

BILAN SOCIAL 2013

Université de Franche-Comté



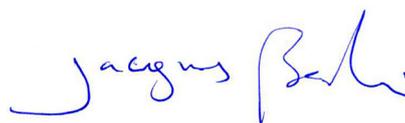
Chaque nouvelle édition du Bilan Social est pour moi l'occasion de remercier chacune et chacun de celles et ceux qui, par leur travail quotidien, contribuent à faire de l'Université de Franche-Comté un établissement résolument tourné vers l'avenir.

Le Bilan Social 2013, dont vous pourrez parcourir les pages qui suivent, est le fruit d'un travail collaboratif coordonné avec méthode par Florence CUNEY ; le document s'est enrichi au fil des ans de l'expertise des services et des propositions des partenaires sociaux qui siègent dans les différentes instances de l'université.

Ce bilan est non seulement la photographie sociale de notre établissement pour l'année 2013, mais il peut être aussi regardé comme un rapport qui appelle notre vigilance sur certains angles de notre politique de ressources humaines : équité dans l'accès à la carrière et dans son déroulement pour les femmes et les hommes, prévention et accompagnement des situations de fragilité professionnelle et humaine, résorption de la précarité dans la limite du cadre réglementaire.

Je vous invite à vous approprier le Bilan Social 2013 pour encore mieux servir le développement scientifique et pédagogique de l'Université de Franche-Comté !

Jacques BAH
Président de l'Université de Franche-Comté



Sommaire

01

Chiffres clés

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

02

Emplois, effectifs et démographie

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

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	22
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires.....	22
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	23
2 Les promotions des personnels.....	24
3 Les concours ITRF.....	25

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail.....	28
1.1 Les enseignants.....	28
1.2 Les personnels BIATSS.....	28
2 Le compte épargne-temps.....	29
3 Le temps partiel et le temps incomplet.....	29
3.1 Le travail à temps partiel.....	29
3.2 Le travail à temps incomplet.....	30
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	31
4 Les absences et congés des personnels.....	31
4.1 Les absences.....	31
4.2 Les différentes catégories de congés.....	32
4.2.1 Les congés des personnels de l'UFC.....	32
4.2.2 L'impact du jour de carence.....	34
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	35

05

Rémunérations des personnels

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

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

08

Action sociale
et culturelle

1 L'accompagnement social des personnels	62
2 Le service commun d'action sociale et culturelle	64
2.1 Les prestations d'action sociale	64
2.2 L'action culturelle, sportive et de loisirs	65
2.2.1 La carte CEZAM	65
2.2.2 Le Ticket Avantage Culture	67
2.2.3 Les autres prestations	67
2.2.4 Les perspectives	67
2.3 Les évènements	67

Glossaire	69
-----------------	----

06

Formation
des personnels

1 La formation permanente à l'UFC	52
2 L'activité de formation en 2013	52
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2013	53

07

Hygiène-sécurité, santé

1 Les structures et acteurs de l'hygiène, de la sécurité et de la santé à l'UFC	56
2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2013	58
3 Les accidents du travail	58
4 La prise en charge du handicap à l'UFC	59

01

Chiffres clés

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

Six Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

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

Neuf services communs et généraux :

- Centre de linguistique appliquée (CLA),
- Centre de télé-enseignement universitaire (CTU),
- Formation continue,
- Presses universitaires de Franche-Comté (PUFC),
- Service commun d'action sociale et culturelle des personnels (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).

Quatre instituts :

- IUT Besançon-Vesoul,
- IUT Belfort-Montbéliard,
- Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté (ISIFC),
- Institut de préparation à l'administration générale (IPAG).

Deux écoles internes :

- Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE),
- Observatoire des sciences de l'Univers.

2 Le patrimoine

La surface totale des bâtiments de l'UFC représente près de 290 000 m² (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 3,4 m² par étudiant et de 48,6 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Engagée dans une politique d'optimisation du patrimoine, l'UFC a abandonné certains bâtiments en 2013 :

- A Vesoul, les anciens bâtiments de l'ESPE sont rendus au Conseil général de la Haute-Saône. L'ESPE est désormais localisée dans les locaux de l'IUT de Vesoul pour former un véritable pôle universitaire vésulien.
- A Besançon, l'ESPE quitte le site du Fort Griffon (rendu au Conseil général du Doubs) pour se recentrer sur l'autre site bisontin, celui de Montjoux.
- A Besançon, le bâtiment Sarrail de l'UFR SLHS est rendu à l'Etat.
- Il en sera de même prochainement pour le bâtiment Granvelle (UFR SLHS) qui n'est plus affecté pour l'instant, mais les procédures de passation sont en cours.

En 2011 et en 2012, les ratios liés aux surfaces publiés dans les bilans sociaux de l'UFC étaient calculés sur la base de la surface hors oeuvre nette (SHON) totale de l'UFC.

Pour l'année 2013, le calcul des m²/étudiant et des m²/chercheur a été affiné. D'une part, les ratios sont calculés à partir de la surface utile (les surfaces occupées par les murs, les couloirs, les cages d'escalier... ne sont pas comptabilisées). D'autre part, seuls les locaux utilisés pour l'enseignement et la recherche sont pris en compte (source : direction du patrimoine).

Les principes de calcul sont les suivants :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2013.

- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'UFC implantées sur les sites de l'UFC rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2013 (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 à temps plein et les IGR à 50 %, et les ATER à mi-temps à 25 %.

3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 27 unités de recherche. Parmi elles, 7 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, quatre structures fédèrent des axes ou des unités de recherche.

L'UFC compte également quatre écoles doctorales :

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

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

■ Doctorants et thèses soutenues par école doctorale en 2013

	Nombre de doctorants au 15/01/2013	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2013	%
ED 553 - ES	119	17,2	29	21,0
ED 554 - CP	65	9,4	15	10,9
ED 37 - SPIM	204	29,6	55	39,9
ED 38 - LETS	302	43,8	39	28,2
Total	690	100,0	138	100,0

Source : Apogée, UFC, 2013

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier), l'Université de Franche-Comté accueille 21 272 étudiants en 2012-2013 (données au 15/01/2013) et témoigne d'une certaine stabilité démographique.

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2013

	Nombre	%
Licence	8 216	38,6
Master	3 481	16,4
Doctorat	706	3,3
DUT	2 417	11,3
Etudes de santé	3 291	15,5
Ingénieurs	142	0,7
Autres diplômes ¹	3 019	14,2
Nombre total d'étudiants	21 272	100,0

Source : Apogée, UFC, 2013

¹ Près de 55 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 23 % un DU.

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2013

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 877	13,5
Sciences humaines et sociales	2 809	13,2
Droit, économie, gestion	3 856	18,1
Sciences, technologies, santé	10 485	49,3
STAPS	764	3,6
ALL - SHS - STS ²	330	1,6
Inter-domaines ³	151	0,7
Nombre total d'étudiants	21 272	100,0

Source : Apogée, UFC, 2013

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

³ Inter-domaines : doctorats, HDR.

5 Les formations

La carte des formations 2012-2013 :

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

Lors de la rentrée 2012-2013, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Coursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. Il s'appuie sur la licence géologie et le master géologie appliquée. Ce cursus forme de futurs ingénieurs dans les domaines de l'hydrogéologie, de la géotechnique et des ressources minérales.

Il s'agit ici des diplômes nationaux. A cela s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours de l'administration générale et à l'examen d'entrée au centre régional de formation professionnelle des avocats.

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

6 Les moyens financiers

En 2013, le budget exécuté de l'UFC s'élève à près de 211 millions d'euros (source : compte financier 2013). Les frais de personnels représentent 77 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 19 % et 4 %.

Les domaines de formation :

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

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

Quinze universités françaises se sont regroupées en réseau, le réseau FIGURE (Formation en Ingénierie d'Universités de REcherche), pour proposer cette formation d'excellence axée sur la recherche.

02

Emplois, effectifs et démographie

1 Les emplois

Dans le cadre des RCE (Responsabilités et Compétences Elargies), l'université dispose désormais de deux plafonds d'emplois :
 - un plafond d'emplois dit « Etat » qui correspond aux seuls emplois financés par l'Etat,
 - un plafond d'emplois dit « ressources propres » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.
 Il en résulte un plafond d'emplois global voté par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université.

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

A l'UFC, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration le 18 décembre 2012. Il s'élève à 2 565 ETPT (équivalent temps plein travaillé), soit 22 ETPT de moins que l'année précédente.

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2013

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois	Nature des emplois	Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2012
		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 120	1 253
		CDI	1	3	4
	Non permanents	CDD	270	72	342
Sous-total		1 391	75	1 466	1 477
BIATSS	Permanents	Titulaires		740	818
		CDI	25	40	65
	Non permanents	CDD	129	165	294
Sous-total		894	205	1 099	1 110
Totaux		2 285 ⁽¹⁾	280	2 565	2 587 ⁽²⁾
		Plafond des emplois fixé par l'Etat		Plafond global des emplois voté par le CA	

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

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

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2013

■ Décompte en ETPT des emplois sous plafond et hors plafond au cours de l'année 2013

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 227,22	2 227,68	2 223,90	2 222,98	2 225,51	2 225,14	2 211,98	2 200,36	2 094,66	2 162,67	2 189,75	2 194,18	2 200,50
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	266,93	271,60	277,83	285,13	296,87	292,02	280,64	284,09	243,91	251,75	271,14	275,48	274,78
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 494,15	2 499,28	2 501,73	2 508,11	2 522,38	2 517,16	2 492,62	2 484,45	2 338,57	2 414,42	2 460,89	2 469,66	2 475,28

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

¹ Moy. : Moyenne annuelle

2 Les effectifs

Au 31/12/2013, 1 342 enseignants et 1 114 BIATSS sont affectés à l'UFC, ce qui représente 2 378,6 équivalents temps plein (ETP).

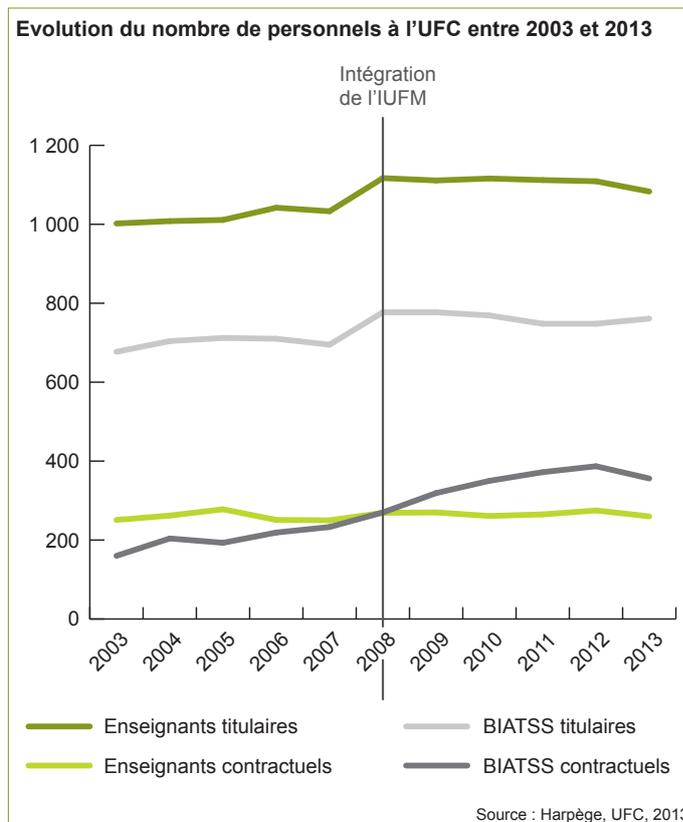
Entre 2003 et 2013, l'effectif global a augmenté de 17 %. La croissance n'est pas linéaire et varie selon la catégorie de personnels.

Chez les fonctionnaires, qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, la tendance est identique et l'accroissement s'explique principalement par l'intégration de l'IUFM en 2008. Chez les BIATSS contractuels, l'augmentation est continue de 2005 à 2012. Elle est notamment liée à la création du SAIC en 2004 (à cette date, ce service gérait 30 contractuels par mois contre 130 aujourd'hui).

■ Nombre de personnels à l'UFC en 2003 et en 2013 et évolution entre ces deux dates (en %)

	2003	2013	Evol. (en %)
Enseignants titulaires	1 002	1 082	+ 8,0
Enseignants contractuels	251	260	+ 3,6
BIATSS titulaires	677	759	+ 12,1
BIATSS contractuels	160	355	+ 121,9
Ensemble des personnels	2 090	2 456	+ 17,5

Source : Harpège, UFC, 2013



■ Répartition des personnels de l'UFC par composante (en nombre et en ETP) au 31/12/2013

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Enseignants Total	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	BIATSS Total	Ensemble Total
UFR SLHS	188	53	241	65	23	88	329
<i>ETP</i>	186,9	52,0	238,9	63,6	22,0	85,6	324,5
UFR SJEPEG	74	18	92	26	9	35	127
<i>ETP</i>	74,0	16,5	90,5	24,2	8,2	32,4	122,9
UFR ST	228	55	283	126	82	208	491
<i>ETP</i>	226,3	51,0	277,3	122,0	78,6	200,6	477,9
UFR SMP	134	89	223	67	29	96	319
<i>ETP</i>	134,0	84,5	218,5	65,4	27,2	92,6	311,1
UPFR SPORTS	43	3	46	18	4	22	68
<i>ETP</i>	42,8	2,5	45,3	17,1	3,7	20,8	66,1
UFR STGI	62	14	76	31	8	39	115
<i>ETP</i>	61,9	13,0	74,9	30,0	7,3	37,3	112,2
IUT BV	105	6	111	44	2	46	157
<i>ETP</i>	104,9	3,5	108,4	42,4	2,0	44,4	152,8
IUT BM	133	7	140	52	8	60	200
<i>ETP</i>	132,8	4,5	137,3	48,5	7,8	56,3	193,6
ESPE	67	0	67	49	8	57	124
<i>ETP</i>	65,5	0,0	65,5	47,1	7,1	54,2	119,7
Services centraux	0	0	0	139	42	181	181
<i>ETP</i>	0,0	0,0	0,0	131,5	41,0	172,5	172,5
Autres composantes	48	15	63	142	140	282	345
<i>ETP</i>	47,6	13,8	61,4	134,3	129,6	263,9	325,3
Ensemble	1 082	260	1 342	759	355	1 114	2 456
<i>ETP</i>	1 076,7	241,3	1 318,0	726,1	334,5	1 060,6	2 378,6

Source : Harpège, UFC, 2013

2.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 082 enseignants titulaires sont recensés au 31/12/2013. Les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires) représentent 73 % de l'effectif (80 % au niveau national).

Près de 20 % des enseignants ne sont pas fonctionnaires (soit au total 260 individus). Il s'agit principalement de doctorants, d'enseignants hospitalo-universitaires contractuels et d'ATER.

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2013

	Nombre	%
Maîtres de conférences	495	45,7
Professeurs des universités	182	16,8
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	678	62,6
MCUPH	21	1,9
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	76	7,0
PUPH Pharmacie	8	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	110	10,2
Professeurs agrégés	125	11,5
Professeurs certifiés	127	11,7
Professeurs lycées professionnels	18	1,7
Professeurs d'EPS	18	1,7
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	2	0,2
CPE	1	0,1
Enseignants 1^{er} et 2nd degré	294	27,2
Total enseignants titulaires	1 082	100,0

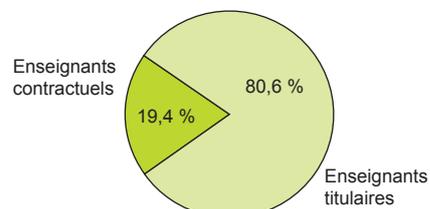
Source : Harpège, UFC, 2013

■ Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de discipline CNU au 31/12/2013

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	41	5,2
Sciences économiques / Gestion	41	5,2
Langues / Littérature	104	13,2
Sciences humaines	112	14,2
Mathématiques / Informatique	108	13,7
Physique	27	3,4
Chimie	40	5,1
Sciences Terre / Univers	26	3,3
Mécanique / Génie informatique	89	11,3
Biologie / Biochimie	49	6,2
Pharmacie	35	4,5
Médecine	98	12,4
STAPS	18	2,3
Ensemble	788	100,0

Source : Harpège, UFC, 2013

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2013



Source : Harpège, UFC, 2013

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

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	24,7	28,4
Maîtres de conférences	48,2	52,1
Enseignants du second degré	27,1	19,5
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC et PERSÉ, MESR, 2013

Les données nationales sont issues du portail **PERSÉ** (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements).

Cette application est pilotée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle fournit, pour les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines.

Les données sont remontées en juin 2013 par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation : 30 avril 2013). Elles ne sont pas exhaustives : 21 % des établissements d'enseignement supérieur dont 6 % des universités n'ont pas participé.

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2013

	Nombre	%
ATER	45	17,3
Lecteurs / Maîtres de langue	18	7,0
Doctorants ²	75	28,8
Ens. hospitalo-univ. contractuels	79	30,4
Prof. et maîtres de conf. associés	27	10,4
Prof. contractuels 2 nd degré CDD	10	3,8
Prof. contractuels 2 nd degré CDI	6	2,3
Total enseignants contractuels	260	100,0

Source : Harpège, UFC, 2013

² Les doctorants sans enseignement (92 au 31/12/2013) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

2.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2013, l'UFC compte 759 BIATSS titulaires, soit dix de plus que l'année précédente. Les personnels ITRF sont les plus nombreux (57 % de l'effectif) mais sont moins représentés qu'au niveau national (64 %). En outre, 34 % des BIATSS de l'UFC relèvent de la filière administrative contre 27 % dans les universités françaises. Les personnels des bibliothèques représentent 9 % des BIATSS.

Entre 2012 et 2013, le nombre de BIATSS contractuels a baissé de 7 % pour atteindre 355 en 2013. Le nombre de CDI qui augmentait continuellement depuis 2003 a diminué entre 2012 et 2013. Cette baisse s'explique principalement par le fait qu'une douzaine de personnes en CDI ont réussi un concours et sont désormais fonctionnaires.

■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps à l'UFC et dans les universités françaises en 2013

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	34,1	26,7
Filière ITRF	56,9	64,5
Filière bibliothèque	9,0	8,8
Ensemble	100,0	100,0

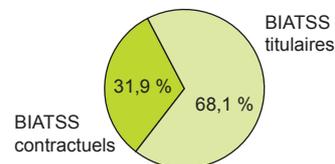
Sources : Harpège, UFC et PERSÉ, MESR, 2013

■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2013

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateurs	2	0,3
Attachés	32	4,2
Secrétaires administratifs	69	9,1
Infirmières	5	0,6
Assistante sociale	2	0,3
Adjoint administratifs	147	19,4
Personnels AENES	259	34,1
Ingénieurs de recherche	22	2,9
Ingénieurs d'études	67	8,8
Assistants ingénieurs	43	5,7
Techniciens de recherche	95	12,5
Adjoint techniques	205	27,0
Personnels ITRF	432	56,9
Conservateurs généraux	1	0,1
Conservateurs des bibliothèques	8	1,1
Bibliothécaires	9	1,2
Bibliothécaires assistants spécialisés	21	2,8
Magasiniers	29	3,8
Personnels des bibliothèques	68	9,0
Total BIATSS titulaires	759	100,0

Source : Harpège, UFC, 2013

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2013

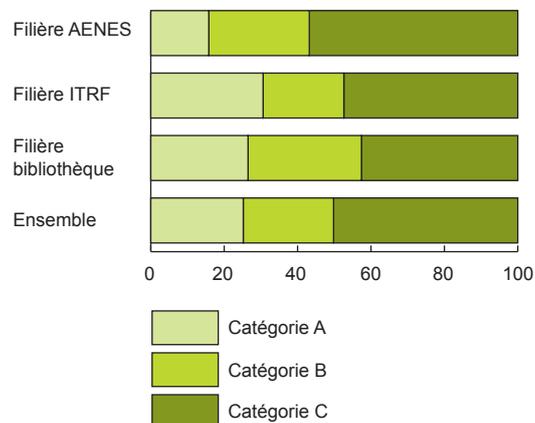


Source : Harpège, UFC, 2013

Le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 prononce l'intégration des corps :
 - des Attachés d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur,
 - des Conseillers d'Administration Scolaire et Universitaire, dans le corps interministériel des Attachés d'Administration de l'Etat (AAE) créé par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011, dont les missions sont définies par les articles 3 et 3-1.

Cette intégration prend effet au 2 octobre 2013.

Répartition des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie fonction publique et le type de population au 31/12/2013 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2013

■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2013

	Nombre	%
CDI	49	13,8
CDD	305	85,9
CUI	1	0,3
Total BIATSS contractuels	355	100,0

Source : Harpège, UFC, 2013

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

Entre 2000 et 2013, le taux de féminisation des personnels de l'UFC a augmenté de deux points : il est passé de 43,2 % à 45,7 %. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS, et plus particulièrement chez les personnels ITRF. A l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants. C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

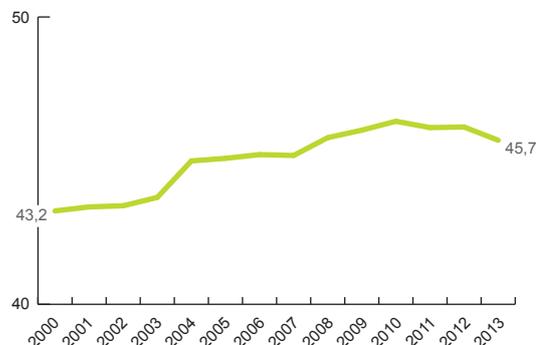
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, les deux tiers des enseignants sont des hommes alors que 64 % des BIATSS sont des femmes en 2013.

Si les femmes sont minoritaires dans la population enseignante, elles sont, quel que soit leur corps, toujours moins représentées à l'UFC qu'au niveau national. Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. Au niveau le plus élevé, c'est-à-dire parmi les professeurs des universités, les femmes représentent 18 % de l'effectif (25 % en moyenne dans les universités françaises).

Quel que soit leur corps d'appartenance, les femmes sont également sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A titre d'exemple, 19 % des PU-PH deuxième classe sont des femmes alors que les PU-PH classe exceptionnelle sont tous des hommes. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la raréfaction des femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

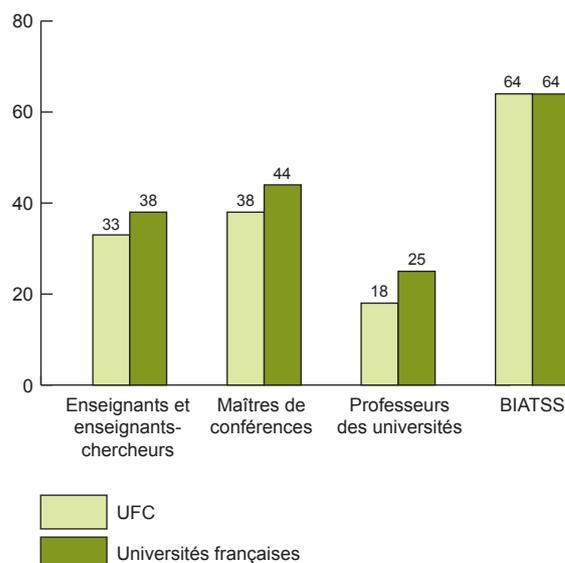
Plafond de verre : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

Evolution de la part des femmes parmi les personnels de l'UFC entre 2000 et 2013 (en %)



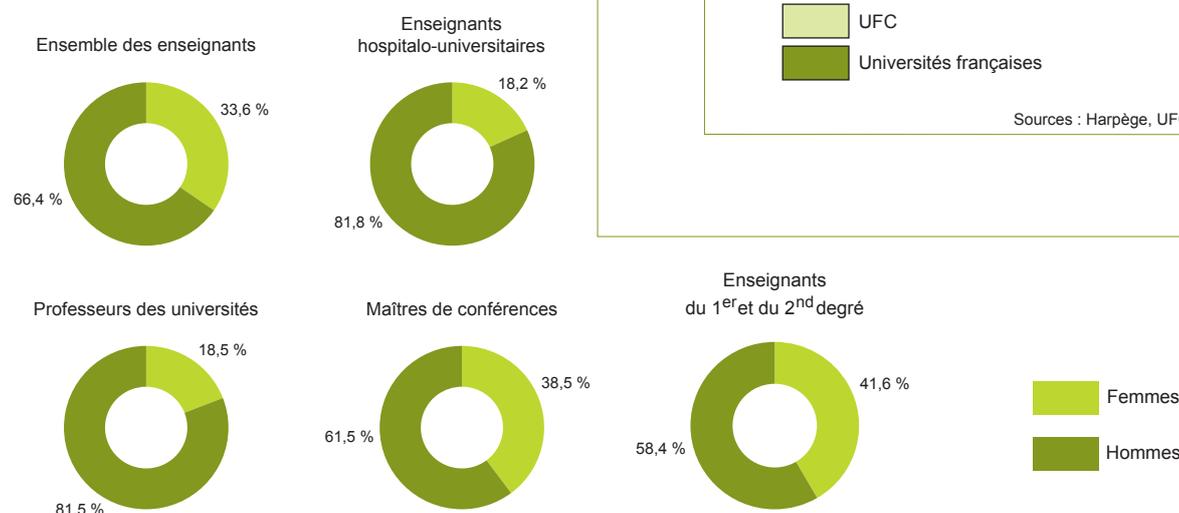
Source : Harpège, UFC, 2013

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



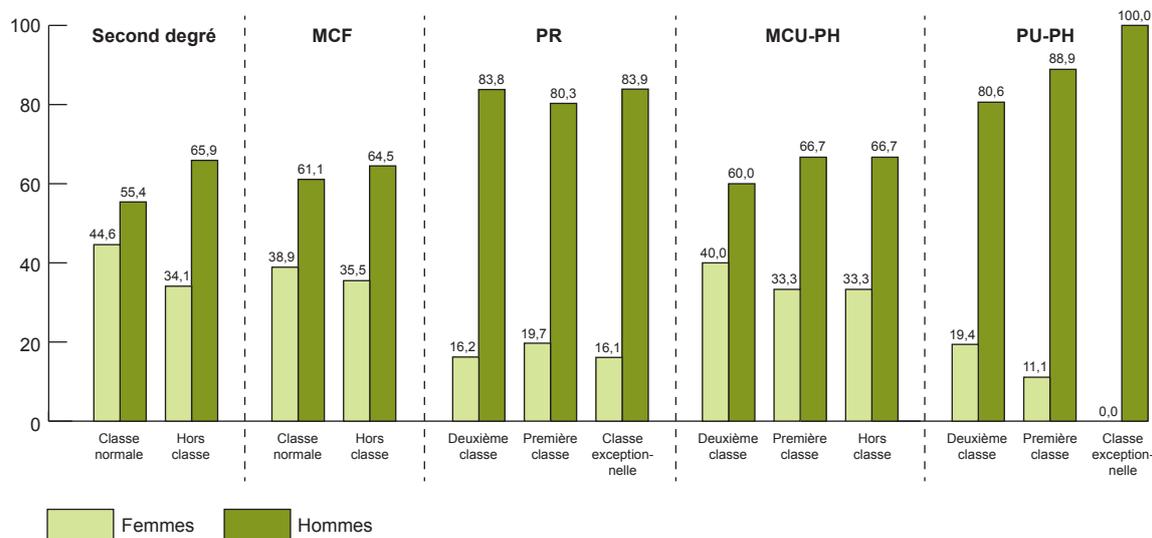
Sources : Harpège, UFC et PERSÉ, MESR, 2013

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2013



Source : Harpège, UFC, 2013

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2013 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2013

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

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

Part des femmes parmi les personnels BIATSS de l'UFC par tranche d'âge et selon la filière en 2013 (en %)

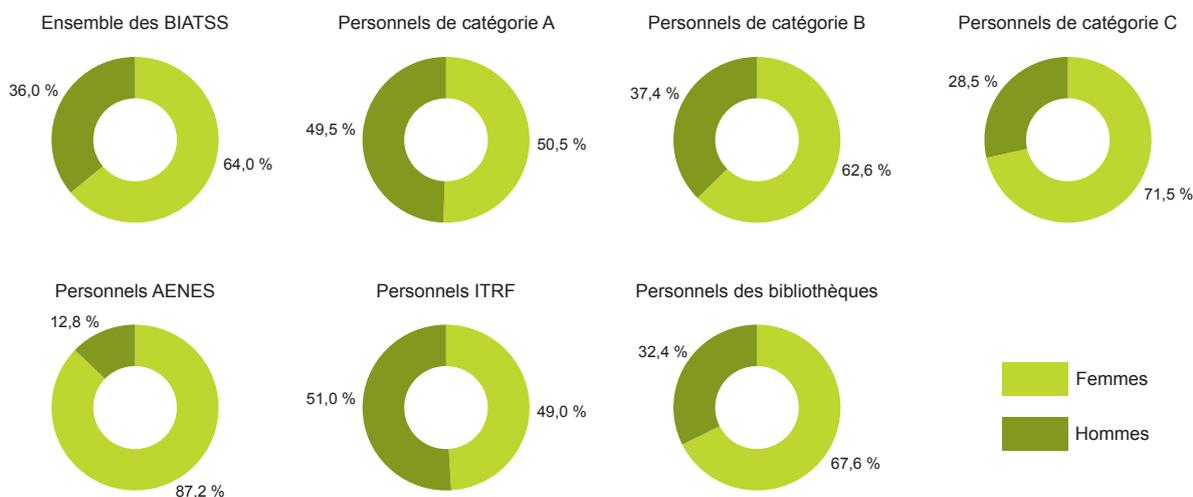
	Moins de 35 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ³
AENES	66,7	87,1	87,0	92,9
ITRF	40,0	47,0	52,8	52,6
Bibliothèque	84,6	66,7	62,5	57,1
Ensemble	51,6	61,4	67,3	69,0

Source : Harpège, UFC, 2013

³ Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de 55 ans et plus sont peu nombreux (moins de 10).

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

Répartition des BIATSS selon le genre au 31/12/2013



Source : Harpège, UFC, 2013

4 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 46,6 ans, celui des contractuels de 34 ans, soit en moyenne 43,4 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2013, à l'UFC comme dans l'ensemble des universités françaises, la plupart des fonctionnaires a entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont peu représentés : 12 % des BIATSS et 10 % des enseignants sont dans ce cas à l'UFC (respectivement 11,7 % et 7,7 % au niveau national). Au-delà de 55 ans, les fonctionnaires représentent près de 23 % de l'effectif à l'UFC alors que la moyenne nationale s'élève à 27 %. A l'UFC, une vingtaine d'enseignants est encore en activité au-delà de 65 ans. La durée de leurs études et par conséquent leur recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

Parmi les contractuels, les enseignants sont plus jeunes que les BIATSS : 32 ans en moyenne contre 35,5 ans. Cela tient principalement au statut des enseignants : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent près des trois quarts des enseignants contractuels.

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

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	12,1	11,7	10,1	7,7
35-44 ans	30,8	30,0	33,1	31,0
45-54 ans	34,7	33,4	33,8	33,3
55 ans et plus	22,4	24,9	23,0	28,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC et PERSÉ, MESR, 2013

Age moyen des personnels contractuels à l'UFC au 31/12/2013

	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	30,9	33,5	32,1
BIATSS	36,7	33,9	35,5
Ensemble des contractuels	34,4	33,7	34,1

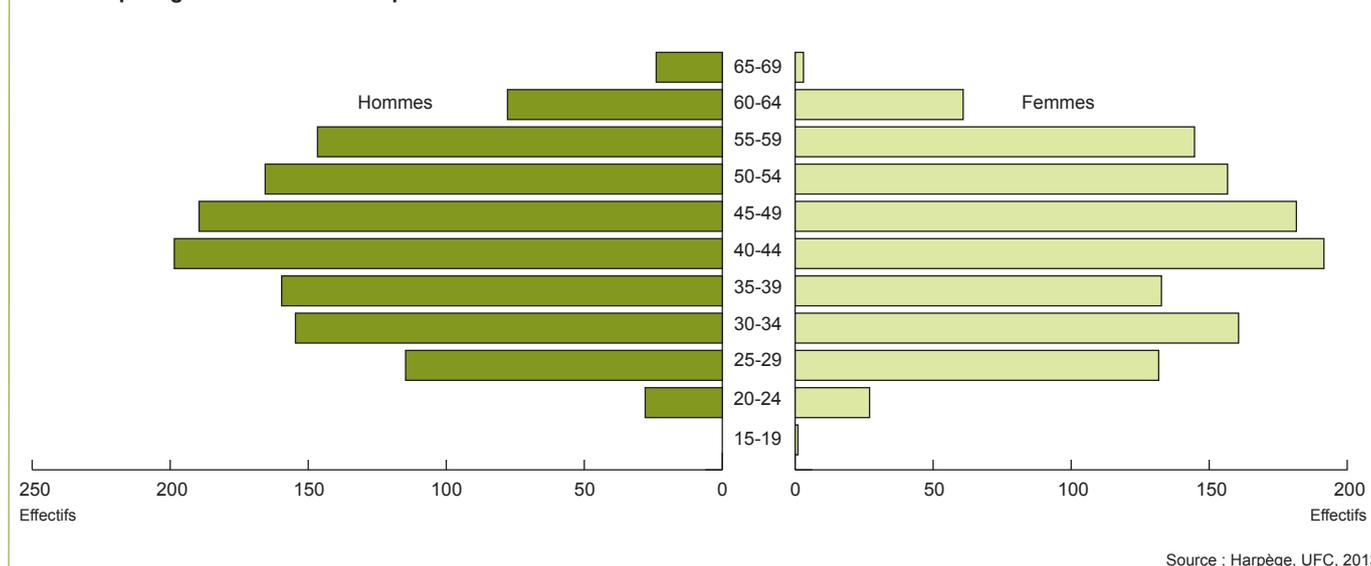
Source : Harpège, UFC, 2013

Age moyen des personnels titulaires à l'UFC et dans les universités françaises en 2013

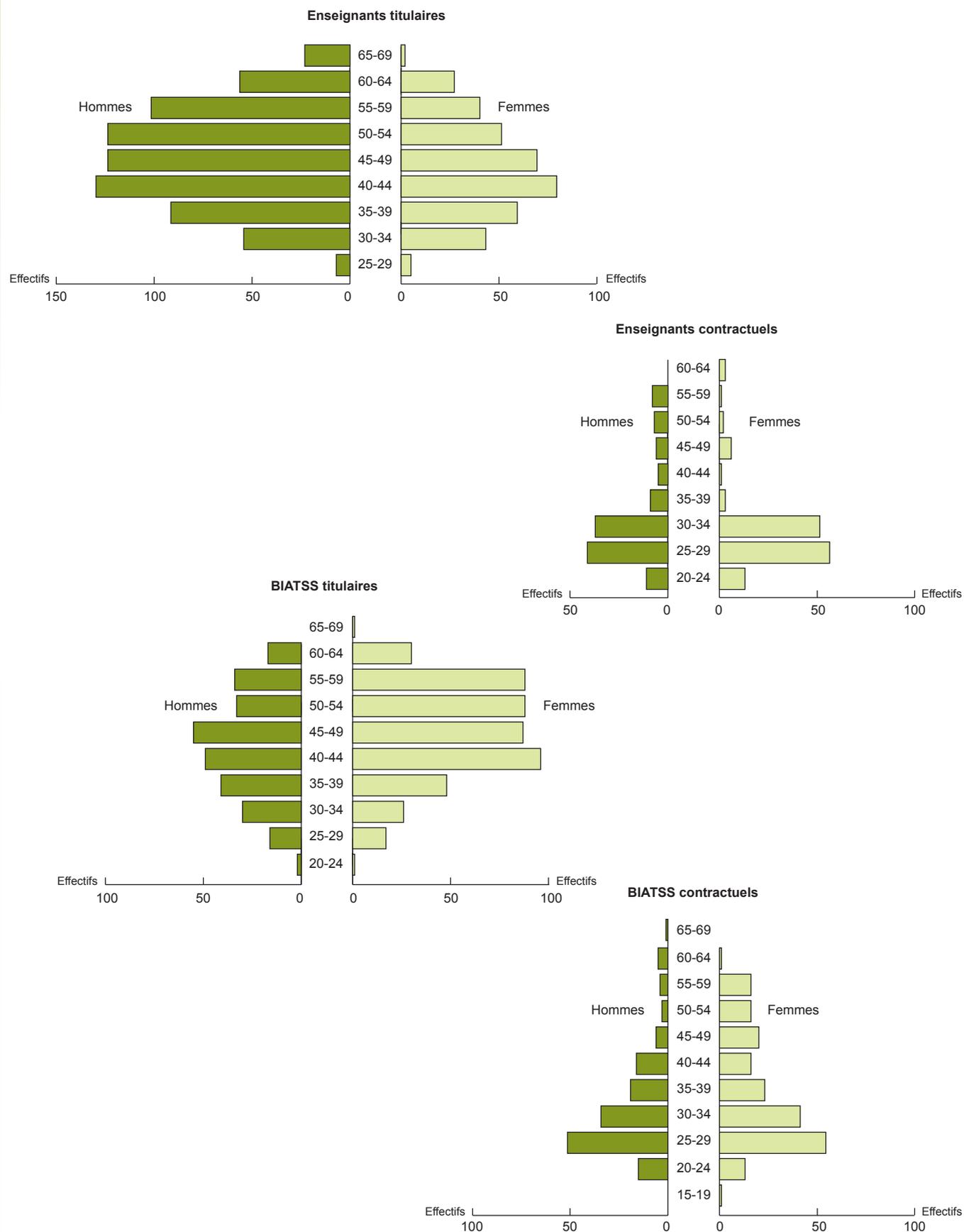
	Université de Franche-Comté			Universités françaises		
	Femmes	Hommes	F + H	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	45,4	47,6	46,8	46,7	49,0	48,2
BIATSS	47,2	44,5	46,2	47,2	46,1	46,8
Ensemble des titulaires	46,4	46,7	46,6	47,0	48,2	47,6

Sources : Harpège, UFC et PERSÉ, MESR, 2013

Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC au 31/12/2013



Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2013



Source : Harpège, UFC, 2013

03

Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

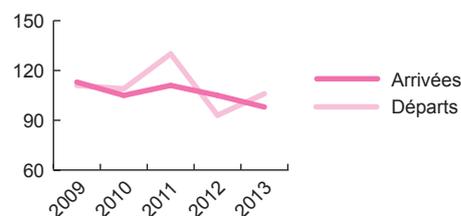
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2013, l'Université de Franche-Comté enregistre plus de départs que d'arrivées : 106 fonctionnaires quittent l'établissement alors que 98 personnels titulaires arrivent à l'UFC. La situation des enseignants est différente de celle des BIATSS : pour les premiers, le solde est négatif (-24 enseignants) ; pour les seconds, il est positif (+16 BIATSS).

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation. Concernant les arrivées, les concours et la titularisation de certains personnels au titre de la loi Sauvadet expliquent les deux tiers des flux entrants. Il est à signaler un déficit en matière de mutation marqué notamment chez les enseignants (12 départs pour 3 arrivées).

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

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC depuis 2009



Source : Harpège, UFC, 2013

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2011, 2012 et 2013

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Nombre d'arrivées	62	67	46	49	38	52
Nombre de départs	64	63	70	66	30	36
Effectif moyen permanent	1 113	1 110	1 096	757	742	747
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 112	1 109	1 082	749	749	759
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 116	1 112	1 109	769	749	749
Taux de recrutement (en %)	5,6	6,0	4,2	6,5	5,1	7,0
Taux de départ (en %)	5,7	5,7	6,4	8,7	4,0	4,8
Taux de rotation (en %)	5,6	5,8	5,3	7,6	4,5	5,8

Source : Harpège, UFC, 2013

Effectif moyen permanent : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

Taux de recrutement : (somme des entrées / effectif moyen permanent) x 100

Taux de départ : (somme des sorties / effectif moyen permanent) x 100

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs des années N-1 et N à la date du 31 décembre pour chacune de ces années) x 100

■ Motifs d'arrivée des personnels titulaires au cours de l'année 2013

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	23	7	-	30	6	14	-	20	50
Recrutement « Sauvadet »	-	-	-	-	7	8	2	17	17
Mutation ¹	3	-	-	3	8	-	1	9	12
Réintégration ²	4	-	1	5	-	1	2	3	8
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	8	8	-	-	-	-	8
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	1	2	-	3	3
Total général	30	7	9	46	22	25	5	52	98

Source : Harpège, UFC, 2013

¹Les personnels qui arrivent dans l'établissement parce qu'ils ont obtenu un concours ne sont pas comptabilisés dans les arrivées par mutation, mais dans les arrivées par concours.

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

■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2013

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	16	7	14	37	11	7	2	20	57
	Concours	4	-	-	4	-	-	-	-	4
	Mutation	8	1	3	12	8	1	1	10	22
	Fin de fonction ³	-	-	4	4	-	-	-	-	4
	Démission	1	-	-	1	-	-	-	-	1
	Décès	1	-	-	1	-	1	-	1	2
Total	30	8	21	59	19	9	3	31	90	
Sorties provisoires ⁴	Détachement	2	-	5	7	-	-	-	-	7
	Disponibilité	2	1	-	3	-	1	1	2	5
	Congé parental	-	-	1	1	1	1	1	3	4
Total	4	1	6	11	1	2	2	5	16	
Total général	34	9	27	70	20	11	5	36	106	

Source : Harpège, UFC, 2013

³Il s'agit d'une fin de fonction dans le supérieur pour des enseignants du second degré qui avaient un service partagé entre l'UFC et un établissement du second degré.

⁴Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2013. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'UFC.

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2013, une centaine d'enseignants sont recrutés à l'UFC alors que 124 ont quitté l'établissement. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 224 arrivées et 266 départs.

Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 43 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, les deux tiers des individus sont dans ce cas. Ces différences sont probablement liées à la nature et à la durée des contrats. Les enseignants sont principalement recrutés sur l'année universitaire voire pour plusieurs années (chefs de clinique, doctorants, PAST...). Chez les personnels BIATSS, certains recrutements sont de courte durée, dans le cadre de remplacement de personnels par exemple.

03 Mouvements, promotions des personnels et concours

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2011, 2012 et 2013

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Nombre d'arrivées	101	105	109	254	241	224
Nombre de départs	113	113	124	247	224	266
Effectif moyen permanent	261	268	266	378	385	402
Effectif au 31 déc. de l'année N	265	280	261	373	384	358
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	261	265	280	351	373	384
Taux de recrutement (en %)	38,7	39,2	41,0	67,2	62,6	55,7
Taux de départ (en %)	43,3	42,2	46,6	65,3	58,2	66,2
Taux de rotation (en %)	40,7	40,0	43,1	69,2	61,4	66,0

Source : Harpège, UFC, 2013

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

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

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

2 Les promotions des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

Enseignants du 2nd degré

Enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

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

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

En 2013, 41 % des BIATSS et 40 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 744 personnels titulaires (710 en 2012). Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 85 % des promotions. Un tiers des BIATSS et 35 % des enseignants en ont été l'objet en 2013 (les avancements de chevron sont uniquement le fait des enseignants). Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (59 BIATSS et 53 enseignants).

■ Evolutions de carrière des personnels des l'UFC en 2012 et 2013

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron (sans changement d'échelon, de grade ou de corps)		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Filière AENES	87	81	0	0	10	28	1	1
Filière ITRF	124	153	1	0	22	22	6	4
Filière bibliothèque	24	18	0	0	2	4	1	0
Total BIATSS	235	252	1	0	34	54	8	5
Ens. second degré	61	68	11	8	22	15	0	0
Ens.-chercheurs	180	186	67	78	25	23	4	6
Ens. hospitalo-univ.	19	17	27	23	11	7	5	2
Total enseignants	260	271	105	109	58	45	9	8
Total général	495	523	106	109	92	99	17	13

Source : Harpège, UFC, 2013

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

3 Les concours ITRF

Depuis quelques années, le nombre de postes ITRF ouverts au concours est globalement stable. En 2013, 21 postes sont proposés au recrutement : 13 sont des concours externes, ouverts à tout candidat sous conditions de diplômes et 8 des concours internes, les conditions d'ancienneté remplaçant alors les conditions de diplômes.

Tous les postes n'ont pas été pourvus en 2013. Sur 21 concours organisés, trois étaient infructueux : un en catégorie A et deux en catégorie C.

■ Evolution du nombre de postes ITRF ouverts au concours à l'UFC de 2011 à 2013

	2011	2012	2013
Catégorie A	8	8	6
Catégorie B	3	9	7
Catégorie C	9	6	8
Total	20	23	21

Source : DRH, UFC, 2013

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail

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

1.1 Les enseignants

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

Le service statutaire 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 (demi-service : 96 h)
- Enseignants associés : 96 h
- Enseignants invités : 20 h par mois
- Contractuels doctorants : 64 h
- Enseignants hospitalo-universitaires : pas d'obligations statutaires.

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

- les cours magistraux (CM),
- les travaux dirigés (TD),
- les travaux pratiques (TP).

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 au minimum 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 37h30.

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 2012-2013

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
37h03	7h25	25	20	45	0 h
37h22	7h28	25	20	45	14 h
37h43	7h33	25	22	47	14 h
38h16	7h39	25	25	50	14 h
38h38	7h44	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2013

2 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

A l'UFC, 142 personnels BIATSS bénéficient d'un compte épargne-temps au 31/12/2013. A cette date, 3 023 jours sont épargnés. En outre, 481 jours ont été indemnisés en 2013 pour un montant de 48 740 euros.

■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2013

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	38	33	71	848	813	1 661
Catégorie B	26	10	36	521	159	680
Catégorie C	25	10	35	436	246	682
Ensemble	89	53	142	1 805	1 218	3 023

Source : DRH, UFC, 2013

■ Jours de congés non pris indemnisés en 2013

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	278	34 750
Catégorie B	53	4 240
Catégorie C	150	9 750
Ensemble	481	48 740

Source : DRH, UFC, 2013

3 Le temps partiel et le temps incomplet

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

3.1 Le travail à temps partiel

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

A l'UFC, l'année 2013 est marquée par une diminution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel. Ils représentent 8,7 % de l'effectif au 31/12/2013 (1,8 % des enseignants et 18,4 % des BIATSS) contre un peu moins de 10 % les deux années précédentes. Au total, 168 personnels sont concernés en 2013 (y compris 8 contractuels).

Plus des trois quarts des agents bénéficiant d'un temps partiel travaillent à 80 %. Quelle que soit la quotité de travail choisie, les femmes sont de loin les plus représentées (92 % de l'effectif en moyenne). Cette tendance s'est renforcée en 2013 (elles représentaient 87 % des personnels à temps partiel en 2012).

■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2011 et 2013

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
Enseignants titulaires	25	27	20
BIATSS titulaires	152	153	140
Ensemble	177	180	160

Source : Harpège, UFC, 2013

04 Organisation du travail et congés des personnels

Le recours au temps partiel varie selon la catégorie fonction publique des personnels. S'il est assez faible chez les BIATSS de catégorie A (14,7 %), il culmine à 22 % chez les personnels de catégorie B et concerne 18,6 % des agents de catégorie C.

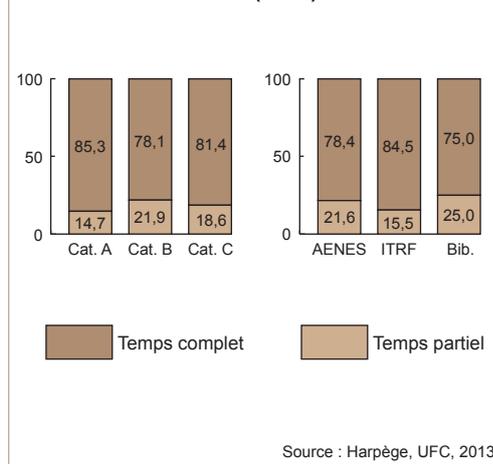
Quelques nuances s'observent également selon les filières. Le temps partiel est moindre chez les personnels ITRF (15,5 %), il est de 21,6 % dans la filière AENES et s'élève à 25 % parmi les personnels des bibliothèques.

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2013

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	7	1	8	87,5
	60 %	2	1	3	66,7
	70 %	6	-	6	100,0
	80 %	104	7	111	93,7
	90 %	12	-	12	100,0
	Sous-total	131	9	140	93,6
Enseignants titulaires	50 %	3	-	3	100,0
	60 %	1	-	1	100,0
	80 %	10	3	13	76,9
	90 %	2	1	3	66,7
	Sous-total	16	4	20	80,0
Ensemble		147	13	160	91,9

Source : Harpège, UFC, 2013

Temps partiel et temps complet selon la catégorie fonction publique et la filière des BIATSS titulaires au 31/12/2013 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2013

3.2 Le travail à temps incomplet

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

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

Au 31/12/2013, 13,2 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (14,2 % des enseignants et 12,4 % des BIATSS). Au total, 81 agents sont concernés contre 120 environ les deux années précédentes.

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

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans les deux tiers des cas et travaillent majoritairement à 50 % ou à 70 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2013

	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 %	14	10	24	58,3
	60 %	2	2	4	50,0
	70 %	13	1	14	92,9
	Sous-total	29	15	44	65,9
Enseignants contractuels	50 %	10	26	36	27,8
	70 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	11	26	37	29,7
Ensemble		40	41	81	49,4

Source : Harpège, UFC, 2013

3.3 Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

A l'UFC, au cours de l'année 2013, dix personnels BIATSS (dont un contractuel) et un enseignant ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique.

4 Les absences et congés des personnels

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

4.1 Les absences

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

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

Au cours de l'année 2013, 39 personnels étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 60 % des cas). Deux BIATSS contractuels ont par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

Deux enseignants et cinq BIATSS étaient en congé parental en 2013.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental entre 2012 et 2013

	2012		2013	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	25	3	24	2
BIATSS	16	6	15	5
Ensemble	41	9	39	7

Source : Harpège, UFC, 2013

4.2 Les différentes catégories de congé

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

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

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

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

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

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

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

4.2.1 Les congés des personnels de l'UFC

En 2013, un quart des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé, soit 628 personnels titulaires et contractuels (14 % de plus que l'année précédente). Ces congés se traduisent par 23 111 jours d'arrêt. Ces derniers représentent plus de 4 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC.

Parmi les personnels titulaires, 14,5 % des enseignants et 40,8 % des BIATSS ont bénéficié d'un congé au cours de l'année. L'écart observé entre les deux populations est à relativiser car la durée moyenne des arrêts de travail des enseignants est plus importante que celle des BIATSS : 13 jours pour les premiers et 10 jours pour les seconds dans le cadre des congés ordinaires de maladie en 2013. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le congé de maladie ordinaire est par ailleurs le plus fréquent : il concerne 374 personnels et représente 7 821 jours d'arrêt. Une saisonnalité semble s'observer, les jours de congé étant les plus nombreux pendant la période hivernale. Les autres congés sont le fait d'un nombre plus limité d'individus, néanmoins le nombre de jours d'arrêt est souvent conséquent. Ainsi, les 31 femmes en congé maternité totalisent 3 221 jours d'arrêt.

Concernant les personnels contractuels, les enseignants sont moins sujets à des congés maladie que les BIATSS (13,1 % contre 35,8 %). Toutefois, parmi les enseignants, le nombre de jours de congé a augmenté de 167 % entre 2012 et 2013. Ce constat s'explique principalement par un accroissement du nombre de femmes en congé maternité.

■ Bilan des congés¹ des personnels² de l'UFC en 2012 et en 2013

	Nombre d'agents ³	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2012	549	22 738	21,9	4,3
Année 2013	628	23 111	25,0	4,3

Effectif annuel moyen : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 505 en 2012 et 2 511 en 2013).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 443,19 en 2012 et 2 475,28 en 2013) 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 7h26 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés.

¹ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

² Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

³ Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a été contractuel puis titulaire la même année et/ou s'il est concerné par au moins deux types de congés.

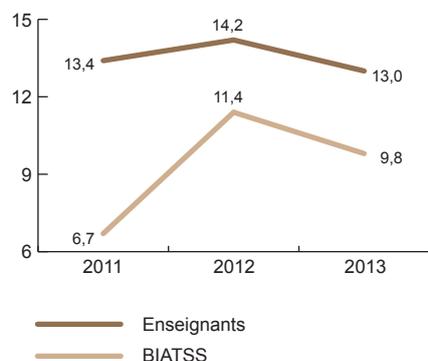
■ Répartition des personnels titulaires⁴ selon le type de congé en 2012 et en 2013

		2012			2013		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	255	6 501	25,5	263	5 473	20,8
	Congé longue maladie	18	3 440	191,1	20	3 708	185,4
	Congé longue durée	6	1 656	276,0	8	1 408	176,0
	Congé maternité	9	1 080	120,0	11	1 106	100,5
	Congé paternité	7	77	11,0	8	90	11,3
	Sous-total	295	12 754	43,2	310	11 785	38,0
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	89	2 023	22,7	111	2 348	21,1
	Congé longue maladie	7	1 416	202,3	5	870	174,0
	Congé longue durée	1	22	22,0	2	221	110,5
	Congé adoption	-	-	-	1	70	70,0
	Congé maternité	18	2 324	129,1	20	2 115	105,7
	Congé paternité	12	146	12,2	18	195	10,8
Sous-total	127	5 931	46,7	157	5 819	37,1	
Ensemble		422	18 685	44,3	467	17 604	37,7

Source : Harpège, UFC, 2013

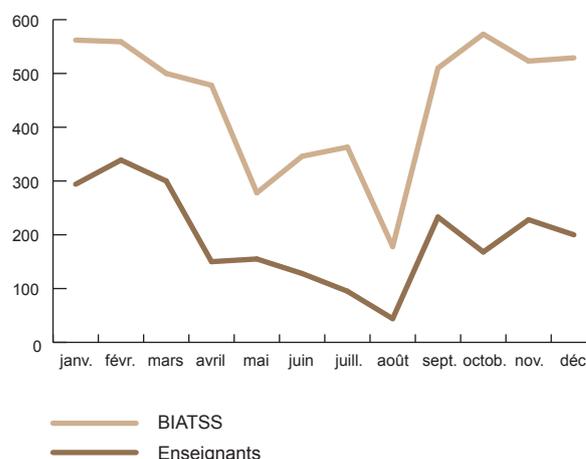
⁴ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires en 2011, 2012 et 2013



Source : Harpège, UFC, 2013

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2013



Source : Harpège, UFC, 2013

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Répartition des personnels contractuels⁵ selon le type de congé en 2012 et en 2013

		2012			2013		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS contractuels	Congé maladie	94	1 879	20,0	105	1 471	14,0
	Congé grave maladie	-	-	-	2	273	136,5
	Congé maternité	12	1 283	106,9	15	1 384	92,3
	Congé paternité	2	22	11,0	5	55	11,0
	Sous-total	108	3 184	29,5	127	3 183	25,1
Enseignants contractuels	Congé maladie	16	635	39,7	21	729	34,7
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	2	216	108,0	12	1 584	132,0
	Congé paternité	1	18	18,0	1	11	11,0
	Sous-total	19	869	45,7	34	2 324	68,4
Ensemble		127	4 053	31,9	161	5 507	34,2

Source : Harpège, UFC, 2013

⁵ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

4.2.2 L'impact du jour de carence

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

Qu'il s'agisse du nombre de jours de carence prélevés, du nombre d'agents concernés ou du montant des sommes retenues, une augmentation est observée entre 2012 et 2013. Cet accroissement ne traduit pas la réalité. En effet, dans le tableau relatif à l'année 2013 figurent, d'une part les absences intervenues en 2012, mais prélevées en 2013, d'autre part les absences ayant eu lieu en 2013 précomptées sur une paie de 2014.

Quoi qu'il en soit, l'impact du jour de carence est toujours présent, comme en 2012. Les arrêts de travail d'une seule journée sont presque inexistants (respectivement 3 et 14 chez les enseignants et les BIATSS titulaires en 2013).

■ Nombre de jours de carence, nombre d'agents concernés et montant des sommes retenues au cours de l'année 2013

	Agents titulaires				Agents non titulaires (**)			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Nombre de jours de carence prélevés	254	83	267	604	65	23	77	165
Enseignants	172	-	-	172	26	-	-	26
Non enseignants	82	83	267	432	39	23	77	139
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence (*)	177	60	153	390	50	17	49	116
Enseignants	117	-	-	117	20	-	-	20
Non enseignants	60	60	153	273	30	17	49	96
Montant total des sommes retenues pour jour de carence	26 935	5 034	13 102	45 071	3 474	888	3 821	8 183
Enseignants	20 227	-	-	20 227	1 308	-	-	1 308
Non enseignants	6 708	5 034	13 102	24 844	2 166	888	3 821	6 875

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2013

* Les agents auxquels ont été appliqués au moins deux jours de carence sur la période ne comptent que pour 1.

** Agents contractuels dont le niveau est assimilé à celui des catégories statutaires de fonctionnaires.

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

	Nombre d'arrêts	Dont arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 1 jour	% d'arrêts de 3 jours au plus	% d'arrêts de 4 jours et plus	Nombre moyen d'arrêts par agent concerné
BIATSS (Année 2011) ⁶	950	161	16,9	44,4	55,6	2,7
BIATSS (Année 2012) ⁷	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) ⁷	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
Enseignants (Année 2011) ⁶	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) ⁷	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) ⁷	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6

Source : Harpège, UFC, 2013

⁶ Situation en 2011, avant la mise en place du jour de carence.

⁷ Situation en 2012 et 2013, pendant la mise en place du jour de carence.

4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2013, 7 professeurs des universités et 12 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques.

Par ailleurs, 25 enseignants-chercheurs (dont 12 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 12 et 6 enseignants).

Qu'il s'agisse d'un CRCT ou d'une délégation, les enseignants-chercheurs sont moins nombreux à en bénéficier en 2013 qu'en 2012.

■ Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation entre 2012 et 2013

	2012	2013
CRCT	24	19
Délégation	33	25
Ensemble	57	44

Source : Harpège, UFC, 2013

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2013 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KA) issus des retours TG (Trésorerie Générale). 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 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 2013 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'UFC au cours de l'année 2013 sont regroupés en six grandes catégories :

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

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	11
Primes et indemnités	37
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	4
Charges patronales	55
Ensemble	109

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés à l'UFC au 31/12/2013 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2013 (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 2013,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2013 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2012 et perçoivent en 2013 des rappels sur l'année précédente.

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

1 La masse salariale

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

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est gérée par l'Université. Elle représente un montant global de près de 160 millions d'euros en 2013.

■ Evolution de la masse salariale¹ entre 2011 et 2013 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale ²
2011	13 131 452,15	139 872 327,38	153 167 217,38
2012	13 169 028,37	142 561 590,05	155 795 014,09
2013	14 497 006,82	145 581 960,28	160 136 430,43

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2011 à 2013

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

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

2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, décrets...), 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 (augmentation du taux de cotisation pension civile par exemple).

- La modification de la valeur du point d'indice

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

- Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

- L'évolution des cotisations patronales

En 2013, la principale augmentation concerne la pension civile. Le taux de contribution employeur évolue tous les ans, dans un mouvement de hausse permanent. Il représentait 62,14 % de la rémunération brute en 2010, 65,39 % en 2011 et 68,59 % en 2012. Il passe à 74,28 % à compter du 1^{er} janvier 2013.

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, 4 postes enseignants et 5 postes BIATSS ont été transformés à l'UFC au titre de l'année 2013.

On distingue :

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

A l'UFC, pour l'année 2013, le GVT solde est estimé à 0,38 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,38 % par rapport à l'année précédente (soit un surcoût de plus de 450 000 euros).

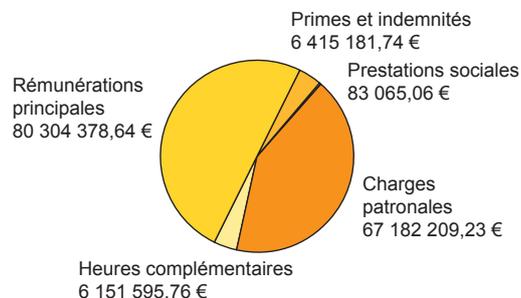
3 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,1 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,8 %) ;
- les prestations sociales (0,1 %) ;
- les charges patronales : elles représentent 42 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2013



**Masse salariale totale
160 136 430,43 euros**

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

3.1 La rémunération principale

En 2013, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 80 millions d'euros (79 millions en 2012). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (encore appelé traitement de base ou traitement indiciaire) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,14 % et 1,22 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population à l'UFC en 2012 et 2013

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2013	Année 2013	Année 2013	Année 2012
BIATSS	Non permanents	CDD	495	295,07	6 794 864,93	5 905 812,41
		CDI	64	50,08	1 118 732,84	904 843,52
	Permanents	Titulaires	805	718,30	16 465 560,37	16 085 100,48
BIATSS			1 329	1 063,44	24 379 158,14	22 895 756,41
Enseignants	Non permanents	CDD	496	322,71	7 357 570,98	6 783 144,52
		Invités	19	1,48	127 697,84	69 747,38
	Permanents	CDI	6	1,50	35 992,70	-
		Titulaires	1 155	1 086,39	47 103 312,62	46 958 924,75
Enseignants			1 670	1 412,08	54 624 574,14	53 811 816,65
Ensemble			2 999	2 475,52	79 003 732,28	76 707 573,06

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (79 420 783,73 euros en 2012 ; 80 304 378,64 euros en 2013) en raison du croisement avec les ETPT. Conformément au guide de décompte des emplois, les éléments de paie suivants ne participent pas au décompte des ETPT : la NBI, le SFT, le SFT différentiel, l'indemnité différentielle SMIC, le revenu de remplacement CPA et le complément de rémunération des doctorants contractuels.

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

3.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires

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

En 2013, le traitement de base mensuel moyen atteint 1 888 euros chez les BIATSS et 3 611 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 718 euros pour les BIATSS et 3 431 euros pour les enseignants. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les 10 % des personnels ayant le traitement de base le plus élevé perçoivent en moyenne le double des 10 % ayant le traitement de base le plus faible.

■ **Traitement de base mensuel moyen des personnels titulaires par décile en 2013**

	BIATSS titulaires			Enseignants titulaires		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 449	(A) 1 445	(C) 312	(D1) 2 625	(A) 2 447	(C) 528
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 454	1 452	314	2 885	2 816	608
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 505	1 470	318	3 116	2 995	647
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 597	1 549	335	3 329	3 179	686
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 718	1 650	356	3 431	3 365	727
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 829	1 781	385	3 626	3 574	772
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1 982	1 913	413	3 801	3 751	810
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 273	2 120	458	4 454	3 973	858
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 551	2 407	520	(D9) 4 899	4 532	979
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 094	(D) 668	-	(B) 5 468	(D) 1 181
Ensemble	-	1 888	408	-	3 611	780
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,1	2,1	1,9	2,2	2,2

Source : Harpège, UFC, 2013

3.1.2 Le traitement de base des agents contractuels

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

Statistiquement, la distribution du traitement de base des BIATSS contractuels est calquée sur celle des BIATSS titulaires (le traitement brut mensuel moyen s'élève à 1 842 euros). Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Il s'agit principalement de personnes jeunes qui débute leur exercice professionnel (chefs de clinique, ATER, doctorants...). Leur traitement de base est logiquement inférieur à celui des titulaires.

■ **Traitement de base mensuel moyen des personnels contractuels par décile en 2013**

	BIATSS contractuels			Enseignants contractuels		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 431	(A) 1 402	(C) 303	(D1) 1 394	(A) 1 394	(C) 301
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 435	1 431	309	1 394	1 394	301
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 454	1 447	313	1 431	1 409	304
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 570	1 483	320	1 486	1 459	315
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 681	1 615	349	1 917	1 654	357
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 713	1 707	369	2 023	2 016	435
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1 852	1 780	384	2 023	2 023	437
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 153	1 990	430	2 042	2 025	437
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 598	2 375	513	(D9) 2 042	2 042	441
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 200	(D) 691	-	(B) 2 246	(D) 485
Ensemble	-	1 842	398	-	1 768	382
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,3	2,3	1,5	1,6	1,6

Source : Harpège, UFC, 2013

05 Rémunérations des personnels

3.1.3 Les compléments au traitement

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

3.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

A l'UFC, pour l'année 2013, 152 BIATSS sont concernés. La moitié d'entre eux sont assistants de prévention et bénéficient dans ce cadre de 5 points d'indice. La masse financière de cette indemnité s'élève au total à 110 227,98 euros (104 362,39 euros en 2012).

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

■ NBI accordées en 2013

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
5 points	78	18 103,25
10 points	3	1 665,26
15 points	10	8 331,69
20 points	28	29 194,14
25 points	16	21 226,75
30 points	11	17 214,34
40 points	2	4 445,04
50 points	4	9 723,42
Rappel année précédente		324,09
Total	152	110 227,98

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

3.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

A l'UFC, 899 agents (30 % des BIATSS et 42 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2013. La dépense totale s'élève à 980 000 euros, soit 30 000 euros de moins qu'en 2012. Les trois quarts de la masse financière est destinée aux enseignants.

■ Critères d'attribution du SFT

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

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'UFC en 2012 et 2013

			Nombre d'agents <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2012</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	55	39 108,13	40 264,14
		CDI	25	14 266,84	13 180,52
	Permanents	Titulaires	269	197 592,93	208 086,44
BIATSS			339	250 967,90	261 531,10
Enseignants	Non permanents	CDD	32	14 510,73	25 910,31
		CDI	1	544,68	-
	Permanents	Titulaires	528	714 389,47	721 619,18
Enseignants			560	729 444,88	747 529,49
Ensemble			899	980 412,78	1 009 060,59

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

3.2 Les rémunérations accessoires

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

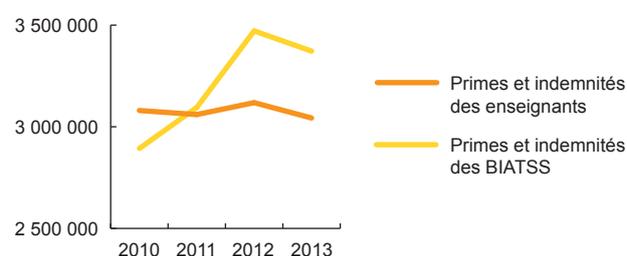
3.2.1 Les indemnités et les primes

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

Entre 2010 et 2013, la masse salariale relative aux primes et indemnités est restée stable chez les enseignants et a augmenté de 17 % chez les BIATSS.

En 2013, les primes et indemnités perçues par les personnels de l'UFC représentent 6,4 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les BIATSS et les enseignants. Son poids n'est cependant pas semblable dans la masse salariale de ces deux populations : les primes et indemnités représentent 7 % de la masse salariale relative aux personnels BIATSS contre 2,7 % de la masse salariale concernant les enseignants.

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2013 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2013

■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2012 et 2013

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2013</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2013</i>	Montant global de la masse salariale <i>Année 2013</i>	% de la masse salariale <i>Année 2013</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2012</i>	% de la masse salariale <i>Année 2012</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	171	485 082,81	11 405 818,56	4,25	547 880,53	5,01
		CDI	58	149 510,96	1 838 968,58	8,13	139 102,17	9,22
	Permanents	Titulaires	805	2 737 531,33	35 108 588,96	7,80	2 784 527,54	8,25
BIATSS			1 003	3 372 125,10	48 353 376,10	7,00	3 471 510,24	7,51
Enseignants	Non permanents	CDD	72	71 317,45	14 473 359,51	0,49	57 582,65	0,41
		CDI	-	-	81 858,76	-	-	-
	Permanents	Titulaires	1 048	2 971 739,19	96 975 347,47	3,06	3 060 981,75	3,22
Enseignants			1 120	3 043 056,64	111 755 673,67	2,72	3 118 564,40	2,84
Ensemble			2 122	6 415 181,74	160 109 049,77	4,01	6 590 074,64	4,23

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

3.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

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

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

- **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PRP ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 12 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 2 juillet 2013.

- **La Prime d'Excellence Scientifique (PEXS)** : elle correspond, depuis le 1^{er} septembre 2009, à l'évolution de la PEDR. Elle est attribuée, pour une période de quatre ans, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral. Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international peuvent également en bénéficier. A l'UFC, le montant annuel de cette prime s'élève à 5 000 ou 7 000 euros selon le classement du candidat (cf. procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 29 novembre 2011). En 2014, la prime d'excellence scientifique sera renommée prime d'encadrement doctoral et de recherche.

- **La Prime d'Administration (PA)** : elle est versée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des responsabilités administratives auprès du ministère ou bien des fonctions de présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités. Son montant annuel varie de 7 334,70 euros (avec majoration de 25 % lorsque l'établissement bénéficie des responsabilités et compétences élargies) à 18 417,68 euros (avec majoration de 50 % lorsque l'établissement bénéficie des RCE et de 20 % du montant de la prime majoré, en fonction de la réalisation d'objectifs et des résultats d'indicateurs fixés et notifiés en début d'année par le ministère).

- **La Prime de Charges Administratives (PCA)** : elle est attribuée à tous les enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime ainsi que les montants d'attribution figurent en annexe 12 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 2 juillet 2013.

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

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

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

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

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

■ Primes perçues par les enseignants de l'UFC en 2012 et 2013

	Nombre de bénéficiaires ³	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
	Année 2013	Année 2013	Année 2012
PRES / PES	999	1 219 392,50	1 226 995,02
PEDR	-	-	230 654,26
PEXS	151	872 206,42	607 367,91
PRP	344	452 751,01	469 987,84
PCA	41	168 162,41	160 624,41
PRR	31	38 059,94	40 996,36
PA	4	55 131,96	57 373,10
Indemnités membres du CNU	28	34 567,00	36 121,00
GIPA	49	87 575,55	113 006,03
Indemnité exceptionnelle	53	4 389,16	6 647,77
Autres primes et indemnités	5	39 503,24	111 208,05
Enseignants titulaires	1 048	2 971 739,19	3 060 981,75
PRES	65	66 222,67	56 594,90
Autres primes et indemnités	7	5 094,78	987,75
Enseignants contractuels	72	71 317,45	57 582,65
Ensemble	1 120	3 043 056,64	3 118 564,40

³Certains personnels cumulent plusieurs primes.

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

3.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

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

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

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

- **La prime de fonction et de résultat (PFR)** : elle remplace depuis octobre 2009 l'IFTS des catégories A de la filière administrative et depuis juin 2010 l'IAT et l'IFTS des SAENES. Elle se compose d'une part fixe (part fonction) qui n'a pas vocation à évoluer régulièrement et d'une part variable (part résultat) qui peut être modulée à la hausse comme à la baisse (elle est fixe en 2013).

Au plus tard à compter du 30 juin 2014, la PFR va disparaître au profit d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

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

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

- **La prime informatique attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information** : elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés au traitement de l'information.

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

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

■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2012 et 2013

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2013	Montant total (en euros) Année 2013	Montant total (en euros) Année 2012
PPRS	442	1 339 217,89	1 327 569,88
PFR	113	487 317,60	483 902,32
IAT	212	420 311,70	472 610,53
Prime de fonction informatique	25	117 693,69	123 248,57
IFTS	37	83 210,48	103 241,66
Indemnité spéciale des conservateurs	9	57 586,04	59 441,52
Prime technicité forfaitaire bib.	32	35 966,72	36 288,75
Indemnité congés non pris	36	46 960,00	27 005,00
Indemnité sujétions spéciales magas.	33	19 806,18	19 431,80
Indemnité exceptionnelle	49	8 155,96	8 951,33
Indemnité responsabilité régisseur	12	2 822,45	6 902,69
GIPA	119	38 127,01	37 828,54
Autres primes et indemnités ⁵	13	80 355,61	78 104,95
BIATSS titulaires	805	2 737 531,33	2 784 527,54
PPRS	39	95 430,11	84 789,51
IFTS	7	21 485,31	24 832,59
IAT	11	21 616,90	16 856,32
GIPA	15	9 081,31	11 429,50
Autres primes et indemnités ⁵	7	1 897,33	1 194,25
BIATSS CDI	58	149 510,96	139 102,17
PPRS	125	363 874,51	389 270,44
IAT	40	96 710,10	135 485,99
IFTS	7	21 402,89	20 180,30
Indemnité responsabilité régisseur	7	1 441,34	1 812,94
Autres primes et indemnités ⁵	4	1 653,97	1 130,86
BIATSS CDD	171	485 082,81	547 880,53
Ensemble	1 003	3 372 125,10	3 471 510,24

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

⁴Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁵Autres primes et indemnités : prime pour charges administratives du DGS, indemnité de caisse et responsabilité, indemnité de gestion, prime de rendement...

05 Rémunérations des personnels

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

Créée en 2008 pour compenser la perte du pouvoir d'achat des agents contractuels publics et des fonctionnaires, 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 (5,5 % entre le 31 décembre 2008 et le 31 décembre 2012), un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

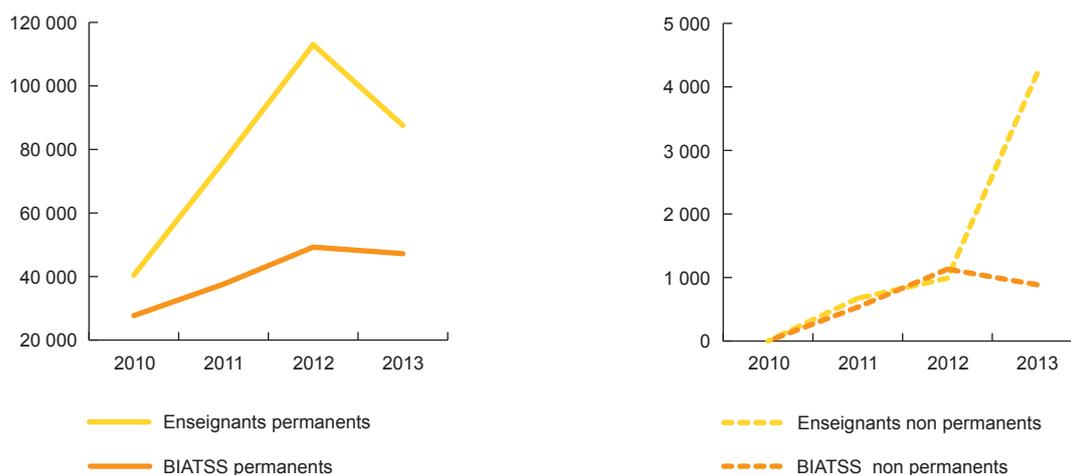
En 2013, 191 agents sont concernés pour un montant d'environ 140 000 euros, soit près de 25 000 euros de moins que l'année précédente. La baisse la plus importante est observée chez les enseignants permanents alors qu'un accroissement est constaté chez les enseignants contractuels.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2013

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
			Année 2013	Année 2013
BIATSS	Non permanents	CDD	2	885,84
	Permanents	CDI	15	9 081,31
		Titulaires	119	38 127,01
BIATSS			136	48 094,16
Enseignants	Non permanents	CDD	6	4 209,60
	Permanents	CDI	49	87 575,55
		Titulaires		
Enseignants			55	91 785,15
Ensemble			191	139 879,31

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2013 (en euros)



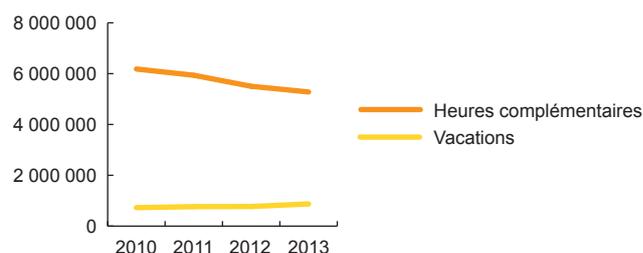
Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2013

3.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Les dépenses de personnel effectuées au titre des cours complémentaires ont diminué de 15 % entre 2010 et 2013, soit une baisse d'environ un million d'euros. En 2013, plus de 3 000 personnels ont réalisé des heures complémentaires pour 5,3 millions d'euros (il s'agit principalement d'enseignants permanents et non permanents).

La masse salariale versée au titre des vacances a augmenté de 20 % au cours de la période 2010-2013 (+ 150 000 euros). En 2013, 618 agents ont effectué des vacances à l'UFC pour un peu moins de 900 000 euros.

Evolution des dépenses de personnel relatives aux heures complémentaires et aux vacances entre 2010 et 2013 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2013

■ Dépenses de personnel relatives aux heures complémentaires et aux vacances à l'UFC en 2012 et en 2013

		Heures complémentaires			Vacances		
		Nombre d'agents <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2012</i>	Nombre d'agents <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2013</i>	Montant total (en euros) <i>Année 2012</i>
BIATSS	Permanents	77	75 370,05	83 655,72	53	28 032,40	30 755,88
	Non permanents	50	74 310,46	99 930,11	485	513 263,70	498 891,24
BIATSS		126	149 680,51	183 585,83	538	541 296,10	529 647,12
Enseignants	Permanents	861	2 464 297,51	2 612 037,32	6	5 170,75	4 958,00
	Non permanents	2 129	2 665 187,94	2 707 085,81	76	325 962,95	237 717,37
Enseignants		2 986	5 129 485,45	5 319 123,13	82	331 133,70	242 675,37
Ensemble		3 111	5 279 165,96	5 502 708,96	618	872 429,80	772 322,49

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 et 2013

3.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel

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

- la rémunération brute mensuelle moyenne : il s'agit du rapport entre la somme des traitements bruts mensuels et la somme des ETPT mensuels,

- la rémunération brute mensuelle médiane. Pour la calculer, les traitements bruts des personnels à temps partiel et à temps incomplet sont redressés sur la base d'un travail à temps plein.

Médiane : valeur qui partage une série statistique en deux parties égales.

Les valeurs de moyenne et de médiane sont assez comparables (quelques dizaines d'euros d'écart). Cette situation s'explique par l'encadrement des carrières dans la fonction publique, mais également par un certain équilibre démographique au sein de chacune des catégories. Il faut toutefois signaler que chez les BIATSS de catégorie A, la moyenne est supérieure de 200 euros à la médiane, ce qui signifie qu'il y a plus de personnes en début de carrière qu'en fin de carrière.

■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels de l'UFC en 2013

			Nombre d'agents	Moyenne annuelle des ETPT	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A	196	177,83	3 196,04	3 000,97
		Catégorie B	207	180,15	2 309,29	2 269,14
		Catégorie C	412	359,23	1 816,77	1 775,47
		CDI	64	50,08	2 190,75	2 114,64
	Enseignants	PR et PUPH	284	263,74	5 216,29	5 162,77
		MCF et MCUPH	560	519,69	3 715,47	3 648,09
		Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	329	302,97	3 725,22	3 734,74
		CDI	6	1,50	3 239,16	3 196,47
Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	301	168,78	2 347,62	2 340,58
		CDD Catégorie B	34	21,67	1 736,12	1 722,85
		CDD Catégorie C	173	104,62	1 777,99	1 748,71
	Enseignants	Enseignants contractuels	497	322,71	1 964,32	1 990,72

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

3.4 Les prestations sociales

Les prestations sociales ne représentent que 0,1 % du montant de la masse salariale. Elles se composent des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

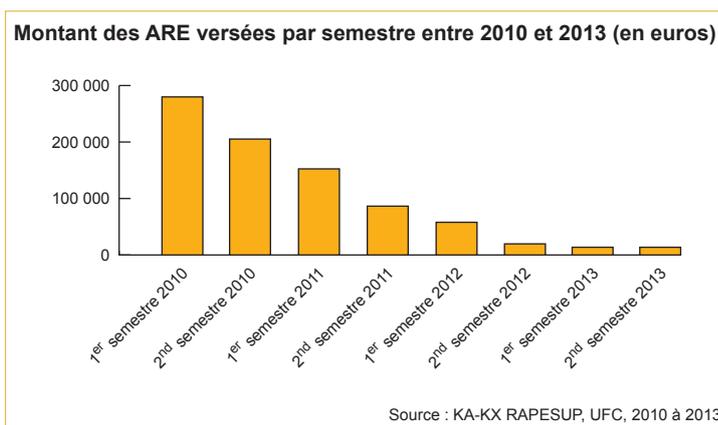
Depuis le 1^{er} janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 77,09 euros par mois au 1^{er} janvier 2013.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 55 685 euros pour 257 personnels en 2013. Elles sont en augmentation, toutefois le montant mensuel moyen par agent reste stable (18 euros).

Les prestations sociales intègrent également l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui représente 27 000 euros en 2013.

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

Aujourd'hui, moins d'une dizaine d'anciens agents relèvent encore du système d'auto-assurance.



3.5 Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné⁶.

En 2013, les charges patronales représentent un peu plus de 67 millions d'euros pour l'UFC, soit 42 % de la masse salariale.

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

Parmi les autres cotisations, celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 7 % du total des charges patronales.

⁶Le 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.

⁷Il s'agit d'heures défiscalisées réalisées avant septembre 2012, mais payées en 2013.

■ Montant des cotisations patronales en 2013

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	47 746 027,89
Cotisations URSAAF	8 897 944,92
Allocations familiales	4 457 842,88
Assurance vieillesse	1 750 433,00
Versement transport	1 449 265,92
ASSEDIC	1 106 514,30
IRCANTEC	693 588,65
RAFP	415 035,09
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	412 769,17
Contribution solidarité autonomie personnels civils	247 791,14
Réductions cotisations heures supplémentaires ⁷	4 996,27
Total	67 182 209,23

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

4 Le coût total employeur

À l'UFC, le coût total employeur est de 160 millions d'euros en 2013. Près de 70 % de ce montant (112 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (48 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2013

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	2	2,00	137 941,20
	Enseignants du 2 nd degré	321	298,97	24 130 829,46
	Enseignants-chercheurs	713	674,43	61 486 820,05
	Enseignants hospitalo-universitaires	120	110,99	11 219 756,76
	Enseignants en CDI	6	1,50	81 858,76
Enseignants permanents		1 161	1 087,89	97 057 206,23
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	104	68,17	1 610 301,42
	Associés MCF mi-temps	36	15,25	889 898,92
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	4	1,54	110 096,72
	ATER	99	48,01	2 015 506,37
	Contractuels CDD	6	4,50	166 560,04
	Contractuels doctorants	216	162,58	5 229 168,45
	Enseignants du 2 nd degré contractuels	15	6,08	285 232,60
	Lecteurs / Maîtres de langues	25	16,58	521 357,18
	Enseignants invités	19	1,48	225 107,93
	Vacataires ⁸	-	-	3 645 237,81
Enseignants non permanents		515	324,19	14 698 467,44
Enseignants		1 670	1 412,08	111 755 673,67
BIATSS permanents	Filière AENES	278	239,54	11 466 787,85
	Filière bibliothèque	74	63,73	3 352 921,04
	Filière ITRF	448	407,67	19 880 636,43
	Personnels médico-sociaux	7	6,27	377 741,34
	BIATSS en CDI	64	50,07	1 838 968,58
	Congé formation	3	1,08	30 502,30
BIATSS permanents		869	768,37	36 947 557,54
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	5	3,25	35 428,53
	Contractuels CDD	486	288,82	11 076 851,33
	Contractuels PACTE	2	1,33	23 006,63
	Apprentis	3	1,67	23 707,72
	Vacataires ⁸	-	-	246 824,35
BIATSS non permanents		495	295,07	11 405 818,56
BIATSS		1 329	1 063,44	48 353 376,10
Chômage		-	-	27 380,66
Ensemble		2 999	2 475,52	160 136 430,43

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013

⁸Les vacataires correspondent aux personnels saisis dans Winpaie sous le code grade « vacataire » (ils réalisent des heures complémentaires ou des vacances). Ils ne décomptent pas d'ETPT.

06

Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC

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

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

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

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

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

Le service de la formation permanente de l'UFC comptabilise les agents inscrits et présents par axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires (1 735 présents en 2013). Ces derniers sont pour 97 % des personnels de l'UFC, les autres (54 individus) proviennent d'établissements extérieurs.

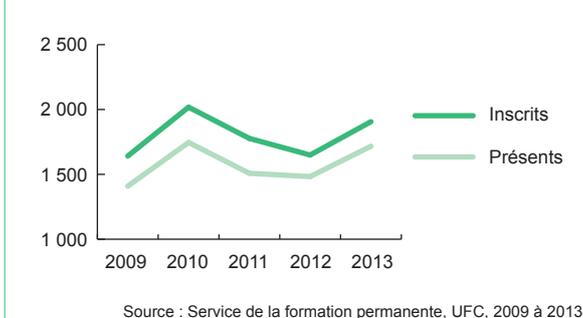
En 2013, les moyens accordés à la formation permanente sont globalement stables par rapport à 2012 (205 000 euros). Dans le même temps, les inscriptions aux formations proposées par l'UFC ont progressé après deux années de baisse. Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) reste élevé (90 % en 2013 comme en 2012). Concernant les actions individuelles, 22 inscriptions sont recensées en 2013 ; le taux de participation est égal à 100 %.

■ Moyens financiers du service de la formation permanente de 2011 à 2013 (en euros)

	2011	2012	2013
Dotation « contrat quinquennal »	148 000	200 000	190 000
Facturation UTBM	7 374	1 731	2 777
Facturation ENSMM	4 835	895	4 074
Facturation U. de Bourgogne	-	-	2 975
Facturation CNRS	-	-	2 757
Facturation autres établissements	1 200	86	2 479
Ensemble	161 409	202 712	205 062

Source : Service de la formation permanente, UFC, 2011 à 2013

Evolution du nombre de personnels inscrits et présents aux formations proposées par l'UFC entre 2009 et 2013



2 L'activité de formation en 2013

Pour l'année 2013, près de 4 000 heures de formation ont été réalisées (dont 1 300 heures financées par l'UFC, mais dispensées par d'autres établissements) pour plus de 1 700 stagiaires. Cela revient à une dépense de 43 euros en moyenne par heure de formation et de 95 euros par stagiaire. Les actions collectives organisées en groupe sont moins coûteuses que les actions individuelles destinées généralement à une seule personne.

Concernant les effectifs, des différences notables sont observées selon les axes de formation. Dans le domaine de l'hygiène/sécurité, plus de 400 agents ont suivi une formation ; ils représentent presque le quart des stagiaires. Les préparations aux concours et les formations relatives à l'environnement professionnel sont elles aussi attractives (près de 300 individus pour chacune d'elles). A l'opposé, celles ayant trait aux nouvelles technologies et à l'informatique pour spécialistes concernent de petits effectifs.

Le coût des formations est lui aussi variable. Lorsqu'il s'agit de formations en informatique pour spécialistes (c'est-à-dire celles relatives à la maintenance des équipements et des installations, aux systèmes et réseaux et aux langages et bases de données), le coût est très élevé : 360 euros par heure de formation et 475 euros par stagiaire. Le coût est à l'inverse très faible (38 euros par heure de formation et 24 euros par stagiaire) lorsqu'il s'agit de formations relatives aux nouvelles technologies (accompagnement des enseignants dans l'utilisation d'outils pédagogiques tels que Moodle, utilisation de la messagerie...) car elles sont pour l'essentiel dispensées par le service TICE de l'UFC.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2013

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	315	287	91,1	337,50	21 464	74,8
Bureautique	129	115	89,1	120,00	9 154	79,6
Applications de gestion	221	190	86,0	221,00	11 095	58,4
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel ¹	316	291	92,1	137,00	12 504	43,0
Hygiène / Sécurité	479	412	86,0	251,00	23 067	56,0
Nouvelles technologies	88	73	82,9	45,00	1 725	23,6
Informatique pour spécialistes	24	23	95,8	30,00	10 931	475,3
Valorisation des ressources humaines ²	130	128	98,5	232,00	29 894	233,5
Langues étrangères	120	118	98,3	634,00	25 825	218,8
BIBLIEST ³	84	76	90,5	588,50	7 000	92,1
Sous-total plan de formation UFC	1 906	1 713	89,9	2 596,00	152 659	89,1
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	22	22	100,0	1 293,50	12 347	561,2
Total général	1 928	1 735	90,0	3 889,50	165 006⁴	95,1

Source : Service de la formation permanente, UFC, 2013

¹ y compris l'axe « organisation du travail » qui existait individuellement en 2012.

² y compris les axes « management » et « expression écrite et orale » qui existaient individuellement en 2012.

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

⁴ L'enveloppe budgétaire n'a pas été dépensée intégralement (certains financements individuels ont été reportés en 2014, quelques formations ont été annulées).

3 Les caractéristiques des stagiaires en 2013

Plus des trois quarts des stagiaires sont des personnels titulaires. Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (183 stagiaires en 2013, soit l'équivalent de 17 % des enseignants permanents).

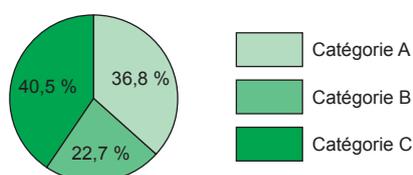
Les stagiaires des catégories A et C sont les plus représentés : respectivement 37 % et 40 % de l'effectif. Les agents de catégorie B occupent une place de plus en plus importante : 19 % des stagiaires en 2011, 23 % en 2013.

Près de la moitié des stagiaires de l'UFC sont affectés aux services centraux, à un service commun ou à l'UFR ST. Cela est relativement conforme à la distribution générale des effectifs à l'UFC : les services communs et centraux ainsi que l'UFR ST concentrent 41 % de l'ensemble des personnels de l'UFC et plus particulièrement 60 % des BIATSS (titulaires et contractuels).

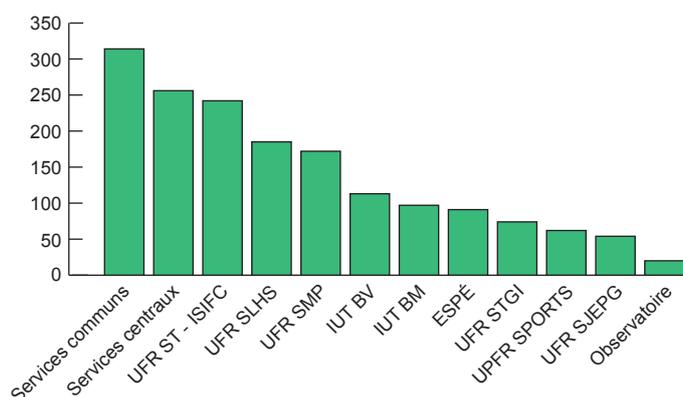
■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2013

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	506
	Filière ITRF	495
	Filière bibliothèque	116
	Personnels CNRS	26
	Enseignants	183
	Personnels autres ministères	1
Fonction publique territoriale		2
Personnels non titulaires		406
Ensemble		1 735

Source : Service de la formation permanente, UFC, 2013

Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2013


Source : Service de la formation permanente, UFC, 2013

Nombre de stagiaires de l'UFC par composante en 2013


Source : Service de la formation permanente, UFC, 2013

07

Hygiène-sécurité, santé

1 Les structures et acteurs de l'hygiène, de la sécurité et de la santé à l'UFC

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 représentants de l'administration (3 titulaires et suppléants), de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention, du conseiller de prévention de l'UFC et de l'inspecteur santé et sécurité au travail (invité permanent). Le CHSCT peut siéger en configuration élargie pour examiner les questions relatives aux usagers. Dans ce cas s'ajoutent à la composition du comité le directeur du SUMPPS et des représentants des usagers (3 titulaires et 3 suppléants).

Le CHSCT a pour mission de :

- faire toutes propositions utiles au Conseil d'Administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité au travail,
- analyser les risques auxquels sont exposés les personnels et les étudiants,
- enquêter à la suite d'un accident, d'une maladie professionnelle et de tout signalement de danger grave,
- donner un avis sur la teneur des règlements et consignes,
- examiner le programme annuel de prévention des risques, le rapport annuel du médecin de prévention, les registres santé et sécurité au travail.

Les conseillers de prévention

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

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

Les assistants de prévention

Ils sont chargés d'aider les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils sont au nombre de 90 et sont répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'UFC.

Ils sont chargés de :

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

La cellule d'écoute

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

Un bilan à 6 mois a été présenté au CHSCT du 5 décembre 2013.

Au total, 23 agents ont fait appel à la cellule d'écoute, soit environ 1 % de l'ensemble des personnels. Il s'agit principalement de personnels titulaires (4 contractuels sont recensés) et de femmes (les hommes représentent le quart de l'effectif).

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

- des problèmes avec la hiérarchie,
- des conflits entre collègues,
- des souhaits de mobilité,
- des difficultés liées au handicap,
- des problèmes personnels ayant une incidence sur le travail,
- des difficultés d'adaptation au poste de travail.

Le plus souvent, les demandes sont traitées par le médecin de prévention et l'assistante sociale, en collaboration, le cas échéant, avec les responsables de services et l'appui du DRH, du DGS et du vice-président RH. En décembre 2013, la cellule d'écoute a résolu la majorité des problèmes qui lui ont été présentés au cours de l'année.

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 personnels exposés à des risques professionnels et les personnels de retour après un congé de longue durée.

Jusqu'à l'automne 2013, la médecine de prévention était assurée, pour l'ensemble des agents de l'UFC (titulaires et contractuels), par le service des Pathologies Professionnelles du CHRU de Besançon. Depuis janvier 2012, elle était organisée par une nouvelle convention (d'un montant annuel de 120 000 euros) signée entre l'UFC et le CHRU (cf. procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 13 décembre 2011). Afin d'assurer les prestations, des moyens étaient mis à disposition par le CHRU : un ETP de médecine de prévention, un ETP de secrétariat, un infirmier à mi-temps ainsi que les locaux et le matériel du service des Pathologies Professionnelles où se déroulaient les consultations.

La convention signée en janvier 2012 a été résiliée le 30 octobre 2013 suite à la démission du médecin du travail. Ce dernier a été recruté par l'UFC à partir du 18 novembre 2013. Ce recrutement ne modifie pas sa mission, ni le respect du secret professionnel. La médecine de prévention est désormais intégrée dans les locaux du SUMPPS, dans l'objectif de créer un pôle santé sur le domaine de la Bouloie.

Outre les visites médicales, le médecin de prévention collabore avec l'ingénieur hygiène et sécurité et conseille le Président de l'Université et les agents dans les domaines suivants :

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

Quelques éléments chiffrés, extraits du rapport annuel de la médecine de prévention de l'UFC, sont présentés pour la période allant de janvier à octobre 2013.

Au cours de cette année, 808 rendez-vous ont été proposés aux personnels de l'UFC. Plus de 90 % ont été suivis d'une consultation (une seconde convocation a été envoyée aux personnels qui ne s'étaient pas présentés la première fois ; le taux d'absentéisme est donc inférieur à 10 % alors qu'il était de 27 % après la première convocation). Plus des trois quarts des consultations sont des visites annuelles dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée ou des visites quinquennales. Au total, 673 agents ont bénéficié d'une consultation (certains personnels ont été vus plusieurs fois).

En 2013, 79 vaccinations ont été réalisées. Les vaccins contre la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite sont les plus fréquents.

■ Répartition des consultations selon la périodicité des visites médicales en 2013

Visites annuelles (surveillance médicale renforcée) ¹	267
Autres visites annuelles	26
Visites tous les deux ans	26
Visites tous les trois ans	96
Visites quinquennales	306
Autres visites (départs en retraite, mutation...) ²	15
Ensemble	736

Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2013

¹ Certains personnels sont venus plusieurs fois.

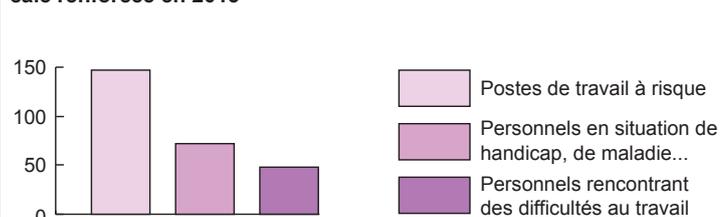
² Les personnels qui quittent l'établissement sont comptabilisés à part.

■ Origine des demandes de consultations en 2013

Administration	590
Médecin de prévention	62
Agent	32
Autre (assistante sociale, ingénieur HS...)	52
Ensemble	736

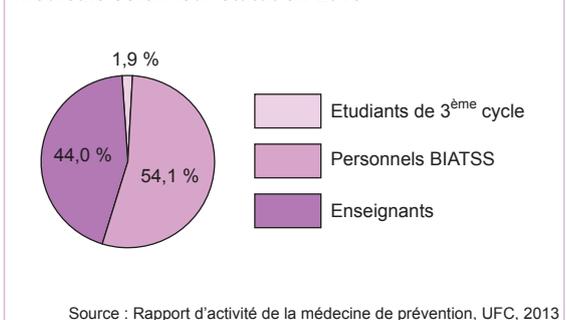
Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2013

■ Causes des visites annuelles dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée en 2013



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2013

■ Répartition des personnels ayant passé une visite médicale selon leur statut en 2013



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2013

2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2013

En 2013, 533 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » dans le cadre d'une action individuelle ou collective contre 600 en 2012 (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 87 % contre 83 % en 2012. Au total, 250 heures de formation ont été dispensées pour un montant d'environ 23 000 euros, soit 92 euros par heure de formation et 56 euros par stagiaire.

■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2013

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Travail sur écran	28	28	100,0
	Accueil des nouveaux ³	52	49	94,2
	Formation des assistants de prévention ⁴	97	76	78,4
	Prévenir le mal-être étudiant	20	18	90,0
	Formation des membres du CHSCT	27	25	92,6
Total		224	196	87,5
Formations incendie	Maniement des extincteurs	24	22	91,7
Total		24	22	91,7
Risques métiers	Habilitation électrique B0	8	6	75,0
	Habilitation électrique BS	10	10	100,0
	Habilitation électrique - Recyclage	11	6	54,5
	Risques chimiques	26	22	84,6
	Personnels d'entretien	32	25	78,1
	Conduite d'autoclave	15	15	100,0
	Conduite de palan	8	6	75,0
	Animalier	1	1	100,0
Personne compétente en radioprotection (PCR) sources non scellées	1	1	100,0	
Total		112	92	82,1
Secourisme	Formation de base sauveteur, secouriste du travail	14	14	100,0
	Recyclage sauveteur, secouriste du travail	159	139	87,4
Total		173	153	88,4
Total général		533	463	86,9

Sources : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et service de la formation permanente, UFC, 2013

³ Dans la partie relative à la formation des personnels, l'accueil des nouveaux est intégré dans l'axe de formation « adaptation à l'emploi/ environnement professionnel ».

⁴ Des réunions d'information destinées aux assistants de prévention sont également mises en place. Elles ne sont pas organisées par la formation permanente et ne figurent pas dans ce tableau.

3 Les accidents du travail

Il existe deux types d'accidents du travail :

- les accidents survenant sur le lieu et pendant les heures de travail,
- les accidents intervenant au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit d'un accident de trajet.

En 2013, 48 accidents du travail ont été enregistrés à l'UFC, soit autant qu'en 2012. Parmi les accidents déclarés en 2013, la moitié a donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 707 jours d'arrêt contre 497 en 2012 et 342 en 2011 (les reliquats des années précédentes ne sont pas comptabilisés). Près de 80 % des arrêts de travail sont de courte ou moyenne durée (30 jours d'arrêt au maximum). Toutefois, par rapport à l'année 2012, le taux de gravité s'est dégradé. A nombre identique d'accidents du travail, le nombre de journées indemnisées a augmenté de 42 %.

Les chutes de personnes représentent près de la moitié des accidents ; un quart s'explique par les conditions météorologiques hivernales (neige et verglas). Les autres types d'accidents sont variés et ne concernent chacun que quelques personnels.

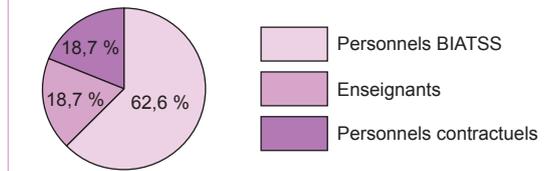
Plus de 62 % des personnels ayant déclaré un accident du travail sont des BIATSS titulaires alors qu'ils ne représentent que 30 % de l'ensemble des personnels. Il s'agit principalement d'agents de catégorie C qui, par leurs fonctions techniques, sont plus exposés aux risques professionnels.

■ **Nombre d'accidents du travail et de trajet en 2012 et 2013**

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2012	2013	2012	2013
Accidents du travail	41	37	20	19
Accidents de trajet	8	11	6	5
Ensemble	49	48	26	24

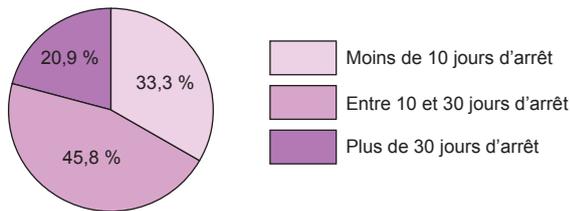
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2012 et 2013

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2013



Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2013

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2013



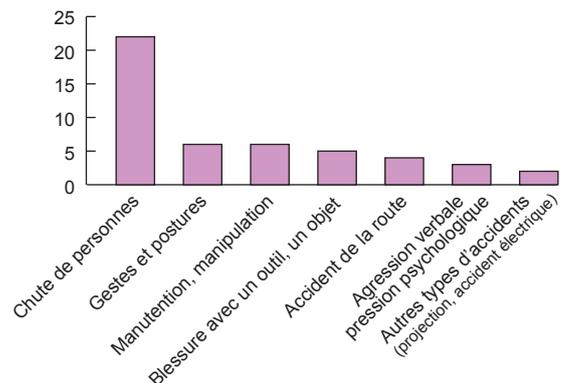
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2013

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, 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).

Nombre d'accidents selon le motif en 2013



Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2013

■ **Taux de fréquence et taux de gravité en 2012 et 2013**

	2012	2013
Taux de fréquence	6,2	6,0
Taux de gravité	0,26	0,40

Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2012 et 2013

4 La prise en charge du handicap à l'UFC

Selon le Code du travail, tout employeur rémunérant vingt salariés ou plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de son effectif total.

À l'UFC, au 1^{er} janvier 2013, 68 personnels ont déclaré un handicap (soit 2,7 % de l'effectif de l'UFC) :

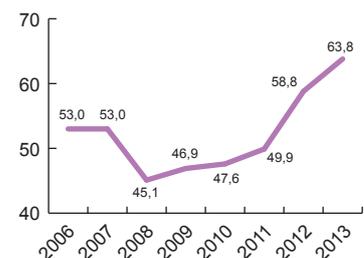
- 57 agents titulaires et 11 agents non titulaires,
- 13 sont de catégorie A, 8 de catégorie B et 47 de catégorie C,
- 32 sont des hommes et 36 des femmes,
- 8 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2013, 64 % de la surface des bâtiments de l'UFC est accessible aux personnes à mobilité réduite. Des travaux d'accessibilité ont été réalisés au cours de cette année ; il s'agit de l'installation de sanitaires à l'IUT 25, à l'UFR ST et à l'UPFR Sports pour un coût global de 210 000 euros.

Des aménagements de poste ont été effectués à l'UFC en 2013 (coût global : 9 400 euros pris en charge par le FIPHP). Ils se traduisent par :

- l'achat de fauteuils ergonomiques,
- la mise en place d'une aide au transport (aide humaine),
- l'achat de repose-pieds,
- l'achat de chariots pour les produits d'entretien,
- le financement de formations,
- l'achat d'un appareil auditif,
- l'achat d'un équipement informatique.

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



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

Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2006 à 2013

08

Action sociale et culturelle

1 L'accompagnement social des personnels

Une assistante sociale à temps plein est à la disposition des personnels qui rencontrent des difficultés (des permanences sont organisées sur les différents sites de l'université). Elle accueille, écoute, informe et propose un accompagnement social dans le respect de la personne, des règles de déontologie et de secret professionnel.

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

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

Elle intervient dans plusieurs domaines :

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

Au cours de l'année 2013, 216 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale (57 % n'étaient pas connus du service social précédemment).

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

- 2,4 % des enseignants titulaires,
- 3,5 % des enseignants contractuels,
- 19 % des BIATSS titulaires,
- 11 % des BIATSS contractuels.

L'assistante sociale accompagne majoritairement des femmes (56 % de l'effectif). Elles sont toutefois moins représentées en 2013 qu'en 2012 (60 %).

Dans 85 % des cas, l'agent s'adresse directement à l'assistante sociale. Les autres personnels sont recommandés par les services de l'université ou par une structure extérieure.

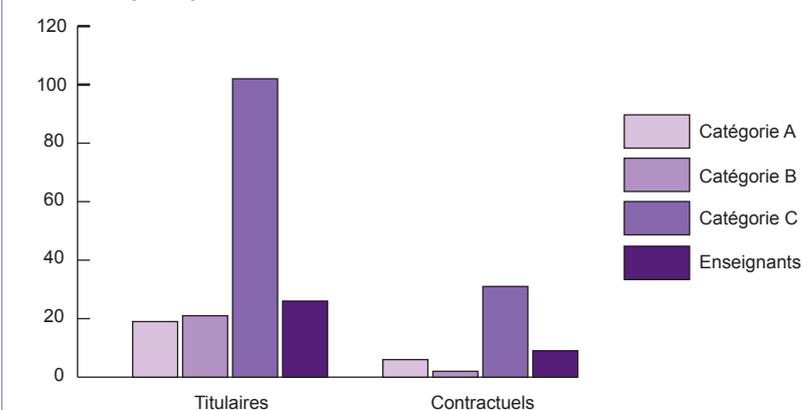
Depuis 2011, le nombre de personnels reçus par l'assistante sociale a augmenté d'environ 10 % par an (les données relatives à l'année 2011 ont été redressées sur l'année entière, l'assistante sociale étant arrivée en avril de cette année).

■ Origine des demandes d'accompagnement individuel en 2013

Demande exprimée par l'agent	183
Recommandation par les services de l'Université	27
Recommandation par les services extérieurs	6
Ensemble	216

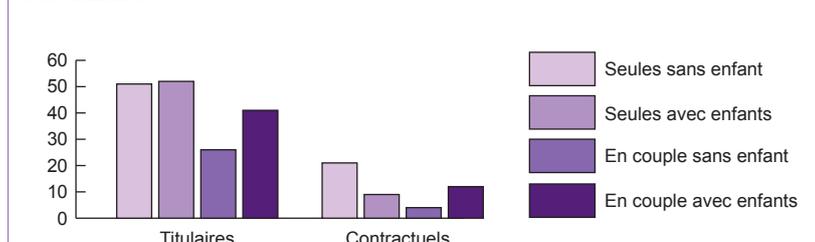
Source : Service social des personnels, UFC, 2013

Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2013 selon la catégorie fonction publique



Source : Service social des personnels, UFC, 2013

Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2013 selon leur situation familiale



Source : Service social des personnels, UFC, 2013

Quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel), les personnels BIATSS, et plus particulièrement les agents de catégorie C, sont les plus nombreux à faire appel à l'assistante sociale (62 % des personnels reçus). A l'inverse, les enseignants et les personnels BIATSS de catégorie A et B sollicitent moins le service social.

Parmi les personnels reçus, 62 % d'entre eux vivent seuls avec ou sans enfants. Les autres sont en couple, le plus souvent avec des enfants à charge.

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

En 2013, comme les années précédentes, le service social est principalement sollicité pour des questions d'ordre économique et social, représentant à elles-deux 55 % des problématiques exposées par les personnels. Les mesures d'accompagnement et de soutien mises en oeuvre s'adressent le plus souvent à des personnels rencontrant des problèmes budgétaires ou des difficultés familiales.

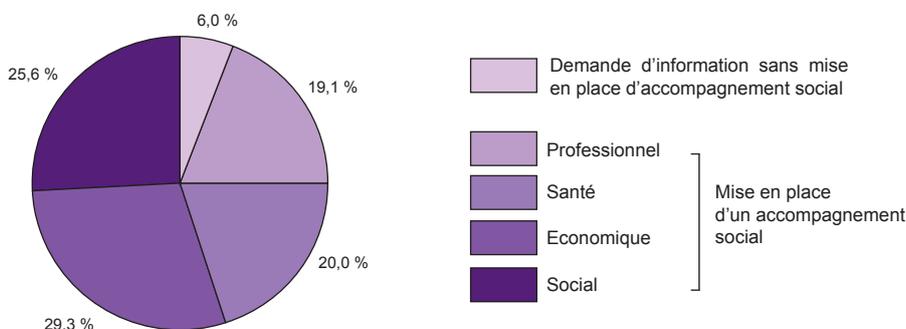
L'assistante sociale intervient également pour répondre à des demandes concernant le domaine de la santé (information sur les droits aux congés maladie, aide à la constitution de dossiers pour les personnels en situation de handicap, accompagnement social destiné aux agents en CLM ou en CLD...) et pour accompagner des personnels rencontrant des difficultés professionnelles (problèmes relationnels, aide à l'installation des nouveaux arrivants, information sur l'adaptation au poste de travail dans le cadre du handicap...). Ces deux types de demandes représentent respectivement 20 % et 19 % des sollicitations.

Enfin, 6 % des demandes ne nécessitent pas d'accompagnement social. Il s'agit notamment de questionnements relatifs au statut des agents ou à des aspects juridiques avec orientation vers des institutions spécialisées.

Depuis 2011, les demandes des personnels ont quelque peu évolué. Les préoccupations économiques (29 % des sollicitations) devançant aujourd'hui les questions d'ordre social qui représentent un quart des demandes en 2013.

En outre, les sollicitations des personnels pour des raisons professionnelles occupent une place croissante : elles représentaient 14 % des demandes en 2011, 17 % en 2012 et 19 % en 2013.

Répartition des demandes des personnels selon le domaine d'intervention



Source : Service social des personnels, UFC, 2013

Au total, pour 216 personnels reçus au cours de l'année 2013, 543 entretiens ont été réalisés (dont 17 dans le cadre d'une visite à domicile), soit une moyenne mensuelle de 45 entretiens. Des entretiens téléphoniques ont également été effectués, ils représentent une part importante de l'activité, mais ne sont pas comptabilisés. Depuis 2011, le nombre d'entretiens a augmenté régulièrement (+ 20 % entre 2011 et 2012, + 10 % entre 2012 et 2013).

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

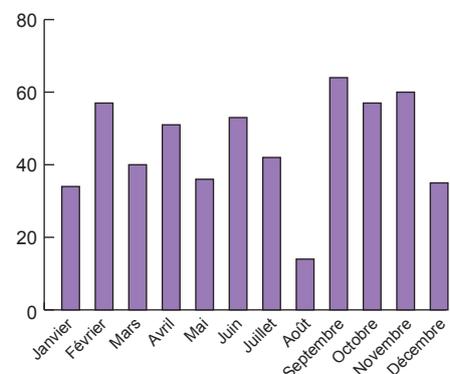
L'activité de l'assistante sociale est soutenue tout au long de l'année et laisse seulement apparaître un creux estival. Les entretiens sont cependant plus nombreux les mois de septembre, octobre et novembre (60 par mois en moyenne). Cette période coïncide avec la rentrée et la prise de poste des nouveaux personnels.

Répartition des entretiens par site en 2013

Site	Nombre	%
Besançon	418	77,0
Belfort-Montbéliard	102	18,8
Vesoul et Lons-le-Saunier	23	4,2
Ensemble	543	100,0

Source : Service social des personnels, UFC, 2013

Répartition des entretiens au cours de l'année 2013



Source : Service social des personnels, UFC, 2013

2 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

Le SCASC est dirigé par un directeur assisté d'un bureau et d'un conseil. Ce dernier, présidé par le Président de l'université ou son représentant, est composé de 10 représentants des composantes et services et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit au moins trois fois par an pour déterminer et valider les actions du service. Le bureau est chargé d'assister le directeur dans l'application de la politique définie par le conseil du SCASC. Il se réunit environ tous les deux mois pendant l'année universitaire.

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

Elles sont au nombre de trois en 2013 :

- commission d'attribution des aides (travail en étroite collaboration avec l'assistante sociale),
- commission n°1 : prestations d'action sociale,
- commission n°2 : vie pratique et culturelle.

Les moyens humains du SCASC

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

- la directrice nommée en octobre 2011 (0,3 ETP)
- un agent contractuel (1 ETP)

Les moyens matériels du SCASC

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

Budget du SCASC en 2013 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	136 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	5 000
Remboursement de prêts	7 400
Ensemble	209 775

Source : SCASC, UFC, 2013

2.1 Les prestations d'action sociale

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

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

La commission d'attribution des aides étudie les demandes de secours exceptionnels et de prêts sans intérêt pour les agents se trouvant momentanément dans une situation financière difficile et imprévue. Ces dossiers sont présentés anonymement aux membres de la commission par l'assistante sociale. En 2013, la commission a accordé, pour 68 agents, 53 secours (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et 21 prêts (1 500 euros maximum par personnel à rembourser à court terme, sous 36 mois au plus, selon un échéancier fixé avec l'assistante sociale).

Nature des aides dans le cadre des secours et des prêts accordés en 2013 (en %)¹

	Secours	Prêts
Charges incompressibles (assurance, eau, EDF...)	39,3	37,0
Santé (dépassements d'honoraires...)	8,2	37,0
Subsistance (aide alimentaire...)	32,8	-
Installation (nouveau personnel UFC)	-	3,7
Séparation	19,7	22,3
Ensemble	100,0	100,0

Source : SCASC, UFC, 2013

¹ Pour un même dossier, un secours et un prêt peuvent être octroyés. L'un et l'autre peuvent être accordés pour un ou plusieurs motifs dans la limite des plafonds fixés.

Les secours et les prêts représentent le tiers des dépenses en matière de prestations sociales en 2013. Les prestations aux enfants handicapés, la restauration du personnel ainsi que les aides aux frais des études supérieures des enfants constituent les principaux autres postes de dépenses.

■ Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2012 et 2013

		2012		2013	
		Nombre de dossiers ²	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ²	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	68	6 050	72	5 457
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	15	23 536	14	25 802
	Aides exceptionnelles et prêts	73	39 342	68	38 693
	Restauration du personnel	-	22 170	-	22 259
Total PIM		156	91 098	154	92 211
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	38	15 200	40	16 800
	Aide aux loisirs des enfants	80	8 893	80	8 655
	Aide aux personnels nouvellement nommés	4	1 600	4	1 600
	Aide au départ à la retraite	-	-	-	-
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	3	600	1	200
Total ASIU		125	26 293	125	27 255
Ensemble		281	117 391	279	119 466

Source : SCASC, UFC, 2013

² 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).

2.2 L'action culturelle, sportive et de loisirs

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

2.2.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'inter CE FRACAS Cezam initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'UFC par FRACAS.

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 billetterie (sur le site de FRACAS ou directement dans les points billetterie FRACAS). Le SCASC subventionne les activités piscine, cinéma et patinoire (en règle générale, par rapport au tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS, l'UFC participe à hauteur de 80 centimes par place). Par ailleurs, FRACAS a une offre très large en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

En 2013, 1 500 cartes ont été commandées par l'UFC, 669 ont été distribuées, 457 ont été activées sur le site FRACAS. Il est toutefois difficile de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Malgré des relances régulières en cours d'année, avant les périodes de vacances et en septembre lors de l'arrivée des nouveaux personnels, le nombre de cartes distribuées et activées ne cesse de diminuer depuis 2011. La baisse la plus importante est observée entre 2012 et 2013 : le nombre de cartes distribuées a diminué de 64 % et le nombre de cartes activées de 43 %.

Concernant la billetterie, même si elle connaît toujours du succès, le nombre de ventes a légèrement diminué entre 2012 et 2013. En 2013, 1 734 tickets de cinéma ou de piscine ont été vendus, soit 14 % de moins qu'en 2012. L'UFC a participé à hauteur de 2 600 euros en 2013.

Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2013

CINEMAS ³	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BELFORT				
PATHE, CINEMA DES QUAIS	Unité	9,30	6,40	5,60
	Carte 3 entrées		18,60	16,20
	Moins de 12 ans		6,00	5,20
AUDINCOURT				
MEGARAMA	Unité	6,30	5,30	4,50
LONS-LE-SAUNIER				
LE PALACE, LE REGENT	Unité	8,00	6,30	5,50
DOLE				
LES TANNEURS	Unité	8,10	6,00	5,20
VESOUL				
LE MAJESTIC	Unité	8,50	6,30	5,50
BESANCON				
VICTOR HUGO ⁴	Unité	7,80	5,80	5,00
MEGARAMA ⁴	Unité	9,00	6,60	5,80
PATHE BEAUX ARTS	Unité	9,50	6,00	5,20
LUXEUIL-LES-BAINS				
ESPACE MOLIERE	Unité	6,50	5,00	4,20
LURE				
ESPACE MELIES	Unité	7,50	5,90	5,10

PISCINES / PATINOIRES	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
LAFAYETTE Piscine	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00 ⁷	28,00
	Carte 10 entrées enfant ⁵	23,00	23,00 ⁷	15,00
LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00 ⁷	28,00
	Carte 10 entrées enfant ⁵	23,00	23,00 ⁷	15,00
MALLARME	Carte 10 entrées adulte	25,50	25,50 ⁷	17,50
	Carte 10 entrées enfant ⁵	15,80	15,80 ⁷	7,80
VAL DE MORTEAU				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,40	3,60	2,80
PONTARLIER				
PISCINE	Carte 10 entrées adulte	2,70	19,50	11,50
	Carte 10 entrées enfant ⁶	2,15	13,40	5,40
BELFORT				
PISCINE PANNOUX	Unité	2,50	1,80	1,00
PATINOIRE DU PARC	Unité enfant ⁵	3,20	2,75	1,95
	Unité adulte	4,15	3,25	2,45
	Location patins	2,80	2,40	

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

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

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

⁴ Les billets sont valables six mois à partir de la date d'achat.

⁵ Sont considérés comme enfants les enfants de moins de 18 ans et les étudiants.

⁶ Les cartes 10 entrées enfant concernent les enfants de 4 à 17 ans.

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

Les cellules grisées correspondent à des prestations qui ne sont pas proposées.

2.2.2 *Le Ticket Avantage Culture (TAC)*

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

- Il permet d'aller voir des spectacles au pied levé et hors abonnements (dans la limite des places disponibles au moment de la réservation). L'université prend en charge une partie du coût des places en fonction du tarif et de l'indice de l'agent.
- Il peut également être utilisé pour les abonnements. La participation de l'UFC varie selon l'indice de l'agent (de 20 euros pour un indice inférieur à 465 à 12 euros lorsque l'indice est supérieur à 600). Le montant pris en charge par l'université est remboursé à l'agent sur facture.
- Enfin, depuis janvier 2013, dans le cadre d'un nouveau partenariat avec l'association FRACAS, les TAC sont acceptés lors d'achats en billetterie Cezam FRACAS. Ils sont uniquement utilisables sur des places de spectacles et de concerts dont le tarif est supérieur ou égal à 40 euros l'unité et dans la limite d'un TAC par place.

Les partenaires sont les suivants :

- la scène nationale du pays de Montbéliard,
- la scène nationale de Besançon,
- la Rodia,
- le Centre Dramatique National,
- le théâtre Granit à Belfort,
- l'association FRACAS.

Les personnels de l'UFC disposent de quatre TAC par an. En 2013, 46 personnels ont demandé des TAC (88 au total). Depuis 2011, le nombre de personnels demandant des TAC est globalement stable, toutefois le nombre de TAC délivrés a diminué en 2013 (un tiers en moins par rapport aux deux années précédentes).

2.2.3 *Les autres prestations*

D'autres actions ont été mises en place à l'UFC en 2013 :

- 250 cartes Avantages Jeunes ont été commandées. Elles ont été achetées 6 euros l'unité (prix public : 7 euros) et vendues 5 euros aux personnels. Ces cartes proposent de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment.
- 30 entrées à la Foire Comtoise ont été commandées au tarif préférentiel de 3,50 euros. Elles ont toutes été vendues.

2.2.4 *Les perspectives*

En 2014, de nouvelles prestations seront proposées au personnel :

- dans le cadre des Eurockéennes en juillet 2014, des entrées à tarif préférentiel seront proposées avec la possibilité d'utiliser un TAC par personne,
- le SCASC s'associera à l'association FRACAS afin de proposer des entrées pour le DUCKY « karting et bowling » à Besançon et pour les bowlings de Belfort et Vesoul,
- 300 cartes Avantages Jeunes seront commandées.

2.3 *Les évènements*

Un évènement a été mis en place en 2013. Une fête « Détente et Evasion » a été organisée au moins de juin dans les locaux de l'UFR SJEPEG. Elle a réuni 350 participants autour d'activités diverses et variées. La prochaine fête organisée par le SCASC aura lieu en juin 2014 sur le thème du cirque.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël, un petit présent a été offert à tous les personnels, titulaires et contractuels. Au total, 2 650 boîtes de macarons ont été commandées, ce qui représente une dépense de 20 140 euros.

Glossaire

Glossaire

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

ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	SHON : Surface hors œuvre nette
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	SHS : Sciences humaines et sociales
IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres	SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
IUT : Institut universitaire de technologie	SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société
MCF : Maître de conférences	SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier	SMP : Sciences médicales et pharmaceutiques
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	ST : Sciences et techniques
NBI : Nouvelle bonification indiciaire	STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
PA : Prime d'administration	STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat	STS : Sciences, technologies, santé
PAST : Personnel associé à temps partiel	SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
PCA : Prime de charges administratives	TAC : Ticket avantage culture
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	TG : Trésorerie générale
PEGC : Professeur d'enseignement général de collègue	UFC : Université de Franche-Comté
PES : Prime d'enseignement supérieur	UFR : Unité de formation et de recherche
PExS : Prime d'excellence scientifique	UO : Université ouverte
PFR : Prime de fonction et de résultat	UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche
PIM : Prestations interministérielles	URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PLP : Professeur de lycée professionnel	UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
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	
RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique	
RCE : Responsabilités et compétences élargies	
SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	
SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales	
SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle	
SCD : Service commun de la documentation	
SFT : Supplément familial de traitement	



Service Pilotage et Suivi de Gestion
Florence CUNEY
1 rue Claude Goudimel
25030 Besançon Cedex
03 81 66 50 29
pilotage@univ-fcomte.fr
www.univ-fcomte.fr