

# BILAN SOCIAL 2014

## Université de Franche-Comté





D'année en année, je suis heureux de constater que le Bilan Social de notre établissement s'enrichit d'indicateurs qui reflètent une image de plus en plus précise du travail des femmes et des hommes qui le composent.

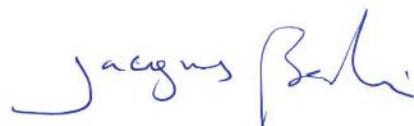
Le Bilan Social 2014 donne une lecture complète des différentes situations statutaires de nos collègues qui participent tous, agents titulaires et contractuels, aux missions de service public qui nous incombent.

Je salue particulièrement la mise en perspective des données statistiques de notre établissement avec les résultats des autres universités. Vous constaterez à la lecture des pages qui suivent que sur un grand nombre d'items, l'UFC se place dans la moyenne nationale des établissements du supérieur.

Le Bilan Social constitue une source d'informations vers laquelle nous revenons sans cesse puiser.  
Je vous souhaite de parcourir ces pages avec toujours autant de curiosité.

**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.....	30
3.1 Le travail à temps partiel.....	30
3.2 Le travail à temps incomplet.....	31
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	31
4 Les absences et congés des personnels.....	32
4.1 Les absences.....	32
4.2 Les différentes catégories de congés.....	32
4.2.1 Les congés des personnels de l'UFC.....	33
4.2.2 L'impact de la suppression du jour de carence sur les congés ordinaires de maladie.....	35
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 .....	64
2 Le service commun d'action sociale et culturelle .....	66
2.1 Les prestations d'action sociale .....	66
2.2 L'action culturelle, sportive et de loisirs .....	67
2.2.1 La carte CEZAM .....	67
2.2.2 Le Ticket Avantage Culture .....	69
2.2.3 Les autres prestations .....	69
2.2.4 Les perspectives .....	69
2.3 Les évènements .....	69

Glossaire .....	71
-----------------	----

## 06

Formation  
des personnels

1 La formation permanente à l'UFC .....	52
2 L'activité de formation en 2014 .....	52
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2014 .....	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 2014 .....	58
3 Les maladies professionnelles .....	59
4 Les accidents du travail .....	59
5 Les reconnaissances d'invalidité .....	61
6 La prise en charge du handicap à l'UFC .....	61



01

# Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2 Le patrimoine

La surface totale des bâtiments de l'UFC représente 294 000 m<sup>2</sup> (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 3,3 m<sup>2</sup> par étudiant et de 46 m<sup>2</sup> par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Engagée dans une politique d'optimisation du patrimoine, l'UFC a abandonné quelques bâtiments en 2014 :

- A Besançon, le bâtiment Granvelle de l'UFR SLHS est rendu à l'Etat.
- A Besançon, sur le site de l'Arsenal, le bâtiment K a été détruit. Par ailleurs, un petit local de stockage est rendu à la ville de Besançon.

Des constructions neuves ont été réalisées en 2014 :

- A Besançon, il s'agit principalement de la construction de l'Institut FEMTO-ST (8 800 m<sup>2</sup>) au coeur de la technopole TEMIS. En outre, environ 100 m<sup>2</sup> de vestiaires ont été construits à l'UPFR des Sports.
- A Vesoul, une extension de l'IUT et une restructuration des bâtiments a été réalisée par le Conseil général de la Haute-Saône (le pôle universitaire de Vesoul est inauguré en janvier 2015).

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

Les principes de calcul sont les suivants :  
 - m<sup>2</sup>/étudiant : il s'agit du nombre de m<sup>2</sup> dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2014.  
 - m<sup>2</sup>/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 15/01/2014 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

## 3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 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 2014

	Nombre de doctorants au 15/01/2014	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2014	%
ED 554 - ES	120	17,9	34	23,6
ED 553 - CP	62	9,2	19	13,2
ED 37 - SPIM	185	27,5	59	41,0
ED 38 - LETS	305	45,4	32	22,2
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>100,0</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2014

## 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 21 827 étudiants en 2013-2014 (données au 15/01/2014) et témoigne d'une certaine stabilité démographique.

### ■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2014

	Nombre	%
Licence	8 403	38,5
Master	3 702	17,0
Doctorat	672	3,1
DUT	2 477	11,3
Etudes de santé	3 445	15,8
Ingénieurs	136	0,6
Autres diplômes <sup>1</sup>	2 992	13,7
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>21 827</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2014

<sup>1</sup> Plus de 55 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 25 % un DU.

### ■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2014

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 875	13,2
Sciences humaines et sociales	2 792	12,8
Droit, économie, gestion	3 951	18,1
Sciences, technologies, santé	10 799	49,5
STAPS	841	3,8
ALL - SHS - STS <sup>2</sup>	495	2,3
Inter-domaines <sup>3</sup>	74	0,3
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>21 827</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2014

<sup>2</sup> ALL - SHS - STS : master enseignement dispensé à l'ESPE.

<sup>3</sup> Inter-domaines : doctorats, HDR.

## 5 Les formations

### La carte des formations 2013-2014 (il s'agit des formations habilitées) :

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

Lors de la rentrée 2012-2013, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Cursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. A la rentrée 2013-2014, trois nouveaux CMI sont proposés :

- Environnement et territoires,
- Photonique, micro et nanotechnologie, temps-fréquence,
- Structures et systèmes intelligents.

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

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

## 6 Les moyens financiers

En 2014, le budget exécuté de l'UFC s'élève à près de 207 millions d'euros (source : compte financier 2014). Les frais de personnels représentent 77 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 19 % et 4 %. Les comptes de l'UFC sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.

### Les domaines de formation :

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

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

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



02

# Emplois, effectifs et démographie

## 1 Les emplois

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

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

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

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

A l'UFC, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration le 17 décembre 2013. Il s'élève à 2 565 ETPT (équivalent temps plein travaillé), il est identique à l'année précédente.

### ■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2014

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2013
Nature des emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 120	1 120
		CDI		1	4
	Non permanents	CDD		270	342
<b>Sous-total</b>		<b>1 391</b>	<b>75</b>	<b>1 466</b>	<b>1 466</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires		740	740
		CDI		25	65
	Non permanents	CDD		129	294
<b>Sous-total</b>		<b>894</b>	<b>205</b>	<b>1 099</b>	<b>1 099</b>
<b>Totaux</b>		<b>2 285</b> (1)	<b>280</b>	<b>2 565</b>	<b>2 565</b> (2)
		<b>Plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA</b>	

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2014

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

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

### ■ Décompte en ETPT des emplois sous plafond et hors plafond au cours de l'année 2014

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. <sup>1</sup>
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 189,03	2 203,54	2 184,68	2 182,88	2 178,65	2 180,63	2 169,22	2 157,21	2 065,22	2 139,45	2 146,93	2 171,45	2 164,07
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	258,96	267,93	272,70	272,48	280,62	285,00	275,58	284,90	268,53	283,97	306,20	317,19	281,17
<b>Total ETPT (c) = (a) + (b)</b>	<b>2 447,99</b>	<b>2 471,47</b>	<b>2 457,38</b>	<b>2 455,36</b>	<b>2 459,27</b>	<b>2 465,63</b>	<b>2 444,80</b>	<b>2 442,11</b>	<b>2 333,75</b>	<b>2 423,42</b>	<b>2 453,13</b>	<b>2 488,64</b>	<b>2 445,25</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

<sup>1</sup> Moy. : Moyenne annuelle

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

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

## 2 Les effectifs

Au 31/12/2014, 1 352 enseignants et 1 116 BIATSS sont affectés à l'UFC, ce qui représente 2 391,6 équivalents temps plein (ETP).

Entre 2004 et 2014, l'effectif global a augmenté de 13 %. La croissance n'est pas linéaire et varie selon la catégorie de personnels.

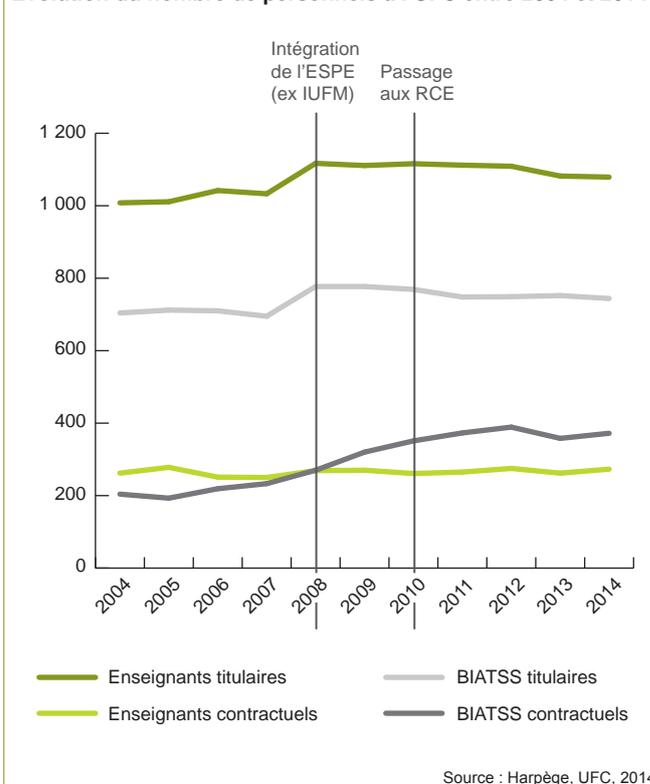
Chez les fonctionnaires, qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la tendance est identique : un accroissement des effectifs est observé en 2008 en lien avec l'intégration de l'ESPE. Le nombre d'enseignants contractuels est globalement stable depuis le début des années 2000. En revanche, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté continuellement de 2005 à 2012 pour se stabiliser ensuite.

### ■ Nombre de personnels à l'UFC en 2004 et en 2014 et évolution entre ces deux dates (en %)

	2004	2014	Evol. (en %)
Enseignants titulaires	1 008	1 079	+ 7,0
Enseignants contractuels	262	273	+ 4,2
BIATSS titulaires	704	744	+ 5,7
BIATSS contractuels	204	372	+ 82,4
<b>Ensemble des personnels</b>	<b>2 178</b>	<b>2 468</b>	<b>+ 13,3</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

Evolution du nombre de personnels à l'UFC entre 2004 et 2014



Source : Harpège, UFC, 2014

### ■ Répartition des personnels de l'UFC par composante (en nombre et en ETP) au 31/12/2014

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Enseignants Total	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	BIATSS Total	Enseignants et BIATSS
UFR SLHS	191	52	243	63	28	91	334
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	191,0	51,0	242,0	61,3	25,8	87,1	329,1
UFR SJEPEG	75	15	90	26	9	35	125
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	75,0	13,2	88,2	24,2	8,2	32,4	120,6
UFR ST	228	66	294	123	74	197	491
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	225,9	62,0	287,9	118,4	70,6	189,0	476,9
UFR SMP	134	82	216	64	27	91	307
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	134,0	78,0	212,0	62,0	26,7	88,7	300,7
UPFR SPORTS	42	4	46	20	4	24	70
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	41,8	3,5	45,3	19,1	3,7	22,8	68,1
UFR STGI	60	20	80	30	10	40	120
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	59,2	17,2	76,4	29,5	8,9	38,4	114,8
IUT BV	106	5	111	44	3	47	158
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	105,5	3,0	108,5	41,9	3,0	44,9	153,4
IUT BM	134	10	144	53	6	59	203
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	133,3	7,0	140,3	50,1	5,8	55,9	196,2
ESPE	64	0	64	44	6	50	114
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	62,7	0,0	62,7	42,6	6,0	48,6	111,3
Services centraux	0	0	0	136	43	179	179
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	0,0	0,0	0,0	129,1	42,3	171,4	171,4
Autres composantes	45	19	64	141	162	303	367
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	44,6	18,0	62,6	132,6	153,9	286,5	349,1
<b>Ensemble</b>	<b>1 079</b>	<b>273</b>	<b>1 352</b>	<b>744</b>	<b>372</b>	<b>1 116</b>	<b>2 468</b>
	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>	<i>ETP</i>
	1 073,0	252,9	1 325,9	710,8	354,9	1 065,7	2 391,6

Source : Harpège, UFC, 2014

## 2.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 352 enseignants sont comptabilisés au 31/12/2014 :

- 1 079 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 273 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences à l'UFC : pour l'année universitaire 2014/2015, 24 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2014

	Nombre	%
Maîtres de conférences	496	46,0
Professeurs des universités	185	17,1
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	682	63,2
MCUPH	21	1,9
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	78	7,3
PUPH Pharmacie	8	0,7
Enseignants hospitalo-universitaires	112	10,4
Professeurs agrégés	122	11,3
Professeurs certifiés	123	11,4
Professeurs lycées professionnels	18	1,6
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	2	0,2
CPE	1	0,1
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	285	26,4
<b>Total enseignants titulaires</b>	<b>1 079</b>	<b>100,0</b>

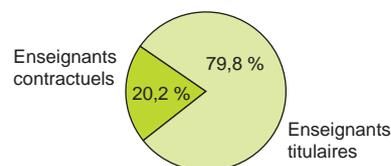
Source : Harpège, UFC, 2014

### ■ Répartition des enseignants (hors 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2014

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	38	4,8
Sciences économiques / Gestion	41	5,2
Langues / Littérature	104	13,1
Sciences humaines	114	14,4
Mathématiques / Informatique	110	13,8
Physique	28	3,5
Chimie	41	5,2
Sciences Terre / Univers	25	3,1
Mécanique / Génie informatique	91	11,5
Biologie / Biochimie	50	6,3
Pharmacie	33	4,2
Médecine	99	12,4
STAPS	20	2,5
<b>Ensemble</b>	<b>794</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

### Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014

### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'UFC et dans les universités françaises en 2014 (en %)

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	25,2	28,6
Maîtres de conférences	48,4	52,1
Enseignants du second degré	26,4	19,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, UFC, 2014 et PERSÉ, MESR, 2013

Les données nationales sont issues du portail **PERSÉ** (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements). Cette application est pilotée par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle fournit, pour les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, des tableaux de bord regroupant des indicateurs relatifs aux ressources humaines. Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation : 31 décembre 2013).

### ■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2014

	Nombre	%
ATER	46	16,9
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,2
Doctorants <sup>2</sup>	84	30,8
Ens. hospitalo-univ. contractuels	73	26,7
Prof. et maîtres de conf. associés	27	9,9
Prof. contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	26	9,5
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>273</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>2</sup> Les doctorants sans enseignement (92 au 31/12/2014) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

### ■ Professeurs invités à l'UFC pour l'année universitaire 2014/2015 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	10	13,5
Asie	2	4,5
Afrique	4	8,0
Amérique	7	9,0
Océanie	1	1,0
<b>Ensemble</b>	<b>24</b>	<b>36,0</b>

Sources : DRH, UFC, 2014

## 2.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2014, l'UFC compte 1 116 BIATSS. Les agents de catégorie C sont les plus représentés (44 % de l'effectif) suivis par les personnels des catégories A et B (respectivement 36 % et 20 %).

Les deux tiers des BIATSS sont titulaires (744 personnels, soit 15 de moins que l'année précédente). Les ITRF sont les plus nombreux (57 % de l'effectif) mais à l'UFC, leur part est inférieure à la moyenne nationale (66 %). La situation est à l'inverse pour les BIATSS relevant de la filière administrative : ils constituent 34 % de l'effectif à l'UFC contre 25 % dans les universités françaises.

Les contractuels représentent un tiers de l'effectif, soit 372 personnels (17 de plus qu'au 31/12/2013). Parmi eux, 54 sont en CDI (10 sont passés en CDI dans l'année).

### ■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur filière à l'UFC et dans les universités françaises en 2014 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	34,0	25,2
Filière ITRF	57,1	66,2
Filière bibliothèque	8,9	8,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

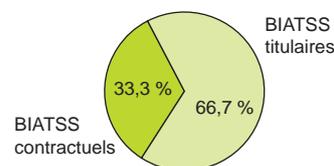
Sources : Harpège, UFC, 2014 et PERSÉ, MESR, 2013

### ■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2014

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateurs	2	0,3
Attachés	29	3,9
Secrétaires administratifs	69	9,3
Infirmières	5	0,7
Assistants sociaux	2	0,3
Adjoint administratifs	144	19,3
<b>Personnels AENES</b>	<b>253</b>	<b>34,0</b>
Ingénieurs de recherche	21	2,8
Ingénieurs d'études	67	9,0
Assistants ingénieurs	40	5,4
Techniciens de recherche	95	12,8
Adjoint techniques	202	27,1
<b>Personnels ITRF</b>	<b>425</b>	<b>57,1</b>
Conservateurs généraux	1	0,1
Conservateurs des bibliothèques	8	1,1
Bibliothécaires	9	1,2
Bibliothécaires assistants spécialisés	19	2,6
Magasiniers	29	3,9
<b>Personnels des bibliothèques</b>	<b>66</b>	<b>8,9</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>744</b>	<b>100,0</b>

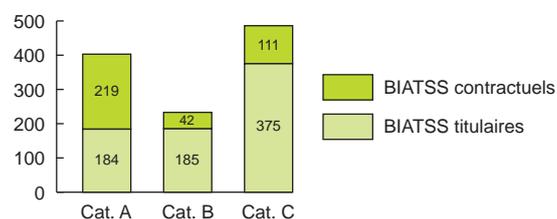
Source : Harpège, UFC, 2014

### Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014

### Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2014



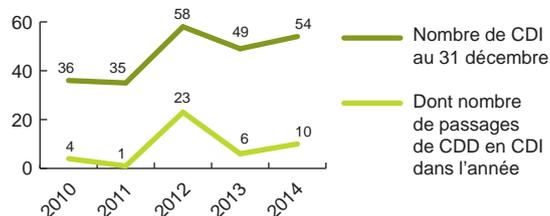
Source : Harpège, UFC, 2014

### ■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2014

	Nombre	%
CDD	313	84,1
CDI	54	14,5
CUI / CAE	4	1,1
Apprentis	1	0,3
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>372</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

### Evolution du nombre de CDI entre 2010 et 2014



Source : Harpège, UFC, 2014

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

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

Sources : Service Gestion des compétences et Harpège, UFC, 2014

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

Entre 2000 et 2014, le taux de féminisation des personnels de l'UFC a augmenté de quatre points : il est passé de 43,2 % à 47 %. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. A l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à plus de 35 % en 2014 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

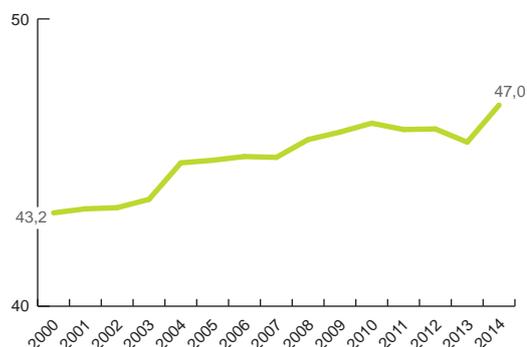
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 65 % des enseignants sont des hommes alors que 64 % des BIATSS sont des femmes en 2014.

Si les femmes sont minoritaires dans la population enseignante, elles sont, quel que soit leur corps, toujours moins représentées à l'UFC qu'au niveau national. Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. Au niveau le plus élevé, c'est-à-dire parmi les professeurs des universités, les femmes représentent 19 % de l'effectif en 2014 (23 % en moyenne dans les universités françaises).

Quel que soit leur corps d'appartenance, les femmes sont également sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A titre d'exemple, 22 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 5,7 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. Par ailleurs, les MCU-PH hors classe et 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.

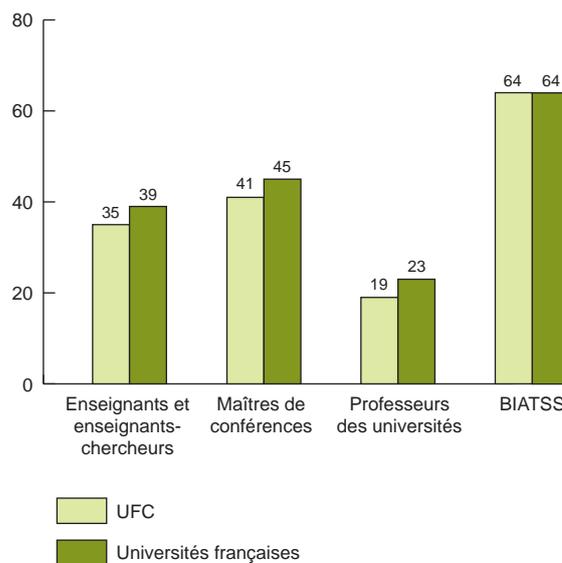
**Plafond de verre** : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

Evolution de la part des femmes parmi les personnels de l'UFC entre 2000 et 2014 (en %)



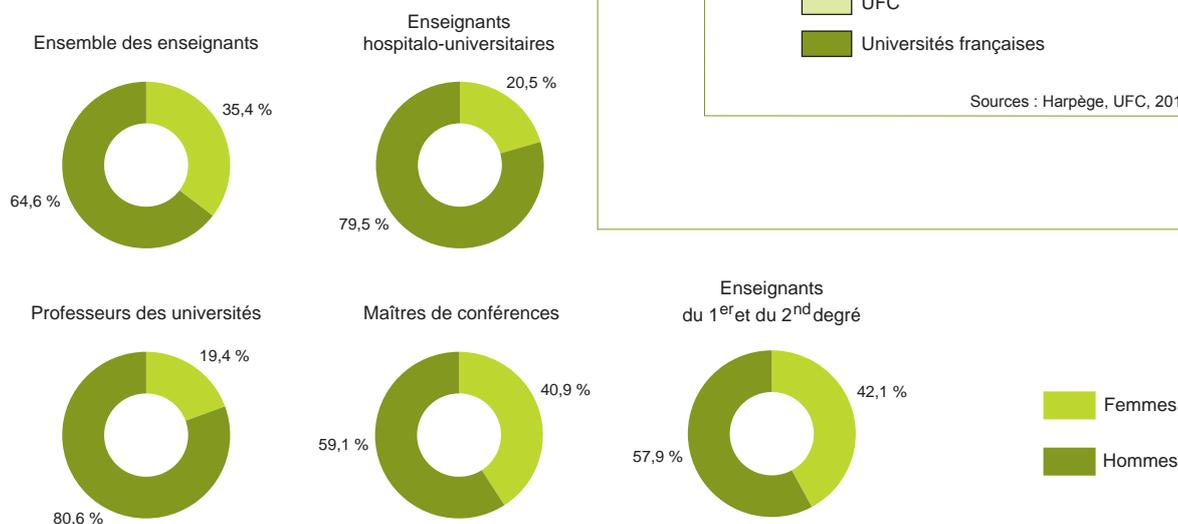
Source : Harpège, UFC, 2014

Part des femmes selon le statut des personnels à l'UFC et dans les universités françaises en 2014 (en %)



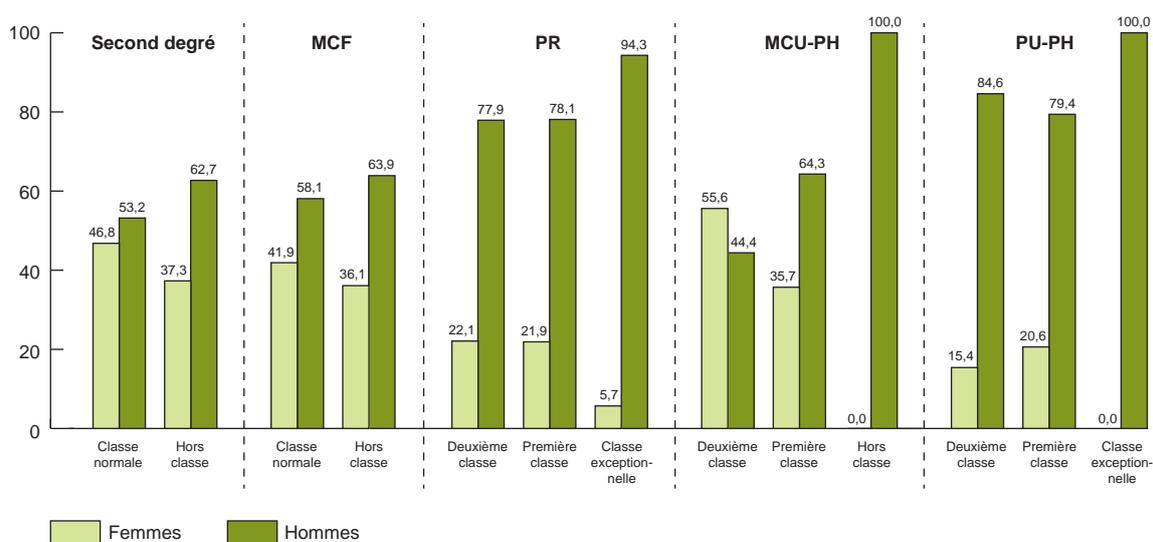
Sources : Harpège, UFC, 2014 et PERSÉ, MESR, 2013

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2014 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2014

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 BIATSS titulaires de l'UFC par tranche d'âge et selon la filière en 2014 (en %)

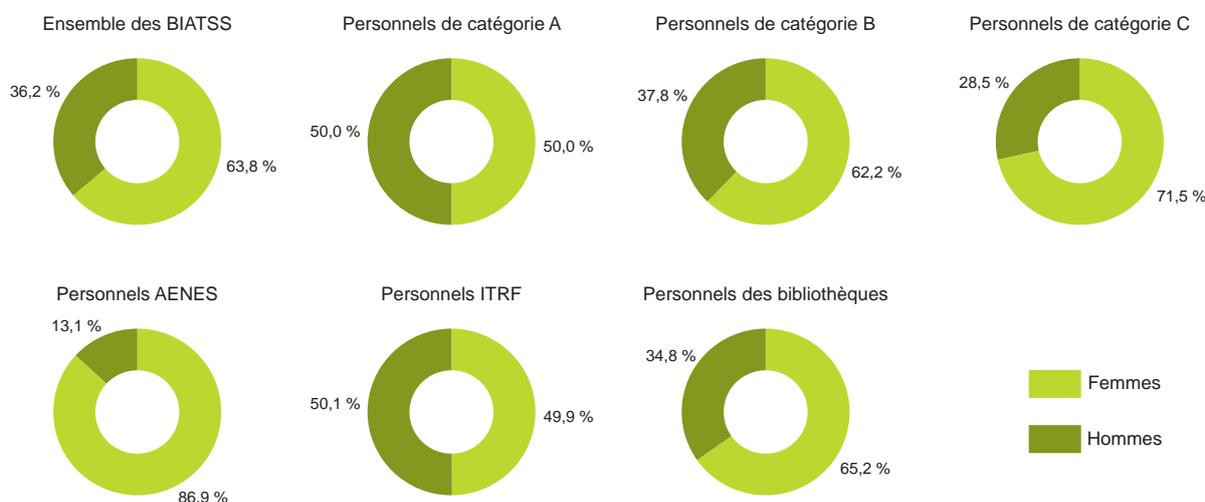
	Moins de 35 ans <sup>3</sup>	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus <sup>3</sup>
AENES	60,0	88,1	87,0	93,9
ITRF	30,9	49,2	52,9	57,0
Bibliothèque	83,3	66,7	59,3	66,7
<b>Ensemble</b>	<b>42,0</b>	<b>62,9</b>	<b>66,3</b>	<b>71,4</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>3</sup> Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et 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 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014

## 4 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels de 34 ans, soit en moyenne 43,6 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2014, à l'UFC, comme dans l'ensemble des universités françaises, près des deux tiers des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux (11 % des BIATSS et 8 % des enseignants), ceux de 55 ans et plus représentent près du quart de l'effectif. A l'UFC, une vingtaine d'enseignants est encore en activité au-delà de 65 ans. La durée de leurs études et par conséquent leur recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

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

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

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

### Répartition des titulaires (BIATSS et enseignants) par tranche d'âge à l'UFC et dans les universités françaises en 2014 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	10,9	13,4	8,1	9,3
35-44 ans	29,7	30,6	32,5	31,8
45-54 ans	35,9	33,4	35,1	33,5
55 ans et plus	23,5	22,6	24,3	25,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, UFC, 2014 et PERSÉ, MESR, 2013

### Age moyen et âge médian des contractuels à l'UFC au 31/12/2014

	Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants contractuels	32,3	30	32,6	30	32,5	30
BIATSS contractuels	37,0	34	33,0	30	35,3	33
<b>Ensemble</b>	<b>35,2</b>	<b>32</b>	<b>32,8</b>	<b>30</b>	<b>34,1</b>	<b>31</b>

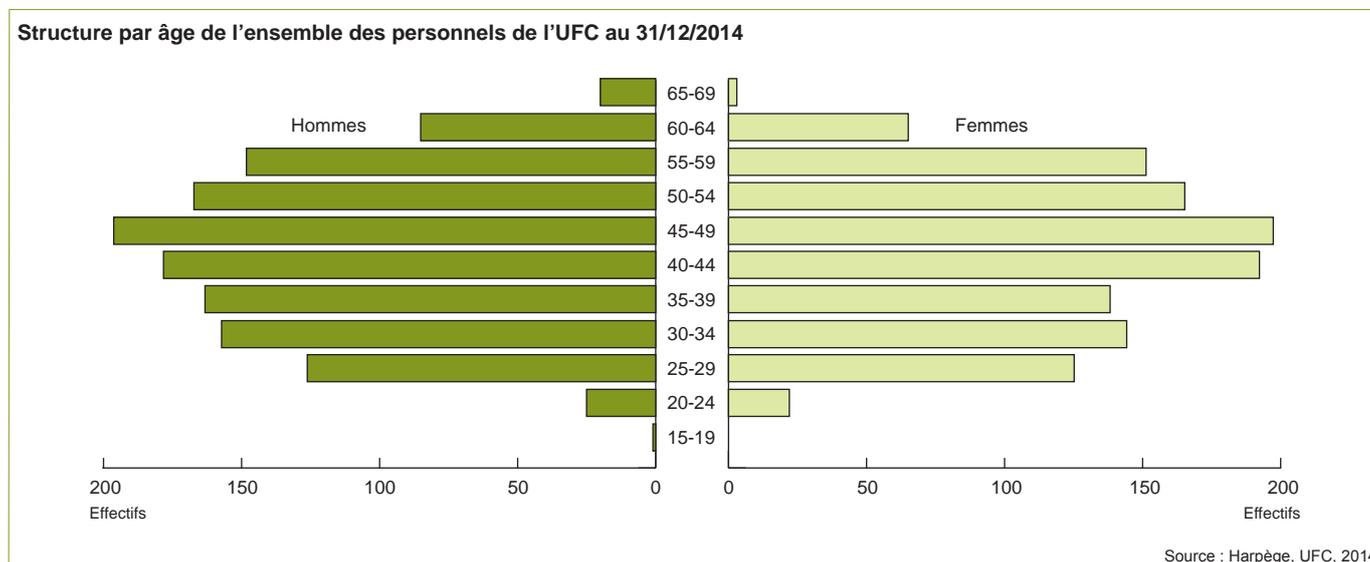
Source : Harpège, UFC, 2014

### Age moyen et âge médian des titulaires à l'UFC et dans les universités françaises en 2014

	Université de Franche-Comté						Universités françaises					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants titulaires	45,6	45	48,0	48	47,2	47	46,1	46	48,2	48	47,4	47
BIATSS titulaires	47,7	48	44,8	45	46,7	47	46,4	47	45,6	45	46,1	46
<b>Ensemble</b>	<b>46,8</b>	<b>47</b>	<b>47,1</b>	<b>47</b>	<b>46,9</b>	<b>47</b>	<b>46,2</b>	<b>46</b>	<b>47,4</b>	<b>47</b>	<b>46,8</b>	<b>47</b>

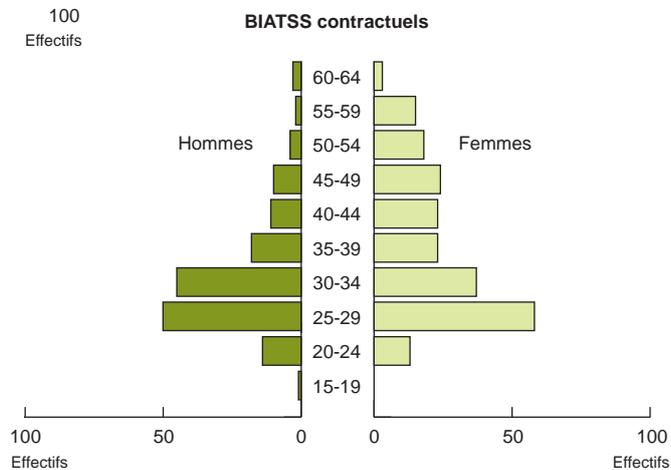
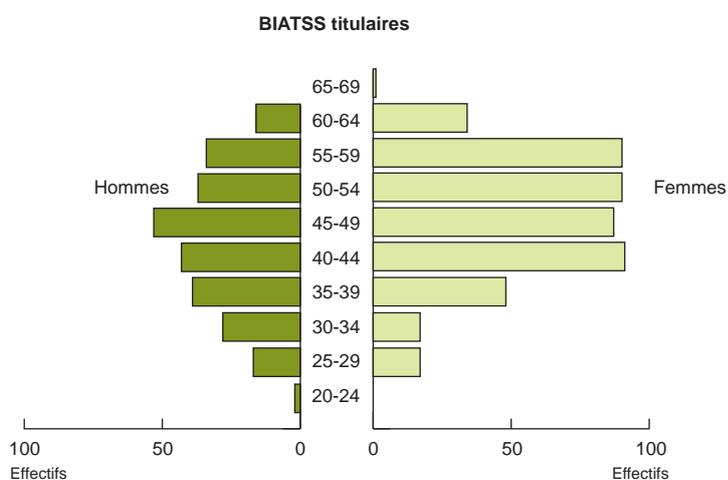
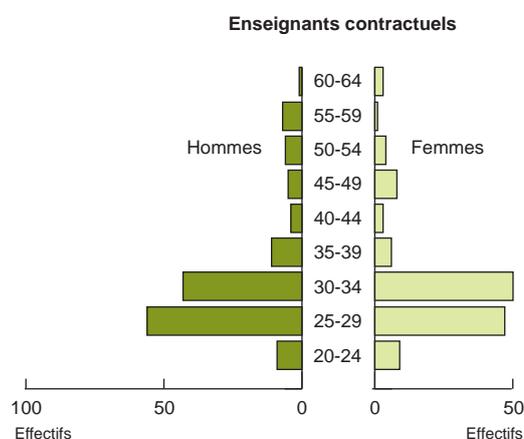
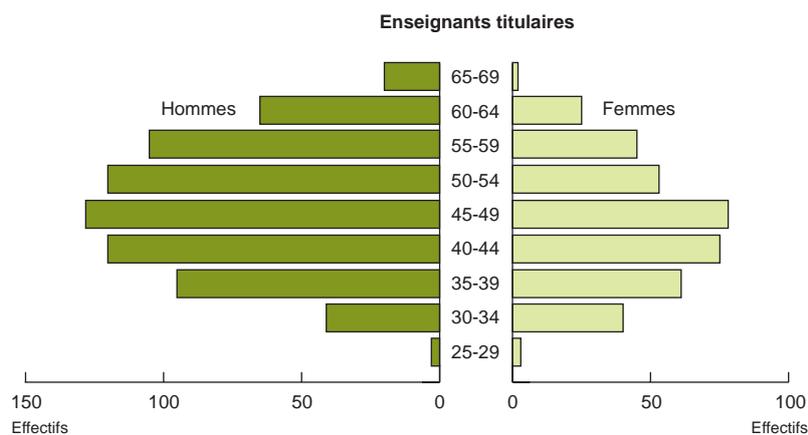
Sources : Harpège, UFC, 2014 et PERSÉ, MESR, 2013

### Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC au 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014

Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2014



Source : Harpège, UFC, 2014



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.

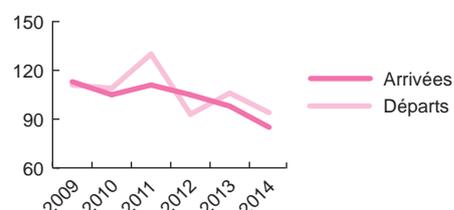
### 1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2014, 94 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté alors que 85 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le nombre de départs est supérieur à celui des arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation. Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de la moitié des flux entrants. Il est à signaler un déficit en matière de mutation marqué notamment chez les enseignants (11 départs pour une arrivée).

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

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC de 2009 à 2014



Source : Harpège, UFC, 2014

### Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2012, 2013 et 2014

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Nombre d'arrivées	67	46	47	38	52	38
Nombre de départs	63	70	50	30	36	44
Effectif moyen permanent	1 110	1 096	1 079	742	747	747
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 109	1 082	1 079	749	759	744
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 112	1 109	1 082	749	749	759
Taux de recrutement (en %)	6,0	4,2	4,4	5,1	7,0	5,1
Taux de départ (en %)	5,7	6,4	4,6	4,0	4,8	5,9
Taux de rotation (en %)	5,8	5,3	4,5	4,5	5,8	5,5

Source : Harpège, UFC, 2014

**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 2014

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	25	5	-	30	8	5	3	16	46
Recrutement « Sauvadet »	-	-	-	-	-	2	1	3	3
Mutation <sup>1</sup>	1	-	-	1	11	1	1	13	14
Réintégration <sup>2</sup>	4	-	3	7	1	4	-	5	12
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	9	9	-	-	-	-	9
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	-	1	-	1	1
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>85</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

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

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

## ■ Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2014

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	12	2	11	25	12	6	-	18	43
	Concours	4	-	3	7	-	1	-	1	8
	Mutation	8	-	3	11	12	2	2	16	27
	Décès	-	-	-	-	-	1	-	1	1
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>79</b>
Sorties provisoires <sup>3</sup>	Détachement	1	1	2	4	1	1	-	2	6
	Disponibilité	1	-	2	3	-	3	1	4	7
	Congé parental	-	-	-	-	-	2	-	2	2
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>		<b>26</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>94</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>3</sup> Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2014. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'UFC.

## ■ Répartition des arrivées et des départs des BIATSS selon la catégorie hiérarchique en 2014

	Arrivées	Départs
Catégorie A	9	15
Catégorie B	8	12
Catégorie C	21	17

Source : Harpège, UFC, 2014

## ■ Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2014

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,4	63,6
Femmes	63,7	61,2

Source : Harpège, UFC, 2014

## 1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2014, 113 arrivées et autant de départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 251 arrivées et 241 départs.

Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 42 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, plus des deux tiers des individus sont dans ce cas. Ces différences sont probablement liées à la nature et à la durée des contrats. Les enseignants sont principalement recrutés sur l'année universitaire voire pour plusieurs années (chefs de clinique, doctorants, PAST...). Chez les personnels BIATSS, certains recrutements sont de courte durée, dans le cadre de remplacement de personnels par exemple.

## 03 Mouvements, promotions des personnels et concours

### Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2012, 2013 et 2014

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Nombre d'arrivées	105	109	113	241	224	251
Nombre de départs	113	124	113	224	266	241
Effectif moyen permanent	268	266	263	385	402	389
Effectif au 31 déc. de l'année N	280	261	273	384	358	372
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	265	280	261	373	384	358
Taux de recrutement (en %)	39,2	41,0	43,0	62,6	55,7	64,5
Taux de départ (en %)	42,2	46,6	43,0	58,2	66,2	61,9
Taux de rotation (en %)	40,0	43,1	42,3	61,4	66,0	67,4

Source : Harpège, UFC, 2014

**Arrivées** : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2<sup>nd</sup> degré peuvent bénéficier d'avancement d'échelon, de grade et de corps. Les modalités d'évolution de carrière sont différentes selon les populations.

### Les modalités d'évolution de carrière des personnels

#### Personnels BIATSS

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

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

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

#### Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

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

#### Enseignants-chercheurs

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

- voie d'avancement dite « nationale » : le CNU dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires.
- voie d'avancement dite « locale » : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade. 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 2014, 60 % des BIATSS et 41 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 891 personnels titulaires (744 en 2013). Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 87 % des promotions. Plus de la moitié des BIATSS et 35 % des enseignants en ont été l'objet en 2014 (les avancements de chevron sont principalement le fait des enseignants, un seul BIATSS en a bénéficié). Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (60 BIATSS et 58 enseignants).

## ■ Evolutions de carrière des personnels des l'UFC en 2013 et 2014

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron (sans changement d'échelon, de grade ou de corps)		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Filière AENES	81	111	0	0	28	33	1	2
Filière ITRF	153	236	0	1	22	14	4	4
Filière bibliothèque	18	43	0	0	4	5	0	2
<b>Total BIATSS</b>	<b>252</b>	<b>390</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Ens. second degré	68	79	8	11	15	12	0	1
Ens.-chercheurs	186	189	78	62	23	27	6	7
Ens. hospitalo-univ.	17	22	23	19	7	9	2	2
<b>Total enseignants</b>	<b>271</b>	<b>290</b>	<b>109</b>	<b>92</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>Total général</b>	<b>523</b>	<b>680</b>	<b>109</b>	<b>93</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>18</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>1</sup>Seules 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

En 2014, le nombre de postes ITRF ouverts au concours a diminué par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, parmi les postes proposés, ceux de catégories A et B sont moins nombreux qu'auparavant.

Les recrutements sans concours (directs ou par la voie du PACTE) et les concours réservés (permettant d'accéder à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012) sont majoritaires (8 sur 15). Les autres sont, pour la plupart, des concours externes, ouverts à tout candidat sous conditions de diplômes.

Tous les postes n'ont pas été pourvus en 2014. Sur 15 concours organisés, six étaient infructueux : trois en catégorie B et autant en catégorie C.

## ■ Evolution du nombre de postes ITRF ouverts au concours à l'UFC de 2012 à 2014

	2012	2013	2014
Catégorie A	8	6	2
Catégorie B	9	7	4
Catégorie C	6	8	9
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

Source : DRH, UFC, 2014



04

# Organisation du travail et congés des personnels

## 1 Les horaires de travail

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

### 1.1 Les enseignants

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

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

- Professeurs des universités et maîtres de conférences : 192 h
- Astronomes : 66 h
- Professeurs agrégés, certifiés : 384 h
- Lecteurs : 200 h
- Maîtres de langues : 192 h
- ATER : 192 h (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 d'enseignement.

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

- les Cours Magistraux (1 heure CM = 1,5 heures TD),
- les Travaux Dirigés,
- les Travaux Pratiques (1 heure TP = 0,75 heure TD).

### 1.2 Les personnels BIATSS

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

Le droit aux congés annuels est de 25 jours auxquels s'ajoutent 20 jours d'ARTT 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 2013-2014

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
37h02	7h24	25	20	45	0 h
37h22	7h28	25	20	45	14 h
37h43	7h32	25	22	47	14 h
38h15	7h39	25	25	50	14 h
38h37	7h43	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2014

## 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, 141 personnels BIATSS (dont 16 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps au 31/12/2014 (11 CET ont été ouverts au cours de l'année).

Parmi les bénéficiaires :

- 48 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 65 % sont des femmes,
- 70 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2014, 2 587 jours sont épargnés. Pour la seule année 2014, 48 personnels ont déposé 378 jours.

En 2014, 367,5 jours ont été indemnisés pour un montant de 37 672 euros (37 agents, dont deux contractuels, sont concernés).

### ■ Jours de congés non pris indemnisés en 2014

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	217,0	27 125,0
Catégorie B	51,0	4 080,0
Catégorie C	99,5	6 467,5
<b>Ensemble</b>	<b>367,5</b>	<b>37 672,5</b>

Source : DRH, UFC, 2014

### ■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2014

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	37	31	68	727,0	542,5	1 269,5
Catégorie B	24	10	34	538,5	164,0	702,5
Catégorie C	30	9	39	428,0	187,0	615,0
<b>Ensemble</b>	<b>91</b>	<b>50</b>	<b>141</b>	<b>1 693,5</b>	<b>893,5</b>	<b>2 587,0</b>

Source : DRH, UFC, 2014

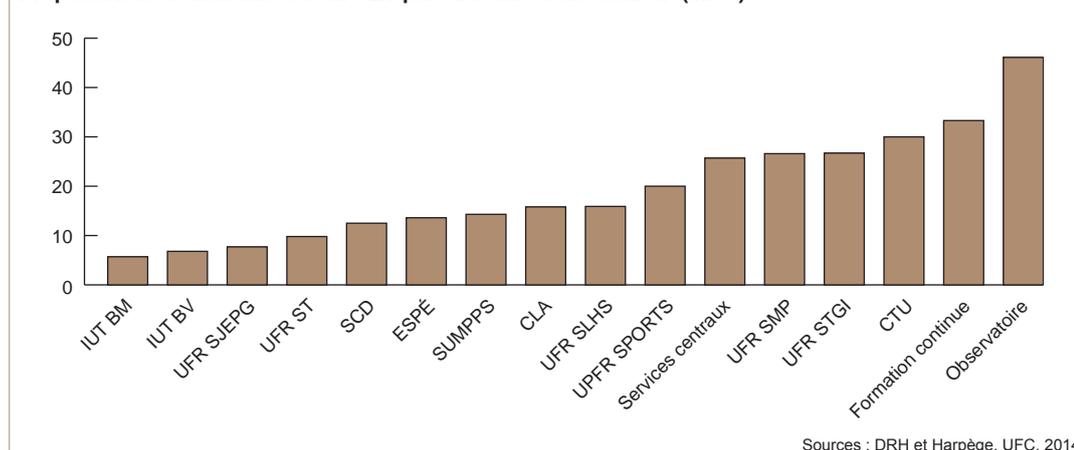
### ■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2014

	Bénéficiaires <sup>1</sup> d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	7,2	10,9
De 35 à 44 ans	22,4	29,7
De 45 à 54 ans	39,2	35,9
55 ans et plus	31,2	23,5
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : DRH et Harpège, UFC, 2014

<sup>1</sup> Les BIATSS contractuels, qui représentent 11 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte dans ce tableau, ni dans le graphique ci-dessous.

### Proportion de bénéficiaires d'un CET par structure d'affectation<sup>2</sup> (en %)



*Zoom sur les 16 personnels contractuels disposant d'un CET :*

- 20 % ont moins de 35 ans,
- près de 7 sur 10 sont affectés au CLA ou à l'UFR ST,
- 12 jours ont été indemnisés pour un montant de 1 260 euros (2 agents sont concernés).

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

## 3 Le temps partiel et le temps incomplet

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

### 3.1 Le travail à temps partiel

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

A l'UFC, de 2009 à 2012, 170 à 180 personnels titulaires travaillaient à temps partiel. En 2012, ils représentaient 2,4 % des enseignants et 20,4 % des BIATSS.

Depuis 2013, le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel a diminué. Ils représentent 7,9 % de l'effectif au 31/12/2014 (1,8 % des enseignants et 16,8 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012.

#### ■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2009 et 2014

	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Enseignants titulaires	18	21	25	27	20	19
BIATSS titulaires	155	156	152	153	140	125
<b>Ensemble</b>	<b>173</b>	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>180</b>	<b>160</b>	<b>144</b>

Source : Harpège, UFC, 2009 à 2014

#### ■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel en 2009 et en 2014

	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2009	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2014
<b>Filière AENES</b>	<b>24,5</b>	<b>19,0</b>
Catégorie A	7,3	5,3
Catégorie B	23,7	21,1
Catégorie C	29,2	21,5
<b>Filière ITRF</b>	<b>16,2</b>	<b>14,1</b>
Catégorie A	15,9	10,9
Catégorie B	14,9	13,7
Catégorie C	17,0	16,3
<b>Filière bibliothèque</b>	<b>25,0</b>	<b>25,8</b>
Catégorie A	21,1	22,2
Catégorie B	30,0	36,8
Catégorie C	24,1	20,7
<b>Ensemble</b>	<b>19,9</b>	<b>16,8</b>

Source : Harpège, UFC, 2009 et 2014

#### ■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2014

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	4	-	4	100,0
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	7	-	7	100,0
	80 %	91	9	100	91,0
	90 %	10	-	10	100,0
	Sous-total	115	10	125	92,0
Enseignants titulaires	50 %	1	1	2	50,0
	60 %	1	1	2	50,0
	80 %	6	4	10	60,0
	90 %	5	-	5	100,0
	Sous-total	13	6	19	68,4
<b>Ensemble</b>		<b>128</b>	<b>16</b>	<b>144</b>	<b>88,9</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

Entre 2009 et 2014, le recul du travail à temps partiel s'accompagne d'évolutions structurelles, tant concernant la quotité de travail que les populations concernées :

- les personnels à 80 % sont moins représentés parmi les personnels à temps partiel (76,4 % de l'effectif en 2014 contre 79,2 % en 2009),
- les personnels à 90 % occupent une place plus importante : 10,4 % des agents à temps partiel en 2014 contre 8,1 % en 2009,
- la diminution du travail à temps partiel s'observe principalement chez les personnels AENES de catégorie C : 29,2 % travaillaient à temps partiel en 2009 contre 21,5 % en 2014.

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

Au 31/12/2014, 8 BIATSS contractuels (dont 5 en CDI) travaillent à temps partiel.

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : environ 90 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (92 % des BIATSS et 68 % des enseignants).

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

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2014

	Nombre de personnels travaillant à temps partiel	%
Moins de 35 ans	11	7,6
De 35 à 44 ans	51	35,4
De 45 à 54 ans	46	32,0
55 ans et plus	36	25,0
<b>Ensemble</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

### 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 31/12/2014, 11,6 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (15 % des enseignants et 9,1 % des BIATSS). Au total, 75 agents sont concernés contre 81 en 2013 et 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 trois quarts des cas et travaillent majoritairement à 50 % ou à 70 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2014

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	14	5	19	73,7
	60 %	3	3	6	50,0
	70 %	9	-	9	100,0
	Sous-total	26	8	34	76,5
Enseignants contractuels	50 %	12	27	39	30,8
	70 %	1	1	2	50,0
	Sous-total	13	28	41	31,7
<b>Ensemble</b>		<b>39</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>52,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

### 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 2014, dix personnels BIATSS (dont un contractuel) et deux enseignants permanents 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<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3<sup>ème</sup> 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 2014, 45 personnels étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 60 % des cas). Un BIATSS contractuel a par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

Un enseignant et quatre BIATSS étaient en congé parental en 2014.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental entre 2013 et 2014

	2013		2014	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	24	2	26	1
BIATSS	15	5	19	4
Ensemble	39	7	45	5

Source : Harpège, UFC, 2014

### 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<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3<sup>ème</sup> 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 2014, un peu plus du quart des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé, soit 662 personnels titulaires et contractuels (34 de plus que l'année précédente). Ces congés se traduisent par 23 761 jours d'arrêt. Ces derniers représentent plus de 4 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC.

Parmi les titulaires, 15 % des enseignants et 47 % 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 : 12 jours pour les premiers et 9 jours pour les seconds dans le cadre des congés ordinaires de maladie en 2014.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le congé de maladie ordinaire est par ailleurs le plus fréquent : il concerne 441 personnels titulaires et représente 9 636 jours d'arrêt. Ces derniers se concentrent pendant la période hivernale, mais également les mois de juin et juillet, particulièrement maussades en 2014. Les femmes et les personnels de 55 ans et plus sont les plus exposés.

### ■ Bilan des congés<sup>3</sup> des personnels<sup>4</sup> de l'UFC en 2013 et en 2014

	Nombre d'agents <sup>5</sup>	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2013	628	23 111	25,0	4,3
Année 2014	662	23 761	26,7	4,5

Source : Harpège, UFC, 2014

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

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

<sup>5</sup> Un agent peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a été contractuel puis titulaire la même année et/ou s'il est concerné par au moins deux types de congés.

**Effectif annuel moyen** : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 511 en 2013 et 2 478 en 2014).

**Nombre théorique de jours travaillés** : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 475,28 en 2013 et 2 423,15 en 2014) 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 7h24 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés.

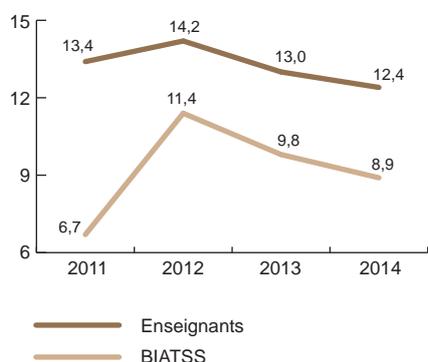
### ■ Répartition des personnels titulaires<sup>6</sup> selon le type de congé en 2013 et en 2014

		2013			2014		
		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	263	5 473	20,8	311	6 980	22,4
	Congé longue maladie	20	3 708	185,4	15	3 551	236,7
	Congé longue durée	8	1 408	176,0	8	2 392	299,0
	Congé maternité	11	1 106	100,5	11	804	73,1
	Congé paternité	8	90	11,3	4	42	10,5
	Sous-total	310	11 785	38,0	349	13 769	39,4
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	111	2 348	21,1	130	2 656	20,4
	Congé longue maladie	5	870	174,0	3	871	290,3
	Congé longue durée	2	221	110,5	-	-	-
	Congé adoption	1	70	70,0	-	-	-
	Congé maternité	20	2 115	105,7	13	1 065	81,9
	Congé paternité	18	195	10,8	16	174	10,9
	Sous-total	157	5 819	37,1	162	4 766	29,4
<b>Ensemble</b>		<b>467</b>	<b>17 604</b>	<b>37,7</b>	<b>511</b>	<b>18 535</b>	<b>36,3</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

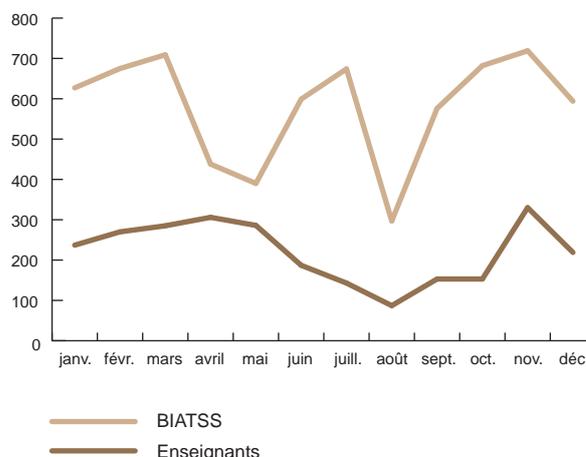
<sup>6</sup> Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

**Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2011 et 2014**



Source : Harpège, UFC, 2014

**Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2014**



Source : Harpège, UFC, 2014

■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2014

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	5,6	10,9	5,3	8,1
De 35 à 44 ans	21,5	29,7	24,6	32,5
De 45 à 54 ans	37,6	35,9	36,9	35,1
55 ans et plus	35,3	23,5	33,2	24,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2014

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Hommes	25,1	36,2	49,8	64,6
Femmes	74,9	63,8	50,2	35,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

Pour ce qui est des personnels contractuels, le congé maladie est le plus représenté. Les BIATSS et les enseignants cumulent plus de 2 600 jours d'arrêt de travail. Il est suivi de près par le congé maternité qui, certes, concerne moins de personnels, mais compte presque autant de jours d'arrêt.

■ Répartition des personnels contractuels<sup>7</sup> selon le type de congé en 2013 et en 2014

		2013			2014		
		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	105	1 471	14,0	97	1 928	19,9
	Congé grave maladie	2	273	136,5	1	90	90,0
	Congé maternité	15	1 384	92,3	14	1 592	113,7
	Congé paternité	5	55	11,0	6	80	13,3
	Sous-total	127	3 183	25,1	118	3 690	31,3
Enseignants contractuels	Congé maladie	21	729	34,7	23	693	30,1
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	12	1 584	132,0	8	822	102,7
	Congé paternité	1	11	11,0	2	21	10,5
	Sous-total	34	2 324	68,4	33	1 536	46,5
<b>Ensemble</b>		<b>161</b>	<b>5 507</b>	<b>34,2</b>	<b>151</b>	<b>5 226</b>	<b>34,6</b>

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>7</sup> Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

## 4.2.2 L'impact de la suppression du jour de carence sur les congés ordinaires de maladie

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

En 2012 et 2013, parallèlement à la mise en place de cette mesure, le nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie avait nettement diminué par rapport aux années précédentes. De plus, qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les arrêts de courte durée étaient moins représentés.

En 2014, avec la suppression du jour de carence, la structure des congés ordinaires de maladie s'est modifiée et ressemble désormais étroitement à celle observée en 2011 : le nombre d'arrêts de travail a augmenté, les arrêts de trois jours au plus sont à nouveau plus présents.

### ■ Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie en 2011, 2012, 2013 et 2014 (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) <sup>8</sup>	950	161	16,9	44,4	55,6	2,7
BIATSS (Année 2012) <sup>9</sup>	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) <sup>9</sup>	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
BIATSS (Année 2014) <sup>10</sup>	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
Enseignants (Année 2011) <sup>8</sup>	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) <sup>9</sup>	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) <sup>9</sup>	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6
Enseignants (Année 2014) <sup>10</sup>	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6

Source : Harpège, UFC, 2014

<sup>8</sup> Situation en 2011, avant la mise en place du jour de carence.

<sup>9</sup> Situation en 2012 et 2013, pendant la mise en place du jour de carence.

<sup>10</sup> Situation en 2014, après la suppression 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 2014, 6 professeurs des universités et 11 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques.

Par ailleurs, 23 enseignants-chercheurs (dont 9 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 10 et 6 enseignants).

Qu'il s'agisse d'un CRCT ou d'une délégation, les enseignants-chercheurs sont moins nombreux à en bénéficier que les deux années précédentes.

### ■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2013 et en 2014

	2013	2014
CRCT	19	17
Délégation	25	23
<b>Ensemble</b>	<b>44</b>	<b>40</b>

Source : Harpège, UFC, 2014



05

# Rémunérations des personnels

## Définitions

### Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2014 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques). Les requêtes sont réalisées par le service informatique à l'aide du logiciel Business Objects.

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2014 (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 2014 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	10
Primes et indemnités	35
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	3
Charges patronales	56
<b>Ensemble</b>	<b>106</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

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 31/12/2014 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2014 (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 2014,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2014 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2013 et perçoivent en 2014 des rappels sur l'année précédente.

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

## 1 La masse salariale

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle représente un montant global de près de 160 millions d'euros en 2014.

### ■ Evolution de la masse salariale<sup>1</sup> entre 2012 et 2014 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale <sup>2</sup>
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
2014	14 752 355,31	145 016 402,38	159 783 655,35

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2012 à 2014

<sup>1</sup> 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).

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

## 2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

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

### - La modification de la valeur du point d'indice

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

### - Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

On distingue :

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

A l'UFC, pour l'année 2014, le GVT solde est estimé à 0,74 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,74 % par rapport à l'année précédente (soit un surcoût d'environ 890 000 euros).

### - L'évolution des cotisations patronales

En 2014, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires contre 92,30 % en 2013. Cette légère baisse s'explique par la diminution du taux de la cotisation allocations familiales (5,25 % du salaire brut en 2014 contre 5,4 % en 2013). Concernant les contractuels, les cotisations patronales augmentent légèrement : elles passent de 42,68 % à 42,75 % de la totalité des rémunérations (les cotisations allocations familiales diminuent, toutefois les cotisations vieillesse et IRCANTEC augmentent).

### - Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques postes BIATSS ont été transformés à l'UFC au titre de l'année 2014 (cf. annexe 3 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 26 novembre 2013).

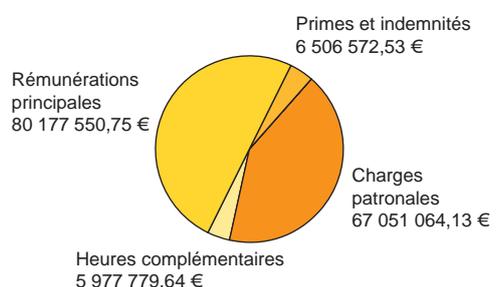
## 3 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,2 % 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 (4,1 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,7 %) ;
- les prestations sociales (0,04 %) ;
- 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 2014**



Le montant des prestations sociales est de 70 688,30 euros en 2014.

**Masse salariale totale**  
**159 783 655,35 euros**

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

### 3.1 La rémunération principale

En 2014, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 80 millions d'euros. Cette somme correspond principalement au traitement de base des personnels (ou traitement indiciaire) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,14 % et 1,2 % du montant relatif aux rémunérations principales.

#### ■ Rémunérations principales selon le type de population à l'UFC en 2013 et 2014

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2014	Année 2014	Année 2014	Année 2013
BIATSS	Non permanents	CDD	498	291,07	6 754 957,15	6 794 864,93
		CDI	58	46,33	1 108 818,88	1 118 732,84
	Permanents	Titulaires	798	719,88	16 697 543,64	16 465 560,37
BIATSS			1 334	1 057,28	24 561 319,67	24 379 158,14
Enseignants	Non permanents	CDD	480	309,55	7 137 917,49	7 357 570,98
		Invités	16	1,32	110 383,60	127 697,84
	Permanents	CDI	6	6,00	141 958,32	35 992,70
		Titulaires	1 129	1 071,23	46 873 993,63	47 103 312,62
Enseignants			1 628	1 388,10	54 264 253,04	54 624 574,14
Ensemble			2 947	2 445,38	78 825 572,71	79 003 732,28

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

*Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (80 304 378,64 euros en 2013 ; 80 177 550,75 euros en 2014) 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 2014, le traitement de base mensuel moyen atteint 1 915 euros chez les BIATSS et 3 655 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 727 euros pour les BIATSS et 3 468 euros pour les enseignants. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les 10 % des personnels ayant le traitement de base le plus élevé perçoivent 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 2014

	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 <sup>er</sup> décile	(D1) 1 486	(A) 1 481	(C) 320	(D1) 2 625	(A) 2 461	(C) 531
Traitement brut entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>ème</sup> décile	1 500	1 493	323	2 885	2 866	618
Traitement brut entre le 2 <sup>ème</sup> et le 3 <sup>ème</sup> décile	1 542	1 510	326	3 116	3 070	663
Traitement brut entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> décile	1 616	1 578	341	3 329	3 234	698
Traitement brut entre le 4 <sup>ème</sup> et le 5 <sup>ème</sup> décile	1 727	1 674	362	3 468	3 403	735
Traitement brut entre le 5 <sup>ème</sup> et le 6 <sup>ème</sup> décile	1 871	1 805	390	3 626	3 601	778
Traitement brut entre le 6 <sup>ème</sup> et le 7 <sup>ème</sup> décile	2 037	1 945	420	3 801	3 766	813
Traitement brut entre le 7 <sup>ème</sup> et le 8 <sup>ème</sup> décile	2 278	2 153	465	4 459	4 017	868
Traitement brut entre le 8 <sup>ème</sup> et le 9 <sup>ème</sup> décile	(D9) 2 602	2 424	524	(D9) 4 899	4 589	991
Traitement brut supérieur au 9 <sup>ème</sup> décile	-	(B) 3 080	(D) 665	-	(B) 5 520	(D) 1 192
<b>Ensemble</b>	-	<b>1 915</b>	<b>414</b>	-	<b>3 655</b>	<b>789</b>
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,1	2,1	1,9	2,2	2,2

Source : Harpège, UFC, 2014

### 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 1 852 euros). Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Il s'agit principalement de personnes jeunes qui débutent leur exercice professionnel (chefs de clinique, ATER...). Leur traitement de base est logiquement inférieur à celui des titulaires.

#### ■ Traitement de base mensuel moyen des personnels contractuels par décile en 2014

	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 <sup>er</sup> décile	(D1) 1 463	(A) 1 391	(C) 300	(D1) 1 393	(A) 1 393	(C) 301
Traitement brut entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>ème</sup> décile	1 463	1 463	316	1 393	1 393	301
Traitement brut entre le 2 <sup>ème</sup> et le 3 <sup>ème</sup> décile	1 472	1 469	317	1 435	1 421	307
Traitement brut entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> décile	1 547	1 494	323	1 622	1 518	328
Traitement brut entre le 4 <sup>ème</sup> et le 5 <sup>ème</sup> décile	1 685	1 613	348	2 025	1 777	384
Traitement brut entre le 5 <sup>ème</sup> et le 6 <sup>ème</sup> décile	1 750	1 713	370	2 025	2 025	437
Traitement brut entre le 6 <sup>ème</sup> et le 7 <sup>ème</sup> décile	1 889	1 835	396	2 025	2 025	437
Traitement brut entre le 7 <sup>ème</sup> et le 8 <sup>ème</sup> décile	2 213	2 031	439	2 042	2 030	438
Traitement brut entre le 8 <sup>ème</sup> et le 9 <sup>ème</sup> décile	(D9) 2 598	2 386	515	(D9) 2 042	2 042	441
Traitement brut supérieur au 9 <sup>ème</sup> décile	-	(B) 3 147	(D) 680	-	(B) 2 569	(D) 555
<b>Ensemble</b>	-	<b>1 852</b>	<b>400</b>	-	<b>1 825</b>	<b>394</b>
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,3	2,3	1,5	1,8	1,8

Source : Harpège, UFC, 2014

## 05 Rémunérations des personnels

### 3.1.3 Les compléments au traitement

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

#### 3.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

A l'UFC, pour l'année 2014, 156 BIATSS sont concernés (152 en 2013). 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 111 913,42 euros (110 227,98 euros en 2013).

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

#### ■ NBI accordées en 2014

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
5 points	76	19 022,61
10 points	3	1 424,49
15 points	10	7 512,18
20 points	31	31 709,81
25 points	18	18 919,99
30 points	12	18 658,90
40 points	2	4 247,49
50 points	4	10 417,95
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>111 913,42</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

#### 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, 866 agents (29 % des BIATSS et 40 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2014. La dépense totale s'élève à 968 000 euros, soit 12 000 euros de moins qu'en 2013 et 41 000 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 2013 et 2014

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2014	Année 2014	Année 2013
BIATSS	Non permanents	CDD	44	34 939,49	39 108,13
		CDI	23	13 802,59	14 266,84
	Permanents	Titulaires	259	197 439,01	197 592,93
<b>BIATSS</b>			<b>322</b>	<b>246 181,09</b>	<b>250 967,90</b>
Enseignants	Non permanents	CDD	32	19 388,28	14 510,73
		CDI	1	2 183,39	544,68
	Permanents	Titulaires	511	700 266,81	714 389,47
<b>Enseignants</b>			<b>544</b>	<b>721 838,48</b>	<b>729 444,88</b>
<b>Ensemble</b>			<b>866</b>	<b>968 019,57</b>	<b>980 412,78</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

## 3.2 Les rémunérations accessoires

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

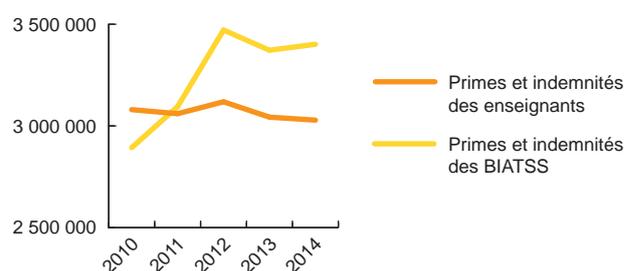
### 3.2.1 Les indemnités et les primes

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

Entre 2010 et 2014, la masse salariale relative aux primes et indemnités a légèrement diminué chez les enseignants. Elle a augmenté chez les BIATSS, principalement entre 2010 et 2012 (+ 20 %).

En 2014, les primes et indemnités perçues par les personnels de l'UFC représentent 6,4 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les BIATSS et les enseignants. Sa part relative dans la masse salariale de ces deux populations est toutefois différente : chez les BIATSS, les primes et indemnités représentent 7 % de la masse salariale contre 2,7 % chez les enseignants.

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2014 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2014

#### ■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2013 et 2014

			Nombre de bénéficiaires Année 2014	Montant global des primes et indemnités Année 2014	Montant global de la masse salariale Année 2014	% de la masse salariale Année 2014	Montant global des primes et indemnités Année 2013	% de la masse salariale Année 2013
BIATSS	Non permanents	CDD	156	424 651,98	11 193 468,00	3,79	485 082,81	4,25
		CDI	53	148 649,62	1 811 802,93	8,20	149 510,96	8,13
	Permanents	Titulaires	797	2 828 162,16	35 754 430,07	7,91	2 737 531,33	7,80
BIATSS			991	3 401 463,76	48 759 701,00	6,97	3 372 125,10	7,00
Enseignants	Non permanents	CDD	66	63 790,49	14 163 378,10	0,45	71 317,45	0,49
		Invités	-	-	230 168,40	-	-	-
	Permanents	CDI	-	-	250 669,12	-	-	-
		Titulaires	1 024	2 964 476,32	96 366 894,19	3,08	2 971 739,19	3,06
Enseignants			1 090	3 028 266,81	111 011 109,81	2,73	3 043 056,64	2,72
Ensemble			2 076	6 429 730,57	159 770 810,81	4,02	6 415 181,74	4,01

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

#### 3.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

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

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

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

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

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

## - La Prime d'Administration (PA) :

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

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

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

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

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

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

- La PRP ou la PCA/PRR est cumulable avec la PEDR ou la PES,
- Une PRP est cumulable avec une autre PRP dans la mesure où le total des PRP ne dépasse pas 96 heures ETD pour un même bénéficiaire,
- La 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 2013 et 2014

	Nombre de bénéficiaires <sup>3</sup> Année 2014	Montant total (en euros) Année 2014	Montant total (en euros) Année 2013
PRES / PES	977	1 194 217,02	1 219 392,50
PEDR (PExS avant 2014)	138	807 258,64	872 206,42
PRP	361	465 146,75	452 751,01
PCA	45	170 683,81	168 162,41
PRR	50	41 922,52	38 059,94
PA	5	63 918,37	55 131,96
Indemnités membres du CNU	28	32 561,63	34 567,00
GIPA	131	156 208,39	87 575,55
Indemnité exceptionnelle	49	7 675,05	4 389,16
Autres primes et indemnités	3	24 884,14	39 503,24
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>1 024</b>	<b>2 964 476,32</b>	<b>2 971 739,19</b>
PRES	55	54 402,10	66 222,67
Autres primes et indemnités	11	9 388,39	5 094,78
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>66</b>	<b>63 790,49</b>	<b>71 317,45</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 090</b>	<b>3 028 266,81</b>	<b>3 043 056,64</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

<sup>3</sup> Certains personnels cumulent plusieurs primes.

**3.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS**

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

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

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

- **La prime de fonction et de résultat (PFR)** : elle remplace depuis octobre 2009 l'IFTS des catégories A de la filière administrative et depuis juin 2010 l'IAT et l'IFTS des SAENES. Elle se compose d'une part fixe (part fonction) qui n'a pas vocation à évoluer régulièrement et d'une part variable (part résultat) qui peut être modulée à la hausse comme à la baisse (elle est fixe en 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 de fonction informatique** : les modalités d'attribution de cette prime ont été modifiées, elles sont entrées en vigueur le 01/09/2014 (cf. annexe 12 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 25 mai 2014).

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

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

**■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2013 et 2014**

	Nombre de bénéficiaires <sup>4</sup> Année 2014	Montant total (en euros) Année 2014	Montant total (en euros) Année 2013
PPRS	444	1 404 176,56	1 339 217,89
PFR	114	491 850,20	487 317,60
IAT	196	432 320,15	420 311,70
Prime de fonction informatique	27	112 509,78	117 693,69
IFTS	28	77 390,57	83 210,48
Indemnité spéciale des conservateurs	8	56 405,58	57 586,04
Prime technicité forfaitaire bib.	32	34 016,63	35 966,72
Indemnité congés non pris	35	36 412,50	46 960,00
Indemnité sujétions spéciales magas.	28	19 005,56	19 806,18
Indemnité exceptionnelle	46	8 585,43	8 155,96
Indemnité responsabilité régisseur	11	2 625,48	2 822,45
GIPA	155	75 524,09	38 127,01
Autres primes et indemnités <sup>5</sup>	10	77 339,63	80 355,61
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>797</b>	<b>2 828 162,16</b>	<b>2 737 531,33</b>
PPRS	35	103 422,93	95 430,11
IFTS	5	17 381,30	21 485,31
IAT	10	14 994,68	21 616,90
GIPA	15	10 653,08	9 081,31
Autres primes et indemnités <sup>5</sup>	5	2 197,63	1 897,33
<b>BIATSS CDI</b>	<b>53</b>	<b>148 649,62</b>	<b>149 510,96</b>
PPRS	117	319 773,13	363 874,51
IAT	33	73 769,30	96 710,10
IFTS	11	28 043,67	21 402,89
Indemnité responsabilité régisseur	6	1 716,06	1 441,34
Autres primes et indemnités <sup>5</sup>	5	1 349,82	1 653,97
<b>BIATSS CDD</b>	<b>156</b>	<b>424 651,98</b>	<b>485 082,81</b>
<b>Ensemble</b>	<b>991</b>	<b>3 401 463,76</b>	<b>3 372 125,10</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

<sup>4</sup> Certains personnels cumulent plusieurs primes.

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

*D'ici 2017, un nouvel outil indemnitaire de référence remplacera la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Il se mettra en place progressivement à partir de septembre 2015.*

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

Instaurée depuis 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires). Elle est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (6,3 % entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2013), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

Après une diminution de 15 % entre 2012 et 2013, la masse financière versée au titre de la GIPA a considérablement augmenté entre 2013 et 2014 (+ 81 %). Elle s'élève à 253 000 euros en 2014, soit 113 000 euros de plus qu'en 2013. L'augmentation est modérée pour les BIATSS de la filière AENES et les enseignants hospitalo-universitaires. Elle est à l'inverse plus marquée pour les personnels des catégories suivantes :

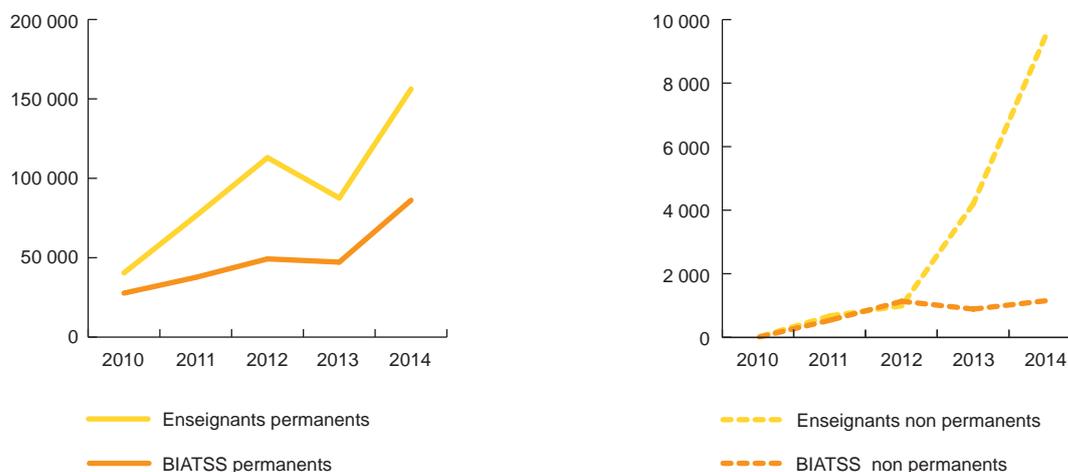
- les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré : les premiers perçoivent au total 82 000 euros au titre de la GIPA en 2014, les seconds 60 000 euros, soit un accroissement respectif de 94 % et 80 % par rapport à 2013 ;
- les personnels ITRF et des bibliothèques : la masse financière versée en 2014 est moins importante que chez les enseignants (respectivement 48 350 euros et 7 500 euros), toutefois une forte hausse est constatée par rapport à l'année précédente : + 120 % pour les personnels ITRF, + 337 % pour ceux des bibliothèques.

### ■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2013 et 2014

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2014	Année 2014	Année 2013
BIATSS	Non permanents	CDD	3	1 145,79	885,84
		CDI	15	10 653,08	9 081,31
	Titulaires	155	75 524,09	38 127,01	
BIATSS			173	87 322,96	48 094,16
Enseignants	Non permanents	CDD	11	9 457,96	4 209,60
		CDI	131	156 208,39	87 575,55
	Titulaires	142	165 666,35	91 785,15	
Enseignants			142	165 666,35	91 785,15
Ensemble			315	252 989,31	139 879,31

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 et 2014

### Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2014 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2014

## 3.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Les dépenses de personnel effectuées au titre des cours complémentaires ont diminué de 17 % entre 2010 et 2014, soit une baisse de plus d'un million d'euros. En 2014, plus de 3 000 personnels ont réalisé des heures complémentaires pour 5,1 millions d'euros (5,3 millions d'euros en 2013). Il s'agit principalement d'enseignants permanents et non permanents (les BIATSS ne représentent que 4 % de l'effectif).

La masse salariale versée au titre des vacances a augmenté de 18 % au cours de la période 2010-2014 (+ 130 000 euros). En 2014, 650 agents (notamment des BIATSS non permanents) ont effectué des vacances à l'UFC pour un peu moins de 900 000 euros.

### 3.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel

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

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

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

Concernant les BIATSS, le traitement brut mensuel moyen varie entre 1 762 euros pour les contractuels de catégorie C et 3 662 euros pour les personnels de catégorie A de la filière bibliothèque. Pour ce qui est des enseignants, il est compris entre 1 985 euros pour les contractuels et 5 204 euros pour les professeurs des universités.

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

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les valeurs de moyenne et de médiane sont assez comparables (quelques dizaines d'euros d'écart). Cette situation s'explique par l'encadrement des carrières dans la fonction publique, mais également par un certain équilibre démographique au sein de chacune des catégories. Il faut toutefois signaler que chez les BIATSS de catégorie A, la moyenne est supérieure de 200 euros à la médiane (l'écart est de 350 euros chez les personnels de bibliothèque).

#### ■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels<sup>6</sup> de l'UFC en 2014

		Nombre d'agents	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)	
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A AENES	41	3 575,2	3 293,8
		Catégorie A ITRF	137	3 037,9	2 883,8
		Catégorie A Bibliothèque	20	3 662,3	3 319,2
		<b>Catégorie A</b>	<b>198</b>	<b>3 201,5</b>	<b>3 010,6</b>
		Catégorie B AENES	75	2 351,0	2 276,7
		Catégorie B Médico-sociaux	8	2 713,7	2 709,2
		Catégorie B ITRF	99	2 311,5	2 293,7
		Catégorie B Bibliothèque	23	2 418,4	2 387,6
		<b>Catégorie B</b>	<b>205</b>	<b>2 352,4</b>	<b>2 314,3</b>
		Catégorie C AENES	160	1 879,3	1 810,3
		Catégorie C ITRF	214	1 849,4	1 805,5
		Catégorie C Bibliothèque	29	1 805,8	1 775,8
		<b>Catégorie C</b>	<b>401</b>	<b>1 857,7</b>	<b>1 804,0</b>
	CDI	58	2 337,0	2 156,0	
	Enseignants	PR et PUPH	283	5 204,1	5 094,2
		MCF et MCUPH	547	3 730,5	3 685,1
		Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	302	3 824,6	3 847,7
		CDI	6	2 482,1	2 534,7
	Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	317	2 372,3
CDD Catégorie B			28	1 829,8	1 781,1
CDD Catégorie C			162	1 761,7	1 735,1
Enseignants		Enseignants contractuels	480	1 984,8	2 024,7

<sup>6</sup> Les enseignants invités ne sont pas pris en compte parmi les enseignants contractuels.

## 3.4 Les prestations sociales

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 77,96 euros par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

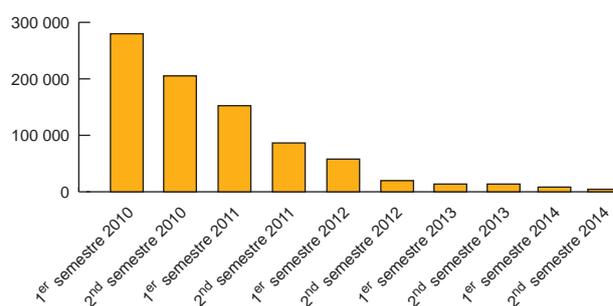
Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 57 844 euros en 2014 (soit 2 000 euros de plus que l'année précédente) pour 286 personnels (257 en 2013). Le montant mensuel moyen par agent a légèrement diminué (16,8 euros contre 18 euros en 2013).

Les prestations sociales intègrent également l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui représente 12 845 euros en 2014.

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<sup>er</sup> janvier 2010. La charge et la gestion de l'allocation chômage ne sont plus assurées par l'établissement depuis le 1<sup>er</sup> 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).

En 2014, cinq anciens agents relèvent encore du système d'auto-assurance.

Montant des ARE versées par semestre entre 2010 et 2014 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2014

## 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 plafonné<sup>7</sup>.

En 2014, les charges patronales représentent un peu plus de 67 millions d'euros pour l'UFC, soit 42 % de la masse salariale. Pour la première année depuis le passage aux RCE en 2010, le montant des cotisations patronales est resté stable. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui s'élevait à 62,14 % de la rémunération brute en 2010, a augmenté régulièrement pour atteindre 74,28 % en 2013).

Les cotisations pour la retraite sont de loin les plus importantes. Pour l'ensemble des personnels, elles s'élèvent à 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.

<sup>7</sup> Le salaire plafond de la Sécurité sociale sert à différencier certains taux de cotisations salariales et patronales pour les parties du salaire brut situées au-dessous ou au-dessus de ce salaire plafond. Le salaire plafond est réévalué chaque année.

### ■ Montant des cotisations patronales en 2014

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	47 739 187,05
Cotisations URSAAF	8 863 210,44
Allocations familiales	4 325 241,67
Assurance vieillesse	1 779 640,47
Versement transport	1 448 198,39
ASSEDIC	1 096 135,28
IRCANTEC	727 185,77
RAFP	413 214,23
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	411 778,52
Contribution solidarité autonomie personnels civils	247 272,31
<b>Total</b>	<b>67 051 064,13</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

## 4 Le coût total employeur

A l'UFC, le coût total employeur est de 159,8 millions d'euros en 2014. Près de 70 % de ce montant (111 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (48,8 millions d'euros).

### ■ Coût total employeur en 2014

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	2	2,00	137 723,61
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	304	285,97	23 481 541,30
	Enseignants-chercheurs	708	672,53	61 644 430,19
	Enseignants hospitalo-universitaires	115	110,65	11 100 025,15
	Enseignants en CDI	6	6,00	250 669,12
	Congés formations	1	0,08	3 173,94
<b>Enseignants permanents</b>		<b>1 135</b>	<b>1 077,23</b>	<b>96 617 563,31</b>
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	96	66,67	1 616 674,45
	Associés MCF mi-temps	32	15,13	852 958,68
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	5	1,63	120 065,37
	ATER	86	39,36	1 658 411,63
	Contractuels doctorants	220	160,83	5 246 196,34
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré contractuels	24	9,78	452 710,75
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	15,57	496 879,36
	Praticien hospitalo-univ.	1	0,58	22 887,49
	Enseignants invités	16	1,32	230 168,40
Vacataires <sup>8</sup>	-	-	3 696 594,03	
<b>Enseignants non permanents</b>		<b>496</b>	<b>310,87</b>	<b>14 393 546,50</b>
<b>Enseignants</b>		<b>1 628</b>	<b>1 388,10</b>	<b>111 011 109,81</b>
BIATSS permanents	Filière AENES	275	238,82	11 525 499,73
	Filière bibliothèque	70	61,11	3 300 219,16
	Filière ITRF	448	411,82	20 460 063,31
	Personnels médico-sociaux	8	7,12	440 103,69
	BIATSS en CDI	58	46,34	1 811 802,93
	Congés formations	2	1,00	28 544,18
<b>BIATSS permanents</b>		<b>856</b>	<b>766,21</b>	<b>37 566 233,00</b>
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	5	2,17	31 343,01
	Contractuels CDD	490	285,90	10 863 991,32
	Contractuels PACTE	3	1,92	30 368,42
	Apprentis	2	1,08	16 885,38
	Vacataires <sup>8</sup>	-	-	250 879,87
<b>BIATSS non permanents</b>		<b>498</b>	<b>291,07</b>	<b>11 193 468,00</b>
<b>BIATSS</b>		<b>1 334</b>	<b>1 057,28</b>	<b>48 759 701,00</b>
<b>Chômage</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12 844,54</b>
<b>Ensemble</b>		<b>2 947</b>	<b>2 445,38</b>	<b>159 783 655,35</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014

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



06

# Formation des personnels

## 1 La formation permanente à l'UFC

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

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

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

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

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

Le service gestion des compétences comptabilise les agents inscrits et présents par axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires (1 735 présents en 2014). Ces derniers sont pour 97 % des personnels de l'UFC, les autres (54 individus) proviennent d'établissements extérieurs.

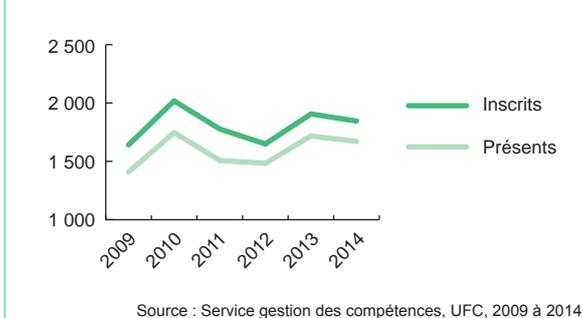
En 2014, les moyens accordés au titre de la formation permanente sont en légère baisse par rapport à 2013 (193 000 euros contre 205 000 euros l'année précédente). Dans le même temps, les inscriptions aux formations proposées par l'UFC ont diminué de 3 %. Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) reste élevé (90 % en 2014 comme en 2012 et en 2013). Concernant les actions individuelles, 64 inscriptions sont recensées en 2014, soit trois fois plus qu'en 2013 ; le taux de participation est égal à 100 %.

### Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2012 à 2014 (en euros)

	2012	2013	2014
Dotation « contrat quinquennal »	200 000	190 000	186 700
Facturation UTBM	1 731	2 777	2 434
Facturation ENSMM	895	4 074	2 413
Facturation U. de Bourgogne	-	2 975	-
Facturation CNRS	-	2 757	1 020
Facturation autres établissements	86	2 479	305
<b>Ensemble</b>	<b>202 712</b>	<b>205 062</b>	<b>192 872</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2012 à 2014

### Evolution du nombre de personnels inscrits et présents aux formations proposées par l'UFC de 2009 à 2014



## 2 L'activité de formation en 2014

Pour l'année 2014, près de 4 700 heures de formation ont été réalisées (dont plus de 2 000 heures financées par l'UFC, mais dispensées par d'autres établissements) pour plus de 1 700 stagiaires. Cela revient à une dépense de 42 euros en moyenne par heure de formation et de 112 euros par stagiaire. Les actions collectives organisées en groupe sont moins coûteuses que les actions spécifiques destinées le plus souvent à une seule personne.

Entre 2013 et 2014, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée. Concernant les nouvelles technologies et la bureautique, le nombre de stagiaires a considérablement augmenté par rapport à l'année précédente. L'installation de la nouvelle messagerie Zimbra ainsi que les formations mises en place pour faciliter son utilisation expliquent cet accroissement. Les effectifs sont également en hausse dans le domaine de la valorisation des ressources humaines en raison du développement de l'aspect prévention des risques psychosociaux (expression orale, gestion du stress...). A l'opposé, le nombre de stagiaires préparant une formation dans le domaine des concours a diminué entre 2013 et 2014.

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Il est élevé (210 euros par heure de formation et 220 euros par stagiaire) lorsqu'il s'agit de formations en informatique pour spécialistes (maintenance des équipements et des installations, systèmes et réseaux, langages et bases de données). Il est à l'inverse beaucoup plus faible (65 euros par heure de formation et 39 euros par stagiaire) dans le domaine des nouvelles technologies (accompagnement des enseignants dans l'utilisation d'outils pédagogiques tels que Moodle par exemple) car les formations sont pour l'essentiel dispensées par le service TICE de l'UFC.

**■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2014**

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	195	175	89,7	221,00	17 131	97,9
Bureautique	182	164	90,1	172,00	12 969	79,1
Applications de gestion	181	175	96,7	191,00	10 231	58,5
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	232	202	87,1	140,50	12 797	63,3
Hygiène / Sécurité	453	386	85,2	320,00	25 654	66,5
Nouvelles technologies	183	171	93,4	102,00	6 664	39,0
Informatique pour spécialistes	47	44	93,6	46,50	9 832	223,4
Valorisation des ressources humaines	193	180	93,3	272,00	33 562	186,5
Langues étrangères	105	100	95,2	549,00	22 437	224,4
BIBLIEST <sup>1</sup>	74	74	100,0	537,00	7 894	106,7
<b>Sous-total plan de formation UFC</b>	<b>1 845</b>	<b>1 671</b>	<b>90,6</b>	<b>2 551,00</b>	<b>159 171</b>	<b>95,3</b>
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	64	64	100,0	2 132,50	35 780	559,1
<b>Total général</b>	<b>1 909</b>	<b>1 735</b>	<b>90,9</b>	<b>4 683,50</b>	<b>194 951<sup>2</sup></b>	<b>112,4</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2014

<sup>1</sup> 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.

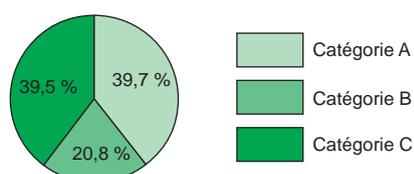
<sup>2</sup> L'enveloppe budgétaire a été dépassée d'environ 2 000 euros en 2014.

### 3 Les caractéristiques des stagiaires en 2014

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 (200 stagiaires en 2014, soit l'équivalent de 18 % des enseignants permanents).

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

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

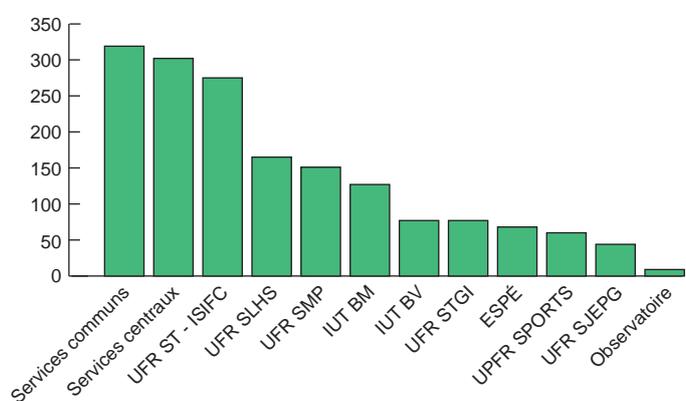
**Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2014**


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2014

**■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2014**

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	468
	Filière ITRF	497
	Filière bibliothèque	120
	Personnels CNRS	25
	Enseignants	200
Fonction publique territoriale		6
Personnels non titulaires		419
<b>Ensemble</b>		<b>1 735</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2014

**Nombre de stagiaires de l'UFC par composante en 2014**


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2014



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

Le CHSCT a pour principales missions de :

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

#### Les conseillers de prévention

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

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

#### Les assistants de prévention

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

#### La cellule d'écoute

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

En 2014, 42 agents ont fait appel à la cellule d'écoute, soit 1,7 % de l'ensemble des personnels. Il se répartissent ainsi :

- 33 titulaires et 9 contractuels,
- 28 personnels de catégorie A, 2 de catégorie B et 12 de catégorie C,
- 14 hommes et 28 femmes.

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 à un problème de santé,
- 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, sur autorisation de l'agent, avec les responsables de services et l'appui du DRH, du DGS et du vice-président chargé des ressources humaines. En décembre 2014, des solutions ont été trouvées pour 20 agents (3 ont obtenu une mutation). Pour les autres, des mesures de suivi et d'accompagnement sont en cours.

## La médecine de prévention

Le service de médecine de prévention est désormais installé sur le campus de la Bouloie dans les locaux du SUMPPS. Il est doté d'un médecin à temps complet et d'une secrétaire à 70 %.

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

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

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

Quelques éléments chiffrés, extraits du rapport annuel de la médecine de prévention de l'UFC, sont présentés au titre de l'année 2014. Ils ne sont pas comparables à ceux diffusés les années précédentes car les visites médicales à caractère obligatoire sont différenciées des visites médicales à la demande de l'agent ou d'une tierce personne.

### Les visites médicales à caractère obligatoire

En 2014, 621 rendez-vous ont été proposés aux personnels de l'UFC. Une seule convocation leur a été adressée. Au total, 457 agents se sont présentés, soit les trois quarts des personnels convoqués. Le taux d'absentéisme est donc important : plus de 26 % des rendez-vous n'ont pas été suivis d'une consultation.

Les visites quinquennales sont les plus représentées (65 % des visites médicales à caractère obligatoire). Par ailleurs, 95 personnels bénéficient d'une surveillance médicale renforcée notamment parce qu'ils occupent un poste de travail à risque ou en raison de leur handicap.

### ■ Périodicité des visites médicales obligatoires en 2014

Visites annuelles (surveillance médicale renforcée)	95
Autres visites annuelles	16
Visites tous les deux ans	8
Visites tous les trois ans	30
Visites quinquennales	296
Autres visites (départs en retraite, mutation...)	12
<b>Ensemble</b>	<b>457</b>

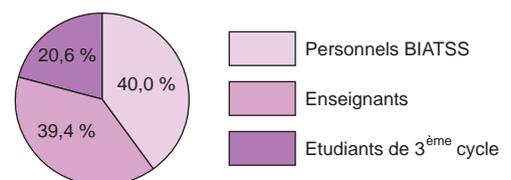
Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2014

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



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2014

### Répartition des personnels ayant passé une visite médicale obligatoire selon leur statut en 2014



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2014

### Les visites médicales à la demande

En 2014, 130 consultations ont été réalisées à la demande (certains personnels ont été vus plusieurs fois). Plus de la moitié relèvent d'une initiative de l'agent, 19 % d'une recommandation du médecin de prévention et 29 % d'une demande effectuée par d'autres personnels de l'établissement (assistante sociale, responsables administratifs, ingénieur hygiène-sécurité...).

Les motifs de ces visites sont variés, toutefois 48 s'expliquent par des difficultés au travail (elles concernent principalement des agents qui ont fait appel à la cellule d'écoute), 19 sont des visites de reprise ou de pré-reprise du travail.

A l'issue des consultations (obligatoires ou à la demande), un suivi est proposé à plus de 200 personnels. Les deux tiers sont orientés vers le médecin traitant, un quart vers un spécialiste (ophtalmologue, dermatologue, ORL, gynécologue...) et les autres vers l'assistante sociale. Par ailleurs, des aménagements de poste sont proposés pour une vingtaine d'agents (la moitié dans le cadre du handicap).

### ■ Origine des demandes de consultations en 2014

Agent	67
Médecin de prévention	25
Autre (assistante sociale, ingénieur HS...)	38
<b>Ensemble</b>	<b>130</b>

Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2014

## 2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2014

Les formations en hygiène et sécurité s'organisent principalement autour de deux finalités. La première relève de l'information, de la sensibilisation et de la prévention (information sur les risques chimiques, secourisme, formation des assistants de prévention...) alors que la seconde s'inscrit dans une logique de protection des individus en leur délivrant des habilitations ou des capacités leur permettant d'exercer leur activité (habilitation électrique, autorisation de conduire un chariot de manutention...).

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (plus de 400 agents) que par le montant qui leur est consacré (environ 25 000 euros). La plupart relève d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2014, 521 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » dans le cadre d'une action individuelle ou collective (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 84 % contre 87 % en 2013. Au total, plus de 300 heures de formation ont été dispensées. Cela représente une dépense de 80 euros en moyenne par heure de formation et 63 euros par stagiaire.

### ■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité<sup>1</sup> » en 2014

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Travail sur écran	19	17	89,5
	Accueil des nouveaux <sup>2</sup>	57	39	68,4
	Formation des assistants de prévention <sup>3</sup>	95	71	74,7
	Formation des membres du CHSCT	20	17	85,0
<b>Total</b>		<b>191</b>	<b>144</b>	<b>75,4</b>
Formations incendie	Maniement des extincteurs	52	48	92,3
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>48</b>	<b>92,3</b>
Risques métiers	Habilitation électrique BS/BE	44	39	88,6
	Habilitation électrique B0 - Recyclage	24	21	87,5
	Habilitation électrique BR - Recyclage	23	20	86,9
	Risques chimiques	15	12	80,0
	Risques biologiques	9	9	100,0
	Risques routiers	2	2	100,0
	Risques laser <sup>4</sup>	4	3	75,0
	Risques liés à l'amiante	13	11	84,6
	Travail en hauteur	22	17	77,3
	Gestes et postures	10	8	80,0
	CACES - Débutant	1	1	100,0
	Cariste	1	1	100,0
	Animalier	2	2	100,0
	ATEX niveau 1 (atmosphères explosives)	3	3	100,0
	Conduite d'autoclave	6	3	50,0
Utilisation des produits phytosanitaires	1	1	100,0	
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>153</b>	<b>85,0</b>
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de formateur	4	4	100,0
	Recyclage sauveteur, secouriste du travail	94	86	91,5
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>90</b>	<b>91,8</b>
<b>Total général</b>		<b>521</b>	<b>435</b>	<b>83,5</b>

Sources : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et service gestion des compétences, UFC, 2014

<sup>1</sup> Une formation relative aux troubles du comportement alimentaire figure dans l'axe de formation « hygiène-sécurité » du tableau p.53, mais n'est pas comptabilisée dans celui-ci.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La formation aux risques laser n'est pas comptabilisée dans l'axe de formation « hygiène-sécurité » du tableau p.53 car elle n'a pas été organisée par le service gestion des compétences de l'UFC, mais par le CNRS.

### 3 Les maladies professionnelles

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

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

En 2014, une maladie professionnelle a été reconnue pour un personnel de l'UFC, ce qui porte à 11 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (8 femmes et 3 hommes). Il s'agit principalement de personnels titulaires de catégorie C. Pour certains, plusieurs maladies sont reconnues (18 au total). Dans la plupart des cas, il s'agit de d'« affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

### 4 Les accidents du travail

Il existe deux types d'accidents du travail :

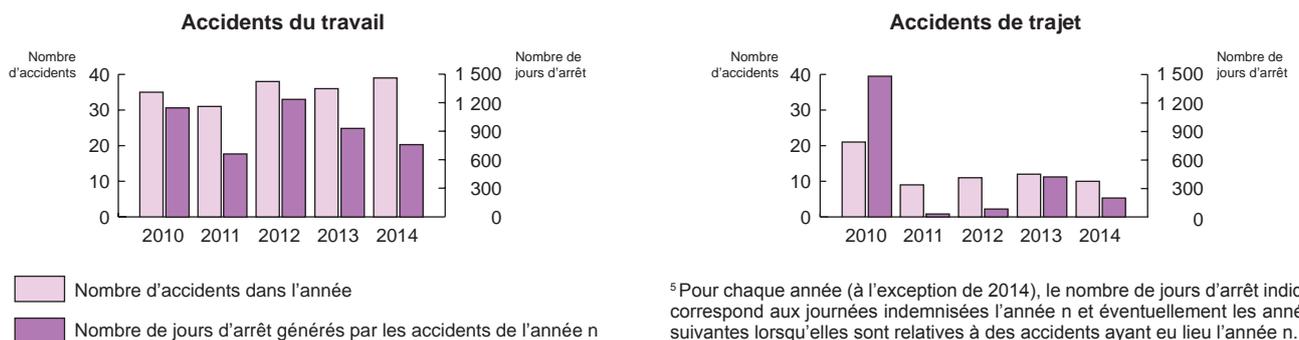
- les accidents survenant sur le lieu et pendant les heures de travail,
- les accidents intervenant au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit d'un accident de trajet.

Depuis 2010, entre 30 et 40 accidents du travail sont recensés chaque année à l'UFC et environ 10 accidents de trajet. D'une année sur l'autre, le nombre de journées indemnisées varie. Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents du travail, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité. Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Ces indicateurs étaient les plus élevés en 2010 (respectivement 8,8 et 0,68) et les plus bas en 2011 (respectivement 4,4 et 0,18). En 2014, les taux de fréquence et de gravité observés à l'UFC sont légèrement supérieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé (taux de fréquence : 5,2 et taux de gravité : 0,25 à l'UFC et respectivement 4,01 et 0,13 au niveau national, source : bilan des AT /MP année 2014, CHSCT, MENESR).

En 2014, 39 accidents du travail et 10 accidents de trajet ont été enregistrés à l'UFC, soit, au total, autant que les deux années précédentes. La moitié a donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 961 jours d'arrêt, des prolongations étant possibles en 2015. Concernant les accidents de l'année 2013, 1 353 journées ont été indemnisées (sur 2013 et 2014) alors qu'il y en a eu 1 321 suite aux accidents de 2012.

Près de 60 % des personnels ayant déclaré un accident en 2014 sont des BIATSS titulaires alors qu'ils ne représentent que 30 % des personnels de l'UFC. Il s'agit principalement d'agents de catégorie C qui, par leurs fonctions techniques, sont plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (61 % de l'effectif).

#### Accidents du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2010 et 2014<sup>5</sup>



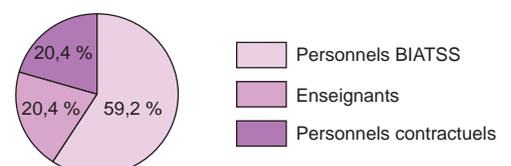
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

#### ■ Nombre d'accidents du travail et de trajet en 2013 et 2014

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2013	2014	2013	2014
Accidents du travail	37	39	19	19
Accidents de trajet	11	10	5	5
<b>Ensemble</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>24</b>	<b>24</b>

Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2013 et 2014

#### Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2014



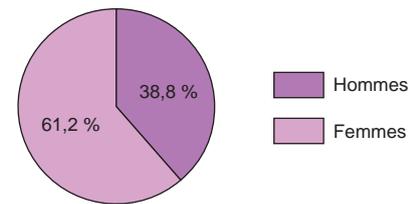
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

## Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2014

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	22,4	24,3
De 35 à 44 ans	20,4	27,2
De 45 à 54 ans	28,6	29,4
55 ans et plus	28,6	19,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

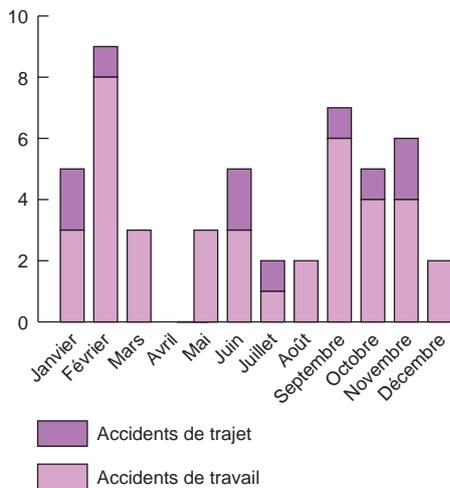
Sources : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et Harpège, UFC, 2014

## Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2014



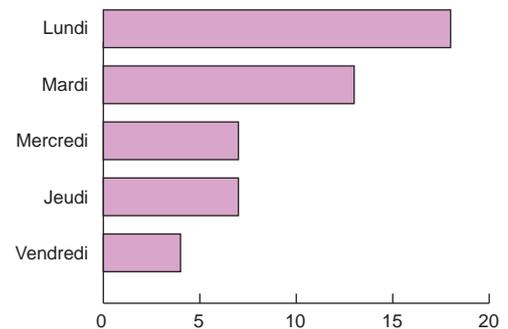
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

## Nombre d'accidents selon le mois en 2014



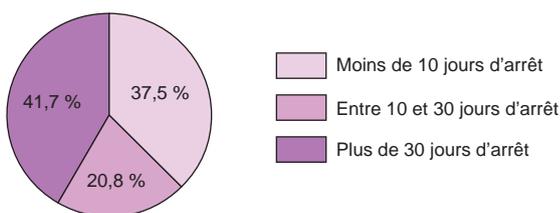
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

## Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2014



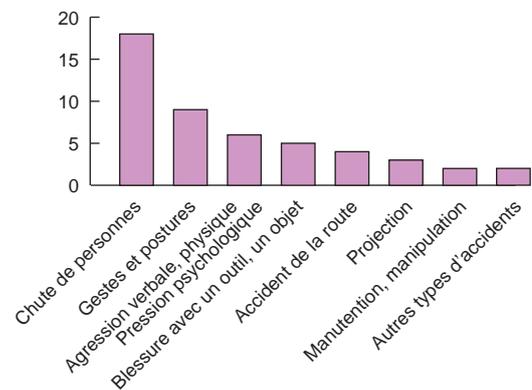
Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

## Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2014



Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

## Nombre d'accidents selon le motif en 2014



Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2014

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

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

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

## Taux de fréquence et taux de gravité entre 2010 et 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de fréquence	8,8	4,4	6,4	6,2	5,2
Taux de gravité <sup>6</sup>	0,68	0,18	0,34	0,35	0,25

Source : Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels, UFC, 2010 à 2014

<sup>6</sup> Pour les années 2010 à 2013, le taux de gravité est calculé en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

## 5 Les reconnaissances d'invalidité

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

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

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

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

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

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

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

A l'UFC, 15 personnels (dont un agent en détachement) perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2014 (6 enseignants et 9 BIATSS). Pour 4 de ces agents, un nouvel examen de leurs droits a été effectué en 2014, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

### ■ Allocations temporaires d'invalidité à l'UFC en 2014

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2014	Nombre d'agents percevant une ATI en 2014
0	15

Source : Service gestion commune, UFC, 2014

## 6 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. A l'UFC, 62 personnels ont déclaré un handicap au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (ils bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), soit 2,5 % de l'effectif de l'établissement (source : enquête ministérielle de recensement des personnels handicapés).

Ils se répartissent comme suit :

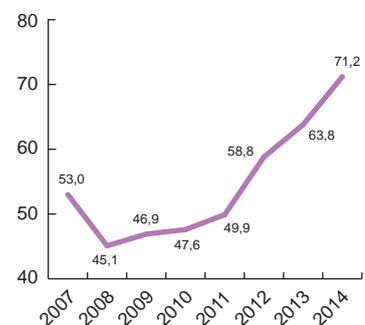
- 52 agents titulaires et 10 agents non titulaires,
- 13 personnels de catégorie A, 7 de catégorie B et 42 de catégorie C,
- 27 hommes et 35 femmes,
- 8 sur 10 ont 40 ans ou plus.

En 2014, 71 % 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 : la construction de nouveaux vestiaires à l'UPFR Sports, la mise en place d'un ascenseur à l'IUT 25, l'installation d'une rampe de liaison entre deux bâtiments à l'IUT 25 ainsi que des aménagements dans les locaux de la médecine du travail pour un coût global de 182 000 euros.

Des aménagements de poste ont été effectués à l'UFC en 2014 (coût global : 12 400 euros pris en charge par le FIPHFP). Ils se traduisent par :

- l'achat de fauteuils ergonomiques,
- l'achat d'un appareil auditif,
- la mise en place d'une aide au transport (aide humaine),
- l'achat d'équipements informatiques (ordinateur portable, logiciel spécifique, souris, pointeur laser).

### ■ 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, 2007 à 2014



08

# Action sociale et culturelle

## 1 L'accompagnement social des personnels

Depuis 2010, dans le cadre des Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), l'Université de Franche-Comté a recruté une assistante sociale (auparavant, l'accompagnement social des personnels de l'UFC était assuré par le Rectorat). Ses missions s'organisent autour de trois principaux axes :

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

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

Elle intervient dans plusieurs domaines :

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

Au cours de l'année 2014, 233 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale (70 % n'étaient pas connus du service social précédemment).

Au total, près de 10 % des personnels de l'UFC ont fait appel à l'assistante sociale :

- 2,7 % des enseignants titulaires,
- 4 % des enseignants contractuels,
- 20,6 % des BIATSS titulaires,
- 10,8 % des BIATSS contractuels.

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

Dans 90 % 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.

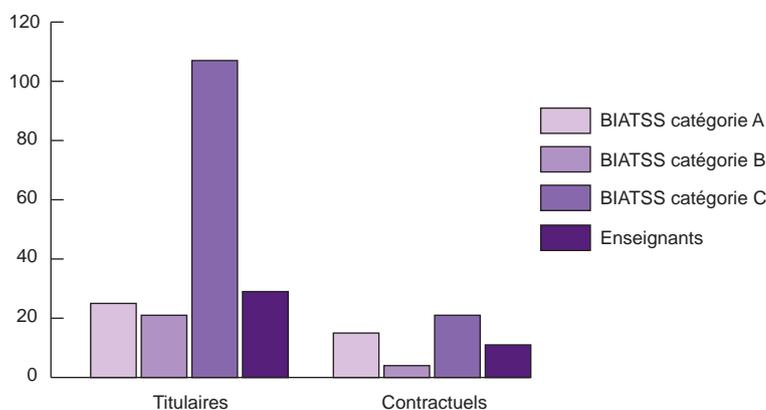
Depuis 2011, le nombre de personnels reçus par l'assistante sociale augmente régulièrement, d'environ 8 à 10 % par an (les données relatives à l'année 2011 ont été redressées sur l'année entière, l'assistante sociale étant arrivée en avril de cette année).

### ■ Origine des demandes d'accompagnement individuel en 2014

Demande exprimée par l'agent	210
Recommandation par les services de l'Université	18
Recommandation par les services extérieurs	5
<b>Ensemble</b>	<b>233</b>

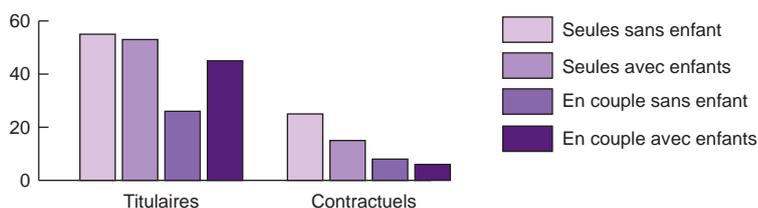
Source : Service social des personnels, UFC, 2014

### Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2014 selon la catégorie fonction publique



Source : Service social des personnels, UFC, 2014

### Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2014 selon leur situation familiale



Source : Service social des personnels, UFC, 2014

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 (55 % des personnels reçus). A l'inverse, les enseignants et les personnels BIATSS de catégorie A et B sollicitent moins l'assistante sociale.

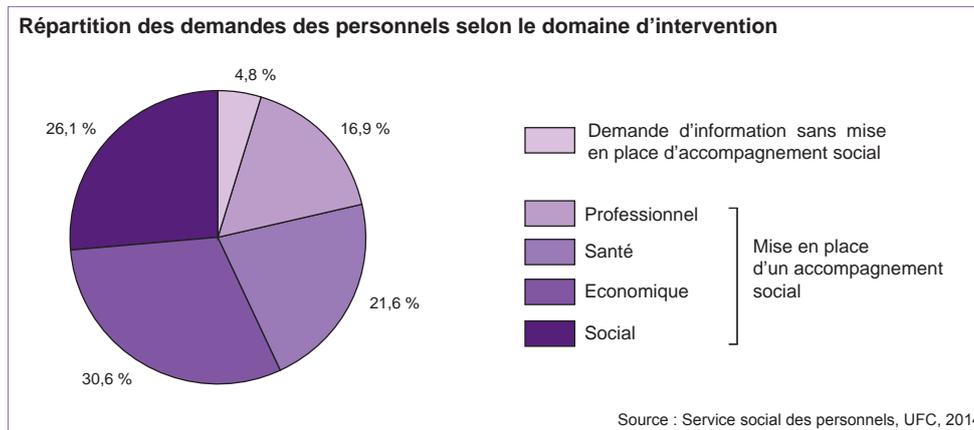
Parmi les personnels reçus, 63 % d'entre eux vivent seuls avec ou sans enfants. Les autres sont en couple, le plus souvent avec des enfants à charge.

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 2014, comme les années précédentes, l'assistante sociale est principalement sollicitée pour des questions d'ordre économique et social (57 % des problématiques exposées par les personnels). Les mesures d'accompagnement et de soutien mises en oeuvre s'adressent le plus souvent à des personnels rencontrant des problèmes financiers ou des difficultés familiales.

L'assistante sociale intervient également pour répondre à des demandes concernant le domaine de la santé (information sur les droits aux congés maladie, aide à la constitution de dossiers pour les personnels en situation de handicap, accompagnement 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 22 % et 17 % des sollicitations.

Enfin, moins de 5 % 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.



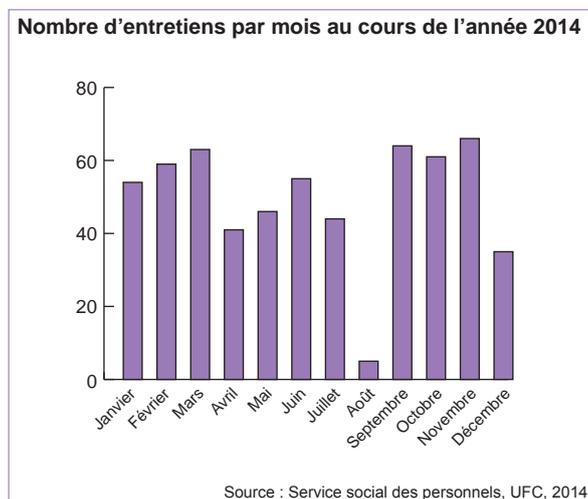
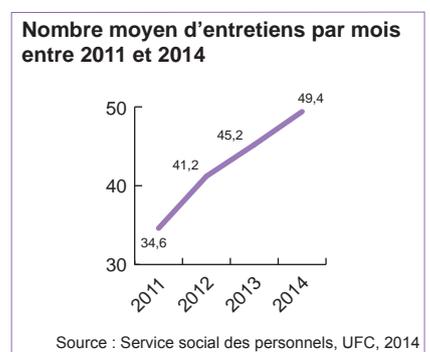
Depuis 2011, les demandes des personnels ont quelque peu évolué.

Les préoccupations économiques occupent une place de plus en plus importante (près de 31 % des sollicitations en 2014 contre 24 % en 2012). Par ailleurs, pour la deuxième année consécutive, elles devancent les questions d'ordre social (un peu plus du quart des demandes en 2014).

Au total, pour 233 personnels reçus au cours de l'année 2014, 593 entretiens ont été réalisés (dont 22 dans le cadre d'une visite à domicile), soit une moyenne mensuelle de 49 entretiens. Des entretiens téléphoniques ont également été effectués, ils représentent une part importante de l'activité, mais ne sont pas comptabilisés.

Depuis 2011, l'accroissement du nombre de personnels reçus par l'assistante sociale s'accompagne d'une augmentation du nombre d'entretiens (au moins 50 en plus chaque année). Ainsi, le nombre moyen d'entretiens par mois est passé de 35 en 2011 à 49 en 2014.

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



■ **Nombre d'entretiens par site en 2014**

	Nombre	%
Besançon	462	77,9
Belfort et Montbéliard	104	17,5
Vesoul et Lons-le-Saunier	27	4,6
<b>Ensemble</b>	<b>593</b>	<b>100,0</b>

Source : Service social des personnels, UFC, 2014

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 les plus nombreux les mois de septembre, octobre et novembre (plus de 60 par mois). Cette période coïncide avec la rentrée et la prise de poste des nouveaux personnels.

## 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 communs et généraux (autres que le SCASC) et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit au moins 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 2014 :

- 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 2014 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	133 280
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	4 000
Remboursement de prêts	9 000
<b>Ensemble</b>	<b>207 655</b>

Source : SCASC, UFC, 2014

## 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 2014, la commission a accordé, pour 84 agents, 69 secours (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et 29 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).

Depuis 2011, le nombre de dossiers présentés à la commission d'attribution des aides ne cesse d'augmenter. Il en résulte une hausse significative des soutiens accordés entre 2011 et 2014 : + 50 % pour les secours et + 38 % pour les prêts.

### Nature des aides dans le cadre des secours et des prêts accordés en 2014 (en %)<sup>1</sup>

	Secours	Prêts
Charges incompressibles (assurance, eau, EDF...)	35,6	30,0
Santé (dépassements d'honoraires...)	8,1	30,0
Subsistance (aide alimentaire...)	32,2	3,4
Séparation	24,1	13,3
Autre	-	23,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : SCASC, UFC, 2014

<sup>1</sup> Pour une même personne, 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 presque la moitié des dépenses en matière de prestations sociales en 2014 (32 % 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 2013 et 2014**

		2013		2014	
		Nombre de dossiers <sup>2</sup>	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers <sup>2</sup>	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	72	5 457	44	2 910
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	14	25 802	16	22 099
	Aides exceptionnelles et prêts	74	38 693	98	53 304
	Restauration du personnel	-	23 601	-	14 658
<b>Total PIM</b>		<b>160</b>	<b>93 553</b>	<b>158</b>	<b>92 971</b>
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	40	16 800	22	10 000
	Aide aux loisirs des enfants	80	8 935	60	6 553
	Aide aux personnels nouvellement nommés	4	1 600	3	1 200
	Aide au départ à la retraite	-	-	-	-
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	1	600	-	-
<b>Total ASIU</b>		<b>125</b>	<b>27 935</b>	<b>85</b>	<b>17 753</b>
<b>Ensemble</b>		<b>285</b>	<b>121 488</b>	<b>243</b>	<b>110 724</b>

Source : SCASC, UFC, 2014

<sup>2</sup> 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). Concernant les aides exceptionnelles et les prêts, le nombre indiqué correspond au nombre d'arrêtés (deux arrêtés différents peuvent concerner la même personne si elle bénéficie la même année d'une aide exceptionnelle et d'un prêt).

## 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. Pour l'année 2014, la cotisation annuelle s'élève à 17 500 euros pour l'UFC (hors commande de cartes).

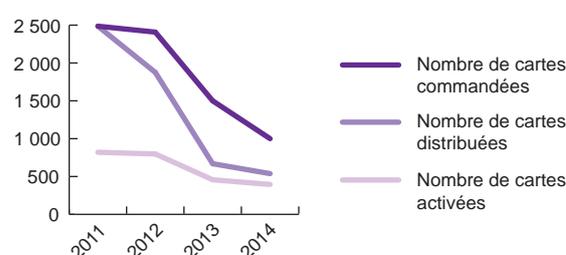
La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

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

En 2014, l'UFC a commandé 1 000 cartes Cezam (soit une dépense de 5 100 euros), 538 ont été distribuées, 395 ont été activées sur le site FRACAS. Il est toutefois impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Malgré une information en janvier dès l'arrivée de la carte et des relances régulières en cours d'année, principalement avant les périodes de vacances, 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 %.

La billetterie connaît toujours du succès. En 2014, pour moins de 400 cartes activées, 2 392 tickets de cinéma, piscine, patinoire, karting ou bowling ont été vendus, soit 38 % de plus qu'en 2013 (à cette date, 457 cartes étaient activées). L'UFC a participé à hauteur de 2 060 euros en 2014.

**Evolution du recours à la carte Cezam à l'UFC entre 2011 et 2014**


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

Source : SCASC, UFC, 2014

## Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2014

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

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

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

### ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2014 (suite)

KARTING / BOWLING	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>VESOUL</b>				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,60
	Ticket week-end	7,00	5,50	5,10
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
LE 1055	Ticket <sup>15</sup>	10,00	7,50	6,70

\*Tarif CEZAM : tarif pratiqué dans les espaces billetterie Cezam FRACAS ou sur le site internet [www.fracas.asso.fr](http://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](http://www.fracas.asso.fr)

<sup>3</sup> La durée de validité des billets de cinéma est variable selon les salles.

<sup>4</sup> Cette formule s'adresse aux enfants de moins de 18 ans et aux étudiants.

<sup>5</sup> Les cartes 10 entrées enfant concernent les enfants de 4 à 17 ans.

<sup>6</sup> Les entrées enfant concernent les enfants de 3 à 18 ans.

<sup>7</sup> L'association FRACAS ne propose pas de tarif préférentiel.

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

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

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

<sup>11</sup> Du lundi au jeudi. Une session = 4 points.

<sup>12</sup> Du vendredi au dimanche. Une session = 5 points.

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

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

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

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

Les personnels de l'UFC disposent de quatre TAC par an. En 2014, 69 personnels ont demandé des TAC (126 au total). Par rapport à l'année précédente, le nombre de personnels demandant des TAC a augmenté, tout comme le nombre de TAC délivrés.

## 2.2.3 Les autres prestations

D'autres actions ont été mises en place à l'UFC en 2014 :

- 310 cartes Avantages Jeunes ont été commandées (il en reste environ 40). Elles ont été achetées 6 euros l'unité (le prix public est de 7 euros) et vendues 5 euros aux personnels (l'UFC participe à hauteur de 1 euro par carte). Elles proposent de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment.
- En partenariat avec le service Sciences Arts et Culture de l'UFC, le SCASC a proposé des places pour une exposition-spectacle : « la collection fabuleuse d'Aliester de Naphtalène » regroupant les souliers, mules et bottines les plus insolites. Sur 30 places proposées, 9 ont été vendues.

## 2.2.4 Les perspectives

En 2015, de nouvelles prestations seront proposées au personnel :

- de nouveaux partenariats seront mis en place avec des salles de concerts ou de spectacles : le Moloco à Audincourt, l'Axone à Montbéliard, le Moulin de Brainans près de Lons-le-Saunier,
- le SCASC s'associera à l'association FRACAS afin de proposer des entrées pour la Citédo à Sochaux, Adrenalin'Est Paintball à Pelousey et Acro Isis à Dole,
- 300 cartes Avantages Jeunes seront commandées.

## 2.3 Les événements

Un après-midi « Faites le cirque avec le SCASC » a été organisé le samedi 28 juin 2014 dans les locaux de l'UPFR Sports. Cette manifestation a réuni 350 participants autour d'activités diverses et variées. Par ailleurs, à l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un bon cadeau d'une valeur de 10 euros a été offert à tous les personnels, ce qui représente une dépense d'un peu plus de 25 000 euros. Ce geste a été apprécié, toutefois près de 650 bons cadeaux ont été refusés ou bien non réclamés. Ils sont repris, sous forme d'avoir, par le partenaire FRACAS.



# Glossaire

## Glossaire

---

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

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



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