

DÉLIBÉRATION N°2023-24_063
du Conseil d'administration de l'université de Franche-Comté

Séance en date du 6 février 2024

5 – Ressources humaines

Point n° 5.1 « Rapport social unique 2022 »

La délibération étant présentée pour décision

Effectif statutaire : 36 Membres en exercice : 36 Quorum : 18	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0
Membres présents : 14 Membres représentés : 11 Total : 25	Suffrages exprimés : 25 Pour : 25 Contre : 0

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

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 5

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

VU l'avis du comité social d'administration de l'université de Franche-Comté du 23 janvier 2024.

Le Rapport Social Unique (RSU) se substitue au bilan social produit jusqu'en 2020, conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Depuis plusieurs années, ce document constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale.

Document pluriannuel, le RSU permet de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et d'observer les tendances qui se dessinent sur plusieurs années. Dans la mesure du possible, des comparaisons sont effectuées avec les données nationales. Par ailleurs, afin d'améliorer la lecture sous l'angle de la parité, des données genrées sont proposées dès que cela est possible.

À l'université de Franche-Comté, les effectifs ont augmenté jusqu'en 2012. À cette date, l'établissement comptait 2 522 personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels. Une diminution est ensuite observée jusqu'en 2018, année à partir de laquelle une certaine stabilité est constatée (le nombre de personnels est passé en-deça de 2 400). En 2021, les effectifs ont à nouveau augmenté : 2 437 BIATSS et enseignants sont en emploi dans l'établissement. Au 31/12/2022, les effectifs n'ont pas évolué malgré un affichage de 2 498 personnels (63 doctorants sans enseignement sont désormais pris en compte, contrairement aux années précédentes). Au cours de l'année 2022, 92 départs de fonctionnaires sont enregistrés contre 69 arrivées. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 45 % en 2022 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI :

36 agents sont concernés en 2010, 118 en 2022. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il s'élève à 51,3 % en 2022, mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels est de 45,4 ans à l'université de Franche-Comté. Il augmente continuellement chez les fonctionnaires (49,9 ans en 2022) et est en légère baisse parmi les contractuels (36,4 ans).

En termes d'organisation du travail, le télétravail prend de l'ampleur en 2022. Ce dispositif concerne 472 agents, soit 42 % des BIATSS titulaires et contractuels. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 22 nouveaux CET sont recensés en 2022 et 31 ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'établissement ; ce qui porte à 202 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET (211 en 2021). Le nombre d'agents à temps partiel est stable par rapport à 2021 : 103 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 25 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels liés aux événements de la vie concernent 855 individus (560 en 2021), soit 34 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 30 200 jours d'arrêt sont comptabilisés (27 600 en 2021).

La masse salariale gérée par l'établissement est de 177 millions d'euros en 2022, soit 7 millions de plus que l'année précédente. Le traitement brut mensuel moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 244 euros pour les BIATSS et 4 070 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont nettement évolué (+ 51 %). Cela est principalement lié au versement des composantes statutaire (C1) et individuelle (C3) du RIPEC. Les primes des BIATSS ont connu un accroissement de 18 %. Il s'explique notamment par une revalorisation du régime indemnitaire, par le versement de l'indemnité inflation et par la participation de l'université à la protection sociale complémentaire en santé. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse depuis 2019 et s'accroît de 155 % entre 2021 et 2022.

En 2022, quelques évolutions caractérisent l'activité de formation permanente de l'établissement. Le nombre de stagiaires a légèrement diminué (1 377 personnels ont suivi une formation contre 1 440 l'année précédente). En outre, la durée et le coût des formations ont augmenté d'environ 20 % (2 030 heures pour un coût de 138 200 euros en 2022).

L'activité du service médico-psycho-social se poursuit en 2022. Par ailleurs, les accidents de service, du travail et de trajet sont en augmentation malgré le développement rapide du télétravail en 2022.

Enfin, dans un contexte post-épidémie, les personnels multiplient les occasions de sorties et profitent des activités culturelles, sportives et de loisirs qui leur sont proposées. En témoigne la sollicitation de la billetterie accessible avec la carte Cezam (+ 162 % de tickets vendus entre 2021 et 2022).

Les membres présents et représentés du conseil d'administration approuvent le rapport social unique 2022.





Besançon, le 07 février 2024

Pour la présidente et par délégation
Le directeur général des services

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Thierry CAMUS", is written over a horizontal line.

Thierry CAMUS

Annexe / pièce jointe :
Annexe n°5.1.1 Rapport social unique 2022

*Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté, Rectrice de l'académie
de Besançon, Chancelière des universités
Délibération publiée sur le site internet de l'université de Franche-Comté*



Madame, Monsieur, chère et cher collègue,

Comment tout connaître de la vie de notre établissement et de celles et ceux qui œuvrent au quotidien en faveur du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ? En lisant le rapport social unique dédié à l'année 2022 !

Effectifs, rémunérations, carrières, formation, organisation du travail, congés, prestations, hygiène et sécurité, action sociale et culturelle, accompagnement médico-social... Tout est passé au crible et rien n'échappe à la vigilance de notre service pilotage et contrôle de gestion qui nous offre ainsi de partager ensemble les mêmes informations.

Grâce à ce travail rigoureux de collecte et d'analyse des données, le rapport social unique constitue un outil transparent et objectif d'aide à la décision et au pilotage de l'établissement.

Les chiffres et les statistiques révèlent l'implication de toutes et tous et la qualité du travail conduits par chacune et chacun au service de la formation et de la recherche. Ils témoignent du caractère irremplaçable de notre mission auprès de nos étudiantes et de nos étudiants.

Ce recueil est particulièrement précieux pour nous aider à construire collectivement une université du respect et des valeurs. Il s'inscrit dans cette ambition d'amélioration continue, au service de toutes et tous.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Macha Woronoff
Présidente de l'université de Franche-Comté



Sommaire

Introduction générale..... 7

01

Chiffres clés

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

2 Le patrimoine..... 10

3 La recherche..... 10

4 Les étudiants 11

5 Les formations 11

6 Les moyens financiers..... 11

02

Emplois, effectifs et démographie

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

2 Les emplois 15

3 La localisation des personnels 16

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

4.1 Les personnels enseignants..... 20

4.2 Les personnels BIATSS..... 22

5 La place des femmes parmi les personnels .. 25

6 La démographie..... 27

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels..... 34

1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires 34

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

2 Les évolutions de carrière des personnels.... 36

3 Les postes ouverts aux concours en 2022.... 37

04

Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail 40

1.1 Les enseignants 40

1.2 Les personnels BIATSS..... 40

04

Organisation du travail et congés des personnels

2 Le télétravail à l'Université de Franche-Comté..... 41

2.1 L'expérimentation du télétravail 41

2.2 La mise en oeuvre de l'accord local de télétravail 41

2.3 Les BIATSS en télétravail en 2022 41

2.4 Le télétravail occasionnel 43

3 Le compte épargne-temps..... 44

4 Le temps complet et le temps incomplet..... 46

4.1 Le travail à temps plein..... 46

4.2 Le travail à temps partiel 46

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

4.4 Le temps partiel thérapeutique 49

5 Les congés annuels des personnels BIATSS 49

5.1 Les congés pris au cours de l'année 2022 49

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2022 49

5.3 Les congés bonifiés attribués en 2022 49

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

6.1 Les absences 50

6.2 Les congés liés aux événements de la vie 50

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

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

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

6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs 55

05

Rémunérations des personnels

1 La masse salariale..... 59

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

3 La réforme du régime indemnitaire des personnels 60

3.1 Le RIFSEEP 60

3.2 Le RIPEC..... 60

05

Rémunérations
des personnels

4 La structure des dépenses de personnel	61
4.1 La rémunération principale	61
4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires	61
4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels.....	65
4.1.3 Les compléments au traitement	66
4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	66
4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)	66
4.2 Les rémunérations accessoires.....	67
4.2.1 Les indemnités et les primes	67
4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants	67
4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS.....	69
4.2.1.3 L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	70
4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances.....	71
4.3 Les prestations sociales	72
4.4 Les cotisations patronales	72
5 Le coût total employeur	73

06

Formation et accompagnement
des personnels

1 La formation et l'accompagnement des personnels à l'Université de FC.....	76
1.1 Les textes de référence.....	76
1.2 Les différents objectifs du service RACPP.....	76
1.3 La Commission de la Formation Permanente	76
1.4 Le règlement formation à l'Université de FC	77
1.5 Le plan de formation.....	77
1.6 Le Compte Personnel de Formation.....	77
2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2022.....	77
2.1 L'activité de formation dans le cadre du plan de formation proposé par l'UFC.....	78
2.2 L'activité de formation via la plateforme SAFIRE.....	79
2.3 Les financements individuels.....	79
3 L'accompagnement des personnels à l'Université de Franche-Comté	79

07

Hygiène-sécurité, accompagnement
social et santé des
personnels

1 L'hygiène et la sécurité à l'Université de Franche-Comté	82
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité	82
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2022	82
2 Le service médico-psycho-social des personnels	83
2.1 La médecine de prévention	83
2.2 L'accompagnement social des personnels	83
2.3 L'accompagnement psychologique des personnels	85
2.4 L'accompagnement médico-psycho-social des collectifs de travail	85
3 Bilan de la plateforme de signalement « SOS » en 2022.....	85
4 Les accidents de service et du travail.....	86
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	88
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés	88
5.2 Les maladies professionnelles	89
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	89

08

Action sociale
et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle	92
2 Les prestations d'action sociale.....	92
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs	93
3.1 La carte CEZAM.....	93
3.2 Le Coupon Culturel.....	95
3.3 Les autres prestations	95
4 Les évènements	95

Glossaire.....	97
----------------	----

L'année 2022 en quelques mots

Le Rapport Social Unique (RSU) se substitue au bilan social produit jusqu'en 2020, conformément au décret paru le 30 novembre 2020. Depuis plusieurs années, ce document constitue un rendez-vous annuel qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans différents domaines : effectifs, mouvements, organisation du travail, rémunérations, formation, hygiène-sécurité et action sociale. Selon les thèmes, deux types d'observations sont réalisées :

- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant «T», soit au 31/12/2022,
- entre deux dates, pour mesurer des flux sur une période, entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 pour ce rapport.

Document pluriannuel, le RSU permet de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et d'observer les tendances qui se dessinent sur plusieurs années. Dans la mesure du possible, des comparaisons sont effectuées avec les données nationales. Par ailleurs, afin d'améliorer la lecture sous l'angle de la parité, des données genrées sont proposées dès que cela est possible.

À l'Université de Franche-Comté, les effectifs ont augmenté jusqu'en 2012. À cette date, l'établissement comptait 2 522 personnels, BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels. Une diminution est ensuite observée jusqu'en 2018, année à partir de laquelle une certaine stabilité est constatée (le nombre de personnels est passé en-deça de 2 400). Depuis 2021, les effectifs augmentent à nouveau, l'université compte 2 498 personnels au 31/12/2022 (y compris 63 doctorants sans enseignement comptabilisés parmi les enseignants contractuels alors qu'ils n'étaient pas pris en compte les années précédentes). Malgré cet accroissement, 92 départs de fonctionnaires sont enregistrés en 2022 contre 69 arrivées. Parallèlement, la proportion de personnels contractuels s'accroît chez les BIATSS : elle s'élève à 45 % en 2022 contre 29 % en 2009. Ces dix dernières années sont par ailleurs marquées par une augmentation du nombre de BIATSS en CDI : 36 agents sont concernés en 2010, 118 en 2022. Le taux de féminisation a progressé régulièrement, il s'élève à 51,3 % en 2022, mais reste inférieur aux valeurs nationales quelle que soit la population prise en compte. Enfin, l'âge moyen des personnels augmente à l'Université de Franche-Comté, principalement chez les fonctionnaires. Toutefois, l'évolution observée est conforme à la situation nationale. En 2022, l'âge moyen des personnels est de 45,4 ans (49,9 ans pour les fonctionnaires et 36,4 ans pour les contractuels).

En termes d'organisation du travail, le télétravail prend de l'ampleur en 2022. Ce dispositif concerne 472 agents, soit 42 % des BIATSS titulaires et contractuels. Pour ce qui est des comptes épargne-temps, 22 nouveaux CET sont recensés en 2022 et 31 ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'établissement ; ce qui porte à 202 le nombre de BIATSS bénéficiaires d'un CET (211 en 2021). Le nombre d'agents à temps partiel est stable par rapport à 2021 : 103 BIATSS titulaires, 23 enseignants titulaires et 25 BIATSS contractuels sont recensés. Les congés des personnels liés aux événements de la vie concernent 855 individus (560 en 2021), soit 34 % de l'effectif de l'établissement. Au total, 30 200 jours d'arrêt sont comptabilisés (27 600 en 2021).

La masse salariale gérée par l'établissement est de 177 millions d'euros en 2022, soit 7 millions de plus que l'année précédente. Le traitement brut mensuel moyen des personnels a légèrement augmenté : il s'élève à 2 244 euros pour les BIATSS et 4 070 euros pour les enseignants. Les primes des enseignants ont nettement évolué (+ 51 %) Cela est principalement lié au versement des composantes statutaire (C1) et individuelle (C3) du RIPEC. Les primes des BIATSS ont connu un accroissement de 18 %. Il s'explique notamment par une revalorisation du régime indemnitaire, par le versement de l'indemnité inflation et par la participation de l'Université à la protection sociale complémentaire en santé. L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est en hausse depuis 2019 et s'accroît de 155 % entre 2021 et 2022.

En 2022, quelques évolutions caractérisent l'activité de formation permanente de l'établissement. Le nombre de stagiaires a légèrement diminué (1 377 personnels ont suivi une formation contre 1 440 l'année précédente). En outre, la durée et le coût des formations ont augmenté d'environ 20 % (2 030 heures pour un coût de 138 200 euros en 2022).

L'activité du service médico-psycho-social se poursuit en 2022. Par ailleurs, les accidents de service, du travail et de trajet sont en augmentation par rapport à l'année précédente.

Enfin, dans un contexte post-épidémie, les personnels multiplient les occasions de sorties et profitent des activités culturelles, sportives et de loisirs qui leur sont proposées. En témoigne la sollicitation de la billetterie accessible avec la carte Cezam (+ 162 % de tickets vendus entre 2021 et 2022).

01

Chiffres clés

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

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

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

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

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

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

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

Cinq Collegiums couvrant, respectivement, les domaines scientifiques suivants :

- Sciences fondamentales et sciences pour l'ingénieur,
- Sciences de la nature, environnement et territoire,
- Sciences juridiques, économiques et de gestion,
- Sciences de l'homme et humanités,
- Sciences de la santé et du sport.

Le changement de dénomination de l'IUT Belfort-Montbéliard en IUT Nord Franche-Comté a été approuvé lors du Conseil d'administration de l'université du 5 septembre 2022.

2 Le patrimoine

En 2022, la surface totale des bâtiments de l'Université de Franche-Comté représente près de 221 000 m² SUB (Surface Utile Brute). En moyenne, l'établissement dispose de 3 m² par étudiant et de 55 m² par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Dans le cadre du plan de transformation du Campus Bouloie-Temis, l'Université s'est dotée d'un nouveau bâtiment de 300 m² : la Maison Campus Sports livrée fin 2022. Des travaux sont par ailleurs en cours sur le site de la Bouloie avec la transformation de la BU Sciences en Learning Centre ainsi que la construction des serres du jardin des sciences et d'un bâtiment de l'ISIFC (tranche 1). Enfin, l'amphi Gaudot, les bâtiments Droit central, Métrologie B et C à la Bouloie et le bâtiment A à l'Arsenal sont en rénovation (travaux d'efficacité énergétique).

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

Les principes de calcul sont les suivants :

- m²/étudiant : il s'agit du nombre de m² dédiés aux étudiants (amphithéâtres, salles de TP et TD, salles informatiques, salles de langues, salles de lecture des bibliothèques et salles de sport de l'UFR STAPS et de l'INSPÉ) rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2022.

- m²/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'Université de Franche-Comté implantées sur les sites de l'Université rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2022 (source : SIHAM). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.

3 La recherche

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

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

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

■ Thèses soutenues par école doctorale en 2022

	Thèses soutenues UBFC	%	Thèses soutenues Université de Franche-Comté	%
ES	85	24,5	23	17,3
CP	50	14,5	14	10,5
SPIM	89	25,7	47	35,3
DGEP	34	9,8	8	6,0
LECLA	40	11,6	17	12,8
SEPT	48	13,9	24	18,1
Total	346	100,0	133	100,0

Sources : Ecoles doctorales, Université Bourgogne - Franche-Comté, 2022

4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional, l'Université de Franche-Comté accueille 25 044 étudiants en 2021-2022 (données au 15/01/2022).

■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2022

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	3 081	12,3
Sciences humaines et sociales	4 201	16,8
Droit, économie, gestion	4 594	18,3
Sciences, technologies, santé	11 835	47,3
STAPS	1 308	5,2
Indéterminé (DAEU)	25	0,1
Nombre total d'étudiants	25 044	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2022

	Nombre	%
Licence	11 266	45,0
Master	3 995	16,0
Doctorat	662	2,6
DUT	2 289	9,1
Études de santé	3 843	15,4
Ingénieurs	160	0,6
Autres diplômes ¹	2 829	11,3
Nombre total d'étudiants	25 044	100,0

Source : Apogée, Université de Franche-Comté, 2022

¹ Près de 61 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 26 % un DU.

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

5 Les formations

La carte des formations 2021-2022 (formations accréditées) :

- 30 licences dont 8 LAS,
- un PASS avec 8 options,
- 38 licences professionnelles,
- 58 mentions de master (dont 9 Cursus Master en Ingénierie),
- 20 spécialités de BUT,
- 2 DAEU,
- 2 DEUST,
- un diplôme d'ingénieur (ISIFC), spécialité génie biomédical,
- des formations de santé (filière médecine, filière pharmacie...),
- un certificat de capacité en droit,
- un certificat de capacité d'orthophoniste.

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.

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

Aux diplômes nationaux (qui, dans certains cas, peuvent être préparés à distance via le Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification, SUP-FC) s'ajoutent les DU, les DIU, les préparations à l'agrégation, aux concours et à l'examen d'entrée au Centre régional de formation professionnelle des avocats. L'Université de Franche-Comté propose également la certification PIX (validation de compétences numériques), le C2i2e (certificat informatique et internet de niveau 2) et plusieurs certifications en langues dont le CLES (certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur) et le TOEIC (Test of English for International Communication) ainsi que le certificat Voltaire qui évalue l'orthographe.

Le bachelor universitaire de technologie (BUT) est créé à la rentrée 2021. Cette formation est préparée sur 3 années et vient remplacer les DUT. L'année 2022 marque la dernière promotion de diplômés de DUT avant la première promotion de BUT en 2024.

L'ensemble des formations dispensées de 2017 à 2021 a fait l'objet d'une évaluation par le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) à l'automne 2022. Elle a donné lieu à deux rapports :

- le rapport d'évaluation du bilan du 1^{er} cycle,
- le rapport d'évaluation du bilan du 2^{ème} cycle.

Suite à ces bilans, les conclusions formulées par le Haut Conseil ont été identifiées et transcrites en plan d'actions pour l'élaboration de la prochaine carte des formations 2024-2028.

6 Les moyens financiers

En 2022, le budget exécuté de l'Université de Franche-Comté s'élève à 218 millions d'euros en crédits de paiement (source : compte financier 2022). Les frais de personnels représentent 81 % de ce budget (83 % en 2021), les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 13 % et 6 % (13 % et 4 % en 2021).

02

Emplois, effectifs et démographie

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

Il s'agit des personnels en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattachés à l'université au 31 décembre 2022 et dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certains cas la paie.

Sont pris en compte :

- les agents en activité occupant un poste au 31/12/2022 (effectifs physiques en fonction à l'université), soit 2 498 agents (les doctorants sans enseignement, 63 au 31/12/2022, sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels),
- les personnels hors activité non présents dans l'établissement au 31/12/2022, soit 71 agents,
- les autres agents gérés par l'établissement au 31/12/2022 (contractuels étudiants, vacataires, anciens personnels bénéficiaires d'une allocation de retour à l'emploi), soit 404 agents.

Au total, l'Université de Franche-Comté assure la gestion totale ou partielle de 2 973 personnels. Parmi eux, 84 % sont des BIATSS et des enseignants, titulaires ou contractuels, occupant un poste dans l'établissement.

■ Effectifs physiques gérés au 31/12/2022

		Nombre d'enseignants	Nombre de BIATSS	Total (effectifs)	Total (%)
Personnels en activité (agents occupant un poste)		1 372	1 126	2 498	84,0
Personnels hors activité (agents n'occupant pas de poste dans l'établissement)	Congé longue durée	-	7	7	0,3
	Congé parental	-	3	3	0,1
	Détachement sortant	12	13	25	0,8
	Disponibilité ¹	16	20	36	1,2
	Total personnels hors activité	28	43	71	2,4
Autres personnels gérés ²	Contractuels étudiants	-	143	143	4,8
	Vacataires	244	12	256	8,6
	Bénéficiaires d'une ARE ³	-	5	5	0,2
	Total autres personnels gérés	244	160	404	13,6
Effectifs physiques gérés		1 644	1 329	2 973	100,0

Sources : Siham et KA-KX, Université de Franche-Comté, 2022

¹ Les congés pour convenance personnelle des agents non-titulaires sont comptabilisés avec les disponibilités.

² Concernant les autres personnels gérés, les observations sont réalisées sur la paie de décembre. Les données sont difficilement comparables d'une année à l'autre.

³ ARE : allocation de retour à l'emploi.

L'Université de Franche-Comté accueille par ailleurs des personnels hébergés, 273 sont recensés au 31 décembre 2022 :

- 253 sont des techniciens, ingénieurs ou chercheurs issus de grands organismes de recherche (CNRS, INSERM...) et des enseignants-chercheurs non affectés à l'Université de Franche-Comté. Tous travaillent dans les laboratoires de l'établissement. Ils ne sont pas rémunérés par l'université, mais par leur organisme ou école de rattachement administratif.
- 20 sont des professeurs émérites. Il s'agit d'enseignants-chercheurs admis à la retraite qui, pour une durée déterminée par l'établissement, continuent d'exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

En outre, des stagiaires de droit privé ont été accueillis dans l'établissement au cours de l'année 2022, principalement pour effectuer un stage intégré à leur formation.

■ Nombre de personnels hébergés au 31/12/2022⁴

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs émérites	5	15	20
Personnels affectés dans une structure de recherche	84	169	253
Total	89	184	273

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

⁴ Il s'agit uniquement des personnels hébergés dans les locaux de l'université pour effectuer des missions de recherche, y compris les professeurs émérites. Les autres personnels extérieurs à l'établissement ne sont pas pris en compte.

■ Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année 2022

	Nombre de stagiaires	Gratification (en euros)
Stagiaires sans gratification	n.d. ⁵	-
Stagiaires avec gratification	166	357 612,15
- dont femmes	73	165 285,90
- dont hommes	93	192 326,25
Total	166	357 612,15

Source : Agence comptable, Université de Franche-Comté, 2022

⁵ n.d. : non disponible

2 Les emplois

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

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

À l'Université de Franche-Comté, le plafond global des emplois (2 400 ETPT) a été voté par le conseil d'administration (CA) le 14 décembre 2021 lors du vote du budget initial. Il a été modifié lors du vote du budget rectificatif le 5 juillet 2022. Un second budget rectificatif a été voté le 13 décembre 2022 sans apporter de modification au plafond d'emplois. Ce dernier s'élève à 2 440 ETPT (équivalent temps plein travaillé) contre 2 400 ETPT l'année précédente.

■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif 2022

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)		
		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2021	
		En ETPT	En ETPT			
Catégories d'emplois	Nature des emplois	Titulaires				
		CDI	1 045		1 045	1 055
	Permanent	5	5	10	11	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Non permanents	CDD	270	125	395	369
		Sous-total	1 320	130	1 450	1 435
BIATSS	Permanent	Titulaires	610		610	675
		CDI	65	50	115	90
	Non permanents	CDD	170	95	265	200
Sous-total		845	145	990	965	
Totaux		2 165 (1)	275	2 440	2 400 (2)	
Rappel du plafond d'emplois fixé par l'État		2 298 (3)		Plafond global des emplois voté par le CA		

Source : Service pilotage de la masse salariale, Université de Franche-Comté, 2022

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

Le nombre total d'emplois sous plafond État (case annotée (1)) ne peut être supérieur au plafond des emplois État notifié à l'établissement et rappelé en case annotée (3).

■ Décompte en ETPT des emplois par plafond au cours de l'année 2022

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. ⁶
Décompte en ETPT des emplois sous plafond État (a)	2 165,43	2 182,15	2 173,22	2 161,86	2 158,97	2 159,46	2 148,37	2 144,45	2 085,86	2 120,56	2 139,54	2 165,64	2 150,46
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	229,37	248,90	257,22	265,14	264,57	266,77	262,90	265,62	247,94	233,08	231,80	230,51	250,32
Total ETPT (c) = (a) + (b)	2 394,80	2 431,05	2 430,44	2 427,00	2 423,54	2 426,23	2 411,27	2 410,07	2 333,80	2 353,64	2 371,34	2 396,15	2 400,78
Total ETPT Rappel année 2021	2 347,87	2 364,38	2 364,76	2 365,41	2 374,58	2 380,52	2 370,02	2 364,64	2 353,49	2 357,21	2 373,14	2 415,45	2 369,29

⁶ Moy. : Moyenne annuelle

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

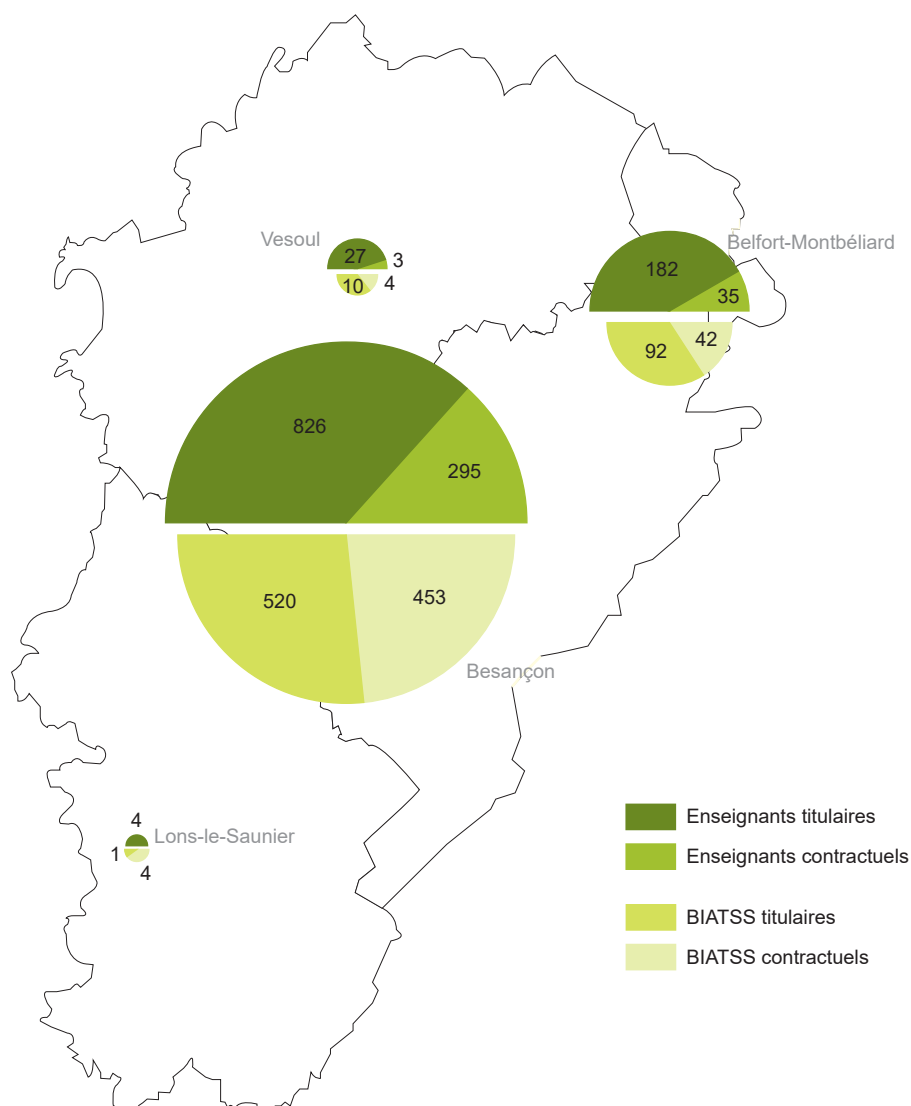
Équivalent temps plein (ETP) : il s'agit des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail (exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP).

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

3 La localisation des personnels

Au 31/12/2022, 2 498 BIATSS et enseignants⁷, titulaires et contractuels, se répartissent dans cinq villes en Franche-Comté : Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier. Les sites universitaires bisontins concentrent 84 % de l'effectif. La répartition géographique des étudiants est globalement similaire à celle des personnels.

Répartition des personnels sur les sites universitaires francs-comtois au 31/12/2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des personnels sur les sites universitaires bisontins au 31/12/2022

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels ⁷	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	Ensemble des personnels
Centre-ville	211	82	155	113	561
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	68	54	122
La Bouloie / Temis	434	104	273	262	1 073
<i>dont personnels services centraux</i>	-	-	48	48	96
Les Hauts du Chazal	136	108	70	68	382
Montjoux	45	1	22	10	78
Ensemble des sites bisontins	826	295	520	453	2 094

⁷ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

4 Les effectifs physiques en fonction

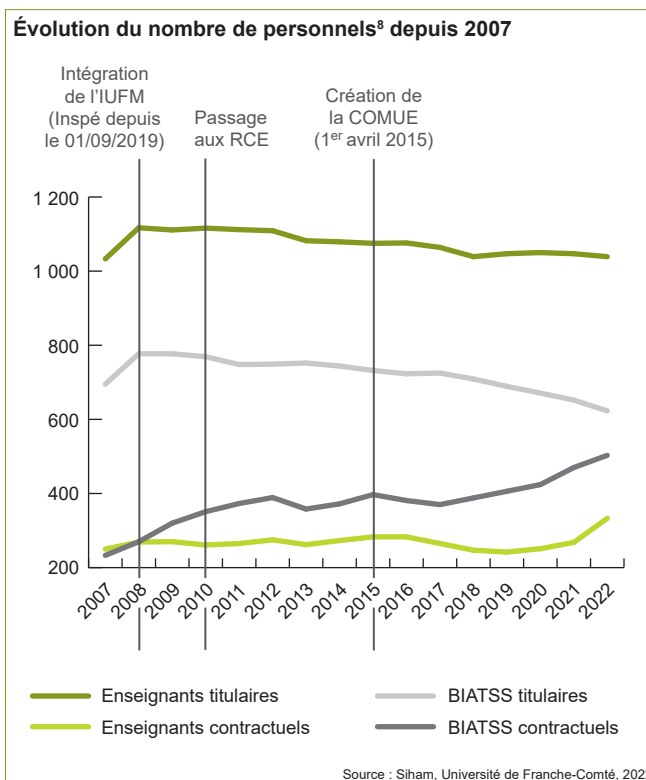
Au 31/12/2022, 1 372 enseignants et 1 126 BIATSS sont affectés à l'Université de Franche-Comté, soit 2 421 équivalents temps plein (ETP). L'établissement compte 0,82 BIATSS par enseignant. Ce ratio s'élève à 0,60 chez les titulaires contre 0,77 au niveau national (source : remontées RHSupInfo, MESRI, 2021).

Entre 2007 et 2008, un accroissement du nombre d'enseignants et de BIATSS titulaires est observé en raison de l'intégration de l'IUFM (INSPÉ) au 1^{er} janvier. Depuis, les effectifs diminuent (une certaine stabilité se dessine chez les enseignants depuis 2018). Parallèlement, sur la période 2007-2022, le nombre de BIATSS contractuels augmente. Chez les enseignants non permanents, les effectifs sont en hausse en 2022 en raison de la prise en compte des doctorants sans avenant d'enseignement dans cette population.

■ Répartition des personnels au 31/12/2022

	Nombre	ETP
Enseignants titulaires	1 039	1 032,8
Enseignants contractuels ⁸	333	317,0
BIATSS titulaires	623	593,2
BIATSS contractuels	503	478,0
Ensemble des personnels	2 498	2 421,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022



■ Répartition des enseignants par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2022⁹

		Enseignants titulaires Femmes	Enseignants titulaires Hommes	Enseignants titulaires Total	Enseignants contractuels Femmes	Enseignants contractuels Hommes	Enseignants contractuels Total ⁸	Enseignants titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	98	79	177	49	24	73	250
	ETP	97,8	78,6	176,4	48,5	24,0	72,5	248,9
UFR SJEPEG	Nombre	41	40	81	4	8	12	93
	ETP	41,0	40,0	81,0	4,0	8,0	12,0	93,0
UFR ST	Nombre	63	160	223	25	48	73	296
	ETP	62,1	158,8	220,9	25,0	47,5	72,5	293,4
UFR Santé	Nombre	44	92	136	56	52	108	244
	ETP	44,0	92,0	136,0	52,5	50,5	103,0	239,0
UFR STAPS	Nombre	13	33	46	8	6	14	60
	ETP	12,6	33,0	45,6	6,5	4,5	11,0	56,6
UFR STGI	Nombre	21	37	58	7	15	22	80
	ETP	20,9	37,0	57,9	6,5	14,5	21,0	78,9
IUT BV	Nombre	44	56	100	0	5	5	105
	ETP	44,0	56,0	100,0	0,0	3,5	3,5	103,5
IUT Nord FC	Nombre	31	90	121	3	10	13	134
	ETP	30,4	88,5	118,9	3,0	8,5	11,5	130,4
ISIFC	Nombre	3	4	7	1	2	3	10
	ETP	3,0	4,0	7,0	1,0	2,0	3,0	10,0
Observatoire	Nombre	1	0	1	0	0	0	1
	ETP	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Inspé	Nombre	27	28	55	1	0	1	56
	ETP	26,6	27,8	54,4	1,0	0,0	1,0	55,4
CLA	Nombre	28	6	34	6	3	9	43
	ETP	27,8	5,9	33,7	4,0	2,0	6,0	39,7
Ensemble	Nombre	414	625	1 039	160	173	333	1 372
	ETP	411,2	621,6	1 032,8	152,0	165,0	317,0	1 349,8

⁸ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

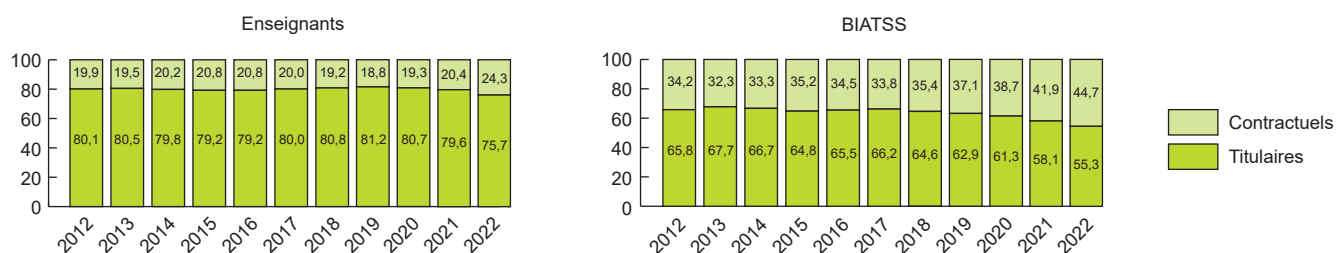
02 Emplois, effectifs et démographie

■ Répartition des personnels BIATSS par composante (en nombre, en ETP et selon le genre) au 31/12/2022

		BIATSS titulaires Femmes	BIATSS titulaires Hommes	BIATSS titulaires Total	BIATSS contractuels Femmes	BIATSS contractuels Hommes	BIATSS contractuels Total	BIATSS titulaires et contractuels
UFR SLHS	Nombre	31	19	50	18	12	30	80
	ETP	29,9	18,8	48,7	17,8	10,0	27,8	76,5
UFR SJEPEG	Nombre	15	6	21	13	2	15	36
	ETP	14,8	6,0	20,8	12,0	2,0	14,0	34,8
UFR ST	Nombre	51	44	95	27	21	48	143
	ETP	49,2	43,4	92,6	25,4	19,0	44,4	137,0
UFR Santé	Nombre	27	26	53	35	13	48	101
	ETP	25,9	25,4	51,3	34,6	12,0	46,6	97,9
UFR STAPS	Nombre	12	9	21	4	0	4	25
	ETP	11,6	9,0	20,6	4,0	0,0	4,0	24,6
UFR STGI	Nombre	17	13	30	8	1	9	39
	ETP	16,2	12,5	28,7	8,0	1,0	9,0	37,7
IUT BV	Nombre	24	10	34	5	2	7	41
	ETP	22,4	9,7	32,1	5,0	2,0	7,0	39,1
IUT Nord FC	Nombre	27	18	45	4	8	12	57
	ETP	25,4	17,8	43,2	3,8	7,5	11,3	54,5
ISIFC	Nombre	3	0	3	1	1	2	5
	ETP	2,8	0,0	2,8	1,0	1,0	2,0	4,8
Observatoire	Nombre	3	9	12	4	2	6	18
	ETP	2,8	9,0	11,8	4,0	2,0	6,0	17,8
Inspé	Nombre	22	8	30	8	5	13	43
	ETP	21,7	8,0	29,7	8,0	5,0	13,0	42,7
SAIC	Nombre	1	0	1	45	63	108	109
	ETP	0,5	0,0	0,5	43,2	61,5	104,7	105,2
Services centraux	Nombre	76	40	116	75	27	102	218
	ETP	71,3	37,2	108,5	72,5	25,7	98,2	206,7
SeFoC'AI	Nombre	6	0	6	20	4	24	30
	ETP	6,0	0,0	6,0	18,3	4,0	22,3	28,3
SCD	Nombre	53	27	80	13	7	20	100
	ETP	44,7	26,8	71,5	12,5	6,3	18,8	90,3
SUMPPS	Nombre	3	0	3	14	2	16	19
	ETP	2,5	0,0	2,5	10,1	1,5	11,6	14,1
SUP-FC	Nombre	3	1	4	9	7	16	20
	ETP	2,6	1,0	3,6	9,0	6,5	15,5	19,1
CLA	Nombre	11	4	15	15	6	21	36
	ETP	10,5	3,8	14,3	14,0	6,0	20,0	34,3
Université ouverte	Nombre	2	0	2	1	0	1	3
	ETP	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	3,0
PUFC	Nombre	1	1	2	1	0	1	3
	ETP	1,0	1,0	2,0	0,8	0,0	0,8	2,8
Ensemble	Nombre	388	235	623	320	183	503	1 126
	ETP	363,8	229,4	593,2	305,0	173,0	478,0	1 071,2

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

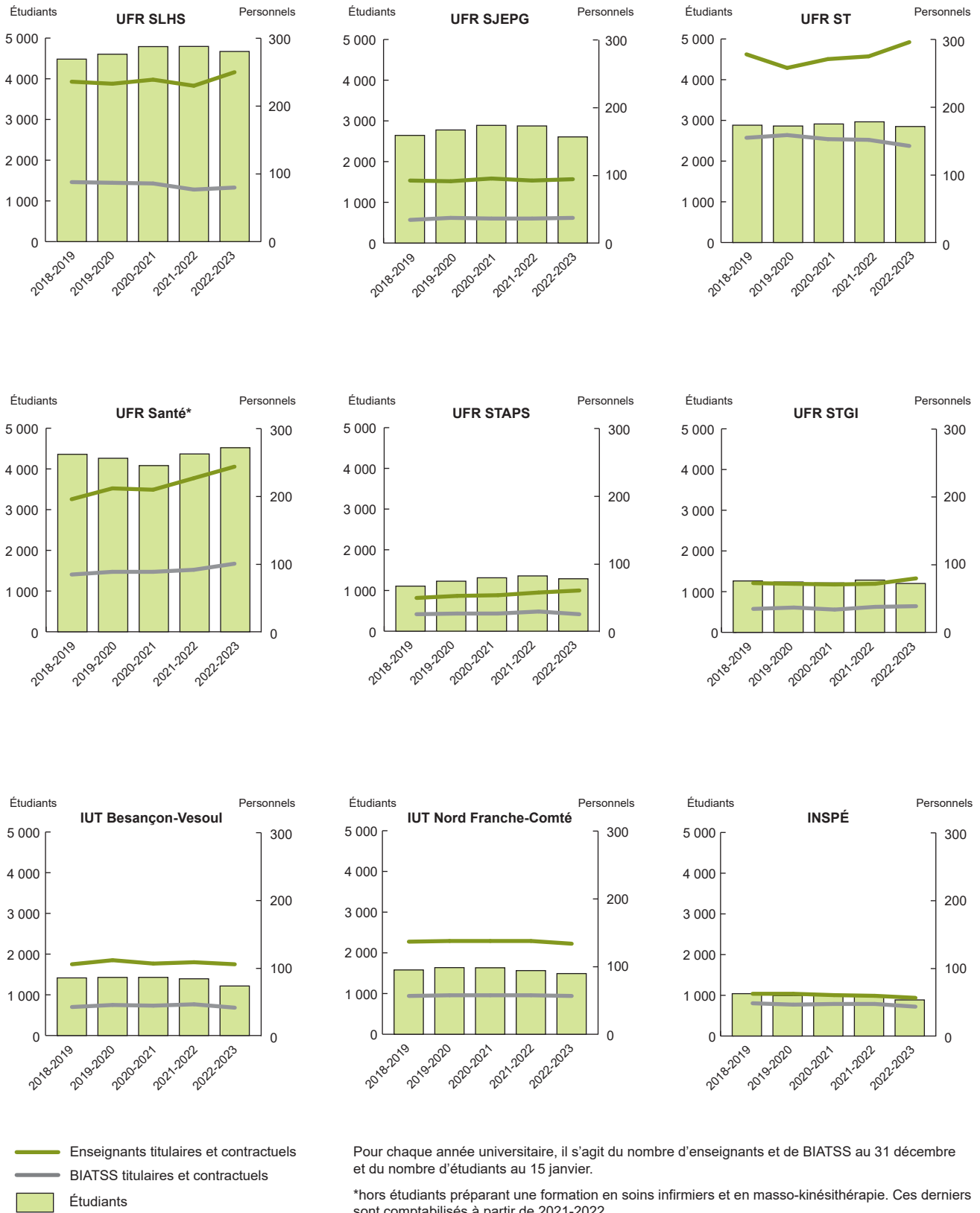
Évolution de la répartition titulaires/contractuels¹⁰ entre 2012 et 2022 (en %)



¹⁰ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution du nombre d'étudiants, de BIATSS et d'enseignants¹¹ dans les principales composantes de l'Université de Franche-Comté de 2018 à 2022



¹¹ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels. Ils se répartissent principalement à l'UFR ST (29 personnels), à l'UFR Santé (12) et à l'UFR SLHS (11).

Sources : Apogée et Siham, Université de Franche-Comté, 2018 à 2022

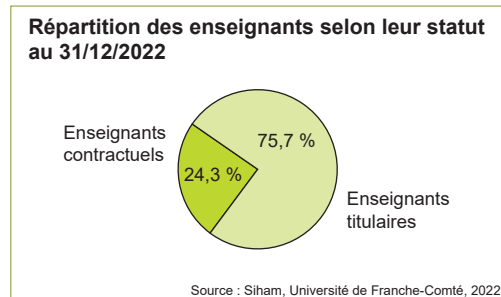
4.1 Les personnels enseignants

Au 31/12/2022, l'Université comprend 1 372 enseignants :

- 1 039 sont titulaires : les maîtres de conférences représentent la moitié de l'effectif. Ce ratio est identique à celui observé dans les universités pluridisciplinaires avec santé, mais légèrement inférieur à celui constaté au niveau national (52 %). La part des professeurs des universités est stable par rapport à 2021 (25 %). En outre, elle se situe en-deçà des valeurs moyennes caractérisant les universités françaises. Enfin, les enseignants du second degré, dont l'effectif a diminué régulièrement depuis une dizaine d'années, représentent un quart de l'effectif en 2022, mais sont toujours plus nombreux à l'Université de Franche-Comté qu'à l'échelle nationale.

- 333 sont contractuels : il s'agit principalement d'enseignants hospitalo-universitaires non permanents (chefs de clinique...), d'ATER, de doctorants (avec et sans avenant d'enseignement) et d'enseignants du second degré contractuels.

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences. Pour l'année universitaire 2021/2022, 14 professeurs étrangers invités ainsi que 2 480 vacataires sont recensés (les salariés du privé et les fonctionnaires en emploi hors de l'Université de Franche-Comté représentent respectivement 30 % et 27 % des intervenants extérieurs).



Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'Université de Franche-Comté en 2022, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2021 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Professeurs des universités	24,8	27,6	29,2
Maîtres de conférences	50,3	50,3	51,8
Enseignants du 2 nd degré	24,9	22,1	19,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

Les données nationales présentées dans ce rapport social unique sont issues des remontées RHSU-PINFO au 31/12/2021 et ne concernent que les personnels en activité.

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2022

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
Maîtres de conférences	209	277	486	46,8	207,8	275,0	482,8
Professeurs des universités	43	136	179	17,2	43,0	136,0	179,0
Astronomes	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Professeurs ENSAM	-	3	3	0,3	-	2,8	2,8
Enseignants-chercheurs	253	416	669	64,4	251,8	413,8	665,6
MCUPH	12	13	25	2,4	12,0	13,0	25,0
MCUPH Pharmacie	5	3	8	0,8	5,0	3,0	8,0
PUPH	14	55	69	6,6	14,0	55,0	69,0
PUPH Pharmacie	3	6	9	0,9	3,0	6,0	9,0
Enseignants hospitalo-univ.	34	77	111	10,7	34,0	77,0	111,0
Professeurs agrégés	46	71	117	11,3	44,9	70,6	115,5
Professeurs certifiés	69	42	111	10,7	68,7	41,4	110,1
Professeurs lycées prof.	6	9	15	1,4	5,8	8,8	14,6
Professeurs d'EPS	4	10	14	1,3	4,0	10,0	14,0
Professeurs des écoles	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
CPE	1	-	1	0,1	1,0	-	1,0
Enseignants 1 ^{er} et 2 nd degré	127	132	259	24,9	125,4	130,8	256,2
Total enseignants titulaires	414	625	1 039	100,0	411,2	621,6	1 032,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des enseignants titulaires (hors 1^{er} et 2nd degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2022

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	45	5,8
Sciences économiques / Gestion	41	5,2
Langues / Littérature	101	12,9
Sciences humaines	109	14,0
Mathématiques / Informatique	105	13,5
Physique	26	3,3
Chimie	39	5,0
Sciences Terre / Univers	25	3,2
Mécanique / Génie informatique	85	10,9
Biologie / Biochimie	48	6,1
Pharmacie	39	5,0
Médecine	94	12,1
STAPS	20	2,6
Autres disciplines de santé ¹²	3	0,4
Ensemble	780	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

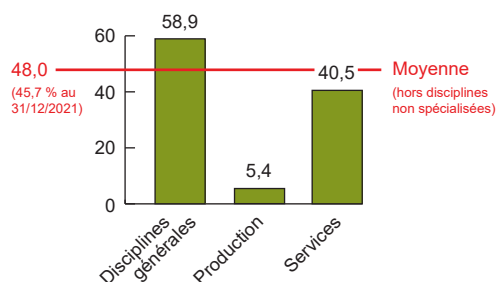
¹² Les autres disciplines de santé regroupent les enseignants-chercheurs en sciences de la rééducation et de réadaptation et en sciences infirmières.

■ Répartition des enseignants du 2nd degré (titulaires) par groupe de disciplines au 31/12/2022

	Nombre	%
Philosophie	1	0,4
Lettres	31	12,0
Langues	64	24,7
Histoire / Géographie	7	2,7
Sciences économiques et sociales	4	1,5
Mathématiques	15	5,8
Physique / Chimie	15	5,8
Biologie / Géologie	4	1,5
Education musicale / Arts appliqués	6	2,3
EPS	28	10,8
Disciplines générales	175	67,5
Technologie	31	12,0
Génie civil	2	0,8
Génie mécanique	3	1,2
Génie électrique / électronique	1	0,4
Domaine de la production	37	14,4
Economie et gestion	42	16,2
Domaine des services	42	16,2
Second degré non spécialisé	5	1,9
Second degré non spécialisé	5	1,9
Ensemble	259	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Taux de féminisation par groupe de disciplines second degré (enseignants titulaires) au 31/12/2022 (en %)



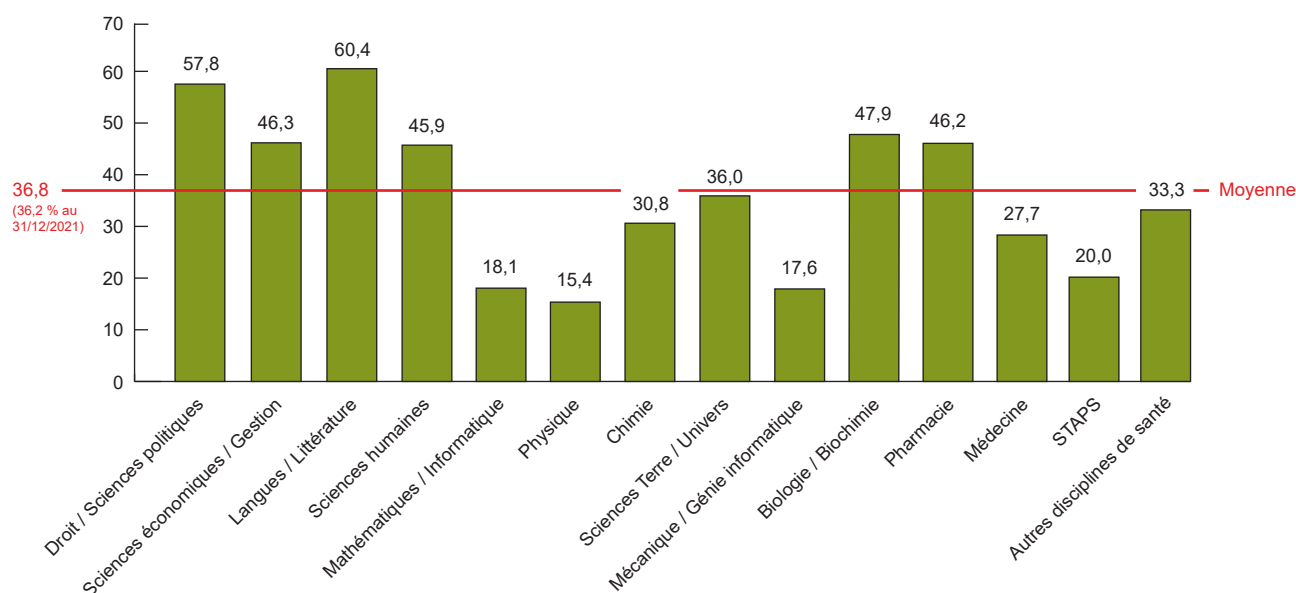
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

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

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

Les disciplines non spécialisées (documentation, coordination pédagogique et ingénierie, établissements et vie scolaire) sont classées à part.

Taux de féminisation par groupe de disciplines CNU (enseignants titulaires) au 31/12/2022 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

02 Emplois, effectifs et démographie

Personnels vacataires à l'Université de Franche-Comté selon leur statut professionnel en 2021-2022

	Nombre d'intervenants	Nombre d'heures ETD ¹³
Salariés du privé	749	22 791,50
Fonctionnaires (hors Univ. FC)	673	18 668,00
Non titulaires (hors Univ. FC)	224	7 205,00
Indépendants, chefs d'entreprise	209	9 640,00
Professions libérales	170	4 753,50
Étudiants	118	3 946,00
BIATSS de l'Université de FC	135	3 832,00
Personnels CHU	105	2 581,00
Intermittents du spectacle	31	1 304,00
Retraités	36	981,00
Autres	30	1 649,00
Ensemble	2 480	77 351,00

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

¹³ ETD : équivalent TD

¹⁴ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

¹⁵ Dont 10 enseignants en CDI.

¹⁶ Les données relatives aux vacataires n'étant pas encore disponibles pour l'année 2022-2023, celles concernant les professeurs invités sont présentées pour l'année universitaire 2021-2022 afin d'avoir la même période de référence.

Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2022

	Femmes	Hommes	Total	%
ATER	32	34	66	19,8
Lecteurs / ML	12	4	16	4,8
Doctorants ¹⁴	44	67	111	33,4
Ens. hospitalo-univ.	39	37	76	22,8
Ens. associés	11	12	23	6,9
Ens. 2 nd degré ¹⁵	22	19	41	12,3
Total ens. contractuels	160	173	333	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Professeurs invités à l'Université de Franche-Comté en 2021-2022¹⁶ selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	6	12
Asie	1	2
Afrique	3	4
Amérique	4	6
Océanie	0	0
Ensemble	14	24

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

4.2 Les personnels BIATSS

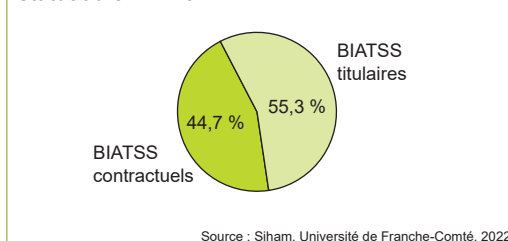
Au 31/12/2022, l'Université de Franche-Comté compte 1 126 BIATSS :
 - 623 personnels sont titulaires : les ITRF représentent 60 % de l'effectif, les BIATSS relevant de la filière administrative 30 % et les personnels des bibliothèques près de 10 %. En comparaison avec la répartition observée dans les autres universités, les personnels ITRF sont, en proportion, moins nombreux à l'Université de Franche-Comté que dans les autres établissements alors que les personnels AENES sont sur-représentés à l'Université de Franche-Comté.
 - 503 personnels sont contractuels dont 118 en CDI (110 en 2021).

Depuis une quinzaine d'années, la proportion de personnels titulaires parmi les BIATSS diminue. Ils représentaient les trois-quarts de l'effectif au milieu des années 2000, les deux-tiers en 2014 et 55 % en 2022.

La part des personnels contractuels parmi les BIATSS a donc augmenté ces dernières années à l'Université de Franche-Comté. Ils représentent 45 % de l'effectif au 31/12/2022.

L'augmentation constatée à l'Université de Franche-Comté n'est pas observée dans l'enseignement supérieur au niveau national où la proportion de personnels contractuels parmi les BIATSS est relativement stable et oscille entre 37 % et 41 % depuis une dizaine d'années (les données nationales sont issues du bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2019-2020).

Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2022



BIATSS titulaires par filière à l'Université de Franche-Comté en 2022, dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les universités françaises en 2021 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités pluridisciplinaires & santé	Universités françaises
Filière AENES et médico-sociale	29,4	20,1	17,1
Filière ITRF	59,7	71,7	74,6
Filière bibliothèque	10,9	8,2	8,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2022

	Effectifs physiques				ETP		
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total
DGS	-	1	1	0,2	-	1,0	1,0
Agents comptables	-	1	1	0,2	-	1,0	1,0
Administrateurs	1	1	2	0,3	1,0	1,0	2,0
Attachés	19	7	26	4,2	18,8	7,0	25,8
Secrétaires admin.	53	7	60	9,6	50,3	7,0	57,3
Infirmiers	2	-	2	0,3	1,5	-	1,5
Assistants sociaux	1	-	1	0,2	1,0	-	1,0
Adjoint administratifs	79	11	90	14,4	74,0	11,0	85,0
Personnels AENES / MS ¹⁷	155	28	183	29,4	146,6	28,0	174,6
Ingénieurs de rech.	3	17	20	3,2	3,0	17,0	20,0
Ingénieurs d'études	42	44	86	13,8	39,9	42,6	82,5
Assistants ingénieurs	11	16	27	4,3	10,6	15,5	26,1
Techniciens de rech.	46	52	98	15,7	44,3	49,8	94,1
Adjoint techniques	86	55	141	22,7	82,3	53,7	136,0
Personnels ITRF	188	184	372	59,7	180,1	178,6	358,7
Conservateurs des bib.	8	1	9	1,4	7,3	1,0	8,3
Bibliothécaires	8	3	11	1,8	5,8	3,0	8,8
Bib. assist. spécialisés	13	7	20	3,2	10,4	6,8	17,2
Magasiniers	16	12	28	4,5	13,6	12,0	25,6
Personnels des bib.	45	23	68	10,9	37,1	22,8	59,9
Total BIATSS titulaires	388	235	623	100,0	363,8	229,4	593,2

¹⁷ MS : médico-sociaux

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2022

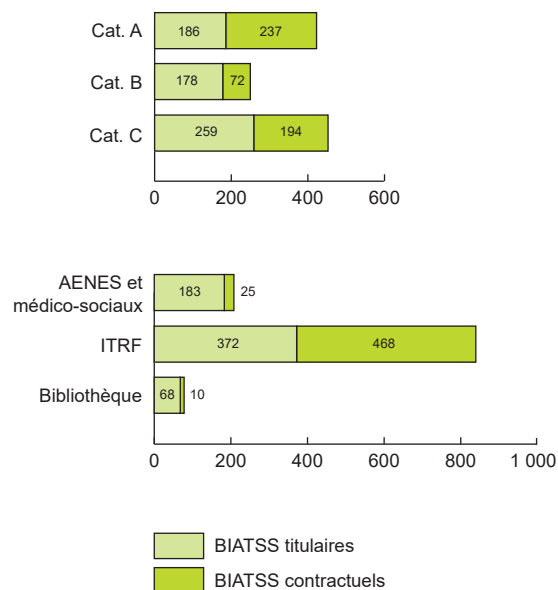
	Femmes	Hommes	Total	%
CDD (besoins temporaires)	21	17	38	7,6
CDD (besoins permanents)	174	70	244	48,5
CDD (contractuels cherch.)	32	66	98	19,5
CDI	91	27	118	23,4
Apprentis	2	3	5	1,0
Total BIATSS contractuels	320	183	503	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2022

Catégorie		Femmes	Hommes	Total
		Nombre	218	205
Catégorie A	ETP	205,5	200,9	406,4
	Nombre	159	91	250
Catégorie B	ETP	148,4	88,1	236,5
	Nombre	331	122	453
Catégorie C	ETP	314,9	113,4	428,3
	Nombre	708	418	1 126
Total BIATSS	ETP	668,8	402,4	1 071,2

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique et la filière au 31/12/2022


Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Personnels ITRF titulaires selon la BAP au 31/12/2022

	Nombre de personnels	%
BAP A	22	5,9
BAP B	26	7,0
BAP C	30	8,1
BAP D	9	2,4
BAP E	50	13,4
BAP F	42	11,3
BAP G	112	30,1
BAP J	81	21,8

Ensemble	372	100,0
-----------------	------------	--------------

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

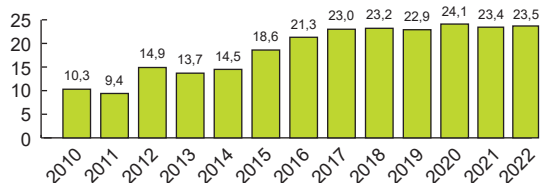
Personnels ITRF titulaires selon la BAP et la catégorie fonction publique au 31/12/2022

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
BAP A	5	12	5	22
BAP B	16	6	4	26
BAP C	14	15	1	30
BAP D	9	-	-	9
BAP E	34	16	-	50
BAP F	20	18	4	42
BAP G	8	11	93	112
BAP J	27	20	34	81

Ensemble	133	98	141	372
-----------------	------------	-----------	------------	------------

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution de la part des CDI parmi les BIATSS contractuels entre 2010 et 2022 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Personnels BIATSS en CDI par tranche d'âge au 31/12/2022

	Nombre de personnels	%
Moins de 35 ans	19	16,1
35-44 ans	32	27,1
45-54 ans	33	28,0
55 ans et plus	34	28,8

Ensemble	118	100,0
-----------------	------------	--------------

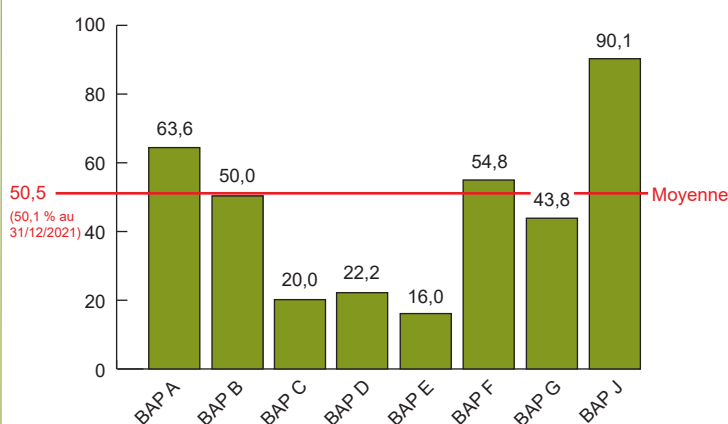
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Les Branches d'activités professionnelles

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

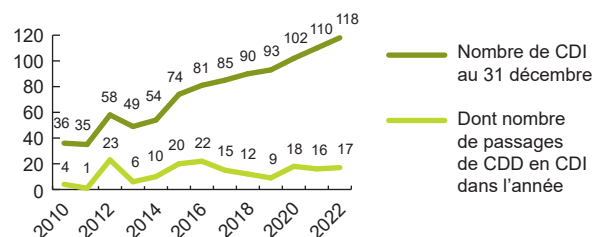
Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/referens/>

Taux de féminisation des personnels ITRF titulaires selon la Branche d'activités professionnelles (BAP) au 31/12/2022 (en %)



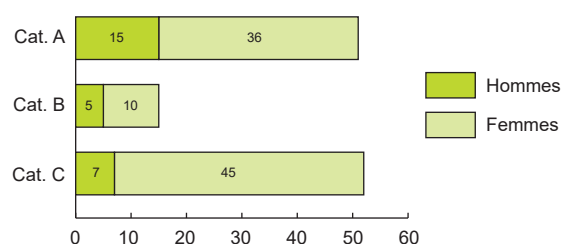
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution du nombre de BIATSS en CDI entre 2010 et 2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des BIATSS en CDI selon le genre et la catégorie fonction publique au 31/12/2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

5 La place des femmes parmi les personnels

Au 31/12/2022, 51 % des personnels de l'Université de Franche-Comté sont des femmes. Elles représentent 48 % des titulaires et 57 % des contractuels.

Alors que la proportion de femmes a tendance à fluctuer chez les personnels contractuels, le taux de féminisation des fonctionnaires a augmenté de cinq points entre 2000 et 2022. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. À l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 40 % en 2022 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. Toutefois, chez les professeurs des universités, la part des femmes augmente depuis 2019 après avoir stagné en-dessous de 20 %.

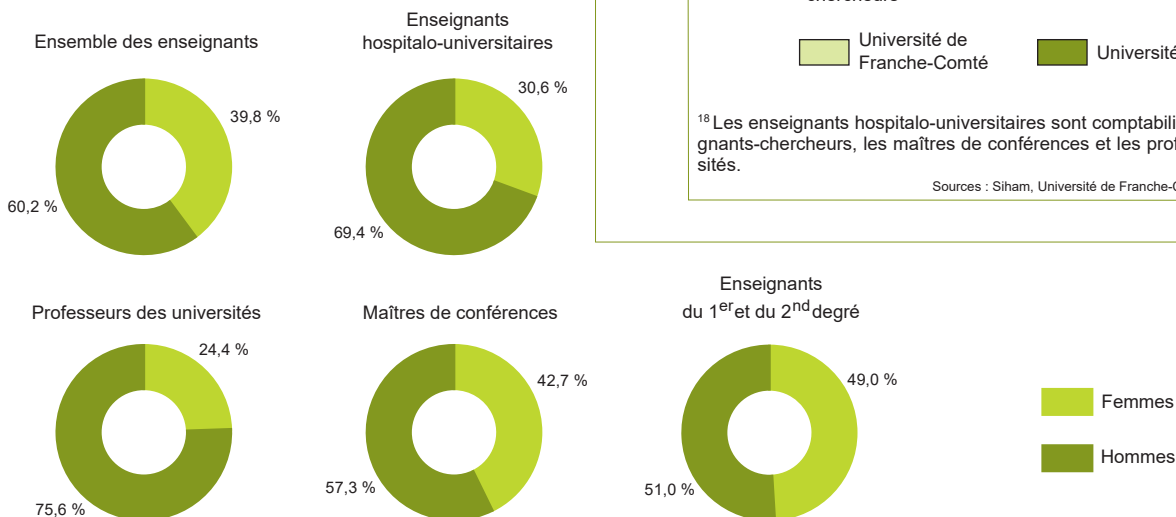
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 60 % des enseignants titulaires sont des hommes alors que 62 % des BIATSS titulaires sont des femmes en 2022. Qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS, les femmes sont moins représentées à l'Université de Franche-Comté qu'au niveau national.

Par ailleurs, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. En 2022, parmi les enseignants-chercheurs (y compris les enseignants hospitalo-universitaires), 43 % des maîtres de conférences sont des femmes contre 24 % des professeurs des universités (respectivement 46 % et 28 % dans les universités françaises).

En outre, les femmes sont souvent sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. À l'Université de Franche-Comté, 37 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre 17 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la moindre part de femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

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

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2022



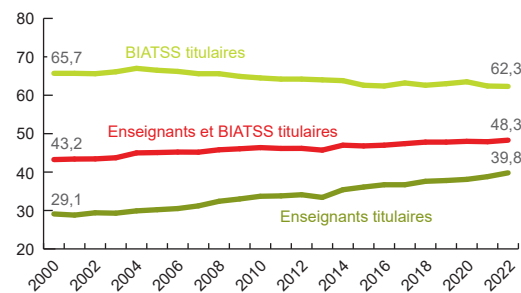
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Part des femmes parmi les personnels au 31/12/2022

	Nombre de personnels	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	623	62,3
BIATSS contractuels	503	63,6
Enseignants titulaires	1 039	39,8
Enseignants contractuels	333	48,0
Ensemble	2 498	51,3

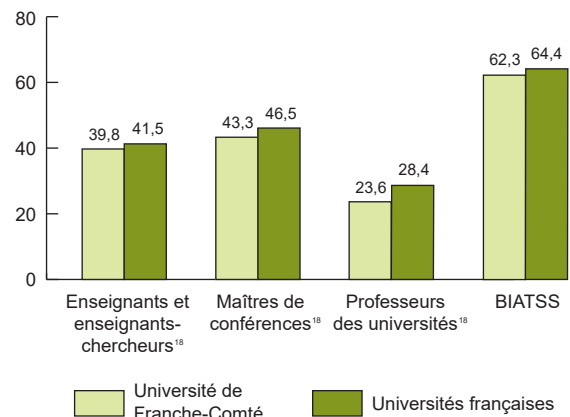
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'Université de Franche-Comté entre 2000 et 2022 (en %)



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

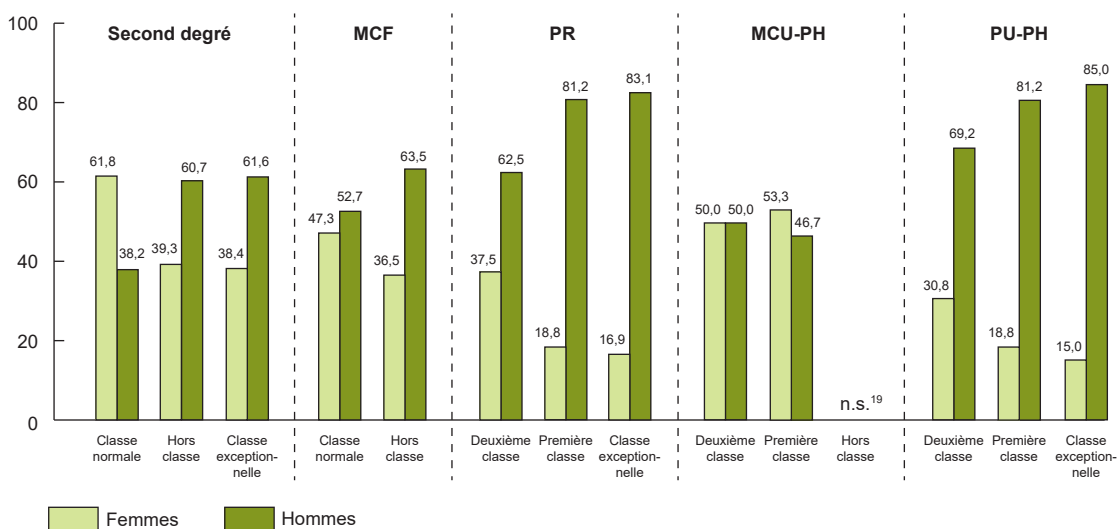
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté en 2022 et dans les universités françaises en 2021 (en %)



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

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

Part des hommes et des femmes parmi les enseignants titulaires de l'Université de Franche-Comté selon le grade en 2022 (en %)



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

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

En ce qui concerne la place des femmes parmi les BIATSS, des différences significatives sont observées selon l'âge, la filière et la catégorie fonction publique :

- globalement, la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge : 41 % des BIATSS titulaires de moins de 35 ans sont des femmes alors qu'elles représentent près de 69 % des personnels de 55 ans et plus,
- elles sont les plus nombreuses parmi les BIATSS relevant de la filière administrative (85 % de l'effectif en moyenne, voire 90 % pour les BIATSS de 55 ans et plus),
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (70 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (51 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

■ Part des femmes parmi les BIATSS titulaires par tranche d'âge et selon la filière en 2022 (en %)

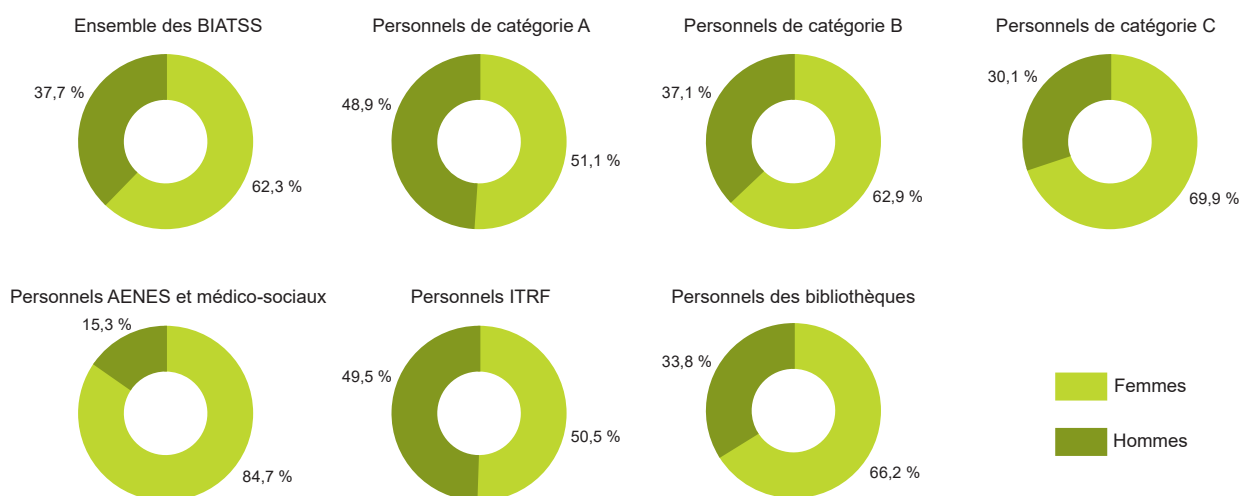
	Moins de 35 ans ²⁰	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
AENES et MS ²¹	66,7	72,5	87,1	90,0
ITRF	36,7	43,8	51,9	56,6
Bibliothèque	n.s.	72,7	62,5	61,9
Ensemble	41,2	57,0	62,8	68,6

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

²⁰ Les BIATSS de moins de 35 ans sont peu nombreux : deux femmes et un homme parmi les personnels AENES et une femme chez les personnels des bibliothèques.

²¹ MS : Médico-sociaux

Répartition des BIATSS titulaires selon le genre au 31/12/2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

6 La démographie

Dans les universités françaises, l'âge moyen des personnels augmente chaque année. À l'Université de Franche-Comté, en 2022, il s'élève à 45,4 ans (46 ans en 2021) quel que soit le statut des personnels. Il est de 49,9 ans pour les fonctionnaires (49,3 ans au niveau national en 2021) et de 36,4 ans pour les contractuels.

Les personnels les plus âgés sont de plus en plus nombreux. En 2022, plus de 72 % des fonctionnaires en emploi à l'Université de Franche-Comté ont au moins 45 ans contre 57 % en 2013. En outre, le nombre de personnels en activité à 65 ans ou au-delà a augmenté : 7 BIATSS et 35 enseignants sont concernés.

L'âge moyen des personnels contractuels a légèrement diminué (36,4 ans contre 37,4 ans en 2021) car les doctorants sans enseignement sont désormais comptabilisés parmi les enseignants non titulaires. Ces derniers sont par ailleurs plus jeunes que les BIATSS contractuels (33 ans en moyenne contre 38 ans). Cela tient principalement à leur statut : les ATER, les doctorants et les chefs de clinique étant les plus représentés.

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

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

■ Personnels titulaires par tranche d'âge à l'Université de Franche-Comté en 2022 et dans les universités françaises en 2021 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	Université de FC	Universités françaises	Université de FC	Universités françaises
Moins de 35 ans	5,5	8,7	3,9	4,5
35-44 ans	21,7	24,2	23,6	25,2
45-54 ans	40,1	37,2	38,6	36,7
55 ans et plus	32,7	29,9	33,9	33,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

■ Âge moyen et âge médian des contractuels à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2022

	Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants contractuels ²²	33,8	32	32,9	30	33,3	31
BIATSS contractuels	39,5	38	36,6	33	38,5	36
Ensemble	37,6	34	34,8	31	36,4	33

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

²² Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

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

	Université de Franche-Comté (2022)						Universités françaises (2021)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Enseignants du 2 nd degré	49,4	50	52,1	52	50,8	51	49,0	50	50,5	51	49,8	51
Maîtres de conférences	47,4	47	48,2	48	47,8	47	47,2	47	47,4	47	47,3	47
Prof. des Universités	52,2	51	54,5	55	54,0	54	53,7	54	54,7	55	54,4	55
Enseignants titulaires	48,7	49	51,0	51	50,1	50	48,9	49	50,5	51	49,8	50

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

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

	Université de Franche-Comté (2022)						Universités françaises (2021)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
AENES et médico-sociaux	51,6	53	47,4	49	50,9	52	49,8	51	48,3	49	49,6	51
ITRF	50,2	51	47,8	49	49,0	50	48,3	49	48,6	49	48,4	49
Bibliothèque	48,4	49	51,0	52	49,3	51	47,6	48	48,7	50	47,9	49
Catégorie A	49,8	49	47,8	48	48,8	49	47,9	48	48,2	48	48,0	48
Catégorie B	50,6	51	48,4	50	49,8	51	47,8	49	48,1	49	47,9	49
Catégorie C	50,9	52	48,1	51	50,1	52	49,6	51	49,5	51	49,6	51
BIATSS titulaires	50,5	51	48,1	50	49,6	51	48,6	50	48,6	49	48,6	50

Sources : Siham, Université de Franche-Comté, 2022 et MESRI, 2021

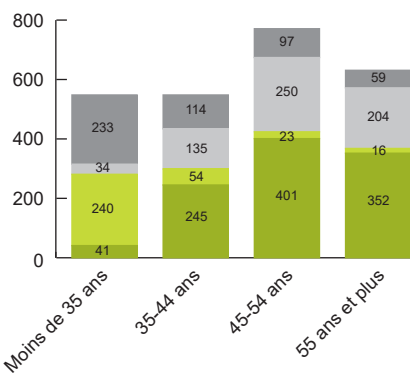
Évolution de l'âge moyen des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté et dans les universités françaises entre 2014 et 2022

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
2014	46,9	47,0
2015	47,3	47,4
2016	47,5	47,6
2017	47,8	47,9
2018	48,2	48,1
2019	48,7	48,5
2020	49,0	48,9
2021	49,6	49,3
2022 ²³	49,9	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022, MESRI, 2021

²³ Les données nationales ne sont pas encore disponibles pour 2022.

Structure par âge des personnels de l'Université de Franche-Comté au 31/12/2022



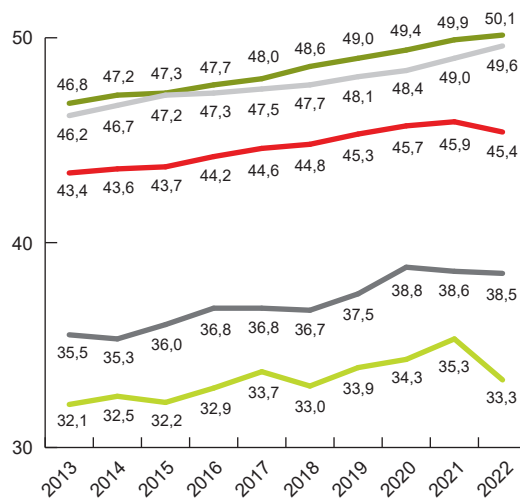
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Âges minimum et maximum des personnels titulaires à l'Université de Franche-Comté au 31/12/2022

	Âge minimum	Âge maximum
Professeurs des Universités	31	68
Maîtres de conférences	26	67
Enseignants du 2 nd degré	26	67
Enseignants titulaires	26	68
AENES et médico-sociaux	31	66
ITRF	23	67
Bibliothèque	33	63
Catégorie A	25	63
Catégorie B	27	65
Catégorie C	23	67
BIATSS titulaires	23	67
Ensemble	23	68

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté entre 2013 et 2022²⁴



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

²⁴ Chez les enseignants contractuels, l'âge moyen a diminué entre 2021 et 2022 en raison notamment de la prise en compte des doctorants sans enseignement dans cette population. Toutefois, sans tenir compte de ces effectifs, il serait de 34,7 ans donc en baisse également.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Âge moyen des BIATSS et des enseignants titulaires par composante²⁵ au 31/12/2022

	Âge moyen BIATSS	Âge moyen Enseignants
UFR SLHS	50,2	49,7
UFR SJEFG	50,1	49,2
UFR ST	49,5	50,7
UFR Santé	47,3	50,9
UFR STAPS	49,0	46,7
UFR STGI	48,8	50,3
IUT BV	50,5	50,3
IUT Nord Franche-Comté	49,7	50,8
ISIFC	54,7	42,6
Observatoire	51,8	-
Inspé	53,1	50,8
Services centraux	49,0	-
SeFoC'AI	43,5	-
SCD	49,1	-
SUMPPS	49,0	-
SUP-FC	52,8	-
CLA	54,4	49,2
Ensemble	49,6	50,1

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

²⁵ L'âge moyen n'est pas calculé lorsque le nombre de personnels affectés dans une composante est inférieur à trois ou bien lorsque la composante ne compte pas de personnels titulaires.

En tenant compte de l'année de naissance des BIATSS et des enseignants, un taux de renouvellement des personnels de l'Université de Franche-Comté est calculé sur la base des effectifs présents au 31/12/2022. Il s'agit de fournir une estimation sachant qu'il existe un écart entre l'âge légal de départ à la retraite, qui fait référence à la réglementation, et l'âge effectif de départ.

Au cours des 10 prochaines années, 45 % des personnels titulaires devraient être renouvelés. Des différences structurelles apparaissent selon leurs caractéristiques démographiques, mais également selon leur statut :

- plus de la moitié des BIATSS de catégorie C et des personnels AENES auront atteint l'âge de 62 ans en 2032,
- chez les enseignants, 61 % des professeurs des universités et 49 % des enseignants du second degré atteindront 62 ans d'ici 2032. Les hommes sont, en proportion, les plus représentés (la moitié sont concernés contre 39 % des femmes). En outre, 57 % des départs devraient avoir lieu dans les 5 années à venir.

BIATSS titulaires (selon la catégorie fonction publique) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2022)

	Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2028-2032				Synthèse sur 10 ans (2023 à 2032)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Catégorie A	24	15	39	21,0	18	16	34	18,3	42	31	73	39,3
Catégorie B	29	11	40	22,5	22	13	35	19,7	51	24	75	42,2
Catégorie C	53	17	70	27,0	46	20	66	25,5	99	37	136	52,5
Total	106	43	149	23,9	86	49	135	21,7	192	92	284	45,6
En % des effectifs de l'Université	27,3	18,3	23,9	-	22,2	20,9	21,7	-	49,5	39,2	45,6	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

BIATSS titulaires (selon la filière) atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2022)

	Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Nb de BIATSS atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2028-2032				Synthèse sur 10 ans (2023 à 2032)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
AENES	50	2	52	28,9	32	9	41	22,8	82	11	93	51,7
Médico-sociaux	1	0	1	33,3	0	0	0	0,0	1	0	1	33,3
ITRF	50	36	86	23,1	42	32	74	19,9	92	68	160	43,0
Bibliothèque	5	5	10	14,7	12	8	20	29,4	17	13	30	44,1
Total	106	43	149	23,9	86	49	135	21,7	192	92	284	45,6
En % des effectifs de l'Université	27,3	18,3	23,9	-	22,2	20,9	21,7	-	49,5	39,2	45,6	-

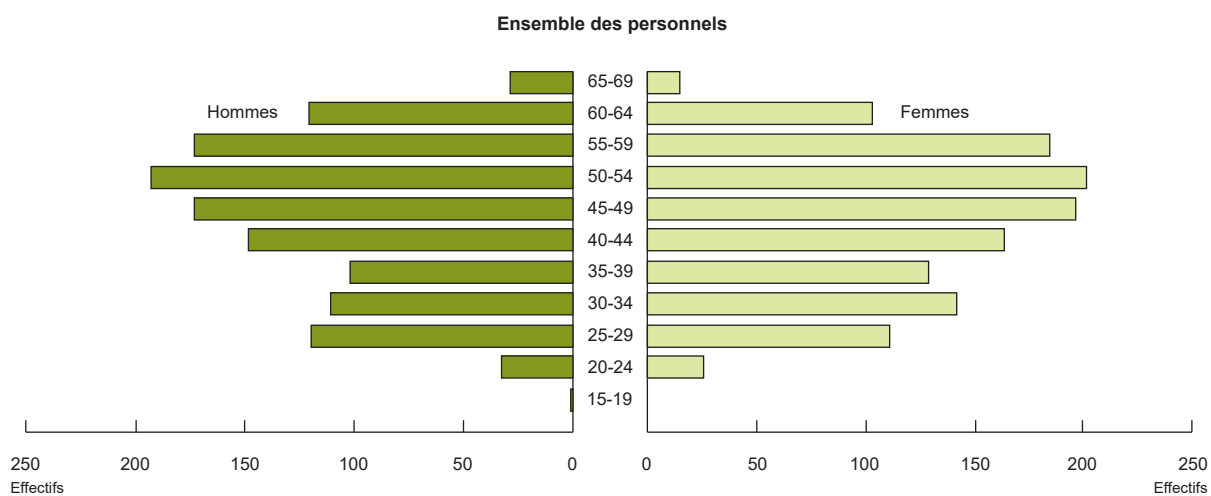
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires atteignant au moins l'âge de 62 ans dans les 10 prochaines années
(sur la base des effectifs présents au 31/12/2022)

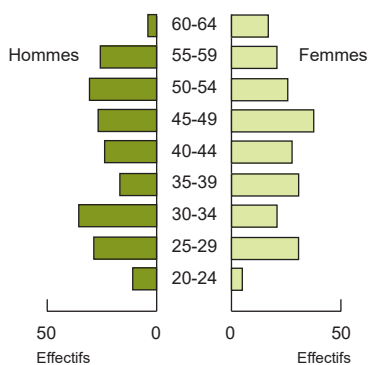
	Nb d'enseignants atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				Nb d'enseignants atteignant au moins l'âge de 62 ans sur la période 2028-2032				Synthèse sur 10 ans (2023 à 2032)			
	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université	F	H	Total	En % des effectifs de l'Université
Ens. du second degré	24	41	65	25,1	30	31	61	23,6	54	72	126	48,7
MCF	42	58	100	19,1	35	52	87	16,7	77	110	187	35,8
PR	16	86	102	39,5	14	42	56	21,7	30	128	158	61,2
Total	82	185	267	25,7	79	125	204	19,6	161	310	471	45,3
En % des effectifs de l'Université	19,8	29,6	25,7	-	19,1	20,0	19,6	-	38,9	49,6	45,3	-

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

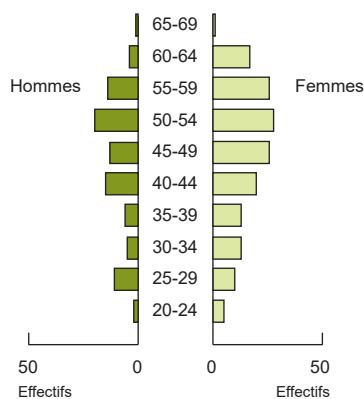
Structure par âge de l'ensemble des personnels et des BIATSS selon la catégorie fonction publique au 31/12/2022



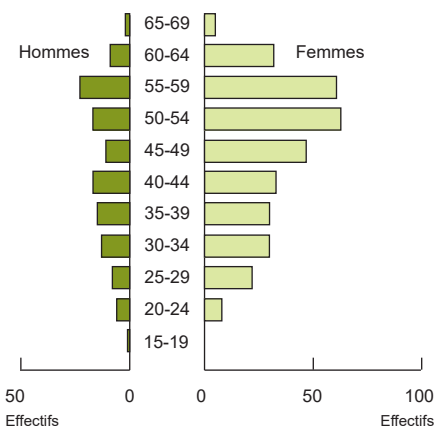
BIATSS titulaires et contractuels de catégorie A



BIATSS titulaires et contractuels de catégorie B

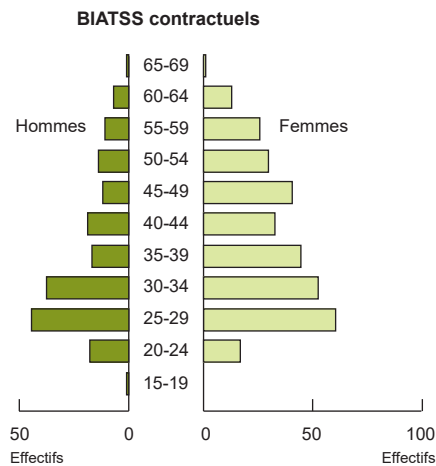
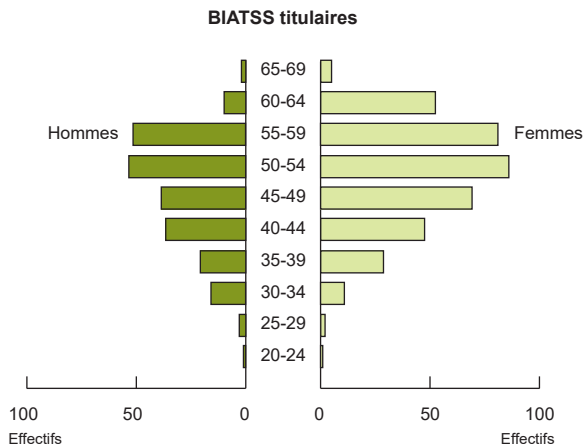
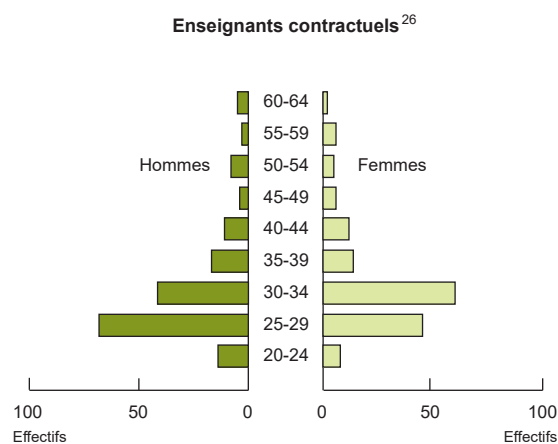
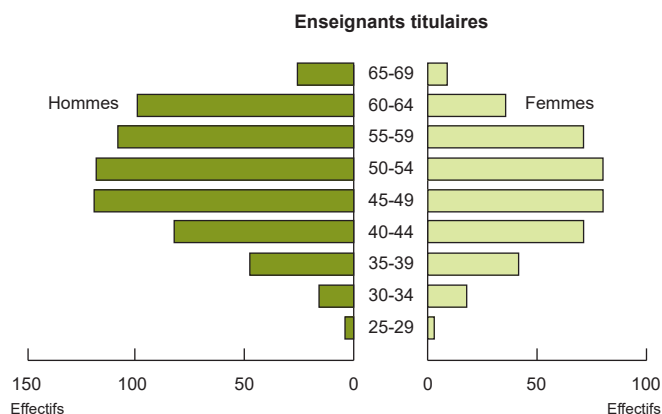


BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2022



²⁶ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

03

Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels

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

Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

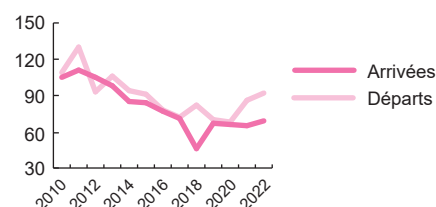
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

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

À partir de 2018, le nombre d'arrivées et de départs varie d'une année à l'autre, mais les sorties sont toujours les plus représentées. En 2022, 92 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté et 69 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Les 44 départs chez les enseignants sont compensés par 45 arrivées. Chez les BIATSS, 48 départs sont recensés contre 24 arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation (respectivement 39 % et 29 % des départs). Concernant les arrivées, les concours expliquent 42 % des flux entrants, les mutations 14 %.

Évolution du nombre de départs et d'arrivées à l'Université de Franche-Comté de 2010 à 2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2020, 2021 et 2022

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre d'arrivées	40	33	45	26	32	24
Nombre de départs	32	37	44	36	49	48
Effectif moyen permanent	1 046	1 046	1 041	676	656	634
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 050	1 047	1 039	671	652	623
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 047	1 050	1 047	689	671	652
Taux de recrutement (en %)	3,8	3,2	4,3	3,8	4,9	3,8
Taux de départ (en %)	3,1	3,5	4,2	5,3	7,5	7,6
Taux de rotation (en %)	3,4	3,3	4,3	4,6	6,1	5,6

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

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 2022

	Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES ¹	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours (y compris BOE)	19	5	-	24	1	4	-	5	29
Mutation	3	-	-	3	5	1	-	6	9
Détachement	-	-	-	-	3	4	-	7	7
Réintégration ²	1	1	2	4	-	5	1	6	10
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	14	14	-	-	-	-	14
Total général	23	6	16	45	9	14	1	24	69

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

¹ y compris un personnel médico-social.

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 titulaires³ au cours de l'année 2022

		Ens.- rech.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 ^{er} et 2 nd degré	Total ens.	Filière AENES ⁴	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	16	-	5	21	4	10	1	15	36
	Rupture conv.	-	1	-	1	-	1	-	1	2
	Mutation	8	-	6	14	9	4	-	13	27
	Démission	-	-	1	1	-	1	-	1	2
	Décès	1	-	-	1	-	-	-	-	1
Total	25	1	12	38	13	16	1	30	68	
Sorties provisoires ⁵	Détachement	-	-	-	-	3	4	-	7	7
	Disponibilité	3	2	1	6	3	7	-	10	16
	Congé parental	-	-	-	-	-	1	-	1	1
Total	3	2	1	6	6	12	-	18	24	
Total général	28	3	13	44	19	28	1	48	92	

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

³ Les professeurs émérites qui cessent leurs activités universitaires ou scientifiques dans l'établissement ne sont pas pris en compte.

⁴ y compris deux personnels médico-sociaux, l'un partant à la retraite et l'autre concerné par une mutation.

⁵ Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui, après une période d'activité en 2022, partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2022. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'Université de Franche-Comté. Ne sont pas comptabilisés les personnels en délégation, en CRCT (congé pour recherches ou conversions thématiques) et mis à disposition.

■ Répartition des arrivées et des départs définitifs des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2022

	Arrivées	Départs définitifs
Catégorie A	8	10
Catégorie B	8	5
Catégorie C	8	18

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Âge moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2022

	Enseignants	BIATSS
Hommes	66,0	63,5
Femmes	63,1	63,6

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. Ils sont les plus nombreux chez les BIATSS où 252 arrivées et 162 départs sont enregistrés en 2022. Le flux est moins soutenu chez les enseignants (153 arrivées et 140 départs) ; toutefois, l'année 2022 est marquée par un accroissement des sorties : + 61 départs par rapport à l'année précédente (24 concernent des doctorants sans avenant d'enseignement).

Le taux de rotation des personnels s'élève à environ 43 % qu'il s'agisse des enseignants ou des BIATSS. Il est en baisse chez les BIATSS en raison notamment d'une augmentation croissante des effectifs au depuis 2020.

03 Mouvements, évolutions de carrière des personnels et concours

Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2020, 2021 et 2022

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre d'arrivées	106	134	153	209	254	252
Nombre de départs	99	79	140	186	149	162
Effectif moyen permanent	249	265	341	434	468	515
Effectif au 31 déc. de l'année N ⁶	251	268	333	424	470	503
Effectif au 31 déc. de l'année N-1 ⁶	242	251	352	406	424	470
Taux de recrutement (en %)	42,6	50,6	44,9	48,2	54,3	48,9
Taux de départ (en %)	39,8	29,8	41,1	42,9	31,8	31,5
Taux de rotation (en %)	41,6	41,0	42,8	47,6	45,1	42,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

⁶ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022 et 84 au 31/12/2021) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

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

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

Lorsqu'une date de début de contrat est observée au cours de l'année et qu'elle est consécutive à une date de fin de contrat, les personnels concernés ne sont pas considérés comme des arrivants.

2 Les évolutions de carrière des personnels

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

Les modalités d'évolution de carrière des personnels

Personnels BIATSS

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

- **L'avancement de grade** est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement 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. La Présidente de l'université les attribue aux candidats remplissant les conditions réglementaires sur proposition du conseil académique restreint de l'établissement.
- voie d'avancement dite « spécifique » : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (Présidents d'Université, directeurs d'UFR...).

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

- Une opération de **repyramidage** est par ailleurs mise en place pour la période 2021-2025 (décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021). Elle offre la possibilité, pour les maîtres de conférence titulaires d'une HDR, de devenir professeur des universités dans leur établissement.

Les avancements de corps concernent des contingents modestes : 20 BIATSS et 20 enseignants en ont bénéficié en 2022. Ils sont toutefois plus nombreux que l'année précédente en raison des plans de repyramidages des personnels ITRF et des enseignants-chercheurs en lien avec la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Concernant les avancements de grade, le nombre de promu s'élève à 131 en 2022 (53 BIATSS et 78 enseignants) contre 127 en 2021.

■ Évolutions de carrière des personnels⁷ de l'Université de Franche-Comté en 2021 et 2022

	Avancements de grade						Avancements de corps					
	2021			2022			2021			2022		
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total
Filière AENES	12	0	12	11	4	15	0	0	0	1	0	1
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filière ITRF	7	12	19	18	12	30	2	3	5	9	8	17
Filière bibliothèque	3	1	4	4	4	8	0	0	0	2	0	2
Total BIATSS	22	13	35	33	20	53	2	3	5	12	8	20
Ens. second degré	19	21	40	8	13	21	0	0	0	2	1	3
Ens.-chercheurs	16	25	41	22	34	56	7	5	12	7	8	15
Ens. hospitalo-univ.	3	7	10	0	1	1	2	2	4	1	1	2
Total enseignants	38	53	91	30	48	78	9	7	16	10	10	20
Total général	60	66	126	63	68	131	11	10	21	22	18	40

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

⁷ Seules les évolutions de carrière des personnels qui occupaient déjà un emploi à l'Université avant d'accéder au grade ou au corps supérieur sont identifiées. Sont également comptabilisés les fonctionnaires qui occupent un emploi à l'Université de Franche-Comté et qui ont bénéficié d'une évolution de carrière suite à l'obtention d'un concours.

3 Les postes ouverts aux concours en 2022

Lors de la session 2022, 19 postes de BIATSS (dont 16 de la filière ITRF) et 54 postes d'enseignants (36 sont des postes d'enseignants-chercheurs) ont été ouverts au concours à l'Université de Franche-Comté. Par rapport à l'année 2021, le nombre de postes ouverts a augmenté de 63 % chez les enseignants, il a stagné chez les BIATSS.

Cinq concours ont été infructueux côté enseignants et deux chez les BIATSS.

■ Postes d'enseignants ouverts aux concours et postes pourvus en 2022

	Postes ouverts aux concours	Nombre de candidats admis ⁸	Nombre de concours infructueux
Professeurs des Universités ⁹	11	10	1
Maîtres de conférences ⁹	25	24	1
Enseignants du 2 nd degré	18	15	3
Total	54	49	5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

⁸ Le nombre de candidats admis est supérieur au nombre d'arrivées à l'Université (cf. p. 35) car certains personnels étaient déjà dans l'établissement auparavant. C'est le cas des maîtres de conférences qui deviennent professeurs des universités notamment dans le cadre du repyramidage qui découle de la Loi de programmation de la recherche. Il en est de même pour les enseignants du second degré. Un personnel, déjà affecté dans une composante, a passé le concours pour changer d'affectation.

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

■ Postes de BIATSS ouverts au concours et recrutement en 2022

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Filière ITRF ¹⁰	11	1	4
Filière administrative	0	0	1
Filière bibliothèque	1	1	0
Total	12	2	5

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

¹⁰ y compris 6 postes ouverts à l'examen professionnel ASI dans le cadre du repyramidage.

■ Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2022

	Nombre de candidats admis	Nombre de postes non pourvus ¹¹	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF ¹¹	11	3	2
Filière administrative	1	0	0
Filière bibliothèque	2	0	0
Total	14	3	2

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

¹¹ Concernant les 6 postes ouverts à l'examen professionnel ASI dans le cadre du repyramidage, 5 candidats sont admis, un poste est non pourvu.

04

Organisation du travail et congrés des personnels

04 Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail

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

1.1 Les enseignants

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

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

- Professeurs des universités et maîtres de conférences : 192 h
- Astronomes : 66 h
- Professeurs agrégés, certifiés : 384 h
- Lecteurs : 200 h
- Maîtres de langues : 192 h
- ATER : 192 h
- Enseignants associés : 96 h
- Enseignants invités : 20 h par mois
- Contractuels doctorants : 64 h
- Enseignants hospitalo-universitaires : pas d'obligations statutaires d'enseignement.

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

1.2 Les personnels BIATSS

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

Le droit aux congés annuels est de 25 jours auxquels s'ajoutent 20 jours d'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) pour tous les personnels BIATSS présents plus de 10 mois à l'Université. Trois formules horaires permettent de dégager des jours de congés supplémentaires au titre de l'ARTT (7 au maximum). Ils viennent s'ajouter aux 45 jours. Le total des congés doit être proratisé dans des proportions identiques à celle du temps partiel lorsque les personnels ne travaillent pas à temps plein. Se cumulent également 14 heures de fractionnement à partir d'un volume hebdomadaire de 37h11.

Les personnels contractuels de moins de 10 mois ont droit à 2,5 jours de congés par mois de présence dans la mesure où ils travaillent 35 heures par semaine.

■ Volumes horaires de travail et jours de congés des personnels pour un temps complet pour l'année universitaire 2021-2022

Volume hebdomadaire de travail	Horaire journalier	Nombre de jours de congés	Nombre de jours de congés au titre de l'ARTT	Nombre total de jours de congés	Heures de fractionnement
36h52	7h22	25	20	45	0 h
37h11	7h26	25	20	45	14 h
37h32	7h31	25	22	47	14 h
38h04	7h37	25	25	50	14 h
38h26	7h41	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, Université de Franche-Comté, 2022

2 Le télétravail à l'Université de Franche-Comté

Au début de l'année 2022, trois formes de télétravail existaient à l'Université de Franche-Comté : le télétravail expérimental, le télétravail ponctuel et le télétravail occasionnel. Ces trois dispositifs sont remplacés par un nouveau cadre de travail à distance à compter du 1^{er} septembre 2022, date à laquelle s'applique l'accord local de télétravail mis en œuvre au cours de l'année 2022.

2.1 L'expérimentation du télétravail de 2019 à 2022

À l'Université de Franche-Comté, le télétravail a débuté sous la forme d'une phase d'expérimentation à l'automne 2019. Suite à un appel à candidature, trois laboratoires, trois composantes ainsi que deux services de l'établissement avaient été retenus. Au total, une vingtaine de personnels étaient concernés. Cette phase expérimentale s'est poursuivie au cours des années 2020, 2021 et 2022. Elle a pris fin le 31 août 2022.

2.2 La mise en œuvre de l'accord local de télétravail

Avant la crise sanitaire, le recours au télétravail dans la fonction publique était très marginal. Le nouveau cadre réglementaire issu du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 et de l'accord sur le télétravail du 13 juillet 2021 a facilité son développement rapide.

Le décret du 5 mai 2020 détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il redéfinit par ailleurs le télétravail qui désigne désormais « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'accord-cadre national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé le 13 juillet 2021 et publié au Journal officiel le 3 avril 2022. Il fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs. Il prévoit une déclinaison locale avant le 31 décembre 2022. La rédaction de cet accord à l'échelle de l'Université de Franche-Comté résulte d'une concertation menée dans le cadre d'un groupe de travail relatif au télétravail. Il a été validé par les instances au mois de mai (cf. annexe 5.2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 31 mai 2022) et est appliqué depuis le 1^{er} septembre 2022. Il remplace les précédents dispositifs de télétravail et fixe le cadre dans lequel devra s'inscrire chaque agent souhaitant télétravailler.

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement s'inscrit dans une démarche de modernisation de l'organisation du travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Cette démarche vise également à favoriser l'épanouissement personnel, à augmenter l'implication personnelle et à améliorer l'efficacité des agents. Ce dispositif concerne l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels des catégories A, B et C ayant d'une ancienneté minimale de 6 mois sur leur poste, sous réserve de l'éligibilité des activités.

Le télétravail repose sur 4 principes : le volontariat (l'agent doit en faire la démarche), l'alternance entre travail sur site et télétravail (maximum 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques), l'usage des outils numériques et la réversibilité du télétravail par l'employeur ou l'agent concerné.

2.3 Les BIATSS en télétravail en 2022

Suite à la mise en œuvre de l'accord local du télétravail à l'Université de Franche-Comté, une campagne de recensement des demandes de télétravail a été organisée avant l'été 2022. Parmi les 177 personnels concernés par les dispositifs expérimental et ponctuel en 2021, 129 ont procédé à un renouvellement. Par ailleurs, 349 nouvelles demandes ont été effectuées. Toutes ont été validées sauf 6 pour lesquelles l'avis du chef de service et/ou du Directeur général des services était défavorable. Ainsi, au 31 décembre 2022, 472 agents exercent ponctuellement leur activité en télétravail, soit 42 % des BIATSS titulaires et contractuels.

La moitié des personnels a choisi de travailler à distance un jour par semaine et un quart des agents deux journées. Les autres ont principalement demandé une demi-journée ou un jour et demi. Pour les 472 BIATSS, cela représente 625 jours télétravaillés par semaine, soit 28 750 jours par an (ce calcul est réalisé sur la base de 46 semaines de travail pour une année¹). Il s'agit cependant d'une estimation car il n'est pas obligatoire d'utiliser l'ensemble des jours de télétravail définis annuellement. Les agents sollicitant du télétravail ont par ailleurs la possibilité de bénéficier de 4 jours flottants. Les trois quarts des personnels ont demandé les 4 journées.

Une indemnité de 2,5 euros par jour de télétravail est attribuée aux personnels, dans la limite d'un montant de 220 euros annuels (cf. décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail). Elle est versée trimestriellement. Pour l'année 2022, l'indemnité concerne 21 069 jours de télétravail, soit 52 673 euros.

¹ Un agent à temps complet effectue 1607 heures de travail sur une année, soit 35 heures par semaine. 1607 / 35 = 45,91 semaines de travail par an.

04 Organisation du travail et congés des personnels

Les BIATSS concernés par le télétravail sont principalement des femmes (72 % de l'effectif), des fonctionnaires (61 % des agents en télétravail) et des personnels de catégorie A (42 % de l'effectif). Les BIATSS de moins de 35 ans sont les moins représentés (19,7 %) alors que ceux âgés de 45 à 54 ans sont, en proportion, les plus nombreux (30,7 %). Les trois quarts des agents travaillent sur les sites de la Bouloie et du Centre ville, et notamment au sein des services centraux, à l'UFR ST et à l'UFR SLHS. En outre, la part des BIATSS en télétravail varie d'une composante à l'autre : de 5 % au SUMPPS à 100 % aux PUFC. Pour autant, ces constats sont à relativiser en fonction de l'effectif de la composante et des activités des BIATSS, éligibles ou non au télétravail.

En moyenne, dans l'hypothèse où les conditions de circulation sont normales, les BIATSS en télétravail accèdent à leur lieu de travail en 21 minutes (trajet aller). Toutefois, la moitié d'entre eux résident à moins de 17 minutes du site d'affectation, c'est-à-dire à moins de 11 km. En outre, un quart des BIATSS en télétravail sont domiciliés à plus de 26 minutes de leur lieu de travail, soit à plus de 23 km.

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le nombre de jours accordés en 2022

	Nombre de BIATSS concernés	Nombre de jours théoriques télétravaillés par semaine
0,5 jour	47	23,5
1 jour	237	237,0
1,5 jours	55	82,5
2 jours	112	224,0
2,5 jours	10	25,0
3 jours	11	33,0
Ensemble	472	625,0

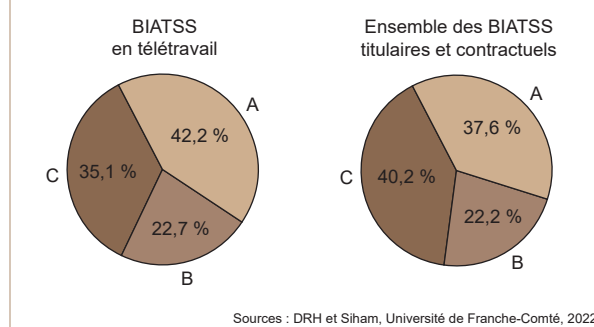
Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le genre en 2022

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Femmes	72,0	62,9
Hommes	28,0	37,1
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des BIATSS selon la catégorie fonction publique en 2022



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2022

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ² du site)
Belfort-Montbéliard	54	40,3
Besançon Bouloie	218	40,7
Besançon Centre ville	141	52,6
Besançon H ^{ts} du Chazal	45	32,6
Besançon Montjoux	14	43,8
Ensemble	472	41,9

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des BIATSS en télétravail par composante en 2022

	BIATSS en télétravail	BIATSS en télétravail (en % des effectifs ² de la composante)
UFR SLHS	37	46,3
UFR SJEPEG	17	47,2
UFR ST	66	46,2
UFR Santé	30	29,7
UFR STAPS	13	52,0
UFR STGI	24	61,5
IUT BV	9	22,0
IUT Nord FC	28	49,1
ISIFC	4	80,0
Observatoire	9	50,0
Inspé	14	32,6
SAIC	15	13,8
Services centraux	116	53,2
SeFoC'AI	26	86,7
SCD	29	29,0
SUMPPS	1	5,3
SUP-FC	3	15,0
CLA	27	75,0
Université ouverte	1	33,3
PUFC	3	100,0
Ensemble	472	41,9

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

² Les personnels en télétravail sont rapportés à l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels du site d'affectation ou de chaque composante.

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur tranche d'âge en 2022

	BIATSS en télétravail (en %)	BIATSS titulaires et contractuels à l'Université de Franche-Comté (en %)
Moins de 35 ans	19,7	23,7
De 35 à 44 ans	26,7	22,1
De 45 à 54 ans	30,7	30,8
55 ans et plus	22,9	23,4
Ensemble	100,0	100,0

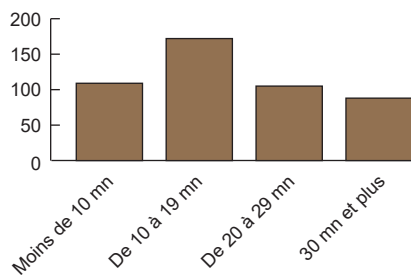
Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des BIATSS en télétravail selon leur statut en 2022

	BIATSS en télétravail (en %)	Ensemble des BIATSS de l'Université de Franche-Comté (en %)
Titulaires	60,6	55,3
Contractuels	39,4	44,7
Ensemble	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre de BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁴ (en minutes) au lieu de travail en 2022 (trajet aller)



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

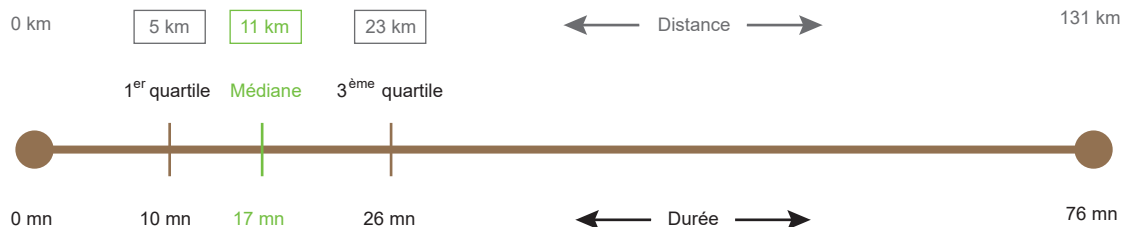
■ Temps d'accès⁴ moyen au lieu de travail pour les BIATSS en télétravail selon le site d'affectation en 2022 (trajet aller)

	Temps d'accès moyen (en minutes)
Belfort-Montbéliard ³	21
Besançon Bouloie	20
Besançon Centre ville	21
Besançon Hauts du Chazal	21
Besançon Montjoux	20
Ensemble	21

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

³ Les sites de Belfort et Montbéliard sont globalisés dans ce tableau, toutefois les calculs de temps d'accès ont été réalisés avec l'adresse exacte du lieu d'affectation.

Répartition des BIATSS en télétravail selon le temps d'accès⁴ au lieu de travail en 2022 (trajet aller en minutes et en kilomètres)



Notes de lecture :

- un quart des BIATSS en télétravail réside à moins de 10 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 5 km,
- la moitié des BIATSS en télétravail réside à moins de 17 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 11 km,
- les trois-quarts des BIATSS en télétravail résident à moins de 26 minutes de leur lieu de travail ou à moins de 23 km.

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

⁴ Les calculs de temps d'accès sont effectués sur mappy.fr. Il s'agit d'un transport en voiture, du trajet le plus rapide, sans retard suite à un trafic intense ou perturbé.

2.4 Le télétravail occasionnel

Afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19 et de freiner la propagation du virus, le télétravail contraint est encore d'actualité début 2022. En application de la circulaire du 29 décembre 2021, relative au télétravail dans la fonction publique de l'État et au respect des règles sanitaires renforcées dans le cadre du travail sur site, trois jours de travail à distance sont imposés aux agents dont les fonctions le permettent et sous réserve des nécessités de service à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines. Cette obligation de télétravailler trois jours par semaine a été prolongée jusqu'au 2 février (circulaire du 21 janvier 2022). Ce dispositif s'est poursuivi quelques jours à l'Université de Franche-Comté afin d'organiser le retour en présentiel des équipes à compter du 7 février.

3 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

En 2022, 22 nouveaux CET sont recensés à l'Université de Franche-Comté (il peut s'agir d'une ouverture de compte ou bien d'une arrivée dans l'établissement avec un transfert de CET). En outre, 31 CET ne sont plus comptabilisés car les personnels ont quitté l'université (départ à la retraite, mutation, fin de contrat, démission...). Au total, 202 BIATSS (dont 32 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps contre 211 l'année précédente. À l'IUT BV et au SCD, les bénéficiaires d'un CET sont peu représentés (moins de 10 % des BIATSS titulaires). À l'inverse, au CLA, les deux tiers de l'effectif disposent d'un CET.

Parmi les bénéficiaires :

- 44 % sont des BIATSS de catégorie A (alors qu'ils représentent 37 % des BIATSS titulaires et contractuels),
- 64 % sont des femmes (soit autant que parmi les BIATSS titulaires et contractuels),
- 75 % ont 45 ans ou plus (54 % des BIATSS titulaires et contractuels sont dans ce cas).

Au 31 décembre 2022, 4 332 jours sont épargnés (hors consommation de jours relatifs à l'année 2022), soit 107 jours de moins que l'année précédente. Cette baisse est liée, d'une part à une diminution du nombre de jours déposés (819 en 2022 contre 915 en 2021) et d'autre part à une augmentation du nombre de jours utilisés et notamment de jours indemnisés.

À l'Université de Franche-Comté, les jours de congés épargnés sont, soit maintenus sur le CET, soit utilisés par les personnels, notamment dans le cadre d'une indemnisation. En 2022, 670 jours relatifs à l'année 2021 ont été indemnisés pour un montant de 72 795 euros (69 agents, dont 19 contractuels, sont concernés). Par rapport à l'année précédente, le nombre de jours indemnisés est en augmentation (+105 jours), soit 8 400 euros de plus. Cet accroissement concerne principalement les agents de catégorie C (le nombre de jours indemnisés est multiplié par 2) et dans une moindre mesure les personnels de catégorie B (23 jours de plus). Pour autant, les personnels de catégorie A perçoivent 61 % du montant total.

■ Nombre de CET et de jours épargnés (hors utilisation 2022) au 31/12/2022

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	51	37	88	1 187	1 016	2 203
Catégorie B	38	19	57	631	419	1 050
Catégorie C	41	16	57	833	246	1 079
Ensemble	130	72	202	2 651	1 681	4 332

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

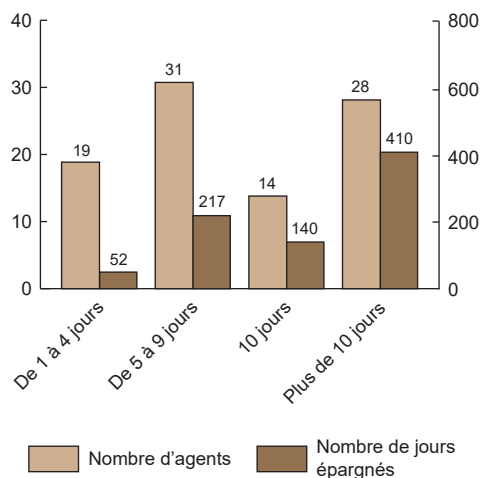
■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2022

	Nombre de CET			Personnels titulaires bénéficiaires d'un CET ⁵ (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'Université de Franche-Comté (en %)
	Femmes	Hommes	Total		
Moins de 35 ans	8	6	14	4,7	5,5
De 35 à 44 ans	20	17	37	18,2	21,7
De 45 à 54 ans	53	28	81	41,8	40,1
55 ans et plus	49	21	70	35,3	32,7
Ensemble	130	72	202	100,0	100,0

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

⁵ Les BIATSS contractuels, qui représentent 16 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte. La répartition des bénéficiaires d'un CET selon la tranche d'âge serait peu différente, mais difficilement comparable avec la répartition de l'ensemble des BIATSS titulaires et contractuels de l'établissement, les agents contractuels étant plus jeunes que les titulaires.

Nombre de personnels ayant déposé des jours sur un CET en 2022 et nombre de jours épargnés en 2022 par ces personnels



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Part de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET en 2022

	Nombre de CET	BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET (en %)
Catégorie A	71	38,2
Catégorie B	50	28,1
Catégorie C	49	18,9
Ensemble	170	27,3

Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Jours de congés non pris en 2021 indemnisés en 2022

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	330,0	44 550,0
Catégorie B	183,0	16 470,0
Catégorie C	157,0	11 775,0
Ensemble	670,0	72 795,0

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre de jours épargnés au cours de l'année 2022

	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	186	241	427
Catégorie B	97	122	219
Catégorie C	143	30	173
Ensemble	426	393	819

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Utilisation des jours des CET en 2022⁶

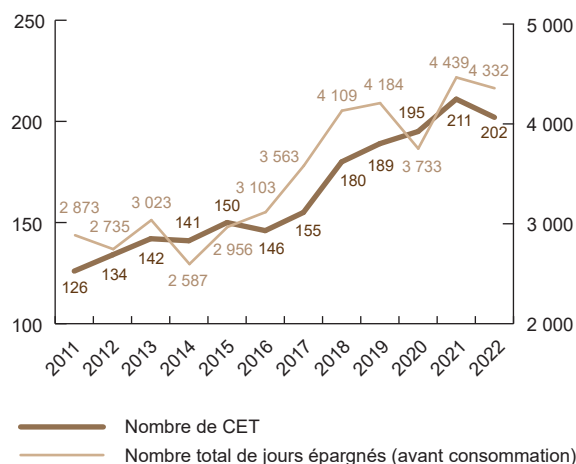
	Nombre de jours		
	Femmes	Hommes	Total
Conversion en points RAFP ⁷	10	0	10
Utilisation sous forme de congés	0	15	15
Indemnisation (exercice 2023)	196	308	504
Maintien sur le CET	2 445	1 358	3 803
Ensemble	2 651	1 681	4 332

Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

⁶ Il s'agit de prévisions basées sur les demandes des agents.

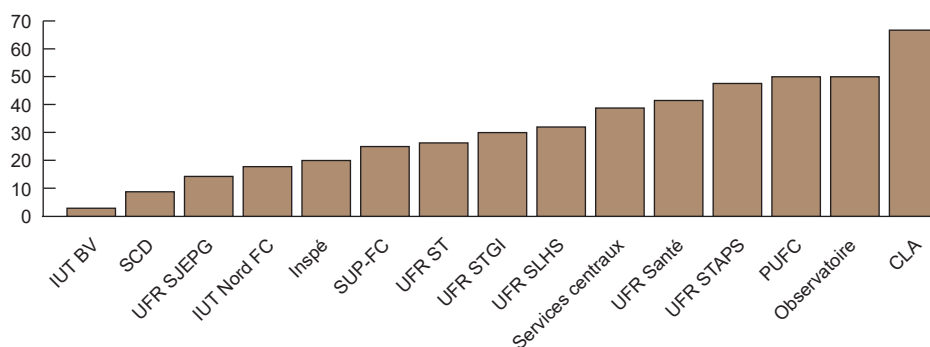
⁷ Retraite additionnelle de la fonction publique.

Évolution du nombre de CET et de jours épargnés depuis 2011



Source : DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Proportion de bénéficiaires⁸ d'un CET par structure d'affectation⁹ en 2022 (en %)



Sources : DRH et Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Zoom sur les 32 personnels contractuels disposant d'un CET :
 - 53 % sont des BIATSS de catégorie A,
 - 66 % sont des femmes,
 - 63 % ont 45 ans ou plus,
 - 28 % sont affectés au SAIC et 22 % à l'UFR Santé.

⁸ Les BIATSS contractuels, qui représentent 16 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte.

⁹ Ce ratio résulte du rapport entre le nombre de BIATSS titulaires bénéficiaires d'un CET et le nombre total de BIATSS titulaires pour chaque composante.

4 Le temps complet et le temps incomplet

Un emploi à temps complet est un emploi pour lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an). Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

À l'Université de Franche-Comté, près de 91 % des personnels travaillent à temps plein. Le temps partiel concerne 7 % des agents et le temps incomplet 2 %.

¹⁰ 17 agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2022 sont comptabilisés parmi les personnels à temps partiel.

¹¹ Les doctorants sans enseignement (63 au 31/12/2022) sont désormais comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

■ Répartition des personnels selon le type d'emploi occupé au 31/12/2022

	Temps complet		Temps incomplet	Ensemble
	Temps plein	Temps partiel ¹⁰		
Enseignants titulaires	1 013	26	0	1 039
BIATSS titulaires	509	114	0	623
Enseignants contractuels ¹¹	300	0	33	333
BIATSS contractuels	449	28	26	503
Ensemble	2 271	168	59	2 498

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

4.1 Le travail à temps plein

Au 31/12/2022, 2 271 personnels travaillent à temps plein, soit 93 % des BIATSS et enseignants à temps complet. Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes, ils représentent 51,2 % de l'effectif.

4.2 Le travail à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique)

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

À l'Université de Franche-Comté, 151 agents travaillent à temps partiel au 31/12/2022, soit 6 % de l'ensemble des personnels. Par rapport à l'année précédente, les effectifs ont légèrement augmenté : 28 personnels à temps partiel au 31/12/2021 ne sont plus concernés au 31/12/2022 (18 ont quitté l'établissement et 10 ont repris à temps plein) ; par ailleurs, 32 nouvelles demandes (toutes acceptées) ont été effectuées au cours de l'année 2022.

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

- 2,2 % des enseignants titulaires,
- 16,5 % des BIATSS titulaires,
- 5,0 % des BIATSS contractuels.

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le temps partiel sur autorisation est le plus répandu : 122 personnels sont concernés. Par ailleurs, 22 agents bénéficient d'un temps partiel de droit pour élever un enfant et 7 d'un temps partiel au titre d'un handicap.

Si la quotité de travail peut varier entre 50 et 90 %, les personnels travaillent le plus fréquemment à 80 % : les trois quarts sont dans ce cas en 2022. Ils sont en outre 12 % à exercer leurs fonctions à 90 %.

■ Évolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel entre 2015 et 2022

	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Enseignants titulaires	17	17	17	20	20	23	20	23
BIATSS titulaires	122	120	114	109	131	127	105	103
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	15	17	14	20	23	20	22	25
Ensemble	154	154	145	149	174	170	147	151

Source : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2015 à 2022

■ Évolution du nombre de personnels à temps partiel : départs, reprise à temps plein et nouvelles demandes en 2022

	Nombre de personnels à temps partiel au 31/12/2021	Nombre de personnels à temps partiel en 2021 ayant quitté l'établissement en 2022 ¹² (retraite, mutation...)	Nombre de personnels ayant repris à temps plein en 2022	Nombre de nouveaux personnels à temps partiel au 31/12/2022	Nombre total de personnels à temps partiel au 31/12/2022
Enseignants titulaires	20	3	1	7	23
BIATSS titulaires	105	9	9	16	103
Enseignants contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS contractuels	22	6	0	9	25
Ensemble	147	18	10	32	151

¹² Il s'agit de départs provisoires (détachement, disponibilité...) ou définitifs.

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon le genre en 2022

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Hommes	24	1	25
Femmes	102	24	126
Ensemble	126	25	151

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Au 31/12/2022, 83,4 % des personnels à temps partiel sont des femmes. Le taux de féminisation a légèrement augmenté par rapport à 2021, mais il reste inférieur à celui observé en 2019 (86 %). Chez les BIATSS, le temps partiel concerne majoritairement des femmes alors que chez les enseignants titulaires, la distribution est presque équilibrée.

La répartition par âge des personnels à temps partiel évolue. La part des agents âgés de moins de 45 ans diminue (37 % de l'effectif en 2022 contre 44 % en 2019). Il s'agit souvent de parents de jeunes enfants, recherchant une certaine qualité de vie et souhaitant concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les personnels de 45 ans et plus sont de plus en plus nombreux parmi les agents à temps partiel (63 % en 2022). En outre, plus du quart des personnels à temps partiel a plus de 55 ans. Certains réduisent leur activité professionnelle pour allier travail et contraintes liées à l'âge dans un contexte où l'âge moyen de départ à la retraite ne cesse d'augmenter.

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
Moins de 35 ans	11	1	12	8,0
De 35 à 44 ans	39	5	44	29,1
De 45 à 54 ans	46	9	55	36,4
55 ans et plus	30	10	40	26,5
Ensemble	126	25	151	100,0

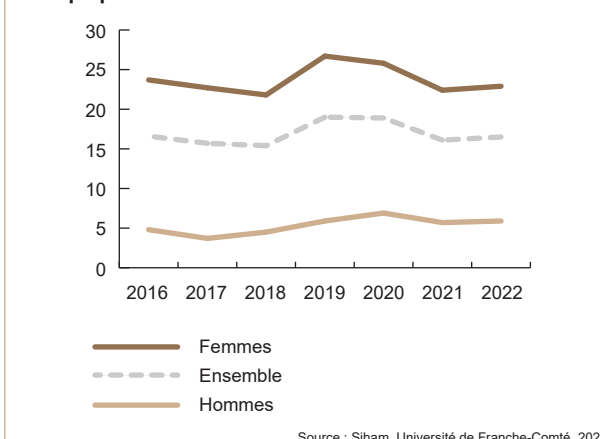
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des personnels travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2022

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	3	-	3	100,0
	60 %	4	1	5	80,0
	70 %	3	-	3	100,0
	80 %	67	12	79	84,8
	90 %	12	1	13	92,3
	Sous-total	89	14	103	86,4
Enseignants titulaires	50 %	2	1	3	66,7
	60 %	1	-	1	100,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	6	8	14	42,9
	90 %	3	1	4	75,0
	Sous-total	13	10	23	56,5
BIATSS contractuels	50 %	2	-	2	100,0
	60 %	1	-	1	100,0
	70 %	1	-	1	100,0
	80 %	19	1	20	95,0
	90 %	1	-	1	100,0
	Sous-total	24	1	25	96,0
Ensemble		126	25	151	83,4

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution de la proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2016 et 2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

04 Organisation du travail et congés des personnels

Les personnels à temps partiel étant principalement des BIATSS titulaires, un focus est réalisé concernant cette population. Le recours au temps partiel est analysé selon la catégorie fonction publique : 13,4 % des BIATSS de catégorie A travaillent à temps partiel, 19,7 % des personnels de catégorie B et 16,6 % des agents de catégorie C. Au niveau national, les personnels à temps partiel sont, en proportion, moins nombreux et se répartissent différemment : plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des personnels à temps partiel diminue : 7,8 % des effectifs de catégorie C exercent à temps partiel, 5 % en catégorie B et 2,2 % en catégorie A (source : bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2019-2020). Le taux national pour les personnels de catégorie A associe les BIATSS et les enseignants. Recalculé à l'échelle de l'Université de Franche-Comté afin d'établir une comparaison, il s'élève à 2,9 % et reste légèrement supérieur à celui constaté au niveau national.

Des disparités sont par ailleurs observées selon les filières. Si les personnels AENES et ITRF sont, en proportion, les moins nombreux à travailler à temps partiel (respectivement 13,7 % et 16,1 % de l'effectif contre 16,5 % pour l'ensemble des BIATSS au 31/12/2022), les personnels des bibliothèques sont sur-représentés : 27,9 % sont concernés.

■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel entre 2017 et 2022

	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Filière AENES	18,9	17,0	21,9	20,6	15,5	13,7
Catégorie A	8,8	9,1	14,7	11,4	5,7	6,1
Catégorie B	26,8	24,3	27,5	24,6	16,1	15,0
Catégorie C	17,3	14,9	20,5	21,0	18,6	15,6
Filière ITRF	12,7	12,1	15,4	16,1	14,7	16,1
Catégorie A	7,6	7,5	10,5	10,7	10,7	12,0
Catégorie B	13,3	12,2	15,1	17,9	14,7	18,4
Catégorie C	16,3	15,9	19,8	19,7	18,2	18,4
Filière bibliothèque	23,2	29,2	31,0	30,0	26,1	27,9
Catégorie A	25,0	28,6	35,0	30,0	31,6	35,0
Catégorie B	31,8	43,5	47,8	50,0	40,0	45,0
Catégorie C	14,8	17,8	14,3	14,3	13,3	10,7
Ensemble	15,7	15,4	19,0	18,9	16,1	16,5

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2017 à 2022

4.3 Le travail à temps incomplet

Dans la fonction publique d'État, les emplois à temps incomplet sont créés pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. Le travail à temps incomplet peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

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

Au 31/12/2022, 7,1 % des personnels contractuels travaillent à temps incomplet (9,9 % des enseignants et 5,2 % des BIATSS). Au total, 59 agents sont concernés (74 en 2021, 86 en 2020).

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

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

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2022

	Quotité de travail	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	50 %	10	7	17	58,8
	60 %	3	0	3	100,0
	70 %	4	2	6	66,7
	Sous-total	17	9	26	65,4
Enseignants contractuels	50 %	16	17	33	48,5
	Sous-total	16	17	33	48,5
Ensemble		33	26	59	55,9

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

4.4 Le temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire lorsqu'il permet son maintien ou son retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de son état de santé ou bien lorsqu'il permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a simplifié le temps partiel pour raison thérapeutique. Celui-ci peut intervenir dès lors que l'état de santé de l'agent le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail auparavant. Il ne peut pas être inférieur au mi-temps. L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée par période de 1 à 3 mois dans la limite d'un an. À la fin de cette période, une nouvelle demande peut être effectuée. Le fonctionnaire perçoit en intégralité son traitement indiciaire, ses primes et indemnités et le cas échéant le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire. Les périodes de travail en temps partiel thérapeutique sont assimilées à du service à temps plein pour l'avancement, la constitution et la liquidation des droits à pension.

Les agents contractuels peuvent également bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique, mais l'autorisation est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

À l'Université de Franche-Comté, au cours de l'année 2022, 31 personnels (17 BIATSS titulaires, 5 enseignants titulaires et 9 BIATSS contractuels) ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (25 au cours de l'année 2021).

5 Les congés annuels des personnels BIATSS

À l'Université de Franche-Comté, le décompte et le suivi des congés des BIATSS sont effectués via l'application Libertempo. Les congés annuels des enseignants et enseignants-chercheurs sont habituellement fixés durant les vacances universitaires, mais ne sont pas suivis dans Libertempo.

5.1 Les congés pris au cours de l'année 2022

En 2022, 33 254 jours de congés annuels et 5 689 jours de reliquats relatifs à l'année 2021 ont été pris par les BIATSS titulaires et contractuels, soit, en moyenne, respectivement 33 et 8,6 jours par agent. Il faut ajouter 11,6 heures de fractionnement et 7 jours fériés pour chaque personnel.

■ Nombre de jours de congés et d'heures de fractionnement pris par les personnels BIATSS¹³ en 2022

	Congés annuels ¹⁴ pris en 2022 (jours posés et validés)	Reliquats 2021 pris en 2022 (jours posés et validés)	Fractionnement ¹⁴ pris en 2022 (heures posées et validées)
Effectif	1 007	663	805
Nombre de jours (ou d'heures)	33 254	5 689	9 346
Moyenne par agent (jours / heures)	33,0	8,6	11,6

Source : Libertempo, Université de Franche-Comté, 2022

¹³ L'utilisation de Libertempo est facultative pour les contractuels de moins de 10 mois. Par ailleurs, l'IUT Nord FC dispose de son propre logiciel pour gérer les congés.

¹⁴ Les congés annuels et les heures de fractionnement posés et validés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 intègrent les jours et les heures pris en 2022 au titre de l'année universitaire 2022-2023.

5.2 Les dons de jours de congés au cours de l'année 2022

Le dispositif du don de jours permet à un agent public (fonctionnaire ou contractuel) de renoncer, sous conditions, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (RTT ou congés annuels) au profit d'un collègue parent d'un enfant malade, aidant familial ou dont l'enfant dont il a la charge vient de décéder. Un don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Le congé peut être fractionné. Sa durée est par ailleurs plafonnée à 90 jours par an.

En 2022, les personnels de l'Université de Franche-Comté n'ont pas fait don de jours de congés.

5.3 Les congés bonifiés attribués en 2022

Tous les deux ans, un congé bonifié peut être accordé aux fonctionnaires ou aux contractuels en CDI originaires d'un département-région d'outre-mer et affectés en métropole sous réserve de justifier que le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent se trouve dans le territoire d'outre-mer. Les frais de transport sont pris en charge par l'employeur. D'une durée maximale de 31 jours consécutifs, il est accordé après demande effectuée auprès du service des ressources humaines. Il peut être constitué de jours de congés annuels, de jours de RTT et de jours épargnés sur un compte épargne temps.

En 2022, un congé bonifié de 16 jours a été attribué à un personnel BIATSS de l'établissement.

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

Il convient de distinguer les absences, les congés liés aux évènements de la vie, les congés pour garde occasionnelle d'enfant et les congés spécifiques des enseignants-chercheurs. Les arrêts de travail consécutifs à des accidents sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

6.1 Les absences

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

- **Le congé parental** est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade (cf. loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).

Au cours de l'année 2022, 59 personnels titulaires étaient en disponibilité et 8 agents contractuels ont bénéficié d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles.

Par ailleurs, 5 femmes étaient en congé parental en 2022.

■ Nombre de personnels en disponibilité ou en congé parental en 2021 et 2022

	2021				2022			
	Disponibilité		Congé parental		Disponibilité		Congé parental	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens. titulaires	15	10	1	0	15	14	0	0
BIATSS titulaires	8	15	3	1	14	16	3	0
Ens. contractuels	1	0	0	0	1	0	0	0
BIATSS contractuels	3	0	1	0	7	0	2	0
Ensemble	27	25	5	1	37	30	5	0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

- **Le congé de formation professionnelle** est un congé où le fonctionnaire cesse totalement d'exercer son activité pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle. La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière (5 ans dans certains cas). Le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1^{ère} année de congé (pendant deux ans s'il bénéficie d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle). En 2022, un congé de formation professionnelle a été attribué à un BIATSS pour une durée de 180 jours.

6.2 Les congés liés aux évènements de la vie

Il existe différents types de congés correspondant à une interruption momentanée du service et auxquels peuvent prétendre les personnels titulaires et contractuels (maladie, maternité, paternité...). Dans le cadre de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, de nouvelles dispositions relatives aux congés pour raisons de santé entrent progressivement en vigueur.

6.2.1 Les différents types de congés

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

- **le congé de maladie ordinaire (CMO)** : en cas de maladie dûment constatée, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de maladie ordinaire. Il perçoit sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement). Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré ;

- **le congé de longue maladie (CLM)** : il est accordé, après avis du conseil médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les 2 années suivantes ;

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

- Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

- **Le congé de maternité** : une femme enceinte en activité (ou en détachement pour les titulaires) peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent contractuel. La durée du congé est fixée à 16 semaines pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant, à 26 semaines pour le 3^{ème} enfant et les suivants. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

- **Le congé d'adoption** : le bénéfice de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Depuis le 1^{er} juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020), le congé a été allongé, il dure au minimum 16 semaines. Le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé de paternité** : en cas de naissance d'un enfant, il est accordé, sur demande du père, fonctionnaire ou agent non titulaire (ou éventuellement de la personne vivant en couple avec la mère), pour une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours en cas de naissances multiples). Le congé de paternité est allongé depuis le 1^{er} juillet 2021 (ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020). Il est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé de présence parentale** : il est accordé de droit aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et nécessitant des soins contraignants. La durée de ce congé ne peut excéder, pour un même enfant et la même même pathologie, 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein.

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

En 2022, plus du tiers des personnels a bénéficié d'un congé : 855 individus sont concernés (575 titulaires et 280 contractuels), soit 53 % de plus que l'année précédente. Les différents types de congés ont généré 30 217 jours d'arrêt au cours de l'année 2022 (+ 2 600 par rapport à 2021), équivalant à 5,8 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'établissement. Les évolutions observées sont principalement liées à une augmentation de 64 % du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire (751 individus en 2022 pour près de 15 000 jours d'arrêt de travail, soit la moitié de l'ensemble des jours d'arrêt). Les BIATSS et les enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, sont tous concernés.

Si les personnels titulaires et contractuels en congés de maladie ordinaire sont beaucoup plus nombreux par rapport à l'année précédente, le nombre d'arrêts liés à ces congés a également augmenté (+ 54 %) en 2022.

Les arrêts de 7 à 15 jours sont d'ailleurs multipliés par deux entre 2021 et 2022. En outre, les arrêts de 7 et 10 jours représentent plus des deux tiers de ces arrêts. Notons que dans le cas d'une infection par la Covid-19, des isolements de 7 ou 10 jours étaient proposés aux personnels selon la complétude de leur schéma vaccinal.

Pour les congés ordinaires de maladie, 630 jours de carence ont été imputés aux agents pour un montant brut de 47 094 euros en 2022.

■ **Nombre de jours de carence¹⁵ imputés aux agents titulaires et contractuels et montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence en 2022**

			Nombre de jours de carence imputés aux agents	Montant des sommes brutes retenues au titre des jours de carence
Enseignants	Catégorie A	Femmes	90	10 399,9
		Hommes	48	6 179,5
BIATSS	Catégorie A	Femmes	87	6 879,0
		Hommes	45	2 983,0
	Catégorie B	Femmes	67	4 294,7
		Hommes	34	2 218,4
	Catégorie C	Femmes	196	10 544,1
		Hommes	63	3 595,3
	Sous-total	Femmes	350	21 717,8
		Hommes	142	8 796,7
Enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels		Femmes	440	32 117,7
		Hommes	190	14 976,2
Ensemble			630	47 093,9

Source : KA-KX, Université de Franche-Comté, 2022

¹⁵ Dans quelques cas, les montants retenus en 2022 correspondent à des jours de carence imputés aux agents en 2021.

04 Organisation du travail et congés des personnels

■ Bilan des congés¹⁶ des personnels¹⁷ de l'Université en 2021 et en 2022

	Nombre d'agents ¹⁸	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2021	560	27 632	23,0	5,3
Année 2022	855	30 217	33,8	5,8

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

¹⁶ Il s'agit des différents types de congés maladie, des congés de maternité, d'adoption et de paternité.

¹⁷ Il s'agit de l'ensemble des personnels, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels.

¹⁸ 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 (2 531 en 2022 et 2 435 en 2021).

Nombre théorique de jours travaillés : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 400,78 en 2022 et 2 369,29 en 2021) par le nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures). Ce produit est ensuite rapporté à l'horaire minimal quotidien de 7h22 pour obtenir le nombre théorique de jours travaillés (523 718 en 2022 et 516 848 jours en 2021).

■ Répartition des personnels titulaires¹⁹ selon le type de congé en 2021 et en 2022

		2022						2021		
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS titulaires	Maladie ordinaire	206	117	323	4 830	2 717	7 547	23,4	209	6 442
	Longue maladie	13	8	21	2 845	1 743	4 588	218,5	23	4 674
	Longue durée	8	5	13	1 886	1 554	3 440	264,6	9	2 705
	Maternité / Adoption	4	-	4	608	-	608	152,0	8	948
	Paternité	-	5	5	-	94	94	18,8	5	80
	Prés. parent.	1	-	1	183	-	183	183,0	-	-
	Proche aidant	-	-	-	-	-	-	-	1	6
	Sous-total	232	135	367	10 352	6 108	16 460	44,9	255	14 855
Enseignants titulaires	Maladie ordinaire	103	74	177	2 240	1 206	3 446	19,5	103	2 883
	Longue maladie	3	4	7	518	792	1 310	187,1	7	1 269
	Longue durée	1	-	1	117	-	117	117,0	4	1 206
	Maternité / Adoption	16	1	17	1 426	50	1 476	86,8	9	1 184
	Paternité	-	5	5	-	81	81	16,2	6	108
	Prés. parent.	1	-	1	49	-	49	49,0	-	-
	Sous-total	124	84	208	4 350	2 129	6 479	31,1	129	6 650
Ensemble		356	219	575	14 702	8 237	22 939	39,9	384	21 505

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

■ Répartition des personnels contractuels¹⁹ selon le type de congé en 2021 et en 2022

		2022						2021		
		Femmes	Hommes	Total	Jours femmes	Jours hommes	Jours total	Nb de jours par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS contractuels	Maladie	151	60	211	2 413	1 070	3 483	16,5	124	2 888
	Grave maladie	3	-	3	703	-	703	234,3	3	722
	Prés. parent.	1	-	1	99	-	99	99,0	2	404
	Maternité / Adoption	20	-	20	2 121	-	2 121	106,1	10	828
	Paternité	-	1	1	-	13	13	13,0	4	63
	Sous-total	175	61	236	5 336	1 083	6 419	27,2	143	4 905
Enseignants contractuels	Maladie	23	17	40	250	173	423	10,6	23	605
	Grave maladie	-	1	1	-	365	365	365,0	1	60
	Maternité / Adoption	-	-	-	-	-	-	-	6	531
	Paternité	-	3	3	-	71	71	23,7	3	26
	Sous-total	23	21	44	250	609	859	19,5	33	1 222
Ensemble		198	82	280	5 586	1 692	7 278	26,0	176	6 127

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

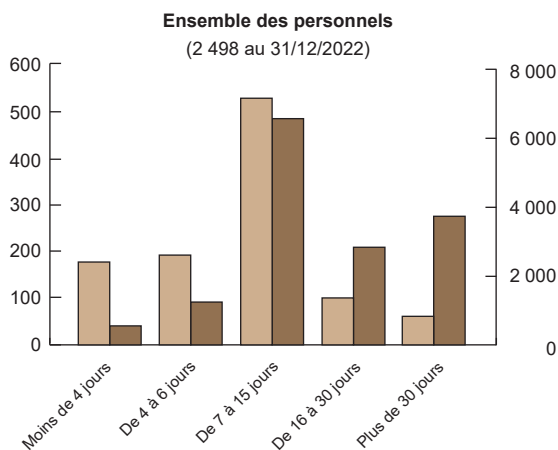
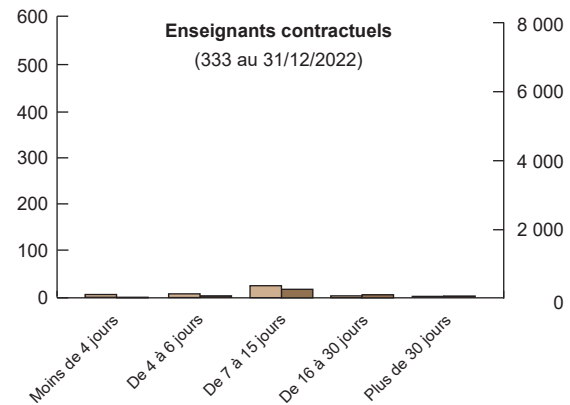
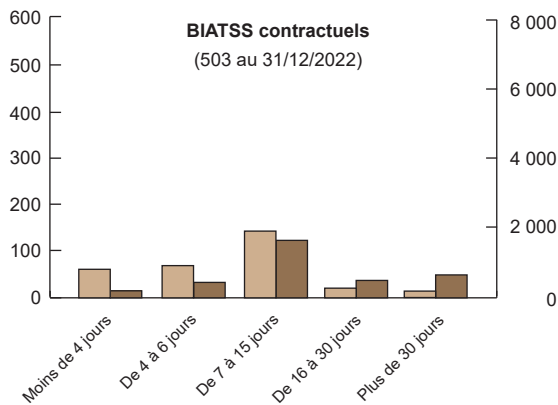
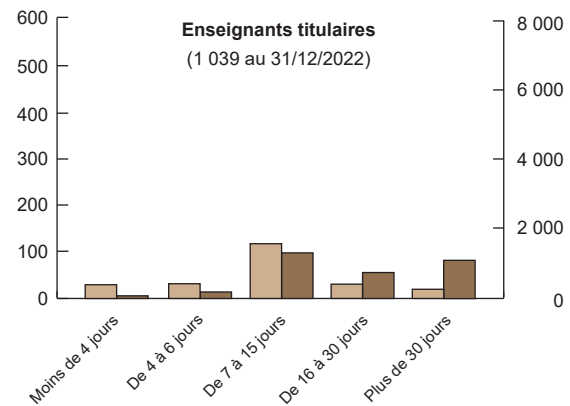
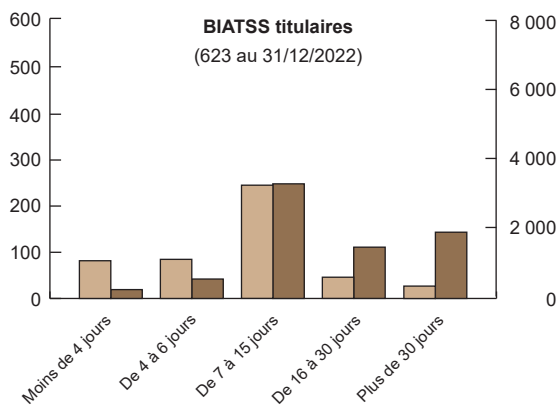
¹⁹ Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie et congés maladie des non-titulaires en 2022

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 3 jours	248	16,9	550	3,7
Arrêts de 4 à 6 jours	257	17,5	1 240	8,3
Arrêts de 7 à 15 jours	749	51,1	6 555	44,0
Arrêts de 16 à 20 jours	46	3,1	814	5,5
Arrêts de 21 à 30 jours	80	5,5	2 014	13,5
Arrêts de 31 à 50 jours	70	4,8	2 581	17,3
Arrêts de plus de 50 jours	16	1,1	1 145	7,7
Total	1 466	100,0	14 899	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'agents concernés par un congé maladie (maladie ordinaire et maladie des non-titulaires) et nombre de jours de congés maladie en 2022

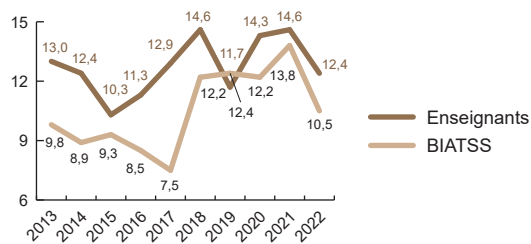


■ Nombre d'agents
■ Nombre de jours de congés (maladie ordinaire ou maladie)

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

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 2013 et 2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon le genre en 2022

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Hommes	36,0	37,7	35,0	60,2
Femmes	64,0	62,3	65,0	39,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

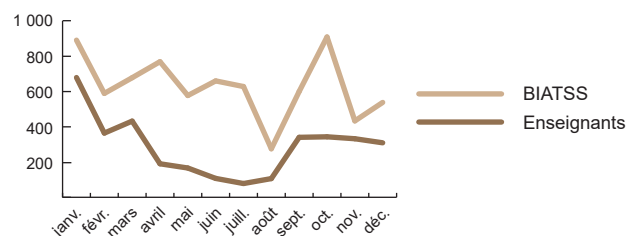
Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires selon l'âge en 2022

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'Université de FC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'Université de FC (en %)
Moins de 35 ans	5,8	5,5	2,6	3,9
De 35 à 44 ans	22,6	21,7	23,6	23,6
De 45 à 54 ans	33,2	40,1	36,8	38,6
55 ans et plus	38,4	32,7	37,0	33,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Évolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2022



Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie pour les années 2013 à 2022 (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 2013) ²⁰	557	14	2,5	26,0	74,0	2,1
BIATSS (Année 2014)	785	100	12,7	36,7	63,3	2,5
BIATSS (Année 2015)	840	106	12,6	37,3	62,7	2,4
BIATSS (Année 2016)	812	129	15,9	41,7	58,3	2,4
BIATSS (Année 2017)	906	153	16,9	45,6	54,4	2,7
BIATSS (Année 2018) ²⁰	613	27	4,4	26,8	73,2	2,4
BIATSS (Année 2019) ²⁰	576	25	4,3	21,4	78,6	2,2
BIATSS (Année 2020) ²⁰	413	19	4,6	18,9	81,1	2,1
BIATSS (Année 2021) ²⁰	468	18	3,8	17,9	82,1	2,2
BIATSS (Année 2022) ²⁰	720	27	3,8	16,5	83,5	2,2
Enseignants (Année 2013) ²⁰	180	3	1,7	21,7	78,3	1,6
Enseignants (Année 2014)	215	16	7,4	32,1	67,9	1,6
Enseignants (Année 2015)	245	32	13,1	34,3	65,7	1,7
Enseignants (Année 2016)	236	21	8,9	32,6	67,4	1,9
Enseignants (Année 2017)	230	20	8,7	30,9	69,1	1,9
Enseignants (Année 2018) ²⁰	169	9	5,3	20,7	79,3	1,8
Enseignants (Année 2019) ²⁰	202	13	6,4	26,7	73,3	1,7
Enseignants (Année 2020) ²⁰	181	5	2,8	14,9	85,1	1,7
Enseignants (Année 2021) ²⁰	197	3	1,5	12,7	87,3	1,9
Enseignants (Année 2022) ²⁰	278	3	1,1	11,5	88,5	1,6

Sources : Harpège et Siham, Université de Franche-Comté, 2013 à 2022

²⁰ La journée de carence, instaurée le 1^{er} janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie. Ce jour de carence est rétabli à partir du 1^{er} janvier 2018. Dans le tableau ci-dessus, les lignes colorées correspondent aux années où la journée de carence s'applique aux fonctionnaires. Les lignes hachurées font référence aux années marquées par la crise sanitaire pendant lesquelles le jour de carence est temporairement supprimé pour toute ou partie de l'année.

6.3 Les congés pour garde occasionnelle d'enfant

Sous certaines conditions, un personnel peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade. Ce congé est attribué, sur présentation d'un certificat médical ou d'un autre justificatif, dès lors que les enfants sont âgés de moins de 17 ans. La durée maximale de ce congé s'élève à une fois l'obligation hebdomadaire de service + un jour pour un personnel à temps plein, soit 6 jours au plus. Ce droit à congé est proratisé pour un personnel travaillant à temps partiel. Il peut par ailleurs être majoré dans la mesure où l'agent bénéficie, sous conditions, des jours de son conjoint. Au cours de l'année 2022, 93 personnels (- 5 % par rapport à 2021), dont 71 femmes, ont bénéficié au total de 246 journées (soit 14 de moins que l'année précédente). Près de 47 % des personnels concernés ont utilisé moins de deux journées, 19 % ont eu recours à plus de quatre journées.

6.4 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

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

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

Les CRCT/ CPP sont accordés :

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2022, 7 professeurs des universités (dont une femme) et 14 maîtres de conférences (dont 7 femmes) étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. En outre, un congé pour projet pédagogique a été attribué à un professeur des universités.

De plus, 27 enseignants-chercheurs (dont 14 professeurs des universités) étaient placés en délégation. Les femmes sont minoritaires, elles sont au nombre de 5 parmi les professeurs des universités et 6 parmi les maîtres de conférences.

■ **Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT, en congé pour projet pédagogique et en délégation en 2021 et en 2022**

	2022			2021
	Femmes	Hommes	Total	
CPP	1	0	1	0
CRCT	8	13	21	17
Délégation	11	16	27	25
Ensemble	20	29	49	42

Source : Siham, Université de Franche-Comté, 2022



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. Deux d'entre elles ont trait à la carrière et aux conditions de travail des personnels et sont en cours de réalisation :

- sensibiliser les comités de sélection sur les interruptions de carrière,
- élaborer une charte sur les conditions de travail et de rémunération des chercheurs contractuels titulaires d'un doctorat.

05

Rémunérations des personnels

Définitions

Éléments de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2022 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2022 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'Université de Franche-Comté au cours de l'année 2022 sont regroupés en sept grandes catégories :

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

■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	11
Primes et indemnités	42
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	4
Charges patronales	63
Ensemble	122

Source : KA-KX RAPELUP, Université de Franche-Comté, 2022

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés dans l'établissement au 31/12/2022 à partir de Siham (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2022 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Siham, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2022,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2022 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'Université en 2021 et perçoivent en 2022 des rappels sur l'année précédente.

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

1 La masse salariale

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

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle s'élève à 176,9 millions d'euros en 2022, soit 7 millions de plus que l'année précédente. La masse salariale financée sur budget propre a augmenté de 5 %, la dotation annuelle de masse salariale de l'État de 4 %.

■ Évolution de la masse salariale¹ entre 2020 et 2022 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'État (Plafond État)	Masse salariale globale
2020	12 878 305,66	152 544 705,44	165 423 011,10
2021	14 328 543,70	155 570 758,11	169 899 301,81
2022	15 104 211,76	161 781 050,88	176 885 262,64

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2020 à 2022

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

2 Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

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

- La modification de la valeur du point d'indice

Elle est définie par décret et concerne la totalité des agents dont la rémunération repose sur une base indiciaire. La revalorisation du point d'indice a une incidence sur la rémunération principale, mais également sur les indemnités et les primes indexées sur le point et sur toutes les charges et cotisations proportionnelles aux rémunérations principales. Compte tenu du champ des dépenses impacté, la modification de la valeur du point concerne en général plus de 90 % des dépenses de personnel. La dernière revalorisation du point d'indice date du 1^{er} juillet 2022. À cette date, une augmentation de 3,5 % a porté la valeur annuelle du point à 58,2004 euros, soit 4,85 euros par mois.

- Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

On distingue :

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

À l'Université de Franche-Comté, pour l'année 2022, le GVT solde est estimé à + 1,05 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1,05 % par rapport à l'année précédente, soit un surcoût d'environ 1,4 millions d'euros (source : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel).

- L'évolution des cotisations patronales

En 2022, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux inchangé depuis 2014. Concernant les contractuels, le taux a légèrement diminué en 2022 : il passe de 40,65 % à 40,57 %.

- Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'Université de Franche-Comté au titre de l'année 2022 (cf. annexes 3.1 et 3.2 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'université du 14 décembre 2021).

3 La réforme du régime indemnitaire des personnels

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), mis en place à partir de 2016, et le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), nouvellement créé, sont désormais les deux outils indemnitaires de référence.

3.1 Le RIFSEEP

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

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

3.2 Le RIPEC

Le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022 (cf. décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021). Il se substitue aux primes et indemnités actuelles. Ce nouveau régime indemnitaire est une conséquence de la loi de programmation pour la recherche (LPR). Il se met en place progressivement à l'Université de Franche-Comté.

L'objectif est d'aligner les régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs et de les revaloriser. Le RIPEC s'adresse aux professeurs des universités, maîtres de conférences, directeurs et chargés de recherche.

Ce dispositif est composé de 3 composantes :

- une composante statutaire (C1),
- une composante fonctionnelle (C2),
- une composante individuelle (C3).

Composantes du RIPEC et mise en oeuvre en 2022

Composante statutaire C1	Composante fonctionnelle C2	Composante individuelle C3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnité liée au grade ■ Montant annuel : 2 800 euros en 2022 ■ Remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) ■ Mensuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières ■ Liste des fonctions arrêtée par la Présidente ■ Trois groupes de fonctions avec plafond <ul style="list-style-type: none"> ■ Groupe 1 : montant annuel maximum : 6 000 euros ■ Groupe 2 : montant annuel maximum : 12 000 euros ■ Groupe 3 : montant annuel maximum : 18 000 euros ■ Remplace la PRP (Prime de Responsabilités Pédagogiques) et la PCA (Prime de Charges Administratives) ■ Mensuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel ■ Sur demande et dossier de candidature sur le site Galaxie du 3 mars 2022 au 31 mars 2022 ■ Montant annuel plancher : 3 500 euros en 2022 Montant annuel plafond : 12 000 euros en 2022 ■ Attribution pour 3 ans ■ Remplace la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) ■ Mensuelle
<p>Mise en oeuvre : 1^{er} janvier 2022</p>	<p>Mise en oeuvre : 1^{er} septembre 2022 après adoption des lignes directrices de gestion de l'établissement</p>	<p>Mise en oeuvre : Sur demande et dossier de candidature</p>

Source : Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2022

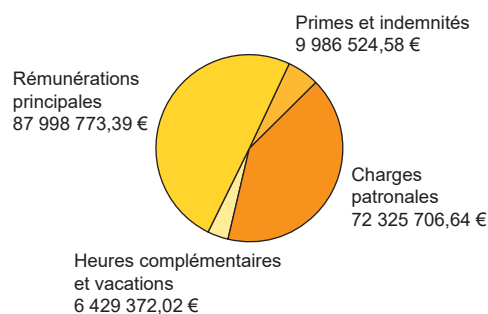
4 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (49,8 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (5,6 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,6 %) ;
- les prestations sociales (0,08 %) ;
- les charges patronales : elles représentent près de 41 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'État. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2022



Le montant des prestations sociales est de 144 886,01 euros en 2022.

Masse salariale totale
176 885 262,64 euros

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

4.1 La rémunération principale

En 2022, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 88 millions d'euros (+ 3,5 % par rapport à 2021). Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (28 289 098,86 euros pour les BIATSS et 58 740 969,87 euros pour les enseignants) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 1,20 % et 1,05 % du montant relatif aux rémunérations principales.

■ Rémunérations principales selon le type de population en 2021 et 2022

			Nombre d'agents Année 2022	Montant total (en euros) Année 2022	Montant total (en euros) Année 2021
BIATSS	Non permanents	CDD	745	9 090 872,66	7 676 177,72
		CDI	129	2 639 229,79	2 471 123,41
	Permanents	Titulaires	682	16 902 429,83	16 833 079,79
BIATSS			1 555	28 632 532,28	26 980 380,92
Enseignants	Non permanents	CDD	494	7 339 868,89	6 910 684,66
		Invités	11	60 061,72	66 586,05
	Permanents	CDI	13	229 912,24	192 926,84
		Titulaires	1 090	51 736 398,26	50 838 533,88
Enseignants			1 607	59 366 241,11	58 008 731,43
Ensemble			3 160	87 998 773,39	84 989 112,35

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

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

4.1.1 Le traitement brut des fonctionnaires

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

05 Rémunérations des personnels

En 2022, les indicateurs calculés à partir du traitement brut sont légèrement supérieurs à ceux observés en 2021. Le traitement brut mensuel moyen est de 2 244 euros chez les BIATSS (+ 4,2 % par rapport à 2021) et de 4 070 euros chez les enseignants (+ 2,0 %). Le traitement brut médian s'élève respectivement à 1 998 euros et 3 957 euros.

La comparaison femmes/hommes laisse apparaître un écart de traitement brut en faveur des hommes : la différence est en moyenne de 154 euros chez les BIATSS et de 520 euros chez les enseignants. Ce déséquilibre est généralement plus marqué en haut de l'échelle des traitements.

Ces différences s'expliquent notamment par le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Parmi les enseignants, les hommes sont les plus représentés parmi les professeurs des universités, les enseignants hospitalo-universitaires et les professeurs du second degré agrégés (respectivement 75,6 %, 69,4 % et 60,7 % de l'effectif). Chez les BIATSS, ils sont, en proportion, aussi nombreux que les femmes à occuper un poste de catégorie A, mais peu représentés parmi les personnels de catégorie B (37,1 %) et C (30,1 %). Ils sont donc surreprésentés dans les fonctions les plus rémunératrices. Leur salaire est de fait mécaniquement plus élevé que celui des femmes.

D'après une note d'analyse réalisée en janvier 2022 et relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université de Franche-Comté, la catégorie fonction publique contribue pour 88 % au salaire des BIATSS alors que le corps et le grade permettent d'expliquer 81 % de la rémunération des enseignants. D'autres facteurs, tels que l'âge ou la quotité de travail, ont un impact très modeste. Quant au sexe, il ne permet pas d'expliquer les écarts de rémunération entre les personnels.

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des enseignants titulaires (répartition par déciles)

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des enseignants gagnent moins de... (A)	2 810	3 119	2 999	-309	-9,9
20 % des enseignants gagnent moins de...	3 066	3 524	3 304	-458	-13,0
30 % des enseignants gagnent moins de...	3 409	3 709	3 596	-300	-8,1
40 % des enseignants gagnent moins de...	3 578	3 951	3 779	-373	-9,4
50 % des enseignants gagnent moins de...	3 710	3 957	3 957	-247	-6,2
60 % des enseignants gagnent moins de...	3 912	4 229	3 957	-317	-7,5
70 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	4 703	4 300	-746	-15,9
80 % des enseignants gagnent moins de...	4 215	5 087	4 917	-872	-17,1
90 % des enseignants gagnent moins de... (B)	4 830	5 669	5 591	-839	-14,8
5 % des enseignants gagnent plus de...	5 087	6 098	6 098	-1 011	-16,6
Ensemble des enseignants	3 755	4 275	4 070	-520	-12,2
Rapport inter-décile (B/A)	1,7	1,8	1,9		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des enseignants titulaires (répartition par déciles)

Enseignants du second degré

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des enseignants gagnent moins de... (A)	2 642	2 824	2 761	-182	-6,4
20 % des enseignants gagnent moins de...	2 813	3 249	2 943	-436	-13,4
30 % des enseignants gagnent moins de...	2 959	3 609	3 140	-650	-18,0
40 % des enseignants gagnent moins de...	3 110	3 814	3 609	-704	-18,5
50 % des enseignants gagnent moins de...	3 587	3 945	3 814	-358	-9,1
60 % des enseignants gagnent moins de...	3 814	3 957	3 936	-143	-3,6
70 % des enseignants gagnent moins de...	3 929	4 054	3 957	-125	-3,1
80 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	4 554	4 160	-597	-13,1
90 % des enseignants gagnent moins de... (B)	4 381	5 086	4 701	-705	-13,9
5 % des enseignants gagnent plus de...	4 701	5 087	5 087	-386	-7,6
Ensemble des enseignants	3 462	3 885	3 678	-423	-10,9
Rapport inter-décile (B/A)	1,7	1,8	1,7		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération enseignants titulaires (répartition par déciles)

Maitres de conférences

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des enseignants gagnent moins de... (A)	3 043	3 064	3 066	-21	-0,7
20 % des enseignants gagnent moins de...	3 302	3 304	3 304	-2	-0,1
30 % des enseignants gagnent moins de...	3 514	3 524	3 524	-10	-0,3
40 % des enseignants gagnent moins de...	3 524	3 667	3 631	-143	-3,9
50 % des enseignants gagnent moins de...	3 667	3 795	3 710	-128	-3,4
60 % des enseignants gagnent moins de...	3 795	3 957	3 925	-162	-4,1
70 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	3 957	3 957	-	-
80 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	3 957	3 957	-	-
90 % des enseignants gagnent moins de... (B)	4 486	4 635	4 635	-149	-3,2
5 % des enseignants gagnent plus de...	4 635	4 830	4 701	-195	-4,0
Ensemble des enseignants	3 678	3 774	3 733	-96	-2,5
Rapport inter-décile (B/A)	1,5	1,5	1,5		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des enseignants titulaires (répartition par déciles)

Professeurs des universités

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des enseignants gagnent moins de... (A)	3 454	3 957	3 957	-503	-12,7
20 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	4 570	4 187	-613	-13,4
30 % des enseignants gagnent moins de...	3 957	5 044	4 830	-1 087	-21,6
40 % des enseignants gagnent moins de...	4 327	5 087	5 087	-760	-14,9
50 % des enseignants gagnent moins de...	4 830	5 486	5 369	-656	-12,0
60 % des enseignants gagnent moins de...	5 083	5 593	5 593	-510	-9,1
70 % des enseignants gagnent moins de...	5 087	5 871	5 593	-784	-13,4
80 % des enseignants gagnent moins de...	5 709	6 098	6 098	-389	-6,4
90 % des enseignants gagnent moins de... (B)	6 106	6 233	6 179	-127	-2,0
5 % des enseignants gagnent plus de...	6 179	6 337	6 337	-158	-2,5
Ensemble des enseignants	4 742	5 276	5 160	-534	-10,1
Rapport inter-décile (B/A)	1,8	1,6	1,6		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des BIATSS gagnent moins de... (A)	1 693	1 707	1 707	-14	-0,8
20 % des BIATSS gagnent moins de...	1 766	1 789	1 775	-23	-1,3
30 % des BIATSS gagnent moins de...	1 813	1 900	1 853	-87	-4,6
40 % des BIATSS gagnent moins de...	1 881	1 979	1 926	-98	-5,0
50 % des BIATSS gagnent moins de...	1 979	2 155	1 998	-176	-8,2
60 % des BIATSS gagnent moins de...	2 079	2 382	2 155	-303	-12,7
70 % des BIATSS gagnent moins de...	2 218	2 540	2 401	-322	-12,7
80 % des BIATSS gagnent moins de...	2 546	2 885	2 647	-339	-11,8
90 % des BIATSS gagnent moins de... (B)	3 052	3 209	3 138	-157	-4,9
5 % des BIATSS gagnent plus de...	3 414	3 605	3 423	-191	-5,3
Ensemble des BIATSS	2 187	2 341	2 244	-154	-6,6
Rapport inter-décile (B/A)	1,8	1,9	1,8		

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

05 Rémunérations des personnels

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

Personnels de catégorie A

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des BIATSS gagnent moins de... (A)	2 184	2 207	2 206	-23	-1,0
20 % des BIATSS gagnent moins de...	2 471	2 432	2 446	39	1,6
30 % des BIATSS gagnent moins de...	2 592	2 535	2 556	57	2,2
40 % des BIATSS gagnent moins de...	2 742	2 737	2 742	5	0,2
50 % des BIATSS gagnent moins de...	2 853	2 885	2 877	-32	-1,1
60 % des BIATSS gagnent moins de...	3 049	2 974	3 013	75	2,5
70 % des BIATSS gagnent moins de...	3 258	3 140	3 156	118	3,7
80 % des BIATSS gagnent moins de...	3 416	3 275	3 410	141	4,3
90 % des BIATSS gagnent moins de... (B)	3 835	3 893	3 843	-58	-1,5
5 % des BIATSS gagnent plus de...	3 881	3 957	3 957	-76	-1,9
Ensemble des BIATSS	2 950	2 919	2 935	31	1,1
Rapport inter-décile (B/A)	1,8	1,8	1,7		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

Personnels de catégorie B

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des BIATSS gagnent moins de... (A)	1 779	1 707	1 747	72	4,2
20 % des BIATSS gagnent moins de...	1 877	1 815	1 847	62	3,4
30 % des BIATSS gagnent moins de...	1 978	1 969	1 976	9	0,5
40 % des BIATSS gagnent moins de...	1 994	2 039	2 006	-45	-2,2
50 % des BIATSS gagnent moins de...	2 080	2 121	2 097	-41	-1,9
60 % des BIATSS gagnent moins de...	2 155	2 180	2 155	-25	-1,1
70 % des BIATSS gagnent moins de...	2 212	2 305	2 217	-93	-4,0
80 % des BIATSS gagnent moins de...	2 308	2 397	2 350	-89	-3,7
90 % des BIATSS gagnent moins de... (B)	2 540	2 540	2 538	-	-
5 % des BIATSS gagnent plus de...	2 613	2 616	2 613	-3	-0,1
Ensemble des BIATSS	2 117	2 117	2 117	-	-
Rapport inter-décile (B/A)	1,4	1,5	1,5		

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

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

Personnels de catégorie C

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
10 % des BIATSS gagnent moins de... (A)	1 666	1 670	1 667	-4	-0,2
20 % des BIATSS gagnent moins de...	1 702	1 698	1 700	4	0,2
30 % des BIATSS gagnent moins de...	1 759	1 740	1 754	19	1,1
40 % des BIATSS gagnent moins de...	1 787	1 764	1 778	23	1,3
50 % des BIATSS gagnent moins de...	1 812	1 812	1 812	-	-
60 % des BIATSS gagnent moins de...	1 859	1 864	1 860	-5	-0,3
70 % des BIATSS gagnent moins de...	1 874	1 916	1 885	-42	-2,2
80 % des BIATSS gagnent moins de...	1 926	1 973	1 945	-47	-2,4
90 % des BIATSS gagnent moins de... (B)	2 024	1 979	1 979	45	2,3
5 % des BIATSS gagnent plus de...	2 050	2 032	2 045	18	0,9
Ensemble des BIATSS	1 831	1 826	1 830	5	0,3
Rapport inter-décile (B/A)	1,2	1,2	1,2		

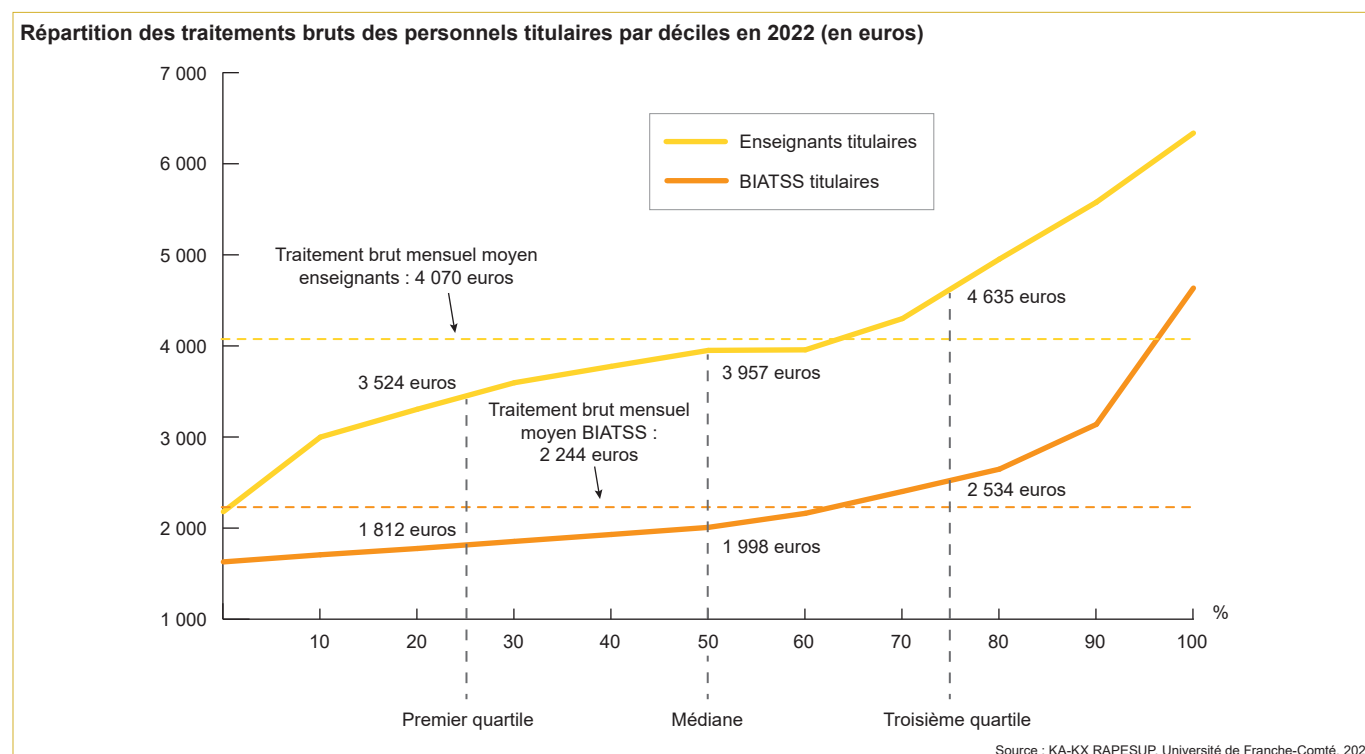
Source : KA-KX RAPESUP,
Université de Franche-Comté, 2022

Chez les BIATSS, les écarts de traitement brut ne sont pas présentés par déciles pour chacune des filières car les personnels des bibliothèques et les hommes relevant de la filière administrative sont trop peu nombreux. Seul un tableau global est proposé ci-dessous.

■ Écarts de traitement brut selon le sexe et le niveau de rémunération des BIATSS titulaires (répartition par déciles)

	Traitement brut mensuel moyen (en euros)			Écart de traitement brut (Femmes-Hommes)	
	Femmes	Hommes	Ensemble	En Euros	En %
Personnels AENES	2 096	2 425	2 149	-329	-13,6
Personnels ITRF	2 190	2 345	2 266	-155	-6,6
Personnels des bibliothèques	2 509	2 167	2 401	342	15,8
Ensemble des BIATSS	2 187	2 341	2 244	-154	-6,6

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



Méthodologie :

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du traitement brut mensuel moyen de chaque personnel au cours de l'année 2022. Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte (à titre d'exemple, un maître de conférence qui devient professeur des universités est comptabilisé parmi les maîtres de conférences la première partie de l'année et parmi les professeurs des universités la seconde partie). Concernant les personnels à temps partiel, les traitements bruts sont indiqués en équivalent temps plein. Les jours de carence pour maladie sont décomptés du traitement brut.

Les personnels concernés uniquement par des rappels sur l'année précédente (2021), les personnels percevant moins d'un mois de paie sur l'année 2022 ainsi que les personnels pour lesquels le régime de rémunération correspond à un demi-traitement sur au moins un mois de paie en 2022 en raison d'un congé pour maladie ordinaire (CMO), d'un congé longue maladie (CLM) ou d'un congé longue durée (CLD) ne sont pas comptabilisés.

4.1.2 Le traitement brut des agents contractuels

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

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

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

05 Rémunérations des personnels

4.1.3 Les compléments au traitement

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

4.1.3.1 La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

À l'Université de Franche-Comté, 58 BIATSS perçoivent une NBI en 2022 (61 en 2021). Ce complément de rémunération représente 20 à 30 points d'indice pour 75 % des personnels concernés. La masse financière de cette indemnité s'élève à 75 868 euros, soit 2 300 euros de plus que l'année précédente. Depuis le 1^{er} janvier 2016, les 5 points de NBI des assistants de prévention ont été remplacés par une prime de 23,15 euros par mois.

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

■ NBI accordées en 2022

	Nombre d'agents	Montant global annuel (en euros)
10 points	2	1 144,32
15 points	7	6 093,43
20 points	19	21 506,96
25 points	15	19 075,93
30 points	9	15 424,74
40 points	1	2 288,64
50 points	5	10 746,93
Trop perçu année précédente		- 412,25
Total	58	75 868,70

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

4.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

À l'Université de Franche-Comté, 705 agents (29 % des BIATSS et 28 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2022 contre 710 en 2021. La dépense totale s'élève à 892 836 euros, soit 17 200 euros de moins par rapport à 2021. Près de 70 % de la masse financière est destinée aux enseignants.

La double baisse observée depuis 2019 (en nombre d'agents et en masse financière) peut pour partie s'expliquer par une diminution de la natalité en France et par l'accroissement de l'âge moyen des personnels de l'Université de Franche-Comté.

■ Critères d'attribution du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3 enfants	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €

Source : Service-Public.fr

■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'Université de Franche-Comté en 2021 et 2022

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2022	Année 2022	Année 2021
BIATSS	Non permanents	CDD	98	82 608,78	74 501,42
	Permanents	CDI	34	21 227,70	26 116,54
		Titulaires	192	163 728,24	172 480,08
BIATSS			324	267 564,72	273 098,04
Enseignants	Non permanents	CDD	16	15 700,98	12 111,13
	Permanents	CDI	1	1 097,61	1 003,56
		Titulaires	364	608 472,65	623 820,21
Enseignants			381	625 271,24	636 934,90
Ensemble			705	892 835,96	910 032,94

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

4.2 Les rémunérations accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des rémunérations accessoires qui représentent 9,2 % du montant de la masse salariale, soit 16,4 millions d'euros. Près de 10 millions d'euros (soit 61 % du montant total) correspondent aux primes et indemnités, le reste est attribué aux heures complémentaires et aux vacances.

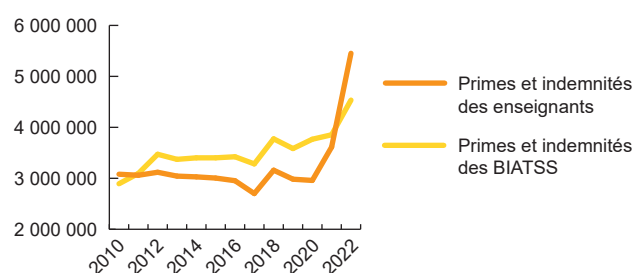
4.2.1 Les indemnités et les primes

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

En 2022, la masse salariale relative aux primes et indemnités représente près de 10 millions d'euros, soit 5,6 % de la masse salariale.

Par rapport à l'année précédente, les primes des enseignants ont nettement augmenté (+ 51 %). Cela est principalement lié au versement des composantes statutaire (C1) et individuelle (C3) du RIPEC. Dans une moindre mesure, le paiement de l'indemnité différentielle (mise en place à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les maîtres de conférences dont la rémunération annuelle est inférieure au double du SMIC brut, et applicable de manière rétroactive), la participation de l'établissement à la protection sociale complémentaire des agents et l'augmentation de la GIPA participent également à cette évolution.

Évolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2022 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2022

Concernant les BIATSS, un accroissement de 18 % est constaté. Il s'explique notamment par une revalorisation du régime indemnitaire des personnels (+ 50 euros brut mensuels à compter du 1^{er} septembre 2022), par le versement de l'indemnité inflation de 100 euros, par la participation financière de l'Université à la protection sociale complémentaire en santé et par une augmentation du montant relatif au complément indemnitaire annuel.

■ Primes et indemnités versées aux personnels en 2021 et 2022

			Nombre de bénéficiaires	Montant global des primes et indemnités	Montant global de la masse salariale ²	% de la masse salariale	Montant global des primes et indemnités	% de la masse salariale
			Année 2022	Année 2022	Année 2022	Année 2022	Année 2021	Année 2021
BIATSS	Non permanents	CDD	581	999 798,69	14 488 923,68	6,90	726 686,25	5,91
		CDI	131	484 864,96	4 323 136,03	11,22	398 156,89	10,00
	Titulaires	688	3 049 473,18	35 518 232,63	8,59	2 728 911,93	7,79	
BIATSS			1 399	4 534 136,83	54 330 292,34	8,35	3 853 755,07	7,51
Enseignants	Non permanents	CDD	356	173 697,49	14 992 407,77	1,16	82 879,17	0,57
		CDI	8	13 680,37	374 733,64	3,65	9 692,57	3,16
	Titulaires	1 095	5 265 009,89	107 103 380,27	4,92	3 520 613,03	3,40	
Enseignants			1 458	5 452 387,75	122 470 521,68	4,45	3 613 184,77	3,05
Ensemble			2 855	9 986 524,58	176 800 814,02	5,65	7 466 939,84	4,40

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

² Les enseignants invités ne perçoivent pas de primes, la masse salariale correspondante (84 448,62 euros) n'est pas prise en compte dans le montant global.

4.2.1.1 Les indemnités et les primes des enseignants

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il ne concerne que les titulaires et n'est pas applicable aux enseignants du second degré et aux personnels hospitalo-universitaires.

Les principales primes des enseignants et enseignants-chercheurs sont les suivantes :

- **L'indemnité statutaire (composante C1 du RIPEC)** : elle remplace la PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et est mise en oeuvre à partir de septembre 2022 à l'Université de Franche-Comté. Elle est versée à tous les enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Après une première revalorisation en 2021, elle est à nouveau revalorisée en 2022 et s'élève à 2 800 euros.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur et de Recherche (PESR) :** c'est l'équivalent de l'indemnité statutaire (dite C1) pour les enseignants hospitalo-universitaires titulaires. Son montant annuel s'échelonne de 238 à 714 euros en 2022.

- **La Prime d'Enseignement Supérieur (PES) :** elle est versée aux personnels du premier et du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur. Son montant est de 1 831 euros en 2022.

- **La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP⁴) :** elle est attribuée aux enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, ont des responsabilités pédagogiques au sein de l'établissement. Son montant est variable et dépend des fonctions exercées.

- **La Prime de Charges Administratives (PCA⁴) :** elle concerne les enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire.

- **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.

- **La prime individuelle (composante C3 du RIPEC) :** elle remplace la PEDR et est mise en oeuvre depuis octobre 2022 à l'Université de Franche-Comté. Elle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. La PEDR est toujours attribuée aux enseignants hospitalo-universitaires car ils ne sont pas concernés par le RIPEC.

- **La Prime d'Administration (PA) :** elle concerne particulièrement les présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, d'IUT, d'instituts ou d'écoles internes aux universités.

- **L'indemnité différentielle :** il s'agit d'une indemnité compensatrice qui permet à tout enseignant-chercheur d'atteindre une rémunération égale à deux fois le SMIC. Elle est mise en place fin 2021.

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

■ Primes perçues par les enseignants en 2021 et 2022

	Nombre de bénéficiaires ³ Année 2022	Montant total (en euros) Année 2022	Montant total (en euros) Année 2021
PRES / PES	936	1 913 502,37	1 639 648,54
RIPEC C1 ex PRES	695	880 922,42	-
PEDR	134	821 746,69	786 951,12
RIPEC C3 ex PEDR	57	61 275,00	-
PRP ⁴	466	598 584,92	575 970,19
Indemnité compensatrice CSG	1 082	472 467,89	463 986,40
PCA ⁴	68	240 332,89	210 199,24
Indemnité différentielle	63	174 838,50	-
GIPA ⁵	73	121 053,67	46 763,66
Participation à la PSC	641	112 257,14	-
PA	4	56 771,70	59 635,68
PRR	31	43 915,31	48 504,78
PESR hospitalo-universitaires	55	39 270,00	-
Indemnité membres du CNU	31	27 056,46	51 876,58
Forfait mobilité durable ⁶	76	15 300,00	5 000,00
Prime invention brevet	9	3 522,00	-
Indemnité inflation	27	2 700,00	-
Autres primes et indemnités ⁷	9	65 635,94	8 479,68
Transfert primes/points	1 086	-386 143,01	-376 402,84
Enseignants titulaires	1 095	5 265 009,89	3 520 613,03
PRES	76	79 568,13	64 171,87
Indemnité fin de contrat	16	35 555,15	-
Indemnité inflation	292	29 200,00	-
Participation à la PSC	71	10 581,43	-
Indemnité compensatrice CSG	44	7 580,26	8 119,74
GIPA ⁵	19	8 456,76	3 955,15
Forfait mobilité durable ⁶	7	1 400,00	400,00
Autres primes et indemnités ⁷	11	1 355,76	6 232,41
Enseignants CDD	356	173 697,49	82 879,17
Indemnité compensatrice CSG	6	468,04	413,81
Participation à la PSC	3	420,00	-
Indemnité inflation	3	300,00	-
Autres primes et indemnités ⁷	3	12 492,33	9 278,76
Enseignants CDI	8	13 680,37	9 692,57
Ensemble	1 458	5 452 387,75	3 613 184,77

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

³ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁴ L'indemnité fonctionnelle (composante C2 du RIPEC) remplace la PRP et la PCA pour les enseignants-chercheurs titulaires. À l'Université de Franche-Comté, elle sera mise en oeuvre en janvier 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022. La PRP et la PCA seront toujours attribuées aux enseignants du second degré et aux enseignants hospitalo-universitaires.

⁵ Dans ce rapport social unique, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. page 70).

⁶ Le forfait mobilité durable concerne les enseignants et les BIATSS. Il est présenté dans la partie relative aux primes et indemnités des BIATSS.

⁷ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

4.2.1.2 Les indemnités et les primes des personnels BIATSS

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

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

À l'IFSE et au CIA s'ajoutent des primes et indemnités. Certaines sont nouvellement créées en raison de la prise en charge des frais liés aux trajets, au télétravail, à la santé ou encore à l'inflation.

Le forfait mobilités durables a été déployé en 2020 et a évolué en 2022 (cf. décret n°2022-1562 du 13 décembre 2022). Il s'agit de la prise en charge facultative par l'employeur des déplacements domicile-travail des agents. Il est désormais cumulable avec le remboursement des frais de transports publics. Il est versé l'année suivant le dépôt de la déclaration auprès de l'employeur.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, un forfait télétravail est versé aux agents publics qui exercent leurs missions en télétravail (cf. décret n°2021-1123 du 26 août 2021). En 2022, il s'élève à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Face à la hausse du coût des énergies, une indemnité inflation de 100 euros est versée début 2022 aux personnes résidant en France dont le revenu net mensuel est inférieur à 2 000 euros (décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021).

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents de l'État peuvent bénéficier d'un remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire (décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021). Le montant est fixé à 15 euros par mois.

■ Primes perçues par les personnels BIATSS en 2021 et 2022

	Nombre de bénéficiaires ⁸ Année 2022	Montant total (en euros) Année 2022	Montant total (en euros) Année 2021
IFSE ⁹	663	2 547 376,20	2 507 868,32
Indemnité compensatrice CSG	676	207 224,63	214 047,79
Complément indemnitaire annuel ⁹	625	147 832,01	53 107,20
Participation à la PSC	593	103 087,12	-
Indemnité congés non pris (CET)	50	53 430,00	53 895,00
Indemnité inflation	455	45 500,00	-
Forfait télétravail	336	25 993,75	-
Forfait mobilité durable	42	8 266,67	4 100,00
Jours CET option RAFFP	4	1 149,79	3 094,98
GIPA ¹⁰	89	21 127,86	1 235,53
Autres primes et indemnités ¹¹	14	49 093,02	57 449,18
Transfert primes/points	676	-160 607,87	-165 886,07
BIATSS titulaires	688	3 049 473,18	2 728 911,93
Complément de rémunération ⁹	127	368 051,73	314 966,92
Indemnité rupture conventionnelle	2	52 600,00	54 180,58
Participation à la PSC	89	14 787,14	-
Indemnité compensatrice CSG	109	14 699,24	13 978,34
Indemnité congés non pris (CET)	15	14 085,00	6 060,00
Indemnité inflation	90	9 000,00	-
GIPA ¹⁰	42	5 167,99	6 878,15
Forfait télétravail	65	5 067,50	-
Forfait mobilité durable	3	600,00	600,00
Autres primes et indemnités ¹¹	2	806,36	1 492,90
BIATSS CDI	131	484 864,96	398 156,89
Complément de rémunération ⁹	400	848 759,67	655 754,46
Indemnité de fin de contrat	42	44 636,96	5 462,41
Indemnité inflation	350	35 000,00	-
Participation à la PSC	236	31 830,00	-
Forfait télétravail	213	11 446,25	-
Bourses mobilité Marie Curie	2	3 690,00	18 530,93
Indemnité compensatrice CSG	38	5 661,69	8 629,80
Forfait mobilité durable	20	3 583,34	1 600,00
GIPA ¹⁰	9	4 715,19	4 574,32
Indemnité congés non pris (CET)	4	5 280,00	4 440,00
Autres primes et indemnités ¹¹	8	5 195,59	27 694,33
BIATSS CDD	581	999 798,69	726 686,25
Ensemble	1 399	4 534 136,83	3 853 755,07

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

⁸ Certains personnels cumulent plusieurs primes.

⁹ L'augmentation du complément indemnitaire annuel (titulaires) et du complément de rémunération (contractuels) s'explique par la mise en place de l'indemnité exceptionnelle de 200 euros bruts versée à tous les BIATSS titulaires et contractuels pour saluer leur engagement et la charge de travail supplémentaire engendrée par la crise sanitaire. En outre, la première partie de la revalorisation indemnitaire votée pour tous les personnels BIATSS lors du Conseil d'Administration du 31 mai 2022 (+ 50 euros en septembre) a engendré une augmentation de l'IFSE des titulaires et du complément de rémunération des contractuels.

¹⁰ Dans ce bilan social, une partie spécifique est consacrée à l'évolution de la GIPA (cf. page 70).

¹¹ Lorsqu'une prime est perçue par un seul individu, elle est comptabilisée dans la rubrique « autres primes et indemnités » pour des raisons de confidentialité.

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

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

Le décret n° 2022-1101 du 1^{er} août 2022 a reconduit le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour la 15^{ème} année consécutive en 2022. L'arrêté du 1^{er} août 2022 fixe au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité :

- période de référence : du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021,
- taux de l'inflation : + 4,36 %,
- valeur moyenne du point en 2017 : 56,2044 euros, en 2021 : 56,2323 euros.

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période de référence a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque personnel concerné.

À l'Université de Franche-Comté, la masse salariale versée au titre de la GIPA s'était fortement réduite de 2015 à 2018 en raison notamment des revalorisations du point d'indice et de l'application du protocole PPCR.

Elle s'accroît à nouveau depuis 2019. Elle représente 161 088 euros pour l'année 2022, soit 155 % de plus que l'année précédente. Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 57 % entre 2021 et 2022. La reprise de l'inflation et l'absence du dégel du point d'indice sur la période de référence conduisent à une forte augmentation du nombre de bénéficiaires et, en conséquence, du coût de cette masse salariale.

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA en 2021 et 2022

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2022	Année 2022	Année 2021
BIATSS	Non permanents	CDD	9	4 715,19	4 574,32
	Permanents	CDI	42	5 167,99	6 878,15
		Titulaires	89	21 127,86	1 235,53
BIATSS			140	31 011,04	12 688,00
Enseignants	Non permanents	CDD	19	8 456,76	3 955,15
	Permanents	CDI	1	566,61	-
		Titulaires	73	121 053,67	46 763,66
Enseignants			93	130 077,04	50 718,81
Ensemble			233	161 088,08	63 406,81

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA selon le type de population en 2022

		Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)
BIATSS	Filière AENES	32	6 957,32
	Filière ITRF	47	11 669,95
	Filière bibliothèque	10	2 500,59
	BIATSS en CDI	42	5 167,99
	BIATSS non permanents	9	4 715,19
BIATSS		140	31 011,04
Enseignants	Enseignants-chercheurs	61	102 128,06
	Enseignants du second degré	12	18 925,61
	Enseignants non permanents	20	9 023,37
Enseignants		93	130 077,04
Ensemble		233	161 088,08

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

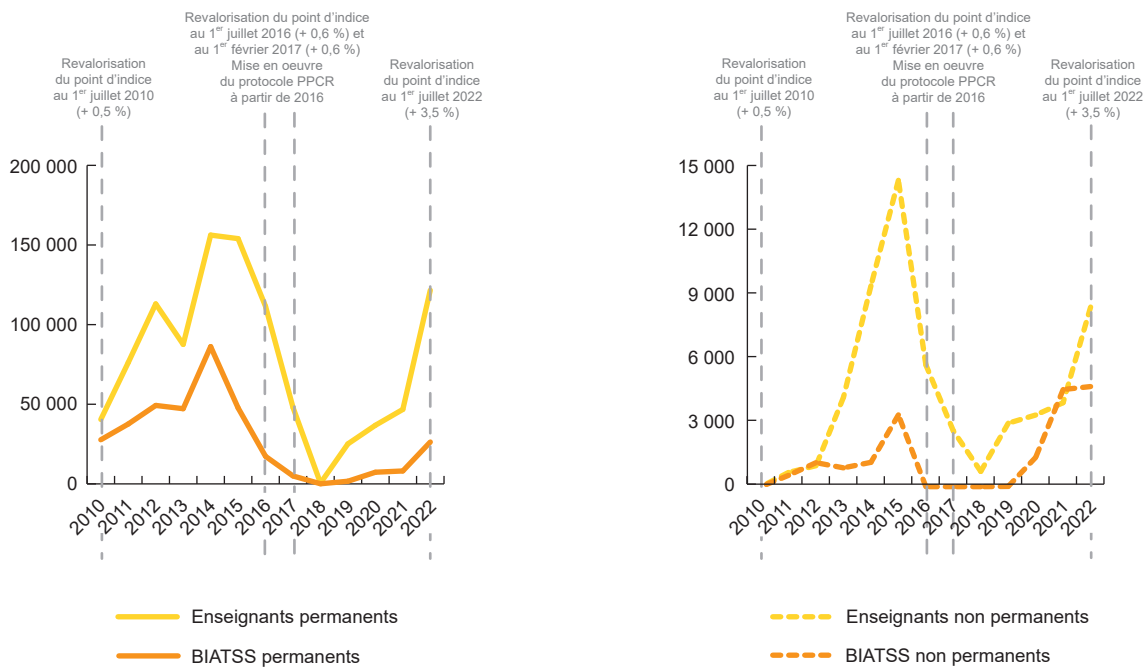
Plus de 80 % du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le reste est dévolu aux BIATSS.

Dans la population enseignante, près des deux tiers des bénéficiaires sont des maîtres de conférences, soit environ 12 % de l'effectif en activité à l'Université de Franche-Comté. Les autres sont principalement des enseignants non permanents (enseignants associés notamment).

Chez les BIATSS, les personnels titulaires représentent 64 % des bénéficiaires. Les autres sont des contractuels et plus particulièrement des agents en CDI. Quel que soit leur statut, les BIATSS concernés par la GIPA occupent, pour 70 % d'entre eux, des postes de catégorie C.

Globalement, les deux tiers des bénéficiaires ont au moins 50 ans (68 % en 2021). Il en est ainsi pour les enseignants dans 89 % des cas. Les BIATSS, en majorité contractuels, sont plus jeunes : la moitié a moins de 50 ans.

Évolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2022 (en euros)



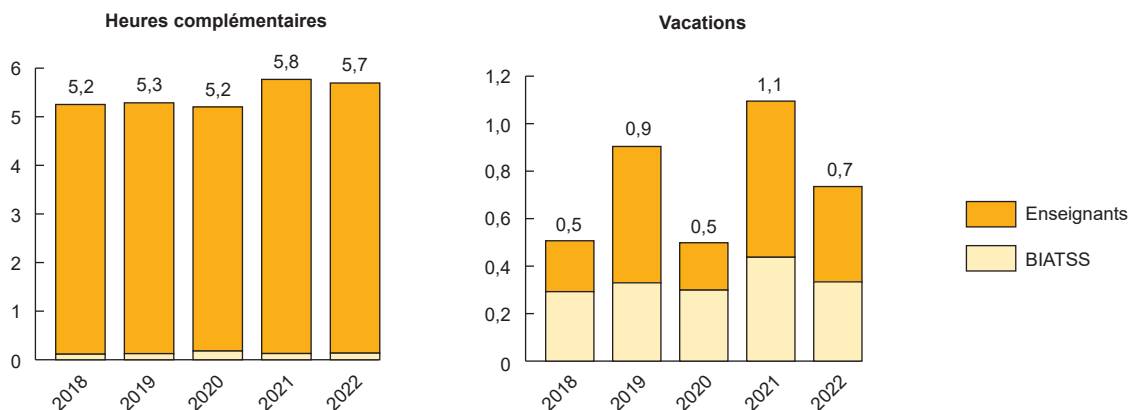
Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2010 à 2022

4.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

Après une diminution de 17 % entre 2010 et 2018, la masse financière versée au titre des cours complémentaires et des vacances a augmenté en 2019 en raison notamment de la mise en place de la loi ORE relative à l'Orientation et à la Réussite des Étudiants. Une diminution est observée en 2020 car des vacances d'enseignement n'ont pas été effectuées en raison de la crise sanitaire. En 2021, un accroissement est à nouveau observé. Il est lié à une progression du nombre d'heures complémentaires et à une modification du mode de rémunération des collaborateurs occasionnels de service public (ils perçoivent désormais des vacances alors que jusqu'en 2020, il étaient rémunérés sur facture, il s'agissait donc de dépenses hors chaîne paie). En 2022, une diminution est observée, tant au niveau des heures complémentaires que des vacances (le changement de modalité de versement du salaire des contractuels étudiants en octobre et novembre ainsi qu'un report sur 2023 du paiement de certaines vacances des collaborateurs occasionnels de service public expliquent cette baisse).

Quelle que soit l'année prise en compte, les crédits de rémunération des cours complémentaires sont principalement destinés aux enseignants (près de 98 % en 2022) alors que la masse financière versée au titre des vacances concerne à la fois les BIATSS (et plus particulièrement les contractuels CDD) et les enseignants (personnels vacataires dans la plupart des cas).

Évolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances entre 2018 et 2022 (en millions d'euros)



Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2018 à 2022

05 Rémunérations des personnels

4.3 Les prestations sociales

Les prestations sociales se composent des remboursements des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail et de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Suite à l'adhésion de l'Université de Franche-Comté à l'ASSEDIC au 1^{er} janvier 2010, le montant des ARE a nettement diminué. En 2022, des allocations ont été versées à quelques personnels. Ainsi, les prestations sociales, qui représentent 0,08 % du montant de la masse salariale correspondent pour 48 % à des ARE et pour 52 % au remboursement des frais de transport.

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 96,36 euros par mois.

En 2022, les dépenses relatives au remboursement des frais de transport (hors forfait « mobilités durables ») ont augmenté de 40 % par rapport à l'année précédente : elles représentent 74 880 euros. Un accroissement du nombre de bénéficiaires est également observé (+ 18 % entre 2021 et 2022).

Les allocations d'aide au retour à l'emploi concernent cinq personnels qui ont quitté l'établissement au cours de l'année 2022 (suite à rupture conventionnelle, démission ou non-réintégration après disponibilité). Le montant total des ARE s'élève à 70 006 euros.

■ Remboursement des frais de transport en 2021 et 2022

			Nombre de bénéficiaires <i>Année 2022</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2022</i>	Montant annuel (en euros) <i>Année 2021</i>
BIATSS	Non permanents	CDD	97	18 219,71	11 254,53
	Permanents	CDI	14	2 396,28	1 422,03
		Titulaires	70	17 165,37	14 255,81
BIATSS			180	37 781,36	26 932,37
Enseignants	Non permanents	CDD	43	9 173,75	6 053,75
	Permanents	CDI	1	21,75	-
		Titulaires	98	27 902,67	20 583,89
Enseignants			142	37 098,17	26 637,64
Ensemble			322	74 879,53	53 570,01

Source : KA-KX RAPESUP, Université de Franche-Comté, 2021 et 2022

4.4 Les cotisations patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'État. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné¹².

En 2022, les charges patronales représentent 72,3 millions d'euros pour l'Université de Franche-Comté, soit 40,9 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui n'a pas évolué depuis 2013, s'élève à 74,28 %.

Les cotisations liées à la retraite atteignent 54,7 millions d'euros, soit plus des trois quarts des charges payées par l'employeur. Celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 6 % du total des charges patronales.

¹² 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 2022

Cotisations patronales	Masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire	50 969 883,83
Cotisations URSAAF	9 822 253,09
Allocations familiales	4 563 926,55
Assurance vieillesse	2 249 419,59
Versement transport	1 613 696,65
IRCANTEC	979 507,32
ASSEDIC	915 195,32
RAFP	495 508,57
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	453 371,53
Contribution solidarité autonomie personnels civils	272 018,16
Forfait social	3 763,20
Erreur Trésorerie générale	127,53
Régulation prélèvement à la source	-12 964,70
Total	72 325 706,64

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

5 Le coût total employeur

À l'Université de Franche-Comté, le coût total employeur s'élève à 176,9 millions d'euros en 2022. Près de 70 % de ce montant (122,6 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (54,3 millions d'euros).

■ Coût total employeur en 2022

		Nombre d'agents ¹³	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 ^{er} degré	1	98 449,48
	Enseignants du 2 nd degré	276	23 725 117,99
	Enseignants-chercheurs	711	71 671 525,20
	Enseignants hospitalo-universitaires	113	11 608 287,60
	Enseignants en CDI	13	374 733,64
Enseignants permanents		1 112	107 478 113,91
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	100	1 471 588,02
	Associés MCF mi-temps	38	874 682,78
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	13	381 359,04
	ATER	123	2 594 087,42
	Doctorants	153	3 708 124,52
	Enseignants contractuels	67	959 270,08
	Lecteurs / Maîtres de langues	30	574 803,51
	Praticien hospitalo-univ.	10	327 378,02
	Enseignants invités	12	84 497,98
Vacataires	2 542	4 101 065,02	
Enseignants non permanents		3 074	15 076 856,39
Enseignants		4 184	122 554 970,30
BIATSS permanents	Filière AENES	205	10 157 980,82
	Filière bibliothèque	70	3 882 979,27
	Filière ITRF	406	21 295 543,52
	Personnels médico-sociaux	6	147 792,71
	BIATSS en CDI	132	4 323 136,03
	Congés formations	2	33 936,31
BIATSS permanents		821	39 841 368,66
BIATSS non permanents	Contractuels CDD	854	10 440 781,76
	Contractuels chercheurs CDD	182	3 961 976,52
	Apprentis	16	86 165,40
BIATSS non permanents		1 051	14 488 923,68
BIATSS		1 871	54 330 292,34
Ensemble		6 040	176 885 262,64

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

¹³ Depuis 2019, le nombre d'agents est calculé sans tenir compte des ETPT. Les personnels qui ne décomptent pas d'ETPT sont donc comptabilisés : il s'agit des vacataires (2 542 agents en 2022) et des contractuels étudiants qui représentent 350 individus en 2022 (ils figurent parmi les contractuels CDD).

06

Formation et accompagnement des personnels

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

1.1 Les textes de référence

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

- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État,
- Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Article 34 de la loi du 11 janvier 1984 (congé de formation professionnelle),
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité (dont Compte Personnel de Formation), à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires,
- Décret n°2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

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

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

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

Le service RACPP s'organise autour de six objectifs :

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

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

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

1.3 La Commission de la Formation Permanente

La Commission de la Formation Permanente est un organe consultatif issu des différentes instances de l'Université de Franche-Comté, notamment du Conseil d'administration, de la Commission Recherche, de la Commission Formation et vie étudiante et du Comité technique (Comité social d'administration à partir de 2023). Elle est compétente pour toutes les catégories de personnels exerçant à l'Université de Franche-Comté. Elle est composée de membres de droit et de membres élus qui ont voix délibérative lors des séances. En outre, des membres sont invités de manière permanente ou occasionnelle, sans voix délibérative. La Commission de la Formation Permanente se réunit trois fois par an.

La Commission de la Formation Permanente a pour attribution :

- l'élaboration du plan annuel de formation,
- le suivi de la réalisation des actions,
- l'élaboration et la présentation du bilan d'activité du service,
- l'étude des demandes de congé de formation professionnelle,
- l'étude des demandes de financements individuels (mobilisant ou non le Compte Personnel de Formation) ou de services,
- toute question soumise par la Présidente de l'Université de Franche-Comté ou son représentant.

Le bureau de la formation permanente, constitué de trois membres, est issu de la Commission de la Formation Permanente. Il étudie les demandes de financements individuels ou de services, inférieures ou égales à 1 000 euros.

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

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

Il a été voté le 31 janvier 2020 lors d'une réunion exceptionnelle de la Commission de la Formation Permanente et validé le 4 février 2020 par le Comité Technique (CT). Il a été mis à jour le 8 novembre 2021 par la Commission de la Formation Permanente et adopté par le CT le 23 novembre 2021.

1.5 Le plan de formation

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

Le plan de formation a été enrichi fin 2022 de nouvelles formations dans les domaines du développement personnel, de la déontologie, de la qualité de vie au travail, du management et de l'environnement.

1.6 Le Compte Personnel de Formation

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

Les droits sont de deux ordres :

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

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

2 L'activité de formation permanente à l'Université de Franche-Comté en 2022

À l'Université de Franche-Comté, les formations proposées aux personnels relèvent principalement du plan de formation de l'établissement. Toutefois, d'autres formations (webinaires proposés par des partenaires extérieurs, financements individuels...) peuvent également être prises en charge sur les crédits de la formation permanente. Pour l'année 2022, le budget s'élève à 191 500 euros.

■ Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2020 à 2022 (en euros)

	2020	2021	2022
Dotation « contrat quinquennal »	177 500	177 500	177 500
Facturation UTBM	150	1 075	2 250
Facturation ENSMM	450	50	3 350
Facturation autres établissements	7 275	9 325	8 425
Ensemble	185 375	187 950	191 525

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2020 à 2022

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

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

En 2022, 1 862 inscriptions sont recensées, 1 377 stagiaires ont effectivement suivi une formation. Le taux de participation s'élève à 74 %. Au total, 2 032 heures de formations ont été réalisées pour un coût de 138 250 euros. Cela revient à une dépense de 68 euros en moyenne par heure de formation et de 100 euros par stagiaire. Par rapport à l'année précédente, le nombre de stagiaires a légèrement diminué. En outre, la durée et le coût des formations ont augmenté d'environ 20 %.

Parmi les stagiaires, les agents de catégorie C sont les plus nombreux (43,5 %). Les personnels de catégorie A (BIATSS et enseignants) représentent 34,5 % de l'effectif, les BIATSS de catégorie B, 22 %.

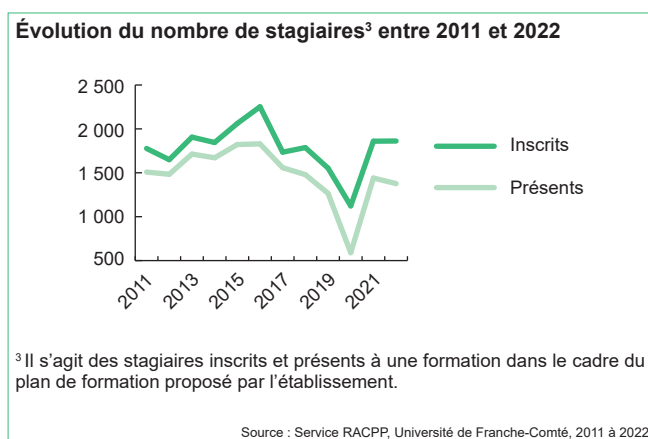
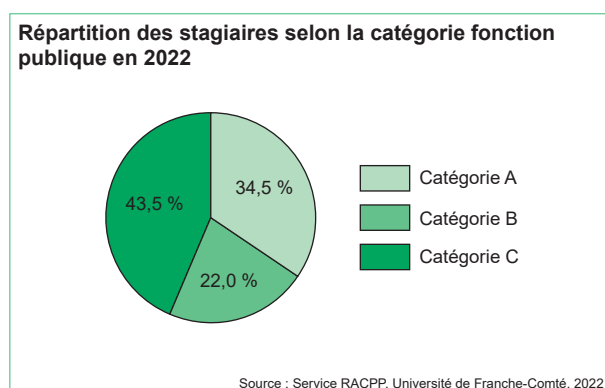
■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2022 (plan de formation Université de Franche-Comté)

Axes de formation	Nombre de sessions de formations	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Participation (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	28	275	217	78,9	194,0	24 839	114,5
Bureautique	9	99	81	81,8	82,0	7 504	92,6
Applications de gestion	24	202	183	90,6	181,0	9 072	49,6
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	7	203	156	76,9	36,0	5 415	34,7
Hygiène / Sécurité	66	846	528	62,4	605,0	42 022	79,0
Nouvelles technologies / TICE ¹	3	12	9	75,0	6,0	0	0,0
Valorisation des ressources humaines / Management	8	82	70	85,4	97,0	23 090	329,9
Langues étrangères	13	82	72	87,8	315,0	18 828	261,5
BIBLIEST ²	9	61	61	100,0	516,0	7 480	122,6
Total plan de formation Université de Franche-Comté	167	1 862	1 377	73,9	2 032,0	138 250	100,4

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2022

¹ Dans le domaine des nouvelles technologies et des TICE, les formations ont été réalisées à titre gratuit.

² 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.



Des formations et des ateliers sont en outre proposés aux enseignants et enseignants-chercheurs par les services OSE (Orientation, Stage, Emploi) et SUP-FC (Service Universitaire de Pédagogie pour les Formations et la Certification) :

- le premier dispose notamment d'une offre de formations dans les domaines du conseil et de l'accompagnement de l'étudiant dans son projet pédagogique,
- le second a mis en place des formations pour accompagner les enseignants dans leurs pratiques pédagogiques. Trois grands thèmes sont abordés : concevoir ses enseignements, transformer ses enseignements (via l'hybridation notamment) et mettre les outils numériques au service de sa pédagogie (principalement moodle et l'outil anti-plagiat Compilatio).

2.2 L'activité de formation via la plateforme SAFIRE

Une collaboration a été mise en place avec la PFRH (Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) du SGAR (Secrétariat général pour les affaires régionales) Bourgogne Franche-Comté. Elle permet de bénéficier d'un certain nombre de formations sur différentes thématiques via la plateforme SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). En 2022, 100 personnels ont suivi une formation, principalement dans les domaines de l'adaptation à l'emploi et du management.

■ Personnels inscrits et présents aux formations SAFIRE en 2022

Axes de formation	Nombre de formations proposées	Dont nombre de formations organisées à distance	Nombre d'inscrits	Nombre de personnels convoqués	Nombre de présents	Participation (en %)
Adaptation à l'emploi	25	5	92	54	39	72,2
Déontologie et valeurs	1	0	20	18	13	72,2
Bureautique	4	3	13	11	8	72,7
Concours	1	1	4	0	0	0,0
Valorisation des RH / Management	29	14	83	64	40	62,5
Total général	60	23	212	147	100	68,0

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2022

2.3 Les financements individuels

Les personnels ont la possibilité de demander le financement d'une formation individuelle hors plan de formation. Les demandes sont étudiées en bureau ou en commission de la formation permanente en fonction du montant. En 2022, 27 demandes de financements individuels ont été acceptées pour un montant de 37 000 euros.

■ Demandes de financements individuels effectuées en 2022

	Nombre de demandes formulées	Nombre de demandes acceptées	Coût (en euros)
Demandes individuelles validées en bureau de la commission de la formation permanente	15	15	10 075
Demandes individuelles validées en commission de la formation permanente	18	7	16 838
Demandes individuelles mobilisant le CPF ⁴	16	5	10 153
Total général	49	27	37 066

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2022

⁴Sont inclus deux bilans de compétences et une VAE (validation des acquis de l'expérience) pour un montant de 6 003 euros.

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

À l'Université de Franche-Comté, l'accompagnement personnalisé est mis en place à partir de janvier 2019, pour les agents et les managers. En 2022, en complément de trois demandes individuelles (deux bilans de compétences et une VAE) acceptées dans le cadre de la mobilisation du CPF, un congé formation a été accordé. Par ailleurs, un logiciel permettant d'analyser les compétences comportementales en milieu professionnel (PerformanSe) a été acquis. La formation à l'utilisation de ce logiciel a fait l'objet d'une demande individuelle validée en commission de la formation permanente pour un montant de 2 160 euros. Cet outil permet d'aider à la mobilité ou à la réorientation professionnelle. Six bilans de carrière ont ainsi été réalisés. Enfin, pour 8 personnels, des entretiens d'évolution professionnelle ont été effectués afin d'aider au développement des compétences et/ou d'accompagner à la mobilité. Au total, un budget de près de 18 000 euros (dont la moitié est comptabilisée au titre des financements individuels) est alloué pour accompagner les personnels dans leur parcours professionnel.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. L'une d'elles est en lien avec le plan de formation. Il s'agit de proposer une formation spécifique SSI (sécurité des systèmes d'information) et RGPD (règlement général sur la protection des données) sous la forme d'un webinaire.

07

Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

À l'Université de Franche-Comté, le CHSCT a été remplacé par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (arrêté du 16 décembre 2022). Elle contribue à la protection de la santé et à la sécurité des personnels. De plus, elle participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Elle est présidée par la Présidente de l'Université et comprend également la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Elle est par ailleurs composée de représentants des personnels (10 titulaires et 10 suppléants) et du conseiller de prévention de l'établissement.

La formation spécialisée a pour principales missions :

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

Les acteurs de la prévention

- un conseiller de prévention, chef de la Direction Sécurité Prévention des Risques, rattaché à la Présidente de l'Université,
- deux ingénieurs de prévention, rattachés au conseiller de prévention,
- un ingénieur de prévention à l'UFR Santé, rattaché au directeur de cette composante,
- deux animateurs en prévention des risques, rattachés hiérarchiquement au conseiller de prévention,
- un animateur en prévention des risques à l'UFR ST, rattaché au directeur de la composante,
- 90 assistants de prévention encadrés par le conseiller de prévention et répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'Université. Ils assistent et conseillent les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Les assistants de prévention sont chargés :

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

1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2022

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

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (38 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (environ 42 000 euros, soit 30 % du budget).

En 2022, le nombre d'inscrits à une formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité a presque doublé par rapport à l'année précédente : 846 agents sont concernés (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées), 528 ont réellement suivi une formation, soit un taux de participation (rapport entre les présents et les inscrits) de 62 % (76 % en 2021). Il est plus faible en 2022 que l'année précédente car quelques formations rassemblant un grand nombre d'inscrits enregistrent des taux de présence assez bas, ce qui impacte le taux global.

■ **Nombre d'inscrits et de participants aux formations « hygiène et sécurité » en 2022**

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants	Participation (en %)
Formations générales	Information assistants de prévention	33	17	51,5
	Travail sur écran	10	6	60,0
	Qu'est-ce qu'un ERP ?	18	14	77,8
	Sensibilisation sécurité nouveaux arrivants	306	161	52,6
Total		367	198	54,0
Formations incendie	Utilisation des extincteurs sur feux réels	30	24	80,0
	Simulateur immersif de formation incendie - Équipier de première intervention	10	10	100,0
Total		40	34	85,0
Risques métiers	Habilitation électrique (formation de base)	1	1	100,0
	Habilitation électrique (recyclage)	123	70	56,9
	Habilitation électrique - option photovoltaïque	7	6	85,7
	Conduite d'autoclave - Base et recyclage	34	19	55,9
	Régulations Halton	4	4	100,0
	Soudage	8	8	100,0
	Radio-protection (sources scellées)	2	0	0,0
Total		179	108	60,3
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateur	7	7	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	180	136	75,6
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	69	41	59,4
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de formateur	4	4	100,0
Total		260	188	72,3
Total général		846	528	62,4

Source : Service RACPP, Université de Franche-Comté, 2022

2 Le service médico-psycho-social des personnels

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

2.1 La médecine de prévention

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

Au titre de l'année 2022, l'établissement n'avait pas de médecin de prévention. Les personnels pour lesquels une expertise médicale était nécessaire ont été orientés vers la Directrice des ressources humaines. Cette dernière a fait appel à des médecins experts ou agréés afin d'effectuer les visites.

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

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

Les données présentées ci-dessous concernent l'année 2021 car les informations relatives à l'année 2022 ne sont pas disponibles (l'assistante sociale a quitté l'établissement en juillet 2022, sa remplaçante est arrivée en novembre de la même année).

Avec près de 200 personnels reçus, les années 2020 et 2021 se caractérisent par une augmentation significative de l'activité. La crise sanitaire et la visibilité du service y ont contribué.

Au cours de l'année 2021, 213 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale :

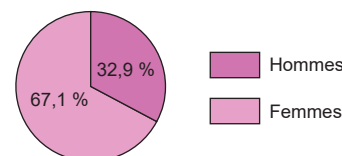
- 143 femmes et 70 hommes (67 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 156 titulaires et 57 contractuels (73 % de titulaires contre 70 % à l'échelle de l'établissement),
- 92 personnels de catégorie A, 22 de catégorie B et 99 de catégorie C (soit 43 % de personnels de catégorie A et 46 % d'agents de catégorie C contre respectivement 71 % et 19 % au niveau de l'établissement en prenant en compte les BIATSS et les enseignants),
- 42 % des personnels accompagnés vivent seuls (avec ou sans enfants).

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

En 2021, 468 entretiens ont été réalisés. Ils se sont principalement déroulés à Besançon (61 %), sur les sites de Belfort ou Montbéliard (15 %) ou bien au domicile de l'agent (20 %).

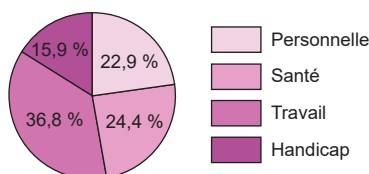
D'après l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) : la santé est un « état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Répartition des personnels rencontrés selon le genre en 2021



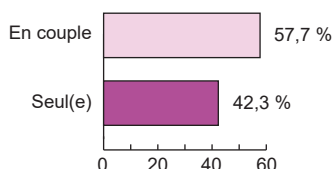
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels selon la problématique rencontrée en 2021



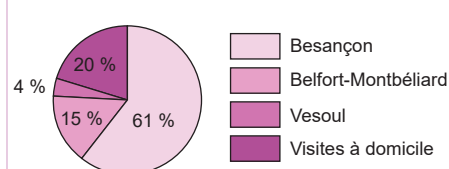
Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des personnels selon la situation familiale en 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Répartition des entretiens réalisés sur site selon le lieu de rencontre en 2021



Source : Service médico-psycho-social, Université de Franche-Comté, 2021

Bilan de la commission d'attribution des aides en 2022

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

En 2022, la commission s'est réunie à 4 reprises. Les demandes d'aides ont été principalement validées par la Direction Générale des Services sur rapport de l'assistante sociale. Au total, 27 aides non remboursables ont été accordées pour un montant de 18 100 euros (43 aides pour 33 992 euros en 2021). Deux prêts ont été octroyés pour un montant de 1 501 euros (7 prêts pour 6 700 euros en 2021).

2.3 L'accompagnement psychologique des personnels

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

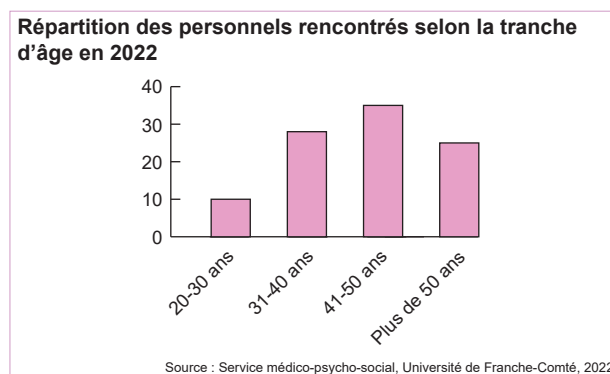
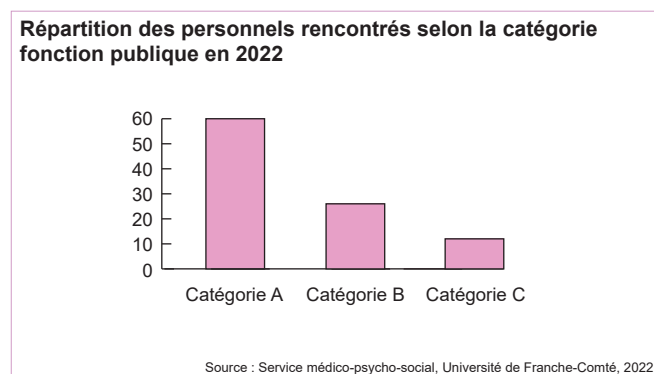
Il participe aussi à des réunions pluridisciplinaires régulières avec la Direction des ressources humaines, accompagne les travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (démarche de prévention des risques psychosociaux, délégations d'enquête), anime des groupes de travail et peut coordonner certaines actions avec des partenaires extérieurs (MGEN, rectorat, CHRU).

À l'Université de Franche-Comté, la psychologue du travail a reçu 98 personnels au cours de l'année 2022 :

- 59 femmes et 39 hommes (60 % de femmes alors qu'elles représentent 51 % des personnels),
- 65 titulaires et 33 contractuels (66 % de titulaires, soit autant qu'à l'échelle de l'établissement),
- 63 BIATSS et 35 enseignants (64 % sont des BIATSS contre 45 % à l'Université de Franche-Comté),
- 60 personnels de catégorie A, 26 de catégorie B et 12 de catégorie C (soit 61 % de personnels de catégorie A et 12 % d'agents de catégorie C contre respectivement 72 % et 18 % dans l'établissement en prenant en compte les BIATSS et les enseignants).

En 2022, les personnels de catégorie A sont, en proportion, plus nombreux que l'année précédente à rencontrer la psychologue du travail. Ils représentent 61 % des personnes reçues contre 47 % en 2021.

Au total, 239 entretiens ont eu lieu, principalement sur le site de Besançon (pour certains personnels, plusieurs entretiens ont été effectués). Les problématiques rencontrées par les agents concernent notamment les relations et rapports sociaux au travail, la charge de travail ainsi que les conflits de valeurs au travail (il s'agit de conflits portant sur des choses auxquelles les travailleurs attribuent de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier...).



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

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

En 2022, 13 services et/ou collectifs de travail ont bénéficié d'un accompagnement psychosociologique pour résoudre des conflits interpersonnels, accompagner des collectifs dans des changements organisationnels importants ou encore pour sensibiliser et conseiller sur différentes thématiques (le stress, les risques psychosociaux...).

3 Bilan de la plateforme de signalement « S.O.S » en 2022

Depuis le 8 novembre 2021, la plateforme S.O.S (Signalement Orientation Suivi) est mise en place à l'Université de Franche-Comté. Ce nouveau dispositif d'écoute est anonymisé et ouvert à l'ensemble de la communauté universitaire : étudiants, personnels, et intervenants extérieurs. Il recueille les témoignages des personnes s'estimant victime ou témoin de toutes formes de violences (violences sexuelles et sexistes, discrimination, harcèlement ou autre).

Au cours de l'année 2022, 67 signalements ont été déposés sur cette plateforme : 49 relèvent d'étudiants (soit 73 % des signalements), les autres concernent des personnels de l'établissement. La moitié a été réalisée par des victimes et l'autre moitié par des témoins.

Parmi les 67 signalements, 31 sont liés à du harcèlement moral, 30 concernent des violences sexuelles et sexistes et 6 de la discrimination.

4 Les accidents de service et du travail

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

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

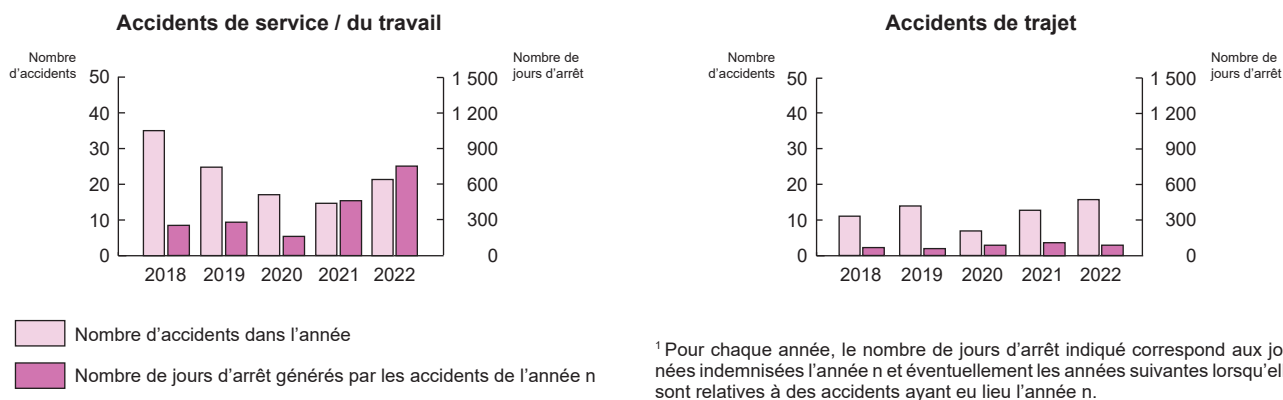
Lorsque l'accident n'intervient pas sur le lieu et pendant les heures de travail, mais au cours d'un déplacement du salarié, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel, il s'agit d'un **accident de trajet**.

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

Au cours de l'année 2022, 38 accidents de service, du travail ou de trajet ont été déclarés par des personnels de l'Université de Franche-Comté. Les accidents de service et du travail sont en augmentation (22 accidents, soit 7 de plus que l'année précédente) alors qu'une baisse était observée depuis 2015. Les accidents de trajet sont également plus nombreux qu'en 2021 : 16 sont recensés au cours de l'année contre 13 un an plus tôt. Dans 60 % des cas, les accidents ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 865 jours d'arrêt, soit 275 jours de plus que l'année précédente. Les chutes, causes fréquentes d'accidents du travail ou de trajet, sont à l'origine de 45 % des accidents à l'Université de Franche-Comté. Il s'agit principalement de chutes de plain-pied survenant suite à des glissades, des trébuchements, des faux-pas ou autres pertes d'équilibre sur une surface « plane ». En 2022, un tiers des chutes sont recensées au mois de décembre, elles sont liées aux mauvaises conditions météorologiques (verglas).

Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité (cf. tableau p. 87). Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. À l'Université de Franche-Comté, les taux de fréquence et de gravité (respectivement 5,4 et 0,22 en 2022) sont supérieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités françaises : 2,7 et 0,09 (source : bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, MESRI). Ces deux taux ont par ailleurs augmenté en 2022. Cela s'explique par un nombre d'accidents plus important que l'année précédente. En outre, plus de 500 jours d'arrêt sont le fait de trois accidents.

Accidents de service, du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2018 et 2022¹



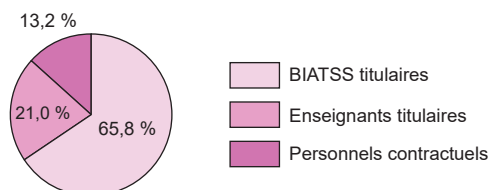
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'accidents en 2021 et 2022

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2021	2022	2021	2022
Accidents de service / du travail	15	22	7	14
Accidents de trajet	13	16	5	9
Ensemble	28	38	12	23

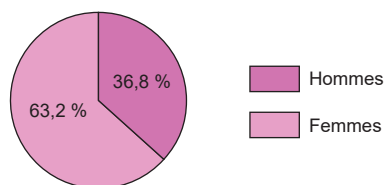
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2022



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2022



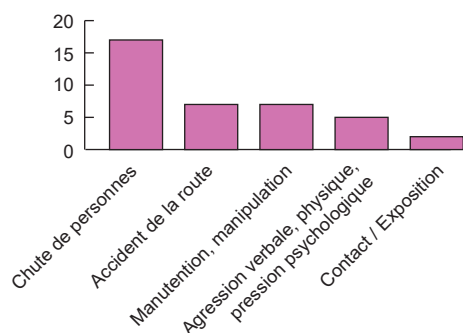
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2022

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'Université (en %)
Moins de 35 ans	10,6	21,9
De 35 à 44 ans	28,9	21,9
De 45 à 54 ans	31,6	30,9
55 ans et plus	28,9	25,3
Ensemble	100,0	100,0

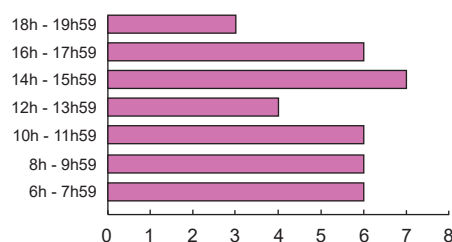
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'accidents selon le motif en 2022



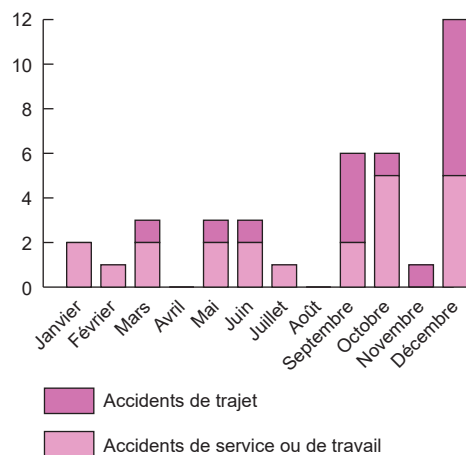
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'accidents par tranche horaire en 2022



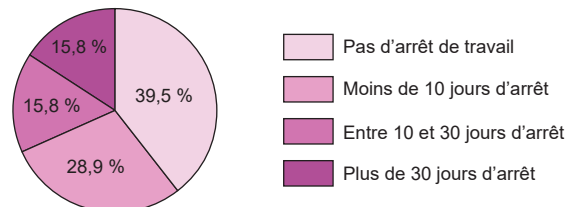
Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Nombre d'accidents selon le mois en 2022



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2022



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

Taux de fréquence et taux de gravité entre 2018 et 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de fréquence	3,9	4,9	4,6	2,9	5,4
Taux de gravité ²	0,08	0,09	0,07	0,15	0,22

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

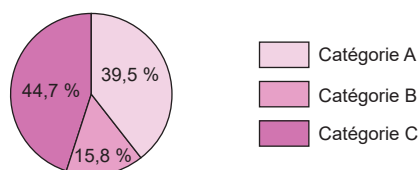
² Pour les années 2018 à 2021, le taux de gravité est mis à jour en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

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).

Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2022



Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés ou agents, une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6 % de son effectif total, soit 146 personnels à l'Université de Franche-Comté.

D'après l'article L5212-13 du Code du travail, les personnes handicapées, ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), sont :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés,
- les titulaires d'une « rente » liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure à 10 %.

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail (les agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année 2022 ainsi que les agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année comptent pour 1,5 unités). Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). À l'Université de Franche-Comté, 120 personnels (dont 3 agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année et 3 agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année) sont recensés au 31 décembre 2022, soit 4,9 % de l'effectif de l'établissement. Le nombre d'unités manquantes s'élève à 23 (les 6 agents de 50 ans et plus comptent chacun pour 1,5 unités).

Certaines dépenses réalisées par l'établissement et définies par le Code du travail et l'article 6 du décret n°2019-645 du 26 juin 2019 relatif au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) sont prises en compte et permettent de diminuer le montant de la contribution. Il en existe trois catégories :

- les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants.

Avec 23 unités manquantes, l'Université de Franche-Comté est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP. Celle-ci s'élève à 64 784 euros au titre de l'année 2022 (98 877 euros en 2021) après soustraction des dépenses déductibles engagées par l'établissement.

■ Contribution annuelle calculée au titre de l'année 2022

Contribution annuelle	152 766,00
Dépenses déductibles relatives aux contrats de sous-traitance...	- 444,07
Dépenses déductibles dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées	- 15 276,60
Contribution exigible	137 045,33
Dépenses déductibles en vue de l'accompagnement des étudiants...	- 72 261,00
Contribution due	64 784,33

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés

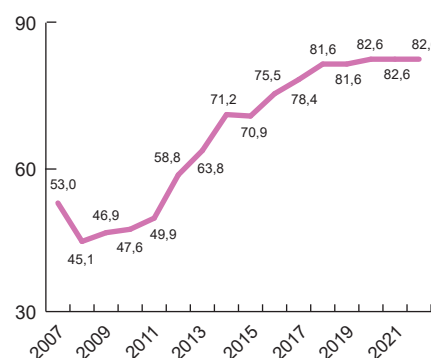
À l'Université de Franche-Comté, 109 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 31 décembre 2022. Ils se répartissent comme suit :

- 84 agents titulaires et 25 agents non titulaires,
- 38 personnels de catégorie A, 15 de catégorie B et 56 de catégorie C,
- 41 hommes et 68 femmes,
- 86 % ont plus de 40 ans.

En 2022, près de 83 % de la surface des bâtiments de l'Université est accessible aux personnes à mobilité réduite. Les travaux d'accessibilité réalisés au cours de cette année concernent notamment la création de cheminements extérieurs à la BU de Montbéliard ainsi que la mise en place d'un accès PMR à l'amphi de l'UFR STAPS.

Dans le cadre des aménagements de poste, des dépenses ont été effectuées par l'Université de Franche-Comté en 2022 (fauteuil roulant, appareils auditifs, périphériques informatiques, supports de travail, fauteuils de bureau...) pour un coût global de 23 000 euros.

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



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

Source : Direction du patrimoine immobilier, Université de Franche-Comté, 2022



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Dans le cadre de la démarche HRS4R, un nouveau plan d'actions a été élaboré en 2021 en concertation avec la communauté scientifique de l'établissement. Il concerne la période 2022-2025 et comporte 15 actions. L'une d'elles a pour objectif de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

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 2022, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour deux personnels de l'Université de Franche-Comté (une maladie pour chacun). Au total, 14 maladies sont recensées et 11 agents sont concernés au 31 décembre (parmi eux, 2 perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2022). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Les femmes sont les plus représentées (8 sur 11). Dans la plupart des cas, les maladies professionnelles reconnues touchent les articulations et sont provoquées par certains gestes et certaines postures au travail (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

Au cours de l'année 2022, parmi les 11 agents concernés, 5 ont bénéficié d'un arrêt de travail en lien avec une maladie professionnelle. Au total, 1 157 jours d'arrêt sont recensés.

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. À l'issue de cette période de 5 ans, les droits de l'agent sont obligatoirement réexaminés. L'allocation est alors attribuée sans limitation de durée, sur la base du nouveau taux d'invalidité –ou taux d'IPP– constaté, ou bien supprimée.

Le montant mensuel de l'ATI est égal au taux d'invalidité multiplié par 1 206 euros (traitement brut de l'indice majoré 245). À titre d'exemple, pour un taux d'IPP de 10 %, le montant mensuel de l'ATI s'élève à 120,6 euros par mois. Lorsque l'agent part en retraite, l'ATI continue de lui être versée sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité. L'allocation n'est plus réévaluée au cours de la retraite.

À l'Université de Franche-Comté, 11 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2022 (6 enseignants et 5 BIATSS). Pour un agent, un nouvel examen de ses droits a été effectué en 2022, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité en 2022

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2022	Nombre d'agents percevant une ATI en 2022
0	11

Source : Service retraites et accidents, DRH, Université de Franche-Comté, 2022

08

Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

Le SCASC est dirigé par une directrice, nommée à compter du 18 octobre 2022, assistée d'un conseil dont les membres ont été renouvelés lors du scrutin du 23 juin 2022. Ce conseil, présidé par la Présidente de l'université ou son représentant, est composé de 10 représentants des composantes et services communs et généraux (autres que le SCASC) et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit environ deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

Depuis le 21 octobre 2022, deux commissions sont mises en place pour accomplir les missions du service :

- Actions sociales,
- Actions culturelles et sportives.

Elles réunissent des personnes membres du conseil et constituent la base du fonctionnement du SCASC.

Les moyens humains du SCASC

Le fonctionnement du service est assuré par deux personnels de l'Université de Franche-Comté : une directrice (0,5 ETP) et une secrétaire (0,5 ETP).

Les moyens matériels du SCASC

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

Budget du SCASC en 2022 (en euros)

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

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2022

2 Les prestations d'action sociale

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

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

Après un accroissement du montant des prestations sociales entre 2020 et 2021, une diminution de près de 15 % est observée entre 2021 et 2022. Si le nombre de dossiers traités dans le cadre des loisirs des enfants est en augmentation, l'aide apportée aux frais des études supérieures a baissé, le nombre de dossiers étant moins élevé.

Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2021 et 2022

		2021		2022	
		Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers ¹	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	13	1 112	8	756
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	13	23 112	14	17 424
	Restauration du personnel	-	4 177	-	5 766
Total PIM		26	28 401	22	23 946
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	54	24 000	37	18 400
	Aide aux loisirs des enfants	41	3 878	56	5 579
	Aide aux personnels nouvellement nommés	-	-	-	-
	Aide au départ à la retraite	1	400	1	400
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	-	-
Total ASIU		96	28 278	94	24 379
Ensemble		122	56 679	116	48 325

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2022

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

3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

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

3.1 La carte Cezam

Le partenariat avec l'association FRACAS Bourgogne Franche-Comté² initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'Université de Franche-Comté par FRACAS. Pour l'année 2022, la cotisation annuelle s'élève à 22 000 euros pour l'Université (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie. Le SCASC subventionne certaines activités en complément du tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS. La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 1,50 euros par place pour les cinémas, les patinoires, les kartings, les parcs pour enfants, les piscines et les thermes, 80 centimes pour les bowlings, 4 euros pour les parcs d'attractions et 5 euros pour les forfaits de ski alpin à Métabief. Par ailleurs, FRACAS dispose d'une offre en matière de spectacles, de concerts, de loisirs et d'activités sportives.

La carte Cezam est proposée gratuitement aux personnels qui en font la demande. Les titulaires et les contractuels de plus de 6 mois peuvent y prétendre. Elle est prise en charge financièrement par le SCASC.

En 2022, l'association FRACAS a offert 650 cartes à l'Université. Un complément de 150 cartes a été facturé pour un montant de 720 euros. Au total, 715 cartes ont été distribuées (près de 30 % des personnels de l'établissement la possèdent). Par ailleurs, 687 cartes ont été activées sur le site FRACAS. Il est impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Le nombre de cartes activées avait nettement diminué entre 2019 et 2021, probablement en raison de l'épidémie de Covid-19 et de la suspension de certaines activités. Il a augmenté de 63 % entre 2021 et 2022 (la quasi-totalité des cartes distribuées a été activée). Malgré la présence de plusieurs facteurs susceptibles de limiter encore certaines sorties culturelles (cinquième vague épidémique virulente en début d'année, préférence pour les activités de plein air, peur de contracter le virus...), les français manifestent leur attachement aux pratiques culturelles et multiplient les occasions de sorties³.

En témoigne également la sollicitation de la billetterie en 2022. Au cours de cette année, 4 525 tickets (cinéma, piscine, patinoire, karting, bowling...) ont été vendus, soit 162 % de plus que l'année précédente. L'Université a participé à hauteur de 7 590 euros contre 2 854 euros en 2021.

■ Bilan des ventes de tickets réalisées dans le cadre du service de billetterie en 2021 et 2022

	2021		2022	
	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)	Nombre de tickets	Participation Université (en euros)
Cinéma	903	1 354,50	1 998	2 997,00
Piscine et bien-être	633	949,50	2 009	3 013,50
Parcs d'attraction	109	436,00	326	1 304,00
Autres sports et loisirs (bowling, patinoire, ski...)	81	114,50	192	276,10
Ensemble	1 726	2 854,50	4 525	7 590,60

Source : SCASC, Université de Franche-Comté, 2022

² Le réseau Cezam est présent à l'échelle nationale avec des associations réparties dans 30 villes. L'association FRACAS Cezam a été créée en 1993 en Franche-Comté. Fin 2021, elle devient FRACAS Bourgogne Franche-Comté.

³ Source : MÜLLER J. et SCHREIBER A., Les sorties culturelles des Français après deux années de Covid-19, Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS-Doc) du ministère de la Culture, 2022.

■ Activités subventionnées par le SCASC dans le cadre du service billetterie proposé par Cezam FRACAS en 2022

Cinémas : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	Cinémas	Ville	Cinémas
Audincourt	MÉGARAMA	Lons-le-Saunier	LE PALACE / MÉGARAMA
Belfort	GAUMONT PATHÉ	Lure	ESPACE MÉLIES
Besançon	VICTOR HUGO	Luxeuil-les-Bains	ESPACE MOLIERE
Besançon	MÉGARAMA	Moirans-en-Montagne	FRANÇOIS TRUFFAUT
Besançon	PATHÉ BEAUX-ARTS	Poligny	CINÉODE
Champagnole	LES 3 RÉPUBLIQUES	Pontarlier	OLYMPIA
Delle	LES 5 FONTAINES	Saint-Claude	CINÉMA DE LA MAISON DU PEUPLE
Dole	LES TANNEURS	Vesoul	LE MAJESTIC

Piscines / Thermes : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	Piscines / Thermes	Ville	Piscines / Thermes
Bavilliers	STADE NAUTIQUE DU PARC	Pontarlier	PISCINE Georges CUINET
Belfort	PISCINE PANNOUX	Sochaux	LA CITÉDO
Besançon	LAFAYETTE Piscine	Vesoul	PISCINE DES CANETONS
Besançon	MALLARMÉ	Badenweiler (Allemagne)	THERMES CASSIOPEIA
Lons-le-Saunier	PISCINE AQUA'REL	Bad Krozingen (Allemagne)	VITA CLASSICA
Lure	PISCINE NAUT'LURE	Weil Am Rhein (Allemagne)	LAGUNA
Noidans-les-Vesoul	PISCINE de NOIDANS		

Parcs d'attraction / de loisirs / zoos : Participation Université de Franche-Comté : 4 euros			
Ville	Parcs d'attraction / de loisirs / zoos	Ville	Parcs d'attraction / de loisirs / zoos
Amnéville	ZOO	Les Avenières	WALIBI Rhône-Alpes
Antibes	MARINELAND	Les Épesses	PUY du FOU
Couvray	DISNEYLAND	Maizières-les Metz	WALYGATOR
Dolancourt	NIGLOLAND	Plailly	PARC ASTÉRIX
Chasseneuil-du-Poitou	FUTUROSCOPE	Ungersheim	PARC DU PETIT PRINCE
Jeanménil	FRAISPERTUIS	Weil Am Rhein	EUROPA PARK

Parcs pour enfants : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	Parcs pour enfants	Ville	Parcs pour enfants
Audincourt	OKIDOK	Besançon	FUNKY PARC
Belfort	HAPPY PARK	Besançon	OKIDOK

Autres sports et loisirs : Participation Université de Franche-Comté : 1,50 euros			
Ville	Autres sports et loisirs	Ville	Autres sports et loisirs
Autoreille	CIRCUIT KARTING BESANCON	Besançon	GAMES FACTORY (karting)
Belfort	PATINOIRE du PARC	Besançon	GAMES FACTORY (réalité virtuelle)
Besançon	PATINOIRE LAFAYETTE	Montbéliard	ARENA 25
Besançon	CITADELLE	Perrigny	LE 10 55

Bowling : Participation Université de Franche-Comté : 0,80 euros			
Ville	Bowling	Ville	Bowling
Belfort	BOWLING des 4 AS	Besançon	GAMES FACTORY (Bowling)

Une participation de 5 euros est également proposée pour les forfaits de ski alpin à Métabief.

3.2 Le Coupon Culturel

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

Plusieurs partenaires acceptent le Coupon Culturel :

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

Le Coupon Culturel est mis en circulation à partir du 15 février 2019. Au cours de l'année 2022, 52 agents ont utilisé 94 coupons culturels pour un total de 171 places de spectacle. Une quarantaine de coupons ne sont pas comptabilisés car les places de spectacle ou de concert ont été annulés (il s'agit notamment des deux premières journées des Eurockéennes pour cause de tempête). La participation de l'Université de Franche-Comté s'élève à 3 302 euros en 2022 contre 933 euros l'année précédente.

3.3 Les autres prestations

La carte Avantages Jeunes propose de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. Elle est achetée 7 euros l'unité (le prix public est de 8 euros) et vendue 6 euros aux personnels (l'Université participe à hauteur de 1 euro par carte). En 2022, 173 cartes ont été vendues aux personnels dont 150 pour l'édition de Besançon.

4 Les événements

À l'occasion de Noël, des chèques cadeaux d'une valeur de 35 euros ont été offerts aux personnels titulaires (BIATSS et enseignants) ainsi qu'aux agents contractuels BIATSS et enseignants présents dans l'établissement depuis plus de six mois. Il s'agit de Bezac Kdo dans 84 % des cas pour les personnels affectés sur les sites bisontins. Ils sont utilisables jusqu'au 31 décembre 2023 dans près de 200 boutiques à Besançon. Les personnels occupant un poste sur les sites de Belfort-Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier ont reçu des chèques cadeaux, d'une durée de validité d'un an, à utiliser dans les villes éponymes. L'ensemble des chèques distribués représente un montant de 87 535 euros.

Glossaire

Glossaire

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

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale	RACPP : Recrutement, Accompagnement des Compétences et des Parcours Professionnels
INSPÉ : Institut National Supérieur du Professorat et de l'éducation	RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique
IPP : Incapacité permanente partielle	RCE : Responsabilités et compétences élargies
IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
ISIFC : Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté	SAIC : Service d'activités industrielles et commerciales
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	SCASC : Service commun d'action sociale et culturelle
IUT : Institut universitaire de technologie	SCD : Service commun de la documentation
LECLA : Lettres, Communication, Langues, Art	SeFoC'AI : Service Formation Continue et Alternance
MCF : Maître de conférences	SEPT : Sociétés, Espaces, Pratiques, Temps
MCUPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier	SFT : Supplément familial de traitement
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	SHS : Sciences humaines et sociales
MGEN : Mutuelle générale de l'éducation nationale	SJEPG : Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion
NBI : Nouvelle bonification indiciaire	SLHS : Sciences du langage, de l'homme et de la société
ORE : Orientation et réussite des étudiants	SPIM : Sciences Physiques pour l'Ingénieur et Micro-techniques
OSE : Orientation stage-emploi	ST : Sciences et techniques
PA : Prime d'administration	SUP-FC : Service Universitaire de la Pédagogie pour les Formations et la Certification
PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat	STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
PAST : Personnel associé à temps partiel	STGI : Sciences, techniques et gestion de l'industrie
PCA : Prime de charges administratives	STS : Sciences, technologies, santé
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche	SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
PES : Prime d'enseignement supérieur	TICE : Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement
PExS : Prime d'excellence scientifique	UBFC : Université Bourgogne Franche-Comté
PILE : Projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité	UFR : Unité de formation et de recherche
PIM : Prestations interministérielles	UO : Université ouverte
PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations	UPFR : Unité de promotion, de formation et de recherche
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique	URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
PR : Professeur des universités	UTBM : Université de technologie de Belfort-Montbéliard
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	