



BILAN SOCIAL 2016

le panorama des données chiffrées de
l'Université de Franche-Comté



Présenté au comité technique le 13 juin 2017
Approuvé par le conseil d'administration le 27 juin 2017

**UNIVERSITĚ DE
FRANCHE-COMTĚ**

L'Université de Franche-Comté a accueilli en 2015-2016 plus de 23 000 étudiant.e.s et près de 6 000 stagiaires confirmant son attractivité et son dynamisme. La responsabilité sociale de conduire tous ces étudiant.e.s vers la réussite s'impose également à l'Université de Franche-Comté par son statut d'employeur majeur au sein du territoire, vis-à-vis de ses personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS.

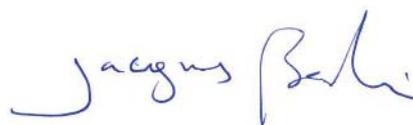
En rendant publiques ces données propres à l'Université, le bilan social 2016 décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement. Il s'agit à la fois d'un outil du dialogue social et d'un document contribuant à la bonne connaissance de notre établissement. C'est également un outil précieux pour préparer notre avenir.

Les ressources humaines et le savoir-faire de l'ensemble des personnels sont incontestablement les forces de notre université.

Aussi, au-delà de ces données et statistiques, je souhaite remercier ici chacun.e de nos agents pour son investissement au service de notre communauté.

Jacques BAH

Président de l'Université de Franche-Comté

A handwritten signature in blue ink, reading "Jacques Bahi". The signature is written in a cursive, flowing style.

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 et recrutements dans les filières ITRF, AENES et bibliothèque.....	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.....	32
4 Les absences et congés des personnels.....	32
4.1 Les absences.....	32
4.2 Les congés.....	32
4.2.1 Les différents types de congés.....	33
4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC.....	33
4.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant.....	36
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	37

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale.....	41
2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale.....	41
3 La réforme des carrières et des rémunérations.....	42
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP.....	42
3.2 La mise en oeuvre du PPCR.....	42
4 La structure des dépenses de personnel à l'UFC.....	43

4.1 La rémunération principale	43
4.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires	43
4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels.....	44
4.1.3 Les compléments au traitement	45
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI).....	45
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	45
4.2 Les rémunérations accessoires.....	46
4.2.1 Les indemnités et les primes.....	46
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	46
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	48
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	49
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	50
4.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel.....	51
4.4 Les prestations sociales	52
4.5 Les charges patronales	52
5 Le coût total employeur	53

06

Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC.....	56
2 L'activité de formation en 2016.....	56
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2016.....	57

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'UFC.....	60
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	60
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2016	60
2 Le service médico-social des personnels de l'UFC.....	61
2.1 La médecine de prévention	61
2.2 L'accompagnement social des personnels	62
2.3 La cellule d'écoute.....	62
3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux	63
4 Les accidents du travail	63
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	65
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC	66
5.2 Les maladies professionnelles	66
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	67

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	72
2 Les prestations d'action sociale.....	72
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	73
3.1 La carte CEZAM.....	73
3.2 Le Ticket Avantage Culture.....	76
3.3 L'accueil de loisirs.....	76
3.4 Les autres prestations	77
3.5 Les perspectives.....	77
4 Les événements	77

Glossaire	79
-----------------	----

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.

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

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

Le Conseil d'administration de l'UFC a voté la suppression de l'IPAG le 19 mai 2015. Cet institut est devenu un département de l'UFR SJPEG. L'IPAG a été officiellement supprimé par arrêté du 27 janvier 2016 publié au BO n°7 du 18 février 2016.

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 s'est mis en place au cours de l'année 2014. La COMUE « Université Bourgogne - Franche-Comté » a été officiellement créée par le décret n°2015-280 du 11 mars 2015. Le Campus Arts et Métiers de Cluny a rejoint la COMUE en 2016. Cette intégration a été approuvée en juin 2016 par le Conseil des membres d'UBFC, puis en septembre 2016 par le Conseil d'administration.

2 Le patrimoine

En 2016, la surface totale des bâtiments de l'UFC représente 291 000 m² (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 3,2 m² par étudiant et de 49 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

L'UFC s'est séparée d'un local, type container, de 339 m² en 2016. Il était situé sur le site des Rives du Lac à Vesoul et était utilisé pendant la restructuration du bâtiment Vesoul administration en vue de l'accueil de l'ESPE.

L'université s'est par ailleurs dotée d'une salle de conférences de 607 m² à la MSHE sur le site de l'Arsenal. Par ailleurs, des containers d'une surface de 80 m² et dédiés au stockage de matériel de sport ont été ajoutés sur le site de l'UPFR Sports.

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 :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2016.
- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'UFC implantées sur les sites de l'UFC rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2016 (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 26 unités de recherche. Parmi elles, 6 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, cinq structures fédèrent des axes ou des unités de recherche (deux sont labellisées par le CNRS).

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 2016

	Nombre de doctorants au 15/01/2016	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2016	%
ED 554 - ES	113	16,7	32	21,2
ED 553 - CP	74	10,9	20	13,2
ED 37 - SPIM	200	29,7	67	44,4
ED 38 - LETS	289	42,7	32	21,2
Total	676	100,0	151	100,0

Source : Apogée, UFC, 2016

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 23 131 étudiants en 2015-2016 (données au 15/01/2016) et témoigne d'une légère croissance démographique (+3,4 % entre 2014-2015 et 2015-2016).

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2016

	Nombre	%
Licence	9 583	41,4
Master	3 965	17,2
Doctorat	676	2,9
DUT	2 402	10,4
Etudes de santé	3 508	15,2
Ingénieurs	146	0,6
Autres diplômes ¹	2 851	12,3
Nombre total d'étudiants	23 131	100,0

Source : Apogée, UFC, 2016

¹ Plus de 59 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 26 % un DU.

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2016

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 036	13,1
Sciences humaines et sociales	2 724	11,8
Droit, économie, gestion	4 054	17,5
Sciences, technologies, santé	11 516	49,8
STAPS	1 047	4,5
ALL - SHS - STS ²	717	3,1
Inter-domaines ³	37	0,2
Nombre total d'étudiants	23 131	100,0

Source : Apogée, UFC, 2016

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

³ Inter-domaines : certains doctorats et les HDR.

5 Les formations

La carte des formations 2015-2016 (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.

En 2012, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Cursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. Pour l'année universitaire 2015-2016, huit CMI sont proposés à l'UFC, dont sept créés à partir de la rentrée 2013 :

- Structures et systèmes intelligents (2013),
- Photonique, micro et nanotechnologies, temps-fréquence (2013),
- Environnement et territoires (2013),
- Informatique (2014),
- Hydrogène-Energie et efficacité énergétique (2014),
- Sciences de l'information géographique et de l'innovation territoriale (2014)
- Sciences de l'information et de la communication (2015).

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 2016, le budget exécuté de l'UFC s'élève à près de 202 millions d'euros (source : compte financier 2016). Les frais de personnels représentent 79 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 17 % 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 15 décembre 2015. Il s'élève à 2 602 ETPT (équivalent temps plein travaillé), soit 20 ETPT de plus que l'année précédente.

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2016

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2015
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 120	1 120
		CDI		2	4
	Non permanents	CDD	250	88	338
Sous-total		1 372	92	1 464	1 466
BIATSS	Permanents	Titulaires		760	741
		CDI		30	60
	Non permanents	CDD	130	188	318
Sous-total		920	218	1 138	1 116
Totaux		2 292 ⁽¹⁾	310	2 602	2 582 ⁽²⁾
		Plafond des emplois fixé par l'Etat		Plafond global des emplois voté par le CA	

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2016

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 2016

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ¹
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 176,97	2 195,05	2 190,01	2 186,67	2 184,43	2 184,53	2 171,44	2 160,10	2 059,93	2 143,56	2 156,82	2 184,19	2 166,14
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	285,97	285,12	282,32	276,19	278,10	286,18	289,30	290,98	256,93	251,63	278,99	281,31	278,59
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 462,94	2 480,17	2 472,33	2 462,86	2 462,53	2 470,71	2 460,74	2 451,08	2 316,86	2 395,19	2 435,81	2 465,50	2 444,73

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

¹ 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 31/12/2016, 1 359 enseignants et 1 104 BIATSS sont affectés à l'UFC, soit 2 381,8 équivalents temps plein (ETP).

L'UFC compte 0,81 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,67 chez les titulaires contre 0,73 au niveau national en 2015 (ensemble des universités).

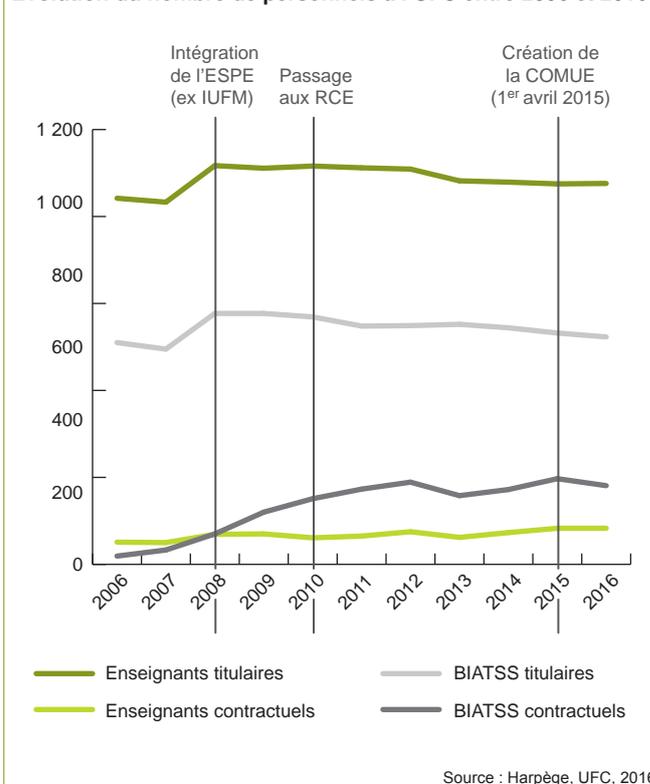
Entre 2006 et 2016, le nombre de personnels a augmenté de 11 % à l'UFC. Chez les fonctionnaires, un accroissement des effectifs est observé en 2008, en lien avec l'intégration de l'IUFM. Il est suivi par une baisse, légère mais continue. Le nombre d'enseignants contractuels est globalement stable depuis le début des années 2000. En revanche, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté jusqu'en 2012 et se stabilise depuis.

■ Nombre de personnels à l'UFC en 2006 et en 2016 et évolution entre ces deux dates (en %)

	2006	2016	Evol. (en %)
Enseignants titulaires	1 042	1 076	+ 3,3
Enseignants contractuels	251	283	+ 12,7
BIATSS titulaires	710	723	+ 1,8
BIATSS contractuels	219	381	+ 74,0
Ensemble des personnels	2 222	2 463	+ 10,8

Source : Harpège, UFC, 2016

Evolution du nombre de personnels à l'UFC entre 2006 et 2016



■ Répartition des personnels² de l'UFC par composante (en nombre et en ETP) au 31/12/2016

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Enseignants Total	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	BIATSS Total	Enseignants et BIATSS
UFR SLHS	186	49	235	60	29	89	324
<i>ETP</i>	185,4	48,0	233,4	59,0	26,7	85,7	319,1
UFR SJEPEG	76	16	92	22	13	35	127
<i>ETP</i>	75,8	14,0	89,8	21,0	11,7	32,7	122,5
UFR ST	230	72	302	118	52	170	472
<i>ETP</i>	228,5	68,5	297,0	115,0	48,1	163,1	460,1
UFR SMP	137	92	229	61	26	87	316
<i>ETP</i>	137,0	86,5	223,5	58,3	23,7	82,0	305,5
UPFR SPORTS	45	5	50	21	3	24	74
<i>ETP</i>	44,8	4,5	49,3	19,6	2,8	22,4	71,7
UFR STGI	60	12	72	31	9	40	112
<i>ETP</i>	59,9	11,0	70,9	30,5	8,0	38,5	109,4
IUT BV	104	10	114	40	5	45	159
<i>ETP</i>	103,8	7,0	110,8	38,1	4,5	42,6	153,4
IUT BM	130	13	143	52	9	61	204
<i>ETP</i>	128,6	9,5	138,1	48,3	8,9	57,2	195,3
ESPE	61	2	63	44	9	53	116
<i>ETP</i>	60,4	2,0	62,4	43,0	8,5	51,5	113,9
Services centraux	0	0	0	131	58	189	189
<i>ETP</i>	0,0	0,0	0,0	126,0	55,6	181,6	181,6
Autres composantes	47	12	59	143	168	311	370
<i>ETP</i>	46,3	10,5	56,8	135,9	156,6	292,5	349,3
Ensemble	1 076	283	1 359	723	381	1 104	2 463
<i>ETP</i>	1 070,5	261,5	1 332,0	694,7	355,1	1 049,8	2 381,8

Source : Harpège, UFC, 2016

² Les doctorants sans enseignement (97 au 31/12/2016) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

2.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 359 enseignants sont comptabilisés au 31/12/2016 :

- 1 076 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 74 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 283 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 2016/2017, 21 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2016

	Nombre	%
Maîtres de conférences	494	45,9
Professeurs des universités	184	17,1
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	679	63,1
MCUPH	23	2,1
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	77	7,2
PUPH Pharmacie	9	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	114	10,6
Professeurs agrégés	128	11,9
Professeurs certifiés	117	10,8
Professeurs lycées professionnels	17	1,6
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	1	0,1
CPE	1	0,1
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	283	26,3
Total enseignants titulaires	1 076	100,0

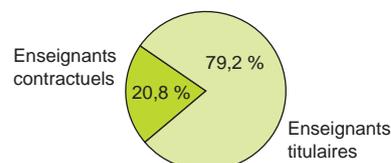
Source : Harpège, UFC, 2016

■ Répartition des enseignants (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2016

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	42	5,3
Sciences économiques / Gestion	39	4,9
Langues / Littérature	105	13,3
Sciences humaines	113	14,2
Mathématiques / Informatique	106	13,4
Physique	28	3,5
Chimie	39	4,9
Sciences Terre / Univers	25	3,2
Mécanique / Génie informatique	91	11,5
Biologie / Biochimie	50	6,3
Pharmacie	35	4,4
Médecine	100	12,6
STAPS	20	2,5
Ensemble	793	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'UFC en 2016 et dans les universités françaises en 2015 (en %)

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	25,2	28,8
Maîtres de conférences	48,5	52,1
Enseignants du second degré	26,3	19,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2016 et PERSÉ, MENESR, 2015

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 la plus récente : 31 décembre 2015).

■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2016

	Nombre	%
ATER	49	17,3
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,0
Doctorants ³	86	30,4
Ens. hospitalo-univ. contractuels	82	29,0
Prof. et maîtres de conf. associés	28	9,9
Prof. contractuels 2 nd degré ⁴	21	7,4
Total enseignants contractuels	283	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

³ Les doctorants sans enseignement (97 au 31/12/2016) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

⁴ Dont 5 enseignants en CDI.

■ Professeurs invités à l'UFC pour l'année universitaire 2016/2017 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	8	15
Asie	3	5
Afrique	2	3
Amérique	8	13
Océanie	0	0
Ensemble	21	36

Sources : DRH, UFC, 2016

2.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2016, l'UFC compte 1 104 BIATSS :

- 723 personnels sont titulaires, soit 9 de moins que l'année précédente. Les ITRF représentent 57 % de l'effectif, mais leur part est inférieure à la moyenne nationale (68 %). La situation est inversée pour les BIATSS relevant de la filière administrative : ils constituent 33 % de l'effectif à l'UFC contre 23 % dans les universités françaises.

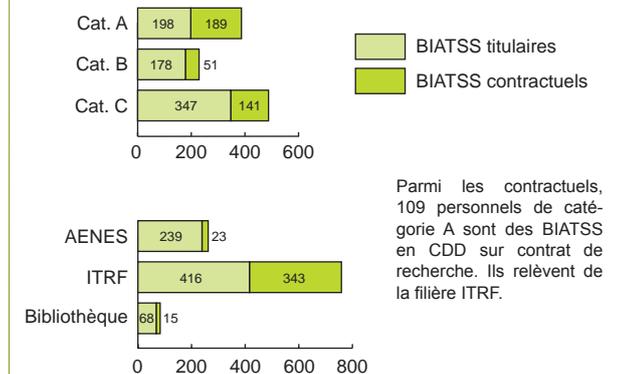
- 381 personnels sont contractuels contre 397 au 31/12/2015. Parmi eux, 81 sont en CDI.

■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2016

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateurs	2	0,3
Attachés	28	3,9
Secrétaires administratifs	66	9,1
Infirmières	4	0,6
Assistants sociales	2	0,3
Adjoint administratifs	135	18,7
Personnels AENES	239	33,1
Ingénieurs de recherche	24	3,3
Ingénieurs d'études	79	10,9
Assistants ingénieurs	40	5,5
Techniciens de recherche	87	12,0
Adjoint techniques	186	25,8
Personnels ITRF	416	57,5
Conservateurs généraux	1	0,1
Conservateurs des bibliothèques	8	1,1
Bibliothécaires	10	1,4
Bibliothécaires assistants spécialisés	23	3,2
Magasiniers	26	3,6
Personnels des bibliothèques	68	9,4
Total BIATSS titulaires	723	100,0

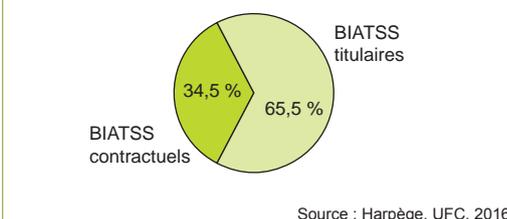
Source : Harpège, UFC, 2016

■ Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

■ Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2016



■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur filière à l'UFC en 2016 et dans les universités françaises en 2015 (en %)

Filière	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	33,1	23,1
Filière ITRF	57,5	68,3
Filière bibliothèque	9,4	8,6
Ensemble	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2016 et PERSÉ, MENESR, 2015

■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2016

Type de contrat	Nombre	%
Contrats à durée déterminée	285	74,8
Contrats à durée indéterminée	81	21,3
Contrats d'accompagnement dans l'emploi	12	3,1
Apprentis	3	0,8
Total BIATSS contractuels	381	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

■ Evolution du nombre de CDI entre 2010 et 2016



Parmi les 81 BIATSS en CDI, 9 sont recrutés à 50 %, 1 à 60 % et 4 à 70 %.

Source : Harpège, UFC, 2016

■ Bilan du dispositif de titularisation⁵ mis en place au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

	2013	2014	2015	2016
BIATSS éligibles à la titularisation	50	30	24	47
BIATSS titularisés	19	3	0	7

Sources : Service Gestion des compétences et Harpège, UFC, 2016

⁵ En 2013, un personnel a démissionné, il n'est donc plus comptabilisé à partir de 2014. En 2014, trois contractuels ont quitté l'établissement, ils ne figurent plus parmi les personnels éligibles à la titularisation en 2015. En 2016, avec la prolongation du dispositif Sauvadet, 23 nouveaux agents sont éligibles, soit 47 au total.

3 La place des femmes parmi les personnels de l'UFC

Au 31/12/2016, 49 % des personnels de l'UFC sont des femmes. Elles représentent 47 % des titulaires et 54 % des contractuels.

Parmi les personnels titulaires, le taux de féminisation a augmenté de quatre points entre 2000 et 2016. 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 37 % en 2016 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, 63 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 62 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2016. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont 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 2016 (24 % 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, 23 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre moins de 8 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. 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.

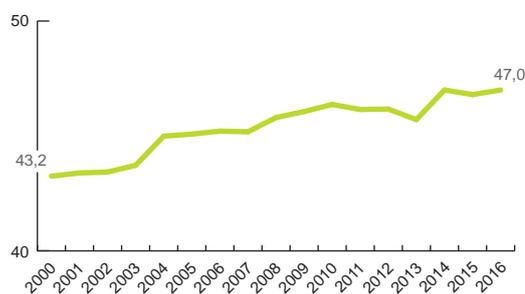
Plafond de verre : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

■ Part des femmes parmi les personnels de l'UFC

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	723	62,4
BIATSS contractuels	381	61,1
Enseignants titulaires	1 076	36,7
Enseignants contractuels	283	43,8
Ensemble	2 463	48,8

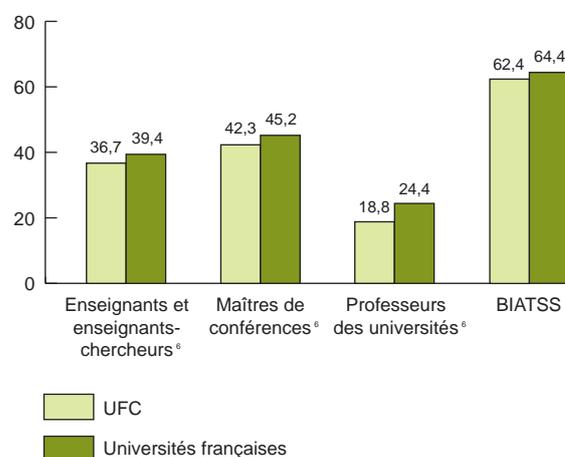
Source : Harpège, UFC, 2016

Evolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'UFC entre 2000 et 2016 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2016

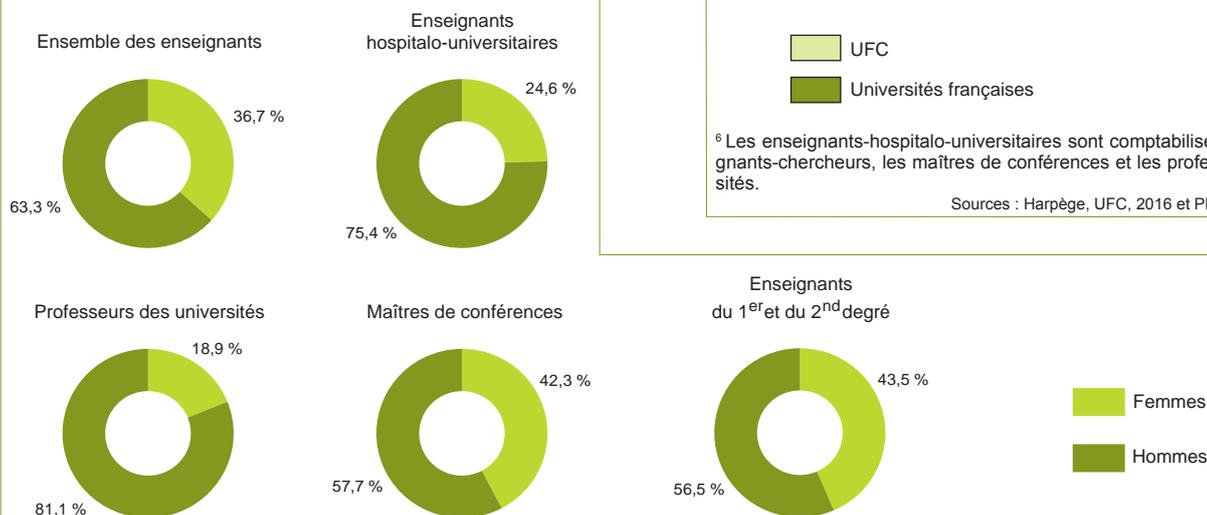
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'UFC en 2016 et dans les universités françaises en 2015 (en %)



⁶ Les enseignants-hospitalo-universitaires sont comptabilisés parmi les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences et les professeurs des universités.

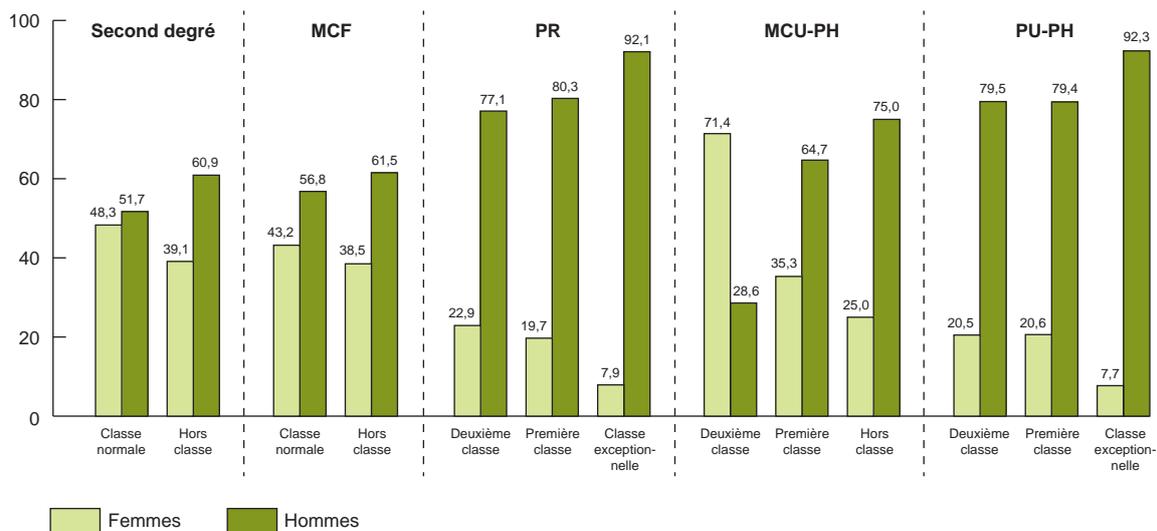
Sources : Harpège, UFC, 2016 et PERSÉ, MENESR, 2015

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2016 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2016

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 (47 % 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 2016 (en %)

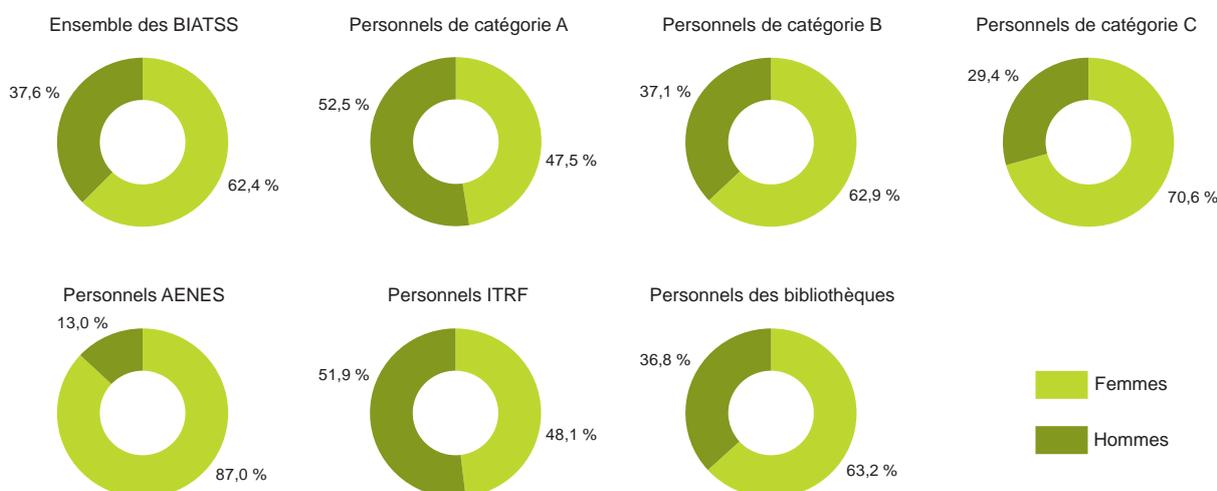
	Moins de 35 ans ⁷	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus ⁷
AENES	75,0	87,0	86,0	91,3
ITRF	30,2	44,8	53,2	52,2
Bibliothèque	71,4	73,9	48,1	72,7
Ensemble	45,4	59,4	64,3	69,2

Source : Harpège, UFC, 2016

⁷ Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 7 et 11.

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 titulaires selon le genre au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

4 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels de 35 ans, soit en moyenne 44,2 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2016, 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 (9 % des BIATSS et 7 % des enseignants à l'UFC), 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 : 33 ans en moyenne contre 37 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 BIATSS et enseignants titulaires par tranche d'âge à l'UFC en 2016 et dans les universités françaises en 2015 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	9,2	12,1	7,4	7,3
35-44 ans	27,9	28,4	30,9	31,0
45-54 ans	39,1	34,8	35,2	35,7
55 ans et plus	23,8	24,7	26,5	26,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Harpège, UFC, 2016 et PERSÉ, MENESR, 2015

■ Age moyen et âge médian des contractuels à l'UFC au 31/12/2016

	Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants contractuels	32,0	31	33,6	31	32,9	31
BIATSS contractuels	38,8	36	33,6	30	36,8	34
Ensemble	36,4	32	33,6	31	35,1	32

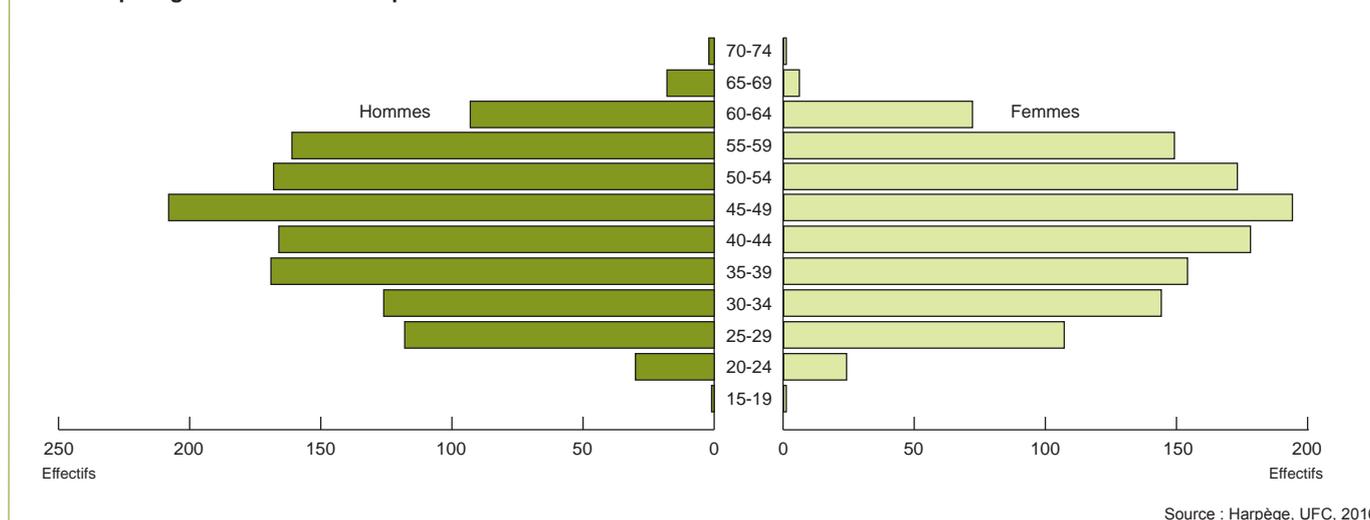
Source : Harpège, UFC, 2016

■ Age moyen et âge médian des titulaires à l'UFC et dans les universités françaises

	Université de Franche-Comté (2016)						Universités françaises (2015)					
	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	45,7	46	48,8	49	47,7	48	46,6	46	48,6	49	47,8	48
BIATSS titulaires	48,4	49	45,7	46	47,3	48	47,0	47	46,4	46	46,8	47
Ensemble	47,1	47	47,9	48	47,5	48	46,8	47	47,9	48	47,4	47

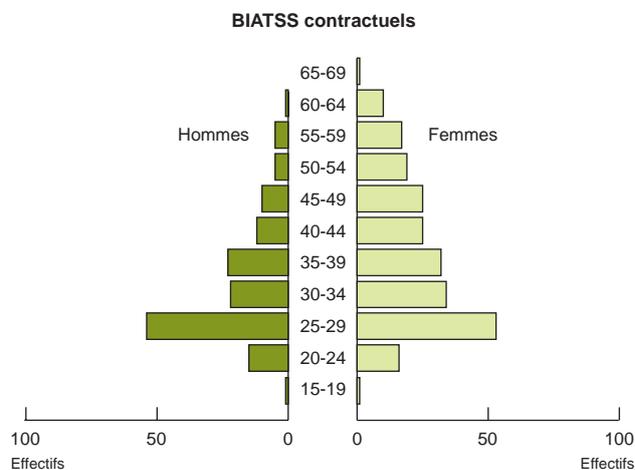
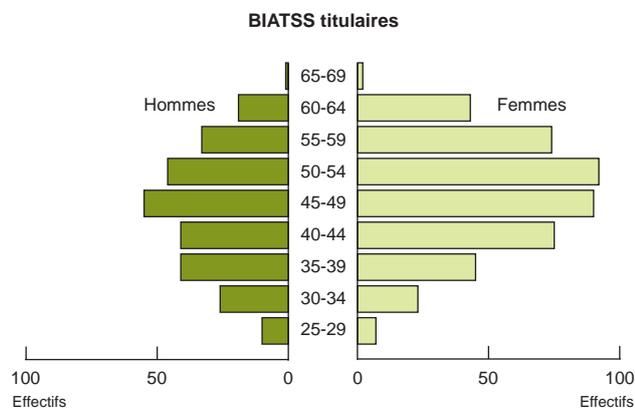
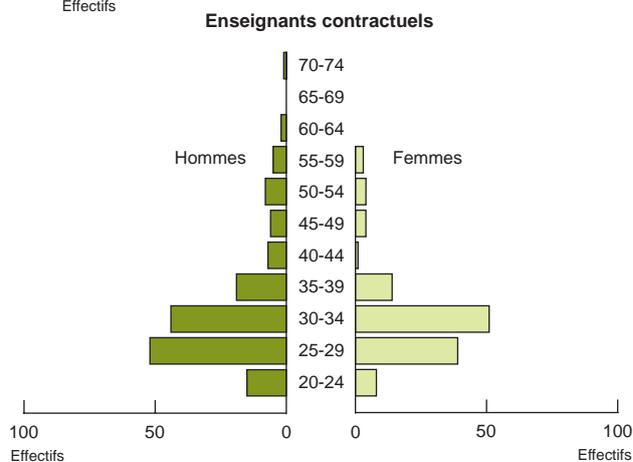
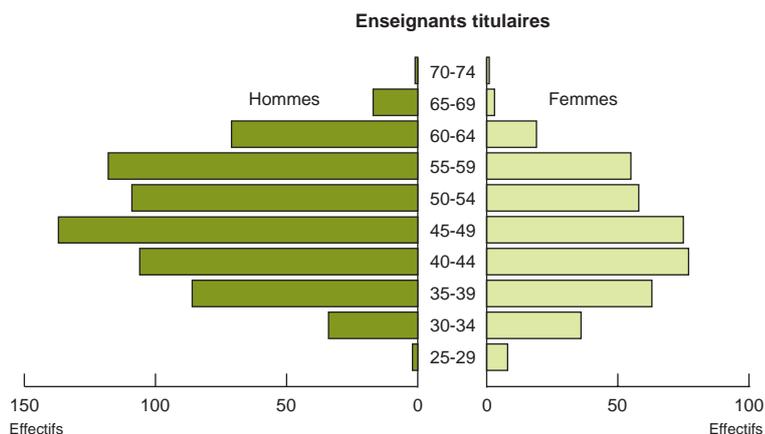
Sources : Harpège, UFC, 2016 et PERSÉ, MENESR, 2015

Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2016



Source : Harpège, UFC, 2016

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.

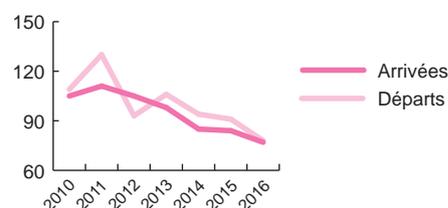
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2016, 78 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté alors que 77 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Ce bilan équilibré doit être nuancé : si les départs sont largement compensés par les arrivées chez les enseignants, ce n'est pas le cas chez les BIATSS où 40 départs sont recensés et seulement 33 arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 56 % et 19 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent près de 60 % des flux entrants.

Une tendance de fond s'observe depuis 2010. Les arrivées et les départs s'orientent structurellement à la baisse. La situation des départs était plus instable en début de période en raison d'un mouvement d'anticipation de la réforme des retraites qui a produit un surplus de départs en 2011.

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC de 2010 à 2016



Source : Harpège, UFC, 2016

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2014, 2015 et 2016

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nombre d'arrivées	47	52	44	38	32	33
Nombre de départs	50	55	38	44	36	40
Effectif moyen permanent	1 079	1 075	1 073	747	740	729
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 079	1 075	1 076	744	732	723
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 082	1 079	1 075	759	744	732
Taux de recrutement (en %)	4,4	4,8	4,1	5,1	4,3	4,5
Taux de départ (en %)	4,6	5,1	3,5	5,9	4,9	5,5
Taux de rotation (en %)	4,5	5,0	3,8	5,5	4,6	5,0

Source : Harpège, UFC, 2016

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 2016

	Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	26	4	-	30	2	10	1	13	43
Recrutement sans concours	-	-	-	-	3	2	-	5	5
Mutation ¹	2	-	-	2	6	1	2	9	11
Réintégration ²	3	-	1	4	-	2	1	3	7
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	8	8	-	-	-	-	8
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	1	-	1	2	2
Détachement	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Total général	31	4	9	44	12	16	5	33	77

Source : Harpège, UFC, 2016

¹ 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).

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

Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2016

		Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	12	2	6	20	7	16	1	24	44
	Concours	4	-	-	4	-	1	-	1	5
	Mutation	7	1	1	9	6	-	-	6	15
	Fin de fonction	1	-	-	1	-	-	-	-	1
Total		24	3	7	34	13	17	1	31	65
Sorties provisoires ³	Détachement	1	-	1	2	-	-	-	-	2
	Disponibilité	2	-	-	2	3	4	1	8	10
	Congé parental	-	-	-	-	1	-	-	1	1
Total		3	-	1	4	4	4	1	9	13
Total général		27	3	8	38	17	21	2	40	78

Source : Harpège, UFC, 2016

³ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2016. 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 définitifs des BIATSS selon la catégorie hiérarchique en 2016

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	14	4
Catégorie B	10	15
Catégorie C	9	12

Source : Harpège, UFC, 2016

Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2016

	Enseignants	BIATSS
Hommes	65,9	61,3
Femmes	63,7	62,0

Source : Harpège, UFC, 2016

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2016, 105 arrivées et 137 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 226 arrivées et 244 départs.

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

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2014, 2015 et 2016

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Nombre d'arrivées	113	103	105	251	263	226
Nombre de départs	113	127	137	241	262	244
Effectif moyen permanent	263	272	286	389	406	397
Effectif au 31 déc. de l'année N	273	283	283	372	397	381
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	261	273	283	358	372	397
Taux de recrutement (en %)	43,0	37,9	36,7	64,5	64,8	56,9
Taux de départ (en %)	43,0	46,7	47,9	61,9	64,5	61,5
Taux de rotation (en %)	42,3	41,4	42,8	67,4	68,3	60,4

Source : Harpège, UFC, 2016

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

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

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

2 Les promotions des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

- **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 2nd degré

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

Enseignants-chercheurs

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

- voie d'avancement dite « nationale » : le CNU dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires.
- voie d'avancement dite « locale » : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade. 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 2016, plus de la moitié des BIATSS et 40 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 804 personnels titulaires (794 en 2015). Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 85 % des promotions. Près de 42 % des BIATSS et 36 % des enseignants en ont été l'objet en 2016 (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 (64 BIATSS et 55 enseignants).

■ Evolutions de carrière des personnels⁴ des l'UFC en 2015 et 2016

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Filière AENES	98	95	0	0	31	22	3	5
Filière ITRF	180	178	0	0	30	27	5	6
Filière bibliothèque	27	28	1	1	6	1	1	3
Total BIATSS	305	301	1	1	67	50	9	14
Ens. second degré	69	54	8	14	14	10	3	0
Ens.-chercheurs	143	183	81	83	32	28	6	5
Ens. hospitalo-univ.	16	20	29	29	9	12	2	0
Total enseignants	228	257	118	126	55	50	11	5
Total général	533	558	119	127	122	100	20	19

Source : Harpège, UFC, 2016

⁴ Seules les promotions des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'UFC avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées.

3 Les concours et recrutements dans les filières ITRF, AENES et bibliothèque

Lors de la session 2016, 36 postes ont été ouverts au concours à l'université de Franche-Comté : 22 dans le domaine recherche et formation, respectivement 9 et 5 dans les filières administrative et bibliothèque. Il s'agit principalement de concours externes, ouverts à tout candidat sous conditions de diplômes (14 sur 36), et de concours réservés permettant d'accéder à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 (14 sur 36).

Tous les postes n'ont pas été pourvus en 2016. Sur 36 concours organisés, 11 étaient infructueux dont 7 concours réservés dans le cadre de la loi Sauvadet.

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2016

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	16	6
Filière administrative	5	4
Filière bibliothèque	4	1
Total	25	11

Source : DRH, UFC, 2016

■ Evolution du nombre de postes ITRF ouverts au concours à l'UFC de 2014 à 2016

	2014	2015	2016
Catégorie A	2	10	9
Catégorie B	4	6	4
Catégorie C	9	5	9
Total	15	21	22

Source : DRH, UFC, 2016

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
- Enseignants associés : 96 h
- Enseignants invités : 20 h par mois
- Contractuels doctorants : 64 h
- Enseignants hospitalo-universitaires : pas d'obligations statutaires d'enseignement.

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

1.2 Les personnels BIATSS

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

Le droit aux congés annuels est de 25 jours auxquels s'ajoutent 20 jours d'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) pour tous les personnels BIATSS présents plus de 10 mois à l'Université. Trois formules horaires permettent de dégager des jours de congés supplémentaires au titre de l'ARTT (7 au maximum). Ils viennent s'ajouter aux 45 jours. Le total des congés doit être proratisé dans des proportions identiques à celle du temps partiel lorsque les personnels ne travaillent pas à temps plein. Se cumulent également 14 heures de fractionnement à partir d'un volume hebdomadaire de 37h01.

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 2015-2016

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
36h42	7h20	25	20	45	0 h
37h01	7h24	25	20	45	14 h
37h22	7h28	25	22	47	14 h
37h54	7h34	25	25	50	14 h
38h15	7h39	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2016

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.

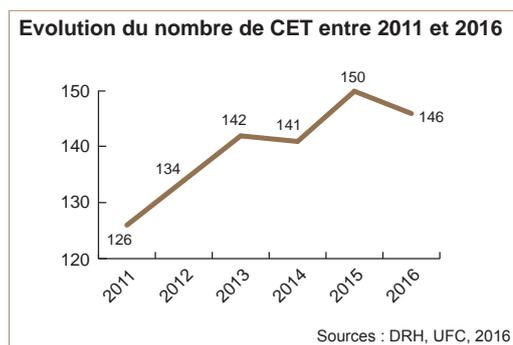
En 2016, 7 nouveaux CET sont recensés à l'UFC : 5 correspondent à des ouvertures, 2 à des transferts d'autres établissements. Au total, 146 BIATSS (dont 15 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 150 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- 48 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 62 % sont des femmes,
- 67 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2016, 3 103 jours sont épargnés. Pour la seule année 2016, 52 personnels ont déposé 522 jours, soit une moyenne de 10 jours par agent (d'un individu à l'autre, le nombre de jours épargnés est très variable : il oscille entre 1 et 28).

En 2016, 324 jours ont été indemnisés pour un montant de 32 595 euros (35 agents, dont 5 contractuels, sont concernés).



■ Jours de congés non pris indemnisés en 2016

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	177,0	22 125,0
Catégorie B	61,0	4 880,0
Catégorie C	86,0	5 590,0
Ensemble	324,0	32 595,0

Source : DRH, UFC, 2016

■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2016

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	35	35	70	782,0	780,5	1 562,5
Catégorie B	24	13	37	497,5	259,0	756,5
Catégorie C	32	7	39	627,0	157,0	784,0
Ensemble	91	55	146	1 906,5	1 196,5	3 103,0

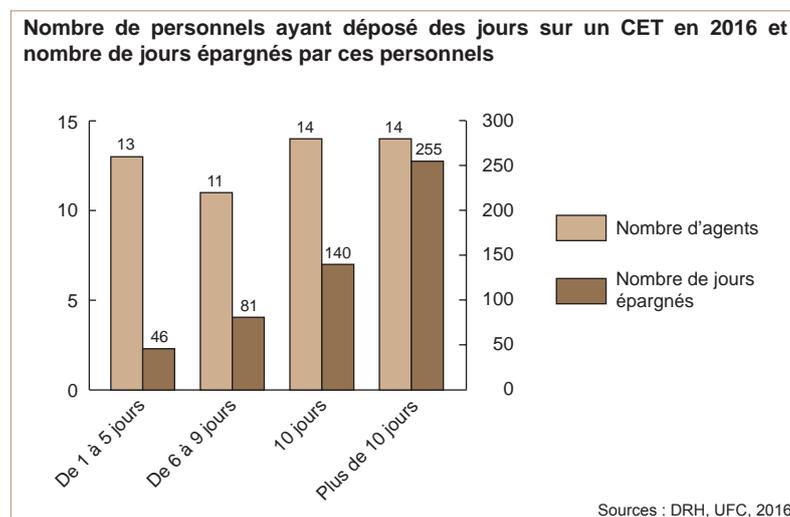
Source : DRH, UFC, 2016

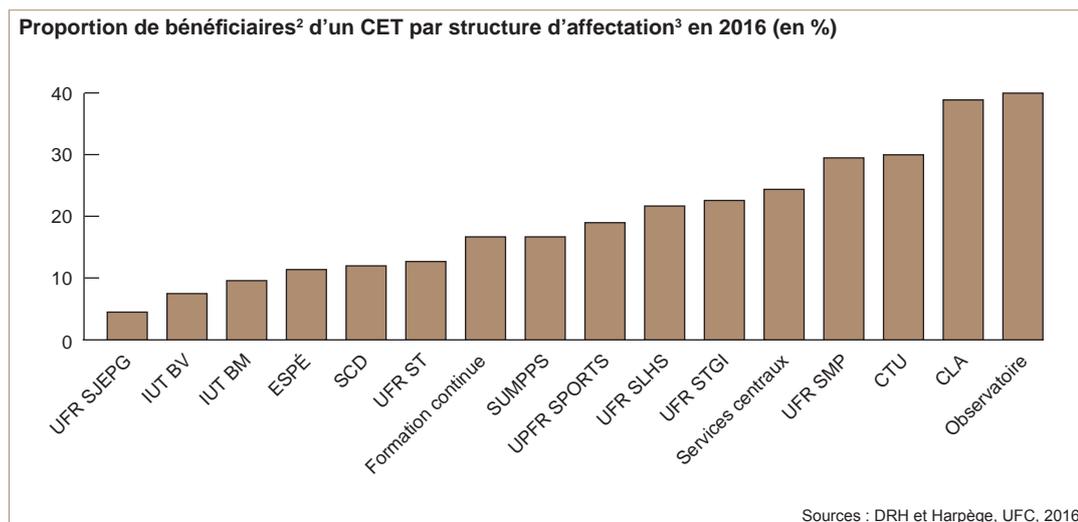
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2016

	Bénéficiaires ¹ d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	6,9	9,2
De 35 à 44 ans	22,9	27,9
De 45 à 54 ans	39,7	39,1
55 ans et plus	30,5	23,8
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Harpège, UFC, 2016

¹ Les BIATSS contractuels, qui représentent 10 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.





Zoom sur les 15 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - 6 sur 10 ont moins de 45 ans,
 - les deux tiers sont affectés au CLA ou au SAIC,
 - 46 jours ont été indemnisés pour un montant de 5 105 euros (5 agents sont concernés).

² Les BIATSS contractuels, qui représentent 10 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

³ 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, jusqu'en 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 ne cesse de diminuer (137 personnels sont concernés en 2016). Ils représentent 7,6 % de l'effectif au 31/12/2016 (1,6 % des enseignants et 16,6 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012.

Au 31/12/2016, 17 BIATSS contractuels (dont 10 en CDI) travaillent à temps partiel, ce qui porte à 154 le nombre de personnels à temps partiel à l'UFC.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2011 et 2016

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Enseignants titulaires	25	27	20	19	17	17
BIATSS titulaires	152	153	140	125	122	120
Ensemble	177	180	160	144	139	137

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2016

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2016

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	4	-	4	100,0
	70 %	7	-	7	100,0
	80 %	88	13	101	87,1
	90 %	8	-	8	100,0
	Sous-total	107	13	120	89,2
Enseignants titulaires	50 %	2	-	2	100,0
	60 %	-	2	2	0,0
	70 %	-	1	1	0,0
	80 %	7	4	11	63,6
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	10	7	17	58,8
Ensemble		117	20	137	85,4

Source : Harpège, UFC, 2016

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2011 et 2016

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Filière AENES	23,0	24,6	21,3	19,0	19,1	20,5
Catégorie A	10,3	11,1	11,6	5,3	2,7	5,5
Catégorie B	27,8	27,3	25,4	21,1	27,1	27,9
Catégorie C	24,0	27,5	22,2	21,5	19,4	20,7
Filière ITRF	18,1	17,8	15,8	14,1	13,8	13,0
Catégorie A	16,9	18,1	14,4	10,9	10,6	9,8
Catégorie B	22,5	20,8	18,9	13,7	17,2	16,1
Catégorie C	16,8	16,2	15,2	16,3	14,4	14,0
Filière bibliothèque	22,4	20,6	25,4	25,8	25,4	25,0
Catégorie A	15,0	10,0	22,2	22,2	15,8	26,3
Catégorie B	30,0	28,6	28,6	36,8	33,3	39,1
Catégorie C	22,2	22,2	25,0	20,7	26,7	11,5
Ensemble	20,2	20,4	18,5	16,8	16,7	16,6

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2016

Le recul du travail à temps partiel observé ces dernières années à l'UFC concerne principalement les agents des catégories A et C de la filière AENES ainsi que les personnels ITRF des catégories A et B. Le contexte économique actuel ou encore la réforme des rythmes scolaires peuvent pour partie expliquer ces évolutions récentes.

Au sein de la filière bibliothèque, la proportion de BIATSS travaillant à temps partiel est globalement stable et élevée (25 % de l'effectif).

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 85 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (89 % des BIATSS et 59 % des enseignants).

Le travail à temps partiel concerne principalement les personnels âgés de 35 à 54 ans (71 % 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 2016

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	10	7,3
De 35 à 44 ans	57	41,6
De 45 à 54 ans	40	29,2
55 ans et plus	30	21,9
Ensemble	137	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

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 31/12/2016, 13,9 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (15 % des enseignants et 13 % des BIATSS). Au total, 92 agents sont concernés (87 en 2015 et 75 en 2014).

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 plus de 80 % des cas et travaillent majoritairement à 50 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2016

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	20 %	1	-	1	100,0
	50 %	28	7	35	80,0
	60 %	6	1	7	85,7
	70 %	6	-	6	100,0
	Sous-total	41	8	49	83,7
Enseignants contractuels	50 %	14	28	42	33,3
	60 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	15	28	43	34,9
Ensemble		56	36	92	60,9

Source : Harpège, UFC, 2016

04 Organisation du travail et congés des personnels

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 2016, onze personnels titulaires ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (huit BIATSS, deux enseignants-chercheurs et un enseignant du second degré).

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

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

4.1 Les absences

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

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

Au cours de l'année 2016, 46 personnels titulaires étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans 57 % des cas).

Un enseignant et trois BIATSS étaient en congé parental en 2016.

■ Nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental en 2015 et 2016

	2015		2016	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	22	1	26	1
BIATSS	16	4	20	3
Ensemble	38	5	46	4

Source : Harpège, UFC, 2016

4.2 Les congés

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels, titulaires et contractuels, lors de certains événements de leur vie (les congés maladie, maternité, paternité...). Ils sont décrits successivement avant de s'intéresser plus particulièrement aux congés des personnels de l'UFC en 2016.

4.2.1 Les différents types de congés

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

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

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

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

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

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

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

4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC

En 2016, près de 30 % des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé. Cela concerne 730 individus (532 titulaires et 198 contractuels). Leur nombre est en baisse (ils sont 55 de moins que l'année précédente). Ces congés génèrent 26 958 jours d'arrêt, équivalent à 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC.

Selon le type de population, la proportion de personnels ayant obtenu un congé est très variable :

- 53 % des BIATSS titulaires,
- 40 % des BIATSS contractuels,
- 14 % des enseignants titulaires,
- 16 % des enseignants contractuels.

Les congés maladie ordinaire des personnels titulaires et les congés maladie des agents contractuels sont les plus fréquents. Ils concernent au total 620 personnels pour près de 13 000 jours d'arrêt de travail, ce qui représente 48 % de l'ensemble des jours d'arrêt. Pour ce type de congé, plus de 60 % des arrêts sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 20 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 12 % des arrêts de travail sont supérieurs à 20 jours, mais ils concentrent presque la moitié des jours non travaillés. Près de 54 % des agents concernés par un congé maladie sont des BIATSS titulaires alors qu'ils constituent moins de 30 % des personnels de l'UFC. De plus, ils cumulent plus de la moitié des jours d'arrêt obtenus dans le cadre d'un congé maladie. Les femmes et les personnels de plus de 45 ans sont les plus représentés.

Chez les personnels titulaires, les congés longue maladie et longue durée ont aussi un impact important sur le nombre de jours d'arrêt. Ces congés concernent 40 personnels en 2016 et représentent plus de 9 500 jours d'arrêt de travail.

En 2016, le nombre de congés maternité est de 43 (soit 16 de moins qu'en 2015). Ces congés correspondent à 9 % des jours d'arrêt des personnels titulaires et à 40 % de ceux des contractuels.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés⁴ des personnels⁵ de l'UFC en 2015 et en 2016

	Nombre d'agents ⁶	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2015	785	28 941	31,5	5,4
Année 2016	730	26 958	29,4	5,0

Source : Harpège, UFC, 2016

⁴ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

⁵ Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

⁶ 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 (2 493 en 2015 et 2 485 en 2016).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 470,73 en 2015 et 2 444,73 en 2016) 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 7h20 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés.

■ Répartition des personnels titulaires⁷ selon le type de congé en 2015 et en 2016

		2015			2016		
		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	353	7 852	22,2	333	6 890	20,7
	Congé longue maladie	16	3 620	226,2	18	3 582	199,0
	Congé longue durée	14	3 973	283,8	15	4 182	278,8
	Congé maternité	13	1 306	100,5	8	833	104,1
	Congé paternité	6	78	13,0	6	66	11,0
	Sous-total	402	16 829	41,9	380	15 553	40,9
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	147	2 525	17,2	123	2 665	21,7
	Congé longue maladie	7	1 432	204,6	6	1 549	258,2
	Congé longue durée	1	92	92,0	1	214	214,0
	Congé maternité	21	2 582	122,9	11	1 071	97,4
	Congé paternité	12	139	11,6	11	121	11,0
	Sous-total	188	6 770	36,0	152	5 620	37,0
Ensemble		590	23 599	40,0	532	21 173	39,8

Source : Harpège, UFC, 2016

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

■ Répartition des personnels contractuels⁸ selon le type de congé en 2015 et en 2016

		2015			2016		
		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	136	2 264	16,6	135	2 283	16,9
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	15	865	57,7	14	1 539	109,9
	Congé paternité	2	22	11,0	4	44	11,0
	Sous-total	153	3 151	20,6	153	3 866	25,3
Enseignants contractuels	Congé maladie	28	1 202	42,9	29	1 049	36,2
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	10	947	94,7	10	805	80,5
	Congé paternité	4	42	10,5	6	65	10,8
	Sous-total	42	2 191	52,2	45	1 919	42,6
Ensemble		195	5 342	27,4	198	5 785	29,2

Source : Harpège, UFC, 2016

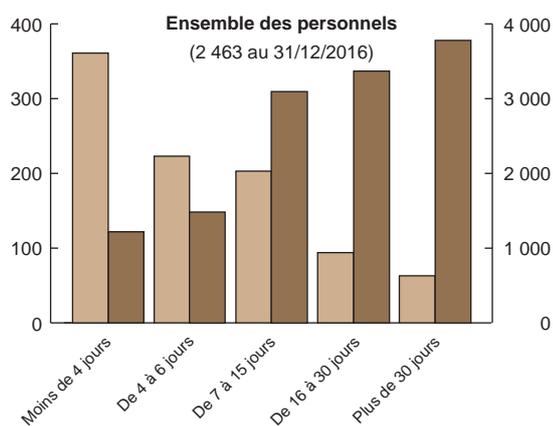
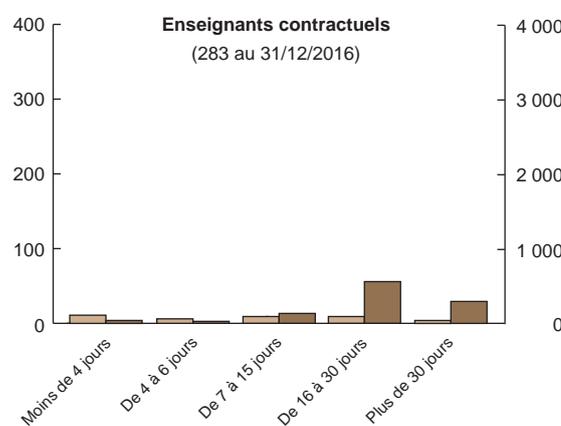
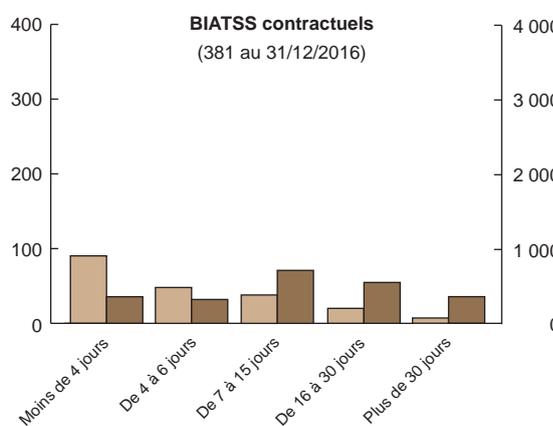
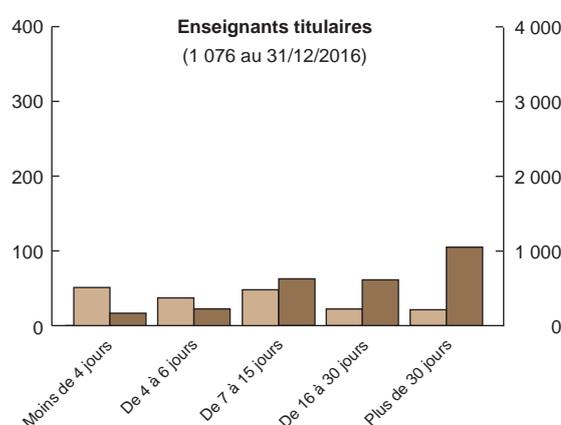
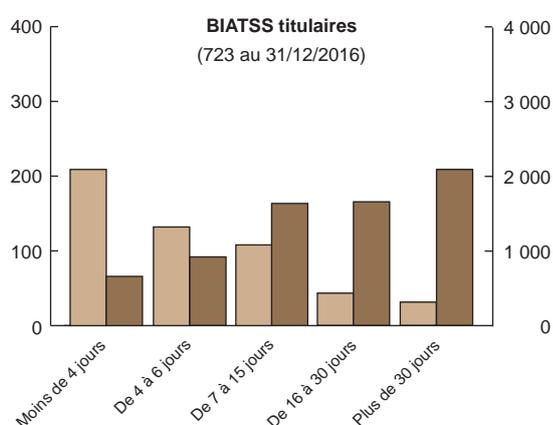
⁸ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels de l'UFC en 2016

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	629	42,2	1 218	9,4
Arrêts de 4 à 6 jours	310	20,8	1 485	11,5
Arrêts de 7 à 15 jours	317	21,3	3 097	23,9
Arrêts de 16 à 20 jours	59	3,9	1 035	8,0
Arrêts de 21 à 30 jours	91	6,1	2 333	18,0
Arrêts de 31 à 50 jours	65	4,4	2 337	18,1
Arrêts de plus de 50 jours	20	1,3	1 444	11,1
Total	1 491	100,0	12 949	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire) et nombre de jours de congés maladie en 2016

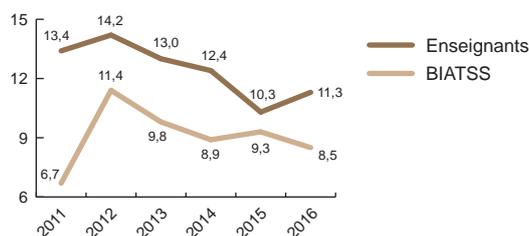


■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours de congés (maladie ordinaire ou maladie)

Source : Harpège, UFC, 2016

04 Organisation du travail et congés des personnels

Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2011 et 2016



Source : Harpège, UFC, 2016

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2016

	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	3,3	9,2	4,8	7,4
De 35 à 44 ans	23,3	27,9	25,3	30,9
De 45 à 54 ans	37,6	39,1	31,2	35,2
55 ans et plus	35,8	23,8	38,7	26,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

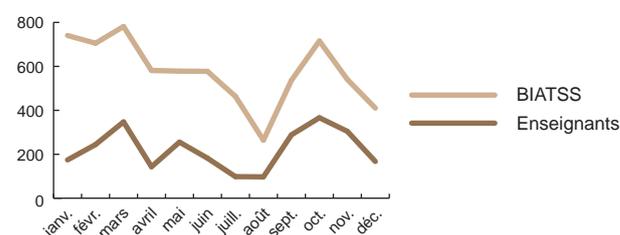
Source : Harpège, UFC, 2016

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2016

	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	29,9	37,6	44,8	63,3
Femmes	70,1	62,4	55,2	36,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Harpège, UFC, 2016

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2016



Source : Harpège, UFC, 2016

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie en 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016 (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)	950	161	16,9	44,4	55,6	2,7
BIATSS (Année 2012) ⁹	571	34	5,9	27,5	72,5	2,2
BIATSS (Année 2013) ⁹	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
BIATSS (Année 2014)	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
BIATSS (Année 2015)	840	106	12,6	37,3	62,7	2,4
BIATSS (Année 2016)	812	129	15,9	41,7	58,3	2,4
Enseignants (Année 2011)	197	17	8,6	31,5	68,5	1,6
Enseignants (Année 2012) ⁹	142	5	3,5	23,9	76,1	1,6
Enseignants (Année 2013) ⁹	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6
Enseignants (Année 2014)	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6
Enseignants (Année 2015)	245	32	13,1	34,3	65,7	1,7
Enseignants (Année 2016)	236	21	8,9	32,6	67,4	1,9

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2016

⁹ La journée de carence, instaurée le 1^{er} janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie.

4.2.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant

Sous certaines conditions, un personnel peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Ce congé est attribué, sur présentation d'un certificat médical ou d'un autre justificatif, dès lors que les enfants sont âgés de moins de 17 ans. La durée maximale de ce congé s'élève à une fois l'obligation hebdomadaire de service + un jour pour un personnel à temps plein, soit 6 jours au plus. Ce droit à congé est proratisé pour un personnel travaillant à temps partiel. Il peut par ailleurs être majoré dans la mesure où l'agent bénéficiaire, sous conditions, des jours de son conjoint.

Au cours de l'année 2016, 159 personnels, dont 117 femmes, ont bénéficié au total de 382 journées. Plus de 40 % des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 12 % ont eu recours à plus de quatre journées.

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 2016, 2 professeurs des universités et 16 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Par ailleurs, 23 enseignants-chercheurs (dont 14 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 12 et 5 enseignants).

■ **Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2015 et en 2016**

	2015	2016
CRCT	12	18
Délégation	21	23
Ensemble	33	41

Source : Harpège, UFC, 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

Fin 2016, une réunion de lancement a été réalisée avec la direction des ressources humaines, l'objectif étant la mise en place d'une journée d'information à destination des enseignants-chercheurs.

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2016 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 2016 (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 2016 sont regroupés en six grandes catégories :

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

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	10
Primes et indemnités	43
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	3
Charges patronales	56
Ensemble	114

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

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 31/12/2016 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2016 (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 2016,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2016 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2015 et perçoivent en 2016 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 personnel en fonction dans l'établissement. Elle se compose principalement des crédits de rémunération, d'indemnités et primes diverses, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle représente un montant global de près de 162 millions d'euros en 2016.

■ Evolution de la masse salariale¹ entre 2014 et 2016 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale ²
2014	14 752 355,31	145 016 402,38	159 783 655,35
2015	15 603 305,21	146 110 113,68	161 722 463,95
2016	14 346 324,80	147 537 158,84	161 912 032,12

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 à 2016

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

² La masse salariale globale n'est pas strictement égale à la somme des montants de chaque plafond car 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. Au 1^{er} juillet 2016, le point d'indice a augmenté de 0,6 %, ce qui porte la valeur annuelle du point à 55,8969 euros, soit 4,6581 euros par mois (une seconde revalorisation de 0,6 % aura lieu en février 2017).

- 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 2016, le GVT solde est estimé à + 1,04 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1,04 % par rapport à l'année précédente (soit un surcoût d'environ 1 280 000 euros).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2016, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, elles augmentent légèrement : elles passent de 43,01 % à 43,17 % de la totalité des rémunérations (seules 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 transformations de postes sont proposées à l'UFC au titre de l'année 2016 (cf. annexe 2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 17 novembre 2015).

3 La réforme des carrières et des rémunérations

A partir de janvier 2016, un nouveau système de rémunération se met en place. Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) et le PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) sont les deux clés de voûte de cette nouvelle organisation.

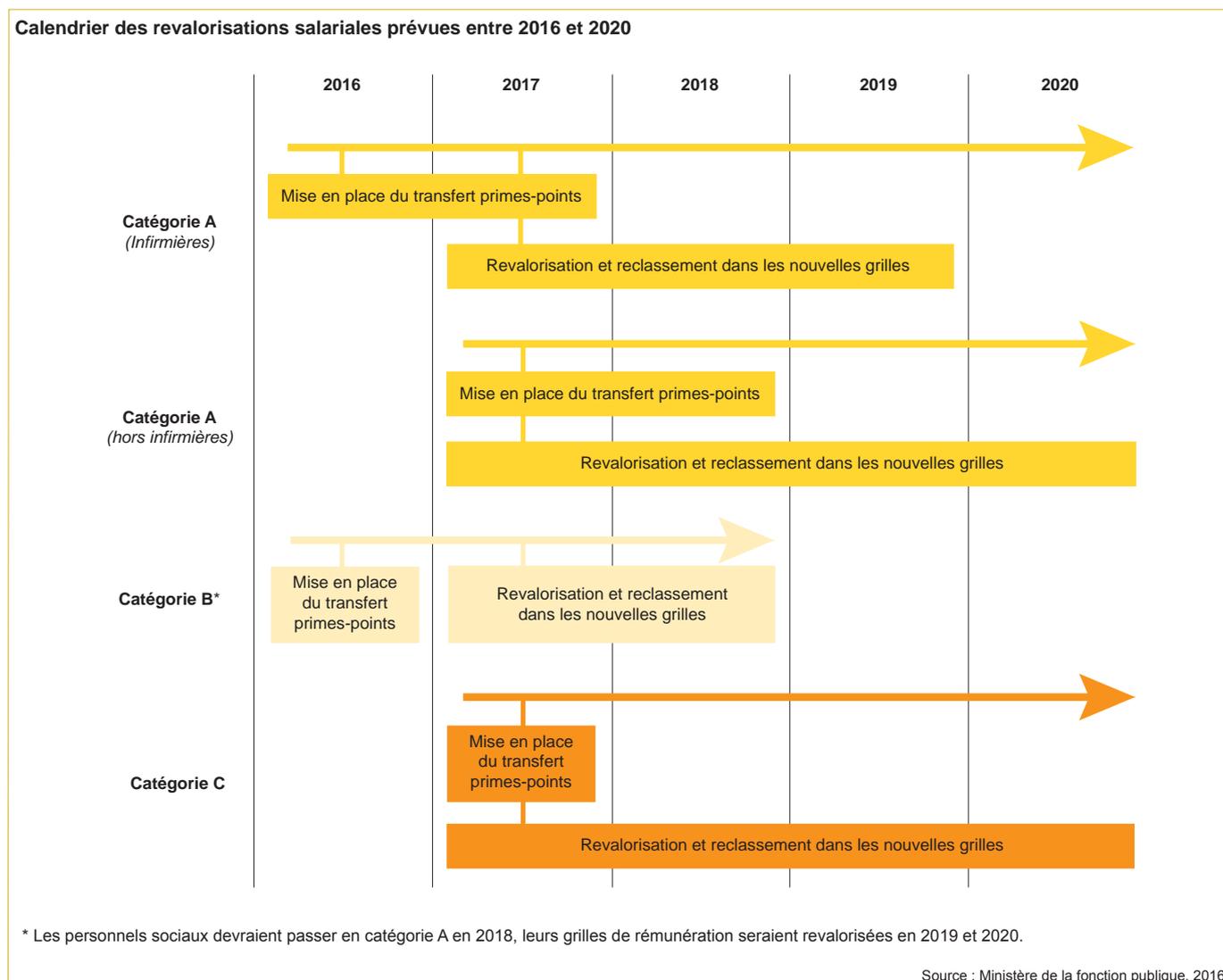
3.1 Un nouveau dispositif indemnitaire : le RIFSEEP

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

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

3.2 La mise en oeuvre du PPCR

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) a pour objectif de moderniser le statut général des fonctionnaires en simplifiant et harmonisant les trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale) et les trois catégories (A, B et C) progressivement de 2016 à 2020. En pratique, le PPCR rénove les textes relatifs aux carrières, fait évoluer les rémunérations (une partie des primes des agents est transformée en points d'indice en vue d'une amélioration du niveau des retraites) et prévoit une modification des grilles de rémunération.



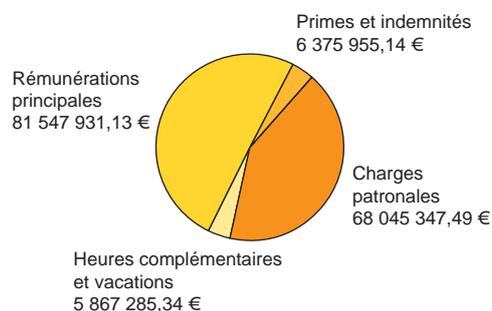
4 La structure des dépenses de personnel à l'UFC

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,4 % 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 (environ 4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,6 %) ;
- 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 %.

Le dépenses de personnel par élément de rémunération en 2016



Le montant des prestations sociales est de 75 513 euros en 2016.

Masse salariale totale
161 912 032,12 euros

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

4.1 La rémunération principale

En 2016, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 81 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 0,11 % et 1,2 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population à l'UFC en 2015 et 2016

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2016	Année 2016	Année 2016	Année 2015
BIATSS	Non permanents	CDD	508	276,73	6 275 064,94	6 969 353,09
		CDI	94	71,43	1 637 356,48	1 347 643,91
	Permanents	Titulaires	773	696,32	16 734 325,40	16 735 626,14
BIATSS			1 356	1 044,49	24 646 746,82	25 052 623,14
Enseignants	Non permanents	CDD	508	327,47	7 656 932,66	7 653 183,30
		Invités	14	1,35	106 377,23	60 348,34
	Permanents	CDI	5	5,0	122 378,04	138 482,56
		Titulaires	1 119	1 066,41	47 613 875,48	47 173 679,85
Enseignants			1 645	1 400,24	55 499 563,41	55 025 694,05
Ensemble			2 992	2 444,73	80 146 310,23	80 078 317,19

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (81 392 909,21 euros en 2015 ; 81 547 931,13 euros en 2016) 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, 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.

4.1.1 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).

05 Rémunérations des personnels

En 2016, le traitement de base mensuel moyen atteint 1 981 euros chez les BIATSS et 3 723 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 793 euros pour les BIATSS et 3 615 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 au minimum le double des 10 % ayant le traitement de base le plus faible.

■ Traitement de base mensuel moyen des personnels titulaires par décile en 2016

	BIATSS titulaires			Enseignants titulaires		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 528	(A) 1 517	(C) 326	(D1) 2 641	(A) 2 478	(C) 532
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 546	1 535	330	3 135	2 917	626
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 612	1 581	339	3 186	3 141	674
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 696	1 657	356	3 349	3 323	713
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 793	1 747	375	3 615	3 447	740
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 914	1 868	401	3 824	3 680	790
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	2 091	2 002	430	3 824	3 824	821
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 315	2 203	473	4 486	4 127	886
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 669	2 501	537	(D9) 5 194	4 657	1 000
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 192	(D) 685	-	(B) 5 632	(D) 1 209
Ensemble	-	1 981	425	-	3 723	799
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,7	2,1	2,1	2,0	2,3	2,3

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

4.1.2 Le traitement de base des agents contractuels

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 1 856 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 2016

	BIATSS contractuels			Enseignants contractuels		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 ^{er} décile	(D1) 1 495	(A) 1 495	(C) 321	(D1) 1 439	(A) 1 439	(C) 309
Traitement brut entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	1 495	1 495	321	1 481	1 446	310
Traitement brut entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	1 500	1 500	322	1 495	1 494	321
Traitement brut entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	1 519	1 510	324	1 626	1 571	337
Traitement brut entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	1 579	1 551	333	1 849	1 729	371
Traitement brut entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	1 723	1 673	359	2 054	1 988	427
Traitement brut entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1 840	1 768	380	2 054	2 054	441
Traitement brut entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	2 059	1 927	414	2 054	2 054	441
Traitement brut entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	(D9) 2 748	2 361	507	(D9) 2 054	2 054	441
Traitement brut supérieur au 9 ^{ème} décile	-	(B) 3 225	(D) 692	-	(B) 2 202	(D) 473
Ensemble	-	1 856	398	-	1 814	389
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,2	2,2	1,4	1,5	1,5

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

A compter du 1^{er} septembre 2016, le déroulement de carrière de certains agents contractuels est modifié. Il est proposé d'asseoir les agents non titulaires sur les grilles des agents titulaires avec majoration d'ancienneté d'une année par échelon. Ce dispositif s'appliquera pour chaque agent au prochain changement d'échelon au regard de la grille indiciaire actuelle dont il relève. Il est par ailleurs proposé qu'à compter du 1^{er} septembre 2016, tout nouvel agent contractuel recruté par l'UFC se verra appliquer les règles afférentes à la reprise d'ancienneté prévue pour les agents titulaires (cf. annexe 11 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 29 février 2016).

4.1.3 Les compléments au traitement

La nouvelle bonification indiciaire et le supplément familial de traitement sont les deux compléments de rémunération qui s'ajoutent au traitement brut (les personnels de l'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).

4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

A l'UFC, 76 BIATSS perçoivent une NBI en 2016. Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour les trois quarts des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 87 168,82 euros. A partir du 1^{er} janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention sont remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

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

■ NBI accordées en 2016

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
10 points	2	1 114,56
15 points	11	8 915,02
20 points	28	27 013,66
25 points	15	17 711,00
30 points	14	19 689,44
40 points	2	4 085,72
50 points	4	8 871,76
Trop perçu année précédente		-232,34
Total	76	87 168,82

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il s'élève à 2,29 euros pour un enfant. 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, 868 agents (un tiers des BIATSS et 37 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2016.

La dépense totale s'élève à 951 000 euros, soit 20 000 euros de moins qu'en 2015. Près des 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 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'UFC en 2015 et 2016

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2016	Année 2016	Année 2015
BIATSS	Non permanents	CDD	68	38 299,18	38 838,86
		CDI	34	22 227,35	15 047,63
	Permanents	Titulaires	258	191 597,64	194 884,27
BIATSS			360	252 124,17	248 770,76
Enseignants	Non permanents	CDD	33	16 320,03	19 460,81
		CDI	1	2 206,98	2 200,92
	Permanents	Titulaires	474	680 396,58	702 424,28
Enseignants			508	698 923,59	724 086,01
Ensemble			868	951 047,76	972 856,77

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

4.2 Les rémunérations accessoires

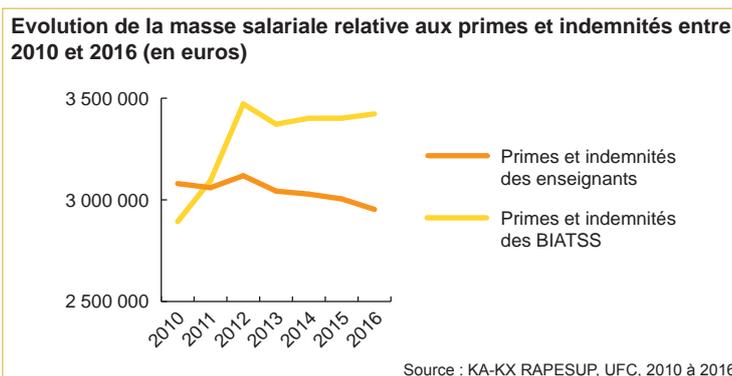
A la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent près de 8 % du montant de la masse salariale, soit un peu plus de 12 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les primes et indemnités et les heures complémentaires (y compris les vacances).

4.2.1 Les indemnités et les primes

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

Entre 2010 et 2016, la masse salariale relative aux primes et indemnités a diminué chez les enseignants. Elle a augmenté chez les BIATSS en début de période puis s'est stabilisée depuis 2013.

En 2016, les primes et indemnités perçues par les personnels de l'UFC représentent près de 6,4 millions d'euros : 3,4 millions pour les BIATSS et 3 millions pour les enseignants. Leur part relative dans la masse salariale de ces deux populations est différente : chez les BIATSS, les primes et indemnités représentent 7 % de la masse salariale contre 3,3 % chez les enseignants.



■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2015 et 2016

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2016</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2016</i>	Montant global de la masse salariale ³ <i>Année 2016</i>	% de la masse salariale <i>Année 2016</i>	Montant global des primes et indemnités <i>Année 2015</i>	% de la masse salariale <i>Année 2015</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	167	472 264,27	10 013 545,26	4,72	453 543,17	4,08
		CDI	88	234 406,07	2 725 312,67	8,60	197 598,71	8,86
	Permanents	Titulaires	771	2 716 265,69	35 786 662,05	7,59	2 750 639,31	7,67
BIATSS			1 009	3 422 936,03	48 525 519,98	7,05	3 401 781,19	6,91
Enseignants	Non permanents	CDD	68	76 044,84	1 884 946,63	4,03	64 733,84	3,91
		CDI	-	-	210 398,53	-	34,91	0,01
	Permanents	Titulaires	1 007	2 876 974,27	86 308 798,62	3,33	2 939 971,67	3,43
Enseignants			1 075	2 953 019,11	88 404 143,78	3,34	3 004 740,42	3,43
Ensemble			2 084	6 375 955,14	136 929 663,76	4,66	6 406 521,61	4,69

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

³La masse salariale des personnels qui ne perçoivent pas de primes n'est pas prise en compte dans ce montant global.

4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

- **La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 244,98 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 8 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 30 juin 2015.

- **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. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 19 mai 2015).

■ Primes perçues par les enseignants de l'UFC en 2015 et 2016

	Nombre de bénéficiaires ⁴ Année 2016	Montant total (en euros) Année 2016	Montant total (en euros) Année 2015
PRES / PES	960	1 177 287,66	1 186 655,78
PEDR (PExS avant 2014)	138	819 231,89	809 891,12
PRP	363	464 757,77	468 529,81
PCA	59	168 727,89	167 589,42
GIPA	79	111 404,51	153 948,33
PRR	39	48 695,18	44 163,49
PA	7	52 526,70	59 716,20
Indemnités membres du CNU	24	23 500,00	40 900,89
Indemnité dégressive	37	3 413,63	1 342,43
Autres primes et indemnités	3	7 429,04	7 234,20
Enseignants titulaires	1 007	2 876 974,27	2 939 971,67
PRES	58	60 070,31	50 307,64
PA	1	10 238,10	-
GIPA	9	5 736,43	14 461,11
Enseignants contractuels	68	76 044,84	64 768,75
Ensemble	1 075	2 953 019,11	3 004 740,42

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

⁴Certains personnels cumulent plusieurs primes.

- **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 8 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 30 juin 2015.

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

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 PA est incompatible avec la PRP ou la PCA.

4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

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

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

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

Le RIFSEEP se met en place progressivement. En 2016, il a été appliqué aux personnels de l'AENES.

D'autres primes et indemnités concernent les personnels BIATSS. Certaines seront intégrées prochainement dans le RIFSEEP :

- **L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)** versée aux agents de la filière bibliothèque si leur indice brut est inférieur à 380.

- **L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)** 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 participation à la recherche scientifique (PPRS)** : elle est versée aux agents de la filière recherche et formation.

- **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.

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

Au-delà de la mise en place du RIFSEEP, le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) se met en oeuvre progressivement chez les BIATSS. Au 1^{er} janvier 2016, la transformation d'une partie des primes en points d'indice concerne tous les personnels de catégorie B ainsi que les infirmières : au total, près de 50 000 euros de primes sont converties en points d'indice au cours de l'année 2016.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2015 et 2016

	Nombre de bénéficiaires ⁵ Année 2016	Montant total (en euros) Année 2016	Montant total (en euros) Année 2015
PPRS	436	1 428 715,18	1 406 458,36
IFSE	258	859 437,20	-
Prime de fonction informatique	56	118 227,35	97 958,39
IFTS	33	79 358,27	93 849,84
Indemnité spéciale des conservateurs	9	59 951,28	58 319,11
IAT	36	55 037,02	416 676,59
Prime technicité forfaitaire bib.	35	34 930,91	35 113,71
Indemnité congés non pris	30	27 490,00	39 345,00
Indemnité sujétions spéciales magas.	30	19 731,43	20 456,98
Complément indemnitaire	217	16 126,33	-
GIPA	13	10 114,17	34 169,36
Indemnité dégressive	33	3 366,87	3 003,64
Autres primes et indemnités ⁶	23	52 781,42	545 288,33
Transfert primes/points	206	-49 001,74	-
BIATSS titulaires	771	2 716 265,69	2 750 639,31
PPRS	68	171 855,33	134 960,23
IFTS	10	31 762,38	21 797,64
IAT	10	18 404,82	22 834,52
GIPA	13	7 166,23	13 516,74
Autres primes et indemnités ⁶	8	5 217,31	4 489,58
BIATSS CDI	88	234 406,07	197 598,71
PPRS	143	393 367,16	365 005,76
IAT	17	35 761,44	47 168,10
IFTS	9	31 365,52	36 519,09
Autres primes et indemnités ⁶	11	11 770,15	4 850,22
BIATSS CDD	167	472 264,27	453 543,17
Ensemble	1 009	3 422 936,03	3 401 781,19

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

⁵ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁶ Autres primes et indemnités : indemnité de caisse et responsabilité, prime de rendement...

4.2.1.3 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). Malgré le dégel du point d'indice et la mise en oeuvre du protocole PPCR (avec notamment la revalorisation indiciaire des grilles des personnels), la GIPA a été reconduite pour 2016.

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 (3,08 % entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

A l'UFC, pour la deuxième année consécutive, la masse financière versée au titre de la GIPA a diminué. Elle s'élève à un peu plus de 134 000 euros en 2016, soit 39 % de moins que l'année précédente. Le nombre de bénéficiaires a été divisé par trois parmi les BIATSS et par deux chez les enseignants.

Plus de 87 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS. Par ailleurs, près de 97 % des dépenses concernent des personnels de catégorie A.

Plus de 80 % des ayants droit sont des personnels titulaires. Ils représentent moins de 2 % de l'ensemble des BIATSS et 7 % des enseignants.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon la catégorie fonction publique en 2016

	Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Catégorie A	105	129 764,78
Catégorie B	4	2 463,90
Catégorie C	5	2 192,66
Ensemble	114	134 421,34

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2015 et 2016

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2016	Année 2016	Année 2015
BIATSS	Non permanents	CDD	-	-	3 380,45
		CDI	13	7 166,23	13 516,74
	Permanents	Titulaires	13	10 114,17	34 169,36
BIATSS			26	17 280,40	51 066,55
Enseignants	Non permanents	CDD	9	5 736,43	14 426,20
		CDI	-	-	34,91
	Permanents	Titulaires	79	111 404,51	153 948,33
Enseignants			88	117 140,94	168 409,44
Ensemble			114	134 421,34	219 475,99

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015 et 2016

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le corps et le grade en 2016

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
Enseignants	PUPH	1 ^{ère} classe	1	1 405,02
		2 ^{ème} classe	4	6 349,14
	Professeurs des universités	1 ^{ère} classe	1	1 648,04
		2 ^{ème} classe	12	19 533,46
	MCF	Hors classe	14	21 128,40
		Classe normale	11	15 455,22
	PRAG	Hors classe	4	5 976,06
		Classe normale	7	8 791,26
	PRCE	Hors classe	17	22 243,83
	Prof. EPS	Hors classe	5	6 699,95
Autres enseignants permanents		3	2 174,13	
Enseignants non permanents		9	5 736,43	
Enseignants			88	117 140,94
BIATSS	BIATSS CDI cat. A		10	5 692,31
	BIATSS CDI cat. B et C		3	1 473,92
	BIATSS titulaires		13	10 114,17
BIATSS			26	17 280,40
Ensemble			114	134 421,34

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

Près de la moitié des BIATSS qui perçoivent la GIPA sont en CDI et occupent un poste de catégorie A. Les autres sont pour la plupart des titulaires, et principalement de catégorie A.

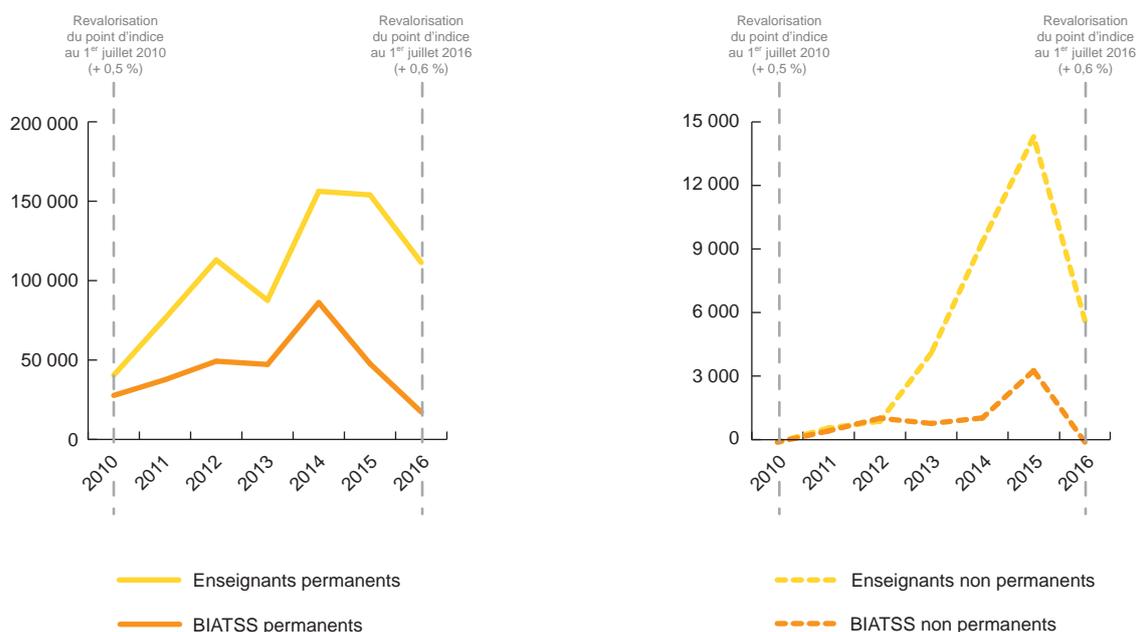
Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent 12 % des enseignants du second degré, 6 % des enseignants-chercheurs et 6 % des enseignants hospitalo-universitaires.

La GIPA est pour partie liée au grade de l'enseignant. Sont particulièrement concernés par cette indemnité :

- les PRCE hors classe : 28 % des enseignants de ce grade, 17 % du montant total de cette indemnité,
- les MCF hors classe : 15 % de l'effectif, 16 % de la masse salariale relative à la GIPA,
- les professeurs des universités deuxième classe : 17 % des personnels, 15 % du montant global,
- les MCF classe normale : près de 3 % de l'effectif, 11 % de la masse financière.

Globalement, la plupart des agents qui bénéficient de cette indemnité sont en fin de carrière. Près de 80 % d'entre eux ont plus de 50 ans.

Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2016 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2016

4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

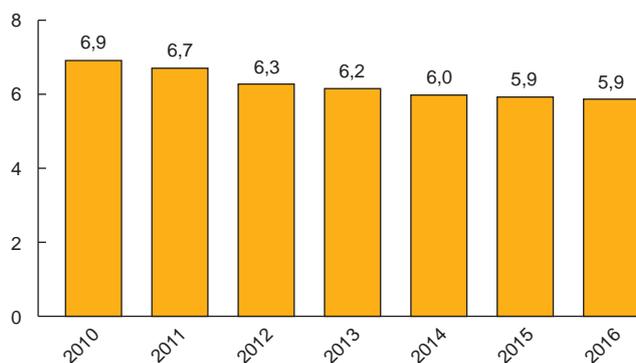
Entre 2010 et 2016, la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances a diminué de 15 % : elle passe de 6,9 millions d'euros en 2010 à 5,9 millions en 2016. Depuis 3 ans, le montant est stable. L'essentiel de la baisse s'est réalisé entre 2010 et 2013.

En 2016, les crédits de rémunération des cours complémentaires sont fort logiquement destinés aux enseignants (90 % de la masse financière). La sollicitation des BIATSS est plus modeste.

Concernant les enseignants, les personnels de l'UFC bénéficient de 46 % des moyens, le reste sert à rémunérer des personnels extérieurs.

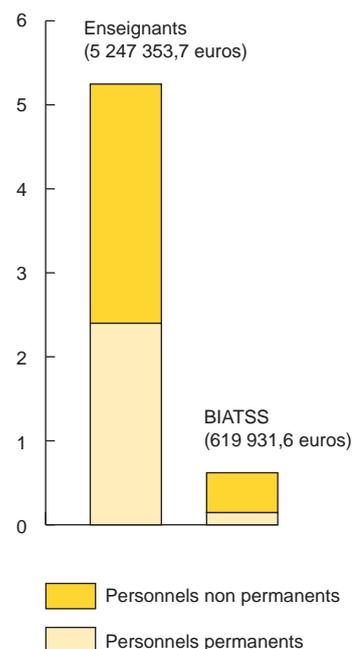
Chez les BIATSS, la situation est plus nuancée : plus des trois quarts du montant est affecté aux personnels non permanents.

Evolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2010 et 2016 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2016

Répartition des crédits de rémunération des cours complémentaires et des vacances selon le type de population en 2016 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

4.3 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 1 783 euros pour les contractuels de catégorie C et 3 618 euros pour les personnels de catégorie A de la filière bibliothèque. Pour ce qui est des enseignants, il est compris entre 2 014 euros pour les contractuels et 5 271 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 respectivement de 220 et 340 euros chez les personnels de bibliothèque et ceux de l'AENES alors qu'il n'est que de 100 euros chez les personnels ITRF).

■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels⁷ de l'UFC en 2016

			Nombre d'agents	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A AENES	34	3 608,6	3 271,9
		Catégorie A ITRF	148	3 097,5	2 994,2
		Catégorie A Bibliothèque	22	3 618,0	3 397,2
		Catégorie A	203	3 241,1	3 062,2
		Catégorie B AENES	76	2 421,0	2 339,5
		Catégorie B Médico-sociaux	7	2 848,8	2 953,2
		Catégorie B ITRF	99	2 366,1	2 365,1
		Catégorie B Bibliothèque	23	2 514,7	2 416,6
		Catégorie B	205	2 414,9	2 381,4
		Catégorie C AENES	146	1 928,3	1 877,0
		Catégorie C ITRF	200	1 894,7	1 864,8
		Catégorie C Bibliothèque	31	1 862,7	1 812,4
		Catégorie C	377	1 905,0	1 867,8
	CDI	94	2 289,0	2 148,5	
	Enseignants	PR et PUPH	280	5 271,0	5 234,9
		MCF et MCUPH	551	3 798,4	3 776,5
		Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	295	3 870,6	3 858,7
		CDI	5	2 490,9	2 455,4
	Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	264	2 409,4
CDD Catégorie B			46	1 858,3	1 831,5
CDD Catégorie C			192	1 782,9	1 794,6
Enseignants		Enseignants contractuels	509	2 014,5	2 036,8

⁷ Les enseignants invités ne sont pas pris en compte parmi les enseignants contractuels.

4.4 Les prestations sociales

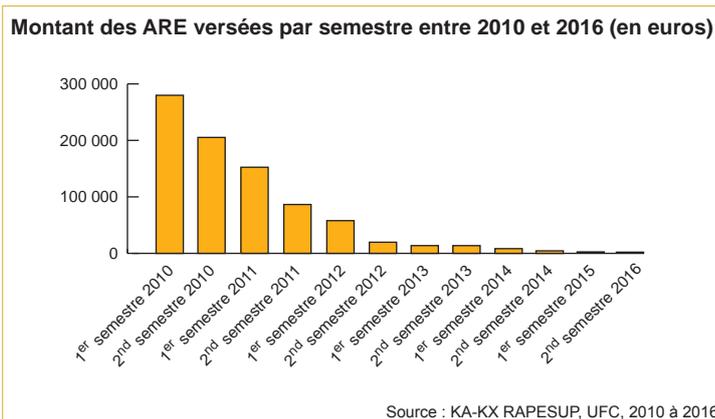
Les prestations sociales ne représentent que 0,04 % du montant de la masse salariale. Elles se composent des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 83,64 euros par mois à partir du 1^{er} août 2016.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 75 370 euros pour 341 personnels. Elles ont plus que doublé depuis 2010. Le montant mensuel moyen par agent est globalement stable, il s'élève à 18 euros en 2016.

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

L'allocation d'aide au retour à l'emploi représente 143 euros pour un agent au cours du second semestre de l'année 2016.



4.5 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 plafonné⁸.

En 2016, les charges patronales représentent un peu plus de 68 millions d'euros pour l'UFC, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui 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 50,3 millions d'euros, soit près des 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 6 % du total des charges patronales.

⁸ 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 2016

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	48 506 297,89
Cotisations URSAAF	8 810 367,57
Allocations familiales	4 385 830,84
Assurance vieillesse	1 847 674,42
Versement transport	1 472 875,13
ASSEDIC	1 125 388,62
IRCANTEC	818 651,18
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	418 733,01
RAFP	408 502,14
Contribution solidarité autonomie personnels civils	251 026,69
Total	68 045 347,49

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

5 Le coût total employeur

A l'UFC, le coût total employeur s'élève à près de 162 millions d'euros en 2016. Près de 70 % de ce montant (113,2 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (48,7 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2016

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	1,00	79 979,05
	Enseignants du 2 nd degré	295	279,93	23 398 351,83
	Enseignants-chercheurs	707	672,25	62 830 467,74
	Enseignants hospitalo-universitaires	117	112,82	11 389 687,40
	Enseignants en CDI	5	5,00	210 398,53
	Congés formations	1	0,42	28 468,39
Enseignants permanents		1 124	1 071,41	97 937 352,94
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	96	66,58	1 641 791,25
	Associés MCF mi-temps	34	15,33	878 438,75
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	5	2,50	170 012,60
	ATER	92	44,03	1 884 946,63
	Contractuels doctorants	233	168,42	5 556 561,51
	Enseignants du 2 nd degré contractuels	21	10,11	428 998,46
	Lecteurs / Maîtres de langues	33	16,17	552 016,20
	Praticien hospitalo-univ.	4	3,33	118 539,32
	Enseignants invités	15	2,35	235 905,92
	Vacataires ⁹	-	-	3 780 609,84
Enseignants non permanents		522	328,83	15 247 820,48
Enseignants		1 645	1 400,24	113 185 173,42
BIATSS permanents	Filière AENES	251	224,25	11 110 844,83
	Filière bibliothèque	73	63,64	3 522 197,96
	Filière ITRF	442	402,93	20 813 466,91
	Personnels médico-sociaux	7	5,00	340 152,35
	BIATSS en CDI	94	71,43	2 725 312,67
	Congés formations	2	0,50	29 271,33
BIATSS permanents		867	767,75	38 541 246,05
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	13	9,33	134 495,22
	Contractuels CDD	492	265,41	10 013 545,26
	Contractuels PACTE	1	0,33	6 621,93
	Apprentis	3	1,67	30 807,04
BIATSS non permanents		508	276,73	10 185 469,45
BIATSS		1 356	1 044,49	48 726 715,50
Chômage		-	-	143,20
Ensemble		2 992	2 444,73	161 912 032,12

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2016

⁹ 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,
- l'étude des demandes de congés de formation professionnelle.

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'ENSM, l'UTBM, l'Université de Bourgogne 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. En 2016, 2 293 inscriptions sont recensées, 1 870 stagiaires ont effectivement suivi une formation, soit un taux de participation de 82 %. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'UFC ; seuls 41 personnels ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel. Dans l'ensemble, les stagiaires sont pour 97 % des personnels de l'UFC.

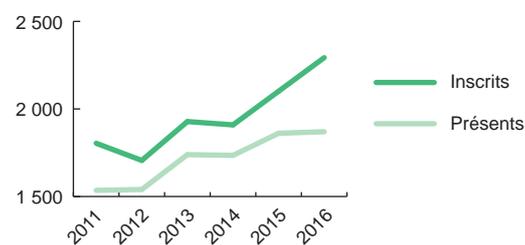
Depuis 2014, les moyens accordés au titre de la formation permanente s'élèvent en moyenne à 190 000 euros. Entre 2012 et 2016, le nombre de stagiaires inscrits à une formation a augmenté de plus d'un tiers.

Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2014 à 2016 (en euros)

	2014	2015	2016
Dotation « contrat quinquennal »	186 700	184 500	188 500
Facturation UTBM	2 434	1 372	1 113
Facturation ENSMM	2 413	1 409	2 148
Facturation autres établissements	1 325	504	1 594
Ensemble	192 872	187 785	193 355

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2014 à 2016

Evolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2016



Source : Service gestion des compétences, UFC, 2011 à 2016

2 L'activité de formation en 2016

Pour l'année 2016, près de 4 300 heures de formation ont été réalisées pour plus de 1 800 stagiaires (1 500 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'UFC pour 41 personnels). Cela revient à une dépense de 46 euros en moyenne par heure de formation et de 105 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 2015 et 2016, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée. Concernant les applications de gestion, le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à l'année précédente (+ 140 %) en raison de la mise en place de deux nouvelles formations : la première concerne un logiciel de gestion électronique de documents (Nuxéo) en lien avec le développement de la dématérialisation des procédures financières, la seconde s'intéresse au logiciel Jefyco dans le cadre de la GBCP (gestion budgétaire et comptable publique). Pour ce qui est des nouvelles technologies, des formations spécifiques à Moodle ont été proposées. Ainsi le nombre de stagiaires a progressé de 63 % (l'augmentation aurait dû être supérieure, car pour cette formation minutieusement préparée, les désistements de dernière minute étaient nombreux). Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, une diminution du nombre de stagiaires est observée (- 18 %), elle semble principalement s'expliquer par un fort taux d'absentéisme (33 %).

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Il est élevé dans le domaine de l'informatique pour spécialistes (223 euros par heure de formation et 230 euros par stagiaire) car l'UFC fait appel à des intervenants extérieurs spécialisés. Il est également important pour les langues étrangères. Cela s'explique par l'importance du volume horaire nécessaire pour envisager cette formation. Il est à l'inverse le plus faible dans les domaines « applications de gestion » et « adaptation à l'emploi » car les formations sont pour l'essentiel dispensées par des personnels de l'UFC.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2016

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	256	236	92,2	246,00	20 827	88,3
Bureautique	128	103	80,5	235,50	15 946	154,8
Applications de gestion	270	256	94,8	195,00	8 641	33,8
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	233	199	85,4	117,75	6 947	34,9
Hygiène / Sécurité	635	426	67,1	385,50	33 885	79,5
Nouvelles technologies	295	197	66,8	174,50	10 589	53,8
Informatique pour spécialistes	16	16	100,0	16,50	3 682	230,1
Valorisation des ressources humaines	250	236	94,4	373,00	37 131	157,3
Langues étrangères	97	94	96,9	695,00	21 651	230,3
BIBLIEST ¹	72	66	91,7	414,00	7 910	119,8
Sous-total plan de formation UFC	2 252	1 829	81,2	2 852,75	167 209	91,4
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	41	41	100,0	1 456,50	29 658	723,4
Total	2 293	1 870	81,6	4 309,25	196 867	105,3
Achat matériel / Frais divers					6 257	
Total général					203 124²	

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2016

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

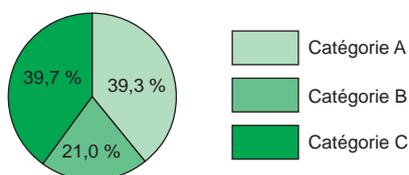
² L'enveloppe budgétaire a été dépassée de près de 10 000 euros en 2016 (pour mémoire, le budget était excédentaire en 2015).

3 Les caractéristiques des stagiaires en 2016

Un peu plus des deux tiers des stagiaires sont des personnels titulaires. Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente (245 stagiaires en 2016, soit l'équivalent de 23 % des enseignants permanents). Les stagiaires non titulaires sont plus nombreux en 2016 que les années précédentes : ils représentent 32 % de l'effectif contre 27 % en 2015 et 24 % en 2014.

Les stagiaires des catégories A et C sont les plus nombreux (près de 80 % de l'effectif). Les agents de catégorie B représentent plus de 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 2016


Source : Service gestion des compétences, UFC, 2016

■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2016

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	446
	Filière ITRF	471
	Filière bibliothèque	91
	Personnels CNRS	13
	Enseignants	245
Personnels non titulaires		604
Ensemble		1 870

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

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

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

Fin 2016, les deux premières actions sont déjà bien avancées. Une formation relative à la parité, à l'égalité et à la lutte contre la discrimination a été organisée en 2015. Elle était destinée à l'équipe de direction et aux personnels d'encadrement. Concernant la troisième action, une réunion de lancement a été organisée à l'automne avec la direction des ressources humaines.

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

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

Le CHSCT joue un rôle important puisqu'il contribue à la protection de la santé ainsi qu'à la sécurité des personnels. De plus, il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il est composé de 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 de l'UFC,
- 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 près d'une centaine 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.

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2016

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

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (23 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (près de 35 000 euros, soit 17 % du budget). La plupart relève d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2016, 635 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 67 % (ce taux avoisinait les 85 % les années précédentes). Au total, 385 heures de formation ont été dispensées, soit une dépense de 88 euros en moyenne par heure de formation et 80 euros par stagiaire.

■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2016

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales	Travail sur écran	26	18	69,2
	Organiser une manifestation exceptionnelle	19	13	68,4
	Membres du CHSCT	45	20	44,4
	Responsabilité civile et pénale	152	55	36,2
	Réglementation sécurité (établissements recevant du public)	3	1	33,3
	Information assistants de prévention	99	76	76,8
Total		344	183	53,2
Formations incendie	Maniement des extincteurs	37	28	75,7
Total		37	28	75,7
Risques métiers	Habilitation électrique BS/BE base	12	10	83,3
	Habilitation électrique B0 base	7	6	85,7
	Habilitation électrique HC recyclage	3	3	100,0
	Habilitation électrique BS/BE recyclage	15	13	86,7
	Habilitation électrique BR recyclage	13	7	53,8
	Habilitation électrique HC/BR recyclage	10	10	100,0
	Risque laser (comprendre et prévenir)	4	3	75,0
	Conduite d'autoclave	18	16	88,9
	Conduite de palan	5	5	100,0
	Travail en hauteur (escabeau, échelle)	21	18	85,7
	Travail en hauteur (échafaudage)	6	5	83,3
	Gestes et postures	27	16	59,3
	Techniques de ménage	23	18	78,3
Total		164	130	79,3
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateurs	9	9	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	22	22	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	59	54	91,5
Total		90	85	94,4
Total général		635	426	67,1

Sources : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et service gestion des compétences, UFC, 2016

2 Le service médico-social des personnels de l'UFC

Le service médico-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'UFC du 11 mai 2015). Il regroupe le médecin de prévention et l'assistante sociale qui était précédemment rattachée au service commun d'action sociale et culturelle. Un secrétariat commun est mis en place. Ce nouveau service se situe au rez-de-chaussée du SUMPPS sur le campus de la Bouloie.

2.1 La médecine de prévention

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

Outre les visites médicales, le médecin de prévention collabore avec 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 ainsi que la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Pour l'année 2016, en raison du départ du médecin de prévention en cours d'année et par conséquent d'absence de données chiffrées, il n'est pas possible de faire un état des lieux de l'activité du service de médecine de prévention.

2.2 L'accompagnement social des personnels

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

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

Elle 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.

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

En 2016, trois assistantes sociales se sont succédées à l'UFC. Les deux premières n'ayant pas laissé d'éléments chiffrés permettant de rendre compte de leur activité, les données présentées ci-dessous sont brèves et concernent la période de septembre à décembre 2016.

Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

Au cours de la fin d'année 2016, 55 personnels (majoritairement des femmes) ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale (les visites à domicile occupent une place importante). Dans la majorité des cas, l'agent s'est adressé directement à l'assistante sociale. Les autres personnels étaient recommandés par les services de l'université. Au total, 108 entretiens ont été réalisés, principalement sur le site de Besançon.

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 (près des deux-tiers des personnels reçus).

Les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels sont souvent multidimensionnelles. L'assistante sociale est principalement sollicitée pour des questions d'ordre économique et social, toutefois le volet santé occupe une place importante en cette fin d'année 2016 en raison de l'absence du médecin du travail.

Bilan de la commission d'attribution des aides en 2016

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.

Entre septembre et décembre 2016, la commission a accordé 25 aides financières : 14 700 euros relèvent des secours (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et 4 032 euros des 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).

2.3 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. 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.

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 difficultés liées à un problème de santé,
- des difficultés d'adaptation au poste de travail.

Pour l'année 2016, aucun élément chiffré n'est disponible en raison du départ du médecin de prévention et des deux assistantes sociales qui se sont succédées dans la première partie de l'année.

3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux

La circulaire ministérielle du 20 mai 2014 prévoit la mise en oeuvre de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique d'Etat. A l'UFC, pour améliorer les conditions de travail des personnels, un groupe de travail a été mis en place au printemps 2015. Il est constitué du vice-président ressources humaines, du DRH, de représentants des personnels désignés par le CT et siégeant au CHSCT, du médecin de prévention, de l'assistante sociale, de l'ingénieur hygiène-sécurité et de la psychologue du travail.

Afin d'apprécier la perception du travail par les personnels de l'UFC, le Président a mandaté, à l'automne 2015, le vice-président RH et le DRH pour rencontrer les personnels au sein des composantes. Une dizaine de temps d'échanges ont été planifiés. Ils ont permis d'organiser une réflexion débouchant sur la construction d'un questionnaire proposé aux personnels au printemps 2016.

Ce questionnaire a été renseigné par 828 individus, soit le tiers de l'effectif de l'établissement. Près de 58 % des répondants sont des BIATSS alors qu'ils représentent 45 % des personnels de l'UFC. Par ailleurs, ce sont principalement des personnels titulaires, travaillant à temps plein et âgés de 30 à 50 ans.

Deux points positifs sont mis en avant par cette enquête : près des trois quarts des participants estiment avoir un matériel suffisant et adapté ; en outre, 80 % des répondants ont des horaires correspondant à leurs attentes.

L'analyse des résultats a également permis de mesurer le stress professionnel (deux notions sont mises en avant) et de s'interroger plus précisément sur les raisons de ce stress. Les conflits de valeurs, les aspects relationnels et organisationnels, le poids des mails ainsi que la transmission des informations sont les principaux facteurs de stress relevés à l'UFC.

Suite à cette enquête et dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail de chacun, un plan de prévention des risques psycho-sociaux a été mis en place à l'UFC pour la période 2016-2020. Il a été validé par le Comité technique de l'établissement le 14 février 2017.

Ce plan regroupe 24 mesures réparties en six grands groupes :

- organisation du travail,
- transmission des informations,
- formations,
- environnement du travail,
- améliorer l'accueil des nouveaux arrivants,
- plan de prévention.

Pour chacune des 24 actions, un responsable a été désigné. Des informations relatives aux délais et aux buts à atteindre figurent également dans le plan de prévention.

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.

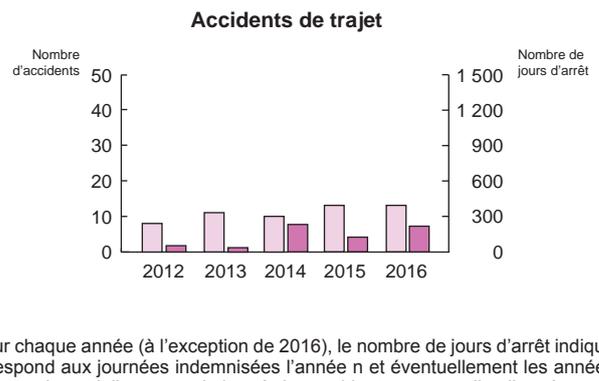
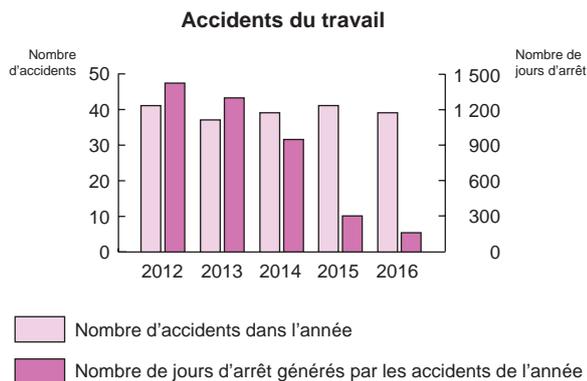
Les données relatives aux accidents du travail sont issues du bilan 2016 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels de l'UFC. Il s'agit des accidents déclarés par les personnels. Quelques écarts peuvent apparaître avec les éléments renseignés dans la base Harpège dans le cas où un accident déclaré par un personnel n'est pas reconnu comme accident du travail par l'établissement.

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. Les ratios observés à l'UFC peuvent être rapprochés des valeurs nationales pour l'année 2015 (les données relatives à l'année 2016 ne sont pas encore disponibles pour l'ensemble des universités françaises). A l'UFC, les taux de fréquence et de gravité, respectivement 4,3 et 0,09, sont inférieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé : 4,51 et 0,20 (source : bilan des AT/MP année 2015, CHSCT, MENESR).

En 2016, 39 accidents du travail et 13 accidents de trajet ont été enregistrés à l'UFC, soit, au total, 2 de moins que l'année précédente. Près de 40 % a donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 378 jours d'arrêt (des prolongations sont possibles en 2017).

Plus de la moitié des personnels ayant déclaré un accident en 2016 sont des BIATSS titulaires, les autres (46 %) sont pour la moitié des enseignants et pour l'autre moitié des personnels contractuels. Il s'agit principalement d'agents des catégories A et C. Les premiers sont pour près de la moitié des victimes d'un accident de trajet. Les seconds sont, de par leurs fonctions techniques, plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (58 % de l'effectif).

Accidents du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2012 et 2016²



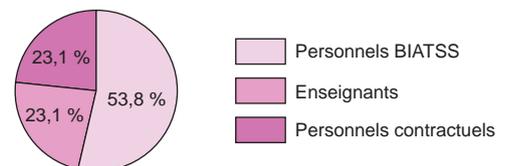
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

■ Nombre d'accidents du travail et de trajet en 2015 et 2016

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2015	2016	2015	2016
Accidents du travail	41	39	19	13
Accidents de trajet	13	13	9	7
Ensemble	54	52	28	20

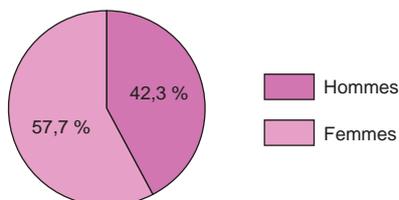
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2016



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2016



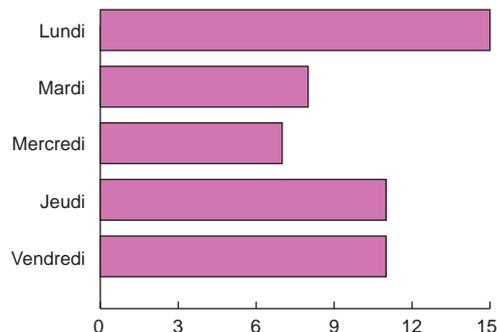
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

■ Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2016

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	26,9	22,4
De 35 à 44 ans	23,1	27,1
De 45 à 54 ans	23,1	30,1
55 ans et plus	26,9	20,4
Ensemble	100,0	100,0

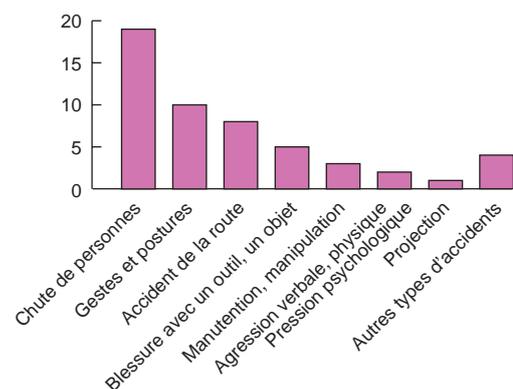
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2016



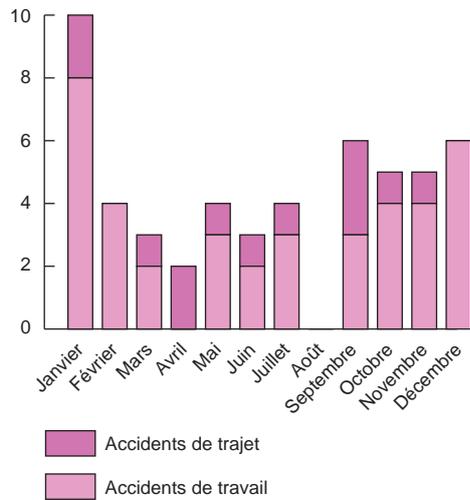
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Nombre d'accidents selon le motif en 2016



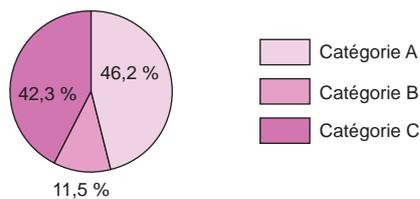
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Nombre d'accidents selon le mois en 2016



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2016



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2016



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

Taux de fréquence et taux de gravité entre 2012 et 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Taux de fréquence	6,4	6,2	5,2	6,5	4,3
Taux de gravité ³	0,38	0,35	0,31	0,11	0,09

Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016

³ Pour les années 2012 à 2015, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

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

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

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

5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2016

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 151 personnels à l'Université de Franche-Comté.

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sont à l'UFC :
 - les personnes reconnues travailleurs handicapés,
 - les titulaires d'une « rente » liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10 %.

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). A l'UFC, 96 personnels sont recensés au 1^{er} janvier 2016, soit 3,8 % de l'effectif de l'établissement.

Lorsque le taux d'emploi de travailleurs handicapés constaté est inférieur à 6 %, un nombre d'unités manquantes est calculé. Il s'agit de déterminer le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquant au sein de l'effectif total par rapport au nombre légal de bénéficiaires qui devraient être effectivement rémunérés. Ce nombre d'unités manquantes peut être diminué d'un nombre d'unités déductibles plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur. Les unités déductibles correspondent à des dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les dépenses déductibles concernent :

- la sous-traitance avec le milieu protégé,
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- l'accueil ou le maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées,
- l'aménagement de postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

A l'UFC, 4,47 unités déductibles sont comptabilisées en 2016.

Au total, 100,47 unités sont recensées à l'Université de Franche-Comté. Sachant que l'établissement devrait accueillir 151 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 50,53. L'UFC est donc soumise au paiement d'une contribution au FIPHFP. Celle-ci est calculée au regard de l'article L323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102. Une réduction particulière est appliquée car l'établissement a engagé des dépenses de rémunération dans le cadre de missions avec des étudiants handicapés (article 98 de la loi 2005-102). Après déduction, la contribution s'élève à 256 400 euros au titre de l'année 2016.

5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC

A l'UFC, 87 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1^{er} janvier 2016. Ils se répartissent comme suit :

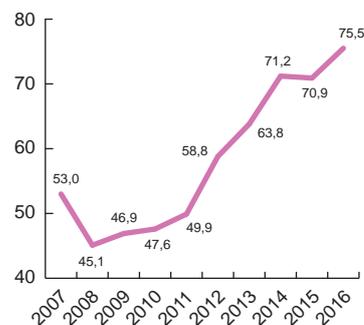
- 77 agents titulaires et 10 agents non titulaires,
- 24 personnels de catégorie A, 11 de catégorie B et 52 de catégorie C,
- 36 hommes et 51 femmes,
- 8 sur 10 ont plus de 40 ans.

En 2016, 75,5 % 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 mise en place d'un ascenseur et d'une rampe d'accès à l'IUT 25 ainsi que l'installation d'un ascenseur à l'UFR SLHS sur le site de l'Arsenal pour un coût global de 221 300 euros.

Des aménagements de poste ont été effectués à l'UFC en 2016 (coût global : 9 700 euros dont 9 200 euros pris en charge par le FIPHFP). Il se traduit par :

- la mise en place d'une aide au transport (aide humaine),
- l'achat d'appareils auditifs,
- la prise en charge d'un bilan de compétences,
- l'acquisition d'un fauteuil roulant électrique,
- l'achat d'un repose-poignet et d'un mini-clavier.

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 la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2016



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, deux des 39 actions à mettre en oeuvre ont pour objectif d'avoir un seul correspondant handicap à l'échelle de l'UFC et d'améliorer le quotidien des travailleurs handicapés.

Il s'agit d'une part de nommer un unique référent handicap (il y a actuellement deux correspondants handicap dans l'établissement : un pour les personnels et un pour les étudiants). D'autre part, des réflexions sont envisagées afin de faire évoluer le taux d'accessibilité pour atteindre 80 % en 2020 (ce taux est de 75,5 % en 2016).

5.2 Les maladies professionnelles

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

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

En 2016, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour deux personnels de l'UFC, ce qui porte à 15 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (parmi eux, 10 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2016). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (11 sur 15). Pour certains personnels, plusieurs maladies sont reconnues. 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).

Au cours de l'année 2016, parmi les 15 agents concernés, 6 ont bénéficié d'un congé en lien avec leur maladie professionnelle, soit au total près de 1 200 jours d'arrêt.

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

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

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

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

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

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

Lorsque la demande est acceptée, l'ATI est attribuée pour 5 ans à partir de la date de constatation officielle de la consolidation ou de la date de reprise des fonctions si celle-ci est postérieure à la consolidation. 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 à 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, 19 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2016 (7 enseignants et 12 BIATSS). Pour un agent, un nouvel examen de ses droits a été effectué en 2016, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité à l'UFC en 2016

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2016	Nombre d'agents percevant une ATI en 2016
2	19

Source : Service gestion commune, UFC, 2016

08

Action sociale et culturelle

1 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'évènements, billetterie...

Le SCASC est dirigé par un directeur assisté 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 deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

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 réunissent des personnes membres ou non du conseil.

Elles sont au nombre de deux depuis septembre 2015 :

- 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 (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 2016 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	79 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	3 000
Ensemble	143 375

Source : SCASC, UFC, 2016

2 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).

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2015 et 2016

		2015		2016	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	59	3 936	39	2 092
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	7	7 147	19	16 206
	Restauration du personnel	-	11 559	-	15 289
Total PIM		66	22 642	58	33 587
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	20	10 800	17	7 200
	Aide aux loisirs des enfants	59	6 919	43	4 622
	Aide aux personnels nouvellement nommés	3	1 200	-	-
	Aide au départ à la retraite	1	350	2	700
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	1	200	-	-
Total ASIU		84	19 469	62	12 522
Ensemble		150	42 111	120	46 109

Source : SCASC, UFC, 2016

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

3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

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

3.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam² initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'UFC par FRACAS. Pour l'année 2016, la cotisation annuelle s'élève à 19 500 euros pour l'UFC (hors commande de cartes).

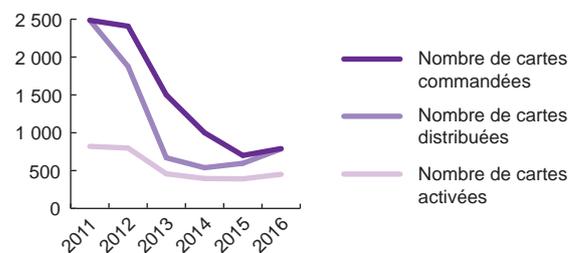
La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- 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 de billetterie (sur le site de FRACAS ou directement dans les « points billetterie FRACAS »). Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS : ainsi l'UFC participe à hauteur d'un euro par place pour le cinéma, la patinoire, la piscine ainsi que les parcs pour enfants, environ 60 centimes pour le karting et le bowling et 3 euros pour les parcs d'attractions. Par ailleurs, FRACAS a une offre très large en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

Jusqu'en 2015, l'UFC achetait les cartes Cezam. Cela représentait une dépense d'environ 3 500 euros. En 2016, en contrepartie des permanences assurées dans certaines composantes par l'association FRACAS pour distribuer des cartes aux personnels, 700 cartes ont été offertes à l'UFC. Un complément de 91 cartes a été facturé pour un montant de 437 euros. La quasi-totalité a été distribuée (786 sur 791), 451 ont été activées sur le site FRACAS. Il est impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Pour la deuxième année consécutive, le nombre de cartes distribuées a augmenté (+10 % entre 2014 et 2015, +30 % entre 2015 et 2016). Le nombre de cartes activées a légèrement progressé.

Evolution du recours à la carte Cezam à l'UFC entre 2011 et 2016



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

Source : SCASC, UFC, 2016

La billetterie connaît toujours du succès. En 2016, pour 451 cartes activées, 3 107 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 38 % de plus que l'année précédente. L'UFC a participé à hauteur de 3 456 euros en 2016.

En 2016, près de 32 % des personnels de l'UFC possèdent la carte Cezam contre 24 % en 2015 et 22 % en 2014. Par ailleurs, le recours au service de billetterie s'est développé. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer ces évolutions récentes :

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

■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2015 et 2016

	2015		2016	
	Nombre de tickets	Participation UFC (en euros)	Nombre de tickets	Participation UFC (en euros)
Cinéma	1 422	1 137,60	1 389	1 472,00
Piscine et bien-être	821	657,00	1 494	1 494,00
Parcs d'attraction	-	-	136	408,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire...)	14	2,80	88	82,40
Ensemble	2 257	1 797,40	3 107	3 456,40

Source : SCASC, UFC, 2016

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

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2016

CINEMAS ³	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BELFORT				
GAUMONT PATHE	Unité	9,90	7,00	6,00
AUDINCOURT				
MEGARAMA	Unité	6,60	5,30	4,30
LONS-LE-SAUNIER				
LE PALACE MEGARAMA	Unité	9,00	6,50	5,50
DELLE				
LES 5 FONTAINES	Unité	5,00	4,00	3,00
DOLE				
LES TANNEURS	Unité	8,50	7,00	6,00
VESOUL				
LE MAJESTIC	Unité	9,20	6,60	5,60
BESANCON				
VICTOR HUGO	Unité	7,80	5,80	4,80
MEGARAMA	Unité	9,30	6,70	5,70
PATHE BEAUX ARTS	Unité	9,50	6,00	5,00
LUXEUIL-LES-BAINS				
ESPACE MOLIERE	Unité	7,00	5,20	4,20
LURE				
ESPACE MELIES	Unité	7,50	5,90	4,90
PONTARLIER				
OLYMPIA	Unité	7,50	5,80	4,80

PARCS d'ATTRACTION	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
DISNEYLAND	Adulte	66,00	55,00	52,00
	Enfant	60,00	49,00	46,00
FRAISPERTUIS	Adulte	21,50	20,00	17,00
	Enfant	18,50	17,00	14,00
WALYGATOR	Adulte	30,00	22,00	19,00
	Enfant	25,00	22,00	19,00
NIGLOLAND	Adulte	30,00	26,50	23,50
	Enfant	27,00	26,50	23,50
EUROPA PARK	Adulte	44,50	38,50	35,50
	Enfant	38,50	38,50	35,50
ASTERIX	Adulte	47,00	37,00	34,00
	Enfant	39,00	37,00	34,00
MARINELAND	Adulte	39,90	27,00	24,00
	Enfant	32,00	17,00	14,00
FUTUROSCOPE	Adulte	43,00	37,00	34,00
	Enfant	35,00	31,00	28,00
ZOO D'AMNEVILLE	Adulte	35,00	26,80	23,80
	Enfant	29,00	21,90	18,90

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

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2016 (suite)

PISCINES / BIEN-ETRE	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
LAFAYETTE Piscine	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00	26,00
	Carte 10 entrées enfant	23,50	23,50	13,00
MALLARME	Carte 10 entrées adulte	25,50	25,50	15,50
	Carte 10 entrées enfant	16,00	16,00	6,00
VAL DE MORTEAU				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,40	3,60	2,60
PONTARLIER				
PISCINE Georges CUINET	Carte 10 entrées adulte	28,00	19,50	9,50
	Carte 10 entrées enfant	22,50	13,40	3,40
BELFORT				
STADE NAUTIQUE DU PARC	Unité	3,00	2,50	1,50
PISCINE PANNOUX	Unité adulte	2,80	2,35	1,35
	Unité enfant	2,00	1,80	0,80
VESOUL				
PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	32,00	32,00	22,00
	Carte 15 entrées enfant	23,50	23,50	13,50
LONS-LE-SAUNIER				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,36	4,12	3,12
	Unité enfant	3,70	2,42	1,42
SOCHAUX				
LA CITEDO	Entrée Ludo (6-15 ans)	4,00	3,60	2,60
	Entrée loisirs (>15 ans)	5,50	4,95	3,95
	Entrée Citédo (>17 ans)	13,00	11,70	10,70
	Entrée bien-être (>17 ans)	9,00	8,10	7,10
BADENWEILER (Allemagne)				
THERMES CASSIOPEIA	Entrée simple	14,00	10,60	9,60
	Entrée + bains irlando-romains	20,00	15,10	14,10
BAD KROZINGEN (Allemagne)				
VITA CLASSICA	Entrée thermes	14,30	11,30	10,30
	Entrée + paradis des saunas	25,50	20,00	19,00
WEIL AM RHEIN (Allemagne)				
LAGUNA	Carte adulte	16,00	13,20	12,20
	Carte enfant	12,00	10,00	9,00

PARCS POUR ENFANTS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
FUNKY PARC	Unité	8,50	6,00	5,00
AUDINCOURT				
OKIDOK	Unité	8,00	6,50	5,50
VESOUL				
MISTY PARC	Enfant (moins de 3 ans)	6,00	4,00	3,00
	Enfant (de 3 à 12 ans)	8,50	7,00	6,00

■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2016 (suite)

AUTRES SPORTS ET LOISIRS	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
BESANCON				
DUCKY BOWLING KARTING	Ticket	5,00	4,10	3,50
LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00	26,00
	Carte 10 entrées enfant	23,30	23,30	13,30
LA CITADELLE	Unité adulte	10,60	7,50	6,50
	Unité enfant	8,50	4,30	3,30
BELFORT				
BOWLING 4 AS (avec loc. chaussures)	Ticket vert	5,00	3,12	2,52
PATINOIRE DU PARC	Ticket rouge	7,00	4,94	4,34
	Unité adulte	4,20	3,30	2,30
	Unité enfant	3,25	2,80	1,80
	Location patins	2,95	2,50	1,50
VESOUL				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,40
	Ticket week-end	7,00	5,50	4,90
LONS-LE-SAUNIER				
LE 1055	Ticket	10,00	7,50	6,50
METABIEF				
Forfait ski	Adulte ou enfant	26,00	20,00	16,00

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

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

Pour connaître les points billetterie et les horaires :
http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie_permanences

Pour connaître toute la billetterie FRACAS sports/loisirs :
http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie_loisirs

Pour connaître toute la billetterie FRACAS spectacles/concerts
<http://fracas.asso.fr/?mode=billetterie>

3.2 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.

Les personnels de l'UFC disposent de quatre TAC par année civile. En 2016, 72 personnels ont demandé des TAC (205 au total). Par rapport à l'année précédente, le nombre de personnels demandant des TAC a augmenté de 20 %, le nombre de TAC délivrés a progressé de 50 %.

3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UPFR Sports, s'est associé à Vesontio Sports Vacances pour proposer un accueil de loisirs pour les enfants du personnel de l'UFC pendant trois semaines durant l'été 2016. De nombreuses activités sportives ont été proposées, mais également des temps d'animation autour des langues.

3.4 Les autres prestations

En 2016, 310 cartes Avantages Jeunes ont été commandées, dont 280 pour l'édition de Besançon. Elles ont été achetées 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendues 6 euros aux personnels (l'UFC participe à hauteur de 1 euro par carte). Elles proposent de nombreuses réductions et gratitudes pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. A la fin de l'année 2016, 5 cartes n'avaient pas été vendues.

3.5 Les perspectives

En 2017, de nouvelles prestations seront proposées aux personnels :

- dans le cadre du spectacle « Staps en scène » (dances, acrobaties et arts du cirque), le SCASC collaborera avec l'association les Zacrob'Artistes (artistes et étudiants des universités de Dijon et de Besançon),
- le SCASC sollicitera de nouvelles structures (le théâtre Edwige Feuillère de Vesoul et les scènes du Jura) afin d'élargir le champ culturel à destination des personnels,
- le partenariat initié en 2016 avec le Cirque Plume se poursuivra en 2017,
- 330 cartes Avantages Jeunes seront commandées,
- le SCASC renforcera son partenariat avec le CDN (Centre dramatique national) de Besançon.

4 Les évènements

Une fête de fin d'année universitaire sur le thème du Moyen-Age a été proposée aux personnels, à leurs conjoints et enfants le samedi 25 juin 2016 dans les locaux et sur le site de l'ESPE. Cette manifestation, qui a réuni environ 400 participants autour d'activités diverses et variées, a remporté un vif succès.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un spectacle de magie et de grandes illusions a rassemblé près de 700 personnes le 4 décembre 2016 à Micropolis. Il a été suivi d'un goûter et d'animations pour les enfants.

Glossaire

Glossaire

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	CS : Conseil scientifique
ALL : Arts, lettres, langues	CSG : Contribution sociale généralisée
ARE : Allocations d'aide au retour à l'emploi	CT : Comité technique
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail	CTU : Centre de télé-enseignement universitaire
ASIA : Aide sociale d'initiative académique	CUI : Contrat unique d'insertion
ASIU : Action sociale d'initiative universitaire	DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	DBM : Décision budgétaire modificative
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	DEG : Droit, économie, gestion
ATI : Allocation temporaire d'invalidité	DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé	DGS : Directeur général des services
CA : Conseil d'administration	DIU : Diplôme inter-universitaire
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi	DU : Diplôme universitaire
CAP : Commission administrative paritaire	DUT : Diplôme universitaire de technologie
CASDEN : Caisse d'aide sociale de l'éducation nationale	ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
CDD : Contrat à durée déterminée	EPS : Education physique et sportive
CDI : Contrat à durée indéterminée	ESC : Ecole supérieure de commerce
CET : Compte épargne temps	ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
CEVU : Conseil des études et de la vie universitaire	ETP : Equivalent temps plein
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	ETPT : Equivalent temps plein travaillé
CIA : Complément indemnitaire annuel	FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
CLA : Centre de linguistique appliquée	FNAL : Fonds national d'aide au logement
CLD : Congé de longue durée	GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
CLM : Congé de longue maladie	GVT : Glissement vieillesse technicité
CMI : Coursus Master en Ingénierie	HDR : Habilitation à diriger des recherches
CMO : Congé de maladie ordinaire	HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers
CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales	IAT : Indemnité d'administration et de technicité
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
CNU : Conseil national des universités	IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
COMUE : Communauté d'universités et établissements	IGE : Ingénieur d'études
CPE : Commission paritaire d'établissement	IGR : Ingénieur de recherche
CPE : Conseiller principal d'éducation	INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques	IPAG : Institut de préparation à l'administration générale
CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale	IPP : Incapacité permanente partielle
CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires	IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	SFT : Supplément familial de traitement
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	SHON : Surface hors œuvre nette
IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres	SHS : Sciences humaines et sociales
IUT : Institut universitaire de technologie	SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
MCF : Maître de conférences	SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société
MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier	SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	SMP : Sciences médicales et pharmaceutiques
MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale	ST : Sciences et techniques
MSHE : Maison des sciences de l'homme et de l'environnement	STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
NBI : Nouvelle bonification indiciaire	STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
PA : Prime d'administration	STS : Sciences, technologies, santé
PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat	SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
PAST : Personnel associé à temps partiel	TAC : Ticket avantage culture
PCA : Prime de charges administratives	UFC : Université de Franche-Comté
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	UFR : Unité de formation et de recherche
PES : Prime d'enseignement supérieur	UO : Université ouverte
PExS : Prime d'excellence scientifique	UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche
PIM : Prestations interministérielles	URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	
PR : Professeur des universités	
PRAG : Professeur agrégé	
PRCE : Professeur certifié	
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur	
PRP : Prime de responsabilités pédagogiques	
PRR : Prime de responsabilités recherche	
PUFC : Presses universitaires de Franche-Comté	
PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier	
RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique	
RCE : Responsabilités et compétences élargies	
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel	
SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales	
SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle	
SCD : Service commun de la documentation	

Service pilotage et suivi de gestion
Florence Cuney
1 rue goudimel,
25030 besançon cedex
03 81 66 50 29
pilotage@univ-fcomte.fr
www.univ-fcomte.fr

