

BILAN SOCIAL 2015 UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

LE PANORAMA DES DONNÉES CHIFFRÉES DE L'UFC



PRÉSENTÉ AU COMITÉ TECHNIQUE LE 27 SEPTEMBRE 2016
APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 4 OCTOBRE 2016

Cette nouvelle édition du Bilan Social est pour moi le moyen de remercier chaleureusement l'ensemble des acteurs de l'UFC pour leur contribution active et engagée au service de la réussite des étudiants.

Au travers des indicateurs et des chiffres mentionnés dans ces pages, c'est le travail de chacune et chacun qui est mis en relief.

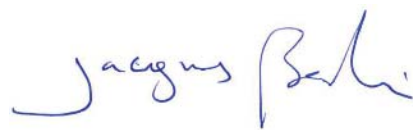
Le Bilan Social est désormais un document de référence qui a su s'enrichir d'indicateurs toujours plus précis grâce au travail de l'ensemble des services, coordonné par Florence Cuney.

Au-delà de la simple photographie de notre établissement, il faut considérer le Bilan Social comme un outil permettant d'observer et d'analyser nos marges de progrès, notamment en matière de ressources humaines : équité dans l'accès à la carrière et dans son déroulement pour les femmes et les hommes, prévention et accompagnement des situations de fragilité professionnelle et humaine, résorption de la précarité dans la limite du cadre réglementaire.

J'ai le plaisir de remettre l'actuel Bilan Social entre vos mains, qu'il vous permette d'encore mieux servir le développement scientifique et pédagogique de l'UFC.

Jacques BAH

Président de l'Université de Franche-Comté



Sommaire

01

Chiffres clés

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

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois.....	12
2 Les effectifs.....	13
2.1 Les personnels enseignants.....	14
2.2 Les personnels BIATSS.....	15
3 La place des femmes parmi les personnels titulaires à l'UFC.....	16
4 La démographie.....	18

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	22
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires.....	22
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	23
2 Les promotions des personnels.....	24
3 Les concours et recrutements dans les filières ITRF, AENES et bibliothèque.....	25

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail.....	28
1.1 Les enseignants.....	28
1.2 Les personnels BIATSS.....	28
2 Le compte épargne-temps.....	29
3 Le temps partiel et le temps incomplet.....	30
3.1 Le travail à temps partiel.....	30
3.2 Le travail à temps incomplet.....	31
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	31
4 Les absences et congés des personnels.....	32
4.1 Les absences.....	32
4.2 Les congés.....	32
4.2.1 Les différents types de congés.....	32
4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC.....	33
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	35

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	39
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	39
3 La structure des dépenses de personnel.....	40
3.1 La rémunération principale.....	40
3.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires.....	40
3.1.2 Le traitement de base des agents contractuels.....	41

3.1.3 Les compléments au traitement	42
3.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	42
3.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	42
3.2 Les rémunérations accessoires	43
3.2.1 Les indemnités et les primes	43
3.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	43
3.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS	45
3.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	46
3.2.2 Les cours complémentaires et les vacances	46
3.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel	47
3.4 Les prestations sociales	48
3.5 Les charges patronales	48
4 Le coût total employeur	49

06

Formation
des personnels

1 La formation permanente à l'UFC	52
2 L'activité de formation en 2015	52
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2015	53

07

Hygiène-sécurité, accompa-
gnement social et santé des
personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'UFC	56
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	56

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2015	56
2 Le service médico-social des personnels de l'UFC	57
2.1 La médecine de prévention	57
2.2 L'accompagnement social des personnels	58
2.3 La cellule d'écoute	61
3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux	61
4 Les accidents du travail	61
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	63
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC	64
5.2 Les maladies professionnelles	64
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	64

08

Action sociale
et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	68
2 Les prestations d'action sociale	68
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	69
3.1 La carte CEZAM	69
3.2 Le Ticket Avantage Culture	71
3.3 L'accueil de loisirs	71
3.4 Les autres prestations	71
3.5 Les perspectives	71
4 Les événements	71
Résultats de l'enquête relative à l'utilisation de la carte CEZAM par les personnels	72

Glossaire	77
-----------------	----

01

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

Le Conseil d'administration de l'UFC a voté la suppression de l'IPAG le 19 mai 2015. Cet institut est devenu un département de l'UFR SJEPEG. Cette suppression sera officialisée d'ici la fin de l'année 2016 par un arrêté ministériel.

Depuis la création du statut des communautés d'universités et établissements (COMUE) par la loi du 22 juillet 2013, un nouvel établissement d'enseignement supérieur regroupant l'Université de Franche-Comté, l'Université de Bourgogne, l'UTBM, l'ENSMM, l'ESC Dijon Bourgogne et AgroSup Dijon s'est mis en place progressivement au cours de l'année 2014. La COMUE « Université Bourgogne - Franche-Comté » a été officiellement créée par le décret n°2015-280 du 11 mars 2015.

2 Le patrimoine

En 2015, la surface totale des bâtiments de l'UFC représente 291 000 m² (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 3,2 m² par étudiant et de 49 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Engagée dans une politique d'optimisation du patrimoine, l'UFC s'est séparée d'un peu moins de 4 000 m² en 2015 :

- A Dole, un local de 90 m² qui était utilisé par l'UFR ST a été rendu à la ville.
- A Lons-le-Saunier, un bâtiment de l'ESPE dédié à l'internat (2 054 m²) a été restitué au Conseil général du Jura.
- A Besançon, sur le site de TEMIS innovation, 1 634 m² ont été rendus à la Communauté d'agglomération du Grand Besançon suite à l'implantation d'une partie de FEMTO dans le nouveau bâtiment construit au coeur de la technopole TEMIS et au déménagement du SAIC sur le campus.

L'UFC s'est par ailleurs dotée d'une extension de 600 m² ajoutée au bâtiment « Vesoul administration » sur le site de l'IUT de Vesoul. Le nouveau pôle universitaire a été inauguré en janvier 2015.

Pour l'année 2015, comme en 2013 et en 2014, les ratios liés aux surfaces sont calculés sur la base de la surface utile (les surfaces occupées par les murs, les couloirs, les cages d'escalier... ne sont pas comptabilisées). Par ailleurs, seuls les locaux utilisés pour l'enseignement et la recherche sont pris en compte (source : direction du patrimoine)

Les principes de calcul sont les suivants :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2015.
- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'UFC implantées sur les sites de l'UFC rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2015 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 26 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 (deux sont labellisées par le CNRS).

L'UFC compte également quatre écoles doctorales :

- Environnement-santé (ES),
- Carnot-Pasteur (CP),
- Sciences pour l'ingénieur et microtechniques (SPIM),
- Langages, espaces, temps, sociétés (LETS).

Les trois premières écoles doctorales sont co-accréditées avec l'Université de Bourgogne depuis janvier 2012.

■ Doctorants et thèses soutenues par école doctorale en 2015

	Nombre de doctorants au 15/01/2015	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2015	%
ED 554 - ES	112	16,2	32	24,8
ED 553 - CP	68	9,8	15	11,6
ED 37 - SPIM	201	29,1	42	32,6
ED 38 - LETS	310	44,9	40	31,0
Total	691	100,0	129	100,0

Source : Apogée, UFC, 2015

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier), l'Université de Franche-Comté accueille 22 358 étudiants en 2014-2015 (données au 15/01/2015) et témoigne d'une légère croissance démographique (+2,4 % entre 2013-2014 et 2014-2015).

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2015

	Nombre	%
Licence	8 895	39,8
Master	3 671	16,4
Doctorat	691	3,1
DUT	2 453	11,0
Etudes de santé	3 550	15,9
Ingénieurs	136	0,6
Autres diplômes ¹	2 962	13,2
Nombre total d'étudiants	22 358	100,0

Source : Apogée, UFC, 2015

¹ Plus de 56 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 30 % un DU.

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2015

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 920	13,1
Sciences humaines et sociales	2 799	12,5
Droit, économie, gestion	3 992	17,9
Sciences, technologies, santé	10 979	49,1
STAPS	911	4,1
ALL - SHS - STS ²	722	3,2
Inter-domaines ³	35	0,1
Nombre total d'étudiants	22 358	100,0

Source : Apogée, UFC, 2015

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

³ Inter-domaines : certains doctorats et les HDR.

5 Les formations

La carte des formations 2014-2015 (il s'agit des formations habilitées) :

- 25 mentions de licence,
- 44 spécialités de licence professionnelle,
- 93 spécialités de master (dont 11 dans le cadre des masters enseignement),
- 40 doctorats,
- 17 DUT,
- 2 DAEU,
- un DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité d'orthophoniste,
- des habilitations à diriger des recherches.

En 2012, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Coursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. Trois autres ont été créés à la rentrée 2013 (environnement et territoires, photonique, micro et nanotechnologies, temps-fréquence ainsi que structures et systèmes intelligents). Pour l'année universitaire 2014-2015, sept CMI sont proposés à l'UFC, dont trois nouveaux :

- Informatique,
- Hydrogène-Energie et efficacité énergétique,
- Sciences de l'information géographique et de l'innovation territoriale.

Il s'agit ici des diplômes nationaux (certains peuvent être préparés à distance via le centre de télé-enseignement universitaire). A cela s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours de l'administration générale et à l'examen d'entrée au centre régional de formation professionnelle des avocats.

L'UFC propose également des certifications : le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur), le C2i (certificat informatique et internet de niveau 1) et le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2 « enseignants »).

6 Les moyens financiers

En 2015, le budget exécuté de l'UFC s'élève à près de 209 millions d'euros (source : compte financier 2015). Les frais de personnels représentent 77 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 19 % et 4 %. Les comptes de l'UFC sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.

Les domaines de formation :

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

Le Coursus Master en Ingénierie (CMI) est une formation en cinq ans qui prépare au métier d'ingénieur dans tous les domaines de l'ingénierie.

Ces formations d'excellence axées sur la recherche sont mises en place par un groupe d'Universités, le réseau FIGURE (Formation en Ingénierie d'Universités de REcherche).

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois

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

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

Il en résulte un plafond d'emplois global voté chaque année par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université.

Ce plafond peut être modifié en cours d'année par le biais d'une DBM (décision budgétaire modificative) dans le cas où de nouvelles ressources, non prévues initialement au budget, sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements allant au-delà de l'autorisation initiale donnée par le conseil d'administration.

A l'UFC, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration le 16 décembre 2014. Il s'élève à 2 582 ETPT (équivalent temps plein travaillé), soit 17 ETPT de plus que l'année précédente.

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2015

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2014
Nature des emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 120	1 120
		CDI		1	4
	Non permanents	CDD		270	342
Sous-total		1 391	75	1 466	1 466
BIATSS	Permanents	Titulaires		741	740
		CDI		25	65
	Non permanents	CDD		130	310
Sous-total		896	220	1 116	1 099
Totaux		2 287 (1)	295	2 582	2 565 (2)
		Plafond des emplois fixé par l'Etat		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2015

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

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

■ Décompte en ETPT des emplois sous plafond et hors plafond au cours de l'année 2015

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 165,34	2 177,43	2 169,69	2 173,17	2 179,82	2 178,00	2 169,28	2 155,93	2 102,17	2 160,68	2 150,89	2 182,87	2 163,77
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	305,54	317,91	321,84	323,06	316,48	316,70	313,66	311,86	289,18	278,43	288,63	300,25	306,96
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 470,88	2 495,34	2 491,53	2 496,23	2 496,30	2 494,70	2 482,94	2 467,79	2 391,35	2 439,11	2 439,52	2 483,12	2 470,73

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

¹ Moy. : Moyenne annuelle

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

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

2 Les effectifs

Au 31/12/2015, 1 358 enseignants et 1 129 BIATSS sont affectés à l'UFC, ce qui représente 2 404 équivalents temps plein (ETP).

Entre 2005 et 2015, l'effectif global a augmenté de 13 %. La croissance n'est pas linéaire et varie selon la catégorie de personnels.

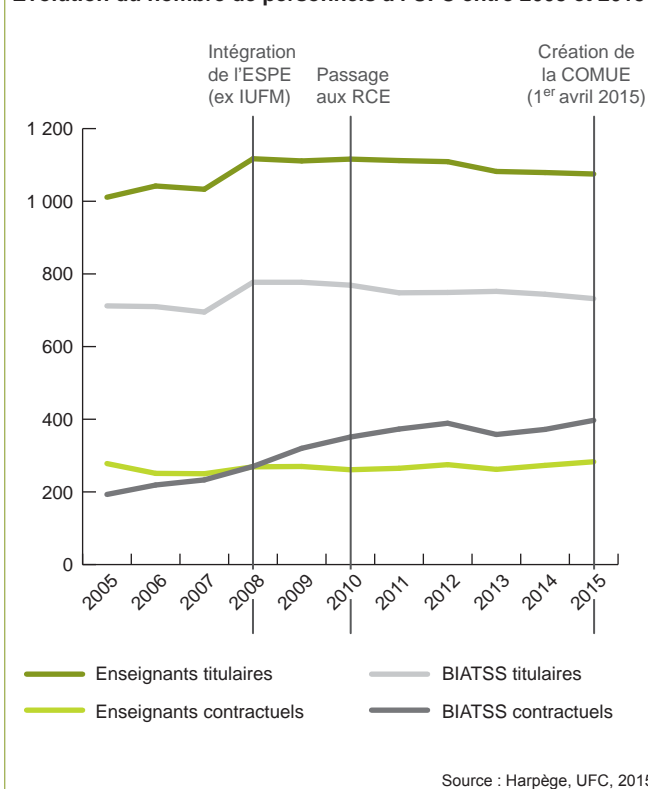
Chez les fonctionnaires, qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la tendance est identique : un accroissement des effectifs est observé en 2008 en lien avec l'intégration de l'IUFM. Le nombre d'enseignants contractuels est globalement stable depuis le début des années 2000. En revanche, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté de 2005 à 2015 malgré une légère baisse en 2013.

■ Nombre de personnels à l'UFC en 2005 et en 2015 et évolution entre ces deux dates (en %)

	2005	2015	Evol. (en %)
Enseignants titulaires	1 011	1 075	+ 6,3
Enseignants contractuels	278	283	+ 1,8
BIATSS titulaires	712	732	+ 2,8
BIATSS contractuels	193	397	+ 105,7
Ensemble des personnels	2 194	2 487	+ 13,4

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre de personnels à l'UFC entre 2005 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des personnels² de l'UFC par composante (en nombre et en ETP) au 31/12/2015

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Enseignants Total	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	BIATSS Total	Enseignants et BIATSS
UFR SLHS	181	53	234	60	28	88	322
ETP	180,5	52,0	232,5	59,2	26,8	86,0	318,5
UFR SJPEG	75	18	93	25	9	34	127
ETP	74,5	16,2	90,7	23,7	8,5	32,2	122,9
UFR ST	233	66	299	122	73	195	494
ETP	230,9	62,0	292,9	117,7	68,4	186,1	479,0
UFR SMP	134	88	222	65	24	89	311
ETP	134,0	84,0	218,0	62,0	21,8	83,8	301,8
UPFR SPORTS	45	6	51	21	5	26	77
ETP	44,8	4,5	49,3	19,4	4,5	23,9	73,2
UFR STGI	61	15	76	30	9	39	115
ETP	60,7	13,8	74,5	29,7	7,2	36,9	111,4
IUT BV	106	8	114	39	3	42	156
ETP	105,6	6,0	111,6	37,8	3,0	40,8	152,4
IUT BM	134	14	148	55	9	64	212
ETP	133,6	11,0	144,6	52,1	8,4	60,5	205,1
ESPE	60	0	60	44	8	52	112
ETP	59,4	0,0	59,4	42,9	7,5	50,4	109,8
Services centraux	0	0	0	131	55	186	186
ETP	0,0	0,0	0,0	123,5	53,0	176,5	176,5
Autres composantes	46	15	61	140	174	314	375
ETP	45,6	14,0	59,6	131,9	161,9	293,8	353,4
Ensemble	1 075	283	1 358	732	397	1 129	2 487
ETP	1 069,6	263,5	1 333,1	699,9	371,0	1 070,9	2 404,0

Source : Harpège, UFC, 2015

² Les doctorants sans enseignement (79 au 31/12/2015) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

2.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 358 enseignants sont comptabilisés au 31/12/2015 :

- 1 075 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 73 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 283 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences à l'UFC : pour l'année universitaire 2015/2016, 14 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2015

	Nombre	%
Maîtres de conférences	498	46,3
Professeurs des universités	177	16,5
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	676	62,9
MCUPH	21	1,9
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	77	7,2
PUPH Pharmacie	9	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	112	10,4
Professeurs agrégés	129	12,0
Professeurs certifiés	120	11,1
Professeurs lycées professionnels	17	1,6
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	1	0,1
CPE	1	0,1
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	287	26,7
Total enseignants titulaires	1 075	100,0

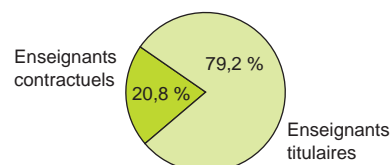
Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2015

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	39	4,9
Sciences économiques / Gestion	41	5,2
Langues / Littérature	102	12,9
Sciences humaines	110	14,0
Mathématiques / Informatique	107	13,6
Physique	28	3,6
Chimie	40	5,1
Sciences Terre / Univers	26	3,3
Mécanique / Génie informatique	92	11,7
Biologie / Biochimie	50	6,3
Pharmacie	34	4,3
Médecine	98	12,4
STAPS	21	2,7
Ensemble	788	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	24,6	28,6
Maîtres de conférences	48,7	52,1
Enseignants du second degré	26,7	19,3
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

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

Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2013).

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2015

	Nombre	%
ATER	49	17,3
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,0
Doctorants ³	92	32,5
Ens. hospitalo-univ. contractuels	75	26,5
Prof. et maîtres de conf. associés	27	9,6
Prof. contractuels 2 nd degré ⁴	23	8,1
Total enseignants contractuels	283	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

³ Les doctorants sans enseignement (79 au 31/12/2015) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁴ Dont 5 enseignants en CDI.

■ Professeurs invités à l'UFC pour l'année universitaire 2015/2016 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	7	15
Asie	1	2
Afrique	3	8
Amérique	3	3
Océanie	0	0
Ensemble	14	28

Sources : DRH, UFC, 2015

2.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2015, l'UFC compte 1 129 BIATSS. Les agents de catégorie C sont les plus représentés (44 % de l'effectif) suivis par les personnels des catégories A et B (respectivement 36 % et 20 %).

Près des deux tiers des BIATSS sont titulaires (732 personnels, soit 12 de moins que l'année précédente). Les ITRF sont les plus nombreux (57 % de l'effectif) mais à l'UFC, leur part est inférieure à la moyenne nationale (66 %). La situation est à l'inverse pour les BIATSS relevant de la filière administrative : ils constituent 34 % de l'effectif à l'UFC contre 25 % dans les universités françaises.

Les contractuels représentent 35 % de l'effectif, soit 397 personnels (25 de plus qu'au 31/12/2014). Parmi eux, 74 sont en CDI (20 sont passés en CDI dans l'année).

■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur filière à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	33,6	25,2
Filière ITRF	57,2	66,2
Filière bibliothèque	9,2	8,6
Ensemble	100,0	100,0

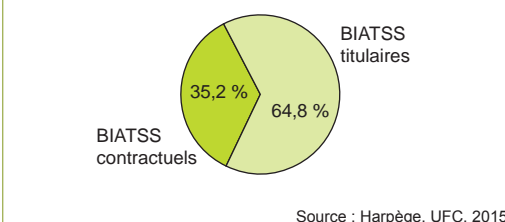
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2015

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateurs	2	0,3
Attachés	29	4,0
Secrétaires administratifs	68	9,3
Infirmières	4	0,5
Assistants sociales	2	0,3
Adjoint administratifs	139	19,0
Personnels AENES	246	33,6
Ingénieurs de recherche	22	3,0
Ingénieurs d'études	70	9,6
Assistants ingénieurs	40	5,4
Techniciens de recherche	93	12,7
Adjoint techniques	194	26,5
Personnels ITRF	419	57,2
Conservateurs généraux	1	0,1
Conservateurs des bibliothèques	8	1,1
Bibliothécaires	10	1,4
Bibliothécaires assistants spécialisés	18	2,5
Magasiniers	30	4,1
Personnels des bibliothèques	67	9,2
Total BIATSS titulaires	732	100,0

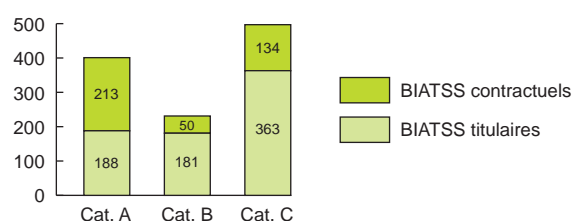
Source : Harpège, UFC, 2015

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2015



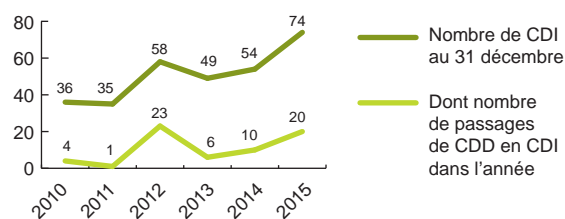
Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2015

	Nombre	%
Contrat à durée déterminée	316	79,6
Contrat à durée indéterminée	74	18,6
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	6	1,5
Apprenti	1	0,3
Total BIATSS contractuels	397	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre de CDI entre 2010 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

■ Bilan du dispositif de titularisation⁵ mis en place au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

	2013	2014	2015
Nombre de BIATSS éligibles à la titularisation	50	30	24
Nombre de BIATSS titularisés	19	3	0

Sources : Service Gestion des compétences et Harpège, UFC, 2015

⁵ En 2013, un personnel a démissionné, il n'est donc plus comptabilisé à partir de 2014. En 2014, trois contractuels ont quitté l'établissement, ils ne figurent donc plus parmi les personnels éligibles à la titularisation en 2015.

3 La place des femmes parmi les personnels titulaires à l'UFC

Entre 2000 et 2015, le taux de féminisation des personnels de l'UFC a augmenté de quatre points : il est passé de 43,2 % à 47 %. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. A l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 36 % en 2015 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

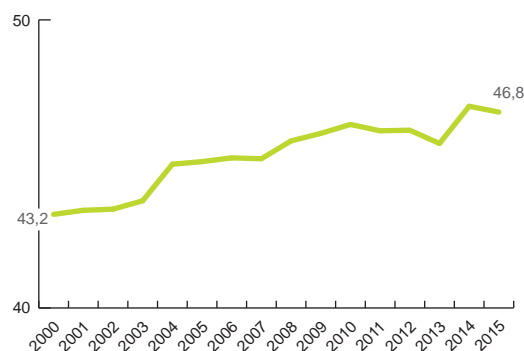
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 64 % des enseignants sont des hommes alors que 63 % des BIATSS sont des femmes en 2015.

Si les femmes sont minoritaires dans la population enseignante, elles sont, quel que soit leur corps, toujours moins représentées à l'UFC qu'au niveau national. Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. Au niveau le plus élevé, c'est-à-dire parmi les professeurs des universités, les femmes représentent 19 % de l'effectif en 2015 (23 % en moyenne dans les universités françaises).

Quel que soit leur corps d'appartenance, les femmes sont également sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A titre d'exemple, 24 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre moins de 12 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. Par ailleurs, les PU-PH classe exceptionnelle sont tous des hommes. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la raréfaction des femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

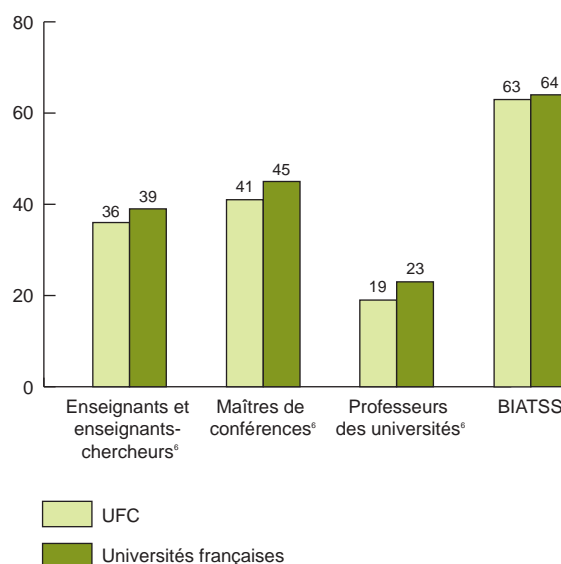
Plafond de verre : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

Evolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'UFC entre 2000 et 2015 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2015

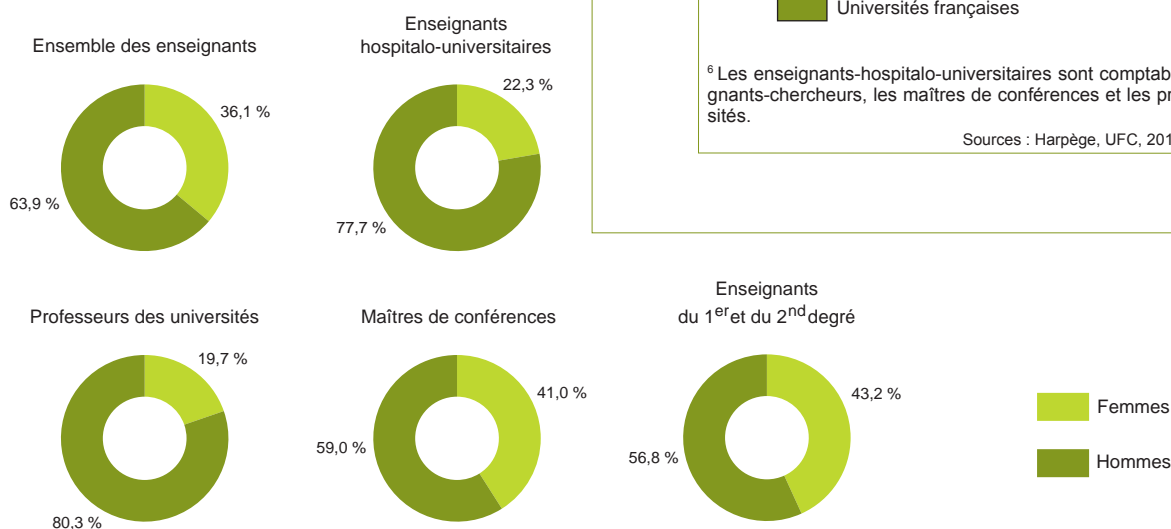
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)



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

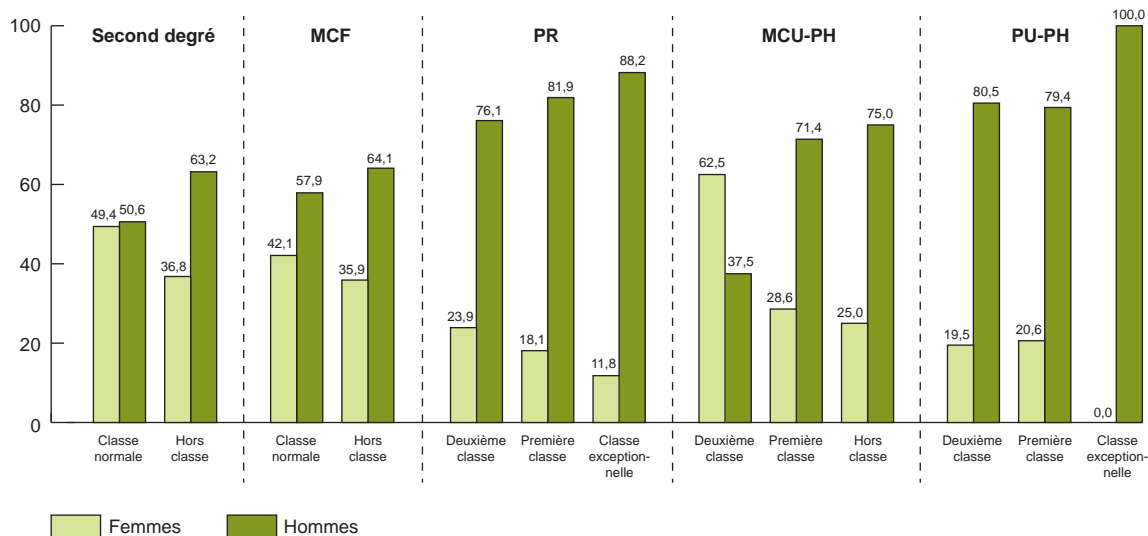
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2015 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2015

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

- la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge, sauf pour les personnels des bibliothèques,
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (71 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (48 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

Part des femmes parmi les BIATSS titulaires de l'UFC par tranche d'âge et selon la filière en 2015 (en %)

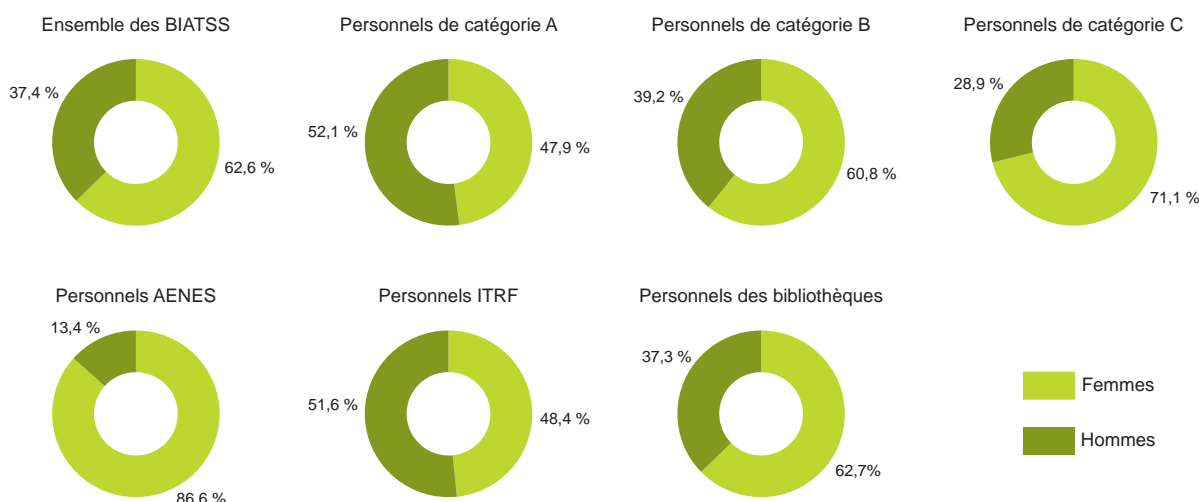
	Moins de 35 ans ⁷	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ⁷
AENES	53,3	88,3	86,4	92,6
ITRF	28,3	44,6	54,2	54,4
Bibliothèque	71,4	70,0	53,6	66,7
Ensemble	38,2	59,5	66,3	69,6

Source : Harpège, UFC, 2015

⁷ Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 7 et 12.

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

Répartition des BIATSS selon le genre au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

4 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels de 34 ans, soit en moyenne 43,7 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2015, à l'UFC, comme dans l'ensemble des universités françaises, près des deux tiers des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux (9 % des BIATSS et 8 % des enseignants), ceux de 55 ans et plus représentent près du quart de l'effectif. A l'UFC, une vingtaine d'enseignants est encore en activité au-delà de 65 ans. La durée de leurs études et par conséquent leur recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

Parmi les contractuels, les enseignants sont plus jeunes que les BIATSS : 30 ans en moyenne contre 33 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent près des trois quarts des enseignants contractuels.

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

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

■ Répartition des BIATSS et enseignants titulaires par tranche d'âge à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	9,3	13,4	8,2	9,3
35-44 ans	28,7	30,6	32,0	31,8
45-54 ans	37,3	33,4	35,0	33,5
55 ans et plus	24,7	22,6	24,8	25,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

■ Age moyen et âge médian des contractuels à l'UFC au 31/12/2015

	Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants contractuels	31,8	30	32,5	30	32,2	30
BIATSS contractuels	38,0	36	33,1	31	36,0	33
Ensemble	35,8	32	32,8	30	34,4	31

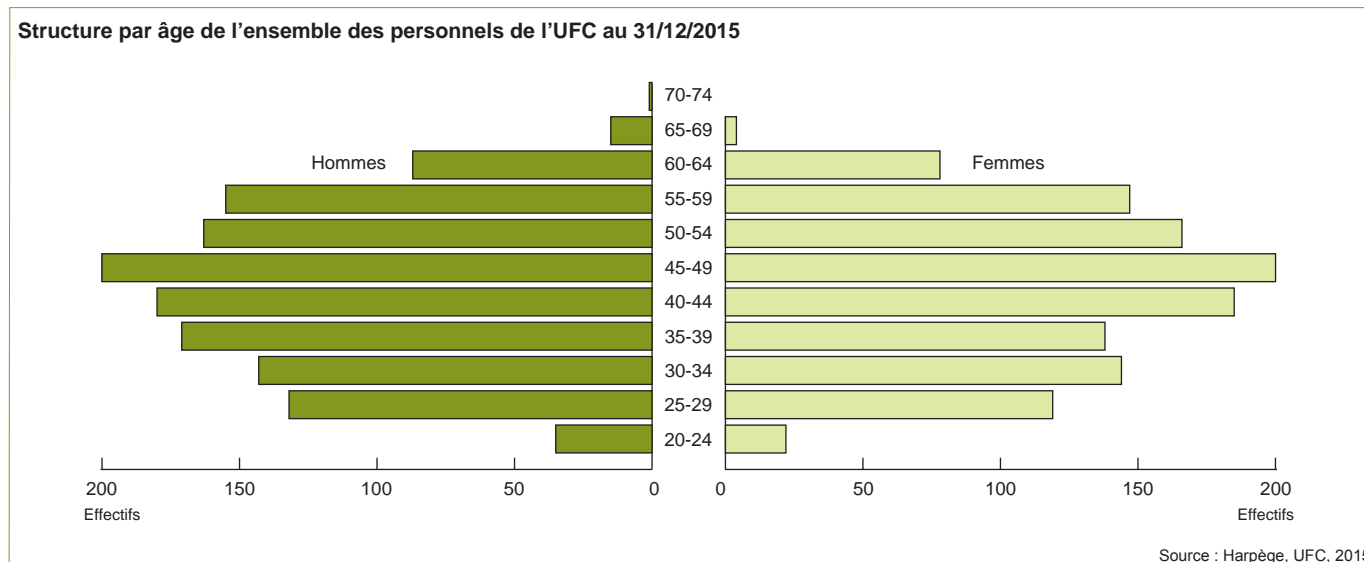
Source : Harpège, UFC, 2015

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

	Université de Franche-Comté (2015)						Universités françaises (2013)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants titulaires	45,8	46	48,2	48	47,3	47	46,1	46	48,2	48	47,4	47
BIATSS titulaires	48,4	49	45,1	45	47,2	47	46,4	47	45,6	45	46,1	46
Ensemble	47,2	47	47,3	47	47,3	47	46,2	46	47,4	47	46,8	47

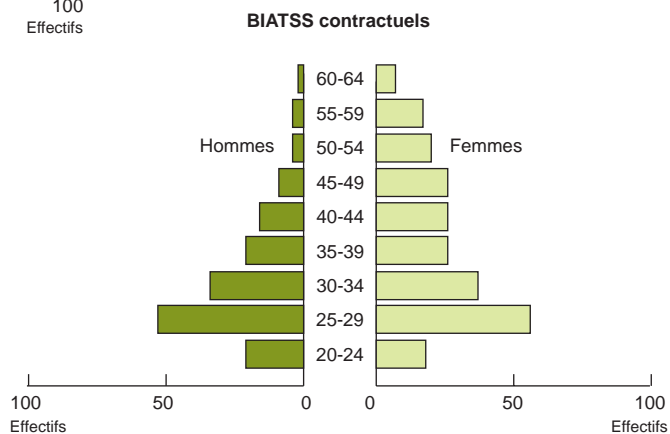
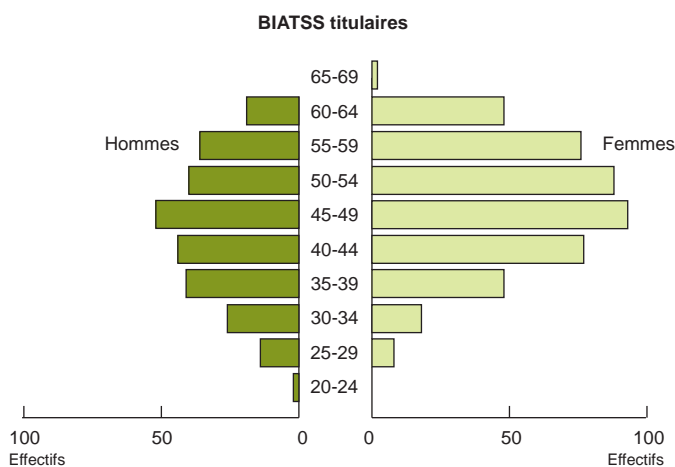
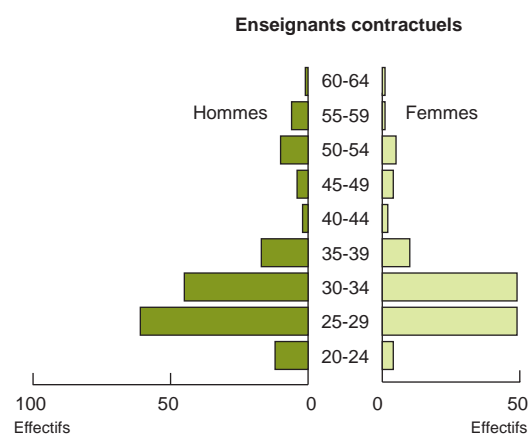
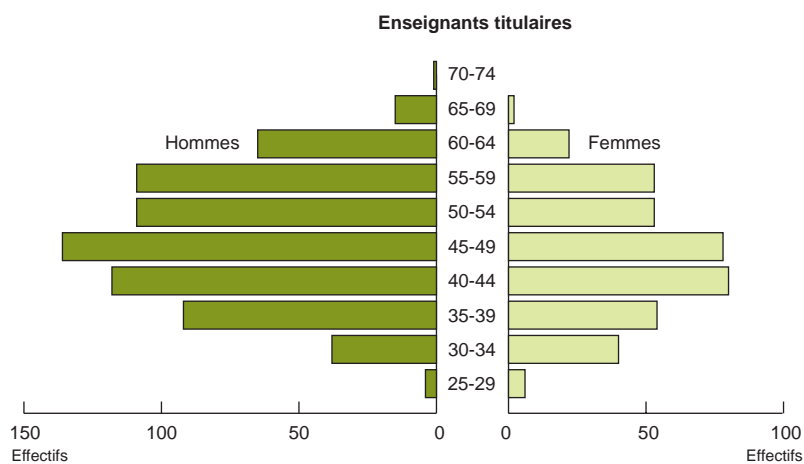
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

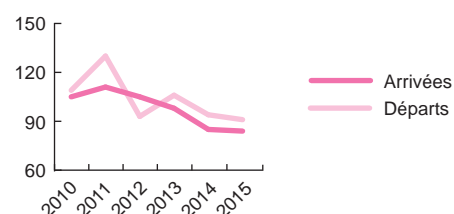
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2015, 91 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté alors que 84 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le nombre de départs est supérieur à celui des arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation. Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de 60 % des flux entrants. Il est à signaler un déficit en matière de mutation : 15 départs pour 2 arrivées chez les enseignants, 11 départs pour 5 arrivées chez les BIATSS.

Une tendance de fond s'observe depuis 2010. Les arrivées s'orientent structurellement à la baisse. La situation des départs est plus instable. Un mouvement d'anticipation de la réforme des retraites a produit un surplus de départs en 2011. Depuis, il s'est régulé.

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC de 2010 à 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2013, 2014 et 2015

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nombre d'arrivées	46	47	52	52	38	32
Nombre de départs	70	50	55	36	44	36
Effectif moyen permanent	1 096	1 079	1 075	747	747	740
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 082	1 079	1 075	759	744	732
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 109	1 082	1 079	749	759	744
Taux de recrutement (en %)	4,2	4,4	4,8	7,0	5,1	4,3
Taux de départ (en %)	6,4	4,6	5,1	4,8	5,9	4,9
Taux de rotation (en %)	5,3	4,5	5,0	5,8	5,5	4,6

Source : Harpège, UFC, 2015

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 2015

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	26	5	2	33	6	11	1	18	51
Recrutement sans concours	-	-	-	-	2	2	1	5	5
Mutation ¹	1	1	-	2	4	-	1	5	7
Réintégration ²	2	-	2	4	-	3	1	4	8
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	13	13	-	-	-	-	13
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total général	29	6	17	52	12	16	4	32	84

Source : Harpège, UFC, 2015

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

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

Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2015

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	16	5	8	29	4	11	-	15	44
	Concours	-	-	1	1	1	2	-	3	4
	Mutation	13	-	2	15	11	-	-	11	26
	Décès	-	-	1	1	-	1	-	1	2
	Fin de fonction	-	-	2	2	1	-	-	1	3
Total	29	5	14	48	17	14	-	31	79	
Sorties provisoires ³	Détachement	3	-	-	3	-	1	-	1	4
	Disponibilité	2	-	1	3	-	3	-	3	6
	Congé parental	1	-	-	1	-	-	1	1	2
Total	6	-	1	7	-	4	1	5	12	
Total général	35	5	15	55	17	18	1	36	91	

Source : Harpège, UFC, 2015

³ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2015. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'UFC.

Répartition des arrivées et des départs des BIATSS selon la catégorie hiérarchique en 2015

	Arrivées	Départs
Catégorie A	11	9
Catégorie B	7	9
Catégorie C	14	18

Source : Harpège, UFC, 2015

Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2015

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,9	60,2
Femmes	63,9	62,5

Source : Harpège, UFC, 2015

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2015, 103 arrivées et 127 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 263 arrivées et 262 départs.

Le taux de rotation des personnels 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, plus des deux tiers des individus 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.

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2013, 2014 et 2015

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nombre d'arrivées	109	113	103	224	251	263
Nombre de départs	124	113	127	266	241	262
Effectif moyen permanent	266	263	272	402	389	406
Effectif au 31 déc. de l'année N	261	273	283	358	372	397
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	280	261	273	384	358	372
Taux de recrutement (en %)	41,0	43,0	37,9	55,7	64,5	64,8
Taux de départ (en %)	46,6	43,0	46,7	66,2	61,9	64,5
Taux de rotation (en %)	43,1	42,3	41,4	66,0	67,4	68,3

Source : Harpège, UFC, 2015

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

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

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

2 Les promotions des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

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

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

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

Enseignants du 2nd degré

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

Enseignants-chercheurs

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

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

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

En 2015, 52 % des BIATSS et 38 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 794 personnels titulaires (891 en 2014). Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 82 % des promotions. Près de 42 % des BIATSS et 32 % des enseignants en ont été l'objet en 2015 (les avancements de chevron sont principalement le fait des enseignants, un seul BIATSS en a bénéficié). Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (76 BIATSS et 66 enseignants).

■ Evolutions de carrière des personnels des l'UFC en 2014 et 2015

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Filière AENES	111	98	0	0	33	31	2	3
Filière ITRF	236	180	1	0	14	30	4	5
Filière bibliothèque	43	27	0	1	5	6	2	1
Total BIATSS	390	305	1	1	52	67	8	9
Ens. second degré	79	69	11	8	12	14	1	3
Ens.-chercheurs	189	143	62	81	27	32	7	6
Ens. hospitalo-univ.	22	16	19	29	9	9	2	2
Total enseignants	290	228	92	118	48	55	10	11
Total général	680	533	93	119	100	122	18	20

Source : Harpège, UFC, 2015

¹Seules les promotions des personnels BIATSS qui occupaient déjà un emploi à l'UFC avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées.

3 Les concours et recrutements dans les filières ITRF, AENES et bibliothèque

Lors de la session 2015, 27 postes ont été ouverts au concours à l'université de Franche-Comté : 21 dans le domaine recherche et formation, respectivement 4 et 2 dans les filières administrative et bibliothèque. Il s'agit principalement de concours externes, ouverts à tout candidat sous conditions de diplômes (13 sur 27), et de concours réservés permettant d'accéder à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 (8 sur 27).

Tous les postes n'ont pas été pourvus en 2015. Sur 27 concours organisés, 11 étaient infructueux dont les 8 concours réservés dans le cadre de la loi Sauvadet.

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2015

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	13	8
Filière administrative	1	3
Filière bibliothèque	2	-
Total	16	11

Source : DRH, UFC, 2015

■ Evolution du nombre de postes ITRF ouverts au concours à l'UFC de 2013 à 2015

	2013	2014	2015
Catégorie A	6	2	10
Catégorie B	7	4	6
Catégorie C	8	9	5
Total	21	15	21

Source : DRH, UFC, 2015

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail

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

1.1 Les enseignants

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

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

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

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

1.2 Les personnels BIATSS

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

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

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

■ Volumes horaires de travail et jours de congés des personnels pour un temps complet pour l'année universitaire 2014-2015

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	7h30	25	22	47	14 h
38h04	7h36	25	25	50	14 h
38h26	7h41	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2015

2 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

En 2015, 9 personnels ont ouvert un CET à l'UFC. Ainsi, 150 BIATSS (dont 18 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps au 31 décembre contre 141 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- 47 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 65 % sont des femmes,
- 70 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2015, 2 956 jours sont épargnés. Pour la seule année 2015, 64 personnels ont déposé 656 jours.

En 2015, 394 jours ont été indemnisés pour un montant de 41 885 euros (33 agents, dont trois contractuels, sont concernés).

■ Jours de congés non pris indemnisés en 2015

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	257,0	32 125,0
Catégorie B	57,0	4 560,0
Catégorie C	80,0	5 200,0
Ensemble	394,0	41 885,0

Source : DRH, UFC, 2015

■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2015

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	38	32	70	809,0	604,5	1 413,5
Catégorie B	28	14	42	632,5	250,0	882,5
Catégorie C	31	7	38	522,0	138,0	660,0
Ensemble	97	53	150	1 963,5	992,5	2 956,0

Source : DRH, UFC, 2015

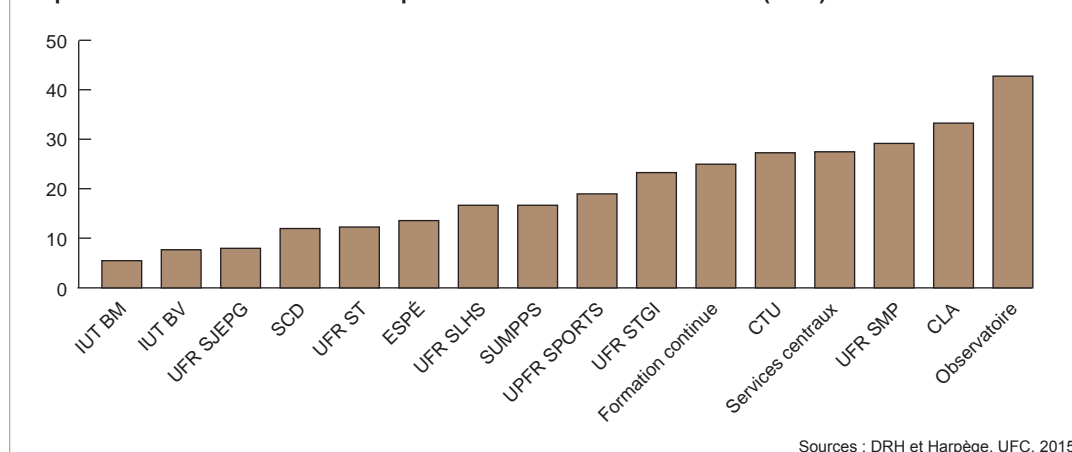
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2015

	Bénéficiaires ¹ d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	7,6	9,3
De 35 à 44 ans	22,7	28,7
De 45 à 54 ans	37,9	37,3
55 ans et plus	31,8	24,7
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, UFC, 2015

¹ Les BIATSS contractuels, qui représentent 12 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte dans ce tableau, ni dans le graphique ci-dessous.

Proportion de bénéficiaires d'un CET par structure d'affectation² en 2015 (en %)



Sources : DRH et Harpège, UFC, 2015

Zoom sur les 18 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - plus de la moitié a moins de 45 ans,
 - 6 sur 10 sont affectés au CLA ou à l'UFR ST,
 - 16 jours ont été indemnisés pour un montant de 1 760 euros (3 agents sont concernés).

² Ce ratio résulte du rapport entre le nombre de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET et le nombre total de BIATSS titulaires pour chaque composante.

3 Le temps partiel et le temps incomplet

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

3.1 Le travail à temps partiel

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100 %. La quotité de travail peut être de 50 % au minimum (correspondant à un mi-temps), de 60, 70, 80 ou 90 %. Les agents choisissant de travailler à 80 % perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90 % sont rémunérés à 91,4 %.

A l'UFC, jusqu'en 2012, 170 à 180 personnels titulaires travaillaient à temps partiel. En 2012, ils représentaient 2,4 % des enseignants et 20,4 % des BIATSS.

Depuis 2013, le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel a diminué. Ils représentent 7,7 % de l'effectif au 31/12/2015 (1,6 % des enseignants et 16,7 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2010 et 2015

	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Enseignants titulaires	21	25	27	20	19	17
BIATSS titulaires	156	152	153	140	125	122
Ensemble	177	177	180	160	144	139

Source : Harpège, UFC, 2010 à 2015

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel en 2010 et en 2015

	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2010	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2015
Filière AENES	24,3	19,1
Catégorie A	7,3	2,7
Catégorie B	25,0	27,1
Catégorie C	28,4	19,4
Filière ITRF	17,6	13,8
Catégorie A	16,2	10,6
Catégorie B	18,2	17,2
Catégorie C	18,2	14,4
Filière bibliothèque	21,5	25,4
Catégorie A	9,5	15,8
Catégorie B	35,0	33,3
Catégorie C	20,8	26,7
Ensemble	20,3	16,7

Source : Harpège, UFC, 2010 et 2015

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2015

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	3	1	4	75,0
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	7	-	7	100,0
	80 %	88	11	99	88,9
	90 %	8	-	8	100,0
	Sous-total	109	13	122	89,3
Enseignants titulaires	50 %	1	1	2	50,0
	60 %	-	1	1	0,0
	80 %	9	3	12	75,0
	90 %	2	-	2	100,0
	Sous-total	12	5	17	70,6
Ensemble		121	18	139	87,1

Source : Harpège, UFC, 2015

Entre 2010 et 2015, le recul du travail à temps partiel s'observe principalement chez les agents de catégorie C de la filière AENES (19,4 % sont concernés en 2015 contre 28,4 % en 2010) et chez les personnels ITRF de catégorie A (10 % travaillent à temps partiel en 2015 contre 16 % en 2010).

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

Au 31/12/2015, 15 BIATSS contractuels (dont 10 en CDI) travaillent à temps partiel.

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 87 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (89 % des BIATSS et 71 % des enseignants).

Le travail à temps partiel concerne principalement les personnels âgés de 35 à 54 ans (68 % de l'effectif). Il s'agit, dans plus de la moitié des cas, de mamans de jeunes enfants qui recherchent une certaine qualité de vie et souhaitent concilier vie professionnelle et vie familiale.

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2015

	Nombre de personnels travaillant à temps partiel	%
Moins de 35 ans	11	7,9
De 35 à 44 ans	54	38,8
De 45 à 54 ans	41	29,5
55 ans et plus	33	23,8
Ensemble	139	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

3.2 Le travail à temps incomplet

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

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

Au 31/12/2015, 12,8 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (14 % des enseignants et 12 % des BIATSS). Au total, 87 agents sont concernés (75 en 2014 et 81 en 2013).

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

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans plus des trois quarts des cas et travaillent majoritairement à 50 % ou à 70 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2015

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	10 %	-	1	1	0,0
	20 %	-	1	1	0,0
	50 %	23	6	29	79,3
	60 %	5	-	5	100,0
	70 %	8	3	11	72,7
	Sous-total	36	11	47	76,6
Enseignants contractuels	50 %	13	24	37	35,1
	70 %	1	2	3	33,3
	Sous-total	14	26	40	35,0
Ensemble		50	37	87	57,5

Source : Harpège, UFC, 2015

3.3 Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

A l'UFC, au cours de l'année 2015, dix personnels titulaires ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (sept BIATSS, deux enseignants-chercheurs et un enseignant du second degré).

4 Les absences et congés des personnels

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

4.1 Les absences

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

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

Au cours de l'année 2015, 38 personnels étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans près de 60 % des cas). Un BIATSS contractuel a par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

Un enseignant et quatre BIATSS étaient en congé parental en 2015.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental entre 2014 et 2015

	2014		2015	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	26	1	22	1
BIATSS	19	4	16	4
Ensemble	45	5	38	5

Source : Harpège, UFC, 2015

4.2 Les congés

Il existe différents types de congés dont peuvent bénéficier les individus lors de certains événements de leur vie (maladie, maternité...). Ils sont décrits successivement avant de s'intéresser aux congés des personnels de l'UFC en 2015.

4.2.1 Les différents types de congés

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

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

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

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

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

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

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

4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC

En 2015, plus de 30 % des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé, soit 590 titulaires et 195 contractuels (au total, 123 de plus que l'année précédente). Ces congés se traduisent par 28 941 jours d'arrêt. Ces derniers représentent plus de 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC.

Parmi les titulaires, 17 % des enseignants et 55 % des BIATSS ont bénéficié d'un congé au cours de l'année. Le congé de maladie ordinaire est le plus fréquent : il concerne 500 personnels et représente près de 10 400 jours d'arrêt. Pour ce type de congé, plus de la moitié des arrêts de travail sont de courte durée (moins de 6 jours), toutefois ils ne représentent que 16 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 12 % des arrêts de travail sont supérieurs à 20 jours, mais concentrent presque la moitié des jours non travaillés. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les congés de maladie ordinaire concernent principalement les femmes et les personnels de plus de 45 ans : 60 à 75 % des jours d'arrêt de travail sont le fait de ces personnels.

■ Bilan des congés³ des personnels⁴ de l'UFC en 2014 et en 2015

	Nombre d'agents ⁵	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2014	662	23 761	26,7	4,5
Année 2015	785	28 941	31,5	5,4

Source : Harpège, UFC, 2015

Effectif annuel moyen : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 478 en 2014 et 2 493 en 2015).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 423,15 en 2014 et 2 470,73 en 2015) 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.

³ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

⁴ Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

⁵ 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.

■ Répartition des personnels titulaires⁶ selon le type de congé en 2014 et en 2015

		2014			2015		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	311	6 980	22,4	353	7 852	22,2
	Congé longue maladie	15	3 551	236,7	16	3 620	226,2
	Congé longue durée	8	2 392	299,0	14	3 973	283,8
	Congé maternité	11	804	73,1	13	1 306	100,5
	Congé paternité	4	42	10,5	6	78	13,0
	Sous-total	349	13 769	39,4	402	16 829	41,9
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	130	2 656	20,4	147	2 525	17,2
	Congé longue maladie	3	871	290,3	7	1 432	204,6
	Congé longue durée	-	-	-	1	92	92,0
	Congé maternité	13	1 065	81,9	21	2 582	122,9
	Congé paternité	16	174	10,9	12	139	11,6
	Sous-total	162	4 766	29,4	188	6 770	36,0
Ensemble		511	18 535	36,3	590	23 599	40,0

Source : Harpège, UFC, 2015

⁶ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

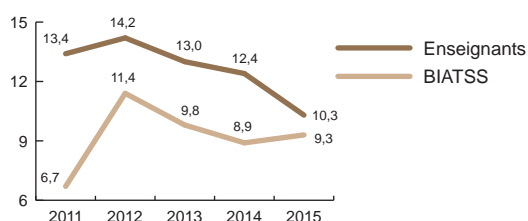
04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires en 2015

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 5 jours	601	55,4	1 716	16,6
Arrêts de 6 à 10 jours	196	18,1	1 508	14,6
Arrêts de 11 à 15 jours	105	9,7	1 378	13,3
Arrêts de 16 à 20 jours	49	4,5	876	8,5
Arrêts de 21 à 30 jours	69	6,3	1 816	17,5
Arrêts de 31 à 50 jours	46	4,2	1 614	15,6
Arrêts de plus de 50 jours	19	1,8	1 441	13,9
Total	1 085	100,0	10 349	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2011 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2015

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	7,5	9,3	7,9	8,2
De 35 à 44 ans	18,9	28,7	29,3	32,0
De 45 à 54 ans	42,9	37,3	37,8	35,0
55 ans et plus	30,7	24,7	25,0	24,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

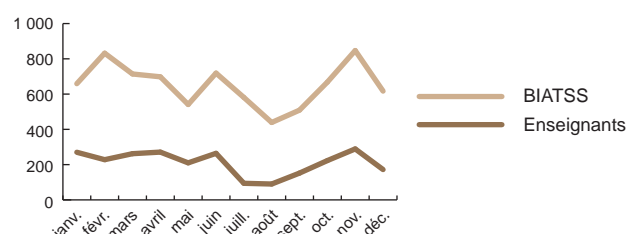
Source : Harpège, UFC, 2015

■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2015

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Hommes	27,1	37,4	38,4	63,9
Femmes	72,9	62,6	61,6	36,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

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

	Nombre d'arrêts	Dont arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 3 jours au plus	% d'arrêts de 4 jours et plus	Nombre moyen d'arrêts par agent concerné
BIATSS (Année 2011)	950	161	16,9	44,4	55,6	2,7
BIATSS (Année 2012) ⁷	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) ⁷	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
Enseignants (Année 2011)	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) ⁷	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) ⁷	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

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2015

⁷ La journée de carence, instaurée le 1^{er} janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie.

Chez les personnels contractuels, le congé maladie est le plus représenté. Le nombre d'agents en ayant bénéficié a augmenté de 37 % entre 2014 et 2015. Ils cumulent près de 3 500 jours d'arrêt de travail, soit 32 % de plus que l'année précédente et 65 % de l'ensemble des jours d'arrêt. Le congé maternité, qui concerne 25 femmes, totalise 1 800 jours d'arrêt en 2015, soit plus du tiers des jours d'arrêt de travail des personnels contractuels.

■ Répartition des personnels contractuels⁸ selon le type de congé en 2014 et en 2015

		2014			2015		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS contractuels	Congé maladie	97	1 928	19,9	136	2 264	16,6
	Congé grave maladie	1	90	90,0	-	-	-
	Congé maternité	14	1 592	113,7	15	865	57,7
	Congé paternité	6	80	13,3	2	22	11,0
	Sous-total	118	3 690	31,3	153	3 151	20,6
Enseignants contractuels	Congé maladie	23	693	30,1	28	1 202	42,9
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	8	822	102,7	10	947	94,7
	Congé paternité	2	21	10,5	4	42	10,5
	Sous-total	33	1 536	46,5	42	2 191	52,2
Ensemble		151	5 226	34,6	195	5 342	27,4

Source : Harpège, UFC, 2015

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

4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2015, 5 professeurs des universités et 7 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Par ailleurs, 21 enseignants-chercheurs (dont 11 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 12 et 4 enseignants).

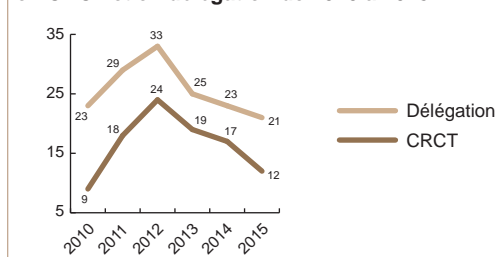
Depuis 2012, les enseignants-chercheurs sont, chaque année, de moins en moins nombreux à bénéficier d'un CRCT ou d'une délégation.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2014 et en 2015

	2014	2015
CRCT	17	12
Délégation	23	21
Ensemble	40	33

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation de 2010 à 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2015 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques). Les requêtes sont réalisées par le service informatique à l'aide du logiciel Business Objects.

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2015 (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	9
Primes et indemnités	39
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	3
Charges patronales	58
Ensemble	111

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'UFC au cours de l'année 2015 sont regroupés en six grandes catégories :

- les personnels BIATSS permanents titulaires (filiales AENES, ITRF et bibliothèque),
- les personnels BIATSS permanents bénéficiant d'un CDI,
- les personnels BIATSS non permanents (agents contractuels en CDD),
- les enseignants permanents titulaires (enseignants du premier et du second degré, enseignants-chercheurs et enseignants hospitalo-universitaires),
- 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 à l'UFC au 31/12/2015 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2015 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Harpège, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2015,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2015 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2014 et perçoivent en 2015 des rappels sur l'année précédente.

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

1 La masse salariale

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

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle représente un montant global de près de 162 millions d'euros en 2015.

■ Evolution de la masse salariale¹ entre 2013 et 2015 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale ²
2013	14 497 006,82	145 581 960,28	160 136 430,43
2014	14 752 355,31	145 016 402,38	159 783 655,35
2015	15 603 305,21	146 110 113,68	161 722 463,95

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 à 2015

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

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

2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

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

- La modification de la valeur du point d'indice

Elle est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impacté, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1^{er} juillet 2010. A cette date, une augmentation de 0,5 % a porté la valeur annuelle du point à 55,5635 euros, soit 4,630291 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.

A l'UFC, pour l'année 2015, le GVT solde est estimé à 1 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1 % par rapport à l'année précédente (soit un surcoût d'environ 1 218 000 euros).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2015, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, elles augmentent légèrement : elles passent de 42,75 % à 43,01 % de la totalité des rémunérations (seules les cotisations vieillesse et IRCANTEC augmentent).

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'UFC au titre de l'année 2015 (cf. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 18 novembre 2014).

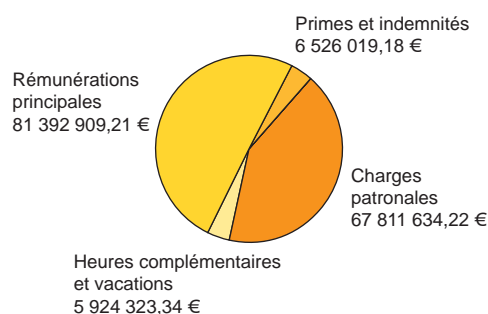
3 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,3 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,7 %) ;
- les prestations sociales (0,04 %) ;
- les charges patronales : elles représentent 41,9 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

Dans ce document, les rémunérations, qu'elles soient principales ou accessoires, sont brutes, c'est-à-dire qu'elles comprennent les cotisations sociales à la charge du salarié : cotisation pension civile, contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), cotisation pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), contribution de solidarité de 1 %.

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2015



Le montant des prestations sociales est de 67 578 euros en 2015.

Masse salariale totale
161 722 463,95 euros

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

3.1 La rémunération principale

En 2015, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 81 millions d'euros. Cette somme correspond principalement au traitement de base des personnels (ou traitement indiciaire) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,13 % et 1,2 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	523	295,90	6 969 353,09	6 754 957,15
		CDI	75	57,23	1 347 643,91	1 108 818,88
	Permanents	Titulaires	780	710,15	16 735 626,14	16 697 543,64
BIATSS			1 346	1 063,27	25 052 623,14	24 561 319,67
Enseignants	Non permanents	CDD	508	332,44	7 653 183,30	7 137 917,49
		Invités	8	0,75	60 348,34	110 383,60
	Permanents	CDI	6	5,75	138 482,56	141 958,32
		Titulaires	1 131	1 068,64	47 173 679,85	46 873 993,63
Enseignants			1 651	1 407,59	55 025 694,05	54 264 253,04
Ensemble			2 975	2 470,86	80 078 317,19	78 825 572,71

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (80 177 550,75 euros en 2014 ; 81 392 909,21 euros en 2015) en raison du croisement avec les ETPT. Conformément au guide de décompte des emplois, les éléments de paie suivants ne participent pas au décompte des ETPT : la NBI, le SFT, le SFT différentiel, l'indemnité différentielle SMIC, le revenu de remplacement CPA et le complément de rémunération des doctorants contractuels.

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

3.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires

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

En 2015, le traitement de base mensuel moyen atteint 1 932 euros chez les BIATSS et 3 654 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 741 euros pour les BIATSS et 3 468 euros pour les enseignants. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les 10 % des personnels ayant le traitement de base le plus élevé perçoivent au minimum le double des 10 % ayant le traitement de base le plus faible.

■ Traitement de base mensuel moyen des personnels titulaires par décile en 2015

	BIATSS titulaires			Enseignants titulaires		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 509	(A) 1 505	(C) 325	(D1) 2 625	(A) 2 430	(C) 525
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 523	1 519	328	2 940	2 857	617
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 570	1 541	333	3 116	3 098	669
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 658	1 604	346	3 329	3 222	696
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 741	1 697	366	3 468	3 401	734
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 875	1 819	393	3 626	3 606	779
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	2 028	1 949	421	3 801	3 777	816
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 278	2 142	463	4 459	4 017	868
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 602	2 441	527	(D9) 4 899	4 584	990
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 083	(D) 666	-	(B) 5 534	(D) 1 195
Ensemble	-	1 932	417	-	3 654	789
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,7	2,0	2,0	1,9	2,3	2,3

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

3.1.2 Le traitement de base des agents contractuels

Généralement, la rémunération des agents contractuels fait référence à un indice de la fonction publique. Toutefois, certains perçoivent une rémunération forfaitaire. Dans le tableau suivant, les montants mensuels forfaitaires sont assimilés à un indice.

Statistiquement, la distribution du traitement de base des BIATSS contractuels est calquée sur celle des BIATSS titulaires (le traitement brut mensuel moyen s'élève à 1 870 euros). Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Il s'agit principalement de personnes jeunes qui débutent leur exercice professionnel (chefs de clinique, ATER...). Leur traitement de base est logiquement inférieur à celui des titulaires.

■ Traitement de base mensuel moyen des personnels contractuels par décile en 2015

	BIATSS contractuels			Enseignants contractuels		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 486	(A) 1 486	(C) 321	(D1) 1 392	(A) 1 392	(C) 301
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 491	1 487	321	1 430	1 397	302
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 496	1 492	322	1 486	1 453	314
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 537	1 510	326	1 690	1 600	345
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 685	1 593	344	2 024	1 921	415
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 778	1 710	369	2 024	2 024	437
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1 875	1 831	396	2 024	2 024	437
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 213	2 021	437	2 042	2 030	438
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 653	2 392	517	(D9) 2 042	2 042	441
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 127	(D) 675	-	(B) 2 404	(D) 519
Ensemble	-	1 870	404	-	1 825	394
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,1	2,1	1,5	1,7	1,7

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

05 Rémunérations des personnels

3.1.3 Les compléments au traitement

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

3.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

A l'UFC, le nombre de personnels concernés a diminué de 10 % entre 2014 et 2015 : 141 BIATSS perçoivent la NBI en 2015 contre 156 l'année précédente. La moitié d'entre eux sont assistants de prévention et bénéficient dans ce cadre de 5 points d'indice. La masse financière de cette indemnité s'élève au total à 105 982,16 euros (111 913,42 euros en 2014).

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

■ NBI accordées en 2015

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
5 points	70	17 972,89
10 points	2	1 111,20
15 points	9	7 500,59
20 points	28	28 700,66
25 points	15	18 239,91
30 points	12	20 001,60
40 points	2	4 259,83
50 points	3	8 334,36
Trop perçu année précédente		-138,88
Total	141	105 982,16

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

3.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

A l'UFC, 871 agents (29 % des BIATSS et 40 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2015.

La dépense totale s'élève à 973 000 euros, soit 5 000 euros de plus qu'en 2014. Les trois quarts de la masse financière est destinée aux enseignants.

■ Critères d'attribution du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,04 €	110,27 €
3 enfants	15,24 €	8 %	181,56 €	280,83 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	129,31 €	203,77 €

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	62	38 838,86	34 939,49
		CDI	26	15 047,63	13 802,59
	Permanents	Titulaires	250	194 884,27	197 439,01
BIATSS			333	248 770,76	246 181,09
Enseignants	Non permanents	CDD	39	19 460,81	19 388,28
		CDI	1	2 200,92	2 183,39
	Permanents	Titulaires	499	702 424,28	700 266,81
Enseignants			539	724 086,01	721 838,48
Ensemble			871	972 856,77	968 019,57

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

3.2 Les rémunérations accessoires

A la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent près de 8 % du montant de la masse salariale, soit 12,5 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacances).

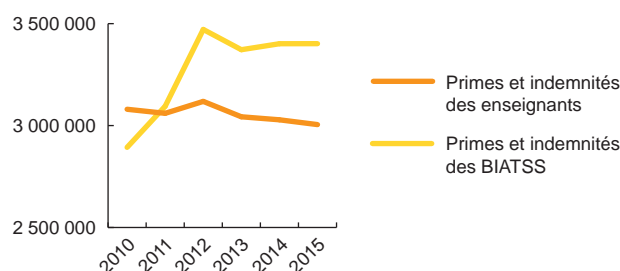
3.2.1 Les indemnités et les primes

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 leurs sont attribuées.

Entre 2010 et 2015, la masse salariale relative aux primes et indemnités a légèrement diminué chez les enseignants. Elle a augmenté chez les BIATSS en début de période puis s'est stabilisée.

En 2015, les primes et indemnités perçues par les personnels de l'UFC représentent 6,4 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les BIATSS et les enseignants. Sa part relative dans la masse salariale de ces deux populations est toutefois différente : chez les BIATSS, les primes et indemnités représentent 7 % de la masse salariale contre 3,4 % chez les enseignants.

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre de bénéficiaires Année 2015	Montant global des primes et indemnités Année 2015	Montant global de la masse salariale ³ Année 2015	% de la masse salariale Année 2015	Montant global des primes et indemnités Année 2014	% de la masse salariale Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	162	453 543,17	11 127 930,85	4,08	424 651,98	3,90
		CDI	72	197 598,71	2 230 940,23	8,86	148 649,62	8,20
	Permanents	Titulaires	778	2 750 639,31	35 844 218,66	7,67	2 828 162,16	7,92
BIATSS			984	3 401 781,19	49 203 089,74	6,91	3 401 463,76	7,03
Enseignants	Non permanents	CDD	62	64 733,84	1 655 483,36	3,91	63 790,49	0,59
		CDI	2	34,91	242 157,25	0,01	-	-
	Permanents	Titulaires	1 013	2 939 971,67	85 606 868,42	3,43	2 964 476,32	3,46
Enseignants			1 077	3 004 740,42	87 504 509,03	3,43	3 028 266,81	3,14
Ensemble			2 058	6 406 521,61	136 707 598,77	4,69	6 429 730,57	4,44

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

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

3.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

- **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 244,98 euros.

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

- **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PRP ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 10 juillet 2014.

- La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) :

à partir de 2014, elle se substitue à la prime d'excellence scientifique (cf. décret n° 2014-557 du 28 mai 2014). Elle est attribuée, pour une période de quatre ans, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui mènent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique et de l'encadrement doctoral. Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ainsi que les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France peuvent également en bénéficier. A l'UFC, le montant annuel de cette prime s'élève à 5 000 ou 7 000 euros selon le classement du candidat (cf. procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 27 mai 2014).

- La Prime d'Administration (PA) :

elle est attribuée aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités. Elle peut également être versée à certains enseignants-chercheurs ou personnels assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère de l'enseignement supérieur. Son montant annuel varie de 7 334,70 euros (avec majoration de 25 % lorsque l'établissement bénéficie des responsabilités et compétences élargies) à 18 417,68 euros (avec majoration de 50 % lorsque l'établissement bénéficie des RCE et de 20 % du montant de la prime majoré en fonction de la réalisation d'objectifs et des résultats d'indicateurs fixés et notifiés en début d'année par le ministère).

- **La Prime de Charges Administratives (PCA)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 10 juillet 2014.

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

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

- **L'indemnité exceptionnelle** : elle est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination ou le premier recrutement dans la Fonction Publique sont intervenus avant le 1^{er} janvier 1998. A cette date, la CSG a remplacé la cotisation maladie. Compte tenu des différences d'assiettes de cotisations, cette modification se traduit par une perte de salaire pour les fonctionnaires. Celle-ci est compensée par le versement de cette indemnité.

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

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

■ Primes perçues par les enseignants de l'UFC en 2014 et 2015

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2015	Montant total (en euros) Année 2015	Montant total (en euros) Année 2014
PRES / PES	966	1 186 655,78	1 194 217,02
PEDR (PExS avant 2014)	140	809 891,12	807 258,64
PRP	374	468 529,81	465 146,75
PCA	47	167 589,42	170 683,81
PRR	38	44 163,49	41 922,52
PA	6	59 716,20	63 918,37
Indemnités membres du CNU	33	40 900,89	32 561,63
GIPA	148	153 948,33	156 208,39
Indemnité exceptionnelle	16	1 342,43	7 675,05
Autres primes et indemnités	2	7 234,20	24 884,14
Enseignants titulaires	1 013	2 939 971,67	2 964 476,32
PRES	52	50 307,64	54 402,10
GIPA	12	14 461,11	9 388,39
Enseignants contractuels	64	64 768,75	63 790,49
Ensemble	1 077	3 004 740,42	3 028 266,81

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

⁴ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

3.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

Les principales primes et indemnités des personnels BIATSS sont les suivantes :

- **L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)** : elle est versée aux agents des filières administrative et bibliothèque si leur indice brut est inférieur à 380.

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

- **La prime de fonction et de résultat (PFR)** : elle remplace depuis octobre 2009 l'IFTS des catégories A de la filière administrative et depuis juin 2010 l'IAT et l'IFTS des SAENES. Elle se compose d'une part fixe (part fonction) qui n'a pas vocation à évoluer régulièrement et d'une part variable (part résultat) qui peut être modulée à la hausse comme à la baisse (elle est fixe en 2015).

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

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

- **La prime de fonction informatique** : les modalités d'attribution de cette prime ont été modifiées, elles sont entrées en vigueur le 01/09/2014 (cf. annexe 12 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 25 mai 2014).

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

- **L'indemnité de responsabilité** : elle est susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2014 et 2015

	Nombre de bénéficiaires ⁵ Année 2015	Montant total (en euros) Année 2015	Montant total (en euros) Année 2014
PPRS	439	1 406 458,36	1 404 176,56
PFR	104	474 375,24	491 850,20
IAT	184	416 676,59	432 320,15
Prime de fonction informatique	33	97 958,39	112 509,78
IFTS	34	93 849,84	77 390,57
Indemnité spéciale des conservateurs	9	58 319,11	56 405,58
Prime technicité forfaitaire bib.	29	35 113,71	34 016,63
Indemnité congés non pris	28	39 345,00	36 412,50
Indemnité sujétions spéciales magas.	31	20 456,98	19 005,56
Indemnité exceptionnelle	40	3 003,64	8 585,43
Indemnité responsabilité régisseur	11	2 526,38	2 625,48
GIPA	69	34 169,36	75 524,09
Autres primes et indemnités ⁶	14	68 386,71	77 339,63
BIATSS titulaires	778	2 750 639,31	2 828 162,16
PPRS	49	134 960,23	103 422,93
IFTS	9	21 797,64	17 381,30
IAT	10	22 834,52	14 994,68
GIPA	19	13 516,74	10 653,08
Autres primes et indemnités ⁶	8	4 489,58	2 197,63
BIATSS CDI	72	197 598,71	148 649,62
PPRS	132	365 005,76	319 773,13
IAT	21	47 168,10	73 769,30
IFTS	12	36 519,09	28 043,67
Indemnité responsabilité régisseur	5	1 469,77	1 716,06
GIPA	5	3 380,45	1 349,82
BIATSS CDD	162	453 543,17	424 651,98
Ensemble	984	3 401 781,19	3 401 463,76

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

⁵ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁶ Autres primes et indemnités : prime pour charges administratives du DGS, indemnité de caisse et responsabilité, indemnité de gestion, prime de rendement...

D'ici 2017, un nouvel outil indemnitaire de référence remplacera la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. A l'UFC, il se mettra en place progressivement à partir de janvier 2016 pour les personnels de l'AENES.

05 Rémunérations des personnels

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

Instaurée depuis 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires). Elle est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (5,16 % entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2014), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

À l'UFC, la masse financière versée au titre de la GIPA a diminué de 15 % entre 2014 et 2015. Elle s'élève à 220 000 euros en 2015, soit 33 000 euros de moins que l'année précédente. Cette évolution est principalement liée à la baisse du nombre de bénéficiaires parmi les BIATSS titulaires (69 en 2015 contre 155 en 2014). Plus des trois quarts du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le quart restant est dévolu aux BIATSS.

Plus de 85 % des ayants droit sont des titulaires. Ils représentent 9,4 % des BIATSS et 13,8 % des enseignants.

Parmi les BIATSS, 14 % des personnels AENES perçoivent la GIPA, 7 % des ITRF et 6 % des personnels de bibliothèques.

Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent 19 % des enseignants du second degré, 13 % des enseignants-chercheurs et 5 % des enseignants hospitalo-universitaires.

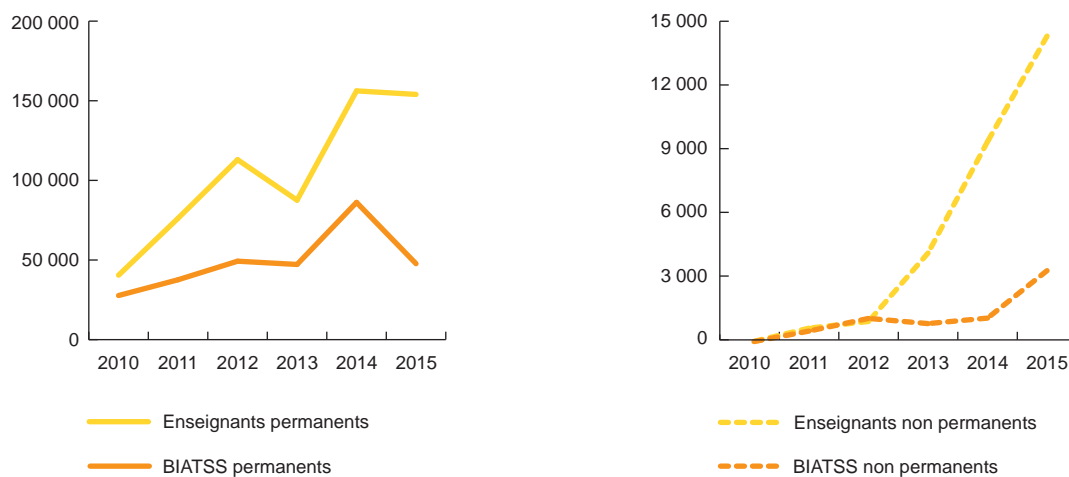
Globalement les contractuels sont peu concernés, toutefois un quart des personnels BIATSS en CDI bénéficie de la GIPA.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	5	3 380,45	1 145,79
	Permanents	CDI	19	13 516,74	10 653,08
		Titulaires	69	34 169,36	75 524,09
BIATSS			93	51 066,55	87 322,96
Enseignants	Non permanents	CDD	10	14 426,20	9 457,96
	Permanents	CDI	2	34,91	-
		Titulaires	148	153 948,33	156 208,39
Enseignants			160	168 409,44	165 666,35
Ensemble			253	219 475,99	252 989,31

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

3.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

En 2015, plus de 3 000 personnels ont réalisé des heures complémentaires pour 5,2 millions d'euros (5,1 millions d'euros en 2014). Il s'agit principalement d'enseignants permanents et non permanents (les BIATSS ne représentent que 4 % de l'effectif).

Par ailleurs, 724 agents (notamment des BIATSS non permanents) ont effectué des vacances à l'UFC pour 760 000 euros. La masse salariale versée au titre des vacances a diminué de 11 % par rapport à l'année 2014, soit une baisse de 100 000 euros.

3.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel

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

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

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

Concernant les BIATSS, le traitement brut mensuel moyen varie entre 1 774 euros pour les contractuels de catégorie C et 3 666 euros pour les personnels de catégorie A de la filière bibliothèque. Pour ce qui est des enseignants, il est compris entre 1 981 euros pour les contractuels et 5 246 euros pour les professeurs des universités.

Chez les BIATSS, des écarts sont observés au sein d'une même catégorie, et plus nettement parmi les personnels de catégorie A : les personnels de l'AENES et des bibliothèques disposent d'un salaire moyen supérieur à celui des personnels ITRF.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les valeurs de moyenne et de médiane sont assez comparables (quelques dizaines d'euros d'écart). Cette situation s'explique par l'encadrement des carrières dans la fonction publique, mais également par un certain équilibre démographique au sein de chacune des catégories. Il faut toutefois signaler que chez les BIATSS de catégorie A, la moyenne est supérieure de 200 euros à la médiane (l'écart est respectivement de 330 et 380 euros chez les personnels de bibliothèque et ceux de l'AENES alors qu'il n'est que de 100 euros chez les personnels ITRF).

■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels⁷ de l'UFC en 2015

			Nombre d'agents	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A AENES	34	3 506,7	3 125,1
		Catégorie A ITRF	137	3 062,7	2 948,9
		Catégorie A Bibliothèque	22	3 665,9	3 334,2
		Catégorie A	193	3 207,9	3 023,6
		Catégorie B AENES	73	2 373,9	2 284,6
		Catégorie B Médico-sociaux	9	2 695,5	2 623,9
		Catégorie B ITRF	101	2 341,2	2 332,7
		Catégorie B Bibliothèque	19	2 459,4	2 424,7
		Catégorie B	202	2 377,1	2 338,0
		Catégorie C AENES	152	1 912,7	1 863,4
		Catégorie C ITRF	210	1 873,8	1 844,4
		Catégorie C Bibliothèque	31	1 858,3	1 822,4
		Catégorie C	392	1 887,4	1 845,5
	CDI	75	2 346,1	2 138,1	
	Enseignants	PR et PUPH	283	5 246,0	5 228,2
		MCF et MCUPH	549	3 747,8	3 686,1
		Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	303	3 846,4	3 829,1
		CDI	6	2 508,7	2 462,6
	Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	306	2 404,2
CDD Catégorie B			40	1 812,7	1 803,7
CDD Catégorie C			185	1 773,6	1 772,6
Enseignants		Enseignants contractuels	508	1 981,4	2 024,7

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

3.4 Les prestations sociales

Les prestations sociales ne représentent que 0,04 % du montant de la masse salariale. Elles se composent des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

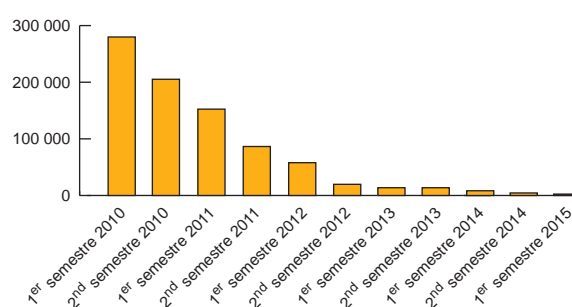
Depuis le 1^{er} janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 80,67 euros par mois au 1^{er} janvier 2015.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 66 910 euros en 2015 (soit 9 000 euros de plus que l'année précédente) pour 319 personnels (286 en 2014 et 257 en 2013). Le montant mensuel moyen par agent est stable, il s'élève à 17 euros en 2015.

Les prestations sociales intègrent également l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Le montant des ARE versées par l'UFC a considérablement diminué depuis le second semestre 2010. Cette baisse est consécutive à l'adhésion de l'Université à l'ASSEDIC au 1^{er} janvier 2010. La charge et la gestion de l'allocation chômage ne sont plus assurées par l'établissement depuis le 1^{er} juillet 2010 (la convention prévoyait une période de carence de 6 mois pendant laquelle les nouveaux chômeurs étaient encore à la charge de l'université).

L'allocation d'aide au retour à l'emploi représente 668 euros pour deux agents au cours du premier semestre de l'année 2015. Dans la seconde partie de l'année, il n'y a plus d'anciens agents de l'UFC qui relèvent du système d'auto-assurance.

Montant des ARE versées par semestre entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

3.5 Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné⁸.

En 2015, les charges patronales représentent près de 68 millions d'euros pour l'UFC, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui s'élevait à 62,14 % de la rémunération brute en 2010, a augmenté régulièrement pour atteindre 74,28 % en 2013).

Les cotisations pour la retraite sont de loin les plus importantes. Pour l'ensemble des personnels, elles s'élèvent à 50 millions d'euros, soit près des trois quarts des charges payées par l'employeur.

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

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

■ Montant des cotisations patronales en 2015

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	48 054 852,90
Cotisations URSAAF	8 973 602,87
Allocations familiales	4 386 873,81
Assurance vieillesse	1 886 539,37
Versement transport	1 470 452,94
ASSEDIC	1 147 483,84
IRCANTEC	810 790,44
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	417 784,75
RAFP	412 374,36
Contribution solidarité autonomie personnels civils	250 878,94
Total	67 811 634,22

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

4 Le coût total employeur

A l'UFC, le coût total employeur est de 161,7 millions d'euros en 2015. Près de 70 % de ce montant (112,2 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (49,5 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2015

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	2	1,67	123 356,44
	Enseignants du 2 nd degré	300	280,31	23 247 606,64
	Enseignants-chercheurs	711	674,10	62 235 905,34
	Enseignants hospitalo-universitaires	118	112,23	11 306 293,09
	Enseignants en CDI	6	5,75	242 157,25
	Congés formations	1	0,33	18 978,96
Enseignants permanents		1 137	1 074,39	97 174 297,72
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	105	66,83	1 648 821,43
	Associés MCF mi-temps	32	14,54	819 801,83
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	5	2,17	149 478,54
	ATER	91	40,59	1 655 483,36
	Contractuels doctorants	237	176,67	5 812 684,51
	Enseignants du 2 nd degré contractuels	26	13,39	586 095,22
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	16,42	503 545,55
	Praticien hospitalo-univ.	2	1,58	58 671,82
	Enseignants invités	9	1,00	144 014,45
Vacataires ⁹	-	-	3 619 159,67	
Enseignants non permanents		516	333,19	14 997 756,38
Enseignants		1 651	1 407,59	112 172 054,10
BIATSS permanents	Filière AENES	257	232,73	11 291 320,77
	Filière bibliothèque	71	63,36	3 516 578,63
	Filière ITRF	446	407,57	20 629 034,34
	Personnels médico-sociaux	9	6,49	407 284,92
	BIATSS en CDI	75	57,23	2 230 940,23
BIATSS permanents		855	767,38	38 075 158,89
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	9	4,25	54 651,74
	Contractuels CDD	517	288,98	11 127 930,85
	Contractuels PACTE	1	0,67	11 087,60
	Apprentis	2	2,00	29 366,49
	Vacataires ⁹	-	-	251 545,85
BIATSS non permanents		523	295,90	11 474 582,53
BIATSS		1 346	1 063,27	49 549 741,42
Chômage		-	-	668,43
Ensemble		2 975	2 470,86	161 722 463,95

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

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

06

Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC

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

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

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

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

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

Le service gestion des compétences comptabilise les agents inscrits et présents par axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires. En 2015, 2 101 inscriptions sont recensées, 1 861 stagiaires ont effectivement suivi une formation, soit un taux de participation de 88 %. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'UFC ; seuls 39 ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel. Dans l'ensemble, les stagiaires sont pour 97 % des personnels de l'UFC.

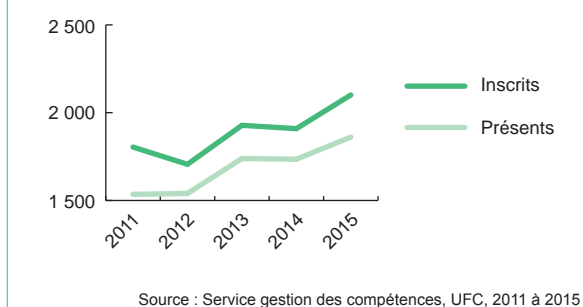
Depuis 2013, les moyens accordés au titre de la formation permanente diminuent (-8 % entre 2013 et 2015). A l'inverse, le nombre de stagiaires inscrits à une formation a augmenté de 23 % entre 2012 et 2015.

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2013 à 2015 (en euros)

	2013	2014	2015
Dotation « contrat quinquennal »	190 000	186 700	184 500
Facturation UTBM	2 777	2 434	1 372
Facturation ENSMM	4 074	2 413	1 409
Facturation U. de Bourgogne	2 975	-	-
Facturation CNRS	2 757	1 020	-
Facturation autres établissements	2 479	305	504
Ensemble	205 062	192 872	187 785

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2013 à 2015

Evolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2015



2 L'activité de formation en 2015

Pour l'année 2015, près de 3 800 heures de formation ont été réalisées pour plus de 1 800 stagiaires (770 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'UFC pour 39 personnels). Cela revient à une dépense de 46 euros en moyenne par heure de formation et de 94 euros par stagiaire. Les actions collectives organisées en groupe sont moins coûteuses que les actions spécifiques destinées le plus souvent à une seule personne.

Entre 2014 et 2015, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée. Concernant les préparations aux concours, le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à l'année précédente (+ 57 %) en raison de la mise en place d'une nouvelle action (gestion du stress à l'oral) et d'un accroissement de la demande de formation. Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, le nombre de stagiaires a progressé de 35 %. Cette évolution est le fait d'une part d'une reprise de la formation SST de base (formation initiale de sauveteur secouriste du travail) qui n'avait pas pu être mise en oeuvre en 2014, et d'autre part du doublement du nombre de groupes en recyclage SST.

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Il est élevé dans le domaine de la valorisation des ressources humaines (110 euros par heure de formation et 166 euros par stagiaire) car l'UFC fait appel à des intervenants extérieurs spécialisés. Il est à l'inverse beaucoup plus faible (entre 50 et 80 euros par heure de formation et environ 50 euros par stagiaire) dans les domaines « adaptation à l'emploi / environnement professionnel », « nouvelles technologies », et « hygiène / sécurité » car les formations sont pour l'essentiel dispensées par des personnels de l'UFC.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2015

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	288	275	95,5	259,25	20 022	72,8
Bureautique	114	108	94,7	134,50	10 851	100,5
Applications de gestion	118	106	89,8	159,00	7 435	70,1
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	356	251	70,5	134,00	11 657	46,4
Hygiène / Sécurité	575	519	90,3	464,75	26 030	50,1
Nouvelles technologies	142	121	85,2	108,00	7 133	59,0
Informatique pour spécialistes	18	17	94,4	12,00	260	15,3
Valorisation des ressources humaines	246	222	90,2	334,00	36 916	166,3
Langues étrangères	104	102	98,1	710,00	23 618	231,5
BIBLIEST ¹	101	101	100,0	728,00	7 180	71,1
Sous-total plan de formation UFC	2 062	1 822	88,4	3 043,50	151 102	82,9
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	39	39	100,0	773,50	23 727	608,4
Total général	2 101	1 861	88,6	3 817,00	174 829²	93,9

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

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

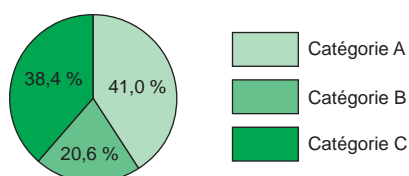
² L'enveloppe budgétaire n'a pas été dépensée intégralement (des formations en informatique pour spécialistes n'ont pas été réalisées, d'autres formations ont été annulées en raison d'un nombre trop faible d'inscriptions).

3 Les caractéristiques des stagiaires en 2015

Près des trois quarts des stagiaires sont des personnels titulaires. Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente, mais sont toutefois plus représentés que les années précédentes (265 stagiaires en 2015, soit l'équivalent d'un quart des enseignants permanents).

Les stagiaires des catégories A et C sont les plus nombreux (80 % de l'effectif). Les agents de catégorie B représentent 20 % des stagiaires alors qu'ils ne sont que 9 % parmi l'ensemble des personnels de l'UFC.

Plus de la moitié des stagiaires de l'UFC sont affectés aux services centraux, à un service commun ou à l'UFR ST. Cela est relativement conforme à la distribution générale des effectifs à l'UFC : les services communs et centraux ainsi que l'UFR ST concentrent 37 % de l'ensemble des personnels de l'UFC et plus de la moitié des BIATSS (titulaires et contractuels).

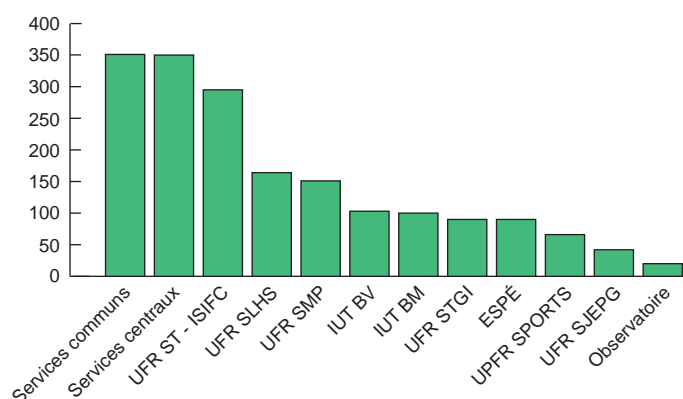
Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2015


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2015

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	427
	Filière ITRF	538
	Filière bibliothèque	120
	Personnels CNRS	16
	Enseignants	265
Fonction publique territoriale		1
Personnels non titulaires		494
Ensemble		1 861

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

Nombre de stagiaires de l'UFC par composante en 2015


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

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

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

Le CHSCT a pour principales missions de :

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

Les conseillers de prévention

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

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

Les assistants de prévention

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

Ils sont chargés de :

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

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2015

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 (information sur les risques chimiques, 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, autorisation de conduire un chariot de manutention...).

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (27 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (plus de 25 000 euros, soit 15 % du budget). La plupart relève d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2015, 674 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » dans le cadre d'une action individuelle ou collective (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 84 %. Au total, 465 heures de formation ont été dispensées, soit une dépense de 56 euros en moyenne par heure de formation et 50 euros par stagiaire (le calcul de ces ratios ne tient pas compte de la formation « accueil des nouveaux » qui n'est pas intégrée dans l'axe « hygiène et sécurité » par le service gestion des compétences).

■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2015

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales ¹	Travail sur écran	38	34	89,5
	Accueil des nouveaux ²	91	38	41,7
Total		129	72	55,8
Formations incendie	Maniement des extincteurs	42	39	92,8
Total		42	39	92,8
Risques métiers	Habilitation électrique BS/BE	35	33	94,3
	Habilitation électrique B0	9	7	77,8
	Risques chimiques	27	22	81,5
	Risques biologiques	18	16	88,9
	Risques routiers	3	3	100,0
	Risques liés à l'amiante	1	1	100,0
	Risques nanomatériaux ³	8	8	100,0
	Travail en hauteur (escabeau)	8	8	100,0
	Gestes et postures	56	49	87,5
	Techniques de ménage	48	35	72,9
	Conduite de chariots	1	1	100,0
	Bruit	10	8	80,0
	Réglementation sécurité (établissements recevant du public)	18	15	83,3
	Obligations maintenance	12	12	100,0
Total		254	218	85,8
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateurs	5	5	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	188	175	93,1
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	56	56	100,0
Total		249	236	94,8
Total général		674	565	83,8

Sources : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et service gestion des compétences, UFC, 2015

¹ Des réunions d'information destinées aux assistants de prévention sont également mises en place. Elles ne sont pas organisées par la formation permanente et ne figurent pas dans ce tableau.

² Dans le tableau p.53, l'accueil des nouveaux est intégré dans l'axe de formation « adaptation à l'emploi/environnement professionnel ».

³ La formation aux risques nanomatériaux n'est pas comptabilisée dans l'axe de formation « hygiène-sécurité » du tableau p.53 car elle n'a pas été organisée par le service gestion des compétences de l'UFC, mais par le CNRS.

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

Le service médico-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'UFC du 11 mai 2015). Il regroupe désormais le médecin de prévention recruté par l'UFC en 2014 et l'assistante sociale qui était rattachée au service commun d'action sociale et culturelle précédemment. Un secrétariat commun est mis en place. Ce nouveau service se situe au rez-de-chaussée du SUMPPS sur le campus de la Bouloie.

2.1 La médecine de prévention

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

Outre les visites médicales, le médecin de prévention collabore avec l'ingénieur hygiène et sécurité et conseille le Président de l'Université et les agents dans les domaines suivants (cf. article R4623-1 du Code du travail) :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'hygiène générale des locaux,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Quelques éléments chiffrés, extraits du rapport annuel de la médecine de prévention de l'UFC, sont présentés au titre de l'année 2015. Les visites médicales à caractère obligatoire sont différenciées des visites médicales à la demande de l'agent ou d'une tierce personne.

Les visites médicales à caractère obligatoire

En 2015, 818 rendez-vous ont été proposés aux personnels de l'UFC. Une seule convocation leur a été adressée. Au total, 645 agents se sont présentés, soit près de 80 % des personnels convoqués. Le taux d'absentéisme a légèrement diminué par rapport à l'année précédente : 20 % des rendez-vous n'ont pas été suivi d'une consultation (26 % en 2014).

Les visites quinquennales sont les plus représentées (59 % des visites médicales à caractère obligatoire). Par ailleurs, 166 personnels bénéficient d'une surveillance médicale renforcée notamment parce qu'ils occupent un poste de travail à risque.

■ Périodicité des visites médicales obligatoires en 2015

Visites annuelles (surveillance médicale renforcée)	166
Autres visites annuelles	17
Visites tous les deux ans	10
Visites tous les trois ans	42
Visites quinquennales	381
Autres visites (départs en retraite, mutation...)	29
Ensemble	645

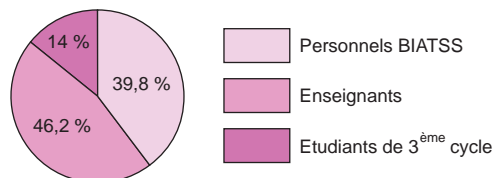
Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

Causes des visites annuelles réalisées dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

Répartition des personnels ayant passé une visite médicale obligatoire selon leur statut en 2015



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

Les visites médicales à la demande

En 2015, 148 consultations ont été réalisées à la demande (certains personnels ont été vus plusieurs fois). Plus de la moitié relèvent d'une initiative de l'agent, 26 % d'une recommandation du médecin de prévention et 20 % d'une demande effectuée par d'autres personnels de l'établissement (assistante sociale, responsables administratifs, ingénieur hygiène-sécurité...).

Les motifs de ces visites sont variés, toutefois 28 s'expliquent par des difficultés au travail (elles concernent principalement des agents qui ont fait appel à la cellule d'écoute), 21 sont des visites de reprise ou de pré-reprise du travail.

À l'issue des consultations (obligatoires ou à la demande), un suivi est proposé à 179 personnels. Près de la moitié sont orientés vers leur médecin traitant, 30 % vers un spécialiste (ophtalmologue, dermatologue, ORL, gynécologue...) et les autres vers l'assistante sociale ou la psychologue de la MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale). Par ailleurs, des aménagements de poste sont proposés pour une vingtaine d'agents (la moitié dans le cadre du handicap).

■ Origine des demandes de consultations en 2015

Agent	79
Médecin de prévention	39
Autre (assistante sociale, ingénieur HS...)	30
Ensemble	148

Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

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 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...

Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

Au cours de l'année 2015, 214 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale (71 % n'étaient pas connus du service social précédemment).

Au total, près de 9 % des personnels de l'UFC ont fait appel à l'assistante sociale :

- 2,3 % des enseignants titulaires,
- 3,2 % des enseignants contractuels,
- 19,8 % des BIATSS titulaires (29 % des BIATSS titulaires de catégorie C),
- 8,8 % des BIATSS contractuels.

L'assistante sociale accompagne majoritairement des femmes (75 % de l'effectif). Elles sont plus représentées que les années précédentes (70 % des personnels reçus étaient des femmes en 2014, 60 % au maximum les années précédentes).

Dans 87 % des cas, l'agent s'adresse directement à l'assistante sociale. Les autres personnels sont recommandés par les services de l'université ou par une structure extérieure.

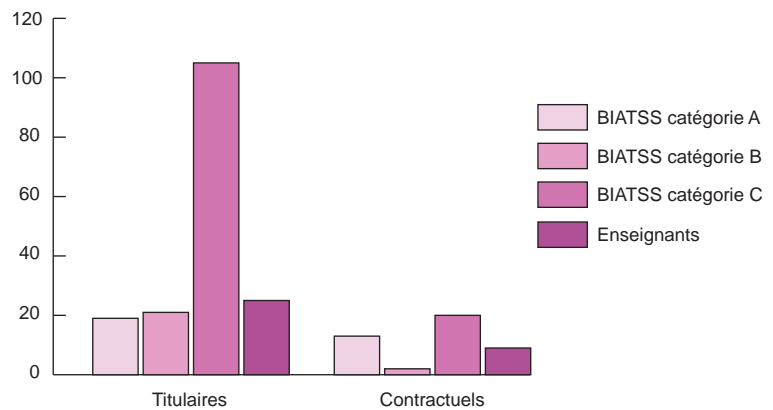
Entre 2011 et 2014, le nombre de personnels reçus par l'assistante sociale a augmenté d'environ 8 à 10 % par an. Il a diminué de 3 % entre 2014 et 2015 (les données relatives à l'année 2015 ont été redressées, l'assistante sociale travaillait à 70 % en novembre et décembre).

Origine des demandes d'accompagnement individuel en 2015

Demande exprimée par l'agent	186
Recommandation par les services de l'Université	21
Recommandation par les services extérieurs	7
Ensemble	214

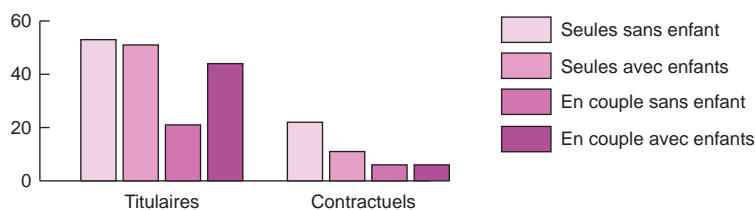
Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2015 selon la catégorie fonction publique



Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2015 selon leur situation familiale



Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

Quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel), les personnels BIATSS, et plus particulièrement les agents de catégorie C, sont les plus nombreux à faire appel à l'assistante sociale (58 % des personnels reçus). A l'inverse, les enseignants et les personnels BIATSS de catégorie A et B sollicitent moins l'assistante sociale.

Parmi les personnels reçus, 64 % d'entre eux vivent seuls avec ou sans enfants. Les autres sont en couple, le plus souvent avec des enfants à charge.

Les entretiens réalisés

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels sont souvent multidimensionnelles. Le nombre de problèmes soumis à l'assistante sociale est donc supérieur au nombre de personnes rencontrées.

En 2015, comme les années précédentes, l'assistante sociale est principalement sollicitée pour des questions d'ordre économique et social (55 % des problématiques exposées par les personnels). Les mesures d'accompagnement et de soutien mises en oeuvre s'adressent le plus souvent à des personnels rencontrant des problèmes financiers ou des difficultés familiales.

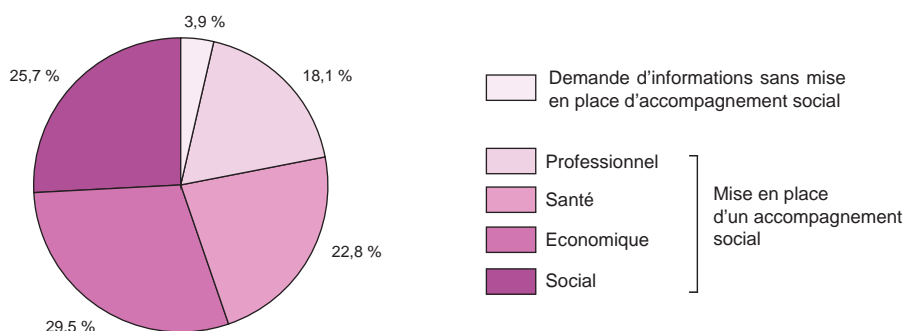
L'assistante sociale intervient également pour répondre à des demandes concernant le domaine de la santé (information sur les droits aux congés maladie, aide à la constitution de dossiers pour les personnels en situation de handicap, accompagnement

07 Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

social destiné aux agents en CLM ou en CLD...) et pour accompagner des personnels rencontrant des difficultés professionnelles (problèmes relationnels, aide à l'installation des nouveaux arrivants, information sur l'adaptation au poste de travail dans le cadre du handicap...). Ces deux types de demandes représentent respectivement 23 % et 18 % des sollicitations.

Enfin, moins de 4 % des demandes ne nécessitent pas d'accompagnement social. Il s'agit notamment de questionnements relatifs au statut des agents ou à des aspects juridiques avec orientation vers des institutions spécialisées.

Répartition des demandes des personnels selon le domaine d'intervention en 2015

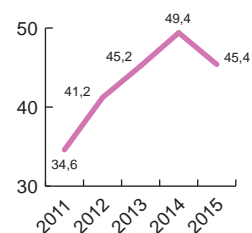


Depuis 2011, les demandes des personnels ont quelque peu évolué.

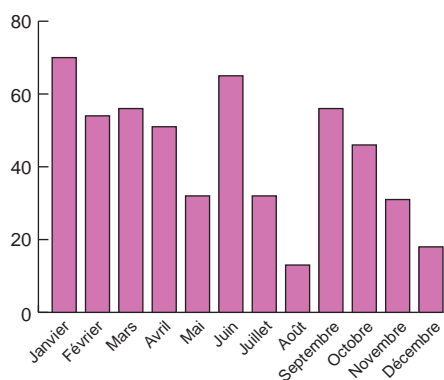
Les préoccupations économiques occupent une place de plus en plus importante (plus ou moins 30 % des sollicitations en 2014 et en 2015 contre 24 % en 2012). Par ailleurs, pour la troisième année consécutive, elles devancent les questions d'ordre social (un peu plus du quart des demandes en 2015).

Au total, pour 214 personnels reçus au cours de l'année 2015, 524 entretiens ont été réalisés, soit une moyenne mensuelle de 45 entretiens (pour effectuer ce calcul, les données relatives aux mois de novembre et décembre ont été redressées, la quotité de travail de l'assistante sociale était de 70 %). Le nombre d'entretiens a diminué en 2015 alors qu'il augmentait d'une cinquantaine chaque année depuis 2011. Des entretiens téléphoniques ont également été effectués, ils représentent une part importante de l'activité, mais ne sont pas comptabilisés.

Nombre moyen d'entretiens par mois entre 2011 et 2015



Nombre d'entretiens par mois au cours de l'année 2015



Nombre d'entretiens par site en 2015

Site	Nombre	%
Besançon	431	82,3
Belfort et Montbéliard	74	14,1
Vesoul et Lons-le-Saunier	19	3,6
Ensemble	524	100,0

Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

La majorité des entretiens est réalisée sur le site de Besançon. Il convient toutefois de préciser que certains personnels souhaitent rencontrer l'assistante sociale sur un site différent de celui où ils travaillent.

Bilan de la commission d'attribution des aides en 2015

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

En 2015, la commission a accordé 52 secours (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et 14 prêts (1 500 euros maximum par personnel à rembourser à court terme, sous 36 mois au plus, selon un échéancier fixé avec l'assistante sociale).

Entre 2011 et 2014, les soutiens accordés aux personnels de l'UFC ont augmenté de manière significative. La tendance s'est inversée en 2015 : le nombre de secours attribués a diminué de 25 % par rapport à l'année précédente et le nombre de prêts de plus de 50 %.

2.3 La cellule d'écoute

Elle a été mise en place en mars 2013 à l'UFC. Elle regroupe le médecin de prévention et l'assistante sociale des personnels. Son objectif est d'être un premier lieu d'expression des difficultés et souffrances rencontrées au travail et des difficultés personnelles ayant un impact sur le travail. La cellule d'écoute peut proposer un soutien, une éventuelle orientation vers d'autres professionnels et des rendez-vous individuels avec la garantie d'une confidentialité absolue et du secret professionnel.

En 2015, 34 agents ont fait appel à la cellule d'écoute, soit 1,4 % de l'ensemble des personnels. Il se répartissent ainsi :

- 29 titulaires et 5 contractuels,
- 15 personnels de catégorie A, 4 de catégorie B et 15 de catégorie C,
- 24 femmes et 10 hommes.

Les raisons qui amènent les agents à se tourner vers la cellule d'écoute sont multiples. Dans la plupart des cas, elles sont liées à :

- des problèmes avec la hiérarchie,
- des conflits entre collègues,
- des difficultés liées à un problème de santé,
- des difficultés d'adaptation au poste de travail.

Le plus souvent, les demandes sont traitées par le médecin de prévention et l'assistante sociale, en collaboration, sur autorisation de l'agent, avec les responsables de services et l'appui du DRH, du DGS et du vice-président chargé des ressources humaines. Concernant l'année 2015, des solutions ont été trouvées pour 13 agents. Pour les autres, des mesures de suivi et d'accompagnement sont en cours.

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

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

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

4 Les accidents du travail

Il existe deux types d'accidents du travail :

- les accidents survenant sur le lieu et pendant les heures de travail,
- les accidents intervenant 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.

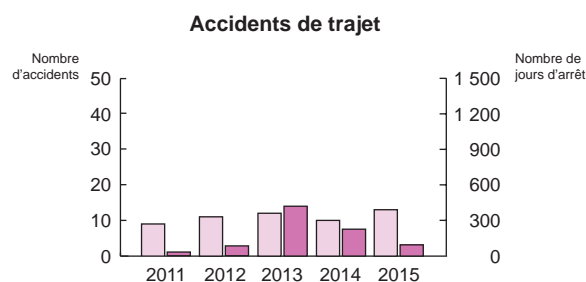
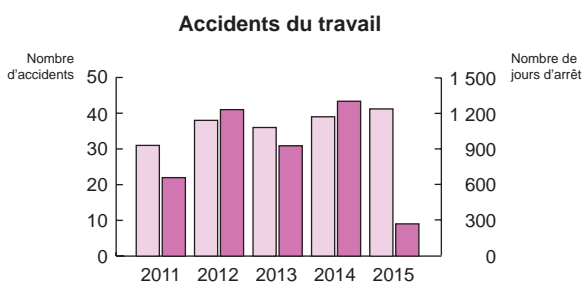
Les données relatives aux accidents du travail sont issues du bilan 2015 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels de l'UFC. Il s'agit des accidents déclarés par les personnels. Quelques écarts peuvent apparaître avec les éléments renseignés dans la base Harpège dans le cas où un accident déclaré par un personnel n'est pas reconnu comme accident du travail par l'établissement.

Depuis 2010, entre 30 et 40 accidents du travail sont recensés chaque année à l'UFC et environ 10 accidents de trajet. D'une année sur l'autre, le nombre de journées indemnisées varie. Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents du travail, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité. Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Les ratios observés à l'UFC peuvent être rapprochés des valeurs nationales pour l'année 2014 (les données relatives à l'année 2015 ne sont pas encore disponibles pour l'ensemble des universités françaises). A l'UFC, les taux de fréquence et de gravité, respectivement 5,2 et 0,4, sont supérieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé : 4,01 et 0,13 (source : bilan des AT /MP année 2014, CHSCT, MENESR).

En 2015, 41 accidents du travail et 13 accidents de trajet ont été enregistrés à l'UFC, soit, au total, 5 de plus que les deux années précédentes. La moitié a donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 370 jours d'arrêt, des prolongations étant possibles en 2016.

La moitié des personnels ayant déclaré un accident en 2015 sont des BIATSS titulaires, 41 % sont des personnels contractuels alors qu'ils ne représentent respectivement que 30 % et 27 % des personnels de l'UFC. Il s'agit principalement d'agents de catégorie C qui, par leurs fonctions techniques, sont plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (61 % de l'effectif).

Accidents du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2011 et 2015⁴



■ Nombre d'accidents dans l'année
■ Nombre de jours d'arrêt générés par les accidents de l'année n

⁴Pour chaque année (à l'exception de 2015), 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.

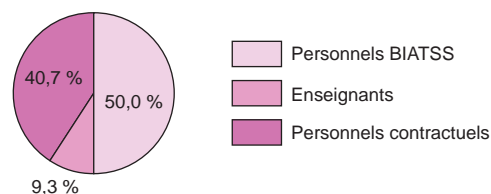
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Nombre d'accidents du travail et de trajet en 2014 et 2015

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2014	2015	2014	2015
Accidents du travail	39	41	19	19
Accidents de trajet	10	13	5	9
Ensemble	49	54	24	28

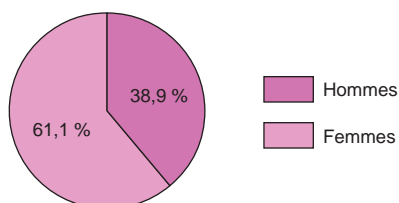
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2015



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2015



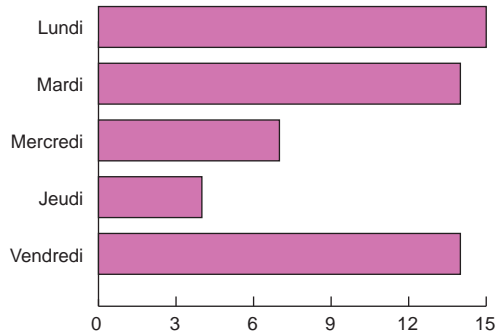
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2015

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	35,2	23,9
De 35 à 44 ans	20,4	27,1
De 45 à 54 ans	20,4	29,4
55 ans et plus	24,0	19,6
Ensemble	100,0	100,0

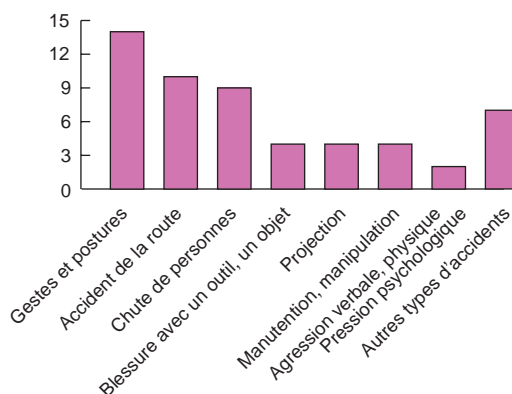
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2015

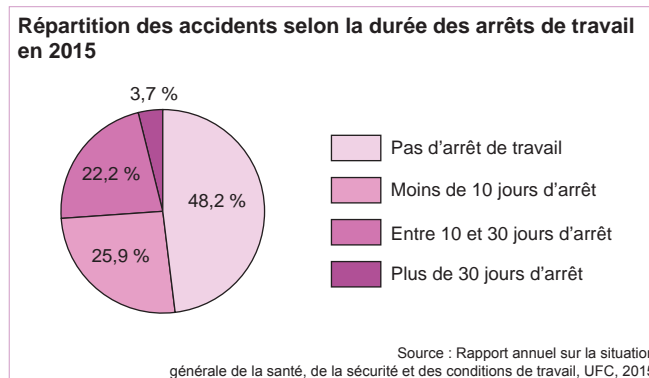
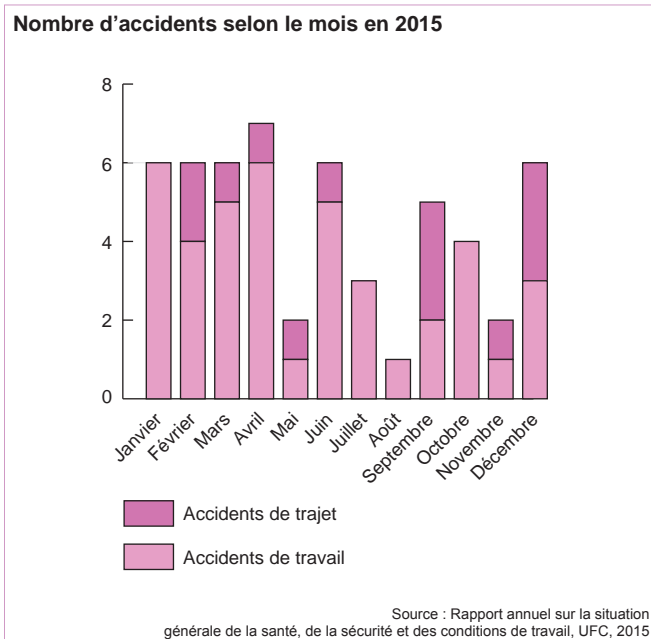


Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

Nombre d'accidents selon le motif en 2015



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

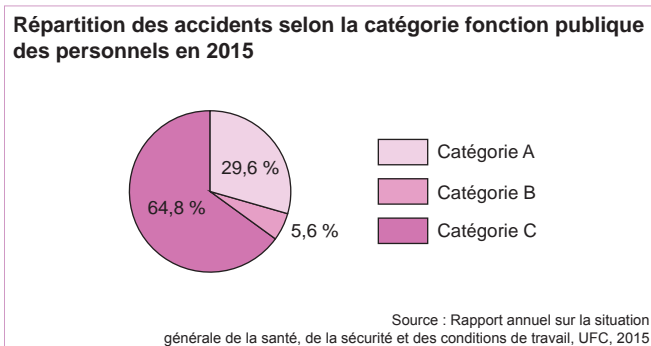


Taux de fréquence et taux de gravité entre 2011 et 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Taux de fréquence	4,4	6,4	6,2	5,2	6,5
Taux de gravité ⁵	0,18	0,34	0,35	0,40	0,1

Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

⁵ Pour les années 2011 à 2014, le taux de gravité est calculé 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 en 2015

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 153 personnels à l'université de Franche-Comté.

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

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

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). A l'UFC, 89 personnels sont recensés en 2015, soit 3,5 % de l'effectif de l'établissement.

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

Les dépenses déductibles concernent :

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

A l'UFC, 1,41 unités déductibles sont comptabilisées en 2015.

Au total, 90,41 unités sont recensées à l'Université de Franche-Comté. Sachant que l'établissement devrait accueillir 153 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 62,59. L'UFC est donc soumise au paiement d'une contribution au FIPHFP. Elle est calculée au regard de l'article L323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102. Elle s'élève à 335 000 euros au titre de l'année 2015.

5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC

A l'UFC, 61 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2015. Ils se répartissent comme suit :

- 47 agents titulaires et 14 agents non titulaires,
- 16 personnels de catégorie A, 7 de catégorie B et 38 de catégorie C,
- 23 hommes et 38 femmes,
- 7 sur 10 ont 40 ans ou plus.

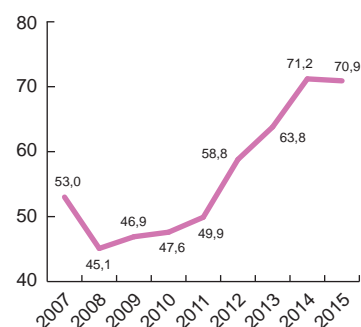
En 2015, 71 % de la surface des bâtiments de l'UFC est accessible aux personnes à mobilité réduite, soit un ratio inchangé par rapport à l'année précédente. Pour la première fois depuis 2009, il n'est pas observé d'amélioration de la situation. Cela s'explique par deux raisons :

- d'une part, l'UFC n'a pas été destinataire de crédits spécifiques pour réaliser des travaux d'accessibilité pour les personnels à mobilité réduite,
- d'autre part, l'UFC n'a pas rendu de bâtiments qui n'étaient pas accessibles aux personnes handicapées.

Des aménagements de poste ont été effectués à l'UFC en 2015 (coût global : 8 900 euros dont 7 500 euros pris en charge par le FIPHFP). Il se traduit par :

- l'achat de fauteuils ergonomiques,
- la mise en place d'une aide au transport (aide humaine),
- l'achat d'un appareil auditif,
- l'achat d'un fauteuil roulant.

Surface des bâtiments de l'UFC accessible aux personnes à mobilité réduite (en %)



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

Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

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 2015, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour deux personnels de l'UFC, ce qui porte à 13 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (10 femmes et 3 hommes). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Pour certains, plusieurs maladies sont reconnues (21 au total). Dans la plupart des cas, il s'agit de « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

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

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

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

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

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

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

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

Le montant mensuel de l'ATI est égal au taux d'invalidité multiplié par 1 134 euros (traitement brut de l'indice majoré 245). A titre d'exemple, pour un taux d'IPP de 10 %, le montant mensuel de l'ATI s'élève à 113,4 euros par mois. Lorsque l'agent part en retraite, l'ATI continue de lui être versée sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité. L'allocation n'est plus réévaluée au cours de la retraite.

A l'UFC, 17 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2015 (7 enseignants et 10 BIATSS). Pour un agent, un nouvel examen de ses droits a été effectué en 2015, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ **Allocations temporaires d'invalidité à l'UFC en 2015**

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2015	Nombre d'agents percevant une ATI en 2015
3	17

Source : Service gestion commune, UFC, 2015

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

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

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

Elles sont au nombre de deux depuis septembre 2015 :

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

Les moyens humains du SCASC

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

- la directrice (0,3 ETP)
- un agent contractuel (1 ETP)

Les moyens matériels du SCASC

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

Budget du SCASC en 2015 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	133 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	4 000
Remboursements de prêts	12 000
Ensemble	210 375

Source : SCASC, UFC, 2015

2 Les prestations d'action sociale

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

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

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2014 et 2015

		2014		2015	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	44	2 910	59	3 936
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	16	22 099	7	7 147
	Restauration du personnel	-	14 658	-	11 559
Total PIM		60	39 667	66	22 642
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	22	10 000	20	10 800
	Aide aux loisirs des enfants	60	6 553	59	6 919
	Aide aux personnels nouvellement nommés	3	1 200	3	1 200
	Aide au départ à la retraite	-	-	1	350
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	1	200
Total ASIU		85	17 753	84	19 469
Ensemble		145	57 420	150	42 111

Source : SCASC, UFC, 2015

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

3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

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

3.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam² initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'UFC par FRACAS. Pour l'année 2015, la cotisation annuelle s'élève à 18 900 euros pour l'UFC (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

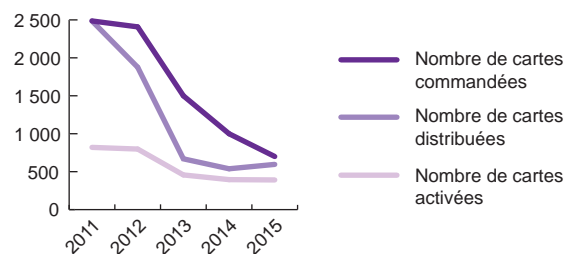
- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie (sur le site de FRACAS ou directement dans les « points billetterie FRACAS »). Le SCASC subventionne certaines activités : par rapport au tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS, l'UFC participe à hauteur de 80 centimes par place pour le cinéma, la patinoire et la piscine et environ 40 centimes par place pour le karting et le bowling. Par ailleurs, FRACAS a une offre très large en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

En 2015, l'UFC a commandé 700 cartes Cezam (soit une dépense de 3 570 euros), 596 ont été distribuées, 391 ont été activées sur le site FRACAS. Il est toutefois impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Pour la première fois depuis 2011, le nombre de cartes distribuées a légèrement augmenté (+10 %). Toutefois, le nombre de cartes activées reste stable par rapport aux deux années précédentes.

La billetterie connaît toujours du succès. En 2015, pour moins de 400 cartes activées, 2 257 tickets de cinéma, piscine, patinoire, karting ou bowling ont été vendus, soit 5 % de moins que l'année précédente. L'UFC a participé à hauteur de 1 797 euros en 2015.

Evolution du recours à la carte Cezam à l'UFC entre 2011 et 2015



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

Source : SCASC, UFC, 2015

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2015

CINEMAS ³	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BELFORT				
PATHE, CINEMA DES QUAIS	Unité	9,50	6,60	5,80
AUDINCOURT				
MEGARAMA	Unité	6,30	5,30	4,50
LONS-LE-SAUNIER				
LE PALACE	Unité	8,00	6,30	5,50
DELLE				
LES 5 FONTAINES	Unité	5,00	4,00	3,20
DOLE				
LES TANNEURS	Unité	8,10	6,00	5,20
VESOUL				
LE MAJESTIC	Unité	8,90	6,30	5,50
BESANCON				
VICTOR HUGO	Unité	7,80	5,80	5,00
MEGARAMA	Unité	9,30	6,60	5,80
PATHE BEAUX ARTS	Unité	9,50	6,00	5,20
LUXEUIL-LES-BAINS				
ESPACE MOLIERE	Unité	6,50	5,00	4,20
LURE				
ESPACE MELIES	Unité	7,50	5,90	5,10

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

Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2015 (suite)

PISCINES / PATINOIRES	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
LAFAYETTE Piscine LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00 ⁷	28,00
	Carte 10 entrées enfant ⁴	23,00	23,00 ⁷	15,00
MALLARME	Carte 10 entrées adulte	25,50	25,50 ⁷	17,50
	Carte 10 entrées enfant ⁴	15,80	15,80 ⁷	7,80
VAL DE MORTEAU				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,40	3,60	2,80
PONTARLIER				
PISCINE	Carte 10 entrées adulte	27,00	19,50	11,50
	Carte 10 entrées enfant ⁵	21,50	13,40	5,40
BELFORT				
PISCINE PANNOUX	Unité	2,50	1,80	1,00
PATINOIRE DU PARC	Unité enfant ⁴	3,20	2,75	1,95
	Unité adulte	4,15	3,25	2,45
VESOUL				
PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	32,00	32,00 ⁷	22,50
	Carte 15 entrées enfant ⁴	23,50	23,50 ⁷	14,00
LONS-LE-SAUNIER				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,26	4,10	3,30
	Unité enfant ⁶	3,64	2,40	1,60

KARTING / BOWLING	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
DUCKY BOWLING (location chaussures incluse)	Une partie heure bleue ⁸	5,70	4,60	4,20
	Une partie heure verte ⁹	7,70	6,90	6,30
	Une partie heure rouge ¹⁰	8,70	6,90	6,30
KARTING (session de 7 mn)	Une session semaine ¹¹	12,20	9,20	8,40
	Une session week-end ¹²	13,90	11,50	10,50
BELFORT				
BOWLING DU LION (location chaussures incluse)	Ticket vert ¹³	4,60	3,12	2,72
	Ticket rouge ¹⁴	7,60	4,94	4,54
VESOUL				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,60
	Ticket week-end	7,00	5,50	5,10
LONS-LE-SAUNIER				
LE 1055	Ticket ¹⁵	10,00	7,50	6,70

*Tarif CEZAM : tarif pratiqué dans les espaces billetterie Cezam FRACAS ou sur le site internet www.fracas.asso.fr

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

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

⁴ Cette formule s'adresse aux moins de 18 ans et aux étudiants.

⁵ Les cartes « 10 entrées enfant » concernent les enfants de 4 à 17 ans.

⁶ Les entrées enfant concernent les enfants de 3 à 18 ans.

⁷ L'association FRACAS ne propose pas de tarif préférentiel.

⁸ Du lundi au vendredi jusqu'à 19h et le dimanche de 10h à 14h. Une partie = 2 points.

⁹ Du lundi au jeudi à partir de 19h ainsi que le samedi et le dimanche de 14h à 19h. Une partie = 3 points.

¹⁰ Le vendredi et le samedi à partir de 19h. Une partie = 3 points.

¹¹ Du lundi au jeudi. Une session = 4 points.

¹² Du vendredi au dimanche. Une session = 5 points.

¹³ Du lundi au vendredi de 10h à 20h, le dimanche de 10h à 14h et après 20h. Un ticket = une partie.

¹⁴ Le vendredi et le samedi ainsi que les veilles de jours fériés. Un ticket = une partie.

¹⁵ Les tickets permettent d'accéder aux jeux suivants : bowling, laser megazone, kid park, éco patinoire et mini golf black light.

3.2 Le Ticket Avantage Culture (TAC)

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

- Il permet d'aller voir des spectacles hors abonnements, dans la limite des places disponibles au moment de la réservation. L'université prend en charge une partie du coût des places en fonction du tarif et de l'indice de l'agent.
- Il peut également être utilisé pour les abonnements. La participation de l'UFC varie selon l'indice de l'agent. Le montant pris en charge par l'université est remboursé à l'agent sur facture.
- Enfin, depuis janvier 2013, dans le cadre d'un nouveau partenariat avec l'association FRACAS, les TAC sont acceptés lors d'achats en billetterie Cezam FRACAS. Ils sont uniquement utilisables sur des places de spectacles et de concerts dont le tarif est supérieur ou égal à 40 euros l'unité.

Les personnels de l'UFC disposent de quatre TAC par an. En 2015, 60 personnels ont demandé des TAC (135 au total). Par rapport à l'année précédente, le nombre de personnels demandant des TAC a légèrement diminué alors que le nombre de TAC délivrés a quelque peu augmenté.

3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UPFR Sports, s'est associé à Vesontio Sports Vacances pour proposer un accueil de loisirs pour les enfants du personnel de l'UFC pendant trois semaines durant l'été 2015. De nombreuses activités sportives ont été proposées, mais également des temps d'animation autour des langues.

3.4 Les autres prestations

En 2015, 322 cartes Avantages Jeunes ont été commandées, dont 280 pour l'édition de Besançon. Elles ont été achetées 6 euros l'unité (le prix public est de 7 euros) et vendues 5 euros aux personnels (l'UFC participe à hauteur de 1 euro par carte). Elles proposent de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. A la fin de l'année 2015, 35 cartes n'avaient pas été vendues.

3.5 Les perspectives

En 2016, de nouvelles prestations seront proposées au personnel :

- de nouveaux partenariats seront mis en place avec des salles de concerts ou de spectacles : le Moloco à Audincourt, l'Axone à Montbéliard, le Moulin de Brainans près de Lons-le-Saunier,
- le SCASC s'associera à l'association FRACAS afin de proposer des entrées pour la Citédo à Sochaux, Adrenalin'Est Paintball à Pelousey et Acro Isis à Dole,
- 300 cartes Avantages Jeunes seront commandées,
- le SCASC sollicite de nouvelles structures (le théâtre Edwige Feuillère de Vesoul et les scènes du Jura) afin d'élargir le champ culturel à destination des personnels,
- le SCASC souhaite renforcer son partenariat avec le CDN (Centre dramatique national) de Besançon.

4 Les évènements

Une fête de fin d'année universitaire sur le thème de l'expression sous toutes ses formes (« Exprime-toi avec le SCASC ») a été proposée aux personnels, à leurs conjoints et enfants le samedi 13 juin 2015 dans les locaux et sur le site de l'ESPE. Cette manifestation a réuni environ 450 participants autour d'activités diverses et variées.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un spectacle de fin d'année a été proposé à Micropolis. Les trois représentations (l'école des petits Robert, Magic comédie et un spectacle de danse hip-hop) ont été suivies d'un goûter et d'animations pour les enfants.

L'utilisation de la carte CEZAM par les personnels de l'UFC en 2015

Afin d'étudier les avantages que la carte Cezam apporte aux personnels de l'UFC, mais également dans l'objectif de recueillir leurs remarques et suggestions pour les années à venir, une enquête a été effectuée en avril 2016. Elle a été réalisée par le service Pilotage et suivi de gestion, en collaboration avec le SCASC, auprès des porteurs de la carte Cezam en 2015.

La population concernée par l'enquête

En 2015, 596 cartes Cezam ont été distribuées aux personnels de l'UFC. En raison d'un retard de mise à jour de la base de données relative aux cartes distribuées, seuls 509 personnels ont été enquêtés.

La conception du questionnaire

Le logiciel LimeSurvey a été utilisé pour gérer l'enquête en ligne. Le questionnaire est bref, il se structure en 5 rubriques :

- composition du foyer et rythme de demande de la carte,
- utilisation de la billetterie (fréquence d'utilisation et appréciation des avantages obtenus pour chaque activité proposée),
- présentation de la carte auprès des partenaires Cezam (fréquence d'utilisation et appréciation des avantages obtenus),
- participation à des sorties ou séjours proposés par Cezam FRACAS,
- bilan et perspectives (degré de satisfaction des avantages offerts par la carte en 2015, utilisation de la carte en 2016).

Certaines informations, utiles pour l'analyse des résultats, ne figurent pas dans le questionnaire car elles ont été préalablement extraites d'Harpège (genre, âge, BIATSS ou enseignant, titulaire ou contractuel, composante d'affectation) et intégrées dans la base de données importée dans LimeSurvey.

L'administration du questionnaire

Le questionnaire a été créé, testé puis activé le 5 avril. Un courriel a été envoyé aux participants avec un lien vers le questionnaire. Deux relances ont été effectuées les 14 et 28 avril. Le questionnaire a été désactivé le 12 mai 2016.

L'exploitation et la présentation des résultats

Au total, 327 questionnaires ont été renseignés, 326 sont exploitables, soit un taux de réponse de 64 %. Après avoir anonymisé les réponses, la base de données a été importée dans le logiciel Sphinx qui a été utilisé pour réaliser l'analyse statistique des données.

La population enquêtée et les taux de réponse

Parmi les porteurs de la carte, les BIATSS sont sur-représentés. Qu'ils soient titulaires ou contractuels, ils représentent les deux tiers des personnels enquêtés (ils composent 45 % de l'effectif de l'UFC). Il convient par ailleurs de souligner leur plus forte mobilisation pour répondre à l'enquête (le taux de réponse est de 71 %, celui des enseignants de 49 %).

Les personnels affectés sur les sites de Belfort et Montbéliard sont également sur-représentés : 28 % des porteurs de la carte sont en poste dans les composantes du Nord Franche-Comté alors qu'elles n'accueillent que 15 % des personnels de l'UFC. Ils se distinguent toutefois par le taux de réponse le plus faible (56 %).

Enfin, si l'UFC compte près de 48 % de femmes, elles représentent les deux tiers des porteurs de la carte et 73 % des répondants.

Caractéristiques des répondants selon le statut des personnels

	Les personnels à l'UFC		Les personnels enquêtés		Les répondants		Taux de réponse
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
BIATSS titulaires	732	29,4	257	50,5	191	58,6	74,3
BIATSS contractuels	397	16,0	83	16,3	52	16,0	62,6
Enseignants titulaires	1 075	43,2	151	29,7	79	24,2	52,3
Enseignants contractuels	283	11,4	18	3,5	4	1,2	22,2
Ensemble	2 487	100,0	509	100,0	326	100,0	64,0

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

Caractéristiques des répondants selon le site d'affectation des personnels

	Les personnels à l'UFC		Les personnels enquêtés		Les répondants		Taux de réponse
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Besançon	2 057	82,7	359	70,5	240	73,6	66,9
Belfort / Montbéliard	368	14,8	144	28,3	81	24,9	56,2
Vesoul	49	2,0	4	0,8	3	0,9	75,0
Lons-le-Saunier	13	0,5	2	0,4	2	0,6	100,0
Ensemble	2 487	100,0	509	100,0	326	100,0	64,0

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

Demande et activation de la carte Cezam

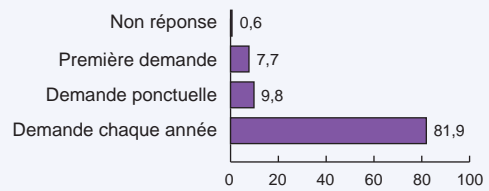
La plupart des répondants (82 %) demandent la carte Cezam chaque année, presque 10 % se la procurent épisodiquement et 8 % l'ont demandé pour la première fois en 2015.

Une différence s'observe entre BIATSS et enseignants quant à la fréquence de demande de la carte Cezam. Si 86 % des BIATSS la demandent chaque année, ils ne sont que 70 % chez les enseignants. Près d'un quart de ces derniers la demande ponctuellement alors qu'ils ne sont que 5 % chez les BIATSS.

La carte Cezam étant individuelle et nominative, les personnels ont la possibilité d'en commander pour leurs ayant-droits (7,50 euros l'unité) afin qu'ils bénéficient également des remises. Cette démarche a été effectuée par près de 7 % des répondants dont le foyer est composé d'au moins deux personnes (soit 256 individus) : 11 personnels ont acheté une carte pour leur conjoint, 6 pour leurs enfants.

Près des trois quarts des répondants déclarent avoir activé leur carte Cezam sur le site internet de l'association FRACAS, ce qui leur permet d'accéder au service de billetterie.

Rythme de demande de la carte Cezam (en %)



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

L'utilisation de la carte Cezam dans le cadre du service de billetterie

Parmi les 326 personnels ayant répondu à l'enquête, presque 70 % ont eu recours au service de billetterie en 2015, soit 224 individus.

Plus de 80 % des utilisateurs de la carte Cezam jugent les avantages obtenus « intéressants » voire « très intéressants » pour ce qui est des places de cinéma. Le tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS ainsi que la subvention du SCASC permettent de réduire le prix des billets de 29 % au minimum (Mégarama à Audincourt) à 45 % au maximum (Pathé Beaux Arts à Besançon).

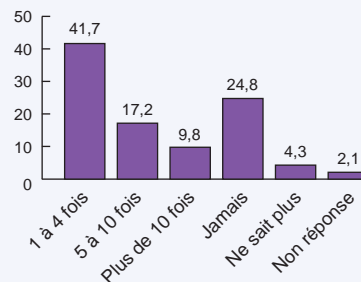
Les utilisateurs sont moins concernés par les autres activités, toutefois 42 % des personnels se déclarent satisfaits des offres proposées pour la piscine. Les tarifs sont attractifs : entre 22 % et 57 % de remise pour une carte de 10 entrées adulte et entre 35 % et 75 % pour une carte de 10 entrées enfant (les réductions les plus faibles s'appliquent aux piscines de Besançon alors que les offres les plus avantageuses concernent la piscine de Pontarlier).

L'utilisation des TAC en billetterie est également appréciée : 35 % des utilisateurs jugent favorablement les avantages obtenus.

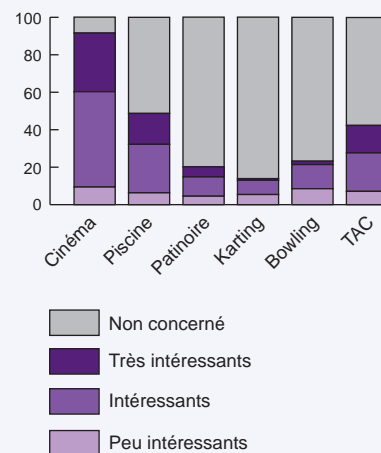
Les billets pour la patinoire, le karting et le bowling sont peu sollicités. Les appréciations « intéressant » et « très intéressant » sont le fait de moins de 20 % des utilisateurs.

Un quart des répondants (81 personnels) n'a pas utilisé la billetterie. Parmi eux, 20 % (soit 16 individus) déclarent posséder une autre carte permettant d'obtenir des avantages plus intéressants.

Fréquence d'utilisation de la carte Cezam via le service de billetterie (en %)



Appréciation des avantages obtenus avec la carte Cezam dans le cadre de la billetterie (en %)



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

L'utilisation de la carte Cezam auprès des partenaires

Plus des trois quarts des répondants (soit 247 individus) ont présenté au moins une fois leur carte Cezam auprès de partenaires pour bénéficier de remises.

La présentation de la carte Cezam aux guichets des cinémas est appréciée par près de 57 % des utilisateurs. Ils jugent cet avantage « intéressant » et même « très intéressant ». En procédant ainsi, ils profitent du tarif négocié par FRACAS, mais ne bénéficient toutefois pas de la subvention accordée par l'UFC. Certains personnels précisent qu'ils n'ont pas pour habitude d'anticiper les sorties au cinéma en disposant des billets en avance et font valoir qu'il est parfois contraignant de retirer les places dans les billetteries du réseau FRACAS (horaires, temps d'accès...).

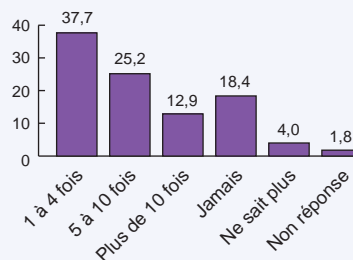
L'intérêt de la carte est manifeste pour ceux qui l'emploient dans les musées ou lors de la visite de sites touristiques. Les avantages obtenus sont jugés « intéressants » ou « très intéressants » par 47 % des utilisateurs.

La satisfaction est moins affirmée pour les autres usages (spectacles et événements, parcs et loisirs, commerces et services, sport et bien-être, vacances). Les appréciations « intéressant » et « très intéressant » sont le fait de 20 % à 30 % des utilisateurs.

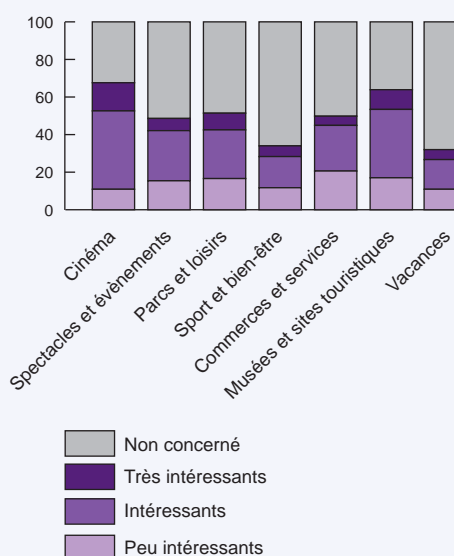
L'usage de la carte n'est pas limité au seul cadre régional. Si 46 % des utilisateurs ne la présentent qu'en Franche-Comté, 50 % l'emploient dans toute la France, là où elle est acceptée par des partenaires de FRACAS.

Sur 326 répondants, 60 n'ont jamais présenté leur carte Cezam auprès d'un partenaire, soit 18 % de l'effectif. Parmi ces personnels, 33 ne l'ont pas non plus utilisée en billetterie.

Fréquence d'utilisation de la carte Cezam auprès des partenaires (en %)



Appréciation des avantages obtenus avec la carte Cezam en la présentant auprès des partenaires (en %)



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

La participation à des sorties ou séjours proposés par FRACAS en 2015

Parmi les 326 répondants à l'enquête, seuls 7 personnels déclarent avoir participé à une sortie ou un séjour organisé par l'association FRACAS. Il s'agit à chaque fois d'une sortie différente. Il semble que les sorties et séjours proposés n'intéressent guère les personnels de l'UFC ou bien qu'ils manquent d'informations à ce sujet.

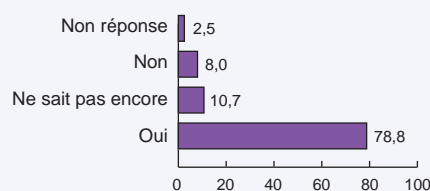
Le renouvellement de la carte Cezam en 2016

Presque 80 % des répondants (257 personnels) ont repris ou souhaitent reprendre la carte Cezam en 2016. Ils expriment trois motifs principaux :

- « il y a des avantages qu'ils apprécient »,
- « elle peut toujours être utile »,
- « les avantages sont peu importants, mais l'UFC ne propose que cela ».

Seulement 8 % des porteurs de la carte en 2015 déclarent ne pas avoir l'intention de la reprendre en 2016.

Reconduction de la carte Cezam en 2016



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

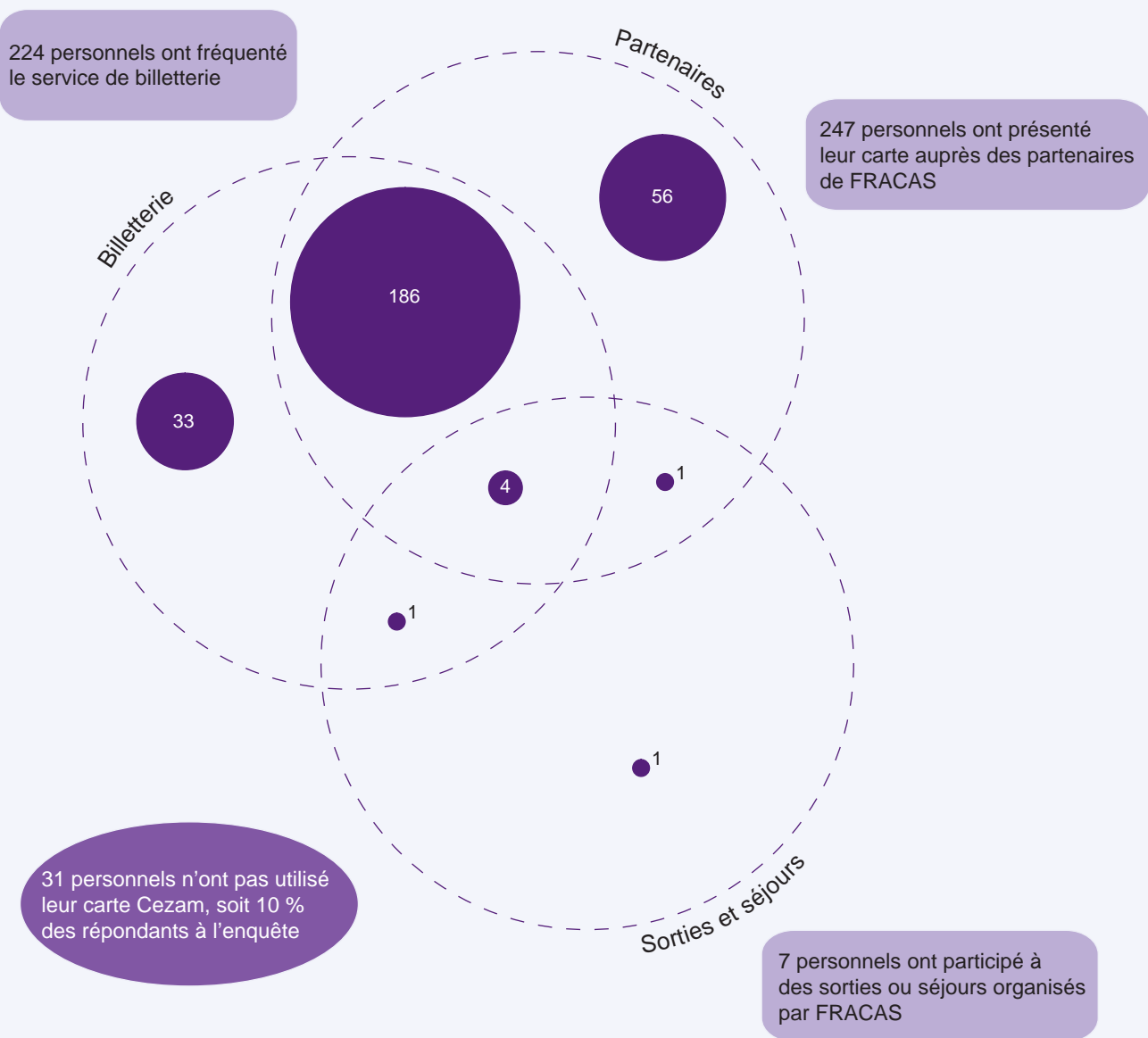
Pour conclure, il apparaît que 57 % des porteurs de la carte Cezam (soit 186 personnels qui ont répondu à l'enquête) en font un usage multiple : ils combinent les avantages offerts par la billetterie et ceux proposés directement par les partenaires. Cette façon de faire met en évidence qu'un groupe significatif de personnels de l'UFC a l'habitude d'utiliser régulièrement une partie des avantages proposés par la carte. Parmi ces personnels, plus de 86 % ont repris ou pensent reprendre la carte en 2016.

Il convient toutefois de signaler qu'elle est utilisée de façon anecdotique pour les séjours et les voyages et que 10 % des répondants ne l'ont pas utilisée en 2015.

Les résultats apportés par cette enquête permettent de mieux caractériser les usages de la carte Cezam par les personnels de l'université. Ils fournissent au SCASC des éléments de discussion à mettre en débat afin de répondre aux attentes des agents de l'UFC.

Comment est utilisée la carte Cezam par les personnels de l'UFC ?

Données établies sur la base des 326 répondants à l'enquête



Note de lecture : le nombre 186 à l'intersection des cercles « billetterie » et « partenaires » représente les 186 personnels qui ont à la fois fréquenté la billetterie et présenté leur carte auprès des partenaires. Le nombre 33 dans le cercle « billetterie » représente les 33 personnels qui ont eu exclusivement recours au service de billetterie.

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

Glossaire

Glossaire

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CS : Conseil scientifique
ALL : Arts, lettres, langues	CSG : Contribution sociale généralisée
ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi	CT : Comité technique
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail	CTU : Centre de télé-enseignement universitaire
ASIA : Aide sociale d'initiative académique	CUI : Contrat unique d'insertion
ASIU : Action sociale d'initiative universitaire	DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	DBM : Décision budgétaire modificative
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	DEG : Droit, économie, gestion
ATI : Allocation temporaire d'invalidité	DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé	DGS : Directeur général des services
CA : Conseil d'administration	DIU : Diplôme inter-universitaire
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi	DU : Diplôme universitaire
CAP : Commission administrative paritaire	DUT : Diplôme universitaire de technologie
CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
CDD : Contrat à durée déterminée	EPS : Education physique et sportive
CDI : Contrat à durée indéterminée	ESC : Ecole supérieure de commerce
CET : Compte épargne temps	ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
CEVU : Conseil des études et de la vie universitaire	ETD : Equivalent TD
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	ETP : Equivalent temps plein
CLA : Centre de linguistique appliquée	ETPT : Equivalent temps plein travaillé
CLD : Congé de longue durée	FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CLM : Congé de longue maladie	FNAL : Fonds national d'aide au logement
CMI : Cours Master en Ingénierie	GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CMO : Congé de maladie ordinaire	GVT : Glissement vieillesse technicité
CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	HDR : Habilitation à diriger des recherches
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	IAT : Indemnité d'administration et de technicité
CNU : Conseil national des universités	IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
COMUE : Communauté d'universités et établissements	IGE : Ingénieur d'études
CPE : Commission paritaire d'établissement	IGR : Ingénieur de recherche
CPE : Conseiller principal d'éducation	INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques	IPAG : Institut de préparation à l'administration générale
CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale	IPP : Incapacité permanente partielle
CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires	IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	SHON : Surface hors œuvre nette
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	SHS : Sciences humaines et sociales
IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres	SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
IUT : Institut universitaire de technologie	SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société
MCF : Maître de conférences	SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier	SMP : Sciences médicales et pharmaceutiques
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	ST : Sciences et techniques
MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale	STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
NBI : Nouvelle bonification indiciaire	STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
PA : Prime d'administration	STS : Sciences, technologies, santé
PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat	SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
PAST : Personnel associé à temps partiel	TAC : Ticket avantage culture
PCA : Prime de charges administratives	TEMIS : Technopole microtechnique et scientifique
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	TICE : Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
PES : Prime d'enseignement supérieur	UFC : Université de Franche-Comté
PExS : Prime d'excellence scientifique	UFR : Unité de formation et de recherche
PFR : Prime de fonction et de résultat	UO : Université ouverte
PIM : Prestations interministérielles	UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PR : Professeur des universités	UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
PRAG : Professeur agrégé	
PRCE : Professeur certifié	
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	
PRR : Prime de responsabilités recherche	
PUFC : Presses universitaires de Franche-Comté	
PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier	
RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique	
RCE : Responsabilités et compétences élargies	
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel	
SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales	
SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle	
SCD : Service commun de la documentation	
SFT : Supplément familial de traitement	

