

Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues,

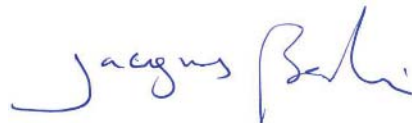
L'Université de Franche-Comté publie cette année la 11^{ème} édition de son bilan social. Ce document essentiel établit et présente le portrait humain de notre établissement. Il permet d'enrichir notre réflexion sur la gestion des ressources humaines et notre environnement professionnel, dans l'objectif constant de l'amélioration continue de notre établissement, au service de la réussite des étudiants, de la qualité de nos formations et de l'excellence de la recherche.

La lecture de ce bilan apporte une meilleure compréhension et une vision globale de notre université en termes d'emplois, d'effectifs mais également en termes d'organisation et de conditions de vie professionnelle de nos équipes. Document public, étudié et validé par les instances de l'université, notre bilan social est un véritable outil d'observation et d'échanges. Il contribue à nourrir le dialogue avec les différents partenaires. C'est, j'en suis persuadé, un élément précieux pour envisager et préparer l'avenir.

Nous avons accueilli en 2016-2017 près de 30 000 apprenants et à travers nos missions, nos projets, nos actions, nous avons confirmé notre engagement pour l'avenir de la jeunesse et notre dynamisme au service de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Je vous remercie toutes et tous pour votre investissement et votre implication.

Jacques BAH

Président de l'Université de Franche-Comté

A handwritten signature in blue ink, reading "Jacques Bahi". The signature is fluid and cursive, with the first name "Jacques" and the last name "Bahi" clearly legible.

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 de l'UFC.....	13
3 Les effectifs.....	14
3.1 Les personnels enseignants.....	16
3.2 Les personnels BIATSS.....	17
4 La place des femmes parmi les personnels de l'UFC.....	18
5 La démographie.....	20

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	26
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires.....	26
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	27
2 Les promotions des personnels.....	28
3 Les postes ouverts aux concours en 2017.....	29

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail.....	32
1.1 Les enseignants.....	32
1.2 Les personnels BIATSS.....	32
2 Le compte épargne-temps.....	33
3 Le temps partiel et le temps incomplet.....	34
3.1 Le travail à temps partiel.....	34
3.2 Le travail à temps incomplet.....	35
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	36
4 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels).....	36
4.1 Les absences.....	36
4.2 Les congés.....	36
4.2.1 Les différents types de congés.....	37
4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC.....	37
4.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....	40
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	41

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	45
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	45
3 La réforme des carrières et des rémunérations.....	46
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP.....	46
3.2 La mise en oeuvre du PPCR.....	46
4 La structure des dépenses de personnel à l'UFC.....	47

05

4.1 La rémunération principale.....	47
4.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires	47
4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels.....	48
4.1.3 Les compléments au traitement	49
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	49
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	49
4.2 Les rémunérations accessoires.....	50
4.2.1 Les indemnités et les primes.....	50
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	50
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	52
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	53
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	54
4.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel.....	55
4.4 Les prestations sociales	56
4.5 Les charges patronales	56
5 Le coût total employeur	57

06

Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC.....	60
2 L'activité de formation en 2017	60
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2017.....	61

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'UFC.....	64
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	64
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2017	64
2 Le service médico-psycho-social des personnels de l'UFC	65
2.1 La médecine de prévention	65
2.2 L'accompagnement social des personnels	66
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels	67
3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux	67
4 Les accidents de service et du travail.....	68
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	70
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC	70
5.2 Les maladies professionnelles	71
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	71

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	74
2 Les prestations d'action sociale.....	74
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	75
3.1 La carte CEZAM.....	75
3.2 Le Ticket Avantage Culture.....	78
3.3 L'accueil de loisirs.....	78
3.4 Les autres prestations	79
4 Les événements	79
5 Les perspectives.....	79

Glossaire.....	82
----------------	----

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.

L'UFR Sciences médicales et pharmaceutiques a changé de nom en 2017. Il s'agit désormais de l'UFR Santé regroupant, au-delà de la médecine et de la pharmacie, toutes les formations paramédicales. Ce changement de nom a été validé par le Conseil d'Administration de l'Université le 7 novembre 2017.

Au cours des années 2016 et 2017, cinq Collégiums se sont mis en place à l'UFC afin de renforcer le lien formation/recherche :

- Sciences fondamentales et sciences pour l'ingénierie,
- Sciences de la nature, environnement et territoires,
- Sciences juridiques, économiques et de gestion,

- Sciences de l'homme et humanités,
- Sciences de la santé et du sport.

Les statuts des trois premiers ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 16 décembre 2016, ceux des deux autres lors du Conseil d'Administration du 29 mars 2017.

2 Le patrimoine

En 2017, la surface totale des bâtiments de l'UFC représente 291 000 m² (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 2,8 m² par étudiant et de 53 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Afin d'assurer une gestion optimale et un suivi régulier de son patrimoine, l'UFC s'est dotée d'un logiciel de gestion du patrimoine immobilier. Fin 2017, la phase de fiabilisation des données arrivait à son terme.

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 :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2017.
- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'UFC implantées sur les sites de l'UFC rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2017 (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 24 unités de recherche. Parmi elles, 6 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, quatre 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 Microtechniques (SPIM),
- Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques (DGEP),
- Lettres, Communication, Langues, Art (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

■ Doctorants et thèses soutenues par école doctorale en 2017

	Nombre de doctorants au 15/01/2017	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2017	%
ES	113	17,3	34	23,6
CP	69	10,6	19	13,2
SPIM	186	28,4	53	36,8
DGEP	38	5,8	0	0,0
LECLA	97	14,8	18	12,5
SEPT	151	23,1	20	13,9
Total	654	100,0	144	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Apogée, UFC, 2017

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 23 690 étudiants en 2016-2017 (données au 15/01/2017).

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2017

	Nombre	%
Licence	10 174	42,9
Master	3 722	15,7
Doctorat	654	2,8
DUT	2 403	10,1
Etudes de santé	3 546	15,0
Ingénieurs	157	0,7
Autres diplômes ¹	3 034	12,8
Nombre total d'étudiants	23 690	100,0

Source : Apogée, UFC, 2017

¹ Plus de 55 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 28 % un DU.

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2017

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 222	13,6
Sciences humaines et sociales	2 849	12,0
Droit, économie, gestion	3 997	16,9
Sciences, technologies, santé	11 759	49,6
STAPS	1 152	4,9
ALL - SHS - STS ²	500	2,1
Inter-domaines ³	27	0,1
Indéterminé ⁴	184	0,8
Nombre total d'étudiants	23 690	100,0

Source : Apogée, UFC, 2017

² ALL - SHS - STS : master enseignement dispensé à l'ESPE.

³ Inter-domaines : certains doctorats et les HDR.

⁴ Il s'agit de deux DU proposés à l'ESPE : « formation adaptée encadrement » et « formation adaptée enseignement ».

5 Les formations

La carte des formations 2016-2017 (il s'agit des formations habilitées) :

- 25 mentions de licence,
- 44 spécialités de licence professionnelle,
- 93 spécialités de master (dont 11 dans le cadre des masters enseignement),
- 40 doctorats,
- 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,
- des habilitations à diriger des recherches.

En 2012, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Cursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. Pour l'année universitaire 2016-2017, huit CMI sont proposés à l'UFC, dont sept créés à partir de la rentrée 2013 :

- Structures et systèmes intelligents (2013),
- Photonique, micro et nanotechnologies, temps-fréquence (2013),
- Environnement et territoires (2013),
- Informatique (2014),
- Hydrogène-Energie et efficacité énergétique (2014),
- Sciences de l'information géographique et de l'innovation territoriale (2014)
- Sciences de l'information et de la communication (2015).

Les domaines de formation :

- ALL : arts, lettres, langues,
- SHS : sciences humaines et sociales,
- DEG : droit, économie, gestion,
- STS : sciences, technologies, santé,
- STAPS : sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Le Cursus Master en Ingénierie (CMI) est une formation en cinq ans qui prépare au métier d'ingénieur dans tous les domaines de l'ingénierie. Ces formations d'excellence axées sur la recherche sont mises en place par un groupe d'Universités, le réseau FIGURE (Formation en Ingénierie d'Universités de REcherche).

Il s'agit ici des diplômes nationaux (certains peuvent être préparés à distance via le centre de télé-enseignement universitaire). A cela 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'UFC propose également des certifications : le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur), le C2i (certificat informatique et internet de niveau 1) et le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2 « enseignants »).

6 Les moyens financiers

En 2017, le budget exécuté de l'UFC s'élève à 198 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2017). Les frais de personnels représentent 84 % de ce budget (79 % en 2016), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 12 % et 4 %. Après un déficit en 2016, le résultat comptable est redevenu positif pour l'exercice 2017. Les comptes de l'UFC 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 « Etat » qui correspond aux seuls emplois financés par l'Etat,
- 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).

A l'UFC, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration (CA) le 28 novembre 2016, puis modifié lors du CA du 13 juin 2017 (il a été ajusté pour mieux correspondre à la réalité). Il s'élève à 2 480 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2017

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2016
		En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents Titulaires		1 065	1 120
		CDI	2	4	6
	Non permanents CDD	258	88	346	338
Sous-total		1 325	92	1 417	1 464
BIATSS	Permanents Titulaires			695	760
		CDI	40	35	75
	Non permanents CDD	110	183	293	318
Sous-total		845	218	1 063	1 138
Totaux		2 170 ⁽¹⁾	310	2 480	2 602 ⁽²⁾
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'Etat		2 295 ⁽³⁾		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2017

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

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

■ Décompte en ETPT des emplois par plafond au cours de l'année 2017

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 177,54	2 190,39	2 180,33	2 176,52	2 170,16	2 169,86	2 150,76	2 148,11	2 036,89	2 100,62	2 095,76	2 130,84	2 143,98
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	283,88	293,73	297,55	292,62	294,28	297,20	294,54	302,27	285,33	278,58	276,60	271,33	288,99
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 461,42	2 484,12	2 477,88	2 469,14	2 464,44	2 467,06	2 445,30	2 450,38	2 322,22	2 379,20	2 372,36	2 402,17	2 432,97
Total ETPT Rappel année 2016	2 462,94	2 480,17	2 472,33	2 462,86	2 462,53	2 470,71	2 460,74	2 451,08	2 316,86	2 395,19	2 435,81	2 465,50	2 444,73

¹ Moy. : Moyenne annuelle

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

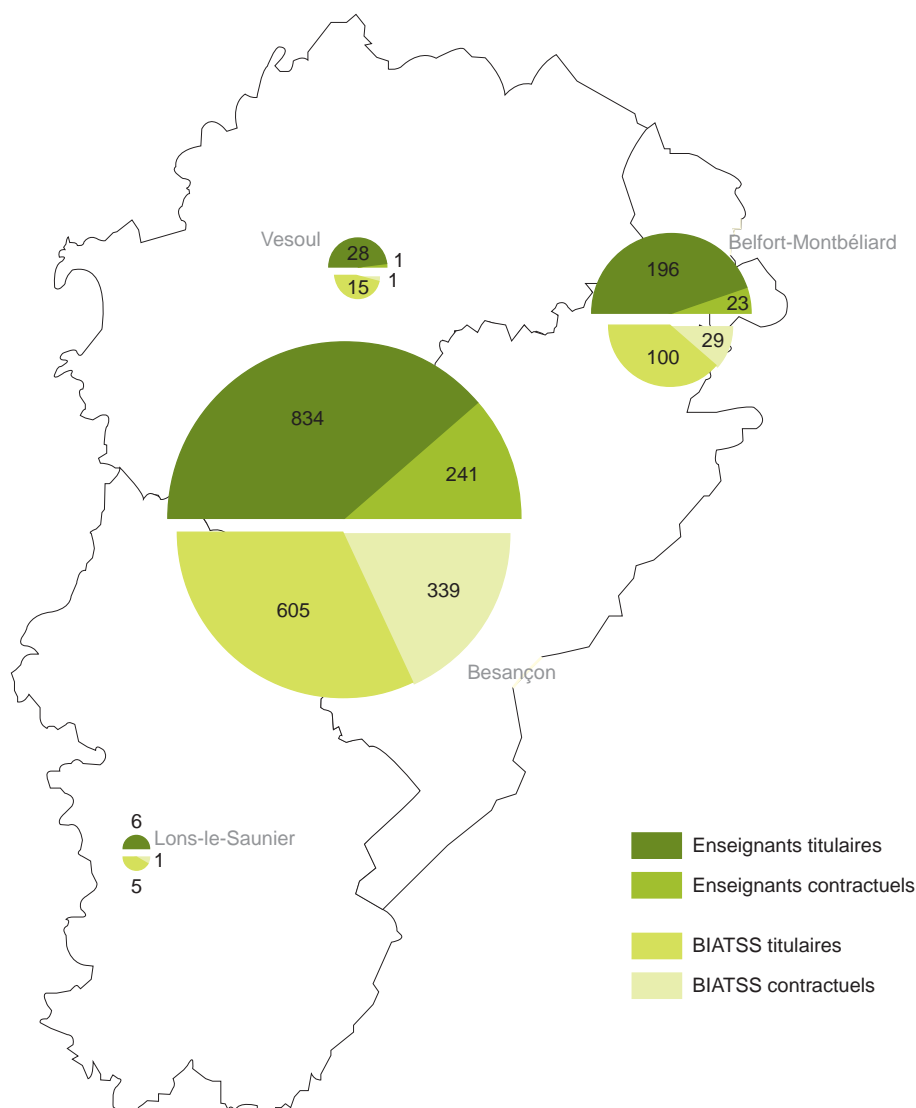
Equivalent temps plein (ETP) : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 EPT).

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 de l'Université de Franche-Comté

Au 31/12/2017, 2 424 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 de l'UFC sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des personnels de l'UFC sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2017

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	218	60	169	77	524
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	71	22	93
La Bouloie / Temis	435	94	328	216	1 073
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	60	27	87
Les Hauts du Chazal	133	87	77	38	335
Montjoux	48	-	31	8	87
Ensemble des sites bisontins	834	241	605	339	2 019

Source : Harpège, UFC, 2017

3 Les effectifs

Au 31/12/2017, 1 329 enseignants et 1 095 BIATSS sont affectés à l'UFC, soit 2 347,6 équivalents temps plein (ETP).

L'UFC compte 0,82 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,68 chez les titulaires contre 0,75 au niveau national (source : PERSÉ, MESRI, 2016).

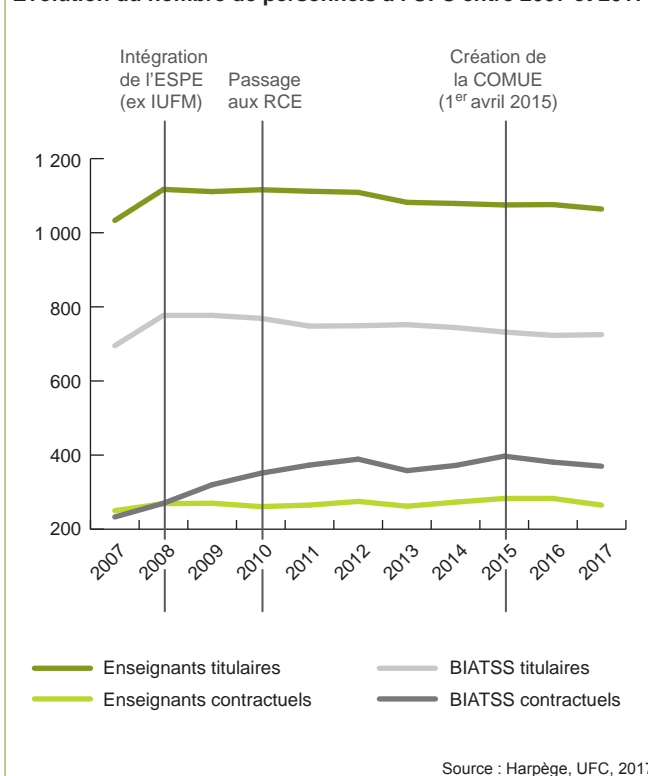
Parmi les titulaires, un accroissement des effectifs est observé en 2008, en lien avec l'intégration de l'IUFM. Il est suivi par une baisse, légère mais continue. Le nombre d'enseignants contractuels est stable depuis le début des années 2000. En revanche, le nombre de BIATSS non titulaires a augmenté jusqu'en 2012 puis s'est stabilisé (ils représentent plus d'un tiers des BIATSS en 2017 contre un quart en 2007).

■ Répartition des personnels de l'UFC au 31/12/2017

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 064	1 058,7
Enseignants contractuels	265	241,1
BIATSS titulaires	725	696,4
BIATSS contractuels	370	351,4
Ensemble des personnels	2 424	2 347,6

Source : Harpège, UFC, 2017

Evolution du nombre de personnels à l'UFC entre 2007 et 2017



■ Répartition des enseignants² de l'UFC par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2017

		Enseignants titulaires		Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels		Enseignants contractuels Total	Enseignants titulaires et contractuels
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
UFR SLHS	Nombre	92	91	183	32	17	49	232
	ETP	91,5	90,6	182,1	32,0	16,0	48,0	230,1
UFR SJEFG	Nombre	36	40	76	6	8	14	90
	ETP	36,0	39,8	75,8	5,0	7,5	12,5	88,3
UFR ST	Nombre	62	167	229	16	47	63	292
	ETP	60,3	166,8	227,1	16,0	43,5	59,5	286,6
UFR Santé	Nombre	38	95	133	37	50	87	220
	ETP	38,0	95,0	133,0	35,0	46,0	81,0	214,0
UPFR SPORTS	Nombre	11	31	42	1	7	8	50
	ETP	10,6	31,0	41,6	0,5	6,5	7,0	48,6
UFR STGI	Nombre	20	40	60	5	7	12	72
	ETP	19,9	40,0	59,9	4,0	7,0	11,0	70,9
IUT BV	Nombre	43	61	104	5	3	8	112
	ETP	42,8	61,0	103,8	4,0	1,5	5,5	109,3
IUT BM	Nombre	35	97	132	4	7	11	143
	ETP	35,0	97,0	132,0	3,0	3,2	6,2	138,2
ISIFC	Nombre	2	5	7	1	1	2	9
	ETP	2,0	5,0	7,0	0,5	0,5	1,0	8,0
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	28	34	62	0	0	0	62
	ETP	27,8	33,6	61,4	0,0	0,0	0,0	61,4
CLA	Nombre	22	13	35	7	4	11	46
	ETP	21,7	12,3	34,0	6,2	3,2	9,4	43,4
Ensemble	Nombre	390	674	1 064	114	151	265	1 329
	ETP	386,6	672,1	1 058,7	106,2	134,9	241,1	1 299,8

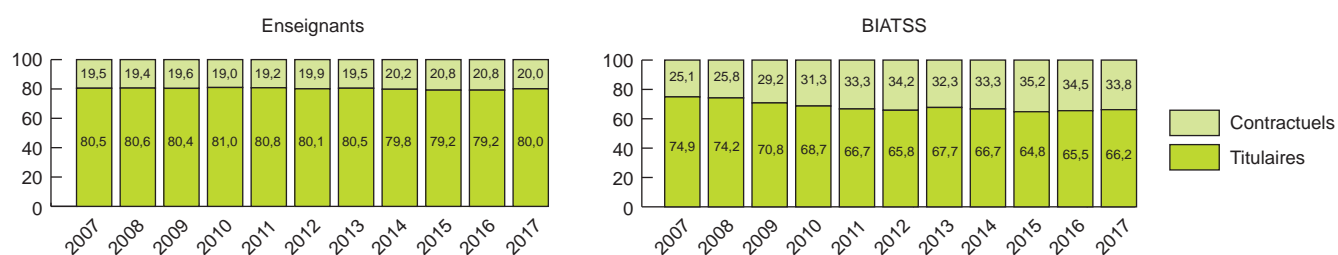
² Les doctorants sans enseignement (76 au 31/12/2017) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des personnels BIATSS de l'UFC par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2017

		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	43	20	63	13	6	19	82
	ETP	41,5	20,0	61,5	12,2	6,0	18,2	79,7
UFR SJEPEG	Nombre	17	7	24	10	2	12	36
	ETP	16,2	7,0	23,2	8,0	1,5	9,5	32,7
UFR ST	Nombre	70	49	119	27	22	49	168
	ETP	67,0	48,8	115,8	23,3	21,5	44,8	160,6
UFR Santé	Nombre	34	26	60	17	8	25	85
	ETP	32,0	25,6	57,6	16,1	8,0	24,1	81,7
UPFR SPORTS	Nombre	14	7	21	4	0	4	25
	ETP	12,8	7,0	19,8	4,0	0,0	4,0	23,8
UFR STGI	Nombre	19	12	31	4	4	8	39
	ETP	18,0	12,0	30,0	4,0	4,0	8,0	38,0
IUT BV	Nombre	25	16	41	4	1	5	46
	ETP	23,4	15,8	39,2	4,0	1,0	5,0	44,2
IUT BM	Nombre	31	20	51	3	3	6	57
	ETP	28,2	19,3	47,5	3,0	3,0	6,0	53,5
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	10	14	0	3	3	17
	ETP	3,8	9,8	13,6	0,0	3,0	3,0	16,6
ESPE	Nombre	27	14	41	6	3	9	50
	ETP	26,2	14,0	40,2	6,0	3,0	9,0	49,2
SAIC	Nombre	1	0	1	54,5	58	112,5	113,5
	ETP	1,0	0,0	1,0	51,9	57,0	108,9	109,9
Services centraux	Nombre	81	50	131	33	16	49	180
	ETP	76,7	49,2	125,9	31,4	15,1	46,5	172,4
Formation continue	Nombre	6	0	6	8	3	11	17
	ETP	6,0	0,0	6,0	7,8	3,0	10,8	16,8
SCD	Nombre	54	29	83	13	3	16	99
	ETP	48,9	28,6	77,5	12,6	3,0	15,6	93,1
SUMPPS	Nombre	5	0	5	8	0	8	13
	ETP	4,5	0,0	4,5	5,7	0,0	5,7	10,2
Télé-enseignement	Nombre	8	2	10	3	1	4	14
	ETP	7,3	2,0	9,3	2,5	1,0	3,5	12,8
CLA	Nombre	16	4	20	12	9	21	41
	ETP	15,8	4,0	19,8	11,6	9,0	20,6	40,4
Université ouverte	Nombre	0	1	1	2	1	3	4
	ETP	0,0	1,0	1,0	1,7	1,0	2,7	3,7
PUFC	Nombre	0	0	0	1,5	1	2,5	2,5
	ETP	0,0	0,0	0,0	1,5	1,0	2,5	2,5
Ensemble	Nombre	458	267	725	225	145	370	1 095
	ETP	432,3	264,1	696,4	209,3	142,1	351,4	1 047,8

Source : Harpège, UFC, 2017

Evolution de la répartition titulaires/contractuels³ parmi les personnels de l'UFC entre 2007 et 2017 (en %)

³ Les doctorants sans enseignement ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Harpège, UFC, 2007 à 2017

3.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 329 enseignants sont comptabilisés au 31/12/2017 :

- 1 064 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 80 % au niveau national),
- 265 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 à l'UFC : pour l'année universitaire 2017/2018, 16 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2017

	Nombre	%
Maîtres de conférences	494	46,5
Professeurs des universités	183	17,2
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	678	63,8
MCUPH	22	2,1
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	75	7,0
PUPH Pharmacie	8	0,7
Enseignants hospitalo-universitaires	110	10,3
Professeurs agrégés	125	11,7
Professeurs certifiés	114	10,7
Professeurs lycées professionnels	16	1,5
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	1	0,1
CPE	1	0,1
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	276	25,9
Total enseignants titulaires	1 064	100,0

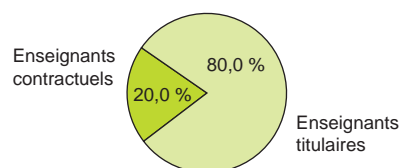
Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2017

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	45	5,7
Sciences économiques / Gestion	39	4,9
Langues / Littérature	102	12,9
Sciences humaines	113	14,3
Mathématiques / Informatique	106	13,5
Physique	28	3,6
Chimie	39	4,9
Sciences Terre / Univers	24	3,1
Mécanique / Génie informatique	92	11,7
Biologie / Biochimie	49	6,2
Pharmacie	35	4,5
Médecine	97	12,3
STAPS	19	2,4
Ensemble	788	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'UFC en 2017 et dans les universités françaises en 2016 (en %)

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	25,1	28,4
Maîtres de conférences	49,0	51,4
Enseignants du second degré	25,9	20,2
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

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 2016).

Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2017

	Nombre	%
ATER	34	12,8
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,4
Doctorants ⁴	85	32,1
Ens. hospitalo-univ. contractuels	75	28,3
Prof. et maîtres de conf. associés	27	10,2
Prof. contractuels 2 nd degré ⁵	27	10,2
Total enseignants contractuels	265	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

⁴ Les doctorants sans enseignement (76 au 31/12/2017) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁵ Dont 5 enseignants en CDI.

Professeurs invités à l'UFC pour l'année universitaire 2017/2018 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	5	8
Afrique	5	19
Amérique	6	7
Ensemble	16	34

Sources : DRH, UFC, 2017

3.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2017, l'UFC compte 1 095 BIATSS :

- 725 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 58 % de l'effectif, (70 % au niveau national), les BIATSS relevant de la filière administrative 33 % (22 % dans les universités françaises) et les personnels des bibliothèques près de 10 %.

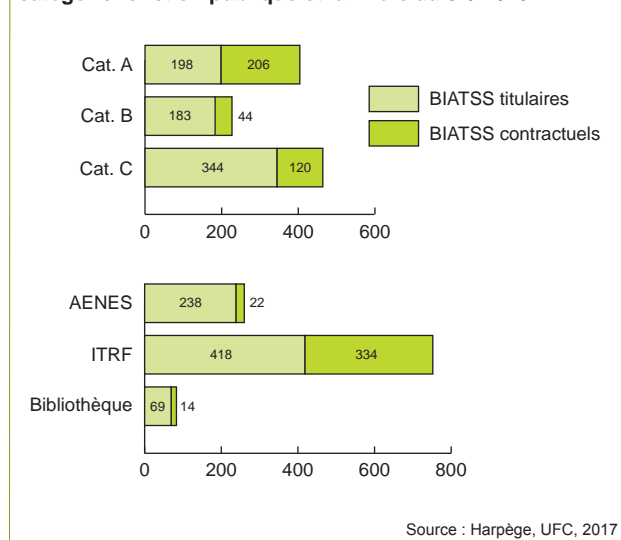
- 370 personnels sont contractuels dont 85 en CDI.

■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2017

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateur	1	0,1
Attachés	27	3,7
Secrétaires administratifs	70	9,7
Infirmières	4	0,6
Assistante sociale	1	0,1
Adjoint administratifs	133	18,4
Personnels AENES	238	32,8
Ingénieurs de recherche	23	3,2
Ingénieurs d'études	85	11,7
Assistants ingénieurs	36	5,0
Techniciens de recherche	90	12,4
Adjoint techniques	184	25,4
Personnels ITRF	418	57,7
Conservateurs des bibliothèques	10	1,4
Bibliothécaires	10	1,4
Bibliothécaires assistants spécialisés	22	3,0
Magasiniers	27	3,7
Personnels des bibliothèques	69	9,5
Total BIATSS titulaires	725	100,0

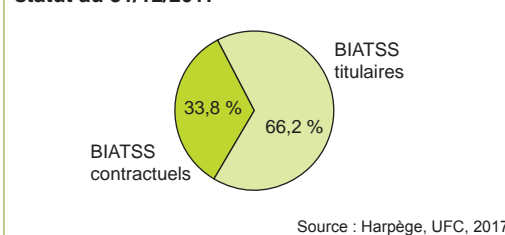
Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur filière à l'UFC en 2017 et dans les universités françaises en 2016 (en %)

Filière	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	32,8	22,0
Filière ITRF	57,7	70,0
Filière bibliothèque	9,5	8,0
Ensemble	100,0	100,0

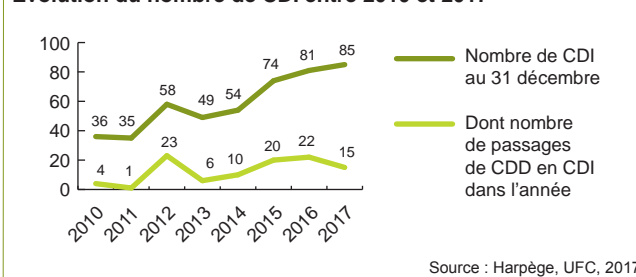
Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2017

Type de contrat	Nombre	%
CDD (besoins temporaires)	48	12,9
CDD (besoins permanents)	105	28,4
CDD (contractuels chercheurs)	123	33,2
Contrats à durée indéterminée	85	23,0
Contrats d'accompagnement dans l'emploi	5	1,4
Apprentis	4	1,1
Total BIATSS contractuels	370	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

Evolution du nombre de CDI entre 2010 et 2017



Source : Harpège, UFC, 2017

■ Bilan du dispositif de titularisation⁶ mis en place au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

	2013	2014	2015	2016	2017
BIATSS éligibles à la titularisation	50	30	24	47	37
BIATSS titularisés	19	3	0	7	5

Sources : Service Gestion des compétences et Harpège, UFC, 2017

⁶ 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).

4 La place des femmes parmi les personnels de l'UFC

Au 31/12/2017, 49 % des personnels de l'UFC sont des femmes. Elles représentent 47 % des titulaires et 53 % des contractuels.

Parmi les personnels titulaires, le taux de féminisation a augmenté de quatre points entre 2000 et 2017. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. A l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 37 % en 2017 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.

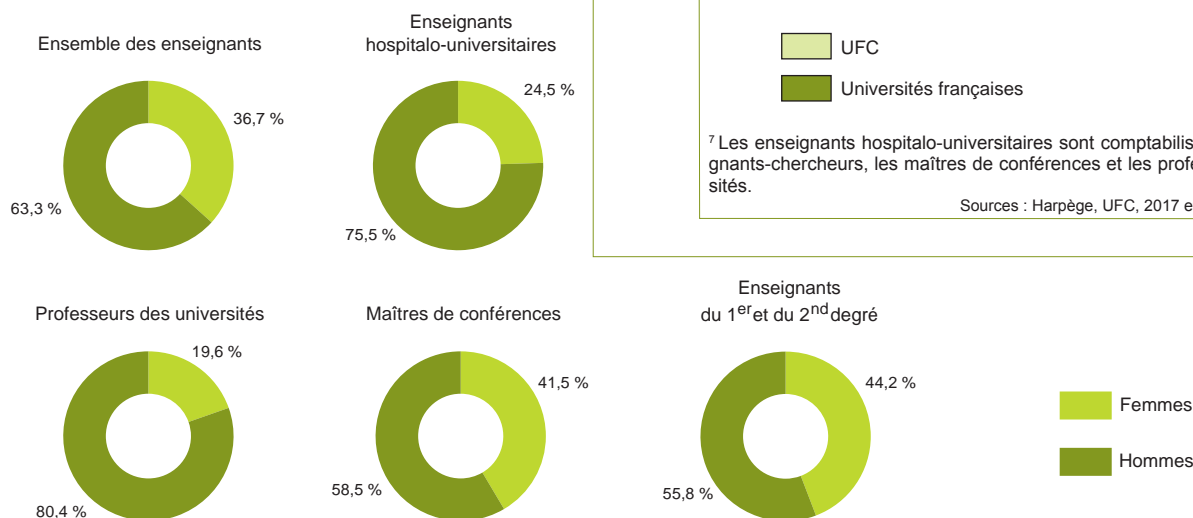
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 63 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2017. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'UFC qu'au niveau national.

Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. Au niveau le plus élevé, c'est-à-dire parmi les professeurs des universités, les femmes représentent 19 % de l'effectif en 2017 (25 % en moyenne dans les universités françaises).

Quel que soit leur corps d'appartenance, les femmes sont également sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A titre d'exemple, 25 % des professeurs des universités classe exceptionnelle sont des femmes contre 7 % 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).

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2017



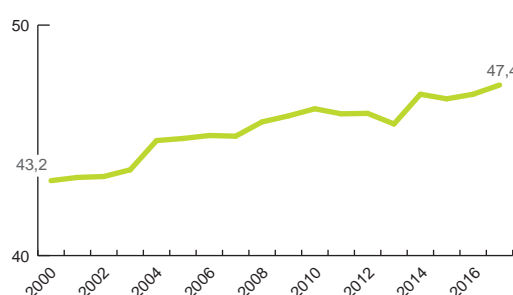
Source : Harpège, UFC, 2017

■ Part des femmes parmi les personnels de l'UFC au 31/12/2017

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	725	63,2
BIATSS contractuels	370	60,8
Enseignants titulaires	1 064	36,7
Enseignants contractuels	265	43,0
Ensemble	2 424	49,0

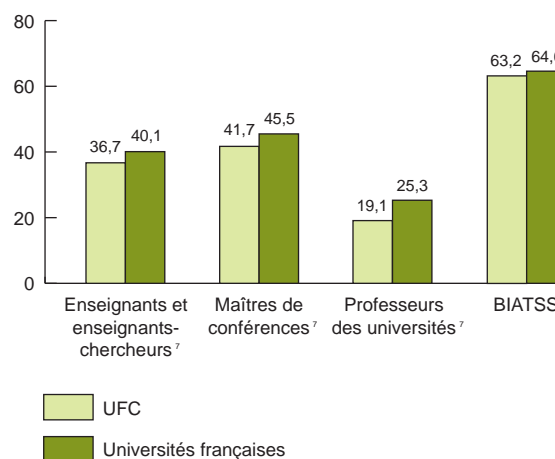
Source : Harpège, UFC, 2017

Evolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'UFC entre 2000 et 2017 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2017

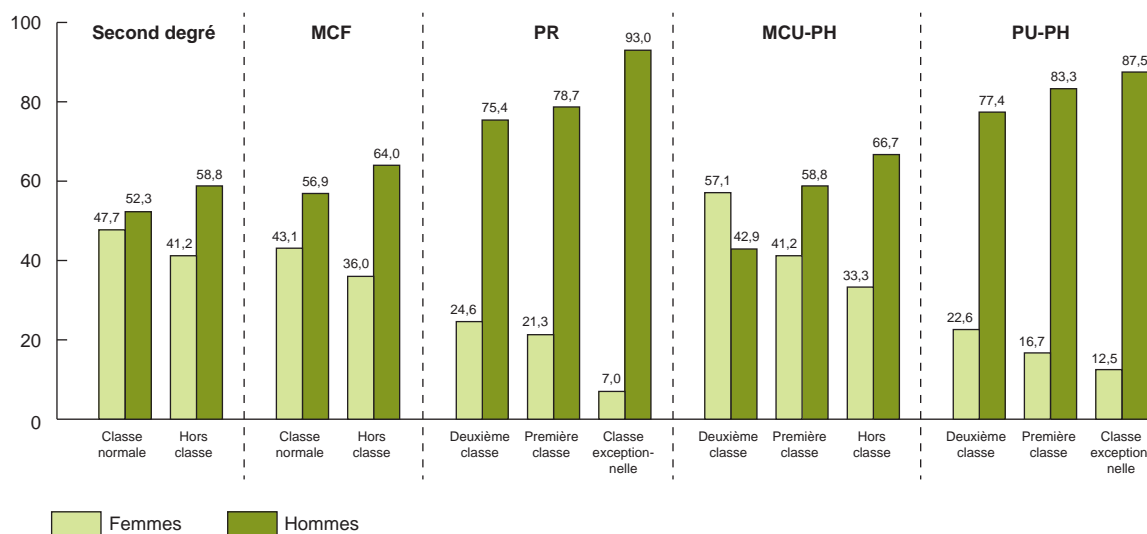
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'UFC en 2017 et dans les universités françaises en 2016 (en %)



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

Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2017 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2017

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 (87 % de l'effectif),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (72 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (48 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

■ Part des femmes parmi les BIATSS titulaires de l'UFC par tranche d'âge et selon la filière en 2017 (en %)

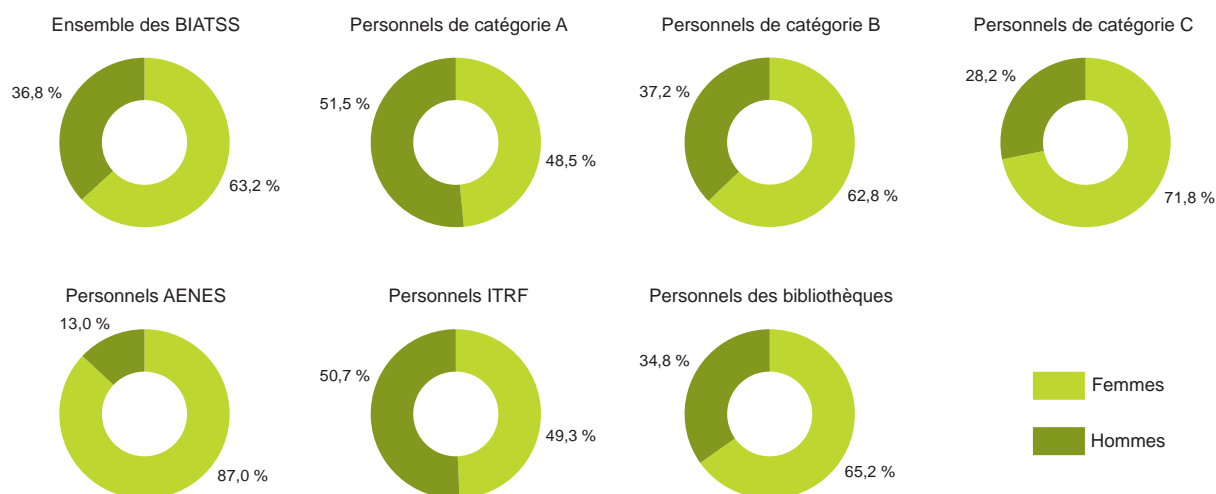
	Moins de 35 ans ⁸	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ⁸
AENES	76,5	84,0	86,7	91,8
ITRF	33,3	44,2	51,9	58,5
Bibliothèque	66,7	79,2	48,3	80,0
Ensemble	47,7	58,8	63,3	73,4

Source : Harpège, UFC, 2017

Une étude détaillée relative à la place des femmes parmi les étudiants et les personnels de l'UFC est disponible depuis mars 2013 sous la référence « Les femmes à l'Université de Franche-Comté », ZOOM 2014/03.

⁸ Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 6 et 10.

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

5 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47,8 ans, celui des contractuels de 35,5 ans, soit en moyenne 44,6 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2017, à l'UFC, comme dans l'ensemble des universités françaises, près des deux tiers des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux (9 % des BIATSS et 7 % des enseignants à l'UFC), ceux de 55 ans et plus représentent près du quart de l'effectif. A l'UFC, une quinzaine 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 : 34 ans en moyenne contre 37 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent près des trois quarts des enseignants contractuels.

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

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

Répartition des BIATSS et enseignants titulaires par tranche d'âge à l'UFC en 2017 et dans les universités françaises en 2016 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	9,0	11,9	6,5	6,7
35-44 ans	26,8	27,0	30,7	30,2
45-54 ans	39,9	36,1	36,1	36,2
55 ans et plus	24,3	25,0	26,7	26,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

Age moyen et âge médian des contractuels à l'UFC au 31/12/2017

	Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants contractuels	33,6	31	33,7	30	33,7	31
BIATSS contractuels	38,6	36	33,9	31	36,8	34
Ensemble	36,9	33	33,8	30	35,5	32

Source : Harpège, UFC, 2017

Age moyen et âge médian des enseignants titulaires à l'UFC et dans les universités françaises

	Université de Franche-Comté (2017)						Universités françaises (2016)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants du 2 nd degré	47,5	48	50,2	50	49,0	49	47,6	48	49,4	50	48,5	49
Maîtres de conférences	44,5	43	45,4	44	45,0	44	45,0	44	45,3	44	45,2	44
Prof. des Universités	51,9	51	53,2	53	52,9	53	52,3	52	53,4	53	53,1	53
Enseignants titulaires	46,4	46	49,0	49	48,0	48	46,9	47	48,9	49	48,1	48

Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

Age moyen et âge médian des BIATSS titulaires à l'UFC et dans les universités françaises

	Université de Franche-Comté (2017)						Universités françaises (2016)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
AENES	49,4	50	45,4	47	48,9	49	48,9	49	47,3	47	48,7	49
ITRF	48,3	48	45,6	46	47,0	47	46,5	47	46,5	47	46,5	47
Bibliothèque	45,3	44	46,4	48	45,7	47	46,2	46	47,6	47	46,6	46
Catégorie A	48,5	49	45,5	45	46,9	47	46,1	46	45,9	45	46,0	46
Catégorie B	47,8	47	45,1	46	46,8	46	46,5	46	46,2	46	46,4	46
Catégorie C	48,9	50	46,3	49	48,2	49	48,1	49	47,7	49	48,0	49
BIATSS titulaires	48,5	49	45,7	46	47,5	48	47,2	48	46,6	47	47,0	47

Sources : Harpège, UFC, 2017 et PERSÉ, MESRI, 2016

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'UFC sur la base des effectifs présents au 31/12/2017. 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, plus du tiers de la population de l'UFC devrait être renouvelée. Des différences structurelles apparaissent selon les caractéristiques démographiques des personnels, mais également selon leur statut (BIATSS/enseignants, filière, catégorie fonction publique...):

- 41 % des BIATSS de catégorie C en activité à l'UFC au 31/12/2017 auront atteint l'âge de 62 ans en 2027. Par ailleurs, quatre femmes sur 10 sont concernées et plus de 42 % des personnels AENES.

- Chez les enseignants, plus d'un professeur des Universités sur deux et 39 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2027. 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 31/12/2017)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2018-2022				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Synthèse sur 10 ans (2018 à 2027)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC
Catégorie A	21	14	35	17,7	20	13	33	16,6	41	27	68	34,3
Catégorie B	20	6	26	14,2	20	10	30	16,4	40	16	56	30,6
Catégorie C	51	21	72	20,9	53	16	69	20,1	104	37	141	41,0
Total	92	41	133	18,4	93	39	132	18,2	185	80	265	36,6
En % des effectifs de l'Université	20,1	15,4	18,4	-	20,3	14,6	18,2	-	40,4	30,0	36,6	-

Source : Harpège, UFC, 2017

■ 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 31/12/2017)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2018-2022				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Synthèse sur 10 ans (2018 à 2027)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC
AENES	46	5	51	21,4	48	2	50	21,0	94	7	101	42,4
ITRF	39	34	73	17,5	43	33	76	18,2	82	67	149	35,6
Bibliothèque	7	2	9	13,0	2	4	6	8,7	9	6	15	21,7
Total	92	41	133	18,4	93	39	132	18,2	185	80	265	36,6
En % des effectifs de l'Université	20,1	15,4	18,4	-	20,3	14,6	18,2	-	40,4	30,0	36,6	-

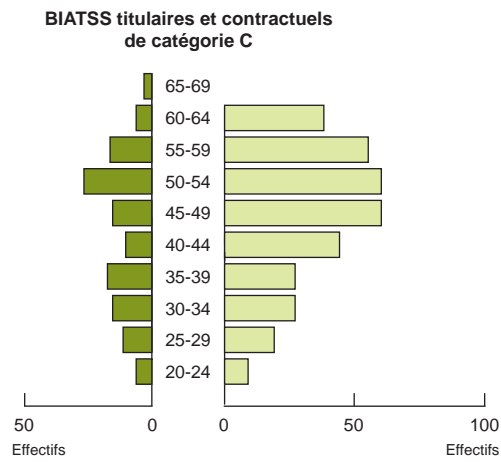
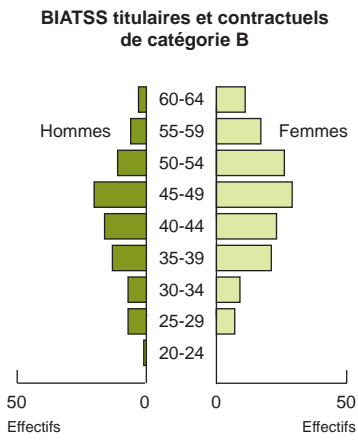
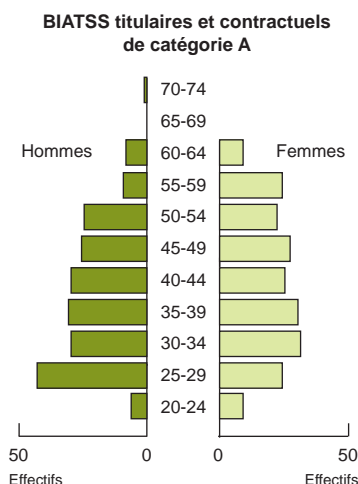
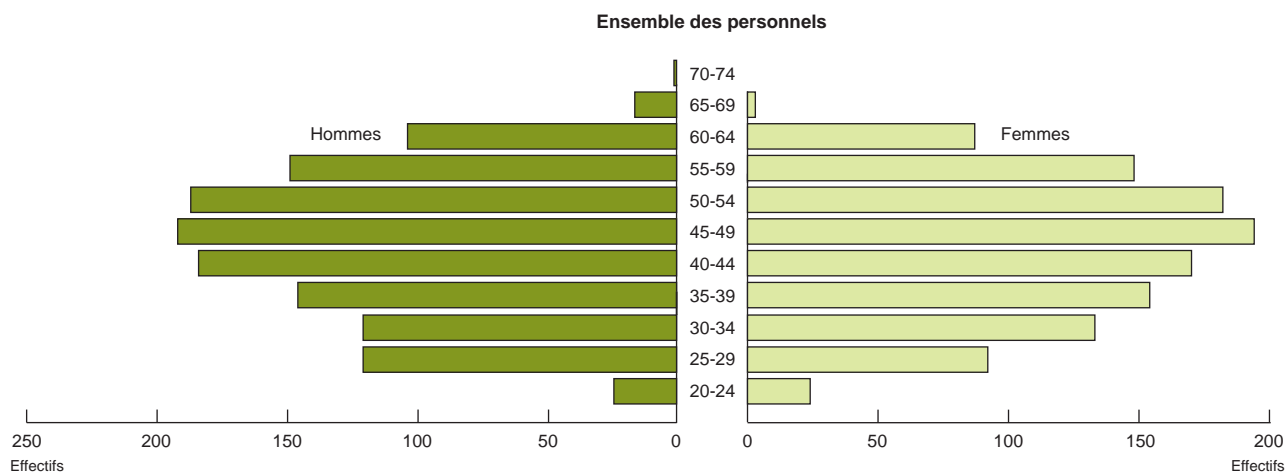
Source : Harpège, UFC, 2017

■ 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 31/12/2017)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2018-2022				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Synthèse sur 10 ans (2018 à 2027)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC	F	H	Total	En % des effectifs de l'UFC
Ens. du second degré	25	42	67	24,3	14	27	41	14,8	39	69	108	39,1
MCF	21	38	59	11,3	31	36	67	12,9	52	74	126	24,2
PR	17	75	92	34,5	7	47	54	20,2	24	122	146	54,7
Total	63	155	218	20,5	52	110	162	15,2	115	265	380	35,7
En % des effectifs de l'Université	16,2	23,0	20,5	-	13,3	16,3	15,2	-	29,5	39,3	35,7	-

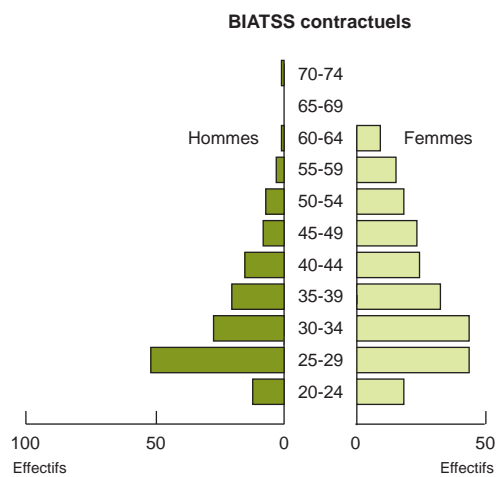
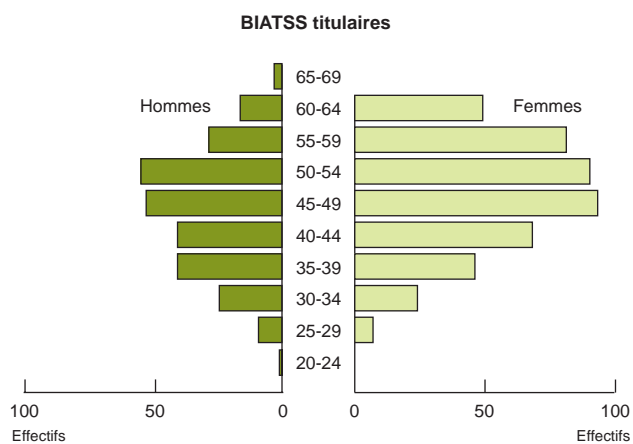
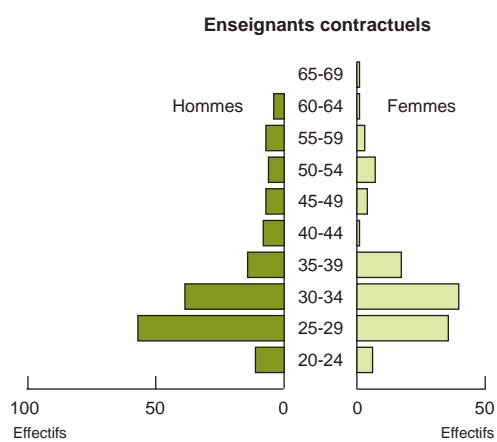
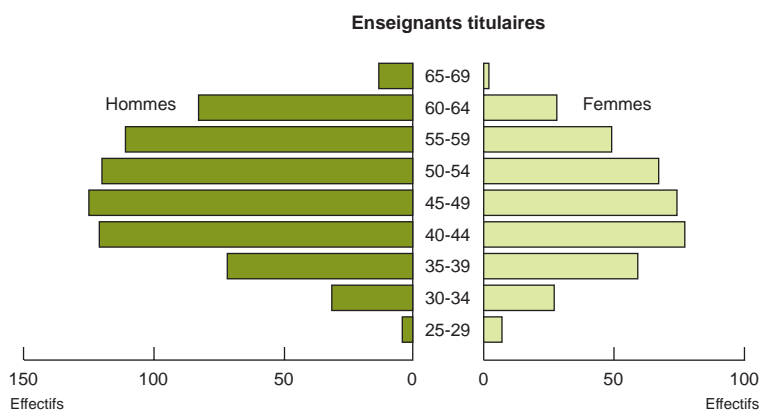
Source : Harpège, UFC, 2017

Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2017



Source : Harpège, UFC, 2017

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'UFC 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'UFC 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.

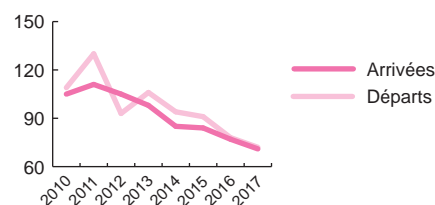
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2017, le bilan des entrées-sorties est parfaitement équilibré : 72 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté, 71 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 34 départs sont compensés par 38 arrivées chez les BIATSS. Chez les enseignants, 38 départs et 33 arrivées sont recensés.

Comme les années précédentes, les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 60 % et 10 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de la moitié des flux entrants, les recrutements sans concours 16 %.

Une tendance de fond s'observe depuis 2010. Les arrivées et les départs s'orientent structurellement à la baisse. La situation des départs était plus instable en début de période en raison d'un mouvement d'anticipation de la réforme des retraites qui a produit un surplus de départs en 2011.

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC de 2010 à 2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2015, 2016 et 2017

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Nombre d'arrivées	52	44	33	32	33	38
Nombre de départs	55	38	38	36	40	34
Effectif moyen permanent	1 075	1 073	1 069	740	729	720
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 075	1 076	1 064	732	723	725
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 079	1 075	1 076	744	732	723
Taux de recrutement (en %)	4,8	4,1	3,1	4,3	4,5	5,3
Taux de départ (en %)	5,1	3,5	3,6	4,9	5,5	4,7
Taux de rotation (en %)	5,0	3,8	3,3	4,6	5,0	5,0

Source : Harpège, UFC, 2017

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 2017

	Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	20	2	-	22	1	14	-	15	37
Recrutement sans concours	-	-	-	-	5	5	1	11	11
Mutation ¹	-	-	-	-	4	1	-	5	5
Réintégration ²	2	-	-	2	1	3	1	5	7
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	9	9	-	-	-	-	9
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Détachement	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Total général	22	2	9³	33	12	24	2	38	71

Source : Harpège, UFC, 2017

¹ 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).

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

³ Parmi les 9 enseignants du second degré, 2 sont mis à disposition de l'Université de Franche-Comté dans le cadre d'une convention signée entre le Rectorat et l'UFC.

■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2017

		Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	10	4	12	26	6	9	2	17	43
	Concours	-	-	-	-	1	2	-	3	3
	Mutation	1	-	2	3	3	-	1	4	7
	Fin de fonction ⁴	-	-	-	-	-	1	-	1	1
	Décès	1	1	-	2	-	1	-	1	3
Total	12	5	14	31	10	13	3	26	57	
Sorties provisoires ⁵	Détachement	3	-	-	3	-	2	-	2	5
	Disponibilité	1	1	2	4	-	3	1	4	8
	Congé parental	-	-	-	-	-	2	-	2	2
Total	4	1	2	7	-	7	1	8	15	
Total général	16	6	16	38	10	20	4	34	72	

Source : Harpège, UFC, 2017

⁴ Il s'agit d'une fin de détachement pour un personnel ITRF.

⁵ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2017. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'UFC.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie hiérarchique en 2017

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	9	9
Catégorie B	9	4
Catégorie C	20	13

Source : Harpège, UFC, 2017

■ Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2017

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,5	61,2
Femmes	65,8	62,5

Source : Harpège, UFC, 2017

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2017, 129 arrivées et 168 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 222 arrivées et 243 départs. Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 54 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, 62 % 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 2015, 2016 et 2017

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Nombre d'arrivées	103	105	129	263	226	222
Nombre de départs	127	137	168	262	244	243
Effectif moyen permanent	272	286	292	406	397	386
Effectif au 31 déc. de l'année N	283	283	265	397	381	370
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	273	283	283	372	397	381
Taux de recrutement (en %)	37,9	36,7	44,2	64,8	56,9	57,5
Taux de départ (en %)	46,7	47,9	57,5	64,5	61,5	62,9
Taux de rotation (en %)	41,4	42,8	54,2	68,3	60,4	61,9

Source : Harpège, UFC, 2017

Arrivées : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1^{er} 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^{er} 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 2nd 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 2nd 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 2017, 37 % des BIATSS et 36 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 646 personnels titulaires. Par rapport à l'année précédente, le nombre de promotions a diminué de 28 % chez les BIATSS et de 13 % chez les enseignants. Cette évolution peut pour partie s'expliquer par les reclassements dans les nouvelles grilles indiciaires opérés en 2017 dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » et 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 85 % des évolutions de carrière. Près de 31 % des BIATSS et 30 % des enseignants en ont été l'objet en 2017. Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (40 BIATSS et 60 enseignants).

■ Evolutions de carrière des personnels⁶ des l'UFC en 2016 et 2017

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Filière AENES	95	63	0	0	22	8	5	3
Filière médico-sociale	0	1	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	178	139	0	0	27	20	6	6
Filière bibliothèque	28	22	1	0	1	3	3	0
Total BIATSS	301	225	1	0	50	31	14	9
Ens. second degré	54	26	14	9	10	10	0	1
Ens.-chercheurs	183	185	83	64	28	32	5	2
Ens. hospitalo-univ.	20	17	29	20	12	13	0	2
Total enseignants	257	228	126	93	50	55	5	5
Total général	558	453	127	93	100	86	19	14

Source : Harpège, UFC, 2017

⁶ Seules les promotions des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'UFC avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées.

3 Les postes ouverts aux concours en 2017

Lors de la session 2017, 39 postes de BIATSS et 32 postes d'enseignants ont été ouverts au concours à l'université de Franche-Comté. Parmi les candidats admis, certains étaient déjà en poste dans l'établissement, ils ne figurent donc pas parmi les arrivées mais sont comptabilisés parmi les promotions.

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2017

Tous les postes n'ont pas été pourvus. Trois concours ont été infructueux chez les enseignants et 7 chez les BIATSS (5 sont des concours réservés permettant d'accéder à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012).

	Postes ouverts au concours	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Professeurs des universités	6	6	0
Maîtres de conférences	17	16	1
Enseignants du 2 nd degré	9	7	2
Total	32	29	3

Source : DRH, UFC, 2017

■ Postes de BIATSS ouverts aux concours et recrutement en 2017

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF	10	9	11
Filière administrative	-	-	7
Filière bibliothèque	1	-	2
Total	11	9	20

Source : DRH, UFC, 2017

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2017

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	24	6
Filière administrative	7	0
Filière bibliothèque	2	1
Total	33	7

Source : DRH, UFC, 2017

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'UFC. 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 2016-2017

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	7h20	25	20	45	0 h
37h11	7h24	25	20	45	14 h
37h32	7h28	25	22	47	14 h
38h04	7h34	25	25	50	14 h
38h26	7h39	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2017

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.

En 2017, 14 nouveaux CET sont recensés à l'UFC. Au total, 155 BIATSS (dont 17 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 146 l'année précédente.

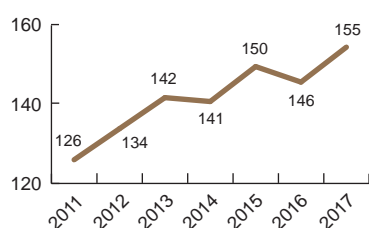
Parmi les bénéficiaires :

- 47 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 62 % sont des femmes,
- 70 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2017, 3 563 jours sont épargnés. Pour la seule année 2017, 69 personnels ont déposé 745 jours, soit une moyenne de 11 jours par agent (d'un individu à l'autre, le nombre de jours épargnés est très variable : il oscille entre 1 et 35).

En 2017, sur 3 563 jours épargnés, 420 ont été indemnisés pour un montant de 43 035 euros (46 agents, dont 8 contractuels, sont concernés).

Evolution du nombre de CET entre 2011 et 2017



Sources : DRH, UFC, 2017

■ Jours de congés non pris indemnisés en 2017

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	240,0	30 000,0
Catégorie B	89,0	7 120,0
Catégorie C	91,0	5 915,0
Ensemble	420,0	43 035,0

Source : DRH, UFC, 2017

■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2017

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	36	36	72	907,0	831,0	1 738,0
Catégorie B	24	14	38	523,0	298,0	821,0
Catégorie C	36	9	45	771,0	233,0	1 004,0
Ensemble	96	59	155	2 201,0	1 362,0	3 563,0

Source : DRH, UFC, 2017

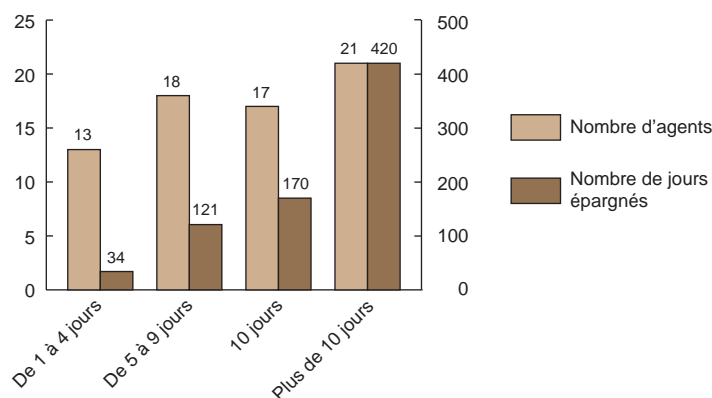
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2017

	Bénéficiaires ¹ d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	5,1	9,0
De 35 à 44 ans	22,5	26,8
De 45 à 54 ans	39,1	39,9
55 ans et plus	33,3	24,3
Ensemble	100,0	100,0

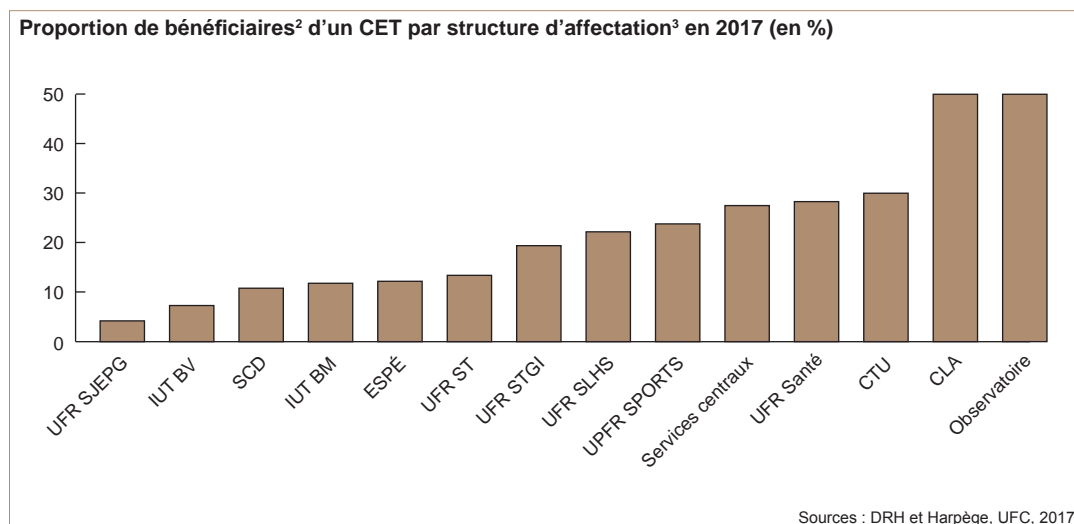
Sources : DRH et Harpège, UFC, 2017

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

Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2017 et nombre de jours épargnés par ces personnels



Sources : DRH, UFC, 2017



Zoom sur les 17 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - la moitié a moins de 45 ans,
 - 70 % sont affectés au SAIC ou au CLA,
 - 76 jours ont été indemnisés pour un montant de 8 270 euros (8 agents sont concernés).

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

³ 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 %.

A l'UFC, jusqu'en 2012, 170 à 180 personnels titulaires travaillaient à temps partiel. 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 : 131 personnels sont concernés en 2017, soit 7,3 % de l'effectif (1,6 % des enseignants et 15,7 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012. Au 31/12/2017, 115 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 16 d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

En outre, 14 BIATSS contractuels (dont 11 en CDI) travaillent à temps partiel (un temps partiel de droit a été accordé à 6 agents), ce qui porte à 145 le nombre de personnels à temps partiel à l'UFC.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2012 et 2017

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Enseignants titulaires	27	20	19	17	17	17
BIATSS titulaires	153	140	125	122	120	114
Ensemble	180	160	144	139	137	131

Source : Harpège, UFC, 2012 à 2017

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2017

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	7	-	7	100,0
	70 %	3	-	3	100,0
	80 %	87	10	97	89,7
	90 %	7	-	7	100,0
	Sous-total	104	10	114	91,2
Enseignants titulaires	50 %	1	1	2	50,0
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	-	-	-	-
	80 %	9	4	13	69,2
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	11	6	17	64,7
Ensemble		115	16	131	87,8

Source : Harpège, UFC, 2017

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2012 et 2017

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Filière AENES	24,6	21,3	19,0	19,1	20,5	18,9
Catégorie A	11,1	11,6	5,3	2,7	5,5	8,8
Catégorie B	27,3	25,4	21,1	27,1	27,9	26,8
Catégorie C	27,5	22,2	21,5	19,4	20,7	17,3
Filière ITRF	17,8	15,8	14,1	13,8	13,0	12,7
Catégorie A	18,1	14,4	10,9	10,6	9,8	7,6
Catégorie B	20,8	18,9	13,7	17,2	16,1	13,3
Catégorie C	16,2	15,2	16,3	14,4	14,0	16,3
Filière bibliothèque	20,6	25,4	25,8	25,4	25,0	23,2
Catégorie A	10,0	22,2	22,2	15,8	26,3	25,0
Catégorie B	28,6	28,6	36,8	33,3	39,1	31,8
Catégorie C	22,2	25,0	20,7	26,7	11,5	14,8
Ensemble	20,4	18,5	16,8	16,7	16,6	15,7

Source : Harpège, UFC, 2012 à 2017

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

Le contexte économique actuel ou encore la réforme des rythmes scolaires peuvent pour partie expliquer ces évolutions récentes.

Au sein de la filière bibliothèque, la proportion de BIATSS travaillant à temps partiel est globalement stable et élevée (23 % de l'effectif).

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 88 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (91 % des BIATSS et 65 % des enseignants).

Le travail à temps partiel concerne principalement les personnels âgés de 35 à 54 ans (72 % de l'effectif). Il s'agit, dans plus de la moitié des cas, de mamans 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 2017

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	6	4,6
De 35 à 44 ans	51	38,9
De 45 à 54 ans	44	33,6
55 ans et plus	30	22,9
Ensemble	131	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

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 31/12/2017, 13,1 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (17 % des enseignants et 10 % des BIATSS). Au total, 83 agents sont concernés (92 en 2016 et 87 en 2015).

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 de 80 % des cas et travaillent majoritairement à 50 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2017

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	20 %	1	-	1	100,0
	50 %	20	4	24	83,3
	60 %	4	1	5	80,0
	70 %	7	1	8	87,5
	Sous-total	32	6	38	84,2
Enseignants contractuels	20 %	2	3	5	40,0
	30 %	-	1	1	0,0
	50 %	12	26	38	31,6
	70 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	15	30	45	33,3
Ensemble		47	36	83	56,6

Source : Harpège, UFC, 2017

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.

A l'UFC, au cours de l'année 2017, six 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 (congé 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^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} année suivant l'adoption. 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 2017, 47 personnels titulaires étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 60 % des cas). Un BIATSS contractuel a par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

■ Nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental en 2016 et 2017

	2016		2017	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	26	1	28	0
BIATSS	20	3	19	3
Ensemble	46	4	47	3

Source : Harpège, UFC, 2017

Trois BIATSS titulaires, un BIATSS contractuel et un enseignant contractuel étaient en congé parental en 2017.

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'UFC en 2017.

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^{er} ou 2^{ème} enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3^{ème} 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 consécutifs et non 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'UFC

En 2017, près de 30 % des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé. Cela concerne 727 individus (534 titulaires et 193 contractuels). Ces congés génèrent 25 597 jours d'arrêt, équivalent à 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC. La situation observée en 2017 est très proche de celle qui caractérise l'année précédente.

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

- 52 % des BIATSS titulaires,
- 39 % des BIATSS contractuels,
- 14 % des enseignants titulaires,
- 18 % 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 620 personnels pour près de 13 000 jours d'arrêt de travail, ce qui représente la moitié de l'ensemble des jours d'arrêt. Pour ce type de congé, plus de 60 % des arrêts sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 20 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 12 % des arrêts de travail sont supérieurs à 20 jours, mais ils concentrent presque la moitié 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'UFC. De plus, ils cumulent plus de la moitié des jours d'arrêt obtenus dans le cadre d'un congé maladie. Les femmes et les personnels de 55 ans et plus sont les plus représentés.

Chez les personnels titulaires, les congés longue maladie et longue durée ont aussi un impact important sur le nombre de jours d'arrêt. Ces congés concernent 32 personnels en 2017 et représentent près de 8 000 jours d'arrêt de travail.

En 2017, le nombre de congés maternité est de 44 (soit autant qu'en 2016). Ces congés correspondent à 13 % des jours d'arrêt des personnels titulaires et à 35 % de ceux des contractuels.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés⁴ des personnels⁵ de l'UFC en 2016 et en 2017

	Nombre d'agents ⁶	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2016	730	26 958	29,4	5,0
Année 2017	727	25 597	29,5	4,8

Source : Harpège, UFC, 2017

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

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

⁶ 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 (2 485 en 2016 et 2 467 en 2017).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 444,73 en 2016 et 2 432,97 en 2017) 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 7h20 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés (535 729 jours en 2016, 533 152 jours en 2017).

■ Répartition des personnels titulaires⁷ selon le type de congé en 2016 et en 2017

		2016			2017		
		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	333	6 890	20,7	335	6 788	20,3
	Congé longue maladie	18	3 582	199,0	17	3 520	207,1
	Congé longue durée	15	4 182	278,8	11	3 361	305,5
	Congé maternité	8	833	104,1	9	943	104,8
	Congé paternité	6	66	11,0	8	88	11,0
	Sous-total	380	15 553	40,9	380	14 700	38,7
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	123	2 665	21,7	123	2 956	24,0
	Congé longue maladie	6	1 549	258,2	2	392	196,0
	Congé longue durée	1	214	214,0	2	601	300,5
	Congé maternité	11	1 071	97,4	15	1 629	108,6
	Congé paternité	11	121	11,0	12	147	12,25
	Sous-total	152	5 620	37,0	154	5 725	37,2
Ensemble		532	21 173	39,8	534	20 425	38,2

Source : Harpège, UFC, 2017

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

■ Répartition des personnels contractuels⁸ selon le type de congé en 2016 et en 2017

		2016			2017		
		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	135	2 283	16,9	131	2 766	21,1
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	14	1 539	109,9	9	772	85,8
	Congé paternité	4	44	11,0	5	55	11,0
	Sous-total	153	3 866	25,3	145	3 593	24,8
Enseignants contractuels	Congé maladie	29	1 049	36,2	31	499	16,1
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	10	805	80,5	11	1 014	92,2
	Congé paternité	6	65	10,8	6	66	11,0
	Sous-total	45	1 919	42,6	48	1 579	32,9
Ensemble		198	5 785	29,2	193	5 172	26,8

Source : Harpège, UFC, 2017

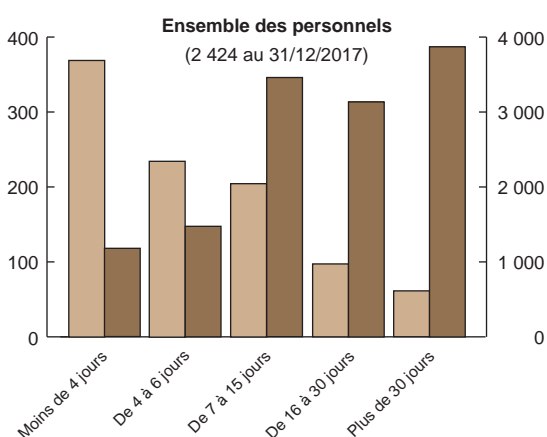
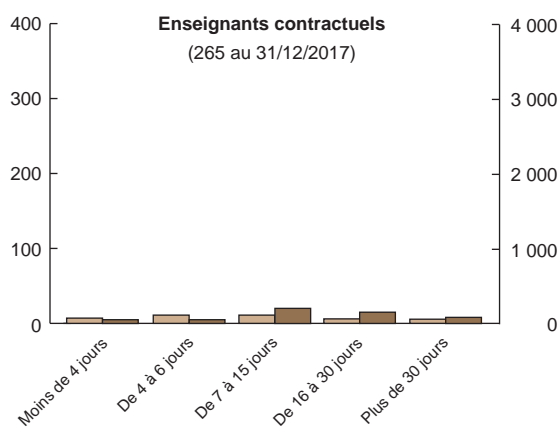
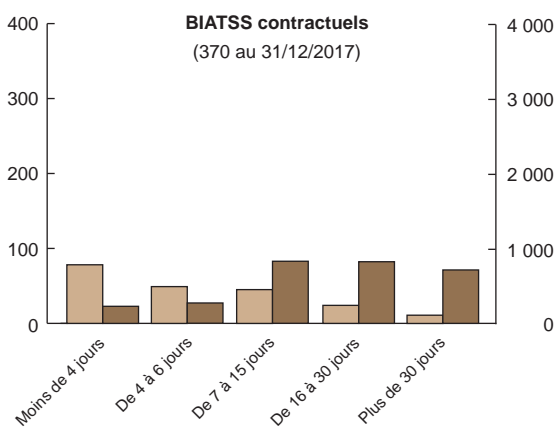
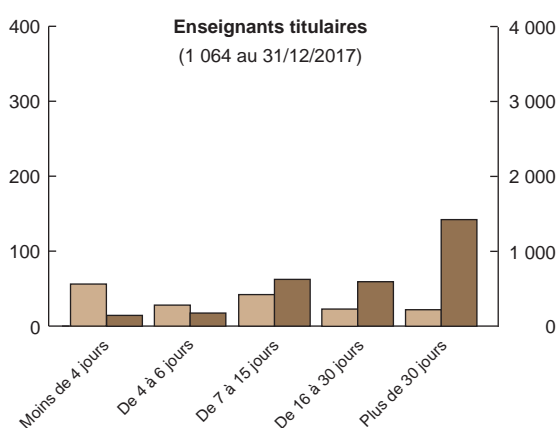
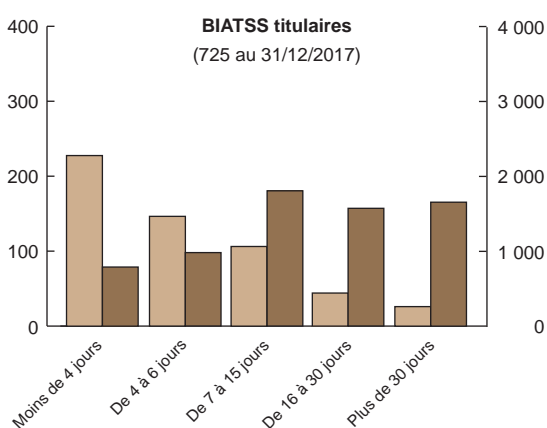
⁸ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêts pour congés ordinaires de maladie des personnels de l'UFC en 2017

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	598	40,8	1 167	9,0
Arrêts de 4 à 6 jours	304	20,7	1 463	11,2
Arrêts de 7 à 15 jours	336	22,9	3 397	26,1
Arrêts de 16 à 20 jours	54	3,7	958	7,4
Arrêts de 21 à 30 jours	86	5,9	2 157	16,6
Arrêts de 31 à 50 jours	66	4,5	2 373	18,2
Arrêts de plus de 50 jours	22	1,5	1 494	11,5
Total	1 466	100,0	13 009	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire) et nombre de jours de congés maladie en 2017

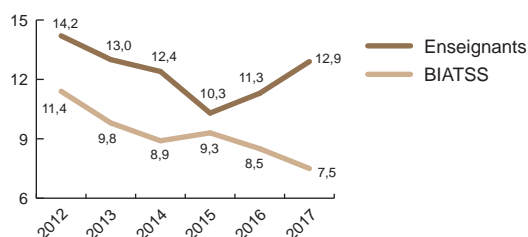


■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours de congés (maladie ordinaire ou maladie)

Source : Harpège, UFC, 2017

04 Organisation du travail et congés des personnels

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2012 et 2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2017

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Hommes	27,2	36,8	42,5	63,3
Femmes	72,8	63,2	57,5	36,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

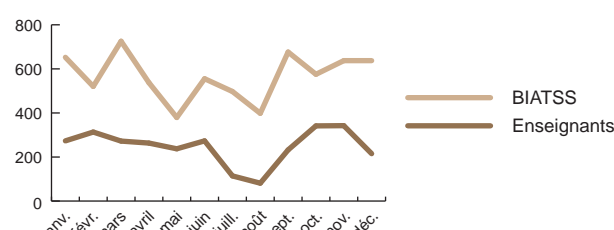
Source : Harpège, UFC, 2017

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2017

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	6,7	9,0	11,0	6,5
De 35 à 44 ans	27,8	26,8	28,0	30,7
De 45 à 54 ans	30,3	39,9	12,6	36,1
55 ans et plus	35,2	24,3	48,4	26,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Harpège, UFC, 2017

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2017



Source : Harpège, UFC, 2017

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie en 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 (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) ⁹	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) ⁹	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
Enseignants (Année 2011)	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) ⁹	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) ⁹	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

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2017

⁹ La journée de carence, instaurée le 1^{er} 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 sera rétabli à partir du 1^{er} janvier 2018.

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 2017, 134 personnels, dont 95 femmes, ont bénéficié au total de 333 journées. Près de 40 % des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 14 % 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 2017, 2 professeurs des universités et 13 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques.

Par ailleurs, 18 enseignants-chercheurs (dont 12 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 9 et 2 enseignants).

■ **Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2016 et en 2017**

	2016	2017
CRCT	18	15
Délégation	23	18
Ensemble	41	33

Source : Harpège, UFC, 2017



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...).

Fin 2016, une réunion de lancement a été réalisée avec la direction des ressources humaines, l'objectif étant la mise en place d'une journée d'information à destination des enseignants-chercheurs. Le contenu de cette journée est actuellement en cours d'élaboration. Cette action, qui devait être initialement terminée au 4^{ème} trimestre 2017, sera reprogrammée au 4^{ème} trimestre 2018.

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2017 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 2017 (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'UFC au cours de l'année 2017 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	37
Prestations sociales	1
Heures complémentaires et vacances	3
Charges patronales	56
Ensemble	107

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

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 à l'UFC au 31/12/2017 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2017 (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 2017,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2017 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2016 et perçoivent en 2017 des rappels sur l'année précédente.

A 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 vacances »).

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^{er} 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 près de 165 millions d'euros en 2017 (+ 2 % par rapport à l'année précédente, + 6 % par rapport à 2012).

■ Evolution de la masse salariale¹ entre 2015 et 2017 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale ²
2015	15 603 305,21	146 110 113,68	161 722 463,95
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

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 à 2017

¹ 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).

² 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. Au 1^{er} février 2017, le point d'indice a augmenté de 0,6 %, ce qui porte la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois (une précédente revalorisation de 0,6 % a eu lieu en juillet 2016).

- 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 2017, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, elles diminuent légèrement : elles passent de 43,17 % à 42,99 % de la totalité des rémunérations en raison notamment de la baisse de la cotisation accident du travail.

- 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'UFC au titre de l'année 2017 (cf. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 22 novembre 2016).

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.

A l'UFC, pour l'année 2017, le GVT solde est estimé à + 1,03 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1,03 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1 226 000 euros (il s'agit d'une donnée provisoire car la mise en place du PPCR complice le calcul du GVT).

3 La réforme des carrières et des rémunérations

A partir de 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.

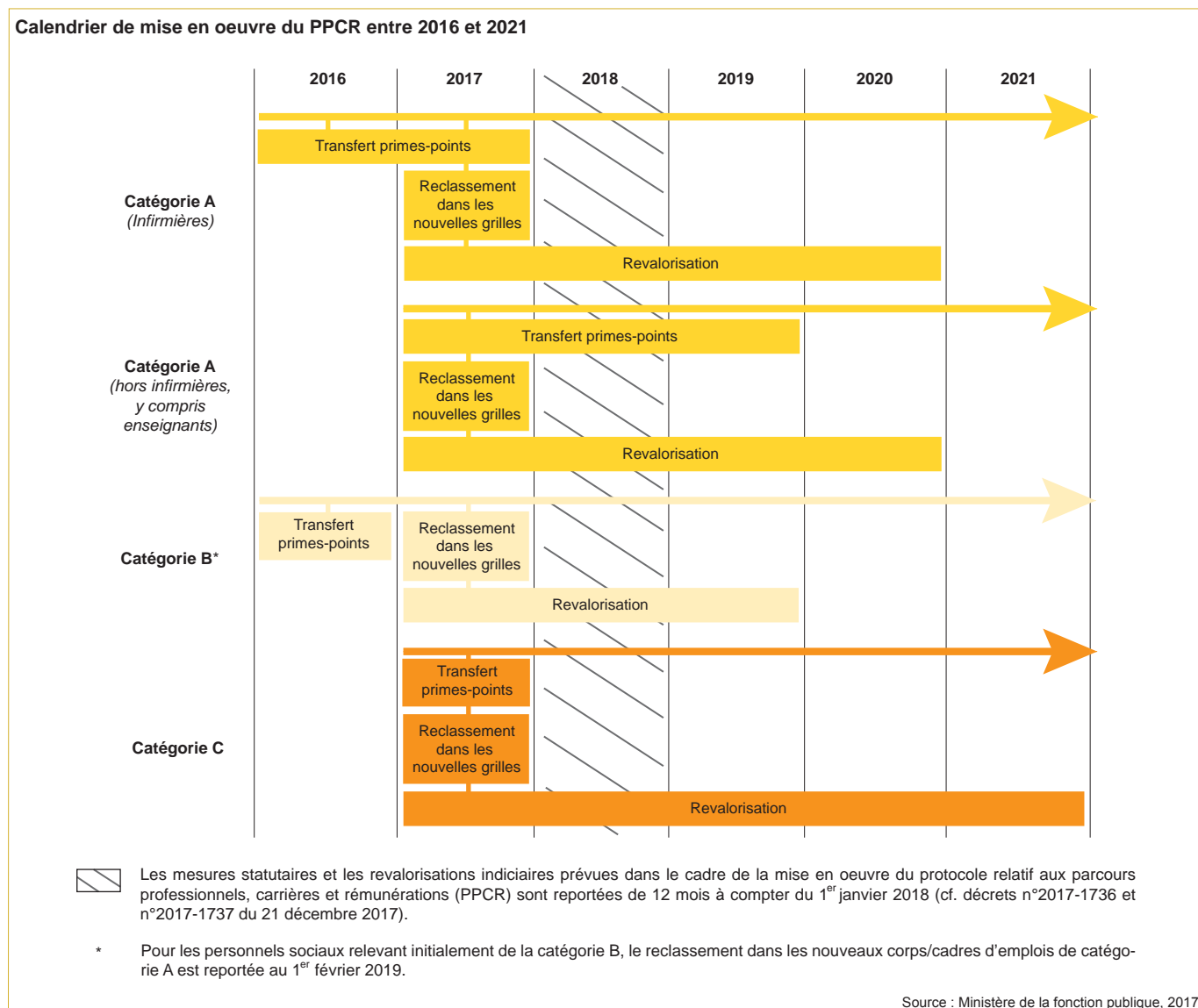
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP

A partir du 1^{er} 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.



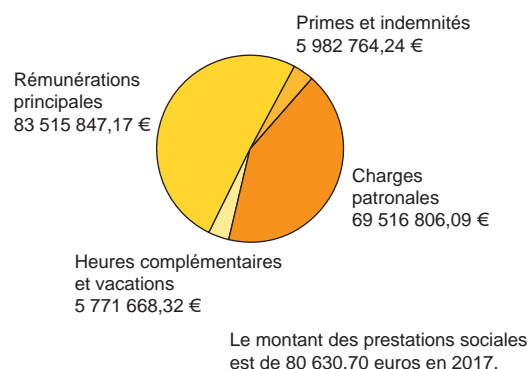
4 La structure des dépenses de personnel à l'UFC

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,7 % 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 (3,6 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,5 %) ;
- les prestations sociales (0,05 %) ;
- les charges patronales : elles représentent un peu plus 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), contribution de solidarité de 1 %...

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2017



Masse salariale totale
164 867 716,52 euros

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

4.1 La rémunération principale

En 2017, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 83,5 millions d'euros (+ 2,5 % par rapport à 2016). 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 à l'UFC en 2016 et 2017

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2017	Année 2017	Année 2017	Année 2016
BIATSS	Non permanents	CDD	477	263,28	6 385 401,03	6 275 064,94
		Invités	16	1,70	144 455,16	106 377,23
	Permanents	CDI	98	77,86	1 790 880,92	1 637 356,48
		Titulaires	765	689,55	17 136 393,37	16 734 325,40
BIATSS			1 326	1 030,69	25 312 675,32	24 646 746,82
Enseignants	Non permanents	CDD	521	332,57	7 798 279,70	7 656 932,66
		Invités	16	1,70	144 455,16	106 377,23
	Permanents	CDI	5	4,74	117 159,14	122 378,04
		Titulaires	1 108	1 063,27	48 750 729,94	47 613 875,48
Enseignants			1 650	1 402,28	56 810 623,94	55 499 563,41
Ensemble			2 962	2 432,97	82 123 299,26	80 146 310,23

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (81 547 931,13 euros en 2016 ; 83 515 847,17 euros en 2017) 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 2017, le traitement de base mensuel moyen atteint 2 027 euros chez les BIATSS et 3 814 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 832 euros pour les BIATSS et 3 707 euros pour les enseignants. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les 10 % des personnels ayant le traitement de base le plus élevé perçoivent au minimum le double des 10 % ayant le traitement de base le plus faible.

■ Traitement de base mensuel moyen des personnels titulaires par décile en 2017

	BIATSS titulaires			Enseignants titulaires		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 556	(A) 1 542	(C) 329	(D1) 2 905	(A) 2 539	(C) 542
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 607	1 579	337	3 196	3 038	648
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 640	1 621	346	3 411	3 267	697
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 715	1 692	361	3 491	3 419	730
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 832	1 783	380	3 707	3 582	764
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 935	1 902	406	3 866	3 771	805
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	2 118	2 038	435	3 866	3 866	825
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 362	2 244	479	4 531	4 250	907
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 732	2 572	549	(D9) 5 356	4 715	1 006
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 274	(D) 699	-	(B) 5 712	(D) 1 219
Ensemble	-	2 027	432	-	3 814	814
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,1	2,1	1,8	2,2	2,2

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels

Statistiquement, la distribution du traitement de base des BIATSS contractuels est calquée sur celle des BIATSS titulaires (le traitement brut mensuel moyen s'élève à 1 955 euros). 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.

■ Traitement de base mensuel moyen des personnels contractuels par décile en 2017

	BIATSS contractuels			Enseignants contractuels		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 523	(A) 1 523	(C) 325	(D1) 1 393	(A) 1 393	(C) 297
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 528	1 524	325	1 448	1 429	305
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 532	1 530	327	1 622	1 555	332
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 612	1 583	338	1 705	1 690	361
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 748	1 679	358	1 769	1 744	372
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 809	1 789	382	1 769	1 769	377
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1 968	1 896	405	2 009	1 880	401
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 306	2 108	450	2 049	2 022	432
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 802	2 509	535	(D9) 2 067	2 058	439
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 365	(D) 718	-	(B) 2 148	(D) 458
Ensemble	-	1 955	417	-	1 768	377
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,2	2,2	1,5	1,5	1,5

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

A compter du 1^{er} septembre 2016, le déroulement de carrière de certains agents contractuels est modifié. Il est proposé d'asseoir les agents non titulaires sur les grilles des agents titulaires avec majoration d'ancienneté d'une année par échelon. Ce dispositif s'appliquera pour chaque agent au prochain changement d'échelon au regard de la grille indiciaire actuelle dont il relève. Il est par ailleurs proposé qu'à compter du 1^{er} septembre 2016, tout nouvel agent contractuel recruté par l'UFC se verra appliquer les règles afférentes à la reprise d'ancienneté prévue pour les agents titulaires (cf. annexe 11 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 29 février 2016).

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'UFC 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.

A l'UFC, 69 BIATSS perçoivent une NBI en 2017. Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour près des trois quarts des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 85 064,54 euros. Depuis le 1^{er} 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 2017

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
10 points	2	1 124,07
15 points	11	8 310,05
20 points	25	28 150,94
25 points	13	17 491,48
30 points	12	18 134,94
40 points	1	2 248,16
50 points	5	10 303,60
Trop perçu année précédente		-698,70
Total	69	85 064,54

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

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.

A l'UFC, 861 agents (un tiers des BIATSS et 38 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2017.

La dépense totale s'élève à 951 000 euros, soit autant qu'en 2016. 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'UFC en 2016 et 2017

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2017	Année 2017	Année 2016
BIATSS	Non permanents	CDD	70	45 404,87	38 299,18
		CDI	37	21 792,39	22 227,35
	Permanents	Titulaires	246	197 498,54	191 597,64
BIATSS			353	264 695,80	252 124,17
Enseignants	Non permanents	CDD	39	23 770,42	16 320,03
		CDI	1	2 224,15	2 206,98
	Permanents	Titulaires	468	660 623,50	680 396,58
Enseignants			508	686 618,07	698 923,59
Ensemble			861	951 313,87	951 047,76

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

4.2 Les rémunérations accessoires

A la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent 7 % du montant de la masse salariale, soit près de 12 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacances).

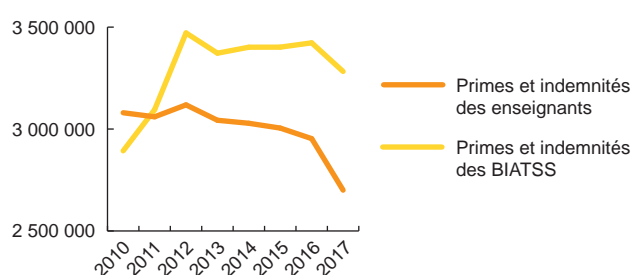
4.2.1 Les indemnités et les primes

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 2017, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente près de 6 millions d'euros. Par rapport à l'année précédente, les primes des BIATSS ont diminué de 4 %, celles des enseignants de 9 %. Cette situation s'explique principalement par la mise en oeuvre du transfert primes/points dans le cadre du protocole PPCR et par la diminution de la GIPA en raison notamment de la revalorisation du point d'indice.

Parallèlement, le nombre de bénéficiaires a augmenté parmi les personnels non permanents. Ceci est lié à la mensualisation des primes des agents contractuels à compter du 1^{er} septembre 2016 (cf. annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 22 novembre 2016).

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2017 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2017

■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2016 et 2017

			Nombre de bénéficiaires Année 2017	Montant global des primes et indemnités Année 2017	Montant global de la masse salariale ³ Année 2017	% de la masse salariale Année 2017	Montant global des primes et indemnités Année 2016	% de la masse salariale Année 2016
BIATSS	Non permanents	CDD	193	462 172,88	10 137 492,82	4,56	472 264,27	4,72
		CDI	95	231 468,78	2 950 589,01	7,84	234 406,07	8,60
	Permanents	Titulaires	758	2 588 864,45	36 360 433,44	7,12	2 716 265,69	7,59
BIATSS			1 033	3 282 506,11	49 448 515,27	6,64	3 422 936,03	7,05
Enseignants	Non permanents	CDD	84	78 990,91	1 768 064,03	4,47	76 044,84	4,03
		CDI	-	-	203 827,55	-	-	-
	Permanents	Titulaires	1 010	2 621 267,22	88 265 636,72	2,97	2 876 974,27	3,33
Enseignants			1 094	2 700 258,13	90 237 528,30	2,99	2 953 019,11	3,34
Ensemble			2 127	5 982 764,24	139 686 043,57	4,28	6 375 955,14	4,66

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

³ 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 21 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 28 juin 2016.

- 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. A l'UFC, 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'UFC 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 (avec majoration de 25 % lorsque l'établissement bénéficie des responsabilités et compétences élargies) à 18 639,37 euros (avec majoration de 50 % lorsque l'établissement bénéficie des RCE et de 20 % du montant de la prime majoré en fonction de la réalisation d'objectifs et des résultats d'indicateurs fixés et notifiés en début d'année par le ministère).

- **La Prime de Charges Administratives (PCA) :** elle est attribuée à tous les 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 21 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 28 juin 2016.

- **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^{er} mai 2015, elle remplace l'indemnité exceptionnelle instituée le 1^{er} 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.

Parmi ces primes, certaines sont cumulables, d'autres sont incompatibles :

- La PRP ou la PCA/PRR est cumulable avec la PEDR ou la PES,
- Une PRP est cumulable avec une autre PRP dans la mesure où le total des PRP ne dépasse pas 96 heures ETD pour un même bénéficiaire,
- La PA est incompatible avec la PRP ou la PCA.

■ Primes perçues par les enseignants de l'UFC en 2016 et 2017

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2017	Montant total (en euros) Année 2017	Montant total (en euros) Année 2016
PRES / PES	956	1 190 655,01	1 177 287,66
PEDR (PEXS avant 2014)	133	779 161,42	819 231,89
PRP	385	458 826,05	464 757,77
PCA	48	164 799,01	168 727,89
PA	4	57 073,63	52 526,70
GIPA	94	47 950,90	111 404,51
Indemnités membres du CNU	37	38 833,08	23 500,00
PRR	36	37 488,42	48 695,18
Indemnité dégressive	18	3 995,26	3 413,63
Autres primes et indemnités	2	6 710,52	7 429,04
Transfert primes/points	1 000	-164 226,08	-
Enseignants titulaires	1 010	2 621 267,22	2 876 974,27
PRES	68	61 563,38	60 070,31
PA	1	9 301,57	10 238,10
GIPA	18	2 629,96	5 736,43
Autres primes et indemnités	2	5 496,00	-
Enseignants contractuels	84	78 990,91	76 044,84
Ensemble	1 094	2 700 258,13	2 953 019,11

⁴ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

Depuis le 1^{er} 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^{er} septembre 2017 pour les personnels ITRF.

A l'UFC, pour les agents de la filière ITRF, le RIFSEEP est mis en place en février 2018 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017. Ainsi, dans le tableau ci-contre, certaines primes désormais intégrées dans le nouveau régime indemnitaire sont encore mentionnées en 2017.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2016 et 2017

	Nombre de bénéficiaires ⁵ <i>Année 2017</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2017</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2016</i>
PPRS	434	1 425 260,57	1 428 715,18
IFSE	250	844 719,53	859 437,20
IFTS	33	90 529,67	79 358,27
Prime de fonctions informatiques	24	82 607,39	118 227,35
Indemnité spéciale conservateurs	10	62 985,57	59 951,28
IAT	29	52 959,05	55 037,02
Prime technicité forfaitaire bib.	35	39 900,18	34 930,91
Indemnité congés non pris	38	34 765,00	27 490,00
Complément indemnitaire	214	21 013,25	16 126,33
Indemnité sujétions spéciales magas.	27	18 464,51	19 731,43
GIPA	9	3 441,43	10 114,17
Indemnité dégressive	21	2 968,80	3 366,87
Autres primes et indemnités ⁶	13	44 870,08	52 781,42
Transfert primes/points	752	-135 620,58	-49 001,74
BIATSS titulaires	758	2 588 864,45	2 716 265,69
PPRS	76	178 407,00	171 855,33
IFTS	11	33 414,91	31 762,38
IAT	7	9 042,46	18 404,82
Indemnité congés non pris	6	7 585,00	3 605,00
Autres primes et indemnités ⁶	10	3 019,41	8 778,54
BIATSS CDI	95	231 468,78	234 406,07
PPRS	168	403 293,65	393 367,16
IAT	12	22 646,88	35 761,44
IFTS	8	21 846,71	31 365,52
Autres primes et indemnités ⁶	12	14 385,64	11 770,15
BIATSS CDD	193	462 172,88	472 264,27
Ensemble	1 033	3 282 506,11	3 422 936,03

⁵ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

⁶ Autres primes et indemnités : indemnité de caisse et responsabilité, prime de rendement...

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...

Au-delà de la mise en place du RIFSEEP, le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) se met en oeuvre chez les BIATSS. La transformation d'une partie des primes en points d'indice concerne tous les personnels de catégorie B ainsi que les infirmières dès le 1^{er} janvier 2016 puis les personnels de catégorie A et C à partir du 1^{er} janvier 2017.

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 (fonctionnaires ou non titulaires). Malgré le dégel du point d'indice en 2016 et 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 2017.

Elle 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 (1,38 % entre le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2016), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

A l'UFC, pour la troisième année consécutive, la masse financière versée au titre de la GIPA a diminué. Elle s'élève à 55 555 euros en 2017, soit près de 60 % de moins que l'année précédente. Le nombre de bénéficiaires a globalement augmenté (+24 chez les enseignants et -11 parmi les BIATSS).

Plus de 91 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS. Par ailleurs, 99 % des dépenses concernent des personnels de catégorie A.

Plus de 80 % des ayants droit sont des personnels titulaires. Ils représentent environ 1 % des BIATSS et 9 % des enseignants.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon la catégorie fonction publique en 2017

	Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Catégorie A	125	55 020,17
Catégorie B	0	0,00
Catégorie C	2	535,02
Ensemble	127	55 555,19

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2016 et 2017

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2017	Année 2017	Année 2016
BIATSS	Non permanents	CDD	-	-	-
		CDI	6	1 532,90	7 166,23
	Permanents	Titulaires	9	3 441,43	10 114,17
BIATSS			15	4 974,33	17 280,40
Enseignants	Non permanents	CDD	18	2 629,96	5 736,43
		CDI	-	-	-
	Permanents	Titulaires	94	47 950,90	111 404,51
Enseignants			112	50 580,86	117 140,94
Ensemble			127	55 555,19	134 421,34

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le corps et le grade en 2017

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	PUPH	2 ^{ème} classe	8	4 452,54
	Professeurs des universités	1 ^{ère} classe	1	577,87
		2 ^{ème} classe	11	6 356,57
	MCUPH	Hors classe	1	492,66
		2 ^{ème} classe	1	338,44
	MCF	Hors classe	19	9 957,01
		Classe normale	11	5 419,26
	PRAG	Hors classe	11	6 067,64
		Classe normale	7	3 200,21
	PRCE	Hors classe	19	8 739,40
Prof. EPS	Hors classe	5	2 349,30	
Enseignants non permanents			18	2 629,96
Enseignants			112	50 580,86
BIATSS	BIATSS CDI cat. A		6	1 532,90
	BIATSS titulaires		9	3 441,43
BIATSS			15	4 974,33
Ensemble			127	55 555,19

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

Les BIATSS qui perçoivent cette indemnité sont principalement des personnels de catégorie A (hormis deux agents de catégorie C). La plupart sont titulaires, les autres sont en CDI.

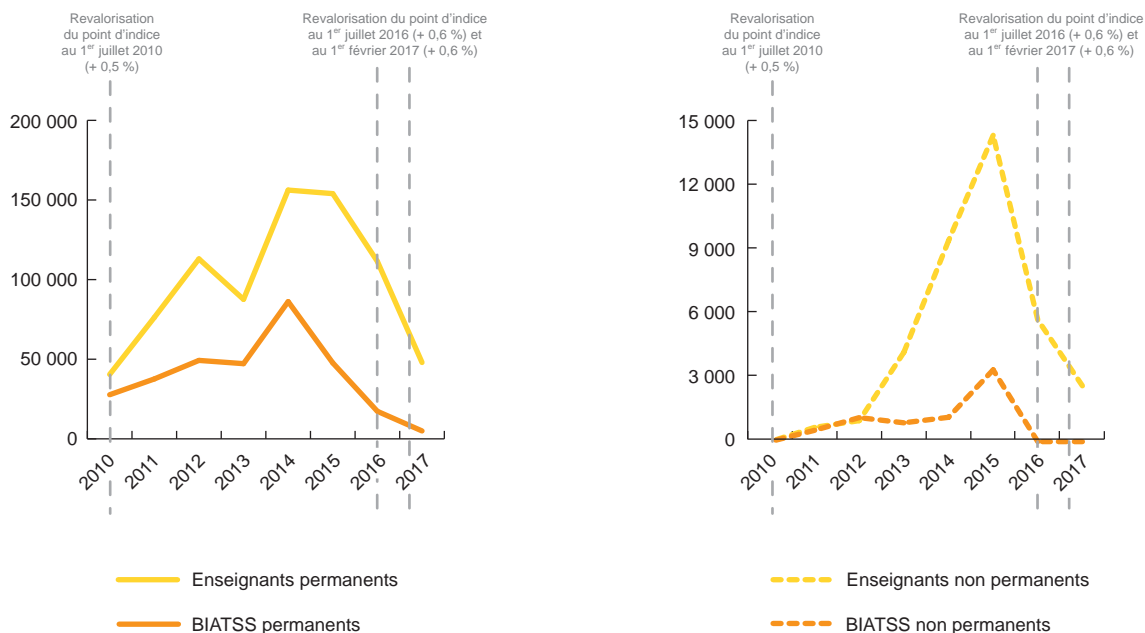
Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent 15 % des enseignants du second degré, 6 % des enseignants-chercheurs et 9 % des enseignants hospitalo-universitaires.

La GIPA est pour partie liée au grade de l'enseignant. Sont particulièrement concernés par cette indemnité :

- les MCF hors classe : 17 % des enseignants de ce grade, 18 % du montant total de cette indemnité,
- les PRCE hors classe : 34 % de l'effectif, 16 % de la masse salariale relative à la GIPA,
- les professeurs des universités deuxième classe : 17 % des personnels, 11 % du montant global,
- les PRAG hors classe : près de 24 % de l'effectif, 11 % de la masse financière.

Globalement, la plupart des agents qui bénéficient de cette indemnité sont en fin de 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 2017 (en euros)



4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

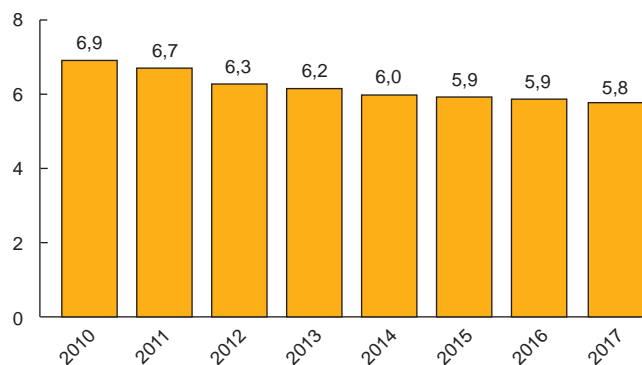
Entre 2010 et 2017, la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances a diminué de 16 % : elle passe de 6,9 millions d'euros en 2010 à 5,8 millions en 2017. Depuis 4 ans, le montant est stable. L'essentiel de la baisse s'est réalisé entre 2010 et 2013.

En 2017, les crédits de rémunération des cours complémentaires sont fort logiquement destinés aux enseignants (plus de 90 % de la masse financière). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

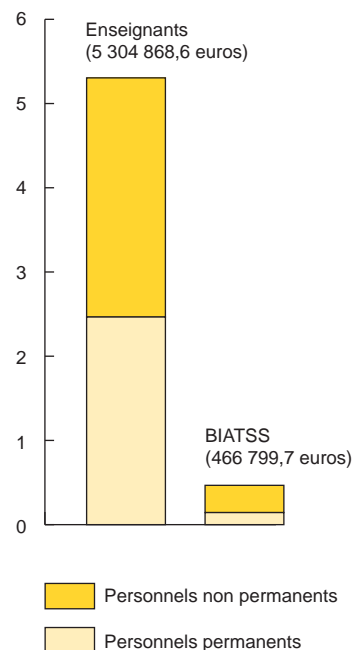
Concernant les enseignants, les personnels de l'UFC bénéficient de 46 % des moyens, le reste sert à rémunérer des personnels extérieurs.

Chez les BIATSS, la situation est plus nuancée : près de 70 % du montant est affecté aux personnels non permanents.

Evolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2010 et 2017 (en millions d'euros)



Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances selon le type de population en 2017 (en millions d'euros)



4.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel

Deux indicateurs sont utilisés pour étudier le traitement brut mensuel (addition des rémunérations principales et accessoires) :

- la rémunération brute mensuelle moyenne : il s'agit du rapport entre la somme des traitements bruts mensuels et la somme des ETPT mensuels,
- la rémunération brute mensuelle médiane. Pour la calculer, les traitements bruts des personnels à temps partiel et à temps incomplet sont redressés sur la base d'un travail à temps plein.

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.

Concernant les BIATSS, le traitement brut mensuel moyen varie entre 1 759 euros pour les contractuels de catégorie C et 3 775 euros pour les personnels de catégorie A de la filière AENES. Pour ce qui est des enseignants, il est compris entre 2 022 euros pour les contractuels et 5 344 euros pour les professeurs des universités.

Chez les BIATSS, des écarts sont observés au sein d'une même catégorie, et plus nettement parmi les personnels de catégorie A : les personnels de l'AENES et des bibliothèques disposent d'un salaire moyen supérieur à celui des ITRF. Aussi, l'âge moyen des premiers est plus élevé que celui des seconds : respectivement 50 et 48 ans contre 46 ans.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les valeurs de moyenne et de médiane sont assez comparables (quelques dizaines d'euros d'écart). Cette situation s'explique par l'encadrement des carrières dans la fonction publique, mais également par un certain équilibre démographique au sein de chacune des catégories. Il faut toutefois signaler que chez les BIATSS de catégorie A, la moyenne est supérieure de 200 euros à la médiane (l'écart est respectivement de 200 et 350 euros chez les personnels de bibliothèque et ceux de l'AENES alors qu'il n'est que de 130 euros chez les personnels ITRF).

■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels⁷ de l'UFC en 2017

			Nombre d'agents	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A AENES	34	3 774,9	3 421,6
		Catégorie A ITRF	151	3 203,3	3 073,1
		Catégorie A Bibliothèque	23	3 672,9	3 466,8
		Catégorie A	208	3 346,5	3 171,1
		Catégorie B AENES	72	2 450,0	2 408,5
		Catégorie B Médico-sociaux	5	2 864,9	2 882,9
		Catégorie B ITRF	97	2 343,4	2 344,6
		Catégorie B Bibliothèque	23	2 483,2	2 471,3
		Catégorie B	197	2 411,8	2 398,1
		Catégorie C AENES	143	1 981,8	1 938,9
	Catégorie C ITRF	198	1 956,5	1 920,5	
	Catégorie C Bibliothèque	28	1 909,3	1 832,9	
	Catégorie C	369	1 962,6	1 923,4	
	CDI	98	2 259,2	2 098,8	
	Enseignants	PR et PUPH	278	5 343,7	5 302,0
		MCF et MCUPH	541	3 909,0	3 902,0
		Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	294	3 969,7	3 979,8
CDI		5	2 597,7	2 502,9	
Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	260	2 577,7	2 565,7
		CDD Catégorie B	41	1 896,9	1 867,1
		CDD Catégorie C	169	1 759,0	1 785,0
	Enseignants	Enseignants contractuels	521	2 022,4	2 048,1

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

⁷ Les enseignants invités ne sont pas pris en compte parmi les enseignants contractuels.

4.4 Les prestations sociales

Jusqu'en 2016, les prestations sociales se composaient 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^{er} janvier 2010, le montant des ARE versées par l'UFC a progressivement diminué jusqu'en 2016. En 2017, aucune ARE n'a été versée.

En 2017, les prestations sociales représentent 0,05 % du montant de la masse salariale. Elles correspondent exclusivement au remboursement des frais de transport. Depuis le 1^{er} 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^{er} août 2017.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à un peu plus de 80 000 euros pour 336 personnels. 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 2016 et 2017

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2017</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2017</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2016</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	62	9 364,08	9 805,45
		CDI	13	2 759,70	2 130,83
	Permanents	Titulaires	94	21 547,33	22 805,28
BIATSS			169	33 671,11	34 741,56
Enseignants	Non permanents	CDD	55	8 707,32	7 461,72
	Permanents	Titulaires	112	38 252,27	33 166,54
Enseignants			167	46 959,59	40 628,26
Ensemble			336	80 630,70	75 369,82

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016 et 2017

4.5 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 plafonné⁸.

En 2017, les charges patronales représentent 69,5 millions d'euros pour l'UFC, 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 52,7 millions d'euros, soit les 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.

⁸ 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 2017

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	49 630 593,53
Cotisations URSAAF	8 957 249,20
Allocations familiales	4 476 174,83
Assurance vieillesse	1 875 970,59
Versement transport	1 504 066,85
ASSEDIC	1 137 736,36
IRCANTEC	851 842,56
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	427 094,77
RAFP	400 155,15
Contribution solidarité autonomie personnels civils	256 130,37
Total	69 516 806,09

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

5 Le coût total employeur

A l'UFC, le coût total employeur s'élève à près de 165 millions d'euros en 2017. Près de 70 % de ce montant (115,2 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (49,6 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2017

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	1,00	82 075,83
	Enseignants du 2 nd degré	292	277,67	23 766 625,78
	Enseignants-chercheurs	699	672,41	64 416 935,11
	Enseignants hospitalo-universitaires	116	112,19	11 488 930,42
	Enseignants en CDI	5	4,74	203 827,55
	Congés formations	-	-	-
Enseignants permanents		1 113	1 068,01	99 958 394,69
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	92	64,08	1 594 388,41
	Associés MCF mi-temps	34	15,25	870 211,40
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	5	2,50	177 912,07
	ATER	85	41,48	1 768 064,03
	Doctorants	226	172,50	5 725 605,60
	Enseignants contractuels	55	14,76	600 888,23
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	16,00	526 130,36
	Praticien hospitalo-univ.	8	6,00	214 331,63
	Enseignants invités	16	1,70	235 801,95
Vacataires ⁹	-	-	3 568 162,24	
Enseignants non permanents		537	334,27	15 281 495,92
Enseignants		1 650	1 402,28	115 239 890,61
BIATSS permanents	Filière AENES	245	220,33	11 125 561,70
	Filière bibliothèque	74	65,72	3 717 232,36
	Filière ITRF	440	398,70	21 241 208,79
	Personnels médico-sociaux	5	4,30	276 430,59
	BIATSS en CDI	98	77,86	2 950 589,01
	Congés formations	1	0,50	30 512,93
BIATSS permanents		863	767,41	39 341 535,38
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	13	7,00	103 444,69
	Contractuels CDD	458	253,36	10 137 492,82
	Contractuels PACTE	2	0,58	9 039,46
	Apprentis	6	2,33	36 313,56
BIATSS non permanents		477	263,28	10 286 290,53
BIATSS		1 326	1 030,69	49 627 825,91
Ensemble		2 962	2 432,97	164 867 716,52

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2017

⁹ 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.

06

Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC

Au sein du service gestion des compétences, l'équipe en charge de la formation permanente travaille en lien étroit avec un bureau et une commission éponymes. Ces deux instances sont constituées de membres élus du conseil d'administration et du conseil académique (ex CS et CEVU), de membres du CT, des relais RH et de représentants de l'Administration.

La commission se réunit environ deux fois par an avec notamment pour ordre du jour :

- l'élaboration du plan annuel de formation,
- l'état des lieux des inscriptions,
- l'étude des demandes de financements individuels,
- le bilan financier,
- l'étude des demandes de congés de formation professionnelle.

Tous les personnels de l'UFC, titulaires ou contractuels (hors chargés de cours ou vacataires), ont accès à la formation permanente de l'établissement. En principe, chaque agent bénéficie de 8 jours de formation par an. Des personnels extérieurs à l'établissement peuvent également participer à ces formations dans la mesure où il existe une convention entre l'UFC et l'établissement concerné. Il en est ainsi avec la COMUE, l'ENSMM, l'UTBM, le CNRS, l'Université de Bourgogne et le CROUS.

Des demandes de formations spécifiques, qui ne figurent pas dans le catalogue de l'UFC, peuvent être prises en charge sur les crédits de la formation permanente après avoir été étudiées en commission (ou par le bureau de la formation permanente lorsque leur coût est inférieur ou égal à 1 500 euros). Depuis 2013, l'étude des demandes de financements individuels s'appuie sur une grille de critères d'attribution (cf. procès verbal du Comité Technique de l'UFC du 18 juin 2013).

Le service gestion des compétences comptabilise les agents inscrits et présents par axe de formation. 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 2017, 1 763 inscriptions sont recensées (ce qui représente une baisse de 23 % par rapport à l'année précédente), 1 586 stagiaires ont effectivement suivi une formation (soit 15 % de moins qu'en 2016). Le taux de participation (présents/inscrits) s'élève à 90 %. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'UFC ; seuls 28 personnels ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel. Dans l'ensemble, les stagiaires sont pour près de 98 % des personnels de l'UFC.

Depuis 2014, les moyens accordés au titre de la formation permanente ont diminué, ils s'élèvent en moyenne à 190 000 euros. En 2017, la dotation attribuée dans le cadre du contrat quinquennal représente 98 % du montant global.

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2015 à 2017 (en euros)

	2015	2016	2017
Dotation « contrat quinquennal »	184 500	188 500	184 500
Facturation UTBM	1 372	1 113	1 302
Facturation ENSMM	1 409	2 148	1 582
Facturation autres établissements	504	1 594	1 253
Ensemble	187 785	193 355	188 637

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015 à 2017

Evolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2017



Source : Service gestion des compétences, UFC, 2011 à 2017

2 L'activité de formation en 2017

Pour l'année 2017, 4 500 heures de formation ont été réalisées pour près de 1 600 stagiaires (1 600 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'UFC pour 28 personnels). Cela revient à une dépense de 37 euros en moyenne par heure de formation et de 103 euros par stagiaire. Les actions collectives organisées en groupe sont moins coûteuses que les actions spécifiques destinées le plus souvent à une seule personne.

Entre 2016 et 2017, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée. Concernant BIBLIEST, le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à l'année précédente (+ 45 %) en raison notamment de la mise en place d'une nouvelle formation d'une journée : « préparer le projet Grande Bibliothèque » (elle a été suivie par l'ensemble des personnels de la BU lettres). Deux autres formations en lien avec l'avenir de la profession et les projets internes au service commun de documentation de l'UFC sont également attractives : celle concernant les réalisations de Learning center et celle ayant trait à l'amélioration de la qualité de l'accueil (démarche Marianne). Dans la plupart des autres domaines, une diminution du nombre de stagiaires est observée. C'est notamment le cas des nouvelles technologies où une baisse de plus de 40 % est enregistrée (une forte augmentation avait été constatée en 2016 en raison des formations aux logiciels Nuxéo et Jefyco). La baisse est encore plus marquée dans le domaine de l'informatique pour spécialistes, toutefois les effectifs sont relativement faibles.

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Il est le plus élevé dans le domaine de la valorisation des ressources humaines (103 euros par heure de formation et 159 euros par stagiaire) car l'UFC fait principalement appel à des intervenants extérieurs spécialisés. Il est également important pour les langues étrangères. Cela s'explique par l'importance du volume horaire nécessaire pour envisager cette formation. Il est à l'inverse le plus faible dans le domaine « applications de gestion » car les formations sont pour l'essentiel dispensées par des personnels de l'UFC.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2017

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	292	274	93,8	280,00	22 070	80,5
Bureautique	95	81	85,3	160,50	9 808	121,1
Applications de gestion	190	184	96,8	145,00	7 114	38,7
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	164	131	79,9	82,50	7 919	60,5
Hygiène / Sécurité	413	365	88,4	445,50	31 545	86,4
Nouvelles technologies	142	116	81,7	136,50	7 870	67,8
Informatique pour spécialistes	6	5	83,3	12,00	515	103,0
Valorisation des ressources humaines	254	232	91,3	359,00	36 933	159,2
Langues étrangères	78	74	94,9	603,00	19 567	264,4
BIBLIEST ¹	101	96	95,0	580,00	6 473	67,4
Sous-total plan de formation UFC	1 735	1 558	89,8	2 804,00	149 814	96,2
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	28	28	100,0	1 639,50	13 063	466,5
Total	1 763	1 586	90,0	4 443,50	162 877	102,7
Achat matériel / Frais divers					13 298	
Total général					176 175	

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2017

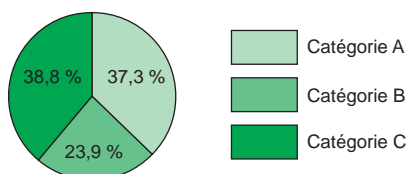
¹ Le centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST) est un service général de l'Université de Bourgogne, subventionné par le Ministère de l'éducation nationale et par le Ministère de la culture et de la communication. Il propose, entre autres, des formations destinées aux personnels des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

3 Les caractéristiques des stagiaires en 2017

Les deux tiers des stagiaires sont des personnels titulaires. Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (193 stagiaires, soit l'équivalent de 18 % des enseignants permanents). Alors que le nombre de stagiaires a globalement diminué de 15 % entre 2016 et 2017, les personnels des bibliothèques sont plus représentés en 2017 que l'année précédente (159 contre 91 en 2016) en lien avec les formations proposées par BIBLIEST.

Les stagiaires des catégories A et C sont les plus nombreux (76 % de l'effectif). Les agents de catégorie B représentent près de 24 % des stagiaires alors qu'ils ne sont que 9 % parmi l'ensemble des personnels de l'UFC.

Plus de la moitié des stagiaires de l'UFC sont affectés aux services centraux, à un service commun ou à l'UFR ST. Cela est relativement conforme à la distribution générale des effectifs à l'UFC : les services communs et centraux ainsi que l'UFR ST concentrent plus de 40 % de l'ensemble des personnels de l'UFC et 60 % des BIATSS (titulaires et contractuels).

Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2017


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2017

■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2017

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	311
	Filière ITRF	366
	Filière bibliothèque	159
	Personnels CNRS	9
	Enseignants	193
Personnels non titulaires		548
Ensemble		1 586

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2017



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, trois actions concernent le plan de formation proposé aux personnels de l'UFC. 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.

Fin 2017, les deux premières actions sont réalisées à 100 %. Des dispositifs existent dans le plan de formation de l'UFC, ils sont proposés à l'ensemble des personnels. La troisième action, relative à l'égalité, a débuté en 2015 avec une campagne de sensibilisation à la discrimination sous toutes ses formes. Par ailleurs, dans le cadre de la campagne d'emploi, une lettre annuelle de cadrage du Président de l'UFC rappelle que le critère de parité femmes/hommes doit primer, à dossier équivalent, lors de la comparaison des dossiers de candidature. Cette action, réalisée à 50 %, est reprogrammée au trimestre 4 2018.

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 deux représentants de l'administration, de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention, du conseiller de prévention de l'UFC 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'UFC et deux au niveau des composantes) :

- un ingénieur hygiène et sécurité (IGR) rattaché au Directeur général des services de l'UFC,
- 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'UFC.

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 de l'UFC). 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 2017

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 (23 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (près de 32 000 euros, soit 18 % du budget). Certaines formations relèvent d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2017, 413 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » dans le cadre d'une action individuelle ou collective (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 88 %. Au total, 445 heures de formation ont été dispensées, soit une dépense de 71 euros en moyenne par heure de formation et 86 euros par stagiaire.

■ **Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2017**

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Travail sur écran	11	9	81,8
	Organiser une manifestation exceptionnelle	10	10	100,0
	Information assistants de prévention	54	46	85,2
Total		75	65	86,7
Formations incendie	Maniement des extincteurs	58	53	91,4
Total		58	53	91,4
Risques métiers	Habilitation électrique BS/BE base	15	13	86,7
	Habilitation électrique BE-HE Essais sur machines	8	8	100,0
	Réglementation électrique	16	13	81,3
	Habilitation électrique BR base	11	10	90,9
	Habilitation électrique photovoltaïque	3	2	66,7
	Risque laser (comprendre et prévenir)	3	3	100,0
	Risques liés à l'amiante	9	9	100,0
	Travail en hauteur (escabeau, échelle)	10	10	100,0
Total		75	68	90,7
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de formateurs	2	2	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateurs	7	6	85,7
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	165	144	87,3
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	31	27	87,1
Total		205	179	87,3
Total général		413	365	88,4

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2017

2 Le service médico-psycho-social des personnels de l'UFC

Le service médico-psycho-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'UFC du 11 mai 2015). Il compte à présent un médecin vacataire, une secrétaire, une assistante sociale et un psychologue arrivé en septembre 2017. 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 2017, le docteur Lesueur-Chatot, en activité au SUMPPS, est médecin de prévention par intérim une demi-journée par semaine. Au cours de cette année, 69 visites médicales et 6 entretiens téléphoniques ont été réalisés. Au total, ce sont 49 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...). Près de la moitié des visites sont liées à des demandes d'aménagements de poste ou à des difficultés au travail.

Suite à ces consultations, 27 agents ont été orientés vers un spécialiste, 20 aménagements de poste ont été proposés, 2 changements de poste ont été demandés en urgence et 2 certificats médicaux ont été établis 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

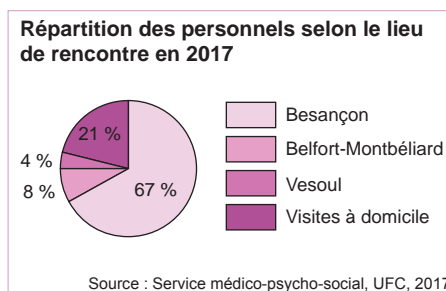
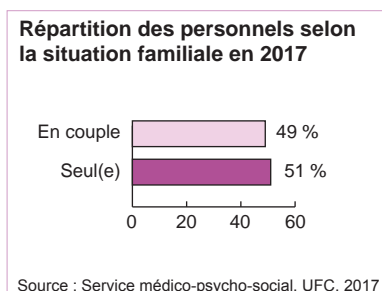
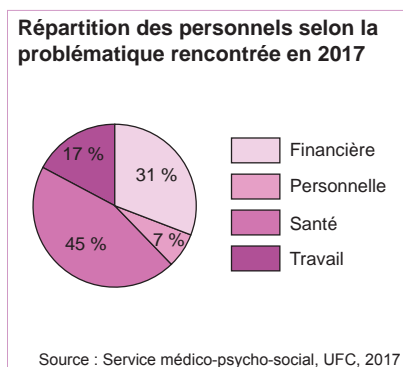
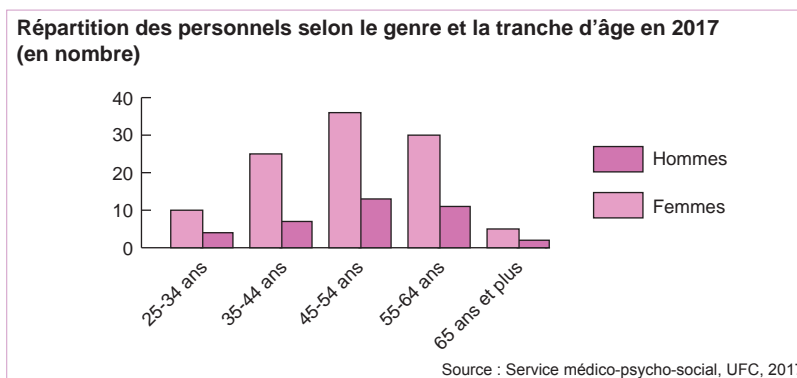
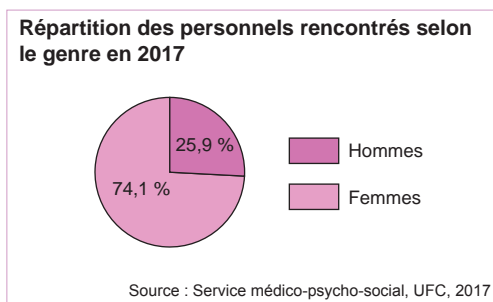
Au cours de l'année 2017, 143 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

- 106 femmes et 37 hommes,
- 108 titulaires et 35 contractuels,
- 36 personnels de catégorie A, 5 de catégorie B et 102 de catégorie C,
- 85 % ont entre 35 et 64 ans,
- la moitié des personnels accompagnés vivent seuls.

Au total, 346 entretiens ont été réalisés, principalement sur le site de Besançon. Toutefois les visites à domicile occupent une place importante : plus de 21 % 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 (45 % 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 ».



Bilan de la commission d'attribution des aides en 2017

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 2017, la commission s'est réunie à 7 reprises. Elle a accordé 50 aides non remboursables pour un montant de 31 395 euros (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et octroyé 12 prêts pour un montant total de 10 048 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

Un psychologue, spécialisé en santé au travail, est arrivé à l'UFC en septembre 2017. Il 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.

De septembre à décembre 2017, le psychologue a rencontré 23 personnels. Ils se répartissent comme suit :

- 18 BIATSS et 5 enseignants,
- 10 femmes et 13 hommes.

Au total, 38 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. A l'UFC, 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 de la psychologue du travail.

Afin d'apprécier la perception du travail par les personnels de l'UFC, le Président 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'UFC. 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'UFC.

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 à l'UFC 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 31/12/2017, 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.

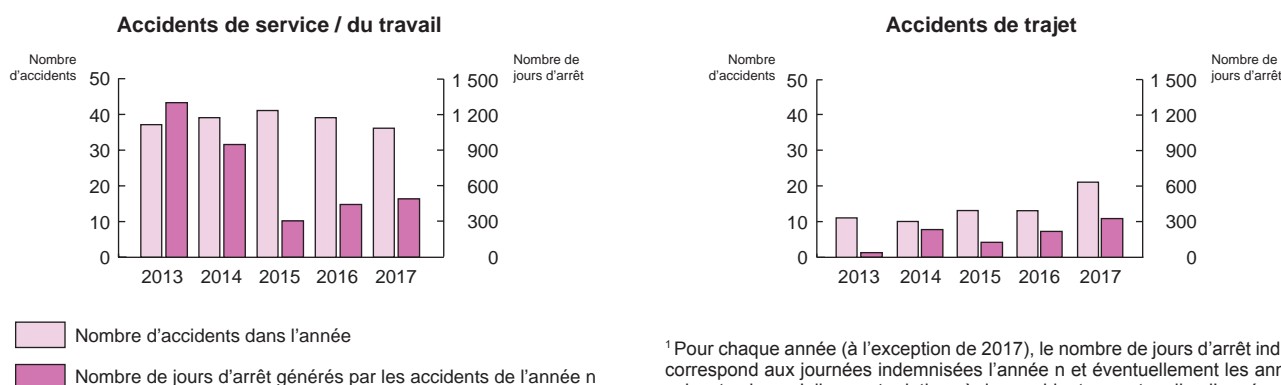
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

Depuis 2010, entre 30 et 40 accidents de service ou du travail sont recensés chaque année à l'UFC et environ 10 accidents de trajet (21 en 2017). 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. A l'UFC, les taux de fréquence et de gravité (respectivement 8,7 et 0,21) ont augmenté par rapport aux années précédentes. Ils sont par ailleurs supérieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 3,6 et 0,10 (source : bilan des AT/MP année 2016, CHSCT, MESRI).

En 2017, 57 accidents ont été enregistrés à l'UFC, soit 5 de plus que l'année précédente. Si les accidents de service et du travail ont légèrement diminué, les accidents de trajet ont augmenté de 60 %. Cet accroissement ne semble pas s'expliquer par de mauvaises conditions météorologiques. La perte de contrôle d'un moyen de transport est la principale cause des accidents de trajet en 2017. Globalement, les deux tiers des accidents a donné lieu à des arrêts de travail contre 40 % en 2016. Ils se sont traduits par 811 jours d'arrêt (des prolongations sont possibles en 2018).

Près de 70 % des personnels ayant déclaré un accident en 2017 sont des BIATSS titulaires, les autres sont pour la moitié des enseignants et pour l'autre moitié des personnels contractuels. Il s'agit principalement d'agents des catégories A et C. Les premiers sont pour plus de la moitié victimes d'un accident de trajet. Les seconds sont, de par leurs fonctions techniques, plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (65 % de l'effectif).

Accidents de service, du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2013 et 2017¹



¹ Pour chaque année (à l'exception de 2017), le nombre de jours d'arrêt indiqué correspond aux journées indemnisées l'année n et éventuellement les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

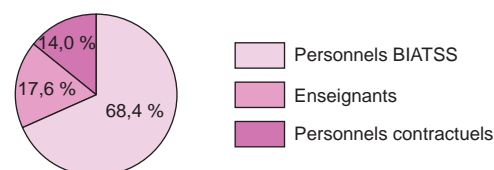
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

■ Nombre d'accidents en 2016 et 2017

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2016	2017	2016	2017
Accidents de service / du travail	39	36	13	24
Accidents de trajet	13	21	7	13
Ensemble	52	57	20	37

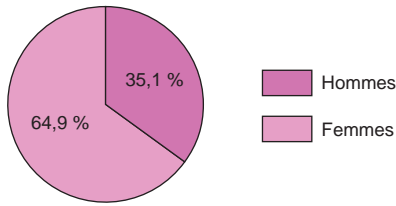
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2017



Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2017



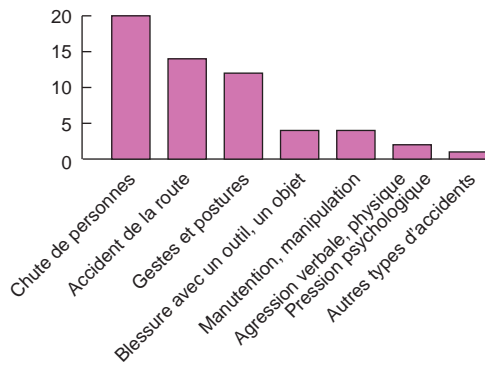
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2017

Tranche d'âge	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	14,0	21,1
De 35 à 44 ans	17,5	26,9
De 45 à 54 ans	40,4	31,1
55 ans et plus	28,1	20,9
Ensemble	100,0	100,0

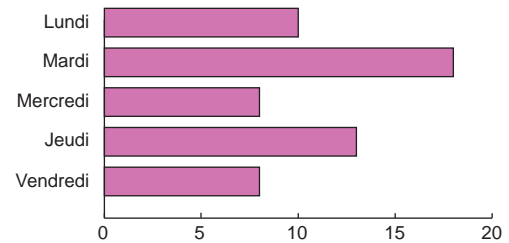
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Nombre d'accidents selon le motif en 2017



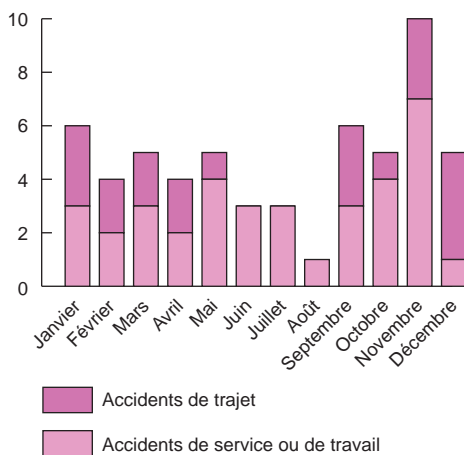
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2017



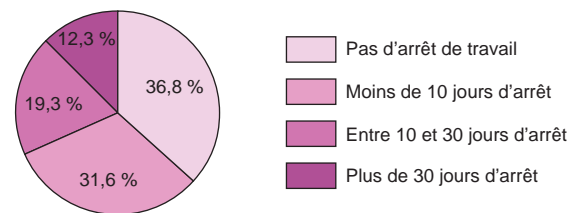
Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Nombre d'accidents selon le mois en 2017



Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2017



Source : Service retraite et accidents, DRH, UFC, 2017

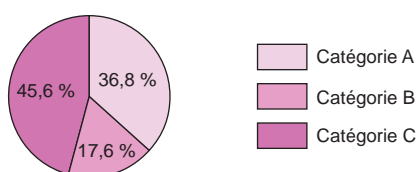
Taux de fréquence et taux de gravité entre 2013 et 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Taux de fréquence	6,2	5,2	6,5	4,3	8,7
Taux de gravité ²	0,35	0,31	0,11	0,16	0,21

Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

² Pour les années 2013 à 2016, 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 2017



Source : Service retraites et accidents, DRH, UFC, 2017

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 en 2017

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 150 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 à l'UFC :

- 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). A l'UFC, 90 personnels sont recensés au 1^{er} janvier 2017, soit 3,6 % 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.

A l'UFC, 1,88 unités déductibles sont comptabilisées en 2017.

Au total, 91,88 unités sont recensées à l'Université de Franche-Comté. Sachant que l'établissement devrait accueillir 150 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 58,12. L'UFC 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 317 963 euros au titre de l'année 2017.

5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC

A l'UFC, 81 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2017. Ils se répartissent comme suit :

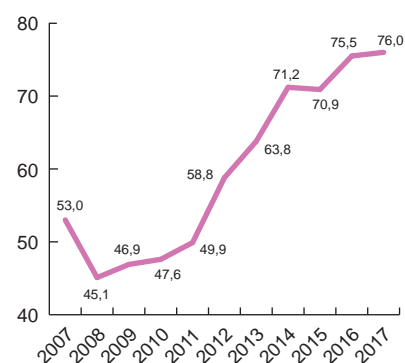
- 71 agents titulaires et 10 agents non titulaires,
- 22 personnels de catégorie A, 10 de catégorie B et 49 de catégorie C,
- 34 hommes et 47 femmes,
- 8 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2017, 76 % de la surface des bâtiments de l'UFC 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 12 390 euros :

- mise en place de bandes d'éveil devant les escaliers,
- installation de signaux sonores dans un ascenseur,
- matérialisation de places de parking pour les personnels handicapés.

Dans le cadre des aménagements de poste, une aide au transport a été mise en place à l'UFC en 2017 pour un coût de 653 euros dont 462 euros pris en charge par le FIPHFP.

Surface des bâtiments de l'UFC 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, UFC, 2017



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, deux des 39 actions à mettre en oeuvre ont pour objectif d'avoir un seul correspondant handicap à l'échelle de l'UFC et d'améliorer le quotidien des travailleurs handicapés.

Il s'agit d'une part de nommer un unique référent handicap (il y a actuellement deux correspondants handicap dans l'établissement : un pour les personnels et un pour les étudiants). Il convient d'autre part de faire évoluer le taux d'accessibilité. Il s'élève à 76 % en 2017, la valeur cible est de 80 % en 2020. Ce taux devrait augmenter en 2018 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 2017, une maladie professionnelle a été reconnue pour un personnel de l'UFC, ce qui porte à 12 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (parmi eux, 7 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2017). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (10 sur 12). Pour certains personnels, plusieurs maladies sont reconnues. Dans la plupart des cas, il s'agit d'« 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 2017, parmi les 12 agents concernés, 4 ont bénéficié d'un congé en lien avec leur maladie professionnelle, soit au total 306 jours d'arrêt.

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. A 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). A 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.

A l'UFC, 18 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2017 (8 enseignants et 10 BIATSS). Pour deux agents, un nouvel examen de leurs droits a été effectué en 2017, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité à l'UFC en 2017

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2017	Nombre d'agents percevant une ATI en 2017
1	18

Source : Service gestion commune, UFC, 2017

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle

A l'UFC, 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 de l'UFC, 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 assisté d'un conseil. Ce dernier, 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 (0,3 ETP)
- un agent contractuel (1 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 2017 (en euros)

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

Source : SCASC, UFC, 2017

2 Les prestations d'action sociale

Suite au passage aux RCE au 01/01/2010, l'UFC 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 2016 et 2017

		2016		2017	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	39	2 092	27	1 768
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	19	16 206	12	17 039
	Restauration du personnel	-	15 289	-	14 446
Total PIM		58	33 587	39	33 253
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	17	7 200	16	8 800
	Aide aux loisirs des enfants	43	4 622	50	5 097
	Aide aux personnels nouvellement nommés	-	-	1	400
	Aide au départ à la retraite	2	700	1	350
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	-	-
Total ASIU		62	12 522	68	14 647
Ensemble		120	46 109	107	47 900

Source : SCASC, UFC, 2017

¹ 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'UFC de bénéficier de tarifs réduits pour de nombreuses activités.

3.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam² 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'UFC par FRACAS. Pour l'année 2017, la cotisation annuelle s'élève à 19 671 euros pour l'UFC (hors commande de cartes).

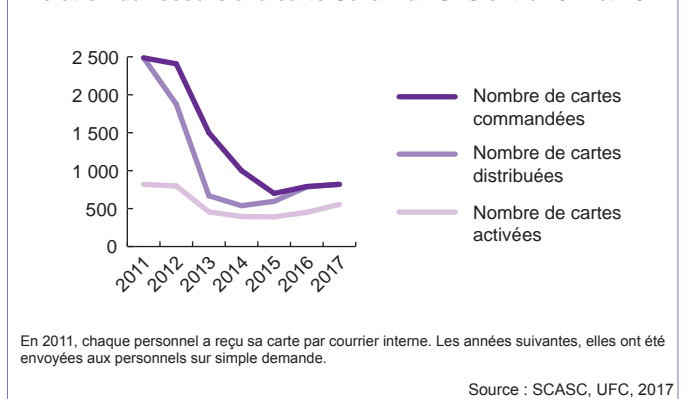
La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- 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'UFC participe à hauteur d'un euro par place pour le cinéma, la patinoire, la piscine ainsi que les parcs pour enfants, environ 60 centimes pour le karting et le bowling et 3 euros pour les parcs d'attractions. Par ailleurs, FRACAS a une offre très large en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

En 2017, en contrepartie des permanences assurées dans certaines composantes par l'association FRACAS pour distribuer des cartes aux personnels, 450 cartes ont été offertes à l'UFC. Un complément de 370 cartes a été facturé pour un montant de 1 755 euros. Toutes les cartes ont été distribuées aux personnels, 555 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 troisième année consécutive, le nombre de cartes distribuées a augmenté (+10 % entre 2014 et 2015, +30 % entre 2015 et 2016, +4 % entre 2016 et 2017). Le nombre de cartes activées a progressé de plus de 20 % par rapport à 2016.

Evolution du recours à la carte Cezam à l'UFC entre 2011 et 2017



La billetterie connaît toujours du succès. En 2017, pour 555 cartes activées, 3 623 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 17 % de plus que l'année précédente. L'UFC a participé à hauteur de 4 292 euros en 2017.

En 2017, près de 34 % des personnels de l'UFC possèdent la carte Cezam (32 % en 2016, 24 % en 2015). 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'UFC 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'UFC 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 2016 et 2017

	2016		2017	
	Nombre de tickets	Participation UFC (en euros)	Nombre de tickets	Participation UFC (en euros)
Cinéma	1 389	1 472,00	1 796	2 051,00
Piscine et bien-être	1 494	1 494,00	1 417	1 417,00
Parcs d'attraction	136	408,00	203	613,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire...)	88	82,40	207	211,00
Ensemble	3 107	3 456,40	3 623	4 292,00

Source : SCASC, UFC, 2017

² 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 2017

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

³ La durée de validité des billets de cinéma est variable selon les salles.

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2017 (suite)

PISCINES / BIEN-ETRE	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
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
VAL DE MORTEAU				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,50	3,60	2,60
PONTARLIER				
PISCINE Georges CUINET	Carte 10 entrées adulte	23,00	23,00	13,00
	Carte 10 entrées enfant	17,60	17,60	7,60
BELFORT				
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
VESOUL				
PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	36,00	36,00	21,00
	Carte 15 entrées enfant	24,00	24,00	9,00
LONS-LE-SAUNIER				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,40	4,14	3,14
	Unité enfant	3,70	2,43	1,43
SOCHAUX				
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
BADENWEILER (Allemagne)				
THERMES CASSIOPEIA	Entrée simple	14,00	11,00	10,00
	Entrée + bains irlando-romains	20,00	15,80	14,80
BAD KROZINGEN (Allemagne)				
VITA CLASSICA	Entrée thermes	14,80	11,90	10,90
	Entrée + paradis des saunas	26,40	21,90	20,90
WEIL AM RHEIN (Allemagne)				
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**
BESANCON				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
FUNKY PARC	Unité	8,50	6,00	5,00
AUDINCOURT				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
VESOUL				
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 2017 (suite)

AUTRES SPORTS ET LOISIRS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
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
BELFORT				
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
VESOUL				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,40
	Ticket week-end	7,00	5,50	4,90
LONS-LE-SAUNIER				
LE 1055	Ticket	10,00	7,50	6,50
METABIEF				
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

**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

Pour connaître les points billetterie et les horaires :

http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie_permanences

Pour connaître toute la billetterie FRACAS sports/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'UFC varie selon l'indice de l'agent. Le montant pris en charge par l'université 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.

Les personnels de l'UFC disposent de huit TAC par année civile, soit le double des années précédentes (cette modification a été votée par le Conseil du SCASC le 6 juin 2017). Au cours de l'année 2017, 137 personnels ont demandé des TAC (462 au total). Par rapport à 2016, le nombre d'agents demandant des TAC a augmenté de 90 %, le nombre de TAC délivrés a progressé de 125 %. Cette évolution s'explique principalement par l'intérêt manifesté par les personnels pour le spectacle « la dernière saison » du Cirque Plume (74 personnels ont demandé au total 211 TAC).

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'UFC âgés de 6 à 17 ans pendant trois semaines durant l'été 2017. De nombreuses activités sportives ont été proposées, mais également des temps d'animation autour des langues, des sciences et des arts.

3.4 Les autres prestations

En 2017, 365 cartes Avantages Jeunes ont été commandées (+ 55 par rapport à 2016), dont 300 pour l'édition de Besançon. Elles ont été achetées 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendues 6 euros aux personnels (l'UFC participe à hauteur de 1 euro par carte). Elles proposent de nombreuses réductions et gratuits pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Au 18 décembre 2017, 261 cartes étaient distribuées.

4 Les évènements

Une fête de fin d'année universitaire sur le thème du fantastique a été proposée aux personnels, à leurs conjoints et enfants le samedi 24 juin 2017 dans les locaux et sur le site de l'ESPE. Cette manifestation, qui a réuni environ 400 participants autour d'activités diverses et variées, a remporté un vif succès.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un spectacle multidisciplinaire qui combine l'art du sable, le cirque, la musique, les marionnettes et la peinture a rassemblé près de 700 personnes le 3 décembre 2017 à Micropolis. Il a été suivi d'un goûter et d'animations pour les enfants.

5 Les perspectives

L'année 2018 est une année importante en termes de gouvernance pour le SCASC, et ce pour deux raisons :

- La première est le renouvellement des membres de son conseil. En application des statuts du service commun d'action sociale et culturelle de l'UFC approuvés et modifiés au Conseil d'administration du 19 mai 2015, 11 représentants titulaires du personnel et 11 suppléants seront élus pour une durée de quatre ans. Le scrutin aura lieu le 12 juin 2018.
- La seconde est la nomination d'un nouveau directeur suite à la démission du titulaire de cette fonction le 9 octobre 2017 (le directeur des ressources humaines de l'UFC assure l'intérim depuis le 27 novembre 2017).

Glossaire

Glossaire

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

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