

DÉLIBÉRATION N°2021-22_011
du conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 19 octobre 2021

3- Ressources humaines

Point 3.4 – Présentation du bilan social 2020

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0
Membres présents : 21 Membres représentés : 10 Total : 31	Suffrages exprimés : 31 Pour : 31 Contre : 0

Vu le 7° bis de l'article L.712-3 du code de l'éducation

Vu l'avis du comité technique du 21 septembre 2021

Depuis plusieurs années, le bilan social constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale.

Document pluriannuel, le bilan social 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.

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. Depuis, les effectifs ont diminué. Une certaine stabilité semble cependant se dessiner depuis 2018, année à partir de laquelle le nombre de personnels est passé en-deçà de 2 400 (2 396 au 31 décembre 2020). Pour autant, 66 arrivées et 68 départs sont enregistrés en 2020. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît régulièrement chez les BIATSS : elle s'élève à 39 % en 2020 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 36 agents sont concernés en 2010, 102 en 2020. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il dépasse pour la première fois en 2020 les 50 %, mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels augmente à l'Université de Franche-Comté. Toutefois, l'évolution observée est conforme à la situation nationale. En 2020, l'âge moyen des personnels est de 49 ans.

En termes d'organisation du travail, l'année 2020 est marquée par la mise en place du télétravail ponctuel (hors télétravail systématisé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19). Ce dispositif concerne 157 BIATSS titulaires et contractuels affectés pour plus de la moitié d'entre eux dans les services centraux, à l'UFR ST ou à l'UFR SLHS. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 21 nouveaux CET sont recensés en 2020, ce qui porte à 195 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET. Le nombre de personnels à temps partiel est stable par rapport à 2019 : 127 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 20 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels pour raison de santé ont légèrement diminué par rapport à l'année précédente : 542 individus sont concernés, soit 23 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 25 000 jours d'arrêt sont comptabilisés.

La masse salariale gérée par l'établissement est de 165,4 millions d'euros en 2020, soit un million de plus que l'année précédente. Le traitement brut moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 128 euros pour les BIATSS et 3 937 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont diminué de 0,8 %, celles des BIATSS ont connu un accroissement de 5 %, notamment en raison de l'évolution du nombre de BIATSS en CDI, de l'attribution de la prime COVID (enveloppe allouée par le MESRI pour l'année 2020) et de l'augmentation de l'indemnisation de jours de congés déposés sur le CET. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse par rapport à 2019, à la fois chez les BIATSS et les enseignants. La masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacances a diminué de 17 %, des vacances n'ayant pas été réalisées dans le contexte exceptionnel engendré par la crise sanitaire.

En 2020, l'activité de formation permanente est réduite de moitié par rapport aux années précédentes. Certaines formations n'ont pas pu être mises en place, d'autres ont été annulées en raison des contraintes imposées par les confinements et le télétravail.

L'épidémie de Covid-19 et ses conséquences ont contribué à une augmentation significative de l'activité du service médico-psycho-social en 2020. À l'inverse, avec le recours au télétravail, les accidents de service, du travail et de trajet ont diminué par rapport à l'année précédente.

Au cours de cette année 2020 caractérisée par une certaine instabilité, les prestations sociales versées aux personnels ont diminué. Par ailleurs, les activités culturelles, sportives et de loisirs ont été nettement impactées, les lieux recevant du public sont restés fermés toute ou partie de l'année.

Le bilan social a fait l'objet d'un avis favorable en comité technique du 21 septembre 2021. Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le bilan social 2020.

Besançon, le 20 octobre 2021.



La présidente de l'université,

Marie-Christine WORONOFF

Annexes / pièces jointes :

Annexe 3.4.1 « Bilan social 2020 »

Annexe 3.4.2 « Chiffres clés du bilan social »

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



BILAN SOCIAL 2020

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 emplois	14
2 La localisation des personnels	15
3 Les effectifs	16
3.1 Les personnels enseignants.....	19
3.2 Les personnels BIATSS.....	21
4 La place des femmes parmi les personnels ..	23
5 La démographie.....	25

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	32
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires	32
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	33
2 Les évolutions de carrière des personnels ..	34
3 Les postes ouverts aux concours en 2020 ..	35

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail	38
1.1 Les enseignants	38
1.2 Les personnels BIATSS.....	38
2 La mise en place du télétravail	39
2.1 L'expérimentation du télétravail	39
2.2 Le télétravail ponctuel.....	40
2.3 Le télétravail occasionnel	41
3 Le compte épargne-temps.....	42
4 Le temps partiel et le temps incomplet.....	43
4.1 Le travail à temps partiel	43
4.2 Le travail à temps incomplet.....	45
4.3 Le temps partiel thérapeutique	46
5 Les absences et congés pour raisons de santé des personnels	46
5.1 Les absences	46
5.2 Les congés	46
5.2.1 Les différents types de congés.....	47
5.2.2 Les congés des personnels de l'Université de Franche-Comté	47
5.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....	51
5.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs	51

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	55
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	55
3 La réforme des carrières et des rémunérations	56
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP	56
3.2 La mise en oeuvre du PPCR	56
4 La structure des dépenses de personnel	57

05

4.1 La rémunération principale.....	57
4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires	57
4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels.....	59
4.1.3 Les compléments au traitement	60
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	60
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	60
4.2 Les rémunérations accessoires.....	61
4.2.1 Les indemnités et les primes.....	61
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	61
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	63
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	64
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	65
4.3 Les prestations sociales	66
4.4 Les charges patronales	66
5 Le coût total employeur	67

06

Formation des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC.....	70
1.1 Les textes de référence.....	70
1.2 Les différents objectifs du service RACPP.....	70
1.3 La Commission de la Formation Permanente.....	70
1.4 Le règlement formation à l'Université de FC	71
1.5 Le plan de formation.....	71
1.6 Le Compte Personnel de Formation.....	71
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2020.....	71
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de FC en 2020	73

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté	76
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	76
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2020	76
2 Le service médico-psycho-social des personnels	77
2.1 La médecine de prévention	77
2.2 L'accompagnement social des personnels	77
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels	79
2.4 L'accompagnement médico-psycho-social des collectifs de travail	79
3 Les accidents de service et du travail.....	80
4 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	82
4.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés	82
4.2 Les maladies professionnelles	83
4.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	83

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	86
2 Les prestations d'action sociale.....	86
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	87
3.1 La carte CEZAM.....	87
3.2 Le Coupon Culturel.....	90
3.3 L'accueil de loisirs.....	91
3.4 Les autres prestations	91
4 Les événements	91

Glossaire	93
-----------------	----

L'année 2020 en quelques mots

Depuis plusieurs années, le bilan social 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 31/12/2020,
- entre deux dates, pour mesurer des flux sur une période, entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020 pour ce bilan social.

Document pluriannuel, le bilan social 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, les chapitres 2 (emplois, effectifs et démographie) et 4 (organisation du travail et congés des personnels) proposent désormais des données genrées 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. Depuis, les effectifs ont diminué. Une certaine stabilité semble cependant se dessiner depuis 2018, année à partir de laquelle le nombre de personnels est passé en-deça de 2 400 (2 396 au 31 décembre 2020). Pour autant, 66 arrivées et 68 départs sont enregistrés en 2020. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît régulièrement chez les BIATSS : elle s'élève à 39 % en 2020 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 36 agents sont concernés en 2010, 102 en 2020. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il dépasse pour la première fois en 2020 les 50 %, mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels augmente à l'Université de Franche-Comté. Toutefois, l'évolution observée est conforme à la situation nationale. En 2020, l'âge moyen des personnels est de 49 ans.

En termes d'organisation du travail, l'année 2020 est marquée par la mise en place du télétravail ponctuel (hors télétravail systématisé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19). Ce dispositif concerne 157 BIATSS titulaires et contractuels affectés pour plus de la moitié d'entre eux dans les services centraux, à l'UFR ST ou à l'UFR SLHS. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 21 nouveaux CET sont recensés en 2020, ce qui porte à 195 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET. Le nombre de personnels à temps partiel est stable par rapport à 2019 : 127 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 20 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels pour raison de santé ont légèrement diminué par rapport à l'année précédente : 542 individus sont concernés, soit 23 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 25 000 jours d'arrêt sont comptabilisés.

La masse salariale gérée par l'établissement est de 165,4 millions d'euros en 2020, soit un million de plus que l'année précédente. Le traitement brut moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 128 euros pour les BIATSS et 3 937 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont diminué de 0,8 %, celles des BIATSS ont connu un accroissement de 5 %, notamment en raison de l'évolution du nombre de BIATSS en CDI, de l'attribution de la prime COVID (enveloppe allouée par le MESRI pour l'année 2020) et de l'augmentation de l'indemnisation de jours de congés déposés sur le CET. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse par rapport à 2019, à la fois chez les BIATSS et les enseignants. La masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacances a diminué de 17 %, des vacances n'ayant pas été réalisées dans le contexte exceptionnel engendré par la crise sanitaire.

En 2020, l'activité de formation permanente est réduite de moitié par rapport aux années précédentes. Certaines formations n'ont pas pu être mises en place, d'autres ont été annulées en raison des contraintes imposées par les confinements et le télétravail.

L'épidémie de Covid-19 et ses conséquences ont contribué à une augmentation significative de l'activité du service médico-psycho-social en 2020. À l'inverse, avec le recours au télétravail, les accidents de service, du travail et de trajet ont diminué par rapport à l'année précédente.

Au cours de cette année 2020 caractérisée par une certaine instabilité, les prestations sociales versées aux personnels ont diminué. Par ailleurs, les activités culturelles, sportives et de loisirs ont été nettement impactées, les lieux recevant du public sont restés fermés toute ou partie de l'année.

01

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

2 Le patrimoine

En 2020, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 227 000 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3,2 m² par étudiant et de 58 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

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

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

Les principes de calcul sont les suivants :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés aux étudiants (amphithéâtres, salles de TP et TD, salles informatiques, salles de langues, salles de lecture des bibliothèques et salles de sport de l'UPFR des Sports et de l'INSPE) rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2020.

- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'Université de Franche-Comté implantées sur les sites de l'Université rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2020 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

3 La recherche

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

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

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

■ Thèses soutenues par école doctorale en 2020

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	75	26,3	28	22,6
CP	32	11,2	12	9,7
SPIM	96	33,7	48	38,7
DGEP	22	7,7	5	4,0
LECLA	19	6,7	11	8,9
SEPT	41	14,4	20	16,1
Total	285	100,0	124	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2020

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 24 670 étudiants en 2019-2020 (données au 15/01/2020).

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2020

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 159	12,8
Sciences humaines et sociales	4 022	16,3
Droit, économie, gestion	4 432	18,0
Sciences, technologies, santé	11 812	47,9
STAPS	1 185	4,8
Indéterminé (DAEU)	60	0,2
Nombre total d'étudiants	24 670	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2020

	Nombre	%
Licence	10 697	43,4
Master	3 877	15,7
Doctorat	683	2,8
DUT	2 440	9,9
Etudes de santé	3 737	15,1
Ingénieurs	152	0,6
Autres diplômes ¹	3 084	12,5
Nombre total d'étudiants	24 670	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2020

¹ Près de 52 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 23 % un DU.

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

5 Les formations

La carte des formations 2019-2020 (formations accréditées) :

- 27 mentions de licence,
- 38 licences professionnelles,
- 48 mentions de master (dont 9 CMI),
- 24 spécialités de DUT,
- 2 options de DAEU,
- 2 spécialités de DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité en droit,
- un certificat de capacité d'orthophoniste.

Les domaines de formation :

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

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

Neuf Cours Master en Ingénierie (CMI), adossés sur des formations de licence et de master existantes, sont par ailleurs proposés. Il s'agit de formations d'excellence axées sur la recherche préparant au métier d'ingénieur dans tous les domaines de l'ingénierie. En 2019-2020, 239 étudiants sont inscrits en CMI, soit une baisse de 10 % par rapport à la rentrée 2018.

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) et le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2). Il est également possible de passer plusieurs certifications en langues dont le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) et le TOEIC (Test of English for International Communication) ainsi que le certificat Voltaire qui évalue l'orthographe.

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

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

6 Les moyens financiers

En 2020, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 199 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2020). Les frais de personnels représentent 83 % de ce budget (82 % en 2019), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 11 % et 6 %. Les comptes de l'université sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois

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

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

À l'Université de Franche-Comté, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration (CA) le 10 décembre 2019 lors du vote du budget initial. Il n'a pas été modifié lors du vote du budget rectificatif le 13 octobre 2020. Comme l'an passé, il s'élève à 2 455 ETPT (équivalent temps plein travaillé).

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2020

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2019
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants- chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 055		1 055	1 055
		CDI	5	1	6	7
	Non permanents	CDD	250	99	349	348
				1 310	100	1 410
Sous-total			675		675	675
BIATSS	Permanents	Titulaires	45	46	91	90
		CDI				
	Non permanents	CDD	115	164	279	280
				835	210	1 045
Sous-total			2 145	310	2 455	2 455
Totaux						
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État			2 289		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Service pilotage de la masse salariale, Université de Franche-Comté, 2020

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 2020

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 116,98	2 129,31	2 130,27	2 119,11	2 122,10	2 126,67	2 117,55	2 110,22	2 076,71	2 115,42	2 112,23	2 137,70	2 117,86
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	223,41	242,47	243,32	231,83	241,18	240,04	240,67	237,04	219,05	213,29	219,72	221,63	231,14
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 340,39	2 371,78	2 373,59	2 350,94	2 363,28	2 366,71	2 358,22	2 347,26	2 295,76	2 328,71	2 331,95	2 359,33	2 349,00
Total ETPT Rappel année 2019	2 355,78	2 391,35	2 368,65	2 374,53	2 369,67	2 373,67	2 349,42	2 350,65	2 282,40	2 321,68	2 318,89	2 363,09	2 351,65

¹ Moy. : Moyenne annuelle

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

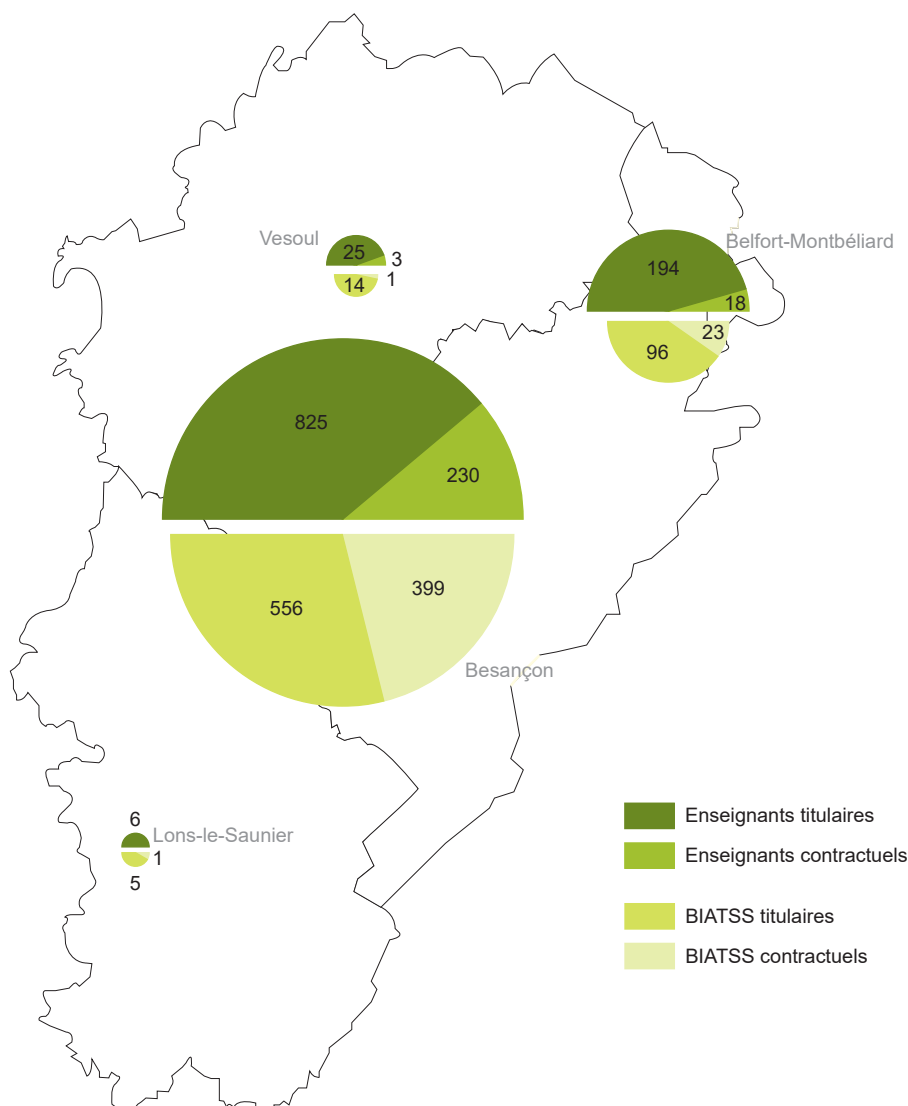
Equivalent temps plein (ETP) : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP).

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

2 La localisation des personnels

Au 31/12/2020, 2 396 BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, se répartissent dans cinq villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. Les sites universitaires bisontins concentrent 84 % de l'effectif.

Répartition des personnels sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2020

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	223	64	164	99	550
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	67	39	106
La Bouloie / Temis	433	77	297	245	1 052
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	54	42	96
Les Hauts du Chazal	127	83	74	43	327
Montjoux	42	6	21	12	81
Ensemble des sites bisontins	825	230	556	399	2 010

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

3 Les effectifs

Au 31/12/2020, 1 301 enseignants et 1 095 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 304,5 équivalents temps plein (ETP). L'établissement compte 0,84 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,64 chez les titulaires contre 0,78 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2019).

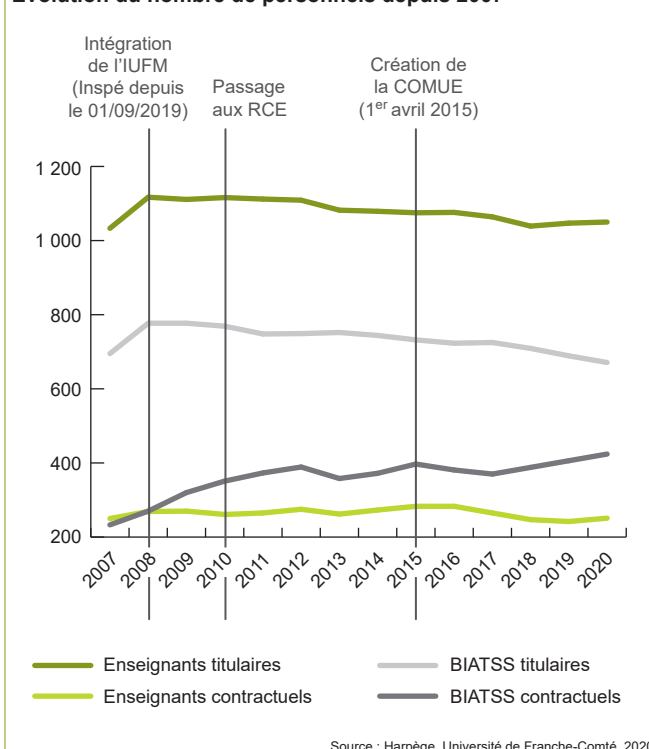
Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre d'enseignants et de BIATSS titulaires est observé en raison de l'intégration de l'IUFM (INSPÉ) au 1^{er} janvier. Depuis, les effectifs diminuent. Parallèlement, sur la période 2007-2020, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté. Chez les enseignants non permanents, les effectifs sont globalement stables malgré une légère baisse entre 2016 et 2018.

■ Répartition des personnels au 31/12/2020

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 050	1 042,2
Enseignants contractuels	251	229,0
BIATSS titulaires	671	636,2
BIATSS contractuels	424	397,1
Ensemble des personnels	2 396	2 304,5

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution du nombre de personnels depuis 2007



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des enseignants par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2020²

		Enseignants titulaires Femmes	Enseignants titulaires Hommes	Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels Femmes	Enseignants contractuels Hommes	Enseignants contractuels Total	Enseignants titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	97	90	187	31	21	52	239
	ETP	95,9	89,6	185,5	30,5	20,5	51,0	236,5
UFR SJEPEG	Nombre	39	39	78	4	12	16	94
	ETP	39,0	38,9	77,9	2,5	11,5	14,0	91,9
UFR ST	Nombre	61	166	227	13	31	44	271
	ETP	59,7	165,1	224,8	13,0	29,0	42,0	266,8
UFR Santé	Nombre	38	89	127	46	37	83	210
	ETP	38,0	88,0	126,0	44,0	32,0	76,0	202,0
UPFR SPORTS	Nombre	10	34	44	2	7	9	53
	ETP	10,0	34,0	44,0	1,5	4,5	6,0	50,0
UFR STGI	Nombre	22	40	62	5	4	9	71
	ETP	21,8	40,0	61,8	4,5	3,5	8,0	69,8
IUT BV	Nombre	42	57	99	1	6	7	106
	ETP	42,0	57,0	99,0	1,0	4,0	5,0	104,0
IUT BM	Nombre	36	93	129	3	6	9	138
	ETP	35,8	92,6	128,4	2,9	5,5	8,4	136,8
ISIFC	Nombre	3	2	5	1	3	4	9
	ETP	3,0	2,0	5,0	0,5	2,5	3,0	8,0
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Inspé	Nombre	25	29	54	2	4	6	60
	ETP	24,3	28,4	52,7	2,0	3,5	5,5	58,2
SUP-FC	Nombre	0	1	1	0	0	0	1
	ETP	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
CLA	Nombre	26	10	36	8	4	12	48
	ETP	25,7	9,4	35,1	6,8	3,3	10,1	45,2
Ensemble	Nombre	400	650	1 050	116	135	251	1 301
	ETP	396,2	646,0	1 042,2	109,2	119,8	229,0	1 271,2

² Il s'agit de la composante d'affectation des enseignants. Par ailleurs, les doctorants sans enseignement (70 au 31/12/2020) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

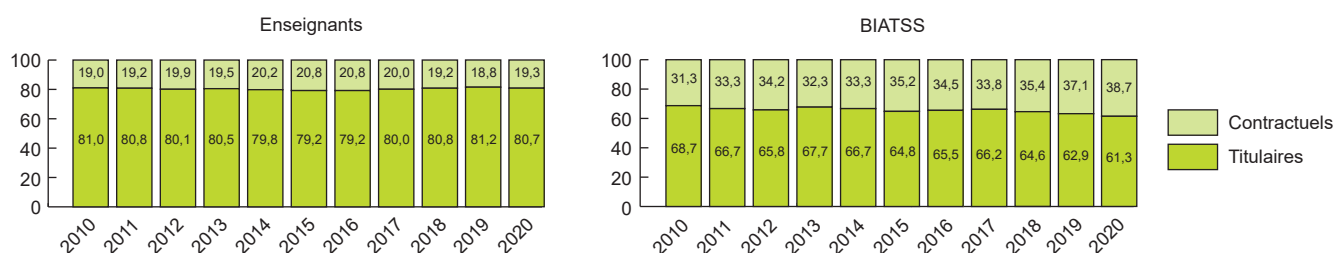
02 Emplois, effectifs et démographie

■ Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2020

		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	36	22	58	23	5	28	86
	ETP	33,7	21,8	55,5	21,1	5,0	26,1	81,6
UFR SJEPEG	Nombre	16	7	23	9	3	12	35
	ETP	15,6	7,0	22,6	8,0	2,5	10,5	33,1
UFR ST	Nombre	57	44	101	33	19	52	153
	ETP	53,2	42,4	95,6	29,0	18,5	47,5	143,1
UFR Santé	Nombre	29	28	57	25	7	32	89
	ETP	27,4	26,8	54,2	24,3	7,0	31,3	85,5
UPFR SPORTS	Nombre	13	9	22	3	1	4	26
	ETP	12,4	9,0	21,4	3,0	1,0	4,0	25,4
UFR STGI	Nombre	17	11	28	4	2	6	34
	ETP	16,1	11,0	27,1	4,0	2,0	6,0	33,1
IUT BV	Nombre	27	12	39	2	3	5	44
	ETP	24,6	11,6	36,2	1,8	3,0	4,8	41,0
IUT BM	Nombre	28	20	48	4	6	10	58
	ETP	24,5	19,5	44,0	4,0	6,0	10,0	54,0
ISIFC	Nombre	3	0	3	2	1	3	6
	ETP	2,8	0,0	2,8	2,0	1,0	3,0	5,8
Observatoire	Nombre	3	9	12	2	2	4	16
	ETP	2,8	9,0	11,8	2,0	2,0	4,0	15,8
Inspé	Nombre	24	10	34	8	5	13	47
	ETP	23,8	9,9	33,7	8,0	5,0	13,0	46,7
SAIC	Nombre	1	0	1	46	53	99	100
	ETP	1,0	0,0	1,0	41,6	50,6	92,2	93,2
Services centraux	Nombre	78	41	119	57	23	80	199
	ETP	72,6	40,1	112,7	55,1	23,0	78,1	190,8
SeFoC'AI	Nombre	6	0	6	12	1	13	19
	ETP	5,8	0,0	5,8	11,6	1,0	12,6	18,4
SCD	Nombre	58	25	83	8	4	12	95
	ETP	52,0	24,6	76,6	8,0	4,0	12,0	88,6
SUMPPS	Nombre	5	0	5	13	2	15	20
	ETP	4,3	0,0	4,3	8,2	0,5	8,7	13,0
SUP-FC	Nombre	8	3	11	7	4	11	22
	ETP	7,6	3,0	10,6	6,5	4,0	10,5	21,1
CLA	Nombre	15	4	19	14	8	22	41
	ETP	14,3	4,0	18,3	12,5	7,5	20,0	38,3
Université ouverte	Nombre	2	0	2	1	0	1	3
	ETP	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	3,0
PUFC	Nombre	0	0	0	1	1	2	2
	ETP	0,0	0,0	0,0	0,8	1,0	1,8	1,8
Ensemble	Nombre	426	245	671	274	150	424	1 095
	ETP	396,5	239,7	636,2	252,5	144,6	397,1	1 033,3

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

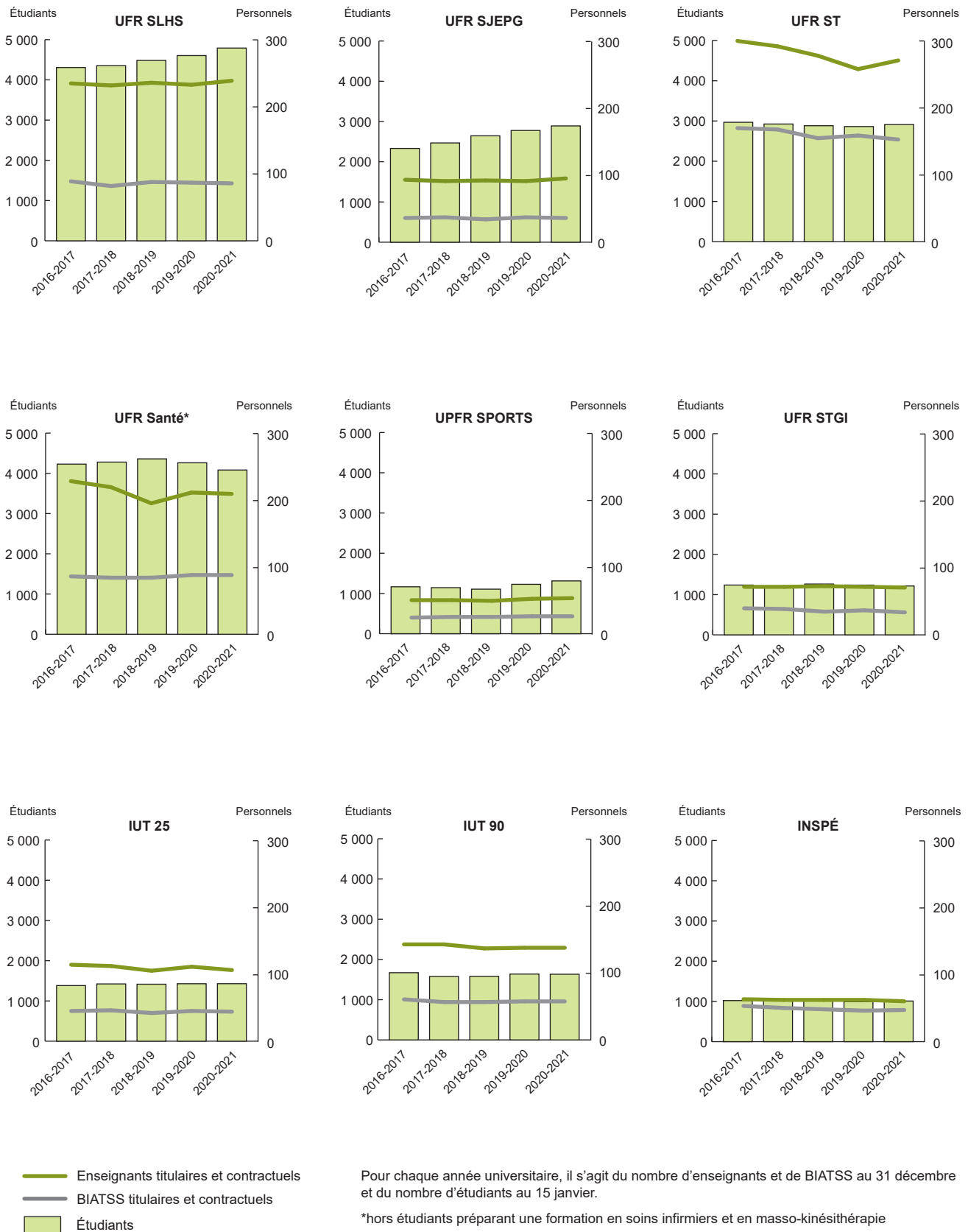
Évolution de la répartition titulaires/contractuels³ entre 2010 et 2020 (en %)



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

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2016 à 2020



Sources : Apogée et Harpège, Université de Franche-Comté, 2016 à 2020

3.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2020, l'Université comprend 1 301 enseignants :

- 1 050 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 251 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2019/2020, 21 professeurs étrangers invités et 2 145 vacataires sont recensés.

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2020

	Femmes	Hommes	Total	%
Maîtres de conférences	214	282	496	47,2
Professeurs des universités	37	143	180	17,1
Astronomes	1	-	1	0,1
Enseignants-chercheurs	252	425	677	64,4
MCUPH	11	15	26	2,5
MCUPH Pharmacie	3	2	5	0,5
PUPH	11	54	65	6,2
PUPH Pharmacie	3	6	9	0,9
Enseignants hospitalo-univ.	28	77	105	10,1
Professeurs agrégés	44	78	122	11,6
Professeurs certifiés	66	47	113	10,8
Professeurs lycées prof.	4	9	13	1,2
Professeurs d'EPS	4	11	15	1,4
Professeurs ENSAM	-	3	3	0,3
Professeurs des écoles	1	-	1	0,1
CPE	1	-	1	0,1
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	120	148	268	25,5
Total enseignants titulaires	400	650	1 050	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

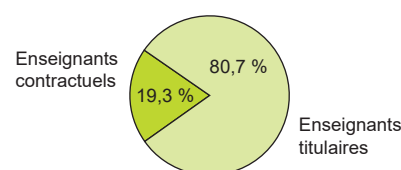
■ Personnels vacataires à l'Université de Franche-Comté selon leur statut professionnel en 2019-2020

	Nombre d'intervenants	Nombre d'heures ETD ⁴
Salariés du privé	664	19 628,22
Fonctionnaires (hors Univ. FC)	590	16 712,23
Indépendants, chefs d'entreprise	189	7 813,02
Non titulaires (hors Univ. FC)	186	6 272,60
BIATSS de l'Université de FC	120	3 127,12
Professions libérales	115	3 141,00
Personnels CHU	95	1 263,52
Étudiants	82	2 607,50
Retraités	37	1 161,92
Intermittents du spectacle	35	1 068,58
Autres	32	927,50
Ensemble	2 145	63 723,21

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

⁴ ETD : équivalent TD

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Professeurs des universités	24,3	28,9
Maîtres de conférences	50,2	51,9
Enseignants du 2 nd degré	25,5	19,2
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

Les données nationales présentées dans ce bilan social sont issues des remontées RHSupInfo au 31/12/2019.

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2020

	Femmes	Hommes	Total	%
ATER	18	32	50	19,9
Lecteurs / ML	10	7	17	6,8
Doctorants ⁵	22	28	50	19,9
Ens. hospitalo-univ.	43	34	77	30,7
Ens. associés	7	14	21	8,4
Ens. 2 nd degré ⁶	16	20	36	14,3
Total ens. contractuels	116	135	251	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

⁵ Les doctorants sans enseignement (70 au 31/12/2020) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁶ Dont 7 enseignants en CDI.

■ Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2019-2020⁷ selon le continent d'origine

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

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

⁷ Les données relatives aux vacataires n'étant pas encore disponibles pour l'année 2020-2021, celles concernant les professeurs invités sont présentées pour l'année universitaire 2019-2020 afin d'avoir la même période de référence.

Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2020

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	46	5,9
Sciences économiques / Gestion	42	5,4
Langues / Littérature	105	13,4
Sciences humaines	116	14,9
Mathématiques / Informatique	107	13,7
Physique	29	3,7
Chimie	37	4,7
Sciences Terre / Univers	24	3,1
Mécanique / Génie informatique	84	10,7
Biologie / Biochimie	50	6,4
Pharmacie	34	4,3
Médecine	91	11,6
STAPS	17	2,2
Ensemble	782	100,0

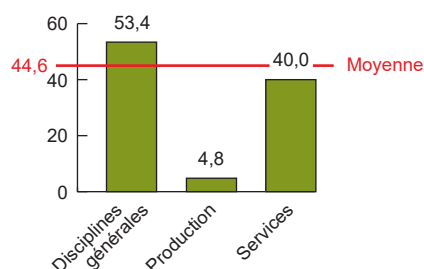
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des enseignants du 2nd degré par groupe de disciplines au 31/12/2020

	Nombre	%
Philosophie	3	1,1
Lettres	34	12,8
Langues	62	23,2
Histoire / Géographie	7	2,6
Sciences économiques et sociales	4	1,5
Mathématiques	16	6,0
Physique / Chimie	14	5,3
Biologie / Géologie	3	1,1
Education musicale / Arts appliqués	4	1,5
EPS	27	10,1
Disciplines générales	174	65,2
Technologie	33	12,4
Génie civil	2	0,7
Génie mécanique	5	1,9
Génie électrique / électronique	2	0,7
Domaine de la production	42	15,7
Economie et gestion	45	16,9
Domaine des services	45	16,9
Second degré non spécialisé	6	2,2
Second degré non spécialisé	6	2,2
Ensemble	267	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Taux de féminisation par groupe de disciplines second degré au 31/12/2020 (en %)



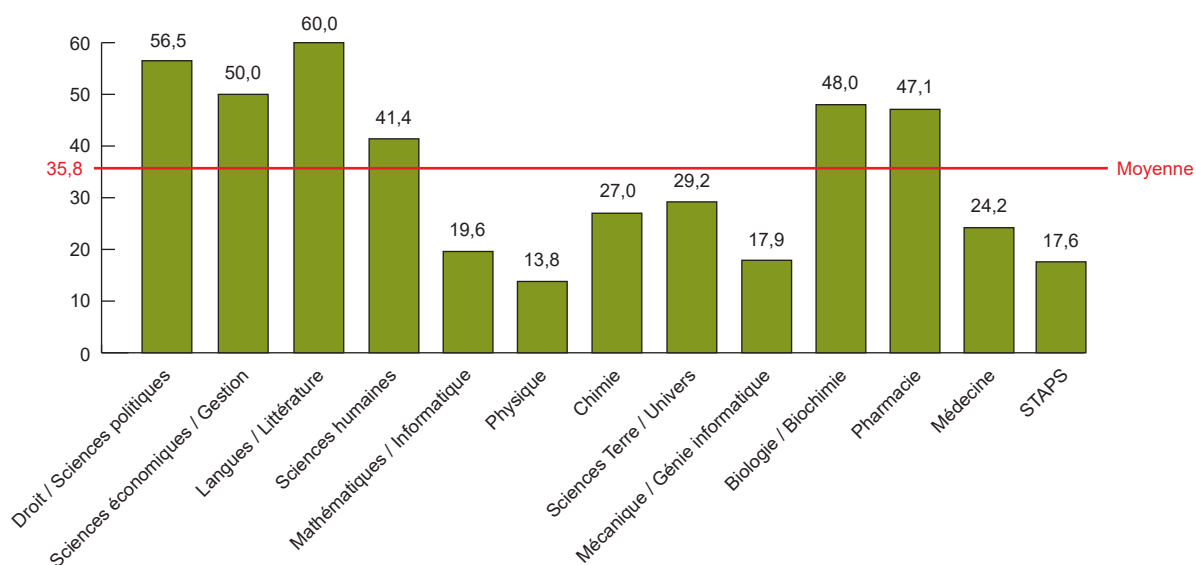
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

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

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

Taux de féminisation par groupe de disciplines CNU au 31/12/2020 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

3.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2020, l'Université de Franche-Comté compte 1 095 BIATSS :
 - 671 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 58 % de l'effectif (73 % au niveau national), les BIATSS relevant de la filière administrative 31 % (19 % dans les universités françaises) et les personnels des bibliothèques près de 10 % (8 % au niveau national).
 - 424 personnels sont contractuels dont 102 en CDI (2 primo-recrutements en CDI ont eu lieu au cours de l'année 2020).

Depuis une quinzaine d'années, la proportion de personnels titulaires parmi les BIATSS diminue progressivement. Ils représentaient les trois-quarts de l'effectif au milieu des années 2000, les deux-tiers en 2014 et 61 % en 2020.

La part des personnels contractuels parmi les BIATSS a donc augmenté ces dernières années à l'Université de Franche-Comté. Ils représentent 38,7 % de l'effectif au 31/12/2020, soit un taux très proche de celui observé au niveau national en 2018 (38,1 %).

L'augmentation constatée à l'Université de Franche-Comté n'est pas observée au niveau national où la proportion de personnels contractuels parmi les BIATSS est stable et oscille entre 38 % et 40 % depuis une dizaine d'années (les données nationales sont issues du bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2018-2019, p. 22).

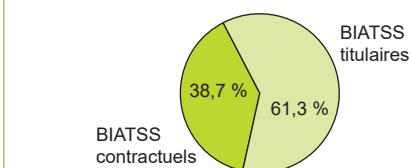
■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2020

	Femmes	Hommes	Total	%
DGS	1	-	1	0,1
Agents comptables	-	1	1	0,1
Administrateurs	1	1	2	0,3
Attachés	20	6	26	3,9
Secrétaires admin.	61	8	69	10,3
Infirmiers	4	-	4	0,6
Assistants sociaux	1	-	1	0,1
Adjoints administratifs	94	11	105	15,7
Personnels AENES / MS ⁸	182	27	209	31,1
Ingénieurs de rech.	3	18	21	3,1
Ingénieurs d'études	45	44	89	13,3
Assistants ingénieurs	12	18	30	4,5
Techniciens de rech.	43	52	95	14,2
Adjoints techniques	93	64	157	23,4
Personnels ITRF	196	196	392	58,5
Conservateurs des bib.	8	1	9	1,3
Bibliothécaires	8	3	11	1,6
Bib. assist. spécialisés	15	7	22	3,3
Magasiniers	17	11	28	4,2
Personnels des bib.	48	22	70	10,4
Total BIATSS titulaires	426	245	671	100,0

⁸ MS : médico-sociaux

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2020 et dans les universités françaises en 2019 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	31,1	18,7
Filière ITRF	58,5	73,0
Filière bibliothèque	10,4	8,3
Ensemble	100,0	100,0

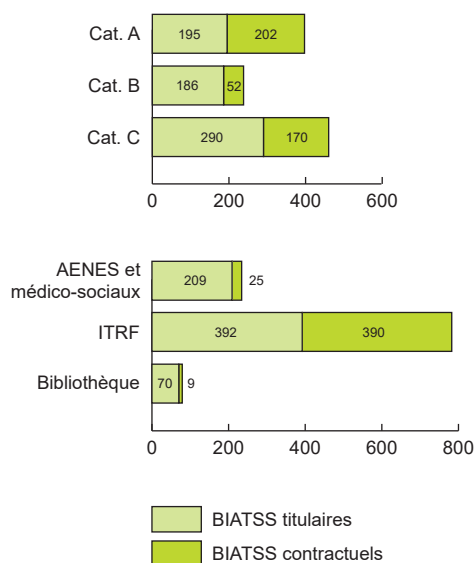
Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

■ Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2020

	Femmes	Hommes	Total	%
CDD (besoins temporaires)	31	18	49	11,6
CDD (besoins permanents)	133	56	189	44,6
CDD (contractuels cherch.)	31	50	81	19,1
CDI	79	23	102	24,0
Apprentis	-	3	3	0,7
Total BIATSS contractuels	274	150	424	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Personnels ITRF selon la BAP au 31/12/2020

	Nombre de personnels	%
BAP A	23	5,8
BAP B	27	6,9
BAP C	31	7,9
BAP D	9	2,3
BAP E	55	14,0
BAP F	43	11,0
BAP G	123	31,4
BAP J	81	20,7
Ensemble	392	100,0

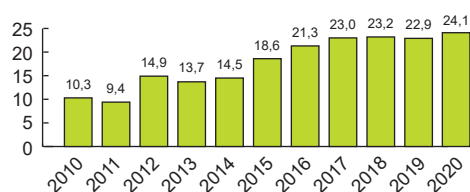
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Personnels ITRF selon la BAP et la catégorie fonction publique au 31/12/2020

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
BAP A	5	11	7	23
BAP B	17	6	4	27
BAP C	14	14	3	31
BAP D	9	-	-	9
BAP E	39	15	1	55
BAP F	20	17	6	43
BAP G	8	11	104	123
BAP J	28	20	33	81
Ensemble	140	94	158	392

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2020 (en %)



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Personnels en CDI par tranche d'âge au 31/12/2020

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	16	15,7
35-44 ans	29	28,4
45-54 ans	33	32,4
55 ans et plus	24	23,5
Ensemble	102	100,0

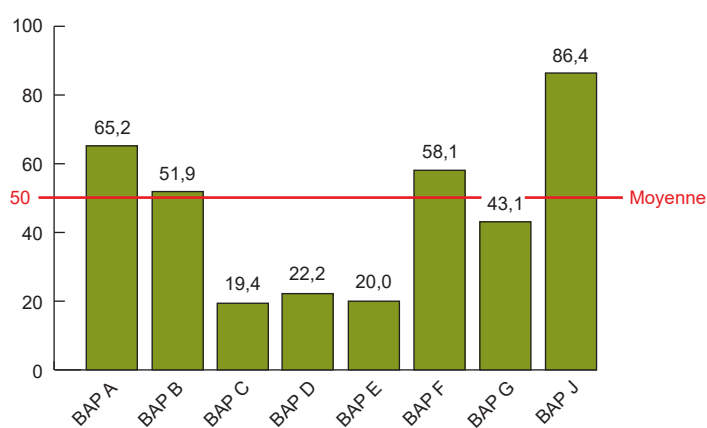
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Les Branches d'activités professionnelles

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

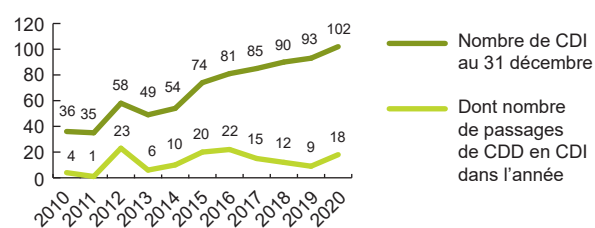
Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>

Taux de féminisation des personnels ITRF selon la Branche d'activités professionnelles (BAP) au 31/12/2020 (en %)



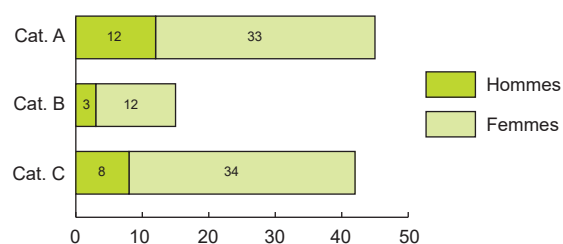
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution du nombre de CDI entre 2010 et 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels en CDI selon le genre et la catégorie fonction publique au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

4 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2020, la moitié des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48 % des titulaires et 58 % des contractuels.

Parmi les personnels titulaires, le taux de féminisation a augmenté de presque cinq points entre 2000 et 2020. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 38 % en 2020 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

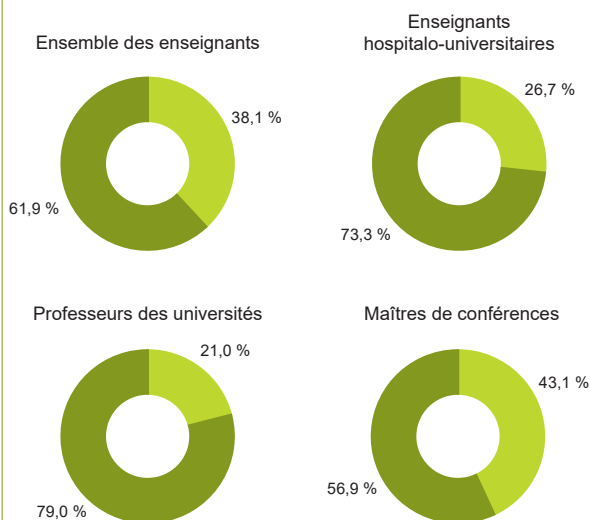
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 62 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 63 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2020. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national (38,1 % contre 41 % chez les enseignants ; 63,5 % contre 64,6 % chez les BIATSS).

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2020, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 43 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 20 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 27 % dans les universités françaises).

En outre, les femmes sont sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 31 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 13 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la moindre part de femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

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

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2020

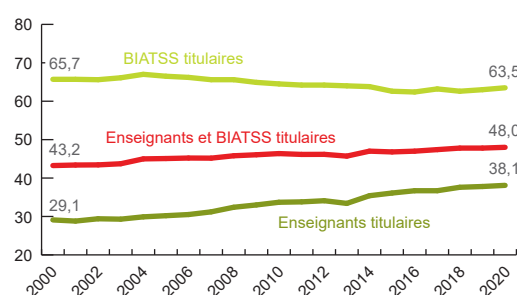


■ Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2020

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	671	63,5
BIATSS contractuels	424	64,6
Enseignants titulaires	1 050	38,1
Enseignants contractuels	251	46,2
Ensemble	2 396	50,8

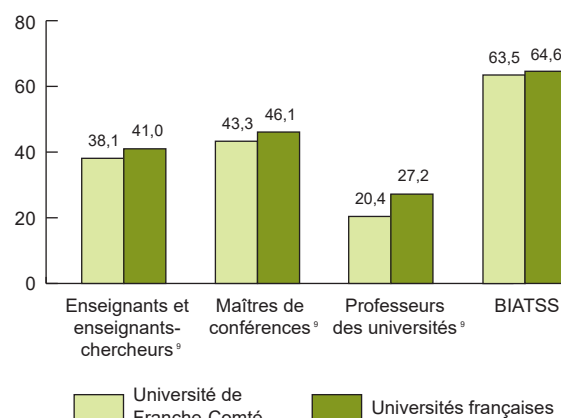
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2020 (en %)



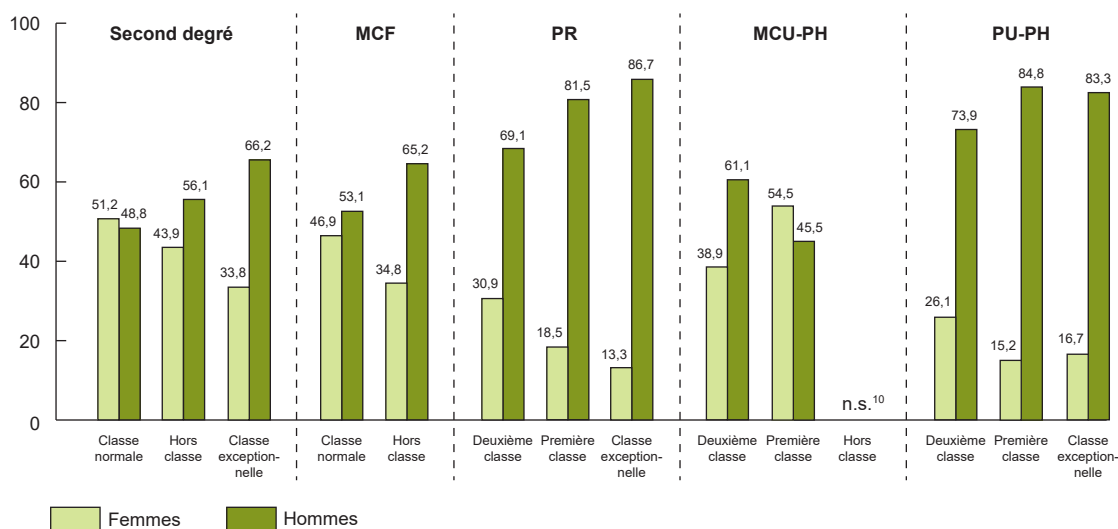
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2020 et dans les universités françaises en 2019 (en %)



⁹ Les enseignants hospitalo-universitaires sont comptabilisés parmi les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2020 (en %)


¹⁰ n.s. : non significatif (deux enseignants-chercheurs sont concernés)

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

- globalement, la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (87 % de l'effectif),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (70 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (53 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

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

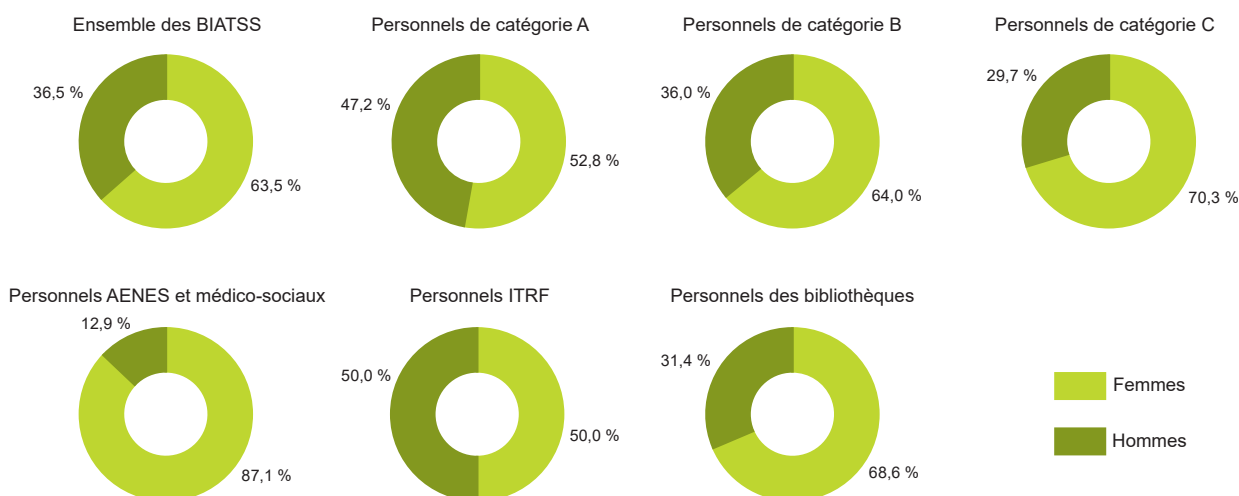
Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2020 (en %)

	Moins de 35 ans ¹¹	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ¹¹
AENES et MS ¹²	80,0	82,5	84,3	94,4
ITRF	30,3	43,3	54,5	55,7
Bibliothèque	100,0	72,7	67,6	54,5
Ensemble	49,0	57,2	65,2	70,2

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

¹¹ Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 3 et 11.

¹² MS : Médico-sociaux

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2020


Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

5 La démographie

À l'Université de Franche-Comté, l'âge moyen des fonctionnaires est de 49 ans, celui des contractuels de 37,1 ans, soit en moyenne 45,7 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2020, près de 70 % des fonctionnaires ont au moins 45 ans. Par ailleurs, 4 BIATSS et 23 enseignants sont encore en activité au-delà de 65 ans. Pour certains, la durée des études et par conséquent le recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

La part des personnels de moins de 45 ans diminue chaque année. Ils représentent 31 % des titulaires en 2020 contre 43 % en 2013.

Parmi les contractuels, les enseignants sont plus jeunes que les BIATSS : 34 ans en moyenne contre 39 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent plus de 70 % des enseignants contractuels.

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

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

■ Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2020 et dans les universités françaises en 2019 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	7,6	10,6	4,4	5,1
35-44 ans	23,7	24,8	26,7	27,4
45-54 ans	40,7	38,0	38,7	37,5
55 ans et plus	28,0	26,6	30,2	30,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

■ Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2020

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels	33,4	31	35,0	31	34,3	31
BIATSS contractuels	39,8	38	36,9	33	38,8	37
Ensemble	37,9	35	36,0	32	37,1	33

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

	Université de Franche-Comté (2020)						Universités françaises (2019)					
	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	49,0	49	51,1	51	50,1	51	48,3	49	50,1	51	49,3	50
Maîtres de conférences	46,7	46	47,3	46	47,0	46	46,3	46	46,5	46	46,4	46
Prof. des Universités	51,5	51	54,1	54	53,6	54	53,1	53	54,1	54	53,8	54
Enseignants titulaires	48,0	48	50,3	51	49,4	50	48,0	48	49,8	50	49,1	49

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

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

	Université de Franche-Comté (2020)						Universités françaises (2019)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
AENES et médico-sociaux	50,1	51	46,7	48	49,7	51	49,1	50	47,5	48	48,9	50
ITRF	49,1	50	46,8	48	48,0	49	47,3	48	47,6	48	47,5	48
Bibliothèque	46,8	47	48,9	50	47,5	48	46,8	47	48,0	49	47,2	48
Catégorie A	49,0	49	45,9	46	47,6	48	47,0	47	47,2	47	47,1	47
Catégorie B	48,7	49	47,2	48	48,2	49	47,0	48	47,2	48	47,1	48
Catégorie C	49,8	51	47,9	51	49,2	51	48,6	50	48,5	50	48,6	50
BIATSS titulaires	49,3	50	47,0	48	48,4	49	47,7	48	47,7	48	47,7	48

Sources : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020 et MESRI, 2019

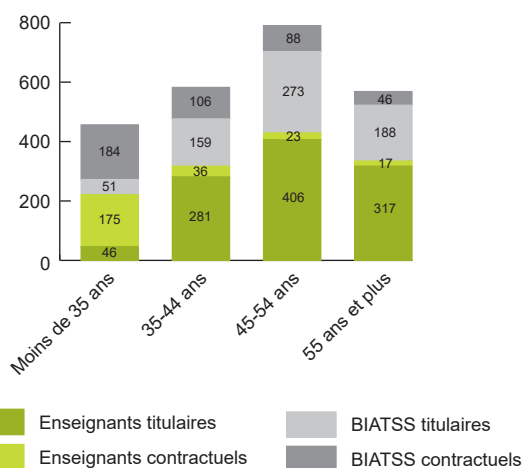
■ **Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2013 et 2020**

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
2013	46,6	46,8
2014	46,9	47,0
2015	47,3	47,4
2016	47,5	47,6
2017	47,8	47,9
2018	48,2	48,1
2019	48,7	48,5
2020 ¹³	49,0	-

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020, MESRI, 2019

¹³ Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2020.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2020



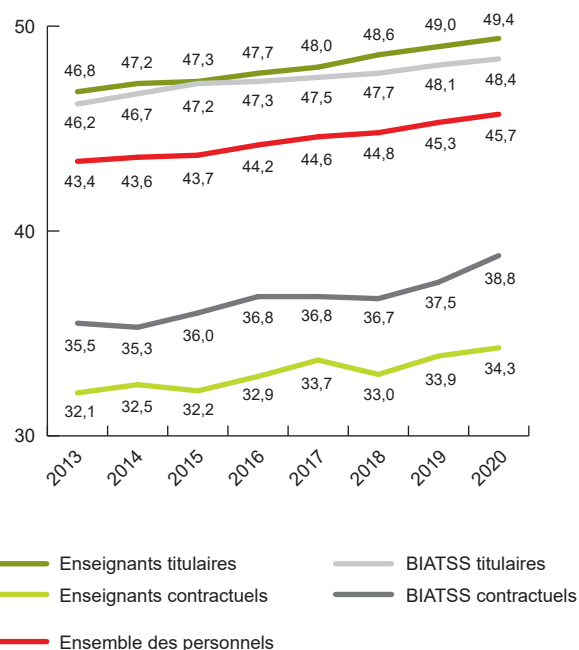
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ **Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2020**

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	32	67
Maîtres de conférences	27	69
Enseignants du 2 nd degré	28	66
Enseignants titulaires	27	69
AENES et médico-sociaux	22	64
ITRF	23	67
Bibliothèque	31	62
Catégorie A	23	67
Catégorie B	25	63
Catégorie C	22	65
BIATSS titulaires	22	67
Ensemble	22	69

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ **Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante¹⁴ au 31/12/2020**

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	49,3	50,2
UFR SJEPI	49,0	48,3
UFR ST	51,4	49,4
UFR Santé	44,8	50,2
UPFR Sports	47,5	46,3
UFR STGI	51,3	48,4
IUT BV	49,1	49,1
IUT BM	48,6	49,1
ISIFC	52,3	44,4
Observatoire	49,8	-
Inspé	53,8	50,2
Services centraux	47,3	-
SeFoC'AI	41,3	-
SCD	48,4	-
SUMPPS	57,2	-
SUP-FC	46,9	-
CLA	52,5	51,7
Université ouverte	55,0	-
Ensemble	48,4	49,4

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

¹⁴ L'âge moyen n'est pas calculé lorsqu'un seul personnel est affecté dans une composante ou bien lorsque la composante ne compte pas de personnels titulaires.

02 Emplois, effectifs et démographie

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 31/12/2020. Il s'agit de fournir une estimation sachant qu'il existe un écart entre l'âge légal de départ à la retraite, qui fait référence à la réglementation, et l'âge effectif de départ à la retraite.

Au cours des 10 prochaines années, 42 % des personnels devraient être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon les caractéristiques démographiques des personnels, mais également selon leur statut :

- Près de 48 % des BIATSS de catégorie C auront atteint l'âge de 62 ans en 2030. Par ailleurs, parmi les 5 personnels médico-sociaux, 4 devraient faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard en 2025.
- Chez les enseignants, 63 % des professeurs des universités et 43 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2030. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés. Près de 60 % de l'ensemble des enseignants concernés le seront à court terme, c'est-à-dire dans les 5 années à venir.

■ BIATSS titulaires (selon la catégorie fonction publique) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2020)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2025				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2026-2030				Synthèse sur 10 ans (2021 à 2030)			
	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	25	6	31	15,9	17	19	36	18,5	42	25	67	34,4
Catégorie B	21	7	28	15,1	22	15	37	19,9	43	22	65	34,9
Catégorie C	53	18	71	24,5	45	22	67	23,1	98	40	138	47,6
Total	99	31	130	19,4	84	56	140	20,9	183	87	270	40,2
En % des effectifs de l'Université	23,2	12,7	19,4	-	19,7	22,9	20,9	-	43,0	35,5	40,2	-

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ BIATSS titulaires (selon la filière) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2020)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2025				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2026-2030				Synthèse sur 10 ans (2021 à 2030)			
	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	47	3	50	24,5	36	8	44	21,6	83	11	94	46,1
Médoco-sociaux	4	0	4	80,0	0	0	0	0,0	4	0	4	80,0
ITRF	43	27	70	17,9	37	40	77	19,6	80	67	147	37,5
Bibliothèque	5	1	6	8,6	11	8	19	27,1	16	9	25	35,7
Total	99	31	130	19,4	84	56	140	20,9	183	87	270	40,2
En % des effectifs de l'Université	23,2	12,7	19,4	-	19,7	22,9	20,9	-	43,0	35,5	40,2	-

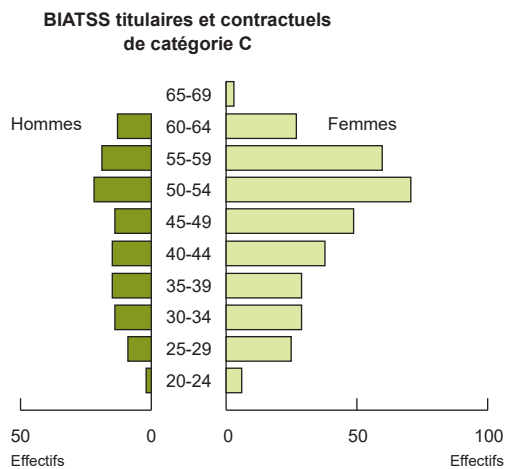
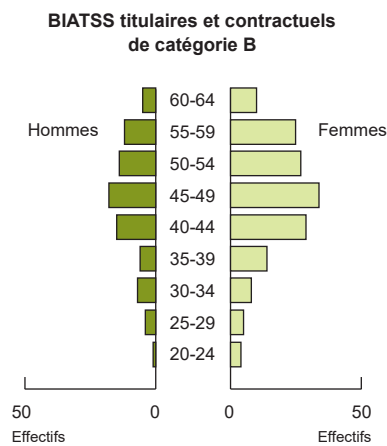
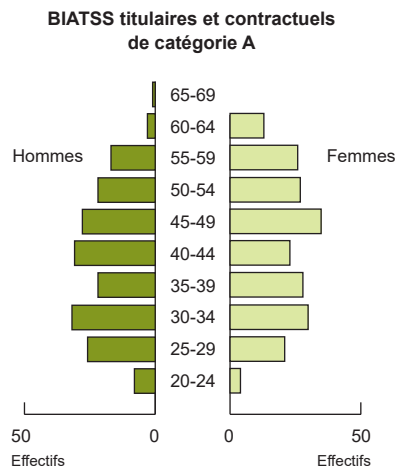
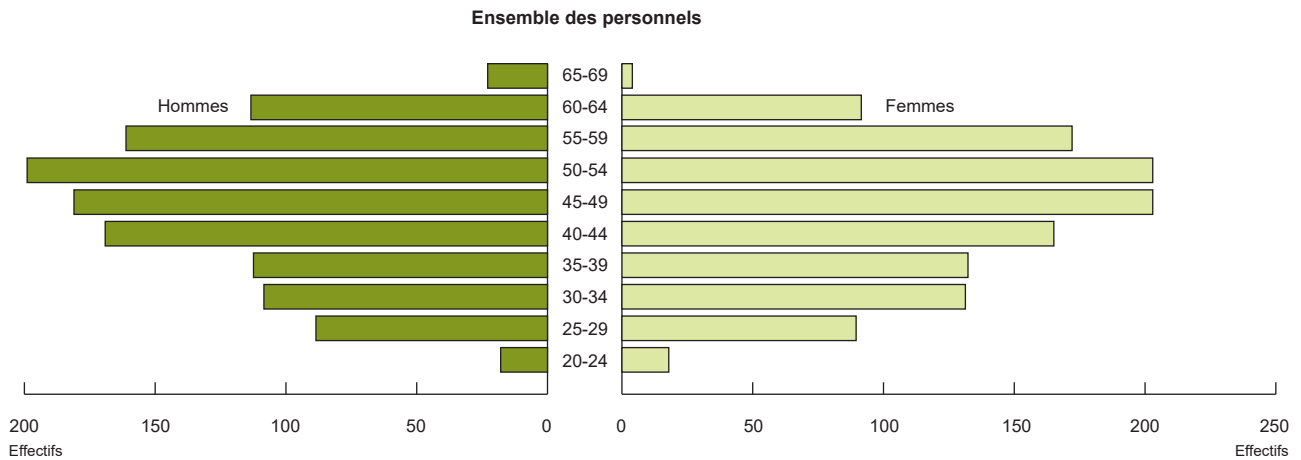
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2020)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2025				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2026-2030				Synthèse sur 10 ans (2021 à 2030)			
	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	26	47	73	27,3	22	21	43	16,1	48	68	116	43,4
MCF	32	58	90	17,1	41	42	83	15,7	73	100	173	32,8
PR	13	78	91	35,7	12	57	69	27,1	25	135	160	62,7
Total	71	183	254	24,2	75	120	195	18,6	146	303	449	42,8
En % des effectifs de l'Université	17,8	28,2	24,2	-	18,8	18,5	18,6	-	36,5	46,6	42,8	-

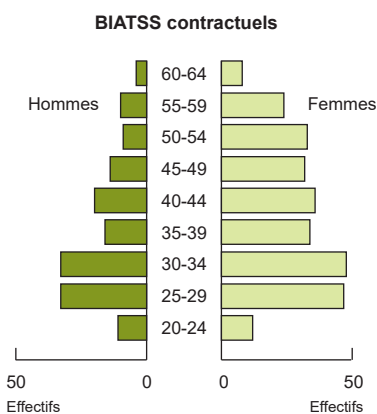
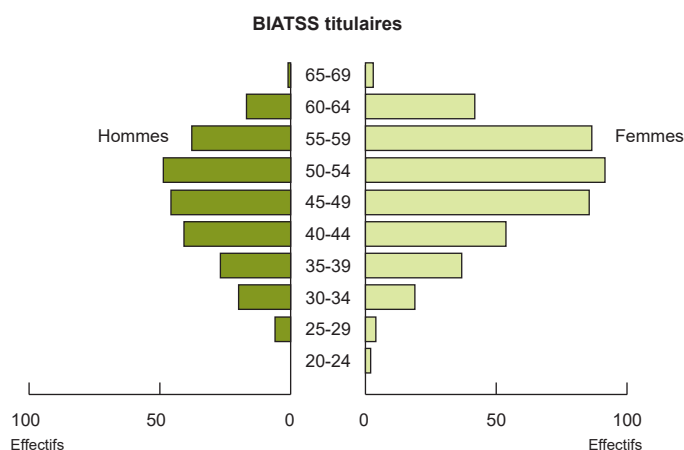
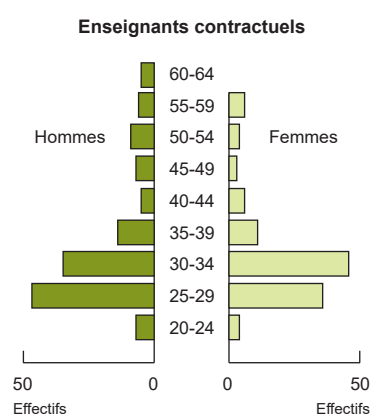
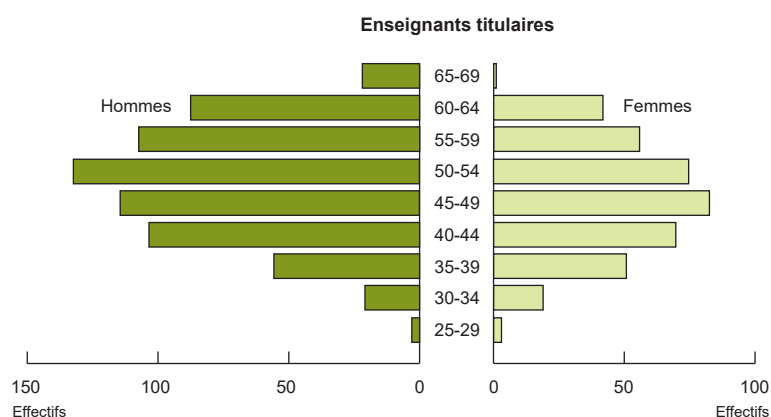
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

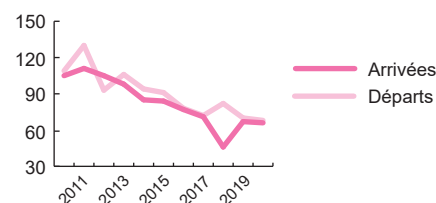
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

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

Après une diminution des arrivées et une légère augmentation des départs en 2018, la situation s'inverse en 2019 puis se stabilise en 2020 : 68 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 66 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 36 départs chez les BIATSS sont partiellement compensés par 26 arrivées. Chez les enseignants, 32 départs et 40 arrivées sont recensés.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 49 % et 27 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent les deux-tiers des flux entrants, les affectations des enseignants du second degré dans l'enseignement supérieur 12 % et les mutations 9 %.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2018, 2019 et 2020

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre d'arrivées	22	46	40	24	21	26
Nombre de départs	41	34	32	41	36	36
Effectif moyen permanent	1 053	1 040	1 046	709	697	676
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 039	1 047	1 050	709	689	671
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 064	1 039	1 047	725	709	689
Taux de recrutement (en %)	2,1	4,4	3,8	3,4	3,0	3,8
Taux de départ (en %)	3,9	3,3	3,1	5,8	5,2	5,3
Taux de rotation (en %)	3,0	3,8	3,4	4,5	4,1	4,6

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

■ Motifs d'arrivée des personnels titulaires au cours de l'année 2020

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours (y compris BOE)	22	6	-	28	7	8	-	15	43
Recrutement sans concours	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Mutation	2	1	-	3	3	-	-	3	6
Détachement	-	-	-	-	3	1	-	4	4
Réintégration ¹	-	-	1	1	-	2	-	2	3
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	8	8	-	-	-	-	8
Titularisation par voie de PACTE ²	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Total général	24	7	9	40	13	13	-	26	66

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

² Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) permet à un jeune non diplômé ou faiblement diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à la fonction publique. Il permet l'accès sans concours à un emploi de catégorie C. La personne recrutée suit une formation en alternance qui lui permet d'acquérir une qualification ou un diplôme en lien avec son emploi. Elle est recrutée en CDD et peut devenir fonctionnaire titulaire.

■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2020

		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 ³	Retraite	7	3	9	19	2	12	-	14	33
	Concours	1	-	-	1	-	-	-	-	1
	Mutation	3	-	2	5	10	3	-	13	18
	Fin de fonction	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Total		11	3	11	25	13	15	-	28	53
Sorties provisoires ⁴	Détachement	1	-	-	1	1	2	-	3	4
	Disponibilité	2	2	1	5	2	3	-	5	10
	Congé parental	1	-	-	1	-	-	-	-	1
Total		4	2	1	7	3	5	-	8	15
Total général		15	5	12	32	16	20	-	36	68

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

³ Deux conventions de rupture ont été signées en 2020 pour deux BIATSS titulaires, toutefois la date de départ de ces personnels concerne l'année 2021.

⁴ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui, après une période d'activité en 2020, partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2020. 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 et mis à disposition.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2020

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	9	9
Catégorie B	9	4
Catégorie C	8	15

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2020

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,7	64,8
Femmes	63,8	62,8

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants, mais une tendance à la baisse est observée depuis 2018. En 2020, 106 arrivées et 99 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 209 arrivées et 186 départs. Le taux de rotation des personnels diminue également depuis 2018. Il montre par ailleurs une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 42 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, 48 % sont dans ce cas. Ces différences sont probablement liées à la nature et à la durée des contrats. Les enseignants sont principalement recrutés sur l'année universitaire voire pour plusieurs années (chefs de clinique, doctorants, PAST...). Chez les personnels BIATSS, certains recrutements sont de courte durée, dans le cadre de remplacement de personnels par exemple.

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2018, 2019 et 2020

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre d'arrivées	130	121	106	248	239	209
Nombre de départs ⁵	153	119	99	230	218	186
Effectif moyen permanent	273	256	249	394	413	434
Effectif au 31 déc. de l'année N	247	242	251	388	406	424
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	265	247	242	370	388	406
Taux de recrutement (en %)	47,6	47,3	42,6	62,9	57,9	48,2
Taux de départ (en %)	56,0	46,5	39,8	58,4	52,8	42,9
Taux de rotation (en %)	55,3	49,1	41,6	63,1	57,6	47,6

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

⁵ Concernant les ruptures conventionnelles, deux conventions de rupture ont été signées en 2020 pour deux BIATSS en CDI, toutefois la date de départ de ces personnels concerne l'année 2021.

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

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

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

2 Les évolutions de carrière des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

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

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

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

Enseignants du 2nd degré

Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté attribuées à certains fonctionnaires en fonction de leur valeur professionnelle.

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

Enseignants-chercheurs

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

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

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

Dès 2021, les modalités d'évolution de carrière s'inscriront dans le cadre des lignes directrices de gestion.

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

En 2020, 45 % des BIATSS et 41 % des enseignants ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit au total 738 personnels titulaires (697 en 2019). Un accroissement de 6 % est observé par rapport à l'année précédente : il résulte d'une diminution de 4 % chez les BIATSS et d'une augmentation de 14 % chez les enseignants. Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 83 % des évolutions de carrière. Près de 40 % des BIATSS et 34 % des enseignants en ont été l'objet en 2020. Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (46 BIATSS et 77 enseignants).

■ Évolutions de carrière des personnels⁶ de l'Université de Franche-Comté en 2019 et 2020

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron ⁷		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Filière AENES	64	91	1	0	7	12	5	1
Filière médico-sociale	0	2	0	0	1	0	0	0
Filière ITRF	181	136	0	1	20	25	8	5
Filière bibliothèque	24	27	1	1	5	2	0	1
Total BIATSS	269	256	2	2	33	39	13	7
Ens. second degré	40	49	16	12	27	22	2	0
Ens.-chercheurs	147	177	66	75	28	44	5	3
Ens. hospitalo-univ.	18	28	17	16	11	7	3	1
Total enseignants	205	254	99	103	66	73	10	4
Total général	474	510	101	105	99	112	23	11

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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.

⁷ Au-delà de l'indice brut 1015, les indices sont remplacés par les groupes hors échelles. Ces derniers comprennent des chevrons qui constituent, pour un même échelon, différents niveaux de rémunération.

3 Les postes ouverts aux concours en 2020

Lors de la session 2020, 14 postes de BIATSS (dont 10 de la filière ITRF) et 47 postes d'enseignants (35 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts aux concours à l'Université de Franche-Comté. Une certaine stabilité est observée par rapport à l'année 2019 (un poste de BIATSS en moins en 2020).

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

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2020

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis ⁸	Nombre de concours infructueux
Professeurs des Universités ⁹	14	14	0
Maîtres de conférences ⁹	21	20	1
Enseignants du 2 nd degré	12	8	4
Total	47	42	5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

⁸ Le nombre de candidats admis est supérieur au nombre d'arrivées à l'Université (cf. p. 33) car certains personnels étaient déjà dans l'établissement auparavant (un maître de conférences qui devient professeur des universités par exemple).

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

■ Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2020

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF	5	2	3
Filière administrative	0	0	4
Filière bibliothèque	0	0	0
Total	5	2	7

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2020¹⁰

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	8	2
Filière administrative	4	0
Filière bibliothèque	0	0
Total	12	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

¹⁰ Aux 12 candidats admis, il faut ajouter la nomination complémentaire de trois lauréats de concours dans la filière administrative (un en catégorie C et deux en catégorie B).

04

Organisation du travail et congrés 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 2019-2020

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, 2020

2 La mise en place du télétravail

La loi 2012-347 du 12 mars 2012 ouvre la possibilité aux fonctionnaires et aux agents publics contractuels d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. Le décret 2016-151 du 11 février 2016 définit les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Il est complété par l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application du télétravail au sein du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Enfin, en application de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret 2020-524 du 5 mai 2020 vient modifier le décret 2016-151. Il détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature : utilisation du matériel informatique personnel de l'agent facilité, nouvelles exceptions pour certains agents, suppression de la notion de « régularité » dans la définition du télétravail (possibilité d'attribution de jours de télétravail fixes et de jours flottants au cours de la semaine ou du mois), dérogation à la quotité de travail pouvant être réalisée en télétravail en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site. Ce décret redéfinit par ailleurs le télétravail qui désigne désormais « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

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

Conditions d'éligibilité au télétravail :

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

Modalités d'organisation du télétravail :

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

Procédure administrative :

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

2.1 L'expérimentation du télétravail

Afin de mettre en place le télétravail à l'Université de Franche-Comté, un groupe de travail s'est constitué au printemps 2018. Il s'est réuni 4 fois entre mai 2018 et mai 2019. Il a permis de proposer une phase d'expérimentation du télétravail aux personnels à l'automne 2019. Celle-ci s'est poursuivie au cours de l'année 2020. Au vu du cadre réglementaire et des propositions du groupe de travail, une charte du télétravail et une note de cadrage sur l'expérimentation du télétravail à l'Université de Franche-Comté ont été rédigées. Ces documents, ainsi qu'un formulaire de demande de télétravail, ont été présentés au Comité Technique du 25 juin 2019 et approuvés par le Conseil d'Administration du 9 juillet 2019.

Suite à un appel à candidatures, trois laboratoires, trois composantes ainsi que deux services de l'établissement ont été retenus :

- Chrono-Environnement, Utinam et Femto ST,
- l'UFR SLHS, l'UPFR Sports et l'IUT BV,
- SeFoC'AI et OSE.

Au total, 20 personnels sont concernés :

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

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

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

2.2 Le télétravail ponctuel

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

En fin d'année 2020, 157 BIATSS de l'Université de Franche-Comté ont reçu un avis favorable pour exercer ponctuellement leur activité en télétravail, soit 14,3 % des BIATSS titulaires et contractuels. Il s'agit principalement de femmes (75 % de l'effectif), de fonctionnaires (71 % des agents en télétravail) et de personnels de catégorie A (49 % de l'effectif). Les personnels de moins de 35 ans sont peu nombreux. Ils sont par ailleurs moins représentés en télétravail que parmi les BIATSS de l'établissement (14,6 % contre 21,5 %). À l'inverse, les personnels de 45 ans et plus sont, en proportion, plus nombreux parmi les BIATSS en télétravail qu'à l'échelle de l'université. Plus des trois-quarts des BIATSS en télétravail ponctuel travaillent sur les sites de la Bouloie et du Centre ville, et notamment dans les services centraux, à l'UFR ST et à l'UFR SLHS. Dans les services centraux (localisés au centre ville pour certains, à la Bouloie pour d'autres), près du quart des personnels exercent ponctuellement leurs missions en télétravail.

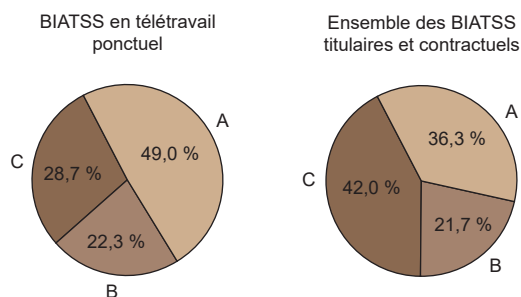
En moyenne, les BIATSS en télétravail ponctuel accèdent à leur lieu de travail en 20 minutes (trajet aller). Toutefois, la moitié d'entre eux résident à moins de 15 minutes du site d'affectation, c'est-à-dire à moins de 11 km. En outre, un quart des BIATSS en télétravail ponctuel sont domiciliés à plus de 24 minutes de leur lieu de travail, soit à plus de 27 km.

■ Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le genre en 2020

	BIATSS en télétravail ponctuel (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Femmes	74,5	63,9
Hommes	25,5	36,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2020



Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le site d'affectation en 2020

	BIATSS en télétravail ponctuel	BIATSS en télétravail ponctuel (en % des effectifs ¹ du site)
Belfort-Montbéliard	12	10,1
Besançon Bouloie	69	12,7
Besançon Centre ville	54	20,5
Besançon H ^{ts} du Chazal	15	12,8
Besançon Montjoux	7	21,2
Ensemble	157	14,3

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel par composante en 2020

	BIATSS en télétravail ponctuel	BIATSS en télétravail ponctuel (en % des effectifs ¹ de la composante)
UFR SLHS	12	14,0
UFR SJEPEG	7	20,0
UFR ST	22	14,4
UFR Santé	9	10,1
UPFR Sports	3	11,5
UFR STGI	4	11,8
IUT BV	6	13,6
IUT BM	7	12,1
ISIFC	-	-
Observatoire	5	31,3
Inspé	7	14,9
SAIC	7	7,0
Services centraux	47	23,6
SeFoC'AI	-	-
SCD	11	11,6
SUMPPS	-	-
SUP-FC	3	13,6
CLA	6	14,6
Université ouverte	-	-
PUFC	1	50,0
Ensemble	157	14,3

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

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

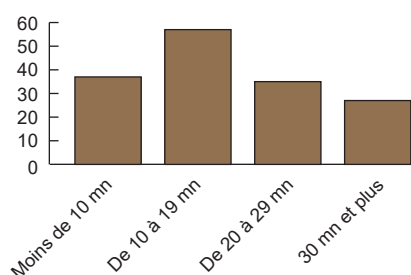
04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon leur tranche d'âge en 2020

	BIATSS en télétravail ponctuel (en %)	BIATSS titulaires et contractuels à l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	14,6	21,5
De 35 à 44 ans	26,1	24,2
De 45 à 54 ans	34,4	33,0
55 ans et plus	24,9	21,3
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le temps d'accès³ (en minutes) au lieu de travail en 2020 (trajet aller)



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon leur statut en 2020

	BIATSS en télétravail ponctuel (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Titulaires	70,7	61,3
Contractuels	29,3	38,7
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

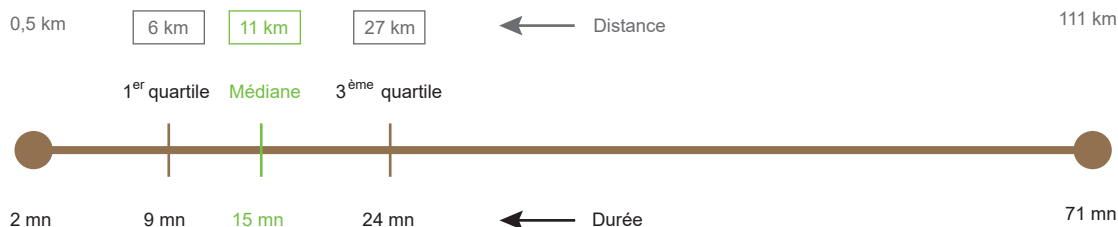
■ Temps d'accès³ moyen au lieu de travail pour les BIATSS en télétravail ponctuel selon le site d'affectation en 2020 (trajet aller)

	Temps d'accès moyen (en minutes)
Belfort-Montbéliard ²	22
Besançon Bouloie	18
Besançon Centre ville	23
Besançon Hauts du Chazal	18
Besançon Montjoux	19
Ensemble	20

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

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

Répartition des BIATSS en télétravail ponctuel selon le temps d'accès³ au lieu de travail en 2020 (trajet aller en minutes et en kilomètres)



Notes de lecture :

- un quart des BIATSS en télétravail ponctuel réside à moins de 9 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 6 km,
- la moitié des BIATSS en télétravail ponctuel réside à moins de 15 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 11 km,
- les trois-quarts des BIATSS en télétravail ponctuel résident à moins de 24 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 27 km.

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

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

2.3 Le télétravail occasionnel

À partir du 17 mars 2020, date de mise en place du premier confinement national, les mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19 ont été renforcées afin de freiner la propagation du virus. Le Président de la République a décidé de systématiser le télétravail dans la Fonction publique pour tous les salariés qui le peuvent et dont les missions le permettent. En effet, le recours au télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection en limitant les déplacements et la densité des agents dans les locaux professionnels. Il a été généralisé dès que cela était possible à l'Université de Franche-Comté.

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

3 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

En 2020, 21 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté. Par ailleurs, 15 CET ne sont plus comptabilisés, notamment en raison de départs à la retraite ou de mutations. Au total, 195 BIATSS (dont 29 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 189 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- 43 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 63 % sont des femmes,
- 71 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2020, 3 733 jours sont épargnés (hors indemnisation 2020 qui sera effectuée en 2021), soit 451 jours de moins que l'année précédente. Cette baisse est liée, d'une part à une augmentation des demandes d'indemnisation relatives à l'année 2019, et d'autre part à une diminution du nombre de jours déposés en 2020 : 64 personnels ont déposé 638 jours, soit une moyenne de 10 jours par agent, mais une baisse de 40 % du nombre de jours déposés par rapport à 2019 (98 agents avaient déposé 1 076 jours). Cette diminution surprend dans la mesure où, en 2020, la crise sanitaire de la Covid-19 n'encourageait pas forcément à poser tous ses congés payés et RTT. D'ailleurs, des dispositions temporaires ont été mises en place en matière de compte épargne-temps au niveau national. Dans la Fonction publique d'État, l'arrêté du 11 mai 2020 autorise, pour l'année 2020, à déroger aux plafonds annuel (porté de 10 à 20 jours) et global (de 60 à 70 jours) de jours pouvant être épargnés par les agents.

En 2020, 802 jours ont été indemnisés pour un montant de 86 730 euros (57 agents, dont 10 contractuels, sont concernés). Par rapport à 2019, 162 jours supplémentaires ont été indemnisés pour 23 775 euros de plus. Cette augmentation concerne les personnels de catégorie A : le nombre de jours indemnisés est multiplié par deux. Aussi, 64 % du montant total indemnisé leur est destiné en 2020. Une légère baisse est observée chez les agents de catégorie C.

■ Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2020

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	46	37	83	880,0	790,0	1 670,0
Catégorie B	34	18	52	564,0	371,0	935,0
Catégorie C	43	17	60	861,0	267,0	1 128,0
Ensemble	123	72	195	2 305,0	1 428,0	3 733,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

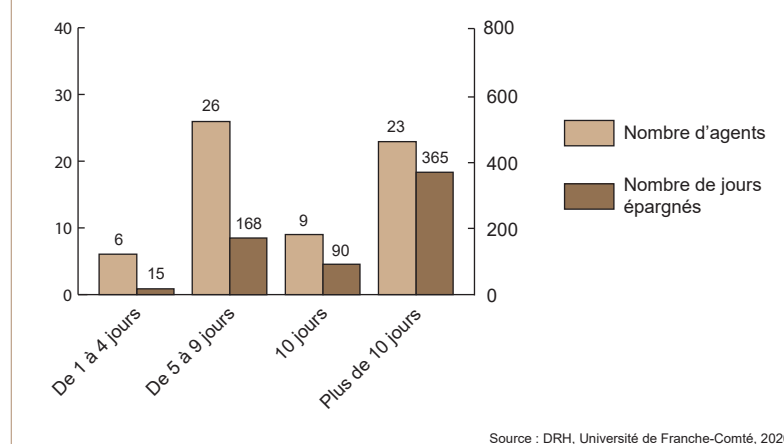
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2020

	Bénéficiaires ⁴ d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	6,0	7,6
De 35 à 44 ans	20,5	23,7
De 45 à 54 ans	45,8	40,7
55 ans et plus	27,7	28,0
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

⁴ Les BIATSS contractuels, qui représentent 15 % 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 2020 et nombre de jours épargnés en 2020 par ces personnels



04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Part de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2020

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	66	33,8
Catégorie B	47	25,3
Catégorie C	53	18,3
Ensemble	166	24,7

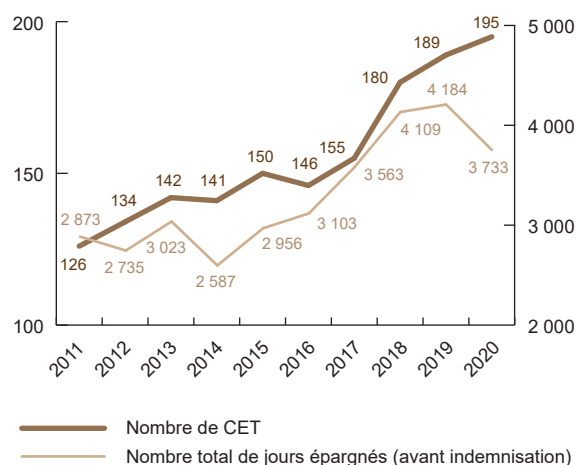
Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Jours de congés non pris indemnisés en 2020

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	408,0	55 080,0
Catégorie B	140,0	12 600,0
Catégorie C	254,0	19 050,0
Ensemble	802,0	86 730,0

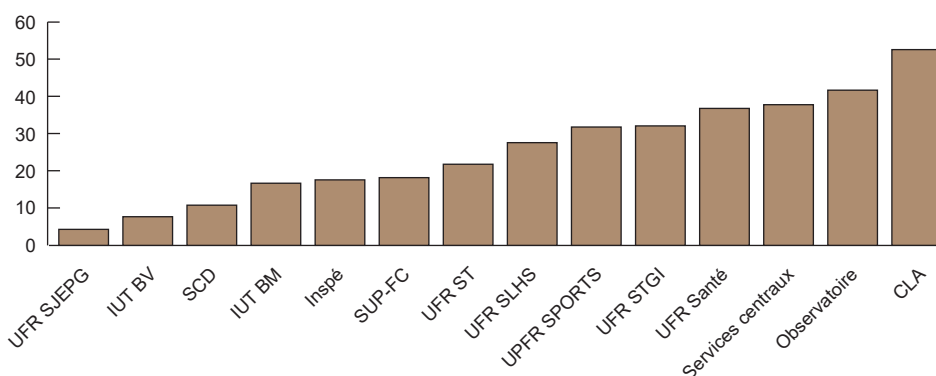
Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés entre 2011 et 2020



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Proportion de bénéficiaires⁵ d'un CET par structure d'affectation⁶ en 2020 (en %)



Sources : DRH et Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Zoom sur les 29 personnels contractuels disposant d'un CET :

- 45 % a moins de 45 ans,
- 38 % sont affectés au SAIC,
- 17 % à l'UFR ST et autant au CLA,
- 103 jours ont été indemnisés pour un montant de 12 675 euros (10 agents sont concernés).

⁵ Les BIATSS contractuels, qui représentent 15 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

⁶ Ce ratio résulte du rapport entre le nombre de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET et le nombre total de BIATSS titulaires pour chaque composante.

4 Le temps partiel et le temps incomplet

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

4.1 Le travail à temps partiel

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

■ Évolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2013 et 2020

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Enseignants titulaires	20	19	17	17	17	20	20	23
BIATSS titulaires	140	125	122	120	114	109	131	127
Ensemble	160	144	139	137	131	129	151	150

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2013 à 2020

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

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

En 2019, 151 personnels titulaires sont à temps partiel, soit 22 de plus que l'année précédente. L'année 2020 se caractérise par une certaine stabilité : 150 agents sont concernés. Ils représentent 8,7 % de l'effectif, soit 2,2 % des enseignants et 18,9 % des BIATSS. Au 31/12/2020, 129 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel sur autorisation et 21 d'un temps partiel de droit pour élever un enfant.

Au niveau national, les personnels à temps partiel sont, en proportion, beaucoup moins nombreux : 3,8 % des BIATSS et enseignants titulaires sont dans ce cas (source : bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2018-2019, p. 59).

Chez les personnels non permanents, une légère baisse est observée : 20 BIATSS contractuels (dont 14 en CDI) travaillent à temps partiel en 2020 (un temps partiel de droit a été accordé à deux agents), ce qui porte à 170 le nombre de personnels à temps partiel à l'Université de Franche-Comté.

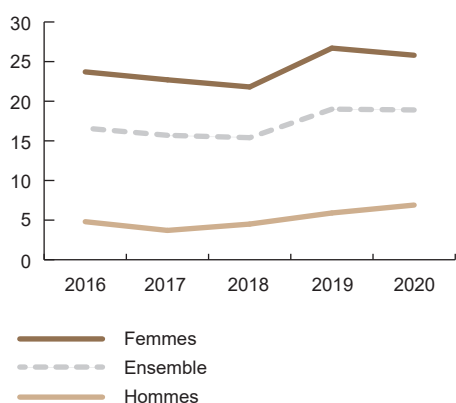
Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure malgré un taux de féminisation en baisse de trois points : 83 % des personnels à temps partiel sont des femmes (88 % des BIATSS et 52 % des enseignants). Dans près de 39 % des cas (contre 44 % en 2019), le travail à temps partiel concerne des personnels âgés de moins de 45 ans. Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale. En outre, un quart des personnels à temps partiel a plus de 55 ans (21 % en 2019). Certains réduisent leur activité professionnelle pour allier travail et contraintes liées à l'âge dans un contexte où l'âge moyen de départ à la retraite ne cesse d'augmenter.

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2020

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	28	0	28
Femmes	122	20	142
Ensemble	150	20	170

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2020

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	4	1	5	80,0
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	5	-	5	100,0
	80 %	92	14	106	86,8
	90 %	9	1	10	90,0
	Sous-total	110	17	127	86,6
Enseignants titulaires	50 %	2	2	4	50,0
	60 %	-	1	1	0,0
	70 %	-	-	-	-
	80 %	8	6	14	57,1
	90 %	2	2	4	50,0
	Sous-total	12	11	23	52,2
Ensemble		122	28	150	81,3

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2020

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Moins de 35 ans	13	2	15	8,8
De 35 à 44 ans	44	7	51	30,0
De 45 à 54 ans	53	8	61	35,9
55 ans et plus	32	11	43	25,3
Ensemble	142	28	170	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

■ Évolution de la part des BIATSS titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge entre 2016 et 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Moins de 35 ans	13,6	6,2	15,9	22,2	15,7
De 35 à 44 ans	23,8	22,7	22,2	24,9	25,2
De 45 à 54 ans	13,4	13,8	13,6	17,2	18,3
55 ans et plus	14,5	14,7	11,4	15,5	15,4
Ensemble	16,6	15,7	15,4	19,0	18,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2016 à 2020

04 Organisation du travail et congés des personnels

Le recours au temps partiel varie selon la catégorie fonction publique : 12,8 % des BIATSS de catégorie A travaillent à temps partiel, 24,2 % des personnels de catégorie B et 19,7 % des agents de catégorie C. Au niveau national, les personnels à temps partiel se répartissent différemment : plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des personnels à temps partiel diminue : 8,8 % des effectifs de catégorie C exercent à temps partiel, 5,6 % en catégorie B et 2,1 % en catégorie A. Le taux national pour les personnels de catégorie A associe les BIATSS et les enseignants. Il convient donc de le recalculer à l'échelle de l'Université de Franche-Comté afin d'établir une comparaison. Il s'élève à 3,9 % et reste supérieur à celui observé au niveau national.

Enfin, des disparités sont observées selon les filières. Si les personnels ITRF sont, en proportion, les moins nombreux à travailler à temps partiel (16,1 % de l'effectif contre 18,9 % pour l'ensemble des BIATSS au 31/12/2020), les agents des filières AENES et bibliothèque sont sur-représentés : respectivement 20,6 % et 30 % des personnels.

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2015 et 2020

	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Filière AENES	19,1	20,5	18,9	17,0	21,9	20,6
Catégorie A	2,7	5,5	8,8	9,1	14,7	11,4
Catégorie B	27,1	27,9	26,8	24,3	27,5	24,6
Catégorie C	19,4	20,7	17,3	14,9	20,5	21,0
Filière ITRF	13,8	13,0	12,7	12,1	15,4	16,1
Catégorie A	10,6	9,8	7,6	7,5	10,5	10,7
Catégorie B	17,2	16,1	13,3	12,2	15,1	17,9
Catégorie C	14,4	14,0	16,3	15,9	19,8	19,7
Filière bibliothèque	25,4	25,0	23,2	29,2	31,0	30,0
Catégorie A	15,8	26,3	25,0	28,6	35,0	30,0
Catégorie B	33,3	39,1	31,8	43,5	47,8	50,0
Catégorie C	26,7	11,5	14,8	17,8	14,3	14,3
Ensemble	16,7	16,6	15,7	15,4	19,0	18,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2015 à 2020

4.2 Le travail à temps incomplet

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

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

Au 31/12/2020, 12,7 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (16,7 % des enseignants et 10,4 % des BIATSS). Au total, 86 agents sont concernés (73 en 2019 et 70 en 2018).

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

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

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2020

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	20 %	-	1	1	0,0
	30 %	-	1	1	0,0
	50 %	24	7	31	77,4
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	7	-	7	100,0
	Sous-total	34	10	44	77,3
Enseignants contractuels	30 %	1	1	2	50,0
	50 %	12	28	40	30,0
	Sous-total	13	29	42	31,0
Ensemble		47	39	86	54,7

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

4.3 Le temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé à un fonctionnaire après un congé de maladie ordinaire, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée ou bien après un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il est accordé, soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle. Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif après un jour d'arrêt de travail (circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique).

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

Un agent contractuel peut être autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie, après un congé de grave maladie ou s'il se trouve dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée (ALD).

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique modifie les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique. Cette réforme entrera en vigueur à la date fixée par le décret d'application au plus tard le 1^{er} juin 2021.

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2020, 26 personnels (19 BIATSS titulaires, 4 enseignants titulaires et 3 BIATSS contractuels) ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (28 au cours de l'année 2019).

5 Les absences et congés pour raisons de santé des personnels

Il convient de distinguer les absences (disponibilité et congé parental), les différentes catégories de congés (maladie, maternité, adoption, paternité...) 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.

5.1 Les absences

- **La disponibilité** est la situation du fonctionnaire qui cesse temporairement d'exercer son activité. Il est placé hors de son administration d'origine et ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à la retraite et à l'avancement (sauf exceptions prévues par la réforme du 5 septembre 2018). La disponibilité peut être accordée pour différents motifs. Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une disponibilité.

- **Le congé parental** est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Pour les fonctionnaires, les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Pour les agents contractuels, la durée du congé est prise en compte en totalité la 1^{ère} année, puis pour moitié les années suivantes dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Au cours de l'année 2020, 59 personnels titulaires étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 60 % des cas). Par ailleurs, deux femmes titulaires, l'une BIATSS et l'autre enseignante, étaient en congé parental.

■ Nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental en 2019 et 2020

	2019				2020			
	Disponibilité		Congé parental		Disponibilité		Congé parental	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	15	16	0	0	19	16	1	0
BIATSS	8	13	0	0	11	13	1	0
Ensemble	23	29	0	0	30	29	2	0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

5.2 Les congés

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels, titulaires et contractuels, lors de certains événements de leur vie (maladie, maternité, paternité...). Dans le cadre de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, de nouvelles dispositions relatives aux congés pour raisons de santé entreront en vigueur à la date de publication des décrets, au plus tard au cours de l'année 2022.

5.2.1 Les différents types de congés

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

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

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

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

- **Le congé de maternité** : une femme enceinte en activité (ou en détachement pour les titulaires) peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent contractuel. La durée du congé est fixée à 16 semaines pour le 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. Le congé dure 10 semaines (18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus). Cette durée est majorée de 11 jours en cas de partage du congé entre les deux parents. Tout comme le congé maternité, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

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

- **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 en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

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

En 2020, 23 % des personnels ont bénéficié d'un congé : 542 individus sont concernés (359 titulaires et 183 contractuels) contre 609 en 2019. Les différents types de congés ont généré 25 089 jours d'arrêt au cours de l'année 2020 (- 1 200 par rapport à l'année précédente), équivalent à 4,9 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. Qu'il s'agisse du nombre d'individus concernés par un congé pour raison de santé ou du nombre de jours d'arrêt, une légère baisse est observée par rapport à l'année précédente. Celle-ci est notamment liée à une diminution des congés maladie ordinaire et longue maladie des BIATSS titulaires. Parallèlement, les congés longue maladie des enseignants titulaires et les congés maladie des BIATSS contractuels ont augmenté.

Malgré ces évolutions, qui peuvent pour partie être liées à la crise sanitaire et aux périodes de confinement, les congés maladie ordinaire des personnels titulaires et les congés maladie des agents contractuels sont toujours les plus fréquents. Ils concernent au total 454 personnels pour près de 12 000 jours d'arrêt de travail, ce qui représente presque la moitié de l'ensemble des jours d'arrêt. Pour ce type de congé, près de quatre arrêts sur 10 sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 10 % de l'ensemble des jours d'arrêt. À l'inverse, 11 % des arrêts de travail sont supérieurs à 30 jours, mais ils concentrent presque 40 % des jours non travaillés.

■ Bilan des congés⁷ des personnels⁸ de l'Université en 2019 et en 2020

	Nombre d'agents ⁹	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2019	609	26 288	25,3	5,1
Année 2020	542	25 089	22,5	4,9

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

⁷ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

⁸ Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

⁹ 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 (2 405 en 2020 et 2 406 en 2019).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 348,99 en 2020 et 2 351,65 en 2019) par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures). Ce produit est ensuite rapporté à l'horaire minimal quotidien de 7h22 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés (512 420 jours en 2020, 513 000 en 2019).

■ Répartition des personnels titulaires¹⁰ selon le type de congé en 2019 et en 2020

		2020							2019	
		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	131	65	196	3 736	1 322	5 058	25,8	256	7 142
	Longue maladie	10	5	15	2 508	1 148	3 656	243,7	21	5 735
	Longue durée	5	3	8	1 344	1 050	2 394	299,3	9	2 408
	Maternité	4	-	4	363	-	363	90,8	4	313
	Paternité	-	2	2	-	22	22	11,0	4	40
	Sous-total	150	75	225	7 951	3 542	11 493	51,1	294	15 638
Enseignants titulaires	Maladie ordinaire	66	42	108	1 499	1 083	2 582	23,9	117	2 373
	Longue maladie	7	1	8	2 006	361	2 367	295,9	6	960
	Longue durée	1	1	2	5	290	295	147,5	1	365
	Maternité	15	-	15	1 034	-	1 034	68,9	21	1 716
	Paternité	-	1	1	-	14	14	14,0	6	66
	Sous-total	89	45	134	4 544	1 748	6 292	47,0	151	5 480
Ensemble		239	120	359	12 495	5 290	17 785	49,5	445	21 118

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

¹⁰ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Répartition des personnels contractuels¹¹ selon le type de congé en 2019 et en 2020

		2020							2019	
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS contractuels	Maladie	96	28	124	2 758	982	3 740	30,2	121	2 673
	Grave maladie	1	-	1	248	-	248	248,0	2	442
	Présence parent.	1	-	1	247	-	247	247,0	-	-
	Maternité	10	-	10	938	-	938	93,8	3	229
	Paternité	-	2	2	-	22	22	11,0	3	33
	Sous-total	108	30	138	4 191	1 004	5 195	37,6	129	3 377
Enseignants contractuels	Maladie	14	12	26	413	231	644	24,8	20	570
	Grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Maternité	13	-	13	1 405	-	1 405	108,1	13	1 202
	Paternité	-	6	6	-	60	60	10,0	2	21
	Sous-total	27	18	45	1 818	291	2 109	46,9	35	1 793
Ensemble		135	48	183	6 009	1 295	7 304	39,9	164	5 170

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

¹¹ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

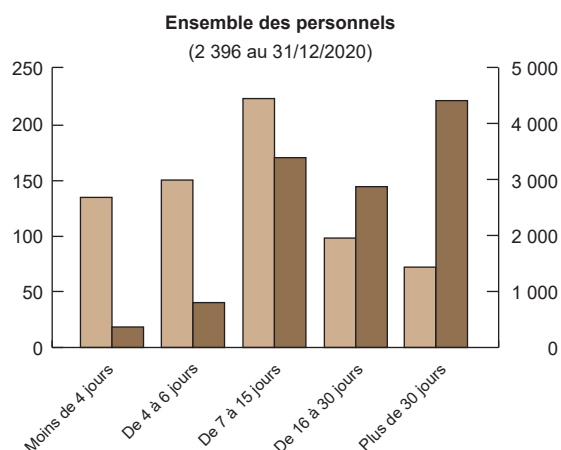
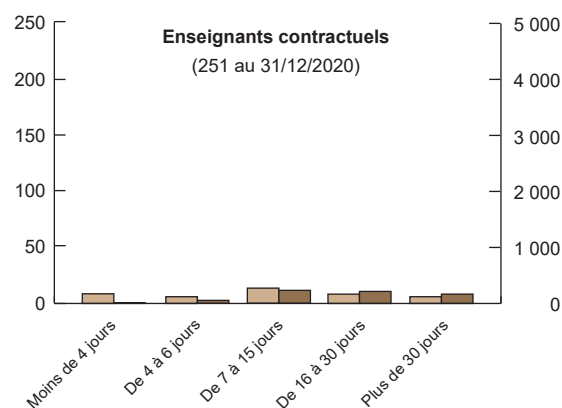
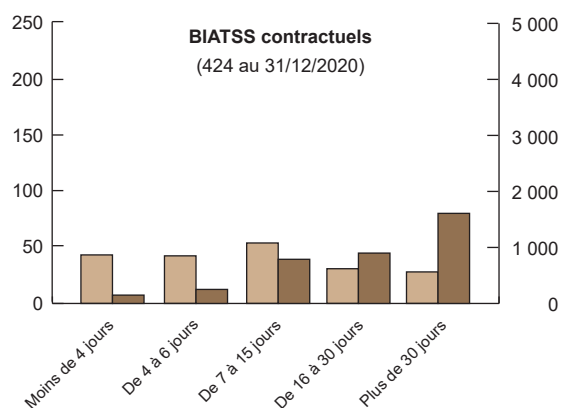
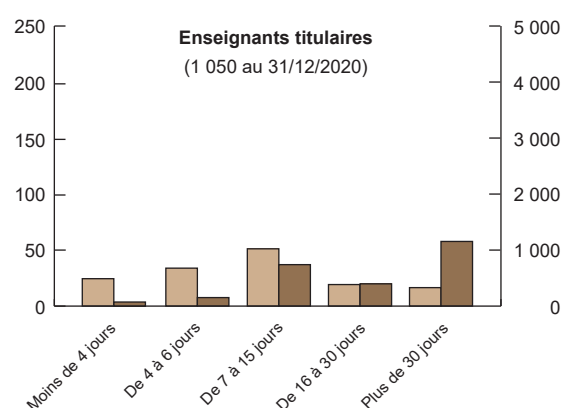
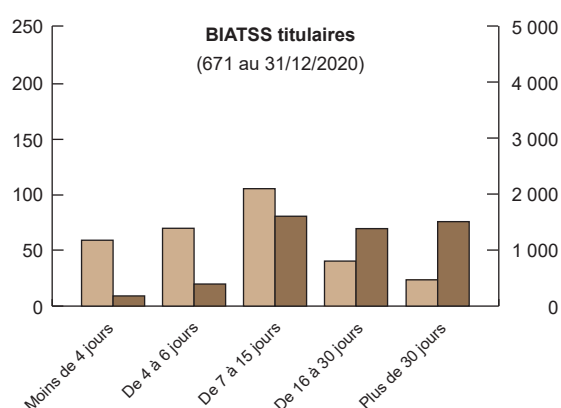
04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2020

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	172	19,0	373	3,1
Arrêts de 4 à 6 jours	174	19,2	830	6,9
Arrêts de 7 à 15 jours	323	35,7	3 425	28,5
Arrêts de 16 à 20 jours	56	6,2	991	8,2
Arrêts de 21 à 30 jours	77	8,5	1 929	16,1
Arrêts de 31 à 50 jours	83	9,2	3 036	25,2
Arrêts de plus de 50 jours	20	2,2	1 440	12,0
Total	905	100,0	12 024	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

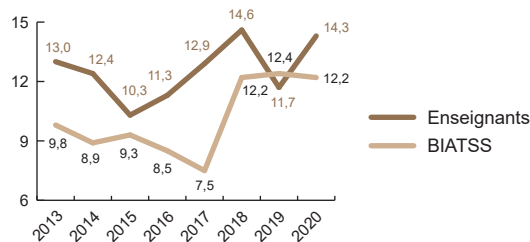
Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2020



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

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2013 et 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2020

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Moins de 35 ans	3,4	7,6	0,4	4,4
De 35 à 44 ans	21,8	23,7	26,8	26,7
De 45 à 54 ans	40,2	40,7	34,7	38,7
55 ans et plus	34,6	28,0	38,1	30,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

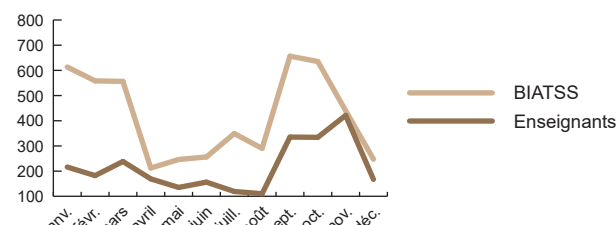
Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2020

	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	26,1	36,5	41,9	61,9
Femmes	73,9	63,5	58,1	38,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Évolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2020



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2012 à 2020 (fonctionnaires uniquement)

	Nombre d'arrêts	Dont arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 3 jours au plus	% d'arrêts de 4 jours et plus	Nombre moyen d'arrêts par agent concerné
BIATSS (Année 2012) ¹²	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) ¹²	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
BIATSS (Année 2014)	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
BIATSS (Année 2015)	840	106	12,6	37,3	62,7	2,4
BIATSS (Année 2016)	812	129	15,9	41,7	58,3	2,4
BIATSS (Année 2017)	906	153	16,9	45,6	54,4	2,7
BIATSS (Année 2018) ¹²	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
BIATSS (Année 2019) ¹²	576	25	4,3	21,4	78,6	2,2
BIATSS (Année 2020) ¹²	413	19	4,6	18,9	81,1	2,1
Enseignants (Année 2012) ¹²	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) ¹²	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6
Enseignants (Année 2014)	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6
Enseignants (Année 2015)	245	32	13,1	34,3	65,7	1,7
Enseignants (Année 2016)	236	21	8,9	32,6	67,4	1,9
Enseignants (Année 2017)	230	20	8,7	30,9	69,1	1,9
Enseignants (Année 2018) ¹²	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8
Enseignants (Année 2019) ¹²	202	13	6,4	26,7	73,3	1,7
Enseignants (Année 2020) ¹²	181	5	2,8	14,9	85,1	1,7

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2012 à 2020

¹² 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. L'article 8 de la loi du 23 mars 2020 suspend l'application du délai de carence pour tous les congés maladie pendant la première période d'état d'urgence sanitaire déclarée pour faire face à l'épidémie de COVID-19 du 24 mars au 10 juillet 2020 (les lignes hachurées dans le tableau représentent l'année 2020 pendant laquelle le jour de carence est temporairement supprimé).

5.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant

Sous certaines conditions, un personnel peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Ce congé est attribué, sur présentation d'un certificat médical ou d'un autre justificatif, dès lors que les enfants sont âgés de moins de 17 ans. La durée maximale de ce congé s'élève à une fois l'obligation hebdomadaire de service + un jour pour un personnel à temps plein, soit 6 jours au plus. Ce droit à congé est proratisé pour un personnel travaillant à temps partiel. Il peut par ailleurs être majoré dans la mesure où l'agent bénéficie, sous conditions, des jours de son conjoint. Au cours de l'année 2020, 113 personnels (- 26 % par rapport à l'année précédente), dont 85 femmes, ont bénéficié au total de 257 journées (- 37 % par rapport à 2019). La moitié des personnels concernés a utilisé moins de deux journées, 14 % ont eu recours à plus de quatre journées. La diminution du nombre de congés pour garde occasionnelle d'enfant en 2020 est liée aux mesures de freinage mises en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 (le premier confinement notamment).

5.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

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

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

Les CRCT/CPP sont accordés :

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

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

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

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

La délégation est prononcée par arrêté 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 2020, six professeurs des universités (dont deux femmes) et six maîtres de conférences (dont deux femmes) étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Aucun congé pour projet pédagogique n'a été attribué.

Par ailleurs, 22 enseignants-chercheurs (dont 15 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS. Les femmes sont nettement minoritaires, elles sont au nombre de deux parmi les maîtres de conférences.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2019 et en 2020

	2020			2019
	Femmes	Hommes	Total	
CRCT	4	8	12	15
Délégation	2	20	22	22
Ensemble	6	28	34	37

Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2020



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

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

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2020 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques). Les requêtes sont réalisées par le service informatique à l'aide du logiciel Business Objects.

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2020 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	10
Primes et indemnités	35
Prestations sociales	1
Heures complémentaires et vacations	4
Charges patronales	60
Ensemble	110

Source : KA-KX RAPELUP, Université de Franche-Comté, 2020

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 2020 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).

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 31/12/2020 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2020 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Harpège, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2020,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2020 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2019 et perçoivent en 2020 des rappels sur l'année précédente.

À noter : jusqu'en 2018, certains tableaux permettaient d'identifier le nombre d'ETPT. Cette information n'est plus disponible à partir de 2019. Dans un souci de lisibilité, seul le nombre d'agents est indiqué, il englobe les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT (les vacataires et les contractuels étudiants).

1 La masse salariale

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

Depuis le 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 165,4 millions d'euros en 2020, soit un million de plus que l'année précédente. La part de la masse salariale financée sur budget propre a légèrement diminué : elle représente 7,8 % de la masse salariale globale en 2020 contre 8,7 % en 2019 et 9,1 % en 2017.

■ Évolution de la masse salariale¹ entre 2018 et 2020 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale
2018	14 850 434,79	149 566 759,68	164 417 194,47
2019	14 259 699,26	150 397 185,75	164 656 885,01
2020	12 878 305,66	152 544 705,44	165 423 011,10

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 à 2020

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} février 2017. À cette date, une augmentation de 0,6 % a porté la valeur annuelle du point à 56,2323 euros, soit 4,6860 euros par mois.

- Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

On distingue :

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

À l'Université de Franche-Comté, pour l'année 2020, le GVT solde est estimé à + 0,77 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,77 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ un million d'euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2020, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, le taux n'a pas évolué par rapport à 2019, il est de 40,65 %.

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'Université de Franche-Comté au titre de l'année 2020 (cf. annexes 1 et 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 9 juillet 2019).

3 La réforme des carrières et des rémunérations

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

3.1 Le RIFSEEP

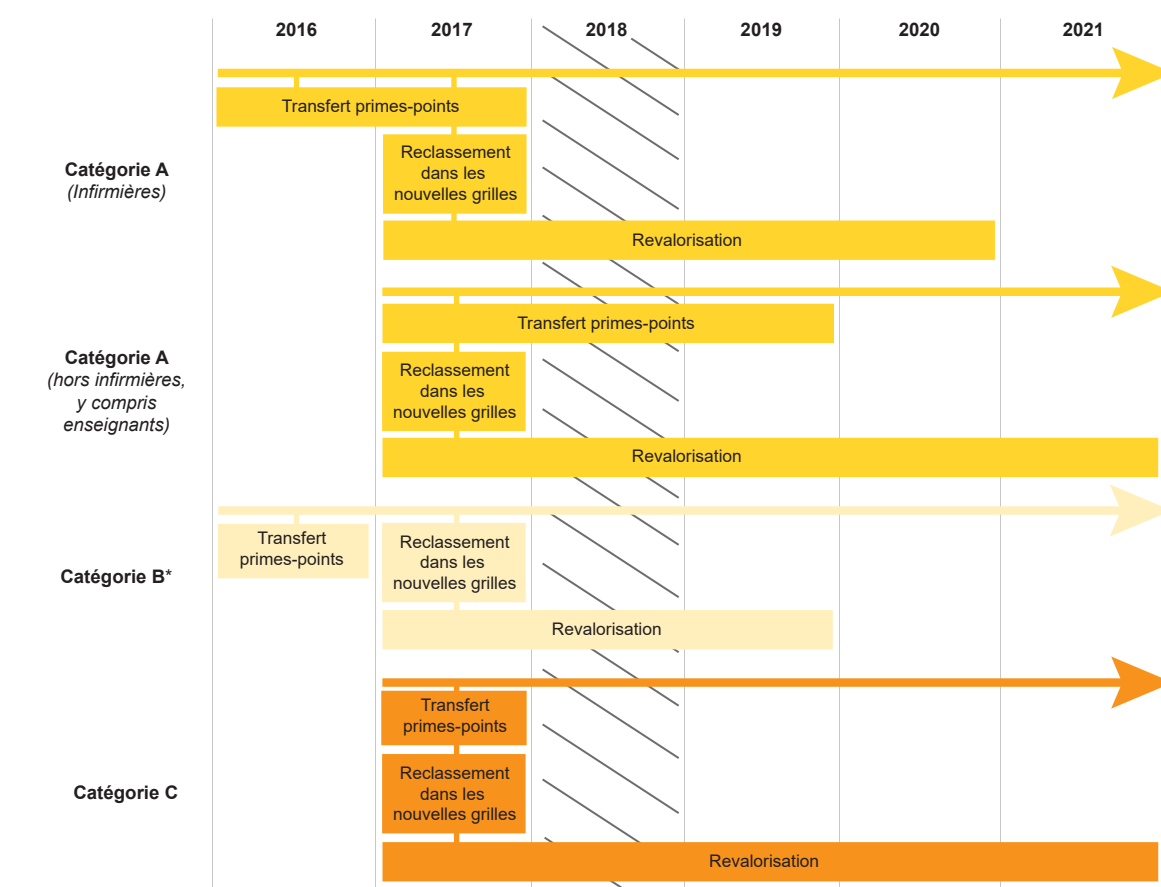
Depuis le 1^{er} janvier 2016, le RIFSEEP a progressivement remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État (cf. chapitre 4.2.1.2 pour plus de précisions), sans perte de rémunération pour les agents concernés. Ce nouvel outil indemnitaire a été créé par le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

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

3.2 Le PPCR

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) a pour objectif de moderniser le statut général des fonctionnaires en simplifiant et harmonisant les trois fonctions publiques (État, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B et C) progressivement de 2016 à 2021. En pratique, le PPCR rénove les textes relatifs aux carrières, fait évoluer les rémunérations (une partie des primes des agents est transformée en points d'indice en vue d'une amélioration du niveau des retraites) et prévoit une modification des grilles de rémunération.

Calendrier de mise en oeuvre du PPCR entre 2016 et 2021



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

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

Source : Ministère de la fonction publique, 2020

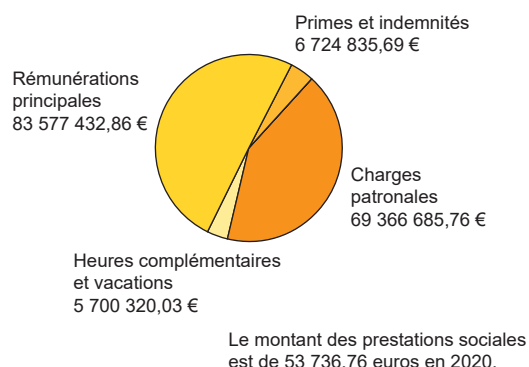
4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,5 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4,1 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,5 %) ;
- les prestations sociales (0,03 %) ;
- les charges patronales : elles représentent près de 42 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'État. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2020



Masse salariale totale
165 423 011,10 euros

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

4.1 La rémunération principale

En 2020, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 83,6 millions d'euros (+ 0,8 % par rapport à 2019). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (26 048 188,59 euros pour les BIATSS et 56 535 915,45 euros pour les enseignants) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,1 % et 1,1 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population en 2019 et 2020

			Nombre d'agents <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2019</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	481	7 122 459,30	6 942 907,16
	Permanents	CDI	112	2 235 503,13	1 992 324,89
		Titulaires	722	17 040 934,66	17 269 084,48
BIATSS			1 299	26 398 897,09	26 204 316,53
Enseignants	Non permanents	CDD	442	6 565 010,71	6 820 980,14
		Invités	8	52 389,97	112 465,69
	Permanents	CDI	7	204 573,83	167 272,22
		Titulaires	1 092	50 356 561,26	49 599 195,05
Enseignants			1 548	57 178 535,77	56 699 913,10
Ensemble			2 836	83 577 432,86	82 904 229,63

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

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

4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires

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

En 2020, les indicateurs calculés à partir du traitement brut mensuel sont légèrement supérieurs à ceux observés en 2019. Parallèlement, l'âge moyen des BIATSS et des enseignants a augmenté. En 2020, le traitement brut mensuel moyen est de 2 128 euros chez les BIATSS (+ 1,8 % par rapport à 2019) et de 3 937 euros chez les enseignants (+ 1,5 %). Le traitement brut médian est quelque peu inférieur : respectivement 1 945 euros (+ 1,4 %) et 3 777 euros (+ 1,3 %).

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

La comparaison femmes/hommes laisse apparaître des niveaux de rémunération plus faibles chez les femmes enseignantes. Cela s'explique pour partie par un effet démographique : les femmes sont plus jeunes que les hommes (l'âge moyen est respectivement de 48 ans et 50,3 ans) et sont peu représentées parmi les professeurs des universités et les enseignants hospitalo-universitaires (respectivement 21 % et 27 % de l'effectif contre 38,1 % pour l'ensemble des enseignants). La situation est plus nuancée chez les BIATSS. Il apparaît cependant que les hommes des filières AENES et ITRF sont mieux rémunérés que les femmes. Une situation inverse caractérise les personnels des bibliothèques et s'explique notamment par le fait que plus des trois quarts des personnels de catégorie A de cette population sont des femmes.

■ Traitement brut mensuel des personnels titulaires en 2020 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	204	2 390	2 762	3 154	2 805
BIATSS catégorie B	193	1 839	2 038	2 235	2 040
BIATSS catégorie C	294	1 608	1 671	1 823	1 717
Personnels AENES et médico-sociaux	216	1 671	1 856	2 142	2 043
Personnels ITRF	404	1 706	1 945	2 498	2 151
Personnels des bibliothèques	71	1 645	2 044	2 505	2 259
BIATSS titulaires	691	1 692	1 945	2 401	2 128
PR	185	4 555	5 305	5 828	5 092
PUPH	74	4 445	5 000	5 497	4 935
MCF	509	3 453	3 604	3 889	3 647
MCUPH	34	2 472	2 694	3 340	2 933
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	275	2 947	3 632	3 889	3 554
Enseignants titulaires	1 077	3 453	3 777	4 555	3 937

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

■ Traitement brut mensuel des personnels titulaires hommes en 2020 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	100	2 361	2 716	3 115	2 774
BIATSS catégorie B	69	1 840	2 048	2 268	2 054
BIATSS catégorie C	85	1 599	1 692	1 828	1 712
Personnels AENES et médico-sociaux	30	1 840	2 067	2 643	2 327
Personnels ITRF	201	1 776	2 067	2 545	2 222
Personnels des bibliothèques	23	1 610	1 939	2 499	2 095
BIATSS titulaires	254	1 767	2 067	2 529	2 223
PR	146	4 795	5 362	5 952	5 190
PUPH	59	4 555	5 000	5 538	4 992
MCF	293	3 463	3 604	3 889	3 682
MCUPH	20	2 446	2 685	3 362	2 932
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	149	3 152	3 749	3 889	3 696
Enseignants titulaires	667	3 463	3 889	4 831	4 109

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

05 Rémunérations des personnels

Traitement brut mensuel des personnels titulaires femmes en 2020 - Indicateurs de dispersion (en euros)

	Nombre d'agents	Premier quartile Q1	Deuxième quartile Médiane	Troisième quartile Q3	Traitement brut mensuel moyen
BIATSS catégorie A	104	2 443	2 795	3 176	2 835
BIATSS catégorie B	124	1 836	2 010	2 179	2 033
BIATSS catégorie C	209	1 612	1 669	1 822	1 719
Personnels AENES et médico-sociaux	186	1 671	1 828	2 109	1 998
Personnels ITRF	203	1 665	1 884	2 379	2 081
Personnels des bibliothèques	48	1 711	2 111	2 703	2 337
BIATSS titulaires	437	1 669	1 879	2 268	2 074
PR	39	3 889	4 619	5 497	4 727
PUPH	15	3 884	5 000	5 438	4 709
MCF	216	3 272	3 541	3 889	3 598
MCUPH	14	2 694	2 833	3 176	2 934
Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	126	2 765	3 547	3 834	3 386
Enseignants titulaires	410	3 238	3 604	3 889	3 658

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

Méthodologie :

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du traitement brut mensuel moyen de chaque personnel au cours de l'année 2020. Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte (à titre d'exemple, un maître de conférence qui devient professeur des universités est comptabilisé parmi les maîtres de conférences la première partie de l'année et parmi les professeurs des universités la seconde partie). Concernant les personnels à temps partiel, les traitements bruts sont indiqués en équivalent temps plein. Les jours de carence pour maladie sont décomptés du traitement brut.

Ne sont pas comptabilisés :

- les personnels concernés uniquement par des rappels sur l'année précédente (2019),
- les personnels percevant moins d'un mois de paie sur l'année 2020,
- les personnels pour lesquels le régime de rémunération correspond à un demi-traitement sur au moins un mois de paie en 2020 en raison d'un congé pour maladie ordinaire (CMO), d'un congé longue maladie (CLM) ou d'un congé longue durée (CLD).

Définitions :

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

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

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

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

4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels

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

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

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

4.1.3 Les compléments au traitement

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

4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

À l'Université de Franche-Comté, 60 BIATSS perçoivent une NBI en 2020 (66 en 2019). Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour les trois quarts des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 75 820 euros, soit 4 000 euros de moins que l'année précédente. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention ont été remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

■ NBI accordées en 2020

	Nombre d'agents	Montant global annuel (en euros)
10 points	2	749,76
15 points	9	7 187,22
20 points	21	22 249,13
25 points	12	16 337,39
30 points	12	19 198,51
40 points	1	2 249,28
50 points	3	7 849,05
Total	60	75 820,34

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

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

4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 761 agents (30 % des BIATSS et 33 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2020 contre 779 en 2019. La dépense totale s'élève à 917 508 euros, soit 50 000 euros de moins par rapport à 2019. Près de 70 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

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

■ Critères d'attribution du SFT

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

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2019 et 2020

			Nombre d'agents <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2019</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	82	70 518,53	59 792,16
	Permanents	CDI	41	21 536,51	17 374,46
		Titulaires	216	182 833,12	199 986,94
BIATSS			332	274 888,16	277 153,56
Enseignants	Non permanents	CDD	18	16 795,72	18 810,59
	Permanents	CDI	1	1 382,07	2 764,86
		Titulaires	410	624 442,53	669 437,82
Enseignants			429	642 620,32	691 013,27
Ensemble			761	917 508,48	968 166,83

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

4.2 Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent un peu moins de 8 % du montant de la masse salariale, soit 12,4 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacances).

4.2.1 Les indemnités et les primes

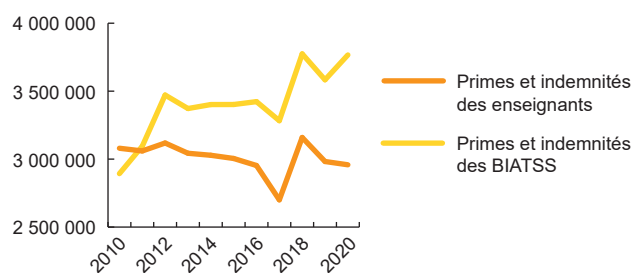
Les indemnités et les primes sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées globalement aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle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

En 2020, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente 6,7 millions d'euros, soit 4 % de la masse salariale.

Par rapport à l'année précédente, les primes des enseignants ont légèrement diminué (-0,8 %). Cela est principalement lié au fait que l'indemnité versée aux membres du CNU au titre de l'année 2020 sera payée en janvier 2021.

Concernant les BIATSS, un accroissement de 5 % est constaté. Cette situation s'explique notamment par l'augmentation du nombre de BIATSS en CDI, par l'attribution de la prime COVID et par la hausse de l'indemnisation des jours de congés déposés sur le CET.

Évolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2020 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2020

■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2019 et 2020

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2020</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2020</i>	Montant global de la masse salariale ² <i>Année 2020</i>	% de la masse salariale <i>Année 2020</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2019</i>	% de la masse salariale <i>Année 2019</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	267	606 838,68	11 219 967,66	5,41	540 044,17	4,96
	Permanents	CDI	112	337 159,17	3 586 262,47	9,40	279 299,10	8,76
		Titulaires	721	2 822 555,20	35 556 253,44	7,94	2 764 180,37	7,69
BIATSS			1 084	3 766 553,05	50 362 483,57	7,48	3 583 523,64	7,16
Enseignants	Non permanents	CDD	163	72 955,99	12 888 142,99	0,57	96 168,79	0,69
	Permanents	CDI	7	9 782,86	331 868,96	2,95	2 697,18	0,95
		Titulaires	1 095	2 875 543,79	101 766 846,84	2,83	2 883 539,79	2,87
Enseignants			1 264	2 958 282,64	114 986 858,79	2,57	2 982 405,76	2,60
Ensemble			2 345	6 724 835,69	165 349 342,36	4,07	6 565 929,40	3,99

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

² Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (73 668,74 euros) n'est pas prise en compte dans le montant global.

4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

- **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 259,97 euros.

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

- **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PRP ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 8 octobre 2019.

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

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

- La Prime d'Administration (PA) :

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

- La Prime de Charges Administratives (PCA) :

elle est attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 3 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'Université du 8 octobre 2019.

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

- Les indemnités des membres du Conseil national des universités : les attributions individuelles annuelles de l'indemnité varient, d'une part en fonction des responsabilités exercées au sein de chaque section (1 400 euros pour un président ou un vice-président de section et 1 000 euros pour un membre titulaire), et d'autre part selon le nombre de dossiers examinés, en qualité de rapporteur, pour les demandes de qualification et le suivi de carrière (27 euros par dossier examiné). L'indemnité relative à l'examen d'un dossier est versée au membre titulaire ou suppléant en charge de ce dossier.

- L'indemnité dégressive : à compter du 1^{er} mai 2015, elle remplace l'indemnité exceptionnelle instituée le 1^{er} janvier 1998 pour compenser la perte de salaire subie par les fonctionnaires déjà en poste lors du transfert de la cotisation salariale d'assurance-maladie vers la CSG. Le montant mensuel brut de cette indemnité correspond au douzième du montant annuel brut total de l'indemnité exceptionnelle versé à l'agent au titre de l'année 2014. Ce montant est plafonné à 415 euros. Le montant brut de l'indemnité dégressive est réduit, jusqu'à extinction, lors de chaque avancement dans un grade, un échelon ou un chevron, à due concurrence du montant résultant de l'augmentation du traitement indiciaire brut de l'agent, uniquement lorsque l'indice majoré est supérieur ou égal à 400.

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

■ Primes perçues par les enseignants en 2019 et 2020

	Nombre de bénéficiaires ³ <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2019</i>
PRES / PES	943	1 168 097,99	1 161 786,91
PEDR (PEXS avant 2014)	131	776 647,21	792 915,28
PRP	427	535 078,63	524 951,01
Indemnité compensatrice CSG	1 085	458 989,91	450 942,46
PCA	52	170 224,34	176 485,32
PA	4	54 248,86	53 475,63
PRR	31	43 351,66	36 881,96
Indemnité membres du CNU ⁴	-	-	26 903,00
GIPA ⁵	54	36 798,27	25 132,08
Indemnité dégressive	3	1 432,71	1 686,95
Autres primes et indemnités ⁶	2	6 924,12	7 532,20
Transfert primes/points	986	-376 249,91	-375 153,01
Enseignants titulaires	1 095	2 875 543,79	2 883 539,79
PRES	59	60 384,51	58 746,80
Indemnité compensatrice CSG	113	8 290,58	14 833,77
GIPA ⁵	13	3 374,50	2 988,15
Autres primes et indemnités ⁶	2	906,40	19 600,07
Enseignants contractuels	163	72 955,99	96 168,79
Autres primes et indemnités ⁶	7	9 782,86	2 697,18
Enseignants CDI	7	9 782,86	2 697,18
Ensemble	1 264	2 958 282,64	2 982 405,76

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

³ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁴ L'indemnité versée aux membres du CNU au titre de l'année 2020 sera payée en janvier 2021.

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

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.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

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

Le RIFSEEP s'est progressivement mis en place à l'Université de Franche-Comté. Il a été appliqué aux personnels de l'AENES dès 2016. Il est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2017 pour les personnels ITRF, et mis en place en février 2018 avec un effet rétroactif. Le RIFSEEP s'étend aux personnels des bibliothèques avec l'arrêté du 14 mai 2018 fixant les montants minimum et plafonds de l'IFSE et du CIA. La mise en place est effective sur la paie du mois d'août 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2018.

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

Enfin, pour l'année 2020, le MESRI a attribué une enveloppe de près de 73 000 euros à l'Université au titre de la prime COVID. Celle-ci a été versée à 167 BIATSS afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif, en présentiel ou en télétravail, durant la crise sanitaire. Son montant s'élève à 330 ou 660 euros.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2019 et 2020

	Nombre de bénéficiaires ⁷ Année 2020	Montant total (en euros) Année 2020	Montant total (en euros) Année 2019
IFSE	703	2 438 273,70	2 369 849,96
Indemnité compensatrice CSG	720	218 112,58	221 086,56
Indemnité congés non pris (CET)	47	74 055,00	57 600,00
Prime COVID	121	54 120,00	-
IFTS	30	47 913,96	83 517,77
Complément indemnitaire annuel	495	40 755,60	49 197,56
Indemnité spéciale conservateurs	9	35 543,77	59 428,57
IAT	31	33 742,45	60 264,01
Prime technicité forfaitaire bib.	33	22 293,05	38 484,61
Indemnité sujétions spéciales magas.	28	11 873,87	20 160,45
Jours CET option RAFP	10	5 874,94	3 244,61
GIPA ⁸	20	1 835,89	1 414,48
Indemnité dégressive	5	749,94	1 023,47
Autres primes et indemnités ¹⁰	3	7 710,61	5 778,81
Transfert primes/points	704	-170 300,16	-173 936,35
Régularisation	-	-	-32 934,14
BIATSS titulaires	721	2 822 555,20	2 764 180,37
Complément de rémunération ⁹	108	297 636,41	261 572,46
Indemnité compensatrice CSG	102	12 993,55	11 323,89
Indemnité congés non pris (CET)	6	8 220,00	3 330,00
Prime COVID	18	7 590,00	-
GIPA ⁸	44	5 481,72	252,27
Autres primes et indemnités ¹⁰	6	5 237,49	2 820,48
BIATSS CDI	112	337 159,17	279 299,10
Complément de rémunération ⁹	236	544 993,55	477 746,04
Bourses mobilité Marie Curie	6	31 496,00	41 370,67
Indemnité compensatrice CSG	94	11 808,12	17 453,50
Prime COVID	28	11 550,00	-
Indemnité congés non pris (CET)	3	3 510,00	2 025,00
GIPA ⁸	9	1 379,39	12,48
Autres primes et indemnités ¹⁰	7	2 101,62	1 436,48
BIATSS CDD	267	606 838,68	540 044,17
Ensemble	1 084	3 766 553,05	3 583 523,64

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

⁷ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁸ Dans ce bilan social, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. 4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat).

⁹ Dans la colonne relative à l'année 2019, la PPRS, l'IAT et l'IFTS des personnels contractuels sont regroupées dans le complément de rémunération.

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

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

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

Malgré l'augmentation du point d'indice en juillet 2016 (+ 0,6 %) et février 2017 (+ 0,6 %) ainsi que la mise en oeuvre du protocole PPCR à partir de 2016 (avec notamment la revalorisation indiciaire des grilles des personnels), la GIPA a été reconduite pour la 13^{ème} année consécutive en 2020 (décret n°2020-1298 du 23 octobre 2020).

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (3,77 % entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2019), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

À l'Université de Franche-Comté, après quatre années consécutives de baisse (de 2015 à 2018), la masse financière versée au titre de la GIPA a augmenté en 2019 puis en 2020 où elle représente près de 49 000 euros. Le nombre de bénéficiaires a presque doublé entre 2019 et 2020, mais l'augmentation est principalement observée chez les BIATSS.

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

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2019 et 2020

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2020</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2019</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	9	1 379,39	12,48
	Permanents	CDI	44	5 481,72	252,27
		Titulaires	20	1 835,89	1 414,48
BIATSS			73	8 697,00	1 679,23
Enseignants	Non permanents	CDD	13	3 374,50	2 988,15
	Permanents	CDI	-	-	-
		Titulaires	54	36 798,27	25 132,08
Enseignants			67	40 172,77	28 120,23
Ensemble			140	48 869,77	29 799,46

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le type de population en 2020

		Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	PUPH	5	3 323,05
	Professeurs des Universités	2	1 531,70
	MCF	44	30 530,37
	Enseignants du second degré	3	1 413,15
	Enseignants non permanents	13	3 374,50
Enseignants		67	40 172,77
BIATSS	Filière AENES	5	713,37
	Filière ITRF	9	615,48
	Filière bibliothèque	6	507,04
	BIATSS en CDI	44	5 481,72
	BIATSS non permanents	9	1 379,39
BIATSS		73	8 697,00
Ensemble		140	48 869,77

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

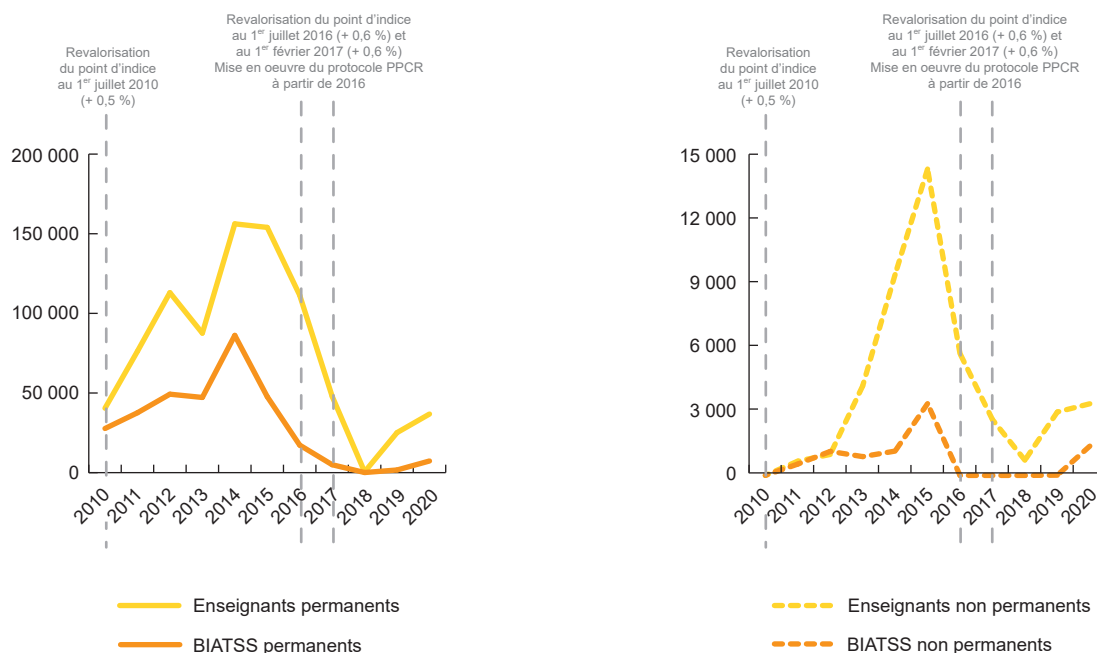
Plus de 80 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS.

Dans la population enseignante, les deux-tiers des bénéficiaires sont des maîtres de conférences, soit près de 10 % de l'effectif en activité à l'Université de Franche-Comté. Les autres sont principalement enseignants non permanents (enseignants associés notamment) ou PUPH.

Les BIATSS percevant cette indemnité sont pour 56 % des personnels de catégorie C en CDI et pour 12 % des agents contractuels de catégorie C. Les personnels titulaires représentent moins de 30 % de l'effectif.

Au total, 62 % des bénéficiaires ont plus de 50 ans contre 83 % en 2019.

Évolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2020 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2020

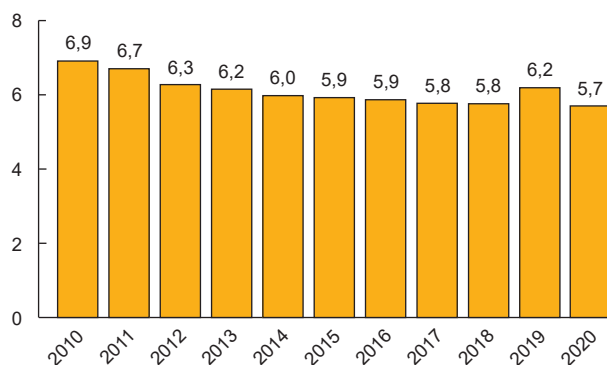
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Entre 2010 et 2018, la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances a diminué de 17 % : elle passe de 6,9 millions d'euros en 2010 à 5,8 millions en 2018. Elle s'accroît en 2019 en raison notamment de la mise en place de la loi ORE relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants. Une diminution est à nouveau observée en 2020. Il s'agit principalement d'un impact de la crise sanitaire (des heures de vacances d'enseignement n'ont pas été effectuées).

Les crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances sont principalement destinés aux enseignants (près de 92 % de la masse financière en 2020). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

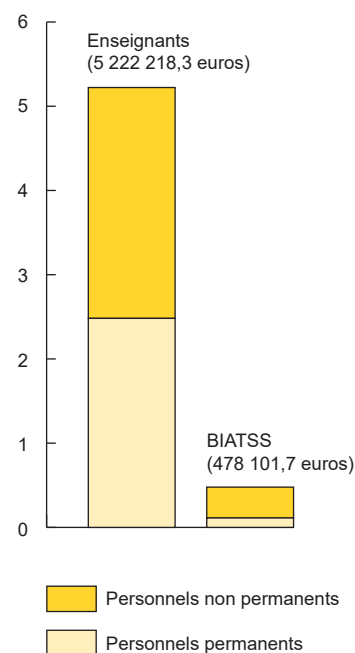
Concernant les enseignants, les personnels de l'établissement bénéficient de 47 % des moyens, le reste sert à rémunérer des personnels extérieurs. Chez les BIATSS, la situation est plus nuancée : plus des trois quarts du montant est affecté aux personnels non permanents.

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2010 et 2020 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2020

Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances selon le type de population en 2020 (en millions d'euros)



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

4.3 Les prestations sociales

Jusqu'en 2016, les prestations sociales se composaient des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Suite à l'adhésion de l'Université de Franche-Comté à l'ASSEDIC au 1^{er} janvier 2010, le montant des ARE s'est progressivement tari.

En 2020, les prestations sociales représentent 0,03 % du montant de la masse salariale. Elles correspondent au remboursement des frais de transport (hors forfait « mobilités durables » qui concerne 54 enseignants et 61 BIATSS : les versements relatifs à l'année 2020 seront effectués en 2021).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les personnels titulaires et contractuels affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 86,16 euros par mois.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport ont plus que doublé entre 2010 et 2019. En 2020, elles s'élèvent à près de 54 000 euros pour 304 personnels, elles ont donc diminué de 37 %. Cette baisse est liée à la crise sanitaire.

■ Remboursement des frais de transport en 2019 et 2020

			Nombre de bénéfici- aires <i>Année 2020</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2020</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2019</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	69	9 590,51	13 567,28
	Permanents	CDI	14	2 382,07	2 444,18
		Titulaires	77	14 853,13	19 382,69
BIATSS			159	26 825,71	35 394,15
Enseignants	Non permanents	CDD	46	5 881,45	9 879,47
	Permanents	CDI	100	21 029,60	40 516,21
		Titulaires	145	26 911,05	50 395,68
Enseignants			145	26 911,05	50 395,68
Ensemble			304	53 736,76	85 789,83

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2019 et 2020

Dans la lignée de la loi mobilités, pour des transports quotidiens plus faciles, moins coûteux et plus propres, le décret du 9 mai 2020 met en place le forfait « mobilités durables ». Il s'agit de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 500 € par an. La durée minimale d'utilisation d'un moyen de transport est fixée à 100 jours à l'Université de Franche-Comté et le montant annuel est arrêté à 200 €. Dans la fonction publique d'État, ce forfait n'est pas cumulable avec le remboursement des frais de transport public, sauf en 2020 à l'Université de Franche-Comté si les versements interviennent sur des périodes distinctes (le forfait « mobilités durables » est porté à 100 € et le nombre de jours réduit de moitié).

Les moyens de transports concernés sont les vélos, la voiture (covoiturage), les engins de déplacement personnels en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques), les transports en commun en dehors des frais d'abonnement et tout autre service de mobilité partagée.

4.4 Les charges patronales

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

En 2020, les charges patronales représentent 69,4 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui n'a pas évolué depuis 2013, s'élève à 74,28 %.

Les cotisations liées à la retraite atteignent 52,9 millions d'euros, soit plus des trois quarts des charges payées par l'employeur. Celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 6 % du total des charges patronales.

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

■ Montant des cotisations patronales en 2020

Cotisations patronales	Masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	49 813 400,51
Cotisations URSAF	8 997 723,08
Allocations familiales	4 492 712,79
Assurance vieillesse	1 882 516,12
Versement transport	1 511 918,84
IRCANTEC	813 484,78
ASSEDIC	771 011,75
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	427 870,55
RAFP	409 872,53
Contribution solidarité autonomie personnels civils	256 727,54
Erreur Trésorerie générale	490,96
Régulation prélèvement à la source	-11 043,69
Total	69 366 685,76

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

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à 165,4 millions d'euros en 2020. Près de 70 % de ce montant (115,1 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (50,3 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2020

		Nombre d'agents ¹²	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	96 249,43
	Enseignants du 2 nd degré	282	23 792 153,64
	Enseignants-chercheurs	703	67 177 513,59
	Enseignants hospitalo-universitaires	112	10 665 206,18
	Enseignants en CDI	7	331 868,96
	Congés formations	2	35 724,00
Enseignants permanents		1 107	102 098 715,80
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	92	1 433 405,69
	Associés MCF mi-temps	28	736 888,89
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	7	227 374,39
	ATER	100	1 877 288,25
	Doctorants	154	3 720 805,06
	Enseignants contractuels	47	802 508,35
	Lecteurs / Maîtres de langues	23	548 361,09
	Praticien hospitalo-univ.	9	228 183,92
	Enseignants invités	8	73 668,74
	Vacataires	2 203	3 364 754,47
Enseignants non permanents		2 633	13 013 238,85
Enseignants		3 734	115 111 954,65
BIATSS permanents	Filière AENES	223	10 381 528,96
	Filière bibliothèque	72	3 850 031,01
	Filière ITRF	421	21 060 766,24
	Personnels médico-sociaux	5	240 868,68
	BIATSS en CDI	113	3 586 262,47
	Congés formations	1	23 058,55
BIATSS permanents		835	39 142 515,91
BIATSS non permanents	Contractuels PACTE	1	9 510,69
	Contractuels CDD	592	7 190 443,86
	Contractuels chercheurs CDD	167	3 864 536,01
	Apprentis	11	104 049,98
BIATSS non permanents		765	11 168 540,54
BIATSS		1 584	50 311 056,45
Ensemble		5 221	165 423 011,10

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

¹² Depuis 2019, le nombre d'agents est calculé sans tenir compte des ETPT. Les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT sont donc comptabilisés : il s'agit des vacataires (2 203 agents en 2020) et des contractuels étudiants qui représentent 285 individus en 2020 (ils figurent parmi les contractuels CDD).

06

Formation et accompagnement des personnels

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

1.1 Les textes de référence

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

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

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

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

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

Le service RACPP s'organise autour de six objectifs :

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

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

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

1.3 La Commission de la Formation Permanente

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

La Commission de la Formation Permanente a pour attribution :

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

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

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

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

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

1.5 Le plan de formation

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

Le plan est actualisé régulièrement et animé pour répondre aux besoins exprimés dans un délai raisonnable de réponse aux services demandeurs.

1.6 Le Compte Personnel de Formation

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

Les droits sont de deux ordres :

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

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

2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2020

Seules les formations proposées par le service RACPP sont prises en compte pour établir ce bilan d'activité (à titre d'exemple, les ateliers à destination des enseignants-chercheurs ne sont pas dénombrés). Pour chaque axe de formation, les agents inscrits et présents sont comptabilisés. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires.

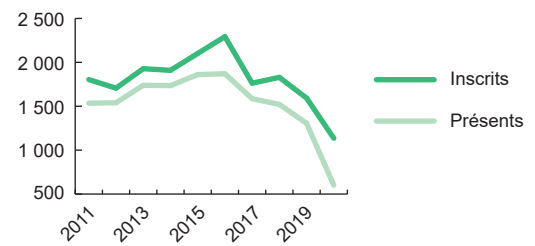
En 2020, 1 136 inscriptions sont recensées, 601 stagiaires ont effectivement suivi une formation. Le taux de participation est relativement faible, il s'élève à 53 % en 2020. Au total, 1 741 heures de formations ont été réalisées pour un coût de 71 600 euros. Globalement, l'activité de formation permanente est réduite de moitié par rapport aux années précédentes. Cette situation s'explique par la crise sanitaire et la mise en place des confinements : 20 formations n'ont pas pu être programmées, d'autres ont été annulées étant donné qu'il n'était pas possible de les réaliser en visioconférence (sauveteur, secouriste du travail par exemple).

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2018 à 2020 (en euros)

	2018	2019	2020
Dotation « contrat quinquennal »	177 500	177 500	177 500
Facturation UTBM	676	1 620	150
Facturation ENSMM	596	459	450
Facturation autres établissements	3 704	6 718	7 275
Ensemble	182 476	186 297	185 375

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2018 à 2020

Évolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2020



Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2011 à 2020

Nombre d'inscriptions et de participants aux formations, durée et coût des formations en 2020

Axes de formation	Nombre d'inscriptions	Nb de participants (formations maintenues)	Participation (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	113	72	63,7	86	10 440	145,0
Bureautique	77	22	28,6	28	2 024	92,0
Applications de gestion	161	113	70,2	99	6 089	53,9
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	293	118	40,3	75	3 439	29,1
Hygiène / Sécurité	231	114	49,4	126	10 659	93,5
Nouvelles technologies / TICE	42	28	66,7	13	1 479	52,8
Valorisation des ressources humaines / Management	129	59	45,7	88	9 435	159,9
Langues étrangères	53	38	71,7	76	4 069	107,1
BIBLIEST ¹	26	26	100,0	178	7 038	270,7
Total plan de formation Université de Franche-Comté	1 125	590	52,4	769	54 672	92,7
Financements individuels (hors plan de formation)	11	11	100,0	972 ²	16 928	1 538,9
Total général	1 136	601	52,9	1 741	71 600	119,1

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2020

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

² Dont 727 heures dans le cadre d'un congé de formation professionnelle.

Formations annulées en 2020

Domaines de formation	Intitulés des formations
Concours	Cadre institutionnel des établissements d'enseignement supérieur Entraînements aux oraux de concours
Bureautique	Sécurité informatique Tableur - Excel - Formules complexes Traitement de texte - Word - Initiation Traitement de texte - Word - Module publipostage Traitement de texte - Word - Personnaliser son environnement
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	Le système éducatif français - Présentation Statut général de la fonction publique Prise de notes et compte-rendu de réunions
Hygiène-sécurité	Sauveteur, Secouriste du travail - formation de base / mise à niveau Formation des assistants de prévention
Valorisation des ressources humaines / Management	Conduite d'un entretien professionnel (évaluateurs) Gérer son stress et ses émotions Gérer les situations de conflits Analyser sa posture professionnelle Conduire une réunion Accueil du public
Langues étrangères	Accueil des étudiants en anglais (site Belfort-Montbéliard)

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2020

Bien que les stagiaires soient beaucoup moins nombreux en 2020 en raison de la crise sanitaire, les personnels titulaires restent majoritaires (60 % des stagiaires). À titre de comparaison, les fonctionnaires représentent 72 % de l'effectif de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2020.

Les stagiaires sont principalement des BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (76 stagiaires, soit l'équivalent de 7 % des enseignants permanents).

■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2020

Fonction publique d'État	Filière AENES	137
	Filière ITRF	111
	Filière bibliothèque	43
	Personnels CNRS	1
	Enseignants	76
Personnels non titulaires		233
Ensemble		601

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2020

3 L'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté en 2020

À l'Université de Franche-Comté, l'accompagnement personnalisé est mis en place à partir de janvier 2019, pour les agents et les managers. Un budget de 27 500 euros est alloué pour répondre à la demande des personnels et les accompagner individuellement dans leur parcours professionnel.

Au cours de l'année 2020, des actions ont été réalisées, mais sont moins nombreuses que l'année précédente en raison de l'épidémie de covid-19 :

- 1 bilan professionnel (10 en 2019),
- 3 coachings pour les personnels d'encadrement (10 en 2019),
- 12 entretiens liés à la carrière et à l'évolution professionnelle (54 en 2019).



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

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

Les deux premières actions sont réalisées à 100 %. Des dispositifs existent dans le plan de formation de l'établissement, ils sont proposés à l'ensemble des personnels. La troisième action, relative à l'égalité, est en cours de réalisation. Deux projets en lien avec le projet Interreg PILE³ ont été réalisés en 2020 :

- une plateforme internet dédiée à l'égalité professionnelle a été développée par les Universités de Franche-Comté et de Genève (<https://egaliteautravail.com>). À l'occasion du lancement de cette plateforme, une table ronde a été organisée le 31 janvier 2020 à l'Université de Franche-Comté, ouverte à tous les personnels en posture de management et de recrutement. Une vidéo de sensibilisation aux stéréotypes de genre a été réalisée et présentée à cette occasion.
- une campagne intitulée « 100 femmes et des milliers d'autres » a débuté le 1^{er} février 2020 à Besançon. Elle est dédiée aux jeunes générations et a pour objectif de rendre visible la diversité, la mixité et la richesse des parcours professionnels et personnels de nombreuses femmes avec des formations et carrières dans des métiers stéréotypés masculins.

Par ailleurs, un plan d'action égalité professionnelle a été mis en place à l'Université de Franche-Comté. Il a été présenté au CT le 24 novembre 2020 et voté au CA le 14 décembre 2020.

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

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

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

Le CHSCT joue un rôle important puisqu'il contribue à la protection de la santé ainsi qu'à la sécurité des personnels. De plus, il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il est composé de deux représentants de l'administration, de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention et du conseiller de prévention de l'établissement. Le CHSCT peut siéger en configuration élargie pour examiner les questions relatives aux usagers. Dans ce cas s'ajoutent à la composition du comité le directeur du SUMPPS (service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé) et des représentants des usagers (3 titulaires et 3 suppléants). À l'Université de Franche-Comté, les représentants des personnels sont désignés jusqu'au 6 décembre 2022, les représentants des usagers jusqu'au 21 mars 2020.

Le CHSCT a pour principales missions :

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

Les acteurs de la prévention

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

Les assistants de prévention sont chargés :

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

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2020

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 généralement une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement. En 2020, en raison de la crise sanitaire, la situation est quelque peu différente : les personnels ayant suivi une formation « hygiène et sécurité » représentent 19 % de l'ensemble des stagiaires (un quart en 2019) ; par ailleurs, le montant consacré à ces formations est d'environ 11 000 euros, soit 15 % du budget en 2020 (25 % en 2019).

En 2020, 231 agents se sont inscrits à une formation « hygiène et sécurité » (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations est relativement bas par rapport aux années précédentes (49 % en 2020 contre 74 % en 2019). Cela s'explique principalement par le fait que certaines formations n'ont pas pu être mises en place ou bien ont été annulées en raison des confinements et/ou de l'impossibilité de les maintenir en visioconférence (sauveteur secouriste du travail par exemple) .

07 Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

■ Nombre d'inscriptions et de participants aux formations « hygiène et sécurité » en 2020

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Nombre d'inscriptions	Nombre de participants (formations maintenues)	Participation (en %) ²
Formations générales	Vigipirate - Sensibilisation aux gestes qui sauvent	44	38	86,4
	Ergonomie et télétravail	28	28	100,0
Total		72	66	91,7
Risques métiers	Formation des assistants de prévention	40	Annulé Covid	-
	Habilitation électrique BR base	1	1	100,0
	Habilitation électrique BT-HTA initiale (électricien)	1	1	100,0
	Expérimentation animale - Concepteur	3	3	100,0
Total		45	5	11,1
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateur	8	8	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	78	35 ¹	44,9
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	28	Annulé Covid	-
Total		114	43	37,7
Total général		231	114	49,4

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2020

¹ En raison de la crise sanitaire, la formation « Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau » a été annulée pour 39 personnels.

² Les taux de participation aux formations sont biaisés car certaines formations ont été annulées du fait de l'épidémie de Covid-19.

2 Le service médico-psycho-social des personnels

Le service médico-psycho-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'Université de Franche-Comté du 11 mai 2015). Il compte à présent un médecin vacataire, une assistante sociale, une psychologue et une secrétaire. Ce service se situe au rez-de-chaussée du SUMPPS sur le campus de la Bouloie.

2.1 La médecine de prévention

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

Outre les visites médicales, le médecin de prévention collabore avec le chef du service hygiène et sécurité et conseille la Présidente de l'Université et les agents dans différents domaines (cf. article R4623-1 du Code du travail) : l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale ainsi que la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Pour l'année 2020, le docteur Lesueur-Chatot, en activité au SUMPPS, a exercé en qualité de médecin de prévention par intérim une demi-journée par semaine. Au cours de cette année, 97 visites médicales ont été réalisées (16 de plus qu'en 2019) pour 91 agents (deux ne se sont pas présentés alors qu'un rendez-vous était programmé).

Dans la plupart des cas, les visites relèvent d'une initiative de l'agent, d'une demande du service hygiène et sécurité ou de l'assistante sociale (respectivement 53 %, 20 % et 19 % des visites). Les autres résultent d'une sollicitation d'un autre personnel de l'établissement (responsable administratif, directrice des ressources humaines, psychologue du travail...). Les motifs de ces visites sont variés. Certaines sont liées à des demandes d'aménagements de poste, à des difficultés au travail (conflits, conditions de travail...), d'autres sont en rapport avec la maladie (congé longue maladie, congé longue durée, reprise d'activité après un congé maladie) ou bien concernent des habilitations afin de valider des formations ayant trait aux risques métiers (habilitation électrique, travail en hauteur, conduite d'autoclave).

2.2 L'accompagnement social des personnels

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

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

L'assistante sociale 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.

Elle intervient dans plusieurs domaines :

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

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

Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

L'année 2020 se caractérise par une augmentation significative de l'activité. La crise sanitaire et la visibilité du service y ont contribué. Au cours de cette année, 196 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

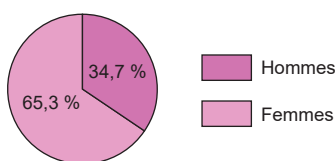
- 128 femmes et 68 hommes (65 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 142 titulaires et 54 contractuels (72 % de titulaires, soit autant qu'à l'échelle de l'établissement),
- 95 personnels de catégorie A, 14 de catégorie B et 87 de catégorie C (soit 48 % de personnels de catégorie A et 44 % d'agents de catégorie C contre respectivement 71 % et 19 % en prenant en compte les BIATSS et les enseignants),
- 75 % ont plus de 40 ans (70 % de l'ensemble des personnels sont dans ce cas),
- 43 % des personnels accompagnés vivent seuls (avec ou sans enfants).

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels sont souvent multidimensionnelles. Toutefois, les problématiques de travail et de santé (au sens de l'OMS) représentent 60 % de l'activité. Les personnels de catégorie A mobilisant le service social est en net augmentation (+ 50 %) en raison notamment de difficultés liées au travail. En effet, le travail est un élément essentiel de construction identitaire et d'équilibre social. Cependant, il peut concourir avec force à un mal-être et à une fragilisation de la santé.

En 2020, 470 entretiens ont été réalisés : 392 sur site et 78 par téléphone (il s'agit de réels entretiens qui n'ont pas été effectués en présentiel en raison de la crise sanitaire). Parmi les entretiens réalisés sur site, près de 8 sur 10 se sont déroulés à Besançon.

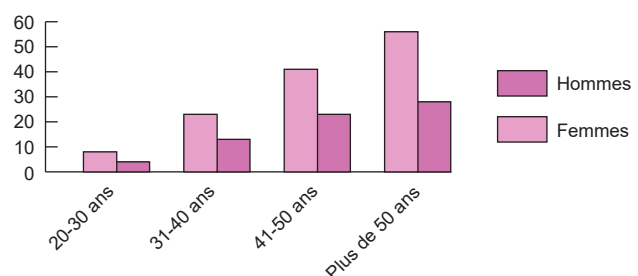
D'après l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) : la santé est un « état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2020



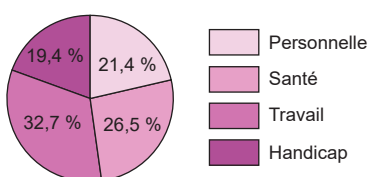
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels selon le genre et la tranche d'âge en 2020 (en nombre)



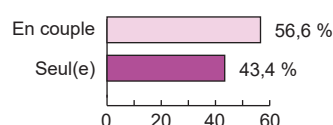
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels selon la problématique rencontrée en 2020



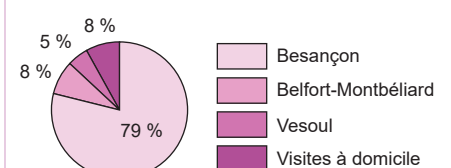
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels selon la situation familiale en 2020



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des entretiens réalisés sur site selon le lieu de rencontre en 2020



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Bilan de la commission d'attribution des aides en 2020

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

En 2020, la commission s'est réunie à 3 reprises (la crise sanitaire a impacté le fonctionnement normal). Les demandes d'aides ont été principalement validées par Madame la Directrice Générale des Services sur rapport de l'assistante sociale. De plus, les demandes de secours ont été moins nombreuses car, suite au contexte de crise sanitaire, d'autres dispositifs ont été mobilisés comme par exemple la livraison de colis alimentaires effectuée par l'assistante sociale. Au total, 34 aides non remboursables ont été accordées pour un montant de 19 543 euros (53 aides pour 30 100 euros en 2019). Un prêt a été octroyé pour un montant de 1 500 euros (6 prêts pour 3 608 euros en 2019).

2.3 L'accompagnement psychologique des personnels

Le psychologue du travail peut être sollicité par l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut. Ses missions principales consistent à accompagner celles et ceux dont la situation de travail génère un stress voire une souffrance psychique. Il intervient également pour conseiller les composantes, les services centraux et les agents dans la mise en place d'actions préventives d'amélioration des conditions de travail. Son accompagnement peut être individuel, collectif ou individuel et collectif.

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

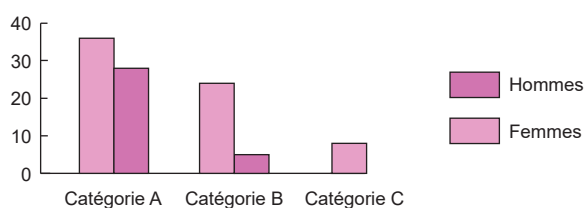
À l'Université de Franche-Comté, la psychologue du travail a reçu 102 personnels au cours de l'année 2020 :

- 68 femmes et 34 hommes (67 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 53 titulaires et 49 contractuels (52 % de titulaires contre 72 % à l'échelle de l'établissement),
- 67 BIATSS et 35 enseignants (les deux-tiers sont des BIATSS contre 46 % pour l'ensemble de l'effectif),
- 65 personnels de catégorie A, 29 de catégorie B et 8 de catégorie C (soit 64 % de personnels de catégorie A et 8 % d'agents de catégorie C contre respectivement 71 % et 19 % en prenant en compte les BIATSS et les enseignants).

Par rapport à l'année précédente, les femmes sont plus représentées (67 % de l'effectif contre 57 % en 2019). Elles sont par ailleurs toujours majoritaires quelle que soit la catégorie fonction publique ou la tranche d'âge.

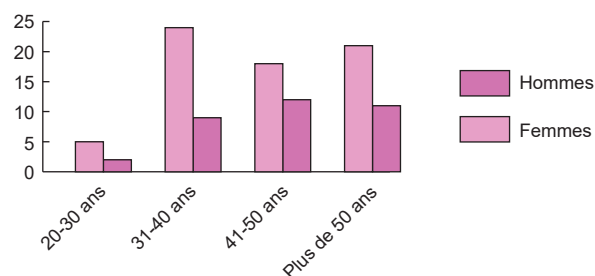
Au total, 227 entretiens ont eu lieu, principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entretiens ont été effectués). Les problématiques rencontrées par les agents concernent notamment les relations au travail, la charge de travail ainsi que les conflits de valeurs au travail (il s'agit de conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier...).

Répartition des personnels rencontrés selon le genre et la catégorie fonction publique en 2020



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des personnels rencontrés selon le genre et la tranche d'âge en 2020



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2020

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

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

En 2020, le service a réalisé :

- cinq visio-conférences sur la situation sanitaire et ses répercussions sur notre santé,
- un temps de sensibilisation en présentiel,
- six réunions/conseils auprès des composantes,
- cinq accompagnements à la reprise de poste pour des agents suite à un épuisement professionnel ou à une maladie,
- deux médiations pour des agents en conflit,
- une intervention pour accompagner un service dans la gestion de difficultés organisationnelles,
- quatre temps d'écoute/debriefing suite à des événements pouvant générer un stress important.

3 Les accidents de service et du travail

Les agents publics peuvent être victimes d'un accident du fait ou à l'occasion de leur activité professionnelle et subir des dommages corporels. La terminologie utilisée varie selon le statut des personnels :

- la dénomination « **accident de service** » est d'usage pour les accidents survenant aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du régime spécifique de la fonction publique,
- la dénomination « **accident du travail** » est réservée aux accidents survenant aux agents de la fonction publique non titulaires dépendant du régime général.

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

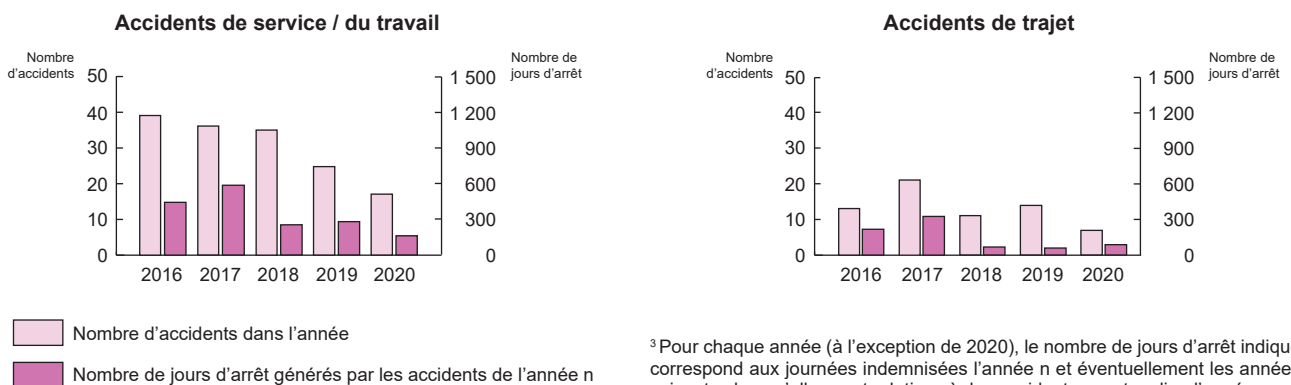
Concernant les accidents (prise en charge, déclaration...), les personnels en télétravail bénéficient des mêmes droits que ceux qui travaillent dans les locaux de l'établissement, en vertu de l'article L.1222-9 du Code du travail.

Depuis 2015, une diminution du nombre d'accidents de service ou du travail est observée à l'Université de Franche-Comté. En 2020, 17 accidents sont recensés, soit 8 de moins que l'année précédente. Le nombre d'accidents de trajet est également en baisse : 7 accidents ont eu lieu au cours de l'année contre 14 en 2019. Le recours au télétravail dans un contexte de crise sanitaire a contribué au recul du nombre d'accidents. Dans 70 % des cas, les accidents ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 246 jours d'arrêt, soit 92 jours de moins que l'année précédente. Les chutes, causes fréquentes d'accidents du travail quel que soit le secteur d'activité, sont à l'origine de 38 % 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 ».

En 2020, les accidents concernent principalement les BIATSS titulaires et les agents contractuels. Les personnels des catégories A et C ainsi que les femmes sont les plus représentés.

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. 81). Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. À l'Université de Franche-Comté, les taux de fréquence et de gravité (respectivement 4,6 et 0,07 en 2020) sont proches de ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 4,0 et 0,11 (source : bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, CHSCT, MESRI, 2019).

Accidents de service, du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2016 et 2020³



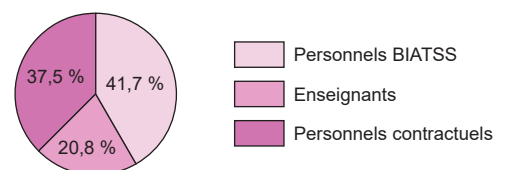
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Nombre d'accidents en 2019 et 2020

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2019	2020	2019	2020
Accidents de service / du travail	25	17	15	10
Accidents de trajet	14	7	4	7
Ensemble	39	24	19	17

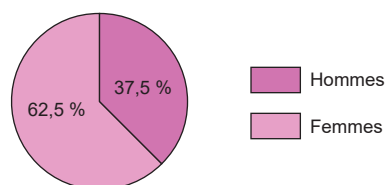
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2020



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2020



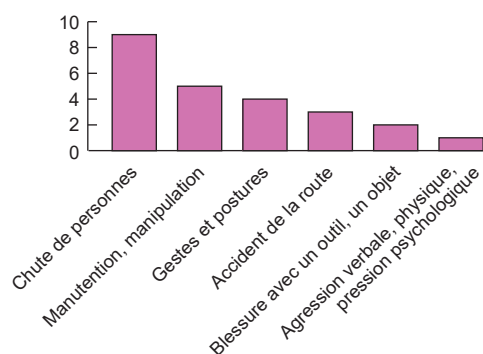
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2020

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	20,8	19,0
De 35 à 44 ans	16,7	24,3
De 45 à 54 ans	37,5	33,0
55 ans et plus	25,0	23,7
Ensemble	100,0	100,0

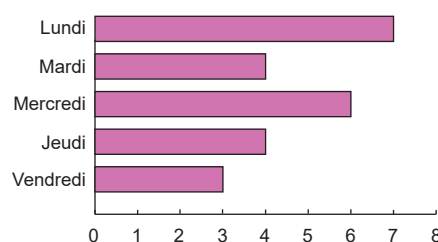
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Nombre d'accidents selon le motif en 2020



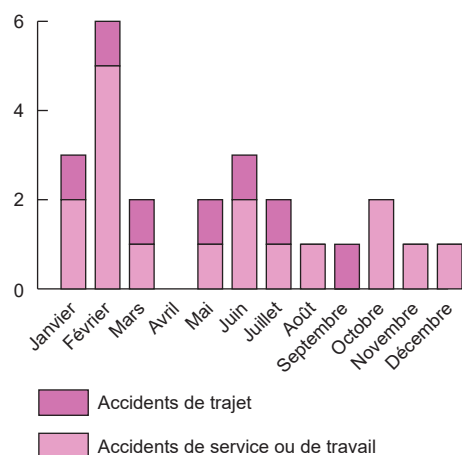
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2020



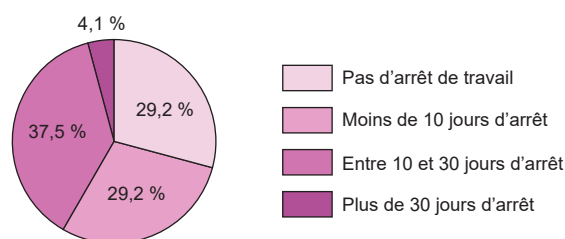
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Nombre d'accidents selon le mois en 2020



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2020



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

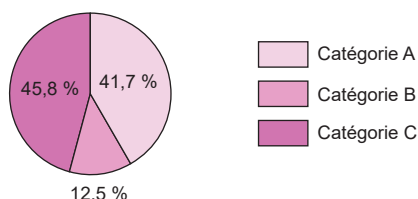
Taux de fréquence et taux de gravité entre 2016 et 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de fréquence	4,3	8,7	3,9	4,9	4,6
Taux de gravité ⁴	0,16	0,23	0,08	0,09	0,07

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

⁴ Pour les années 2016 à 2019, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2020



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

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

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

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

4 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (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 2020 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, 95 personnels (dont deux agents de 50 ans et plus comptant chacun pour 1,5 unités) sont recensés au 31 décembre 2020, soit 3,9 % de l'effectif de l'établissement. Le nombre d'unités manquantes s'élève à 49.

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

■ Contribution annuelle calculée au titre de l'année 2020

Contribution annuelle	298 410,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 2 040,75
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 19 794,27
Contribution exigible	276 574,98
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 74 203,63
Contribution due	202 371,35

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

4.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

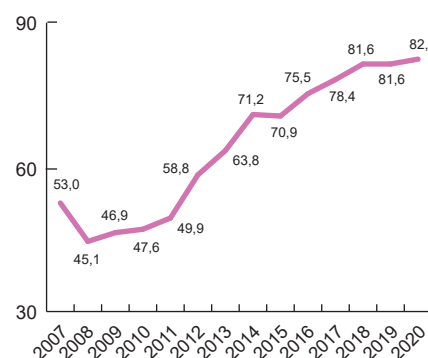
À l'Université de Franche-Comté, 86 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2020. Ils se répartissent comme suit :

- 73 agents titulaires et 13 agents non titulaires,
- 31 personnels de catégorie A, 12 de catégorie B et 43 de catégorie C,
- 29 hommes et 57 femmes,
- 8 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2020, près de 83 % de la surface des bâtiments de l'Université est accessible aux personnes à mobilité réduite (les locaux de la place Leclerc ne sont plus pris en compte dans ce calcul à partir de 2020). Les travaux d'accessibilité réalisés au cours de cette année concernent notamment le bâtiment Métrologie B de l'UFR ST où les sanitaires ont été rendus accessibles aux handicapés. Par ailleurs, concernant la création de cheminements extérieurs et l'aménagement de sanitaires à l'IUT 25, la phase prospective a débuté.

Dans le cadre des aménagements de poste, des dépenses ont été effectuées par l'Université de Franche-Comté en 2020 (appareils auditifs, fauteuils de bureau...) pour un coût global de 22 505 euros dont 2 710 euros pris en charge par le FIPHFP.

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



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

Source : Direction du patrimoine immobilier, Université de Franche-Comté, 2020



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

Les deux actions sont réalisées à 100 % :

- un correspondant handicap a été nommé : Madame Hind LAFRAOUI exerce cette mission depuis le 1^{er} janvier 2018,
- le taux d'accessibilité des locaux a dépassé la valeur cible de 80 %, il est de 82,6 % en 2020. Il était de 81,6 % en 2018 et 2019. À partir de 2020, les locaux de la place Leclerc ne sont plus pris en compte dans le calcul de ce taux, ce qui explique l'augmentation observée.

4.2 Les maladies professionnelles

Une maladie contractée par un agent peut être d'origine professionnelle dans l'un des cas suivants :

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

En 2020, une maladie professionnelle a été reconnue pour un personnel de l'Université de Franche-Comté, ce qui porte à 9 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle au 31 décembre (parmi eux, 4 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2020). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (6 sur 9). Pour certains personnels, plusieurs maladies sont reconnues. Dans la plupart des cas, il s'agit de « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2020, parmi les 9 agents concernés, un a bénéficié d'un arrêt de travail de 238 jours en lien avec sa maladie professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 13 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2020 (6 enseignants et 7 BIATSS). Pour un agent, un nouvel examen de ses droits a été effectué en 2020, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité en 2020

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2020	Nombre d'agents percevant une ATI en 2020
0	13

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2020

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 le 11 décembre 2018, assistée d'un conseil dont les membres ont été renouvelés lors du scrutin du 12 juin 2018. 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 au moins deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

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

Les moyens humains du SCASC

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

- une directrice (0,5 ETP)
- une secrétaire (0,5 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 2020 (en euros)

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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2020

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).

Entre 2019 et 2020, le montant des prestations sociales a diminué de 28 %. Cette situation est directement dépendante de la crise sanitaire et impacte principalement l'aide aux séjours et aux loisirs des enfants.

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2019 et 2020

		2019		2020	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	51	2 906	19	666
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	14	18 139	9	16 502
	Restauration du personnel	-	12 899	-	4 986
Total PIM		65	33 944	28	22 154
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	46	21 200	34	16 400
	Aide aux loisirs des enfants	66	6 331	46	4 097
	Aide aux personnels nouvellement nommés	-	-	2	800
	Aide au départ à la retraite	-	-	2	800
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	1	160	-	-
Total ASIU		113	27 691	84	22 097
Ensemble		178	61 635	112	44 251

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2020

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

3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

Le SCASC facilite l'accès à la vie culturelle, sportive et de loisirs avec notamment la carte Cezam et le Coupon Culturel qui permettent aux personnels de l'Université de Franche-Comté de bénéficier de tarifs réduits pour de nombreuses activités.

3.1 La carte Cezam

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam² initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'Université de Franche-Comté par FRACAS. Pour l'année 2020, la cotisation annuelle s'élève à 19 237 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

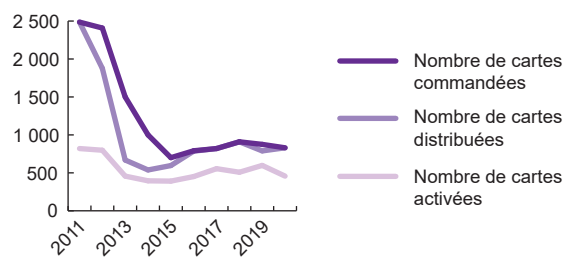
La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

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

En 2020, l'association FRACAS n'a pas assuré de permanences dans les composantes de l'établissement pour distribuer des cartes aux personnels en raison de la crise sanitaire. Toutefois, 550 cartes ont été offertes à l'Université. Un complément de 280 cartes a été facturé pour un montant de 1 344 euros. Elles ont toutes été distribuées. Par ailleurs, 457 cartes ont été activées sur le site FRACAS. Il est impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Par rapport à 2019, le nombre de cartes activées a diminué de 24 %, probablement en raison de l'épidémie de Covid-19 qui a engendré une suspension des activités culturelles, sportives et de loisirs une partie de l'année 2020.

Évolution du recours à la carte Cezam entre 2011 et 2020



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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2020

Entre 2015 et 2019, les ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie ont été multipliées par deux (2 257 tickets vendus en 2015, 4 678 en 2019). Deux principaux facteurs sont susceptibles d'expliquer cette évolution :

- Un travail collaboratif avec le service communication de l'Université a permis d'accroître la lisibilité des actions proposées par le SCASC. Les annonces destinées aux personnels sont saisies dans l'ENT par le SCASC et sont visibles dans la rubrique « infos internes ». Elles alimentent systématiquement le bulletin interne de l'établissement et la page intranet du SCASC.
- L'association FRACAS Cezam a étoffé ses partenariats : depuis 2016, il est possible d'acquies, via le service de billetterie, des entrées à la citadelle de Besançon, dans une dizaine de parcs d'attraction ou encore dans certaines stations thermales en France ou en Allemagne. Des forfaits de ski pour la station de Métabief sont également disponibles depuis la fin de l'année 2016.

En 2020, bien que 35 % des personnels de l'Université possèdent la carte Cezam (33 % en 2019, 38 % en 2018), la billetterie a été beaucoup moins sollicitée en raison de la crise sanitaire. Pour 457 cartes activées, 1 163 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit seulement le quart des ventes réalisées en 2019. L'Université a participé à hauteur de 1 348 euros en 2020.

■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2019 et 2020

	2019		2020	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	2 489	2 489,00	634	634,00
Piscine et bien-être	1 744	1 744,00	416	416,00
Parcs d'attraction	213	639,00	55	165,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	232	280,00	58	133,00
Ensemble	4 678	5 152,00	1 163	1 348,00

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2020

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

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2020

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

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

PARCS D'ATTRACTION	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
DISNEYLAND	Adulte	87,00	64,00	61,00
	Enfant	80,00	59,00	56,00
FRAISPERTUIS	Senior (>60 ans)	16,00	15,50	12,50
	Adulte	23,50	21,50	18,50
	Enfant	19,50	17,50	14,50
WALYGATOR	Tarif unique	25,00	19,50	16,50
NIGLOLAND	Adulte	36,00	30,00	27,00
	Enfant	33,00	30,00	27,00
EUROPA PARK	À partir de 4 ans / 1 jour	55,00	46,50	43,50
	À partir de 4 ans / 2 jours	104,00	86,00	83,00
PARC ASTÉRIX	Adulte	51,00	41,00	38,00
	Enfant	43,00	41,00	38,00

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2020 (suite)

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

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

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2020 (suite)

AUTRES SPORTS ET LOISIRS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
AMNÉVILLE				
ZOO	Adulte	37,00	27,60	24,60
	Enfant	31,00	22,70	19,70
ANTIBES				
MARINELAND	Adulte	39,50	25,00	22,00
	Enfant	32,50	15,00	12,00
BELFORT				
BOWLING 4 AS (location chaussures incluse)	Ticket vert	5,50	3,40	2,80
	Ticket rouge	7,50	5,20	4,60
PATINOIRE DU PARC	Unité adulte	4,30	3,40	2,40
	Unité enfant	3,35	2,70	1,70
	Location patins	2,95	2,50	1,50
BESANÇON				
GAMES FACTORY	Bowling ⁴	maximum 9,00	6,00	5,40
	Réalité virtuelle	16,00	14,00	13,00
	Karting	18,00	14,00	13,00
LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,80	36,80	26,80
	Carte 10 entrées enfant	23,70	23,70	13,70
LA CITADELLE	Unité adulte	10,90	7,70	6,70
	Unité enfant	8,80	4,50	3,50
LONS-LE-SAUNIER				
LE 1055	Ticket	10,00	7,50	6,50
MÉTABIEF				
Forfait ski	Adulte	27,50	23,50	19,50
	Enfant	23,50	23,50	19,50
POITIERS				
FUTUROSCOPE	1 jour adulte	46,00	39,00	36,00
	1 jour enfant	37,00	34,00	31,00
	2 jours adulte	84,00	74,00	71,00
	2 jours enfant	68,00	65,00	62,00
VESOUL				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	6,00	4,00	3,40
	Ticket week-end	8,00	6,00	5,40

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

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

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

3.2 Le Coupon Culturel

À partir de 2019, le Coupon Culturel remplace le Ticket Avantage Culture. Il facilite l'accès à la vie culturelle régionale. Il permet d'aller voir des spectacles et concerts hors abonnements, dans la limite des places disponibles au moment de la réservation. L'Université prend en charge une partie du coût des places en fonction de l'indice de l'agent. Les personnels disposent de six Coupons Culturels par année civile.

Plusieurs partenaires acceptent le Coupon Culturel :

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

08 Action sociale et culturelle

Le Coupon Culturel est mis en circulation à partir du 15 février 2019. Au cours de l'année 2020, 56 agents ont utilisé un ou plusieurs coupons pour un total de 82 places de spectacle (151 agents en 2019 pour 290 places). La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 1 530 euros.

3.3 L'accueil de loisirs

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

3.4 Les autres prestations

La carte Avantages Jeunes propose de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Elle est achetée 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendue 6 euros aux personnels (l'Université participe à hauteur de 1 euro par carte). En 2020, 350 cartes ont été commandées dont 300 pour l'édition de Besançon. Toutes les cartes ont été distribuées.

4 Les événements

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 85 % des cas pour les personnels affectés sur les sites bisontins. Ils sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2021 dans plus de 60 boutiques à Besançon. Les personnels occupant un poste sur les sites de Belfort-Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier ont reçu des chèques cadeaux, d'une durée de validité d'un an, à utiliser dans les villes éponymes. L'ensemble des chèques distribués représente un montant de 86 625 euros.

Glossaire

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CPE : Commission paritaire d'établissement
ALL : Arts, lettres, langues	CPE : Conseiller principal d'éducation
ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi	CPF : Compte Personnel de Formation
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail	CPP : Congé pour projet pédagogique
ASIA : Aide sociale d'initiative académique	CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques
ASIU : Action sociale d'initiative universitaire	CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires
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
BR : Budget rectificatif	DGEP : Droit, Gestion, sciences Economiques et Politiques
CA : Conseil d'administration	DGS : Directeur général des services
CAP : Commission administrative paritaire	DIU : Diplôme inter-universitaire
CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	DU : Diplôme universitaire
CDD : Contrat à durée déterminée	DUT : Diplôme universitaire de technologie
CDI : Contrat à durée indéterminée	ENSAM : Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
CEC : Compte d'Engagement Citoyen	ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
CET : Compte épargne temps	EPS : Education physique et sportive
CFP : Commission de la formation permanente	ES : Environnements-Santé
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	ETP : Equivalent temps plein
CIA : Complément indemnitaire annuel	ETPT : Equivalent temps plein travaillé
CLA : Centre de linguistique appliquée	FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CLD : Congé de longue durée	FNAL : Fonds national d'aide au logement
CLES : Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur	GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CLM : Congé de longue maladie	GVT : Glissement vieillesse technicité
CMI : Coursus Master en Ingénierie	HDR : Habilitation à diriger des recherches
CMO : Congé de maladie ordinaire	HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	IAT : Indemnité d'administration et de technicité
CNU : Conseil national des universités	IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
COMUE : Communauté d'universités et établissements	IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
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

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

IPP : Incapacité permanente partielle

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

ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

IUT : Institut universitaire de technologie

LECLA : Lettres, Communication, Langues, Art

MCF : Maître de conférences

MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier

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

MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

ORE : Orientation et réussite des étudiants

OSE : Orientation stage-emploi

PA : Prime d'administration

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

PAST : Personnel associé à temps partiel

PCA : Prime de charges administratives

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : Prime d'enseignement supérieur

PExS : Prime d'excellence scientifique

PILE : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité

PIM : Prestations interministérielles

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilités pédagogiques

PRR : Prime de responsabilités recherche

PUFC : Presses universitaires de Franche-Comté

PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier

RACPP : Recrutement, Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

RCE : Responsabilités et compétences élargies

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

SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales

SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle

SCD : Service commun de la documentation

SeFoC'AI : Service Formation Continue et Alternance

SEPT : Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps

SFT : Supplément familial de traitement

SHS : Sciences humaines et sociales

SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion

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

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

ST : Sciences et techniques

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

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie

STS : Sciences, technologies, santé

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

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

UBFC : Université Bourgogne Franche-Comté

UFR : Unité de formation et de recherche

UO : Université ouverte

UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche

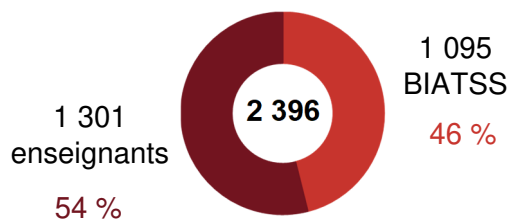
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard

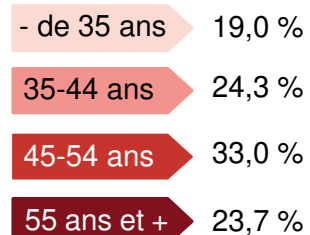
Les Chiffres CLÉS du BILAN SOCIAL 2020



Les personnels

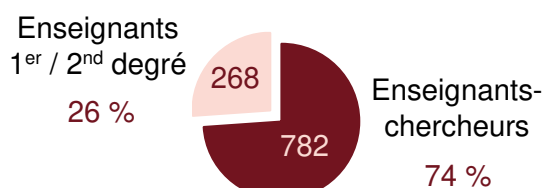
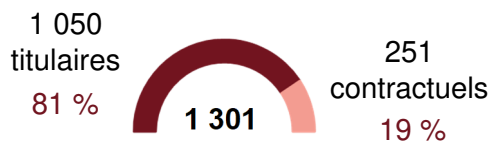


Âge moyen

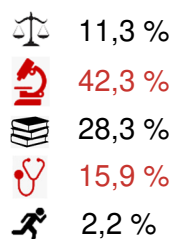


BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

Les enseignants

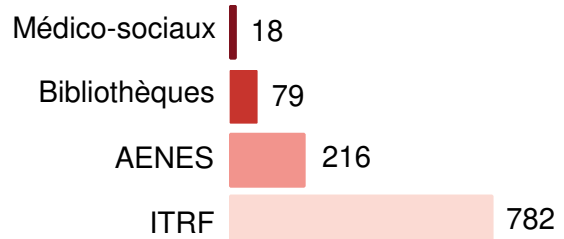
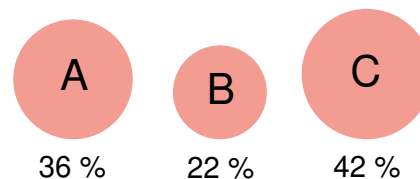
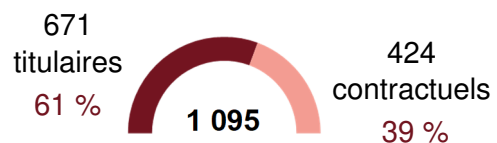


MCF : 67 %
PR : 33 %



MCF : Maître de Conférences
PR : Professeur des Universités

Les BIATSS



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

Le temps partiel



150 titulaires à temps partiel

20 contractuels à temps partiel

17 %



83 %

Le compte épargne-temps (CET)

195 CET

3 733 jours
épargnés



802 jours
indemnités

86 730 euros

Les absences pour raison de santé



23 % des personnels ont bénéficié
d'un congé maladie (CMO, CLM...)



25 000 jours d'arrêt
- 1 000 par rapport à 2019



Durée moyenne des arrêts de travail :
12,9 jours

CMO : Congé Maladie Ordinaire

CLM : Congé Longue Maladie

L'action sociale et culturelle



Prestations sociales : 44 250 €



830 cartes distribuées
457 cartes activées



350 cartes vendues aux
personnels

Sources :

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

KA-KX (données relatives aux rémunérations)

Pour aller plus loin...

Bilan social de l'Université de Franche-Comté 2020

Les mouvements



66 arrivées de BIATSS et
enseignants titulaires



68 départs de BIATSS et
enseignants titulaires

Les rémunérations



Masse salariale : 165 M€

83 % du budget de l'Université

Traitement brut mensuel moyen

2 128 €



BIATSS
titulaires

3 937 €



Enseignants
titulaires

La formation des personnels



601 stagiaires

1 700 heures de formation

Coût : 72 000 euros

La santé et la sécurité



95 agents répondent aux
critères de l'obligation légale
d'emploi → 3,9 % de l'effectif
de l'établissement (cible : 6 %)



17 accidents de service / du travail



7 accidents de trajet



97 visites médicales



196 personnels reçus par
l'assistante sociale, 102 par la
psychologue