

Madame, Monsieur,

Le rapport social unique (RSU) 2024 est le dernier de l'Université de Franche-Comté, devenue Université Marie et Louis Pasteur au 1^{er} janvier 2025.

A l'instar des années précédentes, cette nouvelle édition présente en toute transparence la photographie de l'établissement à l'instant T : effectifs, rémunérations, carrières, formation, organisation du travail, congés, prestations, hygiène et sécurité, action sociale et culturelle, accompagnement médico-social...

Ainsi, grâce au travail rigoureux de collecte et d'analyse des données mené par notre service pilotage et contrôle de gestion, apparaissent les chiffres clés de notre établissement. Nous étions 2 632 agents au service de 24 176 étudiants, des 19 unités de recherches et des 5 structures fédératives et fédérations de recherche. Dotée d'un budget de 241 millions d'euros (crédits de paiement), l'année 2024 est marquée, entre autres, par la poursuite des travaux de rénovation de notre patrimoine immobilier destinés à offrir à nos personnels et à nos étudiants des campus transformés et de meilleures conditions de travail.

Cette exigence d'une amélioration permanente de la qualité de vie au travail suppose une écoute et un dialogue renforcés avec toute notre communauté et un dialogue social approfondi avec ses représentants que sont les organisations syndicales. Dans cette perspective, cette publication constitue un appui incontestable pour bâtir collectivement une université toujours plus humaine et plus solidaire, à la hauteur de l'implication et de l'engagement de toutes et tous en faveur de cette noble mission que nous assumons chaque jour avec fierté : le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Sommaire

Introduction générale..... 7

01

Chiffres clés

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

2 Le patrimoine..... 10

3 La recherche..... 10

4 Les étudiants 11

5 Les formations..... 11

6 Les moyens financiers..... 11

02

Emplois, effectifs et démographie

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

2 Les emplois 15

3 La localisation des personnels 16

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

4.1 Les personnels enseignants..... 20

4.2 Les personnels BIATSS..... 22

5 La place des femmes parmi les personnels ..25

6 La démographie..... 27

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels..... 34

1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires 34

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

2 Les évolutions de carrière des personnels... 36

3 Les concours organisés à l'Université de Franche-Comté en 2024..... 37

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail 40

1.1 Les enseignants 40

1.2 Les personnels BIATSS..... 40

2 Le déploiement du télétravail et les caractéristiques des télétravailleurs..... 41

04

Organisation du travail et congés des personnels

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 2024..... 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 partiel 46

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

4.4 Le temps partiel thérapeutique 49

5 Les congés annuels des personnels BIATSS 49

5.1 Les congés pris au cours de l'année 2024 49

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2024 49

5.3 Les congés bonifiés attribués en 2024 49

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

6.1 Les absences 50

6.2 Les congés liés aux événements de la vie 50

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

6.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté..... 51

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

6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs 55

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale..... 59

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

3 La réforme du régime indemnitaire des personnels 60

3.1 Le RIFSEEP 60

3.2 Le RIPEC..... 60

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

05

Rémunérations
des personnels

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 diverses.....	66
4.3 Les prestations sociales.....	67
4.4 Les cotisations patronales.....	67
5 Le coût total employeur.....	68
6 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	69
7 L'index égalité professionnelle.....	73

06

Formation et accompagnement
des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC.....	76
1.1 Les textes réglementaires.....	76
1.2 Le service Développement des compétences.....	76
1.3 Le service GPEEC et conseil mobilité carrière.....	76
1.4 La Commission de la Formation Permanente.....	77
1.5 Le règlement formation à l'Université de FC.....	77
1.6 Le plan de formation.....	77
1.7 Le Compte Personnel de Formation.....	78
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2024.....	78
2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'UFC.....	78
2.2 L'activité de formation proposée par le service OSE.....	79
2.3 L'activité de formation proposée par le SUP-FC.....	80
2.4 L'activité de formation via la plateforme SAFIRE.....	80
2.5 Les financements individuels.....	80
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté.....	81

07

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

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté.....	84
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité.....	84
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2024.....	84
2 L'accompagnement médico-social des personnels.....	85
2.1 La médecine de prévention.....	85
2.2 L'accompagnement social des personnels.....	86
2.2.1 Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale en 2024.....	87
2.2.2 Bilan des dispositifs d'aide sociale en 2024.....	88
3 L'accompagnement psychologique des personnels.....	88
4 L'accompagnement psychologique des collectifs de travail.....	89
5 Bilan de la plateforme de signalement « SOS » en 2024.....	89
6 Les accidents de service, du travail et de trajet.....	89
7 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	92
7.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés.....	92
7.2 Les maladies professionnelles.....	93
7.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité.....	93

08

Action sociale
et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle.....	96
2 Les prestations d'action sociale.....	96
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs.....	97
3.1 La carte CEZAM.....	97
3.2 Le Coupon Culturel.....	99
3.3 Les autres prestations.....	99
4 Les évènements.....	99

Glossaire.....	101
----------------	-----

L'année 2024 en quelques mots

Le Rapport Social Unique (RSU) 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 31/12/2024,
- entre deux dates, pour mesurer des flux sur une période, entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024 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 2 632 personnels au 31/12/2024 (y compris 54 doctorants sans enseignement comptabilisés avec les enseignants contractuels). Parmi les fonctionnaires, 102 arrivées et 78 départs sont enregistrés au cours de l'année 2024. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 48,6 % en 2024 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 54 agents sont concernés en 2014, 178 en 2024. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il s'élève à 52,9 % en 2024, mais reste inférieur aux valeurs nationales qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants-chercheurs. Enfin, depuis 2022, l'âge moyen des personnels tend à se stabiliser. Il est de 45,3 ans en 2024 (50 ans pour les fonctionnaires et 36,7 ans pour les contractuels).

En termes d'organisation du travail, le télétravail continue à prendre de l'ampleur. Ce dispositif concerne 556 agents, soit 46 % des BIATSS titulaires et contractuels. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 32 nouveaux CET sont recensés en 2024 et 20 ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'établissement ; ce qui porte à 227 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET (215 en 2023). Le temps partiel concerne 142 agents contre 144 en 2023. Enfin, les personnels concernés par un congé lié aux événements de la vie sont plus nombreux en 2024 que l'année précédente : 675 agents sont recensés (un quart de l'effectif de l'établissement) contre 606 en 2023. Au total, 29 691 jours d'arrêt sont comptabilisés (23 495 en 2023). Deux évolutions principales sont à noter : d'une part, dans le cadre des congés de maladie ordinaire, les arrêts de 16 jours et plus sont plus représentés qu'en 2023 (27 % de l'ensemble des arrêts de travail contre 21 % l'année précédente) ; d'autre part, le nombre de jours de carence imputés aux agents en 2024 a augmenté de 13 % par rapport à 2023.

La masse salariale gérée par l'établissement est de 193,8 millions d'euros en 2024, soit 10 millions de plus que l'année précédente. Les primes des enseignants (7,7 millions d'euros) ont nettement évolué (+ 43 %). Cela est principalement lié à l'accroissement de la composante C1 du RIPEC ainsi qu'à deux autres facteurs qui engendrent une augmentation ponctuelle des primes en 2024 (paiement du troisième trimestre 2024 de la composante C2 du RIPEC en décembre et non en janvier 2025 en raison de la création de l'EPE, paiement des primes de responsabilités pédagogiques en heures complémentaires en 2023).

En 2024, quelques évolutions caractérisent l'activité de formation permanente de l'Université. Dans le cadre du plan de formation proposé par l'établissement, le nombre de stagiaires a augmenté de 5 %. En outre, le coût des formations est presque divisé par deux (il s'élève à 76 800 euros en 2024) en raison d'une diminution du nombre d'heures de formation dans les domaines de l'hygiène sécurité, du management, de l'adaptation à l'emploi et des applications de gestion.

L'accompagnement médical, social et psychologique se poursuit et s'intensifie encore en 2024. Par ailleurs, les accidents de service et du travail sont stables par rapport à l'année précédente, contrairement aux accidents de trajets qui sont multipliés par deux.

Enfin, les personnels multiplient les occasions de sorties et profitent des activités culturelles, sportives et de loisirs qui leur sont proposées. En témoignent l'augmentation du nombre de personnels titulaires de la carte Cezam (+150 en 2024) ainsi que la sollicitation de la billetterie accessible avec cette carte (le nombre de tickets vendus a presque doublé entre 2023 et 2024).

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 (SJEFG),
- UFR Sciences et Techniques (ST),
- UFR Sciences de la 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.

2 Le patrimoine

En 2024, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 211 000 m² SUB (Surface Utile Brute). Elle est légèrement inférieure à celle indiquée en 2023 car certains bâtiments en travaux ne sont pas comptabilisés.

Les travaux entrepris en 2023 se poursuivent en 2024. Sur le site de la Bouloie, 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 SJEFG 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.

De nouvelles réalisations débutent en 2024. L'annexe du bâtiment Métrologie G à la Bouloie est démolie et laisse place à la construction d'un centre d'hébergement numérique sécurisé (Datacenter) destiné à stocker les données de l'Université. Aussi, pour répondre aux enjeux environnementaux et technologiques d'aujourd'hui et de demain, la transformation des campus se poursuit avec le projet Éco'Campus à Belfort (réhabilitation de certains bâtiments, construction d'une chaufferie et d'un bâtiment, dit « Énergie » en remplacement de la halle actuelle, aménagements d'espaces extérieurs).

3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 19 unités de recherche. Parmi elles, 7 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, Économie et Politique (DGEP),
- LETtres, Communication, Langues, Arts (LECLA),
- Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps (SEPT).

■ Thèses soutenues par école doctorale en 2024

	Thèses soutenues UBFC	%	Dont thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	109	29,1	38	25,7
CP	37	9,9	12	8,1
SPIM	125	33,4	53	35,8
DGEP	32	8,6	8	5,4
LECLA	28	7,5	11	7,4
SEPT	43	11,5	26	17,6
Total	374	100,0	148	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2024

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 24 176 étudiants en 2023-2024 (données au 15/01/2024).

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2024

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 943	12,2
Sciences humaines et sociales	3 884	16,1
Droit, économie, gestion	4 186	17,3
Sciences, technologies, santé	11 903	49,2
STAPS	1 233	5,1
Indéterminé (DAEU)	27	0,1
Nombre total d'étudiants	24 176	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2024

	Nombre	%
Licence	9 731	40,3
Master	3 627	15,0
Doctorat	582	2,4
BUT / DUT	3 027	12,5
Études de santé	4 063	16,8
Ingénieurs	152	0,6
Autres diplômes ¹	2 994	12,4
Nombre total d'étudiants	24 176	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2024

¹ Près de 60 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 26 % 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

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 d'évaluation, l'un concerne le 1^{er} cycle, l'autre, le 2^{ème} cycle. Les conclusions formulées par le Haut Conseil ont été transcrites en plan d'actions pour élaborer la nouvelle carte des formations.

La carte des formations 2023-2024 est présentée ci-dessous. Les évolutions concernant l'année universitaire 2024-2025 sont indiquées entre parenthèses :

- 28 (29) licences dont 8 LAS,
- un PASS avec 8 options,
- 37 (15) licences professionnelles,
- 57 mentions de master (dont 8 (7) Coursus Master en Ingénierie),
- 20 (21) spécialités de BUT,
- 2 DAEU,
- 3 (2) DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité en droit,
- un certificat de capacité d'orthophoniste,
- un magistère de mathématiques (transformé en diplôme d'université à la rentrée 2024).

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.

À la rentrée 2024, une vingtaine de licences professionnelles ont été fermées suite à la mise en place des BUT. Seuls les parcours et mentions relevant de spécificités non couvertes par les BUT sont conservés dans l'offre de formation.

L'Université de Franche-Comté met également en oeuvre les diplômes de doctorat (l'établissement est accrédité à le délivrer depuis septembre 2024), les HDR (habilitations à diriger des recherches) et sept masters internationaux (proposés au sein des graduate schools) 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.

6 Les moyens financiers

En 2024, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 241 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2024). Les frais de personnels représentent 81 % de ce budget (77 % en 2023), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 13 % et 6 % (13 % et 10 % en 2023).

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 2024 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 31/12/2024 (effectifs physiques en fonction à l'université), soit 2 632 agents (les doctorants sans enseignement, 54 au 31/12/2024, sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels depuis le 31/12/2022),
- les personnels hors activité non présents dans l'établissement au 31/12/2024, soit 76 agents,
- les autres agents gérés par l'établissement au 31/12/2024 (contractuels étudiants, vacataires, anciens personnels bénéficiaires d'une allocation d'aide au retour à l'emploi), soit 573 agents.

Au total, l'Université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de 3 281 personnels. Parmi eux, 80 % sont des BIATSS et des enseignants, titulaires ou contractuels, occupant un poste dans l'établissement.

■ Effectifs physiques gérés au 31/12/2024

		Nombre d'enseignants	Nombre de BIATSS	Total (effectifs)	Total (%)
Personnels en activité (agents occupant un poste)		1 429	1 203	2 632	80,2
Personnels hors activité (agents n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Congé longue durée	2	8	10	0,3
	Congé parental	-	2	2	0,1
	Détachement sortant	12	9	21	0,6
	Disponibilité ¹	20	23	43	1,3
	Total personnels hors activité	34	42	76	2,3
Autres personnels gérés ²	Contractuels étudiants	-	122	122	3,7
	Vacataires	447	-	447	13,7
	Bénéficiaires d'une ARE ³	-	4	4	0,1
	Total autres personnels gérés	447	126	573	17,5
Effectifs physiques gérés		1 910	1 371	3 281	100,0

Sources : Siham et KA-KX, Université de Franche-Comté, 2024

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 d'aide au retour à l'emploi.

L'Université de Franche-Comté accueille par ailleurs des personnels hébergés, 259 sont recensés au 31 décembre 2024 :

- 223 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.
- 36 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 2024, principalement pour effectuer un stage intégré à leur formation.

■ Nombre de personnels hébergés au 31/12/2024⁴

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs émérites	8	28	36
Personnels affectés dans une structure de recherche	73	150	223
Total	81	178	259

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024

	Nombre de stagiaires	Gratification (en euros)
Stagiaires sans gratification	n.d. ⁵	-
Stagiaires avec gratification	128	300 880,40
- dont femmes	59	129 057,57
- dont hommes	69	171 822,83
Total	128	300 880,40

Source : Agence comptable, Université de Franche-Comté, 2024

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 (2 455 ETPT) a été voté par le conseil d'administration (CA) le 19 décembre 2023 lors du vote du budget initial. Il a été modifié lors du vote du budget rectificatif le 22 octobre 2024. Il s'élève désormais à 2 472 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 2 455 ETPT l'année précédente.

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2024

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2023
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 037	1 035
		CDI	10	10	20
	Non permanents	CDD	293	68	361
Sous-total		1 340	78	1 418	1 446
BIATSS	Permanents	Titulaires		595	595
		CDI	111	50	161
	Non permanents	CDD	210	88	298
Sous-total		916	138	1 054	1 009
Totaux		2 256 ⁽¹⁾	216	2 472	2 455 ⁽²⁾
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État		2 301 ⁽³⁾		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Direction du pilotage, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ⁶
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 230,8	2 247,0	2 259,2	2 252,0	2 242,4	2 248,8	2 229,7	2 227,6	2 231,5	2 254,4	2 252,1	2 277,6	2 246,1
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	202,9	213,4	218,9	224,0	225,1	231,0	229,5	231,6	219,6	224,1	236,4	238,8	224,6
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 433,7	2 460,4	2 478,1	2 476,0	2 467,5	2 479,8	2 459,2	2 459,2	2 451,1	2 478,5	2 488,5	2 516,4	2 470,7
Total ETPT Rappel année 2023	2 359,0	2 402,8	2 399,5	2 402,0	2 396,2	2 398,6	2 377,5	2 380,5	2 371,1	2 363,1	2 395,0	2 422,9	2 389,0

⁶ Moy. : Moyenne annuelle

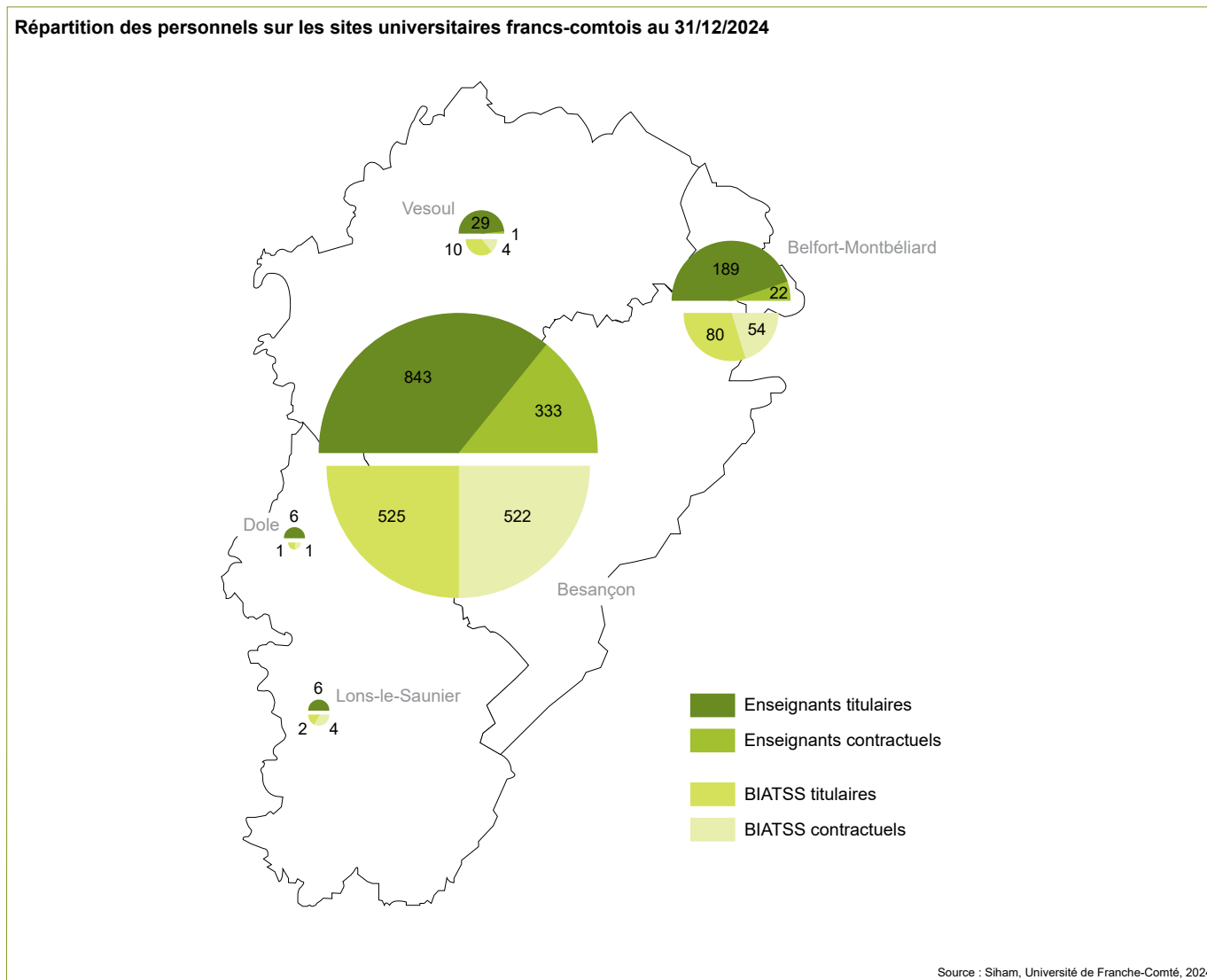
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2024

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 31/12/2024, 2 632 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 84,5 % de l'effectif et accueillent 100 personnels de plus que l'année précédente. Cet accroissement résulte notamment d'une augmentation du nombre de BIATSS contractuels (au SAIC principalement, ainsi qu'à l'UFR ST, au SeFoC'AI et au sein des services centraux). Dans une moindre mesure, l'augmentation du nombre d'enseignants titulaires au centre ville et d'enseignants contractuels sur les sites des Hauts du Chazal et de la Bouloie participe également à cette évolution.



■ Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2024

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels ⁷	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	221	86	158	155	620
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	74	77	151
La Bouloie / Temis	433	111	270	286	1 100
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	54	58	112
Les Hauts du Chazal	138	133	76	72	419
Montjoux	51	3	21	9	84
Ensemble des sites bisontins	843	333	525	522	2 223

⁷ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

4 Les effectifs physiques en fonction

Au 31/12/2024, 2 632 personnels sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit un accroissement de 3,9 % par rapport à l'année précédente. Au total, 2 550 équivalents temps plein (ETP) sont recensés contre 2 451,9 en 2023.

Les évolutions sont très variables selon le type de population, mais sont le plus marquées parmi les personnels contractuels :

- enseignants titulaires : + 2,4 %
- enseignants contractuels : + 4,7 %
- BIATSS titulaires : - 0,6 %
- BIATSS contractuels : + 11,9 %

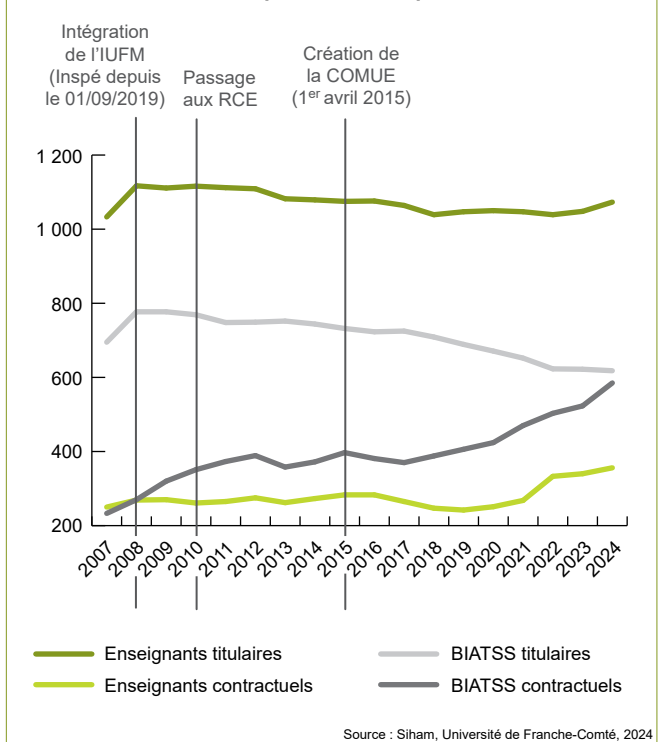
L'établissement compte 0,82 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,58 chez les titulaires contre 0,75 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2023).

■ Répartition des personnels au 31/12/2024

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 073	1 061,7
Enseignants contractuels ⁸	356	330,5
BIATSS titulaires	618	594,8
BIATSS contractuels	585	563,0
Ensemble des personnels	2 632	2 550,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution du nombre de personnels⁸ depuis 2007



■ Répartition des enseignants par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2024⁹

		Enseignants titulaires		Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels		Enseignants contractuels Total ⁸	Enseignants titulaires et contractuels
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
UFR SLHS	Nombre	105	80	185	49	27	76	261
	ETP	104,1	80,0	184,1	48,5	26,5	75,0	259,1
UFR SJEPEG	Nombre	39	37	76	13	7	20	96
	ETP	39,0	37,0	76,0	11,5	7,0	18,5	94,5
UFR ST	Nombre	68	156	224	22	46	68	292
	ETP	66,9	155,1	222,0	22,0	45,0	67,0	289,0
UFR Santé	Nombre	50	88	138	68	65	133	271
	ETP	49,6	88,0	137,6	59,0	59,0	118,0	255,6
UFR STAPS	Nombre	15	33	48	5	10	15	63
	ETP	14,8	32,8	47,6	4,5	9,5	14,0	61,6
UFR STGI	Nombre	22	36	58	5	11	16	74
	ETP	22,0	35,7	57,7	4,5	10,5	15,0	72,7
IUT BV	Nombre	46	62	108	0	5	5	113
	ETP	45,5	61,0	106,5	0,0	4,0	4,0	110,5
IUT Nord FC	Nombre	37	91	128	4	2	6	134
	ETP	36,6	89,8	126,4	4,0	2,0	6,0	132,4
ISIFC	Nombre	2	5	7	1	3	4	11
	ETP	2,0	5,0	7,0	0,5	2,0	2,5	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	35	29	64	1	2	3	67
	ETP	32,1	27,8	59,9	1,0	2,0	3,0	62,9
CLA	Nombre	28	8	36	7	3	10	46
	ETP	28,0	7,9	35,9	5,5	2,0	7,5	43,4
Ensemble	Nombre	448	625	1 073	175	181	356	1 429
	ETP	441,6	620,1	1 061,7	161,0	169,5	330,5	1 392,2

⁸ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

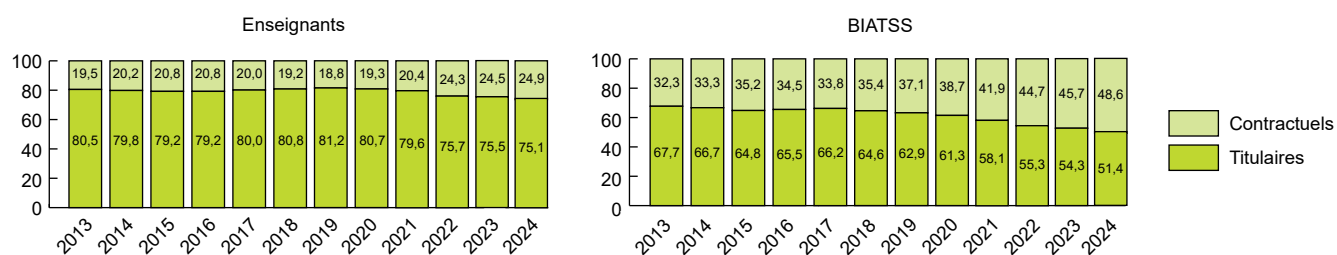
02 Emplois, effectifs et démographie

■ Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2024

		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	31	18	49	27	12	39	88
	ETP	29,0	17,6	46,6	26,1	12,0	38,1	84,7
UFR SJEPEG	Nombre	17	6	23	10	1	11	34
	ETP	16,8	6,0	22,8	10,0	1,0	11,0	33,8
UFR ST	Nombre	46	48	94	39	18	57	151
	ETP	43,6	47,8	91,4	37,9	17,8	55,7	147,1
UFR Santé	Nombre	30	24	54	37	15	52	106
	ETP	29,0	23,2	52,2	36,3	14,2	50,5	102,7
UFR STAPS	Nombre	13	8	21	5	1	6	27
	ETP	12,8	8,0	20,8	5,0	1,0	6,0	26,8
UFR STGI	Nombre	17	11	28	7	3	10	38
	ETP	16,6	11,0	27,6	6,5	3,0	9,5	37,1
IUT BV	Nombre	23	10	33	6	6	12	45
	ETP	22,0	9,9	31,9	6,0	6,0	12,0	43,9
IUT Nord FC	Nombre	21	16	37	13	10	23	60
	ETP	19,2	15,2	34,4	13,0	9,7	22,7	57,1
ISIFC	Nombre	3	0	3	3	2	5	8
	ETP	3,0	0,0	3,0	3,0	1,5	4,5	7,5
Observatoire	Nombre	3	8	11	3	0	3	14
	ETP	2,8	7,3	10,1	3,0	0,0	3,0	13,1
Inspé	Nombre	23	7	30	9	4	13	43
	ETP	22,7	7,0	29,7	8,8	4,0	12,8	42,5
SAIC	Nombre	1	0	1	44	50	94	95
	ETP	1,0	0,0	1,0	42,6	48,6	91,2	92,2
Services centraux	Nombre	86	42	128	94	41	135	263
	ETP	81,9	40,2	122,1	89,2	40,0	129,2	251,3
SeFoC'AI	Nombre	5	0	5	28	5	33	38
	ETP	4,8	0,0	4,8	27,0	5,0	32,0	36,8
SCD	Nombre	46	27	73	18	10	28	101
	ETP	42,2	27,0	69,2	15,4	9,5	24,9	94,1
SSE	Nombre	4	1	5	14	1	15	20
	ETP	3,8	1,0	4,8	10,8	1,0	11,8	16,6
SUP-FC	Nombre	2	3	5	8	12	20	25
	ETP	1,8	3,0	4,8	8,0	12,0	20,0	24,8
CLA	Nombre	9	5	14	17	7	24	38
	ETP	8,8	4,8	13,6	17,0	7,0	24,0	37,6
Université ouverte	Nombre	2	0	2	2	0	2	4
	ETP	2,0	0,0	2,0	1,5	0,0	1,5	3,5
PUFC	Nombre	1	1	2	2	1	3	5
	ETP	1,0	1,0	2,0	1,6	1,0	2,6	4,6
Ensemble	Nombre	383	235	618	386	199	585	1 203
	ETP	364,8	230,0	594,8	368,7	194,3	563,0	1 157,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

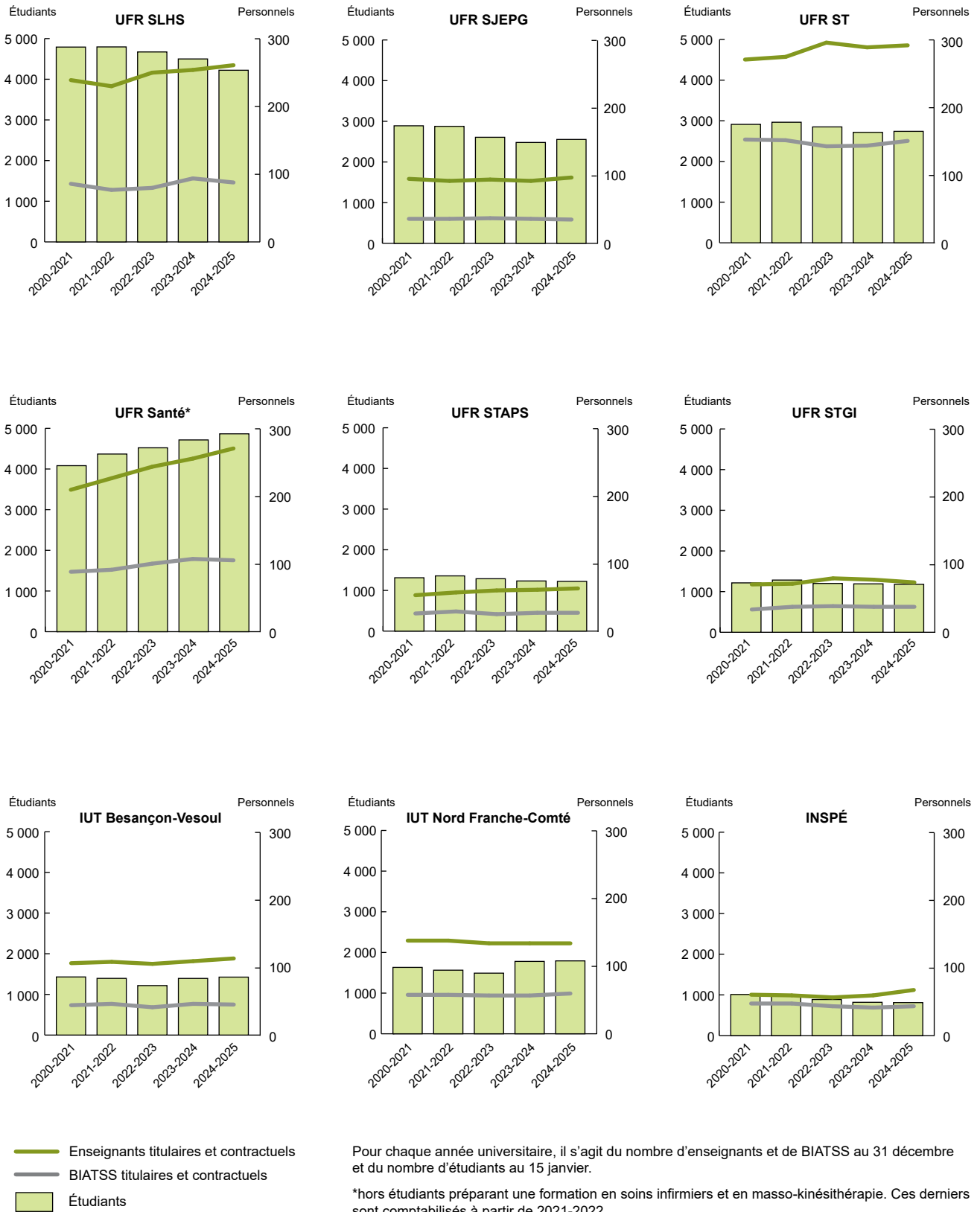
Évolution de la répartition titulaires/contractuels¹⁰ entre 2013 et 2024 (en %)



¹⁰ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants¹¹ dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2020 à 2024



¹¹ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels. Ils se répartissent principalement à l'UFR ST (23 personnels), à l'UFR Santé (13) et à l'UFR SLHS (11).

Sources : Apogée et Siham, Université de Franche-Comté, 2020 à 2024

4.1 Les personnels enseignants

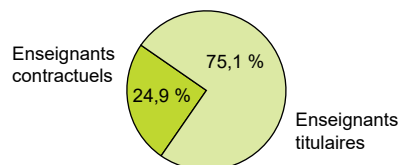
Au 31/12/2024, l'Université comprend 1 429 enseignants :

- 1 073 sont titulaires : les maîtres de conférences (y compris MCUPH) représentent 48,6 % de l'effectif. Ce ratio est identique à celui observé l'année précédente, mais reste inférieur à la moyenne constatée au niveau national (50,2 %). La part des professeurs des universités (y compris PUPH) a légèrement diminué par rapport à l'année précédente : ils représentent 25,8 % des enseignants titulaires en 2024 contre 26,9 % en 2023. En outre, elle se situe en-deça des valeurs moyennes caractérisant les universités françaises (31 %). Enfin, les enseignants du second degré sont, en proportion, plus nombreux en 2024 que l'année précédente (25,6 % contre 24,4 %). Ils sont par ailleurs sur-représentés à l'Université de Franche-Comté, en comparaison avec la répartition nationale (18,8 %).

- 356 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 2023/2024, 10 professeurs étrangers invités ainsi que 2 877 vacataires sont recensés (les salariés du privé et les fonctionnaires en emploi hors de l'Université de Franche-Comté représentent respectivement 27 % et 24 % des intervenants extérieurs).

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'Université de Franche-Comté en 2024, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2023 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Professeurs des universités	25,8	29,2	31,0
Maîtres de conférences	48,6	48,7	50,2
Enseignants du 2 nd degré	25,6	22,1	18,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

Les données nationales présentées dans ce rapport social unique sont issues des remontées RHSU-PINFO au 31/12/2023 et ne concernent que les personnels en activité.

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2024

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
Maîtres de conférences	211	271	482	44,9	209,5	268,9	478,4
Professeurs des universités	56	149	205	19,1	56,0	149,0	205,0
Astronomes	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Enseignants-chercheurs	268	420	688	64,1	266,5	417,9	684,4
MCUPH	17	13	30	2,8	16,6	13,0	29,6
MCUPH Pharmacie	6	3	9	0,8	6,0	3,0	9,0
PUPH	13	50	63	5,9	13,0	50,0	63,0
PUPH Pharmacie	3	5	8	0,8	3,0	5,0	8,0
Enseignants hospitalo-univ.	39	71	110	10,3	38,6	71,0	109,6
Professeurs ENSAM	-	2	2	0,2	-	1,5	1,5
Professeurs agrégés	49	72	121	11,3	47,3	70,8	118,1
Professeurs certifiés	76	38	114	10,6	73,4	37,4	110,8
Professeurs lycées prof.	7	11	18	1,7	6,8	10,5	17,3
Professeurs d'EPS	4	9	13	1,2	4,0	9,0	13,0
Professeurs des écoles	4	2	6	0,5	4,0	2,0	6,0
CPE	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	141	134	275	25,6	136,5	131,2	267,7
Total enseignants titulaires	448	625	1 073	100,0	441,6	620,1	1 061,7

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

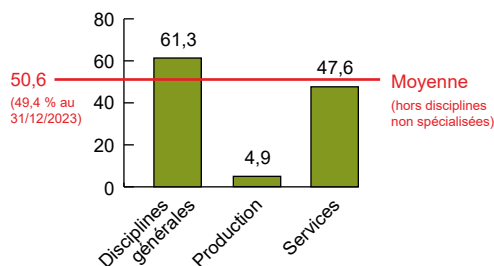
■ Répartition des enseignants titulaires (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2024

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	46	5,8
Sciences économiques / Gestion	41	5,1
Langues / Littérature	103	12,9
Sciences humaines	118	14,8
Mathématiques / Informatique	102	12,8
Physique	30	3,8
Chimie	39	4,9
Sciences Terre / Univers	24	3,0
Mécanique / Génie informatique	84	10,5
Biologie / Biochimie	51	6,4
Pharmacie	41	5,1
Médecine	92	11,5
STAPS	22	2,8
Autres disciplines de santé ¹²	5	0,6
Ensemble	798	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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

Taux de féminisation par groupe de disciplines second degré (enseignants titulaires) au 31/12/2024 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des enseignants du 2nd degré (titulaires) par groupe de disciplines au 31/12/2024

	Nombre	%
Philosophie	1	0,4
Lettres	37	13,5
Langues	65	23,6
Histoire / Géographie	7	2,5
Sciences économiques et sociales	6	2,2
Mathématiques	18	6,5
Physique / Chimie	14	5,1
Biologie / Géologie	4	1,5
Arts appliqués / Arts plastiques	7	2,5
EPS	27	9,8
Disciplines générales	186	67,6
Technologie	30	11,0
Génie civil	2	0,7
Génie mécanique	7	2,5
Génie électrique / électronique	2	0,7
Domaine de la production	41	14,9
Economie et gestion	42	15,3
Domaine des services	42	15,3
Second degré non spécialisé	6	2,2
Second degré non spécialisé	6	2,2
Ensemble	275	100,0

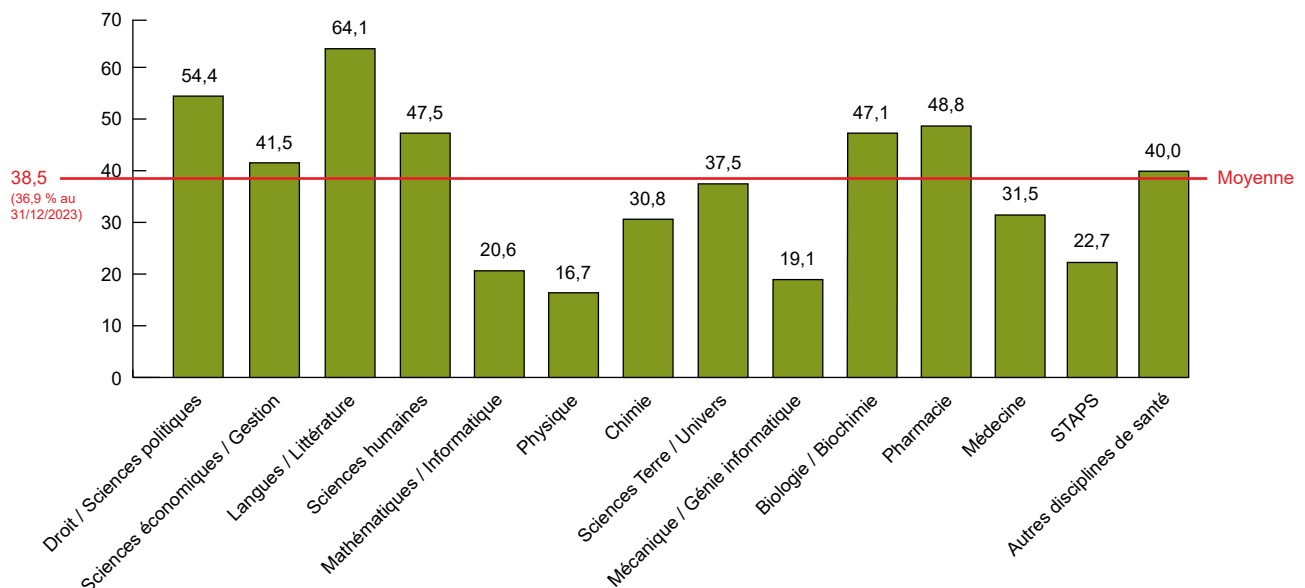
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 31/12/2024 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

02 Emplois, effectifs et démographie

Personnels vacataires à l'Université de Franche-Comté selon leur statut professionnel en 2023-2024

	Nombre d'intervenants	Nombre d'heures ETD ¹³
Salariés du privé	790	24 666,00
Fonctionnaires (hors Univ. FC)	703	21 069,00
Non titulaires (hors Univ. FC)	268	8 936,50
Indépendants, chefs d'entreprise	258	11 527,00
Professions libérales	311	10 426,00
BIATSS de l'Université de FC	148	4 218,50
Personnels CHU	147	3 717,50
Étudiants	116	3 082,00
Intermittents du spectacle	48	1 800,50
Retraités	31	942,00
Autres	57	1 510,50
Ensemble	2 877	91 895,50

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

¹³ ETD : équivalent TD

¹⁴ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

¹⁵ Parmi les 16 enseignants en CDI, 7 sont des contractuels LRU et 9 des enseignants du second degré.

¹⁶ Les données relatives aux vacataires n'étant pas encore disponibles pour l'année 2024-2025, celles concernant les professeurs invités sont présentées pour l'année universitaire 2023-2024 afin d'avoir la même période de référence.

4.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2024, l'Université de Franche-Comté compte 1 203 BIATSS :
 - 618 personnels sont titulaires : les ITRF représentent près de 62 % de l'effectif, les BIATSS relevant de la filière administrative 28 % et les personnels des bibliothèques environ 10 %. En comparaison avec la répartition observée dans les autres universités, les personnels ITRF sont, en proportion, moins nombreux à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national alors que les personnels AENES sont sur-représentés à l'Université de Franche-Comté.
 - 585 personnels sont contractuels dont 178 en CDI (152 en 2023).

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 51,4 % en 2023.

La part des personnels contractuels parmi les BIATSS a donc augmenté ces dernières années à l'Université de Franche-Comté. Ils représentent 48,6 % de l'effectif au 31/12/2024.

Cette augmentation n'est pas observée au niveau national. 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 31/12/2024

	Femmes	Hommes	Total	%
ATER	33	36	69	19,4
Lecteurs / ML	13	4	17	4,8
Doctorants ¹⁴	47	62	109	30,6
Ens. hospitalo-univ.	38	40	78	21,9
Ens. associés	16	13	29	8,1
Ens. 2 nd degré ¹⁵	22	15	37	10,4
Contractuels LRU ¹⁵	4	7	11	3,1
Chaires de prof. junior	2	4	6	1,7
Total ens. contractuels	175	181	356	100,0

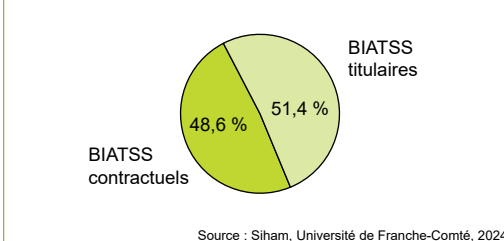
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2023-2024¹⁶ selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	4	8
Asie	0	0
Afrique	5	10
Amérique	1	6
Océanie	0	0
Ensemble	10	24

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2024, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2023 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	28,0	18,3	15,3
Filière ITRF	61,8	73,4	76,3
Filière bibliothèque	10,2	8,3	8,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2024

	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	-	3	3	0,5	-	3,0	3,0
Attachés	16	4	20	3,2	15,8	4,0	19,8
Secrétaires admin.	56	8	64	10,3	54,5	8,0	62,5
Infirmiers	3	1	4	0,6	2,8	1,0	3,8
Assistants sociaux	1	-	1	0,2	1,0	-	1,0
Adjoint administratifs	68	11	79	12,8	64,2	11,0	75,2
Personnels AENES / MS ¹⁷	145	28	173	28,0	139,3	28,0	167,3
Ingénieurs de rech.	4	18	22	3,6	4,0	17,8	21,8
Ingénieurs d'études	45	48	93	15,0	43,7	47,5	91,2
Assistants ingénieurs	17	16	33	5,3	16,7	16,0	32,7
Techniciens de rech.	59	55	114	18,5	55,9	52,4	108,3
Adjoint techniques	73	47	120	19,4	69,3	45,3	114,6
Personnels ITRF	198	184	382	61,8	189,6	179,0	368,6
Conservateurs des bib.	8	1	9	1,5	7,6	1,0	8,6
Bibliothécaires	6	3	9	1,5	4,6	3,0	7,6
Bib. assist. spécialisés	14	7	21	3,3	12,1	7,0	19,1
Magasiniers	12	12	24	3,9	11,6	12,0	23,6
Personnels des bib.	40	23	63	10,2	35,9	23,0	58,9
Total BIATSS titulaires	383	235	618	100,0	364,8	230,0	594,8

¹⁷ MS : médico-sociaux

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2024

	Femmes	Hommes	Total	%
CDD (besoins temporaires)	32	14	46	7,9
CDD (besoins permanents)	178	91	269	46,0
CDD (contractuels cherch.)	33	43	76	13,0
CDI	138	40	178	30,4
Apprentis	5	11	16	2,7
Total BIATSS contractuels	386	199	585	100,0

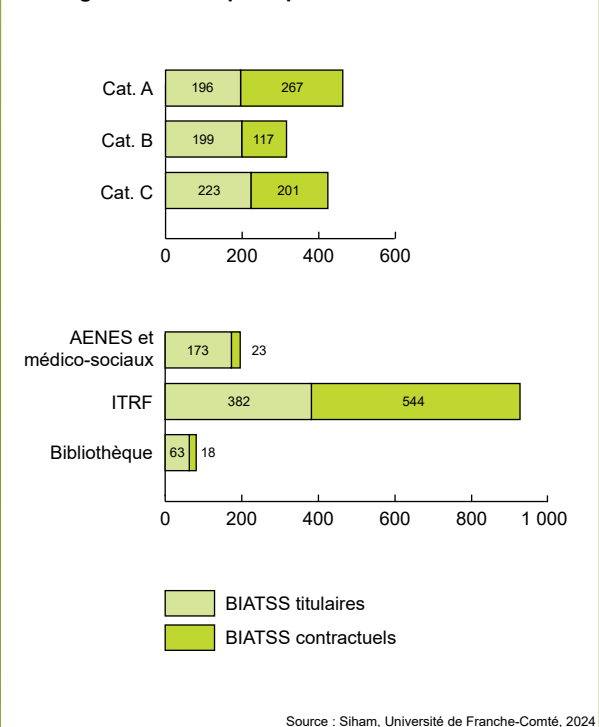
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2024

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Nombre	253	210	463
	ETP	241,6	207,3	448,9
Catégorie B	Nombre	208	108	316
	ETP	197,6	104,4	302,0
Catégorie C	Nombre	308	116	424
	ETP	294,3	112,6	406,9
Total BIATSS	Nombre	769	434	1 203
	ETP	733,5	424,3	1 157,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Personnels ITRF titulaires selon la BAP au 31/12/2024

	Nombre de personnels	%
BAP A	23	6,0
BAP B	29	7,6
BAP C	30	7,9
BAP D	9	2,3
BAP E	48	12,6
BAP F	43	11,2
BAP G	100	26,2
BAP J	100	26,2

Ensemble	382	100,0
-----------------	------------	--------------

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

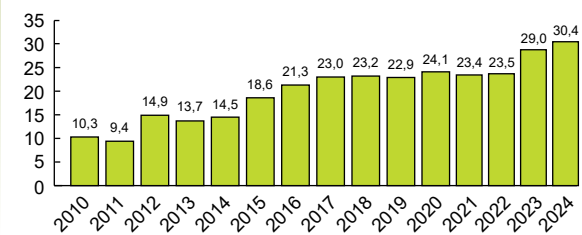
Personnels ITRF titulaires selon la BAP et la catégorie fonction publique au 31/12/2024

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
BAP A	7	14	2	23
BAP B	19	8	2	29
BAP C	16	14	-	30
BAP D	9	-	-	9
BAP E	34	14	-	48
BAP F	22	17	4	43
BAP G	8	14	78	100
BAP J	34	33	33	100

Ensemble	149	114	119	382
-----------------	------------	------------	------------	------------

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2024 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Personnels BIATSS en CDI par tranche d'âge au 31/12/2024

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	28	15,7
35-44 ans	57	32,0
45-54 ans	45	25,3
55 ans et plus	48	27,0

Ensemble	178	100,0
-----------------	------------	--------------

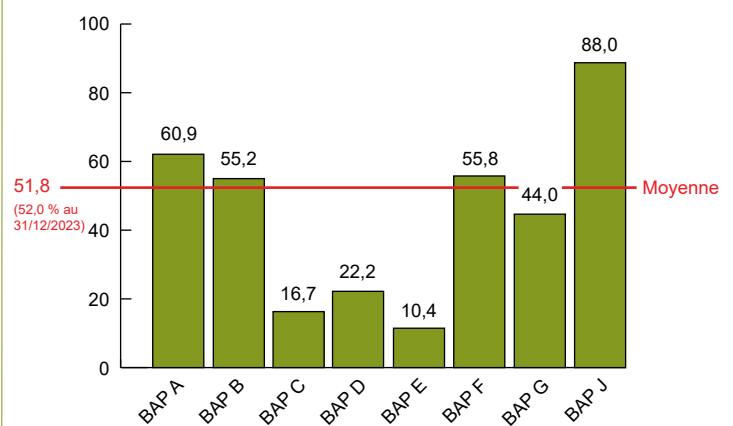
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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

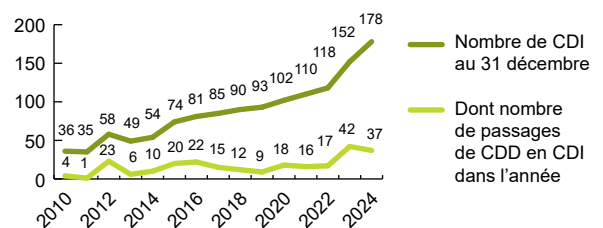
Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>

Taux de féminisation des personnels ITRF titulaires selon la Branche d'activités professionnelles (BAP) au 31/12/2024 (en %)



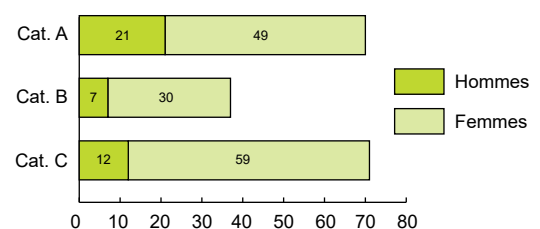
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution du nombre de BIATSS en CDI entre 2010 et 2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des BIATSS en CDI selon le genre et la catégorie fonction publique au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

5 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2024, 52,9 % des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes contre 48 % dix ans plus tôt. Elles représentent 49,1 % des titulaires et 59,6 % des contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la part des femmes est la plus importante parmi les personnels contractuels.

Chez les fonctionnaires, le taux de féminisation a progressé de six points entre 2000 et 2024. 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 41,7 % en 2024 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 26,4 % de l'effectif en 2024).

Malgré cette augmentation du taux de féminisation, 58,3 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 62 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2024. 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 2024, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 44,9 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 26,4 % des professeurs des universités (respectivement 46,7 % et 31,1 % au niveau national).

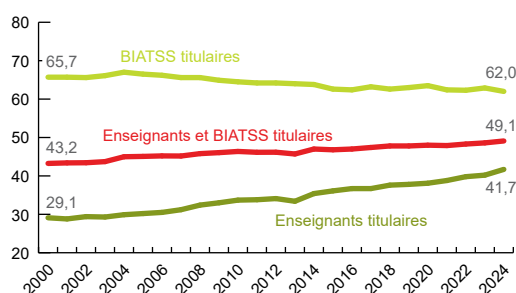
En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 39,7 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 16,4 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond 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 31/12/2024

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	618	62,0
BIATSS contractuels	585	66,0
Enseignants titulaires	1 073	41,7
Enseignants contractuels	356	49,2
Ensemble	2 632	52,9

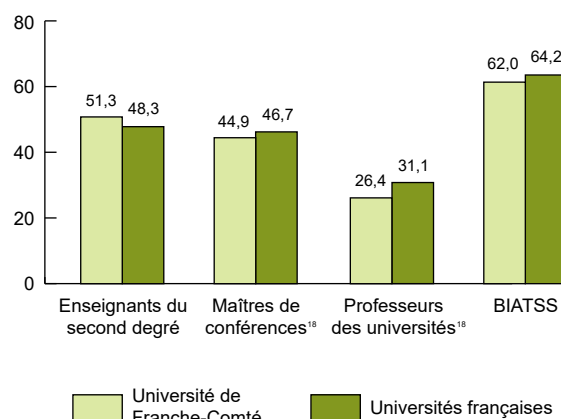
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2024 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

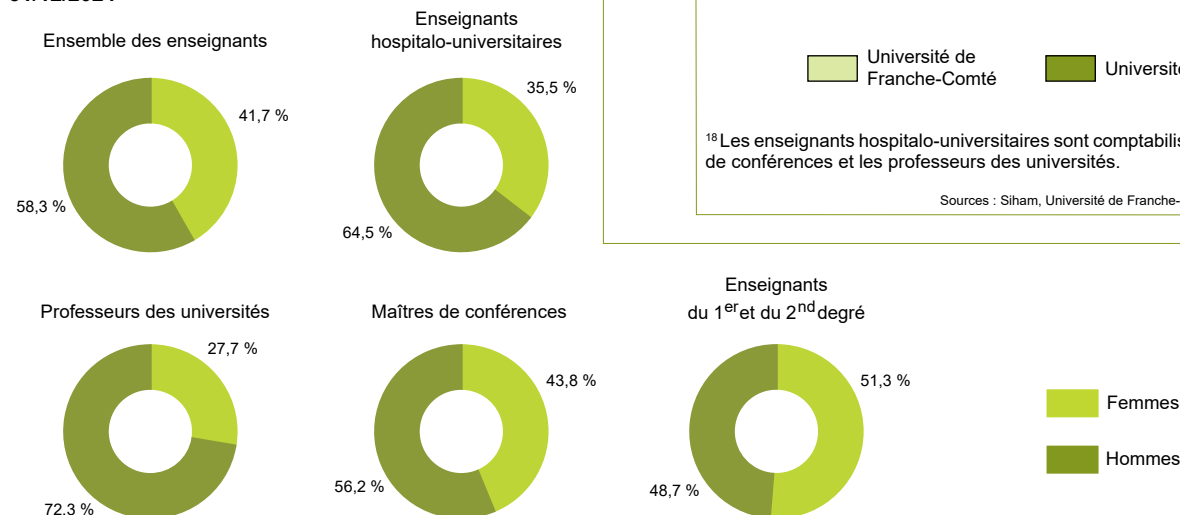
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2024 et dans les universités françaises en 2023 (en %)



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

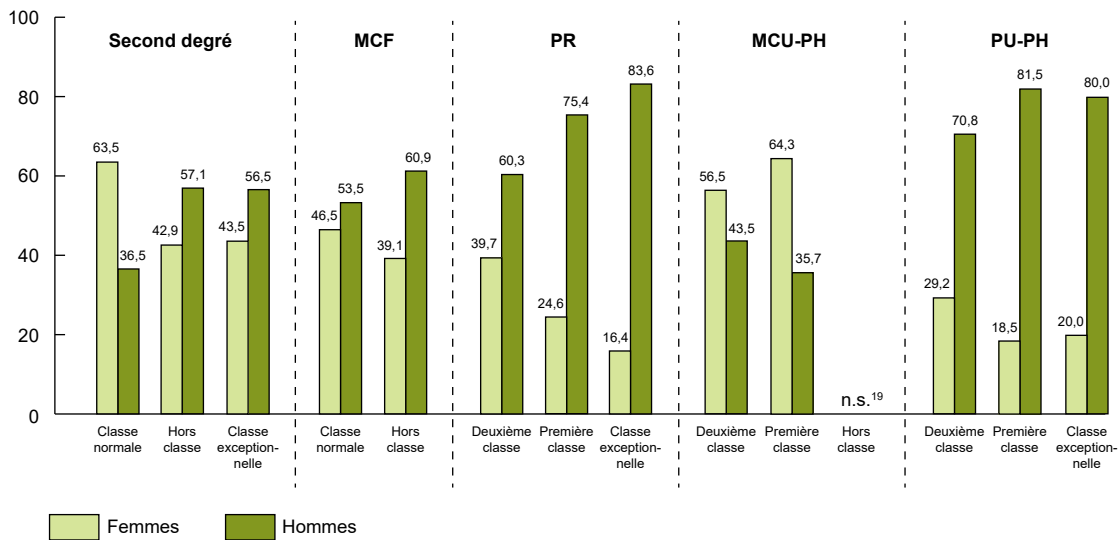
Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants titulaires de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2024 (en %)



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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 : 53,3 % des BIATSS titulaires de moins de 35 ans sont des femmes alors qu'elles représentent près de 65 % des personnels de 55 ans et plus,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (83,8 % de l'effectif, voire 89,1 % pour les BIATSS de 45 à 54 ans),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (68,6 %). Elles sont moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (51,5 % des BIATSS de catégorie A sont des femmes en 2024 contre 55 % l'année précédente).

■ Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2024 (en %)

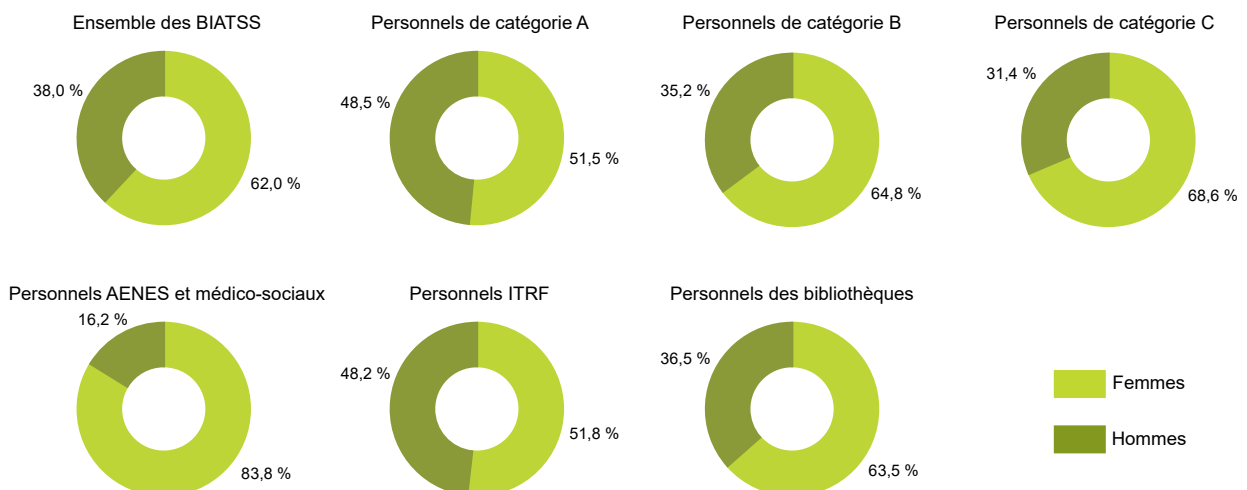
	Moins de 35 ans ²⁰	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
AENES et MS ²¹	n.s.	69,4	89,1	87,0
ITRF	50,0	47,4	52,8	53,7
Bibliothèque	-	71,4	65,4	56,5
Ensemble	53,3	56,3	63,5	64,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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

²¹ MS : Médico-sociaux

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 45,3 ans à l'Université de Franche-Comté en 2024 quel que soit le statut des personnels (45,5 ans en 2023). Il est de 50 ans pour les fonctionnaires (49,9 ans en 2023) et de 36,7 ans pour les contractuels (36,9 ans en 2023).

Parmi les titulaires, les personnels âgés d'au moins 45 ans sont les plus nombreux. En 2024, ils représentent près de 73 % des fonctionnaires en emploi à l'Université de Franche-Comté contre 57 % en 2013. En outre, 6 BIATSS et 30 enseignants âgés de 65 ans ou plus sont encore en activité.

L'âge moyen des personnels contractuels est de 36,7 ans. Les enseignants non titulaires sont plus jeunes que les BIATSS contractuels (33,3 ans contre 38,8 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 2024 et dans les universités françaises en 2023 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	4,9	7,4	5,3	4,5
35-44 ans	20,4	22,8	23,1	22,6
45-54 ans	40,3	36,1	36,7	36,6
55 ans et plus	34,4	33,7	34,9	36,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

■ Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2024

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels ²²	33,2	31	33,4	31	33,3	31
BIATSS contractuels	40,0	38	36,6	33	38,8	36
Ensemble	37,9	35	35,1	31	36,7	33

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

²² Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) 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 (2024)						Universités françaises (2023)					
	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	51,2	52	50,5	51	49,6	50	51,0	52	50,3	51
Maîtres de conférences	47,0	46	48,0	48	47,6	47	47,7	47	47,8	47	47,8	47
Prof. des Universités	52,6	53	54,2	55	53,7	54	53,8	54	54,9	56	54,6	55
Enseignants titulaires	48,8	50	50,7	51	49,9	51	49,5	50	51,0	52	50,4	51

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

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

	Université de Franche-Comté (2024)						Universités françaises (2023)					
	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	51,5	52	48,2	48	51,0	52	50,8	52	49,3	51	50,6	52
ITRF	50,2	51	49,0	50	49,6	51	49,2	50	49,6	51	49,4	50
Bibliothèque	50,2	51	51,8	54	50,8	52	48,3	50	49,4	51	48,6	50
Catégorie A	49,7	50	49,3	49	49,5	50	48,7	49	49,1	50	48,9	49
Catégorie B	50,3	50	49,5	51	50,0	51	48,8	50	49,3	50	49,0	50
Catégorie C	51,6	54	48,8	52	50,8	53	50,6	52	50,5	52	50,6	52
BIATSS titulaires	50,7	52	49,2	51	50,1	51	49,4	51	49,6	51	49,5	51

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2024 et MESRI, 2023

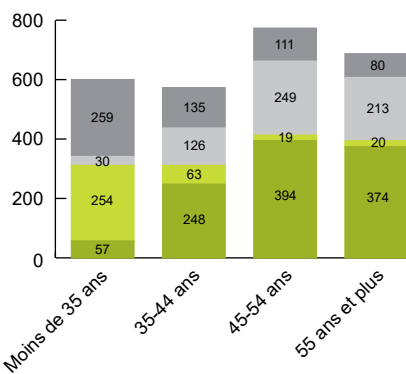
Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2016 et 2024

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
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	49,9	50,0
2024 ²³	50,0	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024, MESRI, 2023

²³ Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2024.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2024



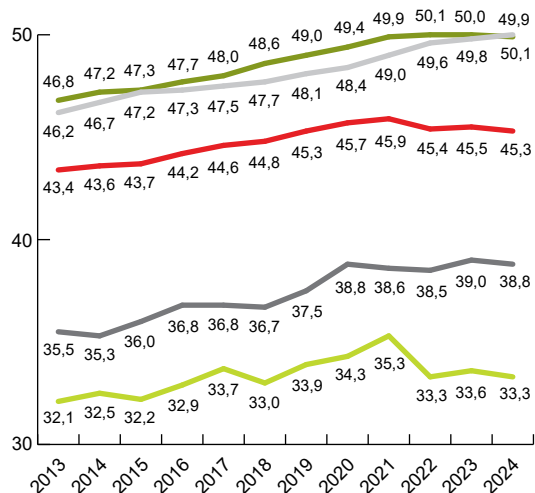
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2024

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	33	69
Maîtres de conférences	27	69
Enseignants du 2 nd degré	26	67
Enseignants titulaires	26	69
AENES et médico-sociaux	32	65
ITRF	25	67
Bibliothèque	35	65
Catégorie A	27	65
Catégorie B	29	67
Catégorie C	25	65
BIATSS titulaires	25	67
Ensemble	25	69

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2024²⁴



— Enseignants titulaires — BIATSS titulaires
— Enseignants contractuels — BIATSS contractuels
— Ensemble des personnels

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, 2024

Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante²⁵ au 31/12/2024

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	51,5	49,2
UFR SJEFG	50,2	48,4
UFR ST	49,4	51,3
UFR Santé	47,9	50,3
UFR STAPS	50,3	47,5
UFR STGI	50,5	51,0
IUT BV	51,7	49,9
IUT Nord Franche-Comté	49,7	50,0
ISIFC	56,7	41,6
Observatoire	53,7	-
Inspé	54,4	50,2
Services centraux	49,1	-
SeFoC'AI	47,2	-
SCD	50,8	-
SSE	44,2	-
SUP-FC	42,6	-
CLA	52,3	49,2
Ensemble	50,1	49,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 31/12/2024. 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 44 % des personnels AENES et 49,3 % des BIATSS de catégorie C auront atteint l'âge de la retraite d'ici 2034,
- chez les enseignants, 52 % des professeurs des universités atteindront l'âge de la retraite au plus tard en 2034. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés.

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 31/12/2024)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2025-2029				Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2030-2034				Synthèse sur 10 ans (2025 à 2034)			
	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	14	15	29	14,8	17	14	31	15,8	31	29	60	30,6
Catégorie B	22	10	32	16,1	25	14	39	19,6	47	24	71	35,7
Catégorie C	41	13	54	24,2	38	18	56	25,1	79	31	110	49,3
Total	77	38	115	18,6	80	46	126	20,4	157	84	241	39,0
En % des effectifs de l'Université	20,1	16,2	18,6	-	20,9	19,6	20,4	-	41,0	35,7	39,0	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

BIATSS titulaires (selon la filière) atteignant l'âge de la retraite dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2024)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2025-2029				Nb de BIATSS atteignant l'âge de la retraite sur la période 2030-2034				Synthèse sur 10 ans (2025 à 2034)			
	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	35	2	37	22,0	29	7	36	21,4	64	9	73	43,5
Médico-sociaux	0	0	0	0,0	1	0	1	20,0	1	0	1	20,0
ITRF	39	32	71	18,6	38	31	69	18,1	77	63	140	36,6
Bibliothèque	3	4	7	11,1	12	8	20	31,7	15	12	27	42,9
Total	77	38	115	18,6	80	46	126	20,4	157	84	241	39,0
En % des effectifs de l'Université	20,1	16,2	18,6	-	20,9	19,6	20,4	-	41,0	35,7	39,0	-

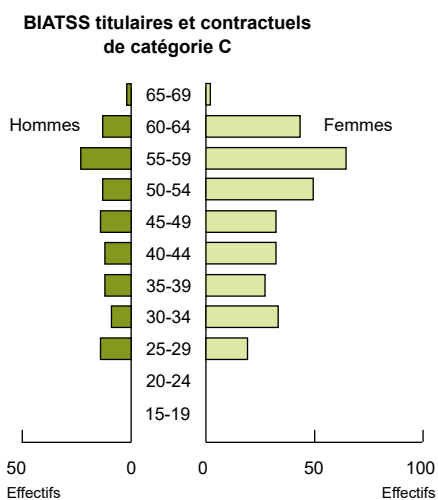
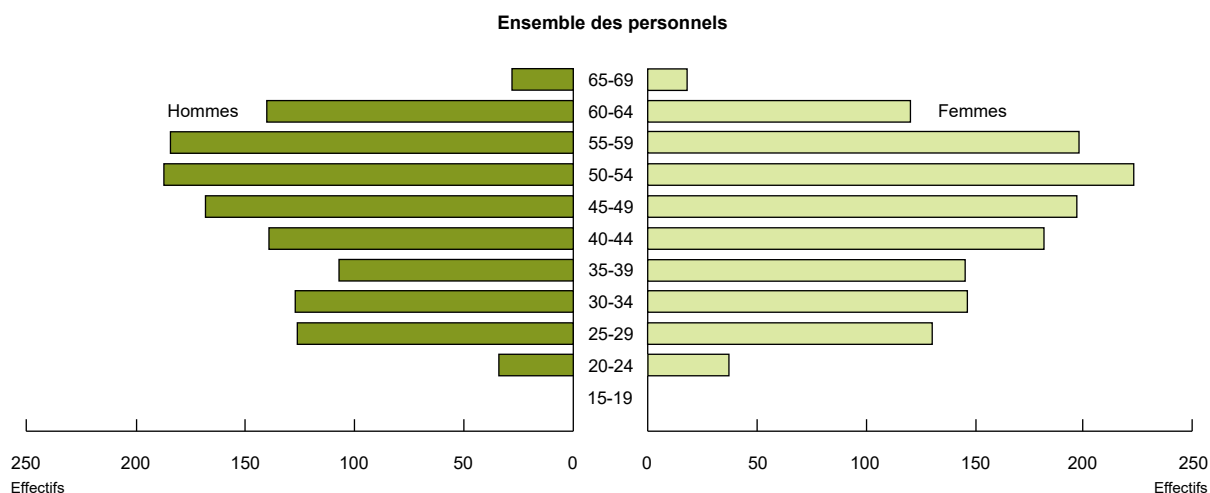
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant l'âge de la retraite dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2024)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de la retraite sur la période 2025-2029				Nb d'enseignants atteignant l'âge de la retraite sur la période 2030-2034				Synthèse sur 10 ans (2025 à 2034)			
	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	18	24	42	15,3	33	29	62	22,5	51	53	104	37,8
MCF	32	50	82	15,7	27	42	69	13,2	59	92	151	29,0
PR	16	70	86	31,0	16	41	57	20,6	32	111	143	51,6
Total	66	144	210	19,6	76	112	188	17,5	142	256	398	37,1
En % des effectifs de l'Université	14,7	23,0	19,6	-	17,0	17,9	17,5	-	31,7	41,0	37,1	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

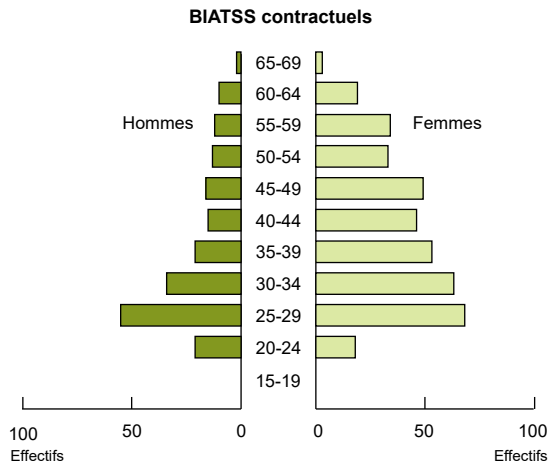
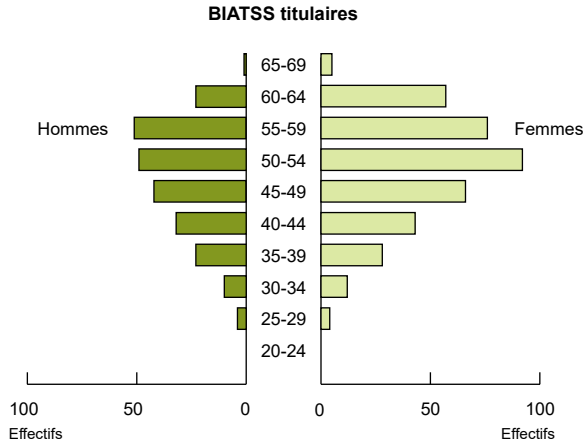
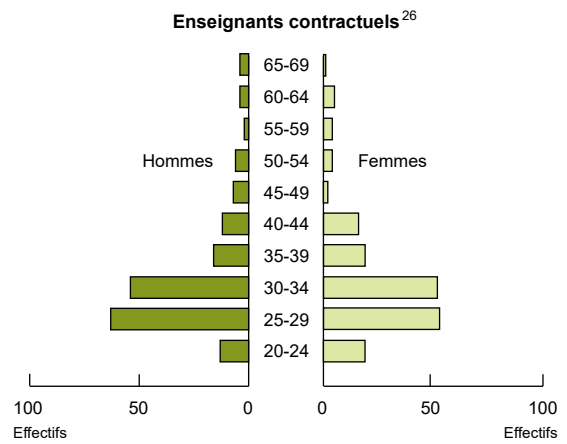
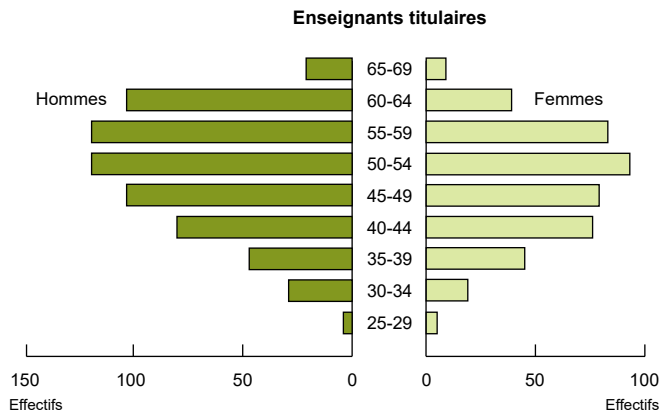
Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2024



Femmes
 Hommes

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2024



■ Femmes
■ Hommes

²⁶ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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,
- fin de détachement,
- 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).

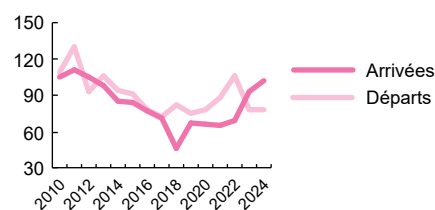
Au cours de la période 2018-2022, les flux augmentent, mais les sorties sont toujours plus représentées que les arrivées dans l'établissement.

À partir de 2023, le nombre de départs est stable alors que les arrivées sont de plus en plus nombreuses, à la fois chez les BIATSS et chez les enseignants. Le nombre d'entrées est supérieur au nombre de sorties.

Au total, en 2024, 78 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 102 personnels titulaires arrivent dans l'établissement.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 58 % et 14 % des départs) alors que les concours expliquent près de la moitié des flux entrants.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2022, 2023 et 2024

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'arrivées	45	64	67	24	29	35
Nombre de départs	51	47	38	55	31	40
Effectif moyen permanent	1 041	1 039	1 054	634	620	614
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 039	1 048	1 073	623	622	618
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 047	1 039	1 048	652	623	622
Taux de recrutement (en %)	4,3	6,2	6,4	3,8	4,7	5,7
Taux de départ (en %)	4,9	4,5	3,6	8,7	5,0	6,5
Taux de rotation (en %)	4,6	5,3	4,9	6,2	4,8	6,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024

	Ens.- cherch.	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)	27	5	-	32	-	15	-	15	47
Mutation	3	3	-	6	3	4	1	8	14
Détachement	-	-	-	-	4	2	-	6	6
Réintégration ²	1	2	-	3	2	-	-	2	5
Recrutement sans concours	-	-	-	-	1	3	-	4	4
Affectation dans l'enseignement supérieur (suite à concours)	-	-	21	21	-	-	-	-	21
Temps partagé Rectorat / UFC	-	-	5	5	-	-	-	-	5
Total général	31	10	26	67	10	24	1	35	102

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

¹ Y compris un personnel médico-social arrivant en détachement.

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

■ Motifs de départ des personnels titulaires³ au cours de l'année 2024

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	16	5	4	25	9	8	3	20	45
	Mutation	3	-	1	4	5	1	1	7	11
	Démission	1	-	-	1	-	1	-	1	2
	Décès	1	1	-	2	-	1	-	1	3
	Fin de détachement	-	-	-	-	-	1	-	1	1
	Intégration suite à détachement	-	-	-	-	1	1	-	2	2
	Rupture conventionnelle	-	-	-	-	1	2	-	3	3
Total	21	6	5	32	16	15	4	35	67	
Sorties provisoires ⁴	Détachement	2	-	1	3	-	1	-	1	4
	Disponibilité	1	1	1	3	1	2	1	4	7
	Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	1	2	6	1	3	1	5	11	
Total général	24	7	7	38	17	18	5	40	78	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024. 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), en CPP (congé pour projet pédagogique) et mis à disposition.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2024

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	15	10
Catégorie B	11	7
Catégorie C	9	13

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Âge moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2024

	Enseignants	BIATSS
Hommes	66,4	65,5
Femmes	65,1	63,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 239 arrivées et 118 départs sont enregistrés en 2024. Le flux est moins soutenu chez les enseignants : 158 entrées et 119 sorties.

Globalement, les arrivées sont stables par rapport à l'année précédente (voire en légère baisse concernant les BIATSS). Le nombre de départs diminue chez les BIATSS où le taux de départ passe de 28,7 % à 20,7 %.

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2022, 2023 et 2024

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'arrivées	153	158	158	252	251	239
Nombre de départs	140	118	119	162	149	118
Effectif moyen permanent	341	330	361	515	519	571
Effectif au 31 déc. de l'année N ⁵	333	340	356	503	523	585
Effectif au 31 déc. de l'année N-1 ⁵	352	333	340	470	503	523
Taux de recrutement (en %)	44,9	47,9	43,8	48,9	48,4	41,9
Taux de départ (en %)	41,1	35,8	33,0	31,5	28,7	20,7
Taux de rotation (en %)	42,8	41,0	39,8	42,5	39,0	32,2

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

⁵ Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024 et 62 au 31/12/2023) 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 consécutive à une date de fin de contrat, les personnels concernés ne sont pas considérés comme des arrivants.

Au cours de l'année 2024, quatre personnels ITRF contractuels ont quitté provisoirement l'établissement : deux sont partis en congé parental et deux autres en congé sans rémunération pour convenances personnelles.

2 Les évolutions de carrière des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

Enseignants du 2nd degré

Enseignants-chercheurs

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

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

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

- Un plan de **repyramidage** de la filière ITRF est organisé au cours de la période 2023-2026. Des recrutements exceptionnels sont mis en place dans les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et formation.

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

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

- **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 : 22 BIATSS et 16 enseignants en ont bénéficié en 2024, soit au total 17 % de moins que l'année précédente. Pour certains personnels ITRF et enseignants-chercheurs, il s'agit d'une promotion interne dans le cadre d'un plan de repyramidage. Concernant les avancements de grade, le nombre de promus s'élève à 128 en 2024 (32 BIATSS et 96 enseignants) contre 136 en 2023.

■ Évolutions de carrière des personnels⁶ de l'Université de Franche-Comté en 2023 et 2024

	Avancements de grade						Avancements de corps					
	2023			2024			2023			2024		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Filière AENES	16	0	16	8	2	10	5	1	6	5	0	5
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	18	6	24	12	6	18	15	4	19	11	5	16
Filière bibliothèque	3	3	6	3	1	4	2	0	2	0	1	1
Total BIATSS	37	9	46	23	9	32	22	5	27	16	6	22
Ens. second degré	15	17	32	16	17	33	1	0	1	0	1	1
Ens.-chercheurs	23	26	49	12	37	49	5	9	14	2	11	13
Ens. hospitalo-univ.	3	6	9	3	11	14	2	2	4	0	2	2
Total enseignants	41	49	90	31	65	96	8	11	19	2	14	16
Total général	78	58	136	54	74	128	30	16	46	18	20	38

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

⁶ 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 (y compris les avancements suite à l'obtention d'un concours).

3 Les concours organisés à l'Université de Franche-Comté en 2024

Lors de la session 2024, 39 postes ITRF ont été ouverts au concours :

- 15 concours externes,
- 14 concours internes,
- 4 examens professionnels ASI,
- 3 recrutements directs sans concours,
- 2 recrutements BOE,
- 1 recrutement par voie de PACTE.

En outre, 85 postes d'enseignants (dont 57 postes d'enseignants-chercheurs) sont proposés au concours.

Par rapport à l'année 2023, le nombre de postes ouverts a augmenté de 6 % chez les enseignants et de 39 % chez les BIATSS.

Moins de 10 % des concours ont été infructueux côté enseignants. Chez les BIATSS, 16 postes sur 39 ne sont pas pourvus, soit 41 % de concours infructueux.

⁹ Le nombre de candidats admis est supérieur au nombre d'arrivées par concours à l'Université (cf. p. 35) car certains personnels étaient déjà dans l'établissement auparavant (des maîtres de conférences deviennent professeurs des universités dans le cadre du repyramidage, un enseignant du second degré en poste dans l'établissement a passé le concours de maître de conférences, un autre a changé de composante...).

¹⁰ Professeurs des Universités et maîtres de conférences, y compris les enseignants hospitalo-universitaires.

■ Postes ITRF⁷ ouverts au concours et postes pourvus en 2024

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis ⁸	Nombre de concours infructueux
Catégorie A	21	13	8
Catégorie B	12	5	7
Catégorie C	6	5	1
Total	39	23	16

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

⁷ y compris 4 postes ouverts à l'examen professionnel ASI (repyramidage).

⁸ Le nombre de candidats admis est différent du nombre d'arrivées par concours à l'Université (cf. p. 35) car certains personnels étaient déjà titulaires et en poste dans l'établissement (ils sont donc comptabilisés dans les promotions de corps). Par ailleurs, les lauréats d'un concours BOE figurent dans les arrivées par concours l'année n+1 (ils restent contractuels pour une durée d'un an au minimum). Enfin, les personnels sur liste complémentaire suite à un concours gardent le bénéfice de ce concours pendant un an et peuvent être nommés sur un support vacant dans l'année (deux agents sont dans ce cas en 2024 suite à un concours obtenu en 2023).

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2024

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis ⁹	Nombre de concours infructueux
Professeurs des Universités ¹⁰	20	17	3
Maîtres de conférences ¹⁰	37	36	1
Enseignants du 2 nd degré	28	24	4
Total	85	77	8

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

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 2023-2024

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, 2024

2 Le déploiement du télétravail et les 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 2024

Au 31 décembre 2023, 509 personnels exerçaient ponctuellement leur activité en télétravail. Avant l'été 2024, une nouvelle campagne de recensement des demandes de télétravail a été organisée.

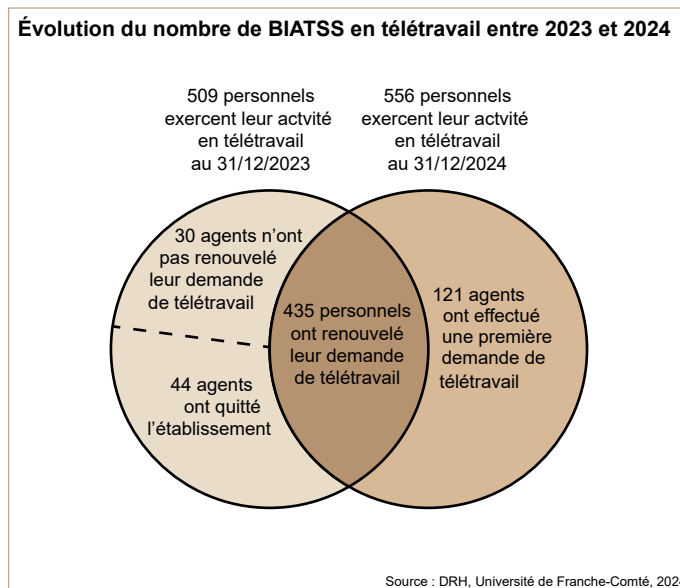
Parmi les 509 personnels concernés par le télétravail au cours de l'année universitaire 2023-2024, 435 ont procédé à un renouvellement pour l'année suivante, 44 ont quitté l'établissement et 30 ne télétravaillent plus, par choix ou suite à un changement de poste ou de situation. Par ailleurs, 121 nouvelles demandes ont été effectuées au titre de l'année 2024-2025. Toutes ont été validées. Ainsi, au 31 décembre 2024, 556 agents télétravaillent ponctuellement, soit 46,2 % des BIATSS titulaires et contractuels.

Parmi eux, 40 % ont choisi de travailler à distance un jour par semaine et 26 % deux journées. Les autres ont principalement demandé une demi-journée ou un jour et demi. En outre, 22 personnels télétravaillent plus de deux jours par semaine, pour des raisons médicales notamment.

Au total, pour 556 BIATSS, 743 jours sont en théorie télétravaillés par semaine, soit 31 949 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 84 % 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 2024, 23 154 jours de télétravail ont été déclarés par les personnels, soit un montant annuel de 66 684 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 (74 % de l'effectif), des fonctionnaires (55 % des agents en télétravail) et des personnels de catégorie A (40 % de l'effectif). Les BIATSS de moins de 35 ans sont les moins représentés (22 %) 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 5 % 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 17 minutes (trajet aller). Toutefois, la moitié d'entre eux résident à moins de 13 minutes du site d'affectation, c'est-à-dire à moins de 10 km. En outre, un quart des BIATSS en télétravail sont domiciliés à plus de 22 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 2024

	Nombre de BIATSS concernés	Nombre de jours théoriques télétravaillés par semaine
0 jour ²	3	0,0
0,5 jour	77	38,5
1 jour	221	221,0
1,5 jours	87	130,5
2 jours	146	292,0
2,5 jours	11	27,5
3 jours	10	30,0
4 jours	1	4,0
5 jours	0	0,0
Ensemble	556	743,5

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le genre en 2024

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Femmes	73,7	63,9
Hommes	26,3	36,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le nombre de jours flottants annuels accordés en 2024

	Nombre de BIATSS	%
0 jour	43	7,7
1 jour	29	5,2
2 jours	16	2,9
3 jours	4	0,7
4 jours	464	83,5
Ensemble	556	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2024

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ³ du site)
Belfort-Montbéliard	61	45,5
Besançon Bouloie	258	46,4
Besançon Centre ville	171	54,6
Besançon H ^{ts} du Chazal	50	33,8
Besançon Montjoux	14	46,7
Lons-le-Saunier	2	33,3
Ensemble	556	46,2

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS en télétravail par composante en 2024

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ³ de la composante)
UFR SLHS	41	46,6
UFR SJEPEG	16	47,1
UFR ST	58	38,4
UFR Santé	36	34,0
UFR STAPS	16	59,3
UFR STGI	24	63,1
IUT BV	8	17,8
IUT Nord FC	29	48,3
ISIFC	6	75,0
Observatoire	12	85,7
Inspé	17	39,5
SAIC	10	10,5
Services centraux	158	60,1
SeFoC'AI	38	100,0
SCD	36	35,6
SSE	1	5,0
SUP-FC	19	76,0
CLA	26	68,4
PUFC	5	100,0
Ensemble	556	46,2

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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

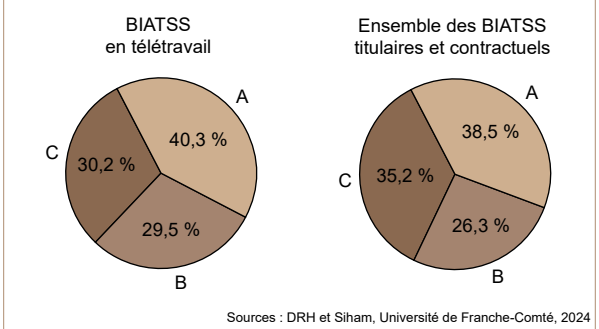
³ Les personnels en télétravail sont rapportés à l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels du site d'affectation ou de chaque composante.

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur tranche d'âge en 2024

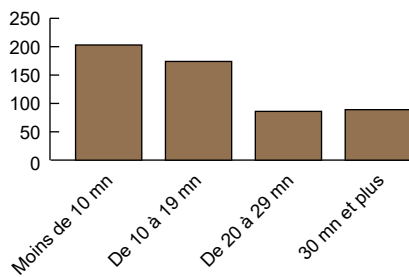
	BIATSS en télétravail (en %)	BIATSS titulaires et contractuels à l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	22,1	24,0
De 35 à 44 ans	23,0	21,7
De 45 à 54 ans	33,3	29,9
55 ans et plus	21,6	24,4
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2024



■ Nombre de BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁵ (en minutes) au lieu de travail en 2024 (trajet aller)



■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur statut en 2024

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Titulaires	55,2	51,4
Contractuels	44,8	48,6
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Temps d'accès⁵ moyen au lieu de travail pour les BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2024 (trajet aller)

Site d'affectation	Temps d'accès moyen (en minutes)
Belfort-Montbéliard ⁴	20
Besançon Bouloie	17
Besançon Centre ville	16
Besançon Hauts du Chazal	18
Besançon Montjoux	15
Ensemble	17

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

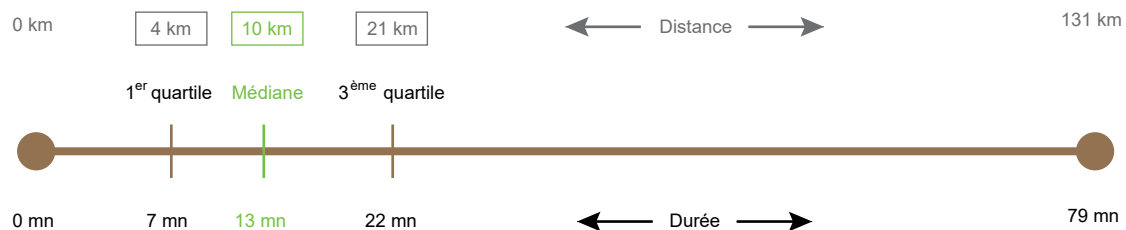
⁴ Les sites de Belfort et Montbéliard sont globalisés dans ce tableau, toutefois les calculs de temps d'accès ont été réalisés avec l'adresse exacte du lieu d'affectation.

■ Commune de résidence des BIATSS en télétravail affectés sur un site bisontin en 2024

Commune	Nombre de BIATSS	%
Besançon	226	45,9
Commune du Grand Besançon	121	24,5
Autre commune	146	29,6
Ensemble	493	100,0

Sources : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁵ au lieu de travail en 2024 (trajet aller en minutes et en kilomètres)



Notes de lecture :

- un quart des BIATSS en télétravail réside à moins de 7 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 4 km,
- la moitié des BIATSS en télétravail réside à moins de 13 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 10 km,
- les trois-quarts des BIATSS en télétravail résident à moins de 22 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 21 km.

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

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 :

- 83 euros par jour pour les agents de catégorie C,
- 100 euros par jour pour les agents de catégorie B,
- 150 euros par jour pour les agents de catégorie A.

Un arrêté publié au Journal officiel le 29 novembre 2023 revalorise les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET. Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024.

En 2024, 32 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, 20 CET ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'université (départ à la retraite, mutation, fin de contrat, démission...). Au total, 227 BIATSS (dont 41 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 215 l'année précédente. À l'IUT BV, les bénéficiaires d'un CET sont peu représentés (3 % des BIATSS titulaires). À l'inverse, à l'Observatoire, près de 64 % de l'effectif dispose d'un CET.

Parmi les bénéficiaires :

- 48 % sont des BIATSS de catégorie A (alors qu'ils représentent 38 % des BIATSS titulaires et contractuels),
- 62 % sont des femmes (contre 64 % parmi les BIATSS titulaires et contractuels),
- 77 % ont 45 ans ou plus (54 % des BIATSS titulaires et contractuels sont dans ce cas).

Au 31 décembre 2024, 5 114 jours sont épargnés (hors consommation de jours relatifs à l'année 2024), soit 513 jours de plus que l'année précédente. Près de 55 % des jours épargnés sont le fait de personnels de catégorie A.

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 2024, 592 jours relatifs à l'année 2023 ont été indemnisés pour un montant de 74 059 euros (60 agents, dont 14 contractuels, sont concernés). Les personnels de catégorie A représentent 55 % des bénéficiaires et perçoivent les deux tiers du montant total.

■ Nombre de CET et de jours épargnés (hors utilisation 2024) au 31/12/2024

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	61	49	110	1 626	1 149	2 775
Catégorie B	41	22	63	812	449	1 261
Catégorie C	38	16	54	786	292	1 078
Ensemble	140	87	227	3 224	1 890	5 114

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

En 2024, le nombre de jours indemnisés a augmenté de 3,5 %. Le montant brut de l'indemnité est également en hausse (+ 15 %). Cet accroissement est lié à l'augmentation du nombre de jours indemnisés pour les personnels de catégorie A et B et à la revalorisation des montants suite à l'arrêté du 29 novembre 2023.

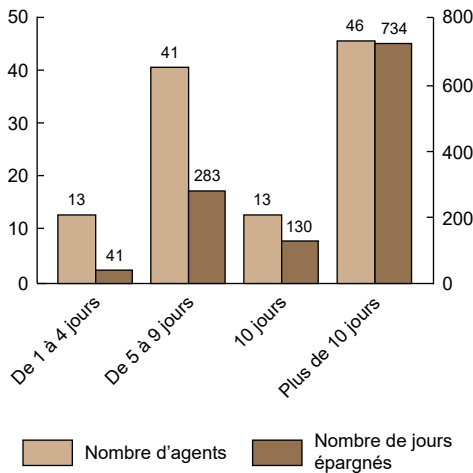
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2024

	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	7	8	15	2,7	4,9
De 35 à 44 ans	22	15	37	15,6	20,4
De 45 à 54 ans	64	36	100	46,8	40,3
55 ans et plus	47	28	75	34,9	34,4
Ensemble	140	87	227	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

⁶ Les BIATSS contractuels, qui représentent 18 % 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 2024 et nombre de jours épargnés en 2024 par ces personnels



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

Part de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2024

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	84	42,9
Catégorie B	56	28,1
Catégorie C	46	20,6
Ensemble	186	30,1

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Jours de congés non pris en 2023 indemnisés en 2024

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	322,0	48 300,0
Catégorie B	197,0	19 700,0
Catégorie C	73,0	6 059,0
Ensemble	592,0	74 059,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

Nombre de jours épargnés au cours de l'année 2024

	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	391	264	655
Catégorie B	161	164	325
Catégorie C	138	70	208
Ensemble	690	498	1 188

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

Utilisation des jours des CET en 2024

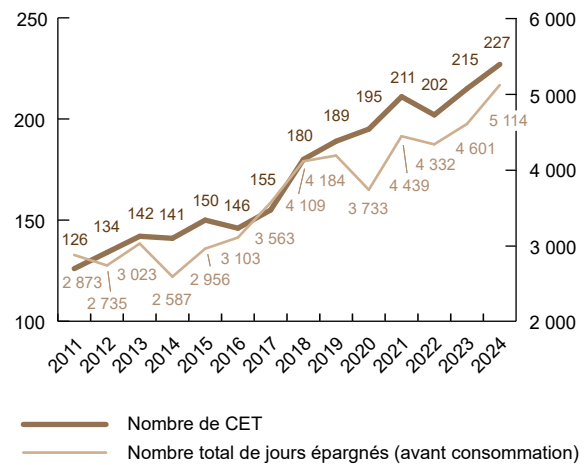
	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Conversion en points RAFP ⁷	21	3	24
Utilisation sous forme de congés	0	0	0
Indemnisation (exercice 2025) ⁸	394	239	633
Maintien sur le CET	2 809	1 648	4 457
Ensemble	3 224	1 890	5 114

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

⁷ Retraite additionnelle de la fonction publique.

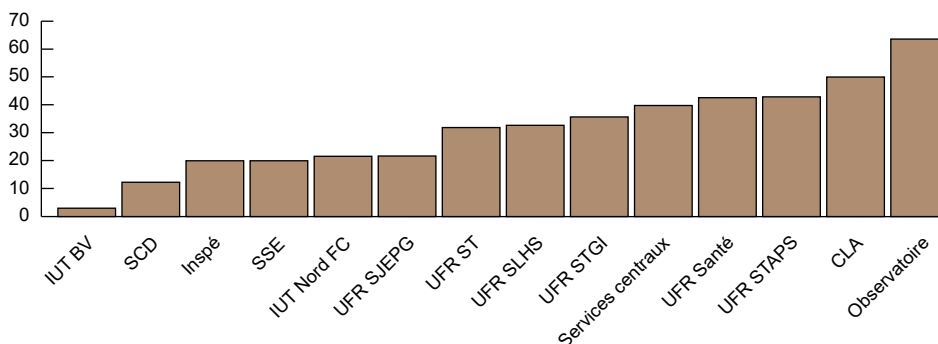
⁸ Il s'agit de prévisions basées sur les demandes des agents.

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés depuis 2011



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2024

Proportion de bénéficiaires⁹ d'un CET par structure d'affectation¹⁰ en 2024 (en %)



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Zoom sur les 41 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - 63 % sont des BIATSS de catégorie A,
 - 58 % sont des femmes,
 - 56 % ont 45 ans ou plus,
 - 85 % sont affectés au SAIC, aux services centraux, à l'UFR Santé et à l'UFR ST.

⁹ Les BIATSS contractuels, qui représentent 18 % 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, 91 % des personnels travaillent à temps plein. Le temps partiel concerne 6 % des agents et le temps incomplet 3 %.

¹¹ 14 agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2024 sont comptabilisés parmi les personnels à temps partiel dans ce tableau.

¹² Les doctorants sans enseignement (54 au 31/12/2024) sont comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

■ Répartition des personnels selon le type d'emploi occupé au 31/12/2024

	Temps complet		Temps incomplet	Ensemble
	Temps plein	Temps partiel ¹¹		
Enseignants titulaires	1 037	36	0	1 073
BIATSS titulaires	533	85	0	618
Enseignants contractuels ¹²	309	0	47	356
BIATSS contractuels	518	35	32	585
Ensemble	2 397	156	79	2 632

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

4.1 Le travail à temps plein

Au 31/12/2024, 2 397 personnels travaillent à temps plein, soit 94 % des BIATSS et enseignants à temps complet. Les femmes sont légèrement plus représentées que les hommes parmi les personnels à temps plein (respectivement 1 217 et 1 180).

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, 142 agents travaillent à temps partiel au 31/12/2024, soit 5,4 % de l'ensemble des personnels. Par rapport à l'année précédente, les effectifs sont stables. Toutefois, le nombre d'enseignants à temps partiel a augmenté alors que le nombre de BIATSS a diminué. Globalement, parmi les personnels à temps partiel au 31/12/2023, 35 ne sont plus concernés au 31/12/2024 ; par ailleurs, 33 nouvelles demandes (toutes acceptées) ont été effectuées au cours de l'année 2024.

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

- 3,1 % des enseignants titulaires,
- 12,8 % des BIATSS titulaires,
- 5,1 % 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, 23 agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant ou pour soins donnés à un proche et 6 d'un temps partiel au titre d'un handicap.

Si la quotité de travail peut varier entre 50 et 90 %, près de 70 % des personnels travaillent à 80 %. Ils sont en outre 11 % à exercer leurs fonctions à 90 %.

■ Évolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel entre 2017 et 2024

	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Enseignants titulaires	17	20	20	23	20	23	20	33
BIATSS titulaires	114	109	131	127	105	103	90	79
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	14	20	23	20	22	25	34	30
Ensemble	145	149	174	170	147	151	144	142

Source : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2017 à 2024

■ Évolution du nombre de personnels à temps partiel : départs, reprise à temps plein et nouvelles demandes en 2024

	Nombre de personnels à temps partiel au 31/12/2023	Nombre de personnels à temps partiel en 2023 ayant quitté l'établissement en 2024 ¹³ (retraite, mutation...)	Nombre de personnels ayant repris à temps plein en 2024	Nombre de nouveaux personnels à temps partiel au 31/12/2024	Nombre total de personnels à temps partiel au 31/12/2024
Enseignants titulaires	20	1	3	17	33
BIATSS titulaires	90	8	13	10	79
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	34	5	5	6	30
Ensemble	144	14	21	33	142

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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2024

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	25	-	25
Femmes	87	30	117
Ensemble	112	30	142

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Au 31/12/2024, 82,4 % des personnels à temps partiel sont des femmes. Le taux de féminisation a légèrement baissé par rapport à 2023 (il était de 83,3 %).

Chez les BIATSS, le temps partiel concerne majoritairement des femmes alors que chez les enseignants titulaires, la distribution est plus équilibrée.

En 2024, les agents les plus jeunes sont, en proportion, moins présents parmi les personnels travaillant à temps partiel. En effet, 7,7 % ont moins de 35 ans contre 11,1 % en 2023. Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les BIATSS et enseignants de 45 ans et plus représentent 59,2 % des personnels à temps partiel (56,3 % en 2023). 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 2024

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Moins de 35 ans	10	1	11	7,7
De 35 à 44 ans	43	4	47	33,1
De 45 à 54 ans	37	9	46	32,4
55 ans et plus	27	11	38	26,8
Ensemble	117	25	142	100,0

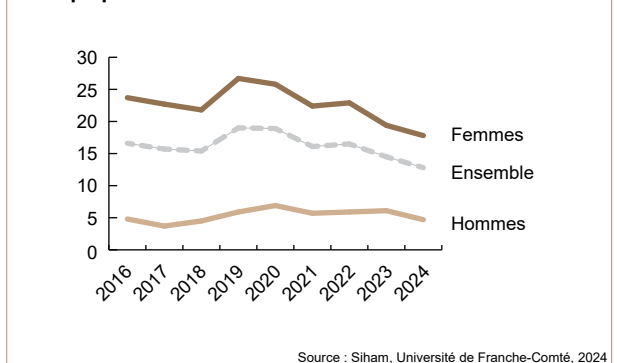
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2024

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	1	-	1	100,0
	60 %	3	-	3	100,0
	70 %	5	-	5	100,0
	80 %	50	9	59	84,7
	90 %	9	2	11	81,8
	Sous-total	68	11	79	86,1
Enseignants titulaires	50 %	8	6	14	57,1
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	7	6	13	53,8
	90 %	3	1	4	75,0
	Sous-total	19	14	33	57,6
BIATSS contractuels	50 %	-	-	-	-
	60 %	1	-	1	100,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	27	-	27	100,0
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	30	-	30	100,0
Ensemble		117	25	142	82,4

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 % des BIATSS de catégorie A travaillent à temps partiel, 16,2 % des personnels de catégorie B et 13,1 % des agents de catégorie C. Par rapport à l'année 2023, une diminution de la part des BIATSS à temps partiel est observée au sein des trois catégories A, B 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 : 6,4 % des effectifs de catégorie C exercent à temps partiel, 2,6 % en catégorie B et 1,5 % en catégorie A (source : remontées RHSUPINFO au 31/12/2023).

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 13,9 % et 11 % de l'effectif), 20,6 % des personnels des bibliothèques sont concernés. Ils sont toutefois moins représentés que l'année précédente (25,4 % étaient à temps partiel).

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2019 et 2024

	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Filière AENES	21,9	20,6	15,5	13,7	14,0	13,9
Catégorie A	14,7	11,4	5,7	6,1	8,6	6,5
Catégorie B	27,5	24,6	16,1	15,0	15,0	12,7
Catégorie C	20,5	21,0	18,6	15,6	15,7	17,7
Filière ITRF	15,4	16,1	14,7	16,1	12,7	11,0
Catégorie A	10,5	10,7	10,7	12,0	6,4	6,7
Catégorie B	15,1	17,9	14,7	18,4	18,3	14,9
Catégorie C	19,8	19,7	18,2	18,4	15,0	12,7
Filière bibliothèque	31,0	30,0	26,1	27,9	25,4	20,6
Catégorie A	35,0	30,0	31,6	35,0	36,8	33,3
Catégorie B	47,8	50,0	40,0	45,0	36,4	33,3
Catégorie C	14,3	14,3	13,3	10,7	7,7	0,0
Ensemble	19,0	18,9	16,1	16,5	14,5	12,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2019 à 2024

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 31/12/2024, 8,4 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (13,2 % des enseignants et 5,5 % des BIATSS). Au total, 79 agents sont concernés (71 en 2023, 59 en 2022).

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 les deux tiers des cas et travaillent notamment à 50 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2024

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	15	6	21	71,4
	60 %	2	1	3	66,7
	70 %	4	4	8	50,0
	Sous-total	21	11	32	65,6
Enseignants contractuels	50 %	26	21	47	55,3
	Sous-total	26	21	47	55,3
Ensemble		47	32	79	59,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 le calcul des droits à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

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 2024, 45 personnels (23 BIATSS titulaires, 11 enseignants titulaires, et 11 BIATSS contractuels) ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (41 au cours de l'année 2023).

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 2024

En 2024, 37 355 jours de congés annuels et 6 309 jours de reliquats relatifs à l'année 2023 ont été pris par les BIATSS titulaires et contractuels, soit, en moyenne, respectivement 33,8 et 8,3 jours par agent. Il faut ajouter 12,5 heures de fractionnement et 10 jours fériés pour chaque personnel.

■ Nombre de jours de congés et d'heures de fractionnement pris par les personnels BIATSS¹⁴ en 2024

	Congés annuels ¹⁵ pris en 2024 (jours posés et validés)	Reliquats 2023 pris en 2024 (jours posés et validés)	Fractionnement ¹⁵ pris en 2024 (heures posées et validées)
Effectif	1 105	762	948
Nombre de jours (ou d'heures)	37 355	6 309	11 884
Moyenne par agent (jours / heures)	33,8	8,3	12,5

Source : Libertempo, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024 intègrent les jours et les heures pris en 2024 au titre de l'année universitaire 2024-2025.

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2024

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 2024, aucun don de jours n'a été effectué.

5.3 Les congés bonifiés attribués en 2024

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 2024, un congé bonifié de 26 jours a été attribué à un personnel BIATSS 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 est possible de demander une disponibilité pour les motifs suivants : élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un proche, suivre son époux ou partenaire de Pacs, adopter un enfant, créer ou reprendre une entreprise ou encore pour convenances personnelles. 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. Depuis le 8 août 2019, toute période de congé parental est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Au cours de l'année 2024, 46 personnels titulaires étaient en disponibilité et 9 agents contractuels ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Par ailleurs, 3 femmes étaient en congé parental en 2024.

■ Nombre de personnels en disponibilité ou en congé parental en 2023 et 2024

	2023				2024			
	Disponibilité		Congé parental		Disponibilité		Congé parental	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens. titulaires	14	11	0	0	10	13	0	0
BIATSS titulaires	13	11	1	0	11	12	0	0
Ens. contractuels	1	0	0	0	1	0	0	0
BIATSS contractuels	5	1	2	0	7	1	3	0
Ensemble	33	23	3	0	29	26	3	0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

- **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) pour l'ensemble de la carrière. 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 2024, deux BIATSS étaient en congé de formation professionnelle pour une durée de 184 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. Dans le cadre du décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État, de nouvelles dispositions entrent en vigueur, notamment concernant le maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de congé longue maladie et grave maladie.

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. La rémunération perçue augmente à compter du 1^{er} septembre 2024. La première année, le traitement indiciaire est versé intégralement ainsi que 33 % du régime indemnitaire. Les deux années suivantes, le fonctionnaire perçoit 60 % de son traitement indiciaire et de son régime indemnitaire ;

- **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, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie. Sa prise en charge statutaire est améliorée à partir du 1^{er} septembre 2024. Si l'ancienneté de l'agent est supérieure ou égale à 4 mois : il perçoit 3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi traitement. Cette évolution supprime les précédentes règles d'ancienneté et rapproche les droits des agents contractuels de ceux des fonctionnaires.

• *le congé de grave maladie* : depuis le 1^{er} septembre 2024, il est accordé dès 4 mois 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. La première année, le traitement indiciaire est versé intégralement ainsi que 33 % des primes et indemnités. Les deux années suivantes, l'agent perçoit 60 % de son traitement indiciaire et de son régime indemnitaire.

- **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 2024, près du quart des personnels a bénéficié d'un congé : 675 individus sont concernés (407 titulaires et 268 contractuels), soit 11 % de plus que l'année précédente. Les différents types de congés ont généré 29 691 jours d'arrêt au cours de l'année (+ 6 200 jours par rapport à 2023, soit 26 % de plus) équivalant à 5,5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. L'accroissement du nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé et du nombre de jours d'arrêt en 2024 concerne tous les personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels.

Avec 562 agents concernés et 15 009 jours d'arrêt, les congés de maladie ordinaire sont les plus représentés. En 2024, les arrêts de 16 jours et plus sont plus nombreux que l'année précédente : ils représentent 27 % de l'ensemble des arrêts contre 21 % en 2023. De plus, ils cumulent les deux tiers des jours d'arrêt contre 56 % en 2023.

Pour ces congés ordinaires de maladie, 754 jours de carence ont été imputés aux agents pour un montant brut de 62 416 euros en 2024 (670 jours l'année précédente pour 54 134 euros).

■ **Nombre de jours de carence¹⁶ imputés aux agents titulaires et contractuels et montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence en 2024**

			Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
Enseignants	Catégorie A	Femmes	123	14 398,8
		Hommes	65	9 289,1
BIATSS	Catégorie A	Femmes	116	9 592,7
		Hommes	34	2 964,1
	Catégorie B	Femmes	92	6 242,0
		Hommes	38	2 523,6
	Catégorie C	Femmes	220	13 286,3
		Hommes	66	4 119,1
	Sous-total	Femmes	428	29 121,0
		Hommes	138	9 606,8
Enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels		Femmes	551	43 519,8
		Hommes	203	18 895,9
Ensemble			754	62 415,7

Source : KA-KX, Université de Franche-Comté, 2024

¹⁶ Dans quelques cas, les montants retenus en 2024 correspondent à des jours de carence imputés aux agents en 2023.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés¹⁷ des personnels¹⁸ de l'Université en 2023 et en 2024

	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 2023	606	23 495	24,2	4,5
Année 2024	675	29 691	26,0	5,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

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 (2 600 en 2024 et 2 508 en 2023).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 470,7 en 2024 et 2 389,01 en 2023) 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 (538 970 en 2024 et 521 150 en 2023).

■ Répartition des personnels titulaires²⁰ selon le type de congé en 2023 et en 2024

		2024						2023		
		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	146	62	208	4 249	1 402	5 651	27,2	223	5 505
	Longue maladie	8	10	18	1 574	2 248	3 822	212,3	11	1 973
	Longue durée	7	6	13	1 722	1 177	2 899	223,0	12	3 770
	Maternité / Adoption	5	-	5	485	-	485	97,0	-	-
	Paternité	-	-	-	-	-	-	-	3	77
	Prés. parent.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Proche aidant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sous-total	166	78	244	8 030	4 827	12 857	52,7	249	11 325
Enseignants titulaires	Maladie ordinaire	77	54	131	2 343	1 432	3 775	28,8	111	3 056
	Longue maladie	4	6	10	610	1 355	1 965	196,5	9	1 776
	Longue durée	1	2	3	366	97	463	154,3	-	-
	Maternité / Adoption	7	-	7	817	-	817	116,7	9	752
	Paternité	-	12	12	-	256	256	21,3	13	371
	Prés. parent.	-	-	-	-	-	-	-	1	43
	Sous-total	89	74	163	4 136	3 140	7 276	44,6	143	5 998
Ensemble	255	152	407	12 166	7 967	20 133	49,5	392	17 323	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des personnels contractuels²⁰ selon le type de congé en 2023 et en 2024

		2024						2023		
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS contractuels	Maladie	148	42	190	3 315	981	4 296	22,6	167	3 552
	Grave maladie	4	3	7	753	657	1 410	201,4	4	861
	Prés. parent.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Maternité / Adoption	17	-	17	1 419	-	1 419	83,5	12	1 020
	Paternité	-	2	2	-	26	26	13,0	4	89
	Sous-total	169	47	216	5 487	1 664	7 151	33,1	187	5 522
Enseignants contractuels	Maladie	26	7	33	689	598	1 287	39,0	24	500
	Grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Maternité / Adoption	13	-	13	1 016	-	1 016	78,2	3	150
	Paternité	-	6	6	-	104	104	17,3	-	-
	Sous-total	39	13	52	1 705	702	2 407	46,3	27	650
Ensemble	208	60	268	7 192	2 366	9 558	35,7	214	6 172	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

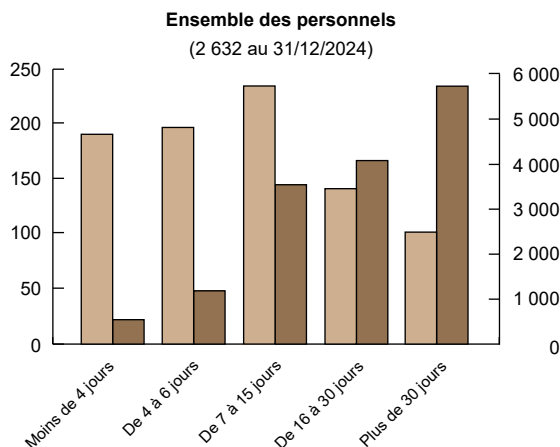
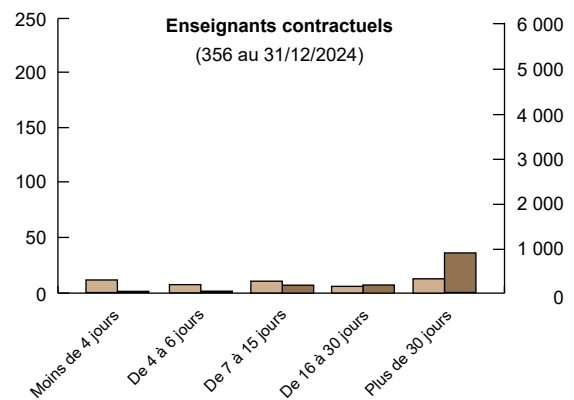
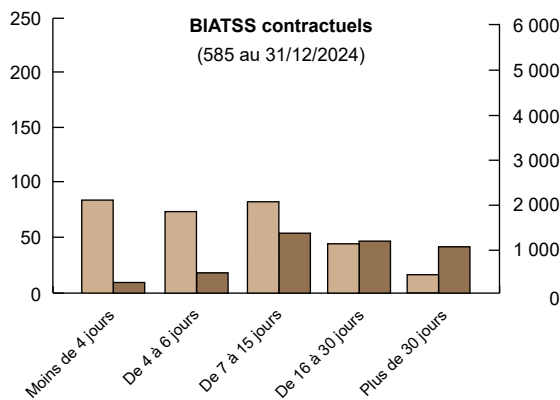
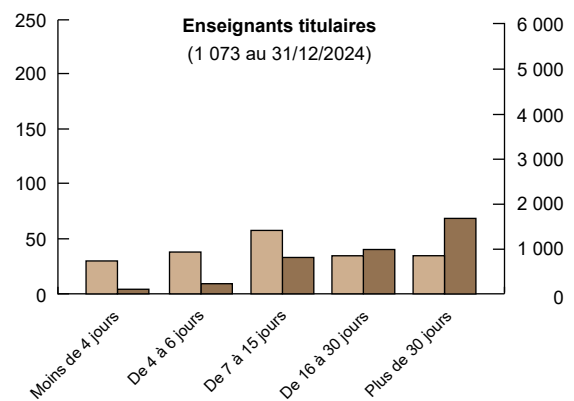
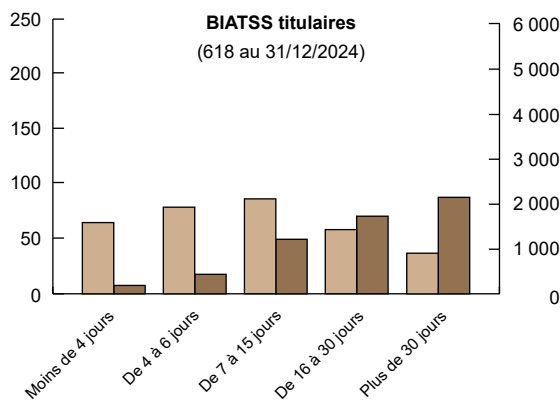
²⁰ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2024

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	241	21,3	539	3,6
Arrêts de 4 à 6 jours	240	21,2	1 148	7,7
Arrêts de 7 à 15 jours	340	30,1	3 513	23,4
Arrêts de 16 à 20 jours	73	6,5	1 266	8,4
Arrêts de 21 à 30 jours	109	9,6	2 806	18,7
Arrêts de 31 à 50 jours	98	8,7	3 573	23,8
Arrêts de plus de 50 jours	30	2,6	2 164	14,4
Total	1 131	100,0	15 009	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

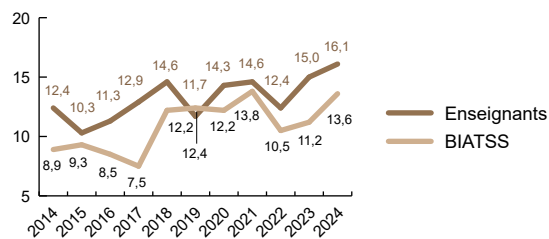
Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2024



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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2014 et 2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon le genre en 2024

	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	24,8	38,0	37,9	58,2
Femmes	75,2	62,0	62,1	41,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

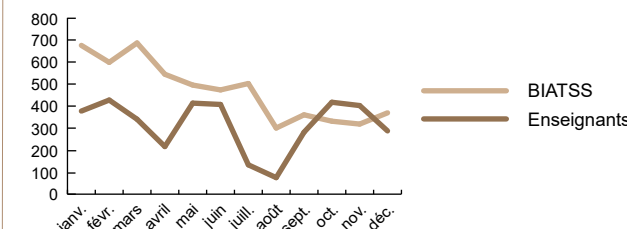
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon l'âge en 2024

	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	2,5	4,9	1,9	5,3
De 35 à 44 ans	17,8	20,4	16,4	23,1
De 45 à 54 ans	44,9	40,3	32,9	36,7
55 ans et plus	34,8	34,4	48,8	34,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Évolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2024



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2015 à 2024 (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 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
BIATSS (Année 2024)	416	9	2,2	19,0	81,0	2,0
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
Enseignants (Année 2024)	235	4	1,7	14,5	85,5	1,8

Sources : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2015 à 2024

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. En septembre 2024, la gestion des gardes occasionnelles d'enfants a été décentralisée dans les composantes et services. La mise en place de cette nouvelle modalité de gestion ne permet pas de produire des données fiables pour cette année.

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 2024, 4 professeurs des universités (dont 3 femmes) et 13 maîtres de conférences (dont 9 femmes) étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques.

De plus, 33 enseignants-chercheurs (dont 13 professeurs des universités) étaient placés en délégation. La part des femmes a nettement augmenté ces dernières années. Elles représentent 42 % des enseignants-chercheurs en délégation en 2024 contre 9 % en 2020.

■ **Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT, en congé pour projet pédagogique et en délégation en 2023 et en 2024**

	2024			2023
	Femmes	Hommes	Total	
CPP	0	0	0	1
CRCT	12	5	17	15
Délégation	14	19	33	30
Ensemble	26	24	50	46

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2024

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2024 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 2024 (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 2024 sont regroupés en sept grandes catégories :

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

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	10
Primes et indemnités	42
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	4
Charges patronales	63
Ensemble	121

Source : KA-KX RAPE SUP, Université de Franche-Comté, 2024

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 31/12/2024 à partir de Siham (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2024 (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 2024,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2024 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2023 et perçoivent en 2024 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 193,8 millions d'euros en 2024, soit 10 millions de plus que l'année précédente. La masse salariale issue du budget propre a augmenté de 11 %, celle financée par l'État est en hausse de près de 5 %.

■ Évolution de la masse salariale¹ entre 2022 et 2024 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale
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
2024	16 167 586,90	177 618 676,91	193 786 263,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2022 à 2024

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 2024, le GVT solde est estimé à + 0,96 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,96 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1,3 millions d'euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2024, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux inchangé depuis 2014. Concernant les contractuels, le taux est de 40,55 %.

- 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 2024 (cf. annexe 3.1.1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 4 juillet 2023 et annexe 5.1.1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 19 décembre 2023).

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 : 4 200 euros en 2024 ■ 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 14 mars 2024 au 12 avril 2024 ■ Montant annuel plancher : 3 500 euros en 2024 Montant annuel plafond : 12 000 euros en 2024 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, 2024

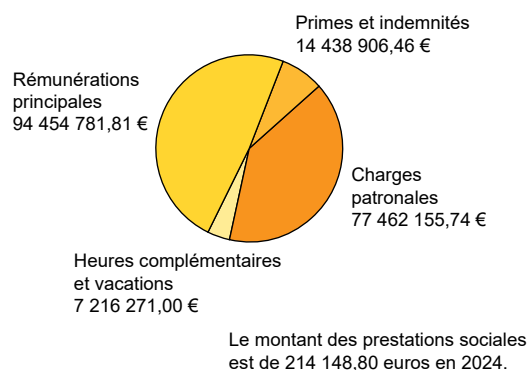
4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (48,7 % 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 (7,5 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,7 %) ;
- les prestations sociales (0,1 %) ;
- les charges patronales : elles représentent 40 % 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 2024



Masse salariale totale
193 786 263,81 euros

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2024

4.1 La rémunération principale

En 2024, 48,7 % de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 94,4 millions d'euros (+ 4,8 % par rapport à 2023). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels, la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,09 % et 0,85 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population en 2023 et 2024

			Nombre d'agents <i>Année 2024</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2024</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2023</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	683	9 455 213,59	8 699 692,10
		CDI	189	4 408 822,69	3 570 190,24
	Permanents	Titulaires	658	17 575 671,75	17 214 284,69
BIATSS			1 530	31 439 708,03	29 484 167,03
Enseignants	Non permanents	CDD	509	7 991 079,09	7 438 073,96
		Invités	11	151 410,70	97 120,36
	Permanents	CDI	16	433 235,68	345 516,51
		Titulaires	1 112	54 439 348,31	52 762 943,30
Enseignants			1 648	63 015 073,78	60 643 654,13
Ensemble			3 177	94 454 781,81	90 127 821,16

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

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, 73 BIATSS perçoivent une NBI en 2024 contre 55 en 2023. Le nombre d'agents bénéficiant d'une NBI comprise entre 10 et 20 points a augmenté de 67 % par rapport à l'année précédente. La masse financière liée à cette indemnité s'élève à 84 505 euros, soit 14 000 euros de plus qu'en 2023.

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

■ NBI accordées en 2024

	Nombre d'agents	Montant global annuel (en euros)
10 points	9	4 200,66
15 points	13	9 656,09
20 points	23	20 908,90
25 points	15	23 428,25
30 points	10	16 573,00
40 points	1	2 362,92
50 points	4	7 375,70
Trop perçu année précédente		0,00
Total	73²	84 505,52

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2024

²Pour deux personnels, le nombre de points a varié au cours de l'année 2024. Le total du tableau est donc égal à 73.

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, 703 agents (27 % des BIATSS et 26 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2024 contre 727 en 2023. La dépense totale s'élève à 801 927 euros, soit 22 700 euros de moins que l'année précédente. Près de 68 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

La baisse observée depuis 2019 (diminution de 10 % du nombre d'agents et de 17 % 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.

■ 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 %	77,71 €	117,29 €
3 enfants	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2023 et 2024

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2024	Année 2024	Année 2023
BIATSS	Non permanents	CDD	93	64 978,86	70 478,98
	Permanents	CDI	57	50 608,70	40 077,20
		Titulaires	181	143 833,57	147 371,61
BIATSS			331	259 421,13	257 927,79
Enseignants	Non permanents	CDD	15	12 255,79	13 391,83
	Permanents	CDI	4	2 206,52	958,72
		Titulaires	353	528 043,89	552 328,02
Enseignants			372	542 506,20	566 678,57
Ensemble			703	801 927,33	824 606,36

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

4.2 Les rémunérations accessoires

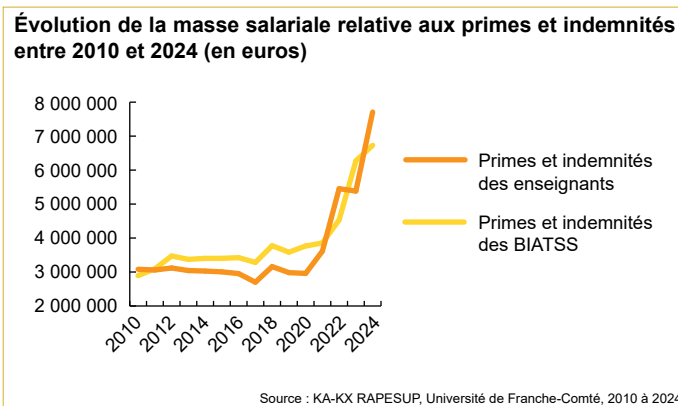
À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent 11,2 % du montant de la masse salariale, soit 21,7 millions d'euros. Plus de 14 millions d'euros (soit les deux tiers du montant total) correspondent aux primes et indemnités, le reste est attribué aux heures complémentaires 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 2024, les primes et indemnités représente 14,4 millions d'euros, soit 7,5 % de la masse salariale.

Par rapport à l'année précédente, les primes des enseignants ont augmenté de 43,2 % en raison notamment de l'accroissement du montant de la composante C1 du RIPEC et de ses équivalents pour les enseignants hospitalo-universitaires et ceux du second degré. Par ailleurs, en 2023, le montant des primes de responsabilités pédagogiques était nettement inférieur car elles ont été payées en majorité en heures complémentaires. Enfin, le paiement de l'indemnité fonctionnelle (C2) pour la période septembre-décembre 2024 a été effectué en décembre 2024 (au lieu de janvier 2025) en raison de la création de l'EPE au 1^{er} janvier 2025.



Concernant les BIATSS, les primes et indemnités ont augmenté de 7,3 % malgré une baisse d'environ 400 000 euros suite au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2023. L'accroissement observé est notamment lié à la revalorisation indemnitaire (dernière tranche en 2024) et à l'augmentation du CIA (principalement chez les personnels contractuels).

■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2023 et 2024

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2024</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2024</i>	Montant global de la masse salariale ³ <i>Année 2024</i>	% de la masse salariale <i>Année 2024</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2023</i>	% de la masse salariale <i>Année 2023</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	532	1 566 355,59	15 844 245,40	9,89	1 430 302,02	9,75
		CDI	191	1 023 863,62	7 574 037,91	13,52	857 835,46	13,95
	Permanents	Titulaires	665	4 139 867,49	37 952 801,04	10,91	3 982 296,16	10,71
BIATSS			1 388	6 730 086,70	61 371 084,35	10,97	6 270 433,64	10,81
Enseignants	Non permanents	CDD	174	152 341,11	16 713 528,83	0,91	198 381,58	1,27
		CDI	16	14 179,89	659 198,81	2,15	18 128,51	3,27
	Permanents	Titulaires	1 119	7 542 298,76	114 736 282,76	6,57	5 166 061,60	4,72
Enseignants			1 309	7 708 819,76	132 109 010,40	5,83	5 382 571,69	4,28
Ensemble			2 696	14 438 906,46	193 480 094,75	7,46	11 653 005,33	6,34

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

³ Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (212 774,77 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 oeuvre 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. En 2024, elle évolue et passe à 4 200 €, contre 3 500 € en 2023 (+ 20 %).

05 Rémunérations des personnels

- **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 448 à 1 344 € en 2024.

- **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 3 143 € en 2024 contre 2 785 € depuis septembre 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 %.

En 2024, 15 enseignants perçoivent la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au titre de l'année 2023 suite à une régularisation.

■ Primes perçues par les enseignants en 2023 et 2024

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2024	Montant total (en euros) Année 2024	Montant total (en euros) Année 2023
RIPEC C1 ex PRES	706	2 833 456,33	2 319 044,87
PES	283	1 034 063,99	547 695,31
PESR hospitalo-universitaires	67	90 048,00	83 041,00
RIPEC C2 ex PRP / PCA / PRR	478	1 164 353,24	248 100,38
PRP	163	315 327,28	66 702,55
PCA / PRR	42	147 725,25	65 585,27
RIPEC C3 ex PEDR	212	766 172,79	355 180,73
PEDR	86	532 160,00	683 957,80
Indemnité compensatrice CSG	1 093	506 893,56	490 421,20
Prime d'intéressement	4	187 126,22	36 709,94
Participation à la PSC	662	116 640,00	119 263,58
Indemnité différentielle	41	71 105,85	133 544,22
PA	4	57 721,41	57 748,08
Forfait mobilité durable ⁵	173	46 700,00	41 600,00
Indemnité membres du CNU	59	46 465,00	31 538,00
Prime invention brevet	10	2 253,84	-
Prime de pouvoir d'achat ex.	2	875,00	23 181,32
GIPA	-	-	227 219,96
Autres primes et indemnités ⁶	9	14 654,16	21 365,94
Transfert primes/points	1 110	-391 443,16	-385 838,55
Enseignants titulaires	1 119	7 542 298,76	5 166 061,60
Participation à la PSC	10	1 785,00	1 860,00
Forfait mobilité durable ⁵	5	1 300,00	300,00
Indemnité compensatrice CSG	6	841,41	834,15
Prime de pouvoir d'achat ex.	2	650,00	4 023,67
Autres primes et indemnités ⁶	2	9 603,48	11 110,69
Enseignants CDI	16	14 179,89	18 128,51
PRES	72	84 924,67	82 110,89
Indemnité fin de contrat	20	38 082,11	21 572,44
Participation à la PSC	85	11 856,92	12 098,57
Prime de pouvoir d'achat ex.	11	6 795,56	66 324,65
Forfait mobilité durable ⁵	26	4 750,00	3 400,00
Indemnité compensatrice CSG	19	2 993,52	3 995,90
Autres primes et indemnités ⁶	2	2 938,33	8 879,13
Enseignants CDD	174	152 341,11	198 381,58
Ensemble	1 309	7 708 819,76	5 382 571,69

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

⁴ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁵ Le forfait mobilité durable concerne les enseignants et les BIATSS. Il est présenté 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 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 2024, 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.

En 2024, une vingtaine de BIATSS perçoivent la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au titre de l'année 2023 suite à une régularisation.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2023 et 2024

	Nombre de bénéficiaires ⁷ Année 2024	Montant total (en euros) Année 2024	Montant total (en euros) Année 2023
IFSE ⁸	646	3 494 626,17	3 094 909,85
Complément indemnitaire annuel ⁸	591	282 094,93	285 149,35
Indemnité compensatrice CSG	652	230 024,07	213 038,34
Participation à la PSC	578	98 229,75	102 744,74
Indemnité congés non pris (CET)	46	60 365,00	48 195,00
Indemnité rupture conventionnelle	3	53 000,00	2 160,00
Forfait télétravail	314	40 682,88	29 111,07
Forfait mobilité durable	81	21 500,00	18 700,00
Indemnité congés payés	3	8 242,29	3 032,12
Prime de pouvoir d'achat except.	3	1 535,00	282 252,41
Jours CET option RAFF	4	1 354,54	2 094,81
GIPA	-	-	50 597,48
Autres primes et indemnités ⁹	11	9 176,89	12 761,73
Transfert primes/points	654	-160 964,03	-162 450,74
BIATSS titulaires	665	4 139 867,49	3 982 296,16
Complément de rémunération ⁸	186	895 067,19	680 031,38
Participation à la PSC	137	23 863,58	19 920,00
Indemnité compensatrice CSG	103	18 619,41	17 605,46
Forfait télétravail	104	16 135,20	8 630,33
Indemnité congés non pris (CET)	13	13 244,00	11 340,00
Forfait mobilité durable	16	3 600,00	3 500,00
Autres primes et indemnités ⁹	8	53 334,24	116 808,29
BIATSS CDI	191	1 023 863,62	857 835,46
Complément de rémunération ⁸	453	1 432 274,76	1 169 138,86
Indemnité de fin de contrat	33	57 012,94	68 625,08
Participation à la PSC	250	33 028,58	30 237,16
Forfait télétravail	171	16 204,32	12 659,52
Forfait mobilité durable	45	11 800,00	10 300,00
Indemnité congés payés	7	8 356,66	4 757,36
Prime de pouvoir d'achat except.	13	6 978,33	123 771,39
Indemnité compensatrice CSG	-	-	905,21
GIPA	-	-	166,60
Autres primes et indemnités ⁹	2	700,00	9 740,84
BIATSS CDD	532	1 566 355,59	1 430 302,02
Ensemble	1 388	6 730 086,70	6 270 433,64

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

⁷ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

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 à partir de 2023.

⁹ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

05 Rémunérations des personnels

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.

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.

En 2023, ce dispositif avait été reconduit pour la 16^{ème} année consécutive. Le 23 octobre 2024, le ministre de la Fonction publique a annoncé la fin du versement de la GIPA. Cette décision s'inscrit dans une logique de réforme de la rémunération des fonctionnaires pour réduire les disparités existantes et rendre le système plus équitable.

À l'Université de Franche-Comté, un versement de 876,37 euros a été effectué en 2024 au titre de l'année 2023, dans le cadre d'une régularisation.

4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances diverses

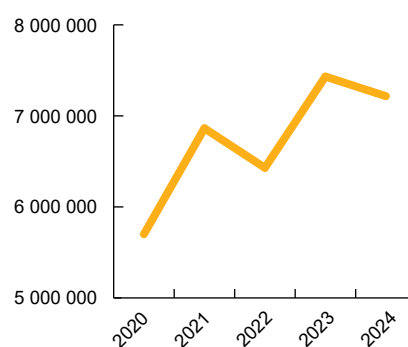
En 2024, le montant des cours complémentaires et des vacances s'élève à 7,2 millions d'euros, soit une baisse de 2,9 % par rapport à l'année précédente.

Deux principaux facteurs sont à prendre en compte pour étayer ce constat :

- d'une part, en 2023, une augmentation du montant des cours complémentaires avait été observée en raison du paiement d'une partie des primes de responsabilités pédagogiques en heures complémentaires. En conséquence, cet accroissement artificiel se répercute en 2024 avec une diminution de près de 500 000 euros du montant des cours complémentaires des enseignants-chercheurs et des enseignants du second degré.
- d'autre part, entre 2023 et 2024, le montant des heures complémentaires payées aux intervenants extérieurs a augmenté d'environ 200 000 euros.

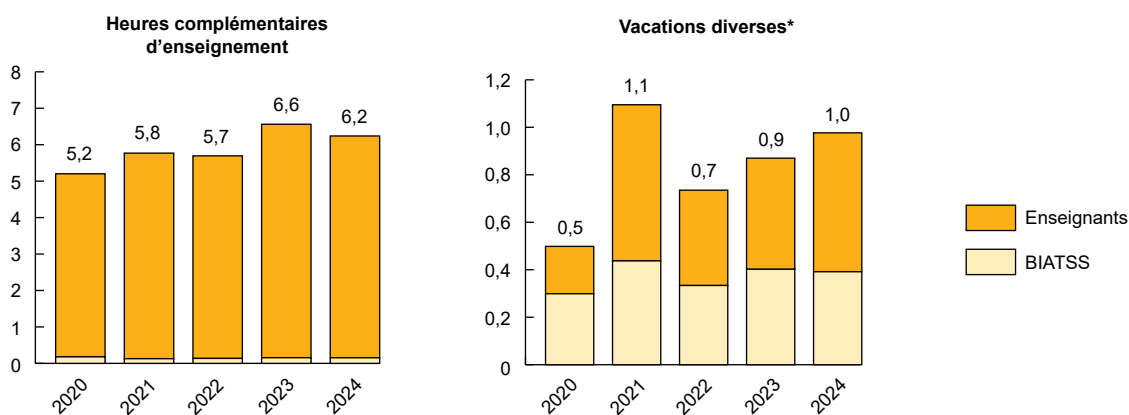
Quelle que soit l'année prise en compte, les crédits de rémunération des cours complémentaires sont principalement destinés aux enseignants (près de 98 % en 2024) alors que la masse financière versée au titre des vacances diverses concerne à la fois des BIATSS et des enseignants.

Évolution du montant des cours complémentaires et des vacances diverses entre 2020 et 2024 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 à 2024

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires d'enseignement et des vacances diverses entre 2020 et 2024 (en millions d'euros)



* Les vacances diverses correspondent au paiement de tâches ponctuelles et déterminées (animations de stages, conférences réalisées par des collaborateurs occasionnels, contrats étudiants, formations SST...).

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 à 2024

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 56 % au remboursement des frais de transport et pour 44 % à des ARE.

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 est de 75 % à compter du 1^{er} septembre 2023 (contre 50 % auparavant). La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 99 euros par mois.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport (hors forfait « mobilités durables ») sont en augmentation pour la troisième année consécutive (120 754 euros en 2024, + 48 % par rapport à l'année précédente). Un accroissement du nombre de bénéficiaires est également observé (+ 15 % entre 2023 et 2024).

Les allocations d'aide au retour à l'emploi concernent six personnels titulaires qui ont quitté l'établissement entre 2021 et 2024 (rupture conventionnelle, démission...). Le montant total des ARE s'élève à 93 394 euros en 2024.

■ Remboursement des frais de transport en 2023 et 2024

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2024</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2024</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2023</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	129	23 385,60	20 262,82
		CDI	23	8 266,28	5 244,34
	Permanents	Titulaires	88	30 565,28	20 310,76
BIATSS			240	62 217,16	45 817,92
Enseignants	Non permanents	CDD	81	18 357,03	8 366,39
		CDI	1	255,53	97,87
	Permanents	Titulaires	118	39 924,79	27 313,40
Enseignants			200	58 537,35	35 777,66
Ensemble			440	120 754,51	81 595,58

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2023 et 2024

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 plafonné¹⁰.

En 2024, les charges patronales représentent 77,5 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 40 % 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 58 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.

¹⁰ 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 2024

Cotisations patronales	Masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	53 400 956,91
Cotisations URSAAF	11 103 452,60
Allocations familiales	4 701 985,88
Assurance vieillesse	2 796 087,28
Versement transport	1 764 981,09
IRCANTEC	1 196 124,88
ASSEDIC	1 110 507,89
RAFP	580 033,11
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	495 268,94
Contribution solidarité autonomie personnels civils	297 156,11
Forfait social	23 012,92
Erreur Trésorerie générale	1 499,49
Régulation prélèvement à la source	-8 911,36
Total	77 462 155,74

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2024

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à 193,8 millions d'euros en 2024. Près de 70 % de ce montant (132,3 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (61,4 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2024

		Nombre d'agents ¹¹	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	6	234 480,31
	Enseignants du 2 nd degré	285	25 443 594,62
	Enseignants-chercheurs	718	77 364 810,21
	Enseignants hospitalo-universitaires	117	11 693 397,62
	Enseignants en CDI	16	659 198,81
Enseignants permanents		1 141	115 395 481,57
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	104	1 367 093,36
	Associés MCF mi-temps	39	997 180,40
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	16	546 650,56
	ATER	126	2 753 332,68
	Doctorants	153	3 925 333,10
	Enseignants 2 nd degré contractuels	58	1 131 907,17
	Lecteurs / Maîtres de langues	29	586 653,14
	Praticien hospitalo-univ.	12	389 341,99
	Enseignants invités	11	212 774,77
Vacataires	3 037	5 016 036,43	
Enseignants non permanents		3 567	16 926 303,60
Enseignants		4 706	132 321 785,17
BIATSS permanents	Filière AENES	187	10 304 561,86
	Filière bibliothèque	71	4 087 257,71
	Filière ITRF	401	23 251 027,48
	Personnels médico-sociaux	6	283 223,82
	BIATSS en CDI	191	7 574 037,91
	Congés formations	2	26 730,17
BIATSS permanents		857	45 526 838,95
BIATSS non permanents	Contractuels CDD	950	13 136 305,36
	Contractuels chercheurs CDD	128	2 466 786,93
	Apprentis	26	241 153,11
BIATSS non permanents		1 102	15 844 245,40
BIATSS		1 959	61 371 084,35
Allocation d'aide au retour à l'emploi (BIATSS et enseignants)		6	93 394,29
Ensemble		6 658	193 786 263,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2024

¹¹ 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 (3 037 agents en 2024) et des contractuels étudiants qui représentent 371 individus en 2024 (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. 72 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 4 724 euros pour les hommes et 3 825 euros pour les femmes en 2024, soit un écart de 899 euros (19 %) en défaveur des femmes.

Les rémunérations mensuelles moyennes ont augmenté au cours de la période 2020-2024. Toutefois, celles des femmes ont connu un accroissement légèrement supérieur à celles des hommes (+ 19,9 % contre + 16,8 %), ce qui contribue à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (19 % en 2024 contre 21,1 % en 2020).

■ Rémunérations mensuelles moyennes des personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2020 et 2024

	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		Écart (en € par mois)	Écart (en %)
	Femmes	Hommes		
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
2024	3 825	4 724	-899	-19,0

Source : DGAFP, 2024

■ Analyse des écarts de rémunération de l'ensemble des personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté en 2024

Effectifs annuels moyens		
Femmes	802	
Hommes	831	
Total	1 633	
Rémunération brute mensuelle moyenne		
Femmes	3 825 €	
Hommes	4 724 €	
Écart	-899 €	
Décomposition de l'écart		
Effet ségrégation des corps	-625 €	69,5 %
Effet démographique au sein des corps	-198 €	22,0 %
Effet temps partiel	-67 €	7,5 %
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-9 €	1,0 %

Source : DGAFP, 2024

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 (69,5 %, soit 625 euros) ;
- l'effet démographique au sein des corps permet de comprendre 22 % 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 7,5 % des écarts de rémunération et signifie que les femmes sont davantage à temps partiel ;
- l'effet primes n'est que de 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 27,4 % et 23,6 %. 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 69 % et 87 % 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 (149 %) et des PUPH (142 %) 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 2020 et 2024

	Part des femmes (en %)		
	Professeurs des universités	PUPH	Université de FC (titulaires)
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
2024	27,4	23,6	49,1

Source : DGAFP et Siham, 2024

05 Rémunérations des personnels

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 jouent un rôle presque équivalent dans l'explication des écarts.

Les assistants ingénieurs et les techniciens représentent les deux corps des BIATSS où les différences de rémunération sont faibles, mais défavorables aux femmes.

Concernant les autres personnels BIATSS, les écarts de rémunération sont faibles à modérés et en défaveur des hommes. L'effet démographique explique la plupart des écarts sauf chez les agents de catégorie C (adjoints techniques et administratifs) où l'effet primes joue un rôle principal.

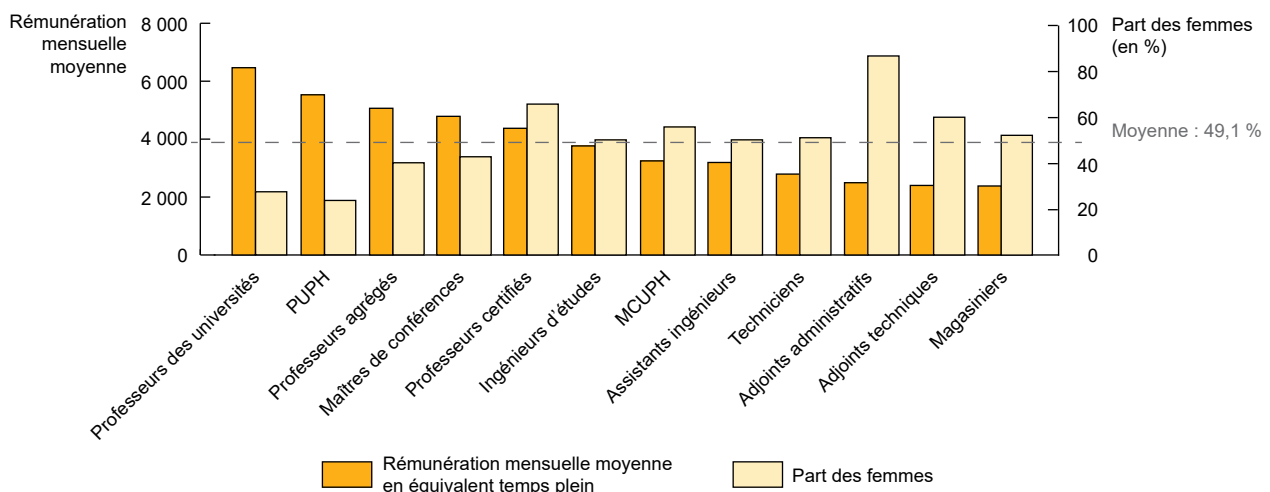
* Note de lecture concernant les professeurs des universités : l'écart de rémunération est de 416 euros en défaveur des femmes. L'effet démographique explique 149 % de cet écart. Il est contrebalancé par un effet primes en défaveur des hommes (-49 %).

■ Décomposition des écarts de rémunération par corps en 2024 (outil DGAFP)

	Écart de rémunération (F-H)*	Effet démographique du corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Prof. agrégés	-543	-375	-168
Prof. certifiés	-436	-380	-56
Prof. des universités	-416	-619	+203
PUPH	-329	-466	+137
Maîtres de conf.	-189	-98	-91
MCUPH	-86	-33	-53
Assistants ingénieurs	-24	-30	+6
Techniciens	-22	-28	+6
Adjoints techniques	+9	-31	+40
Adjoints admin.	+30	+7	+23
Ingénieurs d'études	+45	+25	+20
Magasiniers	+63	+53	+10

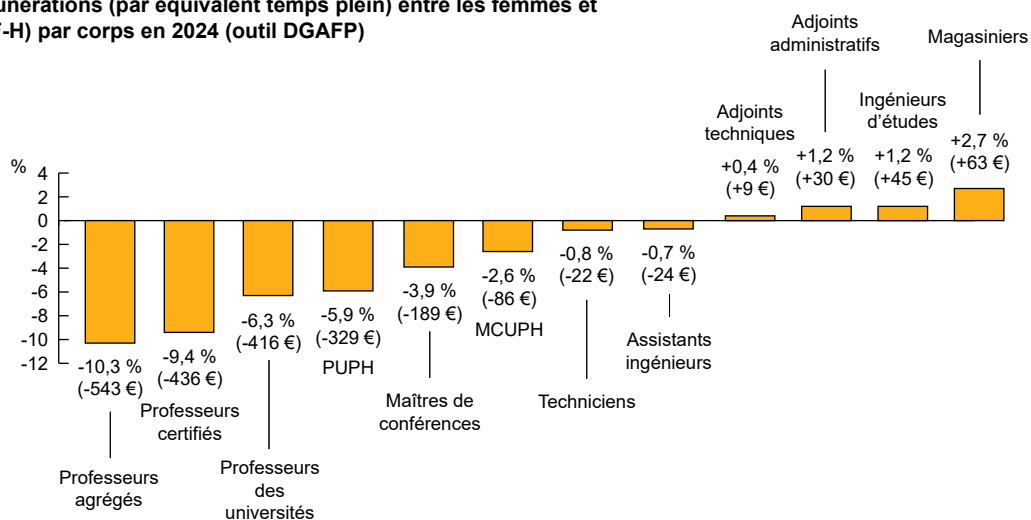
Source : DGAFP, 2024

Rémunérations moyennes mensuelles des personnels (par équivalent temps plein) et part des femmes par corps en 2024 (outil DGAFP)



Source : DGAFP, 2024

Écarts de rémunérations (par équivalent temps plein) entre les femmes et les hommes (F-H) par corps en 2024 (outil DGAFP)



Source : DGAFP, 2024

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 2020 comme en 2024. Cependant, en 4 ans, cette accessibilité s'est améliorée pour les enseignants-chercheurs (hors santé). Ce n'est pas le cas chez les enseignants hospitalo-universitaires : le ratio est plus élevé en 2024 qu'en 2020, mais sa fiabilité est moindre car cet indicateur est très sensible à la taille de la population de référence. Chez les BIATSS, l'indice d'avantage masculin n'a pas évolué, le ratio constaté en 2024 est le même qu'en 2020.

L'indice de plafond de verre est également supérieur à 1, il existe donc des freins dans la progression de carrière des femmes. Toutefois, une évolution favorable est observée concernant les enseignants-chercheurs (hors santé) : le ratio est passé de 1,76 en 2020 à 1,39 en 2024.

■ Indice d'avantage masculin chez les enseignants-chercheurs (hors santé) en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs hommes EC de rang A	143	149
Total effectifs hommes EC	425	420
	0,34	0,35
Effectifs femmes EC de rang A	38	57
Total effectifs femmes EC	252	268
	0,15	0,21
Indice d'avantage masculin	2,27	1,67

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

■ Indice de plafond de verre chez les enseignants-chercheurs (hors santé) en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs femmes EC	252	268
Total effectifs EC	677	688
	0,37	0,39
Effectifs femmes PR	38	57
Total effectifs PR	181	206
	0,21	0,28
Indice de plafond de verre	1,76	1,39

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

■ Indice d'avantage masculin chez les enseignants-chercheurs praticiens hospitaliers en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs hommes EC de rang A	60	55
Total effectifs hommes EC	77	71
	0,78	0,77
Effectifs femmes EC de rang A	14	16
Total effectifs femmes EC	28	39
	0,50	0,41
Indice d'avantage masculin	1,56	1,88

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

■ Indice de plafond de verre chez les enseignants-chercheurs praticiens hospitaliers en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs femmes EC	28	39
Total effectifs EC	105	110
	0,27	0,35
Effectifs femmes PR	14	16
Total effectifs PR	74	71
	0,19	0,23
Indice de plafond de verre	1,42	1,52

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

■ Indice d'avantage masculin chez les BIATSS en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs hommes BIATSS cat. A+	24	24
Total effectifs hommes BIATSS	245	235
	0,10	0,10
Effectifs femmes BIATSS cat. A+	21	21
Total effectifs femmes BIATSS	426	383
	0,05	0,05
Indice d'avantage masculin	2,00	2,00

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

■ Indice de plafond de verre chez les BIATSS en 2020 et 2024

	2020	2024
Effectifs femmes cat. A+B+C	426	383
Total effectifs cat. A+B+C	671	618
	0,63	0,62
Effectifs femmes cat. A	103	101
Total effectifs cat. A	195	196
	0,53	0,52
Indice de plafond de verre	1,19	1,19

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2020 et 2024

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 2024, la rémunération mensuelle moyenne des femmes contractuelles est de 2 338 euros contre 2 406 euros pour les hommes, soit un écart de 68 euros (-2,8 %) en défaveur des femmes. Les différences étaient plus marquées les années précédentes, notamment entre 2020 et 2022 où 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, mais défavorables aux hommes, quelle que soit la catégorie fonction publique. Ces résultats sont inversés par rapport aux données globales où les écarts sont favorables aux hommes (cf. encadré p.73 pour un point statistique).

■ Rémunérations mensuelles moyennes des personnels contractuels de l'Université de Franche-Comté entre 2020 et 2024

	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		Écart (en € par mois)	Écart (en %)
	Femmes	Hommes		
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
2024	2 338	2 406	-68	-2,8

Source : DGAFP, 2024

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 2020 et 97,5 % en 2024. 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.

7 L'index égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle à calculer sur une base de 100 points. L'index est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée. Le résultat doit être publié avant le 30 septembre de l'année N.

Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent,
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente,
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les deux premiers indicateurs sont calculés à partir d'un outil fourni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le troisième résulte d'une requête réalisée au sein de l'établissement à partir des fichiers de paie. Il s'agit de la même source que pour les indicateurs du Rapport social unique. En 2024, la structure des dix plus hautes rémunérations diffère des années précédentes en raison de primes d'intéressement versées à quelques enseignants-chercheurs. Ces dix plus hautes rémunérations concernent une femme et neuf hommes.

Une fois les calculs effectués au moyen du kit DGAFP, une note sur 100 est attribuée à l'établissement. Cette dernière est comparée chaque année à la cible fixée à 75 points. Si le score réalisé est inférieur à cette cible, des objectifs de progression pour chaque indicateur sont fixés et publiés. L'établissement a 3 ans pour atteindre la cible mentionnée. À défaut, il pourra se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (cf. décret n°2023-1136 du 5/12/2023 : Contributions et pénalités).

Pour l'année 2024, le score global de l'index, après pondération liée aux effectifs, est supérieur au seuil prévu par le décret. Il s'élève à 79,32 points sur 100 pour l'Université de Franche-Comté. Il est en baisse par rapport aux deux années précédentes car le score relatif aux dix plus hautes rémunérations s'élève à 2/20 en 2024 contre 4/20 en 2022 et 2023. Aussi, avec l'augmentation du nombre de contractuels, le poids du score final calculé pour les fonctionnaires diminue depuis 2022 alors que le score initial est stable pour cette population de 2022 à 2024 (39 points).

■ Tableau de synthèse du calcul de l'index rémunérations en 2024

UNIVERSITÉ de FRANCHE-COMTÉ	Note maximale initiale	Score initial			
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39			
Égalité de rémunération pour les contractuels	40	38			
Dix plus hautes rémunérations	20	2			
Total	100	79			
EQTP de l'Université de Franche-Comté					
Nb EQTP fonctionnaires (1)		1608			
Nb EQTP contractuels (2)		793			
Correctif sur la pondération (1) / (1)+(2)		0,66972095			
Personnalisation de la pondération	Note maximale	Score final 2024	Score final 2023	Score final 2022	
Égalité de rémunération pour les fonctionnaires	53	51,67	52,65	53,63	
Égalité de rémunération pour les contractuels	27	25,65	25,35	22,50	
Dix plus hautes rémunérations	20	2,00	4,00	4,00	
Total	100	79,32	82,00	80,13	

Source : DGAFP, 2024

Point statistique : le paradoxe de Simpson

Pour les personnels contractuels, le calcul des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes donne des résultats contre-intuitifs. En effet, au sein de chacune des catégories A, B et C, les écarts de rémunération sont relativement faibles, mais en défaveur des hommes alors qu'en général, sans tenir compte des différentes catégories fonction publique, un écart de 2,8 % est constaté, mais il est défavorable aux femmes.

Ce paradoxe troublant, appelé paradoxe de Simpson, stipule qu'il est possible qu'un même phénomène ait lieu à l'intérieur de différents groupes, mais que ce phénomène s'inverse lorsque les groupes sont rassemblés. L'idée principale est que la proportion de femmes est très différente au sein des différentes catégories fonction publique : elles sont nettement majoritaires chez les agents de catégorie B, et surtout de catégorie C, alors que la répartition est beaucoup plus équilibrée lorsqu'il s'agit des personnels de catégorie A. Ainsi, même si les femmes sont mieux payées que les hommes au sein de chaque catégorie, les hommes gagnent plus que les femmes car ils sont beaucoup plus « A » en moyenne.

06

Formation et accompagnement des personnels

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

Le service RACPP (recrutement, accompagnement des compétences et des parcours professionnels) a été réorganisé en décembre 2024. Trois services ont vu le jour :

- le service Développement des compétences,
- le service GPEEC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) et conseil mobilité carrière,
- le service Recrutements / concours (il n'intervient pas dans la formation et l'accompagnement des personnels).

1.1 Les textes réglementaires

La formation et l'accompagnement des personnels sont encadrés 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, trois services jouent un rôle particulier : SeFoC'Al (Service Formation Continue et Alternance), SUP-FC (Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et la Certification) et OSE (Orientation Stage Emploi).

1.2 Le service Développement des compétences

Il s'articule autour de quatre 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 formation pour construire un projet personnel à caractère professionnel (dans le cadre des bilans professionnels, des bilans de compétences, des validations des acquis de l'expérience et des congés 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'ENSM, 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 Développement des compétences en lien avec les organisations représentatives du personnel via le bureau et les séances plénières de la CFP.

1.3 Le service GPEEC et conseil mobilité carrière

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est une démarche de gestion des ressources humaines qui consiste, d'une part à prévoir l'évolution des métiers afin d'anticiper les besoins dans ce domaine ainsi que les changements d'organisation, et d'autre part à développer les compétences des agents pour améliorer leur employabilité à court et moyen termes.

Un conseiller mobilité carrière a été recruté à l'Université de Franche-Comté le 1^{er} octobre 2024. Ses missions principales sont les suivantes :

- conseiller et assister les agents dans la construction de leur parcours professionnel en veillant à concilier leurs aspirations personnelles et les besoins des services,
- développer au niveau local des contacts avec les employeurs et référents d'emplois,
- créer des dispositifs d'accompagnement adaptés et innovants,
- assurer une veille documentaire, concevoir et organiser les documents d'information à l'attention des agents et des services sur la mobilité et la construction de parcours professionnels,
- mettre en perspective les besoins de l'établissement avec ceux exprimés par les agents accompagnés,
- accompagner les agents lors de leur reprise de travail après une absence longue, les orienter vers les personnels et services spécialisés : médecin de prévention, assistant social, services de gestion, correspondant handicap,
- mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement en cas de demande de reclassement, de rupture conventionnelle...

1.4 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 Universitaire 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.

1.5 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 Développement des compétences. 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.

1.6 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 en 2024, notamment dans les domaines de l'environnement et du climat, de la santé mentale et de la lutte contre les violences et les discriminations.

Par ailleurs, en matière de handicap, l'Université a rejoint le programme Atypie-Friendly en 2024. Il s'agit d'une initiative nationale visant à rendre l'enseignement supérieur plus inclusif pour les étudiants et personnels présentant des troubles du neuro-développement (autisme, trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles dys). Il s'inscrit dans la stratégie nationale pour les troubles du neuro-développement (TND). Porté par la COMUE de Toulouse, il rassemble un réseau de plus de 40 établissements d'enseignement supérieur et ne cesse de s'accroître. Un espace de formation en ligne est accessible aux personnels de l'Université. Il contient des sensibilisations réalisées par l'équipe Atypie-Friendly. Il s'agit de formations consultables en autonomie, ou de supports destinés à être utilisés dans une formation en présentiel.

1.7 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>. Le CPF est automatiquement alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année. L'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum par année de travail dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas de travail à temps incomplet, l'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé. Pour les agents de catégorie C, n'ayant pas atteint un diplôme ou un titre de niveau 3, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Les heures sont mobilisables à l'initiative des agents. 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 à l'Université de Franche-Comté en 2024

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 2024, le budget s'élève à près de 189 000 euros.

■ Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2022 à 2024 (en euros)

	2022	2023	2024
Dotation « contrat quinquennal »	177 500	177 500	172 500
Facturation UTBM	2 250	275	487
Facturation SUPMICROTECH	3 350	2 887	4 450
Facturation autres établissements	8 425	10 550	11 350
Ensemble	191 525	191 212	188 787

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2022 à 2024

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

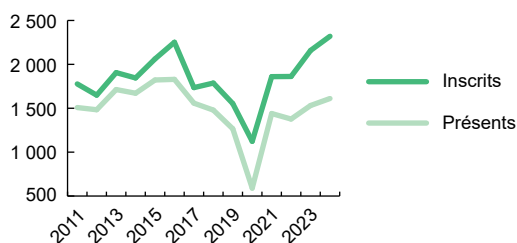
Les agents inscrits et présents sont comptabilisés pour chaque axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires.

En 2024, 2 320 inscriptions sont recensées, 1 611 stagiaires ont effectivement suivi une formation. Le taux de participation s'élève à 69,4 %.

Au total, 1 834 heures de formation ont été réalisées pour un coût de 76 802 euros. Cela revient à une dépense de 42 euros en moyenne par heure de formation et de 47,7 euros par stagiaire.

Par rapport à l'année précédente, le nombre de stagiaires a augmenté de 5 % et le taux de participation a légèrement baissé (69,4 % contre 70,9 % en 2023). En outre, le coût des formations est presque divisé par deux (il avoisinait les 133 000 euros en 2023). Cette évolution est principalement liée à une diminution du nombre d'heures de formation entre 2023 et 2024 dans les domaines de l'hygiène sécurité, du management, de l'adaptation à l'emploi et des applications de gestion.

Évolution du nombre de stagiaires¹ entre 2011 et 2024



¹ Il s'agit des stagiaires inscrits et présents à une formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'établissement.

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2011 à 2024

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2024 (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	44	160	138	86,3	210,0	9 633	69,8
Bureautique	10	103	85	82,5	93,0	8 619	101,4
Applications de gestion	26	232	197	84,9	120,5	8 663	44,0
Adaptation à l'emploi	4	196	101	51,5	12,0	603	6,0
Domaine professionnel	2	12	9	75,0	6,0	301	33,4
Hygiène / Sécurité	18	1 165	670	57,5	122,0	14 885	22,2
Nouvelles technologies / TICE	0	0	0	-	0	0	-
Management	3	25	22	88,0	27,0	3 801	172,8
Langues étrangères	14	64	64	100,0	497,0	9 637	150,6
Santé mentale, lutte contre violences / discriminations	5	67	61	91,0	35,0	3 794	62,2
Conduite du changement / Développement personnel	7	74	62	83,8	78,0	6 850	110,5
Qualité de vie au travail	5	52	46	88,5	38,0	2 148	46,7
Recherche documentaire ²	3	6	5	83,3	7,0	0	-
Environnement et climat	9	94	81	86,2	33,0	854	10,5
BIBLIEST ³	18	70	70	100,0	556,0	7 014	100,2
Total plan de formation Université de Franche-Comté	168	2 320	1 611	69,4	1 834,5	76 802	47,7

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2024

² Dans le domaine de la recherche documentaire, les formations ont été réalisées à titre gratuit.

³ Le centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST) est un service général de l'Université de Bourgogne, subventionné par le Ministère de l'éducation nationale et par le Ministère de la culture et de la communication. Il propose, entre autres, des formations destinées aux personnels des bibliothèques.

2.2 L'activité de formation proposée par le service orientation stage emploi (OSE)

Le service OSE, service commun de l'Université de Franche-Comté, joue un rôle de conseil et d'accompagnement pour tous les publics (lycéen, étudiants, parents, entreprises, recruteurs, salariés, demandeurs d'emploi...). Ses activités s'articulent autour de trois missions principales :

- informer les étudiants et futurs étudiants sur l'orientation, leurs parcours de formation et les démarches de recherche de stage, d'alternance et d'emploi,
- proposer des actions avec l'ensemble des partenaires favorisant la réussite,
- développer des moyens d'accompagnement permettant de choisir ses études et d'élaborer son projet professionnel.

Il dispose également d'une offre de formation à destination des enseignants et des animateurs de projet personnel et professionnel (PPP) afin de les accompagner dans leurs pratiques pédagogiques. Au cours de l'année 2024, 4 formations ont été dispensées, elles ont été suivies par 27 enseignants et animateurs PPP.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations proposées par le service OSE en 2024

Formations OSE dispensées	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Participation (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Formation de formateur : conseiller l'étudiant sur ses outils de recherche de stage et d'emploi (CV et lettre de motivation)	9	8	88,9	3,0	275	34,4
Accompagner le projet professionnel de l'étudiant (niveau 1)	4	4	100,0	3,5	900	225,0
Accompagner le projet professionnel de l'étudiant (niveau 2)	9	7	77,8	3,0	275	39,3
Rencontre enseignants-recruteurs ⁴ (regards croisés sur les compétences attendues en entreprise)	8	8	100,0	3,0	0	0,0
Total	30	27	90,0	12,5	1 450	53,7

Source : Service Orientation stage emploi, Université de Franche-Comté, 2024

⁴ La rencontre enseignants-recruteurs permet de mieux connaître et comprendre les besoins et apports réciproques en matière de compétences attendues en entreprise. Cette formation est animée par le club FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) du Doubs dans le cadre d'une convention de partenariat avec l'Université.

06 Formation et accompagnement des personnels

2.3 L'activité de formation proposée par le Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et la Certification (SUP-FC)

Créé en septembre 2019, le SUP-FC a trois missions principales :

- l'accompagnement pédagogique,
- l'enseignement à distance,
- la certification.

Dans le cadre de sa première mission, le SUP-FC, via le Centre d'Accompagnement Pédagogique (CAP), propose des formations avec pour ambition de développer et de valoriser les innovations pédagogiques, en présentiel et en distanciel. Il s'adresse notamment au corps enseignant, mais également aux personnels des bibliothèques universitaires qui dispensent des cours aux étudiants (méthodologie de travail, prise en main des outils de la BU...).

Les actions menées par le CAP s'inscrivent dans la diversité des orientations pédagogiques portées par l'établissement, et s'articulent autour de trois axes majeurs :

- le développement de l'approche par compétences (APC),
- la pédagogie universitaire dans ses dimensions méthodologiques et réflexives,
- la montée en compétences numériques liées aux environnements d'enseignement et d'apprentissage.

Environ 300 personnels ont suivi une formation en 2024 (les enseignants représentent 80 % de l'effectif). Cette année a été marquée par une hausse significative des accompagnements individualisés, en lien avec les transformations pédagogiques induites par l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans l'enseignement, la généralisation de l'APC et la prise en main des outils numériques (Moodle, H5P, Compilatio...).

2.4 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) accessible à tous les agents de l'État. Il s'agit d'un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle mis en place par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

En 2024, 82 personnels ont suivi une formation (98 en 2023), principalement dans les domaines de l'évolution professionnelle, de la valorisation des ressources humaines et du management.

■ Personnels inscrits et présents aux formations SAFIRE en 2024

Axes de formation	Nombre de formations	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	21	2	66	46	32	69,6
Environnement professionnel	5	2	15	8	4	50,0
Préparation concours / examen pro.	3	1	3	2	2	100,0
Valorisation des RH / Management	26	17	77	42	34	81,0
Communication et services aux usagers	6	2	11	6	3	50,0
Informatique et bureautique	2	1	5	1	1	100,0
Sensibilisation au handicap	1	0	1	1	1	100,0
Hygiène, santé et sécurité au travail	3	0	6	5	5	100,0
Total général	67	25	184	111	82	73,9

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2024

2.5 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 2024, sur 67 demandes de financements individuels formulées, 54 ont été acceptées pour un montant total de 79 415 euros (48 demandes pour 63 672 euros en 2023).

■ Demandes de financements individuels effectuées en 2024

	Nombre de demandes formulées	Nombre de demandes acceptées	Coût (en euros)
Demandes individuelles validées en bureau de la commission de la formation permanente	30	27	15 848
Demandes individuelles validées en commission de la formation permanente	24	19	45 291
Demandes individuelles mobilisant le CPF ⁵	13	8	18 276
Total général	67	54	79 415

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2024

⁵ Sont inclus deux bilans de compétences et deux VAE (validation des acquis de l'expérience).

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 2024, cinq bilans de compétences et trois VAE (dont certains acceptés dans le cadre de la mobilisation du CPF) ont été financés. Deux congés formation ont été demandés, mais n'ont pas été accordés. Par ailleurs, le logiciel PerformanSe (acquis en 2022 pour analyser les compétences comportementales en milieu professionnel) a été utilisé pour accompagner les agents. Au total, 62 entretiens liés à la carrière et à l'évolution professionnelle ont été réalisés (l'objectif est d'aider au développement des compétences et/ou d'accompagner à la mobilité). Un budget de près de 16 000 euros a été alloué en 2024 pour accompagner les personnels dans leur parcours professionnel (14 177 euros au titre des financements individuels 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 le 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,
- un ingénieur de prévention et un assistant-ingénieur, rattachés au conseiller de prévention,
- un ingénieur de prévention à l'UFR Santé, rattaché au directeur de cette composante,
- un animateur en prévention des risques à l'UFR ST, rattaché au directeur de la composante,
- 85 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 2024

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 (42 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (près de 15 000 euros, soit 19 % du coût des formations dans le cadre du plan de formation proposé par l'Université).

En 2024, le nombre d'inscrits à une formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité a augmenté par rapport à l'année précédente : 1 165 agents sont comptabilisés (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées), 670 étaient réellement présents. Le taux de participation (rapport entre les présents et les inscrits) est stable par rapport à l'année précédente, il s'élève à 57 %. Deux formations enregistrent un accroissement important du nombre d'inscrits et de participants en 2024 : l'une relève du domaine général (sensibilisation sécurité pour les nouveaux arrivants) et l'autre du secourisme (mise à niveau pour les sauveteurs, secouristes du travail).

■ **Nombre d'inscrits et de participants aux formations « hygiène et sécurité » en 2024**

Domaine de formation	Intitulé de la formation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants	Participation (en %)
Formations générales	Qu'est-ce qu'un ERP (établissement recevant du public) ?	24	20	83,3
	Sensibilisation sécurité nouveaux arrivants	605	197	32,6
	Information assistants de prévention	15	15	100,0
Total		644	232	36,0
Formations incendie	Utilisation des extincteurs sur feux réels	52	46	88,5
	Sécurité incendie et assistance à personnes - Recyclage	1	1	100,0
Total		53	47	88,7
Risques métiers	Habilitation électrique BS-BE - Recyclage	20	15	75,0
	Habilitation électrique BR - Base	8	8	100,0
	Habilitation électrique BS-BE - Manoeuvre	37	29	78,4
	Habilitation électrique BR - Recyclage	10	8	80,0
	Habilitation électrique B0	8	6	75,0
	Conduite d'autoclave - Base et recyclage	18	17	94,4
	Travail en hauteur	53	46	86,8
	Monter, vérifier et utiliser des échafaudages roulants	13	10	76,9
	Sensibilisation aux TMS (troubles musculosquelettiques)	6	5	83,3
	Conduite d'engins de chantier - Recyclage / Expérimenté	10	9	90,0
	Ergonomie du poste de travail devant écran	16	8	50,0
	Utilisation d'un palan	14	12	85,7
	Connaître et prévenir les risques biologiques	12	12	100,0
	Comprendre et prévenir les risques lasers	1	1	100,0
Comprendre et prévenir les risques chimiques	7	6	85,7	
Total		233	192	82,4
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	49	42	85,7
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	177	148	83,6
	Formateur secouriste du travail	9	9	100,0
Total		235	199	84,7
Total général		1 165	670	57,5

Source : Service Développement des compétences, Université de Franche-Comté, 2024

2 L'accompagnement médico-social des personnels

Le pôle médico-social est créé à la rentrée 2024 (le service médico-psycho-social qui existait depuis 2015 a été réorganisé). Il se compose d'une assistante sociale des personnels et d'un médecin. Ce service est localisé au sein de l'UFR ST.

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).

07 Hygiène-sécurité, accompagnement et santé des personnels

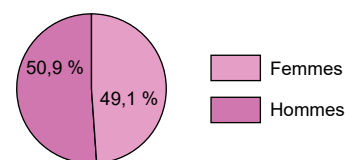
Le médecin du travail est également amené à produire des rapports et étudier des dossiers dans le cadre de la médecine statutaire pour apporter son avis lors d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle au Conseil médical ou bien pour attribuer un congé longue maladie, un congé longue durée ou une prolongation de CLM ou de CLD. C'est également la personne de référence pour 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.

Au cours de l'année 2024, 610 visites ont été programmées par le médecin du travail, 542 ont été réalisées, soit environ 10 % de rendez-vous non honorés (62 % des personnels absents ne se sont pas excusés).

Parmi les personnes qui se sont présentées aux rendez-vous, les hommes sont légèrement sur-représentés (51 %). Par ailleurs, la plupart des visites concernent des BIATSS (75 %) et des titulaires (71 %).

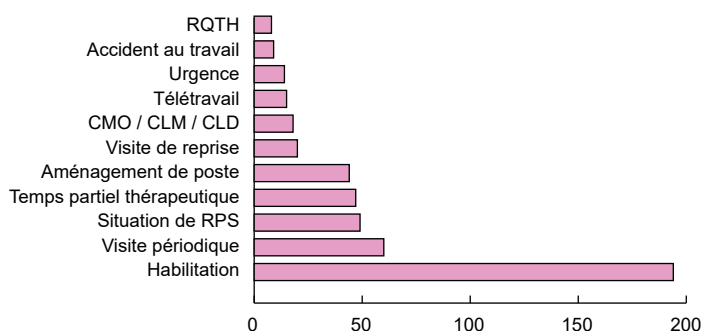
Les examens d'aptitude en vue d'une habilitation (autorisation de travailler en hauteur, habilitation électrique...) constituent le motif principal de consultation. Les visites périodiques, les situations de risques psychosociaux ainsi que les visites dans le cadre du temps partiel thérapeutique ou d'un aménagement de poste occupent également une place importante (environ 50 personnels pour chacun des motifs).

Répartition des personnels présents lors des visites médicales selon le genre en 2024



Source : Pôle médico-social, Université de Franche-Comté, 2024

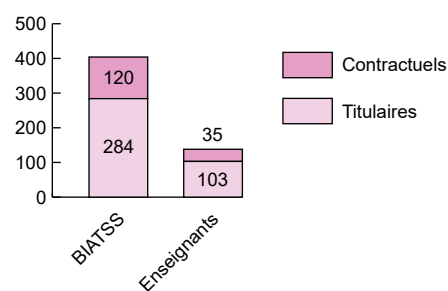
Principaux motifs de consultation des personnels en 2024



RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
CMO / CLM / CLD : congé maladie ordinaire / congé longue maladie / congé longue durée
RPS : risques psychosociaux

Source : Pôle médico-social, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des personnels présents lors des visites médicales selon leur statut en 2024



Source : Pôle médico-social, Université de Franche-Comté, 2024

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...).

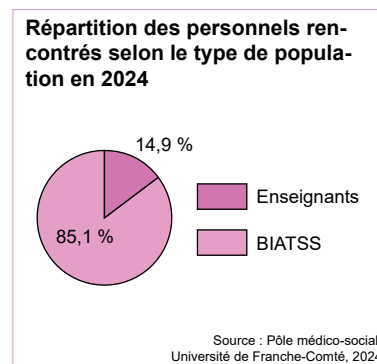
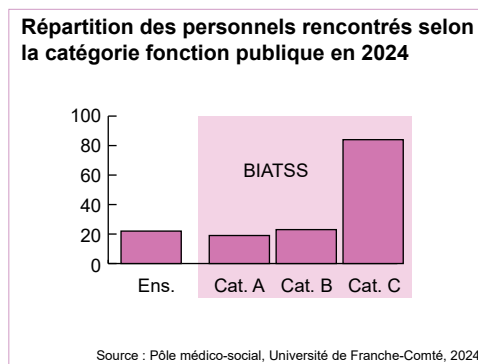
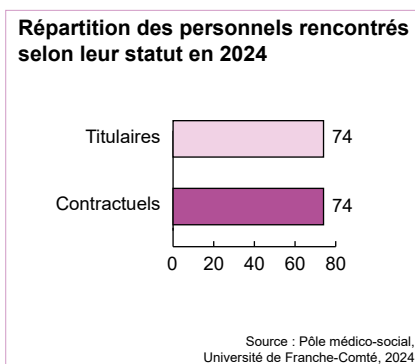
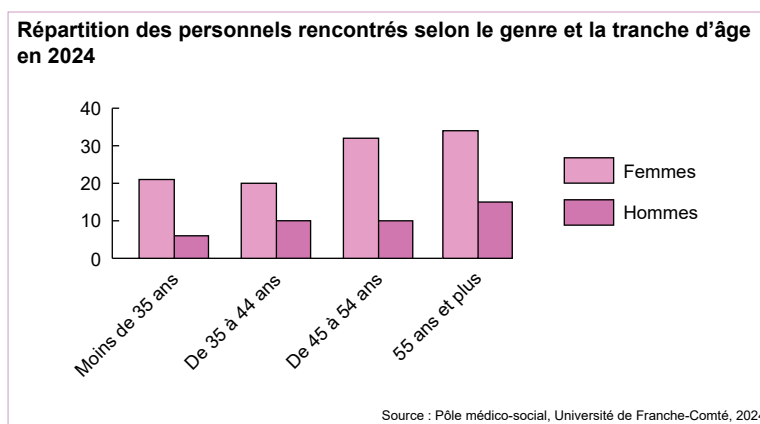
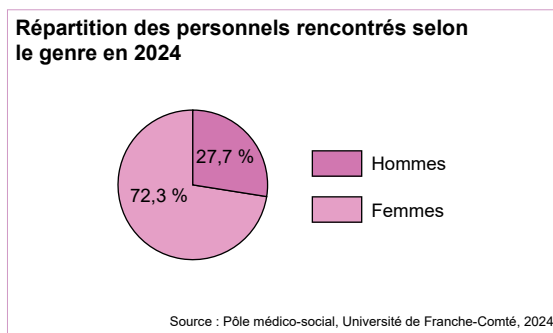
2.2.1 Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale en 2024

Au cours de l'année 2024, 148 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

- 107 femmes et 41 hommes (72 % sont des femmes alors qu'elles représentent 53 % des personnels),
- 74 titulaires et autant de contractuels (50 % de titulaires contre 64 % à l'échelle de l'établissement),
- 126 BIATSS et 22 enseignants (85 % sont des BIATSS alors qu'à l'Université de Franche-Comté, ces derniers représentent 46 % de l'effectif).

Parmi les personnels qui prennent contact avec l'assistante sociale, toutes les catégories d'âge sont concernées. Toutefois, 61,5 % des agents ont 45 ans ou plus. Par ailleurs, les femmes de plus de 45 ans représentent à elles seules près de 45 % des personnels reçus.

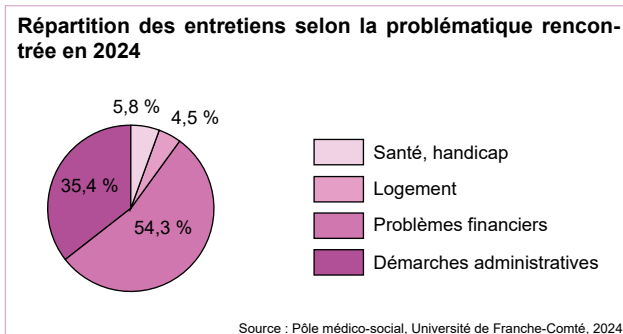
Les personnels rencontrés sont issus des trois catégories hiérarchiques A, B et C, mais les agents de catégorie C sont les plus nombreux. Ils sont au nombre de 84 et représentent les deux tiers de l'ensemble des BIATSS reçus. Ils sont nettement sur-représentés par rapport à la répartition observée au sein de l'établissement (35,2 % des BIATSS titulaires et contractuels occupent un emploi de catégorie C). Les personnels de catégorie A sollicitent également l'assistante sociale : 19 BIATSS et 22 enseignants sont concernés. Enfin, 23 BIATSS de catégorie B ont pris contact avec l'assistante sociale.



En 2024, 381 entretiens ont été réalisés par l'assistante sociale :

- 158 ont eu lieu au sein du pôle médico-social,
- 223 se sont déroulés en visioconférence ou par téléphone.

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 démarches administratives (accès aux droits, séparation/divorce, déménagement...) représentent plus du tiers de l'activité. Les problématiques liées à la santé et au handicap (informations sur les droits maladie, législation, épuisement professionnel, maintien et retour à l'emploi...) 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 2024

Dans le cadre de l'accompagnement social individuel des personnels, plusieurs dispositifs d'aide permettent de venir épauler les agents en difficulté financière (les secours exceptionnels, les prêts à caractère social, les tickets-service du prestataire EDEN-RED...). Les dossiers concernent des BIATSS dans près de 95 % des cas. Les personnels contractuels sont par ailleurs les plus représentés (55 %).

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 2024, la commission s'est réunie à 4 reprises. Au cours de l'année, 54 demandes d'aide financière ont été traitées, elles concernent 51 personnels (3 agents ont sollicité l'assistante sociale à deux reprises). La commission a attribué 40 secours exceptionnels pour un montant de 37 794 euros (51 en 2023 pour 36 926 euros) et 12 prêts à caractère social pour 16 600 euros (17 en 2023 pour 23 804 euros). Pour 5 dossiers, l'attribution d'un secours et d'un prêt sont cumulés. La commission a par ailleurs donné une suite défavorable à 7 demandes.

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 2024, 10 personnels (4 ont été aidés via la commission d'attribution des aides après avoir déposé un dossier et 6 ont directement contacté l'assistante sociale) 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.

D'autres dispositifs de droit commun peuvent être actionnés par l'assistante sociale : les épiceries sociales et solidaires, les associations caritatives, la contractualisation de plans d'apurement auprès des créanciers, la constitution de dossiers de surendettement, de dossiers FSL (fonds de solidarité pour le logement)...

3 L'accompagnement psychologique des personnels

Depuis la rentrée 2024, la psychologue du travail a intégré le service égalité professionnelle et bien-être au travail. Elle 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.

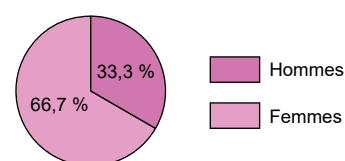
La psychologue du travail participe aussi à des réunions pluridisciplinaires régulières avec la Direction des ressources humaines, accompagne les travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations 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...).

La psychologue du travail a reçu 126 personnels au cours de l'année 2024, soit 8,6 % de plus que l'année précédente :

- 84 femmes et 42 hommes (67 % de femmes alors qu'elles représentent 53 % des personnels),
- 68 titulaires et 58 contractuels (54 % de titulaires contre 64 % à l'échelle de l'établissement),
- 83 BIATSS et 43 enseignants, soit 66 % de BIATSS (46 % à l'Université de Franche-Comté),
- 86 personnels de catégorie A (43 BIATSS et 43 enseignants), 34 de catégorie B et 6 de catégorie C.

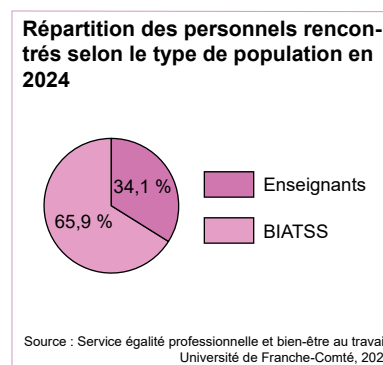
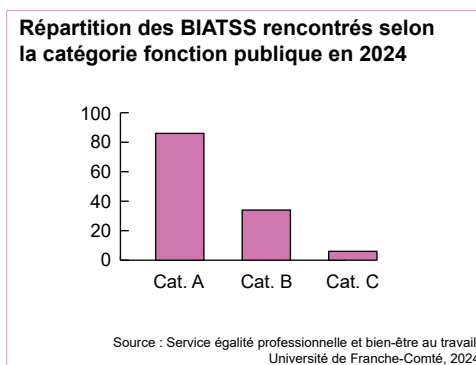
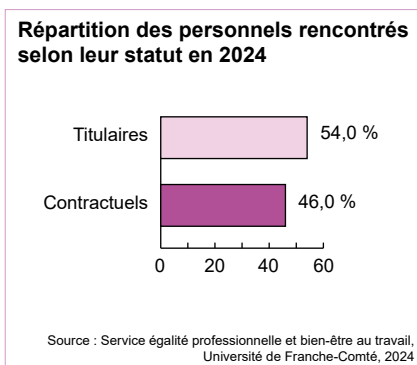
Parmi les 83 BIATSS qui prennent contact avec la psychologue du travail, les personnels des catégories A et B sont sur-représentés au regard de la répartition observée au sein de l'établissement.

Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2024



Source : Service égalité professionnelle et bien-être au travail, Université de Franche-Comté, 2024

Au total, 380 entretiens individuels ont été réalisés (334 en 2023), principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entrevues 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...).



4 L'accompagnement psychologique des collectifs de travail

En 2024, 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 2024, 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, animée avec le médiateur de l'établissement, 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 debriefing psychologique (les personnels du service de santé étudiante ont été formés).

En outre, 13 interventions collectives (associées à de la prévention secondaire ou tertiaire) ont été réalisées :

- 4 interventions psychosociologiques pour améliorer les conditions de travail,
- 8 temps d'écoute et conseils préventifs pour faire face à des situations de mal-être au travail,
- 1 accompagnement suite à un décès.

5 Bilan de la plateforme de signalement « S.O.S » en 2024

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 2024, 73 signalements ont été déposés sur cette plateforme : 39 relèvent d'étudiants (soit 53 % des signalements contre 49 % en 2023), les autres concernent des personnels de l'établissement. Les signalements effectués par des victimes sont les plus représentés (56 %).

Parmi les 73 signalements, 29 sont liés à du harcèlement moral, 28 concernent des violences sexuelles et sexistes et 16 correspondent à d'autres faits.

6 Les accidents de service, du travail et de trajet

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.

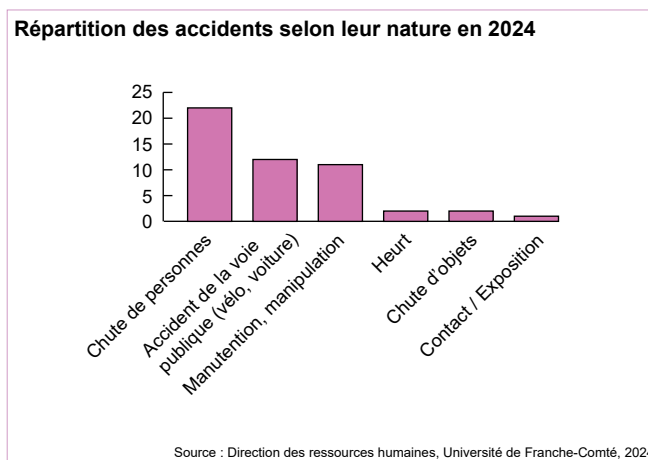
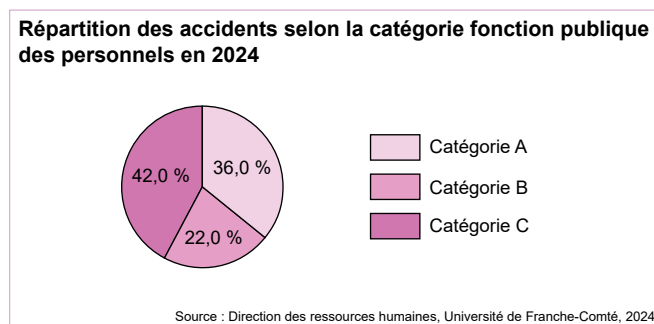
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

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 2024, 50 accidents de service, du travail ou de trajet ont été déclarés par des personnels de l'Université de Franche-Comté. Le nombre d'accidents de service et du travail est stable (32 accidents en 2024, 33 en 2023) alors que les accidents de trajet sont multipliés par deux entre 2023 et 2024 : 18 sont recensés au cours de l'année contre 8 un an plus tôt (l'année 2024 est marquée par une dizaine d'accidents de la voie publique ou de chutes sur route mouillée ou verglacée). Sur 50 accidents déclarés en 2024, 19 ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 632 jours d'arrêt, soit 265 jours de plus que l'année précédente.

Les chutes, causes fréquentes d'accidents du travail ou de trajet, sont à l'origine de 44 % 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. 91). 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 2,4 et 0,05 en 2024. 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 12,2 et 0,30 alors qu'ils sont de 4,8 et 0,11 chez les BIATSS toutes catégories confondues.

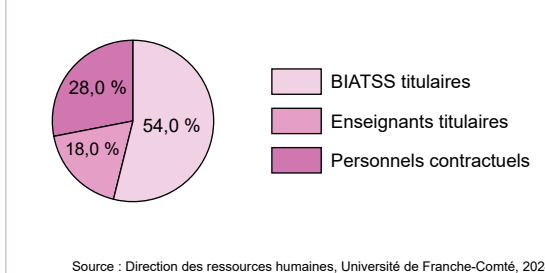


■ Nombre d'accidents en 2023 et 2024

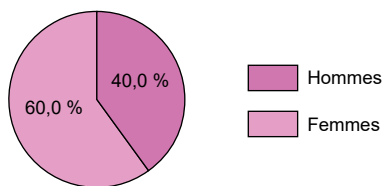
	Nombre total d'accidents		Dont nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2023	2024	2023	2024
Accidents de service / du travail	33	32	14	11
Accidents de trajet	8	18	4	8
Ensemble	41	50	18	19

Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

■ Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2024



Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2024



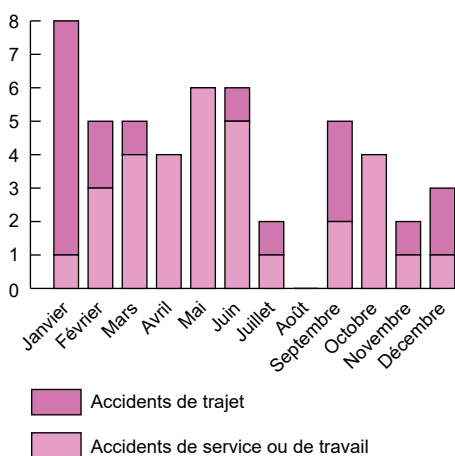
Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2024

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	18,0	22,8
De 35 à 44 ans	10,0	21,7
De 45 à 54 ans	40,0	29,4
55 ans et plus	32,0	26,1
Ensemble	100,0	100,0

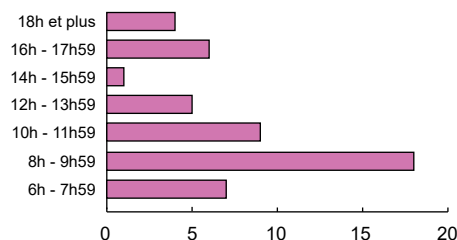
Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

Nombre d'accidents selon le mois en 2024



Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

Nombre d'accidents par tranche horaire en 2024



Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

Taux de fréquence et taux de gravité entre 2020 et 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de fréquence	4,6	2,9	5,4	4,3	2,4
Taux de gravité ²	0,07	0,15	0,48	0,19	0,05

Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

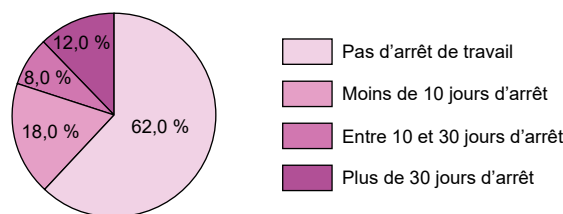
² Pour les années 2020 à 2023, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

Taux de fréquence : il s'agit du nombre d'accidents du travail ou de service 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 (suite à un accident du travail ou de service) 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 2024



Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

Taux de fréquence et taux de gravité par catégories de personnels en 2024

	Taux de fréquence	Taux de gravité
Enseignants	0,4	0,01
BIATSS	4,8	0,11
dont BIATSS catégorie A	0,0	0,00
dont BIATSS catégorie B	2,1	0,02
dont BIATSS catégorie C	12,2	0,30
Ensemble	2,4	0,05

Source : Direction des ressources humaines, Université de Franche-Comté, 2024

7 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 168 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 2024 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, 120 personnels (dont 5 agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année) sont recensés au 31 décembre 2024, soit 4,3 % de l'effectif de l'établissement. Le nombre d'unités manquantes s'élève à 45,5 (les 5 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 45,5 unités manquantes, l'Université de Franche-Comté est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP. Celle-ci s'élève à 262 609 euros au titre de l'année 2024 (160 980 euros en 2023) après soustraction des dépenses déductibles engagées par l'établissement.

■ Contribution annuelle calculée au titre de l'année 2024

Contribution annuelle	324 324,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 228,32
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 32 432,40
Contribution exigible	291 663,28
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 29 054,37
Contribution due	262 608,91

Source : Service égalité professionnelle et bien-être au travail, Université de Franche-Comté, 2024

7.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

À l'Université de Franche-Comté, 109 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2024. Ils se répartissent comme suit :

- 83 agents titulaires et 26 agents non titulaires,
- 42 personnels de catégorie A, 23 de catégorie B et 44 de catégorie C,
- 37 hommes et 72 femmes,
- 84 % ont plus de 40 ans.

Le taux d'accessibilité aux bâtiments de l'Université de Franche-Comté n'est plus calculé car la méthode de mise en oeuvre 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. En 2024, un diagnostic accessibilité a été réalisé via un bureau d'études afin d'identifier les aménagements ou dispositifs à prévoir pour mettre les locaux en conformité. Le seul bâtiment accessible est celui qui abrite le Learning Centre sur le campus de la Bouloie. Des travaux doivent être envisagés pour mettre aux normes les autres bâtiments de l'Université.

Au titre du maintien dans l'emploi, des aménagements de poste ont été réalisés. Les dépenses effectuées par l'Université de Franche-Comté en 2024 représentent près de 60 000 euros et concernent notamment des fauteuils de bureau ergonomiques, des appareils auditifs, du matériel et des périphériques informatiques, des supports de travail et du mobilier de bureau. Dans l'ensemble, 27 agents ont été accompagnés et 12 fournisseurs sollicités.

7.2 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 2024, trois maladies professionnelles ont été reconnues pour un personnel de l'Université de Franche-Comté. Au total, 19 maladies sont recensées et 12 agents sont concernés au 31 décembre (parmi eux, 2 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2024). Il s'agit de personnels titulaires (7 femmes et 5 hommes), principalement de catégorie C et B. 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 2024, parmi les 12 agents concernés, 3 ont bénéficié d'un arrêt de travail en lien avec une maladie professionnelle. Au total, 475 jours d'arrêt sont recensés.

7.3 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 1 230,70 euros (traitement brut de l'indice majoré 250). À titre d'exemple, pour un taux d'IPP de 10 %, le montant mensuel de l'ATI s'élève à 123,07 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 2024 (7 enseignants et 3 BIATSS).

■ Allocations temporaires d'invalidité en 2024

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2024	Nombre d'agents percevant une ATI en 2024
0	10

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2024



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 (un référent handicap pour les personnels de l'établissement a été recruté le 1^{er} décembre 2024),
- 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 1^{er} septembre 2024, 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 2024 (en euros)

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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2024

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 un accroissement de 16 % du montant des prestations sociales entre 2022 et 2023, une diminution de 6 % est observée entre 2023 et 2024 malgré la mise en place d'une nouvelle prestation (aide aux loisirs culturels et sportifs pour les personnels) qui concerne 87 personnels en 2024 pour un montant de 2 158 euros.

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2023 et 2024

		2023		2024	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	13	1 120	14	1 047
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	12	18 108	13	17 568
	Restauration du personnel	-	5 140	-	5 583
Total PIM		25	24 368	27	24 198
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	42	21 200	39	18 400
	Aide aux loisirs des enfants	73	7 301	68	6 935
	Aide aux personnels nouvellement nommés	4	1 600	1	400
	Aide au départ à la retraite	2	800	1	400
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	3	720	-	-
	Aide aux loisirs culturels et sportifs pour les personnels	-	-	87	2 158
Total ASIU		124	31 621	196	28 293
Ensemble		149	55 989	223	52 491

¹ Un dossier peut concerner plusieurs personnes, par exemple, tous les enfants d'une même fratrie dans le cadre de l'aide aux loisirs des enfants.

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024, la cotisation annuelle s'élève à 24 250 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

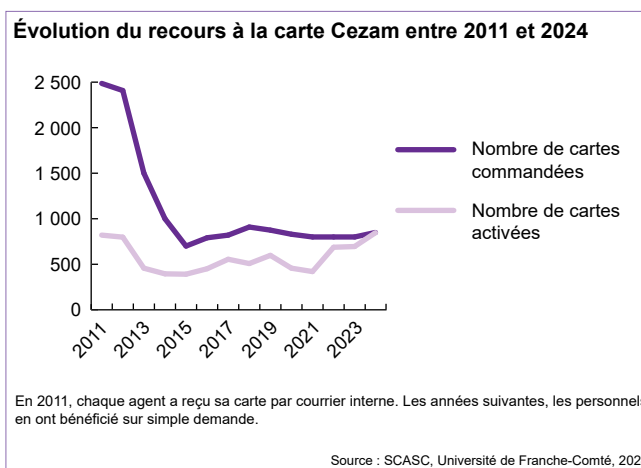
- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie. Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par Cezam. Une enveloppe de 500 euros est disponible pour chaque personnel. La participation de l'Université s'élève à 80 centimes pour les bowlings, 1,50 euros pour les patinoires, les piscines et les thermes, 3 euros pour les cinémas, les kartings et les parcs de loisirs pour enfants, 5 euros pour les forfaits de ski alpin à Métabief et 10 euros minimum pour les parcs d'attractions. 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 2024, l'association Cezam Bourgogne-Franche-Comté a offert 650 cartes à l'Université. Un complément de 200 cartes a été facturé pour un montant de 920 euros. Au total, 848 personnels ont téléchargé l'application « Ma carte Cezam » et activé leur carte, soit 32 % 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 2024. Le nombre de tickets vendus a presque été multiplié par deux et la participation de l'établissement est passée de 7 763 à 28 408 euros. Les places de cinéma représentent près de la moitié des tickets vendus et la moitié du montant total de la participation de l'Université.

Cette évolution est principalement liée à l'accroissement du nombre d'adhérents (+150 par rapport à l'année précédente) et à l'augmentation de la prise en charge de l'établissement concernant notamment les entrées au cinéma (3 euros par place contre 1,50 euros avant 2024) et dans les parcs d'attractions (10, 15 ou 20 euros selon le parc contre 4 euros précédemment).



■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2023 et 2024

	2023		2024	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	2 418	3 627,00	4 764	14 292,00
Piscine et bien-être	1 856	2 784,00	2 590	3 885,00
Parcs d'attraction	263	1 052,00	659	9 435,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	200	300,00	375	796,30
Ensemble	4 737	7 763,00	8 388	28 408,30

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2024

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 2024

Cinémas : Participation Université de Franche-Comté : 3 euros			
Ville	Cinémas	Ville	Cinémas
Audincourt	Mégarama	Vesoul	Le Majestic
Belfort	Kinépolis	Angers / Nantes / Le Mans	Pathé
Besançon	Victor Hugo	Dijon / Quetigny	Pathé / Cap Vert
Besançon / École-Valentin	Mégarama Beaux-Arts / Valentin	France (billetterie physique)	CGR Cinémas / Kinépolis / Cinéwest / Cinéchéque / Mégarama
Delle	Les 5 Fontaines		
Lure	Espace Méliès	Ebillet	CGR Cinémas / Confluences / Pathé National / Pathé 4DX National
Luxeuil-les-Bains	Espace Molière		
Pontarlier	Olympia		

Bowling : Participation Université de Franche-Comté : 0,80 euros			
Ville	Bowling	Ville	Bowling
Belfort	Bowling des 4 As	Vesoul	Sport Bowling

Loisirs : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	Loisirs (participation : 1,50 euros)	Ville	Loisirs (participation : 1,50 euros)
Bavilliers	Stade nautique du Parc	Noidans-les-Vesoul	Piscine de Noidans
Bavilliers	Patinoire du Parc	Pontarlier	Piscine Georges Cuinet
Belfort	Piscine Pannoux / Piscine du Parc	Sochaux	La Citédo
Besançon	Lafayette Piscine / Piscine Mallarmé	Vesoul	Piscine des Canetons
Besançon	Funky Parc	Badenweiler (Allemagne)	Thermes Cassiopeia
Besançon	La Citadelle	Bad Krozingen (Allemagne)	Vita Classica
Lure	Piscine Nauti'Lure	Weil am Rhein (Allemagne)	Laguna
Montbéliard	Arena 25		

Loisirs : Participation Université de Franche-Comté : 3 euros			
Ville	Loisirs (participation : 3 euros)	Ville	Loisirs (participation : 3 euros)
Audincourt / Besançon	Okidok	Bourg-en-Bresse / Chalezeule / Châlon-sur-Saône / Lons-le-Saunier / Perrigny / Oyonnax	1055
Besançon / Châlon-sur-Saône / Dijon / Quetigny	Games Factory		

Ski : Participation Université de Franche-Comté : 5 euros			
Ville	Ski (participation : 5 euros)	Ville	Ski (participation : 5 euros)
Métabief	Forfait ski 1 jour		

Parcs d'attraction : Participation Université de Franche-Comté : 10 euros			
Ville	Parcs (participation : 10 euros)	Ville	Parcs (participation : 10 euros)
Amnéville	Zoo	Ungersheim	Parc du petit prince

Parcs d'attraction : Participation Université de Franche-Comté : 15 euros			
Ville	Parcs (participation : 15 euros)	Ville	Parcs (participation : 15 euros)
Rust	Europa Park		

Parcs d'attraction : Participation Université de Franche-Comté : 20 euros			
Ville	Parcs (participation : 20 euros)	Ville	Parcs (participation : 20 euros)
Paris	Disneyland		

3.2 Le Coupon Culturel

Le Coupon Culturel 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 par année civile, voire dix lorsque l'agent a au moins deux enfants à charge.

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 2024, 120 personnels ont utilisé des coupons culturels pour un total de 509 places de spectacle (91 agents pour 368 places en 2023). La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 6 915 euros en 2024.

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 2024, 355 cartes ont été vendues aux personnels dont 300 pour l'édition de Besançon.

4 Les évènements

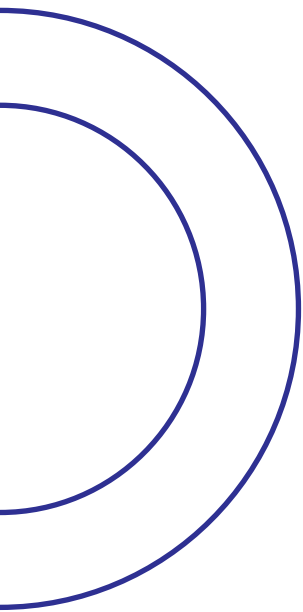
À l'occasion de Noël, des chèques cadeaux d'une valeur de 35 euros ont été offerts aux personnels titulaires (BIATSS et enseignants) ainsi qu'aux agents contractuels BIATSS et enseignants présents dans l'établissement depuis plus de six mois. Il s'agit de Bezac Kdo dans 83 % des cas pour les personnels affectés sur les sites bisontins. Ils sont utilisables dans près de 200 boutiques à Besançon jusqu'au 31 décembre 2025. 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 94 500 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
10 février 2026

Approuvé par le conseil d'administration
le 10 mars 2026