

DÉLIBÉRATION N°2020-21_68
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 11 février 2021

3- Ressources humaines

Point 3.1 - Approbation du bilan social 2019

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18 Membres présents : 28 Membres représentés : 6 Total : 34	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 2 Suffrages exprimés : 32 Pour : 32 Contre : 0
---	--

Vu l'article L.712-3 du code de l'éducation
Vu l'avis du Comité technique du 26 janvier 2021

En vertu de l'article susvisé du code de l'éducation, le conseil d'administration approuve chaque année le bilan social présenté par la présidente.

Après présentation du bilan social en séance, les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le bilan social 2019.

Besançon, le 24 février 2021.



Pour la présidente et par délégation
La directrice générale des services

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rabia DEGACHI".

Rabia DEGACHI

Annexes / pièces jointes :

Annexe 3.1.1 « bilan social 2019 »

Annexe 3.1.2 « infographie des chiffres clés du bilan social 2019 »

Délibération transmise au Recteur de l'académie de Besançon, Chancelier des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté

Mesdames, Messieurs,

Cette 13^{ème} édition du Bilan social est l'occasion pour moi de remercier l'ensemble des services de l'université mobilisés depuis plusieurs mois dans la réalisation et l'actualisation de ce document.

Le Bilan social est incontestablement un document de référence, étayé, documenté, qui gagne à être connu de tous. À la fois outil de lecture, de connaissance et d'analyse des dispositifs sociaux existants au sein de notre établissement, ce bilan est une photographie sociale de l'Université de Franche-Comté en 2019 sur les questions relatives entre autres à l'évolution des emplois et des effectifs, aux mouvements des personnels, à l'organisation du travail, à l'accompagnement et à la formation, à la rémunération, aux actions sociales, etc.

Ces données statistiques propres à l'Université de Franche-Comté sont une source précieuse d'informations, dont il convient de se saisir. Elles permettront d'abord aux personnels, notamment primo-arrivants, une meilleure connaissance de leur environnement professionnel ; cette connaissance est importante et participe au sentiment d'inclusion et d'appartenance collective. Elles permettront ensuite à la Gouvernance de nourrir le dialogue, d'orienter ou parfois de réorienter une politique des ressources humaines, particulièrement vigilante au respect des droits, de l'équité et du progrès social.

J'ai, ainsi, le plaisir de remettre entre vos mains notre Bilan social 2019 et je vous invite à vous approprier ce formidable outil d'avancée et de dialogue social.

Jacques Bahi
Président de l'université de Franche-Comté



Jacques Bahi

Sommaire

01

Chiffres clés

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

02

Emplois, effectifs et démographie

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

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	28
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires	28
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	29
2 Les promotions des personnels.....	30
3 Les postes ouverts aux concours en 2019.....	31

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail	34
1.1 Les enseignants	34
1.2 Les personnels BIATSS.....	34
2 La mise en place du télétravail	35
3 Le compte épargne-temps.....	36
4 Le temps partiel et le temps incomplet.....	37
4.1 Le travail à temps partiel	37
4.2 Le travail à temps incomplet.....	39
4.3 Le temps partiel thérapeutique	40
5 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels).....	40
5.1 Les absences	40
5.2 Les congés	40
5.2.1 Les différents types de congés.....	41
5.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté.....	41
5.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....	45
5.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs	45

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	49
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	49
3 La réforme des carrières et des rémunérations.....	50
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP	50
3.2 La mise en oeuvre du PPCR.....	50
4 La structure des dépenses de personnel	51

05

4.1 La rémunération principale.....	51
4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires	51
4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels.....	53
4.1.3 Les compléments au traitement	54
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	54
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	54
4.2 Les rémunérations accessoires.....	55
4.2.1 Les indemnités et les primes.....	55
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	55
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	57
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	58
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	59
4.3 Les prestations sociales	60
4.4 Les charges patronales	60
5 Le coût total employeur	61

06

Formation des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC.....	64
1.1 Les textes de référence.....	64
1.2 Les différents objectifs du service RACPP.....	64
1.3 La Commission de la Formation Permanente.....	64
1.4 Le règlement formation à l'Université de FC	65
1.5 Le plan de formation.....	65
1.6 Le Compte Personnel de Formation.....	65
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2019.....	65
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de FC en 2019.....	67

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté.....	70
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	70
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2019	70
2 Le service médico-psycho-social des personnels	71
2.1 La médecine de prévention	71
2.2 L'accompagnement social des personnels	72
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels	73
2.4 L'accompagnement médico-psycho-social des collectifs de travail	73
3 Les accidents de service et du travail.....	74
4 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	76
4.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés	76
4.2 Les maladies professionnelles	77
4.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	77

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	80
2 Les prestations d'action sociale.....	80
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	81
3.1 La carte CEZAM	81
3.2 Le Coupon Culturel.....	84
3.3 L'accueil de loisirs.....	85
3.4 Les autres prestations	85
4 Les événements	85

Glossaire.....	88
----------------	----

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),
- Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification (SUP-FC),
- Service Formation Continue et Alternance (SeFoC'Al),
- 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),
- Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPÉ),
- Observatoire des Sciences de l'Univers.

Dans le cadre de la loi « Pour une école de la confiance » promulguée au Journal Officiel du 28 juillet 2019, les ESPÉ deviennent les INSPÉ au 1^{er} septembre 2019.

En outre, deux nouveaux services communs sont créés à l'Université de Franche-Comté en 2019 :

- le Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification (SUP-FC) existe depuis le 1^{er} septembre 2019. Il fédère les missions de quatre entités : le centre de télé-enseignement universitaire, le centre de certification, le centre de langues de la Bouloie (CeLab) et le service universitaire du numérique et de l'innovation pédagogique (SUN-IP).
- le Service Formation Continue et Alternance (SeFoC'Al) est créé par délibération du Conseil d'Administration de l'Université de Franche-Comté le 10 décembre 2019 dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'ensemble de l'offre formation continue et apprentissage de l'Université de Franche-Comté est réunie au sein de ce service.

2 Le patrimoine

En 2019, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 225 500 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3 m² par étudiant et de 52 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Afin d'assurer une gestion optimale et un suivi régulier de son patrimoine, l'Université de Franche-Comté utilise un logiciel de gestion du patrimoine immobilier (Alifa) opérationnel depuis le début de l'année 2018.

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

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 15/01/2019.
- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'Université de Franche-Comté implantées sur les sites de l'Université rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2019 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

3 La recherche

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

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

- Environnements-Santé (ES),
- Carnot-Pasteur (CP),
- Sciences Pour l'Ingénieur et Microtechniques (SPIM),
- Droit, Gestion, Economie et Politique (DGEP),
- LEttrés, Communication, Langues, Arts (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

■ Thèses soutenues par école doctorale en 2019

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	87	27,6	31	27,7
CP	39	12,4	13	11,6
SPIM	90	28,6	35	31,2
DGEP	21	6,7	4	3,6
LECLA	25	7,9	6	5,4
SEPT	53	16,8	23	20,5
Total	315	100,0	112	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2019

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 24 291 étudiants en 2018-2019 (données au 15/01/2019).

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2019

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 157	13,0
Sciences humaines et sociales	3 886	16,0
Droit, économie, gestion	4 285	17,6
Sciences, technologies, santé	11 820	48,7
STAPS	1 080	4,4
Indéterminé (DAEU)	63	0,3
Nombre total d'étudiants	24 291	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2019

	Nombre	%
Licence	10 465	43,1
Master	3 915	16,1
Doctorat	687	2,8
DUT	2 405	9,9
Etudes de santé	3 744	15,4
Ingénieurs	146	0,6
Autres diplômes ¹	2 929	12,1
Nombre total d'étudiants	24 291	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2019

¹ Près de 53 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 23 % un DU.

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

5 Les formations

La carte des formations 2018-2019 (formations accréditées) :

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

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

Huit Cursus Master en Ingénierie (CMI), adossés sur des formations de licence et de master existantes, sont par ailleurs proposés. Il s'agit de formations d'excellence axées sur la recherche préparant au métier d'ingénieur dans tous les domaines de l'ingénierie. En 2018-2019, 267 étudiants sont inscrits en CMI.

Aux diplômes nationaux (qui, dans certains cas, peuvent être préparés à distance via le centre de télé-enseignement universitaire) s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours (administration générale, Fonction Publique) et à l'examen d'entrée au Centre régional de formation professionnelle des avocats. L'Université de Franche-Comté propose également la certification PIX (validation de compétences numériques) et le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2). Il est également possible de passer plusieurs certifications en langues dont le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) et le TOEIC (Test of English for International Communication) ainsi que le certificat Voltaire qui évalue l'orthographe.

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

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

6 Les moyens financiers

En 2019, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 201 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2019). Les frais de personnels représentent 82 % de ce budget (78 % en 2018), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 13 % et 5 %. Les comptes de l'université sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois

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

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

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

À l'Université de Franche-Comté, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration (CA) le 11 décembre 2018, puis modifié lors du CA du 10 décembre 2019. Il s'élève à 2 455 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2019

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)		
		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2018	
		En ETPT	En ETPT			
Catégories d'emplois	Nature des emplois					
		Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	1 055		1 055	1 065
		Permanents	5	2	7	4
	Non permanents	250	98	348	356	
Sous-total		1 310	100	1 410	1 425	
BIATSS	Permanents	675		675	695	
		CDI	45	45	90	91
		Non permanents	115	165	280	269
Sous-total		835	210	1 045	1 055	
Totaux		2 145 (1)	310	2 455	2 480 (2)	
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État		2 289 (3)		Plafond global des emplois voté par le CA		

Source : Service pilotage de la masse salariale, Université de Franche-Comté, 2019

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

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

■ Décompte en ETPT des emplois par plafond au cours de l'année 2019

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 099,42	2 121,87	2 103,02	2 101,76	2 096,77	2 101,74	2 085,64	2 078,81	2 032,82	2 087,70	2 092,54	2 134,74	2 094,74
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	256,36	269,48	265,63	272,77	272,90	271,93	263,78	271,84	249,58	233,98	226,35	228,35	256,91
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 355,78	2 391,35	2 368,65	2 374,53	2 369,67	2 373,67	2 349,42	2 350,65	2 282,40	2 321,68	2 318,89	2 363,09	2 351,65
Total ETPT Rappel année 2018	2 387,48	2 412,03	2 401,65	2 404,66	2 405,36	2 411,26	2 385,10	2 381,48	2 274,25	2 330,84	2 340,86	2 382,18	2 376,43

¹ Moy. : Moyenne annuelle

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

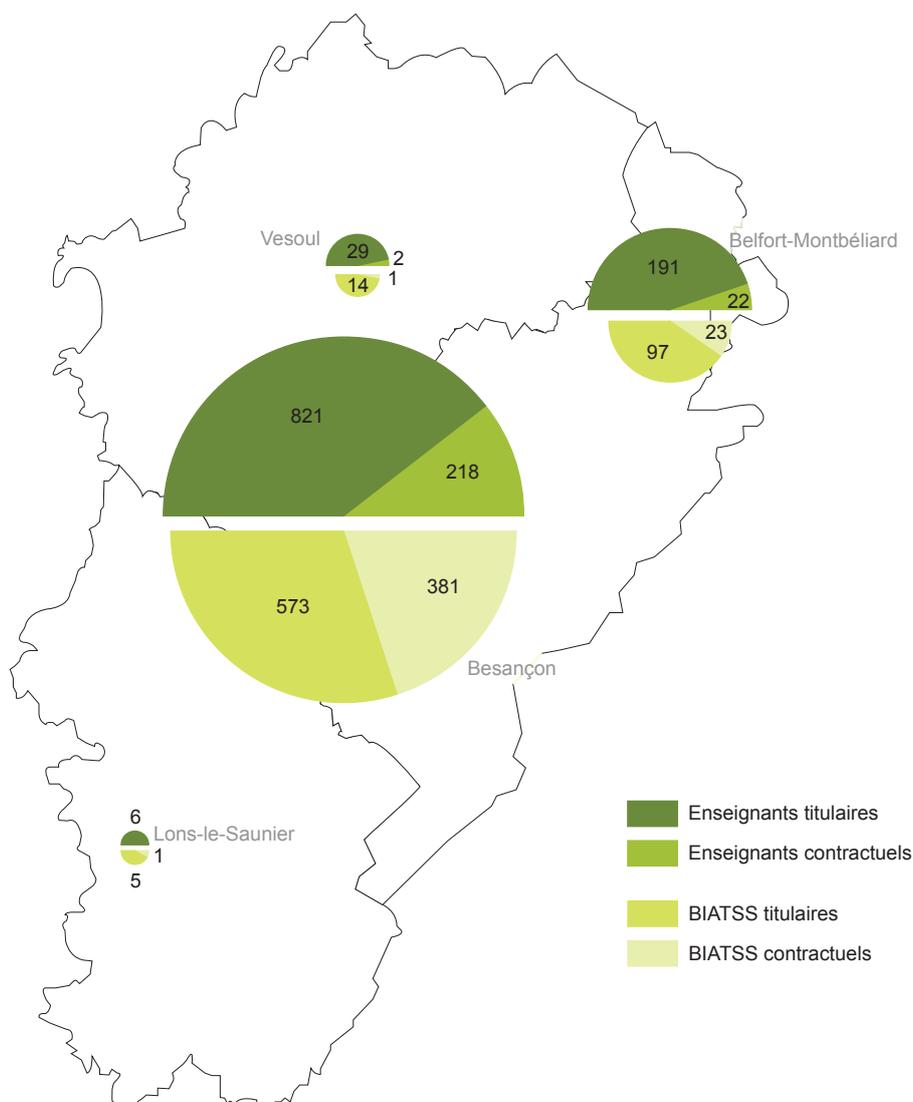
Equivalent temps plein (ETP) : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP).

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

2 La localisation des personnels

Au 31/12/2019, 2 384 BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, se répartissent dans cinq villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. Les sites universitaires bisontins concentrent plus de 83 % de l'effectif.

Répartition des personnels sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2019

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	219	63	169	102	553
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	70	40	110
La Bouloie / Temis	429	67	309	221	1 026
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	54	36	90
Les Hauts du Chazal	126	86	73	45	330
Montjoux	47	2	22	13	84
Ensemble des sites bisontins	821	218	573	381	1 993

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

3 Les effectifs

Au 31/12/2019, 1 289 enseignants et 1 095 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 301,1 équivalents temps plein (ETP).

L'établissement compte 0,85 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,66 chez les titulaires contre 0,78 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2018).

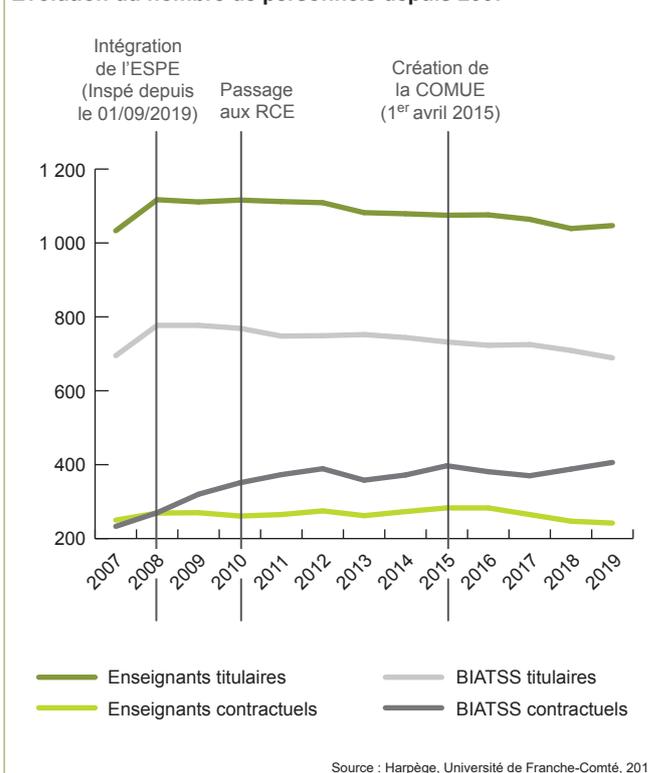
Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre d'enseignants et de BIATSS titulaires est observé en raison de l'intégration de l'ex-IUFM au 1^{er} janvier. Depuis, les effectifs n'ont cessé de diminuer. Parallèlement, sur la période 2007-2019, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté régulièrement. Chez les enseignants non permanents, une baisse est constatée depuis 2016.

■ Répartition des personnels au 31/12/2019

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 047	1 039,8
Enseignants contractuels	242	221,7
BIATSS titulaires	689	654,8
BIATSS contractuels	406	384,8
Ensemble des personnels	2 384	2 301,1

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution du nombre de personnels depuis 2007



■ Répartition des enseignants² par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2019

		Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		Enseignants titulaires et contractuels		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
UFR SLHS	Nombre	95	89	184	23	26	49	233
	ETP	94,1	88,8	182,9	22,5	25,5	48,0	230,9
UFR SJEPEG	Nombre	37	39	76	5	9	14	90
	ETP	37,0	38,8	75,8	3,5	8,5	12,0	87,8
UFR ST	Nombre	62	159	221	6	31	37	258
	ETP	60,3	158,1	218,4	6,0	29,0	35,0	253,4
UFR Santé	Nombre	35	91	126	45	41	86	212
	ETP	35,0	90,0	125,0	42,5	37,5	80,0	205,0
UPFR SPORTS	Nombre	11	35	46	0	6	6	52
	ETP	11,0	35,0	46,0	0,0	5,5	5,5	51,5
UFR STGI	Nombre	21	37	58	7	7	14	72
	ETP	20,8	37,0	57,8	6,0	6,5	12,5	70,3
IUT BV	Nombre	44	60	104	2	5	7	111
	ETP	43,5	60,0	103,5	2,0	3,0	5,0	108,5
IUT BM	Nombre	35	95	130	2	6	8	138
	ETP	35,0	94,8	129,8	1,5	4,4	5,9	135,7
ISIFC	Nombre	2	4	6	2	3	5	11
	ETP	2,0	4,0	6,0	1,5	2,5	4,0	10,0
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Inspé	Nombre	27	33	60	1	1	2	62
	ETP	26,8	32,2	59,0	1,0	1,0	2,0	61,0
CLA	Nombre	26	9	35	9	5	14	49
	ETP	25,8	8,8	34,6	7,5	4,3	11,8	46,4
Ensemble	Nombre	396	651	1 047	102	140	242	1 289
	ETP	392,3	647,5	1 039,8	94,0	127,7	221,7	1 261,5

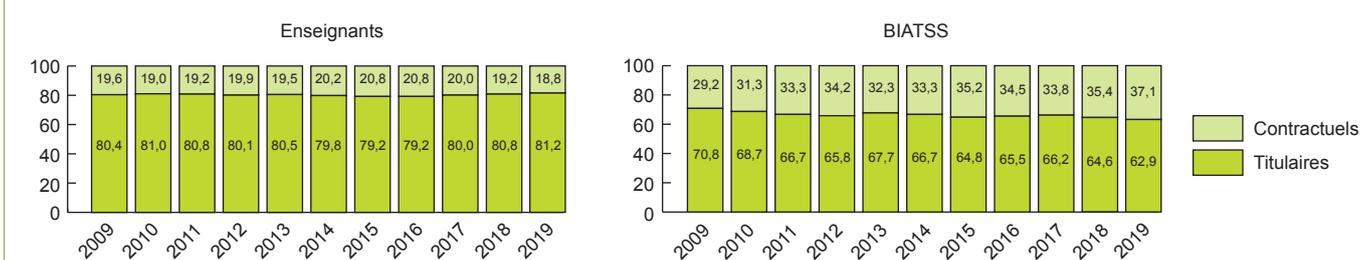
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

² Les doctorants sans enseignement (69 au 31/12/2019) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2019

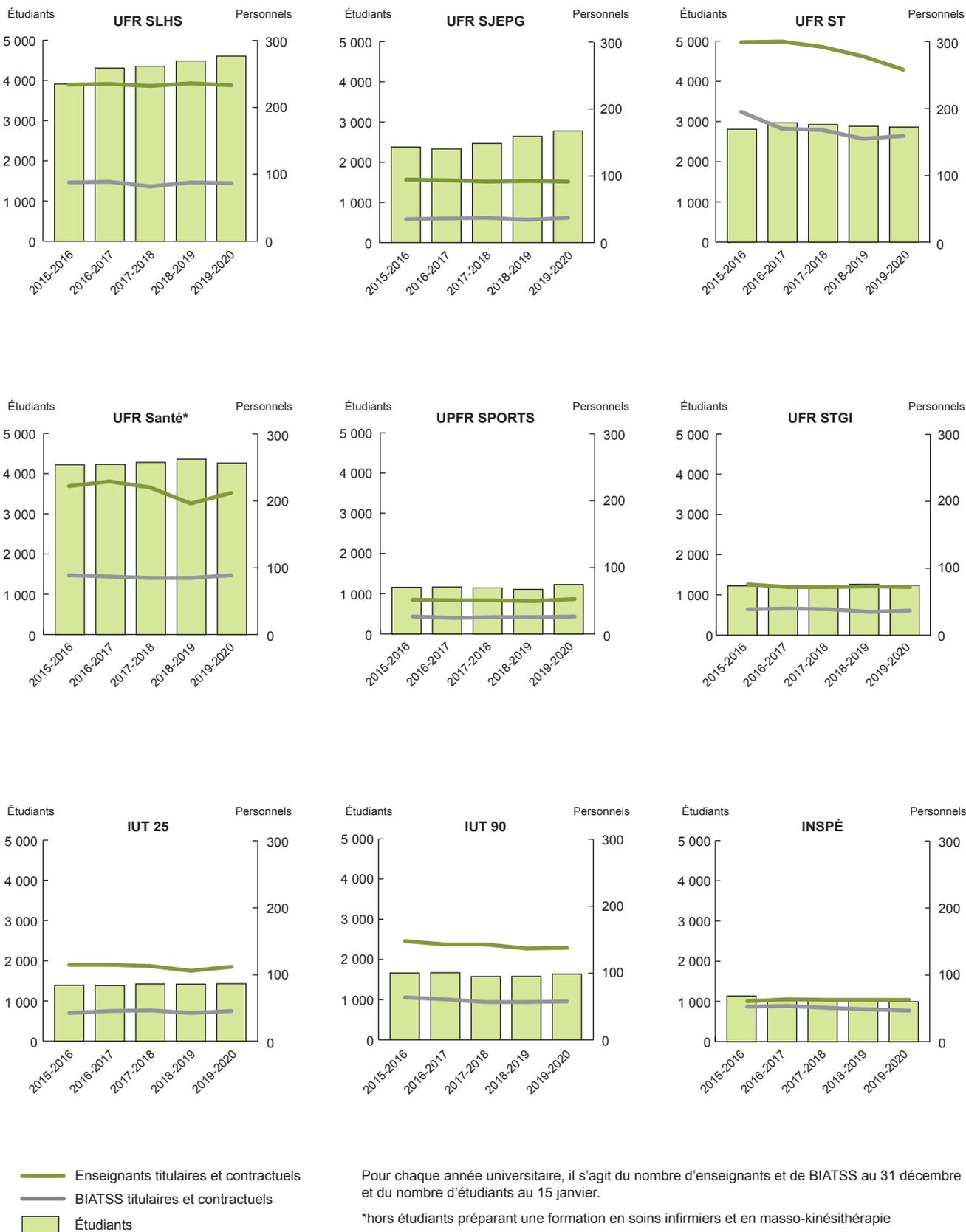
		BIATSS titulaires Femmes	BIATSS titulaires Hommes	BIATSS titulaires Total	BIATSS contractuels Femmes	BIATSS contractuels Hommes	BIATSS contractuels Total	BIATSS titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	38	22	60	20	7	27	87
	ETP	36,4	21,8	58,2	18,1	6,5	24,6	82,8
UFR SJEPEG	Nombre	18	7	25	9	2	11	36
	ETP	17,4	7,0	24,4	8,0	1,7	9,7	34,1
UFR ST	Nombre	62	46	108	31	20	51	159
	ETP	58,3	44,6	102,9	28,2	19,5	47,7	150,6
UFR Santé	Nombre	29	27	56	24	9	33	89
	ETP	27,2	26,0	53,2	23,6	9,0	32,6	85,8
UPFR SPORTS	Nombre	14	9	23	2	1	3	26
	ETP	12,9	9,0	21,9	2,0	1,0	3,0	24,9
UFR STGI	Nombre	17	11	28	5	4	9	37
	ETP	16,1	11,0	27,1	5,0	4,0	9,0	36,1
IUT BV	Nombre	27	13	40	2	3	5	45
	ETP	24,6	12,6	37,2	1,3	3,0	4,3	41,5
IUT BM	Nombre	29	20	49	4	5	9	58
	ETP	25,4	19,3	44,7	3,9	5,0	8,9	53,6
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	2	9	11	1	1	2	13
	ETP	1,8	9,0	10,8	1,0	1,0	2,0	12,8
Inspé	Nombre	23	10	33	8	5	13	46
	ETP	22,6	10,0	32,6	8,0	5,0	13,0	45,6
SAIC	Nombre	1	0	1	45	54	99	100
	ETP	1,0	0,0	1,0	41,1	53,0	94,1	95,1
Services centraux	Nombre	77	45	122	54	20	74	196
	ETP	71,9	43,6	115,5	51,9	19,5	71,4	186,9
SeFoC'AI	Nombre	6	1	7	8	1	9	16
	ETP	5,6	1,0	6,6	7,4	1,0	8,4	15,0
SCD	Nombre	59	27	86	6	4	10	96
	ETP	53,6	26,6	80,2	6,0	4,0	10,0	90,2
SUMPPS	Nombre	5	0	5	10	0	10	15
	ETP	4,0	0,0	4,0	7,0	0,0	7,0	11,0
SUP-FC	Nombre	7	4	11	5	5	10	21
	ETP	6,7	4,0	10,7	4,2	5,0	9,2	19,9
CLA	Nombre	16	4	20	17	6	23	43
	ETP	15,8	4,0	19,8	16,1	6,0	22,1	41,9
Université ouverte	Nombre	1	0	1	3	0	3	4
	ETP	1,0	0,0	1,0	3,0	0,0	3,0	4,0
PUFC	Nombre	0	0	0	1	1	2	2
	ETP	0,0	0,0	0,0	0,8	1,0	1,8	1,8
Ensemble	Nombre	434	255	689	257	149	406	1 095
	ETP	405,3	249,5	654,8	238,6	146,2	384,8	1 039,6

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution de la répartition titulaires/contractuels³ entre 2009 et 2019 (en %)

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

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2015 à 2019



Sources : Apogée et Harpège, Université de Franche-Comté, 2015 à 2019

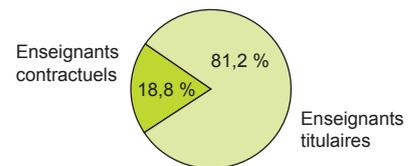
3.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2019, 1 289 enseignants sont comptabilisés :

- 1 047 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 242 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2019/2020, 21 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2019

	Nombre	%
Maîtres de conférences	496	47,4
Professeurs des universités	174	16,6
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	671	64,1
MCUPH	25	2,4
MCUPH Pharmacie	4	0,4
PUPH	66	6,3
PUPH Pharmacie	9	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	104	9,9
Professeurs agrégés	121	11,6
Professeurs certifiés	116	11,1
Professeurs lycées professionnels	14	1,3
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	272	26,0
Total enseignants titulaires	1 047	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2019

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	41	5,3
Sciences économiques / Gestion	42	5,4
Langues / Littérature	103	13,3
Sciences humaines	118	15,2
Mathématiques / Informatique	104	13,4
Physique	29	3,7
Chimie	39	5,0
Sciences Terre / Univers	24	3,1
Mécanique / Génie informatique	85	11,0
Biologie / Biochimie	47	6,1
Pharmacie	33	4,3
Médecine	91	11,7
STAPS	19	2,5
Ensemble	775	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Professeurs des universités	23,9	28,9
Maîtres de conférences	50,1	52,0
Enseignants du 2 nd degré	26,0	19,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

Jusqu'en 2017, les données nationales étaient issues du portail **PER-SÉ** (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements) regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Cette application, pilotée par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est en cours de refonte.

Les données nationales présentées dans ce bilan social sont issues des remontées RHSupInfo au 31/12/2018. Elles serviront à alimenter le futur portail.

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2019

	Nombre	%
ATER	48	19,8
Lecteurs / Maîtres de langue	16	6,6
Doctorants ⁴	48	19,8
Ens. hospitalo-univ. contractuels	77	31,9
Prof. et maîtres de conf. associés	22	9,1
Prof. contractuels 2 nd degré ⁵	31	12,8
Total enseignants contractuels	242	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

⁴ Les doctorants sans enseignement (69 au 31/12/2019) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁵ Dont 7 enseignants en CDI.

■ Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2019/2020 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	11	20
Asie	1	1
Afrique	4	9
Amérique	4	4
Océanie	1	2
Ensemble	21	36

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

3.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2019, l'Université de Franche-Comté compte 1 095 BIATSS :
 - 689 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 58 % de l'effectif, (72 % au niveau national), les BIATSS relevant de la filière administrative 31 % (19 % dans les universités françaises) et les personnels des bibliothèques près de 10 %.

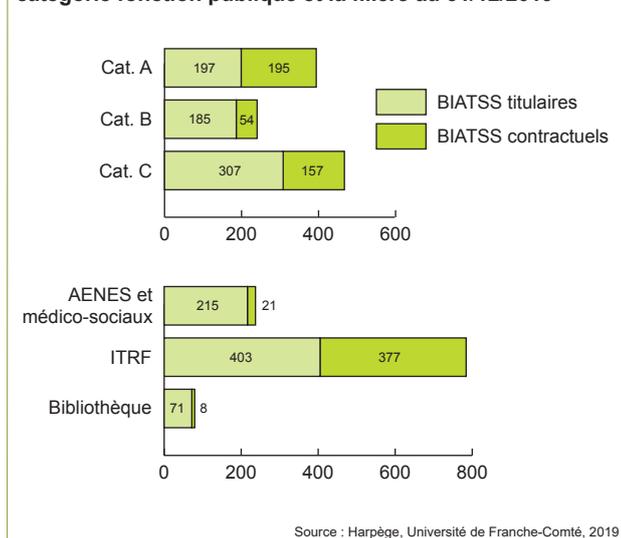
- 406 personnels sont contractuels dont 93 en CDI (2 primo-recrutements en CDI ont eu lieu au cours de l'année 2019).

■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2019

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateur	1	0,1
Attachés	26	3,8
Secrétaires administratifs	69	10,0
Infirmières	4	0,6
Assistante sociale	1	0,1
Adjoint administratifs	112	16,3
Personnels AENES et médico-sociaux	215	31,1
Ingénieurs de recherche	21	3,0
Ingénieurs d'études	90	13,1
Assistants ingénieurs	32	4,6
Techniciens de recherche	93	13,5
Adjoint techniques	167	24,3
Personnels ITRF	403	58,5
Conservateurs des bibliothèques	10	1,5
Bibliothécaires	10	1,5
Bibliothécaires assistants spécialisés	23	3,3
Magasiniers	28	4,1
Personnels des bibliothèques	71	10,4
Total BIATSS titulaires	689	100,0

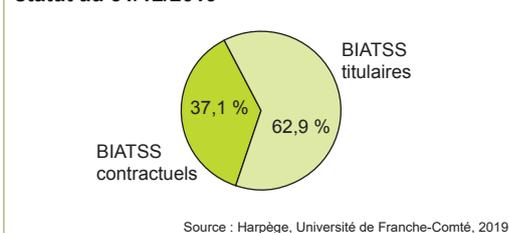
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2019 et dans les universités françaises en 2018 (en %)

Filière	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	31,1	19,4
Filière ITRF	58,5	72,4
Filière bibliothèque	10,4	8,2
Ensemble	100,0	100,0

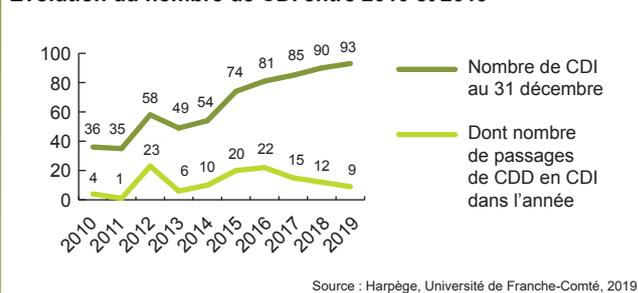
Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

■ Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2019

Type de contrat	Nombre	%
CDD (besoins temporaires)	52	12,8
CDD (besoins permanents)	155	38,2
CDD (contractuels chercheurs)	98	24,2
Contrats à durée indéterminée	93	22,9
PACTE	1	0,2
Apprentis	7	1,7
Total BIATSS contractuels	406	100,0

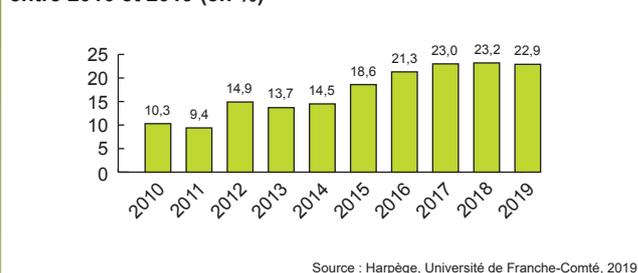
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Évolution du nombre de CDI entre 2010 et 2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2019 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

4 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2019, la moitié des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48 % des titulaires et 55 % des contractuels.

Parmi les personnels titulaires, le taux de féminisation a augmenté de presque cinq points entre 2000 et 2019. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 38 % en 2019 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

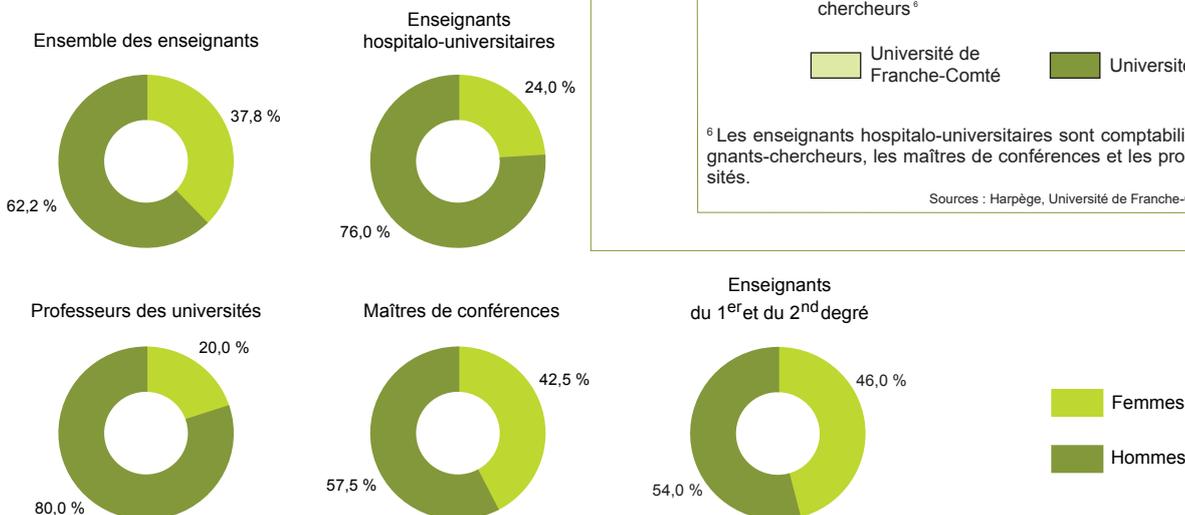
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 62 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2019. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2019, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires) 42 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 20 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 27 % dans les universités françaises).

En outre, les femmes sont sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 26 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 15 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la raréfaction des femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

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

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2019

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	689	63,0
BIATSS contractuels	406	63,3
Enseignants titulaires	1 047	37,8
Enseignants contractuels	242	42,1
Ensemble	2 384	49,9

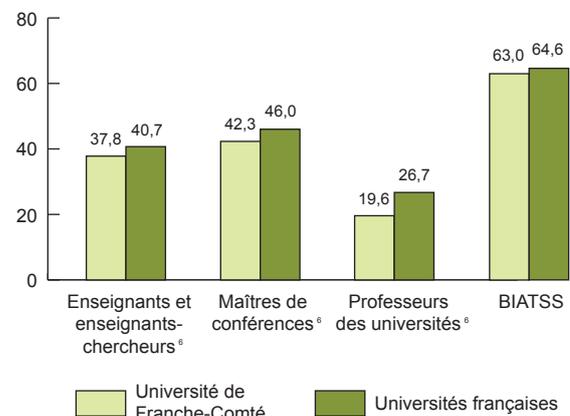
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2019 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

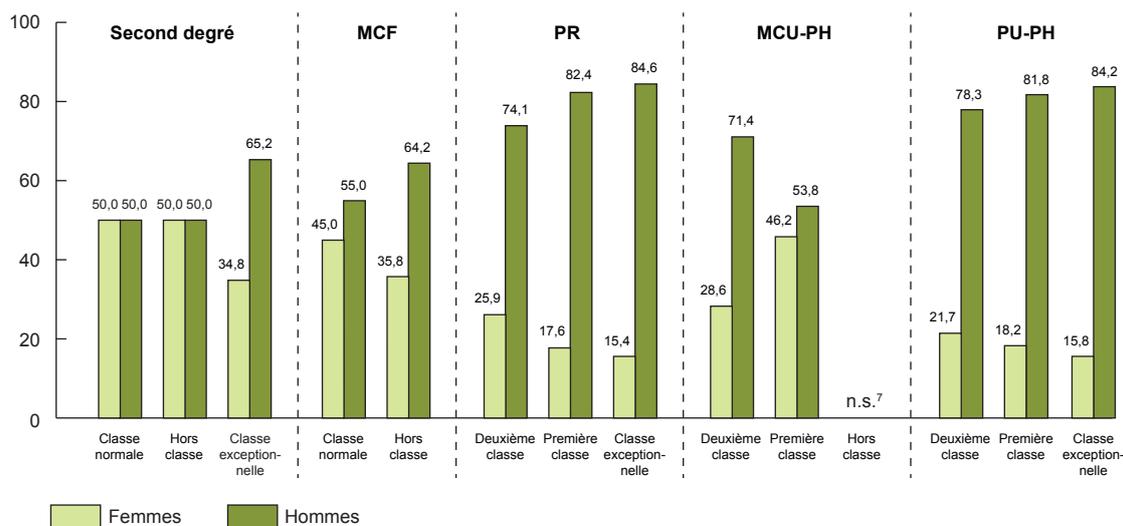
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2019 et dans les universités françaises en 2018 (en %)



⁶ Les enseignants hospitalo-universitaires sont comptabilisés parmi les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2019 (en %)



⁷ n.s. : non significatif (deux enseignants-chercheurs sont concernés)

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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

- globalement, la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (86 % de l'effectif),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (71 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (50 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

■ Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2019 (en %)

	Moins de 35 ans ⁸	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ⁸
AENES et MS ⁹	78,6	82,2	85,2	92,6
ITRF	30,6	39,6	54,3	58,7
Bibliothèque	100,0	69,6	65,7	55,6
Ensemble	48,1	55,0	65,3	71,3

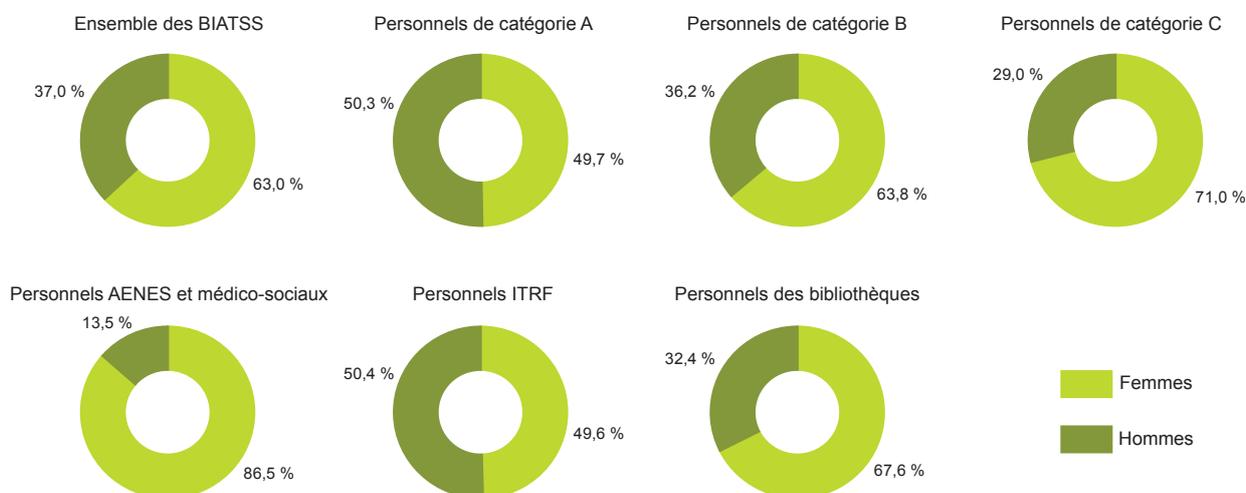
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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 4 et 9.

⁹ MS : Médico-sociaux

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

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

5 La démographie

À l'Université de Franche-Comté, l'âge moyen des fonctionnaires est de 48,7 ans, celui des contractuels de 36,1 ans, soit en moyenne 45,3 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2019, plus des deux tiers des fonctionnaires ont au moins 45 ans. Par ailleurs, 5 BIATSS et 23 enseignants sont encore en activité au-delà de 65 ans. Pour certains, la durée des études et par conséquent le recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

La part des personnels de moins de 45 ans diminue chaque année. Ils représentent 32 % des titulaires en 2019 contre 43 % en 2013.

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 plus de 70 % des enseignants contractuels.

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

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

Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2019 et dans les universités françaises en 2018 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	7,8	11,2	4,5	5,5
35-44 ans	24,5	25,5	27,3	28,7
45-54 ans	41,4	37,9	38,2	37,5
55 ans et plus	26,3	25,4	30,0	28,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2019

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels	34,3	31	33,6	31	33,9	31
BIATSS contractuels	38,7	37	35,4	32	37,5	35
Ensemble	37,5	34	34,5	31	36,1	32

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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

	Université de Franche-Comté (2019)						Universités françaises (2018)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants du 2 nd degré	48,7	49	50,9	50	49,9	50	48,0	48	49,8	50	49,0	49
Maîtres de conférences	45,9	45	46,8	46	46,4	45	45,8	45	46,0	45	45,9	45
Prof. des Universités	52,7	51	53,6	53	53,4	53	52,7	53	53,8	54	53,5	54
Enseignants titulaires	47,7	47	49,8	50	49,0	49	47,6	48	49,4	50	48,7	49

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

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

	Université de Franche-Comté (2019)						Universités françaises (2018)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
AENES et médico-sociaux	49,6	50	45,9	47	49,1	50	48,9	50	47,3	48	48,6	49
ITRF	49,3	49	46,6	47	47,9	48	46,9	47	47,2	48	47,0	48
Bibliothèque	45,8	46	48,4	50	46,6	47	46,5	47	47,7	48	46,9	47
Catégorie A	49,0	49	45,9	46	47,5	47	46,6	46	46,7	47	46,6	47
Catégorie B	48,2	48	46,8	47	47,7	48	46,7	47	46,7	47	46,7	47
Catégorie C	49,4	50	47,4	50	48,9	50	48,3	49	48,1	49	48,2	49
BIATSS titulaires	49,0	49	46,7	47	48,1	49	47,4	48	47,2	48	47,3	48

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et MESRI, 2018

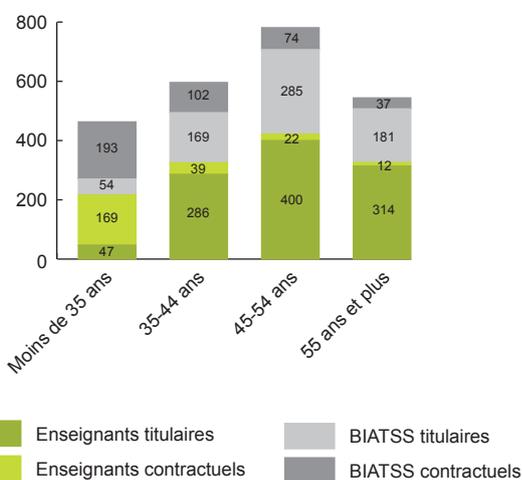
Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2013 et 2019

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
2013	46,6	46,8
2014	46,9	47,0
2015	47,3	47,4
2016	47,5	47,6
2017	47,8	47,9
2018	48,2	48,1
2019 ¹⁰	48,7	-

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019, MESRI, 2018

¹⁰ Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2019.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2019



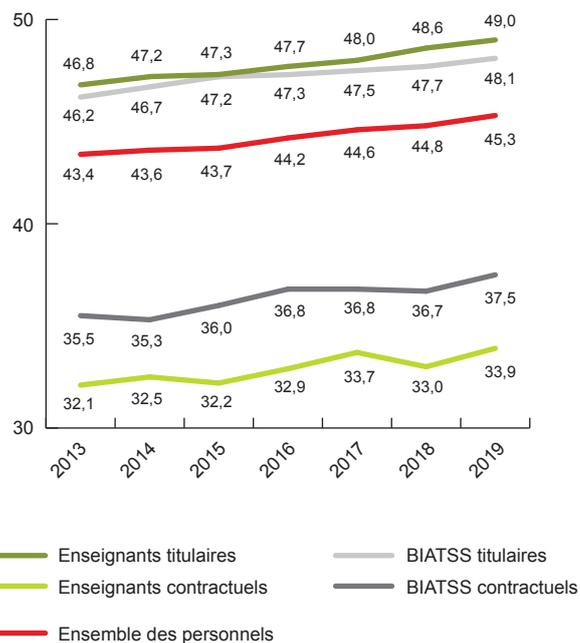
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2019

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	37	66
Maîtres de conférences	30	68
Enseignants du 2 nd degré	27	66
Enseignants titulaires	27	68
AENES et médico-sociaux	28	65
ITRF	24	66
Bibliothèque	30	61
Catégorie A	27	66
Catégorie B	28	65
Catégorie C	24	65
BIATSS titulaires	24	66
Ensemble	24	68

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante¹¹ au 31/12/2019

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	48,6	49,7
UFR SJEPEG	48,7	48,1
UFR ST	49,2	48,9
UFR Santé	45,0	50,3
UPFR Sports	46,3	45,6
UFR STGI	47,0	47,7
IUT BV	48,5	48,7
IUT BM	48,1	48,5
ISIFC	55,3	47,3
Observatoire	51,5	-
Inspé	53,4	49,7
Services centraux	47,1	-
SeFoC'AI	41,4	-
SCD	47,2	-
SUMPPS	56,2	-
SUP-FC	47,9	-
CLA	51,2	51,3
Ensemble	48,1	49,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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

Un indicateur a été mis en oeuvre à partir de l'année de naissance des BIATSS et des enseignants afin d'estimer le taux de renouvellement des personnels de l'Université de Franche-Comté sur la base des effectifs présents au 31/12/2019. 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, 40 % des personnels devraient être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon les caractéristiques démographiques des personnels, mais également selon leur statut :

- 45 % des BIATSS de catégorie C auront atteint l'âge de 62 ans en 2029. Par ailleurs, parmi les 5 personnels médico-sociaux, 4 devraient faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard en 2024.

- Chez les enseignants, 60 % des professeurs des Universités et 43 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2029. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés. Près de 60 % de l'ensemble 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 31/12/2019)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020-2024				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2025-2029				Synthèse sur 10 ans (2020 à 2029)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Catégorie A	23	8	31	15,7	18	21	39	19,8	41	29	70	35,5
Catégorie B	16	7	23	12,4	27	11	38	20,5	43	18	61	32,9
Catégorie C	55	18	73	23,8	43	21	64	20,8	98	39	137	44,6
Total	94	33	127	18,4	88	53	141	20,5	182	86	268	38,9
En % des effectifs de l'Université	21,7	12,9	18,4	-	20,3	20,8	20,5	-	42,0	33,7	38,9	-

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ 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 31/12/2019)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020-2024				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2025-2029				Synthèse sur 10 ans (2020 à 2029)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
AENES	42	4	46	21,9	38	6	44	21,0	80	10	90	42,9
Médico-sociaux	4	0	4	80,0	0	0	0	0,0	4	0	4	80,0
ITRF	43	27	70	17,4	40	41	81	20,1	83	68	151	37,5
Bibliothèque	5	2	7	9,8	10	6	16	22,5	15	8	23	32,3
Total	94	33	127	18,4	88	53	141	20,5	182	86	268	38,9
En % des effectifs de l'Université	21,7	12,9	18,4	-	20,3	20,8	20,5	-	42,0	33,7	38,9	-

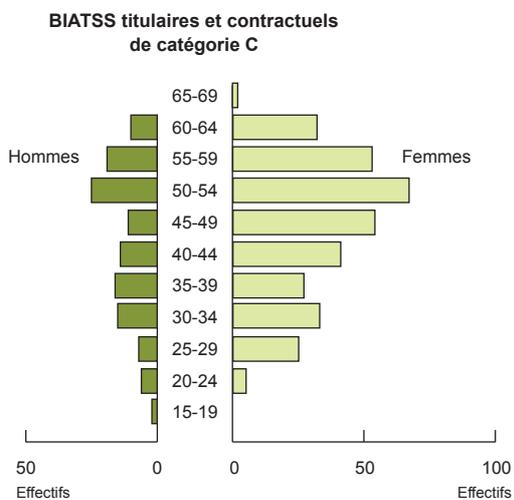
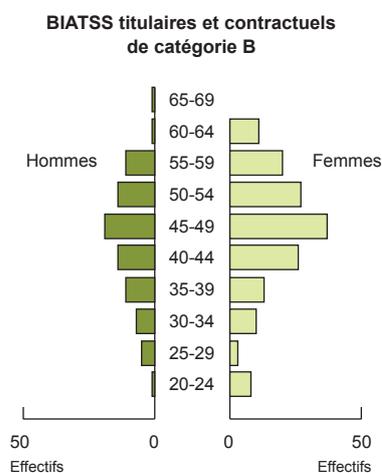
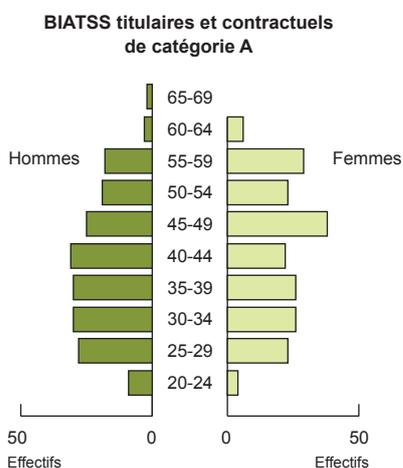
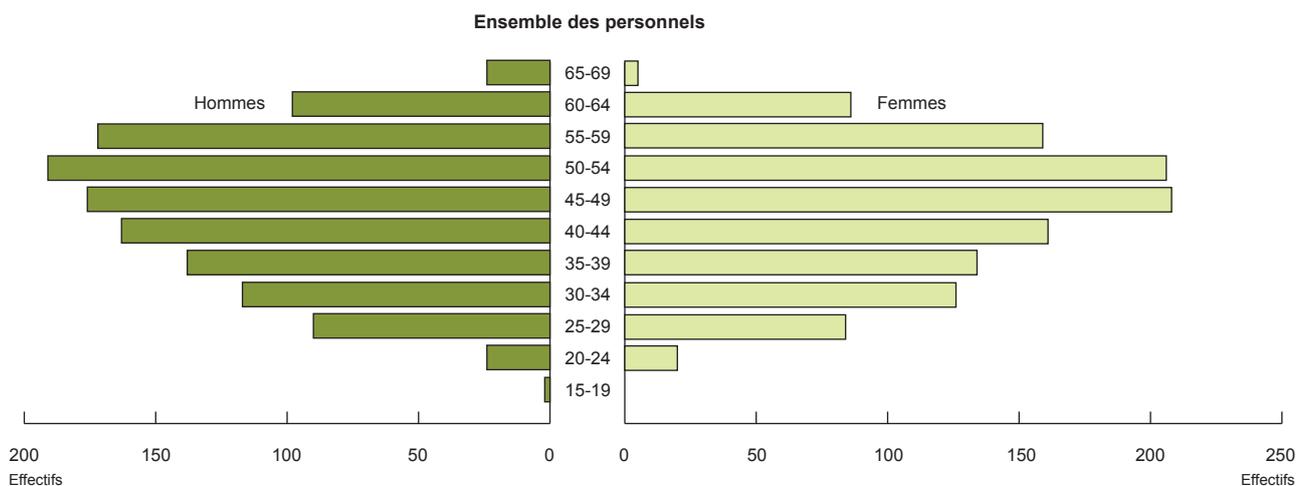
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ 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 31/12/2019)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020-2024				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2025-2029				Synthèse sur 10 ans (2020 à 2029)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Ens. du second degré	27	46	73	26,8	22	23	45	16,5	49	69	118	43,3
MCF	27	49	76	14,5	38	44	82	15,6	65	93	158	30,1
PR	16	77	93	37,2	9	47	56	22,4	25	124	149	59,6
Total	70	172	242	23,1	69	114	183	17,5	139	286	425	40,6
En % des effectifs de l'Université	17,7	26,4	23,1	-	17,4	17,5	17,5	-	35,1	43,9	40,6	-

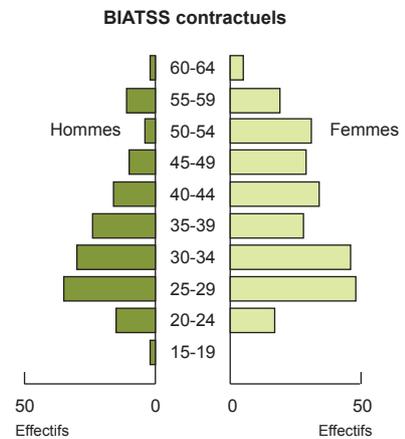
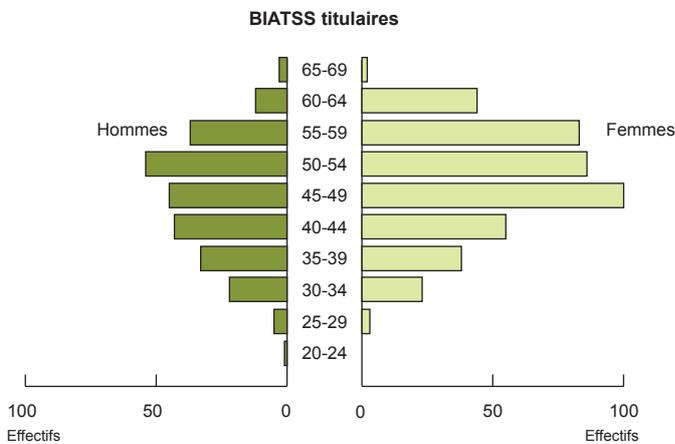
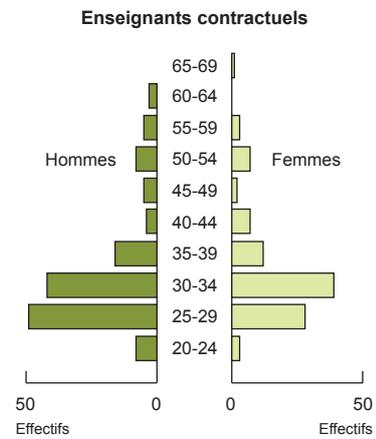
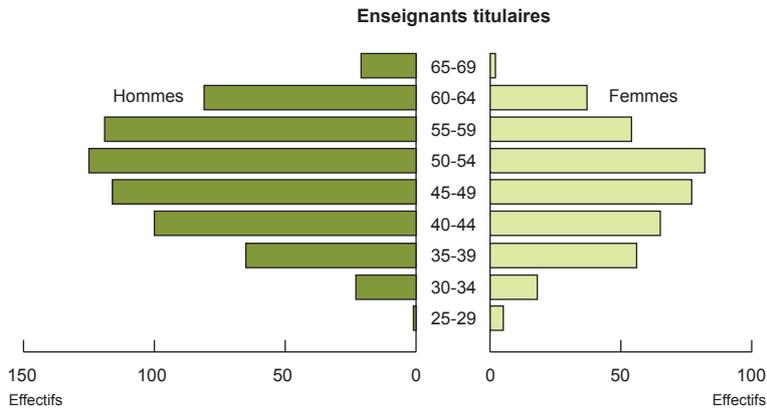
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

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

Après une diminution des arrivées et une légère augmentation des départs en 2018, la situation s'inverse en 2019 : les arrivées repartent à la hausse (elles sont multipliées par 2 chez les enseignants par rapport à l'année précédente) et les départs diminuent. Au total, 70 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 67 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 36 départs chez les BIATSS sont partiellement compensés par 21 arrivées. Chez les enseignants, 34 départs et 46 arrivées sont recensés.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 51 % et 20 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de 40 % des flux entrants, les affectations des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur 28 % et les mutations 16 %.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2017, 2018 et 2019

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nombre d'arrivées	33	22	46	38	24	21
Nombre de départs	38	41	34	34	41	36
Effectif moyen permanent	1 069	1 053	1 040	720	709	697
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 064	1 039	1 047	725	709	689
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 076	1 064	1 039	723	725	709
Taux de recrutement (en %)	3,1	2,1	4,4	5,3	3,4	3,0
Taux de départ (en %)	3,6	3,9	3,3	4,7	5,8	5,2
Taux de rotation (en %)	3,3	3,0	3,8	5,0	4,5	4,1

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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 2019

	Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	16	7	-	23	3	3	-	6	29
Recrutement sans concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutation	2	-	-	2	6	2	1	9	11
Réintégration ¹	1	1	-	2	1	2	1	4	6
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	19	19	-	-	-	-	19
Titularisation par voie de PACTE	-	-	-	-	-	2	-	2	2
Total général	19	8	19	46	10	9	2	21	67

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

¹ Il s'agit de personnels BIATSS ou d'enseignants réintégrés après un détachement, une disponibilité ou un congé parental.

■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2019

		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	9	3	3	15	8	12	1	21	36
	Concours	2	-	-	2	-	1	-	1	3
	Mutation	6	1	2	9	5	-	-	5	14
	Décès	1	-	-	1	-	-	-	-	1
	Fin de fonction	-	-	-	-	2	-	-	2	2
	Radiation	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Total	18	4	5	27	16	13	1	30	57	
Sorties provisoires ²	Détachement	2	-	1	3	-	2	-	2	5
	Disponibilité	2	2	-	4	1	3	-	4	8
	Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	4	2	1	7	1	5	-	6	13	
Total général	22	6	6	34	17	18	1	36	70	

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

² Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2019. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'Université de Franche-Comté.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2019

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	9	11
Catégorie B	4	6
Catégorie C	8	13

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2019

	Enseignants	BIATSS
Hommes	65,2	62,7
Femmes	63,7	62,6

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants, mais une tendance à la baisse est observée ces dernières années. En 2019, 121 arrivées et 119 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 239 arrivées et 218 départs. Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 49 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, 58 % 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 2017, 2018 et 2019

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nombre d'arrivées	129	130	121	222	248	239
Nombre de départs	168	153	119	243	230	218
Effectif moyen permanent	292	273	256	386	394	413
Effectif au 31 déc. de l'année N	265	247	242	370	388	406
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	283	265	247	381	370	388
Taux de recrutement (en %)	44,2	47,6	47,3	57,5	62,9	57,9
Taux de départ (en %)	57,5	56,0	46,5	62,9	58,4	52,8
Taux de rotation (en %)	54,2	55,3	49,1	61,9	63,1	57,6

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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 2019, 46 % des BIATSS et 36 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 697 personnels titulaires. Le nombre de promotions est globalement stable par rapport à l'année précédente, malgré une légère diminution chez les enseignants et un accroissement modéré chez les BIATSS.

Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 82 % des évolutions de carrière. Près de 40 % des BIATSS et 29 % des enseignants en ont été l'objet en 2019. Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (46 BIATSS et 76 enseignants).

■ Évolutions de carrière des personnels³ de l'Université de Franche-Comté en 2018 et 2019

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Filière AENES	78	64	1	1	16	7	1	5
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	1	0	0
Filière ITRF	141	181	0	0	22	20	9	8
Filière bibliothèque	22	24	1	1	2	5	0	0
Total BIATSS	241	269	2	2	40	33	10	13
Ens. second degré	34	40	15	16	30	27	0	2
Ens.-chercheurs	141	147	99	66	31	28	2	5
Ens. hospitalo-univ.	14	18	32	17	9	11	2	3
Total enseignants	189	205	146	99	70	66	4	10
Total général	430	474	148	101	110	99	14	23

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

³ Seules les promotions des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'Université avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées.

3 Les postes ouverts aux concours en 2019

Lors de la session 2019, 15 postes de BIATSS (dont 11 de la filière ITRF) et 47 postes d'enseignants (26 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts au concours à l'Université de Franche-Comté.

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

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2019

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Professeurs des universités	7	7	0
Maîtres de conférences	19	18	1
Enseignants du 2 nd degré	21	20	1
Total	47	45	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

■ Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2019

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF	5	4	2
Filière administrative	0	1	3
Filière bibliothèque	0	0	0
Total	5	5	5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2019

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	9	2
Filière administrative	4	0
Filière bibliothèque	0	0
Total	13	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

04

Organisation du travail et congés des personnels

04 Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail

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

1.1 Les enseignants

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

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

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

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

1.2 Les personnels BIATSS

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

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

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

■ Volumes horaires de travail et jours de congés des personnels pour un temps complet pour l'année universitaire 2018-2019

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

Source : Livret d'accueil des personnels, Université de Franche-Comté, 2019

2 La mise en place du télétravail

La loi 2012-347 du 12 mars 2012 ouvre la possibilité aux fonctionnaires et aux agents publics contractuels d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Le décret 2016-151 du 11 février 2016 définit les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Il est complété par l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application du télétravail au sein du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université de Franche-Comté s'inscrit dans une démarche de modernisation de l'organisation du travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels de l'établissement. Cette démarche vise également à favoriser l'épanouissement personnel, à augmenter l'implication personnelle et à améliorer l'efficacité des agents. Ce dispositif, qui repose à la fois sur le volontariat et la confiance, concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels des catégories A, B et C.

Afin de s'engager dans cette démarche et dans l'objectif de proposer une phase d'expérimentation aux personnels à l'automne 2019, un groupe de travail a été constitué au printemps 2018 à l'Université de Franche-Comté. Il s'est réuni 4 fois entre mai 2018 et mai 2019.

Au vu du cadre réglementaire et des propositions du groupe de travail, une charte du télétravail et une note de cadrage sur l'expérimentation du télétravail à l'Université de Franche-Comté ont été rédigées. Ces documents recensent notamment des informations relatives au contexte, au champ d'application et aux modalités d'organisation du télétravail, à la santé et à la sécurité du télétravailleur, aux conditions d'éligibilité et aux équipements et systèmes informatiques. Un formulaire de demande de télétravail est également disponible. Ces trois documents ont été présentés au Comité Technique du 25 juin 2019 et approuvés par le Conseil d'Administration du 9 juillet 2019.

Conditions d'éligibilité au télétravail :

- occuper un poste de travail compatible avec le télétravail (cf. arrêté du 3 novembre 2017),
- faire preuve d'autonomie professionnelle et de compétences,
- avoir la capacité à travailler seul, de façon régulière et à distance,
- avoir une ancienneté d'un an sur le poste,
- disposer d'une quotité de travail de 80 % au minimum.

Modalités d'organisation du télétravail :

- les agents travaillant sur 4 jours et demi ne peuvent télétravailler que sur une journée complète,
- la durée hebdomadaire de télétravail est de 1 jour fixe par semaine,
- les plages horaires restent les mêmes que celles travaillées sur site,
- le télétravail s'exerce au domicile du télétravailleur ou bien sur un site de l'Université,
- le jour de télétravail n'est pas reportable.

Procédure administrative :

- la demande de télétravail s'effectue au moment de l'entretien annuel,
- le délai de réponse à la demande « télétravail » de l'agent est de 2 mois maximum à compter du dépôt de la demande écrite visée par le supérieur hiérarchique,
- la durée accordée est de 1 an maximum,
- la réversibilité côté agent comme côté employeur est possible : sans préavis pendant les trois premiers mois, avec un préavis d'un mois à partir du 4^{ème} mois.

Une phase d'expérimentation du télétravail a débuté à l'automne 2019 et se poursuit au cours de l'année universitaire 2019-2020. Suite à un appel à candidatures, trois laboratoires, trois composantes ainsi que deux services de l'établissement ont été retenus :

- Chrono-Environnement, Utinam et Femto ST,
- l'UFR SLHS, l'UPFR Sports et l'IUT BV,
- les services formation continue (SeFoC'AI depuis le 10 décembre 2019) et OSE.

Au total, 20 personnels sont concernés :

- 14 femmes et 6 hommes,
- 4 personnels de catégorie A, 8 de catégorie B et 8 de catégorie C,
- 18 titulaires et 2 contractuels,
- l'âge moyen est de 44,3 ans (contre 48,1 ans pour l'ensemble des BIATSS titulaires).

Pour favoriser la réussite de l'agent dans sa transition vers le télétravail, l'Université organise deux formations annuelles :

- l'une à destination des télétravailleurs (connexion à distance, droits et obligations du télétravailleur, gestion du temps de travail, conditions de travail, hygiène et sécurité, « concilier vie professionnelle et vie privée au domicile »),
- l'autre à destination des personnels d'encadrement (droits et obligations du télétravailleur, management à distance).

À l'issue de cette année d'expérimentation, un bilan de la mise en place de ce dispositif sera réalisé. Il permettra notamment d'évoquer les difficultés rencontrées et d'avoir un retour des agents et des personnels d'encadrement. Ce point d'étape servira de base pour décider des suites à donner à l'expérimentation.

3 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 15, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés,
- lorsque le CET compte plus de 15 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 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 :

- 75 euros par jour pour les agents de catégorie C,
- 90 euros par jour pour les agents de catégorie B,
- 135 euros par jour pour les agents de catégorie A.

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

En 2019, 27 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté. Par ailleurs, 18 CET ne sont plus comptabilisés, notamment en raison de départs à la retraite. Au total, 189 BIATSS (dont 28 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 180 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- 44 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 61 % sont des femmes,
- 68 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2019, 4 184 jours sont épargnés. Pour la seule année 2019, 98 personnels ont déposé 1 076 jours, soit une moyenne de 11 jours par agent.

En 2019, 640 jours ont été indemnisés pour un montant de 62 955 euros (43 agents, dont 2 contractuels, sont concernés).

■ Proportion de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2019

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	67	34,0
Catégorie B	45	24,3
Catégorie C	49	16,0
Ensemble	161	23,4

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

■ Jours de congés non pris indemnisés en 2019

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	213,0	28 755,0
Catégorie B	145,0	13 050,0
Catégorie C	282,0	21 150,0
Ensemble	640,0	62 955,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

■ Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2019

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	42	42	84	973,0	1 007,0	1 980,0
Catégorie B	32	18	50	601,0	371,0	972,0
Catégorie C	41	14	55	922,0	310,0	1 232,0
Ensemble	115	74	189	2 496,0	1 688,0	4 184,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

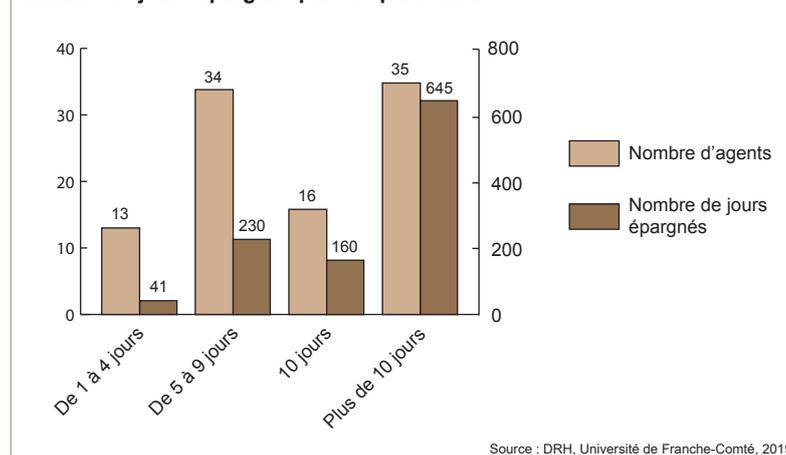
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2019

	Bénéficiaires ¹ d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	6,2	7,8
De 35 à 44 ans	22,4	24,5
De 45 à 54 ans	44,1	41,4
55 ans et plus	27,3	26,3
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

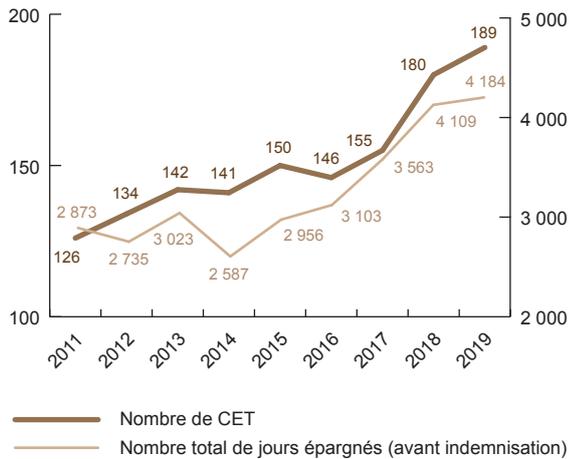
¹ Les BIATSS contractuels, qui représentent 15 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2019 et nombre de jours épargnés par ces personnels



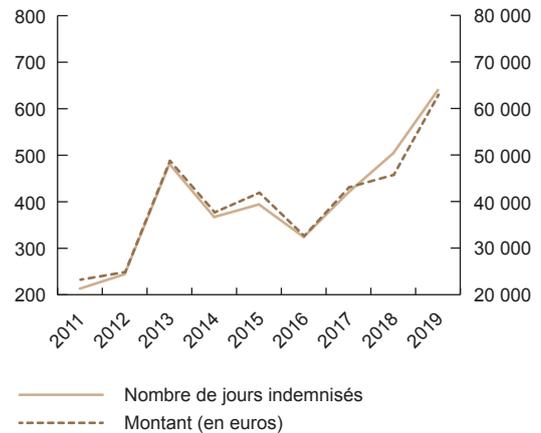
Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés entre 2011 et 2019



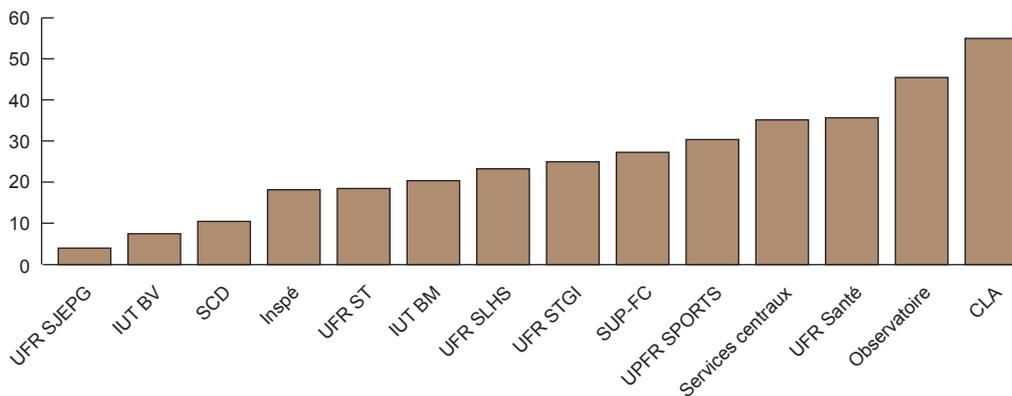
Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution du nombre de jours indemnisés et des montants indemnisés entre 2011 et 2019



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Proportion de bénéficiaires² d'un CET par structure d'affectation³ en 2019 (en %)



Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Zoom sur les 28 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - 54 % a moins de 45 ans,
 - un tiers est affecté au SAIC, 18 % à l'UFR ST,
 - 52 jours ont été indemnisés pour un montant de 5 355 euros (2 agents sont concernés).

² Les BIATSS contractuels, qui représentent 15 % 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.

4 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.

4.1 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 %.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2012 et 2019

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Enseignants titulaires	27	20	19	17	17	17	20	20
BIATSS titulaires	153	140	125	122	120	114	109	131
Ensemble	180	160	144	139	137	131	129	151

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2012 à 2019

04 Organisation du travail et congés des personnels

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

De 2013 à 2018, le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel a diminué : 129 personnels sont concernés en 2018, soit 7,4 % de l'effectif (1,9 % des enseignants et 15,4 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012.

En 2019, 151 personnels travaillent à temps partiel, soit 22 de plus que l'année précédente. Ils représentent 8,7 % de l'effectif, soit 1,9 % des enseignants et 19 % des BIATSS.

Au 31/12/2019, 130 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 21 d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

Alors que le travail à temps partiel a augmenté de 17 % chez les personnels titulaires, un léger accroissement est également observé chez les personnels non permanents.

En 2019, 23 BIATSS contractuels (dont 15 en CDI) travaillent à temps partiel (un temps partiel de droit a été accordé à 7 agents), ce qui porte à 174 le nombre de personnels à temps partiel à l'Université de Franche-Comté.

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 86 % des personnels à temps partiel sont des femmes (90 % des BIATSS et 55 % des enseignants). Dans près de 44 % des cas, le travail à temps partiel concerne des personnels jeunes âgés de moins de 45 ans. Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale. En outre, un cinquième des personnels à temps partiel a plus de 55 ans. Certains réduisent leur activité professionnelle pour allier travail et contraintes liées à l'âge dans un contexte où l'âge moyen de départ à la retraite ne cesse d'augmenter.

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2019

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	24	0	24
Femmes	127	23	150
Ensemble	151	23	174

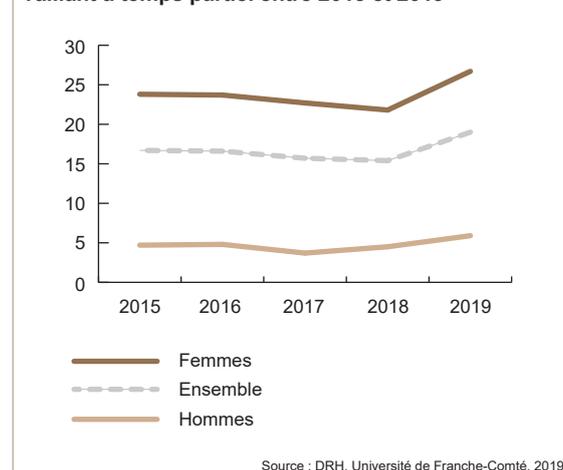
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2019

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	21	12,1
De 35 à 44 ans	55	31,6
De 45 à 54 ans	61	35,1
55 ans et plus	37	21,2
Ensemble	174	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2015 et 2019



■ Évolution de la part des BIATSS titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge entre 2015 et 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Moins de 35 ans	14,7	13,6	6,2	15,9	22,2
De 35 à 44 ans	21,9	23,8	22,7	22,2	24,9
De 45 à 54 ans	13,2	13,4	13,8	13,6	17,2
55 ans et plus	16,6	14,5	14,7	11,4	15,5
Ensemble	16,7	16,6	15,7	15,4	19,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2015 à 2019

L'accroissement du nombre de personnels à temps partiel entre 2018 et 2019 s'observe principalement chez les BIATSS titulaires. Parallèlement, l'effectif de BIATSS titulaires diminue légèrement. Ainsi, la part des BIATSS titulaires à temps partiel passe de 15,4 % en 2018 à 19 % en 2019.

Cette évolution est la plus marquée chez les femmes où la proportion de personnels à temps partiel passe de 21,8 % en 2018 à 26,7 % en 2019. La part des BIATSS titulaires à temps partiel a par ailleurs augmenté significativement chez les personnels de moins de 35 ans (22,2 % en 2019 contre 15,9 % l'année précédente), notamment en raison d'une diminution du nombre de BIATSS jeunes dans l'établissement. Enfin, l'augmentation du travail à temps partiel est observée dans toutes les filières. Toutefois, l'évolution la plus importante concerne les personnels AENES : 17 % travaillaient à temps partiel en 2018, 22 % en 2019.

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2014 et 2019

	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Filière AENES	19,0	19,1	20,5	18,9	17,0	21,9
Catégorie A	5,3	2,7	5,5	8,8	9,1	14,7
Catégorie B	21,1	27,1	27,9	26,8	24,3	27,5
Catégorie C	21,5	19,4	20,7	17,3	14,9	20,5
Filière ITRF	14,1	13,8	13,0	12,7	12,1	15,4
Catégorie A	10,9	10,6	9,8	7,6	7,5	10,5
Catégorie B	13,7	17,2	16,1	13,3	12,2	15,1
Catégorie C	16,3	14,4	14,0	16,3	15,9	19,8
Filière bibliothèque	25,8	25,4	25,0	23,2	29,2	31,0
Catégorie A	22,2	15,8	26,3	25,0	28,6	35,0
Catégorie B	36,8	33,3	39,1	31,8	43,5	47,8
Catégorie C	20,7	26,7	11,5	14,8	17,8	14,3
Ensemble	16,8	16,7	16,6	15,7	15,4	19,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2014 à 2019

4.2 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 31/12/2019, 11 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (16 % des enseignants et 9 % des BIATSS). Au total, 73 agents sont concernés (70 en 2018 et 83 en 2017).

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 31/12/2019

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	19	5	24	79,2
	60 %	4	-	4	100,0
	70 %	6	1	7	85,7
	Sous-total	29	6	35	82,8
Enseignants contractuels	20 %	1	-	1	100,0
	30 %	1	1	2	50,0
	40 %	-	1	1	0,0
	50 %	12	22	34	35,3
	Sous-total	14	24	38	36,8
Ensemble		43	30	73	58,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

04 Organisation du travail et congés des personnels

4.3 Le temps partiel thérapeutique

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée ou bien après un congé pour invalidité temporaire imputable au service. 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. Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif après un jour d'arrêt de travail (circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique).

Le temps partiel 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 une même affection (pour six mois, renouvelable une fois, après un congé pour invalidité temporaire imputable au service). 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. Il peut être accordé pendant une durée maximale d'un an sur prescription du médecin traitant après accord de la Sécurité Sociale.

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2019, 18 BIATSS titulaires, 7 enseignants titulaires, 2 BIATSS contractuels et un enseignant contractuel ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique. Le nombre de personnels a plus que doublé par rapport à l'année précédente en raison de l'assouplissement des conditions d'octroi depuis 2018.

5 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, congé pour recherches ou conversions thématiques et congé pour projet pédagogique). 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.

5.1 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 la retraite et à l'avancement (sauf exceptions prévues par la réforme du 5 septembre 2018). 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. Ils peuvent être accordés d'office sur demande de l'agent ou 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 son enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables 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. Des prolongations sont possibles en cas de naissances multiples ou d'adoption de plusieurs enfants. Pour les fonctionnaires, les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Pour les agents contractuels, la durée du congé est prise en compte en totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié les années suivantes dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Au cours de l'année 2019, 52 personnels titulaires étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 60 % des cas). Deux BIATSS contractuels ont par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

■ Nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental en 2018 et 2019

	2018		2019	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	30	0	31	0
BIATSS	17	2	21	0
Ensemble	47	2	52	0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

5.2 Les congés

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels, titulaires et contractuels, lors de certains événements de leur vie (les congés maladie, maternité, paternité...). Ils sont décrits successivement avant de s'intéresser plus particulièrement aux congés des personnels de l'Université de Franche-Comté en 2019.

5.2.1 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 calendaires maximum fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

5.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté

En 2019, un quart des personnels a bénéficié d'un congé : 609 individus sont concernés (445 titulaires et 164 contractuels) contre 579 en 2018. Ce léger accroissement s'explique par une augmentation du nombre d'enseignants titulaires et contractuels concernés par un congé.

Les différents types de congés génèrent 26 288 jours d'arrêt (+ 2 000 par rapport à l'année précédente), équivalent à 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. Le nombre de jours d'arrêt a augmenté pour toutes les catégories de personnels, sauf chez les BIATSS contractuels où la baisse observée est liée à une nette diminution du nombre de congés maternité.

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

- 43 % des BIATSS titulaires,
- 32 % des BIATSS contractuels,
- 14 % des enseignants titulaires,
- 14 % 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 514 personnels pour près de 13 000 jours d'arrêt de travail, ce qui représente presque la moitié de l'ensemble des jours d'arrêt. Pour ce type de congé, près de la moitié des arrêts sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 13 % de l'ensemble des jours d'arrêt. À l'inverse, 9 % des arrêts de travail sont supérieurs à 30 jours, mais ils concentrent 35 % des jours non travaillés. Près de 50 % des agents concernés par un congé maladie sont des BIATSS titulaires alors qu'ils constituent moins de 30 % des personnels de l'établissement.

Par ailleurs, concernant les congés longue maladie, une forte augmentation caractérise les BIATSS titulaires : le nombre de jours moyen par agent concerné passe de 182 en 2018 à 273 en 2019.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés⁴ des personnels⁵ de l'Université en 2018 et en 2019

	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 2018	579	24 394	23,8	4,7
Année 2019	609	26 288	25,3	5,1

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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 (2 429 en 2018 et 2 406 en 2019).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 376,43 en 2018 et 2 351,65 en 2019) par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures). Ce produit est ensuite rapporté à l'horaire minimal quotidien de 7h22 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés (518 406 jours en 2018, 513 000 en 2019).

■ Répartition des personnels titulaires⁷ selon le type de congé en 2018 et en 2019

		2018			2019		
		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	256	7 498	29,3	256	7 142	27,9
	Congé longue maladie	13	2 364	181,8	21	5 735	273,1
	Congé longue durée	11	3 153	286,6	9	2 408	267,6
	Congé maternité	10	1 051	105,1	4	313	78,3
	Congé paternité	9	100	11,1	4	40	10,0
	Sous-total	299	14 166	47,4	294	15 638	53,2
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	95	2 470	26,0	117	2 373	20,3
	Congé longue maladie	2	291	145,5	6	960	160,0
	Congé longue durée	2	541	270,5	1	365	365,0
	Congé maternité	16	1 611	100,7	21	1 716	81,7
	Congé paternité	8	90	11,3	6	66	11,0
	Sous-total	123	5 003	40,7	151	5 480	36,3
Ensemble		422	19 169	45,4	445	21 118	47,5

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

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 2018 et en 2019

		2018			2019		
		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	116	2 600	22,4	121	2 673	22,1
	Congé grave maladie	2	592	296,0	2	442	221,0
	Congé maternité	11	1 075	97,7	3	229	76,3
	Congé paternité	7	76	10,9	3	33	11,0
	Sous-total	136	4 343	31,9	129	3 377	26,2
Enseignants contractuels	Congé maladie	11	172	15,6	20	570	28,5
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	7	673	96,1	13	1 202	92,5
	Congé paternité	3	37	12,3	2	21	10,5
	Sous-total	21	882	42,0	35	1 793	51,2
Ensemble		157	5 225	33,3	164	5 170	31,5

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

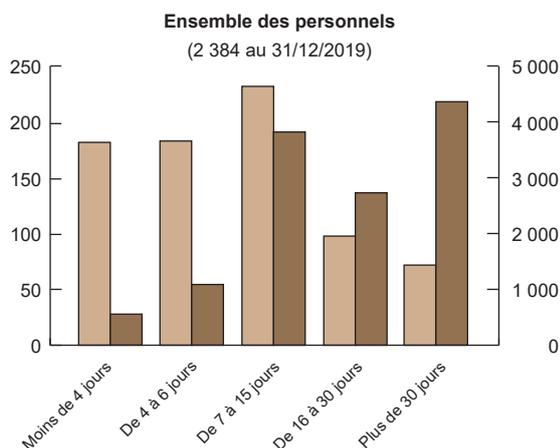
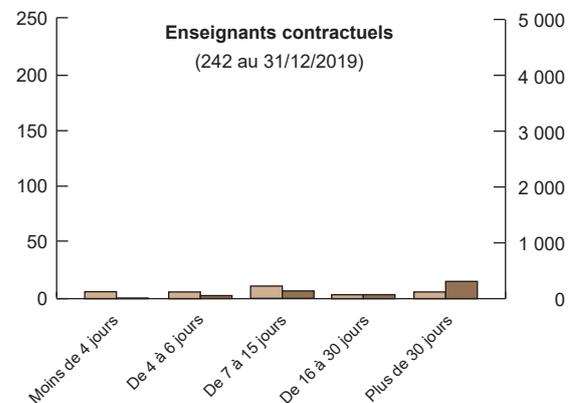
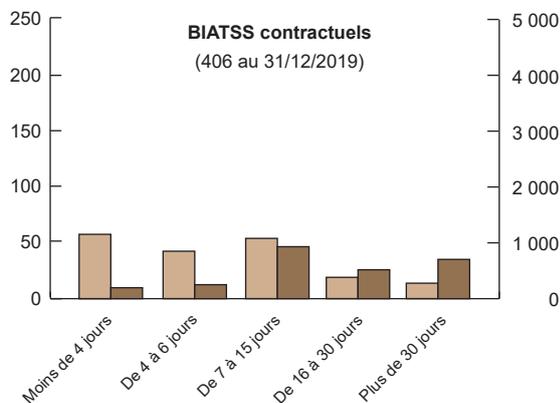
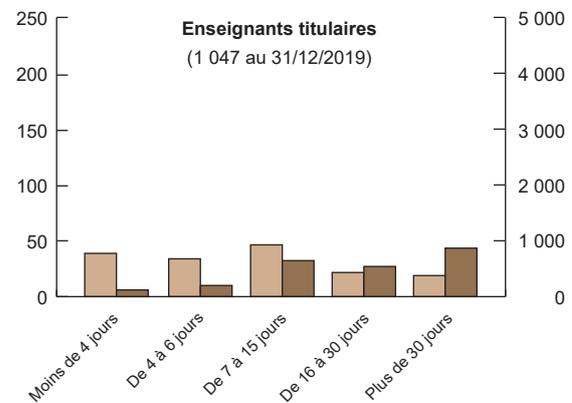
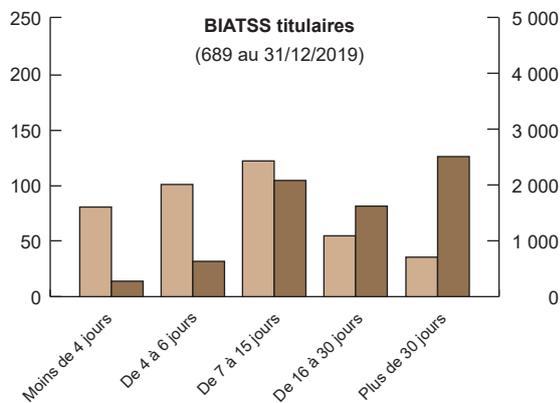
⁸ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2019

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	271	24,8	587	4,6
Arrêts de 4 à 6 jours	227	20,7	1 103	8,6
Arrêts de 7 à 15 jours	375	34,2	3 868	30,4
Arrêts de 16 à 20 jours	61	5,6	1 062	8,3
Arrêts de 21 à 30 jours	67	6,1	1 711	13,4
Arrêts de 31 à 50 jours	72	6,6	2 605	20,4
Arrêts de plus de 50 jours	22	2,0	1 822	14,3
Total	1 095	100,0	12 758	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

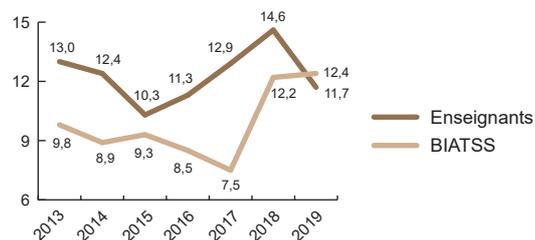
Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2019



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

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2013 et 2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2019

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Moins de 35 ans	8,9	7,8	2,7	4,5
De 35 à 44 ans	25,7	24,5	42,2	27,3
De 45 à 54 ans	36,7	41,4	30,8	38,2
55 ans et plus	28,7	26,3	24,3	30,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

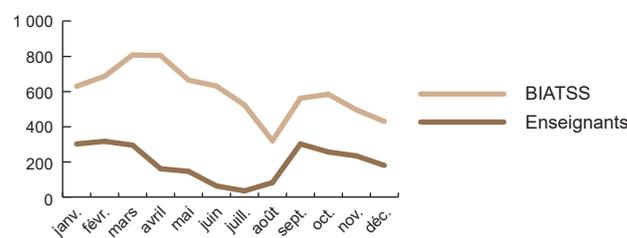
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2019

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Hommes	40,5	37,0	34,3	62,2
Femmes	59,5	63,0	65,7	37,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2019



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2011 à 2019 (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
BIATSS (Année 2018) ⁹	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
BIATSS (Année 2019) ⁹	576	25	4,3	21,4	78,6	2,2
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
Enseignants (Année 2018) ⁹	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8
Enseignants (Année 2019) ⁹	202	13	6,4	26,7	73,3	1,7

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2011 à 2019

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 est rétabli à partir du 1^{er} janvier 2018. Dans le tableau ci-dessus, les lignes colorées correspondent aux années où la journée de carence s'applique aux fonctionnaires.

5.2.3 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 2019, 153 personnels (+25 % par rapport à l'année précédente), dont 106 femmes, ont bénéficié au total de 408,5 journées (+21 % par rapport à 2018). Près de 45 % des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 20 % ont eu recours à plus de quatre journées.

5.3 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). Il s'agit d'un dispositif leur permettant d'être dispensés d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter ou finaliser des projets de recherche. Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur a été mis en œuvre en 2019 (arrêté du 30 septembre 2019 publié au Bulletin Officiel n°36 du 3 octobre 2019). Il s'agit du **congé pour projet pédagogique**. Il traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants. Le bénéficiaire d'un CPP reste en position d'activité, conserve sa rémunération et est déchargé de son service d'enseignement durant le congé.

Les CRCT/ CPP sont accordés :

- pour une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins trois ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature.
- pour une durée de six mois après un congé de maternité ou un congé parental à la demande de l'enseignant-chercheur.

Enfin, 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 2019, trois professeurs des universités et 12 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Aucun congé pour projet pédagogique n'a été attribué.

Par ailleurs, 22 enseignants-chercheurs (dont 13 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2018 et en 2019

	2018	2019
CRCT	12	15
Délégation	19	22
Ensemble	31	37

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

Cette action est en cours de réalisation. Un extrait d'un guide édité par le MESRI et relatif aux mobilités des enseignants-chercheurs (disponibilité, détachement, délégation...) a été diffusé aux enseignants-chercheurs en septembre 2018.

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2019 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 2019 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'Université de Franche-Comté au cours de l'année 2019 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	39
Prestations sociales	1
Heures complémentaires et vacances	5
Charges patronales	61
Ensemble	116

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés dans l'établissement au 31/12/2019 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2019 (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 2019,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2019 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2018 et perçoivent en 2019 des rappels sur l'année précédente.

À noter : jusqu'en 2018, certains tableaux permettaient d'identifier le nombre d'ETPT. Cette information n'est plus disponible à partir de 2019. Dans un souci de lisibilité, seul le nombre d'agents est indiqué, il englobe les personnels pour lesquels les éléments de paie ne participent pas au décompte des ETPT.

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 s'élève à près de 165 millions d'euros en 2019. Une relative stabilité est observée depuis 2017.

■ Évolution de la masse salariale¹ entre 2017 et 2019 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale ²
2017	15 042 415,90	149 818 472,61	164 867 716,52
2018	14 850 434,79	149 566 759,68	164 417 194,47
2019	14 259 699,26	150 397 185,75	164 656 885,01

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2017 à 2019

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. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1^{er} février 2017. À cette date, une augmentation de 0,6 % a porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois.

- Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

- L'évolution des cotisations patronales

En 2019, 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 entre 2018 et 2019 en raison de la baisse de la cotisation accident du travail. Elles passent de 40,75 % à 40,65 %.

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'Université de Franche-Comté au titre de l'année 2019 (cf. annexe 6 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 10 juillet 2018).

On distingue :

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

À l'Université de Franche-Comté, pour l'année 2019, le GVT solde est estimé à + 0,80 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,80 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1 020 000 euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

3 La réforme des carrières et des rémunérations

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

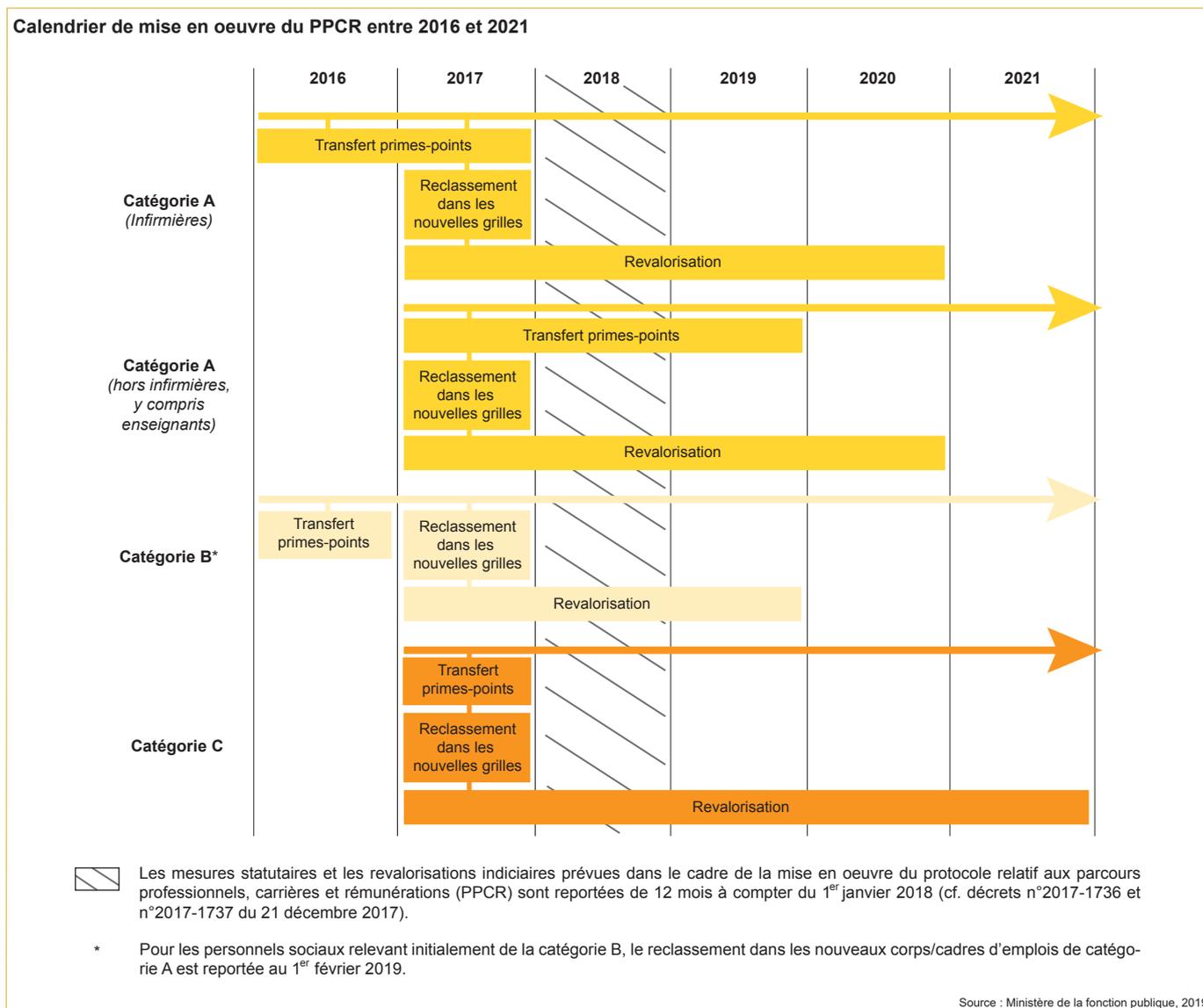
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP

À partir du 1^{er} janvier 2016, le RIFSEEP remplace progressivement la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État (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 (État, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B et C) progressivement de 2016 à 2021. En pratique, le PPCR rénove les textes relatifs aux carrières, fait évoluer les rémunérations (une partie des primes des agents est transformée en points d'indice en vue d'une amélioration du niveau des retraites) et prévoit une modification des grilles de rémunération.



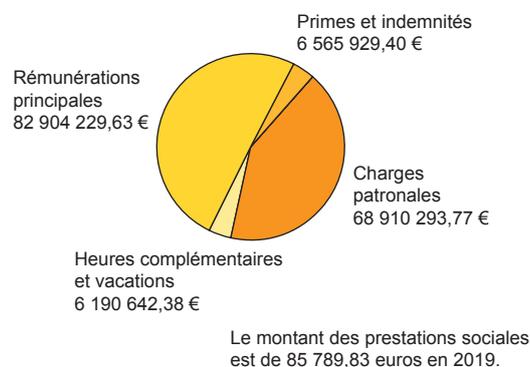
4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,3 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,7 %) ;
- les prestations sociales (0,05 %) ;
- les charges patronales : elles représentent près de 42 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'État. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2019



Masse salariale totale
164 656 885,01 euros

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

4.1 La rémunération principale

En 2019, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 82,9 millions d'euros (+ 0,2 % par rapport à 2018). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (25 847 237,88 euros pour les BIATSS et 56 008 899,83 euros pour les enseignants) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,1 % et 1,2 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population en 2018 et 2019

			Nombre d'agents Année 2019	Montant total (en euros) Année 2019	Montant total (en euros) Année 2018
BIATSS	Non permanents	CDD	501	6 942 907,16	6 618 321,91
		CDI	100	1 992 324,89	1 915 805,21
	Permanents	Titulaires	737	17 269 084,48	17 391 841,22
BIATSS			1 331	26 204 316,53	25 925 968,34
Enseignants	Non permanents	CDD	468	6 820 980,14	7 257 980,12
		Invités	19	112 465,69	79 638,84
	Permanents	CDI	7	167 272,22	129 609,31
		Titulaires	1 090	49 599 195,05	49 363 810,46
Enseignants			1 582	56 699 913,10	56 831 038,73
Ensemble			2 903	82 904 229,63	82 757 007,07

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

4.1.1 Le traitement brut 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 2019, les indicateurs calculés à partir du traitement brut mensuel sont légèrement supérieurs à ceux observés en 2018. Parallèlement, l'âge moyen des BIATSS et des enseignants a augmenté. En 2019, le traitement brut mensuel moyen est de 2 091 euros chez les BIATSS et de 3 879 euros chez les enseignants. Le traitement brut médian est quelque peu inférieur : respectivement 1 919 et 3 730 euros.

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

La comparaison hommes/femmes laisse apparaître des niveaux de rémunération plus faibles chez les femmes enseignantes. Cela s'explique par un effet démographique : les femmes sont plus jeunes que les hommes (l'âge moyen est respectivement de 47,7 ans et 49,8 ans) et sont peu représentées parmi les professeurs des universités et les enseignants hospitalo-universitaires (respectivement 20 % et 24 % de l'effectif contre 37,8 % pour l'ensemble des enseignants). La situation est plus nuancée chez les BIATSS. Il apparaît cependant que les hommes des filières AENES et ITRF sont mieux rémunérés que les femmes. Une situation inverse caractérise les personnels des bibliothèques.

■ Traitement brut mensuel des personnels titulaires en 2019 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	204	2 304	2 668	3 063	2 747
BIATSS catégorie B	193	1 785	2 020	2 179	2 020
BIATSS catégorie C	311	1 588	1 645	1 798	1 705
Personnels AENES et médico-sociaux	228	1 645	1 828	2 103	1 992
Personnels ITRF	409	1 692	1 945	2 451	2 128
Personnels des bibliothèques	71	1 641	2 038	2 502	2 194
BIATSS titulaires	708	1 664	1 919	2 354	2 091
PR	182	4 545	5 182	5 579	5 069
PUPH	78	4 043	5 000	5 497	4 872
MCF	511	3 284	3 489	3 889	3 585
MCUPH	34	2 437	2 962	3 254	2 897
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	278	2 929	3 543	3 889	3 481
Enseignants titulaires	1 083	3 327	3 730	4 402	3 879

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

■ Traitement brut mensuel des personnels titulaires hommes en 2019 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	106	2 282	2 645	3 067	2 732
BIATSS catégorie B	69	1 860	2 043	2 224	2 034
BIATSS catégorie C	85	1 575	1 673	1 824	1 700
Personnels AENES et médico-sociaux	31	1 848	2 043	2 879	2 385
Personnels ITRF	207	1 762	2 043	2 478	2 205
Personnels des bibliothèques	22	1 566	1 861	2 370	2 008
BIATSS titulaires	260	1 731	2 043	2 487	2 210
PR	147	4 619	5 305	5 828	5 139
PUPH	64	4 128	5 000	5 497	4 906
MCF	295	3 417	3 566	3 889	3 614
MCUPH	20	2 370	2 823	3 304	2 879
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	150	3 053	3 730	3 889	3 627
Enseignants titulaires	676	3 435	3 889	4 619	4 049

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

■ **Traitement brut mensuel des personnels titulaires femmes en 2019 - Indicateurs de dispersion (en euros)**

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	98	2 390	2 691	3 060	2 763
BIATSS catégorie B	124	1 785	2 020	2 158	2 012
BIATSS catégorie C	226	1 593	1 645	1 781	1 706
Personnels AENES et médico-sociaux	197	1 645	1 786	2 058	1 931
Personnels ITRF	202	1 640	1 836	2 336	2 049
Personnels des bibliothèques	49	1 692	2 043	2 749	2 277
BIATSS titulaires	448	1 645	1 828	2 184	2 022
PR	35	3 889	4 619	5 497	4 774
PUPH	14	4 051	4 831	5 351	4 716
MCF	216	3 219	3 435	3 889	3 546
MCUPH	14	2 575	2 991	3 209	2 923
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	128	2 732	3 515	3 730	3 308
Enseignants titulaires	407	3 212	3 524	3 889	3 596

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

Méthodologie :

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du traitement brut mensuel moyen de chaque personnel au cours de l'année 2019. Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte (à titre d'exemple, un maître de conférence qui devient professeur des universités est comptabilisé parmi les maîtres de conférences la première partie de l'année et parmi les professeurs des universités la seconde partie). Concernant les personnels à temps partiel, les traitements bruts sont indiqués en équivalent temps plein. Les jours de carence pour maladie sont décomptés du traitement brut.

Ne sont pas comptabilisés :

- les personnels concernés uniquement par des rappels sur l'année précédente (2018),
- les personnels percevant moins d'un mois de paie sur l'année 2019,
- les personnels pour lesquels le régime de rémunération correspond à un demi-traitement sur au moins un mois de paie en 2019 en raison d'un congé pour maladie ordinaire (CMO), d'un congé longue maladie (CLM) ou d'un congé longue durée (CLD).

Définitions :

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

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

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

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

4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels

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

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

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

05 Rémunérations des personnels

4.1.3 Les compléments au traitement

La nouvelle bonification indiciaire et le supplément familial de traitement sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut. Les personnels de l'Université de Franche-Comté ne sont pas concernés par l'indemnité de résidence, attribuée à certains fonctionnaires pour compenser les différences du coût de la vie selon les territoires, puisque les communes d'affectation des agents ne sont pas éligibles à ce dispositif.

4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

À l'Université de Franche-Comté, 66 BIATSS perçoivent une NBI en 2019 (trois personnels sont comptabilisés deux fois en raison d'une modification du nombre de points d'indice attribués au cours de l'année). Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour plus de 80 % des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 79 925 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.

■ NBI accordées en 2019

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
10 points	1	562,31
15 points	9	7 455,49
20 points	26	24 843,36
25 points	14	15 877,14
30 points	15	21 955,37
40 points	1	2 249,28
50 points	3	6 982,14
Total	66	79 925,09

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

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

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. À partir du deuxième enfant, il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut mensuel de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

À l'Université de Franche-Comté, 779 agents (31 % des BIATSS et 35 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2019.

La dépense totale s'élève à 968 167 euros, soit 14 000 euros de plus qu'en 2018. Plus de 70 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

■ Critères d'attribution du SFT

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

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2018 et 2019

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2019	Année 2019	Année 2018
BIATSS	Non permanents	CDD	77	59 792,16	40 048,49
		CDI	33	17 374,46	22 244,33
	Permanents	Titulaires	227	199 986,94	202 496,93
BIATSS			335	277 153,56	264 789,75
Enseignants	Non permanents	CDD	24	18 810,59	24 341,25
		CDI	1	2 764,86	2 225,16
	Permanents	Titulaires	420	669 437,82	663 127,88
Enseignants			445	691 013,27	689 694,29
Ensemble			779	968 166,83	954 484,04

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

4.2 Les rémunérations accessoires

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

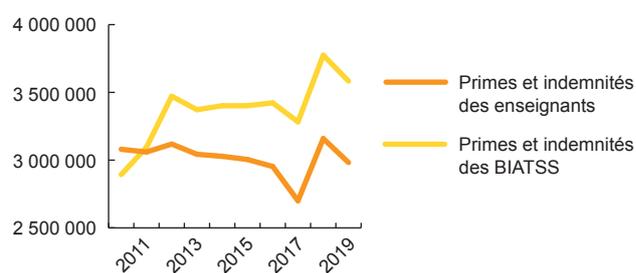
4.2.1 Les indemnités et les primes

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

En 2019, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente près de 6,5 millions d'euros, soit 4 % de la masse salariale. Par rapport à l'année précédente, les primes des BIATSS et des enseignants ont diminué de 5 %.

Cette situation s'explique, d'une part par une baisse du nombre de BIATSS titulaires, et d'autre part par le report de la deuxième phase relative au transfert primes/points en raison du gel des mesures prévues dans le cadre du PPCR en 2018. Pour les personnels de catégorie A (enseignants et BIATSS), le transfert primes/points passe de 13,92 euros par mois pour un personnel à temps complet en 2018 à 32,42 euros en 2019.

Évolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2019 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2019

■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2018 et 2019

			Nombre de bénéficiaires Année 2019	Montant global des primes et indemnités Année 2019	Montant global de la masse salariale ³ Année 2019	% de la masse salariale Année 2019	Montant global des primes et indemnités Année 2018	% de la masse salariale Année 2018
BIATSS	Non permanents	CDD	265	540 044,17	10 881 503,14	4,96	491 949,69	4,74
		CDI	100	279 299,10	3 188 550,92	8,76	277 962,97	8,99
	Permanents	Titulaires	735	2 764 180,37	35 961 049,81	7,69	3 004 619,04	8,25
BIATSS			1 093	3 583 523,64	50 031 103,87	7,16	3 774 531,70	7,56
Enseignants	Non permanents	CDD	273	96 168,79	13 863 013,77	0,69	83 417,65	0,58
		CDI	7	2 697,18	285 385,10	0,95	307,44	0,13
	Permanents	Titulaires	1 092	2 883 539,79	100 319 237,25	2,87	3 075 588,80	3,07
Enseignants			1 369	2 982 405,76	114 467 636,12	2,60	3 159 313,89	2,76
Ensemble			2 457	6 565 929,40	164 498 739,99	3,99	6 933 845,59	4,22

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

³ Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (158 145,02 euros) n'est pas prise en compte dans le 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 9 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 10 juillet 2018.

05 Rémunérations des personnels

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

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

- **La Prime de Charges Administratives (PCA)** : elle est attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 9 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 10 juillet 2018.

- **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 titulaire), 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.

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

■ Primes perçues par les enseignants en 2018 et 2019

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2019	Montant total (en euros) Année 2019	Montant total (en euros) Année 2018
PRES / PES	938	1 161 786,91	1 184 462,40
PEDR (PEXS avant 2014)	134	792 915,28	791 940,78
PRP	427	524 951,01	513 440,49
Indemnité compensatrice CSG	1 084	450 942,46	448 393,53
PCA	52	176 485,32	174 423,34
PA	4	53 475,63	55 795,32
PRR	28	36 881,96	34 463,47
Indemnité membres du CNU	33	26 903,00	32 156,00
GIPA	50	25 132,08	497,28
Indemnité dégressive	6	1 686,95	1 344,46
Autres primes et indemnités ⁵	3	7 532,20	12 386,34
Transfert primes/points	981	-375 153,01	-173 714,61
Enseignants titulaires	1 092	2 883 539,79	3 075 588,80
PRES	63	58 746,80	42 520,83
Indemnité compensatrice CSG	224	14 833,77	22 486,78
GIPA	15	2 988,15	718,31
Autres primes et indemnités ⁵	6	19 600,07	17 691,73
Enseignants contractuels	273	96 168,79	83 417,65
Autres primes et indemnités ⁵	7	2 697,18	307,44
Enseignants CDI	7	2 697,18	307,44
Ensemble	1 369	2 982 405,76	3 159 313,89

⁴ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RÁPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

⁵ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

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'État.

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 à l'Université de Franche-Comté. 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 et mis en place en février 2018 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre.

Les primes relatives aux personnels des bibliothèques seront prochainement intégrées dans le RIFSEEP. Il s'agit de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) et des indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques (indemnité spéciale des conservateurs, prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques, indemnité de sujétions spéciales pour les personnels de magasinage...).

D'autres primes et indemnités concernent les BIATSS. Il s'agit notamment de l'indemnité pour congés non pris (paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps) et de l'indemnité compensatrice CSG. Par ailleurs, le complément de rémunération remplace, pour les BIATSS contractuels, la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), l'IAT et l'IFTS. Cette modification est effective à partir de la paie du mois de mars 2019.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2018 et 2019

	Nombre de bénéficiaires ⁶ <i>Année 2019</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2019</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2018</i>
IFSE	651	2 369 849,96	2 916 573,64
Indemnité compensatrice CSG	735	221 086,56	222 412,61
IFTS	32	83 517,77	84 315,38
IAT	31	60 264,01	55 688,78
Indemnité spéciale conservateurs	10	59 428,57	69 363,94
Indemnité congés non pris (CET)	41	57 600,00	39 050,00
Complément indemnitaire	462	49 197,56	59 543,11
Prime technicité forfaitaire bib.	35	38 484,61	37 839,22
Prime de fonction informatique ⁷	-	-	29 115,40
Indemnité sujétions spéciales magas.	28	20 160,45	19 339,64
Jours CET option RAFF	6	3 244,61	3 076,60
GIPA	6	1 414,48	71,04
Indemnité dégressive	7	1 023,47	395,92
Autres primes et indemnités ⁸	3	5 778,81	31 401,29
PPRS	-	-	-428 393,62
Transfert primes/points	724	-173 936,35	-135 173,91
Régularisation	2	-32 934,14	-
BIATSS titulaires	735	2 764 180,37	3 004 619,04
Complément de rémunération	92	213 542,39	-
PPRS	68	37 208,50	224 472,34
Indemnité compensatrice CSG	92	11 323,89	11 410,42
IFTS	9	8 749,32	27 642,62
IAT	6	2 072,25	10 821,57
GIPA	4	252,27	-
Autres primes et indemnités ⁸	6	6 150,48	3 616,02
BIATSS CDI	100	279 299,10	277 962,97
Complément de rémunération	199	398 002,02	-
PPRS	137	74 238,80	395 027,01
Bourses mobilité Marie Curie	11	41 370,67	23 586,00
Indemnité compensatrice CSG	157	17 453,50	25 606,25
IFTS	6	3 925,54	20 107,30
IAT	4	1 579,68	15 837,15
Indemnité responsabilité régisseur	6	1 366,21	196,08
Autres primes et indemnités ⁸	3	2 107,75	11 589,90
BIATSS CDD	265	540 044,17	491 949,69
Ensemble	1 093	3 583 523,64	3 774 531,70

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

⁶ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁷ À partir du 1^{er} janvier 2019, la prime de fonction informatique est supprimée en tant que telle et intégrée dans l'IFSE.

⁸ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

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

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

Malgré l'augmentation du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6 %) et février 2017 (+ 0,6 %) ainsi que la mise en oeuvre du protocole PPCR à partir de 2016 (avec notamment la revalorisation indiciaire des grilles des personnels), la GIPA a été reconduite pour la 12^{ème} année consécutive en 2019 (décret n°2019-1037 du 8 octobre 2019).

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (2,85 % entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

À l'Université de Franche-Comté, après quatre années consécutives de baisse, la masse financière versée au titre de la GIPA a augmenté. Elle s'élève à près de 30 000 euros en 2019 contre 1 300 euros l'année précédente. À titre de comparaison, le montant de la GIPA était de 253 000 euros en 2014.

Entre 2018 et 2019, le nombre de bénéficiaires a plus que doublé (65 enseignants et 11 BIATSS sont concernés en 2019). L'effet conjugué des revalorisations du point d'indice, du transfert primes/points et de la modification des grilles de rémunération ne suffit plus pour compenser l'inflation cumulée sur la période de référence.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2018 et 2019

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2019	Année 2019	Année 2018
BIATSS	Non permanents	CDD	1	12,48	-
		CDI	4	252,27	-
	Titulaires	6	1 414,48	71,04	
BIATSS			11	1 679,23	71,04
Enseignants	Non permanents	CDD	15	2 988,15	718,31
		CDI	-	-	-
	Titulaires	50	25 132,08	497,28	
Enseignants			65	28 120,23	1 215,59
Ensemble			76	29 799,46	1 286,63

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le type de population en 2019

		Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	PUPH	2	1 182,07
	Professeurs des Universités	1	655,98
	MCUPH	1	291,00
	MCF	39	21 423,47
	Enseignants du second degré	7	1 579,56
	Enseignants non permanents	15	2 988,15
Enseignants		65	28 120,23
BIATSS	Filière AENES	2	440,26
	Filière ITRF	1	655,98
	Filière bibliothèque	3	318,24
	BIATSS en CDI	4	252,27
	BIATSS non permanents	1	12,48
BIATSS		11	1 679,23
Ensemble		76	29 799,46

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

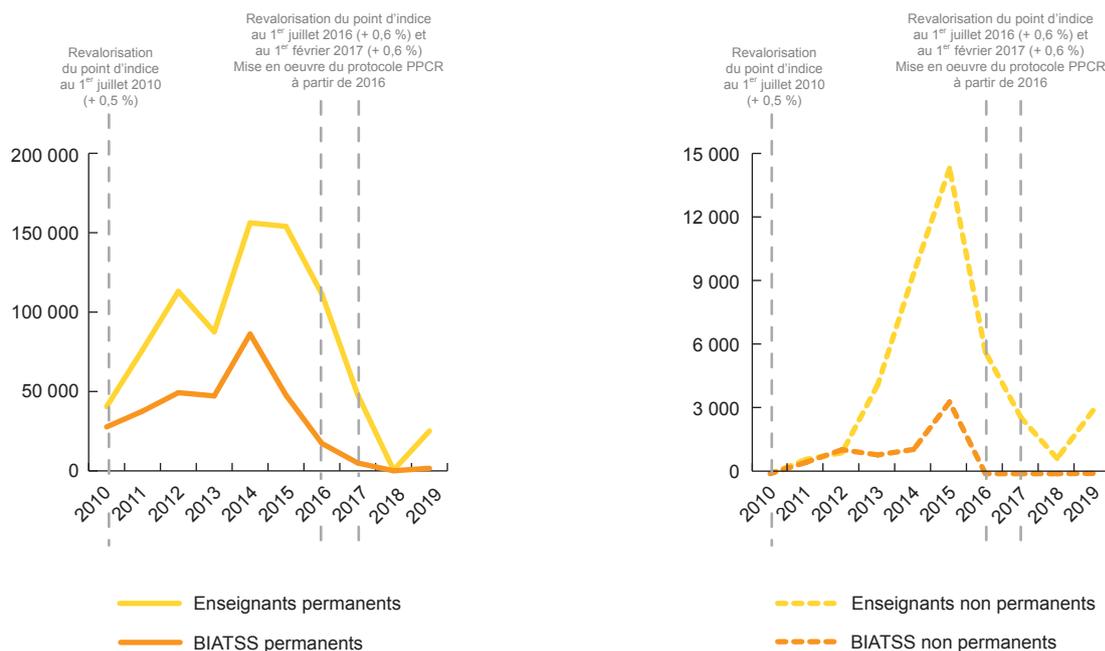
Près de 95 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS.

Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent 2,6 % des enseignants du second degré, 3 % des enseignants hospitalo-universitaires, 6 % des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences principalement) et 6 % des enseignants contractuels (enseignants associés notamment).

Les BIATSS percevant cette indemnité sont pour moitié des personnels de catégorie A, et pour l'autre moitié des agents de catégorie C.

La GIPA est pour partie liée au grade de l'agent et par conséquent à son âge. La plupart des personnels sont déjà bien avancés dans leur carrière : 83 % d'entre eux ont plus de 50 ans.

Évolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2019 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2019

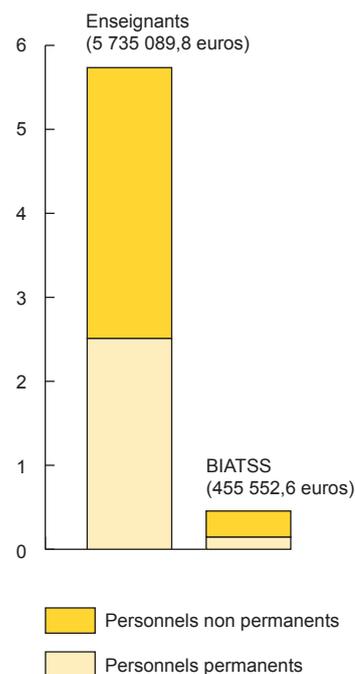
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Entre 2010 et 2018, la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances a diminué de 17 % : elle passe de 6,9 millions d'euros en 2010 à 5,8 millions en 2018. Elle s'élève à 6,2 millions en 2019, toutefois une augmentation artificielle de 237 327 euros due à une régularisation d'heures défiscalisées est à prendre en compte. Ainsi, entre 2018 et 2019, l'accroissement réel est de 3,6 % et peut pour partie s'expliquer par la mise en place de la loi ORE relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants.

Les crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances sont principalement destinés aux enseignants (près de 93 % de la masse financière en 2019). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

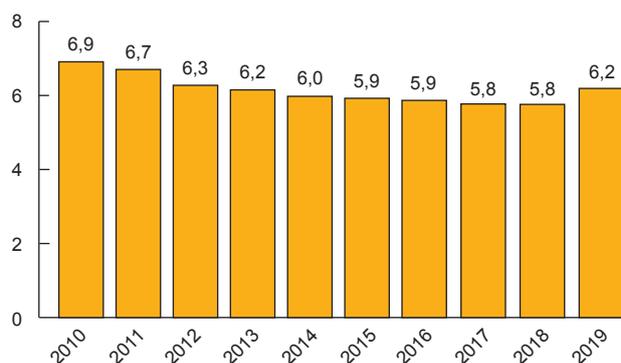
Concernant les enseignants, les personnels de l'établissement bénéficient de 44 % des moyens, le reste sert à rémunérer des personnels extérieurs. Chez les BIATSS, la situation est plus nuancée : plus de 68 % du montant est affecté aux personnels non permanents.

Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances selon le type de population en 2019 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2010 et 2019 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2019

05 Rémunérations des personnels

4.3 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 a progressivement diminué jusqu'en 2016. Depuis 2017, une seule ARE a été versée à un ancien personnel de l'établissement (765,23 euros en 2018).

En 2019, 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 ont plus que doublé depuis 2010. Elles s'élèvent à près de 86 000 euros pour 343 personnels en 2019. Par rapport à l'année précédente, les BIATSS et enseignants non permanents sont davantage concernés. Le montant mensuel moyen par agent est globalement stable, il s'élève à 20 euros en 2019.

■ Remboursement des frais de transport en 2018 et 2019

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2019</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2019</i>	Montant global frais de transport <i>Année 2018</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	74	13 567,28	8 822,60
		CDI	11	2 444,18	2 688,19
	Permanents	Titulaires	84	19 382,69	19 611,77
BIATSS			169	35 394,15	31 122,56
Enseignants	Non permanents	CDD	61	9 879,47	7 586,59
		CDI	113	40 516,21	38 175,03
	Permanents	Titulaires	174	50 395,68	45 761,62
Enseignants			174	50 395,68	45 761,62
Ensemble			343	85 789,83	76 884,18

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 et 2019

4.4 Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'État. 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 plafonné⁹.

En 2019, les charges patronales représentent 68,9 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui s'élevait à 62,14 % de la rémunération brute en 2010, a augmenté régulièrement pour atteindre 74,28 % en 2013. Ce taux n'a pas évolué depuis.

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

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

⁹ 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 2019

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	49 414 241,86
Cotisations URSAAF	8 946 363,87
Allocations familiales	4 463 395,41
Assurance vieillesse	1 885 961,69
Versement transport	1 501 871,27
IRCANTEC	829 576,44
ASSEDIC	777 325,49
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	425 234,06
RAFP	412 907,08
Contribution solidarité autonomie personnels civils	255 140,34
Erreur Trésorerie générale	96,98
Régulation prélèvement à la source	-1 820,72
Total	68 910 293,77

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à un peu moins de 165 millions d'euros en 2019. Près de 70 % de ce montant (114,6 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (50 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2019

		Nombre d'agents ¹⁰	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	90 153,74
	Enseignants du 2 nd degré	286	23 231 586,50
	Enseignants-chercheurs	699	66 261 919,14
	Enseignants hospitalo-universitaires	110	10 663 391,32
	Enseignants en CDI	7	285 385,10
	Congés formations	3	72 186,55
Enseignants permanents		1 103	100 604 622,35
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	90	1 477 799,96
	Associés MCF mi-temps	31	759 670,58
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	6	214 994,71
	ATER	96	1 762 077,26
	Doctorants	188	4 358 317,24
	Enseignants contractuels	41	691 186,21
	Lecteurs / Maîtres de langues	26	519 106,83
	Praticien hospitalo-univ.	11	166 656,87
	Enseignants invités	19	158 145,02
	Vacataires	2 328	3 913 204,11
Enseignants non permanents		2 799	14 021 158,79
Enseignants		3 891	114 625 781,14
BIATSS permanents	Filière AENES	231	10 550 822,95
	Filière bibliothèque	74	3 646 906,58
	Filière ITRF	428	21 490 530,10
	Personnels médico-sociaux	5	261 624,06
	BIATSS en CDI	101	3 188 550,92
	Congés formations	1	11 166,12
BIATSS permanents		838	39 149 600,73
BIATSS non permanents	Contractuels PACTE	3	30 329,76
	Contractuels CDD	570	6 349 382,47
	Contractuels chercheurs CDD	197	4 442 032,91
	Apprentis	7	59 758,00
BIATSS non permanents		772	10 881 503,14
BIATSS		1 603	50 031 103,87
Ensemble		5 460	164 656 885,01

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019

¹⁰ Par rapport aux années précédentes, le nombre d'agents est calculé en 2019 sans tenir compte des ETPT. Les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT sont donc comptabilisés : il s'agit des vacataires (2 328 agents) et des contractuels étudiants qui représentent 273 individus en 2019 (ils figurent parmi les contractuels CDD).

06

Formation et accompagnement des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté

1.1 Les textes de référence

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

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État,
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congé de formation professionnelle),
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité (dont Compte Personnel de Formation), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires,
- Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

L'effort formation de l'Université de Franche-Comté comprend l'ensemble des dispositifs conduits par différents services, par les composantes et laboratoires. Dans ce contexte, les services Formation Continue et OSE (Orientation Stage Emploi) jouent un rôle particulier.

1.2 Les différents objectifs du service Recrutement Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels (RACPP)

Le service RACPP s'organise autour de six objectifs :

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

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

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

1.3 La Commission de la Formation Permanente

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

La Commission de la Formation Permanente a pour attribution :

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

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

1.4 Le règlement formation à l'Université de Franche-Comté

L'année 2019 est marquée par l'élaboration d'un règlement formation à l'Université de Franche-Comté. Il est mis en place à la demande du vice-président Ressources Humaines et réalisé en concertation avec les représentants des organisations syndicales. Il définit les droits et obligations des personnels de l'Université en matière de formation permanente, dans le respect des textes réglementaires. Il présente également les dispositifs et procédures de formation permanente gérés par le service RACPP. Outil de sensibilisation et de communication sur la politique de formation interne, ce document est porté à la connaissance de tous les personnels de l'établissement et est disponible sur le site intranet de l'université.

Il sera voté le 31 janvier 2020 lors d'une réunion exceptionnelle de la Commission de la Formation Permanente et validé le 4 février 2020 par le Comité Technique.

1.5 Le plan de formation

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

Le plan est actualisé régulièrement et animé pour répondre aux besoins exprimés dans un délai raisonnable de réponse aux services demandeurs. En 2019, un travail de révision du plan de formation a été effectué par le service RACPP. Il a été présenté en Commission de la Formation Permanente.

1.6 Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel d'Activités (CPA) est créé depuis le 1^{er} janvier 2018. Il s'agit d'un compte personnel et sécurisé, accessible en ligne sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr, il est consultable par chaque agent.

Les droits sont de deux ordres :

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

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

2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2019

Pour chaque axe de formation, les agents inscrits et présents sont comptabilisés. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires. En 2019, 1 593 inscriptions sont recensées (ce qui représente une diminution de 13 % par rapport à l'année précédente), 1 306 stagiaires ont effectivement suivi une formation (soit 14 % de moins qu'en 2018). Le taux de participation (présents/inscrits) est stable, il s'élève à 82 % en 2019. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'établissement ; seuls 40 personnels ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel.

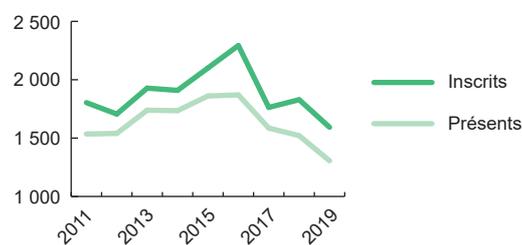
Les moyens accordés au titre de la formation permanente s'élèvent à près de 186 300 euros en 2019. La dotation attribuée dans le cadre du contrat quinquennal représente 95 % du montant global.

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2017 à 2019 (en euros)

	2017	2018	2019
Dotation « contrat quinquennal »	184 500	177 500	177 500
Facturation UTBM	1 302	676	1 620
Facturation ENSMM	1 582	596	459
Facturation autres établissements	1 253	3 704	6 718
Ensemble	188 637	182 476	186 297

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2017 à 2019

Évolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2019



Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2011 à 2019

Pour l'année 2019, près de 3 000 heures de formation ont été réalisées pour 1 306 stagiaires (445 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'Université de Franche-Comté pour 40 personnels). Le coût de l'ensemble des formations s'élève à près de 200 000 euros, soit 25 % de plus que l'année précédente. Cela revient à une dépense de 66 euros en moyenne par heure de formation et de 151 euros par stagiaire.

Entre 2018 et 2019, la répartition des effectifs dans certains domaines de formation s'est sensiblement modifiée :

- Concernant les applications de gestion, une diminution d'une certaine de stagiaires est observée. La formation e-candidat (inscription des étudiants), très sollicitée en 2018 a été moins demandée en 2019. Par ailleurs, la formation au logiciel Alfa (gestion du patrimoine immobilier) proposée en 2018 suite à l'achat du produit n'a pas été reconduite l'année suivante.
- Dans les domaines de la valorisation des ressources humaines et de la bureautique, le nombre de stagiaires a également diminué, mais de manière moins importante. Cette évolution est dépendante du nombre de sessions de formations, moins nombreuses en 2019 qu'en 2018.

Deux domaines de formation présentent un profil particulier : le nombre de stagiaires augmente légèrement entre 2018 et 2019, le nombre d'heures de formations s'accroît nettement et le coût des formations est multiplié par deux ou trois. Il s'agit d'une part des formations relatives à l'adaptation à l'emploi et à l'environnement professionnel où l'accroissement est pour partie lié à la politique de formation de l'Université de Franche-Comté dans l'objectif d'obtenir une meilleure technicité des agents. À titre d'exemple, les formations cvthèque, illetrisme, protection des données, prélèvement à la source et codification de la paie ont été suivies en 2019. D'autre part, dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, les évolutions sont dépendantes de trois facteurs : le développement de nouvelles formations (Vigipirate, formation aux gestes des premiers secours dans le cadre de la circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation de ces formations auprès de l'ensemble des agents publics), l'augmentation notable du nombre de sessions de formations (concernant notamment les habilitations électriques) et la mise en place de formations spécifiques (expérimentation animale niveau applicateur par exemple).

Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2019

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	199	184	92,5	191	20 161	109,6
Bureautique	55	51	92,7	136	7 630	149,6
Applications de gestion	169	158	93,5	157	7 590	48,0
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	280	217	77,5	213	22 683	104,5
Hygiène / Sécurité	446	330	74,0	587	49 857	151,1
Nouvelles technologies / TICE	90	65	72,2	87	6 790	104,5
Valorisation des ressources humaines / Management	192	176	91,7	219	31 077	176,6
Langues étrangères	93	56	60,2	645	21 210	378,8
BIBLIEST ¹	29	29	100,0	318	7 314	252,2
Total plan de formation Université de Franche-Comté	1 553	1 266	81,5	2 553	174 312	137,7
Financements individuels (hors plan de formation)	40	40	100,0	445	23 572	589,3
Total général	1 593	1 306	82,0	2 998	197 884	151,5

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2019

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.

Plus de 70 % des stagiaires sont des personnels titulaires (ces derniers représentent 73 % de l'effectif de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2019). Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (204 stagiaires, soit l'équivalent de 20 % des enseignants permanents).

Les stagiaires de catégorie C sont les plus nombreux : 41 % de l'effectif alors qu'ils représentent moins de 20 % de l'ensemble des personnels de l'établissement. À l'inverse, 34 % des stagiaires sont des personnels de catégorie A qui, à l'Université de Franche-Comté, rassemble 70 % de l'effectif. Les agents de catégorie B représentent quant à eux près du quart des stagiaires.

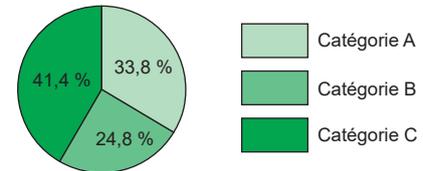
■ **Nombre de stagiaires selon leur statut en 2019²**

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	302
	Filière ITRF	374
	Filière bibliothèque	55
	Personnels CNRS	2
	Enseignants	204
Personnels non titulaires		369
Ensemble		1 306

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2019

² Données estimées pour l'année 2019.

Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2019



Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2019

3 L'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté en 2019

À l'Université de Franche-Comté, l'accompagnement personnalisé est mis en place à partir de janvier 2019, pour les agents et les managers. Un budget de 27 000 euros est alloué pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel.

Au cours de l'année 2019, différentes actions ont été réalisées :

- 10 bilans professionnels,
- 10 coachings pour les personnels d'encadrement,
- 54 entretiens liés à la carrière et à l'évolution professionnelle.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

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

Les deux premières actions sont réalisées à 100 %. Des dispositifs existent dans le plan de formation de l'établissement, ils sont proposés à l'ensemble des personnels. La troisième action, relative à l'égalité, est en cours de réalisation. Plusieurs projets en lien avec le projet Interreg PILE³ ont été réalisés en 2019 :

- dans le cadre de la journée de Bienvenue aux nouveaux personnels de l'Université de Franche-Comté, le 2 septembre 2019, une centaine de personnels et leurs managers ont participé à un théâtre-forum. Les thèmes suivants ont été abordés : l'articulation des temps de vie (professionnelle et privée), la banalisation des propos sexistes, les discriminations inconscientes et la richesse de la diversité,
- trois brochures ont été développées en 2019 pour faire un état des lieux des inégalités entre les filles/femmes et les garçons/hommes. L'objectif est de sensibiliser les personnels de l'Éducation Nationale à l'égalité et aux stéréotypes de genre qui peuvent influencer l'orientation des élèves,
- l'Université de Franche-Comté a repris la campagne d'affichage intitulée « Uni/Unie contre le harcèlement » développée par l'Université de Genève pour sensibiliser le personnel et les usagers des universités aux violences sexistes et sexuelles. Cette campagne a été diffusée dans l'ensemble des composantes de l'Université à la fin de l'année 2019. En complément et pour amener une réflexion sur ces problématiques, une sensibilisation sur le harcèlement et les facteurs des inégalités professionnelles a été proposée le 17 décembre 2019 à l'INSPÉ de Besançon.

³Le projet Interreg PILE est un projet franco-suisse porté par les Universités de Franche-Comté et de Genève. Son objectif est de mieux accueillir et intégrer les femmes dans certaines filières réputées masculines comme les sciences dures, l'informatique ou l'ingénierie et de freiner la féminisation à outrance dans d'autres domaines (sciences humaines et sociales, soins ou langues...).

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

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

Le CHSCT joue un rôle important puisqu'il contribue à la protection de la santé ainsi qu'à la sécurité des personnels. De plus, il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il est composé de deux représentants de l'administration, de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention et du conseiller de prévention de l'établissement. 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). À l'Université de Franche-Comté, les représentants des personnels sont désignés jusqu'au 6 décembre 2022, les représentants des usagers jusqu'au 21 mars 2020.

Le CHSCT a pour principales missions :

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

Les acteurs de la prévention

- un conseiller de prévention, chef du service Hygiène et Sécurité, rattaché au Directeur général des services,
- un ingénieur de prévention à l'UFR Santé, rattaché au directeur de cette composante et fonctionnellement au conseiller de prévention,
- une animatrice en prévention des risques, rattachée hiérarchiquement au conseiller de prévention,
- une centaine d'assistants de prévention encadrés par le conseiller de prévention et répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'Université. Ils assistent et conseillent les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Les assistants de prévention sont chargés :

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

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2019

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 (25 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (environ 50 000 euros, soit un quart du budget). Certaines formations relèvent d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2019, 446 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) diminue, il s'élève à 74 % contre 77 % en 2018 et 88 % en 2017.

■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2019

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Membres CHSCT	19	15	78,9
	CHSCT - Risques psycho-sociaux	19	13	68,4
	Réglementation santé sécurité au travail	28	19	67,9
Total		66	47	71,2
Formations incendie	Maniement des extincteurs	17	13	76,5
Total		17	13	76,5
Risques métiers	Habilitation électrique BR base	65	50	76,9
	Habilitation électrique (recyclage)	83	64	77,1
	Risques chimiques	8	8	100,0
	Risque laser (comprendre et prévenir)	9	0	0,0
	Prévention suicide	1	1	100,0
	Travail en hauteur (escabeau)	10	10	100,0
	Travail en hauteur (échafaudage)	9	7	77,8
	Expérimentation animale - Appicateur	4	4	100,0
	Conduite d'autoclave	9	8	88,9
Total		198	152	76,8
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Formateur	2	2	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	123	89	72,4
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	40	27	67,5
Total		165	118	71,5
Total général		446	330	74,0

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2019

2 Le service médico-psycho-social des personnels

Le service médico-psycho-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'Université de Franche-Comté du 11 mai 2015). Il compte à présent un médecin vacataire, une assistante sociale, une psychologue et une secrétaire. 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 le chef du service 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 2019, le docteur Lesueur-Chatot, en activité au SUMPPS, est médecin de prévention par intérim une demi-journée par semaine. Au cours de cette année, 81 visites médicales ont été réalisées.

Au total, ce sont 73 personnels qui ont pris contact avec le médecin (11 agents ne se sont pas présentés alors qu'un rendez-vous était programmé). 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, la directrice des ressources humaines, la psychologue...). Les motifs de ces visites sont variés. Certaines sont liées à des demandes d'aménagements de poste, à des difficultés au travail (conflits, conditions de travail...), d'autres sont en rapport avec la maladie (congé longue maladie, congé longue durée, reprise d'activité après un congé maladie) ou bien concernent des habilitations afin de valider des formations ayant trait aux risques métiers (habilitation électrique, travail en hauteur, conduite d'autoclave).

2.2 L'accompagnement social des personnels

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

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

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

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

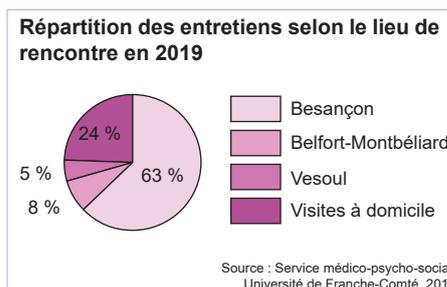
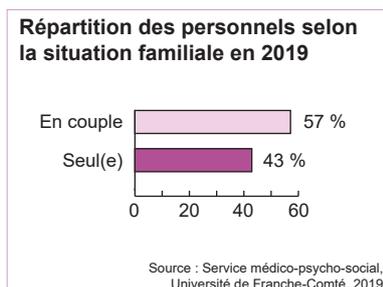
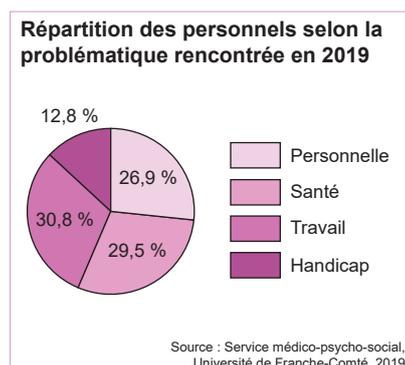
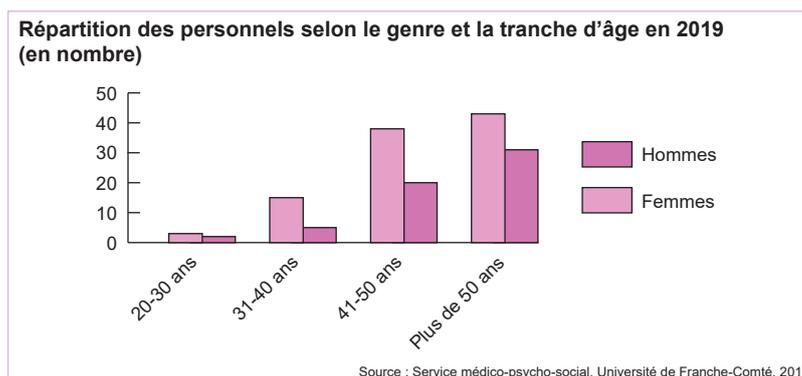
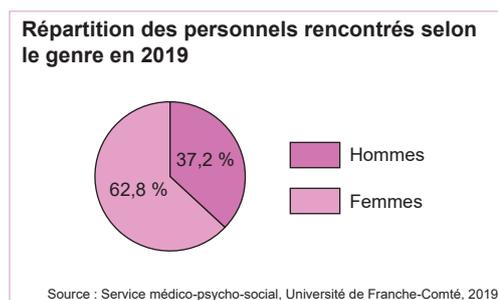
Au cours de l'année 2019, 156 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

- 98 femmes et 58 hommes,
- 119 titulaires et 37 contractuels,
- 63 personnels de catégorie A, 14 de catégorie B et 79 de catégorie C,
- 85 % ont plus de 40 ans,
- 43 % des personnels accompagnés vivent seuls (avec ou sans enfants).

Au total, 323 entretiens ont été réalisés. Ils sont principalement effectués sur le site de Besançon et au domicile de l'agent (respectivement 63 % et 24 % des entretiens).

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

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 2019

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 2019, la commission s'est réunie à 7 reprises. Elle a accordé 53 aides non remboursables pour un montant de 30 100 euros (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et octroyé 6 prêts pour un montant total de 3 608 euros (1 500 euros maximum par personnel à rembourser à court terme, sous 36 mois au plus, selon un échéancier fixé avec l'assistante sociale).

2.3 L'accompagnement psychologique des personnels

Le psychologue du travail peut être sollicité par l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Ses missions principales consistent à accompagner celles et ceux dont la situation de travail génère un stress voire une souffrance psychique.

Il intervient également pour conseiller les composantes, les services centraux et les agents dans la mise en place d'actions préventives d'amélioration des conditions de travail. Son accompagnement peut être individuel, collectif ou individuel et collectif.

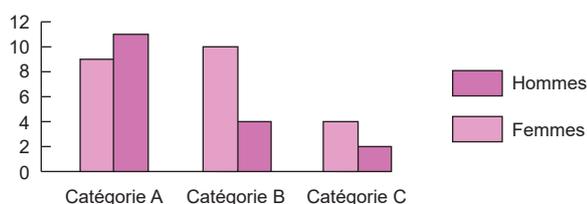
Le psychologue du travail participe aussi à des réunions pluridisciplinaires régulières avec le service des ressources humaines, accompagne les travaux du CHSCT (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations d'enquête), anime des groupes de travail et peut coordonner certaines actions avec des partenaires extérieurs (MGEN, rectorat, CHRU).

À l'Université de Franche-Comté, la psychologue du travail a été recrutée au mois de mai 2019. Elle a reçu 40 personnels entre les mois de juin et décembre :

- 23 femmes et 17 hommes,
- 18 titulaires et 22 contractuels,
- 29 BIATSS et 11 enseignants,
- 20 personnels de catégorie A, 14 de catégorie B et 6 de catégorie C.

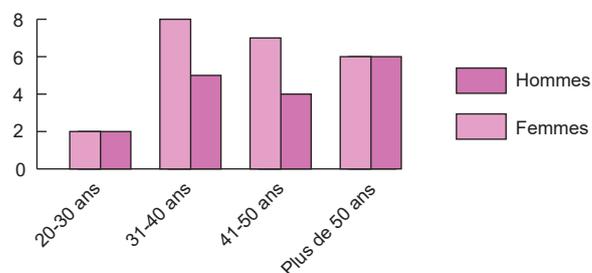
Au total, 86 entretiens ont eu lieu, principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entretiens ont été effectués). Les problématiques rencontrées par les agents concernent notamment les relations au travail, la charge de travail ainsi que les conflits de valeurs au travail (il s'agit de conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier...).

Répartition des personnels rencontrés selon le genre et la catégorie fonction publique en 2019



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des personnels rencontrés selon le genre et la tranche d'âge en 2019



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2019

2.4 L'accompagnement médico-psycho-social des collectifs de travail

L'équipe du service médico-psycho-social (le médecin de prévention, l'assistante sociale et la psychologue du travail) intervient de façon pluridisciplinaire auprès des collectifs de travail pour mener des actions de prévention ou accompagner des situations de collectifs en difficultés.

L'ensemble des professionnels du service a réalisé :

- un accompagnement à la reprise du travail pour six agents en épuisement professionnel,
- une médiation pour une situation de conflit interpersonnel,
- des entretiens/conseils auprès de six collectifs en difficultés,
- deux debriefing (temps d'écoute) suite à des événements ayant généré un stress important,
- huit réunions semestrielles auprès de différentes composantes et services pour assurer, de façon globale et préventive, une veille des situations des agents,
- cinq réunions/conseils pour accompagner des changements organisationnels.

3 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.

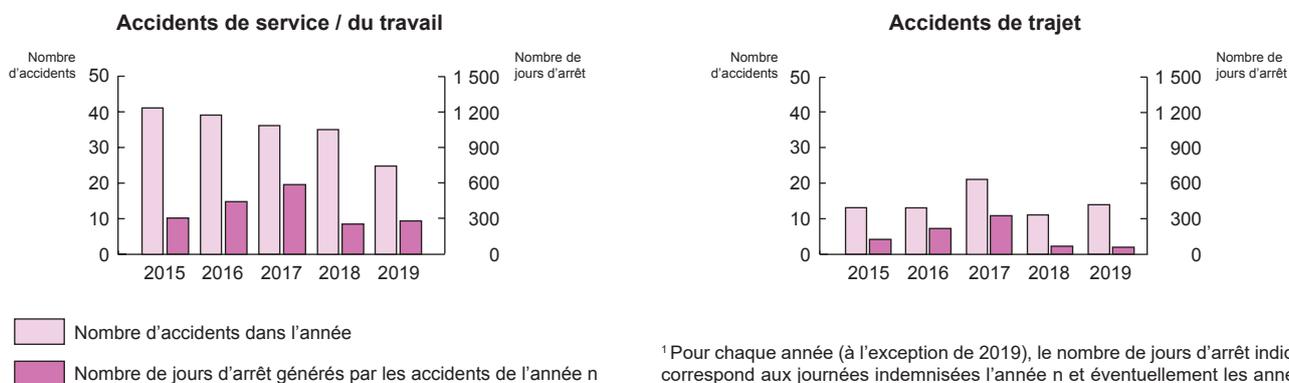
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

Depuis 2015, une diminution du nombre d'accidents de service ou du travail est observée à l'Université de Franche-Comté. En 2019, 25 accidents sont recensés, soit 10 de moins que l'année précédente. Le nombre d'accidents de trajet est globalement stable : 14 accidents ont eu lieu en 2019. Près de la moitié des accidents a donné lieu à des arrêts de travail (33 % en 2018). Ils se sont traduits par 338 jours d'arrêt, soit 15 jours de plus que l'année précédente. Les chutes, causes fréquentes d'accidents du travail quel que soit le secteur d'activité, sont à l'origine de plus de 40 % des accidents à l'Université de Franche-Comté. Il s'agit principalement de chutes de plain-pied survenant suite à des glissades, des trébuchements, des faux-pas ou autres pertes d'équilibre sur une surface « plane ».

Près de la moitié des personnels ayant déclaré un accident en 2019 sont des BIATSS titulaires, un tiers sont des enseignants et 18 % des personnels contractuels. Il s'agit, dans près de la moitié des cas, de personnels de catégorie A et pour 41 % d'agents de catégorie C. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (61 % de l'effectif).

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité. Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. À l'Université de Franche-Comté, les taux de fréquence et de gravité (respectivement 4,9 et 0,09 en 2019) sont très proches de ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 4,1 et 0,10 (source : bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, CHSCT, MESRI, 2017).

Accidents de service, du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2015 et 2019¹



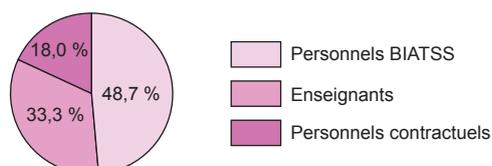
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

■ Nombre d'accidents en 2018 et 2019

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2018	2019	2018	2019
Accidents de service / du travail	35	25	13	15
Accidents de trajet	11	14	2	4
Ensemble	46	39	15	19

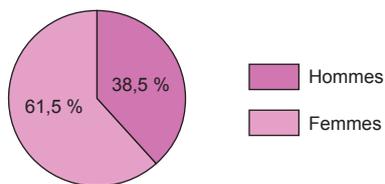
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2019



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2019



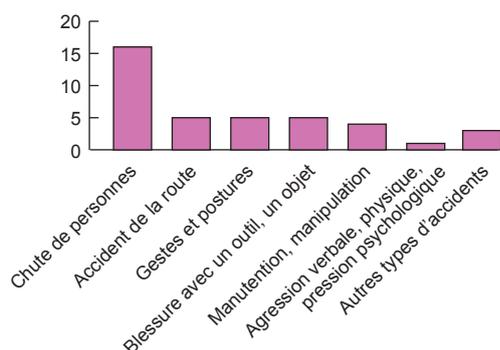
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2019

Tranche d'âge	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	7,7	19,4
De 35 à 44 ans	20,5	25,0
De 45 à 54 ans	41,0	32,8
55 ans et plus	30,8	22,8
Ensemble	100,0	100,0

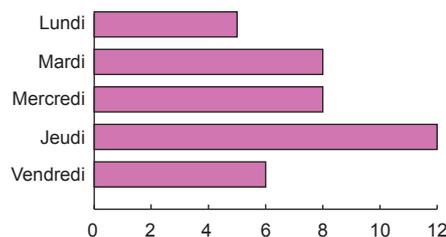
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Nombre d'accidents selon le motif en 2019



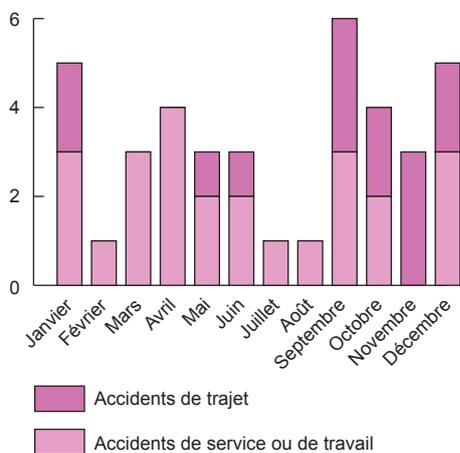
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2019



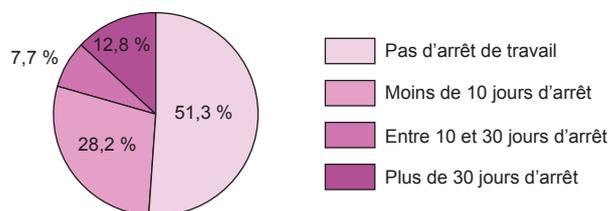
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Nombre d'accidents selon le mois en 2019



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2019



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

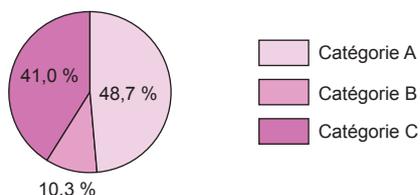
Taux de fréquence et taux de gravité entre 2015 et 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Taux de fréquence	6,5	4,3	8,7	3,9	4,9
Taux de gravité ²	0,11	0,16	0,23	0,08	0,09

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

² Pour les années 2015 à 2018, 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 2019



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

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).

4 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 145 personnels à l'Université de Franche-Comté.

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

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

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). À l'Université de Franche-Comté, 105 personnels sont recensés au 1^{er} janvier 2019, soit 4,3 % de l'effectif de l'établissement.

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

Les dépenses déductibles concernent :

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

À l'Université de Franche-Comté, 2,5 unités déductibles sont comptabilisées.

Au total, 107,5 unités sont recensées en 2019. Sachant que l'établissement devrait accueillir 145 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 37,5. L'Université est donc soumise au paiement d'une contribution au FIPHFP. Celle-ci est calculée au regard de l'article L323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102. Une réduction particulière est appliquée car l'établissement a engagé des dépenses de rémunération dans le cadre de missions avec des étudiants handicapés (article 98 de la loi 2005-102). Après déduction, la contribution s'élève à 194 613 euros au titre de l'année 2019.

4.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

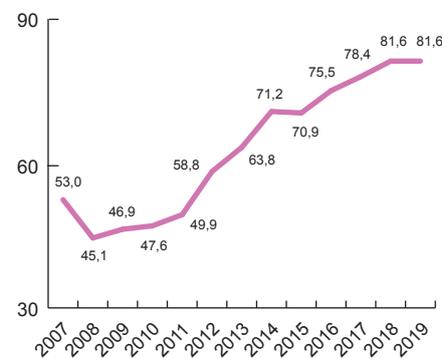
À l'Université de Franche-Comté, 95 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2019. Ils se répartissent comme suit :

- 78 agents titulaires et 17 agents non titulaires,
- 25 personnels de catégorie A, 14 de catégorie B et 56 de catégorie C,
- 36 hommes et 59 femmes,
- 9 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2019, près de 82 % de la surface des bâtiments de l'Université est accessible aux personnes à mobilité réduite. Des travaux d'accessibilité ont été réalisés au cours de cette année. Il s'agit de la création d'une place de parking à la bibliothèque universitaire de droit pour un coût de 2 586 euros. Par ailleurs, des études sont en cours concernant la création de cheminements extérieurs et l'aménagement de sanitaires à l'IUT 25.

Dans le cadre des aménagements de poste, trois prothèses auditives, deux fauteuils de bureau et un fauteuil pour un personnel handicapé ont été achetés par l'Université de Franche-Comté en 2019 pour un coût global de 25 591 euros dont 4 800 euros pris en charge par le FIPHFP.

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



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

Source : Direction du patrimoine immobilier, Université de Franche-Comté, 2019



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

Les deux actions sont réalisées à 100 % :

- un correspondant handicap a été nommé : Madame Hind LAFRAOUI exerce cette mission depuis le 1^{er} janvier 2018,
- le taux d'accessibilité des locaux a dépassé la valeur cible de 80 %, il est de 81,6 % en 2019, il n'a pas évolué depuis 2018. Il avait augmenté entre 2017 et 2018 en raison de la mise en place d'un ascenseur dans le bâtiment central de l'IUT sur le site de la Bouloie.

4.2 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 2019, une maladie professionnelle a été reconnue pour un personnel de l'Université de Franche-Comté, ce qui porte à 9 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (parmi eux, 5 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2019). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (7 sur 9). Pour certains personnels, plusieurs maladies sont reconnues. Dans la plupart des cas, il s'agit de « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2019, parmi les 9 agents concernés, un a bénéficié d'un arrêt de travail de 8 jours en lien avec sa maladie professionnelle.

4.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité

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

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

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

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

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

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

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

À l'Université de Franche-Comté, deux demandes d'ATI ont été acceptées en 2019, ce qui porte à 15 le nombre de personnels percevant une allocation temporaire d'invalidité (7 enseignants et 8 BIATSS). Pour deux agents, un nouvel examen de leurs droits a été effectué en 2019, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité en 2019

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2019	Nombre d'agents percevant une ATI en 2019
2	15

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2019

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

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

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

Elles sont au nombre de deux depuis septembre 2015 (elles fusionneront à partir du 1^{er} janvier 2020) :

- 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 :

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

Les moyens matériels du SCASC

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

Budget du SCASC en 2019 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	83 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Ensemble	144 375

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2019

2 Les prestations d'action sociale

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

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

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2018 et 2019

		2018		2019	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	28	1 322	51	2 906
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	9	16 623	14	18 139
	Restauration du personnel	-	8 470	-	12 899
Total PIM		37	26 415	65	33 944
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	24	11 200	46	21 200
	Aide aux loisirs des enfants	48	5 278	66	6 331
	Aide aux personnels nouvellement nommés	-	-	-	-
	Aide au départ à la retraite	-	-	-	-
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	1	160
Total ASIU		72	16 478	113	27 691
Ensemble		109	42 893	178	61 635

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2019

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 Coupon Culturel qui permettent aux personnels de l'Université de Franche-Comté de bénéficier de tarifs réduits pour de nombreuses activités.

3.1 La carte Cezam

Le partenariat avec l'association FRACAS 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'Université de Franche-Comté par FRACAS. Pour l'année 2019, la cotisation annuelle s'élève à 20 550 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie. Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS. La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à un euro par place pour le cinéma, la patinoire, le karting, les parcs pour enfants, la piscine et les thermes, 60 centimes pour le bowling, 3 euros pour les parcs d'attractions et 4 euros pour les forfaits de ski alpin à Métabief. Par ailleurs, FRACAS dispose d'une offre en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

En 2019, en contrepartie des permanences assurées dans certaines composantes par l'association FRACAS pour distribuer des cartes aux personnels, 550 cartes ont été offertes à l'Université. Un complément de 325 cartes a été facturé pour un montant de 1 518 euros. La grande majorité a été distribuée (789 sur 875), 598 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).

Après quatre années consécutives marquées par une augmentation du nombre de cartes distribuées, une diminution de 13 % est observée en 2019. En revanche, le nombre de cartes activées a augmenté de 18 % par rapport à 2018.

La billetterie connaît toujours du succès. En 2019, pour 598 cartes activées, 4 678 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 10 % de plus que l'année précédente. L'Université a participé à hauteur de 5 152 euros en 2019.

En 2019, un tiers des personnels possède la carte Cezam (38 % en 2018, 34 % en 2017). Par ailleurs, le recours au service de billetterie continue à se développer. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ces évolutions :

- Un travail collaboratif avec le service communication de l'Université a permis d'accroître la lisibilité des actions proposées par le SCASC. Les annonces destinées aux personnels sont saisies dans l'ENT par le SCASC et sont visibles dans la rubrique « infos internes ». Elles alimentent systématiquement le bulletin interne de l'établissement et la page intranet du SCASC.
- L'association FRACAS Cezam a étoffé ses partenariats : depuis 2016, il est possible d'acquiescer, 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 2018 et 2019

	2018		2019	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	1 922	1 922,00	2 489	2 489,00
Piscine et bien-être	1 894	1 894,00	1 744	1 744,00
Parcs d'attraction	232	696,00	213	639,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	212	202,00	232	280,00
Ensemble	4 260	4 714,00	4 678	5 152,00

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2019

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 2019

CINÉMAS ³	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
AUDINCOURT				
MÉGARAMA	Unité	8,50	6,40	5,40
BELFORT				
GAUMONT PATHÉ	Unité	11,30	7,50	6,50
BESANÇON				
VICTOR HUGO	Unité	8,90	6,00	5,00
MÉGARAMA	Unité	10,00	7,10	6,10
PATHÉ BEAUX-ARTS	Unité	10,00	7,10	6,10
CHAMPAGNOLE				
LES 3 RÉPUBLIQUES	Unité	8,50	6,00	5,00
DELLE				
LES 5 FONTAINES	Unité	5,00	4,00	3,00
DOLE				
LES TANNEURS	Unité	9,00	7,00	6,00
LONS-LE-SAUNIER				
LE PALACE MÉGARAMA	Unité	9,00	6,50	5,50
LURE				
ESPACE MÉLIES	Unité	7,50	5,90	4,90
LUXEUIL-LES-BAINS				
ESPACE MOLIÈRE	Unité	7,20	5,30	4,30
MOIRANS-EN-MONTAGNE				
FRANÇOIS TRUFFAUT	Unité	7,00	5,30	4,30
POLIGNY				
CINÉODE	Unité	7,00	5,50	4,50
PONTARLIER				
OLYMPIA	Unité	8,00	6,00	5,00
SAINT-CLAUDE				
CINÉMA DE LA MAISON DU PEUPLE	Unité	7,00	5,30	4,30
VESOUL				
LE MAJESTIC	Unité	9,40	6,80	5,80

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

PARCS D'ATTRACTION	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
DISNEYLAND	Adulte	87,00	62,00	59,00
	Enfant	80,00	57,00	54,00
FRAISPERTUIS	Senior (>60 ans)	16,00	15,00	12,00
	Adulte	23,50	21,00	18,00
	Enfant	19,50	17,00	14,00
WALYGATOR	Tarif unique	25,00	19,50	16,50
NIGLOLAND	Adulte	32,50	29,00	26,00
	Enfant	29,50	29,00	26,00
EUROPA PARK	À partir de 4 ans / 1 jour	52,00	44,50	41,50
	À partir de 4 ans / 2 jours	102,00	83,50	80,50
PARC ASTÉRIX	Adulte	51,00	41,00	38,00
	Enfant	43,00	41,00	38,00

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2019 (suite)

PISCINES / BIEN-ÊTRE	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BELFORT				
STADE NAUTIQUE DU PARC	Unité	3,00	2,40	1,40
PISCINE PANNOUX	Unité adulte	2,65	2,25	1,25
	Unité enfant	2,05	1,75	0,75
BESANÇON				
LAFAYETTE Piscine	Carte 10 entrées adulte	36,80	36,80	26,80
	Carte 10 entrées enfant	23,70	23,70	13,70
MALLARMÉ	Carte 10 entrées adulte	26,30	26,30	16,30
	Carte 10 entrées enfant	16,30	16,30	6,30
LONS-LE-SAUNIER				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,55	4,25	3,25
	Unité enfant	3,85	2,50	1,50
NOIDANS-LES-VESOUL / VESOUL				
PISCINE / PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	36,00	36,00	21,00
	Carte 15 entrées enfant	24,00	24,00	9,00
PONTARLIER				
PISCINE Georges CUINET	Carte 10 entrées adulte	23,00	23,00	13,00
	Carte 10 entrées enfant	17,60	17,60	7,60
SOCHAUX				
LA CITÉDO	Entrée Ludo (6-15 ans)	4,20	3,78	2,78
	Entrée loisirs (>15 ans)	5,70	5,13	4,13
	Entrée Citédo (>17 ans)	14,00	12,60	11,60
	Entrée bien-être (>17 ans)	10,00	9,00	8,00
VAL DE MORTEAU				
CENTRE NAUTIQUE	Entrée adulte et enfant +12 ans	4,85	4,00	3,00
BADENWEILER (Allemagne)				
THERMES CASSIOPEIA	Entrée simple	15,50	11,80	10,80
	Entrée + bains irlandais-romains	22,00	16,75	15,75
BAD KROZINGEN (Allemagne)				
VITA CLASSICA	Entrée thermes	16,00	13,30	12,30
	Entrée + paradis des saunas	26,50	24,20	23,20
WEIL AM RHEIN (Allemagne)				
LAGUNA	Carte adulte	17,50	14,40	13,40
	Carte enfant	13,50	11,20	10,20

PARCS POUR ENFANTS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
AUDINCOURT				
OKIDOK	Unité	9,00	7,00	6,00
BELFORT				
HAPPY PARK	Unité (moins de 86 cm)	5,50	4,00	3,00
	Unité (plus de 85 cm)	8,00	6,00	5,00
BESANÇON				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
FUNKY PARC	Unité	8,50	6,00	5,00

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2019 (suite)

AUTRES SPORTS ET LOISIRS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
AMNÉVILLE				
ZOO	Adulte	37,00	27,60	24,60
	Enfant	31,00	22,70	19,70
ANTIBES				
MARINELAND	Adulte	39,00	25,00	22,00
	Enfant	32,00	15,00	12,00
BELFORT				
BOWLING 4 AS (location chaussures incluse)	Ticket vert	5,50	3,40	2,80
	Ticket rouge	7,50	5,20	4,60
PATINOIRE DU PARC	Unité adulte	4,30	3,40	2,40
	Unité enfant	3,35	2,70	1,70
	Location patins	2,95	2,50	1,50
BESANÇON				
GAMES FACTORY	Bowling ⁴	maximum 9,00	6,00	5,40
	Réalité virtuelle	16,00	14,00	13,00
	Karting	18,00	14,00	13,00
LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,80	36,80	26,80
	Carte 10 entrées enfant	23,70	23,70	13,70
LA CITADELLE	Unité adulte	10,90	7,70	6,70
	Unité enfant	8,80	4,50	3,50
LONS-LE-SAUNIER				
LE 1055	Ticket	10,00	7,50	6,50
MÉTABIEF				
Forfait ski	Adulte	27,50	23,50	19,50
	Enfant	23,50	23,50	19,50
VESOUL				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	6,00	4,00	3,40
	Ticket week-end	8,00	6,00	5,40

*Tarif CEZAM : tarif pratiqué sur le site internet www.cezam.fr

**Tarif UFC : tarif spécifique pour les agents de l'Université de Franche-Comté pratiqué sur le site internet www.cezam.fr

⁴ Le tarif varie selon le jour et l'horaire : de 6 à 9 euros (location de chaussures incluse).

3.2 Le Coupon Culturel

À partir de 2019, le Coupon Culturel remplace le Ticket Avantage Culture. Il facilite l'accès à la vie culturelle régionale. Il permet d'aller voir des spectacles et concerts 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 de l'indice de l'agent. Les personnels disposent de six Coupons Culturels par année civile.

Plusieurs partenaires acceptent le Coupon Culturel :

- à Besançon : La Rodia, Les 2 scènes - scène nationale de Besançon, le Centre dramatique national,
- à Montbéliard : MA scène nationale,
- Cezam Fracas (ensemble des spectacles et festivals proposés sur le site internet, en région ou ailleurs en France).

Le Coupon Culturel est mis en circulation à partir du 15 février 2019. Au cours de l'année, 151 agents ont utilisé un ou plusieurs coupons pour un total de 290 places de spectacle. La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 3 611 euros pour cette première année de fonctionnement.

3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UPFR Sports, s'est associé à Vesontio Sports Vacances pour proposer un accueil de loisirs pour les enfants du personnel de l'Université âgés de 6 à 17 ans pendant trois semaines durant l'été 2019. De nombreuses activités sportives sont proposées, mais également des temps d'animation autour des langues, des sciences et des arts.

3.4 Les autres prestations

La carte Avantages Jeunes propose de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Elle est achetée 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendue 6 euros aux personnels (l'Université participe à hauteur de 1 euro par carte). En 2019, 350 cartes ont été commandées. Début décembre, 180 cartes étaient distribuées dont 163 pour l'édition de Besançon.

4 Les événements

À l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un spectacle combinant l'art du cirque et du music-hall, mêlant éclats de rire et soupçon de poésie a été présenté par un duo original et pétillant : Elastic et Francesca. « EL Spectacolo » a rassemblé plus de 600 personnes le 1^{er} décembre 2019 à Micropolis. Il a été suivi d'un goûter et de multiples animations pour les enfants (jeux en bois, maquillage, structure gonflable, rodéo mécanique...).

Glossaire

Glossaire

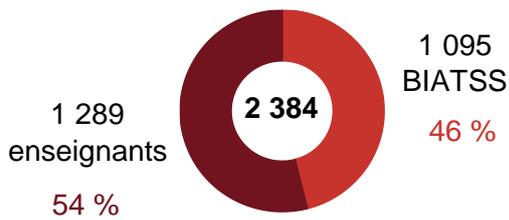
AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CPF : Compte Personnel de Formation
ALL : Arts, lettres, langues	CPP : Congé pour projet pédagogique
ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi	CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail	CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
ASIA : Aide sociale d'initiative académique	CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
ASIU : Action sociale d'initiative universitaire	CSG : Contribution sociale généralisée
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	CT : Comité technique
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	CTU : Centre de télé-enseignement universitaire
ATI : Allocation temporaire d'invalidité	DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires
BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé	DEG : Droit, économie, gestion
BR : Budget rectificatif	DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
CA : Conseil d'administration	DGEP : Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques
CAP : Commission administrative paritaire	DGS : Directeur général des services
CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	DIU : Diplôme inter-universitaire
CDD : Contrat à durée déterminée	DU : Diplôme universitaire
CDI : Contrat à durée indéterminée	DUT : Diplôme universitaire de technologie
CEC : Compte d'Engagement Citoyen	ENSAM : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
CET : Compte épargne temps	ENSM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
CFP : Commission de la formation permanente	EPS : Education physique et sportive
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	ES : Environnements-Santé
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
CLES : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur	FNAL : Fonds national d'aide au logement
CLM : Congé de longue maladie	GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CMI : Coursus Master en Ingénierie	GVT : Glissement vieillesse technicité
CMO : Congé de maladie ordinaire	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
CPA : Compte Personnel d'Activités	IGE : Ingénieur d'études
CPE : Commission paritaire d'établissement	IGR : Ingénieur de recherche
CPE : Conseiller principal d'éducation	INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

INSPÉ : Institut National Supérieur du Professorat et de l'éducation	RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique
IPP : Incapacité permanente partielle	RCE : Responsabilités et compétences élargies
IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle
IUT : Institut universitaire de technologie	SCD : Service commun de la documentation
LECLA : Lettres, Communication, Langues, Art	SeFoC'AI : Service Formation Continue et Alternance
MCF : Maître de conférences	SEPT : Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps
MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier	SFT : Supplément familial de traitement
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	SHS : Sciences humaines et sociales
MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale	SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
NBI : Nouvelle bonification indiciaire	SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société
ORE : Orientation et réussite des étudiants	SPIM : Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Micro-techniques
OSE : Orientation stage-emploi	ST : Sciences et techniques
PA : Prime d'administration	SUN-IP : Service universitaire du numérique et de l'innovation pédagogique
PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État	SUP-FC : Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification
PAST : Personnel associé à temps partiel	STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
PCA : Prime de charges administratives	STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	STS : Sciences, technologies, santé
PES : Prime d'enseignement supérieur	SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
PExS : Prime d'excellence scientifique	TICE : Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement
PILE : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité	UBFC : Université Bourgogne Franche-Comté
PIM : Prestations interministérielles	UFR : Unité de formation et de recherche
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	UO : Université ouverte
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche
PR : Professeur des universités	URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PRAG : Professeur agrégé	UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
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	
RACPP : Recrutement, Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels	

Les Chiffres CLÉS du BILAN SOCIAL 2019



Les personnels

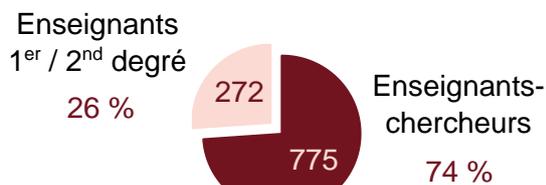
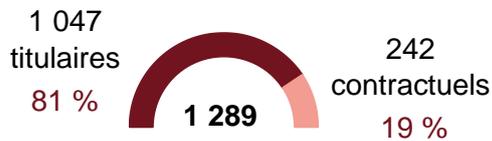


Âge moyen



BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

Les enseignants

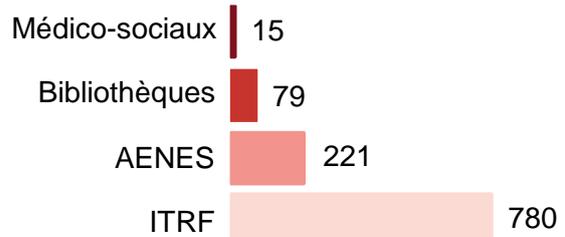
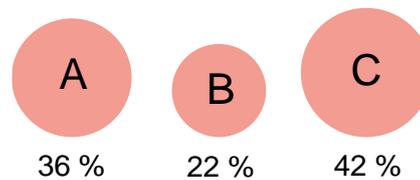
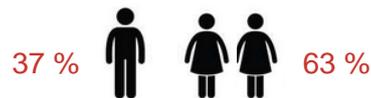
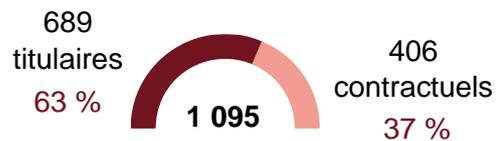


MCF : 68 %
PR : 32 %



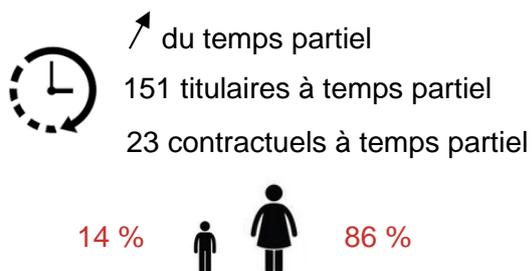
MCF : Maître de Conférences
PR : Professeur des Universités

Les BIATSS



AENES : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ITRF : Ingénieurs, Techniciens de Recherche et Formation

Le temps partiel



Le compte épargne-temps (CET)

189 CET  640 jours Indemnisés
4 184 jours épargnés 63 000 euros

Les absences pour raison de santé

-  1/4 des personnels a bénéficié d'un congé maladie (CMO, CLM...)
-  26 300 jours d'arrêt
+ 2 000 par rapport à 2018
-  Durée moyenne des arrêts de travail : 12,2 jours

CMO : Congé Maladie Ordinaire
CLM : Congé Longue Maladie

L'action sociale et culturelle

-  Prestations sociales : 61 635 €
-  789 cartes distribuées
598 cartes activées
-  180 cartes vendues aux personnels

Sources :

Services centraux de l'Université de Franche-Comté
Harpège (données relatives au personnel)
KA-KX (données relatives aux rémunérations)

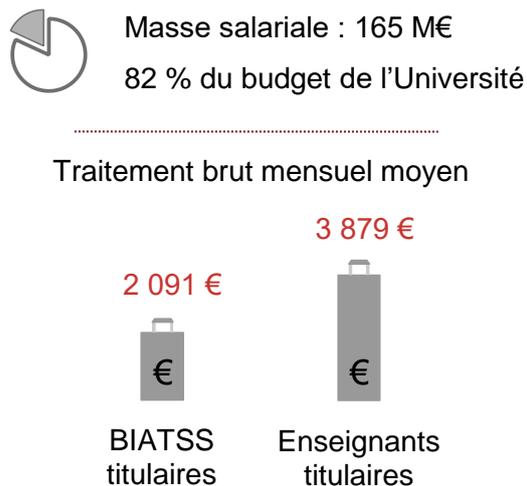
Pour aller plus loin...

Bilan social de l'Université de Franche-Comté 2019

Les mouvements

-  67 arrivées de BIATSS et enseignants titulaires
-  70 départs de BIATSS et enseignants titulaires

Les rémunérations



La formation des personnels

-  1 306 stagiaires
- 3 000 heures de formation
- Coût : 200 000 euros

La santé et la sécurité

-  105 agents répondent aux critères de l'obligation légale d'emploi → 4,3 % de l'effectif de l'établissement (cible : 6 %)
-  25 accidents de service / du travail
-  14 accidents de trajet
-  81 visites médicales
-  156 personnels reçus par l'assistante sociale, 40 par la psychologue