UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

DÉLIBÉRATION N°2022-23_088
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 23 mai 2023

4- Ressources humaines

Point n° 4.4 Présentation du rapport social unique 2021

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18 Membres présents : 19 Membres représentés : 8 Total : 27	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0 Suffrages exprimés : 27 Pour : 27 Contre : 0

VU le 7° bis de l'article L.712-3 du code de l'éducation
VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 5
VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
VU l'avis du comité social d'administration de l'université de Franche-Comté du 16 mai 2023

Cette première édition du Rapport Social Unique (RSU) vient se substituer au bilan social produit les années antérieures, conformément au décret paru le 30 novembre 2020, cité. Depuis plusieurs années, ce document constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale.

Document pluriannuel, le RSU permet de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et d'observer les tendances qui se dessinent sur plusieurs années. Dans la mesure du possible, des comparaisons sont effectuées avec les données nationales. Par ailleurs, afin d'améliorer la lecture sous l'angle de la parité, des données genrées sont proposées dès que cela est possible.

À l'Université de Franche-Comté, les effectifs ont augmenté jusqu'en 2012. À cette date, l'établissement comptait 2 522 personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels. Une diminution est ensuite observée jusqu'en 2018, année à partir de laquelle une certaine stabilité est constatée (le nombre de personnels est passé en-deçà de 2 400). Au 31 décembre 2021, suite à une légère augmentation, l'université compte désormais 2 437 personnels. Malgré cet accroissement, 86 départs de fonctionnaires sont enregistrés en 2021 contre 65 arrivées. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 42 % en 2021 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 36 agents sont concernés en 2010, 110 en 2021. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il dépasse pour la première fois en 2020 les 50 % (50,7 % en 2021), mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels augmente à l'Université de Franche-Comté. Toutefois, l'évolution observée est conforme à la situation nationale.

En 2021, l'âge moyen des personnels est de 46 ans (49,6 ans pour les fonctionnaires et 37,4 ans pour les contractuels).

En termes d'organisation du travail, le télétravail ponctuel mis en place en 2020 se poursuit en 2021. Ce dispositif concerne 157 BIATSS titulaires et contractuels affectés pour près de la moitié d'entre eux dans les services centraux, à l'UFR ST ou à l'UFR SLHS. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 18 nouveaux CET sont recensés en 2021, ce qui porte à 211 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET. Le nombre de personnels à temps partiel a diminué par rapport à 2020 : 110 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 24 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels liés aux évènements de la vie concernent 560 individus, soit 23 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 27 600 jours d'arrêt sont comptabilisés.

La masse salariale gérée par l'établissement est de 170 millions d'euros en 2021, soit 4,5 millions de plus que l'année précédente. Le traitement brut mensuel moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 153 euros pour les BIATSS et 3 990 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont nettement évolué (+ 22 %) en raison d'une revalorisation de la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) et de la PES (prime d'enseignement supérieur) dans le cadre de la refonte indemnitaire opérée par la loi de programmation de la recherche. Les primes des BIATSS ont connu un accroissement de 2 %, en lien avec l'évolution du nombre de personnels. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse par rapport à 2020, à la fois chez les BIATSS et les enseignants. La masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacations a augmenté de 21 % en raison d'une modification du mode de rémunération des collaborateurs occasionnels de service public et dans une moindre mesure de la progression du nombre d'heures complémentaires.

En 2021, l'activité de formation permanente est plus intense qu'en 2020 (elle avait été perturbée par l'épidémie de Covid-19) : 1 440 stagiaires ont suivi une formation, soit au total 1 700 heures de formation pour un coût de 113 500 euros.

Dans un contexte post-épidémie, l'activité du service médico-psycho-social est en constante augmentation (213 personnels reçus en 2021). Par ailleurs, les accidents de service, du travail et de trajet sont plus nombreux, en lien avec un moindre recours au télétravail (le télétravail mis en place pendant le second confinement a pris fin en septembre 2021).

Au cours de cette année 2021 caractérisée par un retour à une certaine stabilité, le montant des prestations sociales versées aux personnels a augmenté. Par ailleurs, une reprise modérée est constatée pour ce qui est des activités culturelles, sportives et de loisirs.

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le rapport social unique 2021.

Besançon, le 26 juin 2023

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :
Annexe n°4.4.1 Rapport social unique 2021

Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie de Besançon, Chancelière des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'Université de Franche-Comté

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

Madame, Monsieur, chère et cher collègue,

Nouvelle dénomination, mais objectif identique : le bilan social devenu le rapport social unique demeure un élément incontournable pour tout connaître de la vie de notre établissement et de ses personnels. Effectifs, rémunérations, carrières, formation, organisation du travail, congés, prestations, hygiène et sécurité, action sociale et culturelle, accompagnement médico-social…Tout est passé au crible et rien n'échappe à la vigilance de notre service pilotage et contrôle de gestion qui nous offre ainsi en toute transparence de partager ensemble les mêmes informations.

Ce recueil est particulièrement précieux pour nous aider à construire collectivement une université du respect et des valeurs, qui suppose :

- Une amélioration permanente de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est notamment notre plan RPS –risques psycho-sociaux–, mais également le plan d'égalité professionnelle femme-homme, le schéma directeur du handicap, le renouvellement du label européen « HR excellence in research » (HRS4R).
- La garantie de la sécurité sur le lieu de travail, mission assurée par notre service hygiène et sécurité.
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec en particulier la mise en place du dispositif SOS décrit page 83.
- La qualité du dialogue social franc, ouvert et respectueux.

Outil de pilotage et d'aide à la décision, ce rapport social unique s'inscrit dans cette ambition d'amélioration continue, au service de toutes et tous.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Macha Woronoff
Présidente de l'université de Franche-Comté

Sommaire

Sommaire

Introduction générale 7

01 Chiffres clés

1 L'organisation de l'Université de Franche-Comté 10
2 Le patrimoine 10
3 La recherche 10
4 Les étudiants 11
5 Les formations 11
6 Les moyens financiers 11

02 Emplois, effectifs et démographie

1 Les effectifs physiques gérés à l'Université de Franche-Comté 14
2 Les emplois 15
3 La localisation des personnels 16
4 Les effectifs physiques en fonction 17
4.1 Les personnels enseignants 20
4.2 Les personnels BIATSS 22
5 La place des femmes parmi les personnels 25
6 La démographie 27

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels 34
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires 34
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels 35
2 Les évolutions de carrière des personnels 36
3 Les postes ouverts aux concours en 2021 37

04 Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail 40
1.1 Les enseignants 40
1.2 Les personnels BIATSS 40

04 Organisation du travail et congés des personnels

2 La mise en place du télétravail 41
2.1 L'expérimentation du télétravail 41
2.2 Le télétravail ponctuel 42
2.3 Le télétravail occasionnel 43
3 Le compte épargne-temps 44
4 Le temps complet et le temps incomplet 46
4.1 Le travail à temps plein 46
4.2 Le travail à temps partiel 46
4.3 Le travail à temps incomplet 48
4.4 Le temps partiel thérapeutique 49
5 Les congés annuels des personnels BIATSS 49
5.1 Les congés pris au cours de l'année 2021 49
5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2021 49
6 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels) 50
6.1 Les absences 50
6.2 Les congés liés aux évènements de la vie 50
6.2.1 Les différents types de congés 50
6.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté 51
6.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant 55
6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs 55

05 Rémunérations des personnels

1 La masse salariale 59
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale 59
3 La réforme des carrières et des rémunérations 60
3.1 Le RIFSEEP 60
3.2 Le PPCR 60
4 La structure des dépenses de personnel 61
4.1 La rémunération principale 61
4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires 61

05 Rémunérations des personnels

4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels....63
4.1.3 Les compléments au traitement....64
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)....64
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)....64
4.2 Les rémunérations accessoires....65
4.2.1 Les indemnités et les primes....65
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants....65
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS....67
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)....68
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacations....69
4.3 Les prestations sociales....70
4.4 Les charges patronales....70
5 Le coût total employeur....71

06 Formation des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC....74
1.1 Les textes de référence....74
1.2 Les différents objectifs du service RACPP....74
1.3 La Commission de la Formation Permanente....74
1.4 Le règlement formation à l'Université de FC....75
1.5 Le plan de formation....75
1.6 Le Compte Personnel de Formation....75
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2021....75
2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'UFC....76
2.2 L'activité de formation hors plan de formation proposé par l'UFC....77
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de FC en 2021....77

07 Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté....80
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité....80
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2021....80
2 Le service médico-psycho-social des personnels....81
2.1 La médecine de prévention....81
2.2 L'accompagnement social des personnels....81
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels....83
2.4 L'accompagnement médico-psycho-social des collectifs de travail....83
3 Une plateforme de signalement « SOS » à l'Université de Franche-Comté....83
4 Les accidents de service et du travail....84
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi....86
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés....86
5.2 Les maladies professionnelles....87
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation termporaire d'invalidité....87

08 Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle....90
2 Les prestations d'action sociale....90
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs....91
3.1 La carte CEZAM....91
3.2 Le Coupon Culturel....93
3.3 L'accueil de loisirs....93
3.4 Les autres prestations....93
4 Les évènements....93

Glossaire....95

L'année 2021 en quelques mots

Cette première édition du Rapport Social Unique (RSU) vient se substituer au bilan social produit les années antérieures, conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Depuis plusieurs années, ce document constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale. Selon les thèmes, deux types d'observations sont réalisées :
- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant «T», soit au 31/12/2021,
- entre deux dates, pour mesurer des flux sur une période, entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 pour ce rapport.

Document pluriannuel, le RSU permet de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et d'observer les tendances qui se dessinent sur plusieurs années. Dans la mesure du possible, des comparaisons sont effectuées avec les données nationales. Par ailleurs, afin d'améliorer la lecture sous l'angle de la parité, des données genrées sont proposées dès que cela est possible.

À l'Université de Franche-Comté, les effectifs ont augmenté jusqu'en 2012. À cette date, l'établissement comptait 2 522 personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels. Une diminution est ensuite observée jusqu'en 2018, année à partir de laquelle une certaine stabilité est constatée (le nombre de personnels est passé en-deça de 2 400). Au 31 décembre 2021, suite à une légère augmentation, l'université compte désormais 2 437 personnels. Malgré cet accroissement, 86 départs de fonctionnaires sont enregistrés en 2021 contre 65 arrivées. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 42 % en 2021 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 36 agents sont concernés en 2010, 110 en 2021. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il dépasse pour la première fois en 2020 les 50 % (50,7 % en 2021), mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels augmente à l'Université de Franche-Comté. Toutefois, l'évolution observée est conforme à la situation nationale. En 2021, l'âge moyen des personnels est de 46 ans (49,6 ans pour les fonctionnaires et 37,4 ans pour les contractuels).

En termes d'organisation du travail, le télétravail ponctuel mis en place en 2020 se poursuit en 2021. Ce dispositif concerne 157 BIATSS titulaires et contractuels affectés pour près de la moitié d'entre eux dans les services centraux, à l'UFR ST ou à l'UFR SLHS. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 18 nouveaux CET sont recensés en 2021, ce qui porte à 211 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET. Le nombre de personnels à temps partiel a diminué par rapport à 2020 : 110 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 24 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels liés aux évènements de la vie concernent 560 individus, soit 23 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 27 600 jours d'arrêt sont comptabilisés.

La masse salariale gérée par l'établissement est de 170 millions d'euros en 2021, soit 4,5 millions de plus que l'année précédente. Le traitement brut mensuel moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 153 euros pour les BIATSS et 3 990 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont nettement évolué (+ 22 %) en raison d'une revalorisation de la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) et de la PES (prime d'enseignement supérieur) dans le cadre de la refonte indemnitaire opérée par la loi de programmation de la recherche. Les primes des BIATSS ont connu un accroissement de 2 %, en lien avec l'évolution du nombre de personnels. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse par rapport à 2020, à la fois chez les BIATSS et les enseignants. La masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacations a augmenté de 21 % en raison d'une modification du mode de rémunération des collaborateurs occasionnels de service public et dans une moindre mesure de la progression du nombre d'heures complémentaires.

En 2021, l'activité de formation permanente est plus intense qu'en 2020 (elle avait été perturbée par l'épidémie de Covid-19) : 1 440 stagiaires ont suivi une formation, soit au total 1 700 heures de formation pour un coût de 113 500 euros.

Dans un contexte post-épidémie, l'activité du service médico-psycho-social est en constante augmentation (213 personnels reçus en 2021). Par ailleurs, les accidents de service, du travail et de trajet sont plus nombreux, en lien avec un moindre recours au télétravail (le télétravail mis en place pendant le second confinement a pris fin en septembre 2021).

Au cours de cette année 2021 caractérisée par un retour à une certaine stabillité, le montant des prestations sociales versées aux personnels a augmenté. Par ailleurs, une reprise modérée est constatée pour ce qui est des activités culturelles, sportives et de loisirs.

01
Chiffres clés

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 (SJEPG),
- UFR Sciences et Techniques (ST),
- UFR Santé,
- UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS),
- UFR Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (STGI).

Onze 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),
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives Campus Sports.

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.

Cinq Collegiums couvrant, respectivement, les domaines scientifiques suivants :
- Sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur,
- Sciences de la nature, environnement et territoire,
- Sciences juridiques, économiques et de gestion,
- Sciences de l'homme et humanités,
- Sciences de la santé et du sport.

Le 6 janvier 2021, le conseil de gestion de l'UPFR des Sports a adopté une modification des statuts de la composante, approuvée par le conseil d'administration de l'université le 7 janvier 2021. Ces nouveaux statuts créent le Pôle Sports UFC qui comprend l'UFR STAPS (qui remplace l'UPFR des Sports) et le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) dénommé Campus Sport.

2 Le patrimoine

En 2021, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 220 000 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3 m² par étudiant et de 55 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

L'Université s'est séparée des bâtiments de la place Leclerc qui ont été rendus à France Domaine en 2021. Par ailleurs, la Halle mécanique de Belfort, qui n'était plus aux normes, est en cours de reconstruction. Enfin, des réunions préalables au démarrage d'un ensemble de travaux prévus dans le cadre du plan de relance et des contrats territoriaux ont eu lieu au cours de l'année 2021. Les travaux concernent notamment les bâtiments Métrologie B et C à La Bouloie, les bâtiments A et N à l'Arsenal ainsi que la construction de serres sur le site de La Bouloie.

Les ratios liés aux surfaces sont calculés sur la base de la surface utile, les surfaces occupées par les murs, les cages d'escalier... ne sont pas comptabilisées (source : Direction du Patrimoine Immobilier).

Les principes de calcul sont les suivants :
- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés aux étudiants (amphithéâtres, salles de TP et TD, salles informatiques, salles de langues, salles de lecture des bibliothèques et salles de sport de l'UFR STAPS et de l'INSPÉ) rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2021.
- 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 15/01/2021 (source : SIHAM). 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 (Communauté d'universités et établissements), 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),
- LEttres, Communication, Langues, Arts (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

Thèses soutenues par école doctorale en 2021

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	104	29,8	35	23,7
CP	40	11,5	16	10,8
SPIM	91	26,1	51	34,5
DGEP	26	7,4	7	4,7
LECLA	21	6,0	11	7,4
SEPT	67	19,2	28	18,9
Total	349	100,0	148	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2021

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 25 165 étudiants en 2020-2021 (données au 15/01/2021).

Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2021

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 070	12,2
Sciences humaines et sociales	4 305	17,1
Droit, économie, gestion	4 683	18,6
Sciences, technologies, santé	11 792	46,9
STAPS	1 258	5,0
Indéterminé (DAEU)	57	0,2
Nombre total d'étudiants	25 165	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2021

	Nombre	%
Licence	11 325	45,0
Master	4 062	16,1
Doctorat	666	2,7
DUT	2 407	9,6
Études de santé	3 644	14,5
Ingénieurs	157	0,6
Autres diplômes[1]	2 904	11,5
Nombre total d'étudiants	25 165	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2021

[1] Près de 57 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 22 % 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 par grandes thématiques, rassemble des indicateurs relatifs aux étudiants (profils, formations, mobilité internationale, réussite, insertion professionnelle...).

5 Les formations

La carte des formations 2020-2021 (formations accréditées) :
- 27 licences dont 7 LAS (9 à partir de la rentrée 2021),
- un PASS avec 7 options (9 à partir de la rentrée 2021),
- 40 licences professionnelles,
- 49 mentions de master (dont 9 Cursus Master en Ingénierie),
- 24 spécialités de DUT,
- 2 DAEU,
- 2 DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité en droit,
- un certificat de capacité d'orthophoniste.

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

L'Université de Franche-Comté met également en oeuvre les diplômes de doctorat, les HDR (habilitations à diriger des recherches) et sept masters spécifiques pour le compte de l'Université Bourgogne - Franche-Comté (UBFC).

Aux diplômes nationaux (qui, dans certains cas, peuvent être préparés à distance via le Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification, SUP-FC) s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours 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), le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2) et 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.

La réforme des études de santé a connu une avancée majeure en 2020-2021, avec la fin de la Première année commune aux études de santé (PACES) et la suppression du numerus clausus. Elle traduit une volonté forte de diversifier les voies d'accès aux études de santé et les profils des étudiants tout en répondant aux besoins de santé de chaque territoire. À partir de la rentrée 2021, un PASS (Parcours d'accès spécifique santé) avec 9 options ainsi que 9 LAS (licence « accès santé ») sont proposées.

Enfin, à partir de la rentrée 2021, l'Université de Franche-Comté met progressivement en œuvre la réforme de la licence professionnelle, désormais accessible après le baccalauréat. Elle prend le nom d'usage de « bachelor universitaire de technologie » (BUT) lorsqu'elle est préparée en 180 ECTS (European Credit Transfer System) sur 3 années et vient remplacer les DUT et les licences professionnelles. En septembre 2021, l'université propose 17 mentions de BUT en première année.

6 Les moyens financiers

En 2021, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 204 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2021). Les frais de personnels représentent, comme en 2020, 83 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 13 % et 4 % (11 % et 6 % en 2020). 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 effectifs physiques gérés à l'Université de Franche-Comté

Il s'agit des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'université au 31 décembre 2021 et dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certains cas la paie.

Sont pris en compte :
- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2021 (effectifs physiques en fonction à l'université), soit 2 437 agents,
- les personnels hors activité non présents dans l'établissement au 31/12/2021, soit 68 agents,
- les autres agents gérés par l'établissement au 31/12/2021 (contractuels étudiants, vacataires, collaborateurs occasionnels du service public, anciens personnels bénéficiaires d'une allocation de retour à l'emploi), soit 558 agents.

Au total, l'Université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de 3 063 personnels. Parmi eux, 80 % sont des BIATSS et des enseignants, titulaires ou contractuels, occupant un poste dans l'établissement.

Effectifs physiques gérés au 31/12/2021

		Nombre d'enseignants	Nombre de BIATSS	Total (effectifs)	Total (%)
Personnels en activité (agents occupant un poste)		**1 315**	**1 122**	**2 437**	**79,6**
Personnels hors activité (agents n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Congé longue durée	2	8	10	0,3
	Congé parental	-	3	3	0,1
	Détachement sortant	14	9	23	0,8
	Disponibilité[1]	17	15	32	1,0
	Total personnels hors activité	**33**	**35**	**68**	**2,2**
Autres personnels gérés[2]	Contractuels étudiants	-	115	115	3,8
	Vacataires	329	29	358	11,7
	Collaborateurs occasionnels[3]	82	-	82	2,6
	Bénéficiaires d'une ARE[4]	-	3	3	0,1
	Total autres personnels gérés	**411**	**147**	**558**	**18,2**
Effectifs physiques gérés		1 759	1 304	3 063	100,0

Sources : Siham et KA-KX, Université de Franche-Comté, 2021

[1] Les congés pour convenance personnelle des agents non-titulaires sont comptabilisés avec les disponibilités.
[2] Concernant les autres personnels gérés, les observations sont réalisées sur la paie de décembre 2021.
[3] Les collaborateurs occasionnels du service public sont des maîtres de stage.
[4] ARE : allocation de retour à l'emploi.

L'Université de Franche-Comté accueille par ailleurs des personnels hébergés, 223 sont recensés au 31 décembre 2021 :
- 210 sont des techniciens, ingénieurs ou chercheurs issus de grands organismes de recherche (CNRS, INSERM...) et des enseignants-chercheurs non affectés à l'Université de Franche-Comté. Tous travaillent dans les laboratoires de l'établissement. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par leur organisme ou école de rattachement administratif.
- 13 sont des professeurs émérites. Il s'agit d'enseignants-chercheurs admis à la retraite qui, pour une durée déterminée par l'établissement, continuent d'exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

En outre, des stagiaires de droit privé ont été accueillis dans l'établissement au cours de l'année 2021, principalement pour effectuer un stage intégré à leur formation.

Nombre de personnels hébergés au 31/12/2021[5]

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs émérites	5	8	13
Personnels affectés dans une structure de recherche	58	152	210
Total	63	160	223

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[5] Il s'agit uniquement des personnels hébergés dans les locaux de l'université pour effectuer des missions de recherche, y compris les professeurs émérites. Les autres personnels extérieurs à l'établissement ne sont pas pris en compte.

Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année 2021

	Nombre de stagiaires	Gratification (en euros)
Stagiaires sans gratification	n.d.[6]	-
Stagiaires avec gratification	164	353 279,43
Total	164	353 279,43

Source : Agence comptable, Université de Franche-Comté, 2021

[6] n.d. : non disponible

2 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 14 décembre 2020 lors du vote du budget initial. Il n'a pas été modifié lors des votes des budgets rectificatifs les 8 juillet et 14 décembre 2021. Il s'élève à 2 400 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 2 455 ETPT l'année précédente.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2021

Catégories d'emplois	Nature des emplois		*(A)* Emplois sous plafond État — En ETPT		*(B)* Emplois financés sur ressources propres — En ETPT	*(C) = (A) + (B)* Global	Global Rappel 2020	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 055			1 055	1 055	
		CDI	6		5	11	6	
	Non permanents	CDD	249		120	369	349	
Sous-total			**1 310**		**125**	**1 435**	**1 410**	
BIATSS	Permanents	Titulaires	675			675	675	
		CDI	45		45	90	91	
	Non permanents	CDD	115		85	200	279	
Sous-total			**835**		**130**	**965**	**1 045**	
Totaux			**2 145**	(1)	**255**	**2 400**	**2 455**	(2)
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État			**2 290**	(3)		**Plafond global des emplois voté par le CA**		

Source : Service pilotage de la masse salariale, Université de Franche-Comté, 2021

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 2021

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy.[7]
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 132,84	2 141,96	2 136,99	2 140,46	2 141,04	2 143,66	2 133,65	2 132,47	2 117,64	2 128,98	2 142,27	2 183,02	2 139,58
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	215,03	222,42	227,77	224,95	233,54	236,86	236,37	232,17	235,85	228,23	230,87	232,43	229,71
Total ETPT (c) = (a) + (b)	**2 347,87**	**2 364,38**	**2 364,76**	**2 365,41**	**2 374,58**	**2 380,52**	**2 370,02**	**2 364,64**	**2 353,49**	**2 357,21**	**2 373,14**	**2 415,45**	**2 369,29**
Total ETPT Rappel année 2020	**2 340,39**	**2 371,78**	**2 373,59**	**2 350,94**	**2 363,28**	**2 366,71**	**2 358,22**	**2 347,26**	**2 295,76**	**2 328,71**	**2 331,95**	**2 359,33**	**2 349,00**

[7] Moy. : Moyenne annuelle

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

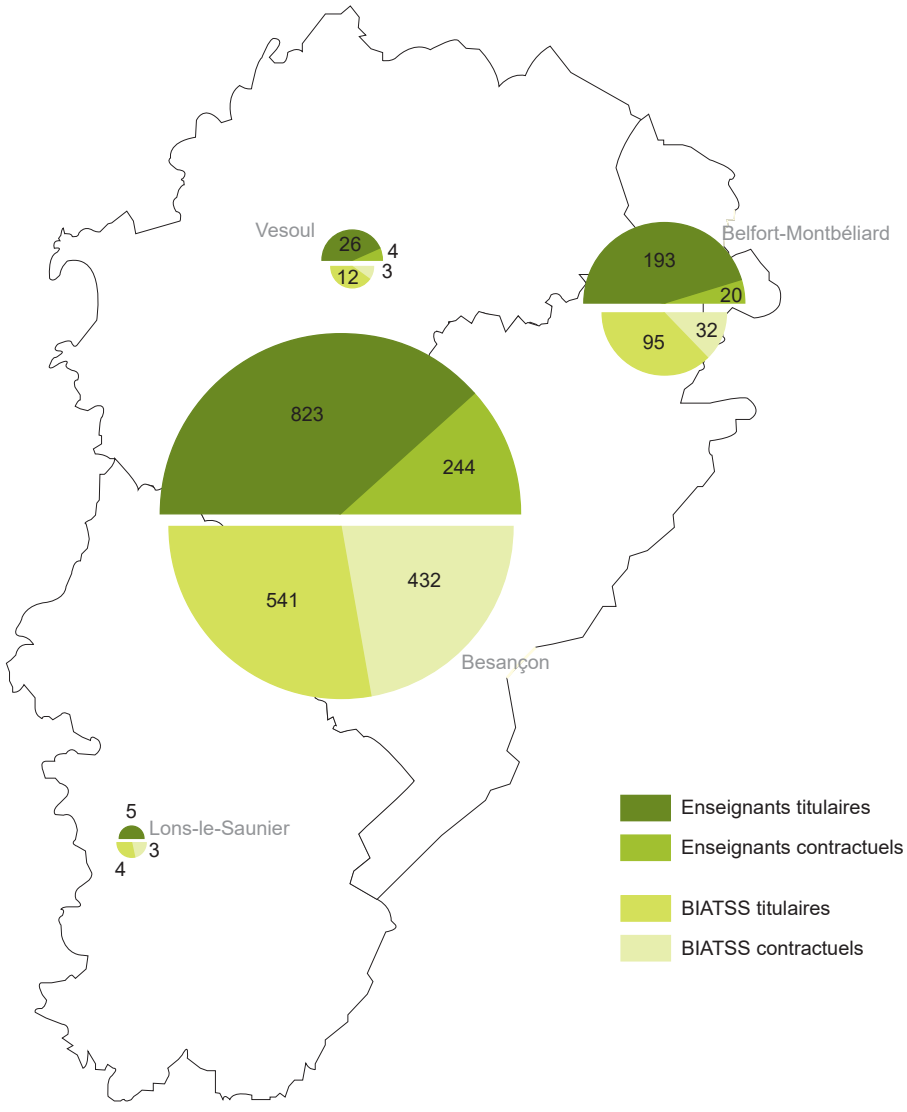
Équivalent temps plein (ETP) *: il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP).*

Équivalent 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.*

3 La localisation des personnels

Au 31/12/2021, 2 437 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 84 % de l'effectif. La répartition géographique des étudiants est globalement similaire à celle des personnels.

Répartition des personnels sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2021

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	215	60	154	107	536
dont personnels services centraux	-	-	*66*	*46*	*112*
La Bouloie / Temis	434	83	294	260	1 071
dont personnels services centraux	-	-	*50*	*54*	*104*
Les Hauts du Chazal	131	96	71	53	351
Montjoux	43	5	22	12	82
Ensemble des sites bisontins	823	244	541	432	2 040

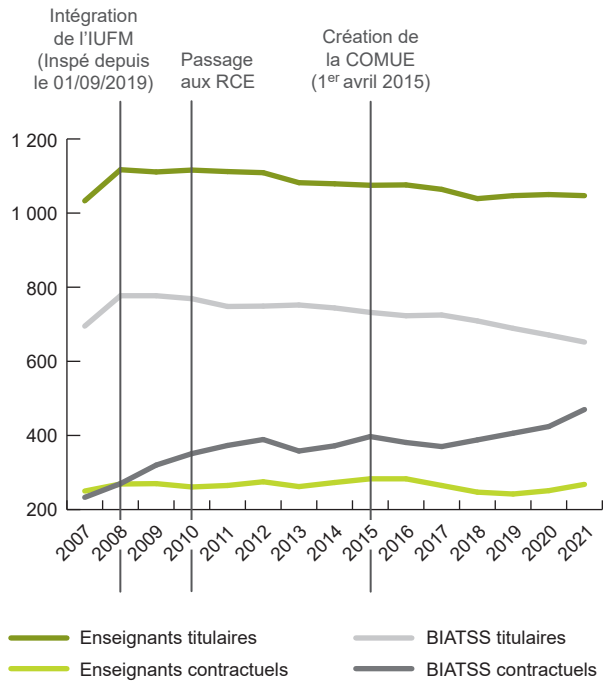
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

4 Les effectifs physiques en fonction

Au 31/12/2021, 1 315 enseignants et 1 122 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 359,9 équivalents temps plein (ETP). L'établissement compte 0,85 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,62 chez les titulaires contre 0,78 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2020).

Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre d'enseignants et de BIATSS titulaires est observé en raison de l'intégration de l'IUFM (INSPÉ) au 1er janvier. Depuis, les effectifs diminuent. Parallèlement, sur la période 2007-2021, le nombre de BIATSS contractuels augmente. Chez les enseignants non permanents, les effectifs sont globalement stables malgré une légère baisse entre 2016 et 2018.

Évolution du nombre de personnels depuis 2007



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels au 31/12/2021

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 047	1 039,9
Enseignants contractuels	268	244,7
BIATSS titulaires	652	626,0
BIATSS contractuels	470	449,3
Ensemble des personnels	2 437	2 359,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des enseignants par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2021[8]

		Enseignants titulaires Femmes	Enseignants titulaires Hommes	Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels Femmes	Enseignants contractuels Hommes	Enseignants contractuels Total	Enseignants titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	95	85	180	25	25	50	230
	ETP	*94,8*	*84,6*	*179,4*	*24,5*	*24,5*	*49,0*	*228,4*
UFR SJEPG	Nombre	40	39	79	6	6	12	91
	ETP	*40,0*	*39,0*	*79,0*	*5,0*	*5,5*	*10,5*	*89,5*
UFR ST	Nombre	64	164	228	13	34	47	275
	ETP	*63,1*	*163,3*	*226,4*	*13,0*	*32,0*	*45,0*	*271,4*
UFR Santé	Nombre	40	91	131	59	37	96	227
	ETP	*40,0*	*91,0*	*131,0*	*55,5*	*35,0*	*90,5*	*221,5*
UFR STAPS	Nombre	10	31	41	7	9	16	57
	ETP	*10,0*	*31,0*	*41,0*	*5,5*	*7,0*	*12,5*	*53,5*
UFR STGI	Nombre	22	40	62	2	8	10	72
	ETP	*21,9*	*39,9*	*61,8*	*1,5*	*7,5*	*9,0*	*70,8*
IUT BV	Nombre	43	57	100	0	8	8	108
	ETP	*43,0*	*56,7*	*99,7*	*0,0*	*5,1*	*5,1*	*104,8*
IUT BM	Nombre	35	93	128	2	8	10	138
	ETP	*33,9*	*91,9*	*125,8*	*2,0*	*6,5*	*8,5*	*134,3*
ISIFC	Nombre	4	4	8	1	2	3	11
	ETP	*4,0*	*4,0*	*8,0*	*0,5*	*1,5*	*2,0*	*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	26	27	53	4	2	6	59
	ETP	*25,5*	*26,8*	*52,3*	*4,0*	*2,0*	*6,0*	*58,3*
SUP-FC	Nombre	0	1	1	0	0	0	1
	ETP	*0,0*	*1,0*	*1,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*1,0*
CLA	Nombre	26	9	35	6	4	10	45
	ETP	*25,2*	*8,3*	*33,5*	*4,5*	*2,1*	*6,6*	*40,1*
Ensemble	Nombre	406	641	1 047	125	143	268	1 315
	ETP	*402,4*	*637,5*	*1 039,9*	*116,0*	*128,7*	*244,7*	*1 284,6*

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

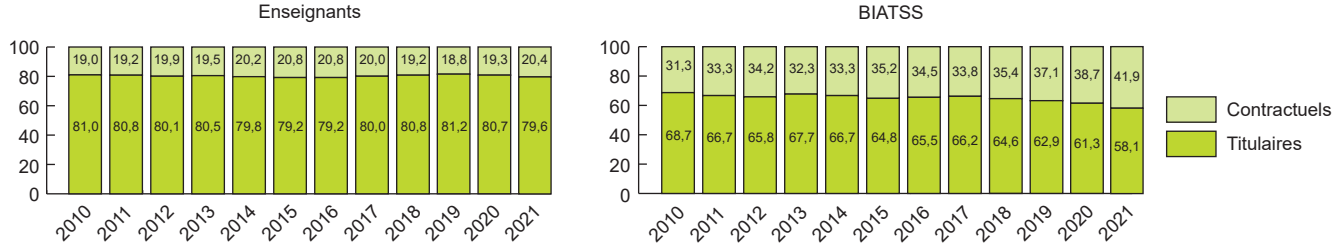
[8] Il s'agit de la composante d'affectation des enseignants. Par ailleurs, les doctorants sans enseignement (84 au 31/12/2021) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2021

		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	32	19	51	16	10	26	77
	ETP	*30,4*	*19,0*	*49,4*	*15,0*	*10,0*	*25,0*	*74,4*
UFR SJEPG	Nombre	16	6	22	10	3	13	35
	ETP	*15,8*	*6,0*	*21,8*	*9,5*	*3,0*	*12,5*	*34,3*
UFR ST	Nombre	57	47	104	31	17	48	152
	ETP	*54,3*	*46,2*	*100,5*	*28,5*	*16,5*	*45,0*	*145,5*
UFR Santé	Nombre	27	26	53	28	11	39	92
	ETP	*25,6*	*25,4*	*51,0*	*27,0*	*10,5*	*37,5*	*88,5*
UFR STAPS	Nombre	14	9	23	4	1	5	28
	ETP	*13,4*	*9,0*	*22,4*	*4,0*	*1,0*	*5,0*	*27,4*
UFR STGI	Nombre	17	12	29	6	3	9	38
	ETP	*16,1*	*11,5*	*27,6*	*6,0*	*3,0*	*9,0*	*36,6*
IUT BV	Nombre	26	11	37	5	4	9	46
	ETP	*24,8*	*10,5*	*35,3*	*4,7*	*4,0*	*8,7*	*44,0*
IUT BM	Nombre	27	20	47	4	7	11	58
	ETP	*24,4*	*20,0*	*44,4*	*3,8*	*7,0*	*10,8*	*55,2*
ISIFC	Nombre	3	0	3	2	1	3	6
	ETP	*2,8*	*0,0*	*2,8*	*2,0*	*1,0*	*3,0*	*5,8*
Observatoire	Nombre	3	8	11	2	3	5	16
	ETP	*2,8*	*8,0*	*10,8*	*2,0*	*3,0*	*5,0*	*15,8*
Inspé	Nombre	23	10	33	10	4	14	47
	ETP	*22,8*	*10,0*	*32,8*	*10,0*	*4,0*	*14,0*	*46,8*
SAIC	Nombre	0	0	0	48	55	103	103
	ETP	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*44,3*	*53,5*	*97,8*	*97,8*
Services centraux	Nombre	74	42	116	68	32	100	216
	ETP	*70,8*	*39,9*	*110,7*	*66,1*	*31,4*	*97,5*	*208,2*
SeFoC'AI	Nombre	7	0	7	13	2	15	22
	ETP	*7,0*	*0,0*	*7,0*	*12,8*	*2,0*	*14,8*	*21,8*
SCD	Nombre	56	27	83	14	4	18	101
	ETP	*50,9*	*26,8*	*77,7*	*13,5*	*4,0*	*17,5*	*95,2*
SUMPPS	Nombre	4	0	4	14	2	16	20
	ETP	*3,3*	*0,0*	*3,3*	*9,2*	*1,2*	*10,4*	*13,7*
SUP-FC	Nombre	6	3	9	7	7	14	23
	ETP	*5,7*	*3,0*	*8,7*	*7,0*	*7,0*	*14,0*	*22,7*
CLA	Nombre	12	4	16	13	7	20	36
	ETP	*11,8*	*4,0*	*15,8*	*13,0*	*7,0*	*20,0*	*35,8*
Université ouverte	Nombre	2	0	2	1	0	1	3
	ETP	*2,0*	*0,0*	*2,0*	*1,0*	*0,0*	*1,0*	*3,0*
PUFC	Nombre	1	1	2	1	0	1	3
	ETP	*1,0*	*1,0*	*2,0*	*0,8*	*0,0*	*0,8*	*2,8*
Ensemble	Nombre	407	245	652	297	173	470	1 122
	ETP	*385,7*	*240,3*	*626,0*	*280,2*	*169,1*	*449,3*	*1 075,3*

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

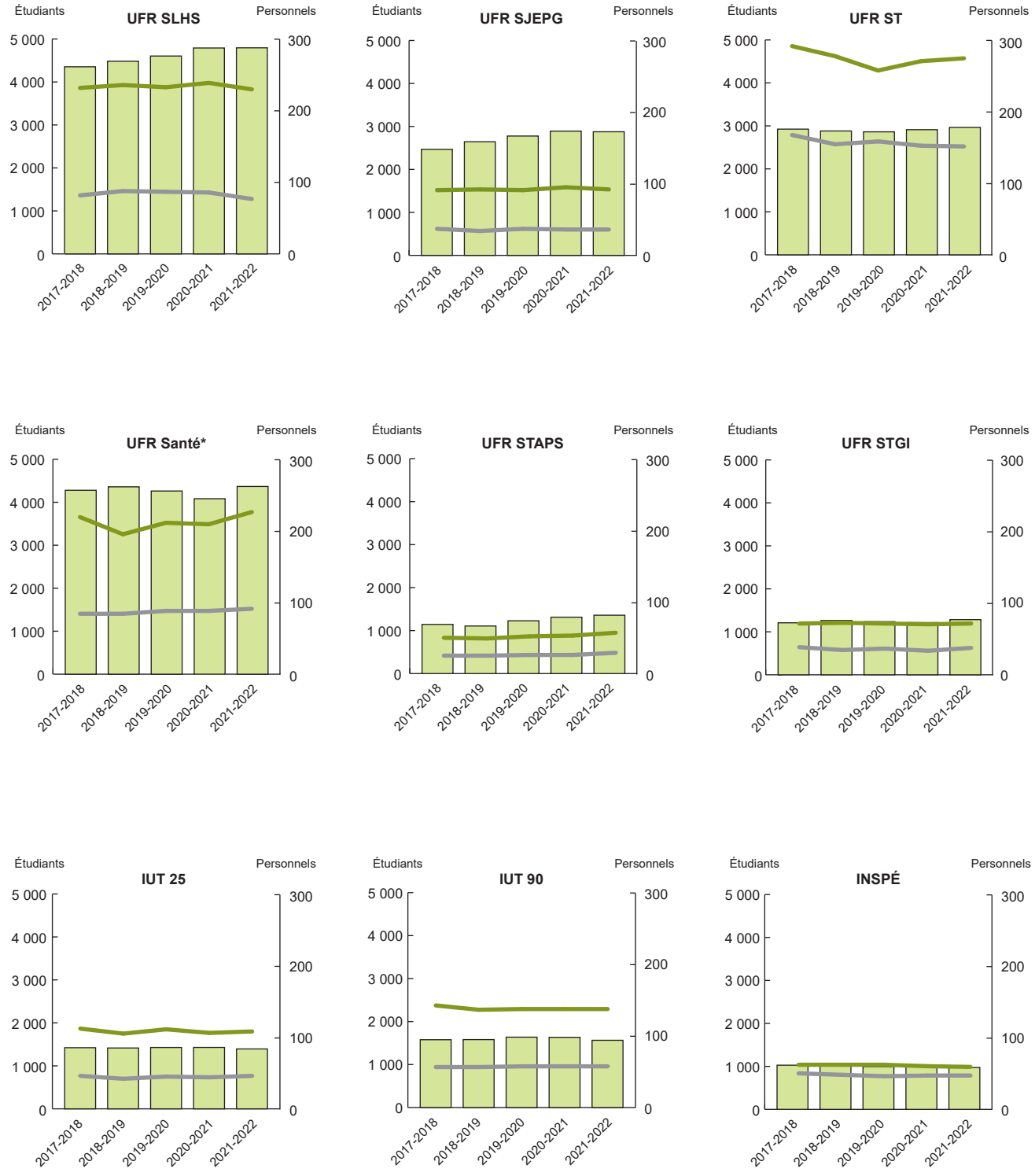
Évolution de la répartition titulaires/contractuels[9] entre 2010 et 2021 (en %)



[9] Les doctorants sans enseignement ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2017 à 2021



Pour chaque année universitaire, il s'agit du nombre d'enseignants et de BIATSS au 31 décembre et du nombre d'étudiants au 15 janvier.

*hors étudiants préparant une formation en soins infirmiers et en masso-kinésithérapie. Ces derniers sont comptabilisés à partir de 2021-2022.

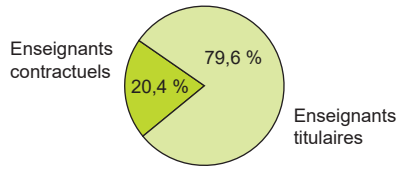
Sources : Apogée et Siham, Université de Franche-Comté, 2017 à 2021

4.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2021, l'Université comprend 1 315 enseignants :
- 1 047 sont titulaires : les maîtres de conférences représentent la moitié de l'effectif. Ce ratio est similaire à celui observé dans les universités pluridisciplinaires avec santé, mais légèrement inférieur à celui constaté au niveau national (52 %). La part des professeurs des universités continue de progresser (25 % en 2021). Elle reste cependant en-deça des valeurs moyennes caractérisant les universités françaises. Enfin, le nombre d'enseignants du second degré diminue régulièrement depuis une dizaine d'années. En 2021, ils représentent un quart de l'effectif, mais sont toujours plus nombreux à l'Université de Franche-Comté qu'à l'échelle nationale.
- 268 sont contractuels : il s'agit principalement d'enseignants hospitalo-universitaires non permanents (chefs de clinique...), d'ATER, de doctorants avec avenant d'enseignement et d'enseignants du second degré contractuels.

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2020/2021, 16 professeurs étrangers invités ainsi que 2 443 vacataires sont recensés (les salariés du privé et les fonctionnaires en emploi hors de l'Université de Franche-Comté représentent respectivement 30 % et 28 % des intervenants extérieurs).

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'Université de Franche-Comté en 2021, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2020 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Professeurs des universités	24,8	27,4	29,0
Maîtres de conférences	50,4	50,2	51,7
Enseignants du 2nd degré	24,8	22,4	19,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

Les données nationales présentées dans ce rapport social unique sont issues des remontées RHSU-PINFO au 31/12/2020 et ne concernent que les personnels en activité.

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2021

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
Maîtres de conférences	214	281	495	47,3	212,3	279,7	492,0
Professeurs des universités	40	141	181	17,3	40,0	141,0	181,0
Astronomes	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Professeurs ENSAM	-	3	3	0,3	-	2,8	2,8
Enseignants-chercheurs	255	425	680	65,0	253,3	423,5	676,8
MCUPH	11	14	25	2,4	11,0	14,0	25,0
MCUPH Pharmacie	3	2	5	0,5	3,0	2,0	5,0
PUPH	13	56	69	6,6	13,0	56,0	69,0
PUPH Pharmacie	3	6	9	0,8	3,0	6,0	9,0
Enseignants hospitalo-univ.	30	78	108	10,3	30,0	78,0	108,0
Professeurs agrégés	44	72	116	11,1	43,1	71,5	114,6
Professeurs certifiés	66	48	114	10,9	65,2	46,5	111,7
Professeurs lycées prof.	5	8	13	1,2	4,8	8,0	12,8
Professeurs d'EPS	4	10	14	1,3	4,0	10,0	14,0
Professeurs des écoles	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
CPE	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Enseignants 1er et 2nd degré	121	138	259	24,7	119,1	136,0	255,1
Total enseignants titulaires	406	641	1 047	100,0	402,4	637,5	1 039,9

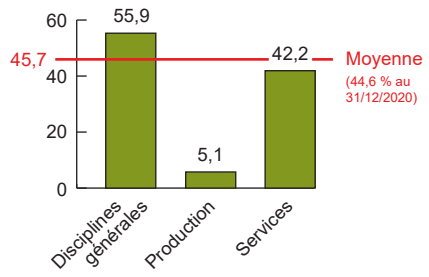
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des enseignants titulaires (hors 1er et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2021

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	45	5,7
Sciences économiques / Gestion	43	5,5
Langues / Littérature	104	13,2
Sciences humaines	111	14,1
Mathématiques / Informatique	108	13,7
Physique	29	3,7
Chimie	39	4,9
Sciences Terre / Univers	24	3,0
Mécanique / Génie informatique	89	11,3
Biologie / Biochimie	48	6,1
Pharmacie	38	4,8
Médecine	93	11,8
STAPS	17	2,2
Ensemble	788	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Taux de féminisation par groupe de disciplines second degré (enseignants titulaires) au 31/12/2021 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des enseignants du 2nd degré (titulaires) par groupe de disciplines au 31/12/2021

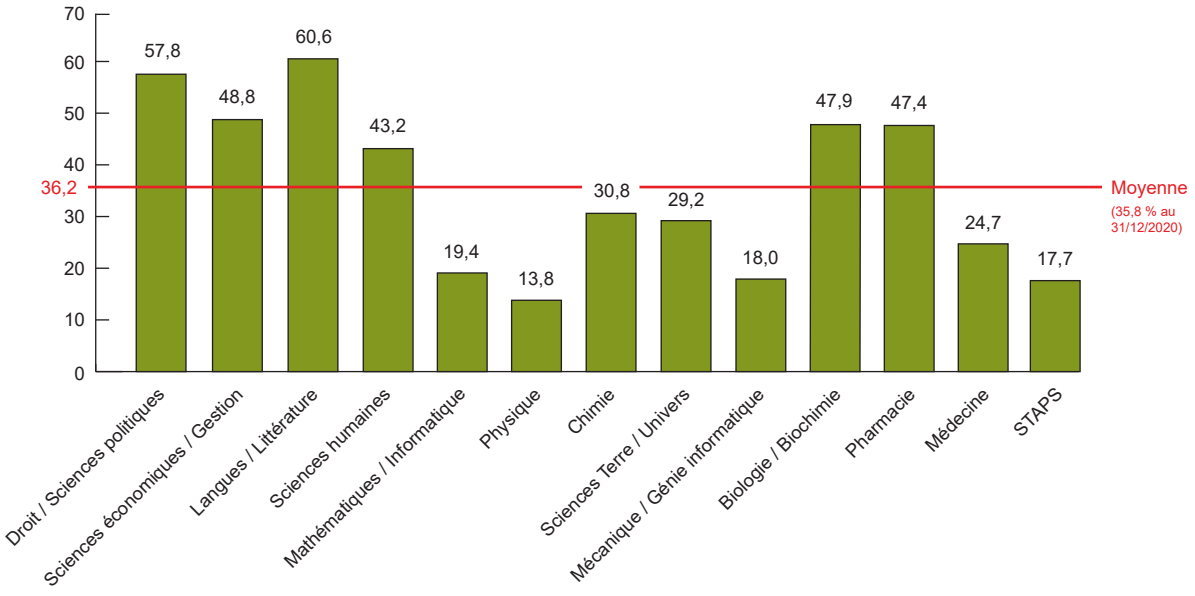
	Nombre	%
Philosophie	2	0,8
Lettres	33	12,7
Langues	63	24,3
Histoire / Géographie	7	2,7
Sciences économiques et sociales	4	1,5
Mathématiques	14	5,4
Physique / Chimie	14	5,4
Biologie / Géologie	3	1,2
Education musicale / Arts appliqués	5	1,9
EPS	25	9,7
Disciplines générales	170	65,6
Technologie	33	12,7
Génie civil	2	0,8
Génie mécanique	3	1,2
Génie électrique / électronique	1	0,4
Domaine de la production	39	15,1
Economie et gestion	45	17,4
Domaine des services	45	17,4
Second degré non spécialisé	5	1,9
Second degré non spécialisé	5	1,9
Ensemble	259	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Les disciplines du second degré sont regroupées en trois grands domaines :
- les disciplines générales,
- les disciplines relevant du domaine de la production,
- les disciplines relatives au domaine des services.

Les disciplines non spécialisées (documentation par exemple) sont classées à part.

Taux de féminisation par groupe de disciplines CNU (enseignants titulaires) au 31/12/2021 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Personnels vacataires à l'Université de Franche-Comté selon leur statut professionnel en 2020-2021

	Nombre d'interve-nants	Nombre d'heures ETD[10]
Salariés du privé	727	25 211,50
Fonctionnaires (hors Univ. FC)	676	22 282,17
Non titulaires (hors Univ. FC)	235	8 024,33
Indépendants, chefs d'entreprise	207	9 811,50
BIATSS de l'Université de FC	143	3 381,50
Professions libérales	111	3 793,50
Étudiants	109	3 882,50
Personnels CHU	108	2 264,50
Retraités	54	1 625,00
Intermittents du spectacle	35	1 437,50
Autres	38	876,00
Ensemble	2 443	82 590,00

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[10] ETD : équivalent TD
[11] Les doctorants sans enseignement (84 au 31/12/2021) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.
[12] Dont 6 enseignants en CDI.
[13] Les données relatives aux vacataires n'étant pas encore disponibles pour l'année 2021-2022, celles concernant les professeurs invités sont présentées pour l'année universitaire 2020-2021 afin d'avoir la même période de référence.

Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2021

	Femmes	Hommes	Total	%
ATER	30	34	64	23,9
Lecteurs / ML	6	9	15	5,6
Doctorants[11]	14	27	41	15,3
Ens. hospitalo-univ.	46	33	79	29,5
Ens. associés	12	16	28	10,4
Ens. 2nd degré[12]	17	24	41	15,3
Total ens. contractuels	125	143	268	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2020-2021[13] selon le continent d'origine

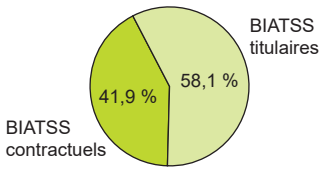
	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	3	9
Asie	1	2
Afrique	3	8
Amérique	8	16
Océanie	1	1
Ensemble	16	36

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

4.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2021, l'Université de Franche-Comté compte 1 122 BIATSS :
- 652 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 60 % de l'effectif, les BIATSS relevant de la filière administrative 30 % et les personnels des bibliothèques près de 10 %. En comparaison avec la répartition observée dans les autres universités, les personnels ITRF sont, en proportion, moins nombreux à l'Université de Franche-Comté que dans les autres établissements alors que les personnels AENES sont sur-représentés à l'Université de Franche-Comté.
- 470 personnels sont contractuels dont 110 en CDI (3 primo-recrutements en CDI ont eu lieu au cours de l'année 2021).

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Depuis une quinzaine d'années, la proportion de personnels titulaires parmi les BIATSS diminue. Ils représentaient les trois-quarts de l'effectif au milieu des années 2000, les deux-tiers en 2014 et 58 % en 2021.

La part des personnels contractuels parmi les BIATSS a donc augmenté ces dernières années à l'Université de Franche-Comté. Ils représentent 42 % de l'effectif au 31/12/2021.

BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2021, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2020 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	29,8	21,0	17,9
Filière ITRF	59,6	70,7	73,8
Filière bibliothèque	10,6	8,3	8,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

L'augmentation constatée à l'Université de Franche-Comté n'est pas observée dans l'enseignement supérieur au niveau national où la proportion de personnels contractuels parmi les BIATSS est relativement stable et oscille entre 37 % et 41 % depuis une dizaine d'années (les données nationales sont issues du bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2019-2020).

Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2021

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
DGS	-	1	1	0,1	-	1,0	1,0
Agents comptables	-	1	1	0,1	-	1,0	1,0
Administrateurs	1	2	3	0,5	1,0	2,0	3,0
Attachés	19	7	26	4,0	19,0	7,0	26,0
Secrétaires admin.	55	6	61	9,5	53,1	6,0	59,1
Infirmiers	3	-	3	0,5	2,3	-	2,3
Assistants sociaux	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Adjoints administratifs	86	11	97	14,9	81,6	11,0	92,6
Personnels AENES / MS[14]	165	28	193	29,7	158,0	28,0	186,0
Ingénieurs de rech.	3	18	21	3,2	3,0	18,0	21,0
Ingénieurs d'études	44	45	89	13,7	42,0	44,3	86,3
Assistants ingénieurs	12	18	30	4,6	11,3	16,5	27,8
Techniciens de rech.	45	51	96	14,6	42,8	50,2	93,0
Adjoints techniques	92	62	154	23,6	87,5	60,5	148,0
Personnels ITRF	196	194	390	59,7	186,6	189,5	376,1
Conservateurs des bib.	8	1	9	1,4	7,3	1,0	8,3
Bibliothécaires	7	3	10	1,5	6,2	3,0	9,2
Bib. assist. spécialisés	13	7	20	3,1	10,4	6,8	17,2
Magasiniers	18	12	30	4,6	17,2	12,0	29,2
Personnels des bib.	46	23	69	10,6	41,1	22,8	63,9
Total BIATSS titulaires	407	245	652	100,0	385,7	240,3	626,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[14] MS : médico-sociaux

Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2021

	Femmes	Hommes	Total	%
CDD (besoins temporaires)	29	16	45	9,6
CDD (besoins permanents)	145	68	213	45,3
CDD (contractuels cherch.)	37	59	96	20,4
CDI	84	26	110	23,4
Apprentis	2	4	6	1,3
Total BIATSS contractuels	297	173	470	100,0

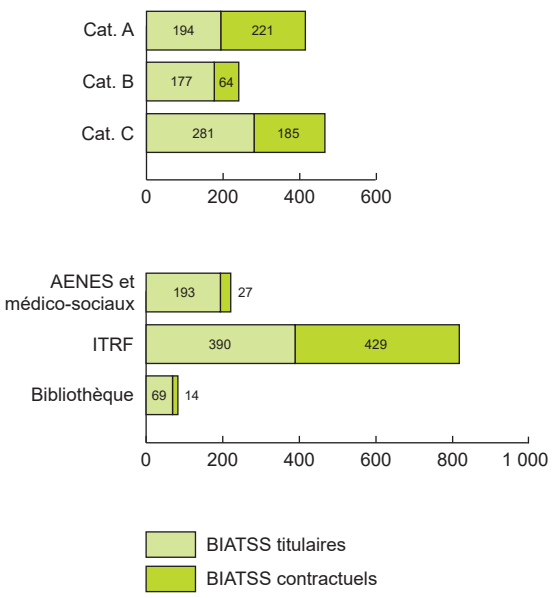
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2021

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Nombre	212	203	415
	ETP	*199,0*	*197,3*	*396,3*
Catégorie B	Nombre	149	92	241
	ETP	*139,3*	*91,0*	*230,3*
Catégorie C	Nombre	343	123	466
	ETP	*327,6*	*121,1*	*448,7*
Total BIATSS	Nombre	704	418	1 122
	ETP	665,9	409,4	1 075,3

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Personnels ITRF selon la BAP au 31/12/2021

	Nombre de personnels	%
BAP A	25	6,4
BAP B	28	7,2
BAP C	30	7,7
BAP D	9	2,3
BAP E	53	13,7
BAP F	41	10,5
BAP G	119	30,6
BAP J	84	21,6
Ensemble	389	100,0

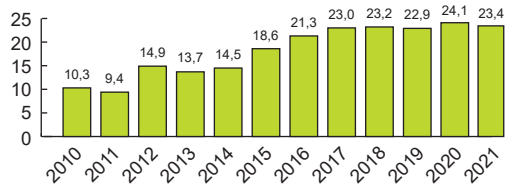
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Personnels ITRF selon la BAP et la catégorie fonction publique au 31/12/2021

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
BAP A	5	12	8	25
BAP B	17	6	5	28
BAP C	14	15	1	30
BAP D	9	-	-	9
BAP E	38	15	-	53
BAP F	19	16	6	41
BAP G	8	11	100	119
BAP J	29	20	35	84
Ensemble	139	95	155	389

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2021 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Personnels BIATSS en CDI par tranche d'âge au 31/12/2021

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	16	14,5
35-44 ans	31	28,2
45-54 ans	34	30,9
55 ans et plus	29	26,4
Ensemble	110	100,0

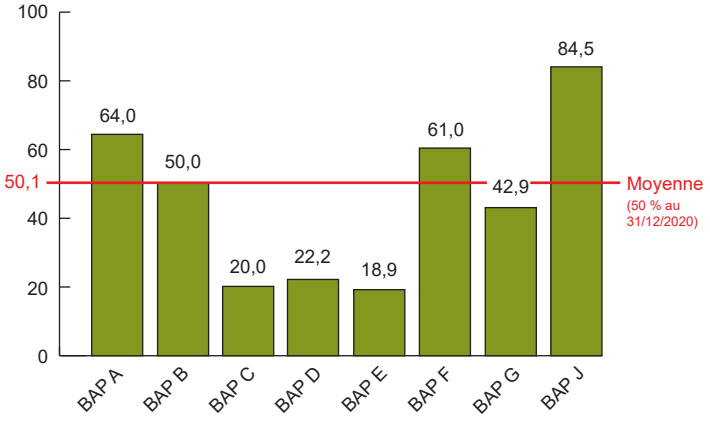
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Les Branches d'activités professionnelles

BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique
BAP D : Sciences Humaines et Sociales
BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
BAP J : Gestion et Pilotage

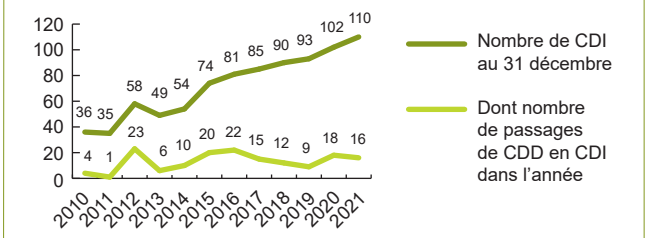
Source : https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/

Taux de féminisation des personnels ITRF selon la Branche d'activités professionnelles (BAP) au 31/12/2021 (en %)



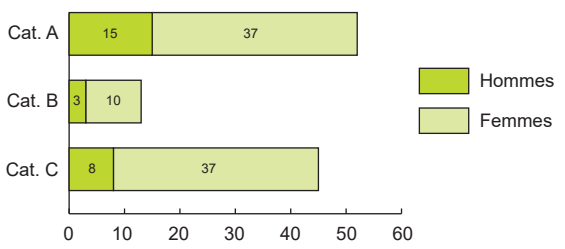
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution du nombre de BIATSS en CDI entre 2010 et 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS en CDI selon le genre et la catégorie fonction publique au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

5 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2021, la moitié des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48 % des titulaires et 57 % des contractuels.

Alors que la proportion de femmes a tendance à fluctuer chez les personnels contractuels, le taux de féminisation des fonctionnaires a augmenté de presque cinq points entre 2000 et 2021. 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 39 % en 2021 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. Toutefois, chez les professeurs des universités, la part des femmes augmente depuis 2019 après avoir stagné en-dessous de 20 %.

Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 61 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 62 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2021. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2021, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 43 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 22 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 28 % dans les universités françaises).

En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 37 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 17 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la moindre part de femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

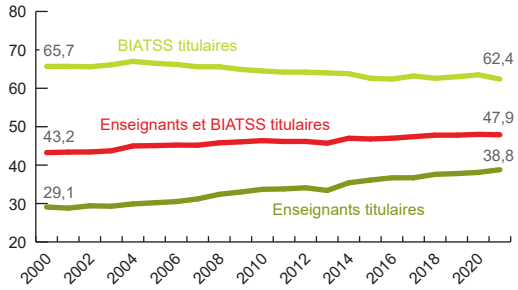
***Plafond de verre** : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).*

Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2021

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	652	62,4
BIATSS contractuels	470	63,2
Enseignants titulaires	1 047	38,8
Enseignants contractuels	268	46,6
Ensemble	2 437	50,7

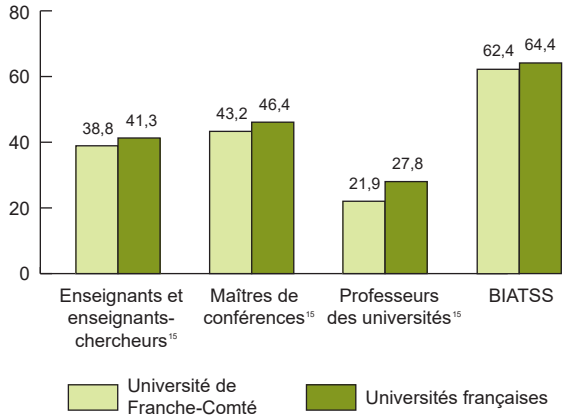
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2021 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

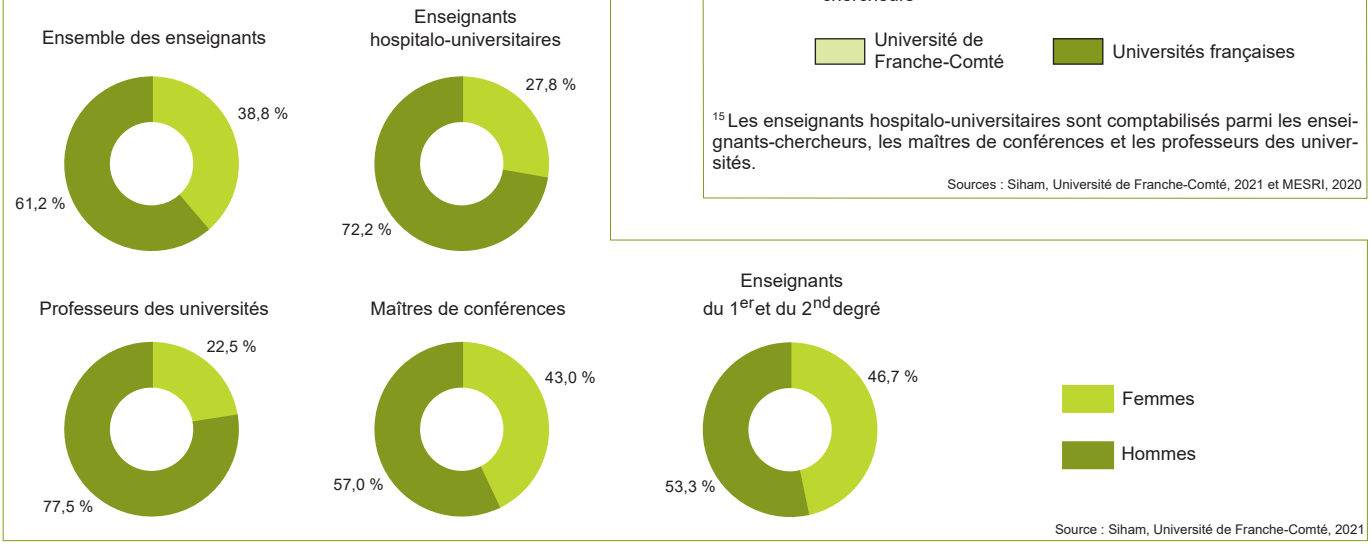
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2021 et dans les universités françaises en 2020 (en %)



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

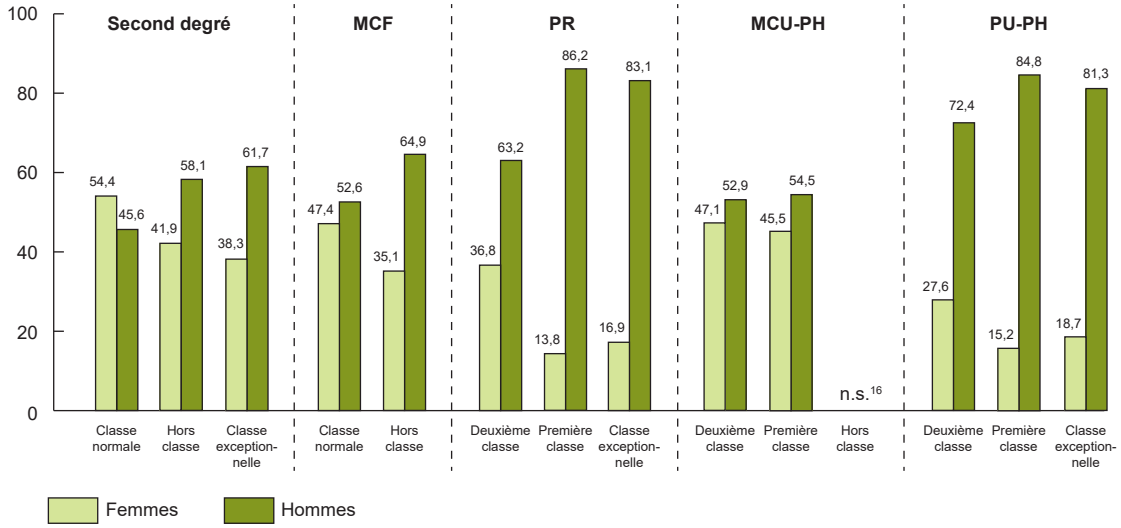
Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2021 (en %)



[16] n.s. : non significatif (deux enseignants-chercheurs sont concernés)

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

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 (70 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (la moitié des personnels de catégorie A sont des femmes).

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.

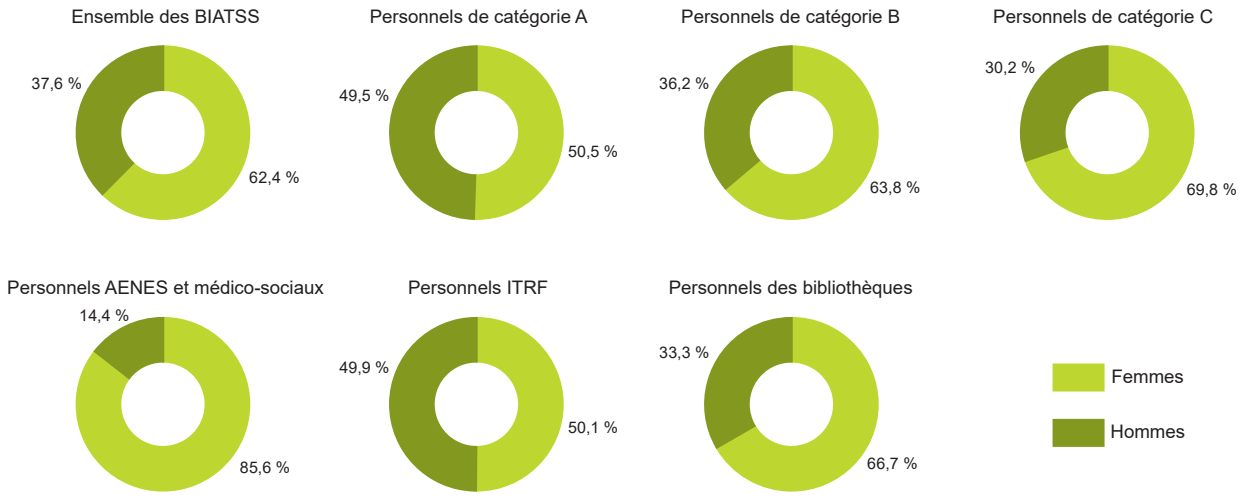
Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2021 (en %)

	Moins de 35 ans[17]	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus[17]
AENES et MS[18]	100,0	73,3	84,0	95,2
ITRF	33,3	45,4	53,2	54,4
Bibliothèque	n.s.	72,7	61,3	66,7
Ensemble	43,6	57,4	63,5	68,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[17] Les BIATSS de moins de 35 ans sont peu nombreux : 5 femmes parmi les personnels AENES et une femme chez les personnels des bibliothèques.
[18] MS : Médico-sociaux

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

6 La démographie

Dans les universités françaises, l'âge moyen des personnels augmente chaque année. À l'Université de Franche-Comté, en 2021, il s'élève à 46 ans quel que soit le statut des personnels. Il est de 49,6 ans pour les fonctionnaires (48,9 ans au niveau national en 2020) et de 37,4 ans pour les contractuels.

De fait, les personnels les plus âgés sont de plus en plus nombreux. En 2021, plus de 70 % des fonctionnaires en emploi à l'Université de Franche-Comté ont au moins 45 ans contre 57 % en 2013. En outre, le nombre de personnels en activité à 65 ans ou au-delà a augmenté : 7 BIATSS et 29 enseignants sont concernés.

L'âge moyen des personnels contractuels a également tendance à augmenter. Les enseignants sont par ailleurs plus jeunes que les BIATSS : 35 ans en moyenne contre 39 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent près 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 2021 et dans les universités françaises en 2020 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	6,0	9,6	4,0	4,7
35-44 ans	23,8	24,5	24,8	26,3
45-54 ans	40,8	37,7	38,6	37,2
55 ans et plus	29,4	28,2	32,6	31,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2021

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels	34,8	32	35,7	32	35,3	32
BIATSS contractuels	39,9	39	36,3	33	38,6	36
Ensemble	38,4	35	36,0	32	37,4	34

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

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

	Université de Franche-Comté (2021)						Universités françaises (2020)					
	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 2nd degré	49,0	50	51,6	52	50,4	51	48,7	49	50,4	51	49,6	50
Maîtres de conférences	47,4	46	48,0	47	47,7	47	46,8	46	47,0	46	46,9	46
Prof. des Universités	51,6	51	54,4	55	53,8	54	53,5	54	54,4	55	54,1	54
Enseignants titulaires	48,4	49	50,8	51	49,9	50	48,5	49	50,2	51	49,5	50

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

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

	Université de Franche-Comté (2021)						Universités françaises (2020)					
	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	50,8	52	46,5	48	50,2	51	49,5	50	47,9	49	49,2	50
ITRF	49,6	50	47,4	49	48,5	49	47,8	49	48,1	49	47,9	49
Bibliothèque	47,8	48	50,1	51	48,6	50	47,3	48	48,4	49	47,6	48
Catégorie A	49,4	49	47,0	47	48,2	48	47,5	48	47,6	48	47,5	48
Catégorie B	49,7	50	47,6	49	48,9	50	47,4	48	47,7	48	47,5	48
Catégorie C	50,3	52	48,1	51	49,6	51	49,1	50	49,0	50	49,1	50
BIATSS titulaires	49,9	51	47,5	49	49,0	50	48,2	49	48,1	49	48,1	49

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et MESRI, 2020

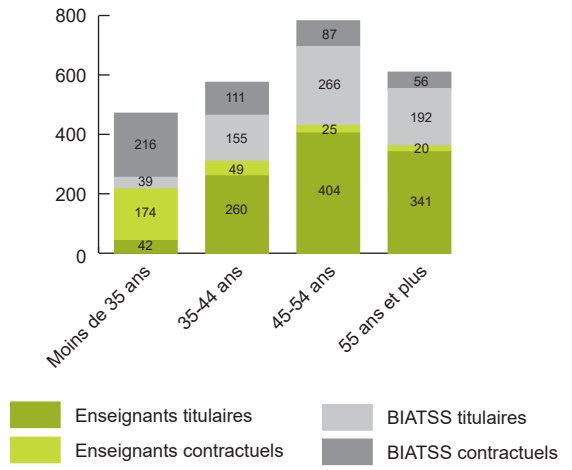
Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2013 et 2021

	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	48,7	48,5
2020	49,0	48,9
2021[19]	49,6	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021, MESRI, 2020

[19] Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2021.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2021



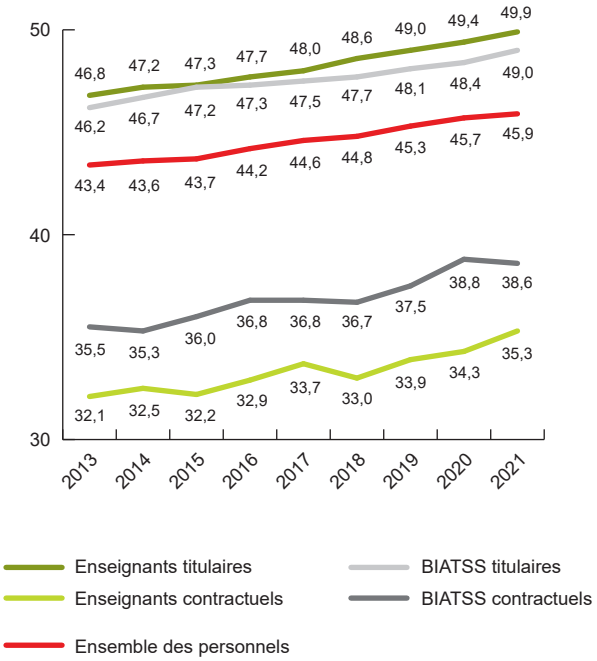
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2021

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	33	68
Maîtres de conférences	26	68
Enseignants du 2nd degré	29	66
Enseignants titulaires	26	68
AENES et médico-sociaux	30	65
ITRF	23	68
Bibliothèque	32	64
Catégorie A	24	68
Catégorie B	26	64
Catégorie C	23	66
BIATSS titulaires	23	68
Ensemble	23	68

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante[20] au 31/12/2021

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	48,9	50,1
UFR SJEPG	49,9	49,0
UFR ST	49,4	50,3
UFR Santé	45,9	50,7
UFR STAPS	48,4	46,6
UFR STGI	48,2	49,7
IUT BV	50,5	49,8
IUT BM	49,0	49,8
ISIFC	53,7	43,6
Observatoire	51,5	-
Inspé	52,6	50,6
Services centraux	48,6	-
SeFoC'AI	41,4	-
SCD	48,7	-
SUMPPS	52,0	-
SUP-FC	47,2	-
CLA	52,8	51,1
Université ouverte	-	-
PUFC	-	-
Ensemble	49,0	49,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[20] L'âge moyen n'est pas calculé lorsque le nombre de personnels affectés dans une composante est inférieur à trois ou bien lorsque la composante ne compte pas de personnels titulaires.

En tenant compte de l'année de naissance des BIATSS et des enseignants, un taux de renouvellement des personnels de l'Université de Franche-Comté est calculé sur la base des effectifs présents au 31/12/2021. 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.

Au cours des 10 prochaines années, 44 % des personnels devraient être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon leurs caractéristiques démographiques, mais également selon leur statut :
- La moitié des BIATSS de catégorie C, des personnels AENES et médico-sociaux auront atteint l'âge de 62 ans en 2031.
- Chez les enseignants, 62 % des professeurs des universités et 47 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2031. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés (la moitié sont concernés contre 39 % des femmes). En outre, 57 % des départs devraient avoir lieu 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 31/12/2021)

	Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2022-2026				Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2027-2031				Synthèse sur 10 ans (2022 à 2031)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Catégorie A	21	13	34	17,5	16	18	34	17,5	37	31	68	35,1
Catégorie B	26	8	34	19,2	21	12	33	18,6	47	20	67	37,9
Catégorie C	54	18	72	25,6	46	22	68	24,2	100	40	140	49,8
Total	101	39	140	21,5	83	52	135	20,7	184	91	275	42,2
En % des effectifs de l'Université	24,8	15,9	21,5	-	20,4	21,2	20,7	-	45,2	37,1	42,2	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

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 31/12/2021)

	Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2022-2026				Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2027-2031				Synthèse sur 10 ans (2022 à 2031)			
	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	49	2	51	26,8	35	9	44	23,2	84	11	95	50,0
Médico-sociaux	2	0	2	50,0	0	0	0	0,0	2	0	2	50,0
ITRF	45	34	79	20,3	37	35	72	18,5	82	69	151	38,8
Bibliothèque	5	3	8	11,6	11	8	19	27,5	16	11	27	39,1
Total	101	39	140	21,5	83	52	135	20,7	184	91	275	42,2
En % des effectifs de l'Université	24,8	15,9	21,5	-	20,4	21,2	20,7	-	45,2	37,1	42,2	-

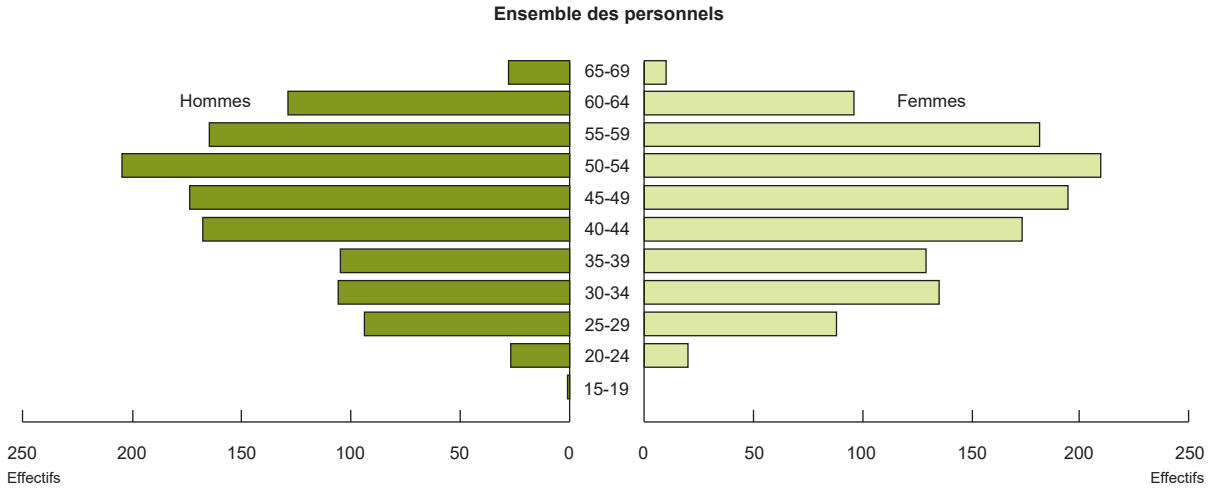
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

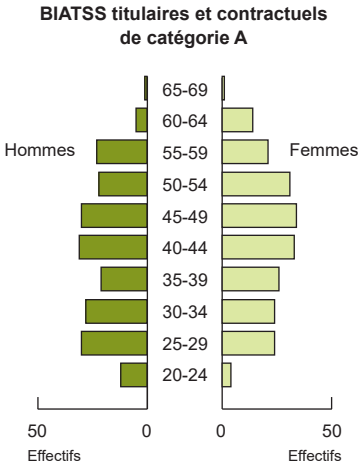
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2021)

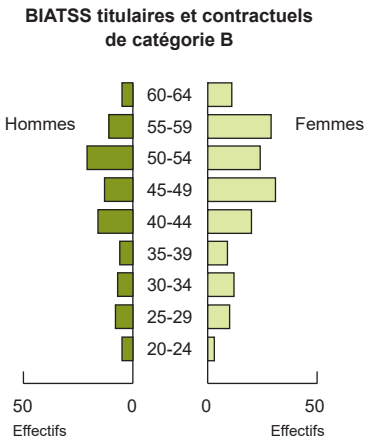
	Nb d'enseignants atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2022-2026				Nb d'enseignants atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2027-2031				Synthèse sur 10 ans (2022 à 2031)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Ens. du second degré	23	44	67	25,9	28	27	55	21,2	51	71	122	47,1
MCF	40	61	101	19,1	39	51	90	17,0	79	112	191	36,2
PR	15	88	103	39,6	12	47	59	22,7	27	135	162	62,3
Total	78	193	271	25,9	79	125	204	19,5	157	318	475	45,4
En % des effectifs de l'Université	19,2	30,1	25,9	-	19,5	19,5	19,5	-	38,7	49,6	45,4	-

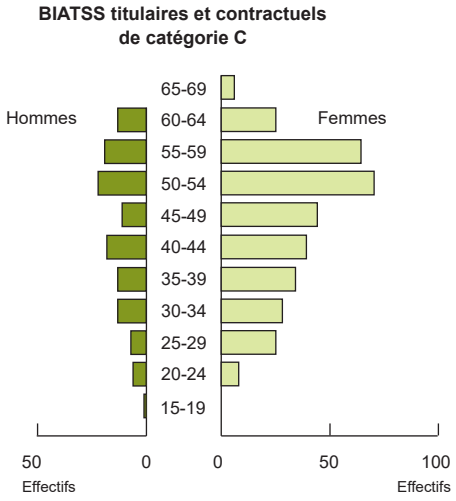
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2021





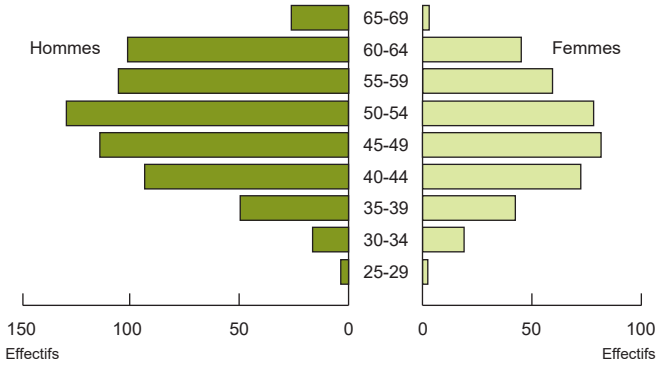




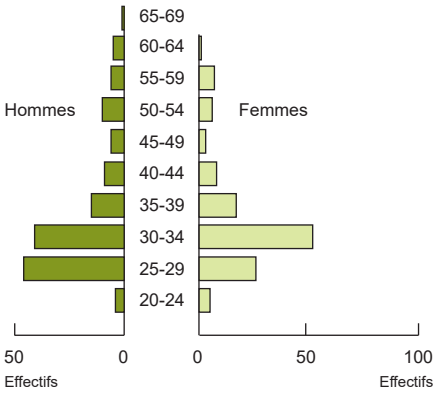
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2021

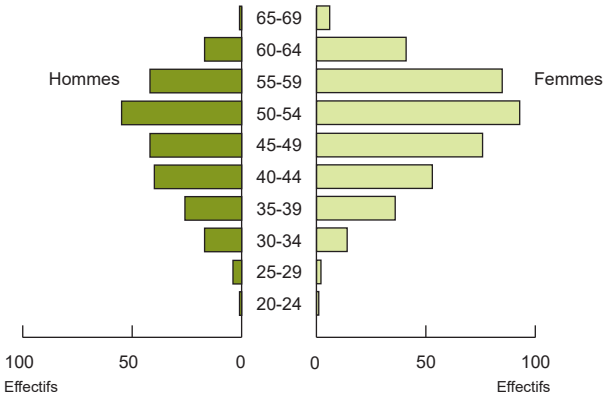
Enseignants titulaires



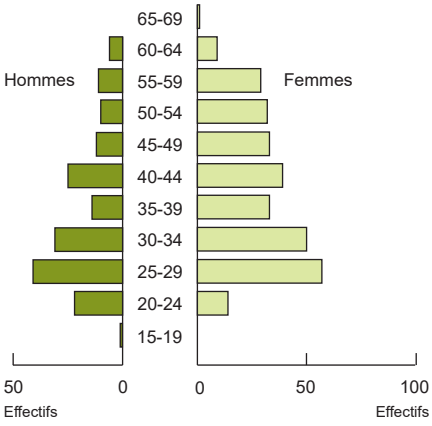
Enseignants contractuels



BIATSS titulaires



BIATSS contractuels



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

03

Mouvements, évolutions de carrière 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 (BOE),
- 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 pris en compte dans la partie « évolutions de carrière ».

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),
- rupture conventionnelle,
- 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).

À partir de 2018, le nombre d'arrivées et de départs varie d'une année à l'autre, mais les sorties sont toujours les plus représentées. En 2021, 86 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 65 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 37 départs chez les enseignants sont partiellement compensés par 33 arrivées. Chez les BIATSS, 49 départs sont recensés contre 32 arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 57 % et 14 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent la moitié des flux entrants, les mutations 17 %.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2021

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2019, 2020 et 2021

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre d'arrivées	46	40	33	21	26	32
Nombre de départs	34	32	37	36	36	49
Effectif moyen permanent	1 040	1 046	1 046	697	676	656
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 047	1 050	1 047	689	671	652
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 039	1 047	1 050	709	689	671
Taux de recrutement (en %)	4,4	3,8	3,2	3,0	3,8	4,9
Taux de départ (en %)	3,3	3,1	3,5	5,2	5,3	7,5
Taux de rotation (en %)	3,8	3,4	3,3	4,1	4,6	6,1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

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 2021

	Ens.-cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1er et 2nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours (y compris BOE)	15	4	-	19	2	10	1	13	32
Mutation	2	1	-	3	4	3	1	8	11
Détachement	-	-	-	-	7	1	-	8	8
Réintégration[1]	2	1	-	3	-	2	1	3	6
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	8	8	-	-	-	-	8
Total général	19	6	8	33	13	16	3	32	65

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[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 2021

		Ens.-cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1er et 2nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	13	2	11	26	13	9	1	23	49
	Rupture conv.	-	-	-	-	-	2	2	4	4
	Mutation	4	-	1	5	7	-	-	7	12
	Fin de fonction	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	Démission	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	Décès	1	1	-	2	-	-	-	-	2
Total		18	3	12	33	22	11	3	36	69
Sorties provisoires[2]	Détachement	-	-	3	3	3	2	-	5	8
	Disponibilité	1	-	-	1	-	3	1	4	5
	Congé parental	-	-	-	-	-	2	2	4	4
Total		1	-	3	4	3	7	3	13	17
Total général		19	3	15	37	25	18	6	49	86

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[2] Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui, après une période d'activité en 2021, partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2021. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'Université de Franche-Comté. Ne sont pas comptabilisés les personnels en délégation, en CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et mis à disposition.

Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2021

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	12	9
Catégorie B	5	6
Catégorie C	15	21

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Âge moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2021

	Enseignants	BIATSS
Hommes	66,3	62,8
Femmes	65,0	62,4

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. Ils sont les plus nombreux chez les BIATSS où 254 arrivées et 149 départs sont enregistrés en 2021. Le flux est moins soutenu chez les enseignants : 134 arrivées et 79 départs sont comptabilisés. L'année 2021 est par ailleurs marquée par une augmentation des arrivées et une diminution des départs.

Le taux de rotation des personnels, en baisse depuis 2018, montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 41 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, 45 % 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, évolutions de carrière des personnels et concours

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2019, 2020 et 2021

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre d'arrivées	121	106	134	239	209	254
Nombre de départs[5]	119	99	79	218	186	149
Effectif moyen permanent	256	249	265	413	434	468
Effectif au 31 déc. de l'année N	242	251	268	406	424	470
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	247	242	251	388	406	424
Taux de recrutement (en %)	47,3	42,6	50,6	57,9	48,2	54,3
Taux de départ (en %)	46,5	39,8	29,8	52,8	42,9	31,8
Taux de rotation (en %)	49,1	41,6	41,0	57,6	47,6	45,1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

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

Lorsqu'une date de début de contrat est observée au cours de l'année et qu'elle est consécutive à une date de fin de contrat, les personnels concernés ne sont pas considérés comme des arrivants.

2 Les évolutions de carrière 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 | **Enseignants du 2nd degré** | **Enseignants-chercheurs**

- ***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.

- ***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 ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

- 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).

- ***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. La Présidente de l'université les attribue aux candidats remplissant les conditions règlementaires sur proposition du conseil académique restreint de l'établissement.

• voie d'avancement dite « spécifique » : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (Présidents d'Université, directeurs d'UFR...).

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

- ***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.

- Une opération de ***repyramidage*** est par ailleurs mise en place pour la période 2021-2025 (décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021). Elle offre la possibilité, pour les maîtres de conférence titulaires d'une HDR, de devenir professeur des universités dans leur établissement.

Les avancements de corps concernent des contingents modestes : 4 BIATSS et 9 enseignants en ont bénéficié en 2021, soit au total 2 personnels de plus qu'en 2020. Concernant les avancements de grade, le nombre de promus s'élève à 117 en 2021 (33 BIATSS et 84 enseignants) contre 111 en 2020. Qu'il s'agisse des avancements de corps ou de grade, la répartition hommes/femmes est globalement plus équilibrée en 2021 qu'en 2020.

Évolutions de carrière des personnels[3] de l'Université de Franche-Comté en 2020 et 2021

	Avancements de grade						Avancements de corps					
	2020			2021			2020			2021		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Filière AENES	12	0	12	10	0	10	1	0	1	0	0	0
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	14	11	25	7	12	19	3	2	5	2	2	4
Filière bibliothèque	1	1	2	3	1	4	1	0	1	0	0	0
Total BIATSS	27	12	39	20	13	33	5	2	7	2	2	4
Ens. second degré	7	15	22	19	21	40	0	0	0	0	0	0
Ens.-chercheurs	12	32	44	13	21	34	0	3	3	3	2	5
Ens. hospitalo-univ.	1	6	7	3	7	10	0	1	1	2	2	4
Total enseignants	20	53	73	35	49	84	0	4	4	5	4	9
Total général	47	65	112	55	62	117	5	6	11	7	6	13

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[3] Seules les évolutions de carrière des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'Université avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées. Sont également comptabilisés les fonctionnaires qui occupent un emploi à l'Université de Franche-Comté et qui ont bénéficié d'une évolution de carrière suite à l'obtention d'un concours.

3 Les postes ouverts aux concours en 2021

Lors de la session 2021, 19 postes de BIATSS (dont 15 de la filière ITRF) et 33 postes d'enseignants (22 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts au concours à l'Université de Franche-Comté. Par rapport à l'année 2020, le nombre de postes ouverts a baissé de 30 % chez les enseignants et a augmenté de 35 % chez les BIATSS.

Deux concours ont été infructueux chez les enseignants et deux chez les BIATSS.

Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2021

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis[4]	Nombre de concours infructueux
Professeurs des Universités[5]	7	7	0
Maîtres de conférences[5]	15	15	0
Enseignants du 2nd degré	11	9	2
Total	33	31	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[4] Le nombre de candidats admis est supérieur au nombre d'arrivées à l'Université (cf. p. 35) car certains personnels étaient déjà dans l'établissement auparavant (un maître de conférences qui devient professeur des universités par exemple).

[5] Professeurs des Universités et maîtres de conférences, y compris les enseignants hospitalo-universitaires.

Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2021

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF	4	4	7
Filière administrative	0	0	2
Filière bibliothèque	0	0	2
Total	4	4	11

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2021

	Nombre de candidats admis	Nombre de postes non pourvus[6]	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	13	1	1
Filière administrative	1	0	1
Filière bibliothèque	2	0	0
Total	16	1	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[6] Un concours n'a pas été infructueux dans la filière ITRF, mais n'a pas été pourvu. Le candidat reçu n'a pas pris le poste car il était par ailleurs lauréat pour un autre concours.

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'État, 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 (professeurs agrégés, professeurs certifiés...) 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 2020-2021

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, 2021

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. Enfin, en application de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret 2020-524 du 5 mai 2020 vient modifier le décret 2016-151. Il détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature : utilisation du matériel informatique personnel de l'agent facilité, nouvelles exceptions pour certains agents, suppression de la notion de « régularité » dans la définition du télétravail (possibilité d'attribution de jours de télétravail fixes et de jours flottants au cours de la semaine ou du mois), dérogation à la quotité de travail pouvant être réalisée en télétravail en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site. Ce décret redéfinit par ailleurs le télétravail qui désigne désormais « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le décret du 26 août 2021 institue une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail. Elle est fixée à 2,50 euros par jour de télétravail, dans la limite de 220 euros par an avec une entrée en vigueur au 1er septembre 2021. Cette indemnité est versée selon une périodicité trimestrielle. Toutefois, pour la période du 1er septembre 2021 au 31 décembre 2021, le versement interviendra au 1er trimestre de l'année 2022.

La mise en oeuvre 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'efficience 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.

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 minimale d'un an sur le poste.

Modalités d'organisation du télétravail :

- la durée hebdomadaire de télétravail est au maximum de deux jours par semaine,
- la durée quotidienne en télétravail correspond à la durée de travail s'appliquant aux agents sur site,
- le choix du lieu d'exercice de télétravail revient à l'agent (domicile, espace coworking...), mais doit être validé par le responsable hiérarchique et par la DSIN en termes de faisabilité technique.

Procédure administrative :

- la demande de télétravail d'un agent est effectuée par écrit à la DRH, sous couvert de sa hiérarchie,
- la DRH répond à la demande dans un délai maximum d'un mois,
- la durée accordée est de 6 mois pour le télétravail ponctuel, d'un an pour le télétravail expérimental, avec possibilité de renouvellement,
- la réversibilité côté agent comme côté employeur est possible.

En 2021, deux formations et deux webinaires ont été proposés aux personnels de l'établissement via la plateforme SAFIRE (système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). Les thématiques abordées concernaient notamment le management à distance et le déploiement du travail hybride.

Le groupe de travail « télétravail » étudie des propositions de modifications et/ou d'améliorations en vue d'une refonte du dispositif actuel et en application de l'accord-cadre signé le 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique.

2.1 L'expérimentation du télétravail

À l'Université de Franche-Comté, le télétravail a débuté sous la forme d'une phase d'expérimentation à l'automne 2019. Celle-ci s'est poursuivie au cours des années 2020 et 2021. Une charte du télétravail et une note de cadrage sur l'expérimentation du télétravail ont été rédigées. Ces documents, ainsi qu'un formulaire de demande de télétravail, ont été présentés au Comité Technique du 25 juin 2019 et approuvés par le Conseil d'Administration du 9 juillet 2019.

Suite à un appel à candidatures, trois laboratoires (Chrono-Environnement, Utinam et Femto ST), trois composantes (l'UFR SLHS, l'UFR STAPS et l'IUT BV) ainsi que deux services de l'établissement (SeFoC'AI et OSE) ont été retenus.

Au total, 20 personnels sont concernés. Il s'agit principalement de femmes (14 sur 20) et de personnels titulaires (18 sur 20). Les personnels de catégorie B et C sont par ailleurs les plus représentés (16 sur 20).

2.2 Le télétravail ponctuel

Parallèlement au processus d'expérimentation du télétravail, un dispositif de télétravail ponctuel est mis en place à l'Université de Franche-Comté à compter du 1er septembre 2020. Les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif, conformément aux dispositions du décret du 6 mai 2020, ont été approuvées par le Conseil d'administration de l'établissement le 9 juillet 2020.

Au 31 décembre 2021, 157 BIATSS de l'Université de Franche-Comté exercent ponctuellement leur activité en télétravail, soit 14 % des BIATSS titulaires et contractuels. Au cours de l'année 2021, l'établissement n'a pas organisé de campagne de recensement de demandes de télétravail. Toutefois, 27 demandes en attente ont été acceptées. En outre, 27 agents concernés par le télétravail en 2020 ne sont plus comptabilisés en 2021 car ils ont quitté l'établissement ou bien ne sont plus éligibles au télétravail suite à un changement de poste.

En 2021, les BIATSS concernés par le télétravail ponctuel travaillent à distance une journée par semaine (deux journées sont attribuées à 5 agents). Il s'agit principalement de femmes (77 % de l'effectif), de fonctionnaires (69 % des agents en télétravail) et de personnels de catégorie A (51 % de l'effectif). Les BIATSS de moins de 35 ans sont les moins représentés (12,7 %) alors que ceux âgés de 45 à 54 ans sont, en proportion, les plus nombreux (36,3 %). Près de 80 % des personnels en télétravail ponctuel travaillent sur les sites de la Bouloie et du Centre ville, et notamment au sein des services centraux, à l'UFR ST et à l'UFR SLHS. En outre, la part des BIATSS en télétravail ponctuel varie d'une composante à l'autre : de 7 % au SAIC à 50 % au SeFoC'AI. Pour autant, ce taux est à relativiser en fonction de l'effectif de la composante et des activités des BIATSS, éligibles ou non au télétravail.

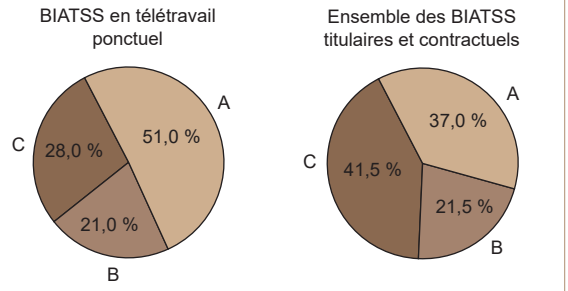
En moyenne, dans l'hypothèse où les conditions de circulation sont normales, les BIATSS en télétravail ponctuel accèdent à leur lieu de travail en 20 minutes (trajet aller). Toutefois, la moitié d'entre eux résident à moins de 16 minutes du site d'affectation, c'est-à-dire à moins de 11 km. En outre, un quart des BIATSS en télétravail ponctuel sont domiciliés à plus de 25 minutes de leur lieu de travail, soit à plus de 24 km.

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le genre en 2021

	BIATSS en télétravail ponctuel (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Femmes	77,1	62,7
Hommes	22,9	37,3
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2021



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le site d'affectation en 2021

	BIATSS en télétravail ponctuel	BIATSS en télétravail ponctuel (en % des effectifs[1] du site)
Belfort-Montbéliard	11	8,7
Besançon Bouloie	82	14,8
Besançon Centre ville	44	16,9
Besançon Hts du Chazal	14	11,3
Besançon Montjoux	6	17,6
Ensemble	157	14,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel par composante en 2021

	BIATSS en télétravail ponctuel	BIATSS en télétravail ponctuel (en % des effectifs[1] de la composante)
UFR SLHS	10	13,0
UFR SJEPG	7	20,0
UFR ST	22	14,5
UFR Santé	7	7,6
UFR STAPS	3	10,7
UFR STGI	3	7,9
IUT BV	6	13,0
IUT BM	7	12,1
ISIFC	-	-
Observatoire	5	31,3
Inspé	6	12,8
SAIC	7	6,8
Services centraux	42	19,4
SeFoC'AI	11	50,0
SCD	12	11,9
SUMPPS	-	-
SUP-FC	3	13,0
CLA	5	13,9
Université ouverte	-	-
PUFC	1	33,3
Ensemble	157	14,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

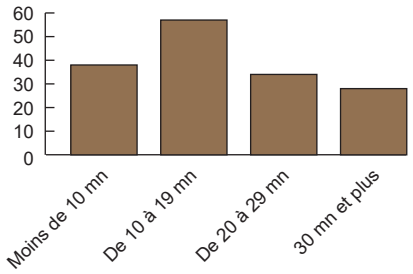
[1] Les personnels en télétravail ponctuel sont rapportés à l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels du site d'affectation ou de chaque composante.

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon leur tranche d'âge en 2021

	BIATSS en télé-travail ponctuel (en %)	BIATSS titulaires et contractuels à l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	12,7	22,7
De 35 à 44 ans	25,5	23,7
De 45 à 54 ans	36,3	31,5
55 ans et plus	25,5	22,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le temps d'accès[3] (en minutes) au lieu de travail en 2021 (trajet aller)



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon leur statut en 2021

	BIATSS en télé-travail ponctuel (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Titulaires	69,4	58,1
Contractuels	30,6	41,9
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

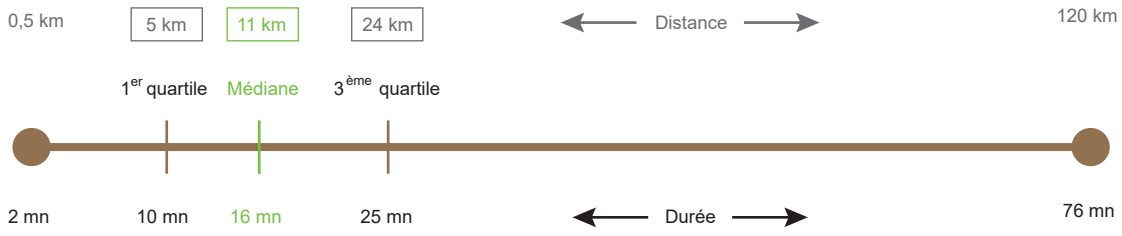
Temps d'accès[3] moyen au lieu de travail pour les BIATSS en télétravail ponctuel selon le site d'affectation en 2021 (trajet aller)

	Temps d'accès moyen (en minutes)
Belfort-Montbéliard[2]	21
Besançon Bouloie	19
Besançon Centre ville	22
Besançon Hauts du Chazal	21
Besançon Montjoux	20
Ensemble	20

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[2] Les sites de Belfort et Montbéliard sont globalisés dans ce tableau, toutefois les calculs de temps d'accès ont été réalisés avec l'adresse exacte du lieu d'affectation.

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le temps d'accès[3] au lieu de travail en 2021 (trajet aller en minutes et en kilomètres)



Notes de lecture :
- un quart des BIATSS en télétravail ponctuel réside à moins de 10 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 5 km,
- la moitié des BIATSS en télétravail ponctuel réside à moins de 16 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 11 km,
- les trois-quarts des BIATSS en télétravail ponctuel résident à moins de 25 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 24 km.

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[3] Les calculs de temps d'accès sont effectués sur mappy.fr. Il s'agit d'un transport en voiture, du trajet le plus rapide, sans retard suite à un trafic intense ou perturbé.

2.3 Le télétravail occasionnel

Suite aux annonces de reconfinement du Président de la République à compter du 29 octobre 2020 minuit afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19 et de freiner la propagation du virus, le télétravail est généralisé dans la Fonction publique pour tous les salariés qui le peuvent et dont les missions le permettent. Les modalités d'application à l'Université de Franche-Comté des mesures édictées au niveau national sont présentées dans une note datée du 30 octobre 2020. Le second confinement a pris fin le 15 décembre 2020, mais le télétravail a perduré jusqu'à l'été 2021.

Conformément aux dispositions de la circulaire du 26 mai 2021 de la Ministre de la Transformation et de la Fonction publique, le télétravail est assoupli progressivement à compter de cette date, et ce jusqu'au 1er septembre 2021, date du retour au régime de droit commun (télétravail expérimental et télétravail ponctuel).

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'État, 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 (une alimentation complémentaire de 10 jours maximum par an est possible), 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.

En 2021, 18 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté (12 concernent des personnels de catégorie A). En outre, deux CET ne sont plus comptabilisés en raison de départs à la retraite. Au total, 211 BIATSS (dont 34 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 195 l'année précédente. Dans certaines composantes, comme à l'IUT BV et à l'UFR SJEPG, les bénéficiaires d'un CET sont peu représentés (moins de 10 % des BIATSS titulaires). À l'inverse, à l'Observatoire ou au CLA, plus de la moitié de l'effectif dispose d'un CET.

Parmi les bénéficiaires :
- 45 % sont des BIATSS de catégorie A (alors qu'ils représentent 37 % des BIATSS titulaires et contractuels),
- 63 % sont des femmes (soit autant que parmi les BIATSS titulaires et contractuels),
- 71 % ont 45 ans ou plus (54 % des BIATSS titulaires et contractuels sont dans ce cas).

Au 31 décembre 2021, 4 439 jours sont épargnés (hors consommation de jours relatifs à l'année 2021), soit 706 jours de plus que l'année précédente. Cet accroissement est lié, d'une part à une augmentation du nombre de jours déposés (915 en 2021 contre 638 en 2020) et d'autre part à une diminution du nombre de jours utilisés et notamment de jours indemnisés.

À l'Université de Franche-Comté, les jours de congés épargnés sont, soit maintenus sur le CET, soit utilisés par les personnels, notamment dans le cadre d'une indemnisation. En 2021, 565 jours relatifs à l'année 2020 ont été indemnisés pour un montant de 64 395 euros (55 agents, dont 11 contractuels, sont concernés). Par rapport à l'année précédente, le nombre de jours indemnisés est en baisse (-237 jours), soit 22 335 euros de moins. Cette diminution concerne principalement les agents de catégorie C (le nombre de jours indemnisés est divisé par 3) et les personnels de catégorie A (81 jours de moins). Pour autant, ces derniers perçoivent près de 70 % du montant total.

Nombre de CET et de jours épargnés (hors utilisation 2021) au 31/12/2021

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	53	42	95	1 175	970	2 145
Catégorie B	36	18	54	713	426	1 139
Catégorie C	44	18	62	879	276	1 155
Ensemble	133	78	211	2 767	1 672	4 439

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

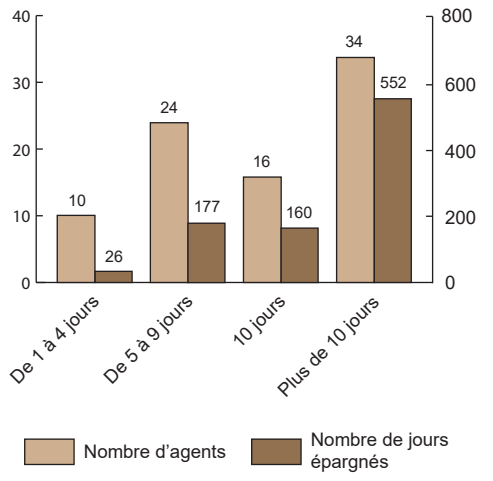
Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2021

	Nombre de CET			Personnels titulaires bénéficiaires d'un CET[4] (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
	Femmes	Hommes	Total		
Moins de 35 ans	9	8	17	4,0	6,0
De 35 à 44 ans	22	23	45	22,0	23,8
De 45 à 54 ans	54	28	82	41,8	40,8
55 ans et plus	48	19	67	32,2	29,4
Ensemble	133	78	211	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[4] Les BIATSS contractuels, qui représentent 16 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte. La répartition des bénéficiaires d'un CET selon la tranche d'âge serait peu différente, mais difficilement comparable avec la répartition de l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels de l'établissement, les agents contractuels étant plus jeunes que les titulaires.

Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2021 et nombre de jours épargnés en 2021 par ces personnels



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre de jours épargnés en 2021

	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	241	169	410
Catégorie B	189	126	315
Catégorie C	149	41	190
Ensemble	579	336	915

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Utilisation des jours des CET en 2021

	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Conversion en points RAFP[5]	5	4	9
Utilisation sous forme de congés	0	40	40
Indemnisation (exercice 2022)	273	216	489
Maintien sur le CET	2 489	1 412	3 901
Ensemble	2 767	1 672	4 439

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[5] Retraite additionnelle de la fonction publique.

Part de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2021

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	74	38,1
Catégorie B	48	27,1
Catégorie C	55	19,6
Ensemble	177	27,1

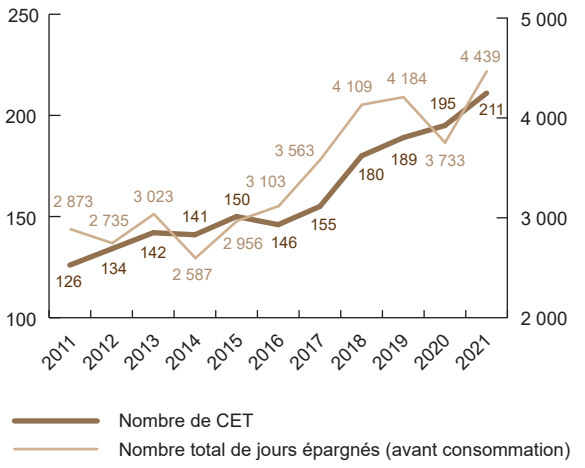
Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Jours de congés non pris en 2020 indemnisés en 2021

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	327,0	44 145,0
Catégorie B	160,0	14 400,0
Catégorie C	78,0	5 850,0
Ensemble	565,0	64 395,0

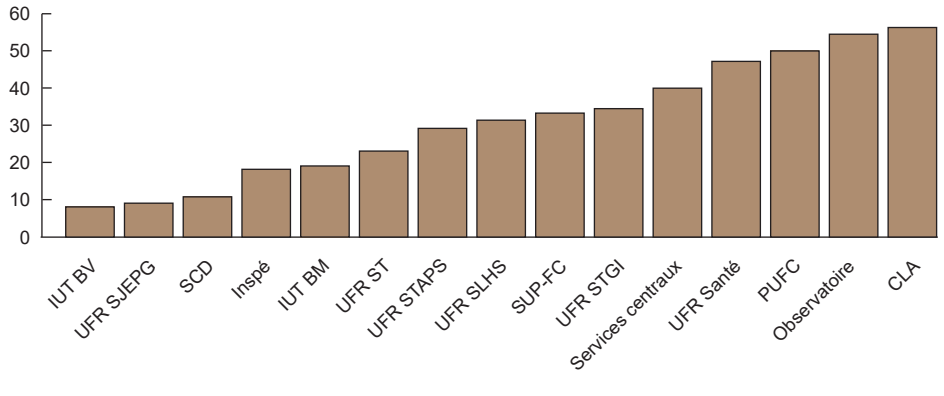
Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés depuis 2011



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Proportion de bénéficiaires[6] d'un CET par structure d'affectation[7] en 2021 (en %)



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Zoom sur les 34 personnels contractuels disposant d'un CET :
- 62 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 62 % sont des femmes,
- 53 % ont 45 ans ou plus,
- 35 % sont affectés au SAIC.

[6] Les BIATSS contractuels, qui représentent 16 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

[7] 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 complet et le temps incomplet

Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an). Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

À l'Université de Franche-Comté, près de 91 % des personnels travaillent à temps plein. Le temps partiel concerne 6 % des agents et le temps incomplet 3 %.

[8] Dix agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2021 sont comptabilisés parmi les personnels à temps partiel.

Répartition des personnels selon le type d'emploi occupé au 31/12/2021

	Temps complet		Temps incomplet	Ensemble
	Temps plein	Temps partiel[8]		
Enseignants titulaires	1 024	23	-	1 047
BIATSS titulaires	542	110	-	652
Enseignants contractuels	226	0	42	268
BIATSS contractuels	414	24	32	470
Ensemble	2 206	157	74	2 437

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

4.1 Le travail à temps plein

Au 31/12/2021, 2 206 personnels travaillent à temps plein, soit 93 % des BIATSS et enseignants à temps complet. Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes, ils représentent 51,6 % de l'effectif.

4.2 Le travail à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique)

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 %.

À l'Université de Franche-Comté, 147 agents travaillent à temps partiel au 31/12/2021, soit 6 % de l'ensemble des personnels. Par rapport à l'année précédente, les effectifs ont diminué : 45 personnels à temps partiel au 31/12/2020 ne sont plus concernés au 31/12/2021 (11 ont quitté l'établissement et 34 ont repris à temps plein) ; par ailleurs, 22 nouvelles demandes (toutes acceptées) ont été effectuées au cours de l'année 2021.

Le recours au temps partiel varie selon le type de population. Sont concernés :
- 1,9 % des enseignants titulaires,
- 16,1 % des BIATSS titulaires,
- 4,7 % des BIATSS contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le temps partiel sur autorisation est le plus répandu : 132 personnels sont concernés. Par ailleurs, 13 agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant et 2 d'un temps partiel au titre d'un handicap.

Si la quotité de travail peut varier entre 50 et 90 %, les personnels travaillent le plus fréquemment à 80 % : 78 % sont dans ce cas en 2021. Ils sont en outre 10 % à exercer leurs fonctions à 90 %.

Évolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel entre 2014 et 2021

	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
Enseignants titulaires	19	17	17	17	20	20	23	20
BIATSS titulaires	125	122	120	114	109	131	127	105
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	8	15	17	14	20	23	20	22
Ensemble	152	154	154	145	149	174	170	147

Source : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2014 à 2021

Évolution du nombre de personnels à temps partiel : départs, reprise à temps plein et nouvelles demandes en 2021

	Nombre de personnels à temps partiel au 31/12/2020	Nombre de personnels à temps partiel en 2020 ayant quitté l'établissement en 2021 (retraite, mutation...)	Nombre de personnels ayant repris à temps plein en 2021	Nombre de nouveaux personnels à temps partiel au 31/12/2021	Nombre total de personnels à temps partiel au 31/12/2021
Enseignants titulaires	23	3	7	7	20
BIATSS titulaires	127	7	21	6	105
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	20	1	6	9	22
Ensemble	170	11	34	22	147

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2021

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	25	2	27
Femmes	100	20	120
Ensemble	125	22	147

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Au 31/12/2021, 81,6 % des personnels à temps partiel sont des femmes. Le taux de féminisation est en baisse depuis 2019 où il s'élevait à plus de 86 %. Chez les BIATSS, le temps partiel concerne majoritairement des femmes alors que chez les enseignants titulaires, les hommes sont légèrement plus représentés.

La répartition par âge des personnels à temps partiel évolue. La part des agents âgés de moins de 45 ans diminue : ils représentent près de 35 % de l'effectif en 2021 (contre 39 % en 2020 et 44 % en 2019). Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les personnels de 45 ans et plus sont de plus en plus nombreux parmi les agents à temps partiel (près des deux-tiers de l'effectif en 2021). En outre, un quart 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 par tranche d'âge en 2021

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Moins de 35 ans	7	1	8	5,4
De 35 à 44 ans	36	7	43	29,3
De 45 à 54 ans	48	10	58	39,5
55 ans et plus	29	9	38	25,8
Ensemble	120	27	147	100,0

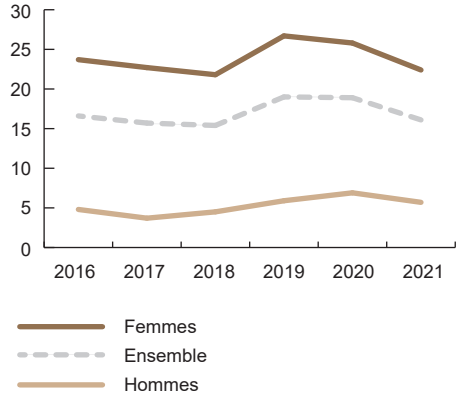
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2021

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	3	1	4	75,0
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	3	-	3	100,0
	80 %	79	11	90	87,8
	90 %	6	1	7	85,7
	Sous-total	91	14	105	86,7
Enseignants titulaires	50 %	2	1	3	66,7
	60 %	1	1	2	50,0
	70 %	-	1	1	0,0
	80 %	4	5	9	44,4
	90 %	2	3	5	40,0
	Sous-total	9	11	20	45,0
BIATSS contractuels	50 %	2	-	2	100,0
	60 %	1	-	1	100,0
	80 %	14	2	16	87,5
	90 %	3	-	3	100,0
	Sous-total	20	2	22	90,9
Ensemble		120	27	147	81,6

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Les personnels à temps partiel étant principalement des BIATSS titulaires, un focus est réalisé concernant cette population. Le recours au temps partiel est analysé selon la catégorie fonction publique : 11,8 % des BIATSS de catégorie A travaillent à temps partiel, 18,1 % des personnels de catégorie B et 17,8 % des agents de catégorie C. Au niveau national, les personnels à temps partiel sont, en proportion, moins nombreux et se répartissent différemment : plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des personnels à temps partiel diminue : 7,8 % des effectifs de catégorie C exercent à temps partiel, 5 % en catégorie B et 2,2 % en catégorie A (source : bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2019-2020). Le taux national pour les personnels de catégorie A associe les BIATSS et les enseignants. Recalculé à l'échelle de l'Université de Franche-Comté afin d'établir une comparaison, il s'élève à 2,5 % et reste légèrement supérieur à celui constaté au niveau national.

Des disparités sont par ailleurs observées selon les filières. Si les personnels ITRF et AENES sont, en proportion, les moins nombreux à travailler à temps partiel (respectivement 14,7 % et 15,5 % de l'effectif contre 16,1 % pour l'ensemble des BIATSS au 31/12/2021), les personnels des bibliothèques sont sur-représentés : 26,1 % sont concernés.

Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2021

	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
Filière AENES	20,5	18,9	17,0	21,9	20,6	15,5
Catégorie A	5,5	8,8	9,1	14,7	11,4	5,7
Catégorie B	27,9	26,8	24,3	27,5	24,6	16,1
Catégorie C	20,7	17,3	14,9	20,5	21,0	18,6
Filière ITRF	13,0	12,7	12,1	15,4	16,1	14,7
Catégorie A	9,8	7,6	7,5	10,5	10,7	10,7
Catégorie B	16,1	13,3	12,2	15,1	17,9	14,7
Catégorie C	14,0	16,3	15,9	19,8	19,7	18,2
Filière bibliothèque	25,0	23,2	29,2	31,0	30,0	26,1
Catégorie A	26,3	25,0	28,6	35,0	30,0	31,6
Catégorie B	39,1	31,8	43,5	47,8	50,0	40,0
Catégorie C	11,5	14,8	17,8	14,3	14,3	13,3
Ensemble	16,6	15,7	15,4	19,0	18,9	16,1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2016 à 2021

4.3 Le travail à temps incomplet

Dans la fonction publique d'État, les emplois à temps incomplet sont créés pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. 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 31/12/2021, 10 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (15,7 % des enseignants et 6,8 % des BIATSS). Au total, 74 agents sont concernés (86 en 2020, 73 en 2019).

Les enseignants sont majoritairement des hommes et sont recrutés à 50 % sur des supports de PAST (professeur associé en service temporaire). Ils exercent parallèlement une activité professionnelle en dehors de l'Université.

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans les trois-quarts des cas et travaillent notamment à 50 %.

Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2021

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	20 %	-	1	1	0,0
	40 %	1	-	1	100,0
	50 %	14	6	20	70,0
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	6	-	6	100,0
	Sous-total	24	8	32	75,0
Enseignants contractuels	10 %	-	1	1	0,0
	50 %	16	24	40	40,0
	60 %	-	1	1	0,0
	Sous-total	16	26	42	38,1
Ensemble		40	34	74	54,1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

4.4 Le temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire lorsqu'il permet son maintien ou son retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de son état de santé ou bien lorsqu'il permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a simpifié le temps partiel pour raison thérapeutique. Celui-ci peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail auparavant. Il ne peut pas être inférieur au mi-temps. L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée par période de 1 à 3 mois dans la limite d'un an. À la fin de cette période, une nouvelle demande peut être effectuée. Le fonctionnaire perçoit en intégralité son traitement indiciaire, ses primes et indemnités et le cas échéant le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire. Les périodes de travail en temps partiel thérapeutique sont assimilées à du service à temps plein pour l'avancement, la constitution et la liquidation des droits à pension.

Les agents contractuels peuvent également bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique, mais l'autorisation est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2021, 25 personnels (16 BIATSS titulaires, 5 enseignants titulaires et 4 BIATSS contractuels) ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (26 au cours de l'année 2020).

5 Les congés annuels des personnels BIATSS

À l'Université de Franche-Comté, le décompte et le suivi des congés des BIATSS sont effectués via l'application Libertempo. Les congés annuels des enseignants et enseignants-chercheurs sont habituellement fixés durant les vacances universitaires, mais ne sont pas suivis dans Libertempo.

5.1 Les congés pris au cours de l'année 2021

Au cours de l'année 2021, 31 662 jours de congés annuels et 5 878 jours de reliquats relatifs à l'année 2020 ont été pris par les BIATSS titulaires et contractuels, soit en moyenne 42 jours par agent. Il faut ajouter 12 heures de fractionnement et 7 jours fériés pour chaque personnel.

Nombre de jours de congés et d'heures de fractionnement pris par les personnels BIATSS en 2021

	Congés annuels[9] pris en 2021 (jours posés et validés)	Reliquats 2020 pris en 2021 (jours posés et validés)	Fractionnement[9] pris en 2021 (heures posées et validées)
Effectif	958	637	741
Nombre de jours	31 662	5 878	8 886
Nombre de jours moyen par agent	33,0	9,2	12,0

Source : Libertempo, Université de Franche-Comté, 2021

[9] Les congés annuels et les heures de fractionnement posés et validés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021 intègrent les jours et les heures pris en 2021 au titre de l'année universitaire 2021-2022.

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2021

En 2021, 30 personnels BIATSS (principalement des femmes et des agents de catégorie C) ont renoncé à un ou plusieurs jours de congés annuels, soit au total 48,5 jours. Le don est anonyme et permet au bénéficiaire (un personnel est concerné à l'Université de Franche-Comté en 2021) d'être rémunéré pendant son absence.

Dons de jours de congés annuels selon le genre des donneurs en 2021

	Nombre de personnels concernés par des dons	Nombre de jours donnés
Femmes	23	37,5
Hommes	7	11,0
Ensemble	30	48,5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Dons de jours de congés annuels selon la catégorie fonction publique des donneurs en 2021

	Nombre de personnels concernés par des dons	Nombre de jours donnés
Catégorie A	4	4,0
Catégorie B	7	17,0
Catégorie C	19	27,5
Ensemble	30	48,5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2021

6 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels)

Il convient de distinguer les absences (disponibilité et congé parental), les congés liés aux évènements de la vie (maladie, maternité, adoption, paternité...) et les congés spécifiques des personnels. Les arrêts de travail consécutifs à des accidents sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

6.1 Les absences

- **La disponibilité** est la situation du fonctionnaire qui cesse temporairement d'exercer son activité. Il est placé 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). Il existe trois types de disponibilité : la disponibilité d'office, la disponibilité sous réserve des nécessités de service et la disponibilité de droit. Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une disponibilité.

- **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. 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 1ère année, puis pour moitié les années suivantes dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Au cours de l'année 2021, 48 personnels titulaires étaient en disponibilité et 4 agents contractuels ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Par ailleurs, 5 femmes et un homme étaient en congé parental en 2021.

Nombre de personnels en disponibilité ou en congé parental en 2020 et 2021

	2020				2021			
	Disponibilité		Congé parental		Disponibilité		Congé parental	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens. titulaires	19	16	1	0	15	10	1	0
BIATSS titulaires	11	13	1	0	8	15	3	1
Ens. contractuels	0	0	0	0	1	0	0	0
BIATSS contractuels	0	0	0	0	3	0	1	0
Ensemble	30	29	2	0	27	25	5	1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

6.2 Les congés liés aux évènements de la vie

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels titulaires et contractuels (maladie, maternité, paternité...). Dans le cadre de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, de nouvelles dispositions relatives aux congés pour raisons de santé entrent progressivement en vigueur.

6.2.1 Les différents types de congés

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

• *le congé de maladie ordinaire (CMO)* : en cas de maladie dûment constatée, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire. Il perçoit sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement). Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré ;

• *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 traitement indicaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les 2 années suivantes ;

• *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 imputable au service). Le traitement indicaire est versé intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les 2 années suivantes (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement en cas de maladie professionnelle imputable).

- **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, un dentiste ou une sage-femme, 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 d'ancienneté, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant un traitement et 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 indiciaire pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

- **Le congé de maternité** : une femme enceinte en activité (ou en détachement pour les titulaires) peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent contractuel. La durée du congé est fixée à 16 semaines pour le 1er ou le 2ème enfant, à 26 semaines pour le 3ème enfant et les suivants. 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 au minimum 16 semaines. Il est allongé à compter du 1er juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020). 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 (ou éventuellement de la personne vivant en couple avec la mère), pour une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissances multiples). Le congé de paternité est allongé à compter du 1er juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020). Il est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé de présence parentale** : il est accordé de droit aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et nécessitant des soins contraignants. La durée de ce congé ne peut excéder, pour un même enfant et la même même pathologie, 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

6.2.2 *Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté*

En 2021, 23 % des personnels ont bénéficié d'un congé : 560 individus sont concernés (384 titulaires et 176 contractuels), soit 18 de plus que l'année précédente. Les différents types de congés ont généré 27 632 jours d'arrêt au cours de l'année 2021 (+ 2 500 par rapport à 2020), équivalent à 5,3 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. L'accroissement du nombre de jours d'arrêt entre 2020 et 2021 est notamment lié à une augmentation des jours d'arrêt des BIATSS titulaires (maladie ordinaire, longue maladie et longue durée). Dans le même temps, le nombre de jours d'arrêt a diminué chez les personnels contractuels (enseignants et BIATSS).

Malgré ces évolutions, qui peuvent pour partie être liées à l'épidémie de Covid-19, les congés de maladie ordinaire sont toujours les plus fréquents. Ils concernent 459 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, 485 jours de carence ont été imputés aux agents pour un montant brut de 37 400 euros. Les arrêts sont de courte durée dans 35 % des cas (6 jours au maximum) et occasionnent moins de 10 % de l'ensemble des jours d'arrêt. À l'inverse, 20 % des arrêts de travail sont supérieurs à 20 jours et concentrent 53 % des jours non travaillés.

Nombre de jours de carence[10] imputés aux agents titulaires et contractuels et montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence en 2021

			Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
Enseignants	Catégorie A	Femmes	82	9 096,2
		Hommes	63	7 589,1
BIATSS	Catégorie A	Femmes	46	3 379,4
		Hommes	32	2 563,1
	Catégorie B	Femmes	46	2 974,1
		Hommes	22	1 443,2
	Catégorie C	Femmes	149	7 845,3
		Hommes	45	2 483,1
	Sous-total	Femmes	241	14 198,8
		Hommes	99	6 489,4
Enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels		Femmes	323	23 295,0
		Hommes	162	14 078,5
Ensemble			485	37 373,5

Source : KA-KX, Université de Franche-Comté, 2021

[10] Dans quelques cas, les montants retenus en 2021 correspondent à des jours de carence imputés aux agents en 2020.

04 Organisation du travail et congés des personnels

Bilan des congés[11] des personnels[12] de l'Université en 2020 et en 2021

	Nombre d'agents[13]	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2020	542	25 089	22,5	4,9
Année 2021	560	27 632	23,0	5,3

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[11] Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.
[12] Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.
[13] 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 (2 435 en 2021 et 2 405 en 2020).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 369,29 en 2021 et 2 348,99 en 2020) 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 (516 848 jours en 2021, 512 420 en 2020).

Répartition des personnels titulaires[14] selon le type de congé[15] en 2020 et en 2021

		2021							2020	
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS titulaires	Maladie ordinaire	148	61	209	4 069	2 373	6 442	30,8	196	5 058
	Longue maladie	14	9	23	2 796	1 878	4 674	203,2	15	3 656
	Longue durée	5	4	9	1 477	1 228	2 705	300,6	8	2 394
	Maternité	8	-	8	948	-	948	118,5	4	363
	Paternité	-	5	5	-	80	80	16,0	2	22
	Proche aidant	1	0	1	6	0	6	6,0	0	0
	Sous-total	176	79	255	9 296	5 559	14 855	58,3	225	11 493
Enseignants titulaires	Maladie ordinaire	61	42	103	1 721	1 162	2 883	28,0	108	2 582
	Longue maladie	3	4	7	531	738	1 269	181,3	8	2 367
	Longue durée	3	1	4	841	365	1 206	301,5	2	295
	Maternité	9	-	9	1 184	-	1 184	131,6	15	1 034
	Paternité	-	6	6	-	108	108	18,0	1	14
	Sous-total	76	53	129	4 277	2 373	6 650	51,6	134	6 292
Ensemble		252	132	384	13 573	7 932	21 505	56,0	359	17 785

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

[14] Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.
[15] Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont mentionnés dans la partie relative aux accidents.

Répartition des personnels contractuels[16] selon le type de congé[17] en 2020 et en 2021

		2021							2020	
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS contractuels	Maladie	92	32	124	1 925	963	2 888	23,3	124	3 740
	Grave maladie	3	0	3	722	0	722	240,7	1	248
	Prés. parent.	2	0	2	404	0	404	202,0	1	247
	Maternité	10	-	10	828	-	828	82,8	10	938
	Paternité	-	4	4	-	63	63	15,7	2	22
	Sous-total	107	36	143	3 879	1 026	4 905	34,3	138	5 195
Enseignants contractuels	Maladie	15	8	23	412	193	605	26,3	26	644
	Grave maladie	0	1	1	0	60	60	60,0	0	0
	Maternité	6	-	6	531	-	531	88,5	13	1 405
	Paternité	-	3	3	-	26	26	8,7	6	60
	Sous-total	21	12	33	943	279	1 222	37,0	45	2 109
Ensemble		128	48	176	4 822	1 305	6 127	34,8	183	7 304

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

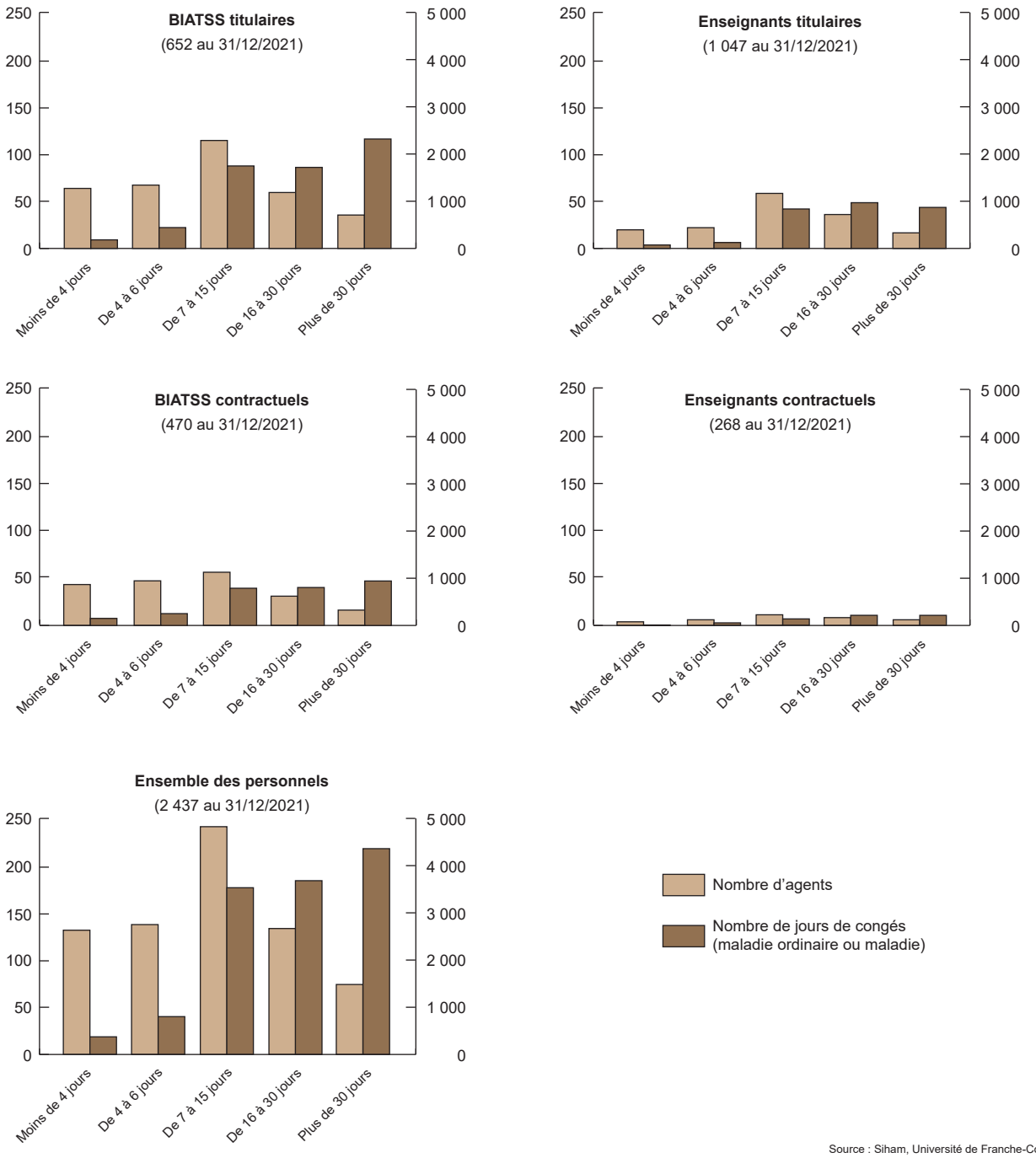
[16] Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.
[17] Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont mentionnés dans la partie relative aux accidents.

Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2021

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	174	18,3	388	3,0
Arrêts de 4 à 6 jours	166	17,5	819	6,4
Arrêts de 7 à 15 jours	349	36,7	3 565	27,8
Arrêts de 16 à 20 jours	73	7,7	1 283	10,0
Arrêts de 21 à 30 jours	92	9,7	2 410	18,8
Arrêts de 31 à 50 jours	73	7,7	2 612	20,4
Arrêts de plus de 50 jours	23	2,4	1 741	13,6
Total	950	100,0	12 818	100,0

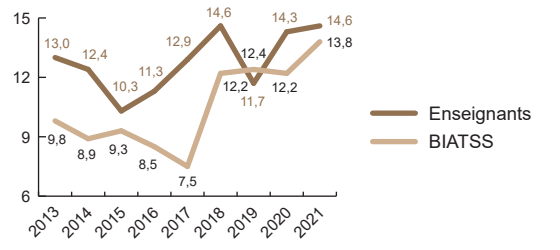
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2013 et 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon le genre en 2021

	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	36,8	37,6	40,3	61,2
Femmes	63,2	62,4	59,7	38,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

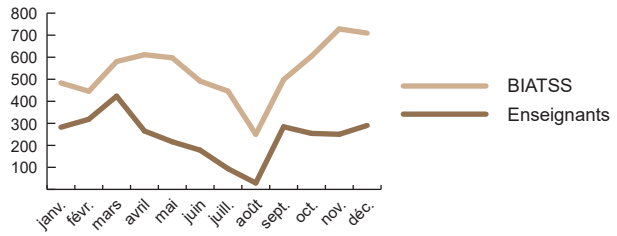
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon l'âge en 2021

	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	6,2	6,0	2,0	4,0
De 35 à 44 ans	30,4	23,8	24,6	24,8
De 45 à 54 ans	35,0	40,8	32,4	38,6
55 ans et plus	28,4	29,4	41,0	32,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Évolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2021



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2012 à 2021 (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 2012)[18]	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013)[18]	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)[18]	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
BIATSS (Année 2019)[18]	576	25	4,3	21,4	78,6	2,2
BIATSS (Année 2020)[18]	413	19	4,6	18,9	81,1	2,1
BIATSS (Année 2021)[18]	468	18	3,8	17,9	82,1	2,2
Enseignants (Année 2012)[18]	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013)[18]	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)[18]	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8
Enseignants (Année 2019)[18]	202	13	6,4	26,7	73,3	1,7
Enseignants (Année 2020)[18]	181	5	2,8	14,9	85,1	1,7
Enseignants (Année 2021)[18]	197	3	1,5	12,7	87,3	1,9

Sources : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2012 à 2021

[18] La journée de carence, instaurée le 1er 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 1er janvier 2018. Dans le tableau ci-dessus, les lignes colorées correspondent aux années où la journée de carence s'applique aux fonctionnaires. Les lignes hachurées font référence aux années marquées par la crise sanitaire pendant lesquelles le jour de carence est temporairement supprimé pour toute ou partie de l'année (article 8 de la loi du 23 mars 2020, décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020, décret n°2021-15 du 8 janvier 2021).

6.3 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 2021, 98 personnels (- 13 % par rapport à 2020), dont 79 femmes, ont bénéficié au total de 260 journées (soit autant que l'année précédente). Près de 46 % des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 12 % ont eu recours à plus de quatre journées.

6.4 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, débuter 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 de la Présidente 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 2021, 6 professeurs des universités (dont 2 femmes) et 11 maîtres de conférences (dont 6 femmes) étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Aucun congé pour projet pédagogique n'a été attribué.

Par ailleurs, 25 enseignants-chercheurs (dont 14 professeurs des universités) étaient placés en délégation. Les femmes sont minoritaires, elles sont au nombre de 2 parmi les professeurs des universités et 6 parmi les maîtres de conférences.

Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2020 et en 2021

	2021			2020
	Femmes	Hommes	Total	
CRCT	8	9	17	12
Délégation	8	17	25	22
Ensemble	16	26	42	34

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. Deux d'entre elles ont trait à la carrière et aux conditions de travail des personnels et sont en cours de réalisation :
- sensibiliser les comités de sélection sur les interruptions de carrière,
- élaborer une charte sur les conditions de travail et de rémunération des chercheurs contractuels titulaires d'un doctorat.

05
Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2021 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 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 2021 (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).

Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	10
Primes et indemnités	38
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacations	4
Charges patronales	60
Ensemble	114

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

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 2021 sont regroupés en sept grandes catégories :

- les BIATSS permanents titulaires (filières 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).

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 31/12/2021 à partir de Siham (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2021 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Siham, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2021,

- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2021 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,

- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2020 et perçoivent en 2021 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 qui ne décomptent pas d'ETPT (les vacataires et les contractuels étudiants).

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 1er 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 169,9 millions d'euros en 2021, soit 4,5 millions de plus que l'année précédente. La masse salariale financée sur budget propre a augmenté de 11 %, la dotation annuelle de masse salariale de l'État de 2 %.

Évolution de la masse salariale[1] entre 2019 et 2021 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale
2019	14 259 699,26	150 397 185,75	164 656 885,01
2020	12 878 305,66	152 544 705,44	165 423 011,10
2021	14 328 543,70	155 570 758,11	169 899 301,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 à 2021

[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 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 1er 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.

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 2021, le GVT solde est estimé à + 0,92 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,92 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1,2 millions d'euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2021, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux inchangé depuis 2014. Concernant les contractuels, le taux n'a pas évolué depuis 2019, il est de 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 2021 (cf. annexes 3.1 et 3.2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 7 janvier 2021).

3 La réforme des carrières et des rémunérations

Depuis 2016, les dispositifs de carrière et de rémunération ont été modifiés. Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) sont les deux clés de voûte de cette nouvelle organisation.

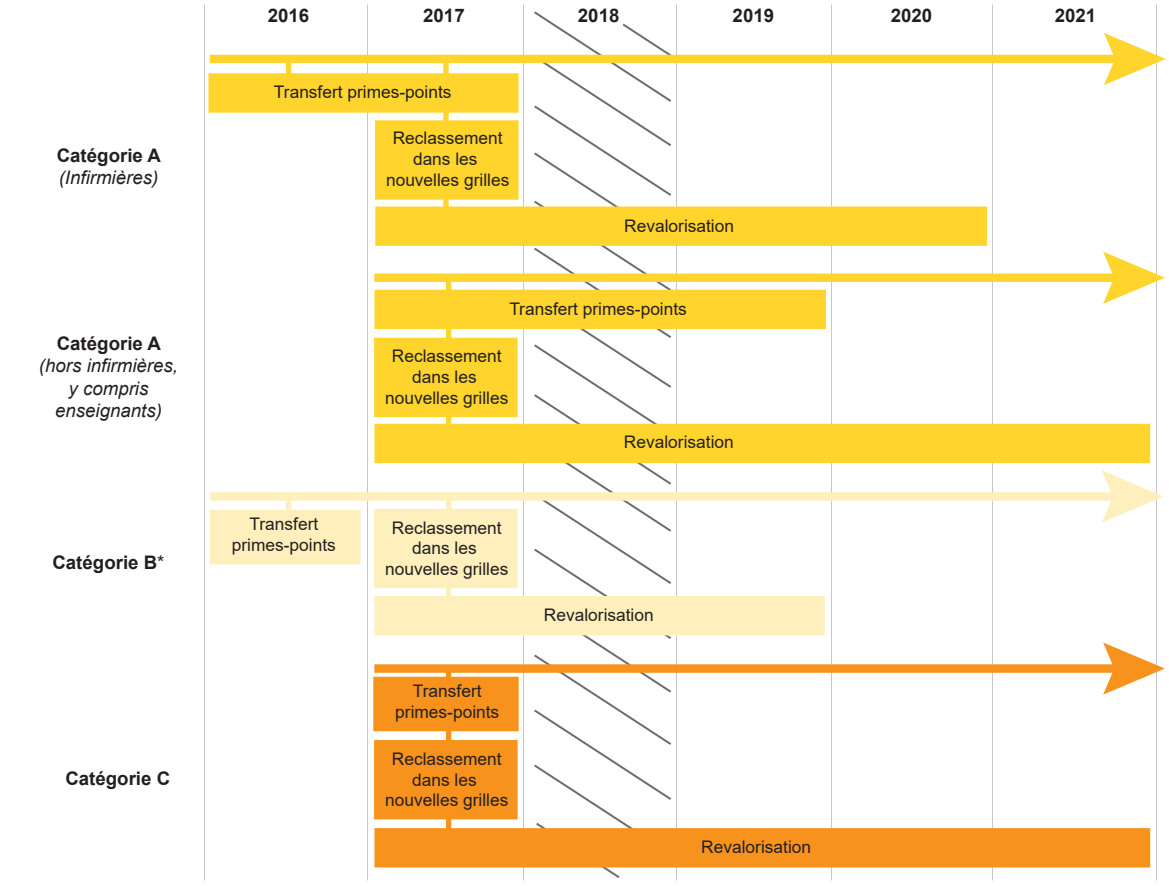
3.1 Le RIFSEEP

Depuis le 1er janvier 2016, le RIFSEEP a progressivement remplacé 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 Le 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.

Calendrier de mise en oeuvre du PPCR entre 2016 et 2021



Les mesures statutaires et les revalorisations indiciaires prévues dans le cadre de la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) sont reportées de 12 mois à compter du 1er janvier 2018 (cf. décrets n°2017-1736 et n°2017-1737 du 21 décembre 2017).

* Pour les personnels sociaux relevant initialement de la catégorie B, le reclassement dans les nouveaux corps/cadres d'emplois de catégorie A est reportée au 1er février 2019.

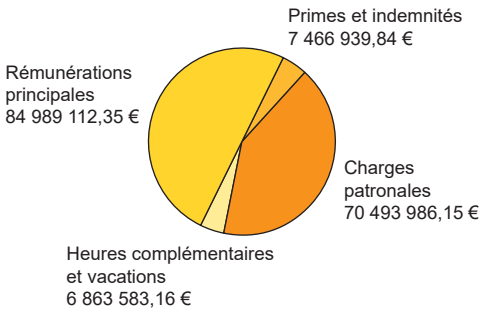
Source : Ministère de la fonction publique, 2020

4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :
- la rémunération principale des agents (50 % 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 (4,4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacations (4 %) ;
- 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 2021



Le montant des prestations sociales est de 85 680,31 euros en 2021.

Masse salariale totale
169 899 301,81 euros

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

4.1 La rémunération principale

En 2021, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 85 millions d'euros (+ 1,7 % par rapport à 2021). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (26 633 754,97 euros pour les BIATSS et 57 371 796,53 euros pour les enseignants) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,09 % et 1,1 % du montant relatif aux rémunérations principales.

Rémunérations principales selon le type de population en 2020 et 2021

			Nombre d'agents *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2020*
BIATSS	Non permanents	CDD	553	7 676 177,72	7 122 459,30
	Permanents	CDI	119	2 471 123,41	2 235 503,13
		Titulaires	703	16 833 079,79	17 040 934,66
BIATSS			1 369	26 980 380,92	26 398 897,09
Enseignants	Non permanents	CDD	470	6 910 684,66	6 565 010,71
		Invités	10	66 586,05	52 389,97
	Permanents	CDI	7	192 926,84	204 573,83
		Titulaires	1 084	50 838 533,88	50 356 561,26
Enseignants			1 571	58 008 731,43	57 178 535,77
Ensemble			2 929	84 989 112,35	83 577 432,86

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

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

4.1.1 *Le traitement 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 2021, les indicateurs calculés à partir du traitement brut sont très proches de ceux observés en 2020. Le traitement brut mensuel moyen est de 2 153 euros chez les BIATSS (+ 1,2 % par rapport à 2020) et de 3 990 euros chez les enseignants (+ 1,3 %). Le traitement brut médian s'élève respectivement à 1 945 euros et 3 874 euros.

La comparaison femmes/hommes laisse apparaître un écart de traitement brut en faveur des hommes : la différence est en moyenne de 140 euros chez les BIATSS et de 494 euros chez les enseignants. Ce déséquilibre est peu marqué en bas de l'échelle des traitements, il s'accroît à mesure de l'avancée dans la carrière.

Ces différences s'expliquent notamment par le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Parmi les enseignants, les hommes sont les plus représentés parmi les professeurs des universités et les enseignants hospitalo-universitaires (respectivement 77,5 % et 72,2 % de l'effectif). Chez les BIATSS, ils sont, en proportion, aussi nombreux que les femmes à occuper un poste de catégorie A, mais peu représentés parmi les personnels de catégorie B (36,2 %) et C (30,2 %). Ils sont donc surreprésentés dans les fonctions les plus rémunératrices. Leur salaire est de fait mécaniquement plus élevé que celui des femmes.

D'après une note d'analyse réalisée en janvier 2022 et relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université de Franche-Comté, la catégorie fonction publique contribue pour 88 % au salaire des BIATSS alors que le corps et le grade permettent d'expliquer 81 % de la rémunération des enseignants. D'autres facteurs, tels que l'âge ou la quotité de travail, ont un impact très modeste. Quant au sexe, il ne permet pas d'expliquer les écarts de rémunération entre les personnels.

Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des enseignants titulaires (répartition par déciles)

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des enseignants gagnent moins de... (A)	2 765	3 022	2 948	-257	-8,5
20 % des enseignants gagnent moins de...	3 070	3 463	3 327	-393	-11,3
30 % des enseignants gagnent moins de...	3 351	3 604	3 477	-253	-7,0
40 % des enseignants gagnent moins de...	3 517	3 846	3 632	-329	-8,6
50 % des enseignants gagnent moins de...	3 604	3 889	3 874	-285	-7,3
60 % des enseignants gagnent moins de...	3 790	4 171	3 889	-381	-9,1
70 % des enseignants gagnent moins de...	3 889	4 619	4 225	-730	-15,8
80 % des enseignants gagnent moins de...	3 983	5 000	4 831	-1 017	-20,3
90 % des enseignants gagnent moins de... (B)	4 619	5 745	5 497	-1 126	-19,6
5 % des enseignants gagnent plus de...	5 000	5 993	5 993	-993	-16,6
Ensemble des enseignants	3 684	4 178	3 990	-494	-11,8
Rapport inter-décile (B/A)	1,7	1,9	1,8		

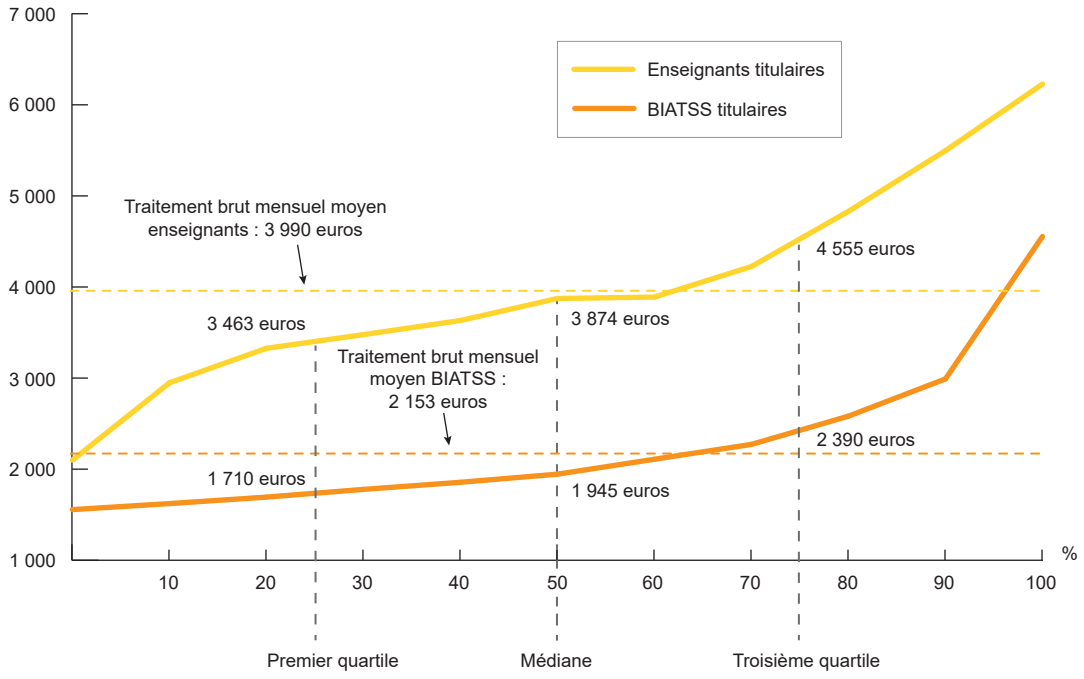
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des BIATSS gagnent moins de... (A)	1 621	1 625	1 622	-4	-0,2
20 % des BIATSS gagnent moins de...	1 682	1 710	1 693	-28	-1,6
30 % des BIATSS gagnent moins de...	1 720	1 837	1 778	-117	-6,4
40 % des BIATSS gagnent moins de...	1 837	1 931	1 856	-94	-4,9
50 % des BIATSS gagnent moins de...	1 889	2 071	1 945	-182	-8,8
60 % des BIATSS gagnent moins de...	2 015	2 268	2 109	-253	-11,2
70 % des BIATSS gagnent moins de...	2 179	2 390	2 272	-211	-8,8
80 % des BIATSS gagnent moins de...	2 503	2 694	2 582	-191	-7,1
90 % des BIATSS gagnent moins de... (B)	2 962	3 102	2 991	-140	-4,5
5 % des BIATSS gagnent plus de...	3 253	3 374	3 355	-121	-3,6
Ensemble des BIATSS	2 101	2 241	2 153	-140	-6,2
Rapport inter-décile (B/A)	1,8	1,9	1,8		

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des traitements bruts des personnels titulaires par déciles en 2021 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

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 2021. 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 (2020),
- les personnels percevant moins d'un mois de paie sur l'année 2021,
- les personnels pour lesquels le régime de rémunération correspond à un demi-traitement sur au moins un mois de paie en 2021 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.*

***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.*

***La médiane (ou deuxième quartile)** est un indicateur de tendance centrale. Il s'agit de la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales.*

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 1er 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.

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, 61 BIATSS perçoivent une NBI en 2021 (60 en 2020). Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour 80 % des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 73 528 euros, soit 2 000 euros de moins que l'année précédente. Depuis le 1er janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention ont été remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

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

NBI accordées en 2021

	Nombre d'agents	Montant global annuel (en euros)
10 points	2	1 124,64
15 points	7	5 500,26
20 points	21	21 549,33
25 points	14	17 405,10
30 points	14	16 655,32
40 points	2	2 249,28
50 points	4	9 606,30
Trop perçu année précédente		- 562,32
Total	61	73 527,91

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

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, 710 agents (28 % des BIATSS et 30 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2021 contre 761 en 2020. La dépense totale s'élève à 910 033 euros, soit 8 000 euros de moins par rapport à 2020. Près de 70 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

La double baisse observée depuis 2019 (en nombre d'agents et en masse financière) peut pour partie s'expliquer par une diminution de la natalité en France et par l'accroissement de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté.

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 2020 et 2021

			Nombre d'agents *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2020*
BIATSS	Non permanents	CDD	80	74 501,42	70 518,53
	Permanents	CDI	39	26 116,54	21 536,51
		Titulaires	199	172 480,08	182 833,12
BIATSS			317	273 098,04	274 888,16
Enseignants	Non permanents	CDD	16	12 111,13	16 795,72
	Permanents	CDI	1	1 003,56	1 382,07
		Titulaires	377	623 820,21	624 442,53
Enseignants			394	636 934,90	642 620,32
Ensemble			710	910 032,94	917 508,48

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

4.2 Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent 8 % du montant de la masse salariale, soit 14,3 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacations).

4.2.1 *Les indemnités et les primes*

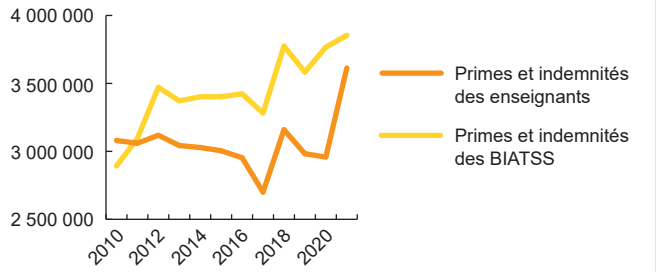
Les indemnités et les primes sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées globalement aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle 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 2021, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente 7,5 millions d'euros, soit 4,4 % de la masse salariale.

Par rapport à l'année précédente, les primes des enseignants ont nettement augmenté (+22 %). Cela est lié à une revalorisation de la PRES (prime de recherche et d'enseignement supérieur) et de la PES (prime d'enseignement supérieur) dans le cadre de la refonte indemnitaire opérée par la loi de programmation de la recherche (LPR).

Concernant les BIATSS, un accroissement de 2 % est constaté, en lien avec l'évolution du nombre de personnels (1 146 bénéficiaires en 2021 contre 1 084 en 2020).

Évolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2021 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2021

Primes et indemnités versées aux personnels en 2020 et 2021

			Nombre de bénéficiaires *Année 2021*	Montant global des primes et indemnités *Année 2021*	Montant global de la masse salariale[2] *Année 2021*	% de la masse salariale *Année 2021*	Montant global des primes et indemnités *Année 2020*	% de la masse salariale *Année 2020*
BIATSS	Non permanents	CDD	326	726 686,25	12 289 195,11	5,91	606 838,68	5,41
	Permanents	CDI	120	398 156,89	3 982 829,63	10,00	337 159,17	9,40
		Titulaires	706	2 728 911,93	35 033 332,78	7,79	2 822 555,20	7,94
BIATSS			1 146	3 853 755,07	51 305 357,52	7,51	3 766 553,05	7,48
Enseignants	Non permanents	CDD	126	82 879,17	14 622 109,39	0,57	72 955,99	0,57
	Permanents	CDI	7	9 692,57	306 816,90	3,16	9 782,86	2,95
		Titulaires	1 089	3 520 613,03	103 571 389,08	3,40	2 875 543,79	2,83
Enseignants			1 222	3 613 184,77	118 500 315,37	3,05	2 958 282,64	2,57
Ensemble			2 366	7 466 939,84	169 805 672,89	4,40	6 724 835,69	4,07

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

[2] Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (93 628,92 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. Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020) et dans l'attente du basculement vers un nouveau régime indemnitaire à compter du 1er janvier 2022, la PRES est revalorisée en 2021. Elle est d'un montant annuel de 1 840 euros pour les professeurs des universités et de 2 350 euros pour les maîtres de conférences.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)** : elle est versée aux personnels du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. Elle est également revalorisée en 2021 dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, son montant est de 1 546 euros.

- **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 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 13 octobre 2020.

- **La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** : elle est principalement attribuée aux enseignants-chercheurs qui mènent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard de la production scientifique et de l'encadrement doctoral. Le montant annuel de cette prime s'élève à 5 000 ou 7 000 euros selon le classement du candidat.

- **La Prime d'Administration (PA)** : elle concerne particulièrement les présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités. Son montant annuel varie de 7 422,98 euros à 27 959,03 euros.

- **La Prime de Charges Administratives (PCA)** : elle est attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 3 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 13 octobre 2020.

Primes perçues par les enseignants en 2020 et 2021

	Nombre de bénéficiaires[3] *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2020*
PRES / PES	946	1 639 648,54	1 168 097,99
PEDR	129	786 951,12	776 647,21
PRP	454	575 970,19	535 078,63
Indemnité compensatrice CSG	1 082	463 986,40	458 989,91
PCA	77	210 199,24	170 224,34
PA	7	59 635,68	54 248,86
Indemnité membres du CNU[4]	34	51 876,58	-
PRR	34	48 504,78	43 351,66
GIPA[5]	56	46 763,66	36 798,27
Forfait mobilité durable[6]	50	5 000,00	-
Indemnité dégressive	2	1 555,56	1 432,71
Autres primes et indemnités[7]	3	6 924,12	6 924,12
Transfert primes/points	1 083	-376 402,84	-376 249,91
Enseignants titulaires	1 089	3 520 613,03	2 875 543,79
PRES	62	64 171,87	60 384,51
Indemnité compensatrice CSG	70	8 119,74	8 290,58
GIPA[5]	15	3 955,15	3 374,50
Forfait mobilité durable[6]	4	400,00	-
Bourses mobilité Marie Curie	2	4 002,84	-
Autres primes et indemnités[7]	3	2 229,57	906,40
Enseignants CDD	126	82 879,17	72 955,99
Autres primes et indemnités[7]	7	9 692,57	9 782,86
Enseignants CDI	7	9 692,57	9 782,86
Ensemble	1 222	3 613 184,77	2 958 282,64

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

[3] Certains personnels cumulent plusieurs primes.

[4] L'indemnité versée aux membres du CNU au titre des années 2020 et 2021 est payée en 2021.

[5] Dans ce rapport social unique, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. 4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat).

[6] Le forfait mobilité durable concerne les enseignants et les BIATSS. Il est présenté dans la partie relative aux primes et indemnités des BIATSS.

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

- **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 examinés, en qualité de rapporteur, pour les demandes de qualification et le suivi de carrière (27 euros par dossier examiné). L'indemnité relative à l'examen d'un dossier est versée au membre titulaire ou suppléant en charge de ce dossier.

- **L'indemnité dégressive** : à compter du 1er mai 2015, elle remplace l'indemnité exceptionnelle instituée le 1er janvier 1998 pour compenser la perte de salaire subie par les fonctionnaires déjà en poste lors du transfert de la cotisation salariée 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 1er 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 1er janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %.

4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

Depuis le 1er janvier 2016, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

Il s'est progressivement mis en place à l'Université de Franche-Comté, entre 2016 et 2020.

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.

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 attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels en compensation de la hausse de la CSG.

Par ailleurs, un forfait « mobilités durables » est mis en place en 2020. Il s'agit de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail des agents se déplaçant en covoiturage ou à vélo. Il n'est pas cumulable avec le remboursement des frais de transport public. La durée minimale d'utilisation d'un moyen de transport est fixée à 100 jours et le montant annuel est arrêté à 200 euros (pour l'année 2020, le nombre de jours est réduit de moitié et le forfait est porté à 100 euros). Le versement du « forfait mobilités durables » est effectué l'année suivant le dépôt de la déclaration auprès de l'employeur.

Primes perçues par les personnels BIATSS en 2020 et 2021

	Nombre de bénéficiaires[8] *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2020*
IFSE	685	2 507 868,32	2 438 273,70
Indemnité compensatrice CSG	699	214 047,79	218 112,58
Indemnité congés non pris (CET)	44	53 895,00	74 055,00
Prime COVID	-	-	54 120,00
IFTS	-	-	47 913,96
Complément indemnitaire annuel	486	53 107,20	40 755,60
Indemnité rupture conventionnelle	4	51 200,00	-
Indemnité spéciale conservateurs	-	-	35 543,77
IAT	-	-	33 742,45
Prime technicité forfaitaire bib.	-	-	22 293,05
Indemnité sujétions spéciales magas.	-	-	11 873,87
Forfait mobilité durable	41	4 100,00	-
Jours CET option RAFP	5	3 094,98	5 874,94
GIPA[9]	11	1 235,53	1 835,89
Indemnité dégressive	3	75,93	749,94
Autres primes et indemnités[10]	6	6 173,25	7 710,61
Transfert primes/points	699	-165 886,07	-170 300,16
BIATSS titulaires	706	2 728 911,93	2 822 555,20
Complément de rémunération	111	314 966,92	297 636,41
Indemnité rupture conventionnelle	5	54 180,58	-
Indemnité compensatrice CSG	101	13 978,34	12 993,55
GIPA[9]	47	6 878,15	5 481,72
Indemnité congés non pris (CET)	8	6 060,00	8 220,00
Prime COVID	-	-	7 590,00
Forfait mobilité durable	6	600,00	
Autres primes et indemnités[10]	4	1 492,90	5 237,49
BIATSS CDI	120	398 156,89	337 159,17
Complément de rémunération	288	655 754,46	544 993,55
Bourses mobilité Marie Curie	8	18 530,93	31 496,00
Indemnité compensatrice CSG	59	8 629,80	11 808,12
Indemnité de fin de contrat	14	5 462,41	-
GIPA[9]	19	4 574,32	1 379,39
Indemnité congés non pris (CET)	3	4 440,00	3 510,00
Prime COVID	-	-	11 550,00
Forfait mobilité durable	16	1 600,00	-
Autres primes et indemnités[10]	10	27 694,33	2 101,62
BIATSS CDD	326	726 686,25	606 838,68
Ensemble	1 146	3 853 755,07	3 766 553,05

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

[8] Certains personnels cumulent plusieurs primes.

[9] Dans ce bilan social, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. 4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat).

[10] 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 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 14ème année consécutive en 2021 (décret n°2020-1298 du 23 octobre 2020 et arrêté du 23 juillet 2021).

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 (3,78 % entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020), 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 (de 2015 à 2018), la masse financière versée au titre de la GIPA s'accroît depuis 2019. Elle représente 63 000 euros pour l'année 2021, soit 30 % de plus que l'année précédente. Le nombre de bénéficiaires a légèrement augmenté entre 2020 et 2021.

Si l'effet conjugué des revalorisations du point d'indice, du transfert primes/points et de la modification des grilles de rémunération avaient provoqué une baisse de la GIPA jusqu'en 2018, ces mesures ne suffisent plus à partir de 2019 pour compenser l'inflation cumulée sur la période de référence.

Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2020 et 2021

			Nombre de bénéficiaires *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2021*	Montant total (en euros) *Année 2020*
BIATSS	Non permanents	CDD	19	4 574,32	1 379,39
	Permanents	CDI	47	6 878,15	5 481,72
		Titulaires	11	1 235,53	1 835,89
BIATSS			77	12 688,00	8 697,00
Enseignants	Non permanents	CDD	15	3 955,15	3 374,50
	Permanents	CDI	-	-	-
		Titulaires	56	46 763,66	36 798,27
Enseignants			71	50 718,81	40 172,77
Ensemble			148	63 406,81	48 869,77

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le type de population en 2021

		Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	MCF / MCUPH	55	45 724,62
	Enseignants du second degré	1	1 039,04
	Enseignants non permanents	15	3 955,15
Enseignants		71	50 718,81
BIATSS	Filière AENES	4	585,28
	Filière ITRF	5	625,93
	Filière bibliothèque	2	24,32
	BIATSS en CDI	47	6 878,15
	BIATSS non permanents	19	4 574,32
BIATSS		77	12 688,00
Ensemble		148	63 406,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

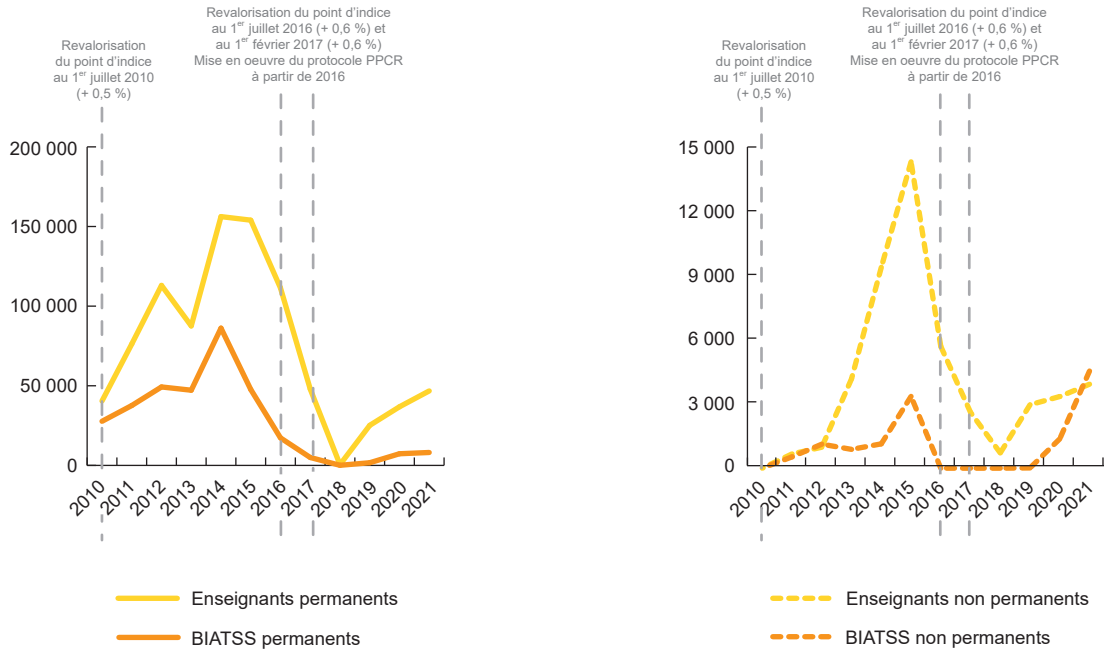
Près de 80 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS.

Dans la population enseignante, plus des trois-quarts des bénéficiaires sont des maîtres de conférences, soit environ 10 % de l'effectif en activité à l'Université de Franche-Comté. Les autres sont principalement enseignants non permanents (enseignants associés notamment).

Les BIATSS sont majoritairement des personnels contractuels : 60 % des bénéficiaires sont en CDI et un quart en CDD. Les personnels titulaires sont peu représentés (15 % de l'effectif). Quel que soit leur statut, les BIATSS concernés par la GIPA occupent, pour 88 % d'entre eux, des postes de catégorie C.

Globalement, 68 % des bénéficiaires ont plus de 50 ans (contre 62 % en 2020). Il en est ainsi pour les enseignants dans 93 % des cas. Les BIATSS, en majorité contractuels, sont plus jeunes : les deux-tiers ont moins de 50 ans.

Évolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2021 (en euros)



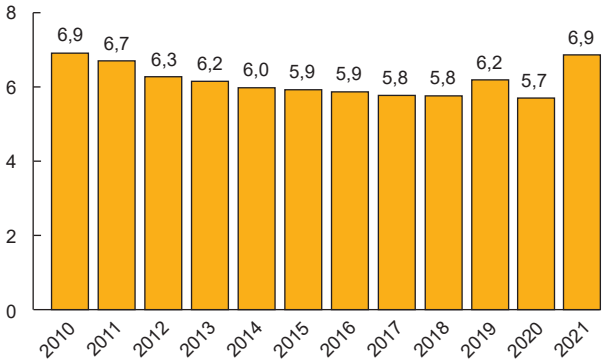
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2021

4.2.2 *Les cours complémentaires et les vacations*

Après une diminution de 17 % entre 2010 et 2018, la masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacations augmente en 2019 en raison notamment de la mise en place de la loi ORE relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants. Une diminution est observée en 2020 car des vacations d'enseignement n'ont pas été effectuées en raison de la crise sanitaire. En 2021, la masse financière s'accroît à nouveau et s'élève à 6,9 millions d'euros. Cette hausse est principalement liée à une modification du mode de rémunération des collaborateurs occasionnels de service public (ils perçoivent désormais des vacations alors que jusqu'en 2020, il étaient rémunérés sur facture, il s'agissait donc de dépenses hors chaîne paie). Dans une moindre mesure, la progression du nombre d'heures complémentaires participe également à cette augmentation.

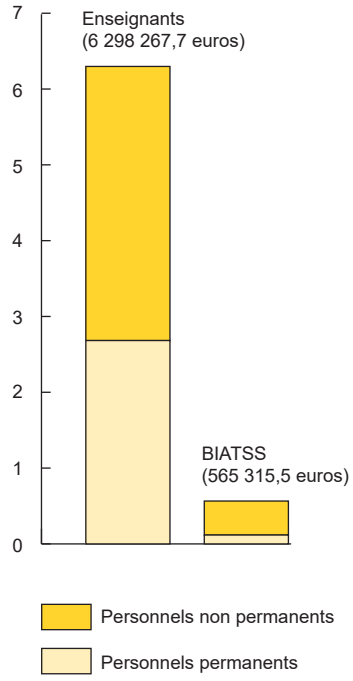
Les crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacations sont notamment destinés aux enseignants (près de 92 % de la masse financière en 2021). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacations entre 2010 et 2021 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2021

Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacations selon le type de population en 2021 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

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 1er janvier 2010, le montant des ARE s'est progressivement tari. Toutefois, en 2021, des allocations ont à nouveau été versées. Ainsi, les prestations sociales, qui représentent 0,05 % du montant de la masse salariale correspondent pour 38 % à des ARE et pour 62 % au remboursement des frais de transport.

Depuis le 1er 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.

En 2021, les dépenses relatives au remboursement des frais de transport (hors forfait « mobilités durables ») sont stables par rapport à l'année précédente. Elles représentent 53 570 euros. Les bénéficiaires sont un peu moins nombreux, une baisse de 10 % est observée par rapport à 2020.

Les allocations d'aide au retour à l'emploi concernent quatre personnels qui ont quitté l'établissement au cours de l'année 2021 (suite à une rupture conventionnelle, une démission ou une radiation). Le montant total des ARE s'élève à 32 110 euros.

Remboursement des frais de transport en 2020 et 2021

			Nombre de bénéficiaires *Année 2021*	Montant annuel (en euros) *Année 2021*	Montant annuel (en euros) *Année 2020*
BIATSS	Non permanents	CDD	71	11 254,53	9 590,51
	Permanents	CDI	10	1 422,03	2 382,07
		Titulaires	72	14 255,81	14 853,13
BIATSS			152	26 932,37	26 825,71
Enseignants	Non permanents	CDD	36	6 053,75	5 881,45
	Permanents	Titulaires	86	20 583,89	21 029,60
Enseignants			122	26 637,64	26 911,05
Ensemble			274	53 570,01	53 736,76

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 et 2021

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 plafonné[11].

En 2021, les charges patronales représentent 70,5 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 41,5 % 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 n'a pas évolué depuis 2013, s'élève à 74,28 %.

Les cotisations liées à la retraite atteignent 53,5 millions d'euros, soit plus des trois quarts des charges payées par l'employeur. Celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 6 % du total des charges patronales.

[11] 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 2021

Cotisations patronales	Masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	50 077 266,96
Cotisations URSAAF	9 300 590,77
Allocations familiales	4 615 419,30
Assurance vieillesse	2 070 282,59
Versement transport	1 558 603,13
IRCANTEC	902 301,84
ASSEDIC	836 819,95
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	439 552,36
RAFP	434 234,23
Contribution solidarité autonomie personnels civils	263 738,92
Erreur Trésorerie générale	541,70
Régulation prélèvement à la source	-5 365,60
Total	70 493 986,15

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à 169,9 millions d'euros en 2021. Près de 70 % de ce montant (118,6 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (51,3 millions d'euros).

Coût total employeur en 2021

		Nombre d'agents[12]	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1er degré	1	97 235,60
	Enseignants du 2nd degré	276	23 785 559,09
	Enseignants-chercheurs	703	68 787 722,68
	Enseignants hospitalo-universitaires	111	10 900 871,71
	Enseignants en CDI	7	306 816,90
Enseignants permanents		1 097	103 878 205,98
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	81	1 342 948,88
	Associés MCF mi-temps	36	923 557,98
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	12	342 922,02
	ATER	110	2 183 098,96
	Doctorants	154	3 666 047,05
	Enseignants contractuels	52	849 973,40
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	544 163,51
	Praticien hospitalo-univ.	10	277 653,42
	Enseignants invités	10	93 628,92
	Vacataires	2 379	4 491 744,17
Enseignants non permanents		2 838	14 715 738,31
Enseignants		3 929	118 593 944,29
BIATSS permanents	Filière AENES	218	10 177 944,98
	Filière bibliothèque	74	3 778 673,51
	Filière ITRF	409	20 828 622,64
	Personnels médico-sociaux	6	231 818,08
	BIATSS en CDI	121	3 982 829,63
	Congés formations	1	16 273,57
BIATSS permanents		829	39 016 162,41
BIATSS non permanents	Contractuels CDD	760	8 750 013,65
	Contractuels chercheurs CDD	177	3 462 572,01
	Apprentis	11	76 609,45
BIATSS non permanents		947	12 289 195,11
BIATSS		1 770	51 305 357,52
Ensemble		5 667	169 899 301,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021

[12] Depuis 2019, le nombre d'agents est calculé sans tenir compte des ETPT. Les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT sont donc comptabilisés : il s'agit des vacataires (2 379 agents en 2021) et des contractuels étudiants qui représentent 393 individus en 2021 (ils figurent parmi les contractuels CDD).

06
Formation et accompagnement des personnels

06 Formation 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, SUP-FC 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 processus de promotion interne.

- La réalisation de bilans professionnels ou 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 (hors vacataires) ont accès à la formation permanente. Lorsqu'il existe une convention active entre l'Université de Franche-Comté et un organe public (UBFC, ENSMM, UTBM, 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 en charge des relations humaines et sociales 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 deux à trois fois par an.

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 la Présidente de l'Université de Franche-Comté ou son représentant.

Le bureau de la formation permanente, constitué de trois 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

Un règlement formation a été élaboré à l'Université de Franche-Comté en 2019. Il a été mis en place à la demande du Vice-Président en charge des relations humaines et sociales 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 a été 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 (CT). Il a été mis à jour le 8 novembre 2021 par la Commission de la Formation Permanente et adopté par le CT le 23 novembre 2021.

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.

1.6 Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel d'Activités (CPA) est créé depuis le 1er 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 2021

À l'Université de Franche-Comté, les formations proposées aux personnels relèvent principalement du plan de formation de l'établissement. Toutefois, des formations extérieures au plan de formation de l'Université (webinaires proposés par des partenaires extérieurs, formations disponibles via la plateforme SAFIRE[1], financements individuels...) peuvent également être prises en charge sur les crédits de la formation permanente. Pour l'année 2021, le budget s'élève à 188 000 euros.

[1] Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale.

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2019 à 2021 (en euros)

	2019	2020	2021
Dotation « contrat quinquennal »	177 500	177 500	177 500
Facturation UTBM	1 620	150	1 075
Facturation ENSMM	459	450	50
Facturation autres établissements	6 718	7 275	9 325
Ensemble	186 297	185 375	187 950

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2019 à 2021

06 Formation des personnels

2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'établissement

Les agents inscrits et présents sont comptabilisés pour chaque axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires.

En 2021, 1 860 inscriptions sont recensées, 1 440 stagiaires ont effectivement suivi une formation. Le taux de participation s'élève à 77 %. Quel que soit l'axe de formation, le nombre de stagiaires est en augmentation par rapport à 2020. Au total, 1 686 heures de formations ont été réalisées pour un coût de 113 546 euros. Cela revient à une dépense de 67 euros en moyenne par heure de formation et de 79 euros par stagiaire. Par rapport à l'année précédente, l'activité de formation permanente est plus intense. En 2021, des formations n'ont pas été déprogrammées ou annulées comme en 2020 où la crise sanitaire était venue perturber l'activité.

Parmi les stagiaires, les personnels titulaires (BIATSS et enseignants) sont majoritaires (61 %) et les personnels de catégorie A représentent la moitié de l'effectif. À titre de comparaison, les fonctionnaires représentent 70 % de l'effectif de l'Université de Franche-Comté et les personnels de catégorie A (BIATSS et enseignants) 71 % au 31/12/2021.

Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2021 (plan de formation Université de Franche-Comté)

Axes de formation	Nombre de sessions de formations	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Participation (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	24	160	135	84,4	155,5	17 777	131,7
Bureautique	7	95	87	91,6	72,0	5 644	64,9
Applications de gestion	26	348	269	77,3	169,5	8 778	32,6
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	10	417	343	82,2	43,5	3 751	10,9
Hygiène / Sécurité	37	472	359	76,1	244,5	27 476	76,5
Nouvelles technologies / TICE	4	82	23	28,1	13,0	645	28,1
Valorisation des ressources humaines / Management	31	166	115	69,3	313,0	29 561	257,1
Langues étrangères	18	61	55	90,2	454,0	12 724	231,3
BIBLIEST[2]	17	59	54	91,5	221,0	7 190	133,1
Total plan de formation Université de Franche-Comté	174	1 860	1 440	77,4	1 686,0	113 546	78,9

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021

[2] 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.

Évolution du nombre de stagiaires[3] entre 2011 et 2021

[3] Il s'agit des stagiaires inscrits et présents à une formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'établissement.

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2011 à 2021

Nombre d'agents formés selon leur statut en 2021

BIATSS titulaires	Catégorie A	119
	Catégorie B	95
	Catégorie C	145
BIATSS contractuels	Catégorie A	90
	Catégorie B	29
	Catégorie C	120
Doctorants / ATER		65
Enseignants / Enseignants-chercheurs		117
Ensemble		780

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021

Des formations et des ateliers sont en outre proposés aux enseignants et enseignants-chercheurs par les services OSE (Orientation, Stage, Emploi) et SUP-FC (Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et la Certification) :
- le premier dispose notamment d'une offre de formations dans les domaines du conseil et de l'accompagnement de l'étudiant dans son projet pédagogique,
- le second a mis en place des formations pour accompagner les enseignants dans leurs pratiques pédagogiques. Trois grands thèmes sont abordés : concevoir ses enseignements, transformer ses enseignements (via l'hybridation notamment) et mettre les outils numériques au service de sa pédagogie (principalement moodle et l'outil anti-plagiat Compilatio).

2.2 L'activité de formation hors plan de formation proposé par l'établissement

Une collaboration a tout d'abord été mise en place avec la PFRH (Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales) Bourgogne Franche-Comté. Elle permet de bénéficier d'un certain nombre de formations sur différentes thématiques via la plateforme SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). En 2021, 35 personnels ont suivi une formation, principalement dans les domaines de l'environnement professionnel et du management.

Ensuite, trois webinaires ont été proposés aux personnels de l'établissement au cours de l'année :
- Vivre positivement le changement, accompagner à la reprise du travail en présentiel à l'initiative de la Mutuelle générale de l'Éducation nationale, MGEN (11 participants),
- Sécurité des systèmes d'information proposé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, ANSSI (30 participants),
- Sensibilisation au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) animé par l'Agence Départementale d'appui aux Territoires, ADAT (30 participants).

Enfin, 32 demandes de financements individuels ont été acceptées pour un montant de 37 000 euros.

Personnels inscrits et présents aux formations SAFIRE en 2021

Axes de formation	Nombre de formations proposées	*Dont nombre de formations organisées à distance*	Nombre d'inscrits	Nombre de personnels convoqués	Nombre de présents	Participation (en %)
Environnement professionnel	7	*4*	57	32	19	59,4
Management	9	*9*	21	17	13	76,5
Ressources humaines	2	*2*	4	2	1	50,0
Hygiène / Sécurité	1	*1*	1	1	1	100,0
Techniques juridiques	2	*2*	10	2	1	50,0
Total général	21	*18*	93	54	35	64,8

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021

Demandes de financements individuels effectuées en 2021

	Nombre de demandes formulées	Nombre de demandes acceptées	Coût (en euros)
Demandes individuelles validées en bureau de la commission de la formation permanente	20	20	14 314
Demandes individuelles validées en commission de la formation permanente	8	7	17 032
Demandes individuelles mobilisant le CPF	8	5	5 600
Total général	36	32	36 946

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021

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

À l'Université de Franche-Comté, l'accompagnement personnalisé est mis en place à partir de janvier 2019, pour les agents et les managers. Pour l'année 2021, un budget d'environ 15 000 euros est alloué pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel.

Au cours de cette année, différentes actions ont été réalisées :
- 9 bilans professionnels,
- 1 bilan de compétences,
- 18 entretiens liés à la carrière et à l'évolution professionnelle.

Par ailleurs, deux VAE (validation des acquis de l'expérience) ont été financées et un congé de formation a été accordé.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. L'une d'elles est en lien avec le plan de formation. Il s'agit de proposer une formation spécifique SSI (sécurité des systèmes d'information) et RGPD (règlement général sur la protection des données) sous la forme d'un webinaire.

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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) 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 et des usagers sont désignés jusqu'au 6 décembre 2022.

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 à la Présidente de l'Université,
- un ingénieur de prévention au sein du service Hygiène et Sécurité, rattaché au conseiller de prévention,
- un ingénieur de prévention à l'UFR Santé, rattaché au directeur de cette composante,
- un animateur en prévention des risques, rattaché hiérarchiquement au conseiller de prévention,
- 90 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 et du CHSCT,
- 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 2021

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...). Certaines formations relèvent d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

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 27 000 euros, soit un quart du budget). Certaines formations relèvent d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2021, 472 agents sont 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) s'élève à 76 %. Il se rapproche des taux observés en 2018 et 2019. En 2020, le taux de participation était inférieur à 50 % (certaines formations avaient été annulées en raison des confinements ou bien de l'impossibilité de les maintenir en visioconférence).

Nombre d'inscrits et de participants aux formations « hygiène et sécurité » en 2021

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants	Participation (en %)
Formations générales	Information assistants de prévention	137	104	75,9
	Travail sur écran	4	2	50,0
	Ergonomie et télétravail	19	19	100,0
Total		160	125	78,1
Formations incendie	Maniement des extincteurs	52	33	63,5
Total		52	33	63,5
Risques métiers	Habilitation électrique (formation de base)	13	10	76,9
	Habilitation électrique (recyclage)	54	28	51,9
	Risques chimiques	14	12	85,7
	Risques biologiques	25	23	92,0
	Conduite d'autoclave	15	8	53,3
	Troubles musculo-squelettiques	25	25	100,0
	Gestes et postures	24	19	79,2
	Travail en hauteur (échelle)	10	4	40,0
	Travail en hauteur (échafaudage)	6	4	66,7
	Port du harnais sur site équipé	10	9	90,0
Total		196	142	72,4
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateur	6	6	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	58	53	91,4
Total		64	59	92,2
Total général		472	359	76,1

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021

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 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.

Au titre de l'année 2021, l'établissement n'avait pas de médecin de prévention. Les personnels pour lesquels une expertise médicale était nécessaire ont été orientés vers la Directrice des ressources humaines. Cette dernière a fait appel à des médecins experts ou agréés afin d'effectuer les visites.

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

Avec près de 200 personnels reçus, les années 2020 et 2021 se caractérisent par une augmentation significative de l'activité. La crise sanitaire et la visibilité du service y ont contribué.

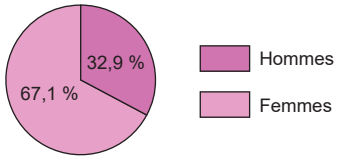
Au cours de l'année 2021, 213 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :
- 143 femmes et 70 hommes (67 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 156 titulaires et 57 contractuels (73 % de titulaires contre 70 % à l'échelle de l'établissement),
- 92 personnels de catégorie A, 22 de catégorie B et 99 de catégorie C (soit 43 % de personnels de catégorie A et 46 % d'agents de catégorie C contre respectivement 71 % et 19 % au niveau de l'établissement en prenant en compte les BIATSS et les enseignants),
- 42 % des personnels accompagnés vivent seuls (avec ou sans enfants).

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels sont souvent multidimensionnelles. Toutefois, les problématiques de travail et de santé (au sens de l'OMS) représentent 60 % de l'activité. Les personnels de catégorie C mobilisant le service social sont en augmentation en raison notamment de difficultés liées au travail. En effet, le travail est un élément essentiel de construction identitaire et d'équilibre social. Cependant, il peut concourir avec force à un mal-être et à une fragilisation de la santé.

En 2021, 468 entretiens ont été réalisés. Ils se sont prinicpalement déroulés à Besançon (61 %), sur les sites de Belfort ou Montbéliard (15 %) ou bien au domicile de l'agent (20 %).

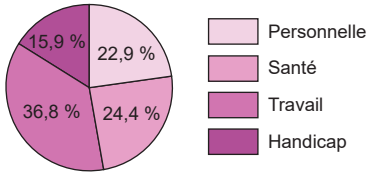
D'après l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) : la santé est un « état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2021



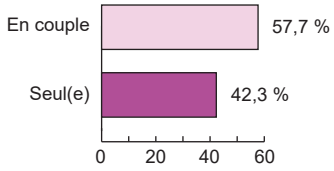
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels selon la problématique rencontrée en 2021



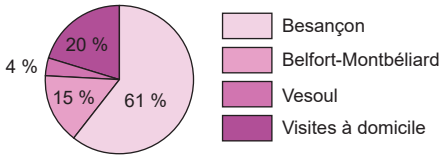
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels selon la situation familiale en 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des entretiens réalisés sur site selon le lieu de rencontre en 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Bilan de la commission d'attribution des aides en 2021

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 2021, la commission s'est réunie à 5 reprises. Les demandes d'aides ont été principalement validées par la Direction Générale des Services sur rapport de l'assistante sociale. Au total, 43 aides non remboursables ont été accordées pour un montant de 33 992 euros (34 aides pour 19 543 euros en 2020). Sept prêts ont été octroyés pour un montant de 6 700 euros (un prêt pour 1 500 euros en 2020).

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.

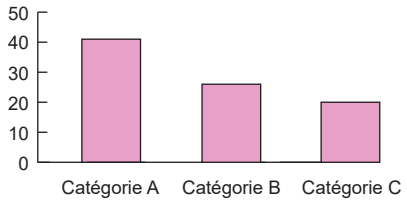
Le psychologue du travail participe aussi à des réunions pluridisciplinaires régulières avec la Direction des ressources humaines, accompagne les travaux du CHSCT (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations d'enquête), anime des groupes de travail et peut coordonner certaines actions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

À l'Université de Franche-Comté, la psychologue du travail a reçu 87 personnels au cours de l'année 2021 :
- 53 femmes et 34 hommes (61 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 56 titulaires et 31 contractuels (64 % de titulaires contre 70 % à l'échelle de l'établissement),
- 55 BIATSS et 32 enseignants (63 % sont des BIATSS contre 46 % à l'Université de Franche-Comté),
- 41 personnels de catégorie A, 26 de catégorie B et 20 de catégorie C (soit 47 % de personnels de catégorie A et 23 % d'agents de catégorie C contre respectivement 71 % et 19 % au niveau de l'établissement en prenant en compte les BIATSS et les enseignants).

Par rapport à l'année précédente, les titulaires et les agents de catégorie C sont plus représentés alors que les femmes et les personnels de catégorie A sont, en proportion, moins nombreux.

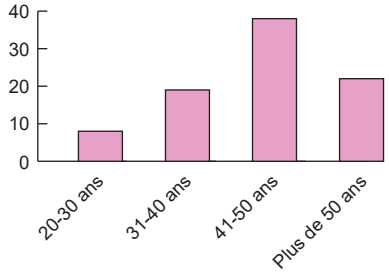
Au total, 228 entrevues ont eu lieu, principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entretiens ont été effectués). Les problématiques rencontrées par les agents concernent notamment les relations au travail, la charge de travail ainsi que les conflits de valeurs au travail (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 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels rencontrés selon la tranche d'âge en 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

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

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

En 2021, le service a réalisé :
- neuf interventions psychosociologiques et/ou temps d'écoute auprès de collectifs,
- deux médiations.

3 Une plateforme de signalement « S.O.S » à l'Université de Franche-Comté

Depuis le 8 novembre 2021, la plateforme S.O.S (Signalement Orientation Suivi) est mise en place à l'Université de Franche-Comté. Ce nouveau dispositif d'écoute est anonymisé et ouvert à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, et intervenants extérieurs. Il recueille les témoignages des personnes s'estimant victime ou témoin de toutes formes de violences (violences sexuelles et sexistes, discrimination, harcèlement ou autre).

En novembre et décembre 2021, 11 signalements ont été effectués sur cette plateforme. Un seul relève d'un personnel de l'établissement, les autres concernent des étudiants ou des personnes extérieures à l'Université de Franche-Comté.

4 Les accidents de service et du travail

Les agents publics peuvent être victimes d'un accident du fait ou à l'occasion de leur activité professionnelle et subir des dommages corporels. La terminologie utilisée varie selon le statut des personnels :
- la dénomination « **accident de service** » est d'usage pour les accidents survenant aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécifique de la fonction publique,
- la dénomination « **accident du travail** » est réservée aux accidents survenant aux agents de la fonction publique non titulaires dépendant du régime général.

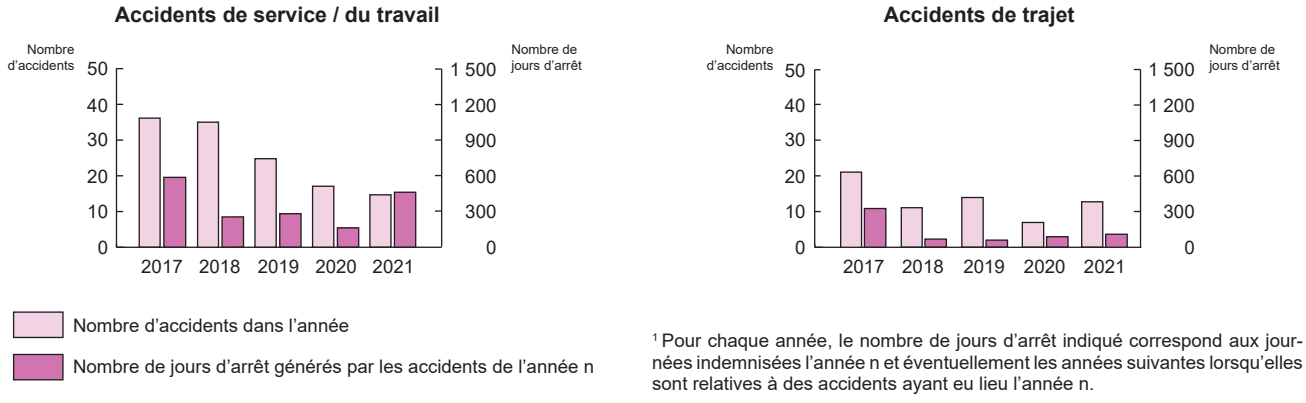
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

Concernant les accidents (prise en charge, déclaration...), les personnels en télétravail bénéficient des mêmes droits que ceux qui travaillent dans les locaux de l'établissement, en vertu de l'article L.1222-9 du Code du travail.

Au cours de l'année 2021, 28 accidents de service, du travail ou de trajet ont été déclarés par des personnels de l'Université de Franche-Comté. Depuis 2015, une diminution du nombre d'accidents de service ou du travail est observée. En 2021, 15 accidents sont recensés, soit 2 de moins que l'année précédente. Le nombre d'accidents de trajet a quant à lui augmenté : 13 accidents ont eu lieu au cours de l'année contre 7 en 2020. Dans 43 % des cas, les accidents ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 590 jours d'arrêt, soit 344 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 35 % 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 ». Les accidents de la route sont, avec les chutes de personnes, les causes les plus fréquentes d'accidents.

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité (cf. tableau p. 85). 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 2,9 et 0,09 en 2021) sont proches de ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 2,0 et 0,09 (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, 2020). Depuis 2019, le taux de fréquence diminue à l'Université de Franche-Comté : 2,9 accidents pour 1 000 agents en 2021 contre respectivement 4,6 ‰ et 4,9 ‰ les deux années précédentes. Le taux de gravité est stable.

Accidents de service, du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2017 et 2021[1]



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

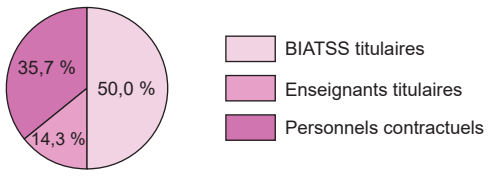
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'accidents en 2020 et 2021

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2020	2021	2020	2021
Accidents de service / du travail	17	15	10	7
Accidents de trajet	7	13	7	5
Ensemble	24	28	17	12

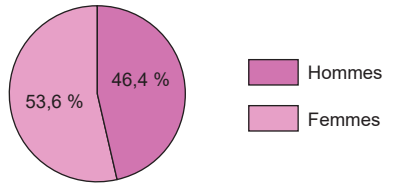
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2021



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2021



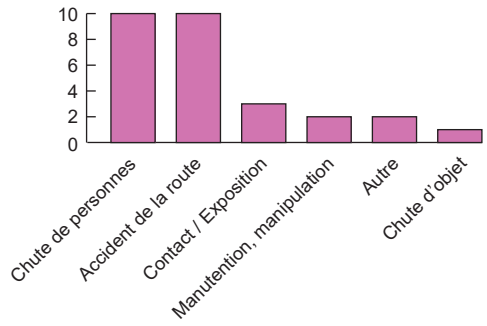
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2021

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	17,9	19,3
De 35 à 44 ans	28,5	23,6
De 45 à 54 ans	35,7	32,1
55 ans et plus	17,9	25,0
Ensemble	100,0	100,0

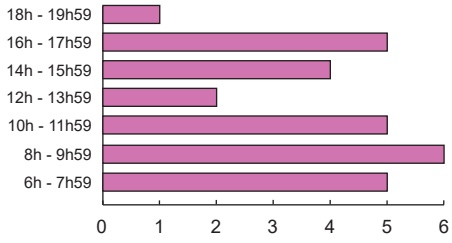
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'accidents selon le motif en 2021



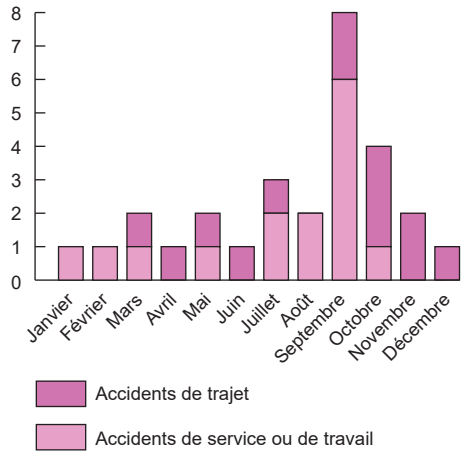
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'accidents par tranche horaire en 2021



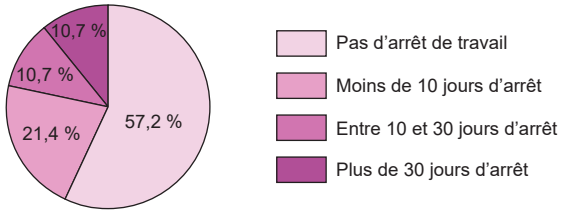
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Nombre d'accidents selon le mois en 2021



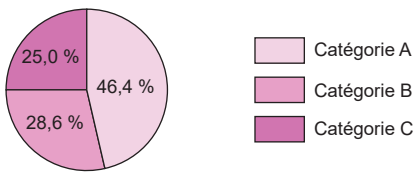
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2021



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2021



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

Taux de fréquence et taux de gravité entre 2017 et 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de fréquence	8,7	3,9	4,9	4,6	2,9
Taux de gravité[2]	0,23	0,08	0,09	0,07	0,09

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

[2] Pour les années 2017 à 2020, 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.

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

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

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

5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), 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 (les agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année 2021 ainsi que les agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année comptent pour 1,5 unités). 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, 110 personnels (dont 6 agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année) sont recensés au 31 décembre 2021, soit 4,5 % de l'effectif de l'établissement. Le nombre d'unités manquantes s'élève à 34 (les 6 agents de 50 ans et plus comptent chacun pour 1,5 unités).

Certaines dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2019-645 du 26 juin 2019 relatif au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) sont prises en compte et permettent de diminuer le montant de la contribution. Il en existe trois catégories :
- les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants.

Avec 34 unités manquantes, l'Université de Franche-Comté est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP. Celle-ci s'élève à 98 877 euros au titre de l'année 2021 (202 371 euros en 2020) après soustraction des dépenses déductibles engagées par l'établissement.

Contribution annuelle calculée au titre de l'année 2021

Contribution annuelle	213 792,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 3 442,41
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 21 379,20
Contribution exigible	188 970,39
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 90 093,00
Contribution due	98 877,39

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

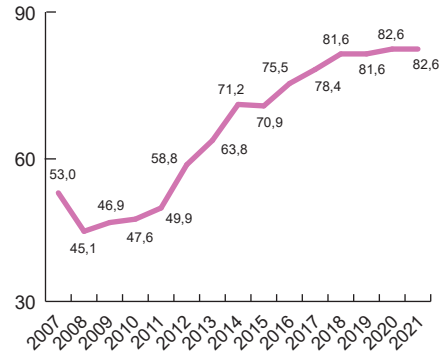
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

À l'Université de Franche-Comté, 102 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2021. Ils se répartissent comme suit :
- 82 agents titulaires et 20 agents non titulaires,
- 38 personnels de catégorie A, 12 de catégorie B et 52 de catégorie C,
- 34 hommes et 68 femmes,
- 8 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2021, près de 83 % de la surface des bâtiments de l'Université est accessible aux personnes à mobilité réduite (les locaux de la place Leclerc ne sont plus pris en compte dans ce calcul depuis 2020). Les travaux d'accessibilité réalisés au cours de cette année concernent notamment la création de cheminements extérieurs et l'aménagement de sanitaires à l'IUT 25.

Dans le cadre des aménagements de poste, des dépenses ont été effectuées par l'Université de Franche-Comté en 2021 (appareils auditifs, fauteuils de bureau...) pour un coût global de 32 223 euros.

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, 2021

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. L'une d'elles a pour objectif de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

5.2 Les maladies professionnelles

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

En 2021, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour un personnel de l'Université de Franche-Comté. Au total, 12 maladies sont recensées et 9 agents sont concernés au 31 décembre (parmi eux, 2 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2021). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (7 sur 9). Dans la plupart des cas, les maladies professionnelles reconnues touchent les articulations et sont provoquées par certains gestes et certaines postures au travail (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2021, parmi les 9 agents concernés, un a bénéficié d'un arrêt de travail de 67 jours en lien avec sa maladie professionnelle.

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

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

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

Ce dernier détermine également un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui mesure les séquelles physiques et mentales d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le taux minimum permettant de prétendre au versement d'une ATI varie en fonction des situations :
- pour un accident du travail ou de trajet, le taux d'IPP doit être supérieur ou égal à 10 %,
- pour une maladie professionnelle, aucune condition de taux minimum n'est exigée pour l'indemnisation.

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

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 11 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2021 (6 enseignants et 5 BIATSS).

Allocations temporaires d'invalidité en 2021

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2021	Nombre d'agents percevant une ATI en 2021
0	11

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2021

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 une directrice, nommée le 11 décembre 2018, assistée d'un conseil dont les membres ont été renouvelés lors du scrutin du 12 juin 2018 (les prochaines élections auront lieu les 21 et 22 juin 2022). Ce conseil, présidé par la Présidente 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 environ deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

Depuis le 1er janvier 2020, une seule commission est mise en place pour accomplir les missions du service. Il s'agit de la commission « prestations d'action sociale et vie pratique et culturelle » qui résulte de la fusion des deux commissions qui existaient précédemment. Elle constitue la base du fonctionnement du SCASC. Elle réunit des personnes membres ou non du conseil.

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) et une secrétaire (0,5 ETP). En 2021, un jeune en service civique était également présent de janvier à juillet.

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 2021 (en euros)

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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2021

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).

Après une diminution du montant des prestations sociales entre 2019 et 2020 en raison de la crise sanitaire, une augmentation de près de 30 % est observée entre 2020 et 2021. Toutefois, le nombre de dossiers traités dans le cadre des séjours et des loisirs des enfants est en baisse. Les familles peuvent être réticentes à l'idée d'envoyer leurs enfants en colonie de vacances dans un contexte d'épidémie.

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2020 et 2021

		2020		2021	
		Nombre de dossiers[1]	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers[1]	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	19	666	13	1 112
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	9	16 502	13	23 112
	Restauration du personnel	-	4 986	-	4 177
Total PIM		28	22 154	26	28 401
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	34	16 400	54	24 000
	Aide aux loisirs des enfants	46	4 097	41	3 878
	Aide aux personnels nouvellement nommés	2	800	-	-
	Aide au départ à la retraite	2	800	1	400
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	-	-
Total ASIU		84	22 097	96	28 278
Ensemble		112	44 251	122	56 679

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2021

[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

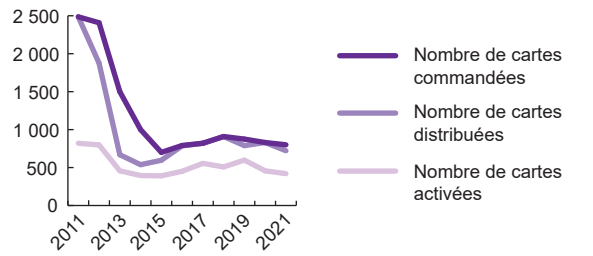
Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam[2] initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'Université de Franche-Comté par FRACAS. Pour l'année 2021, la cotisation annuelle s'élève à 20 064 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 1,50 euros par place pour les cinémas, les patinoires, les kartings, les parcs pour enfants, les piscines et les thermes, 80 centimes pour les bowlings, 4 euros pour les parcs d'attractions et 5 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 2021, l'association FRACAS n'a pas assuré de permanences dans les composantes de l'établissement pour distribuer des cartes aux personnels. Toutefois, 650 cartes ont été offertes à l'Université. Un complément de 150 cartes a été facturé pour un montant de 720 euros. Au total, 722 cartes ont été distribuées (30 % des personnels de l'établissement la possèdent). Par ailleurs, 420 cartes 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).

Le nombre de cartes activées, qui avait diminué de 24 % entre 2019 et 2020, probablement en raison de l'épidémie de Covid-19 et de la suspension de certaines activités, a encore baissé de 8 % entre 2020 et 2021.

Évolution du recours à la carte Cezam entre 2011 et 2021



En 2011, chaque personnel a reçu sa carte par courrier interne. Les années suivantes, elles ont été envoyées aux personnels sur simple demande.

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2021

Entre 2015 et 2019, les ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie ont été multipliées par deux (2 257 tickets vendus en 2015, 4 678 en 2019). Deux principaux facteurs sont susceptibles d'expliquer cette évolution :
- Un travail collaboratif avec le service communication de l'Université a permis d'accroître la lisibilité des actions proposées par le SCASC. Les annonces destinées aux personnels sont saisies dans l'ENT par le SCASC et sont visibles dans la rubrique « infos internes ». Elles alimentent systématiquement le bulletin interne de l'établissement et la page intranet du SCASC.
- L'association FRACAS Cezam a étoffé ses partenariats : depuis 2016, il est possible d'acquérir, via le service de billetterie, des entrées à la citadelle de Besançon, dans une dizaine de parcs d'attraction ou encore dans certaines stations thermales en France ou en Allemagne. Des forfaits de ski pour la station de Métabief sont également disponibles depuis la fin de l'année 2016.

En 2020, la billetterie a été beaucoup moins sollicitée en raison de la crise sanitaire. Une reprise modérée est observée en 2021. Pour 420 cartes activées, 1 726 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 50 % de plus que l'année précédente. L'Université a participé à hauteur de 2 854 euros en 2021.

Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2020 et 2021

	2020		2021	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	634	634,00	903	1 354,50
Piscine et bien-être	416	416,00	633	949,50
Parcs d'attraction	55	165,00	109	436,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	58	133,00	81	114,50
Ensemble	1 163	1 348,00	1 726	2 854,50

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2021

[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.

Activités subventionnées par le SCASC dans le cadre du service billetterie proposé par Cezam FRACAS en 2021

Cinémas : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	**Cinémas**	**Ville**	**Cinémas**
Audincourt	MÉGARAMA	Lons-le-Saunier	LE PALACE / MÉGARAMA
Belfort	GAUMONT PATHÉ	Lure	ESPACE MÉLIES
Besançon	VICTOR HUGO	Luxeuil-les-Bains	ESPACE MOLIÈRE
Besançon	MÉGARAMA	Moirans-en-Montagne	FRANÇOIS TRUFFAUT
Besançon	PATHÉ BEAUX-ARTS	Poligny	CINÉODE
Champagnole	LES 3 RÉPUBLIQUES	Pontarlier	OLYMPIA
Delle	LES 5 FONTAINES	Saint-Claude	CINÉMA DE LA MAISON DU PEUPLE
Dole	LES TANNEURS	Vesoul	LE MAJESTIC

Piscines / Thermes : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	**Piscines / Thermes**	**Ville**	**Piscines / Thermes**
Bavilliers	STADE NAUTIQUE DU PARC	Pontarlier	PISCINE Georges CUINET
Belfort	PISCINE PANNOUX	Sochaux	LA CITÉDO
Besançon	LAFAYETTE Piscine	Vesoul	PISCINE DES CANETONS
Besançon	MALLARMÉ	Badenweiler (Allemagne)	THERMES CASSIOPEIA
Lons-le-Saunier	PISCINE AQUA'REL	Bad Krozingen (Allemagne)	VITA CLASSICA
Lure	PISCINE NAUTI'LURE	Weil Am Rhein (Allemagne)	LAGUNA
Noidans-les-Vesoul	PISCINE de NOIDANS		

Parcs d'attraction / de loisirs / zoos : Participation Université de Franche-Comté : 4 euros			
Ville	**Parcs d'attraction / de loisirs / zoos**	**Ville**	**Parcs d'attraction / de loisirs / zoos**
Amnéville	ZOO	Les Avenières	WALIBI Rhône-Alpes
Antibes	MARINELAND	Les Épesses	PUY du FOU
Coupvray	DISNEYLAND	Maizières-les Metz	WALYGATOR
Dolancourt	NIGLOLAND	Plailly	PARC ASTÉRIX
Chasseneuil-du-Poitou	FUTUROSCOPE	Ungersheim	PARC DU PETIT PRINCE
Jeanménil	FRAISPERTUIS	Weil Am Rhein	EUROPA PARK

Parcs pour enfants : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	**Parcs pour enfants**	**Ville**	**Parcs pour enfants**
Audincourt	OKIDOK	Besançon	FUNKY PARC
Belfort	HAPPY PARK	Besançon	OKIDOK

Autres sports et loisirs : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	**Autres sports et loisirs**	**Ville**	**Autres sports et loisirs**
Autoreille	CIRCUIT KARTING BESANCON	Besançon	GAMES FACTORY (karting)
Belfort	PATINOIRE du PARC	Besançon	GAMES FACTORY (réalité virtuelle)
Besançon	PATINOIRE LAFAYETTE	Montbéliard	ARENA 25
Besançon	CITADELLE	Perrigny	LE 10 55

Bowling : Participation Université de Franche-Comté : 0,80 euros			
Ville	**Bowling**	**Ville**	**Bowling**
Belfort	BOWLING des 4 AS	Besançon	GAMES FACTORY (Bowling)

Une participation de 5 euros est également proposée pour les forfaits de ski alpin à Métabief.

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 2021, 16 agents ont utilisé 27 coupons pour un total de 62 places de spectacle (82 places en 2020). La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 933 euros (1 572 euros auxquels sont déduits 639 euros correspondant à des avoirs suite à des annulations de spectacles en 2019 et 2020).

3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UFR STAPS, 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. 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 2021, 215 cartes ont été vendues aux personnels dont 190 pour l'édition de Besançon.

4 Les évènements

À l'occasion de Noël, des chèques cadeaux d'une valeur de 35 euros ont été offerts aux personnels titulaires (BIATSS et enseignants) ainsi qu'aux agents contractuels BIATSS et enseignants présents dans l'établissement depuis plus de six mois. Il s'agit de Bezac Kdo dans 83 % des cas pour les personnels affectés sur les sites bisontins. Ils sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2022 dans plus de 60 boutiques à Besançon. Les personnels occupant un poste sur les sites de Belfort-Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier ont reçu des chèques cadeaux, d'une durée de validité d'un an, à utiliser dans les villes éponymes. L'ensemble des chèques distribués représente un montant de 83 026 euros.

Glossaire

Glossaire

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ALL : Arts, lettres, langues

ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

ASIA : Aide sociale d'initiative académique

ASIU : Action sociale d'initiative universitaire

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATI : Allocation temporaire d'invalidité

BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BAP : Branches d'activités professionnelles

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BR : Budget rectificatif

CA : Conseil d'administration

CAP : Commission administrative paritaire

CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEC : Compte d'Engagement Citoyen

CET : Compte épargne temps

CFP : Commission de la formation permanente

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIA : Complément indemnitaire annuel

CLA : Centre de linguistique appliquée

CLD : Congé de longue durée

CLES : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur

CLM : Congé de longue maladie

CMI : Cursus Master en Ingénierie

CMO : Congé de maladie ordinaire

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

COMUE : Communauté d'universités et établissements

CP : Carnot-Pasteur

CPA : Compte Personnel d'Activités

CPE : Commission paritaire d'établissement

CPE : Conseiller principal d'éducation

CPF : Compte Personnel de Formation

CPP : Congé pour projet pédagogique

CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques

CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale

CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires

CSG : Contribution sociale généralisée

CT : Comité technique

DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires

DEG : Droit, économie, gestion

DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques

DGEP : Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques

DGS : Directeur général des services

DIU : Diplôme inter-universitaire

DU : Diplôme universitaire

DUT : Diplôme universitaire de technologie

ENSAM : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers

ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques

EPS : Education physique et sportive

ES : Environnements-Santé

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FNAL : Fonds national d'aide au logement

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GVT : Glissement vieillesse technicité

HDR : Habilitation à diriger des recherches

HRS4R : Human Ressources Strategy for Researchers

IAT : Indemnité d'administration et de technicité

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

INSPÉ : Institut National Supérieur du Professorat et de l'éducation

IPP : Incapacité permanente partielle

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

IUT : Institut universitaire de technologie

LECLA : Lettres, Communication, Langues, Art

MCF : Maître de conférences

MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

ORE : Orientation et réussite des étudiants

OSE : Orientation stage-emploi

PA : Prime d'administration

PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat

PAST : Personnel associé à temps partiel

PCA : Prime de charges administratives

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : Prime d'enseignement supérieur

PExS : Prime d'excellence scientifique

PILE : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité

PIM : Prestations interministérielles

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilités pédagogiques

PRR : Prime de responsabilités recherche

PUFC : Presses universitaires de Franche-Comté

PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier

RACPP : Recrutement, Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

RCE : Responsabilités et compétences élargies

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales

SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle

SCD : Service commun de la documentation

SeFoC'AI : Service Formation Continue et Alternance

SEPT : Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps

SFT : Supplément familial de traitement

SHS : Sciences humaines et sociales

SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion

SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société

SPIM : Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Micro-techniques

ST : Sciences et techniques

SUP-FC : Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie

STS : Sciences, technologies, santé

SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé

TICE : Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

UBFC : Université Bourgogne Franche-Comté

UFR : Unité de formation et de recherche

UO : Université ouverte

UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard