

Rapport social Unique

Le panorama des données chiffrées
de l'université de Franche-Comté

2 533 personnels au 31/12/2023

2023



UNIVERSITÉ
MARIE & LOUIS
PASTEUR

Madame, Monsieur, chère et cher collègue,

L'année 2023 fut un moment particulier pour l'université de Franche-Comté qui célébrait son 600^{ème} anniversaire. Pour avoir une photographie précise de cet établissement pluriséculaire, le rapport social unique reste le document annuel de référence.

L'édition 2023 que vous avez entre les mains en témoigne : effectifs, rémunérations, carrières, formation, organisation du travail, congés, prestations, hygiène et sécurité, action sociale et culturelle, accompagnement médico-social... C'est un travail rigoureux de collecte et d'analyse des données que nous offre la Direction du Pilotage. Je veux l'en remercier vivement.

Le rapport social unique constitue en effet un outil d'aide à la décision et au pilotage de l'établissement. Il contribue aussi à la transparence et à la mise en exergue tant de nos points forts que de nos marges de progression pour bâtir une université des valeurs et du respect. Il s'inscrit dans cette ambition permanente d'améliorer la vie au travail de chacune et de chacun. À cet égard, nous pouvons nous réjouir d'avoir pu, malgré les contraintes financières que nous subissons, revaloriser les rémunérations. Ainsi, un rehaussement de l'IFSE pour l'ensemble des BIATSS a été complété par la création d'un complément indemnitaire annuel (CIA). Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs (E/EC), nous nous sommes appuyés sur la réforme de la composante C2 du RIPEC de la LPR pour créer un dispositif plus ambitieux, en relevant les plafonds de primes pour l'ensemble des Fonctions et Responsabilités Administratives (FRA) et Pédagogiques (FRP) et pour redéfinir leurs attributions afin qu'elles puissent s'appliquer à chaque personnel enseignant titulaire ou stagiaire de notre université s'engageant pour l'intérêt général, quel que soit son statut (E/EC ou HU).

Parce que nous nous sommes pleinement engagés en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, nous pouvons aussi nous féliciter de la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, du renforcement du service médico-psycho-social, ou encore de la transformation de tous nos campus qui permettra à terme de travailler dans un patrimoine immobilier rénové et adapté.

Cette publication révèle l'implication de toute une communauté en faveur d'une même mission : le service public de l'enseignement supérieur et la recherche que nous assumons avec fierté depuis 600 ans et que nous poursuivrons dans le cadre de l'université expérimentale.

Très bonne lecture.

Macha Woronoff
Présidente de l'université de Franche-Comté



Sommaire

Introduction générale.....7

01

Chiffres clés

1 L'organisation de l'Université de Franche-Comté.....10

2 Le patrimoine.....10

3 La recherche.....10

4 Les étudiants11

5 Les formations11

6 Les moyens financiers.....11

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les effectifs physiques gérés à l'Université de Franche-Comté.....14

2 Les emplois15

3 La localisation des personnels16

4 Les effectifs physiques en fonction.....17

4.1 Les personnels enseignants.....20

4.2 Les personnels BIATSS.....22

5 La place des femmes parmi les personnels ..25

6 La démographie.....27

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....34

1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires34

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....35

2 Les évolutions de carrière des personnels....36

3 Les postes ouverts aux concours en 2023....37

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail40

1.1 Les enseignants40

1.2 Les personnels BIATSS.....40

04

Organisation du travail et congés des personnels

2 Déploiement du télétravail et caractéristiques des télétravailleurs41

2.1 La mise en oeuvre d'un accord-cadre national décliné au niveau local.....41

2.2 Les BIATSS en télétravail à l'Université de Franche-Comté en 2023.....41

3 Le compte épargne-temps.....44

4 Le temps complet et le temps incomplet.....46

4.1 Le travail à temps plein.....46

4.2 Le travail à temps partiel46

4.3 Le travail à temps incomplet.....48

4.4 Le temps partiel thérapeutique.....49

5 Les congés annuels des personnels BIATSS49

5.1 Les congés pris au cours de l'année 202349

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 202349

5.3 Les congés bonifiés attribués en 202349

6 Les absences et congés des personnels (hors congés annuels).....50

6.1 Les absences50

6.2 Les congés liés aux événements de la vie50

6.2.1 Les différents types de congés.....50

6.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté51

6.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....55

6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs55

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....59

2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....59

3 La réforme du régime indemnitaire des personnels60

3.1 Le RIFSEEP60

3.2 Le RIPEC.....60

05

Rémunérations
des personnels

4 La structure des dépenses de personnel	61
4.1 La rémunération principale	61
4.1.1 Le traitement brut des personnels	61
4.1.2 Les compléments au traitement	62
4.1.2.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	62
4.1.2.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	62
4.2 Les rémunérations accessoires	63
4.2.1 Les indemnités et les primes	63
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	63
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS	65
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	66
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances	67
4.3 Les prestations sociales	68
4.4 Les cotisations patronales	68
5 Le coût total employeur	69
6 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	70

06

Formation et accompagne-
ment des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC	76
1.1 Les textes de référence	76
1.2 Les différents objectifs du service RACPP	76
1.3 La Commission de la Formation Permanente	76
1.4 Le règlement formation à l'Université de FC	77
1.5 Le plan de formation	77
1.6 Le Compte Personnel de Formation	77
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2023	77
2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'UFC	78
2.2 L'activité de formation via la plateforme SAFIRE	79
2.3 Les financements individuels	79
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté	79

07

Hygiène-sécurité, accompa-
gnement et santé des per-
sonnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté	82
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	82
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2023	82
2 Le service médico-psycho-social des personnels	83
2.1 La médecine de prévention	83
2.2 L'accompagnement social des personnels	84
2.2.1 Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale en 2023	84
2.2.2 Bilan des dispositifs d'aide sociale en 2023	85
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels	86
2.4 L'accompagnement psychologique des collectifs de travail	87
3 Bilan de la plateforme de signalement « SOS » en 2023	87
4 Les accidents de service et du travail	88
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	90
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés	90
5.2 Les maladies professionnelles	91
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	91

08

Action sociale
et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	94
2 Les prestations d'action sociale	94
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	95
3.1 La carte CEZAM	95
3.2 Le Coupon Culturel	97
3.3 Les autres prestations	97
4 Les événements	97

Glossaire	99
-----------------	----

L'année 2023 en quelques mots

Le Rapport Social Unique (RSU) se substitue au bilan social produit jusqu'en 2020, conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Depuis plusieurs années, ce document constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale. Selon les thèmes, deux types d'observations sont réalisées :

- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant «T», soit au 31/12/2023,
- entre deux dates, pour mesurer des flux sur une période, entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 pour ce rapport.

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

À l'Université de Franche-Comté, les effectifs ont augmenté jusqu'en 2012. À cette date, l'établissement comptait 2 522 personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels. Une diminution est ensuite observée jusqu'en 2018, année à partir de laquelle une certaine stabilité est constatée (le nombre de personnels est passé en-deça de 2 400). Depuis 2021, les effectifs augmentent à nouveau, l'université compte 2 533 personnels au 31/12/2023 (y compris 62 doctorants sans enseignement comptabilisés avec les enseignants contractuels). Parmi les fonctionnaires, 93 arrivées et 78 départs sont enregistrés au cours de l'année 2023. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 46 % en 2023 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 49 agents sont concernés en 2013, 152 en 2023. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il s'élève à 52,5 % en 2023, mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, depuis 2022, l'âge moyen des personnels tend à se stabiliser. Il est de 45,5 ans en 2023 (49,9 ans pour les fonctionnaires et 36,9 ans pour les contractuels).

En termes d'organisation du travail, le télétravail continue à prendre de l'ampleur. Ce dispositif concerne 509 agents, soit 45 % des BIATSS titulaires et contractuels. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 26 nouveaux CET sont recensés en 2023 et 13 ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'établissement ; ce qui porte à 215 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET (202 en 2022). Le temps partiel concerne 144 agents contre 151 en 2022. Enfin, les personnels concernés par un congé lié aux événements de la vie sont nettement moins nombreux : 606 agents en 2023 (un quart de l'effectif de l'établissement) contre 855 en 2022. Deux évolutions principales sont à noter : une baisse de 30 % des agents en congés maladie et une diminution de 40 % des personnels en congé maternité. Au total, 23 495 jours d'arrêt sont comptabilisés (30 217 jours en 2022).

La masse salariale gérée par l'établissement est de 184 millions d'euros en 2023, soit 7 millions de plus que l'année précédente. Les primes des BIATSS (6,3 millions d'euros) ont nettement évolué (+ 38 %). Cela est principalement lié à la revalorisation du régime indemnitaire, à la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) et au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Le montant de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse depuis 2019 et s'accroît de 82 % entre 2022 et 2023.

En 2023, quelques évolutions caractérisent l'activité de formation permanente de l'établissement. Le nombre de stagiaires a augmenté de 11 % (1 531 personnels ont suivi une formation contre 1 377 l'année précédente). En outre, les demandes de formations individuelles sont en progression.

L'activité du service médico-psycho-social se poursuit et s'intensifie en 2023. Par ailleurs, les accidents de service et du travail sont en augmentation par rapport à l'année précédente, contrairement aux accidents de trajets qui sont moitié moins nombreux.

Enfin, les personnels multiplient les occasions de sorties et profitent des activités culturelles, sportives et de loisirs qui leur sont proposées. En témoigne la sollicitation de la billetterie accessible avec la carte Cezam (4 737 tickets vendus en 2023) et l'utilisation des Coupons Culturels (368 places de spectacles vendues en 2023).

01

Chiffres clés

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

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

- UFR Sciences du Langage, de l'Homme et de la Société (SLHS),
- UFR Sciences Juridiques, Économiques, Politiques et de Gestion (SJEPEG),
- UFR Sciences et Techniques (ST),
- UFR Santé,
- UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS),
- UFR Sciences, Techniques et Gestion de l'Industrie (STGI).

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

- Centre de Linguistique Appliquée (CLA),
- Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification (SUP-FC),
- Service Formation Continue et Alternance (SeFoC'Al),
- Presses Universitaires de Franche-Comté (PUFC),
- Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC),
- Service Commun de la Documentation (SCD),
- Service d'Activités Industrielles et Commerciales (SAIC),
- Service de Santé Étudiante (SSE),
- Université Ouverte (UO),
- Service Orientation Stage Emploi (OSE),
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives Campus Sports.

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

- IUT Besançon-Vesoul,
- IUT Nord Franche-Comté,
- Institut Supérieur d'Ingénieurs de Franche-Comté (ISIFC),
- Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPÉ),
- Observatoire des Sciences de l'Univers.

Cinq Collegiums couvrant, respectivement, les domaines scientifiques suivants :

- Sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur,
- Sciences de la nature, environnement et territoire,
- Sciences juridiques, économiques et de gestion,
- Sciences de l'homme et humanités,
- Sciences de la santé et du sport.

Suite au décret n° 2023-178 du 13 mars 2023, le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) devient le Service de Santé Étudiante (SSE).

2 Le patrimoine

En 2023, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 222 300 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3 m² par étudiant et de 55 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Cette année 2023 a été riche en réalisations (certaines se poursuivront en 2024). Il s'agit notamment de la transformation de la BU Sciences en Learning Centre, de la construction d'un bâtiment de l'ISIFC (tranche 1) et de l'installation des serres du jardin des sciences. En outre, le « bâtiment central » de l'UFR SJEPEG a été rehaussé d'un étage et a fait l'objet d'une rénovation thermique. Cette extension verticale a permis de démanteler les préfabriqués dans lesquels avaient lieu des cours. Enfin, des travaux d'efficacité énergétique sont réalisés dans les bâtiments Métrologie A et B. Au centre ville, la rénovation complète du bâtiment N de l'Arsenal se poursuit.

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

Les principes de calcul sont les suivants :
 - m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés aux étudiants (amphithéâtres, salles de TP et TD, salles informatiques, salles de langues, salles de lecture des bibliothèques et salles de sport de l'UFR STAPS et de l'INSPÉ) rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2023.

- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'Université de Franche-Comté implantées sur les sites de l'Université rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2023 (source : SIHAM). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

3 La recherche

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

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

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

■ Thèses soutenues par école doctorale en 2023

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	109	28,3	35	24,2
CP	56	14,6	15	10,3
SPIM	99	25,7	44	30,4
DGEP	35	9,1	8	5,5
LECLA	32	8,3	15	10,3
SEPT	54	14,0	28	19,3
Total	385	100,0	145	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2023

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 24 219 étudiants en 2022-2023 (données au 15/01/2023).

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2023

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 956	12,2
Sciences humaines et sociales	4 064	16,8
Droit, économie, gestion	4 173	17,2
Sciences, technologies, santé	11 742	48,5
STAPS	1 252	5,2
Indéterminé (DAEU)	32	0,1
Nombre total d'étudiants	24 219	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2023

	Nombre	%
Licence	10 514	43,4
Master	3 857	15,9
Doctorat	634	2,6
BUT / DUT	2 101	8,7
Études de santé	3 923	16,2
Ingénieurs	161	0,7
Autres diplômés ¹	3 029	12,5
Nombre total d'étudiants	24 219	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2023

¹ Près de 59 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 29 % un DU.

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

5 Les formations

La carte des formations 2022-2023 (formations accréditées) :

- 28 licences dont 8 LAS,
- un PASS avec 8 options,
- 37 licences professionnelles,
- 57 mentions de master (dont 9 Coursus Master en Ingénierie),
- 20 spécialités de BUT,
- 2 DAEU,
- 3 DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité en droit,
- un certificat de capacité d'orthophoniste,
- un magistère de mathématiques.

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.

Une nouvelle antenne universitaire est créée à Dole à la rentrée 2023. Deux formations sont proposées :
 - un BUT Packaging Emballage Conditionnement
 - un BUT Science des Données

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

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

L'ensemble des formations dispensées de 2017 à 2024 a fait l'objet d'une évaluation par le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) à l'automne 2022. Elle a donné lieu à deux rapports :

- le rapport d'évaluation du bilan du 1^{er} cycle,
- le rapport d'évaluation du bilan du 2^{ème} cycle.

Suite à ces bilans, les conclusions formulées par le Haut Conseil ont été identifiées et transcrites en plan d'actions pour l'élaboration de la prochaine carte des formations 2024-2028 (les formations seront accréditées par le MESR en juin 2024). Une offre renouvelée, au bénéfice de la réussite et de l'insertion professionnelle des étudiants, sera proposée à compter de la rentrée 2024.

6 Les moyens financiers

En 2023, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 241 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2023). Les frais de personnels représentent 77 % de ce budget (81 % en 2022), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 13 % et 10 % (13 % et 6 % en 2022).

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les effectifs physiques gérés à l'Université de Franche-Comté

Il s'agit des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'université au 31 décembre 2023 et dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certains cas la paie.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2023 (effectifs physiques en fonction à l'université), soit 2 533 agents (les doctorants sans enseignement, 62 au 31/12/2023, sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels depuis le 31/12/2022),
- les personnels hors activité non présents dans l'établissement au 31/12/2023, soit 68 agents,
- les autres agents gérés par l'établissement au 31/12/2023 (contractuels étudiants, vacataires, anciens personnels bénéficiaires d'une allocation de retour à l'emploi), soit 463 agents.

Au total, l'Université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de 3 064 personnels. Parmi eux, 83 % sont des BIATSS et des enseignants, titulaires ou contractuels, occupant un poste dans l'établissement.

■ Effectifs physiques gérés au 31/12/2023

		Nombre d'enseignants	Nombre de BIATSS	Total (effectifs)	Total (%)
Personnels en activité (agents occupant un poste)		1 388	1 145	2 533	82,7
Personnels hors activité (agents n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Congé longue durée	-	11	11	0,3
	Congé parental	-	1	1	0,1
	Détachement sortant	11	10	21	0,7
	Disponibilité ¹	13	22	35	1,1
	Total personnels hors activité	24	44	68	2,2
Autres personnels gérés ²	Contractuels étudiants	-	144	144	4,7
	Vacataires	306	10	316	10,3
	Bénéficiaires d'une ARE ³	-	3	3	0,1
	Total autres personnels gérés	306	157	463	15,1
Effectifs physiques gérés		1 718	1 346	3 064	100,0

Sources : Siham et KA-KX, Université de Franche-Comté, 2023

¹ Les congés pour convenance personnelle des agents non-titulaires sont comptabilisés avec les disponibilités.

² Concernant les autres personnels gérés, les observations sont réalisées sur la paie de décembre. Les données sont difficilement comparables d'une année à l'autre.

³ ARE : allocation de retour à l'emploi.

L'Université de Franche-Comté accueille par ailleurs des personnels hébergés, 264 sont recensés au 31 décembre 2023 :

- 227 sont des techniciens, ingénieurs ou chercheurs issus de grands organismes de recherche (CNRS, INSERM...) et des enseignants-chercheurs non affectés à l'Université de Franche-Comté. Tous travaillent dans les laboratoires de l'établissement. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par leur organisme ou école de rattachement administratif.

- 37 sont des professeurs émérites. Il s'agit d'enseignants-chercheurs admis à la retraite qui, pour une durée déterminée par l'établissement, continuent d'exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

En outre, des stagiaires de droit privé ont été accueillis dans l'établissement au cours de l'année 2023, principalement pour effectuer un stage intégré à leur formation.

■ Nombre de personnels hébergés au 31/12/2023⁴

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs émérites	8	29	37
Personnels affectés dans une structure de recherche	79	148	227
Total	87	177	264

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

⁴ Il s'agit uniquement des personnels hébergés dans les locaux de l'université pour effectuer des missions de recherche, y compris les professeurs émérites. Les autres personnels extérieurs à l'établissement ne sont pas pris en compte.

■ Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année 2023

	Nombre de stagiaires	Gratification (en euros)
Stagiaires sans gratification	n.d. ⁵	-
Stagiaires avec gratification	148	305 124,93
- dont femmes	72	133 829,86
- dont hommes	76	171 295,07
Total	148	305 124,93

Source : Agence comptable, Université de Franche-Comté, 2023

⁵ n.d. : non disponible

2 Les emplois

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

- un plafond d'emplois dit « État » qui correspond aux seuls emplois financés par l'État,
 - un plafond d'emplois dit « ressources propres » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.
- Il en résulte un plafond d'emplois global voté chaque année par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université. Ce plafond peut être modifié en cours d'année par le biais d'un budget rectificatif (BR).

À l'Université de Franche-Comté, le plafond global des emplois (2 440 ETPT) a été voté par le conseil d'administration (CA) le 13 décembre 2022 lors du vote du budget initial. Il a été modifié lors du vote du budget rectificatif le 4 juillet 2023. Il s'élève désormais à 2 455 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 2 440 ETPT l'année précédente.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2023

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2022
		En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Nature des emplois				
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 035	1 045
		CDI	6	8	14
	Non permanents	CDD	275	122	397
Sous-total		1 316	130	1 446	1 450
BIATSS	Permanents	Titulaires		595	610
		CDI	110	50	160
	Non permanents	CDD	159	95	254
Sous-total		864	145	1 009	990
Totaux		2 180 ⁽¹⁾	275	2 455	2 440 ⁽²⁾
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État		2 300 ⁽³⁾		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Direction du pilotage, Université de Franche-Comté, 2023

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

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

Décompte en ETPT des emplois par plafond au cours de l'année 2023

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ⁶
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 157,39	2 186,60	2 184,26	2 184,90	2 180,25	2 185,12	2 176,04	2 173,55	2 176,13	2 172,34	2 194,72	2 222,27	2 182,80
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	201,57	216,19	215,29	217,12	215,96	213,47	201,43	206,92	194,96	190,72	200,29	200,63	206,21
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 358,96	2 402,79	2 399,55	2 402,02	2 396,21	2 398,59	2 377,47	2 380,47	2 371,09	2 363,06	2 395,01	2 422,90	2 389,01
Total ETPT Rappel année 2022	2 394,80	2 431,05	2 430,44	2 427,00	2 423,54	2 426,23	2 411,27	2 410,07	2 333,80	2 353,64	2 371,34	2 396,15	2 400,78

⁶ Moy. : Moyenne annuelle

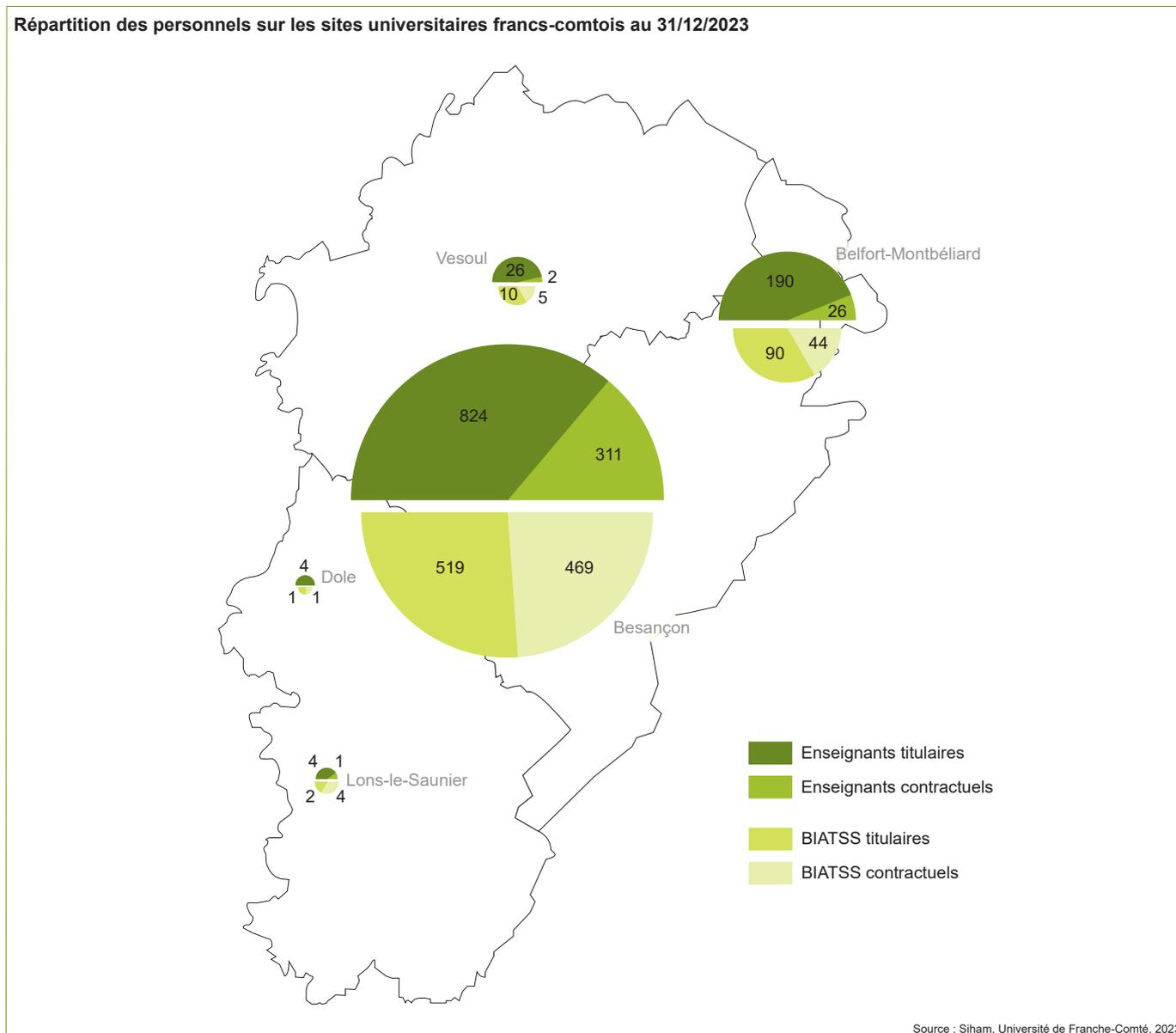
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

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

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

3 La localisation des personnels

Au 31/12/2023, 2 533 BIATSS et enseignants⁷, titulaires et contractuels, se répartissent dans six villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul, Lons-le-Saunier et Dole. Les sites universitaires bisontins concentrent 84 % de l'effectif. La répartition géographique des étudiants est globalement similaire à celle des personnels.



■ Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2023

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels ⁷	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	211	88	152	148	599
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	69	64	133
La Bouloie / Temis	430	103	277	244	1 054
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	46	64	110
Les Hauts du Chazal	137	119	68	70	394
Montjoux	46	1	22	7	76
Ensemble des sites bisontins	824	311	519	469	2 123

⁷ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

4 Les effectifs physiques en fonction

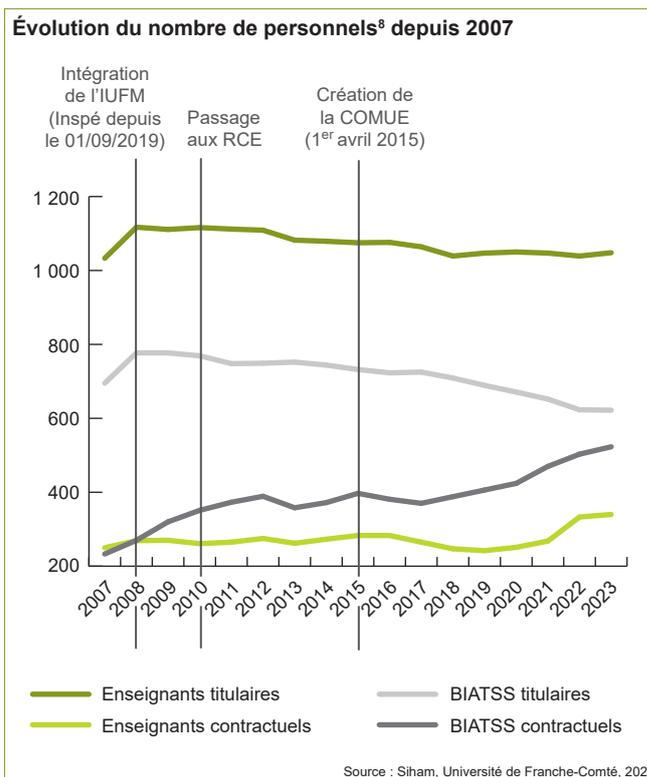
Au 31/12/2023, 1 388 enseignants et 1 145 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 451,9 équivalents temps plein (ETP). L'établissement compte 0,82 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,59 chez les titulaires contre 0,76 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2022).

Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre de personnels titulaires est observé en raison de l'intégration de l'IUFM (INSPÉ) au 1^{er} janvier. Depuis, les effectifs diminuent (une certaine stabilité se dessine chez les enseignants depuis 2018). Parallèlement, sur la période 2007-2023, le nombre de BIATSS contractuels augmente. Chez les enseignants non permanents, les effectifs sont en hausse à partir de 2022 en raison de la prise en compte des doctorants sans avenant d'enseignement dans cette population.

■ Répartition des personnels au 31/12/2023

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 048	1 039,0
Enseignants contractuels ⁸	340	319,0
BIATSS titulaires	622	594,9
BIATSS contractuels	523	499,0
Ensemble des personnels	2 533	2 451,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023



■ Répartition des enseignants par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2023⁹

		Enseignants titulaires		Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels		Enseignants contractuels Total ⁸	Enseignants titulaires et contractuels
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
UFR SLHS	Nombre	99	81	180	48	26	74	254
	ETP	98,1	80,8	178,9	47,5	26,0	73,5	252,4
UFR SJEPEG	Nombre	38	36	74	9	8	17	91
	ETP	38,0	36,0	74,0	8,5	8,0	16,5	90,5
UFR ST	Nombre	65	161	226	19	44	63	289
	ETP	63,1	160,1	223,2	19,0	43,0	62,0	285,2
UFR Santé	Nombre	45	92	137	59	60	119	256
	ETP	45,0	92,0	137,0	52,5	56,0	108,5	245,5
UFR STAPS	Nombre	13	34	47	9	5	14	61
	ETP	12,8	33,8	46,6	8,0	5,0	13,0	59,6
UFR STGI	Nombre	22	38	60	6	12	18	78
	ETP	22,0	38,0	60,0	5,5	11,5	17,0	77,0
IUT BV	Nombre	46	57	103	1	5	6	109
	ETP	45,8	57,0	102,8	1,0	3,5	4,5	107,3
IUT Nord FC	Nombre	34	92	126	2	6	8	134
	ETP	33,6	90,8	124,4	2,0	5,0	7,0	131,4
ISIFC	Nombre	2	4	6	1	4	5	11
	ETP	2,0	4,0	6,0	0,5	3,0	3,5	9,5
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Inspé	Nombre	30	27	57	1	1	2	59
	ETP	28,4	26,3	54,7	1,0	1,0	2,0	56,7
CLA	Nombre	26	5	31	11	3	14	45
	ETP	25,5	4,9	30,4	9,5	2,0	11,5	41,9
Ensemble	Nombre	421	627	1 048	166	174	340	1 388
	ETP	415,3	623,7	1 039,0	155,0	164,0	319,0	1 358,0

⁸ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁹ Il s'agit de la composante d'affectation des enseignants.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

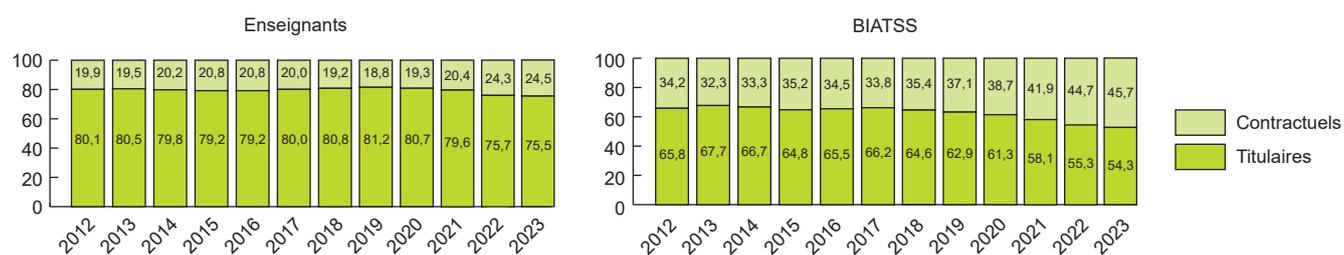
02 Emplois, effectifs et démographie

■ Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2023

		BIATSS titulaires Femmes	BIATSS titulaires Hommes	BIATSS titulaires Total	BIATSS contractuels Femmes	BIATSS contractuels Hommes	BIATSS contractuels Total	BIATSS titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	32	18	50	33	11	44	94
	ETP	29,0	17,6	46,6	30,6	11,0	41,6	88,2
UFR SJEPEG	Nombre	18	6	24	10	1	11	35
	ETP	17,7	6,0	23,7	9,5	1,0	10,5	34,2
UFR ST	Nombre	48	48	96	33	15	48	144
	ETP	45,6	47,4	93,0	30,2	15,0	45,2	138,2
UFR Santé	Nombre	28	24	52	40	16	56	108
	ETP	27,2	22,9	50,1	39,6	15,4	55,0	105,1
UFR STAPS	Nombre	13	9	22	5	0	5	27
	ETP	12,6	9,0	21,6	5,0	0,0	5,0	26,6
UFR STGI	Nombre	19	12	31	3	4	7	38
	ETP	18,4	11,5	29,9	3,0	4,0	7,0	36,9
IUT BV	Nombre	24	10	34	6	6	12	46
	ETP	23,0	9,4	32,4	6,0	6,0	12,0	44,4
IUT Nord FC	Nombre	24	17	41	7	9	16	57
	ETP	22,4	16,2	38,6	7,0	8,7	15,7	54,3
ISIFC	Nombre	3	0	3	3	1	4	7
	ETP	3,0	0,0	3,0	3,0	1,0	4,0	7,0
Observatoire	Nombre	4	9	13	2	1	3	16
	ETP	3,6	9,0	12,6	2,0	1,0	3,0	15,6
Inspé	Nombre	23	7	30	9	2	11	41
	ETP	22,7	7,0	29,7	9,0	2,0	11,0	40,7
SAIC	Nombre	1	0	1	30	39	69	70
	ETP	1,0	0,0	1,0	28,4	36,8	65,2	66,2
Services centraux	Nombre	80	35	115	91	36	127	242
	ETP	76,7	33,7	110,4	86,6	34,0	120,6	231,0
SeFoC'AI	Nombre	6	0	6	23	3	26	32
	ETP	5,8	0,0	5,8	22,2	3,0	25,2	31,0
SCD	Nombre	50	28	78	14	9	23	101
	ETP	44,8	27,8	72,6	13,3	8,5	21,8	94,4
SSE	Nombre	4	1	5	14	0	14	19
	ETP	3,3	1,0	4,3	10,3	0,0	10,3	14,6
SUP-FC	Nombre	3	2	5	8	10	18	23
	ETP	2,8	2,0	4,8	7,8	10,0	17,8	22,6
CLA	Nombre	9	4	13	18	8	26	39
	ETP	8,0	3,8	11,8	17,5	8,0	25,5	37,3
Université ouverte	Nombre	1	0	1	1	0	1	2
	ETP	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0
PUFC	Nombre	1	1	2	2	0	2	4
	ETP	1,0	1,0	2,0	1,6	0,0	1,6	3,6
Ensemble	Nombre	391	231	622	352	171	523	1 145
	ETP	369,6	225,3	594,9	333,6	165,4	499,0	1 093,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

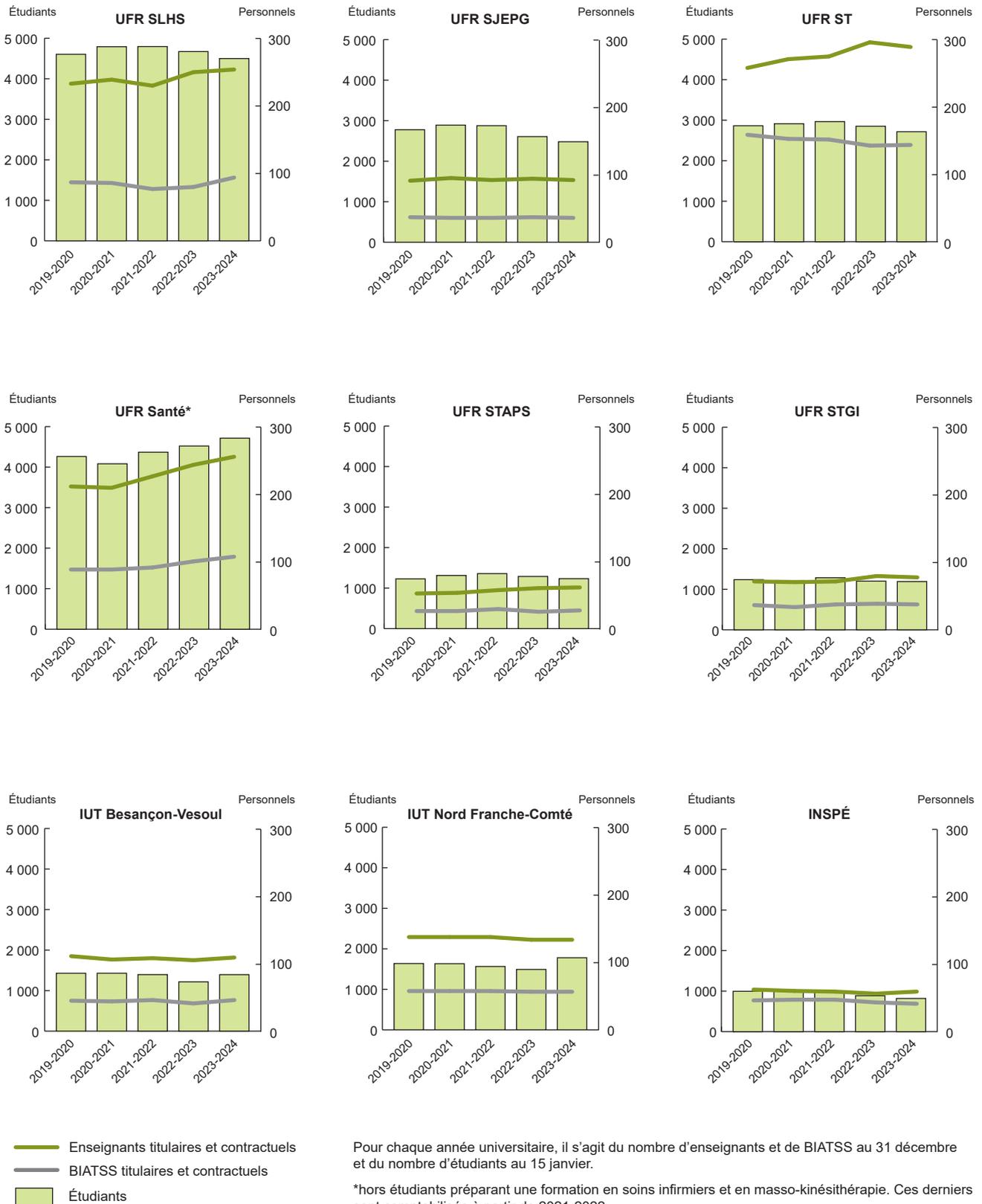
Évolution de la répartition titulaires/contractuels¹⁰ entre 2012 et 2023 (en %)



¹⁰ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants¹¹ dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2019 à 2023



¹¹ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels. Ils se répartissent principalement à l'UFR ST (28 personnels), à l'UFR Santé (11) et à l'UFR SLHS (11).

Sources : Apogée et Siham, Université de Franche-Comté, 2019 à 2023

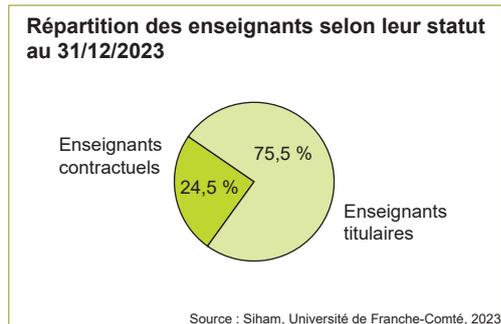
4.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2023, l'Université comprend 1 388 enseignants :

- 1 048 sont titulaires : les maîtres de conférences (y compris MCUPH) représentent 48,7 % de l'effectif (50,3 % en 2022). Ce ratio est légèrement inférieur à celui constaté au niveau national, toutefois les valeurs moyennes caractérisant les universités françaises sont également en baisse. La part des professeurs des universités (y compris PUPH) a, quant à elle, augmenté dans bon nombre d'établissements. À l'Université de Franche-Comté, ils représentent 26,9 % des enseignants titulaires en 2023 contre 24,8 % l'année précédente. Ces évolutions sont liées au processus de repyramidage chez les enseignants-chercheurs dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche 2021-2030. Enfin, la part des enseignants du second degré est globalement stable, mais ils sont toujours plus nombreux à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

- 340 sont contractuels : il s'agit principalement d'enseignants hospitalo-universitaires non permanents (chefs de clinique...), d'ATER, de doctorants (avec et sans avenant d'enseignement) et d'enseignants du second degré contractuels.

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2022/2023, 10 professeurs étrangers invités ainsi que 2 802 vacataires sont recensés (les salariés du privé et les fonctionnaires en emploi hors de l'Université de Franche-Comté représentent respectivement 28 % et 26 % des intervenants extérieurs).



■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'Université de Franche-Comté en 2023, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2022 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Professeurs des universités	26,9	28,6	30,2
Maîtres de conférences	48,7	49,3	50,8
Enseignants du 2 nd degré	24,4	22,1	19,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

Les données nationales présentées dans ce rapport social unique sont issues des remontées RHSU-PINFO au 31/12/2022 et ne concernent que les personnels en activité.

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2023

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
Maîtres de conférences	201	274	475	45,3	198,5	272,7	471,2
Professeurs des universités	55	149	204	19,5	54,5	148,5	203,0
Astronomes	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Professeurs ENSAM	-	2	2	0,2	-	2,0	2,0
Enseignants-chercheurs	257	425	682	65,1	254,0	423,2	677,2
MCUPH	11	13	24	2,3	11,0	13,0	24,0
MCUPH Pharmacie	6	3	9	0,9	6,0	3,0	9,0
PUPH	15	53	68	6,4	15,0	53,0	68,0
PUPH Pharmacie	3	6	9	0,9	3,0	6,0	9,0
Enseignants hospitalo-univ.	35	75	110	10,5	35,0	75,0	110,0
Professeurs agrégés	44	69	113	10,8	43,3	68,1	111,4
Professeurs certifiés	73	38	111	10,6	71,0	37,9	108,9
Professeurs lycées prof.	6	10	16	1,5	6,0	9,5	15,5
Professeurs d'EPS	4	10	14	1,3	4,0	10,0	14,0
Professeurs des écoles	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
CPE	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	129	127	256	24,4	126,3	125,5	251,8
Total enseignants titulaires	421	627	1 048	100,0	415,3	623,7	1 039,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des enseignants titulaires (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2023

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	44	5,6
Sciences économiques / Gestion	42	5,3
Langues / Littérature	100	12,6
Sciences humaines	116	14,6
Mathématiques / Informatique	105	13,3
Physique	28	3,5
Chimie	39	4,9
Sciences Terre / Univers	26	3,3
Mécanique / Génie informatique	87	11,0
Biologie / Biochimie	46	5,8
Pharmacie	42	5,3
Médecine	92	11,6
STAPS	22	2,8
Autres disciplines de santé ¹²	3	0,4
Ensemble	792	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

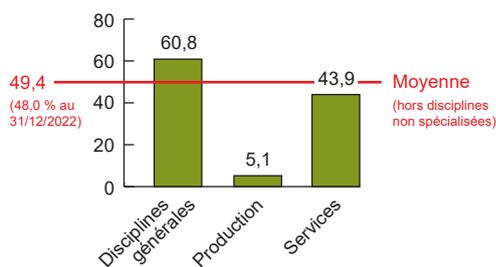
¹² Les autres disciplines de santé regroupent les enseignants-chercheurs en sciences de la rééducation et de réadaptation et en sciences infirmières.

■ Répartition des enseignants du 2nd degré (titulaires) par groupe de disciplines au 31/12/2023

	Nombre	%
Philosophie	1	0,4
Lettres	31	12,1
Langues	60	23,5
Histoire / Géographie	6	2,3
Sciences économiques et sociales	6	2,3
Mathématiques	17	6,7
Physique / Chimie	12	4,7
Biologie / Géologie	4	1,6
Education musicale / Arts appliqués	6	2,3
EPS	28	11,0
Disciplines générales	171	66,9
Technologie	30	11,7
Génie civil	2	0,8
Génie mécanique	5	1,9
Génie électrique / électronique	2	0,8
Domaine de la production	39	15,2
Economie et gestion	41	16,0
Domaine des services	41	16,0
Second degré non spécialisé	5	1,9
Second degré non spécialisé	5	1,9
Ensemble	256	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Taux de féminisation par groupe de disciplines second degré (enseignants titulaires) au 31/12/2023 (en %)



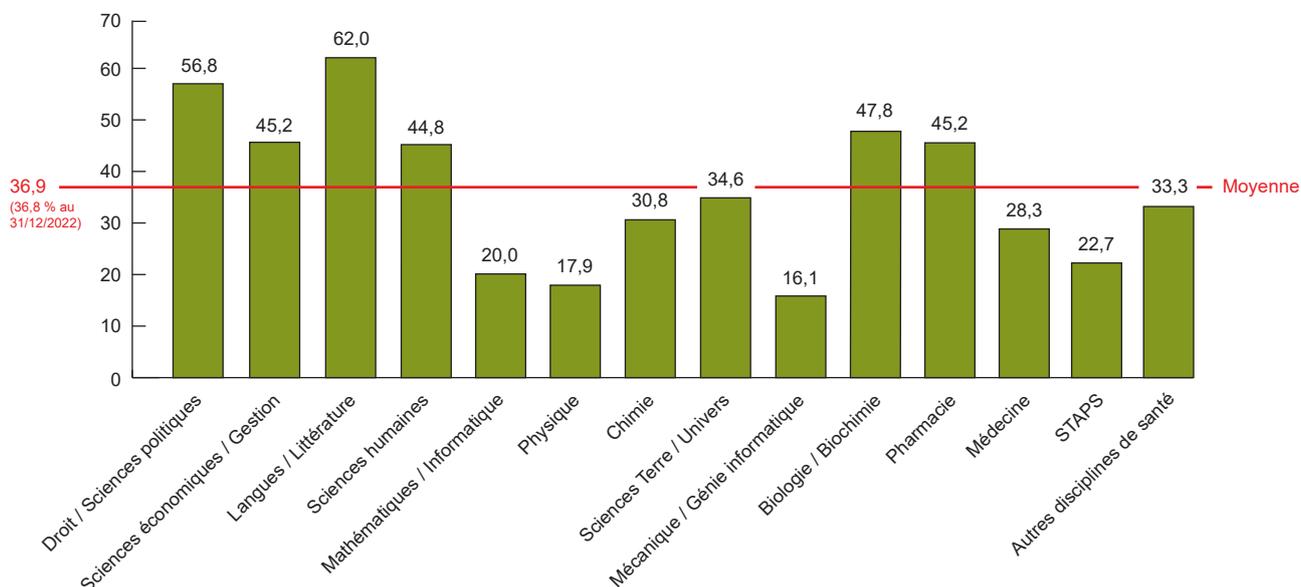
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Les disciplines du second degré sont regroupées en trois grands domaines :

- les disciplines générales,
- les disciplines relevant du domaine de la production,
- les disciplines relatives au domaine des services.

Les disciplines non spécialisées (documentation, coordination pédagogique et ingénierie, établissements et vie scolaire) sont classées à part.

Taux de féminisation par groupe de disciplines CNU (enseignants titulaires) au 31/12/2023 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

02 Emplois, effectifs et démographie

■ Personnels vacataires à l'Université de Franche-Comté selon leur statut professionnel en 2022-2023

	Nombre d'intervenants	Nombre d'heures ETD ¹³
Salariés du privé	782	9 933,00
Fonctionnaires (hors Univ. FC)	739	22 406,50
Non titulaires (hors Univ. FC)	284	8 608,50
Indépendants, chefs d'entreprise	244	10 588,50
Professions libérales	223	8 447,00
BIATSS de l'Université de FC	143	3 879,00
Personnels CHU	133	3 525,50
Étudiants	126	3 638,00
Intermittents du spectacle	44	1 667,00
Retraités	35	1 095,50
Autres	49	1 374,50
Ensemble	2 802	75 163,00

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

¹³ ETD : équivalent TD

¹⁴ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

¹⁵ Parmi les 14 enseignants en CDI, 4 sont des contractuels LRU et 10 des enseignants du second degré.

¹⁶ Les données relatives aux vacataires n'étant pas encore disponibles pour l'année 2023-2024, celles concernant les professeurs invités sont présentées pour l'année universitaire 2022-2023 afin d'avoir la même période de référence.

4.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2023, l'Université de Franche-Comté compte 1 145 BIATSS :
 - 622 personnels sont titulaires : les ITRF représentent près de 60 % de l'effectif, les BIATSS relevant de la filière administrative 29 % et les personnels des bibliothèques environ 11 %. En comparaison avec la répartition observée dans les autres universités, les personnels ITRF sont, en proportion, moins nombreux à l'Université de Franche-Comté que dans les autres établissements alors que les personnels AENES sont sur-représentés à l'Université de Franche-Comté.
 - 523 personnels sont contractuels dont 152 en CDI (118 en 2022).

Depuis une quinzaine d'années, la proportion de personnels titulaires parmi les BIATSS diminue. Ils représentaient les trois-quarts de l'effectif au milieu des années 2000, les deux-tiers en 2014 et 54 % en 2023.

La part des personnels contractuels parmi les BIATSS a donc augmenté ces dernières années à l'Université de Franche-Comté. Ils représentent 46 % de l'effectif au 31/12/2023.

L'augmentation constatée à l'Université de Franche-Comté n'est pas observée dans les Universités au niveau national où la proportion de personnels contractuels parmi les BIATSS est relativement stable et oscille entre 38 % et 42 % depuis une dizaine d'années (source : les personnels non-enseignants [BIATSS] dans les établissements publics de l'enseignement supérieur [filtre sur les Universités], Opendata, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche).

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2023

	Femmes	Hommes	Total	%
ATER	36	32	68	20,0
Lecteurs / ML	13	3	16	4,7
Doctorants ¹⁴	40	67	107	31,5
Ens. hospitalo-univ.	38	40	78	22,9
Ens. associés	11	14	25	7,4
Ens. 2 nd degré ¹⁵	25	10	35	10,3
Contractuels LRU ¹⁵	3	8	11	3,2
Total ens. contractuels	166	174	340	100,0

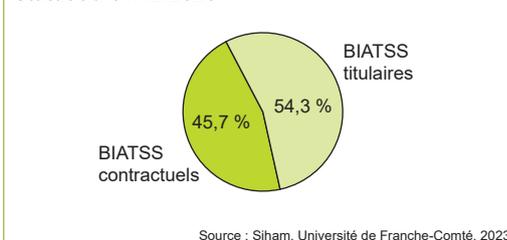
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2022-2023¹⁶ selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	4	7
Asie	1	1
Afrique	4	11
Amérique	1	1
Océanie	0	0
Ensemble	10	20

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2023, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2022 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	28,6	19,5	16,7
Filière ITRF	60,6	72,3	75,1
Filière bibliothèque	10,8	8,2	8,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2023

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
DGS	-	1	1	0,2	-	1,0	1,0
Agents comptables	1	-	1	0,2	1,0	-	1,0
Administrateurs	1	1	2	0,3	1,0	1,0	2,0
Attachés	21	5	26	4,2	20,8	5,0	25,8
Secrétaires admin.	53	7	60	9,6	50,7	7,0	57,7
Infirmiers	3	1	4	0,6	2,3	1,0	3,3
Assistants sociaux	1	-	1	0,2	1,0	-	1,0
Adjoint administratifs	72	11	83	13,3	67,3	11,0	78,3
Personnels AENES / MS ¹⁷	152	26	178	28,6	144,1	26,0	170,1
Ingénieurs de rech.	4	18	22	3,5	4,0	18,0	22,0
Ingénieurs d'études	44	44	88	14,2	41,4	43,5	84,9
Assistants ingénieurs	16	14	30	4,8	15,7	13,5	29,2
Techniciens de rech.	52	52	104	16,7	49,1	50,6	99,7
Adjoint techniques	80	53	133	21,4	76,8	49,9	126,7
Personnels ITRF	196	181	377	60,6	187,0	175,5	362,5
Conservateurs des bib.	8	1	9	1,5	7,3	1,0	8,3
Bibliothécaires	7	3	10	1,6	5,5	3,0	8,5
Bib. assist. spécialisés	14	8	22	3,5	12,1	7,8	19,9
Magasiniers	14	12	26	4,2	13,6	12,0	25,6
Personnels des bib.	43	24	67	10,8	38,5	23,8	62,3
Total BIATSS titulaires	391	231	622	100,0	369,6	225,3	594,9

¹⁷ MS : médico-sociaux

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2023

	Femmes	Hommes	Total	%
CDD (besoins temporaires)	37	19	56	10,7
CDD (besoins permanents)	173	76	249	47,6
CDD (contractuels cherch.)	23	39	62	11,9
CDI	118	34	152	29,0
Apprentis	1	3	4	0,8
Total BIATSS contractuels	352	171	523	100,0

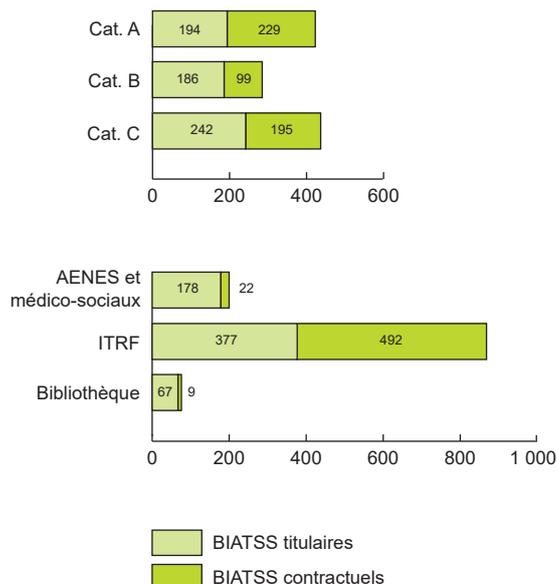
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2023

Catégorie		Femmes	Hommes	Total
		Nombre	240	183
Catégorie A	ETP	226,0	179,0	405,0
	Nombre	182	103	285
Catégorie B	ETP	170,9	100,1	271,0
	Nombre	321	116	437
Catégorie C	ETP	306,3	111,6	417,9
	Nombre	743	402	1 145
Total BIATSS	ETP	703,2	390,7	1 093,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Personnels ITRF titulaires selon la BAP au 31/12/2023

	Nombre de personnels	%
BAP A	22	5,8
BAP B	29	7,7
BAP C	29	7,7
BAP D	9	2,4
BAP E	47	12,5
BAP F	41	10,9
BAP G	109	28,9
BAP J	91	24,1
Ensemble	377	100,0

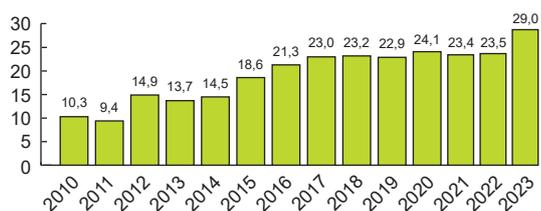
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Personnels ITRF titulaires selon la BAP et la catégorie fonction publique au 31/12/2023

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
BAP A	7	14	1	22
BAP B	19	8	2	29
BAP C	16	12	1	29
BAP D	9	-	-	9
BAP E	33	14	-	47
BAP F	20	17	4	41
BAP G	7	12	90	109
BAP J	29	27	35	91
Ensemble	140	104	133	377

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2023 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Personnels BIATSS en CDI par tranche d'âge au 31/12/2023

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	21	13,8
35-44 ans	49	32,3
45-54 ans	42	27,6
55 ans et plus	40	26,3
Ensemble	152	100,0

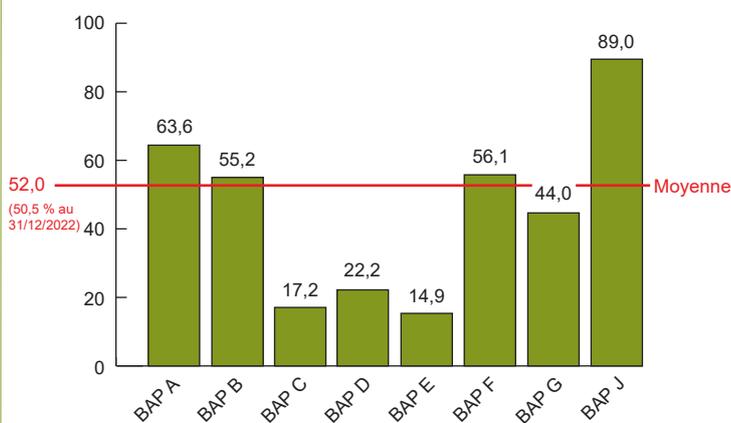
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Les Branches d'activités professionnelles

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

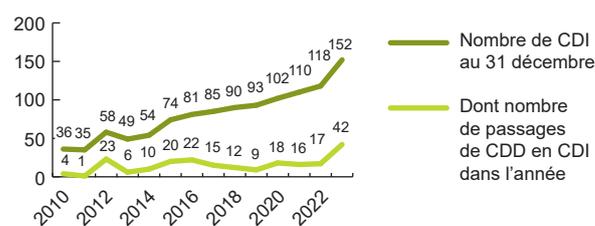
Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>

Taux de féminisation des personnels ITRF titulaires selon la Branche d'activités professionnelles (BAP) au 31/12/2023 (en %)



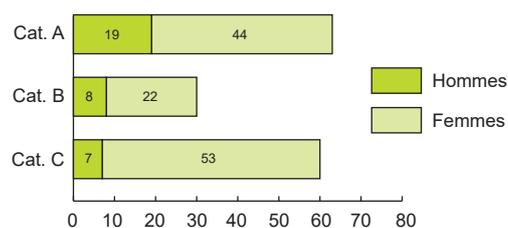
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution du nombre de BIATSS en CDI entre 2010 et 2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des BIATSS en CDI selon le genre et la catégorie fonction publique au 31/12/2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

5 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2023, 52,5 % des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48,6 % des titulaires et 60 % des contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la part des femmes est la plus importante parmi les personnels contractuels. De plus, le taux de féminisation a augmenté ces dernières années.

Chez les fonctionnaires, il a progressé de plus de cinq points entre 2000 et 2023. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 40,2 % en 2023 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la hausse a été la plus forte. Toutefois, chez les professeurs des universités, la part des femmes s'accroît depuis 2019 après avoir stagné en-dessous de 20 % (elles représentent 26,2 % de l'effectif en 2023).

Malgré cette augmentation du taux de féminisation, 60 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2023. Globalement, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2023, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 42,7 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 26,2 % des professeurs des universités (respectivement 46,6 % et 29,9 % au niveau national).

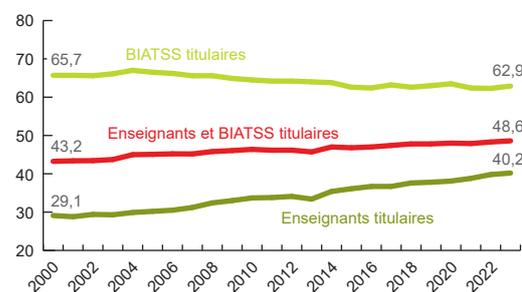
En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 39 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 17 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la moindre part de femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

■ Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2023

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	622	62,9
BIATSS contractuels	523	67,3
Enseignants titulaires	1 048	40,2
Enseignants contractuels	340	48,8
Ensemble	2 533	52,5

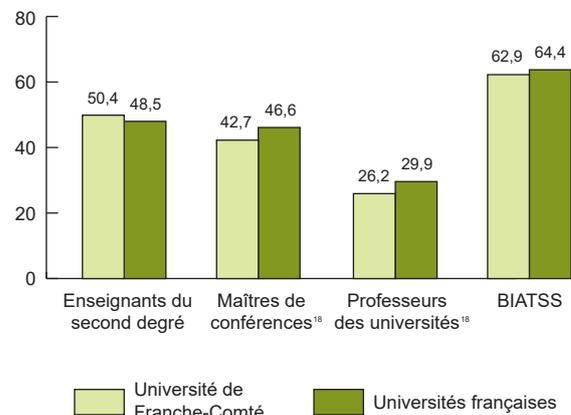
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2023 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

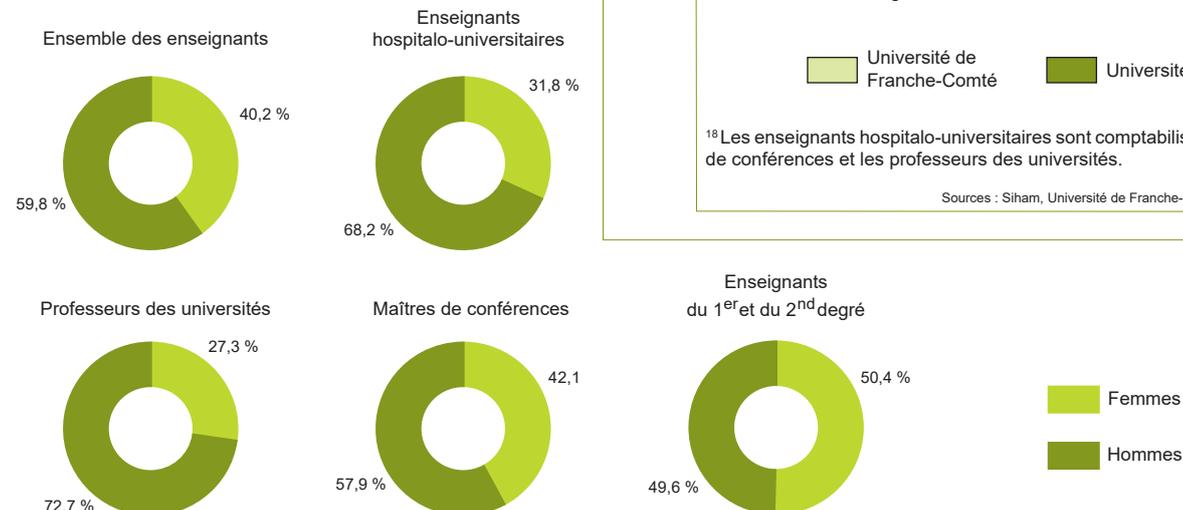
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2023 et dans les universités françaises en 2022 (en %)



¹⁸ Les enseignants hospitalo-universitaires sont comptabilisés parmi les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

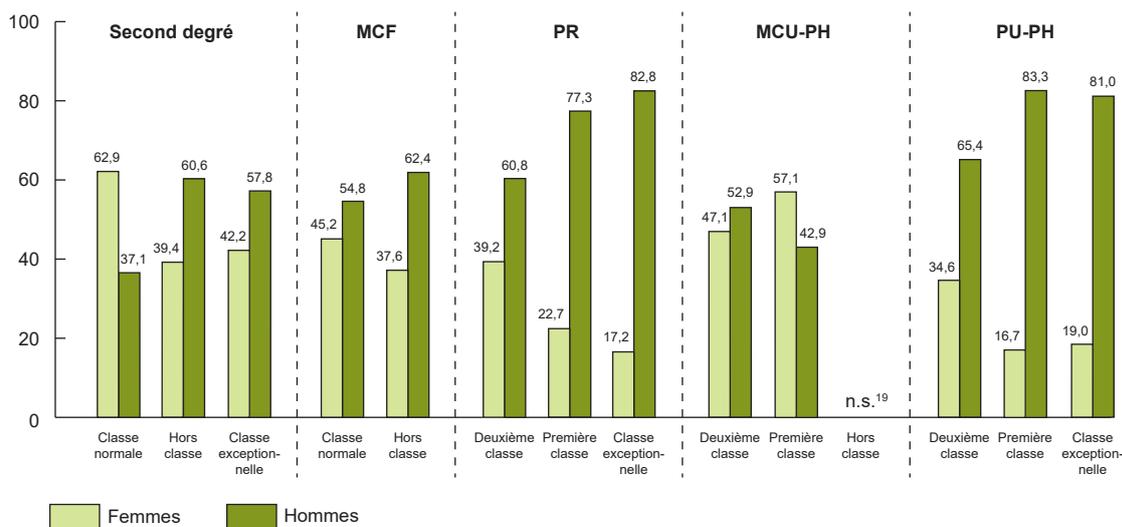
Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants titulaires de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2023 (en %)



¹⁹ n.s. : non significatif (deux enseignants-chercheurs sont concernés)

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

En ce qui concerne la place des femmes parmi les BIATSS, des différences significatives sont observées selon l'âge, la filière et la catégorie fonction publique :

- globalement, la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge : 41 % des BIATSS titulaires de moins de 35 ans sont des femmes alors qu'elles représentent près de 67 % des personnels de 55 ans et plus,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (85 % de l'effectif en moyenne, voire 92 % pour les BIATSS de 45 à 54 ans),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (69 %). Elles sont moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité malgré une présence de plus en plus importante parmi les personnels de catégorie A ces dernières années (55 % sont des femmes en 2023 contre 51 % en 2022).

■ Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2023 (en %)

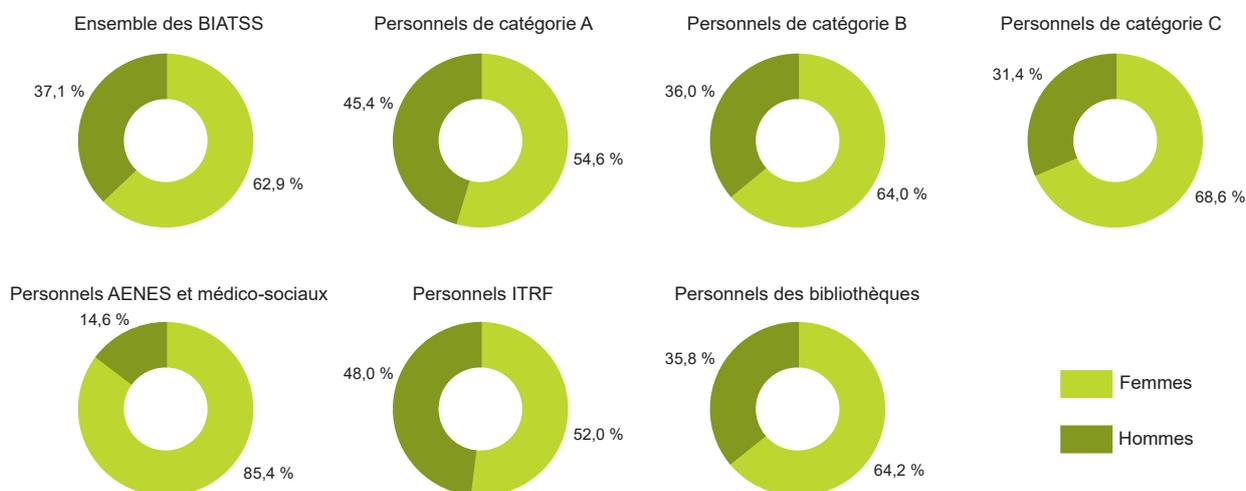
	Moins de 35 ans ²⁰	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
AENES et MS ²¹	n.s.	72,5	92,2	87,1
ITRF	33,3	48,6	53,7	56,0
Bibliothèque	n.s.	80,0	59,3	59,1
Ensemble	41,2	59,8	64,0	66,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

²⁰ Les BIATSS de moins de 35 ans sont peu nombreux : trois femmes et un homme parmi les personnels AENES et deux femmes et un homme chez les personnels des bibliothèques.

²¹ MS : Médico-sociaux

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

6 La démographie

À l'Université de Franche-Comté, comme dans les universités françaises, l'âge moyen des personnels a augmenté régulièrement au cours des dix dernières années.

Depuis 2022, il tend à se stabiliser. Il s'élève à 45,5 ans à l'Université de Franche-Comté en 2023 quel que soit le statut des personnels (45,4 ans en 2022). Il est de 49,9 ans pour les fonctionnaires (comme en 2022) et de 36,9 ans pour les contractuels (36,4 ans en 2022).

Parmi les titulaires, les personnels âgés d'au moins 45 ans sont les plus nombreux. En 2023, ils représentent près de 73 % des fonctionnaires en emploi à l'Université de Franche-Comté contre 57 % en 2013. En outre, 5 BIATSS et 30 enseignants âgés de 65 ans ou plus sont encore en activité.

L'âge moyen des personnels contractuels est de 36,9 ans. Les enseignants non titulaires sont plus jeunes que les BIATSS contractuels (33,6 ans contre 39 ans). Cela tient principalement à leur statut : les ATER, les doctorants et les chefs de clinique étant les plus représentés.

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

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

■ Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2023 et dans les universités françaises en 2022 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	5,5	8,1	3,9	4,3
35-44 ans	20,4	23,5	23,8	23,9
45-54 ans	40,7	36,8	38,3	36,8
55 ans et plus	33,4	31,6	34,0	35,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

■ Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2023

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels ²²	34,1	31	33,2	30	33,6	31
BIATSS contractuels	40,0	38	36,8	33	39,0	37
Ensemble	38,1	35	35,0	31	36,9	33

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

²² Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

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

	Université de Franche-Comté (2023)						Universités françaises (2022)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants du 2 nd degré	49,8	51	51,1	52	50,4	51	49,3	50	50,8	52	50,0	51
Maîtres de conférences	47,3	47	47,9	47	47,6	47	47,5	47	47,6	47	47,6	47
Prof. des Universités	52,1	52	54,4	55	53,8	54	53,7	54	54,8	55	54,5	55
Enseignants titulaires	48,9	49	50,7	51	50,0	50	49,2	50	50,8	51	50,1	51

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

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

	Université de Franche-Comté (2023)						Universités françaises (2022)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
AENES et médico-sociaux	51,3	52	48,0	49	50,8	52	50,3	52	48,8	50	50,1	51
ITRF	50,3	51	48,5	50	49,4	51	48,7	50	49,0	50	48,9	50
Bibliothèque	48,8	50	51,2	53	49,7	51	48,0	49	49,0	50	48,3	50
Catégorie A	49,8	50	48,5	49	49,2	50	48,3	49	48,6	49	48,4	49
Catégorie B	50,0	50	48,9	50	49,6	50	48,3	49	48,6	50	48,4	49
Catégorie C	51,3	53	48,7	52	50,5	53	50,1	52	50,0	52	50,1	52
BIATSS titulaires	50,5	52	48,7	50	49,8	51	49,0	50	49,0	50	49,0	50

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et MESRI, 2022

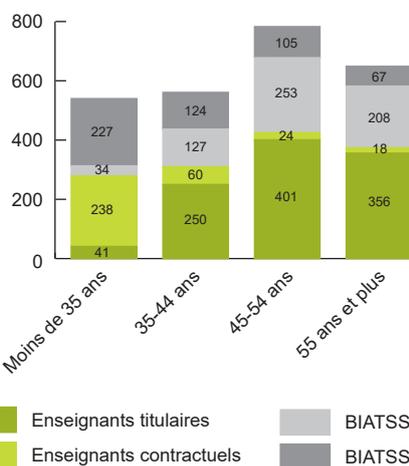
Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2015 et 2023

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
2015	47,3	47,4
2016	47,5	47,6
2017	47,8	47,9
2018	48,2	48,1
2019	48,7	48,5
2020	49,0	48,9
2021	49,6	49,3
2022	49,9	49,6
2023 ²³	49,9	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023, MESRI, 2022

²³ Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2023.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2023



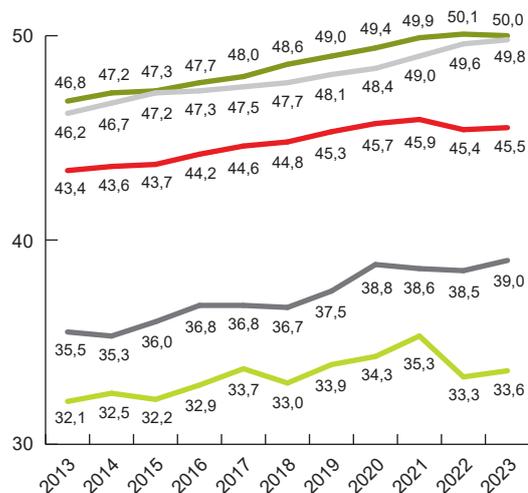
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2023

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	32	69
Maîtres de conférences	27	68
Enseignants du 2 nd degré	25	66
Enseignants titulaires	25	69
AENES et médico-sociaux	28	65
ITRF	24	68
Bibliothèque	34	63
Catégorie A	26	63
Catégorie B	28	66
Catégorie C	24	68
BIATSS titulaires	24	68
Ensemble	24	69

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2023²⁴



²⁴ Chez les enseignants contractuels, l'âge moyen a diminué entre 2021 et 2022 en raison notamment de la prise en compte des doctorants sans enseignement dans cette population.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante²⁵ au 31/12/2023

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	50,9	49,2
UFR SJEFG	49,4	49,6
UFR ST	49,3	50,9
UFR Santé	47,9	50,9
UFR STAPS	50,2	47,4
UFR STGI	49,5	50,5
IUT BV	51,0	49,8
IUT Nord Franche-Comté	48,9	49,9
ISIFC	55,7	42,5
Observatoire	53,1	-
Inspé	54,2	50,1
Services centraux	49,1	-
SeFoC'AI	44,5	-
SCD	49,8	-
SSE	49,2	-
SUP-FC	45,4	-
CLA	53,2	49,5
Ensemble	49,8	50,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

²⁵ L'âge moyen n'est pas calculé lorsque le nombre de personnels affectés dans une composante est inférieur à trois ou bien lorsque la composante ne compte pas de personnels titulaires.

En tenant compte de l'année de naissance des BIATSS et des enseignants, un taux de renouvellement des personnels de l'Université de Franche-Comté est calculé sur la base des effectifs présents au 31/12/2023. Il s'agit de fournir une estimation sachant qu'il existe un écart entre l'âge légal de départ à la retraite, qui fait référence à la réglementation, et l'âge effectif de départ.

Les calculs sont effectués en tenant compte de la réforme des retraites. En effet, à compter du 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ en retraite est progressivement relevé de deux ans (au rythme d'un trimestre par année de naissance pour les agents nés à partir du 1^{er} septembre 1961) pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

Au cours des 10 prochaines années, près de 38 % des personnels titulaires devraient être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon leurs caractéristiques démographiques, mais également selon leur statut :

- près de 45 % des personnels AENES et 46,7 % des BIATSS de catégorie C auront atteint l'âge de la retraite en 2033,
- chez les enseignants, 54 % des professeurs des universités atteindront l'âge de la retraite d'ici 2033. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés. En outre, 90 départs devraient avoir lieu dans les 5 années à venir.

BIATSS titulaires (selon la catégorie fonction publique) atteignant l'âge de la retraite dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2023)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2024-2028				Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2029-2033				Synthèse sur 10 ans (2024 à 2033)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Catégorie A	18	10	28	14,4	13	16	29	14,9	31	26	57	29,4
Catégorie B	22	8	30	16,1	20	12	32	17,2	42	20	62	33,3
Catégorie C	46	14	60	24,8	34	19	53	21,9	80	33	113	46,7
Total	86	32	118	19,0	67	47	114	18,3	153	79	232	37,3
En % des effectifs de l'Université	22,0	13,9	19,0	-	17,1	20,3	18,3	-	39,1	34,2	37,3	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

BIATSS titulaires (selon la filière) atteignant l'âge de la retraite dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2023)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2024-2028				Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2029-2033				Synthèse sur 10 ans (2024 à 2033)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
AENES	42	2	44	25,4	26	7	33	19,1	68	9	77	44,5
Médico-sociaux	1	0	1	20,0	0	0	0	0,0	1	0	1	20,0
ITRF	40	26	66	17,5	30	33	63	16,7	70	59	129	34,2
Bibliothèque	3	4	7	10,4	11	7	18	26,9	14	11	25	37,3
Total	86	32	118	19,0	67	47	114	18,3	153	79	232	37,3
En % des effectifs de l'Université	22,0	13,9	19,0	-	17,1	20,3	18,3	-	39,1	34,2	37,3	-

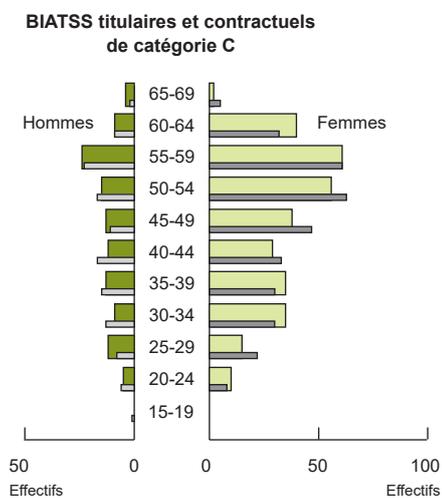
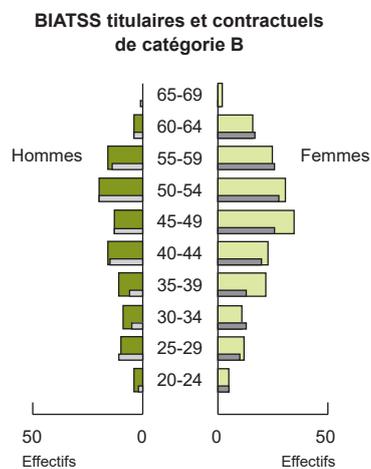
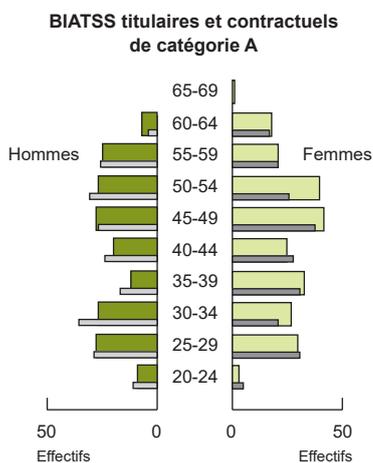
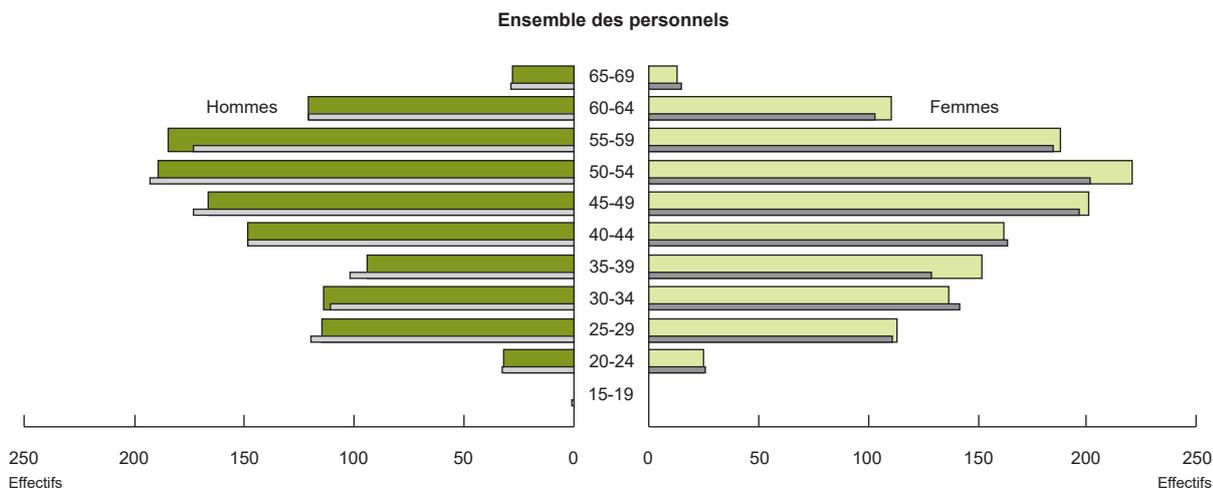
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant l'âge de la retraite dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2023)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de la retraite sur la période 2024-2028				Nb d'enseignants atteignant l'âge de la retraite sur la période 2029-2033				Synthèse sur 10 ans (2024 à 2033)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Ens. du second degré	17	27	44	17,2	29	23	52	20,3	46	50	96	37,5
MCF	32	49	81	15,9	27	42	69	13,5	59	91	150	29,4
PR	16	74	90	31,9	16	46	62	22,0	32	120	152	53,9
Total	65	150	215	20,5	72	111	183	17,5	137	261	398	38,0
En % des effectifs de l'Université	15,4	23,9	20,5	-	17,1	17,7	17,5	-	32,5	41,6	38,0	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

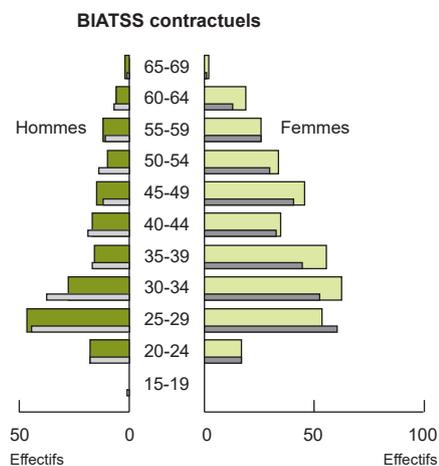
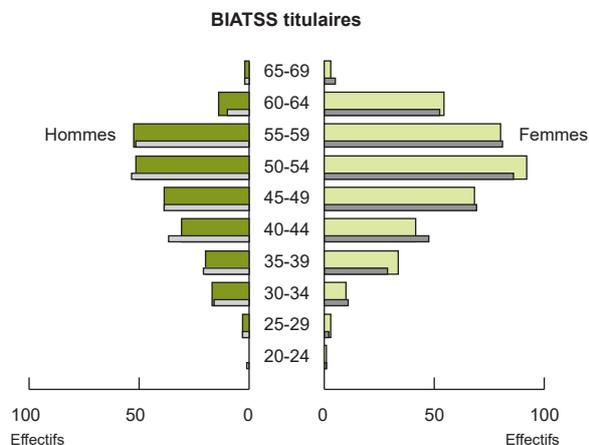
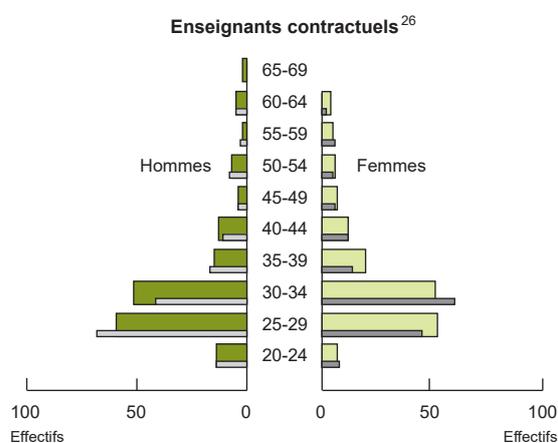
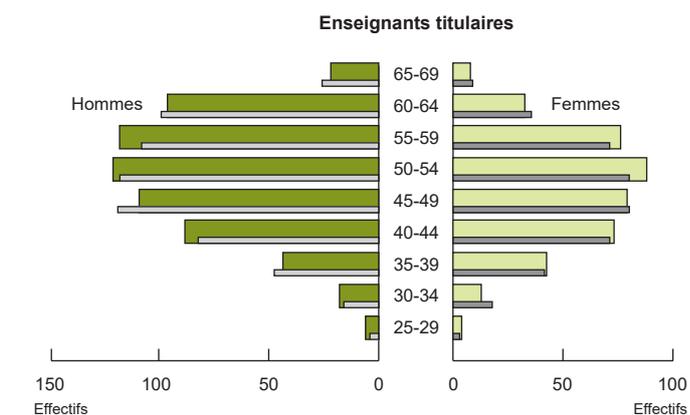
Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2023



■ Femmes 31/12/2023
■ Hommes 31/12/2023
■ Femmes 31/12/2022
■ Hommes 31/12/2022

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2023



Femmes 31/12/2023
 Hommes 31/12/2023
 Femmes 31/12/2022
 Hommes 31/12/2022

²⁶ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

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

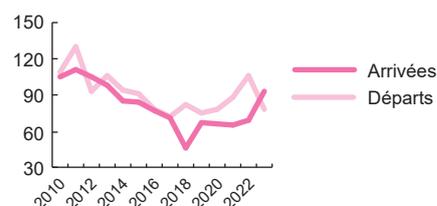
Au cours de la période 2018-2022, le nombre d'arrivées et de départs varie d'une année à l'autre, mais les sorties sont toujours les plus représentées.

En 2023, la situation s'inverse avec un nombre d'entrées supérieur au nombre de sorties. Ce constat est lié à une augmentation des arrivées dans la population enseignante (64 en 2023 contre 45 en 2022) et à une diminution des départs chez les BIATSS (31 en 2023 contre 55 en 2022).

Au total, en 2023, 78 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 93 personnels titulaires arrivent dans l'établissement.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 58 % et 17 % des départs) alors que les concours expliquent 60 % des flux entrants.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2021, 2022 et 2023

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'arrivées	33	45	64	32	24	29
Nombre de départs	35	51	47	53	55	31
Effectif moyen permanent	1 046	1 041	1 039	656	634	620
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 047	1 039	1 048	652	623	622
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 050	1 047	1 039	671	652	623
Taux de recrutement (en %)	3,2	4,3	6,2	4,9	3,8	4,7
Taux de départ (en %)	3,3	4,9	4,5	8,1	8,7	5,0
Taux de rotation (en %)	3,2	4,6	5,3	6,4	6,2	4,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

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 2023

	Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES ¹	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours (y compris BOE)	30	6	-	36	4	16	-	20	56
Mutation	2	-	-	2	2	-	2	4	6
Détachement	-	-	-	-	2	1	-	3	3
Réintégration ²	4	-	-	4	1	1	-	2	6
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	18	18	-	-	-	-	18
Temps partagé Rectorat/UFC	-	-	4	4	-	-	-	-	4
Total général	36	6	22	64	9	18	2	29	93

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

¹ Y compris deux personnels médico-sociaux arrivant par concours.

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

■ Motifs de départ des personnels titulaires³ au cours de l'année 2023

		Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	9	2	19	30	7	7	1	15	45
	Licenciement	-	-	1	1	-	-	-	-	1
	Mutation	3	-	2	5	6	1	1	8	13
	Démission	4	-	-	4	-	-	1	1	5
	Décès	1	-	-	1	-	-	-	-	1
	Intégration suite à détachement	-	-	-	-	1	1	-	2	2
Total	17	2	22	41	14	9	3	26	67	
Sorties provisoires ⁴	Détachement	2	-	2	4	1	1	-	2	6
	Disponibilité	1	-	1	2	-	3	-	3	5
	Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	-	3	6	1	4	-	5	11	
Total général	20	2	25	47	15	13	3	31	78	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

³ Les professeurs émérites qui cessent leurs activités universitaires ou scientifiques dans l'établissement ne sont pas pris en compte.

⁴ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui, après une période d'activité, partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2023. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'Université de Franche-Comté. Ne sont pas comptabilisés les personnels en délégation, en CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et mis à disposition.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2023

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	11	10
Catégorie B	7	7
Catégorie C	11	9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Âge moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2023

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,9	62,0
Femmes	64,0	64,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. Ils sont les plus nombreux chez les BIATSS où 251 arrivées et 149 départs sont enregistrés en 2023. Le flux est moins soutenu chez les enseignants : 158 entrées et 118 sorties.

Globalement, les arrivées sont stables par rapport à l'année précédente (voire en légère augmentation concernant les enseignants). Le nombre de départs diminue, surtout chez les enseignants où le taux de départ passe de 41,1 % à 35,8 %.

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2021, 2022 et 2023

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'arrivées	134	153	158	254	252	251
Nombre de départs	79	140	118	149	162	149
Effectif moyen permanent	265	341	330	468	515	519
Effectif au 31 déc. de l'année N ⁶	268	333	340	470	503	523
Effectif au 31 déc. de l'année N-1 ⁶	251	352	333	424	470	503
Taux de recrutement (en %)	50,6	44,9	47,9	54,3	48,9	48,4
Taux de départ (en %)	29,8	41,1	35,8	31,8	31,5	28,7
Taux de rotation (en %)	41,0	42,8	41,0	45,1	42,5	39,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

⁶ Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023 et 63 au 31/12/2022) sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels à partir de 2022.

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

2 Les évolutions de carrière des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

- **L'avancement d'échelon** a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement.

- **L'avancement de grade** est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

- **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 réglementaires.
- voie d'avancement dite « locale » : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade. La Présidente de l'université les attribue aux candidats remplissant les conditions réglementaires sur proposition du conseil académique restreint de l'établissement.
- voie d'avancement dite « spécifique » : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (Présidents d'Université, directeurs d'UFR...).

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

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

Les avancements de corps concernent des contingents modestes : 27 BIATSS et 19 enseignants en ont bénéficié en 2023. Les plans de repyramidages des personnels ITRF et des enseignants-chercheurs se poursuivent ; par ailleurs, les avancements de corps sont plus nombreux que l'année précédente dans la filière AENES. Concernant les avancements de grade, le nombre de promus s'élève à 136 en 2023 (46 BIATSS et 90 enseignants) contre 131 en 2022.

■ Évolutions de carrière des personnels⁷ de l'Université de Franche-Comté en 2022 et 2023

	Avancements de grade						Avancements de corps					
	2022			2023			2022			2023		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Filière AENES	11	4	15	16	0	16	1	0	1	5	1	6
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	18	12	30	18	6	24	9	8	17	15	4	19
Filière bibliothèque	4	4	8	3	3	6	2	0	2	2	0	2
Total BIATSS	33	20	53	37	9	46	12	8	20	22	5	27
Ens. second degré	8	13	21	15	17	32	2	1	3	1	0	1
Ens.-chercheurs	22	34	56	23	26	49	7	8	15	5	9	14
Ens. hospitalo-univ.	0	1	1	3	6	9	1	1	2	2	2	4
Total enseignants	30	48	78	41	49	90	10	10	20	8	11	19
Total général	63	68	131	78	58	136	22	18	40	30	16	46

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

⁷ Seules les évolutions de carrière des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'Université avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées. Sont également comptabilisés les fonctionnaires qui occupent un emploi à l'Université de Franche-Comté et qui ont bénéficié d'une évolution de carrière suite à l'obtention d'un concours.

3 Les postes ouverts aux concours en 2023

Lors de la session 2023, 28 postes de BIATSS (dont 25 de la filière ITRF) et 80 postes d'enseignants (57 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts au concours à l'Université de Franche-Comté. Par rapport à l'année 2022, le nombre de postes ouverts a augmenté de 48 % chez les enseignants et de 47 % chez les BIATSS.

Six concours ont été infructueux côté enseignants et neuf chez les BIATSS.

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2023

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis ⁸	Nombre de concours infructueux
Professeurs des Universités ⁹	21	21	0
Maîtres de conférences ⁹	36	35	1
Enseignants du 2 nd degré	23	18	5
Total	80	74	6

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

⁸ Le nombre de candidats admis est supérieur au nombre d'arrivées à l'Université (cf. p. 35) car certains personnels étaient déjà dans l'établissement auparavant. C'est le cas des maîtres de conférences qui deviennent professeurs des universités dans le cadre du repyramidage notamment. Par ailleurs, un enseignant du second degré en poste dans l'établissement a passé le concours de maître de conférences.

⁹ Professeurs des Universités et maîtres de conférences, y compris les enseignants hospitalo-universitaires.

■ Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2023

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF ¹⁰	14	7	4
Filière administrative	0	0	2
Filière bibliothèque	0	1	0
Total	14	8	6

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

¹⁰ y compris 5 postes ouverts à l'examen professionnel ASI dans le cadre du repyramidage.

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2023

	Nombre de candidats admis	Nombre de postes non pourvus ¹¹	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF ¹¹	16	1	8
Filière administrative	2	0	0
Filière bibliothèque	0	0	1
Total	18	1	9

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

¹¹ Concernant les 5 postes ouverts à l'examen professionnel ASI dans le cadre du repyramidage, 3 candidats sont admis, 2 concours sont infructueux.

04

Organisation du travail et congés des personnels

04 Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail

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

1.1 Les enseignants

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

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

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

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

1.2 Les personnels BIATSS

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

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

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

■ Volumes horaires de travail et jours de congés des personnels pour un temps complet pour l'année universitaire 2022-2023

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

Source : Livret d'accueil des personnels, Université de Franche-Comté, 2023

2 Déploiement du télétravail et caractéristiques des télétravailleurs

Avant la crise sanitaire, le recours au télétravail dans la fonction publique était très marginal. Le nouveau cadre réglementaire issu du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 et de l'accord sur le télétravail du 13 juillet 2021 a facilité son développement rapide.

2.1 La mise en oeuvre d'un accord-cadre national décliné au niveau local

Le décret du 5 mai 2020 détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il redéfinit par ailleurs le télétravail qui désigne désormais « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'accord-cadre national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé le 13 juillet 2021 et publié au Journal officiel le 3 avril 2022. Il fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs. La rédaction de cet accord à l'échelle de l'Université de Franche-Comté résulte d'une concertation menée dans le cadre d'un groupe de travail relatif au télétravail. Il a été validé par les instances au mois de mai 2022 (cf. annexe 5.2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 31 mai 2022) et est appliqué depuis le 1^{er} septembre 2022. Il fixe le cadre dans lequel doit s'inscrire chaque agent souhaitant télétravailler.

La mise en oeuvre du télétravail au sein de l'établissement s'inscrit dans une démarche de modernisation de l'organisation du travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Cette démarche vise également à favoriser l'épanouissement personnel, à augmenter l'implication personnelle et à améliorer l'efficacité des agents. Ce dispositif concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels des catégories A, B et C ayant une ancienneté minimale de 6 mois sur leur poste, sous réserve de l'éligibilité des activités.

Le télétravail repose sur 4 principes : le volontariat (l'agent doit en faire la démarche), l'alternance entre travail sur site et télétravail, l'usage des outils numériques et la réversibilité du télétravail par l'employeur ou l'agent concerné.

2.2 Les BIATSS en télétravail à l'Université de Franche-Comté en 2023

Au 31 décembre 2022, 472 personnels exerçaient ponctuellement leur activité en télétravail. Avant l'été 2023, une nouvelle campagne de recensement des demandes de télétravail a été organisée.

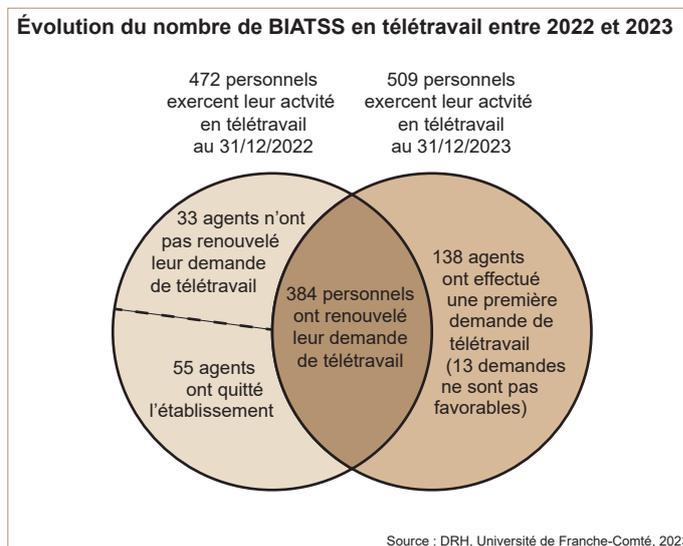
Parmi les 472 personnels concernés par le télétravail au cours de l'année universitaire 2022-2023, 384 ont procédé à un renouvellement pour l'année suivante, 55 ont quitté l'établissement et 33 ne télétravaillent plus, par choix ou suite à un changement de poste. Par ailleurs, 138 nouvelles demandes ont été effectuées au titre de l'année 2023-2024. Toutes ont été validées sauf 13 pour lesquelles l'avis du chef de service et/ou du Directeur général des services était défavorable. Ainsi, au 31 décembre 2023, 509 agents télétravaillent ponctuellement, soit 45 % des BIATSS titulaires et contractuels.

Parmi eux, 43 % ont choisi de travailler à distance un jour par semaine et 28 % deux journées. Les autres ont principalement demandé une demi-journée ou un jour et demi. En outre, 15 personnels télétravaillent plus de deux jours par semaine, pour des raisons médicales notamment.

Au total, pour 509 BIATSS, 685 jours sont en théorie télétravaillés par semaine, soit 29 455 jours par an (ce calcul est réalisé sur la base de 43 semaines de travail sur une année¹). Il s'agit cependant d'une estimation car il n'est pas obligatoire d'utiliser l'ensemble des jours de télétravail définis annuellement. Les agents sollicitant du télétravail ont par ailleurs la possibilité de bénéficier de 4 jours flottants. Près de 85 % des personnels concernés par le télétravail ont demandé les 4 journées.

Une indemnité de 2,88 euros par jour de télétravail est attribuée aux personnels, dans la limite d'un montant de 253,44 euros annuels (cf. décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail). Elle est versée trimestriellement. Pour l'année 2023, 22 547 jours de télétravail ont été déclarés par les personnels, soit un montant annuel de 64 935 euros (source : KA-KX RAPESUP).

¹ Un agent à temps complet effectue au minimum 36h52 par semaine à l'Université de Franche-Comté. Il bénéficie de 45 jours de congés, soit environ 9 semaines. Sur 52 semaines par an, il travaille donc 43 semaines.



04 Organisation du travail et congés des personnels

Les BIATSS concernés par le télétravail sont principalement des femmes (75 % de l'effectif), des fonctionnaires (59 % des agents en télétravail) et des personnels de catégorie A (42 % de l'effectif). Les BIATSS de moins de 35 ans sont les moins représentés (21 %) alors que ceux âgés de 45 à 54 ans sont, en proportion, les plus nombreux (33 %). Plus des trois quarts des agents travaillent sur les sites de la Bouloie et du Centre ville, et notamment au sein des services centraux, à l'UFR ST et à l'UFR SLHS. En outre, la part des BIATSS en télétravail varie d'une composante à l'autre : de 10 % au SSE à 100 % aux PUFC. Pour autant, ces constats sont à relativiser en fonction de l'effectif de la composante et des activités des BIATSS, éligibles ou non au télétravail.

En moyenne, dans l'hypothèse où les conditions de circulation sont normales, les BIATSS en télétravail accèdent à leur lieu de travail en 20 minutes (trajet aller). Toutefois, la moitié d'entre eux résident à moins de 16 minutes du site d'affectation, c'est-à-dire à moins de 11 km. En outre, un quart des BIATSS en télétravail sont domiciliés à plus de 24 minutes de leur lieu de travail, soit à plus de 21 km.

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le nombre de jours hebdomadaires accordés en 2023

	Nombre de BIATSS concernés	Nombre de jours théoriques télétravaillés par semaine
0 jour ²	3	0,0
0,5 jour	56	28,0
1 jour	222	222,0
1,5 jours	69	103,5
2 jours	144	288,0
2,5 jours	9	22,5
3 jours	4	12,0
4,5 jours	1	4,5
5 jours	1	5,0
Ensemble	509	685,5

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le genre en 2023

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Femmes	74,7	64,9
Hommes	25,3	35,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le nombre de jours flottants annuels accordés en 2023

	Nombre de BIATSS	%
0 jour	32	6,3
1 jour	30	5,9
2 jours	13	2,5
3 jours	3	0,6
4 jours	431	84,7
Ensemble	509	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2023

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ³ du site)
Belfort-Montbéliard	50	37,3
Besançon Bouloie	237	45,5
Besançon Centre ville	155	51,7
Besançon H ^{ts} du Chazal	51	37,0
Besançon Montjoux	16	55,2
Ensemble	509	44,5

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS en télétravail par composante en 2023

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ³ de la composante)
UFR SLHS	39	41,5
UFR SJEFG	18	51,4
UFR ST	59	41,0
UFR Santé	39	36,1
UFR STAPS	14	51,9
UFR STGI	23	60,5
IUT BV	9	19,6
IUT Nord FC	25	43,9
ISIFC	5	71,4
Observatoire	10	62,5
Inspé	16	39,0
SAIC	9	12,9
Services centraux	140	57,9
SeFoC'AI	31	96,9
SCD	30	29,7
SSE	2	10,5
SUP-FC	14	60,9
CLA	22	56,4
PUFC	4	100,0
Ensemble	509	44,5

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

² Trois personnels ont effectué une demande de télétravail uniquement pour bénéficier des 4 jours flottants.

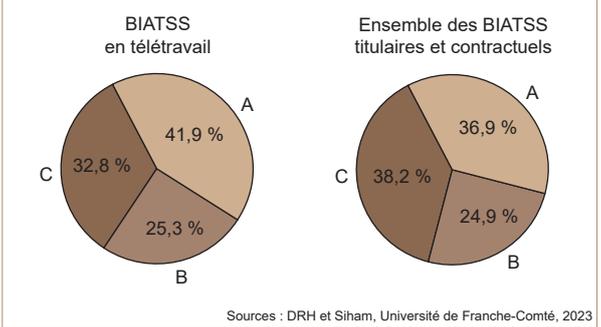
³ Les personnels en télétravail sont rapportés à l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels du site d'affectation ou de chaque composante.

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur tranche d'âge en 2023

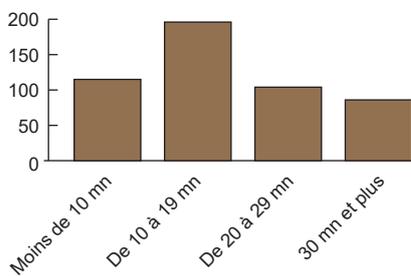
	BIATSS en télétravail (en %)	BIATSS titulaires et contractuels à l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	20,6	22,8
De 35 à 44 ans	24,4	21,9
De 45 à 54 ans	33,0	31,3
55 ans et plus	22,0	24,0
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2023



■ Nombre de BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁵ (en minutes) au lieu de travail en 2023 (trajet aller)



■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur statut en 2023

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Titulaires	58,9	54,3
Contractuels	41,1	45,7
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Temps d'accès⁵ moyen au lieu de travail pour les BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2023 (trajet aller)

Site d'affectation	Temps d'accès moyen (en minutes)
Belfort-Montbéliard ⁴	21
Besançon Bouloie	19
Besançon Centre ville	20
Besançon Hauts du Chazal	20
Besançon Montjoux	15
Ensemble	20

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

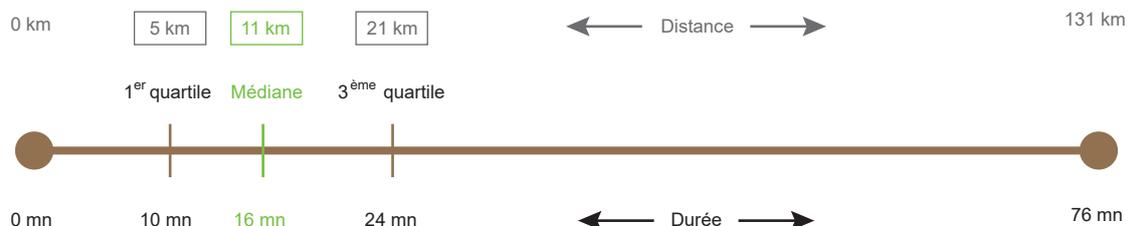
⁴ Les sites de Belfort et Montbéliard sont globalisés dans ce tableau, toutefois les calculs de temps d'accès ont été réalisés avec l'adresse exacte du lieu d'affectation.

■ Commune de résidence des BIATSS en télétravail affectés sur un site bisontin en 2023

Commune	Nombre de BIATSS	%
Besançon	200	43,6
Commune du Grand Besançon	123	26,8
Autre commune	136	29,6
Ensemble	459	100,0

Sources : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁵ au lieu de travail en 2023 (trajet aller en minutes et en kilomètres)



Notes de lecture :

- un quart des BIATSS en télétravail réside à moins de 10 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 5 km,
- la moitié des BIATSS en télétravail réside à moins de 16 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 11 km,
- les trois-quarts des BIATSS en télétravail résident à moins de 24 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 21 km.

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

⁵ Les calculs de temps d'accès sont effectués sur mappy.fr. Il s'agit d'un transport en voiture, du trajet le plus rapide, sans retard suite à un trafic intense ou perturbé.

3 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

- lorsque le nombre de jours comptabilisés en fin d'année sur le CET est inférieur ou égal à 15, l'agent doit obligatoirement utiliser ces jours sous forme de congés,
- lorsque le CET compte plus de 15 jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent, à la demande de l'agent, être en tout ou partie indemnisés, et/ou maintenus sur le CET (une alimentation complémentaire de 10 jours maximum par an est possible), et/ou pris en compte au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

À partir du 1^{er} janvier 2024, le montant des jours indemnisés dans le cadre d'un compte épargne-temps seront revalorisés (arrêté publié au Journal officiel le 29 novembre 2023).

En 2023, 26 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté (il peut s'agir d'une ouverture de compte ou bien d'une arrivée dans l'établissement avec un transfert de CET). En outre, 13 CET ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'université (départ à la retraite, mutation, fin de contrat, démission...). Au total, 215 BIATSS (dont 38 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 202 l'année précédente. À l'IUT BV, les bénéficiaires d'un CET sont peu représentés (2,9 % des BIATSS titulaires). À l'inverse, au CLA, plus de 60 % de l'effectif dispose d'un CET.

Parmi les bénéficiaires :

- 47 % sont des BIATSS de catégorie A (alors qu'ils représentent 37 % des BIATSS titulaires et contractuels),
- 62 % sont des femmes (contre 65 % parmi les BIATSS titulaires et contractuels),
- 74 % ont 45 ans ou plus (55 % des BIATSS titulaires et contractuels sont dans ce cas).

Au 31 décembre 2023, 4 601 jours sont épargnés (hors consommation de jours relatifs à l'année 2023), soit 269 jours de plus que l'année précédente. Cette augmentation est liée, d'une part à un accroissement du nombre de jours déposés (1 020 en 2023 contre 819 en 2022), et d'autre part à une diminution du nombre de jours utilisés et notamment de jours indemnisés.

À l'Université de Franche-Comté, les jours de congés épargnés sont, soit maintenus sur le CET, soit utilisés par les personnels, notamment dans le cadre d'une indemnisation. En 2023, 572 jours relatifs à l'année 2022 ont été indemnisés pour un montant de 64 440 euros (58 agents, dont 13 contractuels, sont concernés). Les personnels de catégorie A représentent 57 % des bénéficiaires et perçoivent les deux tiers du montant total.

■ Nombre de CET et de jours épargnés (hors utilisation 2023) au 31/12/2023

Par rapport à l'année précédente, le nombre de jours indemnisés a diminué (- 98 jours, soit 8 400 euros de moins). Les agents de catégorie C sont les premiers concernés par cette baisse avec un nombre de jours indemnisés divisé par 2.

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	58	43	101	1 401,5	1 003,0	2 404,5
Catégorie B	37	22	59	742,5	417,0	1 159,5
Catégorie C	38	17	55	769,0	268,0	1 037,0
Ensemble	133	82	215	2 913,0	1 688,0	4 601,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

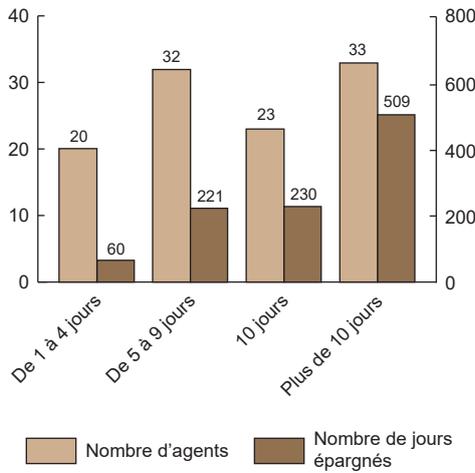
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2023

	Nombre de CET			Personnels titulaires bénéficiaires d'un CET ⁶ (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
	Femmes	Hommes	Total		
Moins de 35 ans	6	8	14	4,0	5,5
De 35 à 44 ans	23	18	41	18,1	20,4
De 45 à 54 ans	56	33	89	43,5	40,7
55 ans et plus	48	23	71	34,4	33,4
Ensemble	133	82	215	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

⁶ Les BIATSS contractuels, qui représentent 17,7 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte. La répartition des bénéficiaires d'un CET selon la tranche d'âge serait peu différente, mais difficilement comparable avec la répartition de l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels de l'établissement, les agents contractuels étant plus jeunes que les titulaires.

Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2023 et nombre de jours épargnés en 2023 par ces personnels



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Part de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2023

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	79	40,7
Catégorie B	51	27,4
Catégorie C	47	19,4
Ensemble	177	28,5

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Jours de congés non pris en 2022 indemnisés en 2023

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	315,0	42 525,0
Catégorie B	176,0	15 840,0
Catégorie C	81,0	6 075,0
Ensemble	572,0	64 440,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Nombre de jours épargnés au cours de l'année 2023

	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	307	239	546
Catégorie B	162	129	291
Catégorie C	134	49	183
Ensemble	603	417	1 020

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Utilisation des jours des CET en 2023

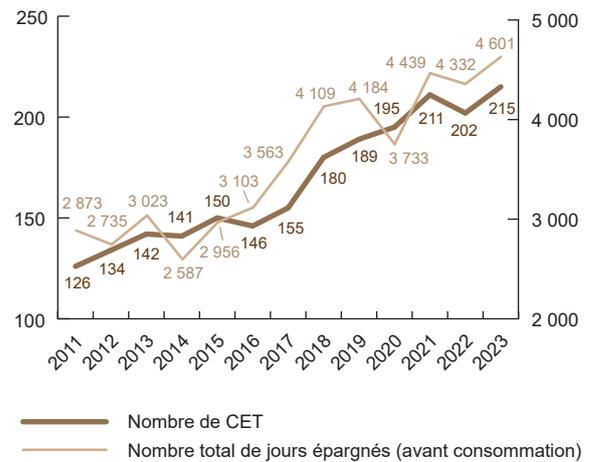
	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Conversion en points RAFP ⁷	17	19	36
Utilisation sous forme de congés	0	0	0
Indemnisation (exercice 2024) ⁸	308	210	518
Maintien sur le CET	2 588	1 459	4 047
Ensemble	2 913	1 688	4 601

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

⁷ Retraite additionnelle de la fonction publique.

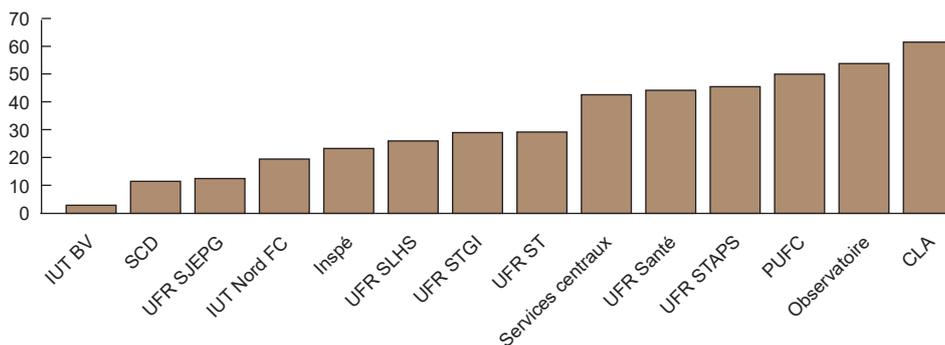
⁸ Il s'agit de prévisions basées sur les demandes des agents.

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés depuis 2011



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Proportion de bénéficiaires⁹ d'un CET par structure d'affectation¹⁰ en 2023 (en %)



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Zoom sur les 38 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - 58 % sont des BIATSS de catégorie A,
 - 60 % sont des femmes,
 - 58 % ont 45 ans ou plus,
 - les deux tiers sont affectés au SAIC, aux services centraux et à l'UFR ST.

⁹ Les BIATSS contractuels, qui représentent 17,7 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

¹⁰ Ce ratio résulte du rapport entre le nombre de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET et le nombre total de BIATSS titulaires pour chaque composante.

4 Le temps complet et le temps incomplet

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

À l'Université de Franche-Comté, près de 90 % des personnels travaillent à temps plein. Le temps partiel concerne 7 % des agents et le temps incomplet 3 %.

¹¹ 26 agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2023 sont comptabilisés parmi les personnels à temps partiel dans ce tableau.

¹² Les doctorants sans enseignement (62 au 31/12/2023) sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

■ Répartition des personnels selon le type d'emploi occupé au 31/12/2023

	Temps complet		Temps incomplet	Ensemble
	Temps plein	Temps partiel ¹¹		
Enseignants titulaires	1 021	27	0	1 048
BIATSS titulaires	517	105	0	622
Enseignants contractuels ¹²	302	0	38	340
BIATSS contractuels	452	38	33	523
Ensemble	2 292	170	71	2 533

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

4.1 Le travail à temps plein

Au 31/12/2023, 2 292 personnels travaillent à temps plein, soit 93 % des BIATSS et enseignants à temps complet. Les femmes sont aussi représentées que les hommes parmi les personnels à temps plein (respectivement 1 149 et 1 143).

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 144 agents travaillent à temps partiel au 31/12/2023, soit 5,7 % de l'ensemble des personnels. Par rapport à l'année précédente, les effectifs ont légèrement diminué : 37 personnels à temps partiel au 31/12/2022 ne sont plus concernés au 31/12/2023 (9 ont quitté l'établissement et 28 ont repris à temps plein) ; par ailleurs, 30 nouvelles demandes (toutes acceptées) ont été effectuées au cours de l'année 2023.

Le recours au temps partiel varie selon le type de population. Sont concernés :

- 1,9 % des enseignants titulaires,
- 14,5 % des BIATSS titulaires,
- 6,5 % des BIATSS contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le temps partiel sur autorisation est le plus répandu : 113 personnels sont concernés. Par ailleurs, 26 agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant et 5 d'un temps partiel au titre d'un handicap.

Si la quotité de travail peut varier entre 50 et 90 %, les personnels travaillent le plus fréquemment à 80 % : plus des trois quarts sont dans ce cas en 2023. Ils sont en outre 8 % à exercer leurs fonctions à 90 %.

■ Évolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel entre 2016 et 2023

	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Enseignants titulaires	17	17	20	20	23	20	23	20
BIATSS titulaires	120	114	109	131	127	105	103	90
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	17	14	20	23	20	22	25	34
Ensemble	154	145	149	174	170	147	151	144

Source : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2016 à 2023

■ Évolution du nombre de personnels à temps partiel : départs, reprise à temps plein et nouvelles demandes en 2023

	Nombre de personnels à temps partiel au 31/12/2022	Nombre de personnels à temps partiel en 2022 ayant quitté l'établissement en 2023 ¹³ (retraite, mutation...)	Nombre de personnels ayant repris à temps plein en 2023	Nombre de nouveaux personnels à temps partiel au 31/12/2023	Nombre total de personnels à temps partiel au 31/12/2023
Enseignants titulaires	23	4	5	6	20
BIATSS titulaires	103	3	17	7	90
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	25	2	6	17	34
Ensemble	151	9	28	30	144

¹³ Il s'agit de départs provisoires (détachement, disponibilité...) ou définitifs.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2023

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	23	1	24
Femmes	87	33	120
Ensemble	110	34	144

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Au 31/12/2023, 83,3 % des personnels à temps partiel sont des femmes. Le taux de féminisation est stable par rapport à 2022, mais il reste inférieur à celui observé en 2019 (86 %). Chez les BIATSS, le temps partiel concerne majoritairement des femmes alors que chez les enseignants titulaires, la distribution est presque équilibrée.

La répartition par âge des personnels à temps partiel a évolué par rapport à l'année précédente. La part des agents âgés de moins de 45 ans a augmenté (près de 44 % de l'effectif en 2023 contre 37 % en 2022). Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les personnels de 45 ans et plus sont en revanche moins nombreux (56 % en 2023 contre 63 % en 2022). Toutefois, un quart des personnels à temps partiel a plus de 55 ans. Certains réduisent leur activité professionnelle pour allier travail et contraintes liées à l'âge dans un contexte où l'âge moyen de départ à la retraite ne cesse d'augmenter.

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2023

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Moins de 35 ans	15	1	16	11,1
De 35 à 44 ans	39	8	47	32,6
De 45 à 54 ans	37	8	45	31,3
55 ans et plus	29	7	36	25,0
Ensemble	120	24	144	100,0

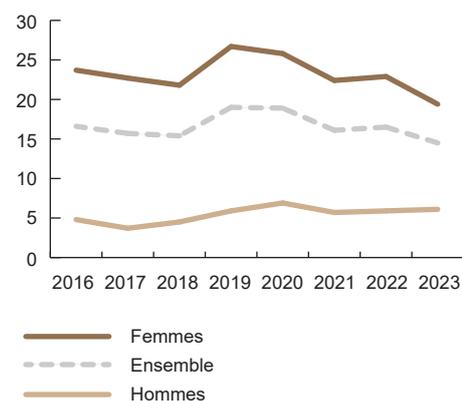
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2023

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	4	-	4	100,0
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	4	-	4	100,0
	80 %	59	11	70	84,3
	90 %	6	2	8	75,0
	Sous-total	76	14	90	84,4
Enseignants titulaires	50 %	4	2	6	66,7
	60 %	-	-	-	-
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	4	6	10	40,0
	90 %	2	1	3	66,7
	Sous-total	11	9	20	55,0
BIATSS contractuels	50 %	1	-	1	100,0
	60 %	1	-	1	100,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	29	1	30	96,7
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	33	1	34	97,1
Ensemble		120	24	144	83,3

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

04 Organisation du travail et congés des personnels

Les personnels à temps partiel étant principalement des BIATSS titulaires, un focus est réalisé concernant cette population. Le recours au temps partiel est analysé selon la catégorie fonction publique : 9,8 % des BIATSS de catégorie A travaillent à temps partiel, 19,4 % des personnels de catégorie B et 14,5 % des agents de catégorie C. Par rapport à l'année 2022, une diminution de la part des BIATSS à temps partiel est observée au sein des catégorie A et C.

Au niveau national, les personnels à temps partiel sont, en proportion, moins nombreux et se répartissent différemment : plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des personnels à temps partiel diminue : 5,4 % des effectifs de catégorie C exercent à temps partiel, 2,7 % en catégorie B et 1,3 % en catégorie A (source : remontées RHSUPINFO au 31/12/2022).

Des disparités sont par ailleurs observées selon les filières. Si les personnels AENES et ITRF sont, en proportion, les moins nombreux à travailler à temps partiel (respectivement 14 % et 12,7 % de l'effectif), les personnels des bibliothèques sont sur-représentés : 25,4 % sont concernés.

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2018 et 2023

	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Filière AENES	17,0	21,9	20,6	15,5	13,7	14,0
Catégorie A	9,1	14,7	11,4	5,7	6,1	8,6
Catégorie B	24,3	27,5	24,6	16,1	15,0	15,0
Catégorie C	14,9	20,5	21,0	18,6	15,6	15,7
Filière ITRF	12,1	15,4	16,1	14,7	16,1	12,7
Catégorie A	7,5	10,5	10,7	10,7	12,0	6,4
Catégorie B	12,2	15,1	17,9	14,7	18,4	18,3
Catégorie C	15,9	19,8	19,7	18,2	18,4	15,0
Filière bibliothèque	29,2	31,0	30,0	26,1	27,9	25,4
Catégorie A	28,6	35,0	30,0	31,6	35,0	36,8
Catégorie B	43,5	47,8	50,0	40,0	45,0	36,4
Catégorie C	17,8	14,3	14,3	13,3	10,7	7,7
Ensemble	15,4	19,0	18,9	16,1	16,5	14,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2018 à 2023

4.3 Le travail à temps incomplet

Dans la fonction publique d'État, les emplois à temps incomplet sont créés pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. Le travail à temps incomplet peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

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

Au 31/12/2023, 8,2 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (11,2 % des enseignants et 6,3 % des BIATSS). Au total, 71 agents sont concernés (59 en 2022, 74 en 2021).

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

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans 70 % des cas et travaillent notamment à 50 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2023

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	18	6	24	75,0
	60 %	1	0	1	100,0
	70 %	4	4	8	50,0
	Sous-total	23	10	33	69,7
Enseignants contractuels	50 %	20	18	38	52,6
	Sous-total	20	18	38	52,6
Ensemble		43	28	71	60,6

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

4.4 Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2023, 41 personnels (23 BIATSS titulaires, 9 enseignants titulaires, 8 BIATSS contractuels et 1 enseignant contractuel) ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (31 au cours de l'année 2022).

5 Les congés annuels des personnels BIATSS

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

5.1 Les congés pris au cours de l'année 2023

En 2023, 33 622 jours de congés annuels et 5 402 jours de reliquats relatifs à l'année 2022 ont été pris par les BIATSS titulaires et contractuels, soit, en moyenne, respectivement 32,5 et 8 jours par agent. Il faut ajouter 11,8 heures de fractionnement et 9 jours fériés pour chaque personnel.

■ Nombre de jours de congés et d'heures de fractionnement pris par les personnels BIATSS¹⁴ en 2023

	Congés annuels ¹⁵ pris en 2023 (jours posés et validés)	Reliquats 2022 pris en 2023 (jours posés et validés)	Fractionnement ¹⁵ pris en 2023 (heures posées et validées)
Effectif	1 035	673	869
Nombre de jours (ou d'heures)	33 622	5 402	10 258
Moyenne par agent (jours / heures)	32,5	8,0	11,8

Source : Libertempo, Université de Franche-Comté, 2023

¹⁴ L'utilisation de Libertempo est facultative pour les contractuels de moins de 10 mois.

¹⁵ Les congés annuels et les heures de fractionnement posés et validés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 intègrent les jours et les heures pris en 2023 au titre de l'année universitaire 2023-2024.

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2023

Le dispositif du don de jours permet à un agent public (fonctionnaire ou contractuel) de renoncer, sous conditions, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (RTT ou congés annuels) au profit d'un collègue parent d'un enfant malade, aidant familial ou dont l'enfant dont il a la charge vient de décéder. Un don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Le congé peut être fractionné. Sa durée est par ailleurs plafonnée à 90 jours par an.

En 2023, un personnel BIATSS de catégorie B a renoncé à 4 jours de congés annuels qu'il a donnés à un collègue de sa composante.

5.3 Les congés bonifiés attribués en 2023

Tous les deux ans, un congé bonifié (constitué de jours de congés annuels, de jours de RTT et/ou de jours épargnés sur un compte épargne temps) peut être accordé aux fonctionnaires ou aux contractuels en CDI originaires d'un département-région d'outre-mer et affectés en métropole sous réserve de justifier que le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent se trouve dans le territoire d'outre-mer. Les frais de transport sont pris en charge par l'employeur. D'une durée maximale de 31 jours consécutifs auxquels peuvent s'ajouter des délais de route, il est accordé après demande effectuée auprès du service des ressources humaines.

En 2023, un congé bonifié de 32 jours a été attribué à un personnel enseignant de l'établissement.

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

Il convient de distinguer les absences, les congés liés aux évènements de la vie, les congés pour garde occasionnelle d'enfant et les congés spécifiques des enseignants-chercheurs. Les arrêts de travail consécutifs à des accidents sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

6.1 Les absences

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

- **Le congé parental** est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière du fonctionnaire.

Au cours de l'année 2023, 49 personnels titulaires étaient en disponibilité et 7 agents contractuels ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Par ailleurs, 3 femmes étaient en congé parental en 2023.

■ Nombre de personnels en disponibilité ou en congé parental en 2022 et 2023

	2022				2023			
	Disponibilité		Congé parental		Disponibilité		Congé parental	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens. titulaires	15	14	0	0	14	11	0	0
BIATSS titulaires	14	16	3	0	13	11	1	0
Ens. contractuels	1	0	0	0	1	0	0	0
BIATSS contractuels	7	0	2	0	5	1	2	0
Ensemble	37	30	5	0	33	23	3	0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

- **Le congé de formation professionnelle** est un congé où l'agent (titulaire ou contractuel) cesse totalement d'exercer son activité pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle. La durée de ce congé est fixée à 3 ans maximum (5 ans dans certains cas). Les agents en CFP perçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé (pendant deux ans s'ils bénéficient d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle). En 2023, deux congés de formation professionnelle ont été attribués à deux BIATSS pour une durée totale de 140 jours.

6.2 Les congés liés aux évènements de la vie

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

6.2.1 Les différents types de congés

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

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

- *le congé de longue maladie (CLM)* : il est accordé, après avis du conseil médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les 2 années suivantes ;

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

- *le congé de maladie* : en cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, un dentiste ou une sage-femme, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie. Le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service) ;
- *le congé de grave maladie* : il est accordé, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant un traitement et des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

- **Le congé de maternité** : une femme enceinte en position d'activité, de détachement ou de congé parental peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent contractuel. La durée du congé est fixée à 16 semaines pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant, à 26 semaines pour le 3^{ème} enfant et les suivants. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

- **Le congé d'adoption** : le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Depuis le 1^{er} juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020), le congé a été allongé, il dure au minimum 16 semaines. Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé de paternité** : en cas de naissance d'un enfant, il est accordé, sur demande du père, fonctionnaire ou agent non titulaire (ou éventuellement de la personne vivant en couple avec la mère), pour une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissances multiples). Le congé de paternité a été allongé depuis le 1^{er} juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020). Il est assimilé à une période d'activité.

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

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

En 2023, près du quart des personnels a bénéficié d'un congé : 606 individus sont concernés (392 titulaires et 214 contractuels), soit 29 % de moins que l'année précédente. Les différents types de congés ont généré 23 495 jours d'arrêt au cours de l'année (- 6 700 par rapport à 2022), équivalant à 4,5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. Les valeurs observées en 2023 sont bien inférieures à celles constatées l'année précédente. Deux principales causes permettent d'expliquer ce phénomène : d'une part une diminution de 30 % du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire, et d'autre part une baisse de 40 % des personnels en congé de maternité ou d'adoption, soit au total 4 570 jours d'arrêt en moins. Les BIATSS et les enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, sont tous concernés par ces évolutions.

Les personnels en congé de maladie ordinaire sont moins nombreux en 2023 que l'année précédente car l'année 2022 était atypique : elle a été marquée par un accroissement des absences en raison de la Covid-19. Les arrêts de 7 à 15 jours occupaient d'ailleurs une place importante (749 arrêts, soit 51 % des arrêts) alors qu'en 2023, ils sont au nombre de 354 (31 % de l'ensemble des arrêts).

Pour les congés ordinaires de maladie, 670 jours de carence ont été imputés aux agents pour un montant brut de 54 134 euros en 2023.

■ **Nombre de jours de carence¹⁶ imputés aux agents titulaires et contractuels et montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence en 2023**

			Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
Enseignants	Catégorie A	Femmes	94	10 549,2
		Hommes	49	6 688,5
BIATSS	Catégorie A	Femmes	79	6 899,4
		Hommes	56	5 018,5
	Catégorie B	Femmes	91	6 180,0
		Hommes	37	2 652,0
	Catégorie C	Femmes	190	11 540,2
		Hommes	74	4 606,4
	Sous-total	Femmes	360	24 619,6
		Hommes	167	12 276,9
Enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels	Femmes	454	35 168,8	
	Hommes	216	18 965,4	
Ensemble			670	54 134,2

Source : KA-KX, Université de Franche-Comté, 2023

¹⁶ Dans quelques cas, les montants retenus en 2023 correspondent à des jours de carence imputés aux agents en 2022.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés¹⁷ des personnels¹⁸ de l'Université en 2022 et en 2023

	Nombre d'agents ¹⁹	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2022	855	30 217	33,8	5,8
Année 2023	606	23 495	24,2	4,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

¹⁷ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

¹⁸ Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

¹⁹ Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a été contractuel puis titulaire la même année et/ou s'il est concerné par au moins deux types de congés.

Effectif annuel moyen : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 508 en 2023 et 2 531 en 2022).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 389,01 en 2023 et 2 400,78 en 2022) 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 (521 150 en 2023 et 523 718 jours en 2022).

■ Répartition des personnels titulaires²⁰ selon le type de congé en 2022 et en 2023

		2023						2022		
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS titulaires	Maladie ordinaire	138	85	223	3 501	2 004	5 505	24,7	323	7 547
	Longue maladie	5	6	11	824	1 149	1 973	179,4	21	4 588
	Longue durée	7	5	12	1 945	1 825	3 770	314,2	13	3 440
	Maternité / Adoption	-	-	-	-	-	-	-	4	608
	Paternité	-	3	3	-	77	77	25,7	5	94
	Prés. parent.	-	-	-	-	-	-	-	1	183
	Proche aidant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sous-total	150	99	249	6 270	5 055	11 325	45,5	367	16 460
Enseignants titulaires	Maladie ordinaire	71	40	111	2 016	1 040	3 056	27,5	177	3 446
	Longue maladie	3	6	9	789	987	1 776	197,3	7	1 310
	Longue durée	-	-	-	-	-	-	-	1	117
	Maternité / Adoption	8	1	9	688	64	752	83,6	17	1 476
	Paternité	-	13	13	-	371	371	28,5	5	81
	Prés. parent.	1	-	1	43	-	43	43,0	1	49
	Sous-total	83	60	143	3 536	2 462	5 998	41,9	208	6 479
Ensemble	233	159	392	9 806	7 517	17 323	44,2	575	22 939	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

■ Répartition des personnels contractuels²⁰ selon le type de congé en 2022 et en 2023

		2023						2022		
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS contractuels	Maladie	134	33	167	2 686	866	3 552	21,3	211	3 483
	Grave maladie	2	2	4	457	404	861	215,3	3	703
	Prés. parent.	-	-	-	-	-	-	-	1	99
	Maternité / Adoption	12	-	12	1 020	-	1 020	85,0	20	2 121
	Paternité	-	4	4	-	89	89	22,3	1	13
	Sous-total	148	39	187	4 163	1 359	5 522	29,5	236	6 419
Enseignants contractuels	Maladie	21	3	24	429	71	500	20,8	40	423
	Grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	1	365
	Maternité / Adoption	3	-	3	150	-	150	50,0	-	-
	Paternité	-	-	-	-	-	-	-	3	71
	Sous-total	24	3	27	579	71	650	24,1	44	859
Ensemble	172	42	214	4 742	1 430	6 172	28,8	280	7 278	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

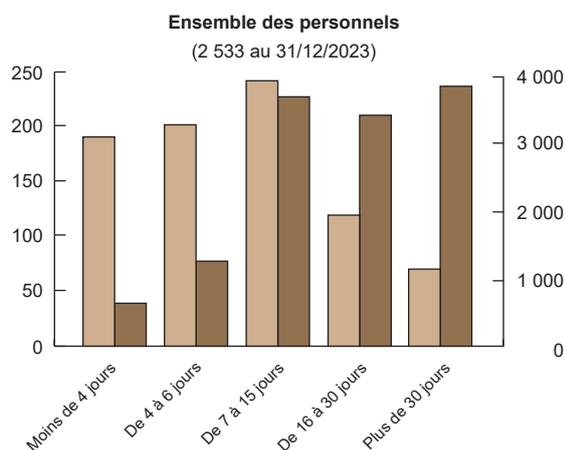
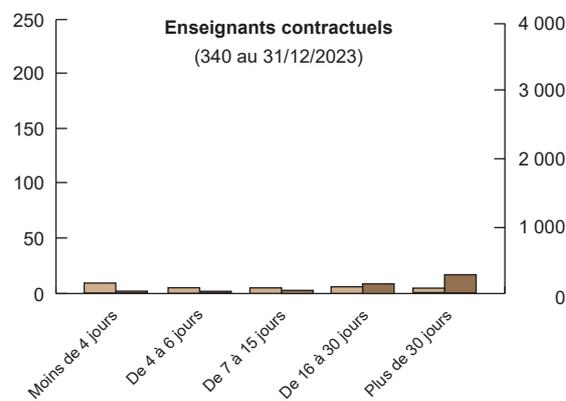
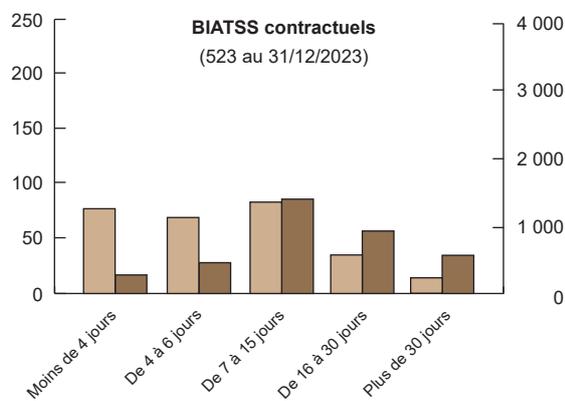
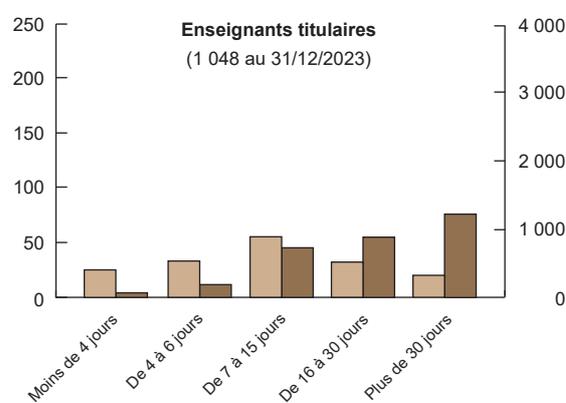
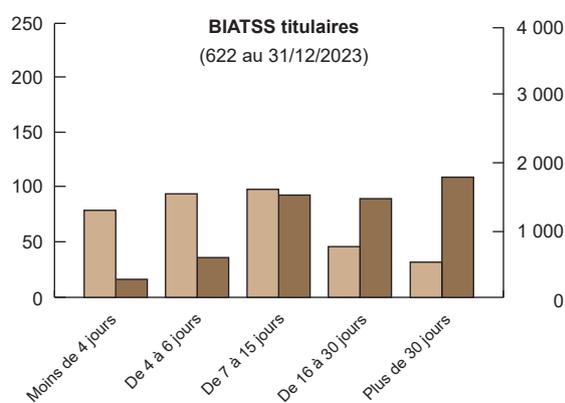
²⁰ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2023

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	283	25,0	624	5,0
Arrêts de 4 à 6 jours	256	22,7	1 235	9,8
Arrêts de 7 à 15 jours	354	31,3	3 623	28,7
Arrêts de 16 à 20 jours	61	5,4	1 082	8,6
Arrêts de 21 à 30 jours	88	7,8	2 273	18,0
Arrêts de 31 à 50 jours	71	6,3	2 566	20,3
Arrêts de plus de 50 jours	17	1,5	1 210	9,6
Total	1 130	100,0	12 613	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2023

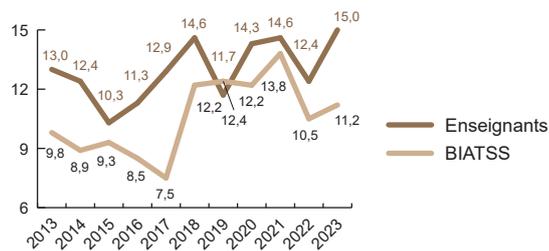


■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours de congés (maladie ordinaire ou maladie)

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

04 Organisation du travail et congés des personnels

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2013 et 2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon le genre en 2023

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Hommes	36,4	37,1	34,0	59,8
Femmes	63,6	62,9	66,0	40,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

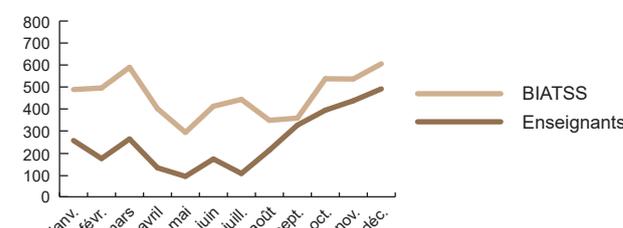
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon l'âge en 2023

	BIATSS		Enseignants	
	Jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Moins de 35 ans	4,8	5,5	2,6	3,9
De 35 à 44 ans	21,7	20,4	22,3	23,8
De 45 à 54 ans	35,7	40,7	42,0	38,3
55 ans et plus	37,8	33,4	33,1	34,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Évolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2023



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2014 à 2023 (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 2014)	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
BIATSS (Année 2015)	840	106	12,6	37,3	62,7	2,4
BIATSS (Année 2016)	812	129	15,9	41,7	58,3	2,4
BIATSS (Année 2017)	906	153	16,9	45,6	54,4	2,7
BIATSS (Année 2018) ²¹	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
BIATSS (Année 2019) ²¹	576	25	4,3	21,4	78,6	2,2
BIATSS (Année 2020) ²¹	413	19	4,6	18,9	81,1	2,1
BIATSS (Année 2021) ²¹	468	18	3,8	17,9	82,1	2,2
BIATSS (Année 2022) ²¹	720	27	3,8	16,5	83,5	2,2
BIATSS (Année 2023) ²¹	490	26	5,3	24,5	75,5	2,2
Enseignants (Année 2014)	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6
Enseignants (Année 2015)	245	32	13,1	34,3	65,7	1,7
Enseignants (Année 2016)	236	21	8,9	32,6	67,4	1,9
Enseignants (Année 2017)	230	20	8,7	30,9	69,1	1,9
Enseignants (Année 2018) ²¹	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8
Enseignants (Année 2019) ²¹	202	13	6,4	26,7	73,3	1,7
Enseignants (Année 2020) ²¹	181	5	2,8	14,9	85,1	1,7
Enseignants (Année 2021) ²¹	197	3	1,5	12,7	87,3	1,9
Enseignants (Année 2022) ²¹	278	3	1,1	11,5	88,5	1,6
Enseignants (Année 2023) ²¹	204	6	2,9	14,2	85,8	1,8

Sources : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2014 à 2023

²¹ La journée de carence, instaurée le 1^{er} janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie. Ce jour de carence est rétabli à partir du 1^{er} janvier 2018. Dans le tableau ci-dessus, les lignes colorées correspondent aux années où la journée de carence s'applique aux fonctionnaires. Les lignes hachurées font référence aux années marquées par la crise sanitaire pendant lesquelles le jour de carence est temporairement supprimé pour toute ou partie de l'année. Le décret du 27 janvier 2023 vient désormais mettre fin, dès le 1^{er} février 2023, à la suspension du jour de carence dans la fonction publique en cas de Covid-19.

6.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant

Sous certaines conditions, un personnel peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Ce congé est attribué, sur présentation d'un certificat médical ou d'un autre justificatif, dès lors que les enfants sont âgés de moins de 17 ans. La durée maximale de ce congé s'élève à une fois l'obligation hebdomadaire de service + un jour pour un personnel à temps plein, soit 6 jours au plus. Ce droit à congé est proratisé pour un personnel travaillant à temps partiel. Il peut par ailleurs être majoré dans la mesure où l'agent bénéficie, sous conditions, des jours de son conjoint. Au cours de l'année 2023, 141 personnels (+ 52 % par rapport à 2022), dont 110 femmes, ont bénéficié au total de 408 journées (soit 162 de plus que l'année précédente).

6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un **congé pour recherches ou conversions thématiques** (CRCT). Il s'agit d'un dispositif leur permettant d'être dispensés d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter ou finaliser des projets de recherche. Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

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

Les CRCT/ CPP sont accordés :

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2023, 4 professeurs des universités (dont 2 femmes) et 11 maîtres de conférences (dont 6 femmes) étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. En outre, un congé pour projet pédagogique a été attribué à un professeur agrégé.

De plus, 30 enseignants-chercheurs (dont 10 professeurs des universités) étaient placés en délégation. La part des femmes a nettement augmenté ces dernières années. Elles représentent 47 % des enseignants-chercheurs en délégation en 2023 contre 9 % en 2020.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT, en congé pour projet pédagogique et en délégation en 2022 et en 2023

	2023			2022
	Femmes	Hommes	Total	
CPP	1	0	1	1
CRCT	8	7	15	21
Délégation	14	16	30	27
Ensemble	23	23	46	49

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2023 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2023 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'Université de Franche-Comté au cours de l'année 2023 sont regroupés en sept grandes catégories :

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

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	11
Primes et indemnités	47
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	4
Charges patronales	63
Ensemble	127

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés dans l'établissement au 31/12/2023 à partir de Siham (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2023 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Siham, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2023,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2023 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2022 et perçoivent en 2023 des rappels sur l'année précédente.

1 La masse salariale

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

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle s'élève à 183,9 millions d'euros en 2023, soit 7 millions de plus que l'année précédente. La masse salariale issue du budget propre a diminué de 3,5 %, celle financée par l'État a augmenté de 5 %.

■ Évolution de la masse salariale¹ entre 2021 et 2023 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale
2021	14 328 543,70	155 570 758,11	169 899 301,81
2022	15 104 211,76	161 781 050,88	176 885 262,64
2023	14 564 655,77	169 353 133,13	183 917 788,90

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 à 2023

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

2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

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

- La modification de la valeur du point d'indice

Elle est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impacté, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1^{er} juillet 2023. À cette date, une augmentation de 1,5 % a porté la valeur annuelle du point à 59,0734 euros, soit 4,92 euros par mois.

- Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

On distingue :

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

À l'Université de Franche-Comté, pour l'année 2023, le GVT solde est estimé à + 1,06 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1,06 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1,4 millions d'euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2023, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux inchangé depuis 2014. Concernant les contractuels, le taux est de 40,57 %.

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'Université de Franche-Comté au titre de l'année 2023 (cf. annexes 3.1 et 3.2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 5 juillet 2022 et annexe 3.1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 13 décembre 2022).

3 La réforme du régime indemnitaire des personnels

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), mis en place à partir de 2016, et le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), nouvellement créé, sont désormais les deux outils indemnitaires de référence.

3.1 Le RIFSEEP

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le RIFSEEP a progressivement remplacé, pour les BIATSS fonctionnaires, la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État (cf. chapitre 4.2.1.2 pour plus de précisions), sans perte de rémunération pour les agents concernés. Ce nouvel outil indemnitaire a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il se compose de deux primes :

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

3.2 Le RIPEC

Le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022 (cf. décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021). Il se substitue aux primes et indemnités qui existaient auparavant. Ce nouveau régime indemnitaire est une conséquence de la loi de programmation pour la recherche (LPR). Il se met en place progressivement à l'Université de Franche-Comté.

L'objectif est d'aligner les régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs et de les revaloriser. Le RIPEC s'adresse aux professeurs des universités, maîtres de conférences, directeurs et chargés de recherche.

Ce dispositif est composé de 3 composantes :

- une composante statutaire (C1),
- une composante fonctionnelle (C2),
- une composante individuelle (C3).

Composantes du RIPEC et mise en oeuvre du nouveau régime indemnitaire

Composante statutaire C1	Composante fonctionnelle C2	Composante individuelle C3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnité liée au grade ■ Montant annuel : 3 500 euros en 2023 ■ Remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) ■ Mensuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières ■ Liste des fonctions arrêtée par la Présidente ■ Trois groupes de fonctions avec plafond <ul style="list-style-type: none"> <i>Groupe 1</i> : montant annuel maximum : 6 000 euros <i>Groupe 2</i> : montant annuel maximum : 12 000 euros <i>Groupe 3</i> : montant annuel maximum : 18 000 euros ■ Remplace la PRP (Prime de Responsabilités Pédagogiques) et la PCA (Prime de Charges Administratives) ■ Mensuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel ■ Sur demande et dossier de candidature sur le site Galaxie du 2 mars 2023 au 4 avril 2023 ■ Montant annuel plancher : 3 500 euros en 2023 Montant annuel plafond : 12 000 euros en 2023 Montant fixé par l'UFC : 5 000 euros à compter d'octobre 2023 ■ Attribution pour 3 ans ■ Remplace la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) ■ Mensuelle
<p>Mise en oeuvre : 1^{er} janvier 2022</p>	<p>Mise en oeuvre : 1^{er} septembre 2022 après adoption des lignes directrices de gestion de l'établissement</p>	<p>Mise en oeuvre : 1^{er} janvier 2022</p>

Source : Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2023

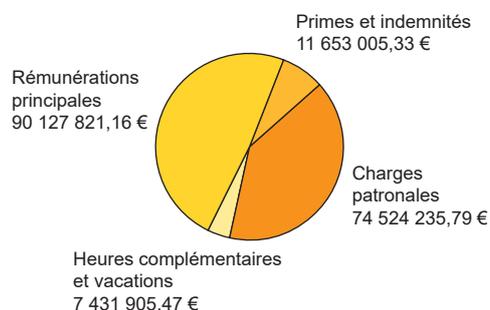
4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (49 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (6,3 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4 %) ;
- les prestations sociales (0,1 %) ;
- les charges patronales : elles représentent près de 41 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'État. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2023



Le montant des prestations sociales est de 180 821,15 euros en 2023.

Masse salariale totale
183 917 788,90 euros

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

4.1 La rémunération principale

En 2023, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 90 millions d'euros (+ 2,4 % par rapport à 2022). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (29 484 167,03 euros pour les BIATSS et 60 643 654,13 euros pour les enseignants) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,08 % et 0,91 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population en 2022 et 2023

			Nombre d'agents Année 2023	Montant total (en euros) Année 2023	Montant total (en euros) Année 2022
BIATSS	Non permanents	CDD	706	8 699 692,10	9 090 872,66
		CDI	166	3 570 190,24	2 639 229,79
	Permanents	Titulaires	659	17 214 284,69	16 902 429,83
BIATSS			1 531	29 484 167,03	28 632 532,28
Enseignants	Non permanents	CDD	505	7 438 073,96	7 339 868,89
		Invités	9	97 120,36	60 061,72
	Permanents	CDI	15	345 516,51	229 912,24
		Titulaires	1 099	52 762 943,30	51 736 398,26
Enseignants			1 628	60 643 654,13	59 366 241,11
Ensemble			3 156	90 127 821,16	87 998 773,39

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

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

4.1.1 Le traitement brut des personnels

Le traitement brut des fonctionnaires repose sur une grille indiciaire liée au corps et au grade des agents. Pour chaque personnel, il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à son échelon par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

À l'Université de Franche-Comté, le traitement brut des agents contractuels est principalement basé sur un indice et une grille indiciaire (par rapport aux titulaires, les temps de passage sont majorés d'un an). Toutefois, certains personnels bénéficient, soit d'un indice personnalisé, soit d'une rémunération au forfait.

05 Rémunérations des personnels

4.1.2 Les compléments au traitement

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

4.1.2.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

À l'Université de Franche-Comté, 55 BIATSS perçoivent une NBI en 2023 (58 en 2022). Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour 75 % des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 70 478 euros, soit 5 400 euros de moins que l'année précédente. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention ont été remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

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

■ NBI accordées en 2023

	Nombre d'agents	Montant global annuel (en euros)
10 points	2	1 172,64
15 points	7	6 028,64
20 points	18	20 314,95
25 points	13	17 711,57
30 points	10	14 932,14
40 points	2	1 783,50
50 points	3	8 795,34
Trop perçu année précédente		- 260,47
Total	55	70 478,31

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

4.1.2.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 727 agents (30 % des BIATSS et 27 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2023 contre 705 en 2022. La dépense totale s'élève à 824 606 euros, soit 68 200 euros de moins par rapport à 2022. Près de 70 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

La baisse observée depuis 2019 (diminution de 7 % du nombre d'agents et de 15 % de la masse financière) peut pour partie s'expliquer par une diminution de la natalité en France et par l'accroissement de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté.

■ Critères d'attribution du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	76,97 €	116,55 €
3 enfants	15,24 €	8 %	192,06 €	297,61 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	137,18 €	216,34 €

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2022 et 2023

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2023	Année 2023	Année 2022
BIATSS	Non permanents	CDD	118	70 478,98	82 608,78
	Permanents	CDI	45	40 077,20	21 227,70
		Titulaires	185	147 371,61	163 728,24
BIATSS			348	257 927,79	267 564,72
Enseignants	Non permanents	CDD	14	13 391,83	15 700,98
	Permanents	CDI	3	958,72	1 097,61
		Titulaires	362	552 328,02	608 472,65
Enseignants			379	566 678,57	625 271,24
Ensemble			727	824 606,36	892 835,96

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

4.2 Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent 10,3 % du montant de la masse salariale, soit 19 millions d'euros. Près de 12 millions d'euros (soit 61 % du montant total) correspondent aux primes et indemnités, le reste est attribué aux heures complémentaires et aux vacances.

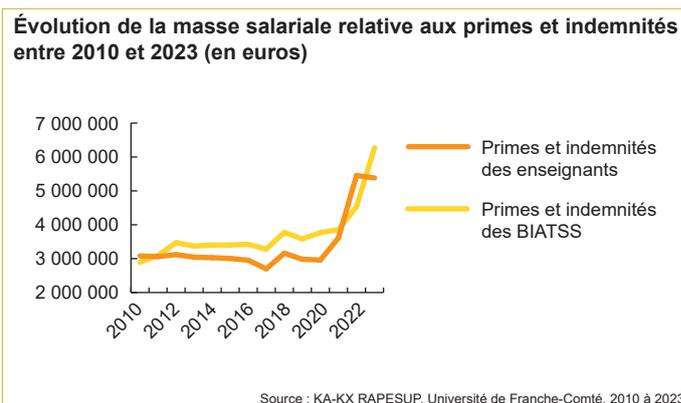
4.2.1 Les indemnités et les primes

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

En 2023, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente un peu moins de 12 millions d'euros, soit 6,3 % de la masse salariale.

Par rapport à l'année précédente, les primes des BIATSS ont nettement augmenté (+ 38,3 %). Cela est principalement lié à la revalorisation indemnitaire de tous les personnels BIATSS (+150 euros brut par mois et par agent d'ici à 2024) et à la mise en place du CIA (complément indemnitaire annuel) à l'Université de Franche-Comté en 2023. La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle créée afin de soutenir les agents publics face à l'inflation, versée en 2023, participe également à cet accroissement.

Concernant les enseignants, une légère baisse est observée (-1,3 %). Il est important de souligner que la majorité des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré ne sont pas comptabilisées dans les primes en 2023. Elles ont été converties en heures, ajoutées au service des enseignants (référentiel) et payées en heures complémentaires en juillet 2023.



■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2022 et 2023

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2023</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2023</i>	Montant global de la masse salariale ² <i>Année 2023</i>	% de la masse salariale <i>Année 2023</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2022</i>	% de la masse salariale <i>Année 2022</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	628	1 430 302,02	14 664 121,93	9,75	999 798,69	6,90
		CDI	166	857 835,46	6 148 268,01	13,95	484 864,96	11,22
	Titulaires	664	3 982 296,16	37 194 341,99	10,71	3 049 473,18	8,59	
BIATSS			1 458	6 270 433,64	58 006 731,93	10,81	4 534 136,83	8,35
Enseignants	Non permanents	CDD	231	198 381,58	15 605 118,40	1,27	173 697,49	1,16
		CDI	13	18 128,51	554 498,27	3,27	13 680,37	3,65
	Titulaires	1 104	5 166 061,60	109 543 624,94	4,72	5 265 009,89	4,92	
Enseignants			1 348	5 382 571,69	125 703 241,61	4,28	5 452 387,75	4,45
Ensemble			2 804	11 653 005,33	183 709 973,54	6,34	9 986 524,58	5,65

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

² Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (122 798,52 euros) n'est pas prise en compte dans le montant global. Les allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont également retranchées de ce montant global.

4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il ne concerne que les titulaires et n'est pas applicable aux enseignants du second degré et aux personnels hospitalo-universitaires. Les principales primes des enseignants et enseignants-chercheurs sont les suivantes :

- **L'indemnité statutaire (composante C1 du RIPEC)** : elle remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et est mise en œuvre à partir de septembre 2022 à l'Université de Franche-Comté. Elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Après une deuxième revalorisation en 2022, la part statutaire est portée à 3 500 euros par an au titre de l'année 2023.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche (PESR)** : c'est l'équivalent de l'indemnité statutaire (dite C1) pour les enseignants hospitalo-universitaires titulaires. Son montant annuel s'échelonne de 338 à 1 015 euros en 2023.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)** : elle est versée aux personnels du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. Son montant est de 2 308 euros en 2023.

- **L'indemnité fonctionnelle (composante C2 du RIPEC)** : elle est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières et est mise en oeuvre à l'Université de Franche-Comté à partir de janvier 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022. Elle remplace la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et la prime de charges administratives (PCA). Son montant est variable et dépend des fonctions exercées (18 000 euros annuels au maximum). La PRP est encore attribuée à certains enseignants hospitalo-universitaires et du second degré. Il en est de même pour la PCA et la prime de responsabilités recherche (déclinaison locale de la PCA).

- **La prime individuelle (composante C3 du RIPEC)** : elle remplace la PEDR et est mise en oeuvre depuis octobre 2022 à l'Université de Franche-Comté. Elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. La PEDR est toujours attribuée aux enseignants hospitalo-universitaires (ils ne sont pas concernés par le RIPEC).

- **La Prime d'Administration (PA)** : elle concerne particulièrement les présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités.

- **L'indemnité différentielle** : il s'agit d'une indemnité compensatrice qui permet à tout enseignant-chercheur d'atteindre une rémunération égale à deux fois le SMIC. Elle est mise en place fin 2021.

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

■ Primes perçues par les enseignants en 2022 et 2023

	Nombre de bénéficiaires ³ Année 2023	Montant total (en euros) Année 2023	Montant total (en euros) Année 2022
RIPEC C1 ex PRES	699	2 319 044,87	880 922,42
PES	264	547 695,31	1 913 502,37
PESR hospitalo-universitaires	79	83 041,00	39 270,00
RIPEC C2 ex PRP / PCA / PRR	75	248 100,38	-
PRP	42	66 702,55	598 584,92
PCA / PRR	22	65 585,27	284 248,20
RIPEC C3 ex PEDR	135	355 180,73	61 275,00
PEDR	110	683 957,80	821 746,69
Indemnité compensatrice CSG	1 092	490 421,20	472 467,89
Indemnité différentielle	56	133 544,22	174 838,50
GIPA ⁴	181	227 219,96	121 053,67
Participation à la PSC	662	119 263,58	112 257,14
PA	4	57 748,08	56 771,70
Indemnité membres du CNU	28	31 538,00	27 056,46
Forfait mobilité durable ⁵	149	41 600,00	15 300,00
Prime de pouvoir d'achat ex. ⁵	67	23 181,32	-
Prime invention brevet	-	-	3 522,00
Indemnité inflation	-	-	2 700,00
Autres primes et indemnités ⁶	16	58 075,88	65 635,94
Transfert primes/points	1 097	-385 838,55	-386 143,01
Enseignants titulaires	1 104	5 166 061,60	5 265 009,89
PRES	71	82 110,89	79 568,13
Prime de pouvoir d'achat ex. ⁵	104	66 324,65	-
Indemnité fin de contrat	10	21 572,44	35 555,15
Indemnité inflation	-	-	29 200,00
Participation à la PSC	92	12 098,57	10 581,43
Indemnité compensatrice CSG	23	3 995,90	7 580,26
Forfait mobilité durable ⁵	13	3 400,00	1 400,00
Autres primes et indemnités ⁶	5	8 879,13	9 812,52
Enseignants CDD	231	198 381,58	173 697,49
Prime de pouvoir d'achat ex. ⁵	9	4 023,67	-
Indemnité compensatrice CSG	6	834,15	468,04
Participation à la PSC	9	1 860,00	420,00
Indemnité inflation	-	-	300,00
Autres primes et indemnités ⁶	5	11 410,69	12 492,33
Enseignants CDI	13	18 128,51	13 680,37
Ensemble	1 348	5 382 571,69	5 452 387,75

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

³ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁴ Dans ce rapport social unique, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. page 66).

⁵ Le forfait mobilité durable ainsi que la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle concernent les enseignants et les BIATSS. Elles sont présentées dans la partie relative aux primes et indemnités des BIATSS.

⁶ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

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

Il se compose de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), fixe, qui se substitue au régime indemnitaire antérieur de l'agent et du complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif et variable, lié aux résultats et au comportement des agents.

À l'Université de Franche-Comté, le CIA est mis en place en 2023. Il se compose d'une part fixe (50 % du montant mensuel de l'IFSE) et d'une part variable (maximum 200 % du montant mensuel de l'IFSE).

À l'IFSE et au CIA s'ajoutent des primes et indemnités dont certaines ont été créées récemment.

Le forfait mobilités durables a été déployé en 2020 et a évolué en 2022 (cf. décret n°2022-1562 du 13 décembre 2022). Il s'agit de la prise en charge facultative par l'employeur des déplacements domicile-travail des agents. Il est désormais cumulable avec le remboursement des frais de transports publics. Il est versé l'année suivant le dépôt de la déclaration auprès de l'employeur.

Un forfait télétravail est versé aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail (cf. décret n°2021-1123 du 26 août 2021). En 2023, il s'élève à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an (soit 88 jours).

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents de l'État peuvent bénéficier d'un remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021). Le montant est fixé à 15 euros par mois.

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, d'un montant forfaitaire allant de 300 à 800 euros, est versée aux agents éligibles en 2023. Elle vise à soutenir les agents publics face à l'inflation.

¹⁰ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2022 et 2023

	Nombre de bénéficiaires ⁷ Année 2023	Montant total (en euros) Année 2023	Montant total (en euros) Année 2022
IFSE ⁸	644	3 094 909,85	2 547 376,20
Complément indemnitaire annuel ⁸	602	285 149,35	147 832,01
Prime de pouvoir d'achat except.	503	282 252,41	-
Indemnité compensatrice CSG	655	213 038,34	207 224,63
Participation à la PSC	581	102 744,74	103 087,12
GIPA ⁹	121	50 597,48	21 127,86
Indemnité congés non pris (CET)	45	48 195,00	53 430,00
Indemnité inflation	-	-	45 500,00
Forfait télétravail	305	29 111,07	25 993,75
Forfait mobilité durable	70	18 700,00	8 266,67
Jours CET option RAFFP	5	2 094,81	1 149,79
Autres primes et indemnités ¹⁰	16	17 953,85	49 093,02
Transfert primes/points	655	-162 450,74	-160 607,87
BIATSS titulaires	664	3 982 296,16	3 049 473,18
Complément de rémunération ⁸	161	680 031,38	368 051,73
Prime de pouvoir d'achat except.	137	83 817,61	-
Indemnité rupture conventionnelle	-	-	52 600,00
Participation à la PSC	120	19 920,00	14 787,14
Indemnité compensatrice CSG	112	17 605,46	14 699,24
GIPA ⁹	25	11 708,77	5 167,99
Indemnité congés non pris (CET)	10	11 340,00	14 085,00
Indemnité inflation	-	-	9 000,00
Forfait télétravail	84	8 630,33	5 067,50
Forfait mobilité durable	14	3 500,00	600,00
Autres primes et indemnités ¹⁰	8	21 281,91	806,36
BIATSS CDI	166	857 835,46	484 864,96
Complément de rémunération ⁸	448	1 169 138,86	848 759,67
Prime de pouvoir d'achat except.	254	123 771,39	-
Indemnité de fin de contrat	56	68 625,08	44 636,96
Indemnité inflation	-	-	35 000,00
Participation à la PSC	273	30 237,16	31 830,00
Forfait télétravail	159	12 659,52	11 446,25
Forfait mobilité durable	39	10 300,00	3 583,34
Indemnité congés non pris (CET)	3	4 905,00	5 280,00
Bourses mobilité Marie Curie	-	-	3 690,00
Indemnité compensatrice CSG	12	905,21	5 661,69
GIPA ⁹	2	166,60	4 715,19
Autres primes et indemnités ¹⁰	12	9 593,20	5 195,59
BIATSS CDD	628	1 430 302,02	999 798,69
Ensemble	1 458	6 270 433,64	4 534 136,83

⁷ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

⁸ La mise en place du CIA (cf. annexes 4.2.1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 23 mai 2023) ainsi que la revalorisation indemnitaire votée pour tous les personnels BIATSS lors du Conseil d'Administration du 31 mai 2022 (+ 150 euros brut par mois et par agent d'ici à 2024) a engendré une augmentation de l'IFSE des titulaires et du complément de rémunération des contractuels.

⁹ Dans ce bilan social, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. page 66).

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

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

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour la 16^{ème} année consécutive en 2023. L'arrêté du 11 août 2023 fixe au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité :

- période de référence : du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022,
- taux de l'inflation : + 8,19 %,
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2323 euros, en 2022 : 57,2164 euros.

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période de référence a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque personnel concerné.

À l'Université de Franche-Comté, la masse salariale versée au titre de la GIPA s'était fortement réduite de 2015 à 2018 en raison notamment des revalorisations du point d'indice et de l'application du protocole PPCR.

Elle s'accroît à nouveau depuis 2019. Elle représente près de 300 000 euros pour l'année 2023, soit 82 % de plus que l'année précédente. Le nombre de bénéficiaires a quant à lui augmenté de 42 % entre 2022 et 2023.

La hausse du point d'indice de 3,5 % en juillet 2022 ne suffit pas à combler la baisse du pouvoir d'achat due à l'inflation qui continue de progresser.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2022 et 2023

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2023	Année 2023	Année 2022
BIATSS	Non permanents	CDD	2	166,60	4 715,19
	Permanents	CDI	25	11 708,77	5 167,99
		Titulaires	121	50 597,48	21 127,86
BIATSS			148	62 472,85	31 011,04
Enseignants	Non permanents	CDD	1	1 597,00	8 456,76
	Permanents	CDI	2	1 507,21	566,61
		Titulaires	181	227 219,96	121 053,67
Enseignants			184	230 324,17	130 077,04
Ensemble			332	292 797,02	161 088,08

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le type de population en 2023

		Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
BIATSS	Filière AENES	39	18 613,28
	Filière ITRF	71	22 545,89
	Filière bibliothèque	11	9 438,31
	BIATSS en CDI	25	11 708,77
	BIATSS non permanents	2	166,60
BIATSS		148	62 472,85
Enseignants	Enseignants-chercheurs	141	183 690,26
	Enseignants du second degré	40	43 529,70
	Enseignants en CDI	2	1 507,21
	Enseignants non permanents	1	1 597,00
Enseignants		184	230 324,17
Ensemble		332	292 797,02

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

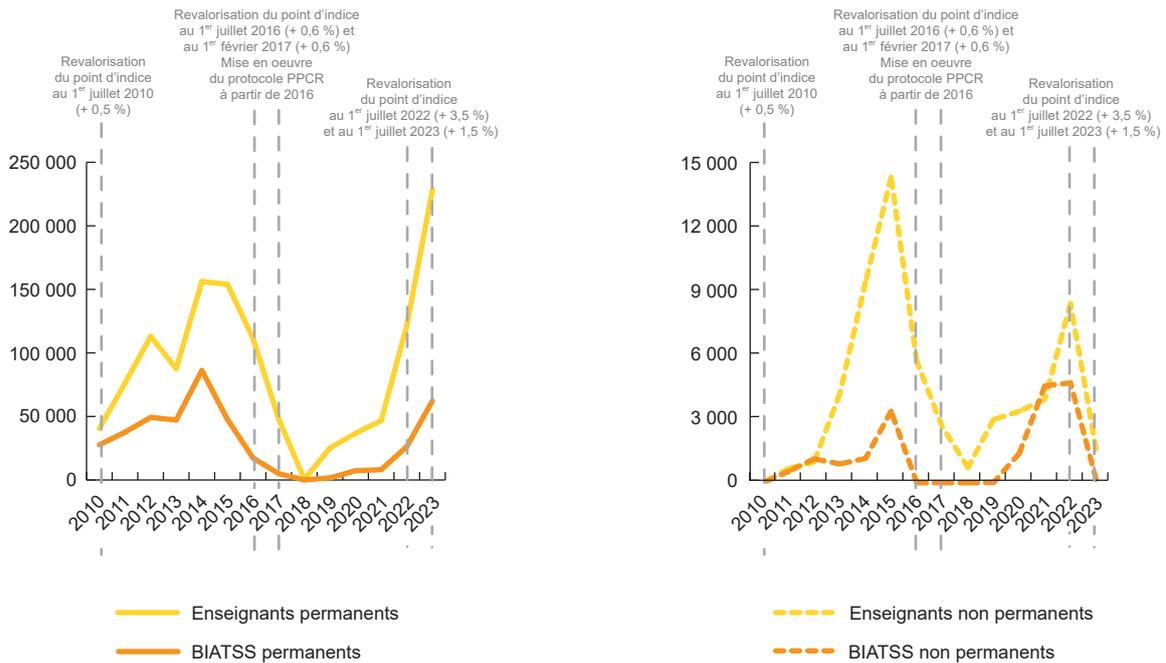
Près de 80 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS.

Dans la population enseignante, près des trois quarts des bénéficiaires sont des maîtres de conférences, soit environ 27 % de l'effectif en activité à l'Université de Franche-Comté. Les autres sont principalement des enseignants du second degré.

Chez les BIATSS, les personnels titulaires représentent 82 % des bénéficiaires. Les autres sont, pour la plupart des agents en CDI. Quel que soit leur statut, les BIATSS concernés par la GIPA occupent majoritairement un poste de catégorie B ou C (respectivement 57 % et 27 %).

Globalement, 73 % des bénéficiaires ont au moins 50 ans (66 % en 2022).

Évolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2023 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2023

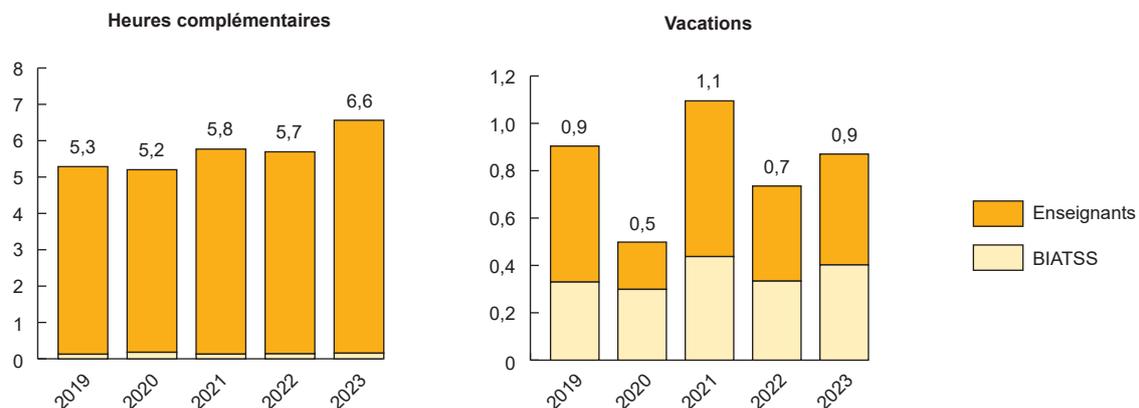
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Entre 2022 et 2023, une augmentation de près d'un million d'euros est constatée concernant les heures complémentaires. Cet accroissement résulte principalement :

- d'une modification du taux brut horaire d'une heure TD (41,41 euros avant le 1^{er} juillet 2022, 42,86 euros entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 et 43,50 euros à partir du 1^{er} juillet 2023),
- de la création de nouvelles formations dans le domaine de la santé (études de masso-kinésithérapie assurées par l'Université à Montbéliard depuis 2022 et à Besançon depuis 2023, ouverture de la filière odontologie à l'UFR Sciences de la santé en 2022...),
- d'une augmentation du nombre d'intervenants extérieurs,
- du paiement en juillet 2023 d'une partie des primes de responsabilités pédagogiques en heures complémentaires (elles ont été ajoutées au service des enseignants).

Quelle que soit l'année prise en compte, les crédits de rémunération des cours complémentaires sont principalement destinés aux enseignants (près de 98 % en 2023) alors que la masse financière versée au titre des vacances concerne à la fois les BIATSS (et plus particulièrement les contractuels CDD) et les enseignants (personnels vacataires dans la plupart des cas).

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2019 et 2023 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 à 2023

05 Rémunérations des personnels

4.3 Les prestations sociales

Les prestations sociales 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). Elles représentent 0,1 % du montant de la masse salariale et correspondent pour 55 % à des ARE et pour 45 % au remboursement des frais de transport.

La prise en charge partielle du prix des titres de transport est obligatoire pour tout employeur public vis-à-vis de l'ensemble de ses agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Cette participation concerne les abonnements à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La prise en charge, qui était de 50 % jusqu'au 31 août 2023, passe à 75 % à compter du 1^{er} septembre. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 96,36 euros par mois.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport (hors forfait « mobilités durables ») sont en augmentation pour la deuxième année consécutive (81 596 euros en 2023, + 9 % par rapport à l'année précédente). Un accroissement du nombre de bénéficiaires est également observé (+ 20 % entre 2022 et 2023).

Les allocations d'aide au retour à l'emploi concernent six personnels titulaires qui ont quitté l'établissement en 2021 ou en 2022 suite à une rupture conventionnelle. Le montant total des ARE s'élève à 99 225 euros en 2023.

■ Remboursement des frais de transport en 2022 et 2023

			Nombre de bénéficiaires Année 2023	Montant annuel (en euros) Année 2023	Montant annuel (en euros) Année 2022
BIATSS	Non permanents	CDD	120	20 262,82	18 219,71
		CDI	19	5 244,34	2 396,28
	Permanents	Titulaires	81	20 310,76	17 165,37
BIATSS			220	45 817,92	37 781,36
Enseignants	Non permanents	CDD	55	8 366,39	9 173,75
		CDI	1	97,87	21,75
	Permanents	Titulaires	108	27 313,40	27 902,67
Enseignants			164	35 777,66	37 098,17
Ensemble			384	81 595,58	74 879,53

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 et 2023

4.4 Les cotisations patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'État. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné¹¹.

En 2023, les charges patronales représentent 74,5 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 40,5 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui n'a pas évolué depuis 2013, s'élève à 74,28 %.

Les cotisations liées à la retraite atteignent 56,1 millions d'euros, soit les trois quarts des charges payées par l'employeur. Celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 14 % et 6 % du total des charges patronales.

¹¹ Le salaire plafond de la Sécurité sociale sert à différencier certains taux de cotisations salariales et patronales pour les parties du salaire brut situées au-dessous ou au-dessus de ce salaire plafond. Le salaire plafond est réévalué chaque année.

■ Montant des cotisations patronales en 2023

Cotisations patronales	Masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	51 986 989,81
Cotisations URSAAF	10 502 475,59
Allocations familiales	4 495 080,06
Assurance vieillesse	2 472 839,00
Versement transport	1 679 526,61
IRCANTEC	1 073 184,35
ASSEDIC	997 076,67
RAFP	537 810,18
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	471 669,87
Contribution solidarité autonomie personnels civils	283 000,02
Forfait social	38 930,91
Erreur Trésorerie générale	739,85
Régulation prélèvement à la source	-15 087,13
Total	74 524 235,79

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à 183,9 millions d'euros en 2023. Près de 70 % de ce montant (125,9 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales + allocation d'aide au retour à l'emploi relative aux enseignants) et 30 % aux BIATSS (58 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2023

		Nombre d'agents ¹²	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	104 181,81
	Enseignants du 2 nd degré	280	24 359 266,59
	Enseignants-chercheurs	713	73 418 930,25
	Enseignants hospitalo-universitaires	115	11 661 246,29
	Enseignants en CDI	15	554 498,27
Enseignants permanents		1 123	110 098 123,21
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	103	1 387 549,73
	Associés MCF mi-temps	37	833 492,98
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	13	406 472,15
	ATER	120	2 672 045,56
	Doctorants	152	3 891 604,94
	Enseignants 2 nd degré contractuels	54	912 005,76
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	568 907,88
	Praticien hospitalo-univ.	16	279 008,70
	Enseignants invités	9	122 798,52
Vacataires	2 726	4 654 030,70	
Enseignants non permanents		3 245	15 727 916,92
Enseignants		4 368	125 826 040,13
BIATSS permanents	Filière AENES	193	10 279 231,40
	Filière bibliothèque	71	4 136 977,73
	Filière ITRF	395	22 568 602,44
	Personnels médico-sociaux	5	191 496,78
	BIATSS en CDI	167	6 148 268,01
	Congés formations	2	18 033,64
BIATSS permanents		831	43 342 610,00
BIATSS non permanents	Contractuels CDD	908	11 680 298,59
	Contractuels chercheurs CDD	151	2 825 396,18
	Apprentis	19	158 427,16
BIATSS non permanents		1 077	14 664 121,93
BIATSS		1 908	58 006 731,93
Allocation d'aide au retour à l'emploi (BIATSS et enseignants)		6	85 016,84
Ensemble		6 265	183 917 788,90

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023

¹² Depuis 2019, le nombre d'agents est calculé sans tenir compte des ETPT. Les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT sont donc comptabilisés : il s'agit des vacataires (2 726 agents en 2023) et des contractuels étudiants qui représentent 347 individus en 2023 (ils figurent parmi les contractuels CDD).

6 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Un outil développé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) permet d'identifier et d'expliquer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (cf. encadré p. 73 pour la présentation de l'outil).

Appliqué à l'ensemble des titulaires (BIATSS et enseignants) à l'Université de Franche-Comté, il montre que les rémunérations mensuelles brutes moyennes des personnels diffèrent selon le genre : elles représentent 4 539 euros pour les hommes et 3 684 euros pour les femmes en 2023, soit un écart de 854 euros (18,8 %) en défaveur des femmes.

En 5 ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit de 3,4 %. Les rémunérations mensuelles moyennes ont augmenté au cours de la période 2019-2023. Toutefois, celles des femmes ont connu un accroissement légèrement supérieur à celles des hommes, ce qui a contribué à la réduction de l'écart.

Rémunérations mensuelles moyennes des personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2019 et 2023

	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		Écart (en € par mois)	Écart (en %)
	Femmes	Hommes		
2019	3 118	4 002	-884	-22,1
2020	3 191	4 045	-854	-21,1
2021	3 256	4 149	-893	-21,5
2022	3 479	4 359	-880	-20,2
2023	3 684	4 539	-854	-18,8

Source : DGAFP, 2023

Analyse des écarts de rémunération de l'ensemble des personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté en 2023

Effectifs annuels moyens		
Femmes	792	
Hommes	839	
Total	1 631	
Rémunération brute mensuelle moyenne		
Femmes	3 684 €	
Hommes	4 539 €	
Écart	-854 €	
Décomposition de l'écart		
Effet ségrégation des corps	-616 €	72,1 %
Effet démographique au sein des corps	-157 €	18,4 %
Effet temps partiel	-72 €	8,4 %
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-9 €	1,1 %

Source : DGAFP, 2023

L'outil utilisé permet une décomposition de l'écart moyen de rémunération en quatre grands facteurs :

- l'effet de ségrégation des corps, c'est-à-dire le fait que les hommes sont les plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés, est la principale cause des écarts de rémunération (72,1 %, soit 616 euros) ;
- l'effet démographique au sein des corps permet de comprendre 18,4 % de l'écart global. Il se traduit par le fait que, dans un même corps, les hommes sont les plus représentés dans les grades et échelons les plus élevés ;
- L'effet temps partiel explique 8,4 % des écarts de rémunération et signifie que les femmes sont davantage à temps partiel ;
- La part de l'effet primes n'est que de 1,1 %. Cela correspond au fait que les hommes touchent des primes plus élevées que les femmes à corps-grade-échelon identique.

L'outil proposé par la DGAFP permet également d'identifier les écarts de rémunération par équivalent temps plein, c'est-à-dire en neutralisant les différences de volumes de travail, au sein de chaque corps. Les résultats ne sont exploitables que pour 12 corps pour lesquels les indicateurs qualité affichent des résultats fiables.

L'analyse des données permet d'étoffer les précédentes conclusions. L'effet de ségrégation des corps en défaveur des femmes peut notamment être précisé. Les corps des professeurs des universités et des PUPH sont les mieux rémunérés et par ailleurs majoritairement masculins. Les femmes y sont sous-représentées, respectivement 25,3 % et 21,9 %. Néanmoins, l'écart tend à se résorber avec une féminisation du recrutement des professeurs des universités qui s'accroît au fil des années. L'effet ségrégation des corps a tendance à diminuer avec le temps, mais cette évolution est contrebalancée par un accroissement de l'effet démographique au sein des corps car la part des femmes est en augmentation au sein des grades les moins rémunérateurs (professeurs des universités et PUPH principalement).

L'effet démographique joue un rôle très important au sein des corps où les écarts de rémunération sont les plus élevés et en défaveur des femmes (cf. tableau page suivante).

Il explique respectivement 78 % et 92 % des écarts observés chez les professeurs agrégés et certifiés (le reste est imputable à l'effet primes). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le premier grade des enseignants du second degré alors qu'elles sont minoritaires en hors classe et classe exceptionnelle.

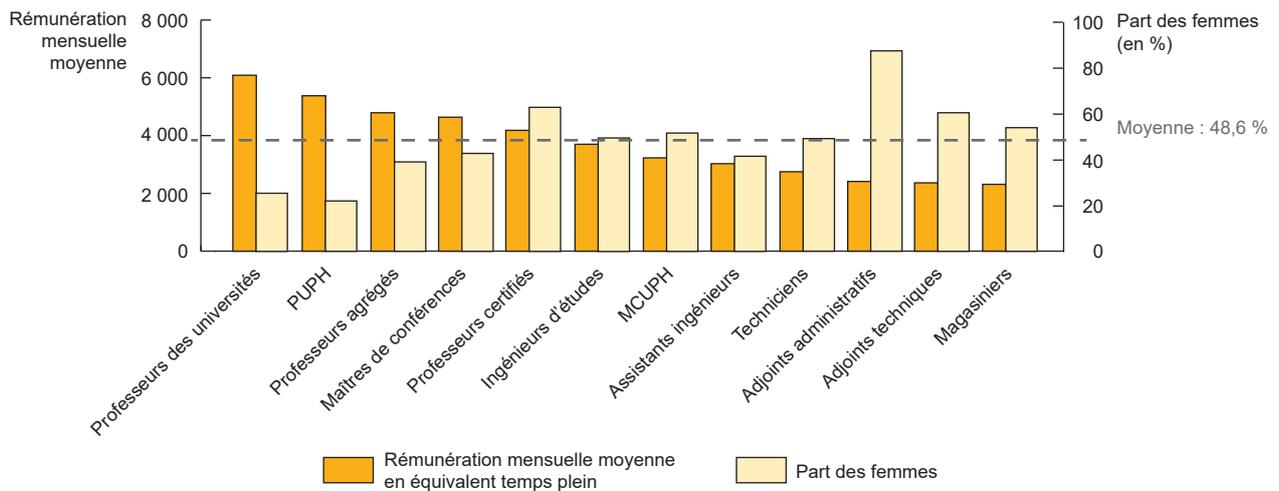
L'effet démographique est encore plus marqué dans le corps des professeurs des universités et des PUPH où il atteint 123 % (en raison notamment de la féminisation récente du recrutement dans ce corps). L'effet primes est défavorable aux hommes dans ces deux corps.

Part des femmes parmi les professeurs des universités et les PUPH entre 2019 et 2023

	Part des femmes (en %)		
	Professeurs des universités	PUPH	Université de Franche-Comté
2019	19,4	17,3	47,6
2020	19,8	19,4	47,7
2021	20,7	20,0	47,8
2022	22,2	20,8	47,9
2023	25,3	21,9	48,6

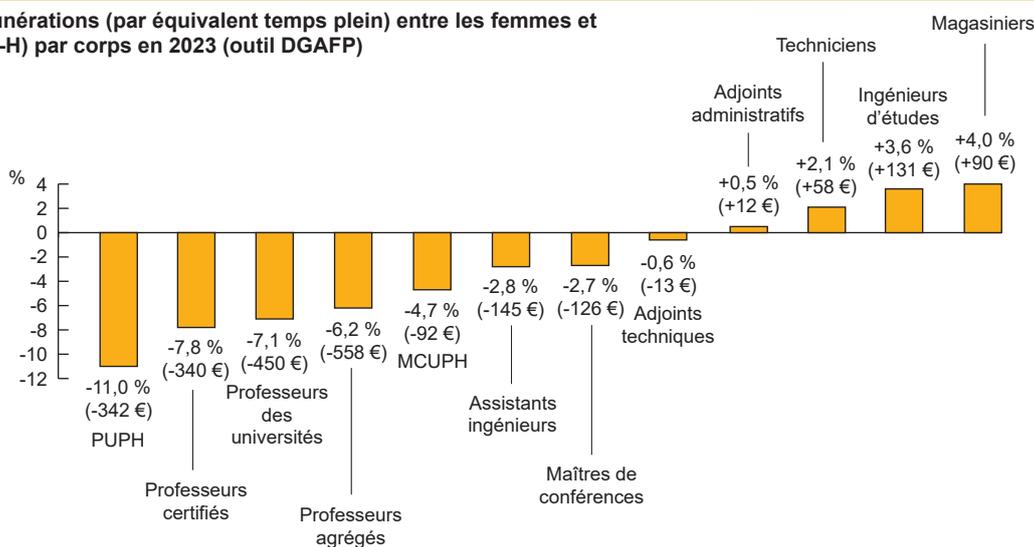
Source : DGAFP, 2023

Rémunérations moyennes mensuelles des personnels (par équivalent temps plein) et part des femmes par corps en 2023 (outil DGAFP)



Source : DGAFP, 2023

Écarts de rémunérations (par équivalent temps plein) entre les femmes et les hommes (F-H) par corps en 2023 (outil DGAFP)



Source : DGAFP, 2023

Chez les maîtres de conférences et les MCUPH, l'écart de rémunération est plus faible, mais toujours en défaveur des femmes. Les effets liés à la démographie et aux primes expliquent chacun 50 % des écarts de rémunération.

Les assistants ingénieurs représentent le seul corps des BIATSS où les différences de rémunération sont non négligeables et défavorables aux femmes. L'effet démographique explique 112 % de l'écart (l'effet primes est donc légèrement en défaveur des hommes).

Concernant les ingénieurs d'études, les techniciens et les magasiniers, il existe une différence de structure entre les femmes et les hommes au sein des grades et échelons, ce qui induit un écart de rémunération en défaveur des hommes. Celui-ci s'explique principalement (dans plus de 80 % des cas) par un effet démographique.

* Note de lecture concernant les professeurs des universités : l'écart de rémunération est de 450 euros en défaveur des femmes. L'effet démographique explique 123 % de cet écart. Il est contrebalancé par un effet primes en défaveur des hommes (-23 %).

Décomposition des écarts de rémunération par corps en 2023 (outil DGAFP)

	Écart de rémunération (F-H)*	Effet démographique du corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Prof. agrégés	-558	-435	-123
Prof. des universités	-450	-555	+105
PUPH	-342	-421	+79
Prof. certifiés	-340	-310	-30
Assistants ingénieurs	-145	-162	+17
Maîtres de conf.	-126	-66	-60
MCUPH	-92	-52	-40
Adjoints techniques	-13	-49	+36
Adjoints admin.	+12	+10	+2
Techniciens	+58	+47	+11
Magasiniers	+90	+76	+14
Ingénieurs d'études	+131	+134	-3

Source : DGAFP, 2023

05 Rémunérations des personnels

Pour compléter cette analyse qui montre que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont tendance à se réduire, mais restent encore très marqués dans certains corps, deux ratios sont calculés :

- l'indice d'avantage masculin qui permet de mettre en lumière la disparité entre les femmes et les hommes sur l'accessibilité aux positions hiérarchiques les plus élevées,
- l'indice de plafond de verre qui vise à identifier des freins dans la progression de la carrière des femmes.

L'indice d'avantage masculin est supérieur à 1. Cela signifie que les femmes accèdent moins aux plus hautes fonctions de l'Université que les hommes en 2019 comme en 2023. Cependant, en 4 ans, cette accessibilité s'est améliorée pour les enseignants-chercheurs (hors santé) et les BIATSS. Le ratio est en revanche plus élevé en 2023 qu'en 2019 chez les enseignants hospitalo-universitaires. Il faut toutefois préciser que cet indicateur est moins fiable pour ces enseignants car très sensible à la taille de la population de référence.

L'indice de plafond de verre est également supérieur à 1, il existe donc des freins dans la progression de carrière des femmes. Toutefois, entre 2019 et 2023, une évolution globalement favorable est observée : les freins ont diminué pour les BIATSS et surtout pour les enseignants-chercheurs (hors santé).

■ Indice d'avantage masculin chez les enseignants-chercheurs (hors santé) en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs hommes EC de rang A	140	149
Total effectifs hommes EC	428	425
	0,33	0,35
Effectifs femmes EC de rang A	35	56
Total effectifs femmes EC	246	257
	0,14	0,22
Indice d'avantage masculin	2,30	1,61

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

■ Indice de plafond de verre chez les enseignants-chercheurs (hors santé) en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs femmes EC	246	257
Total effectifs EC	671	682
	0,37	0,38
Effectifs femmes PR	35	56
Total effectifs PR	175	205
	0,20	0,27
Indice de plafond de verre	1,83	1,40

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

■ Indice d'avantage masculin chez les enseignants-chercheurs praticiens hospitaliers en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs hommes EC de rang A	61	59
Total effectifs hommes EC	79	75
	0,77	0,79
Effectifs femmes EC de rang A	14	18
Total effectifs femmes EC	25	35
	0,56	0,51
Indice d'avantage masculin	1,38	1,53

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

■ Indice de plafond de verre chez les enseignants-chercheurs praticiens hospitaliers en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs femmes EC	25	35
Total effectifs EC	104	110
	0,24	0,32
Effectifs femmes PR	14	18
Total effectifs PR	75	77
	0,19	0,23
Indice de plafond de verre	1,29	1,36

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

■ Indice d'avantage masculin chez les BIATSS en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs hommes BIATSS cat. A+	31	26
Total effectifs hommes BIATSS	255	231
	0,12	0,11
Effectifs femmes BIATSS cat. A+	28	35
Total effectifs femmes BIATSS	434	391
	0,06	0,09
Indice d'avantage masculin	1,88	1,26

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

■ Indice de plafond de verre chez les BIATSS en 2019 et 2023

	2019	2023
Effectifs femmes cat. A+B+C	434	391
Total effectifs cat. A+B+C	689	622
	0,63	0,63
Effectifs femmes cat. A	98	106
Total effectifs cat. A	197	194
	0,50	0,55
Indice de plafond de verre	1,27	1,15

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 et 2023

Indice d'avantage masculin :

Si l'indice est supérieur à 1, cela signifie que la proportion d'hommes occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes. La valeur 1 représente une situation de parfaite égalité.

Mode de calcul enseignants-chercheurs (EC) :

$$\frac{\text{Nombre d'hommes EC de rang A} / \text{Nombre d'hommes EC}}{\text{Nombre de femmes EC de rang A} / \text{Nombre de femmes EC}}$$

Mode de calcul BIATSS :

$$\frac{\text{Nombre d'hommes BIATSS cat. A+} / \text{Nombre d'hommes BIATSS}}{\text{Nombre de femmes BIATSS cat. A+} / \text{Nombre de femmes BIATSS}}$$

Enseignants-chercheurs de rang A : professeurs des universités
BIATSS catégorie A+ : agent comptable, administrateur, attaché principal, IGR, conservateur général des bibliothèques, conservateur des bibliothèques.

Indice de plafond de verre (calculé pour les femmes) :

Si l'indice est supérieur à 1, cela signifie que les femmes sont freinées dans la progression de leur carrière, il y a un plafond de verre. La valeur 1 indique qu'il n'y a pas de plafond de verre : hommes et femmes ont les mêmes chances d'accéder à la position hiérarchique plus élevée.

Mode de calcul enseignants-chercheurs (EC) :

$$\frac{\text{Nombre de femmes PR et MCF} / \text{Nombre de PR et MCF}}{\text{Nombre de femmes PR} / \text{Nombre de PR}}$$

Mode de calcul BIATSS :

$$\frac{\text{Nombre de femmes BIATSS cat. A, B, C} / \text{Nombre de BIATSS cat. A, B, C}}{\text{Nombre de femmes BIATSS cat. A} / \text{Nombre de BIATSS cat. A}}$$

Ces deux indicateurs sont calculés uniquement sur la base des personnels titulaires.

Zoom sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes non-titulaires

L'outil développé par la DGAFP n'est pas directement applicable aux contractuels car leur rémunération n'est pas toujours assise sur une grille indiciaire. C'est donc un autre outil personnalisé qui a été conçu par la DGAFP pour être utilisé pour les contractuels.

En 2023, la rémunération mensuelle moyenne des femmes contractuelles est de 2 278 euros contre 2 382 euros pour les hommes, soit un écart de 104 euros (-4,4 %) en défaveur des femmes. Les différences étaient plus marquées les années précédentes (le salaire des femmes était environ inférieur de 8 % à celui des hommes).

Au sein des catégories A, B et C, les écarts de rémunération sont globalement faibles. Ils sont favorables aux hommes en ce qui concerne les catégories A ou C alors qu'ils sont positifs en faveur des femmes pour les personnels de catégorie B.

■ Rémunérations mensuelles moyennes des personnels contractuels de l'Université de Franche-Comté entre 2019 et 2023

	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		Écart (en € par mois)	Écart (en %)
	Femmes	Hommes		
2019	1 953	2 112	-158	-7,5
2020	1 952	2 118	-166	-7,8
2021	1 964	2 137	-173	-8,1
2022	2 053	2 218	-165	-7,4
2023	2 278	2 382	-104	-4,4

Source : DGAFP, 2023

Qu'il s'agisse des personnels titulaires ou contractuels, des écarts de rémunérations existent entre les femmes et les hommes à l'Université de Franche-Comté. L'effet de ségrégation des corps est la principale cause de ces écarts. Il s'explique par le fait que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les emplois les mieux rémunérés.

Ces écarts ont toutefois tendance à se réduire pour deux principales raisons :

- l'augmentation de la quotité de travail des femmes, principalement observée parmi les titulaires : elles occupaient 96,7 % d'un temps plein en 2019 et 97,3 % en 2023. Sur la même période, le temps de travail moyen des hommes est resté stable.
- la part des femmes augmente progressivement dans les emplois les plus rémunérateurs (féminisation du recrutement des professeurs des universités notamment).

Sources / Définitions / Méthodologie :

L'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été conçu par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour aider les employeurs à bâtir leur plan d'actions en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

L'analyse des écarts de rémunération s'appuie sur les fichiers paie de la direction générale des finances publiques (DGFIP). La rémunération prise en compte correspond à l'intégralité des sommes perçues par les personnels (traitement brut, primes, indemnités et rémunérations annexes) avant toute déduction des cotisations obligatoires. Les rémunérations liées à la situation familiale (le supplément familial de traitement notamment), les remboursements des trajets domicile-travail ainsi que les rattrapages de salaire (par exemple suite à un changement d'échelon) sont retirés du champ des rémunérations de l'outil.

Seuls les agents en activité sont pris en compte (les personnels à mi-traitement, en longue maladie ou en congé formation ne sont pas comptabilisés).

Les écarts sont calculés F-H, ils sont donc négatifs lorsqu'ils sont en défaveur des femmes.

06

Formation et accompagnement des personnels

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

1.1 Les textes de référence

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

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État,
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congé de formation professionnelle),
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité (dont Compte Personnel de Formation), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires,
- Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle,
- Arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.

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

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

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

Le service RACPP s'organise autour de six objectifs :

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

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

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

1.3 La Commission de la Formation Permanente

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

La Commission de la Formation Permanente a pour attribution :

- l'élaboration du plan annuel de formation,
- le suivi de la réalisation des actions,
- l'élaboration et la présentation du bilan d'activité du service,
- l'étude des demandes de congé de formation professionnelle,
- l'étude des demandes de financements individuels (mobilisant ou non le Compte Personnel de Formation) ou de services,
- toute question soumise par la Présidente de l'Université de Franche-Comté ou son représentant.

Le bureau de la formation permanente, constitué de trois membres, est issu de la Commission de la Formation Permanente. Il étudie les demandes de financements individuels ou de services, inférieures ou égales à 1 000 euros.

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

Un règlement formation a été élaboré à l'Université de Franche-Comté en 2019. Il a été mis en place à la demande du Vice-Président en charge des relations humaines et sociales et réalisé en concertation avec les représentants des organisations syndicales. Il définit les droits et obligations des personnels de l'Université en matière de formation permanente, dans le respect des textes réglementaires. Il présente également les dispositifs et procédures de formation permanente gérés par le service RACPP. Outil de sensibilisation et de communication sur la politique de formation interne, ce document est porté à la connaissance de tous les personnels de l'établissement et est disponible sur le site intranet de l'université.

Il a été voté le 31 janvier 2020 lors d'une réunion exceptionnelle de la Commission de la Formation Permanente et validé le 4 février 2020 par le Comité Technique (CT). Il a été mis à jour le 8 novembre 2021 par la Commission de la Formation Permanente et adopté par le CT le 23 novembre 2021.

1.5 Le plan de formation

Les besoins en formation sont recensés à partir des entretiens professionnels, de la politique RH de l'Université de Franche-Comté, de l'évolution des métiers, des évolutions législatives et réglementaires, des échanges avec les managers et les instances, du bilan du plan de formation et des bilans avec les formateurs.

Le plan de formation a été enrichi fin 2023 de nouvelles formations dans les domaines de la déontologie, de la qualité de vie au travail, du management, de l'environnement, de la santé mentale et de la lutte contre les violences et les discriminations.

1.6 Le Compte Personnel de Formation

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

Les droits sont de deux ordres :

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

Le Compte Personnel de Formation appartient à l'agent. Chacun peut l'interroger sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>. La règle générale de mobilisation du CPF est la suivante : « Les agents de la fonction publique de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé Compte Personnel de Formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle) ». Toute demande de mobilisation du CPF est étudiée en commission de la formation permanente qui se réunit 3 fois par an. Les formations sont accordées dans la limite du budget de l'établissement.

2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2023

À l'Université de Franche-Comté, les formations proposées aux personnels relèvent principalement du plan de formation de l'établissement. Toutefois, d'autres formations (webinaires proposés par des partenaires extérieurs, financements individuels...) peuvent également être prises en charge sur les crédits de la formation permanente. Pour l'année 2023, le budget s'élève à 191 200 euros.

■ Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2021 à 2023 (en euros)

	2021	2022	2023
Dotation « contrat quinquennal »	177 500	177 500	177 500
Facturation UTBM	1 075	2 250	275
Facturation ENSMM	50	3 350	2 887
Facturation autres établissements	9 325	8 425	10 550
Ensemble	187 950	191 525	191 212

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2021 à 2023

2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'établissement (hors formations SAFIRE)

En 2023, quatre nouveaux domaines de formation sont créés :

- Santé mentale, lutte contre les violences et les discriminations,
- Qualité de vie au travail,
- Recherche documentaire,
- Environnement et climat.

Par ailleurs, l'axe de formation « valorisation des ressources humaines » est renommé « conduite du changement / développement personnel ».

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

En 2023, 2 158 inscriptions sont recensées, 1 531 stagiaires ont effectivement suivi une formation. Le taux de participation s'élève à 71 %. Au total, 2 146 heures de formation ont été réalisées pour un coût de 132 951 euros. Cela revient à une dépense de 62 euros en moyenne par heure de formation et de 87 euros par stagiaire. Par rapport à l'année précédente, le nombre de stagiaires a augmenté de 11 % et le taux de participation a diminué de trois points. En outre, le coût des formations a baissé d'environ 4 %.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2023 (plan de formation Université de Franche-Comté)

Axes de formation	Nombre de sessions de formations	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Participation (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	43	194	166	85,6	237,0	8 965	54,0
Bureautique	14	129	109	84,5	110,0	12 920	118,5
Applications de gestion	31	297	248	83,5	212,0	11 129	44,9
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	9	266	207	77,8	51,0	11 239	54,3
Hygiène / Sécurité	54	850	473	55,6	518,0	44 707	94,5
Nouvelles technologies / TICE	0	0	0	-	0,0	0	-
Management	9	65	46	70,8	134,0	8 734	189,9
Langues étrangères	7	78	70	89,7	204,0	17 773	253,9
Santé mentale, lutte contre violences / discriminations	4	45	35	77,8	21,0	968	27,7
Conduite du changement / Développement personnel	6	59	52	88,1	78,0	6 237	119,9
Qualité de vie au travail	4	52	42	80,8	38,0	2 115	50,4
Recherche documentaire ¹	1	12	10	83,3	2,0	0	-
Environnement et climat ¹	4	56	18	32,1	16,0	0	-
BIBLIEST ²	9	55	55	100,0	525,0	8 164	148,4
Total plan de formation Université de Franche-Comté	195	2 158	1 531	70,9	2 146,0	132 951	86,8

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2023

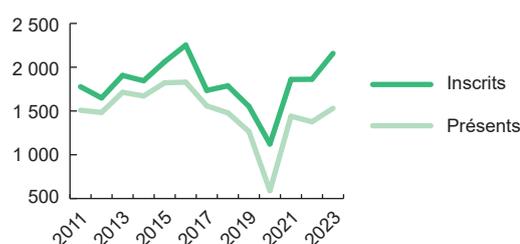
¹ Dans les domaines de la recherche documentaire, de l'environnement et du climat, les formations ont été réalisées à titre gratuit.

² Le centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST) est un service général de l'Université de Bourgogne, subventionné par le Ministère de l'éducation nationale et par le Ministère de la culture et de la communication. Il propose, entre autres, des formations destinées aux personnels des bibliothèques.

Des formations et des ateliers sont en outre proposés aux enseignants et enseignants-chercheurs par les services OSE (Orientation, Stage, Emploi) et SUP-FC (Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et la Certification) :

- le premier dispose notamment d'une offre de formations dans les domaines du conseil et de l'accompagnement de l'étudiant dans son projet pédagogique,
- le second a mis en place des formations pour accompagner les enseignants dans leurs pratiques pédagogiques. Trois grands thèmes sont abordés : concevoir ses enseignements, transformer ses enseignements (via l'hybridation notamment) et mettre les outils numériques au service de sa pédagogie (principalement moodle et l'outil anti-plagiat Compilatio).

Évolution du nombre de stagiaires³ entre 2011 et 2023



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

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2011 à 2023

2.2 L'activité de formation via la plateforme SAFIRE

La collaboration mise en place avec la PFRH (Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales) Bourgogne Franche-Comté permet de bénéficier d'un certain nombre de formations sur différentes thématiques via la plateforme SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). En 2023, 98 personnels ont suivi une formation (soit autant que l'année précédente), principalement dans les domaines de l'évolution professionnelle et du management.

■ Personnels inscrits et présents aux formations SAFIRE en 2023

Axes de formation	Nombre de formations proposées	Dont nombre de formations organisées à distance	Nombre d'inscrits	Nombre de personnels convoqués	Nombre de présents	Participation (en %)
Parcours individualisés de formation et de reconversion, développement personnel à visée professionnelle	15	2	87	50	37	74,0
Environnement professionnel	5	0	12	9	6	66,7
Préparation concours / examen pro.	2	2	6	0	0	0,0
Valorisation des RH / Management	27	13	89	63	44	69,8
Communication et services aux usagers	2	0	6	2	1	50,0
Politiques publiques nationales	1	0	3	3	3	100,0
Hygiène, santé et sécurité au travail	5	0	18	8	7	87,5
Total général	57	17	221	135	98	72,6

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2023

2.3 Les financements individuels

Les personnels ont la possibilité de demander le financement d'une formation individuelle hors plan de formation. Les demandes sont étudiées en bureau ou en commission de la formation permanente en fonction du montant. En 2023, 48 demandes de financements individuels ont été acceptées pour un montant de 63 672 euros (27 demandes pour 37 066 euros en 2022).

■ Demandes de financements individuels effectuées en 2023

	Nombre de demandes formulées	Nombre de demandes acceptées	Coût (en euros)
Demandes individuelles validées en bureau de la commission de la formation permanente	31	30	12 565
Demandes individuelles validées en commission de la formation permanente	17	10	37 537
Demandes individuelles mobilisant le CPF ⁴	19	8	13 670
Total général	67	48	63 672

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2023

⁴ Sont inclus cinq bilans de compétences et une VAE (validation des acquis de l'expérience) pour un montant de 10 605 euros.

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

À l'Université de Franche-Comté, l'accompagnement personnalisé est mis en place à partir de janvier 2019, pour les agents et les managers. En 2023, en complément de six demandes individuelles (cinq bilans de compétences et une VAE) acceptées dans le cadre de la mobilisation du CPF, deux congés formation ont été accordés. Par ailleurs, le logiciel PerformanSe (acquis en 2022 pour analyser les compétences comportementales en milieu professionnel) a été utilisé pour réaliser 19 entretiens liés à la carrière et à l'évolution professionnelle (l'objectif est d'aider au développement des compétences et/ou d'accompagner à la mobilité). Au total, un budget de près de 21 000 euros a été alloué en 2023 pour accompagner les personnels dans leur parcours professionnel (10 605 euros au titre des financements individuels, 8 400 euros pour les congés formation et 1 740 euros pour le renouvellement de la licence du logiciel PerformanSe).



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. L'une d'elles est réalisée, deux nouvelles formations sont inscrites au plan de formation : sécurité des systèmes d'information (SSI) et règlement général sur la protection des données (RGPD).

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

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

À l'Université de Franche-Comté, le CHSCT a été remplacé par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (arrêté du 16 décembre 2022). Elle contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels. De plus, elle participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Elle est présidée par la Présidente de l'Université et comprend également la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Elle est par ailleurs composée de représentants des personnels (10 titulaires et 10 suppléants) et du conseiller de prévention de l'établissement.

La formation spécialisée a pour principales missions :

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

Les acteurs de la prévention

- un conseiller de prévention, chef de la Direction Sécurité Prévention des Risques, rattaché à la Présidente de l'Université,
- deux ingénieurs de prévention, rattachés au conseiller de prévention,
- un ingénieur de prévention à l'UFR Santé, rattaché au directeur de cette composante,
- deux animateurs en prévention des risques, rattachés hiérarchiquement au conseiller de prévention,
- un animateur en prévention des risques à l'UFR ST, rattaché au directeur de la composante,
- 90 assistants de prévention encadrés par le conseiller de prévention et répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'Université. Ils assistent et conseillent les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Les assistants de prévention sont chargés :

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

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2023

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

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (31 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (près de 45 000 euros, soit un tiers du budget).

En 2023, le nombre d'inscrits à une formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est stable par rapport à l'année précédente : 850 agents sont concernés (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées), 473 ont réellement suivi une formation, soit un taux de participation (rapport entre les présents et les inscrits) de 56 % (62 % en 2022). Il est inférieur à celui constaté les deux années précédentes, notamment en raison d'un faible taux de présence des personnels inscrits à la formation « sensibilisation à la sécurité pour les nouveaux arrivants » (440 inscriptions, 149 participants, soit 34 %).

■ **Nombre d'inscrits et de participants aux formations « hygiène et sécurité » en 2023**

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants	Participation (en %)
Formations générales	Information assistants de prévention	39	26	66,7
	Travail sur écran	22	20	90,9
	Sensibilisation sécurité nouveaux arrivants	440	149	33,9
Total		501	195	38,9
Formations incendie	Utilisation des extincteurs sur feux réels	36	33	91,7
Total		36	33	91,7
Risques métiers	Habilitation électrique BS-BE base	11	9	81,8
	Habilitation électrique BR recyclage	7	6	85,7
	Habilitation électrique BS-BE manoeuvre	19	14	73,7
	Habilitation électrique BR recyclage électricien BT/HTA	1	1	100,0
	Habilitation électrique complément HTA	1	1	100,0
	Conduite PEMP	5	4	80,0
	Conduite d'autoclave - Base et recyclage	6	3	50,0
	Conduite engins de chantier	1	1	100,0
	Travail en hauteur	8	7	87,5
	Formation gerbeur à conducteur accompagnant	1	1	100,0
	Prévention des risques musculo-squelettiques	45	36	80,0
	Formation sur les prérogatives en matière de santé et sécurité au travail pour les membres du CSA	56	44	78,6
Total		161	127	78,9
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	54	44	81,5
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	98	74	75,5
Total		152	118	77,6
Total général		850	473	55,6

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2023

2 Le service médico-psycho-social des personnels

Le service médico-psycho-social des personnels est créé depuis 2015. Il compte une assistante sociale des personnels, une psychologue du travail, une secrétaire et un médecin depuis septembre 2023. Ce service se situe au rez-de-chaussée du service de santé étudiante (SSE) sur le campus de la Bouloie.

2.1 La médecine de prévention

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des agents publics du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (article L. 4622-3 du Code du travail). Il est le conseiller de l'employeur, des personnels, des représentants du personnel et des services sociaux.

La surveillance médicale des agents est la mission principale du médecin du travail. 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 du travail consacre un tiers de son temps aux visites de sites (identification et analyse des risques professionnels), aux visites de postes (afin d'améliorer les conditions de travail, de les adapter à certaines situations voire de permettre le maintien dans l'emploi) et aux visites de prévention en lien avec la F3SCT (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail).

Il est également amené à produire des rapports et étudier des dossiers dans le cadre de la médecine statutaire pour :

- apporter son avis au Conseil médical dans le cadre de l'attribution d'un congé longue maladie, d'un congé longue durée ou d'une prolongation de CLM ou de CLD,
- apporter son avis dans le cadre de demande de reconnaissance de maladie professionnelle,
- justifier d'un point de vue médical une demande d'aménagement matériel, d'aide humaine, de reclassement ou reconversion professionnelle, de formation pour des agents en situation de handicap.

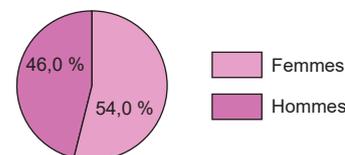
07 Hygiène-sécurité, accompagnement et santé des personnels

Le médecin du travail est arrivé à l'Université en septembre 2023. Ainsi, les éléments relatifs aux visites médicales concernent la période de septembre à décembre 2023. Au cours de ces 4 mois, 154 visites ont été programmées, 142 ont été réalisées, soit un taux d'absentéisme de 8 %.

Les personnels qui se sont présentés au rendez-vous sont des BIATSS dans 73 % des cas. Les titulaires sont les plus nombreux (76 %), tout comme les femmes qui représentent 54 % de l'effectif.

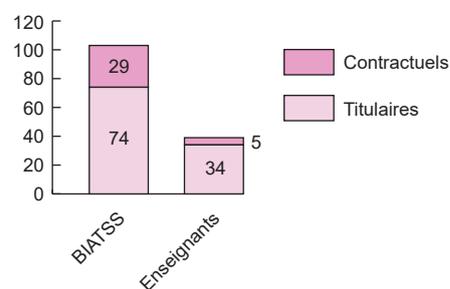
Les principaux motifs de consultation sont liés à des situations de risques psychosociaux, à des visites de reprise après un arrêt de travail, à des examens d'aptitude en vue d'une habilitation (autorisation de travailler en hauteur, habilitation électrique...) et au suivi des personnels handicapés.

Répartition des personnels présents lors des visites médicales selon le genre en 2023



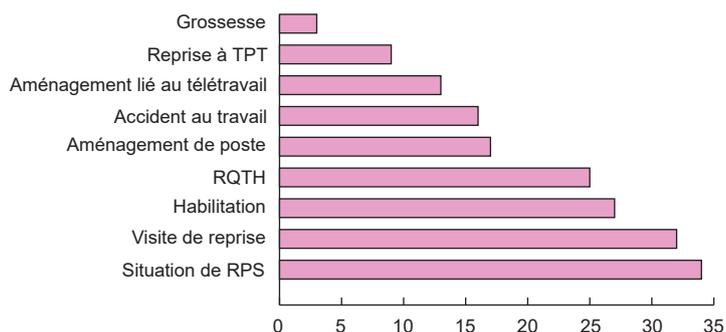
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des personnels présents lors des visites médicales selon leur statut en 2023



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

Motifs de consultation des personnels en 2023



TPT : temps partiel thérapeutique
RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RPS : risques psychosociaux

Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

2.2 L'accompagnement social des personnels

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

- l'évaluation de la situation des personnes accompagnées,
- le conseil et l'orientation des agents en difficulté,
- l'accompagnement des personnes sur la base d'un projet,
- la participation au développement social local.

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

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

Son action s'articule autour d'une concertation privilégiée avec tous les acteurs de l'université (DRH, F3SCT, composantes...) et l'ensemble des partenaires et organismes de proximité (services sociaux, MGEN, Maison Départementale des Personnes Handicapées...).

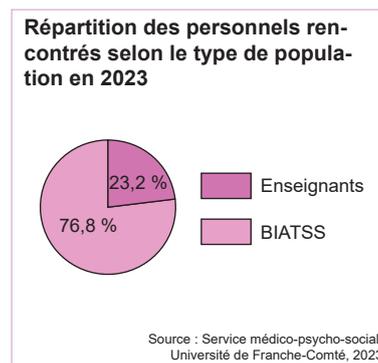
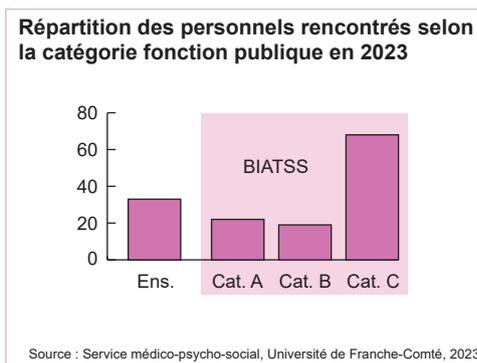
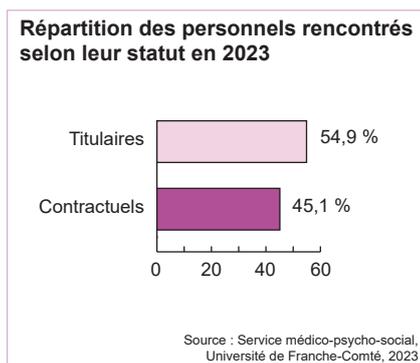
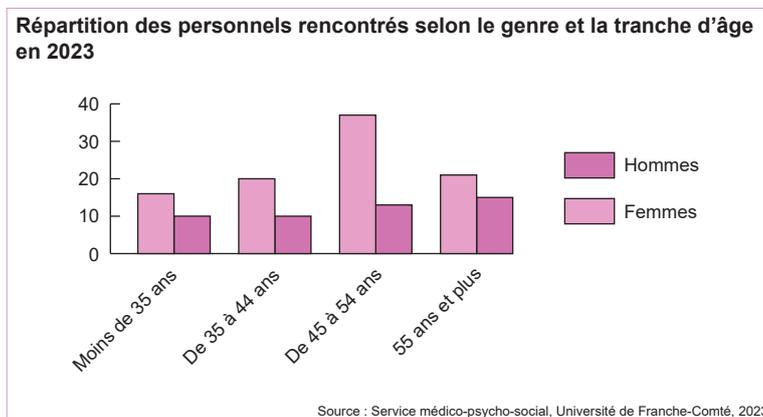
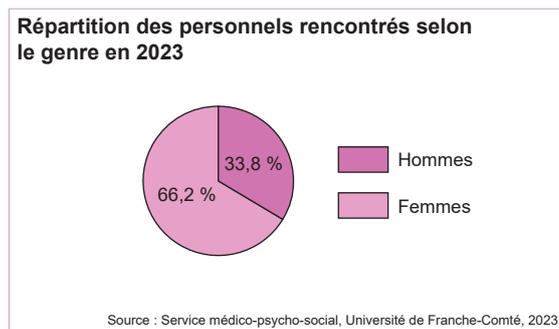
2.2.1 Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale en 2023

Au cours de l'année 2023, 142 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

- 94 femmes et 48 hommes (les deux tiers sont des femmes alors qu'elles représentent 52 % des personnels),
- 78 titulaires et 64 contractuels (55 % de titulaires contre 66 % à l'échelle de l'établissement),
- 109 BIATSS et 33 enseignants (plus des trois quarts sont des BIATSS alors qu'à l'Université de Franche-Comté, ces derniers représentent 45 % de l'effectif).

Parmi les personnels qui prennent contact avec l'assistante sociale, toutes les catégories d'âge sont concernées. Toutefois, 60,6 % des agents ont 45 ans ou plus. Par ailleurs, les femmes de 45 à 54 ans représentent à elles seules plus du quart des personnels reçus.

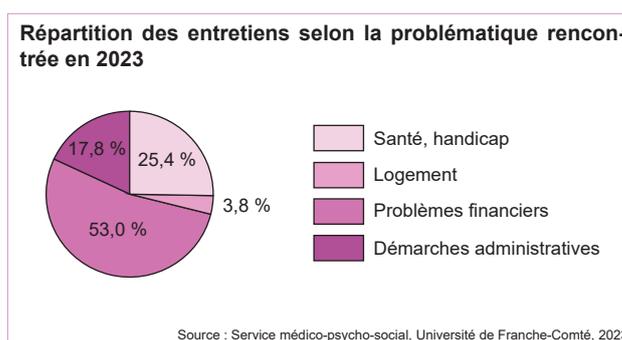
Les personnels rencontrés sont issus des trois catégories hiérarchiques A, B et C, mais les agents de catégorie C sont les plus nombreux. Ils sont au nombre de 68 et représentent 62,4 % de l'ensemble des BIATSS reçus. Ils sont nettement sur-représentés par rapport à la répartition observée au sein de l'établissement (38,2 % des BIATSS titulaires et contractuels occupent un emploi de catégorie C). Les personnels de catégorie A sollicitent également l'assistante sociale : 22 BIATSS et 33 enseignants sont concernés. Enfin, 19 BIATSS de catégorie B ont pris contact avec l'assistante sociale.



En 2023, 343 entretiens ont été réalisés par l'assistante sociale :

- 135 ont eu lieu au sein du service médico-psycho-social,
- 201 se sont déroulés en visioconférence ou par téléphone,
- 7 ont été réalisés au domicile de l'agent.

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels peuvent être multidimensionnelles. Cependant, les problèmes financiers (aide financière, endettement, surendettement...) sont le plus souvent évoqués lors des entretiens. Les problématiques liées à la santé et au handicap (informations sur les droits maladie, législation, épuisement professionnel, maintien et retour à l'emploi...) représentent un quart de l'activité. Les démarches administratives (accès aux droits, séparation/divorce, déménagement...) et les questions relatives au logement (amélioration de l'habitat, prévention des expulsions...) sont également des sujets abordés lors des entretiens.



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

2.2.2 Bilan des dispositifs d'aide sociale en 2023

Dans le cadre de l'accompagnement social individuel des personnels, trois dispositifs d'aide permettent de venir épauler les agents en difficulté financière (la commission d'attribution des aides sociales, les tickets-service du prestataire EDENRED et l'épicerie sociale et solidaire). Les dossiers concernent des BIATSS dans 90 % des cas. Par ailleurs, les titulaires et les contractuels se répartissent à par égale.

La commission d'attribution des aides sociales

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

En 2023, la commission s'est réunie à 5 reprises. Au cours de l'année, 62 demandes d'aide financière ont été traitées, elles concernent 58 personnels (4 agents ont sollicité l'assistante sociale à deux reprises). Au total, 51 aides non remboursables ont été accordées pour un montant de 36 926 euros (27 aides pour 18 100 euros en 2022). En outre, 17 prêts ont été octroyés pour un montant de 23 804 euros (2 prêts pour 1 501 euros en 2022).

Les tickets-service du prestataire EDENRED

En complément des dispositifs existants et à destination des personnels les plus précaires, l'Université de Franche-Comté a étoffé son panel d'aides sociales en 2023. Elle propose désormais l'utilisation de titres de paiement prépayés : les tickets-service du prestataire EDENRED. Après évaluation sociale (sont concernés les ménages pour lesquels la moyenne économique journalière est inférieure à 8 euros par jour et par personne), les bénéficiaires peuvent se rendre dans les commerces affiliés pour se procurer des produits alimentaires ou d'hygiène (ce sont les deux catégories ciblées par l'Université).

En 2023, 8 personnels ont bénéficié au total de 200 tickets d'une valeur unitaire de 10 euros, soit 2 000 euros issus du budget de la Commission d'attribution des aides sociales.

L'épicerie sociale et solidaire

Sur dossier établi par l'assistante sociale des personnels, les agents les plus précaires peuvent accéder à une épicerie sociale et solidaire (Croix-Rouge française, Restos du coeur...). Trois personnels ont été orientés auprès de ces structures en 2023.

2.3 L'accompagnement psychologique des personnels

La psychologue du travail peut être sollicitée par l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Ses missions principales consistent à accompagner celles et ceux dont la situation de travail génère un stress voire une souffrance psychique. Elle intervient également pour conseiller et soutenir les composantes, les services centraux et les agents dans la mise en place d'actions concrètes et ponctuelles d'amélioration des conditions de travail et dans l'intérêt du bien-être au travail. Son accompagnement peut être individuel ou collectif, de courte durée ou sur le long terme, notamment lorsqu'il s'agit de prendre en considération un collectif de travail.

Elle est soumise à un code de déontologie qui délimite les contours de son intervention. Elle doit laisser chaque individu libre de révéler ou non sa démarche à son employeur dans le respect du secret professionnel.

La psychologue du travail participe aussi à des réunions pluridisciplinaires régulières avec la Direction des ressources humaines, accompagne les travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations d'enquête), anime des groupes de travail et peut coordonner certaines actions ou partager des pratiques avec des partenaires extérieurs (psychologues du CHU 21, du rectorat, de la Région, de l'Université de Bourgogne, de la ville de Besançon...).

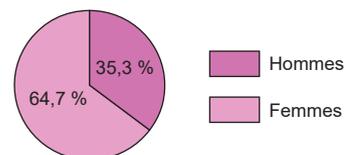
À l'Université de Franche-Comté, la psychologue du travail a reçu 116 personnels au cours de l'année 2023, soit 18 % de plus que l'année précédente :

- 75 femmes et 41 hommes (65 % de femmes alors qu'elles représentent 52 % des personnels),
- 63 titulaires et 53 contractuels (54 % de titulaires contre 66 % à l'échelle de l'établissement),
- 81 BIATSS et 35 enseignants, soit 70 % de BIATSS (45 % à l'Université de Franche-Comté),
- 72 personnels de catégorie A (37 BIATSS et 35 enseignants), 35 de catégorie B et 9 de catégorie C.

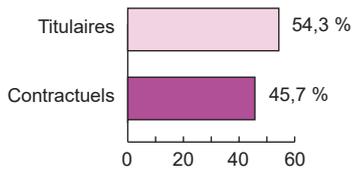
Parmi les 81 BIATSS qui prennent contact avec la psychologue du travail, les personnels des catégories A et B sont sur-représentés au regard de la répartition observée au sein de l'établissement.

Au total, 334 entretiens individuels ont été réalisés (239 en 2022), principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entretiens ont eu lieu). Les problématiques rencontrées par les agents concernent notamment les relations et rapports sociaux au travail, le manque de reconnaissance, la charge de travail ainsi que les conflits de valeurs au travail (il s'agit de conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier...).

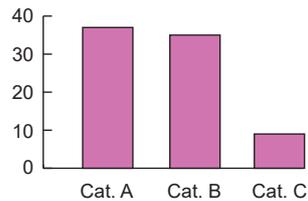
Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2023



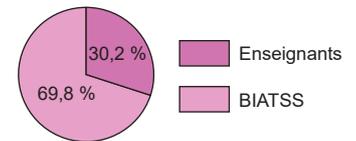
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des personnels rencontrés selon leur statut en 2023

Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des BIATSS rencontrés selon la catégorie fonction publique en 2023

Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des personnels rencontrés selon le type de population en 2023

Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2023

2.4 L'accompagnement psychologique des collectifs de travail

En 2023, des interventions ont eu lieu auprès des collectifs de travail afin de mener des actions de prévention et d'accompagner les agents en difficulté. La psychologue du travail intervient aux trois niveaux de prévention définis par l'Organisation mondiale de la Santé :

- la prévention primaire : elle englobe toutes les actions visant à réduire voire supprimer les facteurs de risques en agissant à la source. Il s'agit de mettre en œuvre des actions collectives et profondes qui impactent l'organisation et les méthodes de travail, les relations de travail ou de management. L'ambition est de promouvoir un environnement de travail propice à la bonne santé des équipes,
- la prévention secondaire : elle met l'accent sur l'individu et consiste à identifier les problèmes récurrents et à rechercher une amélioration spécifique. Il s'agit de renforcer les ressources individuelles afin de mieux gérer les situations de risques (risques psycho-sociaux, stress...),
- la prévention tertiaire : le dommage a eu lieu, mais il s'agit d'en limiter les conséquences sur les individus. Le type de dommage peut être très varié : burn-out, mal-être important, harcèlement, accident du travail... La réparation passe souvent par un appui psychologique, notamment la mise en place de cellules d'écoute, l'intervention de psychologues... Avec la prévention tertiaire, on cherche à rétablir l'équilibre de l'organisation.

Au cours de l'année 2023, 5 temps de sensibilisation/formations à destination des personnels (il s'agit d'actions de prévention primaire) ont eu lieu sur les thématiques suivantes :

- la gestion des conflits (une formation a été réalisée auprès des managers),
- le stress au travail, qu'est-ce que c'est ?
- les RPS (risques psycho-sociaux), qu'est-ce que c'est ? Quel est le rôle des assistants de prévention ?
- les RPS, qu'est-ce que c'est ? Quels sont les rôles et obligations des responsables et des encadrants ?
- le mal-être des étudiants (un temps d'écoute avec des personnels administratifs et des enseignants a eu lieu afin d'être en mesure de recevoir ces étudiants).

En outre, 12 interventions collectives (associées à de la prévention secondaire ou tertiaire) ont été réalisées :

- 4 accompagnements d'équipes avec rédaction de préconisations adaptées pour améliorer les conditions de travail,
- 6 animations de groupes de parole/de réflexion sur le travail,
- 2 accompagnements de personnels suite à un accident ou un décès.

3 Bilan de la plateforme de signalement « S.O.S » en 2023

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

Au cours de l'année 2023, 84 signalements ont été déposés sur cette plateforme : 41 relèvent d'étudiants (soit 49 % des signalements contre 73 % en 2022), les autres concernent des personnels de l'établissement. Les signalements effectués par des victimes sont les plus représentés (64 %).

Parmi les 84 signalements, 40 sont liés à du harcèlement moral, 31 concernent des violences sexuelles et sexistes et 13 correspondent à d'autres faits.

4 Les accidents de service et du travail

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

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

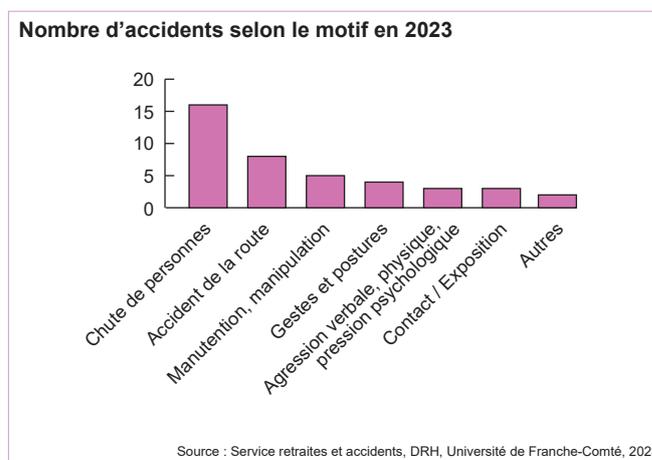
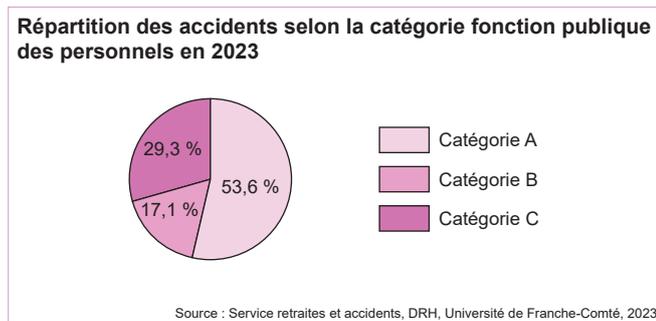
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

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

Au cours de l'année 2023, 41 accidents de service, du travail ou de trajet ont été déclarés par des personnels de l'Université de Franche-Comté. Les accidents de service et du travail sont en augmentation (33 accidents, soit 11 de plus que l'année précédente) alors que les accidents de trajet sont moins nombreux qu'en 2022 : 8 sont recensés au cours de l'année contre 16 un an plus tôt (une dizaine de chutes sur route mouillée ou verglacée avaient été enregistrées).

Dans 44 % des cas, les accidents ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 367 jours d'arrêt, soit 500 jours de moins que l'année précédente. Les chutes, causes fréquentes d'accidents du travail ou de trajet, sont à l'origine de 40 % des accidents à l'Université de Franche-Comté. Il s'agit principalement de chutes de plain-pied survenant suite à des glissades, des trébuchements, des faux-pas ou autres pertes d'équilibre sur une surface « plane ».

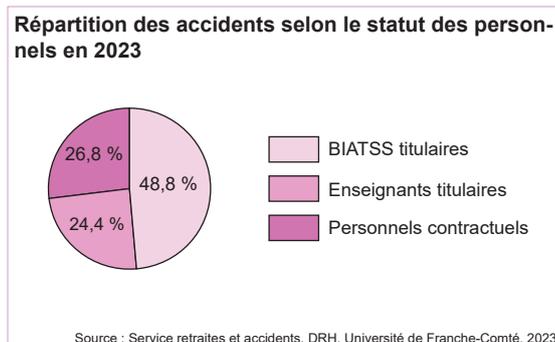
Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité (cf. tableau p. 89). Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et plus ils ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. À l'Université de Franche-Comté, les taux de fréquence et de gravité s'élèvent respectivement à 4,3 et 0,09 en 2023. Ces deux taux varient selon le statut des personnels. Ils sont nettement plus faibles dans la population enseignante que chez les BIATSS. Aussi, parmi ces derniers, des écarts importants sont observés selon la catégorie fonction publique des personnels : les agents de catégorie C présentent les taux de fréquence et de gravité les plus élevés : respectivement 11,9 et 0,19 alors qu'ils sont de 6,8 et 0,16 chez les BIATSS toutes catégories confondues.



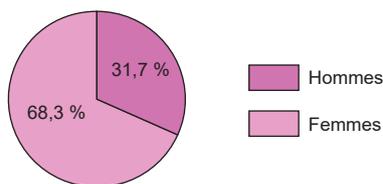
■ Nombre d'accidents en 2022 et 2023

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2022	2023	2022	2023
Accidents de service / du travail	22	33	14	14
Accidents de trajet	16	8	9	4
Ensemble	38	41	23	18

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023



Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2023



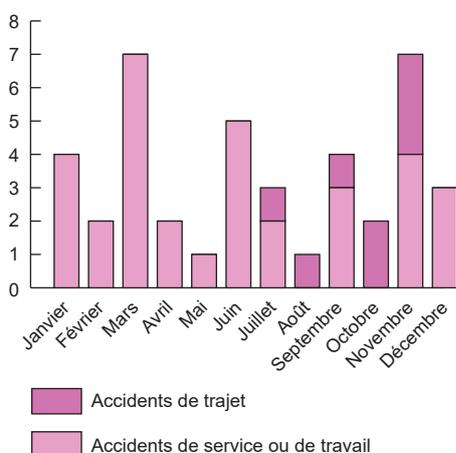
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2023

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	24,4	21,3
De 35 à 44 ans	19,5	22,1
De 45 à 54 ans	31,7	30,9
55 ans et plus	24,4	25,7
Ensemble	100,0	100,0

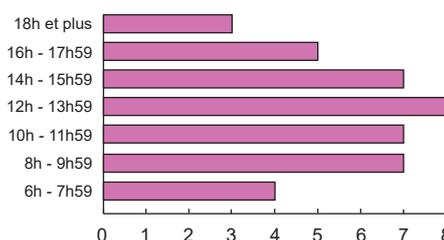
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Nombre d'accidents selon le mois en 2023



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Nombre d'accidents par tranche horaire en 2023



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Taux de fréquence et taux de gravité entre 2019 et 2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de fréquence	4,9	4,6	2,9	5,4	4,3
Taux de gravité ²	0,09	0,07	0,15	0,39	0,09

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

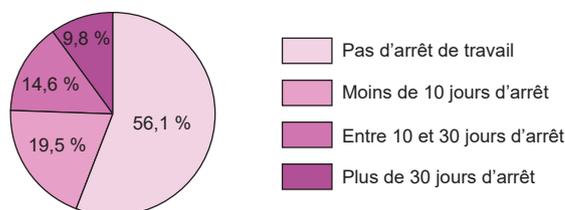
² Pour les années 2019 à 2022, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

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

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

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

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2023



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

Taux de fréquence et taux de gravité par catégories de personnels en 2023

	Taux de fréquence	Taux de gravité
Enseignants	2,3	0,03
BIATSS	6,8	0,16
dont BIATSS catégorie A	4,6	0,20
dont BIATSS catégorie B	2,3	0,07
dont BIATSS catégorie C	11,9	0,19
Ensemble	4,3	0,09

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents, une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 144 personnels à l'Université de Franche-Comté.

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

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

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail (les agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année 2023 ainsi que les agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année comptent pour 1,5 unités). Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). À l'Université de Franche-Comté, 106 personnels (dont 2 agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année) sont recensés au 31 décembre 2023, soit 4,4 % de l'effectif de l'établissement. Le nombre d'unités manquantes s'élève à 37 (les 2 agents de 50 ans et plus comptent chacun pour 1,5 unités).

Certaines dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2019-645 du 26 juin 2019 relatif au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) sont prises en compte et permettent de diminuer le montant de la contribution. Il en existe trois catégories :

- les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants.

Avec 37 unités manquantes, l'Université de Franche-Comté est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP. Celle-ci s'élève à 160 980 euros au titre de l'année 2023 (64 784 euros en 2022) après soustraction des dépenses déductibles engagées par l'établissement.

■ Contribution annuelle calculée au titre de l'année 2023

Contribution annuelle	255 744,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 0,00
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 25 574,40
Contribution exigible	230 169,60
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 69 189,32
Contribution due	160 980,28

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023

5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

À l'Université de Franche-Comté, 114 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2023. Ils se répartissent comme suit :

- 86 agents titulaires et 28 agents non titulaires,
- 38 personnels de catégorie A, 17 de catégorie B et 59 de catégorie C,
- 38 hommes et 76 femmes,
- 83 % ont plus de 40 ans.

Le taux d'accessibilité aux bâtiments de l'Université de Franche-Comté n'est pas indiqué pour l'année 2023 car la méthode de calcul de ce ratio va évoluer. L'établissement est actuellement dans une démarche d'Ad'Ap (agenda d'accessibilité programmée). Il s'agit d'un dispositif visant à planifier la mise en conformité des locaux en prenant en compte tous les types de handicaps : moteurs, visuels et auditifs. Ainsi, en 2024, un diagnostic accessibilité sera réalisé via un bureau d'études afin d'identifier les aménagements ou dispositifs à prévoir pour mettre les locaux en conformité.

Parallèlement à cette démarche, des travaux d'accessibilité sont réalisés en 2023. Ils concernent notamment l'installation de sanitaires PMR dans le bâtiment Métrologie B de l'UFR ST et dans le bâtiment central de l'UFR SJEPEG. En outre, des cheminements extérieurs sont créés au niveau du learning centre, de l'IUT 25, du bâtiment Métrologie A de l'UFR ST, de l'UFR SJEPEG, de l'UFR STAPS et de Campus Sports.

Aussi, dans le cadre des aménagements de poste, des dépenses ont été effectuées par l'Université de Franche-Comté en 2023 (fauteuil roulant, appareils auditifs, matériel et périphériques informatiques, supports de travail, mobilier de bureau...) pour un coût global de 30 800 euros.

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 2023, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour un personnel de l'Université de Franche-Comté. Au total, 17 maladies sont recensées et 12 agents sont concernés au 31 décembre (parmi eux, 2 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2023). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (8 sur 12). Dans la plupart des cas, les maladies professionnelles reconnues touchent les articulations et sont provoquées par certains gestes et certaines postures au travail (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2023, parmi les 12 agents concernés, 4 ont bénéficié d'un arrêt de travail en lien avec une maladie professionnelle. Au total, 1 022 jours d'arrêt sont recensés.

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

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

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

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

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

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

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

Le montant mensuel de l'ATI est égal au taux d'invalidité multiplié par 1 206 euros (traitement brut de l'indice majoré 245). À titre d'exemple, pour un taux d'IPP de 10 %, le montant mensuel de l'ATI s'élève à 120,6 euros par mois. Lorsque l'agent part en retraite, l'ATI continue de lui être versée sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité. L'allocation n'est plus réévaluée au cours de la retraite.

À l'Université de Franche-Comté, 10 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2023 (6 enseignants et 4 BIATSS).

■ Allocations temporaires d'invalidité en 2023

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2023	Nombre d'agents percevant une ATI en 2023
0	10

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2023



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. Trois d'entre elles ont trait à l'accompagnement des personnels :

- favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap (recrutement en cours d'un référent handicap pour les personnels de l'établissement),
- nommer un/une médiateur/médiatrice à la gestion des conflits (cette action est réalisée, le médiateur a été nommé le 1^{er} mars 2023),
- mettre en place un dispositif de prévention, de signalement et traitement des discriminations (cette action est réalisée depuis le 8 novembre 2021 avec la création de la cellule SOS).

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

Le SCASC est dirigé par une directrice, nommée à compter du 18 octobre 2022, assistée d'un conseil dont les membres ont été renouvelés lors du scrutin du 23 juin 2022. Ce conseil, présidé par la Présidente de l'université ou son représentant, est composé de 10 représentants des composantes et services communs et généraux (autres que le SCASC) et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit environ deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

Depuis le 21 octobre 2022, deux commissions sont mises en place pour accomplir les missions du service :

- Actions sociales,
- Actions culturelles et sportives.

Elles réunissent des personnes membres du conseil et constituent la base du fonctionnement du SCASC.

Les moyens humains du SCASC

Le fonctionnement du service est assuré par trois personnels de l'Université de Franche-Comté : une directrice (0,5 ETP) et deux secrétaires (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 2023 (en euros)

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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2023

2 Les prestations d'action sociale

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

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

Après une diminution de près de 15 % du montant des prestations sociales entre 2021 et 2022, un accroissement de 16 % est observé entre 2022 et 2023. Cela résulte notamment d'une augmentation du nombre de dossiers traités, d'une part dans le cadre des loisirs et des séjours des enfants des personnels, et d'autre part au titre de leurs études supérieures.

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2022 et 2023

		2022		2023	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	8	756	13	1 120
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	14	17 424	12	18 108
	Restauration du personnel	-	5 766	-	5 140
Total PIM		22	23 946	25	24 368
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	37	18 400	42	21 200
	Aide aux loisirs des enfants	56	5 579	73	7 301
	Aide aux personnels nouvellement nommés	-	-	4	1 600
	Aide au départ à la retraite	1	400	2	800
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	3	720
Total ASIU		94	24 379	124	31 621
Ensemble		116	48 325	149	55 989

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2023

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, le Coupon Culturel et la carte Avantages Jeunes qui permettent aux personnels de l'Université de Franche-Comté de bénéficier de tarifs réduits pour de nombreuses activités.

3.1 La carte Cezam

Le partenariat avec l'association Cezam Bourgogne Franche-Comté² initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'Université de Franche-Comté par Cezam. Pour l'année 2023, la cotisation annuelle s'élève à 24 105 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie. Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par Cezam. La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 1,50 euros par place pour les cinémas, les patinoires, les kartings, les parcs pour enfants, les piscines et les thermes, 80 centimes pour les bowlings, 4 euros pour les parcs d'attractions et 5 euros pour les forfaits de ski alpin à Métabief. Par ailleurs, l'association Cezam dispose d'une offre en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

La carte Cezam est proposée gratuitement aux personnels qui en font la demande. Les titulaires et les contractuels de plus de 6 mois peuvent y prétendre. Elle est prise en charge financièrement par le SCASC.

En 2023, l'association Cezam Bourgogne-Franche-Comté a offert 650 cartes à l'Université. Un complément de 150 cartes a été facturé pour un montant de 720 euros. Au total, 695 personnels ont téléchargé l'application « Ma carte Cezam » et activé leur carte, soit 27 % des personnels de l'établissement. La carte au format papier étant désormais payante, la version dématérialisée est privilégiée par les personnels.

La billetterie a été très sollicitée en 2023 : 4 737 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 5 % de plus que l'année précédente. Les personnels sont principalement intéressés par les activités cinéma, piscine et bien-être qui représentent plus de 90 % des ventes de tickets.

En 2023, l'Université de Franche-Comté a participé à hauteur de 7 763 euros contre 7 591 euros en 2022. La participation de l'établissement va évoluer en 2024. En effet, en complément du tarif Cezam, la part employeur passera de 1,50 euros à 3 euros concernant les entrées au cinéma et à la piscine.

■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2022 et 2023

	2022		2023	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	1 998	2 997,00	2 418	3 627,00
Piscine et bien-être	2 009	3 013,50	1 856	2 784,00
Parcs d'attraction	326	1 304,00	263	1 052,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	192	276,10	200	300,00
Ensemble	4 525	7 590,60	4 737	7 763,00

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2023



² Le réseau Cezam est présent à l'échelle nationale avec des associations réparties dans plus de 30 villes et 10 régions. Fort de 40 années d'expérience, il compte 6 000 collectifs adhérents, 15 000 partenaires et un million de bénéficiaires. En Franche-Comté, l'association Cezam Fracas a été créée en 1993. Fin 2021, elle devient Cezam Bourgogne Franche-Comté.

■ Activités subventionnées par le SCASC dans le cadre du service billetterie proposé par Cezam en 2023

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

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

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

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

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

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

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

3.2 Le Coupon Culturel

À partir de 2019, le Coupon Culturel remplace le Ticket Avantage Culture. Il facilite l'accès à la vie culturelle régionale. Il permet d'aller voir des spectacles et concerts hors abonnements, dans la limite des places disponibles au moment de la réservation. L'Université prend en charge une partie du coût des places en fonction de l'indice de l'agent. Les personnels disposent de six Coupons Culturels par année civile.

Plusieurs partenaires acceptent le Coupon Culturel :

- La Rodia et les 2 Scènes à Besançon,
- l'association Cezam (ensemble des spectacles et festivals proposés sur le site internet, en région ou ailleurs en France).

Le Coupon Culturel est mis en circulation depuis le 15 février 2019. Au cours de l'année 2023, 91 agents ont utilisé des coupons culturels pour un total de 368 places de spectacle. La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 9 736 euros en 2023 contre 3 300 euros l'année précédente.

3.3 Les autres prestations

La carte Avantages Jeunes propose de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Elle est achetée 9 euros l'unité (le prix public est de 10 euros) et vendue 8 euros aux personnels (l'Université participe à hauteur de 1 euro par carte). En 2023, 308 cartes ont été vendues aux personnels dont 262 pour l'édition de Besançon.

4 Les évènements

À l'occasion de Noël, des chèques cadeaux d'une valeur de 35 euros ont été offerts aux personnels titulaires (BIATSS et enseignants) ainsi qu'aux agents contractuels BIATSS et enseignants présents dans l'établissement depuis plus de six mois. Il s'agit de Bezac Kdo dans 83 % des cas pour les personnels affectés sur les sites bisontins. Ils sont utilisables dans près de 200 boutiques à Besançon jusqu'au 31 décembre 2024. Les personnels occupant un poste sur les sites de Belfort-Montbéliard, Vesoul, Dole et Lons-le-Saunier ont reçu des chèques cadeaux Kadéos, valables un an, à utiliser dans les villes éponymes. L'ensemble des chèques distribués représente un montant de 75 000 euros.

Glossaire

Glossaire

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CPE : Conseiller principal d'éducation
ALL : Arts, lettres, langues	CPF : Compte Personnel de Formation
ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi	CPP : Congé pour projet pédagogique
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail	CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques
ASIA : Aide sociale d'initiative académique	CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
ASIU : Action sociale d'initiative universitaire	CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	CSAE : Comité social d'administration d'établissement
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	CSG : Contribution sociale généralisée
ATI : Allocation temporaire d'invalidité	CT : Comité technique
BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé	DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires
BAP : Branches d'activités professionnelles	DEG : Droit, économie, gestion
BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
BUT : Bachelor universitaire de technologie	DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
CA : Conseil d'administration	DGEP : Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques
CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	DGS : Directeur général des services
CDD : Contrat à durée déterminée	DIF : Droit individuel à la formation
CDI : Contrat à durée indéterminée	DU : Diplôme universitaire
CEC : Compte d'Engagement Citoyen	DUT : Diplôme universitaire de technologie
CES : Contribution exceptionnelle de solidarité	ENSAM : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
CET : Compte épargne temps	ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
CFP : Commission de la formation permanente	EPS : Education physique et sportive
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	ES : Environnements-Santé
CIA : Complément indemnitaire annuel	ETP : Equivalent temps plein
CLA : Centre de linguistique appliquée	ETPT : Equivalent temps plein travaillé
CLD : Congé de longue durée	F3SCT : Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail
CLES : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur	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 : Coursus Master en Ingénierie	GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CMO : Congé de maladie ordinaire	GVT : Glissement vieillesse technicité
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	HDR : Habilitation à diriger des recherches
CNU : Conseil national des universités	HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers
COMUE : Communauté d'universités et établissements	IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
CP : Carnot-Pasteur	IGE : Ingénieur d'études
CPA : Compte Personnel d'Activités	IGR : Ingénieur de recherche

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



Université Marie et Louis Pasteur
1 rue goudimel,
25 030 besançon cedex

Direction du pilotage
Florence Cuney - tél. 03 81 66 50 29
pilotage@univ-fcomte.fr
www.univ-fcomte.fr

Présenté au comité social
d'administration d'établissement
3 décembre 2024

Approuvé par le conseil d'administration
le 11 mars 2025