

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ**

**Séance du 4 octobre 2016**

**(approuvé au CA du 16 décembre 2016)**

**Membres en exercice : 36**

**Membres présents : 25**

**Membres représentés : 8**

**Quorum : 18**

**Majorité : 17**

**Collège A**

Monsieur Jacques BAHY qui avait reçu procuration de Monsieur Antoine PERASSO

Madame Macha WORONOFF-LEMSI qui avait reçu procuration de Madame Elisabeth EYCHENNE (crédit agricole Besançon)

Monsieur Philippe BARRAL

Madame Dominique JACQUES-JOUVENOT

Monsieur Lionel THOMAS

Monsieur Daniel GILBERT

Monsieur André MARIAGE

**Collège B**

Madame Anne-Laurence FERRARI qui avait reçu procuration de Monsieur Dominique SCHAUSS (Communauté d'agglomération du Grand Besançon)

Monsieur Maxime JACQUOT qui avait reçu procuration de Madame Marie-Cécile PERA

Madame Laurence ANDERHUEBER

Madame Emmanuelle JACQUET

Monsieur Pascal GILLON

Madame Mina AIT M'BARK (représentant SUD-EDUCATION)

Monsieur Oussama BARAKAT

**Personnels BIATSS**

Monsieur Emmanuel LAURENT (SNPTES)

Madame Marie-Pascale BEHRA-LAINE (FERC-Sup CGT)

Madame Oumhanie LEGEARD

Madame Christine QUILLET (UNSA Education)

Monsieur Christian VIERON-LEPOUTRE (SNASUB FSU)

Monsieur Thierry BACHETTI (SUD-EDUCATION)

**Usagers**

Monsieur Cyril BILLOD (liste Bouge ta fac avec la BAF) qui avait reçu procuration de Madame Inès HATIRA (liste Bouge ta fac avec la BAF)

Monsieur Bastien LAMARQUE (liste Bouge ta fac avec la BAF) qui avait reçu procuration de Madame Cécile FOURGEUX (liste Bouge ta fac avec la BAF)

Monsieur Pablo BOUCARD (liste AMEB)

Monsieur Benjamin COUBLE (liste UNEF)

## Personnalités extérieures

Madame Viviane MAGNIN-FEYSOT (lycée professionnel Pontarcher VESOUL) qui avait reçu procuration de Madame Brigitte BACHELARD (directrice générale Haute Ecole Arc Neuchâtel)  
Madame Océane CHARRET-GODARD (conseil régional Bourgogne Franche-Comté)

## Membre de droit

Madame Maud GIRIN représentait Monsieur le recteur de l'Académie de Besançon.

En ouvrant la séance, le président précise qu'un point est ajouté à l'ordre du jour en 7.4, dossier relatif à une demande de financement auprès du FSE. Les administrateurs en ont été informés il y a quelques jours.

### 1. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration du 28 juin 2016

Le président demande s'il y a des corrections à apporter au projet de procès-verbal.

Maxime JACQUOT indique en page 8 que l'intervention attribuée à Emmanuelle JACQUET est en fait la sienne.

Macha WORONOFF précise qu'à la page 6 du verbatim, le chiffre du budget donné par le DGS est de 200 M€ et non 12 comme indiqué.

Mina AIT M'BARK souhaite que son appartenance à Sud Education soit indiquée après son nom dans la liste des membres.

Les corrections étant prises en compte, le président soumet au vote le procès-verbal.

## Vote : unanimité

Avant d'évoquer le point 2, le président informe les membres du CA que l'établissement vient de recevoir le rapport définitif du HCERES.

Il donne lecture des conclusions du rapport, des points forts et des points faibles. Il commente les points forts et faibles annoncés par les experts.

### 2. Validation des compléments du dossier d'accréditation 2017-2021, après avis du conseil académique du 27 septembre 2016 (annexe 1, documents envoyés aux conseillers par courriel)

Le président passe la parole à Frédéric MUYARD.

Le vice-président précise qu'il s'agit aujourd'hui de valider les quatre annexes. Le début du dossier a déjà été validé. Il présente rapidement les quatre annexes. Un certain nombre de choix ont été faits pour compléter notamment le volet 4 relatif à la soutenabilité de l'offre de formations. Un choix important a été par exemple de prévoir 6 % d'augmentation d'effectifs en licence pour l'année N + 1.

Pascal GILLON trouve qu'il faudrait une annexe méthodologique pour éviter de mauvaises interprétations.

Le président pense qu'il est nécessaire de réfléchir à deux niveaux. Il y a une demande du ministère pour avoir une vision macroscopique afin de pouvoir comparer les établissements, mais il est aussi nécessaire d'avoir une vision microscopique plus utilisable au sein de l'établissement. Cela permettra de faire le choix concernant la carte des formations pour l'année à venir.

Oumhanie LEGEARD souhaite savoir comment sont calculés les coûts pour les formations co-accréditées. Pour le contrat à venir, elle s'interroge sur les modalités de discussion au sein du site.

Pablo BOUCARD s'interroge sur l'utilisation que le ministère fera de ces chiffres.

Daniel GILBERT revient sur l'état des discussions avec l'université de Bourgogne afin d'avoir une carte cohérente au niveau de la nouvelle région.

La vice-présidente du Conseil régional Bourgogne Franche-Comté, madame CHARRET-GODARD, réagit au sujet. Elle constate la volonté des acteurs de terrain de travailler ensemble. Les actions mises en œuvre par la collectivité regroupent tous les acteurs de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Christian VIERON-LEPOUTRE revient sur le sujet du rôle social de l'université souligné par le président qu'il partage pleinement. Il s'interroge sur les chiffres des effectifs étudiants et la prise en compte de l'augmentation des effectifs.

Pablo BOUCARD conteste le discours tenu qui est strictement gestionnaire selon lui.

Marie-pascale BEHRA pense que les choix relèvent du national. L'Etat doit assumer ses choix.

Oussama BARAKAT dit qu'il y a le temps du national et le temps local. Il souligne le fait que le débat existe à l'université, les membres du CA doivent se saisir de ce débat. Il revient sur l'idée des masters en réseau par exemple, sur la mise en place d'une commission mixte entre les établissements pour se pencher sur la carte des formations.

André MARIAGE revient sur l'annexe 2 relative aux langues avec l'annonce d'une réflexion sur ce sujet.

Mina M'BARK souhaite que l'avis des enseignants soit aussi pris en compte.

Au terme de la discussion, le président soumet au vote les documents suivants du dossier d'accréditation 2017-2021:

- Préambule et méthodologie pour l'élaboration du volet 4 : soutenabilité
- Volet 4 : indicateurs de soutenabilité
- Fiche AOF : formations dispensées en langue étrangère
- Annexe 2 : présentation synthétique du degré de maturité des dispositifs
- Evolution de l'offre de formation de l'université de Franche-Comté : DEUST et licences, licences professionnelles et masters
- Indicateurs généraux, analyse des indicateurs, cartographie économique simplifiée.

**Vote : majorité – 6 contre et 1 abstention**

### 3. Ressources humaines, après avis du comité technique du 27 septembre 2016

#### 3.1. Bilan social 2015 (annexe 2, document envoyé aux conseillers par courriel)

Le président cède la parole à Florence CUNEY.

Elle s'appuie sur un document PowerPoint reprenant les éléments essentiels du bilan social.

Elle évoque ainsi :

- les chiffres clés
- les emplois, les effectifs et des éléments de démographie
- les mouvements et les promotions des personnels et les concours
- l'organisation du travail et les congés des personnels
- les rémunérations
- la formation
- l'hygiène, la sécurité, l'accompagnement social et la santé
- l'action sociale et culturelle avec l'analyse spécifique sur la carte Cézam.

Cyril BILLOD propose de mettre en place des formations préventives.

Dominique JACQUES-JOUVENOT regrette que la parité ne soit pas encore au rendez-vous.

Christine QUILLET souhaite que soit ajoutée une indication sur les départs en retraite prévus.

Mina AIT M'BARK souhaite des précisions sur les vacataires.

Après discussion, le bilan social 2015 est soumis au vote.

Vote : unanimité

### 3.2. RIFSEEP des assistants sociaux et infirmiers (annexe 3, document envoyé aux conseillers par courriel)

Le DRH indique que les textes relatifs au RIFSEEP concernant les assistants sociaux et infirmiers sont sortis et qu'il convient donc de délibérer comme cela a été fait pour les autres catégories.

Christian VIERON-LEPOUTRE demande des précisions pour les infirmières, certaines relèvent de la catégorie A et d'autres de la catégorie B.

Après discussion, le RIFSEEP des assistants sociaux et infirmiers est soumis au vote.

Vote : majorité – 6 contre et 1 abstention.

### 3.3. Mise à jour du tableau NBI (annexe 4, document envoyé aux conseillers par courriel)

Le DRH précise les quelques modifications proposées dans le tableau des NBI.

Mina AIT M'BARK demande si les corrections évoquées en comité technique ont bien été intégrées.

Après discussion, le tableau des NBI est soumis au vote.

Vote : majorité – 7 abstentions

## 4. Affaires financières

### 4.1. Débat d'orientation budgétaire

Le président passe la parole au DGS afin que ce dernier présente les éléments de cadrage du budget 2017.

Le DGS s'appuie sur un document power point (annexe 5) et aborde :

- le calendrier et les dates principales de la préparation du budget 2017
- les chiffres essentiels du budget de l'université
- les éléments de cadrage avec un focus spécifique sur le GVT depuis 2010
- les propositions d'actions pour 2017 pour faire face au GVT positif : réduction des crédits de suppléance, non compensation des rompus inférieurs à 50 %, travail sur la campagne d'emplois et sur la prochaine carte des formations
- les axes politiques
- les éléments de construction
- les critères de répartition de la DGF entre les composantes et le résultat
- la répartition de la contribution
- la répartition des grandes masses
- les objectifs pour 2017.

Le président ouvre le débat au terme de la présentation.

Pablo BOUCARD propose, pour faire face au coût de GVT et éviter les solutions présentées, de supprimer la PEDR qui représente annuellement une dépense d'environ 800 000 €.

La discussion s'engage alors sur les primes et ce qu'elles représentent.

Oumhanie LEGEARD pense que dans ce cas, il est nécessaire d'avoir une approche globale sur toutes les primes, qu'il s'agit d'une piste à explorer. Elle pense qu'il convient de valoriser les temps partiels.

Oussama BARAKAT revient sur la PEDR, précise qu'il ne la perçoit pas mais en défend le principe et souhaiterait que plus de jeunes collègues en bénéficient.

Daniel GILBERT pense que ce débat sur la PEDR doit être porté au niveau national.

Christian VIERON-LEPOUTRE affirme que le problème est plus profond et qu'il provient des RCE.

Maxime JACQUOT demande des précisions sur les crédits recherche.

André MARIAGE souhaite des précisions sur les travaux et les crédits alloués aux opérations de maintenance. Il regrette que les travaux prévus pour les toitures de Mégevand n'aient pas été réalisés.

Au terme des échanges, le président propose de passer au vote.

Des élus demandent des précisions sur le contenu du vote.

Le DGS précise que le vote porte sur l'ensemble des éléments présentés notamment les critères de répartition de DGF et le résultat que cela donne, les contributions, les choix de cadrages, les économies proposées pour faire face au coût de GVT.

Le président passe au vote.

**Vote : majorité – 5 contre et 2 abstentions.**

#### **4.2. Proposition de vente d'articles promotionnels à l'UFR Sciences et Techniques (annexe 6, document envoyé aux conseillers avec la convocation)**

Le DGS présente ce point. L'UFR STGI a déjà procédé de la sorte.

Les conseillers ne souhaitent pas débattre davantage de ce point.

Le président soumet cette proposition de vente d'articles promotionnels à l'UFR Sciences et Techniques.

**Vote : majorité – 1 contre et 3 abstentions.**

#### **4.3. Réalisation d'expériences économiques au CRESE (annexe 7, documents envoyés aux conseillers avec la convocation)**

Le laboratoire CRESE (EA3190) souhaite disposer d'un laboratoire expérimental permettant de réaliser des expériences économiques interactives afin de tester les prédictions de la théorie des jeux.

L'économie expérimentale est une méthode scientifiquement reconnue et promue à l'international par différentes sociétés savantes. Des expériences économiques sont réalisées dans une multitude de laboratoires français et étrangers (Par exemple : BETA à Strasbourg) ; dans le monde, voir la liste <http://leem.lameta.univ-montp1.fr/index.php?page=labos&lang=fr>. Les expérimentations qui seraient réalisées au sein du CRESE suivront ces recommandations et normes internationales.

Dans ce contexte, chaque participant percevra une gratification variable d'une session à l'autre, en fonction notamment de la durée prévue pour la session et des objectifs de l'étude. La gratification est individuelle. Elle se compose de deux parties : d'une part, d'une indemnité forfaitaire de participation à l'expérience (environ 3 euros) ; d'autre part, d'une indemnité variable, dépendant des choix réalisés par les sujets (en moyenne, un participant perçoit une gratification totale d'une vingtaine d'euros pour une expérience de 1h30).

Au terme du débat, le président soumet au vote la création de ce laboratoire et les conditions d'indemnisation.

**Vote : majorité – 1 abstention**

Monsieur Lionel THOMAS remercie les membres du CA pour ce vote qui permettra au laboratoire d'utiliser ce dispositif comme d'autres universités.

4.4. Tarifs de location

Ce point est reporté à une séance ultérieure.

5. Affaires immobilières :

5.1. Projet Eco-Campus : protocole financier

Ce point est reporté à une séance ultérieure.

5.2. Convention d'utilisation des bâtiments de l'Etat

Le DGS présente le contexte et prend une convention pour exemple.

Les services de France Domaine sont en charge de la gestion de l'immobilier de l'Etat.

Dans ce cadre, les établissements publics utilisateurs de locaux doivent signer des conventions d'utilisation sur la base d'un texte prédéfini. Ces conventions ont déjà été signées pour les bâtiments utilisés dans le département du territoire de Belfort. Elles sont proposées maintenant pour les locaux situés dans le Doubs. La liste a été communiquée avec la convention.

L'objectif de cette délibération est d'informer les membres du CA de cette procédure et du contenu des conventions et que le CA mandate le président pour signer les conventions.

Il insiste sur le fait qu'actuellement, les loyers n'existent pas mais que le contexte pourra être différent vis-à-vis du patrimoine et de la dévolution si des loyers sont mis en place par l'Etat.

Il rappelle le contenu de la délibération :

"Le CA mandate le président de l'université pour signer les conventions d'utilisation des locaux de l'Etat avec le service chargé des domaines sur le modèle du texte présenté lors de cette séance du 4 octobre 2016".

Le président soumet au vote.

**Vote : unanimité**

6. Affaires statutaires : approbation des nouveaux statuts de l'UFR SMP (annexe 8, document envoyé aux conseillers avec la convocation)

Cette nouvelle version des statuts de l'UFR SMP est présentée par Elouan KERGADALLAN. Elle répond aux mêmes principes que pour les statuts déjà révisés dans les mois passés pour les autres composantes. Elouan KERGADALLAN explicite les modifications.

Christian VIERON-LEPOUTRE regrette le nombre restreint de représentants des BIATSS au sein des conseils de composantes.

Au terme des échanges, le président soumet au vote les nouveaux statuts de l'UFR SMP.

**Vote : majorité – 7 contre**

7. Validation des travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire du 20 septembre 2016

7.1. Abrogation de deux DIU en soins palliatifs (UFR SMP) (annexe 9, document envoyé aux conseillers avec la convocation)

Frédéric MUYARD indique que deux DIU ont changé de nom. Les anciens sont donc à supprimer.

**Vote : unanimité**

7.2. Période d'inscription pour les doctorants (annexe 10, document envoyé aux conseillers avec la convocation)

Les doctorants étant encore inscrits dans les établissements en 2016-2017 et non à la COMUE, il convient de prévoir les plannings d'inscription.

**Vote : unanimité**

7.3. Mise en place de l'année de césure (annexe 11, document envoyé aux conseillers avec la convocation)

Frédéric MUYARD présente le principe et les modalités de mise en œuvre de l'année de césure qui peut se définir de la façon suivante :

La période dite « de césure » s'étend sur une durée maximale représentant une année universitaire pendant laquelle un(e) étudiant(e), inscrit dans une formation d'enseignement supérieur, la suspend temporairement dans le but d'acquérir une expérience personnelle, soit de façon autonome, soit au sein d'un organisme d'accueil en France ou à l'étranger. Elle est effectuée sur la base d'un strict volontariat de l'étudiant(e) qui s'y engage et ne peut être rendue nécessaire pour l'obtention du diplôme préparé avant et après cette suspension. Elle ne peut donc comporter un caractère obligatoire.

Il cite les principales caractéristiques de la période de césure :

- elle se déroule sur une durée minimum d'un semestre universitaire et maximum de 12 mois selon des périodes indivisibles équivalent à au moins un semestre universitaire.
- elle est facultative.
- elle ne donne pas lieu à la délivrance d'ECTS.
- un contrat pédagogique est obligatoirement mis en place, sauf si l'étudiant(e) renonce à tout accompagnement
- le supplément au diplôme fera mention des compétences acquises en fonction des résultats de l'atelier bilan organisé par le service Orientation Stage Emploi.
- tout projet de césure est soumis à l'approbation du chef de l'établissement d'inscription d'origine de l'étudiant. Se référer au paragraphe « La procédure de demande de césure à l'UFC » pour plus d'informations. Le refus devra être motivé par écrit.

- elle peut concerner :

- une formation dans un domaine autre que la scolarité principale
- un stage ou une période de formation en milieu professionnel
- un projet de création d'activité
- un engagement bénévole, un service civique ou un volontariat associatif
- un projet en France ou à l'étranger

Maxime JACQUOT demande quels sont les types d'accompagnement et quelles en sont les modalités. La recherche pourrait être un outil favorable pour l'accompagnement. Les doctorants peuvent-ils également bénéficier de l'année de césure ?

Laurence ANDERHUEBER demande combien d'étudiants souhaitent en bénéficier.

Christian VIERON-LEPOUTRE souhaite savoir si les étudiants de CMI peuvent aussi en bénéficier.

Pablo BOUCARD souhaite connaître les critères de choix de la commission et savoir si les formations sans stage sont aussi concernées.

Au terme des débats, la mise en place de l'année de césure est soumise au vote.

**Vote : majorité – 3 abstentions.**

#### 7.4. Aide aux décrocheurs de l'UFC : financement FSE

Frédéric MUYARD présente le dossier.

Le projet déposé s'élève à 116 492, 04 € sur trois ans.

La part demandée au FSE est de 69 842,04 € soit 59,95 %.

La part d'autofinancement s'élève à 46 650 € soit 40,05 %.

L'ensemble du projet et son budget est soumis au vote.

**Vote : unanimité**

### 8. Questions diverses

#### 8.1. Dispositif d'aide à destination des étudiants réfugiés (annexe 12)

Cédric CASTOR présente le dispositif et les modifications intervenues depuis dix jours. Il insiste sur les objectifs puis sur la démarche, le calendrier, les critères de sélection des étudiants boursiers et les moyens mis en œuvre.

De nombreux conseillers relèvent l'intérêt du dispositif.

Après discussion, le dispositif d'aide à destination des étudiants réfugiés est soumis au vote.

**Vote : unanimité**

#### 8.2. Demande d'autorisation d'une campagne de dons d'ouvrages supplémentaires à la BU Belfort (annexe 13, document envoyé aux conseillers avec la convocation)

Le DGS présente ce point.

La demande d'autorisation d'une campagne de dons d'ouvrages supplémentaires à la BU Belfort est soumise au vote.

**Vote : unanimité.**

#### 8.3. Convention avec Free Mobile

Ce point est reporté à une séance ultérieure.



8.4. Motion de soutien aux étudiants et universitaires turcs (annexe 14)

Pablo BOUCARD lit la motion proposée au vote pour apporter un soutien à la démocratie en Turquie et en précise le contexte.

Après discussion, la motion est soumise au vote.

**Vote : unanimité**

L'ordre du jour étant épuisé, le président lève la séance à 19h30.

Le directeur général des services,



Christophe de CASTELJAU

# LISTE DES ANNEXES

**Annexe 1 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Compléments du dossier d'accréditation 2017-2021

**Annexe 2 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Bilan social 2015

**Annexe 3 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ RIFSEEP des assistants sociaux et infirmiers

**Annexe 4 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Mise à jour du tableau NBI

**Annexe 5 :**

- ◀ Débat d'orientation budgétaire : PowerPoint

**Annexe 6 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Proposition de vente d'articles promotionnels à l'UFR Sciences et Techniques

**Annexe 7 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Réalisation d'expériences économiques au CRESE

**Annexe 8 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Nouveaux statuts de l'UFR SMP

**Annexe 9 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Abrogation de deux DIU en soins palliatifs (UFR SMP)

**Annexe 10 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Période d'inscription pour les doctorants

**Annexe 11 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Mise en place de l'année de césure

**Annexe 12 :**

- ◀ Dispositif d'aide à destination des étudiants réfugiés

**Annexe 13 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Demande d'autorisation d'une campagne de dons d'ouvrages supplémentaires à la BU Belfort

**Annexe 14 :**

- ◀ Motion de soutien aux étudiants et universitaires turcs

# LISTE DES ANNEXES

**Annexe 1 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Compléments du dossier d'accréditation 2017-2021

**Annexe 2 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Bilan social 2015

**Annexe 3 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ RIFSEEP des assistants sociaux et infirmiers

**Annexe 4 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Mise à jour du tableau NBI

**Annexe 5 :**

- ◀ Débat d'orientation budgétaire : PowerPoint

**Annexe 6 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Proposition de vente d'articles promotionnels à l'UFR Sciences et Techniques

**Annexe 7 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Réalisation d'expériences économiques au CRESE

**Annexe 8 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Nouveaux statuts de l'UFR SMP

**Annexe 9 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Abrogation de deux DIU en soins palliatifs (UFR SMP)

**Annexe 10 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Période d'inscription pour les doctorants

**Annexe 11 :** (document envoyé aux conseillers par courriel)

- ◀ Mise en place de l'année de césure

**Annexe 12 :**

- ◀ Dispositif d'aide à destination des étudiants réfugiés

**Annexe 13 :** (document envoyé aux conseillers avec la convocation)

- ◀ Demande d'autorisation d'une campagne de dons d'ouvrages supplémentaires à la BU Belfort

**Annexe 14 :**

- ◀ Motion de soutien aux étudiants et universitaires turcs

## Fiche AOF-article2 : Formations dispensées en langue étrangère

La langue de l'enseignement, des examens et concours, ainsi que des thèses et mémoires dans les établissements publics et privés d'enseignement est **le français**.

### Des exceptions peuvent être justifiées :

- 1 - Par les nécessités de l'enseignement des langues et cultures régionales ou étrangères
- 2 - Lorsque les enseignants sont des professeurs associés ou invités étrangers
- 3 - Par des nécessités pédagogiques, lorsque les enseignements sont dispensés dans le cadre d'un accord avec une institution étrangère ou internationale ou dans le cadre d'un programme européen
- 4 - Par le développement de cursus et diplômes transfrontaliers multilingues.

.../... les formations d'enseignement supérieur ne peuvent être que partiellement proposées en langue étrangère et à la condition que l'accréditation concernant ces formations fixe la proportion des enseignements à dispenser en français. Le ministre chargé de l'usage de la langue française en France est immédiatement informé des exceptions accordées, de leur délai et de la raison de ces dérogations. (art 2 de la loi du 22 juillet 2013)

### **Liste des formations à l'Université de Franche-Comté**

Sont répertoriées ici l'ensemble des formations qui proposent plus de 12% de leurs enseignements en langue étrangère.

Formations	Langue	A*	B**
<b>Licence mention Langues, Littérature et Civilisations Etrangères et Régionales (LLCER)</b>	Anglais, Allemand, Espagnol, Italien, Russe	1	56 % mini à 66 % max
<b>Licence mention Langues étrangères appliquées (LEA)</b>  Choix de 2 langues parmi 5 : environ 30 % des cours en langue A et 30 % des cours en langue B – Cf. fiche AOF	Anglais, Allemand, Espagnol, Italien, Russe	1	55%
<b>Master mention Langues étrangères appliquées (LEA)</b>	Anglais, Allemand, Espagnol, Italien	1	40 % min à 70 % max (si stage à l'étranger)
<b>Master mention Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales (LLCER)</b>	Anglais, Allemand, Italien, Espagnol, Russe	1	34 % min à 60 % max (si stage à l'étranger)
<b>Master mention Santé</b>	Anglais	2-4	37 %
<i>Master Santé – parcours Biomedical engineering (master CTI)</i>	<i>Anglais</i>	4	100%
<i>Master Santé – parcours Liptherapl</i>	<i>Anglais</i>	2	50%
<b>Master mention STAPS entraînement et optimisation de la performance sportive</b>	Anglais	2-4	22.5 %
<b>Master mention STAPS</b>	Anglais	3	30 %
<b>Master Marketing Vente</b>	Anglais	3	15 %
<b>Master Ingénierie des systèmes complexes</b>	Anglais	3	18.7 %

**A\*** Inscrire la nature de l'exception (1 à 4)

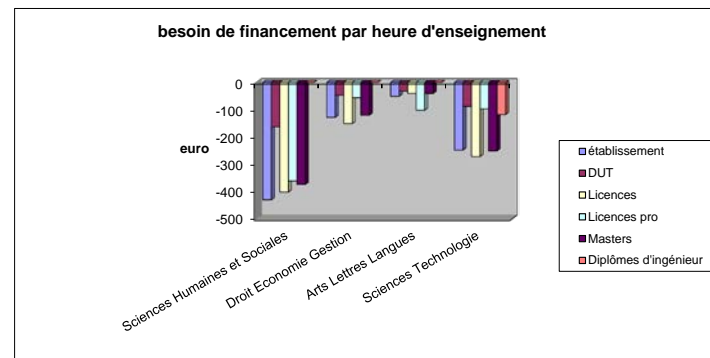
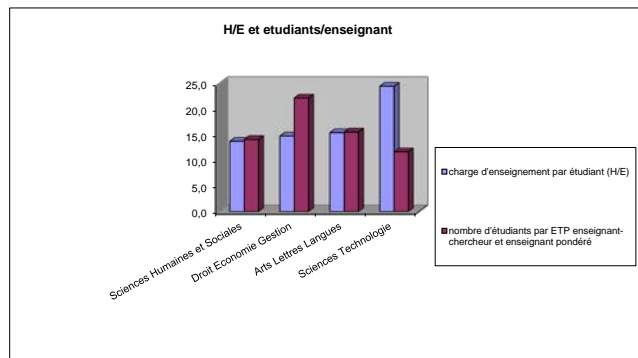
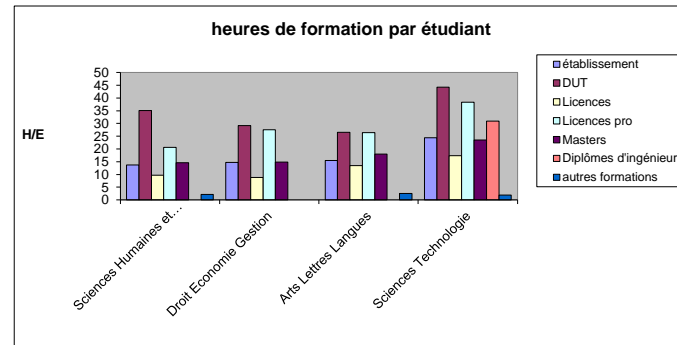
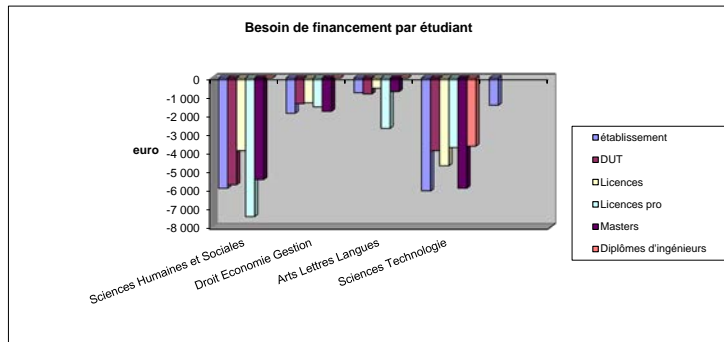
**B\*\*** Noter la proportion de l'enseignement en langue étrangère de la formation. (%age) – ratio entre le nombre d'heures dispensées en langues étrangères et le nombre d'heures total de la formation sur 4 semestres pour le master et 6 semestres pour la licence.

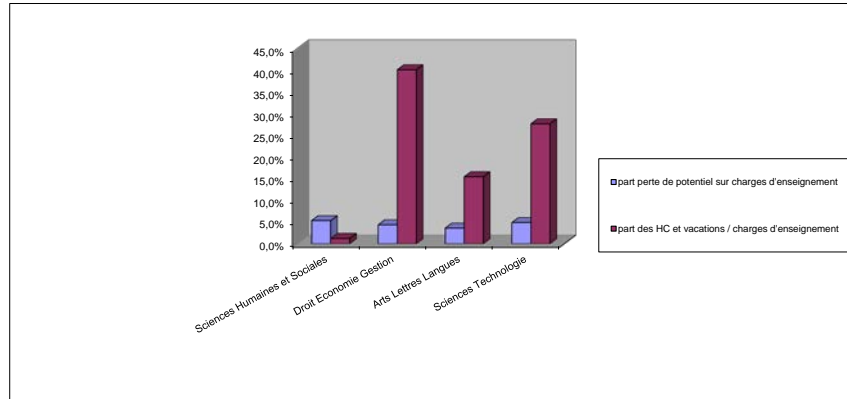






Autres formations DU		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Indice étudiants par groupe de TD-TP													
<b>dépenses directes par étudiant</b>		<b>36 500</b>	<b>9 523</b>	<b>4 106</b>	<b>376 864</b>	<b>2 407</b>	<b>10 512</b>						
dont masse salariale enseignante par étudiant		15 830	1 489	492	118 120	865	3 010						
dont heures complémentaires et vacations par étudiant		16 819	7 547	3 262	215 457	1 064	6 376						
dont fonctionnement par étudiant		987	216	210	14 376	279	453						
<b>recettes directes par étudiant</b>		<b>746</b>	<b>161</b>	<b>603</b>	<b>4 986</b>	<b>289</b>	<b>440</b>						
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses</b>		<b>2,7%</b>	<b>2,3%</b>	<b>5,1%</b>	<b>3,8%</b>	<b>11,6%</b>	<b>4,3%</b>						
montant du besoin de financement		-1 465 918	-1 619 644	-959 918	-4 090 650	-828 321	-8 964 450						
montant du besoin de financement par étudiant		-35 754	-9 362	-3 503	-371 877	-2 118	-10 072						
montant du besoin de financement par heure d'enseignement		-2 151	-521	-164	-8 667	-619	-783						





## Cartographie économique simplifiée

Formation		Recherche		Niveau établissement	
	Montants		Montants		Montants
droits d'inscription étudiants perçus	2 381 352	subventions hors DGF et ANR	8 710 421	Ressources propres	4 704 886
formation continue	3 820 540	ANR	1 506 924	DGF	161 073 420
apprentissage	232 529	Autres recettes propres	2 598 869	autres produits	8 169 897
taxe d'apprentissage	754 674	prestations de recherche	1 745 562		
autres ressources propres	6 563 986				
<b>total ressources directes</b>	<b>13 753 081</b>	<b>total ressources directes</b>	<b>14 561 775</b>	<b>total ressources directes</b>	<b>173 948 203</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs )	58 376 992	masse salariale EC producteurs (50%)	42 230 332	Rémunérations EC (management, pilotage, 50% EC non producteurs)	5 162 326
heures complémentaires	2 475 854	masse salariale BIATSS	10 293 707	masse salariale BIATSS	26 139 548
vacations d'enseignement	3 443 323	Autres dépenses de fonctionnement	10 048 320	documentation (services centraux)	0
masse salariale BIATSS	12 596 779			vie étudiante	66 782
autre rémunérations				viabilisation	2 587 341
autres dépenses de fonctionnement	12 723 847			contrats de maintenance (MDU)	32 541
				autres dépenses de fonctionnement	12 826 708
<b>total des dépenses directes</b>	<b>89 616 796</b>	<b>total des dépenses directes</b>	<b>62 572 360</b>	<b>total des dépenses directes</b>	<b>46 815 246</b>
<b>besoin de financement formation</b>	<b>-75 863 714</b>	<b>besoin de financement recherche</b>	<b>-48 010 584</b>	<b>excédent de financement niveau établissement</b>	<b>127 132 957</b>
				<b>capacité d'autofinancement</b>	<b>3 258 659</b>

réalisé 2014-2015						
H/E	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	35,1	29,1	26,5	44,2	#DIV/0!	36,5
Licences	9,7	8,8	13,5	17,3	#DIV/0!	12,9
Licences pro	20,6	27,6	26,4	38,4	25,9	32,3
Masters	14,6	14,8	18,0	23,6	30,1	18,8
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	30,9	#DIV/0!	30,9
autres formations diplômes nationaux	2,2	0,0	2,6	2,0	1,4	1,5
autres formations DU	16,6	18,0	21,4	42,9	3,4	12,9

étudiants/groupes de CM	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	84,50	85,75	157,00	50,68	#DIV/0!	68,14
Licences	69,73	228,33	76,95	135,48	#DIV/0!	110,27
Licences pro	17,20	21,64	27,00	19,77	14,75	19,65
Masters	23,81	31,04	18,60	26,50	13,00	24,91
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	136,00	#DIV/0!	136,00

étudiants/groupes de TD-TP	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	29,74	28,58	28,55	19,22	#DIV/0!	23,50
Licences	35,00	35,00	35,00	25,00	#DIV/0!	30,66
Licences pro	17,20	21,64	27,00	19,77	14,75	19,65
Masters	23,81	29,47	18,60	26,50	13,00	24,62
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	22,67	#DIV/0!	22,67

besoin de financement établissement	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM	part IUFM de l'établissement
DUT	-1 929 575	-936 678	-266 651	-4 337 689	-916 048	-8 386 641	
Licences	-5 957 348	-2 726 814	-874 163	-13 352 947	-3 021 719	-25 932 991	
Licences pro	-637 306	-366 932	-72 681	-1 618 122	-362 047	-3 057 089	
Masters	-2 717 230	-1 384 267	-338 257	-6 247 008	-1 383 840	-12 070 602	-5 425 249
diplômes d'ingénieur	0	0	0	-496 050	0	-496 050	
autres formations nationales	-4 289 787	-1 784 596	-463 377	-9 832 045	-2 322 320	-18 692 125	
autres formations DU	-1 465 918	-1 619 644	-959 918	-4 090 650	-828 321	-8 964 450	
Total	-16 997 164	-8 818 932	-2 975 047	-39 974 511	-8 834 295	-77 599 949	-5 425 249

besoin de financement par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	-5 709	-1 365	-849	-3 890	#DIV/0!	-3 419
Licences	-3 884	-1 327	-541	-4 693	#DIV/0!	-3 221
Licences pro	-7 411	-1 555		-553		-898
Masters	-5 434	-1 784	-727	-5 893	-35 483	-4 250
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	-3 647	#DIV/0!	-3 647
autres formations nationales	-24 654	-34 992	-3 286	-28 253	-431	-3 065
autres formations DU	-35 754	-9 362	-3 503	-371 877	-2 118	-10 072
Total	-5 901	-1 892	-786	-6 042	-1 460	-3 361

besoin de financement par heure	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	-163	-47	-32	-88	#DIV/0!	-94
Licences	-401	-151	-40	-271	#DIV/0!	-249
Licences pro	-360	-56	-102	-97	-237	-112
Masters	-373	-120	-40	-250	-1 178	-226
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	-118	#DIV/0!	-118
autres formations nationales	-11 319	#DIV/0!	-1 287	-14 356	-309	-2 092
autres formations DU	-2 151	-521	-164	-8 667	-619	-783
Total	-430	-128	-51	-247	-784	-239

dépenses et recettes directes par étudiant hors DU	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	6 125	2 057	2 018	6 258	1 854	3 744
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 717	1 295	1 005	4 246	1 180	2 527
dont heures complémentaires et vacances par étudiant	261	339	293	453	22	271

dont fonctionnement par étudiant	294	188	430	524	381	382
recettes directes par étudiant	224	165	1 232	216	394	383
H/E	13,7	14,7	15,4	24,4	1,9	14,1
étudiants par ETP enseignants pondérés	14,1	22,1	15,5	11,7	80,6	18,5

dépenses de fonctionnement hors DU	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	4,8%	9,1%	21,3%	8,4%	20,6%	10,2%

dépenses et recettes directes par heure d'enseignement hors DU	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par heure	446	139	131	256	995	266
dont masse salariale enseignante par heure	343	88	65	174	633	180
dont heures complémentaires et vacations heure	19	23	19	19	12	19
dont fonctionnement par heure	21	13	28	21	205	27
recettes directes par heure	16	11	80	9	212	27

DUT	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	5 910	1 562	2 017	4 070	#DIV/0!	3 835
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 267	834	953	2 589	#DIV/0!	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	605	454	381	532	#DIV/0!	501
dont fonctionnement par étudiant	266	121	408	315	#DIV/0!	365
recettes directes par étudiant	201	196	1 168	179	#DIV/0!	416
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	4,5%	7,8%	20,2%	7,7%	20,8%	9,5%
H/E	35,1	29,1	26,5	44,2	#DIV/0!	36,5

Licences	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	4 029	1 426	1 286	4 834	#DIV/0!	3 576
dont masse salariale enseignante par étudiant	3 085	914	608	3 330	#DIV/0!	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	193	213	243	284	#DIV/0!	242
dont fonctionnement par étudiant	192	133	260	405	#DIV/0!	365
recettes directes par étudiant	145	99	745	141	#DIV/0!	354
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	4,8%	9,3%	20,2%	8,4%	20,7%	10,2%
H/E	9,7	8,8	13,5	17,3	#DIV/0!	12,9

Licences pro	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	7 738	1 732	7 372	3 938	7 602	4 069
dont masse salariale enseignante par étudiant	5 776	828	3 818	2 286	4 388	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	557	632	818	814	788	735
dont fonctionnement par étudiant	360	120	1 634	278	1 418	365
recettes directes par étudiant	328	190	4 680	218	1 465	451
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	4,7%	7,0%	22,2%	7,1%	18,6%	9,0%
H/E	20,6	27,6	26,4	38,4	25,9	32,3

Masters	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	5 638	1 903	1 908	6 065	45 113	4 708
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 316	1 104	963	4 076	28 840	3 137
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	272	438	255	496	332	399
dont fonctionnement par étudiant	269	160	412	496	9 316	472
recettes directes par étudiant	203	119	1 181	172	9 630	458
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	4,8%	8,4%	21,6%	8,2%	20,7%	10,0%
H/E	14,6	14,8	18,0	23,6	30,1	18,8

Diplômes d'ingénieur	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	4 409	#DIV/0!	4 409
dont masse salariale enseignante par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	2 668	#DIV/0!	2 668
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	609	#DIV/0!	609
dont fonctionnement par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	661	#DIV/0!	661
recettes directes par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	762	#DIV/0!	762
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	15,0%	#DIV/0!	15,0%
H/E	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	30,9	#DIV/0!	30,9

Autres formations nationales	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	25 624	38 006	9 755	29 124	547	3 419
dont masse salariale enseignante par étudiant	20 607	27 903	5 277	20 626	347	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	5	976	696	938	8	85
dont fonctionnement par étudiant	1 284	4 054	2 259	2 510	112	365
recettes directes par étudiant	970	3 014	6 468	871	116	354
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	5,0%	10,7%	23,2%	8,6%	20,5%	10,7%
H/E	2,2	0,0	2,6	2,0	1,4	1,5

Autres formations DU	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
dépenses directes par étudiant	36 500	9 523	4 106	376 864	2 407	10 512
dont masse salariale enseignante par étudiant	15 830	1 489	492	118 120	865	3 010
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	16 819	7 547	3 262	215 457	1 064	6 376
dont fonctionnement par étudiant	987	216	210	14 376	279	453
recettes directes par étudiant	746	161	603	4 986	289	440
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	2,7%	2,3%	5,1%	3,8%	11,6%	4,3%
H/E	16,6	18,0	21,4	42,9	3,4	12,9

dépenses directes par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	5 910	1 562	2 017	4 070	#DIV/0!	3 835
Licences	4 029	1 426	1 286	4 834	#DIV/0!	3 576
Licences pro	7 738	1 732	7 372	3 938	7 602	4 069
Masters	5 638	1 903	1 908	6 065	45 113	4 708
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	4 409	#DIV/0!	4 409
autres formations nationales	25 624	38 006	9 755	29 124	547	3 419

autres formations DU	36 500	9 523	4 106	376 864	2 407	10 512
Total hors DU	6 125	2 057	2 018	6 258	1 854	3 744

dépenses de masse salariale enseignante par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	4 267	834	953	2 589	#DIV/0!	2 427
Licences	3 085	914	608	3 330	#DIV/0!	2 427
Licences pro	5 776	828	3 818	2 286	4 388	2 427
Masters	4 316	1 104	963	4 076	28 840	3 137
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	2 668	#DIV/0!	2 668
autres formations nationales	20 607	27 903	5 277	20 626	347	2 427
autres formations DU	15 830	1 489	492	118 120	865	3 010
Total hors DU	4 717	1 295	1 005	4 246	1 180	2 527

heures complémentaires et vacances par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	605	454	381	532	#DIV/0!	501
Licences	193	213	243	284	#DIV/0!	242
Licences pro	557	632	818	814	788	735
Masters	272	438	255	496	332	399
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	609	#DIV/0!	609
autres formations nationales	5	976	696	938	8	85
autres formations DU	16 819	7 547	3 262	215 457	1 064	6 376
Total hors DU	261	339	293	453	22	271

dépenses de fonctionnement par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	266	121	408	315	#DIV/0!	365
Licences	192	133	260	405	#DIV/0!	365
Licences pro	360	120	1 634	278	1 418	365
Masters	269	160	412	496	9 316	472
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	661	#DIV/0!	661
autres formations nationales	1 284	4 054	2 259	2 510	112	365
autres formations DU	987	216	210	14 376	279	453
Total hors DU	294	188	430	524	381	382

recettes directes par étudiant	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	201	196	1 168	179	#DIV/0!	416
Licences	145	99	745	141	#DIV/0!	354
Licences pro	328	190	4 680	218	1 465	451
Masters	203	119	1 181	172	9 630	458
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	762	#DIV/0!	762
autres formations nationales	970	3 014	6 468	871	116	354
autres formations DU	746	161	603	4 986	289	440
Total hors DU	224	165	1 232	216	394	383

part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
DUT	4,5%	7,8%	20,2%	7,7%	20,8%	9,5%
Licences	4,8%	9,3%	20,2%	8,4%	20,7%	10,2%
Licences pro	4,7%	7,0%	22,2%	7,1%	18,6%	9,0%
Masters	4,8%	8,4%	21,6%	8,2%	20,7%	10,0%
diplômes d'ingénieur	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	15,0%	#DIV/0!	15,0%
autres formations nationales	5,0%	10,7%	23,2%	8,6%	20,5%	10,7%
autres formations DU	2,7%	2,3%	5,1%	3,8%	11,6%	4,3%
Total	4,8%	9,1%	21,3%	8,4%	20,6%	10,2%

établissement sans DU	réalisé 2014-2015						
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUUFM	part IUUFM de l'établissement
nombre d'inscrits administratifs	2 632	3 806	2 563	5 939	5 483	20 423	831
nombre d'inscrits pédagogiques	2 591	4 004	2 552	5 952	3 190	18 289	862
ETP d'enseignants-chercheurs	150	110	134	400	136	930	48
ETP enseignants	112	117	98	309	0	636	55
nombre d'étudiants par ETP enseignant-chercheur et enseignant pondéré	14,1	22,1	15,5	11,7	80,6	18,5	10,5
nombre d'étudiants par ETP enseignant-chercheur et enseignant non pondéré	10,0	16,8	11,0	8,4	40,3	13,0	8,1
charge d'enseignement Licences professionnelles	14 858	18 080	21 772	49 305	0	104 014	
charge d'enseignement Masters	1 770	6 560	714	16 686	1 526	27 256	
charge d'enseignement diplômés d'ingénieur	7 289	11 499	8 353	24 998	1 175	53 313	21 230
charge d'enseignement DUT	0	0	0	4 207	0	4 207	
charge d'enseignement autres formations nationales	11 851	19 989	8 322	49 317		89 480	
total charges d'enseignement	379	0	360	685	7 513	8 937	
potentiel d'enseignement brut en HETD	36 147	56 127	39 521	145 198	10 214	287 206	21 230
potentiel d'enseignement net en HETD	37 632	36 096	34 848	112 128	3 936,0	224 640	16 320,0
nombre d'HC et vacations	35 698	33 620	33 416	105 001	3 786	211 522	14 769,3
part perte de potentiel sur charges d'enseignement	449	22 507	6 104	40 196	6 428	75 685	6 460
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	5,4%	4,4%	3,6%	4,9%	1,5%	4,6%	7,3%
part des HC et vacations / charges d'enseignement	13,7	14,7	15,4	24,4	1,9	14,1	25,5
nombre de groupes de CM	1,2%	40,1%	15,4%	27,7%	62,9%	26,4%	30,4%
nombre de groupes de TD-TP	52	53	49	106	7	267	12
indice étudiants par groupe de CM	81	120	83	240	7	531	29
indice étudiants par groupe de TD-TP	50,6	71,8	52,3	56,0	783,3	76,5	69,25
droits d'inscription étudiants perçus	32,4	31,7	30,8	24,8	783,3	38,4	28,92
formation continue	232 576	137 567	0	279 203	579 547	1 228 893	49508,9
apprentissage	153 899	186 968	0	100 343	529 351	970 562	59536
taxe d'apprentissage	4 780	96 668	0	131 081	0	232 529	0
autres ressources propres	8 597	44 437	0	193 098	79 154	325 286	3383,76
total ressources directes	189 629	163 200	3 157 971	580 129	972 510	5 063 438	321687,63
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	589 481	628 839	3 157 971	1 283 854	2 160 562	7 820 707	434 116
heures complémentaires	12 415 125	4 927 448	2 576 457	25 216 939	6 470 392	51 606 360	4335838,59
vacations d'enseignement	289 655	419 748	312 447	1 082 188	42 187	2 126 224	185596,6195
masse salariale BIATSS	416 042	869 264	438 157	1 606 462	77 483	3 407 407	58504,55568
autres rémunérations	2 246 125	895 705	743 142	6 147 300	1 486 323	11 518 594	479371,52
autres dépenses de fonctionnement	0	0	0	0	0	0	0
total des dépenses directes	773 782	715 963	1 102 898	3 114 826	2 090 152	7 797 621	800053,56
dépenses directes par étudiant	16 120 728	7 828 127	5 173 100	37 167 715	10 166 537	76 456 206	5 859 365
dont masse salariale enseignante par étudiant	6 125	2 057	2 018	6 258	1 854	3 744	7 051
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	4 717	1 295	1 005	4 246	1 180	2 527	5 218
dont fonctionnement par étudiant	261	339	293	453	22	271	294
recettes directes par étudiant	294	188	430	524	381	382	963
part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes	224	165	1 232	216	394	383	522
montant du besoin de financement	4,8%	9,1%	21,3%	8,4%	20,6%	10,2%	13,7%
montant du besoin de financement par étudiant	-15 531 247	-7 199 288	-2 015 129	-35 883 860	-8 005 975	-68 635 499	-5 425 249
montant du besoin de financement par enseignant	-5 901	-1 892	-786	-6 042	-1 460	-3 361	-6 529
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-59 280	-31 715	-8 686	-50 612	-58 867	-43 829	-52 672
	-430	-128	-51	-247	-784	-239	-256

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)						
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors Espé	part Espé de l'établissement
2 743	3 965	2 657	6 109	5 619	21 093	910
521	790	517	1 111	3 159	6 098	920
150	110,0	134,0	400,0	136,0	930	48,0
112,0	117,0	98,0	309,0	0,0	636	55,0
14,7	23,1	16,1	12,0	82,6	19,2	11,5
10,5	17,5	11,5	8,6	41,3	13,5	8,8
15 155	18 440	22 203	50 293	0	106 091	
2 000	6 500	650	15 500	1 526	26 176	
7 289	11 499	8 353	24 998	1 175	53 313	23 029
0	0	0	4 208	0	4 208	
11 851	19 989	8 322	49 317		89 480	
379	0	360	685	7 513	8 937	
36 674	56 428	39 888	145 001	10 214	288 205	23 029
					0	
					0	
36 674	56 428	39 888	145 001	10 214	288 205	23 029
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
13,4	14,2	15,0	23,7	1,8	13,7	25,3
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
52	54	48	103	7	264	14
83	123	85	246	7	544	30
52,75	73,43	55,35	59,31	802,71	79,90	65,00
32,87	32,18	31,29	24,87	802,71	38,76	30,33



établissement avec DU	réalisé 2014-2015						
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM	part IUFM de l'établissement
nombre d'inscrits administratifs	2 673	3 979	2 837	5 950	5 874	21 313	831
nombre d'inscrits pédagogiques	2 618	4 099	3 032	5 988	3 191	18 928	862
ETP d'enseignants-chercheurs	150	110	134	400	136	930	48
ETP enseignants	112	117	98	309	0	636	55
nombre d'étudiants par ETP enseignant-chercheur et enseignant pondéré	14,3	23,1	17,2	11,7	86,4	19,4	10,5
nombre d'étudiants par ETP enseignant-chercheur et enseignant non pondéré	10,2	17,5	12,2	8,4	43,2	13,6	8,1
charge d'enseignement Licences	14 858	18 080	21 772	49 305	0	104 014	
charge d'enseignement Licences professionnelles	1 770	6 560	714	16 686	1 526	27 256	
charge d'enseignement Masters	7 289	11 499	8 353	24 998	1 175	53 313	21 230
charge d'enseignement diplômes d'ingénieur	0	0	0	4 207	0	4 207	
charge d'enseignement DUT	11 851	19 989	8 322	49 317	0	89 480	
charge d'enseignement autres formations nationales	379	0	360	685	7 513	8 937	
charge d'enseignement autres formations DU	682	3 110	5 854	472	1 339	11 456	
<b>total charges d'enseignement</b>	<b>36 828,2</b>	<b>59 236,6</b>	<b>45 374,9</b>	<b>145 669,7</b>	<b>11 553,1</b>	<b>298 662,5</b>	<b>21 229,8</b>
potentiel d'enseignement brut en HETD	37 632	36 096	34 848	112 128	3 936	224 640	16 320,0
potentiel d'enseignement net en HETD	35 698	33 620	33 416	105 001	3 786	211 522	14 769,3
nombre d'HC et vacations	1 130	25 616	11 958	40 668	7 767	87 141	6 460
part perte de potentiel sur charges d'enseignement	5,3%	4,2%	3,2%	4,9%	1,3%	4,4%	7,3%
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	13,8	14,9	16,0	24,5	2,0	14,0	25,5
part des HC et vacations / charges d'enseignement	3,1%	43,2%	26,4%	27,9%	67,2%	29,2%	30,4%
nombre de groupes de CM	52	53	49	106	7	267	12
nombre de groupes de TD-TP	81	120	83	240	7	531	29
indice étudiants par groupe de CM	51,40	75,08	57,90	56,13	839,14	79,82	69,25
indice étudiants par groupe de TD-TP	32,92	33,15	34,11	24,81	839,14	40,12	28,92
droits d'inscription étudiants perçus	244 735	144 758	0	291 738	609 845	1 291 076	49508,9
formation continue	161 945	196 742	0	105 068	557 024	1 020 779	59536
apprentissage	4 780	96 668	0	131 081	0	232 529	0
taxe d'apprentissage	9 046	46 760	0	201 183	83 292	340 282	3383,76
autres ressources propres	199 542	171 731	3 323 062	609 633	1 023 351	5 327 319	321687,63
<b>total ressources directes</b>	<b>620 048</b>	<b>656 660</b>	<b>3 323 062</b>	<b>1 338 703</b>	<b>2 273 511</b>	<b>8 211 985</b>	<b>434 116</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	13 064 159	5 185 043	2 711 148	26 516 256	6 808 649	54 285 255	4335838,59
heures complémentaires	543 190	856 099	749 571	2 170 962	96 659	4 416 481	185596,6195
vacations d'enseignement	832 083	1 738 527	894 844	2 887 718	439 054	6 792 226	58504,55568
masse salariale BIATSS	2 363 547	942 530	781 991	6 465 315	1 564 025	12 117 408	479371,52
autres rémunérations	0	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	814 233	753 392	1 160 555	3 272 964	2 199 420	8 200 565	800053,56
<b>total des dépenses directes</b>	<b>17 617 212</b>	<b>9 475 591</b>	<b>6 298 109</b>	<b>41 313 214</b>	<b>11 107 807</b>	<b>85 811 934</b>	<b>5 859 365</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>6 591</b>	<b>2 381</b>	<b>2 220</b>	<b>6 943</b>	<b>1 891</b>	<b>4 026</b>	<b>7 051</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 887	1 303	956	4 457	1 159	2 547	5 218
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	515	652	580	850	91	526	294
dont fonctionnement par étudiant	305	189	409	550	374	385	963
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>232</b>	<b>165</b>	<b>1 171</b>	<b>225</b>	<b>387</b>	<b>385</b>	<b>522</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>4,6%</b>	<b>8,0%</b>	<b>18,4%</b>	<b>7,9%</b>	<b>19,8%</b>	<b>9,6%</b>	<b>13,7%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-16 997 164</b>	<b>-8 818 932</b>	<b>-2 975 047</b>	<b>-39 974 511</b>	<b>-8 834 295</b>	<b>-77 599 949</b>	<b>-5 425 249</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-6 359	-2 216	-1 049	-6 718	-1 504	-3 641	-6 529
montant du besoin de financement par enseignant	-64 875	-38 850	-12 823	-56 382	-64 958	-49 553	-52 672
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-462	-149	-66	-274	-765	-260	-256

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)						
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors Espé	part Espé de l'établissement
2 784	4 138	2 931	6 120	6 010	21 983	910
150	110	134	400	136	930	48
112	117	98	309	0	636	55
14,9	24,1	17,8	12,0	88,4	20,0	11,5
10,6	18,2	12,6	8,6	44,2	14,0	8,8
15 154,7	18 440,3	22 203,1	50 292,5	0,0	106 091	
2 000,0	6 500,0	650,0	15 500,0	1 526,0	26 176	
7 289,0	11 498,6	8 352,9	24 997,9	1 174,9	53 313	23 029,0
0,0	0,0	0,0	4 208,0	0,0	4 208	
11 851,0	19 989,4	8 322,0	49 317,3	0,0	89 480	
379,0	0,0	360,0	684,9	7 513,3	8 937	
681,5	3 109,5	5 854,0	472,0	1 339,0	11 456	
<b>37 355,2</b>	<b>59 537,8</b>	<b>45 742,0</b>	<b>145 472,5</b>	<b>11 553,1</b>	<b>299 660,7</b>	<b>23 029,0</b>
					0	
					0	
37 355	59 538	45 742	145 473	11 553	299 661	23 029
0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
13,4	14,4	15,6	23,8	1,9	13,6	25,3
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
52	54	48	103	7	264	14
83	123	85	246	7	544	30
53,54	76,63	61,06	59,42	858,57	83,27	65,00
33,36	33,58	34,52	24,91	858,57	40,39	30,33

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
Licences hors licences professionnelles						
nombre d'inscrits administratifs	1 534	2 055	1 616	2 845		8 050
nombre d'inscrits pédagogiques	1 642	2 269	1 692	3 070		8 673
charges d'enseignement L1	5 144	6 870	9 465	21 865		43 345
charges d'enseignement L2	4 275	5 450	6 361	12 263		28 348
charge d'enseignement L3	5 438	5 759	5 947	15 177		32 321
<b>total charges d'enseignement Licences</b>	<b>14 858</b>	<b>18 080</b>	<b>21 772</b>	<b>49 305</b>	<b>0</b>	<b>104 014</b>
<b>charge d'enseignement par étudiant (H/E)</b>	<b>9,7</b>	<b>8,8</b>	<b>13,5</b>	<b>17,3</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>12,9</b>
nombre de groupes de CM	22	9	21	21		73
nombre de groupes de TD-TP	44	59	46	114	0	263
indice étudiants par groupe de CM	69,7	228,3	77,0	135,5	#DIV/0!	110,3
indice étudiants par groupe de TD-TP	35,0	35,0	35,0	25,0	#DIV/0!	30,7
droits d'inscription étudiants perçus	88 656	52 439	0	91 402	220 918	453 415
formation continue	58 665	71 271	0	34 450	201 784	366 169
apprentissage	0	0	0	0	0	0
taxe d'apprentissage	3 277	16 939	0	58 959	30 173	109 348
autres ressources propres	72 285	62 210	1 203 791	215 133	370 713	1 924 132
<b>total ressources directes</b>	<b>222 883</b>	<b>202 859</b>	<b>1 203 791</b>	<b>399 942</b>	<b>823 588</b>	<b>2 853 064</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs )	4 732 539	1 878 301	982 123	9 474 185	2 466 458	19 533 606
heures complémentaires	120 959	137 991	169 169	399 580	52	827 751
vacations d'enseignement	175 572	299 028	222 968	407 176	15 475	1 120 219
masse salariale BIATSS	856 203	341 435	283 279	2 318 858	566 574	4 366 350
autre rémunérations	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	294 959	272 919	420 415	1 153 089	796 748	2 938 130
<b>total des dépenses directes</b>	<b>6 180 231</b>	<b>2 929 673</b>	<b>2 077 954</b>	<b>13 752 889</b>	<b>3 845 307</b>	<b>28 786 055</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>4 029</b>	<b>1 426</b>	<b>1 286</b>	<b>4 834</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>3 576</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	3 085	914	608	3 330	#DIV/0!	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	193	213	243	284	#DIV/0!	242
dont fonctionnement par étudiant	192	133	260	405	#DIV/0!	365
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>145</b>	<b>99</b>	<b>745</b>	<b>141</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>354</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>4,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>20,2%</b>	<b>8,4%</b>	<b>20,7%</b>	<b>10,2%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-5 957 348</b>	<b>-2 726 814</b>	<b>-874 163</b>	<b>-13 352 947</b>	<b>-3 021 719</b>	<b>-25 932 991</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-3 884	-1 327	-541	-4 693	#DIV/0!	-3 221
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-401	-151	-40	-271	#DIV/0!	-249

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)					
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
1626	2178	1712	3016		8 532
					0
5 247	7 008	9 652	22 303		44 210
4 361	5 559	6 486	12 508		28 914
5 547	5 874	6 064	15 481		32 966
<b>15 155</b>	<b>18 440</b>	<b>22 203</b>	<b>50 293</b>	<b>0</b>	<b>106 091</b>
<b>9,3</b>	<b>8,5</b>	<b>13,0</b>	<b>16,7</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>12,4</b>
22,0	9,0	21,0	21,0		73
46	62	49	121		278
74	242	82	144	#DIV/0!	116,88
35,0	35,0	35,0	25,0	#DIV/0!	30,7

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
Licences professionnelles						
nombre d'inscrits administratifs	86	238	27	435	59	845
nombre d'inscrits pédagogiques	87	240	27	462	31	847
charge d'enseignement L3	1 770	6 560	714	16 686	1 526	27 256
<b>total charges d'enseignement Licences professionnelles</b>	<b>1 770</b>	<b>6 560</b>	<b>714</b>	<b>16 686</b>	<b>1 526</b>	<b>27 256</b>
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	20,6	27,6	26,4	38,4	25,9	32,3
nombre de groupes de CM	5	11	1	22	4	43
nombre de groupes de TD-TP	5	11	1	22	4	43
indice étudiants par groupe de CM	17,2	21,6	27,0	19,8	14,8	19,7
indice étudiants par groupe de TD-TP	17,2	21,6	27,0	19,8	14,8	19,7
droits d'inscription étudiants perçus	9 306	5 504	0	9 594	23 190	39 523
formation continue	6 158	7 481	0	3 616	21 181	38 436
apprentissage	4 780	23 898	0	52 815	0	81 493
taxe d'apprentissage	344	1 778	0	6 189	3 167	11 478
autres ressources propres	7 588	6 530	126 361	22 582	38 913	201 974
<b>total ressources directes</b>	<b>28 175</b>	<b>45 192</b>	<b>126 361</b>	<b>94 796</b>	<b>86 451</b>	<b>380 976</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	496 770	197 163	103 092	994 495	258 901	2 050 422
heures complémentaires	10 796	37 049	3 013	83 545	8 692	143 096
vacations d'enseignement	37 079	113 424	19 070	270 432	37 798	477 803
masse salariale BIATSS	89 875	35 840	29 736	243 408	59 473	458 331
autres rémunérations	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	30 962	28 648	44 131	121 039	83 634	308 412
<b>total des dépenses directes</b>	<b>665 481</b>	<b>412 124</b>	<b>199 042</b>	<b>1 712 918</b>	<b>448 499</b>	<b>3 438 064</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>7 738</b>	<b>1 732</b>	<b>7 372</b>	<b>3 938</b>	<b>7 602</b>	<b>4 069</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	5 776	828	3 818	2 286	4 388	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	557	632	818	814	788	735
dont fonctionnement par étudiant	360	120	1 634	278	1 418	365
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>328</b>	<b>190</b>	<b>4 680</b>	<b>218</b>	<b>1 465</b>	<b>451</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>4,7%</b>	<b>7,0%</b>	<b>22,2%</b>	<b>7,1%</b>	<b>18,6%</b>	<b>9,0%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-637 306</b>	<b>-366 932</b>	<b>-72 681</b>	<b>-1 618 122</b>	<b>-362 047</b>	<b>-3 057 089</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-7 411	-1 542	-2 692	-3 720	-6 136	-3 618
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-360	-56	-102	-97	-237	-112

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)					
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
105	240	25	430	80	880
					0
2 000	6 500	650	15 500	1 526	26 176
2 000	6 500	650	15 500	1 526	26 176
19,0	27,1	26,0	36,0	19,1	29,7
5	10	1	19	4	39
5	10	1	21	4	41
21,00	24,00	25,00	22,63	20,00	22,56
21,00	24,00	25,00	20,48	20,00	21,5

Etablissement	réalisé 2014-2015						
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM	part IUFM de l'établissement
nombre d'inscrits administratifs	500	776	465	1 060	39	2 840	831
nombre d'inscrits pédagogiques	501	790	479	1 090	469	3 329	862
charges d'enseignement M1	3 526	6 042	4 985	14 866	42	29 460	6 518
charges d'enseignement M2	3 764	5 457	3 368	10 132	1 133	23 853	14 711
<b>total charges d'enseignement Masters</b>	<b>7 289</b>	<b>11 499</b>	<b>8 353</b>	<b>24 998</b>	<b>1 175</b>	<b>53 313</b>	<b>21 230</b>
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	14,6	14,8	18,0	23,6	30,1	18,8	25,5
nombre de groupes de CM	21	25	25	40	3	114	12,0
nombre de groupes de TD-TP	21	26	25	40	3	115	28,7
indice étudiants par groupe de CM	23,81	31,04	18,60	26,50	13,00	24,91	69,25
indice étudiants par groupe de TD-TP	23,81	29,47	18,60	26,50	13,00	24,62	28,92
droits d'inscription étudiants perçus	40 429	23 914	0	41 681	100 744	206 769	49 509
formation continue	26 753	32 501	0	15 710	92 018	166 982	59 536
apprentissage	0	0	0	0	0	0	0
taxe d'apprentissage	1 494	7 725	0	26 887	13 760	49 865	3 384
autres ressources propres	32 964	28 369	548 959	98 106	169 054	205 638	321 688
<b>total ressources directes</b>	<b>101 640</b>	<b>92 509</b>	<b>548 959</b>	<b>182 384</b>	<b>375 576</b>	<b>1 301 068</b>	<b>434 116</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	2 158 155	856 552	447 873	4 320 464	1 124 766	8 907 810	4 335 839
heures complémentaires	56 048	93 065	74 017	199 081	838	423 049	185 597
vacations d'enseignement	79 708	246 999	44 424	326 552	12 105	709 788	58 505
masse salariale BIATSS	390 450	155 703	129 182	1 057 457	258 372	1 991 164	479 372
autres rémunérations	0	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	134 509	124 458	191 720	525 837	363 337	1 339 860	800 054
<b>total des dépenses directes</b>	<b>2 818 870</b>	<b>1 476 776</b>	<b>887 216</b>	<b>6 429 392</b>	<b>1 759 417</b>	<b>13 371 670</b>	<b>5 859 365</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>5 638</b>	<b>1 903</b>	<b>1 908</b>	<b>6 065</b>	<b>45 113</b>	<b>4 708</b>	<b>7 051</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 316	1 104	963	4 076	28 840	3 137	5 218
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	272	438	255	496	332	399	294
dont fonctionnement par étudiant	269	160	412	496	9 316	472	963
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>203</b>	<b>119</b>	<b>1 181</b>	<b>172</b>	<b>9 630</b>	<b>458</b>	<b>522</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>4,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>21,6%</b>	<b>8,2%</b>	<b>20,7%</b>	<b>10,0%</b>	<b>13,7%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-2 717 230</b>	<b>-1 384 267</b>	<b>-338 257</b>	<b>-6 247 008</b>	<b>-1 383 840</b>	<b>-12 070 602</b>	<b>-5 425 249</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-5 434	-1 784	-727	-5 893	-35 483	-4 250	-6 529
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-373	-120	-40	-250	-1 178	-226	-256

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)						
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors Espé	part Espé de l'établissement
500	810	465	1 060	39	2 874	910
501	790	479	1 090	469	3 329	920
3 526	6 042	4 985	14 866	42	29 460	7 418
3 764	5 457	3 368	10 132	1 133	23 853	15 611
7 289	11 499	8 353	24 998	1 175	53 313	23 029
14,6	14,2	18,0	23,6	30,1	18,6	25,3
21	27	24	40	3	115	14,0
21	27	24	40	3	115	30,0
23,81	30,00	19,38	26,50	13,00	24,99	65,00
23,81	30,00	19,38	26,50	13,00	24,99	30,33

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
diplômes d'ingénieur						
nombre d'inscrits administratifs				136		136
nombre d'inscrits pédagogiques				154		154
cycle préparatoire 1	0	0	0	0	0	0
cycle préparatoire 2	0	0	0	0	0	0
charges d'enseignement 1ère année	0	0	0	1 791	0	1 791
charges d'enseignement 2ème année	0	0	0	1 669	0	1 669
charges d'enseignement 3ème année	0	0	0	748	0	748
<b>total charges d'enseignement diplômés d'ingénieurs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 207</b>	<b>0</b>	<b>4 207</b>
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	30,9	#DIV/0!	30,9
nombre de groupes de CM	0,00	0,00	0,00	1	0	1
nombre de groupes de TD-TP	0,00	0,00	0,00	6	0,00	6
indice étudiants par groupe de CM	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	136,00	#DIV/0!	136,00
indice étudiants par groupe de TD-TP	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	22,67	#DIV/0!	22,67
droits d'inscription étudiants perçus	0	0	0	39424	0	39 424
formation continue	0	0	0	9970	0	9 970
apprentissage	0	0	0	0	0	0
taxe d'apprentissage	0	0	0	38428	0	38 428
autres ressources propres	0	0	0	15760	0	15 760
<b>total ressources directes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>103582</b>	<b>0</b>	<b>103 582</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs )	0	0	0	362 796	0	362 796
heures complémentaires	0	0	0	35 108	0	35 108
vacations d'enseignement	0	0	0	47 748	0	47 748
masse salariale BIATSS	0	0	0	64 113	0	64 113
autre rémunérations	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	0	0	0	89 866	0	89 866
<b>total des dépenses directes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>599 632</b>	<b>0</b>	<b>599 632</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>4 409</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>4 409</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	2 668	#DIV/0!	2 668
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	609	#DIV/0!	609
dont fonctionnement par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	661	#DIV/0!	661
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>762</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>762</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>15,0%</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>15,0%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-496 050</b>	<b>0</b>	<b>-496 050</b>
montant du besoin de financement par étudiant	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	- 3 647,43 €	#DIV/0!	-3 647
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	- 117,91 €	#DIV/0!	-118

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)					
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
			140		140
					0
					0
			1 791		1 791
			1 669		1 669
			748		748
0	0	0	4 208	0	4 208
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	30,1	#DIV/0!	30,1
			1		1
			6		6
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	140,00	#DIV/0!	140,00
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	23,33	#DIV/0!	23,33

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
nombre d'inscrits administratifs	338	686	314	1 115		2 453
nombre d'inscrits pédagogiques	341	705	316	1 155		2 517
charges d'enseignement 1ère année	6 573	10 511	4 011	29 583		50 677
charges d'enseignement 2ème année	5 279	9 479	4 311	19 734		38 802
<b>total charges d'enseignement DUT</b>	<b>11 851</b>	<b>19 989</b>	<b>8 322</b>	<b>49 317</b>	<b>0</b>	<b>89 480</b>
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	35,1	29,1	26,5	44,2	#DIV/0!	36,5
nombre de groupes de CM	4	8	2	22		36
nombre de groupes de TD-TP	11	24	11	58	0,0%	104
indice étudiants par groupe de CM	84,5	85,8	157,0	50,7	#DIV/0!	68,1
indice étudiants par groupe de TD-TP	29,7	28,6	28,5	19,2	#DIV/0!	23,5
droits d'inscription étudiants perçus	27 015	15 979	0	27 852	67 318	138 165
formation continue	17 876	21 718	0	10 497	61 488	111 579
apprentissage	0	72 770	0	78 266		151 036
taxe d'apprentissage	999	5 162	0	17 966	9 194	33 320
autres ressources propres	22 027	18 957	366 820	65 555	112 964	586 322
<b>total ressources directes</b>	<b>67 917</b>	<b>134 585</b>	<b>366 820</b>	<b>200 137</b>	<b>250 964</b>	<b>1 020 423</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	1 442 102	572 357	299 273	2 886 978	751 580	5 952 290
heures complémentaires	81 852	151 643	65 365	364 874		663 733
vacations d'enseignement	122 756	160 058	54 403	228 001		565 218
masse salariale BIATSS	260 903	104 042	86 321	706 604	172 647	1 330 516
autre rémunérations	0	0	0	0		0
autres dépenses de fonctionnement	89 880	83 164	128 109	351 370	242 785	895 308
<b>total des dépenses directes</b>	<b>1 997 492</b>	<b>1 071 263</b>	<b>633 471</b>	<b>4 537 826</b>	<b>1 167 012</b>	<b>9 407 065</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>5 910</b>	<b>1 562</b>	<b>2 017</b>	<b>4 070</b>		<b>3 835</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	4 267	834	953	2 589		2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	605	454	381	532		501
dont fonctionnement par étudiant	266	121	408	315		365
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>1 168</b>	<b>179</b>		<b>416</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>4,5%</b>	<b>7,8%</b>	<b>20,2%</b>	<b>7,7%</b>		<b>9,5%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-1 929 575</b>	<b>-936 678</b>	<b>-266 651</b>	<b>-4 337 689</b>	<b>-916 048</b>	<b>-8 386 641</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-5 709	-1 365	-849	-3 890	#DIV/0!	-3 419
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-163	-47	-32	-88	#DIV/0!	-94

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)					
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement hors IUFM
338	686	314	1 115		2 453
					0
6 573	10 511	4 011	29 583		50 677
5 279	9 479	4 311	19 734		38 802
11 851	19 989	8 322	49 317	0	89 480
35,1	29,1	26,5	44,2	#DIV/0!	36,5
4	8	2	22		36
11	24	11	58		104
84,5	85,8	157,0	50,7	#DIV/0!	68,1
30,7	28,6	28,5	19,2	#DIV/0!	23,6

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
<b>Autres formations diplômes nationaux</b>						
nombre d'inscrits administratifs	174	51	141	348	5385	6099
nombre d'inscrits pédagogiques	20	0	38	21	2690	2769
Doctorat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
HDR	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DEUST	379,0	0,0	0,0		0,0	379,0
DAEU	0,0	0,0	360,0	684,9	0,0	1044,9
PACES	0,0	0,0	0,0	0,0	922,8	922,8
APEMR	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	75,0
Médecine	0,0	0,0	0,0	0,0	3 239,8	3239,8
Pharmacie	0,0	0,0	0,0	0,0	919,3	919,3
Divers diplômes santé*	0,0				2 356,5	2356,5
<b>total charges d'enseignement autres formations</b>	379	0	360	685	7 513	8937,1
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	2,2	0,0	2,6	2,0	1,4	1,5
nombre de groupes de CM						0
nombre de groupes de TD-TP						0
indice étudiants par groupe de CM	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
indice étudiants par groupe de TD-TP	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
droits d'inscription étudiants perçus	67 169	39 730	0	69 249	167 377	343 525
formation continue	44 447	53 997	0	26 100	152 880	277 424
apprentissage	0	0	0	0	0	0
taxe d'apprentissage	2 483	12 834	0	44 669	22 860	82 846
autres ressources propres	54 766	47 133	912 040	162 993	280 867	280 867
<b>total ressources directes</b>	<b>168 865</b>	<b>153 694</b>	<b>912 040</b>	<b>303 012</b>	<b>623 983</b>	<b>2 161 594</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs )	3 585 560	1 423 075	744 096	7 178 019	1 868 686	14 799 436
heures complémentaires	0	0	883	0	32 605	33 488
vacations d'enseignement	926	49 756	97 292	326 552	12 105	486 632
masse salariale BIATSS	648 694	258 685	214 624	1 756 859	429 259	3 308 120
autre rémunérations	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	223 473	206 774	318 523	873 626	603 648	2 226 044
<b>total des dépenses directes</b>	<b>4 458 652</b>	<b>1 938 290</b>	<b>1 375 418</b>	<b>10 135 057</b>	<b>2 946 302</b>	<b>20 853 720</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>25 624</b>	<b>38 006</b>	<b>9 755</b>	<b>29 124</b>	<b>547</b>	<b>3 419</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	20 607	27 903	5 277	20 626	347	2 427
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	5	976	696	938	8	85
dont fonctionnement par étudiant	1 284	4 054	2 259	2 510	112	365
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>970</b>	<b>3 014</b>	<b>6 468</b>	<b>871</b>	<b>116</b>	<b>354</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>5,0%</b>	<b>10,7%</b>	<b>23,2%</b>	<b>8,6%</b>	<b>20,5%</b>	<b>10,7%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-4 289 787</b>	<b>-1 784 596</b>	<b>-463 377</b>	<b>-9 832 045</b>	<b>-2 322 320</b>	<b>-18 692 125</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-24 654	-34 992	-3 286	-28 253	-431	-3 065
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-11 319	#DIV/0!	-1 287	-14 356	-309	-2 092

Etablissement	réalisé 2014-2015					
	Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
Autres formations diplômes d'établissement						
nombre d'inscrits administratifs	41	173	274	11	391	890
nombre d'inscrits pédagogiques	27	95	480	36	1	639
charges d'enseignement DU						0
CFPA	0	133	0	0	0	133
Diplômes d'université et échanges internationaux	328	2 178	5 552	173	1 339	9 570
Préparation à l'agrégation	354	0	302	299	0	955
Préparation concours administratifs	0	799	0	0	0	799
						0
						0
						0
<b>total charges d'enseignement autres formations</b>	<b>682</b>	<b>3 110</b>	<b>5 854</b>	<b>472</b>	<b>1 339</b>	<b>11 456</b>
charge d'enseignement par étudiant (H/E)	16,6	18,0	21,4	42,9	3,4	12,9
nombre de groupes de CM						0
nombre de groupes de TD-TP						0
indice étudiants par groupe de CM	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
indice étudiants par groupe de TD-TP	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
droits d'inscription étudiants perçus	12 159	7 192	0	12 535	30 297	62 183
formation continue	8 046	9 774	0	4 725	27 673	50 217
apprentissage	0	0	0	0	0	0
taxe d'apprentissage	449	2 323	0	8 086	4 138	14 996
autres ressources propres	9 913	8 532	165 091	29 504	50 841	263 881
<b>total ressources directes</b>	<b>30 567</b>	<b>27 821</b>	<b>165 091</b>	<b>54 849</b>	<b>112 949</b>	<b>391 277</b>
masse salariale EC et Enseignants (50% pour les enseignants-chercheurs)	649 034	257 596	134 691	1 299 317	338 257	2 678 895
heures complémentaires	273 535	436 351	437 124	1 088 774	54 472	2 290 257
vacations d'enseignement	416 042	869 264	456 687	1 281 256	361 571	3 384 819
masse salariale BIATSS	117 422	46 825	38 850	318 015	77 702	598 814
autre rémunérations	0	0	0	0	0	0
autres dépenses de fonctionnement	40 452	37 429	57 657	158 138	109 268	402 944
<b>total des dépenses directes</b>	<b>1 496 485</b>	<b>1 647 464</b>	<b>1 125 009</b>	<b>4 145 500</b>	<b>941 270</b>	<b>9 355 728</b>
<b>dépenses directes par étudiant</b>	<b>36 500</b>	<b>9 523</b>	<b>4 106</b>	<b>376 864</b>	<b>2 407</b>	<b>10 512</b>
dont masse salariale enseignante par étudiant	15 830	1 489	492	118 120	865	3 010
dont heures complémentaires et vacations par étudiant	16 819	7 547	3 262	215 457	1 064	6 376
dont fonctionnement par étudiant	987	216	210	14 376	279	453
<b>recettes directes par étudiant</b>	<b>746</b>	<b>161</b>	<b>603</b>	<b>4 986</b>	<b>289</b>	<b>440</b>
<b>part des dépenses de fonctionnement sur les dépenses directes</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,3%</b>	<b>5,1%</b>	<b>3,8%</b>	<b>11,6%</b>	<b>4,3%</b>
<b>montant du besoin de financement</b>	<b>-1 465 918</b>	<b>-1 619 644</b>	<b>-959 918</b>	<b>-4 090 650</b>	<b>-828 321</b>	<b>-8 964 450</b>
montant du besoin de financement par étudiant	-35 754	-9 362	-3 503	-371 877	-2 118	-10 072
montant du besoin de financement par heure d'enseignement	-2 151	-521	-164	-8 667	-619	-783

prévisionnel (première année de la nouvelle offre)					
Sciences Humaines et Sociales	Droit Economie Gestion	Arts Lettres Langues	Sciences Technologie	Santé	niveau établissement
41	173	274	11	391	890
27	95	480	36	1	639
					0
0	133	0	0	0	133
328	2 178	5 552	173	1 339	9 570
354	0	302	299	0	955
0	799	0	0	0	799
					0
					0
					0
					0
682	3 110	5 854	472	1 339	11 456
16,6	18,0	21,4	42,9	3,4	12,9
					0
					0
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!



## Accréditation 2017-2021

---

### Préambule et méthodologie pour l'élaboration du volet 4 soutenabilité

Le volet 4 a été renseigné en respectant les préconisations du guide diffusé par le ministère et en particulier la ventilation par domaine et par niveaux de formation.

Un certain nombre de données sont reprises du travail réalisé par l'UFC sur la cartographie économique des activités de l'établissement selon les recommandations de l'IGAENR.

En ce qui concerne la ventilation des composantes, il convient de noter que l'UPFR des sports (toutes les formations STAPS) est rattaché au domaine sciences et technologies. Par ailleurs, certaines activités résiduelles étant exercées hors domaines, il peut y avoir un écart entre le total de la cartographie économique simplifiée et le total au niveau des domaines.

Les effectifs prévisionnels ont été estimés constants, à l'exception des effectifs de licence dont l'augmentation a été moyennée à 6% en global (pour 10% en L1) et des effectifs des masters MEEF (+5%).

Pour réaliser cette analyse l'établissement s'est appuyé sur plusieurs éléments techniques :

- L'outil d'analyse dynamique Qlikview qui permet de charger différentes bases de données (Harpège, Apogée, Eve pour les états de services, Ade pour les emplois du temps) et de croiser ces données.
- La base de données KOFR, élaborée également en interne, qui a permis une saisie homogène de la prochaine carte des formations et des maquettes (et la génération des fiches AOF), est aussi déversée dans le logiciel Qlikview pour modéliser au niveau le plus fin l'offre de formation et réaliser des simulations.

En combinant cette base KOFR et l'outil d'analyse Qlikview, l'UFC dispose d'un outil de pilotage performant pour évaluer le coût à venir de son offre de formation, évaluer l'impact de l'optimisation des maquettes de formation et les mutualisations (tout en respectant les cadrages et les impératifs de qualité) et anticiper sur les ouvertures de parcours pour 2017 et les années suivantes.

**Annexe n°2 : présentation synthétique du degré de maturité des dispositifs**

Pour chacun des items du tableau ci-dessous, l'établissement positionne la maturité de ses dispositifs sur une échelle de 1 à 5 (du moins satisfaisant au plus satisfaisant).

Ce positionnement doit être commenté brièvement en précisant notamment les modalités de pilotage de ces dispositifs. Leur impact doit être montré ainsi que les évolutions envisagées (pourcentage des formations concernées ou des publics visés, nombre de cours mis en ligne (exprimé en %), etc.) ou tout autre indicateur d'activité de ces dispositifs).

<b>Echelle de maturité des dispositifs</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Spécialisation progressive			X	X	
Délivrance du supplément au diplôme					X
Evaluation des enseignements et des formations			X		
Mise en place de conseils de perfectionnement			X	X	
Politique de stages				X	
Politique des langues			X		
Accompagnement des étudiants			X	X	
Accueil des publics spécifiques					X
Interaction avec l'enseignement secondaire, les CPGE et les STS				X	
Formation et accompagnement des enseignants-chercheurs			X		
Evaluation des compétences acquises par les étudiants		X	X		
Assurance-qualité des formations			X		

**Spécialisation progressive :**

La spécialisation progressive a clairement été un élément important détaillé dans la lettre de cadrage pour l'élaboration des formations de licence de l'établissement. La plupart des licences (80%) seront sur le mode majeure/mineure en L1. Pour les autres licences (droit, LLCER, LEA, ...), seules quelques UE sont partagées mais permettront aux étudiants une mobilité à l'issue du S2. La mobilité à l'issue du S3 n'est pas constatée à ce jour mais sera facilitée via une communication auprès des étudiants et un accompagnement individuel. Certaines bi-licences, notamment en langue, seront proposées pour les meilleurs étudiants.

Par ailleurs, les nouvelles maquettes de licence intègrent également une plus grande fluidité

des passerelles avec les DUT et BTS, ainsi que les parcours vers les licences professionnelles.

**Un bilan annuel sera fait chaque année en CFVU sur les différents aspects de cette spécialisation progressive et des préconisations pourront être faites à destination des conseils de perfectionnement.**

**L'objectif est qu'en 2018 toutes les mobilités inter-mentions demandées par les étudiants, soient effectives à l'issue des S1 et S2. De même, en 2019, les mobilités à l'issue du S3 (dans la limite des combinaisons proposées) seront accompagnées et réalisées.**

### Délivrance du supplément au diplôme

Un travail conséquent et remarqué a été réalisé à l'UFC sur la délivrance du SD. Tous les étudiants diplômés de DUT, licence, licence professionnelle et master à l'UFC se voient délivrer un SD au standard européen (label européen) enrichi par la valorisation des compétences de leur parcours individuel réalisé en marge de la formation (cadre 6). L'automatisation du remplissage du cadre 6 par les étudiants, les composantes et les services est possible grâce à la mobilisation collective de l'établissement. La délivrance du SD enrichi est maintenant inscrite dans la culture de l'UFC et son fonctionnement quotidien. Ainsi, 3432 diplômés 2015 ont bénéficié d'un SD avec le cadre 6 renseigné sur une ou plusieurs rubriques. Les chiffres 2016 ne sont pas encore disponibles.

**Un comité de suivi fait le point annuellement et propose des améliorations. Ce système doit être étendu à tous les diplômes nationaux de l'UFC (ingénieur, santé, paramédical) et pourra prendre en compte de nouvelles expériences, via, par exemple, un rapprochement avec le mouvement associatif.**

### Evaluation des enseignements et des formations

Depuis 2007, l'UFC utilisait la plateforme EVAL pour l'évaluation en ligne des enseignements. Or, il s'est avéré que cet outil ne répondait plus aux exigences de montée en charge de son utilisation. Un groupe de travail, mis en place en 2013 sous le pilotage du vice-président formation et rassemblant une vingtaine d'enseignants et personnels de toutes les composantes de l'UFC, s'est emparé de ce dossier.

L'outil EVAMAINE, développé par l'université du Maine a été adapté et déployé sur l'environnement numérique de travail (ENT) de l'UFC en septembre 2014 pour l'évaluation des formations et, depuis septembre 2015, cette application est disponible pour l'évaluation des enseignements (UE).

Une charte d'évaluation des formations et des enseignements a été votée en CFVU du 20 mai 2014.

Si l'évaluation des formations est bien entrée dans les pratiques de toutes les formations, l'évaluation des enseignements est un véritable engagement des équipes pédagogiques et prend toute sa dimension dans la démarche d'assurance qualité des formations mise en place à l'UFC.

En 2016, 92 évaluations des formations (niveau année d'étude) ont été réalisées et 63 évaluations d'enseignements (niveau UE) grâce à l'application. A ceci s'ajoutent de nombreuses évaluations « papier » non répertoriées en central.

**L'objectif, à partir de 2017, est que chaque année d'étude soit évaluée tous les 2 ans et qu'un quart des formations évalue les enseignements annuellement.**

**Un comité de suivi fait le point annuellement sur ce sujet et un bilan annuel est réalisé en CFVU, qui définit la politique en matière d'évaluation des formations par les étudiants.**

### Mise en place de conseils de perfectionnement

A quelques exceptions, les conseils de perfectionnement sont actifs en 2015-2016. Tous seront effectifs dès l'année 2016-2017, avec pour unité la mention du diplôme. Certains conseils de perfectionnement étaient réalisés au niveau des spécialités, voire d'un département.

Entre 2013 et 2015, ce sont près de 450 membres de Conseils de perfectionnement qui ont travaillé à la relecture des fiches RNCP avant leur enregistrement et leur publication par le CNCP.

**Un document sera voté en CFVU à l'automne 2016, qui précisera les missions de ces conseils, afin de les installer définitivement comme les organes centraux de la démarche d'amélioration continue des formations. Ceci est évidemment à mettre en lien direct avec la démarche d'assurance-qualité des programmes mise en place à l'UFC.**

**L'objectif est, qu'en 2018, tous les conseils de perfectionnement, à l'échelle des mentions, se soient appropriés l'intégralité de leurs missions.**

Un bilan de cette mise en place sera fait en CFVU, par le Dispositif d'Appui à la Qualité (DAQ).

### Politique de stages

Depuis la rentrée 2014, l'UFC a généralisé l'utilisation de l'outil Pstage pour toutes les formations, à l'exception des formations de santé, des masters MEEF et du public formation continue.

Ainsi, l'UFC, via le service orientation stage emploi (OSE, ex BAIP), dispose d'un outil de pilotage des stages performant.

Par ailleurs, le cadrage des formations pour l'offre 2017-2021 impose des stages dans toutes les formations, à minima de manière optionnelle en licence (lorsque les effectifs sont très importants).

Le service OSE est en charge de faire le bilan annuel (enquête ministérielle et présentation en CFVU) des stages via l'administration de l'outil Pstage.

Par ailleurs, des UE libres « stage en licence » et « stage en master » permettent aux étudiants, dont la structure de l'année d'inscription ne contient pas de stage, de bénéficier d'une convention, d'un suivi et d'une validation de stage. Ce dispositif est piloté par service OSE.

**L'objectif est d'assurer le respect des cadrages dans la nouvelle offre et d'assurer, via les UE libres, l'accès à des stages à tous les étudiants demandeurs, dans le respect des modalités d'inscription à ces UE.**

### Politique des langues

Le cadrage de l'offre de formation impose que l'enseignement d'une langue vivante représente au moins 15 ECTS en Licence.

3 ECTS en M1 et 3 ECTS en M2 doivent être réservés pour l'évaluation des compétences en langue étrangère.

En Master, notamment en M2, cette évaluation est encouragée via l'évaluation transversale d'une UE délivrée en langue étrangère, en anglais principalement, ou d'un projet ou stage rédigé et/ou soutenu en langue étrangère.

Chaque étudiant de Master aura la possibilité d'accéder à une certification en langue étrangère (CLES, TOEIC, ...), avec l'appui du centre de certification. Chaque certification est valorisée dans le supplément au diplôme.

Une réflexion est en cours pour structurer les enseignements de langues au sein de l'UFC et fédérer les enseignants de langues pour non spécialistes au sein d'un conseil des langues, qui deviendra l'instance de pilotage de la politique des langues.

Ceci se traduit déjà par deux projets communs à plusieurs composantes déposés et financés, au titre des appels à projets pédagogiques 2015 et 2016, visant à produire des ressources numériques à destination des étudiants.

Par ailleurs, la démarche d'assurance qualité des formations impose une meilleure intégration des enseignants de langue au sein des équipes pédagogiques.

En 2016, 194 étudiants ont obtenu le CLES niveau B2 et 50 le niveau C1, soit 6% des diplômés de master.

**L'objectif est que 40% des diplômés de masters 2019 soient certifiés en langue.**

## Accompagnement des étudiants

De nombreuses actions d'accompagnement sont réalisées à différents niveaux par les équipes pédagogiques, les composantes, avec l'appui du service OSE de manière individuelle ou collective :

- lors des phases d'orientation,
- en cours de formation,
- pour les publics spécifiques.

Par ailleurs, près de 10 000 heures annuelles de contrats emploi étudiant allouées par l'UFC sont consacrées à l'accueil et au tutorat en licence et plus particulièrement à destination des nouveaux arrivants en L1.

A ceci s'ajoutent les accompagnements spécifiques à la recherche de stage et de contrat en alternance par le service OSE et le service formation continue.

En 2016, le service OSE pilote également un dispositif d'aide à la réussite, qui a permis à 28 étudiants de L1 « en difficulté » de réactualiser leur projet personnel et professionnel. Le dispositif propose, via un séminaire TalentCampus (Idefi Bourgogne Franche-Comté), de les aider à reprendre confiance en eux, de porter ensuite une réflexion sur leur projet via un accompagnement du service OSE et de la Mission Locale, et enfin d'effectuer un stage de 3 mois (en partenariat avec la CGPME). Le bilan de cette première action et son impact sur la réorientation de ces jeunes sera connu en septembre 2016.

**Ces nombreuses actions d'accompagnement ne sont actuellement pas coordonnées au niveau du pilotage des formations. Il est envisagé à l'avenir de structurer et valoriser ces accompagnements afin que chaque étudiant puisse en être informé et en bénéficier au mieux.**

## Accueil des publics spécifiques

En 2014, l'UFC a formalisé sa charte des régimes spéciaux des études pour accompagner au mieux les étudiants en situation particulière, comme les étudiants en situation de handicap, salariés, chargés de famille ou enceintes, ou encore sportifs ou artistes de haut niveau.

Une procédure impliquant les services de la scolarité et d'autres services spécialisés, comme le SUMPPS ou l'UPFR des sports, permet à chaque étudiant de contractualiser de manière personnalisée avec sa composante. Un bilan est fait annuellement avec les composantes et des ajustements apportés à la procédure par la CFVU.

Par ailleurs, en 2015, l'UFC a consacré plus de 1200 h de contrats emplois étudiants (CEE) et 1200 h de vacations étudiantes destinés à l'accompagnement d'étudiants en situation de handicap, sous le pilotage du SUMPPS. A ceci s'ajoutent environ 15 000 euros de prestations, comme des prises de notes ou des traductions en braille.

Ainsi, chaque étudiant en situation de besoin spécifique est pris en charge.

Pour 2016-2017, l'attribution d'heures CEE est portée à 2400 h pour anticiper sur la hausse importante annoncée d'étudiants en situation de handicap à la rentrée 2016.

**L'objectif est de maintenir l'accompagnement de tous les publics à besoins spécifiques, avec une attention particulière pour les étudiants en situation de handicap.**

### **Interaction avec l'enseignement secondaire, les CPGE et les STS**

L'UFC entretient d'excellentes relations avec les services académiques, notamment le SAIO dans le cadre de la liaison bac-3 bac+3. De très nombreuses actions conjointes sont réalisées chaque année, que ce soit au niveau global de l'UFC (forum, 24h dans le supérieur, une classe un chercheur ...), ou via des fiches-actions à l'initiative des composantes, sous le pilotage du service OSE.

Une convention cadre entre l'UFC et l'académie, concernant l'inscription des étudiants de CPGE à l'université, a été signée dès juin 2014. Les conventions avec les 7 lycées de Franche-Comté concernés étaient signées en novembre 2014, afin de les afficher sur APB. Les inscriptions de tous les CPGE 1<sup>ères</sup> années ont été effectives en octobre 2015. En 2016, 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> années seront inscrits à l'UFC.

Une convention cadre concernant les liens entre l'UFC et les lycées dispensant des formations STS est en cours de finalisation pour signature à l'automne 2016.

**L'objectif, à l'échéance de la rentrée 2017, est que la déclinaison de cette convention cadre à tous les lycées volontaires formalise les différentes passerelles (certaines étant déjà formalisées depuis plusieurs années au niveau des composantes de l'université).**

**Par ailleurs un observatoire commun entre le rectorat (SAIO) et l'UFC sera mis en place en 2017. Il permettra d'avoir une vision fine de certaines cohortes choisies, du lycée à l'université, et permettra d'ajuster ou d'intensifier certaines actions.**

### **Formation et accompagnement des enseignants-chercheurs**

La formation et l'accompagnement des EC est au premier plan de la démarche d'amélioration continue des formations et des missions du service d'appui dédié (cf. item assurance-qualité des formations).

Un certain nombre d'actions ont déjà été menées ces dernières années par le service de formation permanente (formation à la pédagogie), le service OSE (formation d'animateurs d'ateliers projets professionnels, formation à l'usage du PEC : 80 enseignants formés ...) le service universitaire d'innovation pédagogique (SUN-IP) mis en place en 2015 (20 ateliers de formation et de découverte d'outils numériques et 12 ateliers de partage de pratiques

pédagogiques innovantes réalisés en 2015), en lien étroit avec la fédération de recherche EDUC de l'ESPE.

En juin 2016, ce sont 17 équipes pédagogiques de mentions de diplômes qui sont accompagnées à la formulation d'acquis d'apprentissage visés ; 5 par le service OSE en partenariat avec l'APEC et 12 par le dispositif d'appui à la qualité des formations.

Les 8 Cours de Master en Ingénierie de l'UFC, structurés en collège CMI, sont en avance de phase sur la plupart des autres formations, comme par exemple dans la mise en place de l'approche programme, de l'alignement, de l'apprentissage par problème et par projet (22 enseignants de l'UFC formés), de l'évaluation des compétences ou de l'évaluation participative des étudiants.

**2016-2017 verra une montée en régime de ces formations et accompagnement liée au déploiement de la démarche d'assurance-qualité. Ceci s'accompagnera d'une meilleure structuration entre les services impliqués et d'un affichage plus lisible de ces actions, via le service de formation permanente. Il est en effet prévu d'articuler la démarche d'amélioration continue de la qualité des programmes avec les services supports et construire une démarche collective et transversale.**

#### Evaluation des compétences acquises par les étudiants

Depuis 3 ans, l'UFC a engagé un travail important de professionnalisation des formations, se traduisant notamment par la publication de toutes ses fiches RNCP, le développement de l'usage du PEC ou un travail croisé, d'une part avec l'APEC sur la formulation des acquis d'apprentissage en licence à partir de situations pédagogiques, et d'autre part, dans le cadre du processus d'assurance qualité des programmes, par une approche programme et la formulation des acquis d'apprentissage visés (AAV) et de leur évaluation.

Dans le cadre de la future carte des formations, chaque UE sera déclinée en AAV, via des syllabus qui seront mis en ligne.

Cette transformation devra naturellement s'accompagner de l'évaluation de ces AAV et des compétences.

Les formations CMI de l'UFC sont en pointe dans ce domaine et servent, à la fois de laboratoire (ex : évaluation participative des étudiants) et de moteur pour disséminer les bonnes pratiques au sein de l'établissement.

**L'objectif visé est qu'en 2019, au moins 50% des parcours évaluent les étudiants au travers des AAV.**



## Assurance-qualité des formations

L'UFC a développé, en collaboration avec l'université catholique de Louvain et FA2L scrl (Formation à l'apprentissage actif de Louvain), un référentiel d'évaluation de la qualité des programmes de formation qui lui est propre.

Ce référentiel de qualité intègre les principales références et lignes directrices pour le management de la qualité dans l'espace européen de l'enseignement supérieur ainsi que les exigences contenues dans les textes réglementaires français. Il a servi de base à l'évaluation externe de toutes les formations par le HCERES.

Depuis décembre 2015, l'UFC a installé un service d'appui, le Dispositif d'Appui à la Qualité (DAQ) composé de 3 personnes, qui accompagne les équipes pédagogiques dans la démarche durable d'amélioration continue de leurs programmes de formation.

Actuellement dans une phase expérimentale, ce dispositif prévoit 3 types d'activités en direction des équipes pédagogiques :

- une formation à la démarche d'assurance qualité,
- une formation à la pédagogie centrée sur l'alignement,
- le suivi du plan d'action élaboré par les équipes en vue d'une amélioration continue de la qualité des formations,

Ce dispositif prévoit également une mise en synergie des activités des services de l'Université en appui à la formation en vue de créer un environnement favorable et en cohérence avec la démarche. 5 services seront concernés en premier lieu : le SUN-IP, le service OSE, la Direction des relations internationales et la francophonie, le service de formation continue et le service communication. Une vingtaine de services devraient être concernés à terme.

Dans cette première phase pilote, en juin 2016, ce sont les équipes pédagogiques de 6 mentions de licence (22 parcours) et 6 mentions de master (14 parcours ou spécialités) qui sont accompagnées, dans le cadre de ce processus exigeant.

Ce dispositif sera déployé en septembre 2016 à l'échelle de l'Université.

Cette démarche, extrêmement structurante pour l'établissement, englobe une grande partie des éléments abordés dans les items précédents.

Deux niveaux sont visés : le premier est un niveau d'exigence socle à atteindre par la formation justifiant son ouverture. Le second est un niveau d'exigence supérieur délivré aux formations les plus engagées dans la démarche, validé par des experts externes et concrétisé par un label UFC.

### Les objectifs visés sont :

- **fin 2017, avoir engagé 50% des formations dans la démarche ;**
- **fin 2018, avoir engagé 100% des formations L, LP et M dans la démarche ;**

- **fin 2020 : toutes les formations justifient du niveau socle UFC**
- **fin 2017 : 2 formations labellisées UFC**
- **fin 2018 : 2 formations (CMI) labellisées EURACE.**

Domaine	ODF 2012-2016				ODF 2017-2021			
	Type diplôme	Mention	Parcours	Co-habilitation	Type diplôme	Mention	Parcours	Co-accréditation
Arts, lettres, langues	L	Arts du spectacle			L	Arts du spectacle	1. Arts de la scène 2. Jeu de l'acteur (conservatoire) 3. Pré-professionnalisation dans les métiers du théâtre	
	L	Information-communication	1. BESANCON 2. Produits et services multimédias (L3) - MONTBELIARD		L	Information-communication	1. CMI Information-communication : Conseil en communication numérique - BESANCON 2. CMI Information-communication : Produits et services multimédias - MONTBELIARD 3. Médias, culture, espace public - BESANCON 4. Produits et services multimédias - MONTBELIARD	
	L	Langues étrangères appliquées <i>Spécialité : Affaires et commerce</i>	1. Développement international des entreprises 2. Tourisme, développement durable, patrimoine		L	Langues étrangères appliquées	1. Développement international des entreprises - BESANCON 2. Développement international des entreprises - MONTBELIARD	
	L	Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	1. Allemand 2. Anglais 3. Espagnol 4. Italien		L	Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	1. Allemand 2. Allemand - FLE 3. Allemand - TAL 4. Allemand - Wuppertal 5. Anglais 6. Anglais - FLE 7. Anglais - TAL 8. Espagnol 9. Italien 10. Italien - FLE 11. Italien - HAA 12. Italien - Langues anciennes 13. Russe	
	L	Lettres	1. Lettres classiques 2. Lettres modernes		L	Lettres	1. Lettres classiques - HAA 2. Lettres classiques - Italien 3. Lettres classiques - Lettres, langues et culture de l'Antiquité 4. Lettres modernes - Métiers de la culture et de l'écrit 5. Lettres modernes - Métiers de l'enseignement	
	L	Musicologie			L	Musicologie	1. Musique et arts 2. Interprétation musicale et arts	
	L	Sciences du langage	1. Sciences du langage 2. Français langue étrangère (FLE)		L	Sciences du langage	1. Sciences du langage 2. Français langue étrangère	
	DEUST	Théâtre			DEUST	Théâtre		
Droit, économie, gestion	L	Administration économique et sociale	1. Administration et gestion des entreprises (AGE) 2. Administration et gestion des territoires (AGT) 3. Etudes politiques 4. Administration et gestion des entreprises (AGE) - EAD		L	Administration économique et sociale	1. Administration et gestion des entreprises (AGE) 2. Administration et gestion des entreprises - EAD 3. Administration et gestion des entreprises - Ressources humaines (AGE - RH) 4. Etudes territoriales et politiques (ETP) 5. Etudes territoriales et politiques - EAD	
	L	Droit			L	Droit	1. Droit - BELFORT 2. Droit - BESANCON	
	L	Economie et gestion			L	Economie et gestion	1. Parcours d'excellence en économie 2. Parcours d'excellence en gestion 3. Classe préparatoire ENS Cachan	
Sciences humaines et sociales	DEUST	Animation et gestion des activités physiques, sportives, artistiques ou culturelles		U. Bourgogne	DEUST	Animation et gestion des activités physiques, sportives, artistiques ou culturelles		U. Bourgogne
	L	Géographie et aménagement	1. Aménagement du territoire 2. Bi-disciplinaire Géographie - Histoire 3. Tri-disciplinaire Histoire - Géographie - Lettres 4. Aménagement du territoire - EAD		L	Géographie et aménagement	1. CMI Sciences de l'information géographique pour l'innovation territoriale (SIGIT) 2. Géographie - aménagement du territoire 3. Géographie - enseignement 4. Territoire et société	
	L	Histoire	1. Histoire 2. Bi-disciplinaire Histoire - Géographie 3. Tri-disciplinaire Histoire - Géographie - Lettres 4. Histoire - EAD		L	Histoire	1. Histoire spécialité 2. Histoire - enseignement 3. Histoire - EAD 4. Histoire - Histoire de l'art 5. Préparation Sciences Po	
	L	Histoire de l'art et archéologie (HAA)			L	Histoire de l'art et archéologie	1. Histoire de l'art et archéologie 2. HAA - Langues et cultures italiennes 3. HAA - Histoire 4. HAA - Lettres classiques	
	L	Philosophie			L	Philosophie	1. Philosophie - sciences sociales 2. Philosophie enseignement	
	L	Psychologie			L	Psychologie	1. Parcours général 2. Parcours éducation et formation	
	L	Sociologie			L	Sociologie	1. Parcours général sociologie 2. Sociologie et territoire	
Sciences technologies santé	L	Informatique	1. Informatique présentiel 2. Informatique - EAD		L	Informatique	1. Informatique présentiel 2. Informatique - EAD 3. CMI informatique 4. Big Data et internet des objets - STGI	
	L	Mathématiques	1. Mathématiques fondamentales 2. Mathématiques appliquées 3. Mathématiques pluridisciplinaires 4. Mathématiques fondamentales - EAD		L	Mathématiques	1. Mathématiques fondamentales 2. Mathématiques fondamentales - EAD 3. Mathématiques appliquées 4. Mathématiques pluridisciplinaires	
	L	Physique, chimie	1. Chimie 2. Physique 3. Physique - Chimie (L1 et L2) - BELFORT 4. Chimie - Sciences		L	Physique, chimie	1. Chimie 2. Chimie disciplinaire 3. Physique 4. Physique - Chimie - BESANCON 5. Physique - Chimie - BELFORT 6. CMI PICS	
	L	Sciences de la Terre			L	Sciences de la Terre	1. Parcours général 2. Parcours CMI	
	L	Sciences de la vie	1. Biochimie, biologie cellulaire et physiologie 2. Biologie-écologie 3. Sciences de la vie et de la Terre 4. Sciences de la vie et de l'environnement		L	Sciences de la vie	1. Biochimie, biologie cellulaire et physiologie 2. Biologie-écologie 3. Sciences de la vie et de la Terre 4. Sciences de la vie et environnement 5. CMI environnement et territoires	
	L	Sciences pour l'ingénieur	1. Electronique électrotechnique automatique 2. Ingénierie mécanique et conception 3. Thermique et énergétique 4. Ingénierie électrique et énergie - BELFORT 5. Sciences et ingénierie des systèmes de production		L	Sciences pour l'ingénieur	1. CMI Hydrogène énergie efficacité énergétique - BELFORT 2. CMI PICS majeur EEA 3. CMI Scube 4. CMI Scube - Electronique et automatique 5. CMI Scube - Ingénierie mécanique et conception 6. Electronique et automatique 7. Génie mécanique 8. Ingénierie électrique et énergie - BELFORT 9. Ingénierie électrique et énergie - EAD 10. Ingénierie mécanique et conception 11. Sciences pour l'ingénieur - BELFORT 12. Thermique et énergétique	
	L	STAPS	1. Activités physiques adaptées et santé 2. Education et motricité 3. Entraînement sportif 4. Management du sport	U. Bourgogne	L	STAPS	1. Activité physique adaptée et santé 2. Education et motricité 3. Entraînement sportif 4. Ergonomie du sport et de la performance 5. Management du sport	U. Bourgogne

CMI : Cours de Master en Ingénierie (Idéfi Figure) ; EAD : Enseignement à distance ; EEA : Electronique électrotechnique automatique ; ENS : Ecole normale supérieure ; FLE : Français langue étrangère ; HAA : Histoire de l'art et archéologie ; PICS : Photonique, micro-nanotechnologies et temps-fréquence ; Scube : Structures et Systèmes Intelligents ; TAL : Traitement automatique des langues ;

	ODF 2012-2016			ODF 2017-2021			
Domaine	Dénomination nationale	Spécialité	Co-habilitation	Mention	Parcours	Co-accréditation	
Art, lettres, langues	Activités et techniques de communication	1. Marketing et communication des organisations du spectacle, de l'événementiel et des loisirs (MOSEL)		Métiers de la communication : événementiel	1. Marketing et communication des organisations du spectacle, de l'événementiel et des loisirs (MOSEL)		
	Activités et techniques de communication	1. Communication publique		Métiers de la communication : chargé de communication			
Droit, économie, gestion	Activités juridiques	1. Métiers du notariat	U. Bourgogne	Métiers du notariat		U. Bourgogne	
	Assurance, banque, finance	1. Chargé de clientèle bancassurance - Marché des particuliers	U. Bourgogne	Assurance, banque, finance : chargé de clientèle			
	Commerce	1. Achats 2. Attaché au développement international des organisations (ADIO) 3. Les technologies de l'information et de la communication appliquées au marketing et au commerce (Tic@maco)			Commerce et distribution	1. Achats	
					Métiers du commerce international	1. Attaché au développement international des organisations (ADIO)	
					E-commerce et marketing numérique	1. Technologies de l'information et de la communication appliquées au marketing et au commerce - Tic@maco	
	Gestion des ressources humaines	1. Piloter les ressources humaines dans les petites et moyennes organisations			Métiers de la GRH : assistant		
	Logistique	1. Distribution et transports internationaux 2. Management de la logistique interne			Logistique et pilotage des flux	1. Management de la logistique interne	
					Logistique et transports internationaux	1. Distribution et transports internationaux	
	Management des organisations	1. Administration et encadrement du service à la personne 2. Assistant marketing et communication des petites et moyennes entreprises 3. Management du développement durable (fermée en 2012) 4. Métiers de la comptabilité et de la gestion (jamais ouverte)			Management et gestion des organisations	1. Administration et encadrement du service à la personne	
					Métiers du marketing opérationnel	1. Chef de projet marketing et communication	
Sciences humaines et sociales	Développement et protection du patrimoine culturel	1. Métiers de l'exposition et technologies de l'information (METI)		Protection et valorisation du patrimoine historique et culturel	1. Métiers de l'exposition et technologie de l'information (METI)		
	Industries agro-alimentaires, alimentation	1. Responsable d'atelier de productions fromagères de terroir		Industries agro-alimentaires : gestion, production et valorisation	1. Responsable d'atelier de productions fromagères de terroir		
	Intervention sociale	1. Animation sociale et socio-culturelle 2. Famille, vieillissement et problématiques intergénérationnelles		Intervention sociale : accompagnement social	1. Animation sociale et socio-culturelle - fonction de coordination de projet 2. Education familiale et implication dans la Cité		
Sciences technologies santé	Activités sportives	1. Développement social et médiation par le sport 2. Développement et gestion des activités physiques artistiques : danse, arts du cirque, arts de la rue 3. Tourisme et loisirs sportifs	U. Bourgogne	Gestion de projet et structures artistiques et culturelles		U. Bourgogne	
				Intervention sociale : médiation par le sport		U. Bourgogne	
	Automatique et informatique industrielle	1. Automatique et robotique industrielle pour l'assemblage (ARIA)			Métiers de l'industrie : mécatronique, robotique	1. Automatique et robotique industrielle pour l'assemblage (ARIA)	
	Bâtiment et construction	1. Performance énergétique des bâtiments			Métiers du BTP : bâtiment et construction		
	Biotechnologies	1. Méthodologies pour le diagnostic moléculaire et cellulaire			Bio-industries et biotechnologies		
	Electricité et électronique	1. Véhicules : électronique et gestion des automatismes (VEGA) 2. Energies alternatives (fermée en 2012)			Métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués	1. Véhicules : électronique et gestion des automatismes (VEGA)	
	Energie et génie climatique	1. Energies renouvelables			Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	1. Energies renouvelables	
	Espaces naturels	1. Métiers du diagnostic, de la gestion et de la protection des milieux naturels (MINA)				1. Gestion et traitement des déchets 2. Métiers du diagnostic, de la gestion et de la protection des milieux naturels (MINA)	
	Protection de l'environnement	1. Gestion et traitement des déchets			Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement		
	Gestion de la production industrielle	1. Capteurs, instrumentation et métrologie 2. Conception et création avancées pour les micro-produits 3. Eco design (fermée en 2016) 4. Gestion de projets d'innovation (fermée en 2013) 5. Gestion de production intégrée 6. Plasturgie maintenance et éco plasturgie 7. Qualité sécurité environnement			Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	1. Gestion de production intégrée	
					Métiers de l'instrumentation, de la mesure et du contrôle qualité	1. Capteurs, instrumentation et métrologie	
					Métiers de la qualité	1. Qualité, sécurité, environnement	
	Industries chimiques et pharmaceutiques	1. Gestion de production dans l'industrie pharmaceutique et cosmétique (PROPHARCOS) 2. Analyse chimique			Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation	1. Gestion de production dans l'industrie pharmaceutique et cosmétique (PROPHARCOS)	
					Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement		
	Maintenance des systèmes pluritechniques	1. Maintenance et énergétique			Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques	1. Maintenance et énergétique 2. Maintenance plasturgie et éco plasturgie	
	Production industrielle	1. Micro-procédés - Process numérique			Métiers de l'industrie : conception de produits industriels		
	Réseaux et télécommunications	1. Chargé d'affaires en réseaux et télécoms (CART)			Métiers des réseaux informatiques et télécommunications	1. Chargé d'affaires en réseaux et télécoms (CART)	
	Santé	1. Dosimétrie et radioprotection médicales (DORA) 2. Réfraction, analyse et prise en charge des déficits visuels			Métiers de la santé : technologies	1. Dosimétrie et radioprotection médicales (DORA)	
					Optique professionnelle	1. Réfraction, analyse et prise en charge du déficit visuel	
	Sécurité des biens et des personnes	1. Prévention des risques professionnels et environnementaux			Sécurité des biens et des personnes	1. Prévention des risques professionnels et environnementaux	
	Systèmes informatiques et logiciels	1. Conception et développement orientés objet d'applications multi-tiers 2. Administration / maintenance de systèmes et d'application réparties			Métiers de l'informatique : développement d'applications	1. Conception et développement d'applications multi-tiers	
					Métiers de l'informatique : développement internet et intranet	1. Réseaux et services de mobilité 2. Technologies de Projets Web et mobiles (TeProW)	
	Techniques et activités de l'image et du son	1. Webdesign			Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	1. Webdesign	
	Transformations industrielles	1. Traitements de surface et gestion environnementale			Matériaux et structures : fonctionnalisation et traitement des surfaces		
					Maintenance et technologie : électronique, instrumentation	1. Optique instrumentale et micro-nanophotonique pour l'industrie	CNAM

	ODF 2012-2016			ODF 2017-2021			
Domaine	Mention	Spécialités (ou parcours pour les MEEF)	Co-habilitation	Mention	Parcours	Co-accréditation	
Arts, lettres, langues				Art de la scène et du spectacle vivant	1. Théâtre du monde 2. Conception, direction et mise en œuvre de projets artistiques		
	Information, communication	1. Produits et services multimédia - MONTBELIARD		Information, communication	1. Produits et services multimédia - MONTBELIARD 2. Conseil en communication - BESANCON 3. CMI Information, communication : Produits et services multimédia - MONTBELIARD 4. CMI Information, communication : Conseil en communication numérique - BESANCON		
	Langues et cultures étrangères	1. Langues et études culturelles 2. Traitement automatique des langues 3. Métiers de l'enseignement et de la formation (transfert MEEF 2nd degré) 4. Traduction et interprétation pour les relations euro-méditerranéennes (jamais ouvert)		Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales	1. Allemand : langues, cultures, traduction 2. Anglais : langues, cultures, traduction 3. Espagnol : langues, cultures, traduction 4. Italien : langues, cultures, traduction 5. Russe : langues, cultures, traduction 6. Traitement automatique des langues		
	Langues étrangères appliquées	1. Aménagement et développement régional européen 2. Langue et commerce électronique - MONTBELIARD 3. Management et développement international		Langues étrangères appliquées	1. Développement régional européen - BESANCON 2. Entrepreneurat international et savoir-faire d'excellence - BESANCON 3. Langue et commerce électronique - MONTBELIARD 4. Regions and Regionalisms in Contemporary Europe - BESANCON		
	Lettres, Arts, Humanités et Théâtres du monde	1. Sciences de l'Antiquité : critique des textes et représentations du monde 2. Savoirs littéraires et sciences des textes 3. Théâtres et cultures du monde 4. Métiers de l'enseignement du second degré, lettres (transfert MEEF 2nd degré)		Lettres et humanités	1. Culture et théorie littéraires 2. Littérature de jeunesse 3. Sciences de l'Antiquité		
	MEEF 2nd degré	1. Documentaliste 2. PLC Professeur documentaliste					
	MEEF Encadrement éducatif	1. Conseiller principal d'éducation 2. Médiation culturelle scientifique et technique					
	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	1. Education et enseignement : métiers de l'éducation, de l'enfance et professorat des écoles (transfert MEEF 1er degré) 2. Education et formation : métiers de l'éducation en lycées et collèges et métiers de la formation (transfert MEEF 2nd degré)					
Sciences du langage	1. Didactique du FLE/FLS : appropriation, apprentissage et dispositifs d'enseignement (présentiel + EAD) 2. Discours, texte, communication			Sciences du langage	1. Analyse du discours		
				Français langue étrangère	1. Didactique du FLE/FLS 2. Métiers du FLE, ingénierie de la formation et coopération internationale 3. Politiques linguistiques - éducatives et environnements numériques (EAD) 4. Politiques linguistiques - éducatives		
Droit, économie, gestion	Administration économique et sociale	1. Action politiques et politiques publiques		Administration publique	1. Droit de l'action administrative 2. Politiques publiques		
	Droit privé	1. Contentieux 2. Droit de l'emploi et des relations sociales 3. Droit des affaires 4. Droit privé général		Droit de l'entreprise	1. Entreprise industrielle et commerciale		
				Droit des affaires	1. Droit des affaires et du patrimoine 2. Droit social		
				Droit du numérique	1. Intelligence économique - cyberdéfense - cybersécurité		
	Droit public	1. Administration publique et contentieux 2. Protection des droits fondamentaux et des libertés					
	Economie-Gestion	1. Banque 2. E-achats et marchés 3. Chargé d'études économiques 4. Chargé d'affaires professionnels 5. Métiers de l'enseignement et de la formation (transfert MEEF 2nd degré)			Economie de l'entreprise et des marchés	1. E-achats et marchés 2. Banque et finance 3. Conseiller clientèle de professionnels 4. Ingénierie économique	
	Management	1. Comptabilité - contrôle - audit 2. Management des relations humaines 3. Marketing et management international 4. Management administratif et financier en entreprise 5. Administration des entreprises			Management et administration des entreprises	1. Affaires industrielles et internationales - UTBM 2. Entrepreneurat et innovation - BESANCON 3. Entrepreneurat technologique et industriel - UTBM 4. Entreprise en international - DIJON 5. Management général - BESANCON / DIJON	U. Bourgogne UTBM
					Comptabilité - contrôle - audit	1. Comptabilité - contrôle - audit - BESANCON / DIJON	U. Bourgogne
					Finance	1. Management administratif et financier en entreprise - BESANCON 2. Management administratif et financier en entreprise - EAD 3. Finance d'entreprise et des marchés - DIJON 4. Chargé d'affaires entreprises - DIJON	U. Bourgogne
					Gestion des ressources humaines	1. Prévention et gestion des conflits - BELFORT 2. Evaluation et développement des potentiels - BELFORT 3. GRH et responsabilité sociale des organisations - DIJON	U. Bourgogne
Marketing, vente					1. Marketing et management international (MMI) - BESANCON 2. Marketing stratégique et opérationnel - DIJON 3. Management stratégique de la distribution - DIJON	U. Bourgogne	
MEEF 2nd degré	1. Economie-gestion						
sociales	Géographie, aménagement, environnement	1. Information spatiale et aménagement 2. Transport, mobilité, environnement, climat 3. Intelligence territoriale - Aménagement et gouvernance dans les Pays des Suds - EAD 4. enseignement et recherche en histoire et géographie (transfert MEEF 2nd degré)		Géographie, aménagement, environnement et développement	1. Aide à la décision en aménagement urbain et régional 2. CMI Sciences de l'information géographique pour l'innovation territoriale 3. Transport, mobilités, environnement, climat - DIJON 4. Aménagement et gouvernance dans les pays du Sud - EAD	U. Bourgogne	
	Histoire, Histoire de l'Art	1. Les grandes mutations culturelles et artistiques 2. Histoire des économies et des sociétés industrielles de 1750 à nos jours 3. Histoire sociale, politique et culturelle de l'Europe de l'antiquité à nos jours 4. Atelier de clo : écriture, transmission et mise en scène de l'histoire (jamais ouvert) 5. Métiers et ressources documentaires en livre ancien (jamais ouvert) 6. Enseignement et recherche en histoire et géographie (transfert MEEF 2nd degré)		Histoire, civilisations, patrimoine	1. Sciences pour l'histoire de l'art 2. Sociétés, politique et cultures de l'Antiquité à nos jours 3. Sociétés, politique et cultures de l'Antiquité à nos jours - EAD		
	Mondes anciens et médiévaux, territoires et environnement du passé	1. Archéologie, Culture, Territoire, Environnement (ACTE) - BESANCON	U. Bourgogne	Archéologie, sciences pour l'archéologie	1. Archéologie, Culture, Territoire, Environnement (ACTE) - BESANCON 2. Archéologie du bâti (ArBa) - BESANCON 3. Archéologie, Géosciences (AGES) - DIJON	U. Bourgogne	
	Philosophie des pratiques			Philosophie	1. Philosophie des pratiques		

Sciences humaines et s	Psychologie	1. Clinique psychopathologique, clinique de la famille (CPCF) 2. Intervention psychosociologique : travail et santé (IPTS) 3. Psychologie cognitive et neuropsychologie (PCN)		Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé	1. Clinique psychopathologique, clinique de la famille (CPCF) 2. Intervention psychosociologique : travail et santé (IPTS) 3. Psychologie cognitive et neuropsychologie (PCN) 4. Recherche en psychologie	
	Sociologie	1. Analyse et gestion des politiques sociales (fermé en 2015) 2. Criminologie 3. Vieillesse et société 4. Solidarité en milieu rural et urbain	U. Bourgogne	Sociologie	1. Enquête socio-anthropologiques et territorialisations	
	MEEF 1er degré	1. Professeur des écoles 2. Recherche		MEEF 1er degré	1. Professeur des écoles	
	MEEF 2nd degré	parcours : 1. Professeurs documentalistes 2. Lettres 3. Lettres - histoire - géographie 4. Histoire - géographie 5. Langues étrangères : anglais, espagnol, allemand, italien 6. Recherche		MEEF 2nd degré	1. Professeurs documentalistes 2. Lettres 3. Lettres - histoire - géographie 4. Histoire - géographie 5. Langues étrangères : anglais, espagnol, allemand, italien 6. Economie-gestion 7. Sciences de la vie et de la Terre 8. Education physique et sportive 9. Mathématiques 10. Sciences physiques-chimie	
				MEEF Encadrement éducatif	1. Conseiller principal d'éducation	
				MEEF Pratiques et ingénierie de la formation	1. Recherche en éducation - BESANCON 2. Projets éducatifs territoriaux - BESANCON 3. Formation de formateurs - DIJON 4. Publics à besoins spécifiques - BESANCON / DIJON 5. Médiation culturelle, scientifique et technique - BESANCON / DIJON	U. Bourgogne
Sciences technologies santé	Biologie et produits de santé	1. Relation Hôte-Greffon - BESANCON 2. Gestion des risques infectieux et sanitaires (GeRIS) - BESANCON 3. Assurance qualité des produits de santé et harmonisation internationale (AQPS) - DIJON	U. Bourgogne Parcours 1 : + U. Paris XI, U. Tours	Santé	1. Relation Hôte-Greffon - BESANCON 2. Gestion des risques infectieux et sanitaires (GeRIS) - BESANCON 3. Assurance qualité des produits de santé et harmonisation internationale (AQPS) - DIJON 4. Des lipoprotéines aux thérapies innovantes (LipTherap) BESANCON-DIJON 5. Santé, soins, communication (SSC) - DIJON 6. Recherche clinique en médecine palliative - BESANCON 7. International Master in biomedical engineering - BESANCON - ISIFC	U. Bourgogne
	Ecosystèmes et environnement	1. Ecosystèmes contaminants santé 2. Qualité des eaux, des sols et des traitements 3. Gestion durable de l'environnement pour les territoires et l'entreprise 4. Métiers de l'enseignement, sciences de la vie et de la Terre (transfert MEEF 2nd degré)		Biodiversité écologie évolution	1. Ecologie, diagnostic et gestion des écosystèmes (EDGE) - BESANCON 2. Dynamique et Conservation de la Biodiversité (DygBio) - DIJON 3. Ecologie évolutive et comportementale (EcoEvo) - DIJON	U. Bourgogne
				Gestion de l'environnement	1. Gestion durable de l'environnement 2. CMI environnement et territoires	
				Sciences de l'eau	1. Qualité des eaux, des sols et traitements	
	Energie	1. Energie électrique 2. Ingénierie thermique et énergie 3. Métiers de l'éducation et de la formation dans les sciences de l'ingénieur (fermé en 2013)		Energie	1. Energie électrique 2. Ingénierie thermique et énergie 3. CMI Energie hydrogène et efficacité énergétique	UTBM
	Ethique	1. recherche clinique en médecine palliative	U. Paris V U. Tours			
	Géologie appliquée	1. Géologie appliquée		Géorressources, géorisques, géotechnique	1. Géologie appliquée 2. CMI géologie appliquée	
	Informatique	1. Informatique avancée et applications - EAD 2. Informatique mobile et répartie 3. Développement et validation du logiciel - EAD 4. Système distribué et réseaux 5. Conception et développement de logiciels sûrs	Parcours 2 : UTBM et UHA	Informatique	1. Ingénierie système et logiciel 2. Ingénierie système et logiciel - apprentissage 3. CMI Ingénierie système et logiciel 4. Informatique avancée et applications - parcours EAD 5. Développement et validation logiciel - parcours EAD 6. Ingénierie du test et de la validation logiciels et systèmes 7. Internet of things : networks, mobility and ITS	UTBM
	Mathématiques et applications	1. Mathématiques approfondies 2. Modélisation statistique 3. Mathématiques approfondies - EAD		Mathématiques	1. Mathématiques approfondies 2. Mathématiques générales 3. Mathématiques approfondies - EAD	
				Mathématiques appliquées, statistique	1. Modélisation statistique	
	MEEF 2nd degré	1. Sciences de la vie et de la Terre 2. Education physique et sportive 3. Mathématiques 4. Enseignement des sciences physiques				
	Santé publique et environnement	1. Evaluation et gestion des risques environnementaux et professionnels 2. Epidémiologie, recherche clinique, évaluation 3. Intervention en promotion de la santé 4. Les fonction de coordination dans le système de santé (fermé en 2015 à BESANCON)	U. Lorraine U. Bourgogne U. Paris V U. Reims U. Strasbourg	Santé publique	1. Evaluation et gestion des risques environnementaux et professionnels 2. Epidémiologie recherche clinique évaluation 3. Intervention en promotion de la santé	U. Lorraine U. Strasbourg U. Bourgogne U. Ch. Ardennes
	Sciences de la matière	1. Chimie physique des interfaces 2. Formulation et traitement des surfaces 3. Photonique, micro-nanotechnologies et temps fréquence 4. Physique et physique numérique 5. Métiers de l'enseignement et de la formation en physique et en chimie (transfert MEEF 2nd degré)		Chimie	1. Formulation et traitements des surfaces 2. Physico-chimie et matériaux pour le vivant	
				Physique	1. Photonique micro&nanotechnologies et temps fréquence (PICS) 2. Physique, physique numérique (P2N) 3. CMI Photonique, micro&nanotechnologies et temps fréquence (PICS)	
	Sciences des aliments	1. Systèmes automatisés de production dans les industries agroalimentaires (SAPIAA)	U. Bourgogne	Nutrition et sciences des aliments	1. Systèmes automatisés de production dans les industries agroalimentaires (SAPIAA)	U. Bourgogne
Sciences et technologies de l'information et de la communication	1. Image, informatique, ingénierie BESANCON (fermé en 2016)	U. Bourgogne				
Sciences pour l'ingénieur	1. Eco-conception de produits 2. Mécatronique et ingénieries 3. Mécatronique, microsystèmes et électronique embarquée 4. Qualité et management des performances	Parcours 2 : U. Bourgogne + ENSMM Parcours 3 : ENSMM	Ingénierie des systèmes complexes	1. Microsystèmes, instrumentation et robotique 2. Control and energy management in advanced mechatronic systems 3. CMI Structures et systèmes intelligents 4. Mécatronique - Procédés et microtechniques - ENSMM E+	ENSMM	
			Mécatronique	1. Etudes et développement 2. Recherche et innovation - ENSMM 3. Recherche, Matériaux, Structures, Vibrations et Acoustique pour les transports - ISAT Nevers	U. Bourgogne ENSMM	
			Génie mécanique	1. Eco-conception de produits 2. Procédés et matériaux 3. Conception mécanique, matériaux et microsystèmes - ENSMM E+	ENSMM UTBM	
			Qualité, hygiène et sécurité	1. Qualité et management des performances		

	Sciences de la vie et de la santé	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Signalisation cellulaire et moléculaire BESANCON-DIJON</li> <li>2. Physiologie, Neurosciences et Comportement BESANCON</li> <li>3. Management et innovation en biotechnologies DIJON</li> <li>4. Ergonomie et gestion des risques professionnels DIJON</li> <li>5. Nutrition santé DIJON</li> <li>6. Biologie intégrative des interactions plante microbe environnement DIJON</li> <li>7. Enseigner les sciences de la vie et de la terre (transfert MEEF 2nd degré)</li> </ol>	U. Bourgogne	Biologie - Santé	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Signalisation cellulaire et moléculaire - BESANCON-DIJON</li> <li>2. Management et innovation en biotechnologies - DIJON</li> <li>3. Biologie intégrative des interactions plante microorganisme environnement - DIJON</li> <li>4. Ergonomie et gestion des risques professionnels - DIJON</li> <li>5. Physiologie, Neurosciences et Comportement - BESANCON</li> </ol>	U. Bourgogne
	STAPS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entraînement, management et ingénierie du sport</li> <li>2. Activités physiques adaptées et santé</li> <li>3. Eduquer par les activités physiques et sportives et artistiques</li> <li>4. Recherche en éducation et formation</li> <li>5. Développement commercial et territorial du sport et des loisirs</li> <li>6. Psychologie sociale et sciences du sport et des loisirs</li> </ol>	U. Bourgogne	<p>STAPS</p> <p>STAPS : activités physiques adaptées et santé</p> <p>STAPS : entraînement et optimisation de la performance sportive</p> <p>STAPS : Management du sport</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Parcours international - Sciences sociales et sports loisirs et tourisme</li> <li>1. Entraînement et préparation physique mentale et management du sport - DIJON</li> <li>2. Ingénierie de l'entraînement sportif - BESANCON</li> <li>1. Développement et pilotage des services sportifs et de loisirs - BESANCON</li> <li>2. Marques de sport et consommations touristiques et de loisirs actifs - DIJON</li> </ol>	<p>U. Bourgogne</p> <p>U. Bourgogne</p> <p>U. Bourgogne</p> <p>U. Bourgogne</p>

CMI : Cursus Master en Ingénierie (Idefi Figure) ; EAD : enseignement à distance ; FLE/FLS : Français langue étrangère/français langue seconde

# Sommaire



## 01

## Chiffres clés

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

## 02

## Emplois, effectifs et démographie

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

## 03

## Mouvements, promotions des personnels et concours

1 Les mouvements des personnels.....	22
1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires.....	22
1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels.....	23
2 Les promotions des personnels.....	24
3 Les concours et recrutements dans les filières ITRF, AENES et bibliothèque.....	25

## 04

## Organisation du travail et congés des personnels

1 Les horaires de travail.....	28
1.1 Les enseignants.....	28
1.2 Les personnels BIATSS.....	28
2 Le compte épargne-temps.....	29
3 Le temps partiel et le temps incomplet.....	30
3.1 Le travail à temps partiel.....	30
3.2 Le travail à temps incomplet.....	31
3.3 Le temps partiel thérapeutique.....	31
4 Les absences et congés des personnels.....	32
4.1 Les absences.....	32
4.2 Les congés.....	32
4.2.1 Les différents types de congés.....	32
4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC.....	33
4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs.....	35

## 05

## Rémunérations des personnels

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

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

## 06

### Formation des personnels

1 La formation permanente à l'UFC .....	52
2 L'activité de formation en 2015 .....	52
3 Les caractéristiques des stagiaires en 2015 .....	53

## 07

### Hygiène-sécurité, santé

1 L'hygiène et la sécurité à l'UFC .....	56
1.1 Les structures et acteurs de l'hygiène et de la sécurité .....	56
1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2015 .....	56

## 07

### Hygiène-sécurité, santé

2 Le service médico-social des personnels de l'UFC .....	57
2.1 La médecine de prévention .....	57
2.2 L'accompagnement social des personnels .....	58
2.3 La cellule d'écoute .....	61
3 L'élaboration d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux .....	61
4 Les accidents du travail .....	61
5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	63
5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC .....	64
5.2 Les maladies professionnelles .....	64
5.3 Les personnels titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité .....	64

## 08

### Action sociale et culturelle

1 Le service commun d'action sociale et culturelle .....	68
2 Les prestations d'action sociale .....	68
3 L'action culturelle, sportive et de loisirs .....	69
3.1 La carte CEZAM .....	69
3.2 Le Ticket Avantage Culture .....	71
3.3 L'accueil de loisirs .....	71
3.4 Les autres prestations .....	71
3.5 Les perspectives .....	71
4 Les événements .....	71
Résultats de l'enquête relative à l'utilisation de la carte CEZAM par les personnels .....	72

Glossaire .....	77
-----------------	----



01

# Chiffres clés

# 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 Sciences médicales et pharmaceutiques (SMP),
- UPFR des Sports,
- UFR Sciences, techniques et gestion de l'industrie (STGI).

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

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

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

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

*Le Conseil d'administration de l'UFC a voté la suppression de l'IPAG le 19 mai 2015. Cet institut est devenu un département de l'UFR SJEPEG. Cette suppression sera officialisée d'ici la fin de l'année 2016 par un arrêté ministériel.*

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

## 2 Le patrimoine

En 2015, la surface totale des bâtiments de l'UFC représente 291 000 m<sup>2</sup> (surfaces SHON). En moyenne, l'UFC dispose de 3,2 m<sup>2</sup> par étudiant et de 49 m<sup>2</sup> par chercheur, avec des variations importantes selon les sites.

Engagée dans une politique d'optimisation du patrimoine, l'UFC s'est séparée d'un peu moins de 4 000 m<sup>2</sup> en 2015 :

- A Dole, un local de 90 m<sup>2</sup> qui était utilisé par l'UFR ST a été rendu à la ville.
- A Lons-le-Saunier, un bâtiment de l'ESPE dédié à l'internat (2 054 m<sup>2</sup>) a été restitué au Conseil général du Jura.
- A Besançon, sur le site de TEMIS innovation, 1 634 m<sup>2</sup> ont été rendus à la Communauté d'agglomération du Grand Besançon suite à l'implantation d'une partie de FEMTO dans le nouveau bâtiment construit au coeur de la technopole TEMIS et au déménagement du SAIC sur le campus.

L'UFC s'est par ailleurs dotée d'une extension de 600 m<sup>2</sup> ajoutée au bâtiment « Vesoul administration » sur le site de l'IUT de Vesoul. Le nouveau pôle universitaire a été inauguré en janvier 2015.

*Pour l'année 2015, comme en 2013 et en 2014, les ratios liés aux surfaces sont calculés sur la base de la surface utile (les surfaces occupées par les murs, les couloirs, les cages d'escalier... ne sont pas comptabilisées). Par ailleurs, seuls les locaux utilisés pour l'enseignement et la recherche sont pris en compte (source : direction du patrimoine)*

*Les principes de calcul sont les suivants :*

*- m<sup>2</sup>/étudiant : il s'agit du nombre de m<sup>2</sup> dédiés à l'enseignement rapporté au nombre d'étudiants (inscriptions principales, source : apogée) au 15/01/2015.*

*- m<sup>2</sup>/chercheur : il s'agit de la surface des unités de recherche de l'UFC implantées sur les sites de l'UFC rapportée au nombre de chercheurs au 15/01/2015 (source : harpège). Seuls les personnels affectés à une structure de recherche sont pris en compte. Les doctorants sont comptabilisés à 100 %, les enseignants-chercheurs, les ATER et les IGR à 50 %.*

## 3 La recherche

L'Université de Franche-Comté compte 26 unités de recherche. Parmi elles, 6 sont labellisées par un grand organisme tel que le CNRS et l'INSERM. Par ailleurs, cinq structures fédèrent des axes ou des unités de recherche (deux sont labellisées par le CNRS).

L'UFC compte également quatre écoles doctorales :

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

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

### ■ Doctorants et thèses soutenues par école doctorale en 2015

	Nombre de doctorants au 15/01/2015	%	Thèses soutenues au cours de l'année 2015	%
ED 554 - ES	112	16,2	32	24,8
ED 553 - CP	68	9,8	15	11,6
ED 37 - SPIM	201	29,1	42	32,6
ED 38 - LETS	310	44,9	40	31,0
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>100,0</b>	<b>129</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2015

## 4 Les étudiants

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Besançon, Belfort, Montbéliard, Vesoul et Lons-le-Saunier), l'Université de Franche-Comté accueille 22 358 étudiants en 2014-2015 (données au 15/01/2015) et témoigne d'une légère croissance démographique (+2,4 % entre 2013-2014 et 2014-2015).

### ■ Répartition des étudiants selon le type de diplôme au 15/01/2015

	Nombre	%
Licence	8 895	39,8
Master	3 671	16,4
Doctorat	691	3,1
DUT	2 453	11,0
Etudes de santé	3 550	15,9
Ingénieurs	136	0,6
Autres diplômes <sup>1</sup>	2 962	13,2
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>22 358</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2015

<sup>1</sup> Plus de 56 % des étudiants préparent une formation en soins infirmiers et 30 % un DU.

### ■ Répartition des étudiants selon le domaine de formation au 15/01/2015

	Nombre	%
Arts, lettres, langues	2 920	13,1
Sciences humaines et sociales	2 799	12,5
Droit, économie, gestion	3 992	17,9
Sciences, technologies, santé	10 979	49,1
STAPS	911	4,1
ALL - SHS - STS <sup>2</sup>	722	3,2
Inter-domaines <sup>3</sup>	35	0,1
<b>Nombre total d'étudiants</b>	<b>22 358</b>	<b>100,0</b>

Source : Apogée, UFC, 2015

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

<sup>3</sup> Inter-domaines : certains doctorats et les HDR.

## 5 Les formations

### La carte des formations 2014-2015 (il s'agit des formations habilitées) :

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

En 2012, l'Université de Franche-Comté a inauguré son premier Coursus Master en Ingénierie (CMI) dans le domaine de la géologie appliquée. Trois autres ont été créés à la rentrée 2013 (environnement et territoires, photonique, micro et nanotechnologies, temps-fréquence ainsi que structures et systèmes intelligents). Pour l'année universitaire 2014-2015, sept CMI sont proposés à l'UFC, dont trois nouveaux :

- Informatique,
- Hydrogène-Energie et efficacité énergétique,
- Sciences de l'information géographique et de l'innovation territoriale.

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

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

## 6 Les moyens financiers

En 2015, le budget exécuté de l'UFC s'élève à près de 209 millions d'euros (source : compte financier 2015). Les frais de personnels représentent 77 % de ce budget, les autres frais de fonctionnement et les dépenses d'investissement respectivement 19 % et 4 %. Les comptes de l'UFC sont certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2010.

### Les domaines de formation :

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

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

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



02

# Emplois, effectifs et démographie



## 02 Emplois, effectifs et démographie

### 1 Les emplois

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

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

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

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

A l'UFC, le plafond global des emplois a été voté par le conseil d'administration le 16 décembre 2014. Il s'élève à 2 582 ETPT (équivalent temps plein travaillé), soit 17 ETPT de plus que l'année précédente.

#### ■ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2015

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global Rappel 2014
Catégories d'emplois		En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 120	1 120
		CDI	1	3	4
	Non permanents	CDD	270	72	342
<b>Sous-total</b>		<b>1 391</b>	<b>75</b>	<b>1 466</b>	<b>1 466</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires		741	740
		CDI	25	40	65
	Non permanents	CDD	130	180	310
<b>Sous-total</b>		<b>896</b>	<b>220</b>	<b>1 116</b>	<b>1 099</b>
<b>Totaux</b>		<b>2 287</b> (1)	<b>295</b>	<b>2 582</b>	<b>2 565</b> (2)
		<b>Plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA</b>	

Source : Service pilotage de la masse salariale, UFC, 2015

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

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

#### ■ Décompte en ETPT des emplois sous plafond et hors plafond au cours de l'année 2015

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy. <sup>1</sup>
Décompte en ETPT des emplois sous plafond Etat (a)	2 165,34	2 177,43	2 169,69	2 173,17	2 179,82	2 178,00	2 169,28	2 155,93	2 102,17	2 160,68	2 150,89	2 182,87	2 163,77
Décompte en ETPT des emplois financés sur ressources propres (b)	305,54	317,91	321,84	323,06	316,48	316,70	313,66	311,86	289,18	278,43	288,63	300,25	306,96
<b>Total ETPT (c) = (a) + (b)</b>	<b>2 470,88</b>	<b>2 495,34</b>	<b>2 491,53</b>	<b>2 496,23</b>	<b>2 496,30</b>	<b>2 494,70</b>	<b>2 482,94</b>	<b>2 467,79</b>	<b>2 391,35</b>	<b>2 439,11</b>	<b>2 439,52</b>	<b>2 483,12</b>	<b>2 470,73</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

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

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

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

## 2 Les effectifs

Au 31/12/2015, 1 358 enseignants et 1 129 BIATSS sont affectés à l'UFC, ce qui représente 2 404 équivalents temps plein (ETP).

Entre 2005 et 2015, l'effectif global a augmenté de 13 %. La croissance n'est pas linéaire et varie selon la catégorie de personnels.

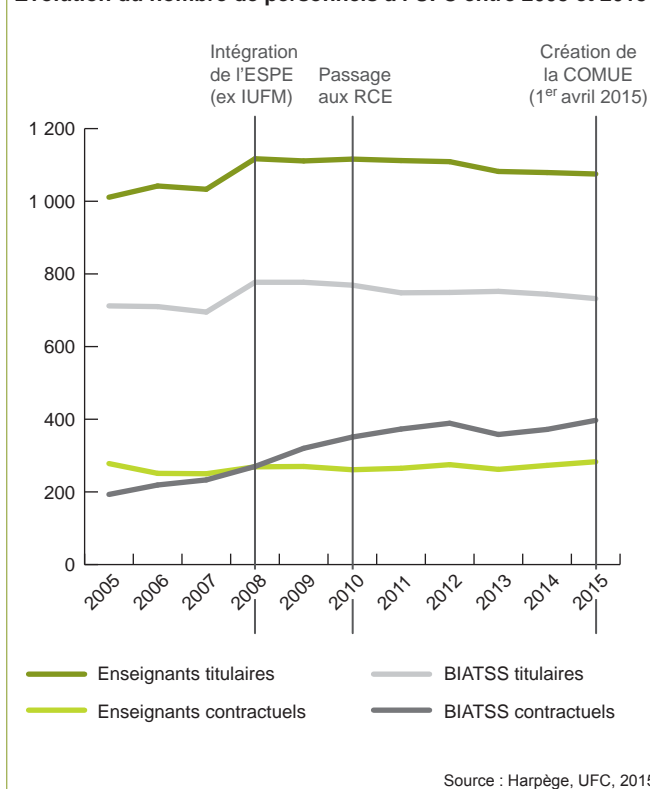
Chez les fonctionnaires, qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, la tendance est identique : un accroissement des effectifs est observé en 2008 en lien avec l'intégration de l'IUFM. Le nombre d'enseignants contractuels est globalement stable depuis le début des années 2000. En revanche, le nombre de BIATSS contractuels a augmenté de 2005 à 2015 malgré une légère baisse en 2013.

### ■ Nombre de personnels à l'UFC en 2005 et en 2015 et évolution entre ces deux dates (en %)

	2005	2015	Evol. (en %)
Enseignants titulaires	1 011	1 075	+ 6,3
Enseignants contractuels	278	283	+ 1,8
BIATSS titulaires	712	732	+ 2,8
BIATSS contractuels	193	397	+ 105,7
<b>Ensemble des personnels</b>	<b>2 194</b>	<b>2 487</b>	<b>+ 13,4</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre de personnels à l'UFC entre 2005 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Répartition des personnels<sup>2</sup> de l'UFC par composante (en nombre et en ETP) au 31/12/2015

	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Enseignants Total	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	BIATSS Total	Enseignants et BIATSS
UFR SLHS	181	53	234	60	28	88	322
ETP	180,5	52,0	232,5	59,2	26,8	86,0	318,5
UFR SJPEG	75	18	93	25	9	34	127
ETP	74,5	16,2	90,7	23,7	8,5	32,2	122,9
UFR ST	233	66	299	122	73	195	494
ETP	230,9	62,0	292,9	117,7	68,4	186,1	479,0
UFR SMP	134	88	222	65	24	89	311
ETP	134,0	84,0	218,0	62,0	21,8	83,8	301,8
UPFR SPORTS	45	6	51	21	5	26	77
ETP	44,8	4,5	49,3	19,4	4,5	23,9	73,2
UFR STGI	61	15	76	30	9	39	115
ETP	60,7	13,8	74,5	29,7	7,2	36,9	111,4
IUT BV	106	8	114	39	3	42	156
ETP	105,6	6,0	111,6	37,8	3,0	40,8	152,4
IUT BM	134	14	148	55	9	64	212
ETP	133,6	11,0	144,6	52,1	8,4	60,5	205,1
ESPE	60	0	60	44	8	52	112
ETP	59,4	0,0	59,4	42,9	7,5	50,4	109,8
Services centraux	0	0	0	131	55	186	186
ETP	0,0	0,0	0,0	123,5	53,0	176,5	176,5
Autres composantes	46	15	61	140	174	314	375
ETP	45,6	14,0	59,6	131,9	161,9	293,8	353,4
<b>Ensemble</b>	<b>1 075</b>	<b>283</b>	<b>1 358</b>	<b>732</b>	<b>397</b>	<b>1 129</b>	<b>2 487</b>
ETP	1 069,6	263,5	1 333,1	699,9	371,0	1 070,9	2 404,0

Source : Harpège, UFC, 2015

<sup>2</sup> Les doctorants sans enseignement (79 au 31/12/2015) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

## 02 Emplois, effectifs et démographie

### 2.1 Les personnels enseignants

A l'UFC, 1 358 enseignants sont comptabilisés au 31/12/2015 :

- 1 075 sont titulaires (les maîtres de conférences et professeurs des universités représentent 73 % de l'effectif contre 81 % au niveau national),
- 283 sont contractuels (il s'agit principalement de doctorants, de chefs de clinique et d'ATER).

D'autres personnels assurent ponctuellement des cours ou des conférences à l'UFC : pour l'année universitaire 2015/2016, 14 professeurs étrangers invités et environ 2 300 vacataires sont recensés.

#### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps au 31/12/2015

	Nombre	%
Maîtres de conférences	498	46,3
Professeurs des universités	177	16,5
Astronome	1	0,1
Enseignants-chercheurs	676	62,9
MCUPH	21	1,9
MCUPH Pharmacie	5	0,5
PUPH	77	7,2
PUPH Pharmacie	9	0,8
Enseignants hospitalo-universitaires	112	10,4
Professeurs agrégés	129	12,0
Professeurs certifiés	120	11,1
Professeurs lycées professionnels	17	1,6
Professeurs d'EPS	16	1,5
Professeurs ENSAM	3	0,3
Professeurs des écoles	1	0,1
CPE	1	0,1
Enseignants 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	287	26,7
<b>Total enseignants titulaires</b>	<b>1 075</b>	<b>100,0</b>

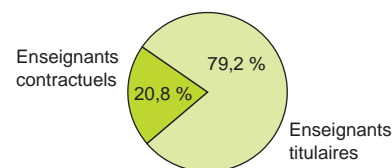
Source : Harpège, UFC, 2015

#### ■ Répartition des enseignants (hors 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré) par groupe de disciplines CNU au 31/12/2015

	Nombre	%
Droit / Sciences politiques	39	4,9
Sciences économiques / Gestion	41	5,2
Langues / Littérature	102	12,9
Sciences humaines	110	14,0
Mathématiques / Informatique	107	13,6
Physique	28	3,6
Chimie	40	5,1
Sciences Terre / Univers	26	3,3
Mécanique / Génie informatique	92	11,7
Biologie / Biochimie	50	6,3
Pharmacie	34	4,3
Médecine	98	12,4
STAPS	21	2,7
<b>Ensemble</b>	<b>788</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

#### Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

#### ■ Répartition des enseignants titulaires selon leur corps à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	UFC	Universités françaises
Professeurs des universités	24,6	28,6
Maîtres de conférences	48,7	52,1
Enseignants du second degré	26,7	19,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

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

Les données sont remontées par les établissements d'enseignement supérieur (date d'observation la plus récente : 31 décembre 2013).

#### ■ Répartition des enseignants contractuels selon le type de contrat au 31/12/2015

	Nombre	%
ATER	49	17,3
Lecteurs / Maîtres de langue	17	6,0
Doctorants <sup>3</sup>	92	32,5
Ens. hospitalo-univ. contractuels	75	26,5
Prof. et maîtres de conf. associés	27	9,6
Prof. contractuels 2 <sup>nd</sup> degré <sup>4</sup>	23	8,1
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>283</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

<sup>3</sup> Les doctorants sans enseignement (79 au 31/12/2015) ne sont pas comptabilisés parmi les enseignants contractuels.

<sup>4</sup> Dont 5 enseignants en CDI.

#### ■ Professeurs invités à l'UFC pour l'année universitaire 2015/2016 selon le continent d'origine

	Nombre d'invités	Nombre de mois attribués
Europe	7	15
Asie	1	2
Afrique	3	8
Amérique	3	3
Océanie	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

Sources : DRH, UFC, 2015

## 2.2 Les personnels BIATSS

Au 31/12/2015, l'UFC compte 1 129 BIATSS. Les agents de catégorie C sont les plus représentés (44 % de l'effectif) suivis par les personnels des catégories A et B (respectivement 36 % et 20 %).

Près des deux tiers des BIATSS sont titulaires (732 personnels, soit 12 de moins que l'année précédente). Les ITRF sont les plus nombreux (57 % de l'effectif) mais à l'UFC, leur part est inférieure à la moyenne nationale (66 %). La situation est à l'inverse pour les BIATSS relevant de la filière administrative : ils constituent 34 % de l'effectif à l'UFC contre 25 % dans les universités françaises.

Les contractuels représentent 35 % de l'effectif, soit 397 personnels (25 de plus qu'au 31/12/2014). Parmi eux, 74 sont en CDI (20 sont passés en CDI dans l'année).

### ■ Répartition des BIATSS titulaires selon leur filière à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	Université de Franche-Comté	Universités françaises
Filière AENES	33,6	25,2
Filière ITRF	57,2	66,2
Filière bibliothèque	9,2	8,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

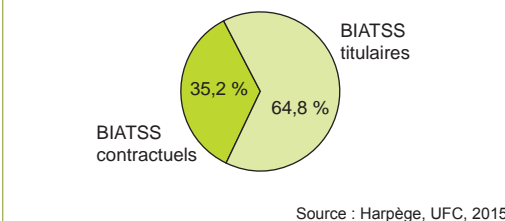
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

### ■ Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur corps au 31/12/2015

	Nombre	%
DGS	1	0,1
Agent comptable	1	0,1
Administrateurs	2	0,3
Attachés	29	4,0
Secrétaires administratifs	68	9,3
Infirmières	4	0,5
Assistants sociales	2	0,3
Adjoint administratifs	139	19,0
<b>Personnels AENES</b>	<b>246</b>	<b>33,6</b>
Ingénieurs de recherche	22	3,0
Ingénieurs d'études	70	9,6
Assistants ingénieurs	40	5,4
Techniciens de recherche	93	12,7
Adjoint techniques	194	26,5
<b>Personnels ITRF</b>	<b>419</b>	<b>57,2</b>
Conservateurs généraux	1	0,1
Conservateurs des bibliothèques	8	1,1
Bibliothécaires	10	1,4
Bibliothécaires assistants spécialisés	18	2,5
Magasiniers	30	4,1
<b>Personnels des bibliothèques</b>	<b>67</b>	<b>9,2</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>732</b>	<b>100,0</b>

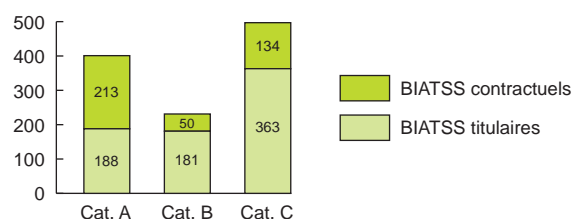
Source : Harpège, UFC, 2015

### Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

### Répartition des BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie fonction publique au 31/12/2015



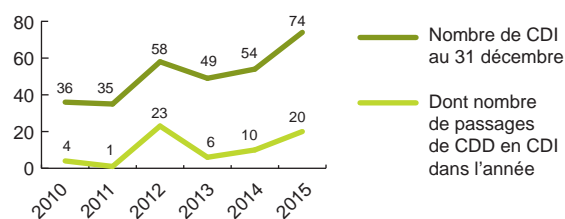
Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat au 31/12/2015

	Nombre	%
Contrat à durée déterminée	316	79,6
Contrat à durée indéterminée	74	18,6
Contrat d'accompagnement dans l'emploi	6	1,5
Apprenti	1	0,3
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>397</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

### Evolution du nombre de CDI entre 2010 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Bilan du dispositif de titularisation<sup>5</sup> mis en place au titre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012

	2013	2014	2015
Nombre de BIATSS éligibles à la titularisation	50	30	24
Nombre de BIATSS titularisés	19	3	0

Sources : Service Gestion des compétences et Harpège, UFC, 2015

<sup>5</sup> En 2013, un personnel a démissionné, il n'est donc plus comptabilisé à partir de 2014. En 2014, trois contractuels ont quitté l'établissement, ils ne figurent donc plus parmi les personnels éligibles à la titularisation en 2015.

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

Entre 2000 et 2015, le taux de féminisation des personnels de l'UFC a augmenté de quatre points : il est passé de 43,2 % à 47 %. Au cours de cette période, la part des femmes a légèrement reculé chez les BIATSS. A l'inverse, elle a augmenté régulièrement parmi les enseignants (elle s'élève à 36 % en 2015 contre 29 % au début des années 2000). C'est parmi les maîtres de conférences et les enseignants du second degré que la progression a été la plus forte.

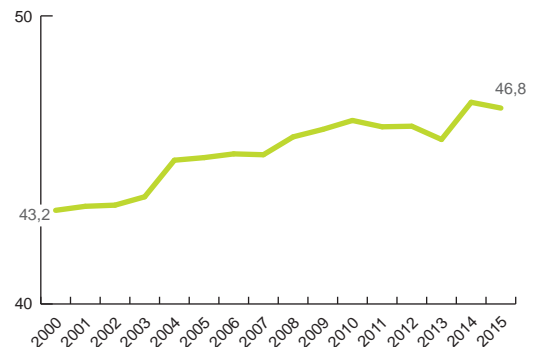
Malgré cet accroissement du taux de féminisation, 64 % des enseignants sont des hommes alors que 63 % des BIATSS sont des femmes en 2015.

Si les femmes sont minoritaires dans la population enseignante, elles sont, quel que soit leur corps, toujours moins représentées à l'UFC qu'au niveau national. Aussi, le taux de féminisation diminue avec l'avancée dans la carrière. Au niveau le plus élevé, c'est-à-dire parmi les professeurs des universités, les femmes représentent 19 % de l'effectif en 2015 (23 % en moyenne dans les universités françaises).

Quel que soit leur corps d'appartenance, les femmes sont également sous-représentées, voire absentes, dans les échelons hiérarchiques supérieurs. A titre d'exemple, 24 % des professeurs des universités deuxième classe sont des femmes contre moins de 12 % des professeurs des universités classe exceptionnelle. Par ailleurs, les PU-PH classe exceptionnelle sont tous des hommes. L'image du plafond de verre peut être évoquée, à savoir la raréfaction des femmes à mesure de la progression vers les grades les plus élevés.

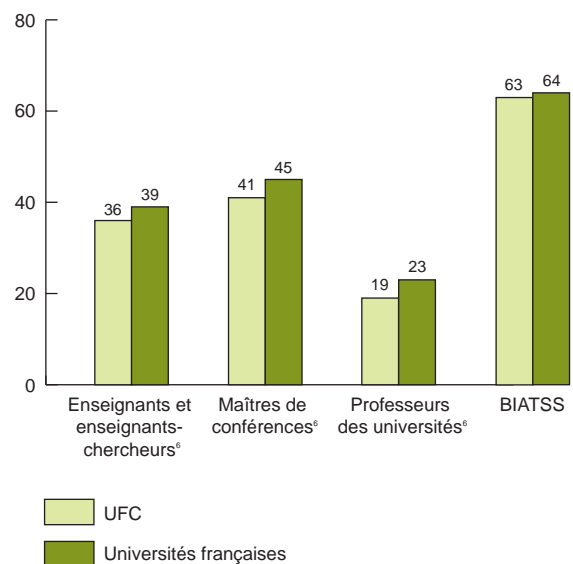
**Plafond de verre** : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (Laufer, 2005).

Evolution de la part des femmes parmi les personnels titulaires de l'UFC entre 2000 et 2015 (en %)



Source : Harpège, UFC, 2015

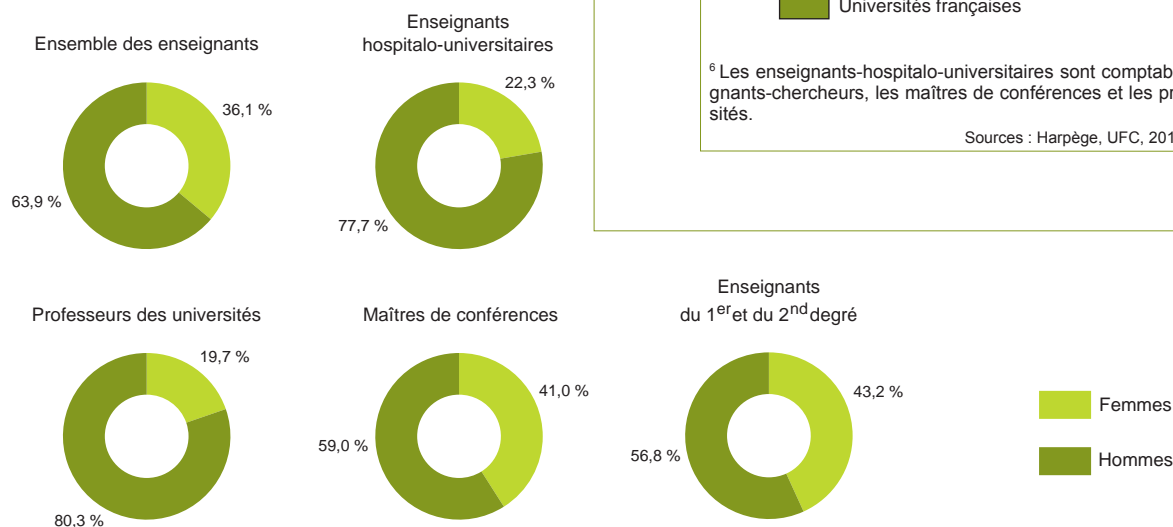
Part des femmes selon le statut des personnels titulaires à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)



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

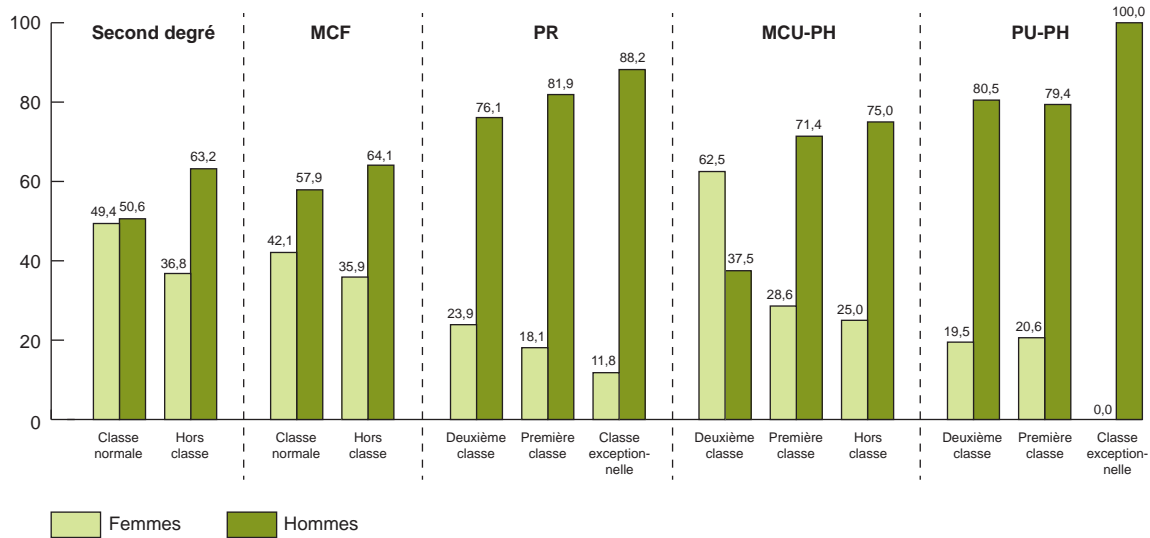
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

Répartition des enseignants titulaires selon le genre au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

**Part des hommes et des femmes parmi les enseignants de l'UFC selon le grade en 2015 (en %)**



Source : Harpège, UFC, 2015

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

- la part des femmes s'accroît avec l'avancement en âge, sauf pour les personnels des bibliothèques,
- les femmes sont très représentées parmi les personnels de catégorie C (71 %). Elles sont en revanche moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité (48 % des personnels de catégorie A sont des femmes).

**Part des femmes parmi les BIATSS titulaires de l'UFC par tranche d'âge et selon la filière en 2015 (en %)**

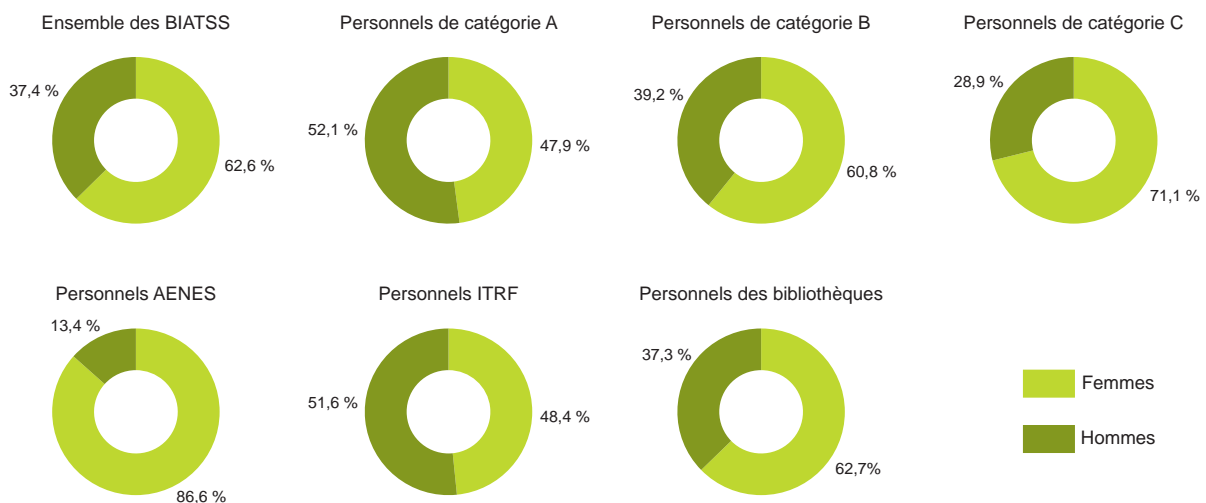
	Moins de 35 ans <sup>7</sup>	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus <sup>7</sup>
AENES	53,3	88,3	86,4	92,6
ITRF	28,3	44,6	54,2	54,4
Bibliothèque	71,4	70,0	53,6	66,7
<b>Ensemble</b>	<b>38,2</b>	<b>59,5</b>	<b>66,3</b>	<b>69,6</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

<sup>7</sup> Il convient de préciser que les personnels des bibliothèques de moins de 35 ans et de 55 ans et plus sont peu nombreux, respectivement 7 et 12.

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

**Répartition des BIATSS selon le genre au 31/12/2015**



Source : Harpège, UFC, 2015

## 02 Emplois, effectifs et démographie

### 4 La démographie

A l'UFC, l'âge moyen des fonctionnaires est de 47 ans, celui des contractuels de 34 ans, soit en moyenne 43,7 ans quel que soit le statut des personnels.

En 2015, à l'UFC, comme dans l'ensemble des universités françaises, près des deux tiers des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux (9 % des BIATSS et 8 % des enseignants), ceux de 55 ans et plus représentent près du quart de l'effectif. A l'UFC, une vingtaine d'enseignants est encore en activité au-delà de 65 ans. La durée de leurs études et par conséquent leur recrutement plus tardif les conduit à retarder l'âge de départ à la retraite afin de bénéficier d'une pension à taux plein.

Parmi les contractuels, les enseignants sont plus jeunes que les BIATSS : 30 ans en moyenne contre 33 ans. Cela tient principalement à leur statut : les doctorants, les ATER et les chefs de clinique représentent près des trois quarts des enseignants contractuels.

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

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

#### ■ Répartition des BIATSS et enseignants titulaires par tranche d'âge à l'UFC en 2015 et dans les universités françaises en 2013 (en %)

	BIATSS titulaires		Enseignants titulaires	
	UFC	Universités françaises	UFC	Universités françaises
Moins de 35 ans	9,3	13,4	8,2	9,3
35-44 ans	28,7	30,6	32,0	31,8
45-54 ans	37,3	33,4	35,0	33,5
55 ans et plus	24,7	22,6	24,8	25,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

#### ■ Age moyen et âge médian des contractuels à l'UFC au 31/12/2015

	Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants contractuels	31,8	30	32,5	30	32,2	30
BIATSS contractuels	38,0	36	33,1	31	36,0	33
<b>Ensemble</b>	<b>35,8</b>	<b>32</b>	<b>32,8</b>	<b>30</b>	<b>34,4</b>	<b>31</b>

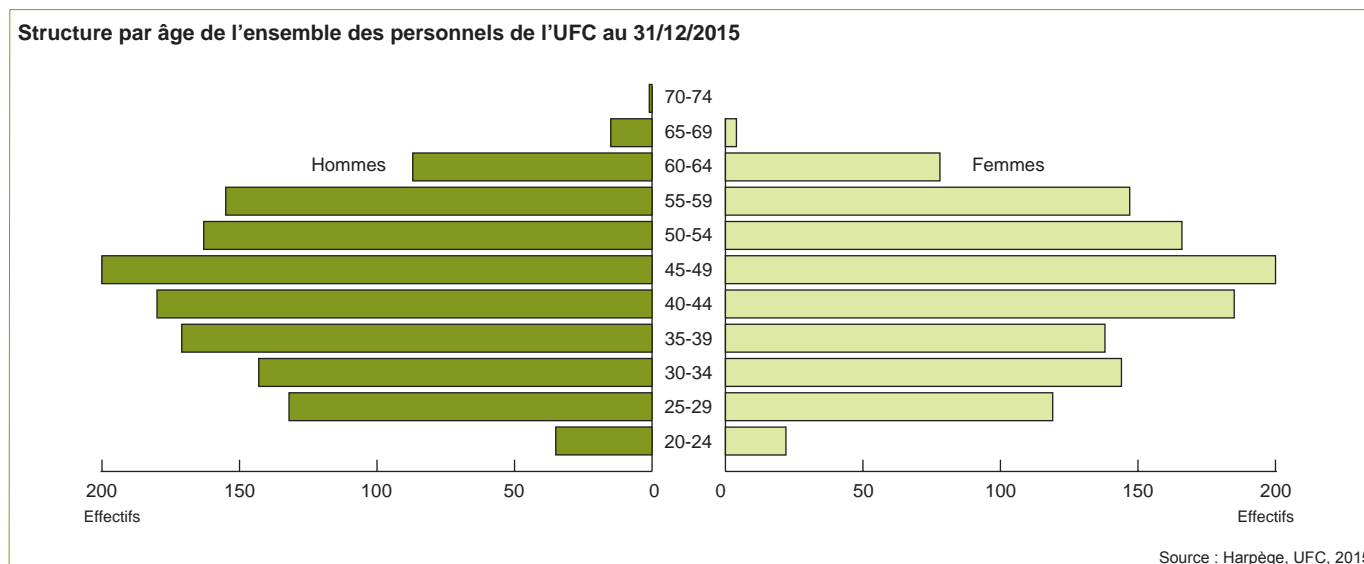
Source : Harpège, UFC, 2015

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

	Université de Franche-Comté (2015)						Universités françaises (2013)					
	Femmes		Hommes		F + H		Femmes		Hommes		F + H	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants titulaires	45,8	46	48,2	48	47,3	47	46,1	46	48,2	48	47,4	47
BIATSS titulaires	48,4	49	45,1	45	47,2	47	46,4	47	45,6	45	46,1	46
<b>Ensemble</b>	<b>47,2</b>	<b>47</b>	<b>47,3</b>	<b>47</b>	<b>47,3</b>	<b>47</b>	<b>46,2</b>	<b>46</b>	<b>47,4</b>	<b>47</b>	<b>46,8</b>	<b>47</b>

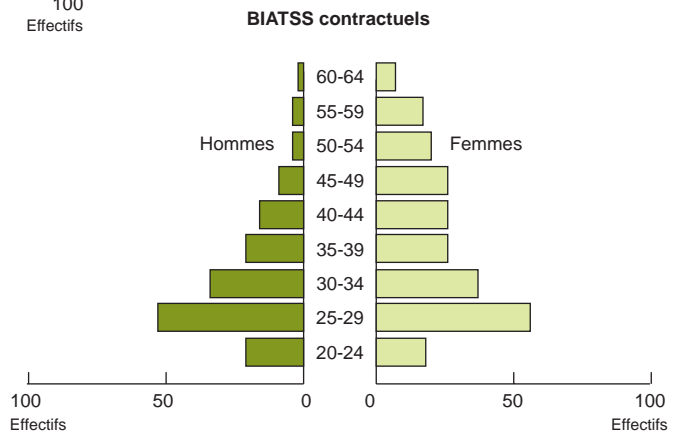
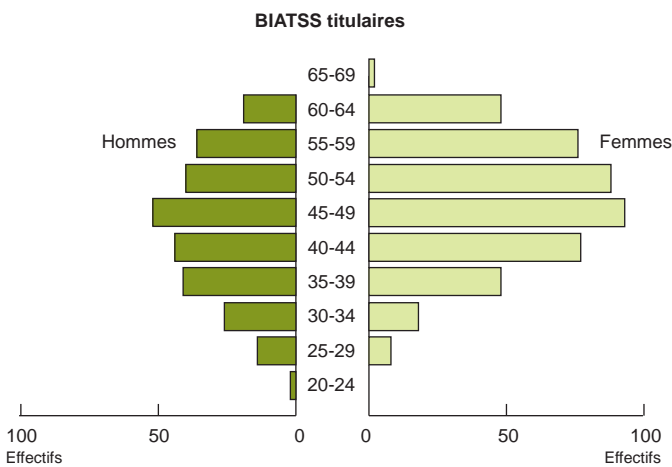
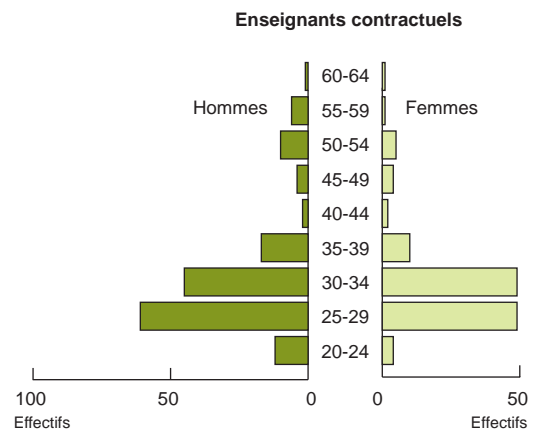
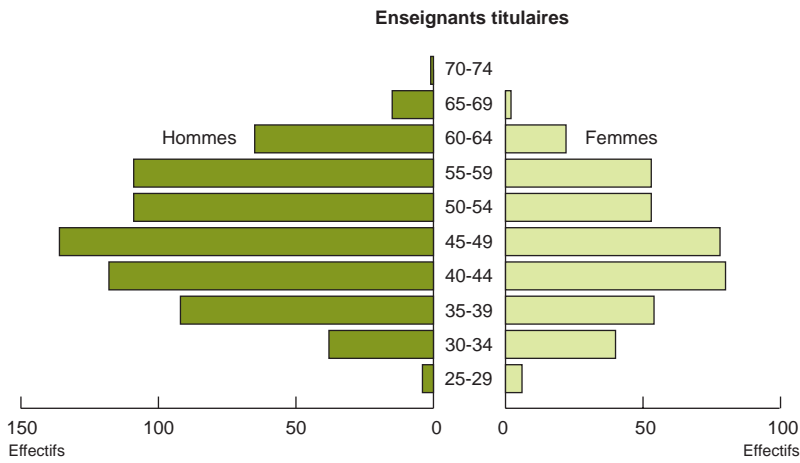
Sources : Harpège, UFC, 2015 et PERSÉ, MESR, 2013

#### Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'UFC au 31/12/2015



Source : Harpège, UFC, 2015

**Structure par âge des personnels de l'UFC selon le type de population au 31/12/2015**



Source : Harpège, UFC, 2015





03

# Mouvements, promotions des personnels et concours

## 03 Mouvements, promotions des personnels et concours

### 1 Les mouvements des personnels

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

#### Les entrées (ou arrivées) :

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

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants :

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

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

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

#### Les sorties (ou départs) :

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

Les causes potentielles de sortie sont les suivantes :

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

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

- détachement,
- disponibilité,
- congé parental.

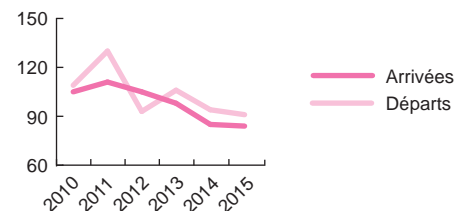
#### 1.1 Les arrivées et les départs des fonctionnaires

En 2015, 91 fonctionnaires quittent l'Université de Franche-Comté alors que 84 personnels titulaires arrivent dans l'établissement. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, le nombre de départs est supérieur à celui des arrivées.

Les motifs dominants de départ sont la retraite puis la mutation. Concernant les arrivées, les concours expliquent plus de 60 % des flux entrants. Il est à signaler un déficit en matière de mutation : 15 départs pour 2 arrivées chez les enseignants, 11 départs pour 5 arrivées chez les BIATSS.

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

Evolution du nombre de départs et d'arrivées à l'UFC de 2010 à 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

#### Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2013, 2014 et 2015

	Enseignants titulaires			BIATSS titulaires		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nombre d'arrivées	46	47	52	52	38	32
Nombre de départs	70	50	55	36	44	36
Effectif moyen permanent	1 096	1 079	1 075	747	747	740
Effectif au 31 déc. de l'année N	1 082	1 079	1 075	759	744	732
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	1 109	1 082	1 079	749	759	744
Taux de recrutement (en %)	4,2	4,4	4,8	7,0	5,1	4,3
Taux de départ (en %)	6,4	4,6	5,1	4,8	5,9	4,9
Taux de rotation (en %)	5,3	4,5	5,0	5,8	5,5	4,6

Source : Harpège, UFC, 2015

**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 2015**

	Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Concours	26	5	2	33	6	11	1	18	51
Recrutement sans concours	-	-	-	-	2	2	1	5	5
Mutation <sup>1</sup>	1	1	-	2	4	-	1	5	7
Réintégration <sup>2</sup>	2	-	2	4	-	3	1	4	8
Affectation dans l'enseignement supérieur	-	-	13	13	-	-	-	-	13
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>84</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

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

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

■ **Motifs de départ des personnels titulaires au cours de l'année 2015**

		Ens.- cherch.	Ens. hos.-univ.	Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total ens.	Filière AENES	Filière ITRF	Filière biblioth.	Total BIATSS	Ensemble
Sorties définitives	Retraite	16	5	8	29	4	11	-	15	44
	Concours	-	-	1	1	1	2	-	3	4
	Mutation	13	-	2	15	11	-	-	11	26
	Décès	-	-	1	1	-	1	-	1	2
	Fin de fonction	-	-	2	2	1	-	-	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>31</b>	<b>79</b>	
Sorties provisoires <sup>3</sup>	Détachement	3	-	-	3	-	1	-	1	4
	Disponibilité	2	-	1	3	-	3	-	3	6
	Congé parental	1	-	-	1	-	-	1	1	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>91</b>	

Source : Harpège, UFC, 2015

<sup>3</sup> Il s'agit d'enseignants ou de personnels BIATSS qui partent en détachement, en disponibilité ou en congé parental au cours de l'année 2015. Bien qu'ils ne soient plus en position d'activité, ces fonctionnaires font toujours partie des effectifs de l'UFC.

■ **Répartition des arrivées et des départs des BIATSS selon la catégorie hiérarchique en 2015**

	Arrivées	Départs
Catégorie A	11	9
Catégorie B	7	9
Catégorie C	14	18

Source : Harpège, UFC, 2015

■ **Age moyen de départ à la retraite des enseignants et des BIATSS en 2015**

	Enseignants	BIATSS
Hommes	64,9	60,2
Femmes	63,9	62,5

Source : Harpège, UFC, 2015

## 1.2 Les arrivées et les départs des personnels contractuels

Chez les personnels contractuels, les mouvements sont importants. En 2015, 103 arrivées et 127 départs sont comptabilisés chez les enseignants. Le flux est plus soutenu chez les BIATSS : 263 arrivées et 262 départs.

Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements différente entre enseignants et BIATSS. Pour les premiers, 41 % de l'effectif fait l'objet d'un mouvement dans l'année alors que pour les seconds, plus des deux tiers des individus sont dans ce cas. Ces différences sont probablement liées à la nature et à la durée des contrats. Les enseignants sont principalement recrutés sur l'année universitaire voire pour plusieurs années (chefs de clinique, doctorants, PAST...). Chez les personnels BIATSS, certains recrutements sont de courte durée, dans le cadre de remplacement de personnels par exemple.

# 03 Mouvements, promotions des personnels et concours

## Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2013, 2014 et 2015

	Enseignants contractuels			BIATSS contractuels		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nombre d'arrivées	109	113	103	224	251	263
Nombre de départs	124	113	127	266	241	262
Effectif moyen permanent	266	263	272	402	389	406
Effectif au 31 déc. de l'année N	261	273	283	358	372	397
Effectif au 31 déc. de l'année N-1	280	261	273	384	358	372
Taux de recrutement (en %)	41,0	43,0	37,9	55,7	64,5	64,8
Taux de départ (en %)	46,6	43,0	46,7	66,2	61,9	64,5
Taux de rotation (en %)	43,1	42,3	41,4	66,0	67,4	68,3

Source : Harpège, UFC, 2015

**Arrivées** : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année n.

**Départs** : il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de fin de contrat se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année n.

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

## 2 Les promotions des personnels

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

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

#### Personnels BIATSS

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

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

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

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

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

#### Enseignants-chercheurs

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

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

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

En 2015, 52 % des BIATSS et 38 % des enseignants ont bénéficié d'une promotion, soit au total 794 personnels titulaires (891 en 2014). Les avancements d'échelon et de chevron, liés principalement au déroulement des carrières, représentent 82 % des promotions. Près de 42 % des BIATSS et 32 % des enseignants en ont été l'objet en 2015 (les avancements de chevron sont principalement le fait des enseignants, un seul BIATSS en a bénéficié). Les procédures d'avancement de grade et de corps concernent des contingents plus modestes (76 BIATSS et 66 enseignants).

■ **Evolutions de carrière des personnels des l'UFC en 2014 et 2015**

	Avancements d'échelon		Avancements de chevron		Avancements de grade		Avancements de corps	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Filière AENES	111	98	0	0	33	31	2	3
Filière ITRF	236	180	1	0	14	30	4	5
Filière bibliothèque	43	27	0	1	5	6	2	1
<b>Total BIATSS</b>	<b>390</b>	<b>305</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>67</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Ens. second degré	79	69	11	8	12	14	1	3
Ens.-chercheurs	189	143	62	81	27	32	7	6
Ens. hospitalo-univ.	22	16	19	29	9	9	2	2
<b>Total enseignants</b>	<b>290</b>	<b>228</b>	<b>92</b>	<b>118</b>	<b>48</b>	<b>55</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Total général</b>	<b>680</b>	<b>533</b>	<b>93</b>	<b>119</b>	<b>100</b>	<b>122</b>	<b>18</b>	<b>20</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

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

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

Lors de la session 2015, 27 postes ont été ouverts au concours à l'université de Franche-Comté : 21 dans le domaine recherche et formation, respectivement 4 et 2 dans les filières administrative et bibliothèque. Il s'agit principalement de concours externes, ouverts à tout candidat sous conditions de diplômes (13 sur 27), et de concours réservés permettant d'accéder à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet du 12 mars 2012 (8 sur 27).

Tous les postes n'ont pas été pourvus en 2015. Sur 27 concours organisés, 11 étaient infructueux dont les 8 concours réservés dans le cadre de la loi Sauvadet.

■ **Résultats aux concours ITRF, AENES et bibliothèque en 2015**

	Nombre de candidats admis	Nombre de concours infructueux
Filière ITRF	13	8
Filière administrative	1	3
Filière bibliothèque	2	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>11</b>

Source : DRH, UFC, 2015

■ **Evolution du nombre de postes ITRF ouverts au concours à l'UFC de 2013 à 2015**

	2013	2014	2015
Catégorie A	6	2	10
Catégorie B	7	4	6
Catégorie C	8	9	5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>21</b>

Source : DRH, UFC, 2015



04

# Organisation du travail et congés des personnels



## 04 Organisation du travail et congés des personnels

### 1 Les horaires de travail

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

#### 1.1 Les enseignants

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

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

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

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

#### 1.2 Les personnels BIATSS

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

Le droit aux congés annuels est de 25 jours auxquels s'ajoutent 20 jours d'ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) pour tous les personnels BIATSS présents plus de 10 mois à l'Université. Trois formules horaires permettent de dégager des jours de congés supplémentaires au titre de l'ARTT (7 au maximum). Ils viennent s'ajouter aux 45 jours. Le total des congés doit être proratisé dans des proportions identiques à celle du temps partiel lorsque les personnels ne travaillent pas à temps plein. Se cumulent également 14 heures de fractionnement à partir d'un volume hebdomadaire de 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 2014-2015

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	7h30	25	22	47	14 h
38h04	7h36	25	25	50	14 h
38h26	7h41	25	27	52	14 h

Source : Livret d'accueil des personnels, UFC, 2015

## 2 Le compte épargne-temps

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

Plusieurs options sont offertes pour utiliser les jours épargnés :

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

Les jours épargnés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

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

En 2015, 9 personnels ont ouvert un CET à l'UFC. Ainsi, 150 BIATSS (dont 18 contractuels) bénéficient d'un compte épargne-temps au 31 décembre contre 141 l'année précédente.

Parmi les bénéficiaires :

- 47 % sont des BIATSS de catégorie A,
- 65 % sont des femmes,
- 70 % ont 45 ans ou plus.

Au 31 décembre 2015, 2 956 jours sont épargnés. Pour la seule année 2015, 64 personnels ont déposé 656 jours.

En 2015, 394 jours ont été indemnisés pour un montant de 41 885 euros (33 agents, dont trois contractuels, sont concernés).

### ■ Jours de congés non pris indemnisés en 2015

	Nombre de jours	Montant (en euros)
Catégorie A	257,0	32 125,0
Catégorie B	57,0	4 560,0
Catégorie C	80,0	5 200,0
<b>Ensemble</b>	<b>394,0</b>	<b>41 885,0</b>

Source : DRH, UFC, 2015

### ■ Nombre de CET et de jours épargnés à l'UFC au 31/12/2015

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	38	32	70	809,0	604,5	1 413,5
Catégorie B	28	14	42	632,5	250,0	882,5
Catégorie C	31	7	38	522,0	138,0	660,0
<b>Ensemble</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>150</b>	<b>1 963,5</b>	<b>992,5</b>	<b>2 956,0</b>

Source : DRH, UFC, 2015

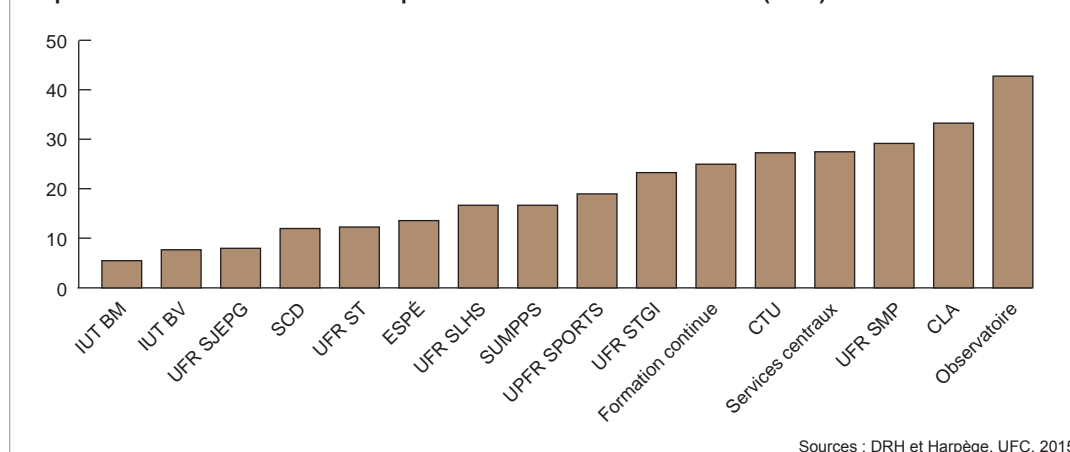
### ■ Répartition des bénéficiaires d'un CET selon leur tranche d'âge en 2015

	Bénéficiaires <sup>1</sup> d'un CET (en %)	Ensemble des BIATSS titulaires de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	7,6	9,3
De 35 à 44 ans	22,7	28,7
De 45 à 54 ans	37,9	37,3
55 ans et plus	31,8	24,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : DRH et Harpège, UFC, 2015

<sup>1</sup> Les BIATSS contractuels, qui représentent 12 % des bénéficiaires, ne sont pas pris en compte dans ce tableau, ni dans le graphique ci-dessous.

### Proportion de bénéficiaires d'un CET par structure d'affectation<sup>2</sup> en 2015 (en %)



Sources : DRH et Harpège, UFC, 2015

*Zoom sur les 18 personnels contractuels disposant d'un CET :*  
 - plus de la moitié a moins de 45 ans,  
 - 6 sur 10 sont affectés au CLA ou à l'UFR ST,  
 - 16 jours ont été indemnisés pour un montant de 1 760 euros (3 agents sont concernés).

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

## 04 Organisation du travail et congés des personnels

### 3 Le temps partiel et le temps incomplet

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

#### 3.1 Le travail à temps partiel

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

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

Depuis 2013, le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel a diminué. Ils représentent 7,7 % de l'effectif au 31/12/2015 (1,6 % des enseignants et 16,7 % des BIATSS) contre 9,7 % en 2012.

##### ■ Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2010 et 2015

	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Enseignants titulaires	21	25	27	20	19	17
BIATSS titulaires	156	152	153	140	125	122
<b>Ensemble</b>	<b>177</b>	<b>177</b>	<b>180</b>	<b>160</b>	<b>144</b>	<b>139</b>

Source : Harpège, UFC, 2010 à 2015

##### ■ Proportion de BIATSS titulaires travaillant à temps partiel en 2010 et en 2015

	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2010	% des BIATSS travaillant à temps partiel au 31/12/2015
<b>Filière AENES</b>	<b>24,3</b>	<b>19,1</b>
Catégorie A	7,3	2,7
Catégorie B	25,0	27,1
Catégorie C	28,4	19,4
<b>Filière ITRF</b>	<b>17,6</b>	<b>13,8</b>
Catégorie A	16,2	10,6
Catégorie B	18,2	17,2
Catégorie C	18,2	14,4
<b>Filière bibliothèque</b>	<b>21,5</b>	<b>25,4</b>
Catégorie A	9,5	15,8
Catégorie B	35,0	33,3
Catégorie C	20,8	26,7
<b>Ensemble</b>	<b>20,3</b>	<b>16,7</b>

Source : Harpège, UFC, 2010 et 2015

##### ■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2015

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS titulaires	50 %	3	1	4	75,0
	60 %	3	1	4	75,0
	70 %	7	-	7	100,0
	80 %	88	11	99	88,9
	90 %	8	-	8	100,0
	Sous-total	109	13	122	89,3
Enseignants titulaires	50 %	1	1	2	50,0
	60 %	-	1	1	0,0
	80 %	9	3	12	75,0
	90 %	2	-	2	100,0
	Sous-total	12	5	17	70,6
<b>Ensemble</b>		<b>121</b>	<b>18</b>	<b>139</b>	<b>87,1</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

Entre 2010 et 2015, le recul du travail à temps partiel s'observe principalement chez les agents de catégorie C de la filière AENES (19,4 % sont concernés en 2015 contre 28,4 % en 2010) et chez les personnels ITRF de catégorie A (10 % travaillent à temps partiel en 2015 contre 16 % en 2010).

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

*Au 31/12/2015, 15 BIATSS contractuels (dont 10 en CDI) travaillent à temps partiel.*

Par-delà les évolutions constatées, un fait structurel permanent demeure : 87 % des personnels titulaires à temps partiel sont des femmes (89 % des BIATSS et 71 % des enseignants).

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

■ Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge en 2015

	Nombre de personnels travaillant à temps partiel	%
Moins de 35 ans	11	7,9
De 35 à 44 ans	54	38,8
De 45 à 54 ans	41	29,5
55 ans et plus	33	23,8
<b>Ensemble</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

### 3.2 Le travail à temps incomplet

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

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

Au 31/12/2015, 12,8 % des personnels contractuels de l'UFC travaillent à temps incomplet (14 % des enseignants et 12 % des BIATSS). Au total, 87 agents sont concernés (75 en 2014 et 81 en 2013).

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

Les personnels BIATSS à temps incomplet sont des femmes dans plus des trois quarts des cas et travaillent majoritairement à 50 % ou à 70 %.

■ Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2015

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble	Part des femmes (en %)
BIATSS contractuels	10 %	-	1	1	0,0
	20 %	-	1	1	0,0
	50 %	23	6	29	79,3
	60 %	5	-	5	100,0
	70 %	8	3	11	72,7
	Sous-total	36	11	47	76,6
Enseignants contractuels	50 %	13	24	37	35,1
	70 %	1	2	3	33,3
	Sous-total	14	26	40	35,0
<b>Ensemble</b>		<b>50</b>	<b>37</b>	<b>87</b>	<b>57,5</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

### 3.3 Le temps partiel thérapeutique

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

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

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

A l'UFC, au cours de l'année 2015, dix personnels titulaires ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique (sept BIATSS, deux enseignants-chercheurs et un enseignant du second degré).

## 04 Organisation du travail et congés des personnels

### 4 Les absences et congés des personnels

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

#### 4.1 Les absences

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

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

Au cours de l'année 2015, 38 personnels étaient en disponibilité (il s'agit d'enseignants dans près de 60 % des cas). Un BIATSS contractuel a par ailleurs bénéficié d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

Un enseignant et quatre BIATSS étaient en congé parental en 2015.

■ Evolution du nombre de personnels titulaires en disponibilité ou en congé parental entre 2014 et 2015

	2014		2015	
	Disponibilité	Congé parental	Disponibilité	Congé parental
Enseignants	26	1	22	1
BIATSS	19	4	16	4
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>5</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

#### 4.2 Les congés

Il existe différents types de congés dont peuvent bénéficier les individus lors de certains événements de leur vie (maladie, maternité...). Ils sont décrits successivement avant de s'intéresser aux congés des personnels de l'UFC en 2015.

##### 4.2.1 Les différents types de congés

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

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

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

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

###### - Les congés de maladie des agents non titulaires

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

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

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

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

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

## 4.2.2 Les congés des personnels de l'UFC

En 2015, plus de 30 % des personnels de l'UFC a bénéficié d'un congé, soit 590 titulaires et 195 contractuels (au total, 123 de plus que l'année précédente). Ces congés se traduisent par 28 941 jours d'arrêt. Ces derniers représentent plus de 5 % du temps de travail théorique annuel des personnels de l'UFC.

Parmi les titulaires, 17 % des enseignants et 55 % des BIATSS ont bénéficié d'un congé au cours de l'année. Le congé de maladie ordinaire est le plus fréquent : il concerne 500 personnels et représente près de 10 400 jours d'arrêt. Pour ce type de congé, plus de la moitié des arrêts de travail sont de courte durée (moins de 6 jours), toutefois ils ne représentent que 16 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 12 % des arrêts de travail sont supérieurs à 20 jours, mais concentrent presque la moitié des jours non travaillés. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les congés de maladie ordinaire concernent principalement les femmes et les personnels de plus de 45 ans : 60 à 75 % des jours d'arrêt de travail sont le fait de ces personnels.

### ■ Bilan des congés<sup>3</sup> des personnels<sup>4</sup> de l'UFC en 2014 et en 2015

	Nombre d'agents <sup>5</sup>	Nombre de jours de congés	Nombre d'agents / Effectif annuel moyen (en %)	Nombre de jours de congés / Nombre théorique de jours travaillés (en %)
Année 2014	662	23 761	26,7	4,5
Année 2015	785	28 941	31,5	5,4

Source : Harpège, UFC, 2015

**Effectif annuel moyen** : il s'agit de la moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois (2 478 en 2014 et 2 493 en 2015).

**Nombre théorique de jours travaillés** : il est obtenu en multipliant la moyenne annuelle des ETPT (2 423,15 en 2014 et 2 470,73 en 2015) 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.

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

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

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

### ■ Répartition des personnels titulaires<sup>6</sup> selon le type de congé en 2014 et en 2015

		2014			2015		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	311	6 980	22,4	353	7 852	22,2
	Congé longue maladie	15	3 551	236,7	16	3 620	226,2
	Congé longue durée	8	2 392	299,0	14	3 973	283,8
	Congé maternité	11	804	73,1	13	1 306	100,5
	Congé paternité	4	42	10,5	6	78	13,0
	Sous-total	349	13 769	39,4	402	16 829	41,9
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	130	2 656	20,4	147	2 525	17,2
	Congé longue maladie	3	871	290,3	7	1 432	204,6
	Congé longue durée	-	-	-	1	92	92,0
	Congé maternité	13	1 065	81,9	21	2 582	122,9
	Congé paternité	16	174	10,9	12	139	11,6
	Sous-total	162	4 766	29,4	188	6 770	36,0
<b>Ensemble</b>		<b>511</b>	<b>18 535</b>	<b>36,3</b>	<b>590</b>	<b>23 599</b>	<b>40,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

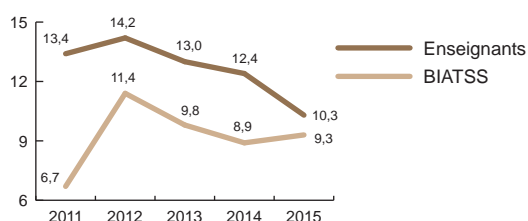
<sup>6</sup> Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

## ■ Nombre d'arrêts et nombre de jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie des personnels titulaires en 2015

	Nombre d'arrêts	Arrêts (en %)	Nombre de jours d'arrêts	Jours d'arrêts (en %)
Arrêts de 1 à 5 jours	601	55,4	1 716	16,6
Arrêts de 6 à 10 jours	196	18,1	1 508	14,6
Arrêts de 11 à 15 jours	105	9,7	1 378	13,3
Arrêts de 16 à 20 jours	49	4,5	876	8,5
Arrêts de 21 à 30 jours	69	6,3	1 816	17,5
Arrêts de 31 à 50 jours	46	4,2	1 614	15,6
Arrêts de plus de 50 jours	19	1,8	1 441	13,9
<b>Total</b>	<b>1 085</b>	<b>100,0</b>	<b>10 349</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

### Durée moyenne des arrêts de travail (en nombre de jours) dans le cadre des congés ordinaires de maladie des personnels titulaires entre 2011 et 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge en 2015

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	7,5	9,3	7,9	8,2
De 35 à 44 ans	18,9	28,7	29,3	32,0
De 45 à 54 ans	42,9	37,3	37,8	35,0
55 ans et plus	30,7	24,7	25,0	24,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

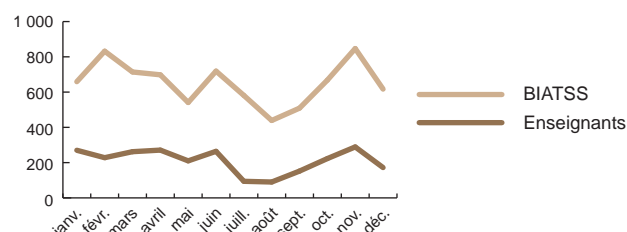
Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et le genre en 2015

	BIATSS		Enseignants	
	Nombre de jours d'arrêt (en %)	BIATSS titulaires à l'UFC (en %)	Nombre de jours d'arrêt (en %)	Enseignants titulaires à l'UFC (en %)
Hommes	27,1	37,4	38,4	63,9
Femmes	72,9	62,6	61,6	36,1
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

### Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnels titulaires au cours de l'année 2015



Source : Harpège, UFC, 2015

### ■ Nombre d'arrêts pour congés ordinaires de maladie en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 (fonctionnaires uniquement)

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

Source : Harpège, UFC, 2011 à 2015

<sup>7</sup> La journée de carence, instaurée le 1<sup>er</sup> janvier 2012 dans la fonction publique, a été supprimée le 31 décembre 2013. Elle privait de toute rémunération les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public le premier jour d'un arrêt maladie.

Chez les personnels contractuels, le congé maladie est le plus représenté. Le nombre d'agents en ayant bénéficié a augmenté de 37 % entre 2014 et 2015. Ils cumulent près de 3 500 jours d'arrêt de travail, soit 32 % de plus que l'année précédente et 65 % de l'ensemble des jours d'arrêt. Le congé maternité, qui concerne 25 femmes, totalise 1 800 jours d'arrêt en 2015, soit plus du tiers des jours d'arrêt de travail des personnels contractuels.

■ Répartition des personnels contractuels<sup>8</sup> selon le type de congé en 2014 et en 2015

		2014			2015		
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
BIATSS contractuels	Congé maladie	97	1 928	19,9	136	2 264	16,6
	Congé grave maladie	1	90	90,0	-	-	-
	Congé maternité	14	1 592	113,7	15	865	57,7
	Congé paternité	6	80	13,3	2	22	11,0
	Sous-total	118	3 690	31,3	153	3 151	20,6
Enseignants contractuels	Congé maladie	23	693	30,1	28	1 202	42,9
	Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-
	Congé maternité	8	822	102,7	10	947	94,7
	Congé paternité	2	21	10,5	4	42	10,5
	Sous-total	33	1 536	46,5	42	2 191	52,2
<b>Ensemble</b>		<b>151</b>	<b>5 226</b>	<b>34,6</b>	<b>195</b>	<b>5 342</b>	<b>27,4</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

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

### 4.3 Les congés spécifiques des enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

Au cours de l'année 2015, 5 professeurs des universités et 7 maîtres de conférences étaient en congé pour recherches ou conversions thématiques. Par ailleurs, 21 enseignants-chercheurs (dont 11 professeurs des universités) étaient placés en délégation, la plupart au CNRS et à l'Institut Universitaire de France (respectivement 12 et 4 enseignants).

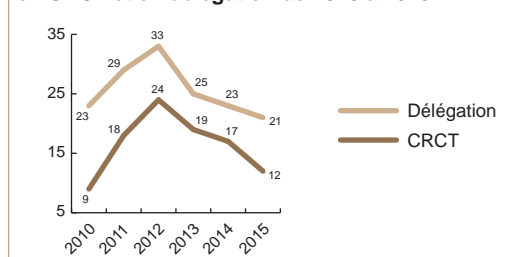
Depuis 2012, les enseignants-chercheurs sont, chaque année, de moins en moins nombreux à bénéficier d'un CRCT ou d'une délégation.

■ Nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation en 2014 et en 2015

	2014	2015
CRCT	17	12
Délégation	23	21
<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>33</b>

Source : Harpège, UFC, 2015

Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs en CRCT et en délégation de 2010 à 2015



Source : Harpège, UFC, 2015





05

# Rémunérations des personnels

## Définitions

### Élément de rémunération

Les informations relatives aux rémunérations des personnels concernent l'année civile 2015 et sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers paie (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques). Les requêtes sont réalisées par le service informatique à l'aide du logiciel Business Objects.

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

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

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année 2015 (à titre d'exemple, un agent contractuel recruté pour un mois est comptabilisé une fois au même titre qu'un agent présent tout au long de l'année).

### Identification et dénombrement des agents

Dans les tableaux relatifs aux rémunérations et issus de l'univers KA-KX, les agents présents à l'UFC au cours de l'année 2015 sont regroupés en six grandes catégories :

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

### ■ Regroupement des codes éléments de rémunération par grande catégorie

	Nombre de codes éléments de rémunération
Rémunérations principales	9
Primes et indemnités	39
Prestations sociales	2
Heures complémentaires et vacances	3
Charges patronales	58
<b>Ensemble</b>	<b>111</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

Dans les tableaux, on entend par « nombre d'agents » les individus disposant d'au moins un élément de rémunération. Ce nombre ne peut en aucun cas être rapproché des effectifs recensés à l'UFC au 31/12/2015 à partir d'Harpège (cf. 02 Emplois, effectifs et démographie) pour plusieurs raisons :

- des personnels titulaires ou contractuels ont quitté l'établissement avant le 31/12/2015 (retraite, mutation, fin de contrat...), ils ne sont donc pas en activité à cette date dans Harpège, cependant ils sont pris en compte dans les requêtes réalisées dans l'univers KA-KX concernant l'année civile 2015,
- certains agents deviennent fonctionnaires au cours de l'année 2015 : ils sont donc comptés une fois parmi les contractuels et une autre parmi les fonctionnaires,
- enfin, quelques personnels ont quitté l'UFC en 2014 et perçoivent en 2015 des rappels sur l'année précédente.

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

## 1 La masse salariale

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Elle représente un montant global de près de 162 millions d'euros en 2015.

### ■ Evolution de la masse salariale<sup>1</sup> entre 2013 et 2015 (en euros)

	Masse salariale budget propre (Plafond établissement)	Masse salariale financée par l'Etat (Plafond Etat)	Masse salariale globale <sup>2</sup>
2013	14 497 006,82	145 581 960,28	160 136 430,43
2014	14 752 355,31	145 016 402,38	159 783 655,35
2015	15 603 305,21	146 110 113,68	161 722 463,95

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2013 à 2015

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

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

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

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

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

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

### - Le glissement vieillesse technicité (GVT)

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

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

On distingue :

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

A l'UFC, pour l'année 2015, le GVT solde est estimé à 1 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 1 % par rapport à l'année précédente (soit un surcoût d'environ 1 218 000 euros).

### - L'évolution des cotisations patronales

En 2015, les cotisations patronales représentent 92,15 % du traitement brut des titulaires, soit un taux identique à l'année précédente. Concernant les contractuels, elles augmentent légèrement : elles passent de 42,75 % à 43,01 % de la totalité des rémunérations (seules les cotisations vieillesse et IRCANTEC augmentent).

### - Les transformations d'emploi

Dans le cadre de la campagne d'emploi et pour répondre aux besoins de l'établissement, quelques transformations de postes sont proposées à l'UFC au titre de l'année 2015 (cf. annexe 1 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 18 novembre 2014).

## 05 Rémunérations des personnels

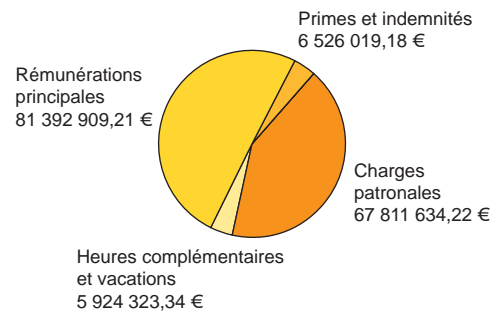
### 3 La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (50,3 % des dépenses) : elle se compose du traitement indiciaire ou traitement de base et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- les primes et indemnités (4 %) ;
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,7 %) ;
- les prestations sociales (0,04 %) ;
- les charges patronales : elles représentent 41,9 % des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

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

#### Les dépenses de personnel par élément de rémunération en 2015



Le montant des prestations sociales est de 67 578 euros en 2015.

**Masse salariale totale**  
**161 722 463,95 euros**

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

### 3.1 La rémunération principale

En 2015, comme les années précédentes, la moitié de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit 81 millions d'euros. Cette somme correspond principalement au traitement de base des personnels (ou traitement indiciaire) ; la NBI et le SFT ne représentent respectivement que 0,13 % et 1,2 % du montant relatif aux rémunérations principales.

#### ■ Rémunérations principales selon le type de population à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre d'agents	Moyenne des ETPT	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	523	295,90	6 969 353,09	6 754 957,15
		CDI	75	57,23	1 347 643,91	1 108 818,88
	Permanents	Titulaires	780	710,15	16 735 626,14	16 697 543,64
BIATSS			1 346	1 063,27	25 052 623,14	24 561 319,67
Enseignants	Non permanents	CDD	508	332,44	7 653 183,30	7 137 917,49
		Invités	8	0,75	60 348,34	110 383,60
	Permanents	CDI	6	5,75	138 482,56	141 958,32
		Titulaires	1 131	1 068,64	47 173 679,85	46 873 993,63
Enseignants			1 651	1 407,59	55 025 694,05	54 264 253,04
Ensemble			2 975	2 470,86	80 078 317,19	78 825 572,71

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

*Dans ce tableau, le montant global des rémunérations principales diffère du montant réel (80 177 550,75 euros en 2014 ; 81 392 909,21 euros en 2015) en raison du croisement avec les ETPT. Conformément au guide de décompte des emplois, les éléments de paie suivants ne participent pas au décompte des ETPT : la NBI, le SFT, le SFT différentiel, l'indemnité différentielle SMIC, le revenu de remplacement CPA et le complément de rémunération des doctorants contractuels.*

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

#### 3.1.1 Le traitement de base des fonctionnaires

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

En 2015, le traitement de base mensuel moyen atteint 1 932 euros chez les BIATSS et 3 654 euros chez les enseignants. Le traitement de base médian est quelque peu inférieur : 1 741 euros pour les BIATSS et 3 468 euros pour les enseignants. Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les 10 % des personnels ayant le traitement de base le plus élevé perçoivent au minimum le double des 10 % ayant le traitement de base le plus faible.

#### ■ Traitement de base mensuel moyen des personnels titulaires par décile en 2015

	BIATSS titulaires			Enseignants titulaires		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 <sup>er</sup> décile	(D1) 1 509	(A) 1 505	(C) 325	(D1) 2 625	(A) 2 430	(C) 525
Traitement brut entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>ème</sup> décile	1 523	1 519	328	2 940	2 857	617
Traitement brut entre le 2 <sup>ème</sup> et le 3 <sup>ème</sup> décile	1 570	1 541	333	3 116	3 098	669
Traitement brut entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> décile	1 658	1 604	346	3 329	3 222	696
Traitement brut entre le 4 <sup>ème</sup> et le 5 <sup>ème</sup> décile	1 741	1 697	366	3 468	3 401	734
Traitement brut entre le 5 <sup>ème</sup> et le 6 <sup>ème</sup> décile	1 875	1 819	393	3 626	3 606	779
Traitement brut entre le 6 <sup>ème</sup> et le 7 <sup>ème</sup> décile	2 028	1 949	421	3 801	3 777	816
Traitement brut entre le 7 <sup>ème</sup> et le 8 <sup>ème</sup> décile	2 278	2 142	463	4 459	4 017	868
Traitement brut entre le 8 <sup>ème</sup> et le 9 <sup>ème</sup> décile	(D9) 2 602	2 441	527	(D9) 4 899	4 584	990
Traitement brut supérieur au 9 <sup>ème</sup> décile	-	(B) 3 083	(D) 666	-	(B) 5 534	(D) 1 195
<b>Ensemble</b>	-	<b>1 932</b>	<b>417</b>	-	<b>3 654</b>	<b>789</b>
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,7	2,0	2,0	1,9	2,3	2,3

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

### 3.1.2 Le traitement de base des agents contractuels

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

Statistiquement, la distribution du traitement de base des BIATSS contractuels est calquée sur celle des BIATSS titulaires (le traitement brut mensuel moyen s'élève à 1 870 euros). Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Il s'agit principalement de personnes jeunes qui débutent leur exercice professionnel (chefs de clinique, ATER...). Leur traitement de base est logiquement inférieur à celui des titulaires.

#### ■ Traitement de base mensuel moyen des personnels contractuels par décile en 2015

	BIATSS contractuels			Enseignants contractuels		
	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen	Limite supérieure (décile)	Traitement de base mensuel moyen (en euros)	Indice majoré moyen
Traitement brut inférieur au 1 <sup>er</sup> décile	(D1) 1 486	(A) 1 486	(C) 321	(D1) 1 392	(A) 1 392	(C) 301
Traitement brut entre le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>ème</sup> décile	1 491	1 487	321	1 430	1 397	302
Traitement brut entre le 2 <sup>ème</sup> et le 3 <sup>ème</sup> décile	1 496	1 492	322	1 486	1 453	314
Traitement brut entre le 3 <sup>ème</sup> et le 4 <sup>ème</sup> décile	1 537	1 510	326	1 690	1 600	345
Traitement brut entre le 4 <sup>ème</sup> et le 5 <sup>ème</sup> décile	1 685	1 593	344	2 024	1 921	415
Traitement brut entre le 5 <sup>ème</sup> et le 6 <sup>ème</sup> décile	1 778	1 710	369	2 024	2 024	437
Traitement brut entre le 6 <sup>ème</sup> et le 7 <sup>ème</sup> décile	1 875	1 831	396	2 024	2 024	437
Traitement brut entre le 7 <sup>ème</sup> et le 8 <sup>ème</sup> décile	2 213	2 021	437	2 042	2 030	438
Traitement brut entre le 8 <sup>ème</sup> et le 9 <sup>ème</sup> décile	(D9) 2 653	2 392	517	(D9) 2 042	2 042	441
Traitement brut supérieur au 9 <sup>ème</sup> décile	-	(B) 3 127	(D) 675	-	(B) 2 404	(D) 519
<b>Ensemble</b>	-	<b>1 870</b>	<b>404</b>	-	<b>1 825</b>	<b>394</b>
Rapport D9/D1, B/A et D/C	1,8	2,1	2,1	1,5	1,7	1,7

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

## 05 Rémunérations des personnels

### 3.1.3 Les compléments au traitement

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

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

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

A l'UFC, le nombre de personnels concernés a diminué de 10 % entre 2014 et 2015 : 141 BIATSS perçoivent la NBI en 2015 contre 156 l'année précédente. La moitié d'entre eux sont assistants de prévention et bénéficient dans ce cadre de 5 points d'indice. La masse financière de cette indemnité s'élève au total à 105 982,16 euros (111 913,42 euros en 2014).

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

#### ■ NBI accordées en 2015

	Nombre d'agents	Montant global (en euros)
5 points	70	17 972,89
10 points	2	1 111,20
15 points	9	7 500,59
20 points	28	28 700,66
25 points	15	18 239,91
30 points	12	20 001,60
40 points	2	4 259,83
50 points	3	8 334,36
Trop perçu année précédente		-138,88
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>105 982,16</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

#### 3.1.3.2 Le supplément familial de traitement (SFT)

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

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

A l'UFC, 871 agents (29 % des BIATSS et 40 % des enseignants) perçoivent le SFT en 2015.

La dépense totale s'élève à 973 000 euros, soit 5 000 euros de plus qu'en 2014. Les trois quarts de la masse financière est destinée aux enseignants.

#### ■ Critères d'attribution du SFT

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

Source : Service-Public.fr

#### ■ Dépenses de personnel relatives au SFT à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre d'agents	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	62	38 838,86	34 939,49
		CDI	26	15 047,63	13 802,59
	Permanents	Titulaires	250	194 884,27	197 439,01
<b>BIATSS</b>			<b>333</b>	<b>248 770,76</b>	<b>246 181,09</b>
Enseignants	Non permanents	CDD	39	19 460,81	19 388,28
		CDI	1	2 200,92	2 183,39
	Permanents	Titulaires	499	702 424,28	700 266,81
<b>Enseignants</b>			<b>539</b>	<b>724 086,01</b>	<b>721 838,48</b>
<b>Ensemble</b>			<b>871</b>	<b>972 856,77</b>	<b>968 019,57</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

## 3.2 Les rémunérations accessoires

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

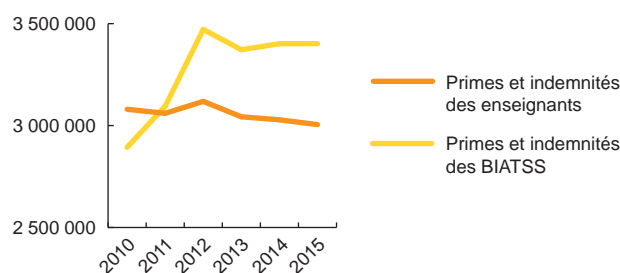
### 3.2.1 Les indemnités et les primes

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

Entre 2010 et 2015, la masse salariale relative aux primes et indemnités a légèrement diminué chez les enseignants. Elle a augmenté chez les BIATSS en début de période puis s'est stabilisée.

En 2015, les primes et indemnités perçues par les personnels de l'UFC représentent 6,4 millions d'euros. Cette somme se répartit presque à part égale entre les BIATSS et les enseignants. Sa part relative dans la masse salariale de ces deux populations est toutefois différente : chez les BIATSS, les primes et indemnités représentent 7 % de la masse salariale contre 2,7 % chez les enseignants.

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

#### ■ Primes et indemnités versées aux personnels de l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre de bénéficiaires Année 2015	Montant global des primes et indemnités Année 2015	Montant global de la masse salariale Année 2015	% de la masse salariale Année 2015	Montant global des primes et indemnités Année 2014	% de la masse salariale Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	162	453 543,17	11 474 582,53	3,95	424 651,98	3,79
		CDI	72	197 598,71	2 230 940,23	8,86	148 649,62	8,20
	Permanents	Titulaires	778	2 750 639,31	35 844 218,66	7,67	2 828 162,16	7,91
BIATSS			984	3 401 781,19	49 549 741,42	6,86	3 401 463,76	6,97
Enseignants	Non permanents	CDD	62	64 733,84	14 868 648,42	0,44	63 790,49	0,45
		Invités	-	-	129 107,96	-	-	-
	Permanents	CDI	2	34,91	242 157,25	0,01	-	-
		Titulaires	1 013	2 939 971,67	96 932 140,47	3,03	2 964 476,32	3,08
Enseignants			1 077	3 004 740,42	112 172 051,36	2,68	3 028 266,81	2,73
Ensemble			2 058	6 406 521,61	161 721 792,78	3,96	6 429 730,57	4,02

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

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

Les principales primes et indemnités des enseignants sont les suivantes :

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ■ Primes perçues par les enseignants de l'UFC en 2014 et 2015

	Nombre de bénéficiaires <sup>3</sup> Année 2015	Montant total (en euros) Année 2015	Montant total (en euros) Année 2014
PRES / PES	966	1 186 655,78	1 194 217,02
PEDR (PExS avant 2014)	140	809 891,12	807 258,64
PRP	374	468 529,81	465 146,75
PCA	47	167 589,42	170 683,81
PRR	38	44 163,49	41 922,52
PA	6	59 716,20	63 918,37
Indemnités membres du CNU	33	40 900,89	32 561,63
GIPA	148	153 948,33	156 208,39
Indemnité exceptionnelle	16	1 342,43	7 675,05
Autres primes et indemnités	2	7 234,20	24 884,14
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>1 013</b>	<b>2 939 971,67</b>	<b>2 964 476,32</b>
PRES	52	50 307,64	54 402,10
GIPA	12	14 461,11	9 388,39
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>64</b>	<b>64 768,75</b>	<b>63 790,49</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 077</b>	<b>3 004 740,42</b>	<b>3 028 266,81</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

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

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

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

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

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

- **La prime de fonction et de résultat (PFR)** : elle remplace depuis octobre 2009 l'IFTS des catégories A de la filière administrative et depuis juin 2010 l'IAT et l'IFTS des SAENES. Elle se compose d'une part fixe (part fonction) qui n'a pas vocation à évoluer régulièrement et d'une part variable (part résultat) qui peut être modulée à la hausse comme à la baisse (elle est fixe en 2015).

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

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

- **La prime de fonction informatique** : les modalités d'attribution de cette prime ont été modifiées, elles sont entrées en vigueur le 01/09/2014 (cf. annexe 12 du procès verbal du Conseil d'Administration de l'UFC du 25 mai 2014).

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

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

#### ■ Primes perçues par les personnels BIATSS de l'UFC en 2014 et 2015

	Nombre de bénéficiaires <sup>4</sup> Année 2015	Montant total (en euros) Année 2015	Montant total (en euros) Année 2014
PPRS	439	1 406 458,36	1 404 176,56
PFR	104	474 375,24	491 850,20
IAT	184	416 676,59	432 320,15
Prime de fonction informatique	33	97 958,39	112 509,78
IFTS	34	93 849,84	77 390,57
Indemnité spéciale des conservateurs	9	58 319,11	56 405,58
Prime technicité forfaitaire bib.	29	35 113,71	34 016,63
Indemnité congés non pris	28	39 345,00	36 412,50
Indemnité sujétions spéciales magas.	31	20 456,98	19 005,56
Indemnité exceptionnelle	40	3 003,64	8 585,43
Indemnité responsabilité régisseur	11	2 526,38	2 625,48
GIPA	69	34 169,36	75 524,09
Autres primes et indemnités <sup>5</sup>	14	68 386,71	77 339,63
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>778</b>	<b>2 750 639,31</b>	<b>2 828 162,16</b>
PPRS	49	134 960,23	103 422,93
IFTS	9	21 797,64	17 381,30
IAT	10	22 834,52	14 994,68
GIPA	19	13 516,74	10 653,08
Autres primes et indemnités <sup>5</sup>	8	4 489,58	2 197,63
<b>BIATSS CDI</b>	<b>72</b>	<b>197 598,71</b>	<b>148 649,62</b>
PPRS	132	365 005,76	319 773,13
IAT	21	47 168,10	73 769,30
IFTS	12	36 519,09	28 043,67
Indemnité responsabilité régisseur	5	1 469,77	1 716,06
GIPA	5	3 380,45	1 349,82
<b>BIATSS CDD</b>	<b>162</b>	<b>453 543,17</b>	<b>424 651,98</b>
<b>Ensemble</b>	<b>984</b>	<b>3 401 781,19</b>	<b>3 401 463,76</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

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

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

D'ici 2017, un nouvel outil indemnitaire de référence remplacera la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. A l'UFC, il se mettra en place progressivement à partir de janvier 2016 pour les personnels de l'AENES.

## 05 Rémunérations des personnels

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

Instaurée depuis 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires). Elle est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (5,16 % entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2014), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné.

A l'UFC, la masse financière versée au titre de la GIPA a diminué de 15 % entre 2014 et 2015. Elle s'élève à 220 000 euros en 2015, soit 33 000 euros de moins que l'année précédente. Cette évolution est principalement liée à la baisse du nombre de bénéficiaires parmi les BIATSS titulaires (69 en 2015 contre 155 en 2014). Plus des trois quarts du montant de la GIPA est dédié aux enseignants, le quart restant est dévolu aux BIATSS.

Plus de 85 % des ayants droit sont des titulaires. Ils représentent 9,4 % des BIATSS et 13,8 % des enseignants.

Parmi les BIATSS, 14 % des personnels AENES perçoivent la GIPA, 7 % des ITRF et 6 % des personnels de bibliothèques.

Dans la population enseignante, les bénéficiaires représentent 19 % des enseignants du second degré, 13 % des enseignants-chercheurs et 5 % des enseignants hospitalo-universitaires.

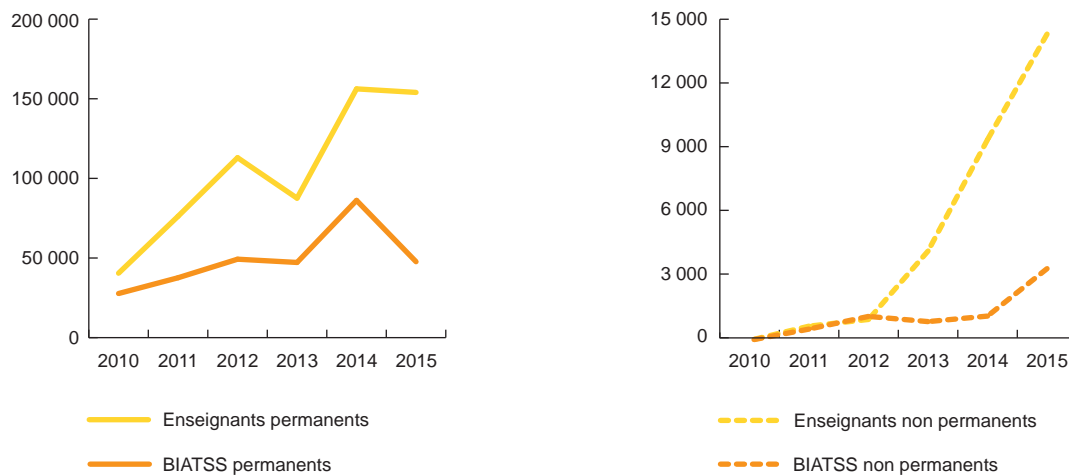
Globalement les contractuels sont peu concernés, toutefois un quart des personnels BIATSS en CDI bénéficie de la GIPA.

#### ■ Dépenses de personnel relatives à la GIPA à l'UFC en 2014 et 2015

			Nombre de bénéficiaires	Montant total (en euros)	Montant total (en euros)
			Année 2015	Année 2015	Année 2014
BIATSS	Non permanents	CDD	5	3 380,45	1 145,79
	Permanents	CDI	19	13 516,74	10 653,08
		Titulaires	69	34 169,36	75 524,09
BIATSS			93	51 066,55	87 322,96
Enseignants	Non permanents	CDD	10	14 426,20	9 457,96
	Permanents	CDI	2	34,91	-
		Titulaires	148	153 948,33	156 208,39
Enseignants			160	168 409,44	165 666,35
Ensemble			253	219 475,99	252 989,31

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2014 et 2015

#### Evolution de la masse financière versée au titre de la GIPA entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

### 3.2.2 Les cours complémentaires et les vacances

En 2015, plus de 3 000 personnels ont réalisé des heures complémentaires pour 5,2 millions d'euros (5,1 millions d'euros en 2014). Il s'agit principalement d'enseignants permanents et non permanents (les BIATSS ne représentent que 4 % de l'effectif).

Par ailleurs, 724 agents (notamment des BIATSS non permanents) ont effectué des vacances à l'UFC pour 760 000 euros. La masse salariale versée au titre des vacances a diminué de 11 % par rapport à l'année 2014, soit une baisse de 100 000 euros.

### 3.3 Données statistiques relatives au traitement brut mensuel

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

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

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

Concernant les BIATSS, le traitement brut mensuel moyen varie entre 1 774 euros pour les contractuels de catégorie C et 3 666 euros pour les personnels de catégorie A de la filière bibliothèque. Pour ce qui est des enseignants, il est compris entre 1 981 euros pour les contractuels et 5 246 euros pour les professeurs des universités.

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

Qu'il s'agisse des BIATSS ou des enseignants, les valeurs de moyenne et de médiane sont assez comparables (quelques dizaines d'euros d'écart). Cette situation s'explique par l'encadrement des carrières dans la fonction publique, mais également par un certain équilibre démographique au sein de chacune des catégories. Il faut toutefois signaler que chez les BIATSS de catégorie A, la moyenne est supérieure de 200 euros à la médiane (l'écart est respectivement de 330 et 380 euros chez les personnels de bibliothèque et ceux de l'AENES alors qu'il n'est que de 100 euros chez les personnels ITRF).

#### ■ Traitement brut mensuel moyen et médian des personnels<sup>6</sup> de l'UFC en 2015

			Nombre d'agents	Traitement brut mensuel moyen (en euros)	Traitement brut mensuel médian (en euros)
Agents titulaires	BIATSS	Catégorie A AENES	34	3 506,7	3 125,1
		Catégorie A ITRF	137	3 062,7	2 948,9
		Catégorie A Bibliothèque	22	3 665,9	3 334,2
		<b>Catégorie A</b>	<b>193</b>	<b>3 207,9</b>	<b>3 023,6</b>
		Catégorie B AENES	73	2 373,9	2 284,6
		Catégorie B Médico-sociaux	9	2 695,5	2 623,9
		Catégorie B ITRF	101	2 341,2	2 332,7
		Catégorie B Bibliothèque	19	2 459,4	2 424,7
		<b>Catégorie B</b>	<b>202</b>	<b>2 377,1</b>	<b>2 338,0</b>
		Catégorie C AENES	152	1 912,7	1 863,4
	Catégorie C ITRF	210	1 873,8	1 844,4	
	Catégorie C Bibliothèque	31	1 858,3	1 822,4	
	<b>Catégorie C</b>	<b>392</b>	<b>1 887,4</b>	<b>1 845,5</b>	
	CDI	75	2 346,1	2 138,1	
	Enseignants	PR et PUPH	283	5 246,0	5 228,2
		MCF et MCUPH	549	3 747,8	3 686,1
		Ens. 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	303	3 846,4	3 829,1
CDI		6	2 508,7	2 462,6	
Agents contractuels	BIATSS	CDD Catégorie A	306	2 404,2	2 445,3
		CDD Catégorie B	40	1 812,7	1 803,7
		CDD Catégorie C	185	1 773,6	1 772,6
	Enseignants	Enseignants contractuels	508	1 981,4	2 024,7

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

## 05 Rémunérations des personnels

### 3.4 Les prestations sociales

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

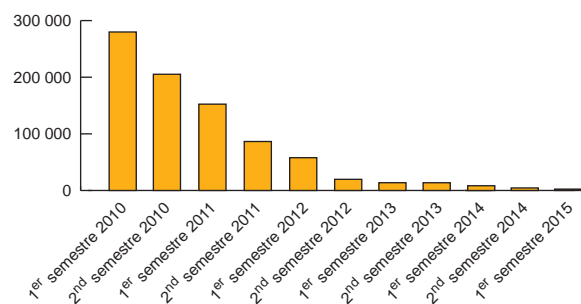
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés hors de la région Ile-de-France peuvent bénéficier du remboursement de 50 % de leur abonnement à un service de transport public de personnes (SNCF, bus) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 80,67 euros par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 66 910 euros en 2015 (soit 9 000 euros de plus que l'année précédente) pour 319 personnels (286 en 2014 et 257 en 2013). Le montant mensuel moyen par agent est stable, il s'élève à 17 euros en 2015.

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

L'allocation d'aide au retour à l'emploi représente 668 euros pour deux agents au cours du premier semestre de l'année 2015. Dans la seconde partie de l'année, il n'y a plus d'anciens agents de l'UFC qui relèvent du système d'auto-assurance.

Montant des ARE versées par semestre entre 2010 et 2015 (en euros)



Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2010 à 2015

### 3.5 Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité. Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat. Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés. Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné<sup>7</sup>.

En 2015, les charges patronales représentent près de 68 millions d'euros pour l'UFC, soit 42 % de la masse salariale. Depuis 2013, le montant des cotisations patronales s'est stabilisé. Entre 2010 et 2013, il avait augmenté de 15 % en raison de l'accroissement du taux de contribution employeur relatif à la pension civile. Ce dernier, qui s'élevait à 62,14 % de la rémunération brute en 2010, a augmenté régulièrement pour atteindre 74,28 % en 2013).

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

Parmi les autres cotisations, celles relatives à la sécurité sociale et aux allocations familiales représentent respectivement 13 % et 6 % du total des charges patronales.

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

#### ■ Montant des cotisations patronales en 2015

Cotisations patronales	Montant de la masse salariale (en euros)
Pension civile et militaire et CNRACL	48 054 852,90
Cotisations URSAAF	8 973 602,87
Allocations familiales	4 386 873,81
Assurance vieillesse	1 886 539,37
Versement transport	1 470 452,94
ASSEDIC	1 147 483,84
IRCANTEC	810 790,44
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	417 784,75
RAFP	412 374,36
Contribution solidarité autonomie personnels civils	250 878,94
<b>Total</b>	<b>67 811 634,22</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

## 4 Le coût total employeur

A l'UFC, le coût total employeur est de 161,7 millions d'euros en 2015. Près de 70 % de ce montant (112,2 millions d'euros) est affecté aux enseignants (salaires bruts + charges patronales) et 30 % aux BIATSS (49,5 millions d'euros).

### ■ Coût total employeur en 2015

		Nombre d'agents	ETPT	Coût total employeur
Enseignants permanents	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	2	1,67	123 356,44
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	300	280,31	23 247 606,64
	Enseignants-chercheurs	711	674,10	62 235 905,34
	Enseignants hospitalo-universitaires	118	112,23	11 306 293,09
	Enseignants en CDI	6	5,75	242 157,25
	Congés formations	1	0,33	18 978,96
<b>Enseignants permanents</b>		<b>1 137</b>	<b>1 074,39</b>	<b>97 174 297,72</b>
Enseignants non permanents	Assistants des hôpitaux	105	66,83	1 648 821,43
	Associés MCF mi-temps	32	14,54	819 801,83
	Associés prof. hosp. univ. mi-temps	5	2,17	149 478,54
	ATER	91	40,59	1 655 483,36
	Contractuels doctorants	237	176,67	5 812 684,51
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré contractuels	26	13,39	586 095,22
	Lecteurs / Maîtres de langues	28	16,42	503 545,55
	Praticien hospitalo-univ.	2	1,58	58 671,82
	Enseignants invités	9	1,00	144 014,45
Vacataires <sup>8</sup>	-	-	3 619 159,67	
<b>Enseignants non permanents</b>		<b>516</b>	<b>333,19</b>	<b>14 997 756,38</b>
<b>Enseignants</b>		<b>1 651</b>	<b>1 407,59</b>	<b>112 172 054,10</b>
BIATSS permanents	Filière AENES	257	232,73	11 291 320,77
	Filière bibliothèque	71	63,36	3 516 578,63
	Filière ITRF	446	407,57	20 629 034,34
	Personnels médico-sociaux	9	6,49	407 284,92
	BIATSS en CDI	75	57,23	2 230 940,23
<b>BIATSS permanents</b>		<b>855</b>	<b>767,38</b>	<b>38 075 158,89</b>
BIATSS non permanents	Contractuels CAE / CUI	9	4,25	54 651,74
	Contractuels CDD	517	288,98	11 127 930,85
	Contractuels PACTE	1	0,67	11 087,60
	Apprentis	2	2,00	29 366,49
	Vacataires <sup>8</sup>	-	-	251 545,85
<b>BIATSS non permanents</b>		<b>523</b>	<b>295,90</b>	<b>11 474 582,53</b>
<b>BIATSS</b>		<b>1 346</b>	<b>1 063,27</b>	<b>49 549 741,42</b>
<b>Chômage</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>668,43</b>
<b>Ensemble</b>		<b>2 975</b>	<b>2 470,86</b>	<b>161 722 463,95</b>

Source : KA-KX RAPESUP, UFC, 2015

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



06

# Formation des personnels



## 1 La formation permanente à l'UFC

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

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

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

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

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

Le service gestion des compétences comptabilise les agents inscrits et présents par axe de formation. Un personnel qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois et l'on obtient donc, pour chaque type de formation, un nombre de stagiaires. En 2015, 2 101 inscriptions sont recensées, 1 861 stagiaires ont effectivement suivi une formation, soit un taux de participation de 88 %. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation proposée par l'UFC ; seuls 39 ont suivi une formation spécifique résultant d'un financement individuel. Dans l'ensemble, les stagiaires sont pour 97 % des personnels de l'UFC.

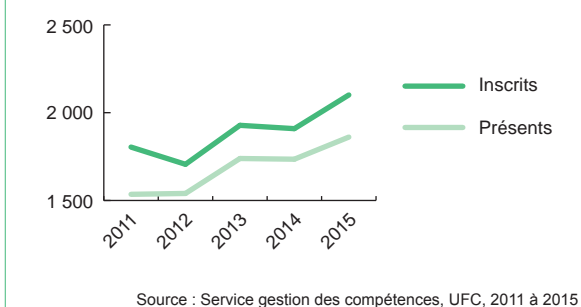
Depuis 2013, les moyens accordés au titre de la formation permanente diminuent (-8 % entre 2013 et 2015). A l'inverse, le nombre de stagiaires inscrits à une formation a augmenté de 23 % entre 2012 et 2015.

### Moyens financiers accordés au titre de la formation permanente de 2013 à 2015 (en euros)

	2013	2014	2015
Dotation « contrat quinquennal »	190 000	186 700	184 500
Facturation UTBM	2 777	2 434	1 372
Facturation ENSMM	4 074	2 413	1 409
Facturation U. de Bourgogne	2 975	-	-
Facturation CNRS	2 757	1 020	-
Facturation autres établissements	2 479	305	504
<b>Ensemble</b>	<b>205 062</b>	<b>192 872</b>	<b>187 785</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2013 à 2015

### Evolution du nombre de stagiaires entre 2011 et 2015



## 2 L'activité de formation en 2015

Pour l'année 2015, près de 3 800 heures de formation ont été réalisées pour plus de 1 800 stagiaires (770 heures correspondent à des formations spécifiques prises en charge par l'UFC pour 39 personnels). Cela revient à une dépense de 46 euros en moyenne par heure de formation et de 94 euros par stagiaire. Les actions collectives organisées en groupe sont moins coûteuses que les actions spécifiques destinées le plus souvent à une seule personne.

Entre 2014 et 2015, la répartition des effectifs dans les différents domaines de formation s'est sensiblement modifiée. Concernant les préparations aux concours, le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à l'année précédente (+ 57 %) en raison de la mise en place d'une nouvelle action (gestion du stress à l'oral) et d'un accroissement de la demande de formation. Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, le nombre de stagiaires a progressé de 35 %. Cette évolution est le fait d'une part d'une reprise de la formation SST de base (formation initiale de sauveteur secouriste du travail) qui n'avait pas pu être mise en oeuvre en 2014, et d'autre part du doublement du nombre de groupes en recyclage SST.

D'un domaine à l'autre, le coût des formations est très variable. Il est élevé dans le domaine de la valorisation des ressources humaines (110 euros par heure de formation et 166 euros par stagiaire) car l'UFC fait appel à des intervenants extérieurs spécialisés. Il est à l'inverse beaucoup plus faible (entre 50 et 80 euros par heure de formation et environ 50 euros par stagiaire) dans les domaines « adaptation à l'emploi / environnement professionnel », « nouvelles technologies », et « hygiène / sécurité » car les formations sont pour l'essentiel dispensées par des personnels de l'UFC.

■ Nombre de personnels inscrits et présents, durée et coût des formations en 2015

Axes de formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)	Durée (en heures)	Coût (en euros)	Coût (en euros et par stagiaire)
Concours	288	275	95,5	259,25	20 022	72,8
Bureautique	114	108	94,7	134,50	10 851	100,5
Applications de gestion	118	106	89,8	159,00	7 435	70,1
Adaptation à l'emploi / Environnement professionnel	356	251	70,5	134,00	11 657	46,4
Hygiène / Sécurité	575	519	90,3	464,75	26 030	50,1
Nouvelles technologies	142	121	85,2	108,00	7 133	59,0
Informatique pour spécialistes	18	17	94,4	12,00	260	15,3
Valorisation des ressources humaines	246	222	90,2	334,00	36 916	166,3
Langues étrangères	104	102	98,1	710,00	23 618	231,5
BIBLIEST <sup>1</sup>	101	101	100,0	728,00	7 180	71,1
Sous-total plan de formation UFC	2 062	1 822	88,4	3 043,50	151 102	82,9
Financements individuels (hors plan de formation UFC)	39	39	100,0	773,50	23 727	608,4
<b>Total général</b>	<b>2 101</b>	<b>1 861</b>	<b>88,6</b>	<b>3 817,00</b>	<b>174 829<sup>2</sup></b>	<b>93,9</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

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

<sup>2</sup> L'enveloppe budgétaire n'a pas été dépensée intégralement (des formations en informatique pour spécialistes n'ont pas été réalisées, d'autres formations ont été annulées en raison d'un nombre trop faible d'inscriptions).

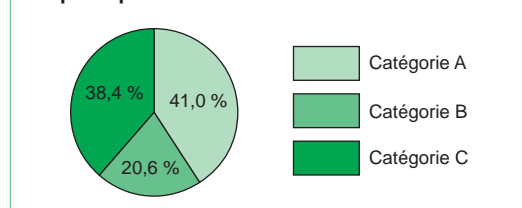
### 3 Les caractéristiques des stagiaires en 2015

Près des trois quarts des stagiaires sont des personnels titulaires. Il s'agit principalement de BIATSS des filières ITRF et AENES. Les enseignants sollicitent moins la formation permanente, mais sont toutefois plus représentés que les années précédentes (265 stagiaires en 2015, soit l'équivalent d'un quart des enseignants permanents).

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

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

Répartition des stagiaires selon la catégorie fonction publique en 2015



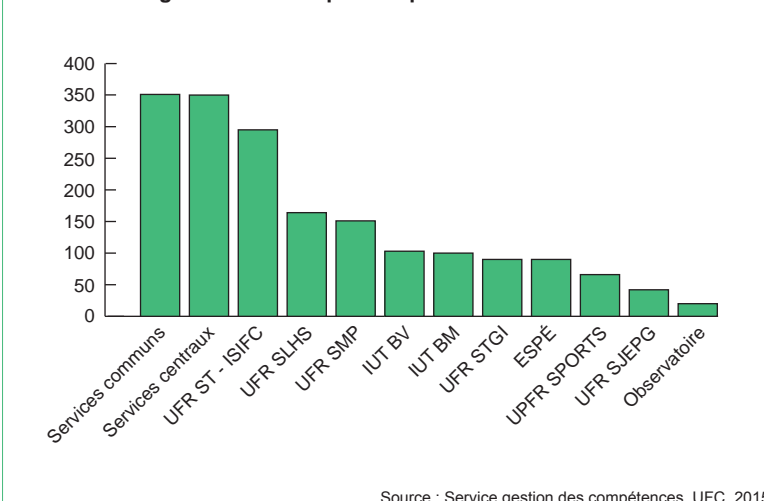
Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

■ Nombre de stagiaires selon leur statut en 2015

Fonction publique d'Etat	Filière AENES	427
	Filière ITRF	538
	Filière bibliothèque	120
	Personnels CNRS	16
	Enseignants	265
Fonction publique territoriale		1
Personnels non titulaires		494
<b>Ensemble</b>		<b>1 861</b>

Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015

Nombre de stagiaires de l'UFC par composante en 2015



Source : Service gestion des compétences, UFC, 2015



07

# Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

## 07 Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

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

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

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

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

Le CHSCT joue un rôle important puisqu'il contribue à la protection de la santé ainsi qu'à la sécurité des personnels. De plus, il participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il est composé de trois représentants de l'administration (dont un suppléant), de représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants), du médecin de prévention, du conseiller de prévention de l'UFC et de l'inspecteur santé et sécurité au travail (invité permanent). Le CHSCT peut siéger en configuration élargie pour examiner les questions relatives aux usagers. Dans ce cas s'ajoutent à la composition du comité le directeur du SUMPPS (service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé) et des représentants des usagers (3 titulaires et 3 suppléants).

Le CHSCT a pour principales missions de :

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

##### Les conseillers de prévention

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

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

##### Les assistants de prévention

Ils assistent et conseillent les chefs de service dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils sont près d'une centaine et sont répartis dans l'ensemble des composantes et services de l'UFC.

Ils sont chargés de :

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

#### 1.2 Les formations « hygiène et sécurité » en 2015

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

Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation permanente de l'établissement, tant par le nombre de personnels formés (27 % des stagiaires ont suivi une formation « hygiène et sécurité ») que par le montant qui leur est consacré (plus de 25 000 euros, soit 15 % du budget). La plupart relève d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

En 2015, 674 agents étaient inscrits à une formation « hygiène et sécurité » dans le cadre d'une action individuelle ou collective (les personnels sont comptabilisés autant de fois que de formations envisagées). Le taux de participation aux formations (rapport entre les présents et les inscrits) s'élève à 84 %. Au total, 465 heures de formation ont été dispensées, soit une dépense de 56 euros en moyenne par heure de formation et 50 euros par stagiaire (le calcul de ces ratios ne tient pas compte de la formation « accueil des nouveaux » qui n'est pas intégrée dans l'axe « hygiène et sécurité » par le service gestion des compétences).

## ■ Nombre de personnels inscrits et présents aux formations « hygiène et sécurité » en 2015

Domaines de formation	Intitulé de la formation	Inscrits	Présents	Présents (en %)
Formations générales <sup>1</sup>	Travail sur écran	38	34	89,5
	Accueil des nouveaux <sup>2</sup>	91	38	41,7
<b>Total</b>		<b>129</b>	<b>72</b>	<b>55,8</b>
Formations incendie	Maniement des extincteurs	42	39	92,8
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>39</b>	<b>92,8</b>
Risques métiers	Habilitation électrique BS/BE	35	33	94,3
	Habilitation électrique B0	9	7	77,8
	Risques chimiques	27	22	81,5
	Risques biologiques	18	16	88,9
	Risques routiers	3	3	100,0
	Risques liés à l'amiante	1	1	100,0
	Risques nanomatériaux <sup>3</sup>	8	8	100,0
	Travail en hauteur (escabeau)	8	8	100,0
	Gestes et postures	56	49	87,5
	Techniques de ménage	48	35	72,9
	Conduite de chariots	1	1	100,0
	Bruit	10	8	80,0
	Réglementation sécurité (établissements recevant du public)	18	15	83,3
	Obligations maintenance	12	12	100,0
<b>Total</b>		<b>254</b>	<b>218</b>	<b>85,8</b>
Secourisme	Sauveteur, secouriste du travail - Recyclage formateurs	5	5	100,0
	Sauveteur, secouriste du travail - Mise à niveau	188	175	93,1
	Sauveteur, secouriste du travail - Formation de base	56	56	100,0
<b>Total</b>		<b>249</b>	<b>236</b>	<b>94,8</b>
<b>Total général</b>		<b>674</b>	<b>565</b>	<b>83,8</b>

Sources : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et service gestion des compétences, UFC, 2015

<sup>1</sup> Des réunions d'information destinées aux assistants de prévention sont également mises en place. Elles ne sont pas organisées par la formation permanente et ne figurent pas dans ce tableau.

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

<sup>3</sup> La formation aux risques nanomatériaux n'est pas comptabilisée dans l'axe de formation « hygiène-sécurité » du tableau p.53 car elle n'a pas été organisée par le service gestion des compétences de l'UFC, mais par le CNRS.

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

Le service médico-social des personnels a été créé en 2015 (cf. procès-verbal du Comité technique de l'UFC du 11 mai 2015). Il regroupe désormais le médecin de prévention recruté par l'UFC en 2014 et l'assistante sociale qui était rattachée au service commun d'action sociale et culturelle précédemment. Un secrétariat commun est mis en place. Ce nouveau service se situe au rez-de-chaussée du SUMPPS sur le campus de la Bouloie.

### 2.1 La médecine de prévention

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

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

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

Quelques éléments chiffrés, extraits du rapport annuel de la médecine de prévention de l'UFC, sont présentés au titre de l'année 2015. Les visites médicales à caractère obligatoire sont différenciées des visites médicales à la demande de l'agent ou d'une tierce personne.

### Les visites médicales à caractère obligatoire

En 2015, 818 rendez-vous ont été proposés aux personnels de l'UFC. Une seule convocation leur a été adressée. Au total, 645 agents se sont présentés, soit près de 80 % des personnels convoqués. Le taux d'absentéisme a légèrement diminué par rapport à l'année précédente : 20 % des rendez-vous n'ont pas été suivi d'une consultation (26 % en 2014).

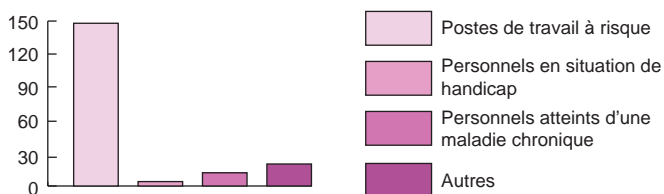
Les visites quinquennales sont les plus représentées (59 % des visites médicales à caractère obligatoire). Par ailleurs, 166 personnels bénéficient d'une surveillance médicale renforcée notamment parce qu'ils occupent un poste de travail à risque.

### ■ Périodicité des visites médicales obligatoires en 2015

Visites annuelles (surveillance médicale renforcée)	166
Autres visites annuelles	17
Visites tous les deux ans	10
Visites tous les trois ans	42
Visites quinquennales	381
Autres visites (départs en retraite, mutation...)	29
<b>Ensemble</b>	<b>645</b>

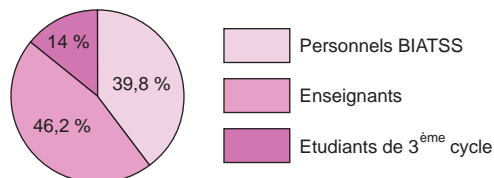
Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

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



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

### Répartition des personnels ayant passé une visite médicale obligatoire selon leur statut en 2015



Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

### Les visites médicales à la demande

En 2015, 148 consultations ont été réalisées à la demande (certains personnels ont été vus plusieurs fois). Plus de la moitié relèvent d'une initiative de l'agent, 26 % d'une recommandation du médecin de prévention et 20 % d'une demande effectuée par d'autres personnels de l'établissement (assistante sociale, responsables administratifs, ingénieur hygiène-sécurité...).

Les motifs de ces visites sont variés, toutefois 28 s'expliquent par des difficultés au travail (elles concernent principalement des agents qui ont fait appel à la cellule d'écoute), 21 sont des visites de reprise ou de pré-reprise du travail.

A l'issue des consultations (obligatoires ou à la demande), un suivi est proposé à 179 personnels. Près de la moitié sont orientés vers leur médecin traitant, 30 % vers un spécialiste (ophtalmologue, dermatologue, ORL, gynécologue...) et les autres vers l'assistante sociale ou la psychologue de la MGEN (mutuelle générale de l'éducation nationale). Par ailleurs, des aménagements de poste sont proposés pour une vingtaine d'agents (la moitié dans le cadre du handicap).

### ■ Origine des demandes de consultations en 2015

Agent	79
Médecin de prévention	39
Autre (assistante sociale, ingénieur HS...)	30
<b>Ensemble</b>	<b>148</b>

Source : Rapport d'activité de la médecine de prévention, UFC, 2015

## 2.2 L'accompagnement social des personnels

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

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

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

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

### Caractéristiques des personnels reçus par l'assistante sociale

Au cours de l'année 2015, 214 personnels ont été reçus, pour certains plusieurs fois, par l'assistante sociale (71 % n'étaient pas connus du service social précédemment).

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

- 2,3 % des enseignants titulaires,
- 3,2 % des enseignants contractuels,
- 19,8 % des BIATSS titulaires (29 % des BIATSS titulaires de catégorie C),
- 8,8 % des BIATSS contractuels.

L'assistante sociale accompagne majoritairement des femmes (75 % de l'effectif). Elles sont plus représentées que les années précédentes (70 % des personnels reçus étaient des femmes en 2014, 60 % au maximum les années précédentes).

Dans 87 % des cas, l'agent s'adresse directement à l'assistante sociale. Les autres personnels sont recommandés par les services de l'université ou par une structure extérieure.

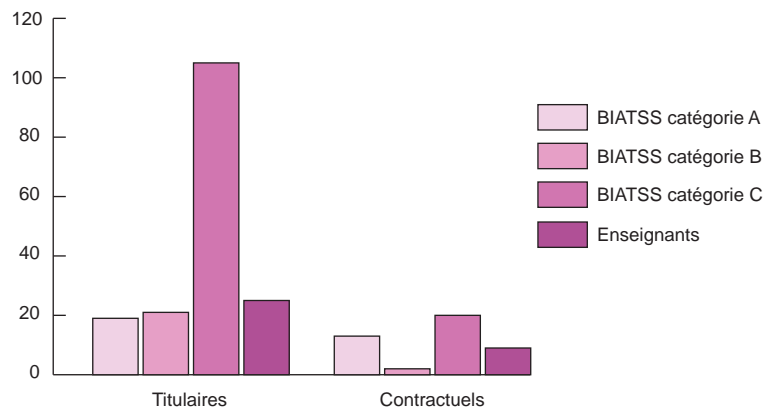
Entre 2011 et 2014, le nombre de personnels reçus par l'assistante sociale a augmenté d'environ 8 à 10 % par an. Il a diminué de 3 % entre 2014 et 2015 (les données relatives à l'année 2015 ont été redressées, l'assistante sociale travaillait à 70 % en novembre et décembre).

### Origine des demandes d'accompagnement individuel en 2015

Demande exprimée par l'agent	186
Recommandation par les services de l'Université	21
Recommandation par les services extérieurs	7
<b>Ensemble</b>	<b>214</b>

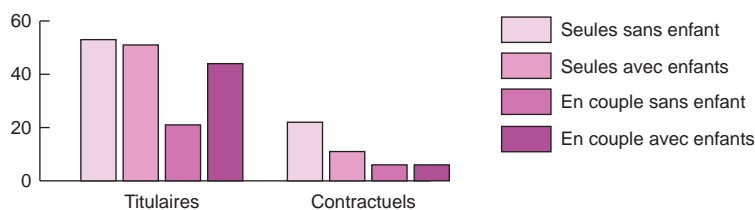
Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

### Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2015 selon la catégorie fonction publique



Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

### Nombre de personnes reçues par l'assistante sociale en 2015 selon leur situation familiale



Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

Quel que soit leur statut (titulaire ou contractuel), les personnels BIATSS, et plus particulièrement les agents de catégorie C, sont les plus nombreux à faire appel à l'assistante sociale (58 % des personnels reçus). A l'inverse, les enseignants et les personnels BIATSS de catégorie A et B sollicitent moins l'assistante sociale.

Parmi les personnels reçus, 64 % d'entre eux vivent seuls avec ou sans enfants. Les autres sont en couple, le plus souvent avec des enfants à charge.

### Les entretiens réalisés

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

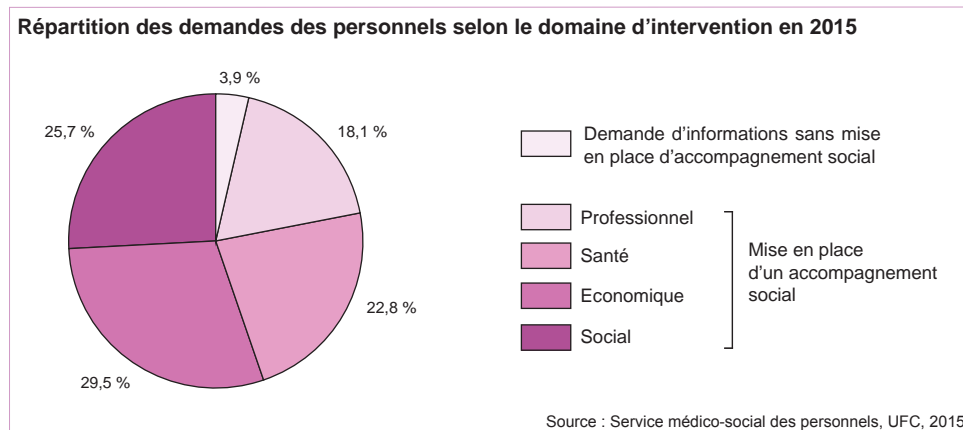
En 2015, comme les années précédentes, l'assistante sociale est principalement sollicitée pour des questions d'ordre économique et social (55 % des problématiques exposées par les personnels). Les mesures d'accompagnement et de soutien mises en oeuvre s'adressent le plus souvent à des personnels rencontrant des problèmes financiers ou des difficultés familiales.

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



social destiné aux agents en CLM ou en CLD...) et pour accompagner des personnels rencontrant des difficultés professionnelles (problèmes relationnels, aide à l'installation des nouveaux arrivants, information sur l'adaptation au poste de travail dans le cadre du handicap...). Ces deux types de demandes représentent respectivement 23 % et 18 % des sollicitations.

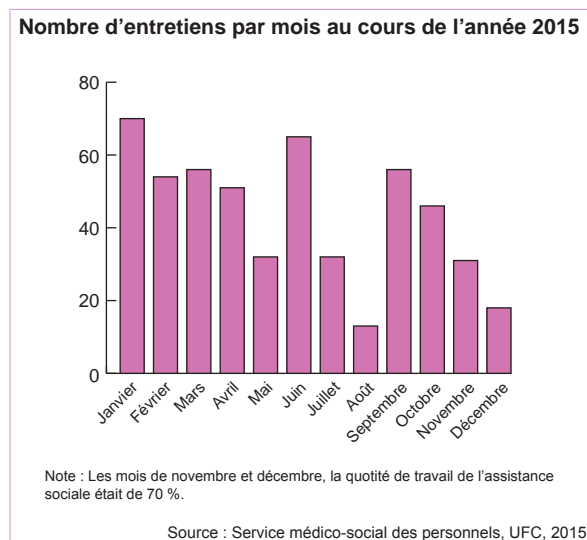
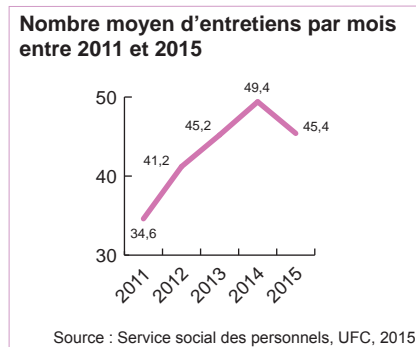
Enfin, moins de 4 % des demandes ne nécessitent pas d'accompagnement social. Il s'agit notamment de questionnements relatifs au statut des agents ou à des aspects juridiques avec orientation vers des institutions spécialisées.



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

Les préoccupations économiques occupent une place de plus en plus importante (plus ou moins 30 % des sollicitations en 2014 et en 2015 contre 24 % en 2012). Par ailleurs, pour la troisième année consécutive, elles devancent les questions d'ordre social (un peu plus du quart des demandes en 2015).

Au total, pour 214 personnels reçus au cours de l'année 2015, 524 entretiens ont été réalisés, soit une moyenne mensuelle de 45 entretiens (pour effectuer ce calcul, les données relatives aux mois de novembre et décembre ont été redressées, la quotité de travail de l'assistante sociale était de 70 %). Le nombre d'entretiens a diminué en 2015 alors qu'il augmentait d'une cinquantaine chaque année depuis 2011. Des entretiens téléphoniques ont également été effectués, ils représentent une part importante de l'activité, mais ne sont pas comptabilisés.



■ Nombre d'entretiens par site en 2015

	Nombre	%
Besançon	431	82,3
Belfort et Montbéliard	74	14,1
Vesoul et Lons-le-Saunier	19	3,6
<b>Ensemble</b>	<b>524</b>	<b>100,0</b>

Source : Service médico-social des personnels, UFC, 2015

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

**Bilan de la commission d'attribution des aides en 2015**

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

En 2015, la commission a accordé 52 secours (aide plafonnée à 1 000 euros par an et par famille) et 14 prêts (1 500 euros maximum par personnel à rembourser à court terme, sous 36 mois au plus, selon un échéancier fixé avec l'assistante sociale).

Entre 2011 et 2014, les soutiens accordés aux personnels de l'UFC ont augmenté de manière significative. La tendance s'est inversée en 2015 : le nombre de secours attribués a diminué de 25 % par rapport à l'année précédente et le nombre de prêts de plus de 50 %.

## 2.3 La cellule d'écoute

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

En 2015, 34 agents ont fait appel à la cellule d'écoute, soit 1,4 % de l'ensemble des personnels. Il se répartissent ainsi :

- 29 titulaires et 5 contractuels,
- 15 personnels de catégorie A, 4 de catégorie B et 15 de catégorie C,
- 24 femmes et 10 hommes.

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

- des problèmes avec la hiérarchie,
- des conflits entre collègues,
- des difficultés liées à un problème de santé,
- des difficultés d'adaptation au poste de travail.

Le plus souvent, les demandes sont traitées par le médecin de prévention et l'assistante sociale, en collaboration, sur autorisation de l'agent, avec les responsables de services et l'appui du DRH, du DGS et du vice-président chargé des ressources humaines. Concernant l'année 2015, des solutions ont été trouvées pour 13 agents. Pour les autres, des mesures de suivi et d'accompagnement sont en cours.

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

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

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

## 4 Les accidents du travail

Il existe deux types d'accidents du travail :

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

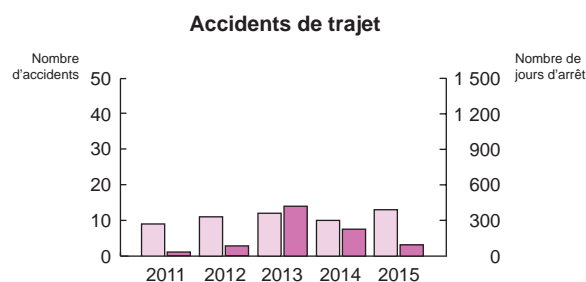
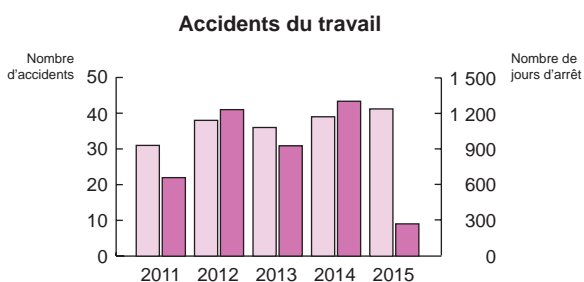
Les données relatives aux accidents du travail sont issues du bilan 2015 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels de l'UFC. Il s'agit des accidents déclarés par les personnels. Quelques écarts peuvent apparaître avec les éléments renseignés dans la base Harpège dans le cas où un accident déclaré par un personnel n'est pas reconnu comme accident du travail par l'établissement.

Depuis 2010, entre 30 et 40 accidents du travail sont recensés chaque année à l'UFC et environ 10 accidents de trajet. D'une année sur l'autre, le nombre de journées indemnisées varie. Pour mesurer l'évolution et l'importance des accidents du travail, deux indicateurs sont utilisés, à savoir les taux de fréquence et de gravité. Plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Les ratios observés à l'UFC peuvent être rapprochés des valeurs nationales pour l'année 2014 (les données relatives à l'année 2015 ne sont pas encore disponibles pour l'ensemble des universités françaises). A l'UFC, les taux de fréquence et de gravité, respectivement 5,2 et 0,4, sont supérieurs à ceux qui caractérisent l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé : 4,01 et 0,13 (source : bilan des AT /MP année 2014, CHSCT, MENESR).

En 2015, 41 accidents du travail et 13 accidents de trajet ont été enregistrés à l'UFC, soit, au total, 5 de plus que les deux années précédentes. La moitié a donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 370 jours d'arrêt, des prolongations étant possibles en 2016.

La moitié des personnels ayant déclaré un accident en 2015 sont des BIATSS titulaires, 41 % sont des personnels contractuels alors qu'ils ne représentent respectivement que 30 % et 27 % des personnels de l'UFC. Il s'agit principalement d'agents de catégorie C qui, par leurs fonctions techniques, sont plus exposés aux risques professionnels. Les femmes sont par ailleurs les plus représentées (61 % de l'effectif).

Accidents du travail et de trajet et jours d'arrêt générés par ces accidents entre 2011 et 2015<sup>4</sup>



■ Nombre d'accidents dans l'année  
■ Nombre de jours d'arrêt générés par les accidents de l'année n

<sup>4</sup>Pour chaque année (à l'exception de 2015), le nombre de jours d'arrêt indiqué correspond aux journées indemnisées l'année n et éventuellement les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

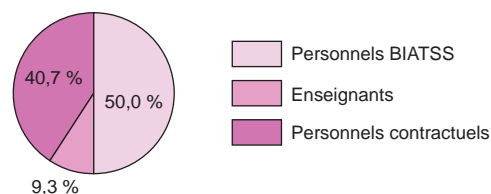
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Nombre d'accidents du travail et de trajet en 2014 et 2015

	Nombre total d'accidents		Nombre d'accidents avec arrêts de travail	
	2014	2015	2014	2015
Accidents du travail	39	41	19	19
Accidents de trajet	10	13	5	9
<b>Ensemble</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>28</b>

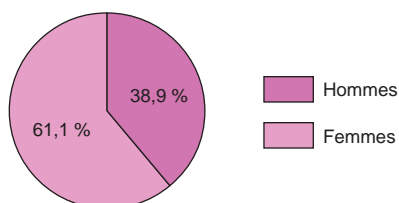
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Répartition des accidents selon le statut des personnels en 2015



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Répartition des accidents selon le genre des personnels en 2015



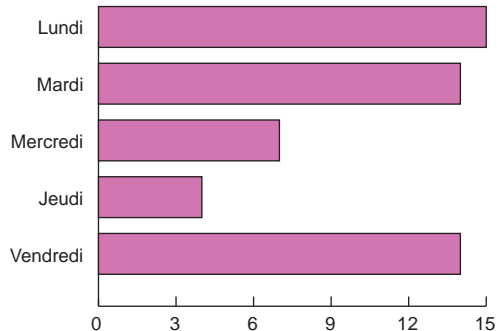
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Répartition des accidents selon l'âge des agents concernés en 2015

	Agents ayant eu un accident (en %)	Ensemble des personnels de l'UFC (en %)
Moins de 35 ans	35,2	23,9
De 35 à 44 ans	20,4	27,1
De 45 à 54 ans	20,4	29,4
55 ans et plus	24,0	19,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

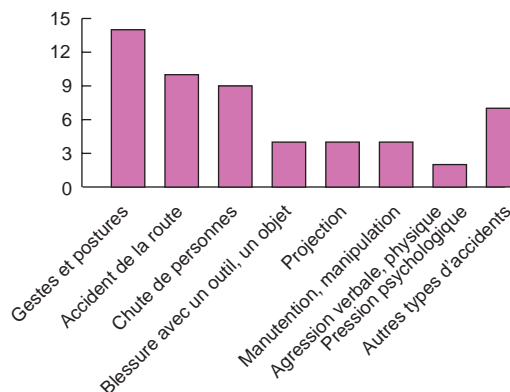
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Nombre d'accidents selon le jour de la semaine en 2015



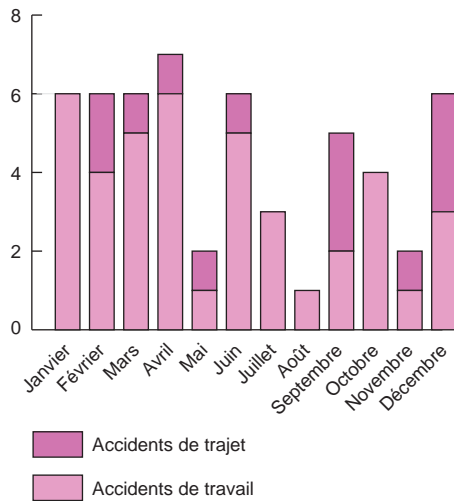
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

■ Nombre d'accidents selon le motif en 2015



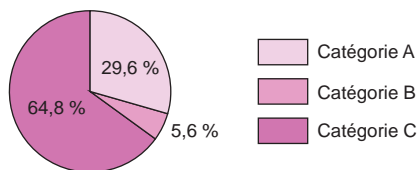
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

## Nombre d'accidents selon le mois en 2015



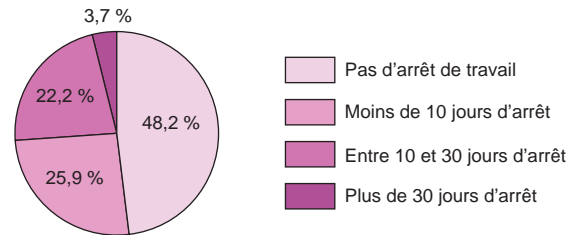
Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

## Répartition des accidents selon la catégorie fonction publique des personnels en 2015



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

## Répartition des accidents selon la durée des arrêts de travail en 2015



Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

## Taux de fréquence et taux de gravité entre 2011 et 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Taux de fréquence	4,4	6,4	6,2	5,2	6,5
Taux de gravité <sup>5</sup>	0,18	0,34	0,35	0,40	0,1

Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

<sup>5</sup> Pour les années 2011 à 2014, le taux de gravité est calculé en prenant en compte les journées indemnisées l'année n, mais également les années suivantes lorsqu'elles sont relatives à des accidents ayant eu lieu l'année n.

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

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

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

## 5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2015

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 153 personnels à l'université de Franche-Comté.

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

L'employeur doit établir le nombre d'agents répondant aux critères de l'obligation légale d'emploi. Chaque personne handicapée compte pour une « unité » si elle a été présente six mois au moins au cours des 12 derniers mois, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail. Par ailleurs, lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (par exemple, un agent reconnu travailleur handicapé et titulaire d'une allocation temporaire d'invalidité cumule deux qualités éligibles, mais ne peut compter que pour une unité). A l'UFC, 89 personnels sont recensés en 2015, soit 3,5 % de l'effectif de l'établissement.

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

## 07 Hygiène-sécurité, accompagnement social et santé des personnels

Les dépenses déductibles concernent :

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

A l'UFC, 1,41 unités déductibles sont comptabilisées en 2015.

Au total, 90,41 unités sont recensées à l'Université de Franche-Comté. Sachant que l'établissement devrait accueillir 153 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le nombre d'unités manquantes s'élève à 62,59. L'UFC est donc soumise au paiement d'une contribution au FIPHFP. Elle est calculée au regard de l'article L323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102. Elle s'élève à 335 000 euros au titre de l'année 2015.

### 5.1 Les personnels reconnus travailleurs handicapés à l'UFC

A l'UFC, 61 personnels sont reconnus travailleurs handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Ils se répartissent comme suit :

- 47 agents titulaires et 14 agents non titulaires,
- 16 personnels de catégorie A, 7 de catégorie B et 38 de catégorie C,
- 23 hommes et 38 femmes,
- 7 sur 10 ont 40 ans ou plus.

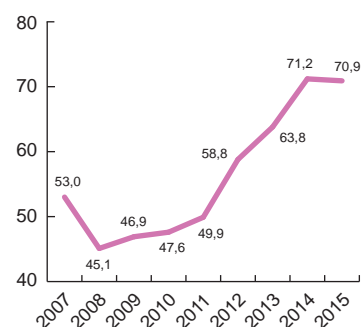
En 2015, 71 % de la surface des bâtiments de l'UFC est accessible aux personnes à mobilité réduite, soit un ratio inchangé par rapport à l'année précédente. Pour la première fois depuis 2009, il n'est pas observé d'amélioration de la situation. Cela s'explique par deux raisons :

- d'une part, l'UFC n'a pas été destinataire de crédits spécifiques pour réaliser des travaux d'accessibilité pour les personnels à mobilité réduite,
- d'autre part, l'UFC n'a pas rendu de bâtiments qui n'étaient pas accessibles aux personnes handicapées.

Des aménagements de poste ont été effectués à l'UFC en 2015 (coût global : 8 900 euros dont 7 500 euros pris en charge par le FIPHFP). Il se traduit par :

- l'achat de fauteuils ergonomiques,
- la mise en place d'une aide au transport (aide humaine),
- l'achat d'un appareil auditif,
- l'achat d'un fauteuil roulant.

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



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

Source : Rapport annuel sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, UFC, 2015

### 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 2015, deux maladies professionnelles ont été reconnues pour deux personnels de l'UFC, ce qui porte à 13 le nombre d'agents ayant une maladie professionnelle (10 femmes et 3 hommes). Il s'agit de personnels titulaires, principalement de catégorie C. Pour certains, plusieurs maladies sont reconnues (21 au total). Dans la plupart des cas, il s'agit de « affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » (cf. tableau 57 des maladies professionnelles du Code de la sécurité sociale).

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'UFC, 17 personnels perçoivent une allocation temporaire d'invalidité en 2015 (7 enseignants et 10 BIATSS). Pour un agent, un nouvel examen de ses droits a été effectué en 2015, 5 ans après la première attribution de l'ATI.

■ Allocations temporaires d'invalidité à l'UFC en 2015

Nombre d'agents ayant obtenu une ATI en 2015	Nombre d'agents percevant une ATI en 2015
3	17

Source : Service gestion commune, UFC, 2015



08

# Action sociale et culturelle



## 08 Action sociale et culturelle

### 1 Le service commun d'action sociale et culturelle

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

Le SCASC est dirigé par un directeur assisté d'un conseil. Ce dernier, présidé par le Président de l'université ou son représentant, est composé de 10 représentants des composantes et services communs et généraux (autres que le SCASC) et de 11 représentants titulaires des personnels (ainsi que leurs 11 suppléants). Le conseil se réunit au moins deux fois par an pour déterminer et valider les actions du service.

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

Elles sont au nombre de deux depuis septembre 2015 :

- commission n°1 : prestations d'action sociale,
- commission n°2 : vie pratique et culturelle.

#### Les moyens humains du SCASC

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

- la directrice (0,3 ETP)
- un agent contractuel (1 ETP)

#### Les moyens matériels du SCASC

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

#### Budget du SCASC en 2015 (en euros)

Dotation « contrat quinquennal »	133 000
Dotation ministérielle	57 375
Subvention CASDEN	4 000
Recettes billetterie et TAC	4 000
Remboursements de prêts	12 000
<b>Ensemble</b>	<b>210 375</b>

Source : SCASC, UFC, 2015

### 2 Les prestations d'action sociale

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

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

#### Les prestations d'action sociale versées aux personnels en 2014 et 2015

		2014		2015	
		Nombre de dossiers <sup>1</sup>	Montant versé (en euros)	Nombre de dossiers <sup>1</sup>	Montant versé (en euros)
PIM	Aide aux séjours des enfants	44	2 910	59	3 936
	Prestations aux enfants handicapés et infirmes	16	22 099	7	7 147
	Restauration du personnel	-	14 658	-	11 559
<b>Total PIM</b>		<b>60</b>	<b>39 667</b>	<b>66</b>	<b>22 642</b>
ASIU	Aide aux frais des études supérieures des enfants	22	10 000	20	10 800
	Aide aux loisirs des enfants	60	6 553	59	6 919
	Aide aux personnels nouvellement nommés	3	1 200	3	1 200
	Aide au départ à la retraite	-	-	1	350
	Aide aux frais d'hospitalisation d'un proche	-	-	1	200
<b>Total ASIU</b>		<b>85</b>	<b>17 753</b>	<b>84</b>	<b>19 469</b>
<b>Ensemble</b>		<b>145</b>	<b>57 420</b>	<b>150</b>	<b>42 111</b>

Source : SCASC, UFC, 2015

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

### 3 L'action culturelle, sportive et de loisirs

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

#### 3.1 La carte CEZAM

Le partenariat avec l'association FRACAS Cezam<sup>2</sup> initié en 2011 se poursuit. La carte Cezam permet de profiter, tout au long de l'année, de tarifs préférentiels dans les domaines culturels, sportifs et de loisirs ou encore dans le cadre de sorties organisées pour l'UFC par FRACAS. Pour l'année 2015, la cotisation annuelle s'élève à 18 900 euros pour l'UFC (hors commande de cartes).

La carte Cezam peut s'utiliser selon deux modalités :

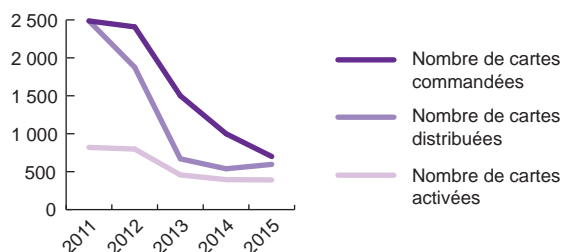
- elle permet d'obtenir des réductions chez de nombreux partenaires dans toute la région et sur le territoire national,
- elle donne accès, après activation, à un service de billetterie (sur le site de FRACAS ou directement dans les « points billetterie FRACAS »). Le SCASC subventionne certaines activités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

En 2015, l'UFC a commandé 700 cartes Cezam (soit une dépense de 3 570 euros), 596 ont été distribuées, 391 ont été activées sur le site FRACAS. Il est toutefois impossible de connaître le nombre réel d'utilisateurs dans la mesure où certaines personnes la présentent directement chez les partenaires (sans nécessité de l'activer).

Pour la première fois depuis 2011, le nombre de cartes distribuées a légèrement augmenté (+10 %). Toutefois, le nombre de cartes activées reste stable par rapport aux deux années précédentes.

La billetterie connaît toujours du succès. En 2015, pour moins de 400 cartes activées, 2 257 tickets de cinéma, piscine, patinoire, karting ou bowling ont été vendus, soit 5 % de moins que l'année précédente. L'UFC a participé à hauteur de 1 797 euros en 2015.

Evolution du recours à la carte Cezam à l'UFC entre 2011 et 2015



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

Source : SCASC, UFC, 2015

#### ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2015

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

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

## ■ Tarifs pratiqués en billetterie FRACAS en 2015 (suite)

PISCINES / PATINOIRES	FORMULES	PLEIN TARIF	TARIF CEZAM*	TARIF UFC**
<b>BESANCON</b>				
LAFAYETTE Piscine LAFAYETTE Patinoire	Carte 10 entrées adulte	36,00	36,00 <sup>7</sup>	28,00
	Carte 10 entrées enfant <sup>4</sup>	23,00	23,00 <sup>7</sup>	15,00
MALLARME	Carte 10 entrées adulte	25,50	25,50 <sup>7</sup>	17,50
	Carte 10 entrées enfant <sup>4</sup>	15,80	15,80 <sup>7</sup>	7,80
<b>VAL DE MORTEAU</b>				
CENTRE NAUTIQUE	Unité	4,40	3,60	2,80
<b>PONTARLIER</b>				
PISCINE	Carte 10 entrées adulte	27,00	19,50	11,50
	Carte 10 entrées enfant <sup>5</sup>	21,50	13,40	5,40
<b>BELFORT</b>				
PISCINE PANNOUX	Unité	2,50	1,80	1,00
PATINOIRE DU PARC	Unité enfant <sup>4</sup>	3,20	2,75	1,95
	Unité adulte	4,15	3,25	2,45
<b>VESOUL</b>				
PISCINE DES CANETONS	Carte 15 entrées adulte	32,00	32,00 <sup>7</sup>	22,50
	Carte 15 entrées enfant <sup>4</sup>	23,50	23,50 <sup>7</sup>	14,00
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
PISCINE AQUA'REL	Unité adulte	5,26	4,10	3,30
	Unité enfant <sup>6</sup>	3,64	2,40	1,60
<b>KARTING / BOWLING</b>				
<b>BESANCON</b>				
DUCKY BOWLING (location chaussures incluse)	Une partie heure bleue <sup>8</sup>	5,70	4,60	4,20
	Une partie heure verte <sup>9</sup>	7,70	6,90	6,30
	Une partie heure rouge <sup>10</sup>	8,70	6,90	6,30
KARTING (session de 7 mn)	Une session semaine <sup>11</sup>	12,20	9,20	8,40
	Une session week-end <sup>12</sup>	13,90	11,50	10,50
<b>BELFORT</b>				
BOWLING DU LION (location chaussures incluse)	Ticket vert <sup>13</sup>	4,60	3,12	2,72
	Ticket rouge <sup>14</sup>	7,60	4,94	4,54
<b>VESOUL</b>				
SPORT BOWLING (location chaussures incluse)	Ticket semaine	5,50	4,00	3,60
	Ticket week-end	7,00	5,50	5,10
<b>LONS-LE-SAUNIER</b>				
LE 1055	Ticket <sup>15</sup>	10,00	7,50	6,70

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2 Le Ticket Avantage Culture (TAC)

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

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

Les personnels de l'UFC disposent de quatre TAC par an. En 2015, 60 personnels ont demandé des TAC (135 au total). Par rapport à l'année précédente, le nombre de personnels demandant des TAC a légèrement diminué alors que le nombre de TAC délivrés a quelque peu augmenté.

### 3.3 L'accueil de loisirs

Le SCASC, en partenariat avec l'UPFR Sports, s'est associé à Vesontio Sports Vacances pour proposer un accueil de loisirs pour les enfants du personnel de l'UFC pendant trois semaines durant l'été 2015. De nombreuses activités sportives ont été proposées, mais également des temps d'animation autour des langues.

### 3.4 Les autres prestations

En 2015, 322 cartes Avantages Jeunes ont été commandées, dont 280 pour l'édition de Besançon. Elles ont été achetées 6 euros l'unité (le prix public est de 7 euros) et vendues 5 euros aux personnels (l'UFC participe à hauteur de 1 euro par carte). Elles proposent de nombreuses réductions et gratuités pour la culture, les loisirs et la vie quotidienne des jeunes en Franche-Comté notamment. A la fin de l'année 2015, 35 cartes n'avaient pas été vendues.

### 3.5 Les perspectives

En 2016, de nouvelles prestations seront proposées au personnel :

- de nouveaux partenariats seront mis en place avec des salles de concerts ou de spectacles : le Moloco à Audincourt, l'Axone à Montbéliard, le Moulin de Brainans près de Lons-le-Saunier,
- le SCASC s'associera à l'association FRACAS afin de proposer des entrées pour la Citédo à Sochaux, Adrenalin'Est Paintball à Pelousey et Acro Isis à Dole,
- 300 cartes Avantages Jeunes seront commandées,
- le SCASC sollicite de nouvelles structures (le théâtre Edwige Feuillère de Vesoul et les scènes du Jura) afin d'élargir le champ culturel à destination des personnels,
- le SCASC souhaite renforcer son partenariat avec le CDN (Centre dramatique national) de Besançon.

## 4 Les évènements

Une fête de fin d'année universitaire sur le thème de l'expression sous toutes ses formes (« Exprime-toi avec le SCASC ») a été proposée aux personnels, à leurs conjoints et enfants le samedi 13 juin 2015 dans les locaux et sur le site de l'ESPE. Cette manifestation a réuni environ 450 participants autour d'activités diverses et variées.

Par ailleurs, à l'occasion de Noël et en partenariat avec l'association FRACAS, un spectacle de fin d'année a été proposé à Micropolis. Les trois représentations (l'école des petits Robert, Magic comédie et un spectacle de danse hip-hop) ont été suivies d'un goûter et d'animations pour les enfants.

### L'utilisation de la carte CEZAM par les personnels de l'UFC en 2015

Afin d'étudier les avantages que la carte Cezam apporte aux personnels de l'UFC, mais également dans l'objectif de recueillir leurs remarques et suggestions pour les années à venir, une enquête a été effectuée en avril 2016. Elle a été réalisée par le service Pilotage et suivi de gestion, en collaboration avec le SCASC, auprès des porteurs de la carte Cezam en 2015.

#### La population concernée par l'enquête

En 2015, 596 cartes Cezam ont été distribuées aux personnels de l'UFC. En raison d'un retard de mise à jour de la base de données relative aux cartes distribuées, seuls 509 personnels ont été enquêtés.

#### La conception du questionnaire

Le logiciel LimeSurvey a été utilisé pour gérer l'enquête en ligne. Le questionnaire est bref, il se structure en 5 rubriques :

- composition du foyer et rythme de demande de la carte,
- utilisation de la billetterie (fréquence d'utilisation et appréciation des avantages obtenus pour chaque activité proposée),
- présentation de la carte auprès des partenaires Cezam (fréquence d'utilisation et appréciation des avantages obtenus),
- participation à des sorties ou séjours proposés par Cezam FRACAS,
- bilan et perspectives (degré de satisfaction des avantages offerts par la carte en 2015, utilisation de la carte en 2016).

Certaines informations, utiles pour l'analyse des résultats, ne figurent pas dans le questionnaire car elles ont été préalablement extraites d'Harpège (genre, âge, BIATSS ou enseignant, titulaire ou contractuel, composante d'affectation) et intégrées dans la base de données importée dans LimeSurvey.

#### L'administration du questionnaire

Le questionnaire a été créé, testé puis activé le 5 avril. Un courriel a été envoyé aux participants avec un lien vers le questionnaire. Deux relances ont été effectuées les 14 et 28 avril. Le questionnaire a été désactivé le 12 mai 2016.

#### L'exploitation et la présentation des résultats

Au total, 327 questionnaires ont été renseignés, 326 sont exploitables, soit un taux de réponse de 64 %. Après avoir anonymisé les réponses, la base de données a été importée dans le logiciel Sphinx qui a été utilisé pour réaliser l'analyse statistique des données.

#### La population enquêtée et les taux de réponse

Parmi les porteurs de la carte, les BIATSS sont sur-représentés. Qu'ils soient titulaires ou contractuels, ils représentent les deux tiers des personnels enquêtés (ils composent 45 % de l'effectif de l'UFC). Il convient par ailleurs de souligner leur plus forte mobilisation pour répondre à l'enquête (le taux de réponse est de 71 %, celui des enseignants de 49 %).

Les personnels affectés sur les sites de Belfort et Montbéliard sont également sur-représentés : 28 % des porteurs de la carte sont en poste dans les composantes du Nord Franche-Comté alors qu'elles n'accueillent que 15 % des personnels de l'UFC. Ils se distinguent toutefois par le taux de réponse le plus faible (56 %).

Enfin, si l'UFC compte près de 48 % de femmes, elles représentent les deux tiers des porteurs de la carte et 73 % des répondants.

#### Caractéristiques des répondants selon le statut des personnels

	Les personnels à l'UFC		Les personnels enquêtés		Les répondants		Taux de réponse
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
BIATSS titulaires	732	29,4	257	50,5	191	58,6	74,3
BIATSS contractuels	397	16,0	83	16,3	52	16,0	62,6
Enseignants titulaires	1 075	43,2	151	29,7	79	24,2	52,3
Enseignants contractuels	283	11,4	18	3,5	4	1,2	22,2
<b>Ensemble</b>	<b>2 487</b>	<b>100,0</b>	<b>509</b>	<b>100,0</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>	<b>64,0</b>

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

#### Caractéristiques des répondants selon le site d'affectation des personnels

	Les personnels à l'UFC		Les personnels enquêtés		Les répondants		Taux de réponse
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Besançon	2 057	82,7	359	70,5	240	73,6	66,9
Belfort / Montbéliard	368	14,8	144	28,3	81	24,9	56,2
Vesoul	49	2,0	4	0,8	3	0,9	75,0
Lons-le-Saunier	13	0,5	2	0,4	2	0,6	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>2 487</b>	<b>100,0</b>	<b>509</b>	<b>100,0</b>	<b>326</b>	<b>100,0</b>	<b>64,0</b>

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

### Demande et activation de la carte Cezam

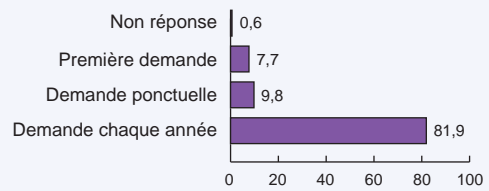
La plupart des répondants (82 %) demandent la carte Cezam chaque année, presque 10 % se la procurent épisodiquement et 8 % l'ont demandé pour la première fois en 2015.

Une différence s'observe entre BIATSS et enseignants quant à la fréquence de demande de la carte Cezam. Si 86 % des BIATSS la demandent chaque année, ils ne sont que 70 % chez les enseignants. Près d'un quart de ces derniers la demande ponctuellement alors qu'ils ne sont que 5 % chez les BIATSS.

La carte Cezam étant individuelle et nominative, les personnels ont la possibilité d'en commander pour leurs ayants-droits (7,50 euros l'unité) afin qu'ils bénéficient également des remises. Cette démarche a été effectuée par près de 7 % des répondants dont le foyer est composé d'au moins deux personnes (soit 256 individus) : 11 personnels ont acheté une carte pour leur conjoint, 6 pour leurs enfants.

Près des trois quarts des répondants déclarent avoir activé leur carte Cezam sur le site internet de l'association FRACAS, ce qui leur permet d'accéder au service de billetterie.

Rythme de demande de la carte Cezam (en %)



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

### L'utilisation de la carte Cezam dans le cadre du service de billetterie

Parmi les 326 personnels ayant répondu à l'enquête, presque 70 % ont eu recours au service de billetterie en 2015, soit 224 individus.

Plus de 80 % des utilisateurs de la carte Cezam jugent les avantages obtenus « intéressants » voire « très intéressants » pour ce qui est des places de cinéma. Le tarif préférentiel proposé par l'association FRACAS ainsi que la subvention du SCASC permettent de réduire le prix des billets de 29 % au minimum (Mégarama à Audincourt) à 45 % au maximum (Pathé Beaux Arts à Besançon).

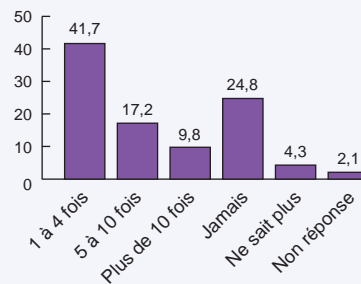
Les utilisateurs sont moins concernés par les autres activités, toutefois 42 % des personnels se déclarent satisfaits des offres proposées pour la piscine. Les tarifs sont attractifs : entre 22 % et 57 % de remise pour une carte de 10 entrées adulte et entre 35 % et 75 % pour une carte de 10 entrées enfant (les réductions les plus faibles s'appliquent aux piscines de Besançon alors que les offres les plus avantageuses concernent la piscine de Pontarlier).

L'utilisation des TAC en billetterie est également appréciée : 35 % des utilisateurs jugent favorablement les avantages obtenus.

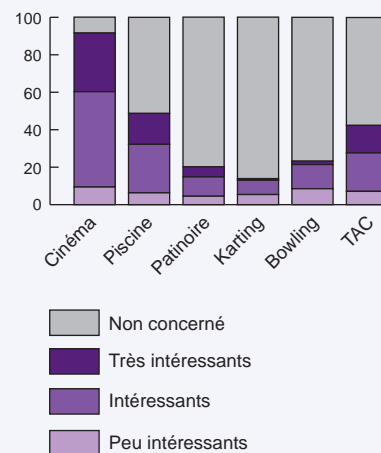
Les billets pour la patinoire, le karting et le bowling sont peu sollicités. Les appréciations « intéressant » et « très intéressant » sont le fait de moins de 20 % des utilisateurs.

Un quart des répondants (81 personnels) n'a pas utilisé la billetterie. Parmi eux, 20 % (soit 16 individus) déclarent posséder une autre carte permettant d'obtenir des avantages plus intéressants.

Fréquence d'utilisation de la carte Cezam via le service de billetterie (en %)



Appréciation des avantages obtenus avec la carte Cezam dans le cadre de la billetterie (en %)



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

**L'utilisation de la carte Cezam auprès des partenaires**

Plus des trois quarts des répondants (soit 247 individus) ont présenté au moins une fois leur carte Cezam auprès de partenaires pour bénéficier de remises.

La présentation de la carte Cezam aux guichets des cinémas est appréciée par près de 57 % des utilisateurs. Ils jugent cet avantage « intéressant » et même « très intéressant ». En procédant ainsi, ils profitent du tarif négocié par FRACAS, mais ne bénéficient toutefois pas de la subvention accordée par l'UFC. Certains personnels précisent qu'ils n'ont pas pour habitude d'anticiper les sorties au cinéma en disposant des billets en avance et font valoir qu'il est parfois contraignant de retirer les places dans les billetteries du réseau FRACAS (horaires, temps d'accès...).

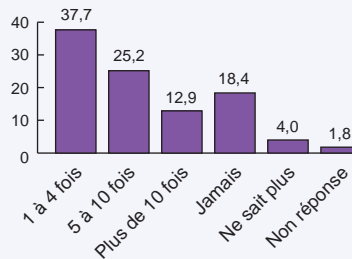
L'intérêt de la carte est manifeste pour ceux qui l'emploient dans les musées ou lors de la visite de sites touristiques. Les avantages obtenus sont jugés « intéressants » ou « très intéressants » par 47 % des utilisateurs.

La satisfaction est moins affirmée pour les autres usages (spectacles et événements, parcs et loisirs, commerces et services, sport et bien-être, vacances). Les appréciations « intéressant » et « très intéressant » sont le fait de 20 % à 30 % des utilisateurs.

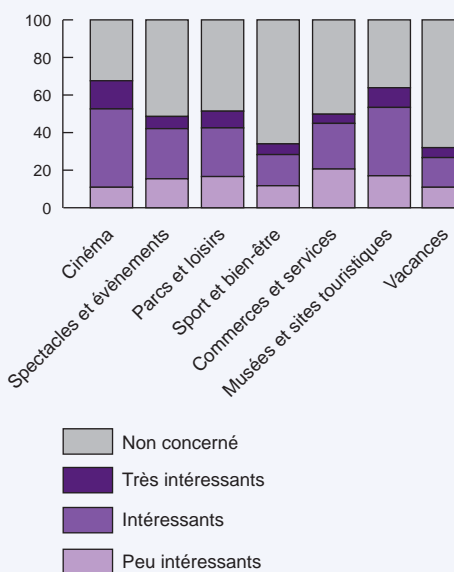
L'usage de la carte n'est pas limité au seul cadre régional. Si 46 % des utilisateurs ne la présentent qu'en Franche-Comté, 50 % l'emploient dans toute la France, là où elle est acceptée par des partenaires de FRACAS.

Sur 326 répondants, 60 n'ont jamais présenté leur carte Cezam auprès d'un partenaire, soit 18 % de l'effectif. Parmi ces personnels, 33 ne l'ont pas non plus utilisée en billetterie.

**Fréquence d'utilisation de la carte Cezam auprès des partenaires (en %)**



**Appréciation des avantages obtenus avec la carte Cezam en la présentant auprès des partenaires (en %)**



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

**La participation à des sorties ou séjours proposés par FRACAS en 2015**

Parmi les 326 répondants à l'enquête, seuls 7 personnels déclarent avoir participé à une sortie ou un séjour organisé par l'association FRACAS. Il s'agit à chaque fois d'une sortie différente. Il semble que les sorties et séjours proposés n'intéressent guère les personnels de l'UFC ou bien qu'ils manquent d'informations à ce sujet.

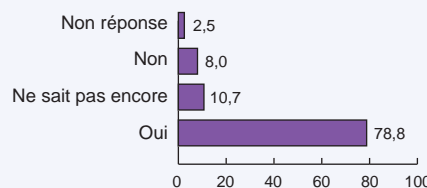
**Le renouvellement de la carte Cezam en 2016**

Presque 80 % des répondants (257 personnels) ont repris ou souhaitent reprendre la carte Cezam en 2016. Ils expriment trois motifs principaux :

- « il y a des avantages qu'ils apprécient »,
- « elle peut toujours être utile »,
- « les avantages sont peu importants, mais l'UFC ne propose que cela ».

Seulement 8 % des porteurs de la carte en 2015 déclarent ne pas avoir l'intention de la reprendre en 2016.

**Reconduction de la carte Cezam en 2016**



Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016

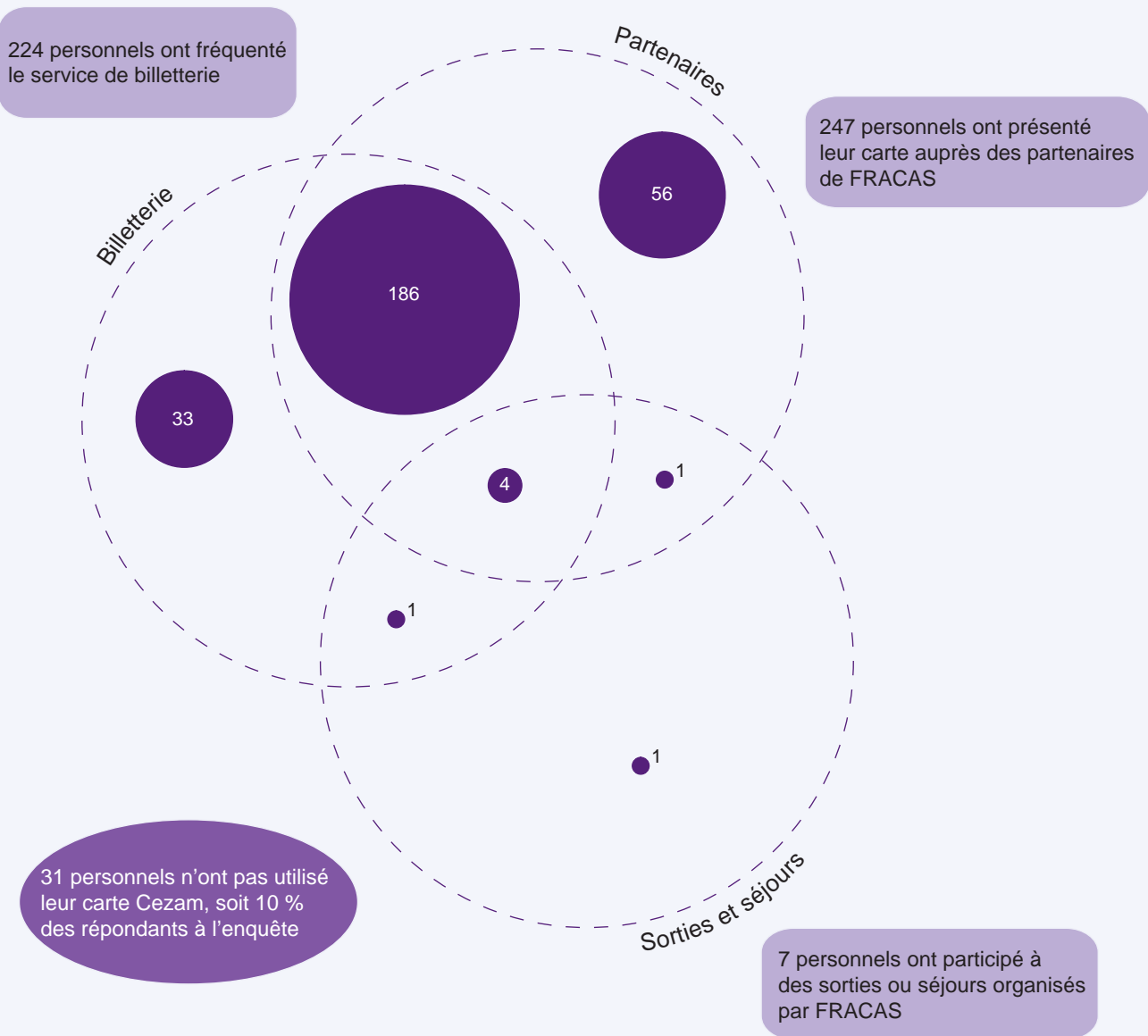
Pour conclure, il apparaît que 57 % des porteurs de la carte Cezam (soit 186 personnels qui ont répondu à l'enquête) en font un usage multiple : ils combinent les avantages offerts par la billetterie et ceux proposés directement par les partenaires. Cette façon de faire met en évidence qu'un groupe significatif de personnels de l'UFC a l'habitude d'utiliser régulièrement une partie des avantages proposés par la carte. Parmi ces personnels, plus de 86 % ont repris ou pensent reprendre la carte en 2016.

Il convient toutefois de signaler qu'elle est utilisée de façon anecdotique pour les séjours et les voyages et que 10 % des répondants ne l'ont pas utilisée en 2015.

Les résultats apportés par cette enquête permettent de mieux caractériser les usages de la carte Cezam par les personnels de l'université. Ils fournissent au SCASC des éléments de discussion à mettre en débat afin de répondre aux attentes des agents de l'UFC.

**Comment est utilisée la carte Cezam par les personnels de l'UFC ?**

Données établies sur la base des 326 répondants à l'enquête



**Note de lecture :** le nombre 186 à l'intersection des cercles « billetterie » et « partenaires » représente les 186 personnels qui ont à la fois fréquenté la billetterie et présenté leur carte auprès des partenaires. Le nombre 33 dans le cercle « billetterie » représente les 33 personnels qui ont eu exclusivement recours au service de billetterie.

Source : Enquête carte Cezam, UFC, 2016





# Glossaire

## Glossaire

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

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

**RIFSEEP**

**Corps des assistants (e) sociaux**

L'arrêté du 3 juin 2015 prévoit 2 groupes :

Groupe 1 : 362 €

- Responsable de service

Groupe 2 : 312 €

- Assistant (e) de service social

**Corps des Infirmiers**

L'arrêté du 31 mai 2016 prévoit 2 groupes :

Groupe 1 : 334 €

- Responsable de service avec encadrement et coordination

Groupe 2 : 284 €

- Infirmier (e)

**PROPOSITION D'ATTRIBUTION DE N.B.I. TECHNIQUE**

<b>FONCTIONS</b>	<b>Nombre de points</b>
<b>RESPONSABLES DE SERVICES CENTRAUX</b>	
Responsable de la Direction des systèmes d'information	20
Responsable du Centre de ressources informatiques	20
Responsable de l'imprimerie centrale	20
Responsable de la Communication	20
Responsable Hygiène et Sécurité	20
Responsable de la Direction du Patrimoine	20
Responsable travaux immobiliers	20
<b>RESPONSABLES MATERIEL SCIENTIFIQUE LOURD</b>	
Responsable microscopie en champ proche	20
Responsable laser impulsional	20
<b>RESPONSABLES D'EQUIPE TECHNIQUE OU DE SERVICE</b>	
Responsable de site ESPE	15
Responsable équipe de service ST (+ de 20 agents)	20
Responsable équipe technique ST	15
Responsable équipe technique ou de service SLHS	15
Responsable équipe technique ou de service SMP	15
Responsable équipe technique ou de service STGI	15
Responsable équipe technique ou de service SJPEG	15
Responsable équipe technique ou de service IUT 25	15
Responsable équipe technique ou de service IUT 90	15
<b>SERVICE INTERIEUR</b>	
Vaguemestre de l'Université	10
Agent polyvalent IUT 90	10
Agent polyvalent STAPS	10
<b>EMPLOI A PROFIL PARTICULIER</b>	
Thanatopracteur	<b>10</b>
<b>HYGIENE ET SECURITE</b>	
Responsable H&S UFR SMP	20

## PROPOSITION D'ATTRIBUTION DE N.B.I. ADMINISTRATIVE

FONCTIONS	Nombre de points
<b>SERVICES CENTRAUX</b>	
SGEPES	50
Agent comptable	40
DGS Adjoint	50
Chef du service pilotage	50
Directeur de cabinet	30
Adjoint Agent comptable	25
Chef de service Budget	25
Chef de service Marchés	25
Chef de service Affaires Générales et contentieux	25
Chef de service Gestion Commune	25
Chef de service Personnels BIATSS	25
Chef de service Personnels enseignants	25
Chef du service Gestion des compétence	25
Chef du service intérieur	25
Responsable suivi gestion masse salariale	25
Chef de service Relations internationales	25
Chef de service formation et réglementation	25
<b>COMPOSANTES</b>	
Responsable administratif ESPE	30
Responsable de service scolarité ESPE	20
Responsable administratif SLHS	30
Chef de service financier SLHS	20
Chef de service Scolarité SLHS 1	20
Chef de service Scolarité SLHS 2	20
Chef de service Scolarité SLHS 3	20
Chef de service SLHS SAWE	20
Responsable administratif ST	30
Chef de service financier ST	20
Chef de service Scolarité ST	20
Responsable administratif SMP	30
Chef de service financier SMP	20
Chef de service Scolarité SMP	20
Responsable administratif SJEPG	30
Chef de service Scolarité SJEPG	20
Responsable administratif STGI	30
Chef de service Scolarité STGI	20
Responsable administratif IUT Besançon Vesoul	30
Chef de service Scolarité IUT Besançon Vesoul	20
Responsable administratif IUT Belfort Montbéliard	30
Chef de service Scolarité IUT Belfort Montbéliard	20
Responsable administratif UPFR	30
Responsable administratif SCD	30
Responsable administratif CLA	30
Responsable administratif Formation Continue	25
Responsable administratif CTU	25
Responsable administratif Observatoire	20
Responsable administratif Valorisation Recherche	20

# Eléments pour la lettre de cadrage 2017

Université de Franche-Comté



# Construction de la lettre de cadrage 2017

- Dialogues de gestion avec les composantes et laboratoires UMR de juin à septembre 2016 : 27 dialogues de gestion
- Dialogues de gestion avec les services centraux et généraux septembre octobre 2016 : 22 séances
- Suite aux discussions, présentation au conseil des composantes le 26/09/2016
- Présentation au CA du 4/10/2016 des orientations
- Puis rédaction de la lettre de cadrage
- Elaboration des budgets par les niveaux 2
- Saisies les 17 et 18 novembre
- Vote du BP 2017 au CA du 16 décembre
- Mise en exécution début 2017

# Les quelques chiffres essentiels du budget de l'université

- Un budget primitif 2016 dépassant les 200 M€ (202,8M€ de recettes à encaisser ; 204,5 de dépenses prévues en crédits de paiement)
- 162,2 M€ de crédits de paiement pour des dépenses de personnels
- 28,9 M€ de crédits de paiement pour des dépenses de fonctionnement
- 13,4M€ de dépenses budgétaires pour des dépenses d'investissement
- 160,8 M€ pour charge de service public
- Une moyenne de 2471 équivalents temps plein rémunérés en 2015 (cf bilan social)

# Eléments de cadrage

---

- **Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) 2017 méconnue : base 2016 + éléments nouveaux connus (0,6% de point d'indice en février 2017 et Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations)**
- **Maintien de la réserve de précaution définie nationalement (862 450€ en 2016, rappel 421 046€ en 2014)**
- **Politique indemnitaire de l'état.** (estimation 2016 maintenue : 130 000€)  
Poursuite de la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Annonce passage des ITRF et des BIB pour mi 2017
- **Pénalité « handicap »** : une charge financière pour agir sur les campagnes d'emplois
- **Evolution du Glissement Vieillesse Technicité : à financer ou compenser. 500 000 € à 1M€**

# Eléments de cadrage : le GVT

## Impact du GVT sur la masse salariale de l'UFC depuis le passage aux RCE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Surcoût estimé	443 000	1 310 612	1 078 433	453 735	657 689	965 844
Compensation MESR	359 872	346 822	444 812	-	474 980	-
Différence cumulée à la charge de l'UFC	83 128	963 790	633 621	453 735	182 709	965 844
		83 128	1 310 612	1 078 433	453 735	182 709
			83 128	1 310 612	1 078 433	453 735
				83 128	1 310 612	1 078 433
					83 128	1 310 612
TOTAL	83 128	1 046 918	2 027 361	2 925 908	3 108 617	4 074 461
<b>TOTAL CUMULE</b>	<b>83 128</b>	<b>1 130 046</b>	<b>3 157 407</b>	<b>6 083 315</b>	<b>9 191 932</b>	<b>13 266 393</b>

Montants intégrés dans le socle (montant de MS de 2009).

Les autres compensations MESR ne sont pas intégrées

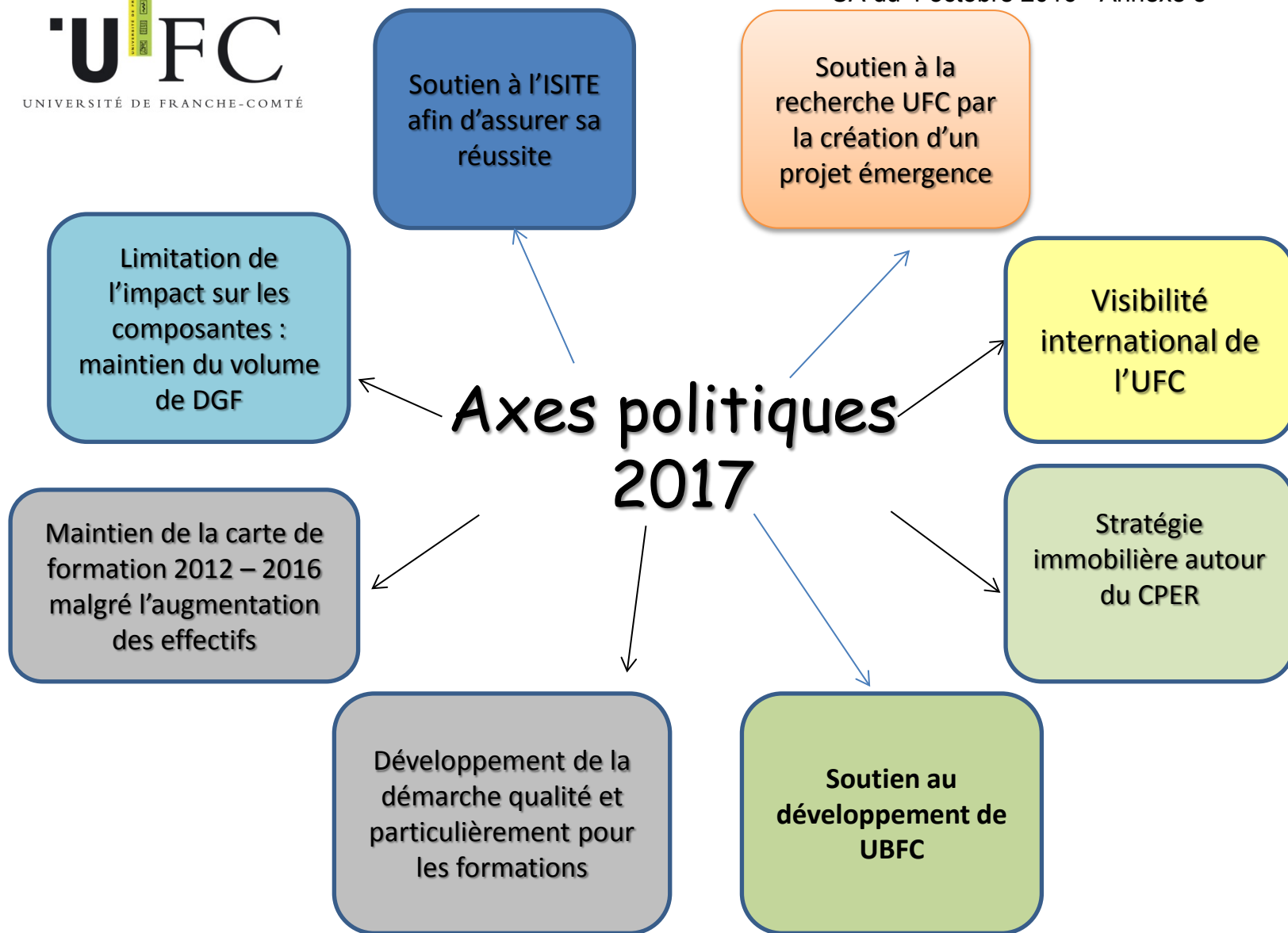
Pas de compensation annoncée pour 2016. Pas d'information sur 2017.

# Eléments de cadrage : le GVT

## Mesures de compensation du GVT pour 2017

- Réduction des crédits de suppléance : pas de remplacement pour les arrêts de maladie ordinaire.
- Non compensation des rompus de temps partiel inférieur à 50%.  
Economie attendue de 10 postes soit au minimum 250K€ en année pleine.
- Travail plus fin encore sur la campagne d'emplois.

Plus globalement besoin de retrouver des marges : agir sur la carte des formations, développer les ressources propres.



# Construction budgétaire

- Maintien global des dotations en 2017 au niveau de 2016 : DGF, immobilier, contrat recherche et formation
- Maintien du prélèvement supplémentaire de 2016 CLA/CTU : 115 000€
- Maintien de la contribution collective (1,7M€)
- Réductions des dépenses de remplacement et rompus
- Une recette exceptionnelle : vente du bâtiment de Granvelle : 560 000€ attendus en 2017

## Critères de répartition de la part variable (20%) de la DGF

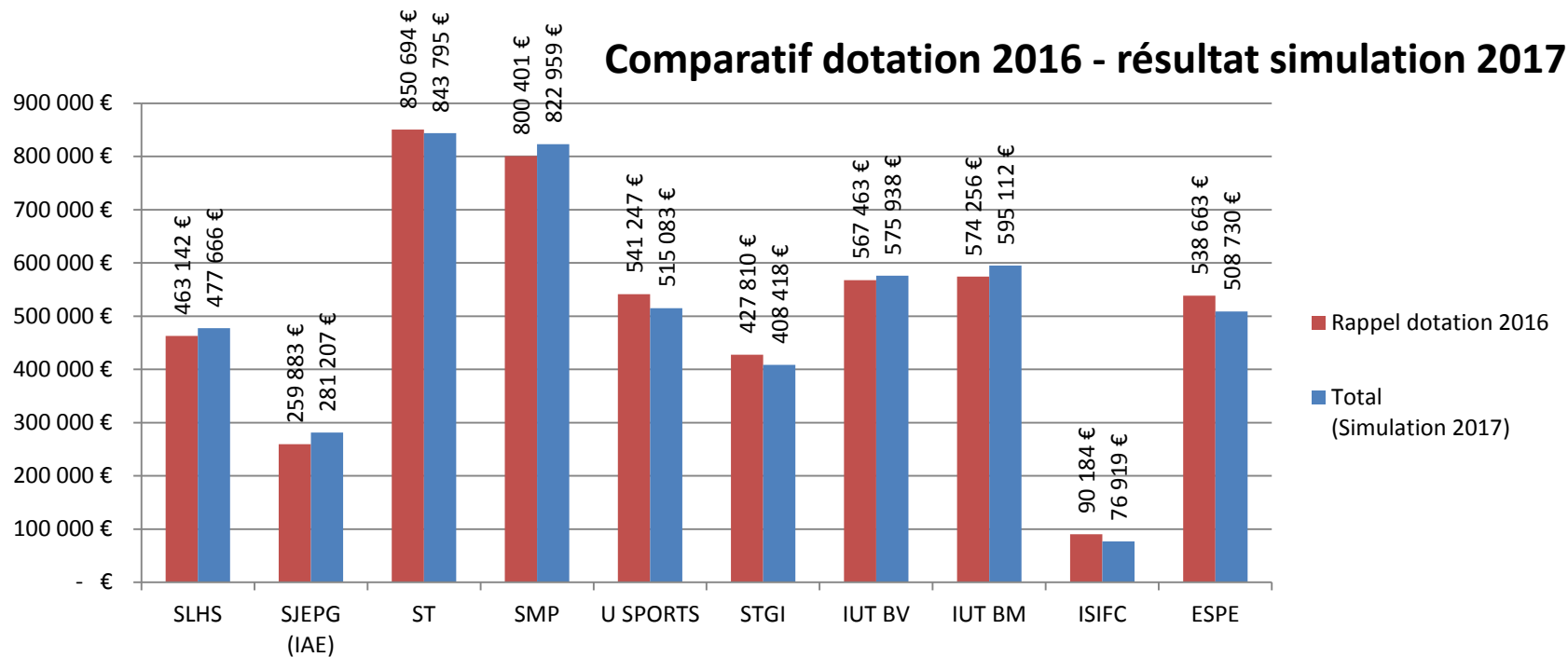
Critères	2016		2017		Sous critères	2016		2017	
Etudiants *	50%	50%	70%	80%	Présents	35%	40%		
			30%	20%	Inscrits	15%	10%		
Surfaces	40%	30%	50%	50%	M2	20%	15%		
			50%	50%	Taux occupation	20%	15%		
ressources	10%	20%				10%	20%		

\* Pour 2017, ne sont pas pris en compte dans les effectifs les étudiants inscrits dans les L3 (<50) et M2 (<30).

80% de la DGF est calculée sur la base des 4 dernières années



## DGF 2017 des composantes



## La répartition des contributions des structures

		1 700 000		1 700 000	
UB		2016	Poids 2015	2017	Poids 2016
901	SLHS	126 294	7,43%	123 330	7,25%
902	SJEPG	82 452	4,85%	85 769	5,05%
903	ST	211 354	12,43%	232 270	13,66%
904	SMP	139 337	8,20%	150 606	8,86%
905	STAPS	88 408	5,20%	89 448	5,26%
906	STGI	91 804	5,40%	93 601	5,51%
911	IUT BV	112 788	6,63%	113 347	6,67%
912	IUT BM	165 919	9,76%	166 456	9,79%
914	ISIFC	21 089	1,24%	22 210	1,31%
917	OSU	7 777	0,46%	9 763	0,57%
918	ESPE	62 185	3,66%	62 192	3,66%
920	SAIC	145 083	8,53%	156 790	9,22%
921	MDU	282 985	16,65%	222 770	13,10%
922	FC	10 869	0,64%	13 201	0,78%
923	SCD	63 365	3,73%	67 216	3,95%
924	SUMPPS	13 698	0,81%	14 436	0,85%
926	CTU	30 128	1,77%	28 727	1,69%
927	CLA	42 092	2,48%	44 668	2,63%
928	UO	2 372	0,14%	3 200	0,19%
		1 700 000	100,00%	1 700 000	100,00%

## Répartition des grandes masses

ACTION SOCIALE		57 375
CONTRAT RECHERCHE		2 226 010
ACTIONS COMMUNES		1 908 000
CONTRAT LMD VE		3 120 215
DGF COMPOSANTES		6 715 599

# Les objectifs pour 2017

- Soutien de l'UFC à UBFC : financier et administratif
- Réussite de l'ISITE : campagne d'emploi
- Visibilité recherche (projet émergence) et visibilité internationale
- Mise en place du nouveau contrat quinquennal
- Maintien des moyens financiers aux structures
- Maintien de la carte des formations
- Renouvellement de la politique des ressources humaines, label HRS4R
- Articulation des sites universitaires dans le cadre du nouveau contrat
- Stratégie immobilière en lien avec le CPER

# Lettre de cadrage 2017




## Débat et approbation des Éléments structurants

Université de Franche-Comté



**Articles promotionnels UFR Sciences et techniques proposés à la vente  
Propositions faites au Conseil de Gestion du 22 septembre 2016**

(les inscriptions "UFR ST Besançon" seront ajustées en taille et coloris à la fabrication)

Description et visuel des articles	prix TTC
<p>Stylo bille grip 3 couleurs et stylet cork</p> 	<p align="center">2 €</p>
<p>Sac polyester pliable Kolding</p> 	<p align="center">4 €</p>
<p>Mug cup isotherme Dayton 35 cl</p> 	<p align="center">5 €</p>

Parapluie polyester  
pongée Dublin 103 cm



12 €

Polo femme ou homme  
maille piquée 180g



12 €

Mug céramique 26 cl  
avec cuillère



4 €

Porte-documents  
bicolore polyester



8 €

## **Projet de création d'un « laboratoire » d'économie expérimentale au sein du CRESE (EA3190) à l'UFC**

### **→ Principe de gratification des participants aux expérimentations économique**

Exposé des motifs:

Le laboratoire CRESE (EA3190) souhaite disposer d'un laboratoire expérimental permettant de réaliser des expériences économiques interactives afin de tester les prédictions de la théorie des jeux. Concrètement, le laboratoire d'économie expérimentale sera localisé dans la salle informatique 16 du bâtiment central de l'UFR SJEPG. Des isolements amovibles seront utilisés afin de garantir l'anonymat des décisions et éviter toute communication.

L'économie expérimentale est une méthode scientifiquement reconnue et promue à l'international par différentes sociétés savantes (ESA-Economics Science Association, <https://www.economicsscience.org/>; ASFEE-Association Française d'Economie Expérimentale, <http://www.asfee.fr/>; IAREP-International Association for Research in Economic Psychology, <http://www.iarep.org/>). Des expériences économiques sont réalisées dans une multitude de laboratoires français et étrangers (Par exemple en France : GATE à Lyon, CREM à Rennes, LAMETA à Montpellier, BETA à Strasbourg...; dans le monde, voir la liste <http://leem.lameta.univ-montp1.fr/index.php?page=labos&lang=fr>). Les expérimentations qui seraient réalisées au sein du CRESE suivront ces recommandations et normes internationales.

Dans ce contexte, chaque participant percevra une gratification variable d'une session à l'autre, en fonction notamment de la durée prévue pour la session et des objectifs de l'étude. La gratification est individuelle. Elle se compose de deux parties : d'une part, d'une indemnité forfaitaire de participation à l'expérience (environ 3 euros) ; d'autre part, d'une indemnité variable, dépendant des choix réalisés par les sujets (en moyenne, un participant perçoit une gratification totale d'une vingtaine d'euros pour une expérience de 1h30).

Chaque participant signe également deux documents (en annexe) : d'une part, un formulaire d'inscription/consentement volontaire qui garantit en particulier les droits de la personne ; et d'autre part, un reçu/attestation de participation. Cette dernière pièce est intégrée comme un élément du bordereau récapitulatif des dépenses payées par le régisseur d'avance. Cet ensemble est transmis à l'agence comptable à la fin de chaque expérimentation.



## **Formulaire d'inscription (consentement volontaire)**

La participation aux expériences ne nécessite aucune connaissance en économie.

L'inscription est ouverte à tous (étudiants, salariés, personne en recherche d'emploi, ...) sans restrictions.

Une seule inscription par personne.

### **Invitation / inscription pour participer à une expérience**

Lorsqu'une expérience est programmée, le logiciel de gestion des expériences envoie des invitations par mail.

Seules les personnes inscrites sont susceptibles de recevoir une invitation.

Les personnes inscrites ne reçoivent pas une invitation pour chaque expérience, le logiciel effectue un tirage au sort et envoie les invitations aux personnes qu'il a sélectionnées. Une personne inscrite peut recevoir quelques invitations par année universitaire mais ces invitations n'auront pas de caractère régulier et resteront en nombre limité.

La réception d'un mail d'invitation ne constitue pas un gage de participation à l'expérience. Le mail d'invitation contient un lien qui envoie sur une page d'inscription pour l'expérience. Cette phase d'inscription est indispensable pour pouvoir participer à l'expérience.

Afin de se prémunir contre d'éventuelles absences, le logiciel de gestion des expériences accepte plus d'inscriptions que le nombre de participants nécessaire pour l'expérience. Les personnes arrivées à l'heure et en surplus le jour de l'expérience seront indemnisées pour le déplacement.

Après réception du mail d'invitation et inscription à une expérience, un mail de confirmation de l'inscription à l'expérience est envoyé. Celui-ci rappelle le nom de l'expérience, la date et l'horaire de l'expérience.

Un mail de rappel est envoyé quelques jours avant la date de l'expérience.

Après inscription à une expérience, il est impossible de se désinscrire en ligne par l'intermédiaire du logiciel de gestion des expériences. Dans ce cas, il faut envoyer un mail à [xxx@listes.univ-fcomte.fr](mailto:xxx@listes.univ-fcomte.fr) en précisant le nom de l'expérience, sa date et son horaire.

En cas d'absence à une expérience un mail est envoyé. Au bout de 2 absences (sans avoir prévenu au préalable) le logiciel de gestion des expériences exclut le candidat des prochaines invitations.

## **Participation à une expérience**

### *Règles à respecter avant le début de l'expérience*

Les participants à l'expérience sont priés de se présenter devant la salle 16, au 1er étage du bâtiment central de l'UFR SJEFG, du nouveau bâtiment quelques minutes avant l'heure de l'expérience.

Un expérimentateur fait l'appel afin de noter les personnes (inscrites) présentes et absentes.

L'expérience commençant à l'heure du mail d'invitation, les participants ne se présentant pas à l'heure ne pourront participer à celle-ci.

### *Règles à respecter en entrant dans la salle d'expérience*

Eteindre son téléphone portable, afin de ne pas gêner le bon déroulement de l'expérience.

S'installer devant l'un des ordinateurs allumés.

Lire, silencieusement, les instructions de l'expérience. Elles se situent à côté du clavier d'ordinateur. Ces instructions expliquent la nature des décisions qui devront être prises, et la nature des interactions (s'il y en a) entre les participants à l'expérience. Elles précisent également les règles de gratification de l'expérience.

### *Règles à respecter pendant l'expérience*

Ne pas communiquer (sans instruction contraire) avec les autres participants à l'expérience.

### *Règles à respecter à la fin de l'expérience*

La gratification financière se fait de manière individuelle.

Les paiements se font en espèces, conformément aux règles définies dans les instructions de l'expérience.

Chaque expérience comporte sa propre règle de gratification. Aucune information sur la gratification de l'expérience n'est fournie avant le déroulement de l'expérience.

Au paiement issu de l'expérience s'ajoute un forfait de participation de quelques euros.

## **Confidentialité des données**

### *La base de données de participants*

Les données recueillies à travers les inscriptions sont uniquement utilisées dans le but d'organiser des sessions expérimentales. Elles ne sont pas divulguées à d'autres institutions ou individus. Elles sont utilisées uniquement dans le but d'informer les participants sur une nouvelle expérience, de sélectionner les participants selon certains critères selon les expériences et enfin, de vérifier la présence des participants aux sessions expérimentales.

*Les données recueillies durant les expériences*

Au cours des expériences, les participants prennent des décisions et ainsi produisent des données expérimentales. Ces données sont utilisées dans un seul but scientifique et/ou pédagogique et peuvent donner lieu à des publications et des présentations scientifiques. À cette fin, les données demeurent toujours anonymes et ainsi ne permettent pas d'identifier les personnes. De cette façon, la participation aux expériences est anonyme.

*Vos droits*

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, vous pouvez notamment modifier et/ou faire supprimer les données vous concernant. Vous ne recevrez alors plus d'invitations pour participer aux expériences.

Pour faire valoir vos droits d'accès, de rectification et d'opposition, contactez le responsable du laboratoire [fcochard@univ-fcomte.fr](mailto:fcochard@univ-fcomte.fr).

Je reconnais avoir pris connaissance des conditions d'inscription et de la déclaration de confidentialités des données et j'en accepte le contenu.

Oui

Non

Pour toute question, veuillez contacter [fcochard@univ-fcomte.fr](mailto:fcochard@univ-fcomte.fr).



Expérience du 15 septembre 2017

## REÇU

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_

certifie avoir reçu la somme de :

(somme en chiffres) \_\_\_\_\_ Euros,

(somme en lettres) \_\_\_\_\_ Euros,

au titre de ma participation à l'expérience du 15 septembre 2017, de la part de M. F. COCHARD, Professeur, responsable de ce projet.

Fait le 15 septembre 2017

François COCHARD

Signature de l'intéressé(e)



# Statuts de l'UFR SMP

---

## TITRE I - CADRE INSTITUTIONNEL, MISSIONS et MOYENS

---

### **Article 1**

L'Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales et Pharmaceutiques (UFR SMP) est régie par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, par les présents statuts et par ceux de l'Université de Franche-Comté (UFC) dont elle est l'une des composantes.

L'UFR SMP est étroitement associée au Centre Hospitalier Régional de Besançon (CHR-B) conformément aux articles L713.4 et L 713.5 du Code de l'Education et en application de la convention du 26/01/2016 signée entre l'UFC et le Centre Hospitalier Régional de Besançon constituant le Centre Hospitalier Régional et Universitaire de Besançon (CHRU-B). Cette convention vise à coordonner les politiques des deux établissements dans le domaine de l'enseignement et de la recherche en assurant la cohérence de la stratégie partenariale dans leurs domaines de compétences.

### **Article 2**

Dans le cadre des missions dévolues à l'UFC, l'UFR SMP est chargée des missions dans le domaine des sciences de la santé suivantes :

-assurer l'enseignement théorique et pratique de la médecine, de la pharmacie, des sciences biologiques et de toute discipline du domaine de la santé dans les cycles universitaires et postuniversitaires,

-assurer l'accès et la préparation à tout diplôme, grade, certificat ou attestations d'études existants ou à créer dans le domaine des sciences médicales et pharmaceutiques et de toute autre profession de santé,

-répondre aux besoins et obligations de formation professionnelle continue des médecins, pharmaciens, biologistes et autres professions de santé.

-évaluer les formations théoriques et pratiques et favoriser l'orientation et l'insertion professionnelle,

-proposer la création ou la transformation des emplois Hospitalo-Universitaire de médecine et de pharmacie et des emplois d'enseignants de médecine générale au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et au ministère des Affaires Sociales et de la Santé.

-proposer le recrutement d'enseignants chercheurs à l'UFC.

-recruter en concertation avec le CHRU-B les Chefs de Clinique des universités-Assistants des hôpitaux (CCA), les Assistants Hospitaliers Universitaires (AHU) et les chefs de clinique des universités de médecine générale.

-évaluer les personnels Hospitalo-Universitaires dans le cadre de leur rapport d'activité quadriennal.

-promouvoir et développer une activité de recherche fondamentale et translationnelle, appliquée et clinique dans le domaine de la santé en liaison avec les autres composantes de l'UFC, avec la Communauté d'Universités et d'établissements Bourgogne Franche Comté (COMUE UBFC), avec les grands organismes nationaux de recherche et avec tout autre organisme public ou privé,

-favoriser le développement de la coopération universitaire régionale, inter-régionale et internationale.

### **Article 3**

Ces objectifs sont atteints grâce à la mise en œuvre des moyens suivants :

- a- L'UFR SMP exerce cette activité d'enseignement, de recherche et de soins dans :
  - les locaux administratifs, d'enseignement et de recherche de l'UFR,
  - dans les locaux ou laboratoires qui peuvent être partagés avec les autres composantes de l'UFC et de la COMUE UBFC,
  - dans les locaux administratifs, d'enseignement et de recherche du CHRU-B ou de tout autre établissement, structure ou lieu de stage susceptible de passer convention avec le CHRU-B ou l'UFC,
- b- L'UFR SMP dispose d'un budget annuel de fonctionnement.
- c- L'UFR SMP dispose des services administratifs et techniques qui lui permettent d'exercer ses missions.

### **Article 4**

- Les emplois Hospitalo-Universitaires et les emplois d'enseignants de médecine générale attribués à l'UFC sont directement affectés à l'UFR SMP par les deux ministères de tutelle : le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Les services des personnels Hospitalo-Universitaires sont organisés en liaison étroite avec la Direction des Affaires Médicales du CHRU-B
- Les autres catégories de personnel sont gérées par les services centraux de l'UFC.

---

## **TITRE II - L'ORGANISATION DE L'UFR SMP**

---

### **Article 5**

L'UFR SMP est administrée par un conseil de gestion (le Conseil) élu et dirigée par un directeur élu par ce même conseil.

Son siège est situé au 19 rue Ambroise Paré à Besançon.

### **Chapitre 1 – Le Conseil**

#### Section 1 – Composition

### **Article 6**

Le Conseil est composé de 40 membres dont 32 membres élus représentant les différentes catégories de personnels et d'usagers et 8 personnalités extérieures.

#### **A- Les membres élus au Conseil**

Les 32 membres se répartissent de la façon suivante, conformément aux dispositions de l'article D719-4 du code de l'éducation :

- **COLLEGE A** : professeurs et personnels assimilés,  
10 représentants,
- **COLLEGE B** : maîtres de conférences, autres enseignants et assimilés,  
8 représentants,
- **COLLEGE P** : praticiens hospitaliers, chefs de service ou de structure interne hospitalière participant à la formation pratique des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> cycles des études médicales participant à l'enseignement,

2 représentants,

- **COLLEGE D** : usagers  
10 étudiants titulaires et 10 étudiants suppléants, régulièrement inscrits dans l'UFR en vue de la préparation d'un concours ou d'un diplôme délivré par l'UFC quel que soit le domaine de formation,
- **COLLEGE DES PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES, INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (BIATSS)**  
2 représentants.

## **B- Les personnalités extérieures**

8 personnalités extérieures sont appelés à siéger au Conseil.

6 personnalités extérieures relevant de la catégorie définie à l'article L712-3 1° du code de l'éducation, représentant les collectivités territoriales, institutions et organismes suivants :

- le CHRU-B,
- l'Agence Régionale de Santé de Bourgogne Franche-Comté,
- le Conseil Régional de l'Ordre des Médecins,
- le Conseil Régional de l'Ordre des Pharmaciens,
- la ville de Besançon,
- le Conseil Départemental du Doubs.

Ces collectivités territoriales, institutions et organismes désignent nommément la personne qui les représente ainsi que la personne de même sexe qui les remplace en cas d'empêchement temporaire.

Lorsque qu'une personnalité extérieure perd la qualité au titre de laquelle elle avait été désignée ou cesse définitivement de siéger pour quelque cause que ce soit, un représentant du même sexe est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Les représentants des collectivités territoriales doivent être membres de leurs organes délibérants.

2 personnalités extérieures relevant de la catégorie définie à l'article L712-3 2° du code de l'éducation choisies pour leurs compétences et proposées par le directeur de l'UFR au Conseil qui les désigne.

Les personnalités extérieures sont désignées conformément aux articles D719-41 à D719-47-5 du code de l'éducation, en particulier au regard de l'obligation d'assurer la parité entre les femmes et les hommes.



**C- Les personnalités invitées :**

Les personnalités suivantes, siégeant à titre consultatif sont invitées de droit au Conseil s'ils n'en sont pas membres élus :

- Le vice-président de l'UFC, délégué aux relations avec le CHRU-B (ou le conseiller du président de l'UFC, délégué aux relations avec le CHRU-B, le cas échéant),
- Le président du collegium des sciences de la santé et du sport,
- Le directeur général des services de l'UFC,
- L'agent comptable de l'UFC,
- Le président de la Commission Médicale d'Etablissement du CHRU-B,
- Le vice-président du directoire du CHRU-B, en charge de la recherche,
- Le doyen de l'UFR des Sciences de Santé de l'Université de Bourgogne,
- Le vice-doyen de l'UFR de Sciences de Santé de l'Université de Bourgogne,
- Le directeur du département de médecine générale,
- La directrice de l'école de sages-femmes de Besançon,
- Une personnalité extérieure représentant les formations paramédicales,
- La responsable des services administratifs de l'UFR SMP,
- La responsable de la scolarité de l'UFR SMP,

Le directeur de l'UFR SMP peut inviter un ou plusieurs membres à titre consultatif, pour la durée des travaux qui les concernent, en fonction de l'ordre du jour.

**Article 7 - Les groupes de travail du Conseil**

Le Conseil peut constituer des groupes de travail au sein desquels se fait le travail préparatoire à ses débats.

Ces groupes de travail sont composés de membres du Conseil auxquels pourront s'adjoindre des personnes extérieures au Conseil invitées par le directeur de l'UFR SMP.

Section 2 – Désignation des membres du Conseil**Article 8**

Les opérations électorales se déroulent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, à savoir :

- Le code de l'éducation en particulier son livre VII, Titre 1° ainsi que ses articles D719-1 à D719-40 ;
- Les statuts de l'UFC et les présents statuts de l'UFR SMP.

Les listes de candidats des représentants des collèges A et B peuvent favoriser une représentation équilibrée des secteurs médecine (2/3 de l'effectif environ) et pharmacie (1/3 de l'effectif environ) au sein de l'UFR SMP.

Chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

### **Article 9**

- La durée du mandat des membres élus non étudiants du Conseil ainsi que les personnalités extérieures est de 4 ans
- La durée du mandat des étudiants titulaires et suppléants est de 2 ans
- Lorsqu'un représentant des personnels perd la qualité au titre de laquelle il a été élu ou lorsque son siège devient vacant, il est remplacé, pour la durée du mandat restant à courir, par le candidat de la même liste venant immédiatement après le dernier candidat élu.
- Lorsqu'un représentant titulaire des usagers perd la qualité au titre de laquelle il a été élu ou lorsque son siège devient vacant, il est remplacé, pour la durée du mandat restant à courir, par son suppléant qui devient titulaire. Lorsque le siège d'un représentant suppléant devient vacant pour quelque cause que ce soit, il est attribué pour la durée du mandat restant à courir, au premier des candidats non élus de la même liste.

### Section 3 – Fonctionnement et compétences du Conseil

### **Article 10**

- Le Conseil se réunit en séance ordinaire sur convocation du directeur de l'UFR au minimum une fois par trimestre au cours de l'année universitaire et en séance extraordinaire chaque fois que le directeur le juge nécessaire ou à la demande du tiers de ses membres.
- L'ordre du jour est établi par le directeur et, sauf cas d'urgence, adressé aux membres du Conseil 5 jours minimum avant la réunion. Cet ordre du jour comprendra obligatoirement toutes les questions déposées par écrit par les membres du Conseil au moins 5 jours avant la date du Conseil.
- Les séances du Conseil ne sont pas publiques. Toutefois, le Conseil pourra inviter à titre consultatif, toute personne susceptible d'éclairer ses débats, pour la durée des travaux qui le (s) concerne.
- Le quorum requis pour que le Conseil puisse siéger valablement est fixé à la moitié de ses membres en exercice, présents ou représentés. Si le quorum n'est pas atteint, le Conseil se réunit au minimum 8 jours et au maximum 15 jours plus tard. Il siégera alors valablement quel que soit le nombre des membres présents.
- En cas d'empêchement, un membre du Conseil peut se faire représenter par un autre membre du Conseil. Nul ne peut être porteur de plus de deux procurations.

- Les décisions sont prises sur propositions du directeur à la majorité simple des membres du Conseil présents ou représentés, sauf en ce qui concerne les délibérations statutaires.
- Le Conseil est présidé par le directeur de l'UFR ou en cas d'empêchement par le directeur adjoint. En cas d'empêchement du directeur adjoint, la séance du Conseil est reportée dans un délai qui n'excède pas 15 jours.
- Le secrétariat du Conseil est assuré par les services administratifs, sous la responsabilité du responsable des services administratifs.
- Les procès-verbaux des réunions du Conseil en formation plénière sont diffusés à ses membres avant d'être soumis au vote du Conseil lors de la séance suivante. Ils sont ensuite mis en ligne sur le site intranet.
- Un extrait des procès-verbaux des séances du Conseil restreint, peut, en outre, être communiqué aux agents dont la situation personnelle a été évoquée à l'occasion de ces réunions, sur demande écrite de leur part. Cet extrait du procès-verbal se limite, alors aux seules informations qui les concernent.

### **Article 11**

a. Le Conseil siège en *formation restreinte* aux enseignants de rang au moins équivalent pour toutes les questions individuelles.

b. Le Conseil siège en *formation plénière* pour toutes les autres délibérations et notamment en ce qui concerne :

- l'élection du directeur,
- l'approbation préalable de l'adjoint du directeur et des assesseurs,
- la révision des effectifs relevant du statut hospitalo-universitaire et les campagnes d'emplois des autres catégories de personnels,
- l'orientation des politiques en matière d'enseignement et de recherche de l'UFR SMP,
- l'organisation des enseignements et les modalités du contrôle des connaissances dans le respect de l'article 713-4 du Code de l'Education,
- la préparation et l'organisation des concours et examens en collaboration avec les partenaires de l'UFR,
- l'évaluation des enseignements,
- les modalités de collaboration avec les autres UFR de l'UFC, de la COMUE UBFC et des universités des autres régions,
- le vote du budget initial, des décisions budgétaires modificatives qui deviendront exécutoires après adoption par le Conseil d'Administration de l'UFC,
- la modification des statuts de l'UFR.

## **Chapitre 2 : le directeur**

## Section 1 – Désignation et statut

### **Article 12**

La dénomination d'usage du directeur de l'UFR est celle de doyen. Le directeur de l'UFR est élu par le Conseil siégeant en formation plénière suivant les règles définies à l'article L713-3 du code de l'éducation. Pour cette élection, la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres du Conseil présents ou représentés est requise pour le premier tour et à la majorité relative pour les tours suivants. Il ne peut être procédé à plus de cinq tours de scrutin par réunion du Conseil consacrée à l'élection du directeur. Si, à l'issue de ces cinq tours de scrutin, aucun candidat n'a recueilli la majorité requise, le Conseil se réunit à nouveau, pour un nouveau scrutin, 15 à 30 jours plus tard.

La déclaration de candidature est obligatoire avant chaque tour de scrutin.

### **Article 13**

Le directeur de l'UFR est élu pour 5 ans. Il est rééligible une fois.

Il est choisi parmi les personnels enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs qui participent à l'enseignement, et sont en fonction dans l'UFR.

## Section 2 – Attributions du directeur

### **Article 14**

Elles sont définies de la façon suivante :

- a. Il dirige et représente l'UFR dans ses rapports avec le président de l'UFC, les membres du bureau et la direction générale des services, les autres composantes de l'UFC et les organismes extérieurs dont la COMUE UBFC.
- b. Il prépare et met en œuvre les délibérations du Conseil d'UFR qu'il préside.
- c. Il prépare et soumet le dialogue d'objectifs et de moyens de l'UFR à la présidence de l'UFC.
- d. Il prépare le projet de budget et les décisions budgétaires modificatives qu'il soumet au vote du Conseil.
- e. Il est habilité à prendre les décisions imposées par l'urgence avec obligation d'en rendre compte au Conseil dans les plus brefs délais.
- f. Il a qualité pour signer seul et de plein droit, les conventions relatives à l'enseignement, la recherche avec le CHRU-B. Les conventions conclues conformément aux dispositions de l'article 713-4 du Code de l'Éducation sont approuvées par le président de l'UFC et votées par le Conseil d'Administration de l'UFC.
- g. Conjointement avec le directeur général du CHRU-B :
  - il nomme les Chefs de Clinique-Assistants des hôpitaux (CCA) et les Assistants Hospitalo-Universitaire (AHU),

- il propose aux Ministres concernés, les créations et transformations d'emplois Hospitalo-Universitaires de son secteur de formation.
- h. Le directeur et les personnels de catégorie A de l'UFR SMP peuvent recevoir délégation de signature du président de l'UFC dans les conditions définies à l'article L712-2 du code de l'éducation.  
Le détail des objets de délégation est précisé et mis à jour régulièrement sur le site internet de l'UFC.
- i. Le directeur assiste le président de l'UFC en matière de protection contre les risques d'incendie et de panique au sein de l'UFR dans les conditions définies par une décision prise par le président de l'UFC. . Il est tenu d'informer sans délai le président de l'UFC en cas de problèmes liés à la sécurité.
- j. Il a autorité sur les personnels BIATSS.

### **Chapitre 3 : le directeur-adjoint**

#### **Article 15**

Le directeur est assisté d'un adjoint, membre élu du Conseil, enseignant-chercheur, enseignant ou chercheur. Si la composition du Conseil le permet, cet adjoint sera hospitalo-universitaire de médecine si le directeur est pharmacien et de pharmacie si le directeur est médecin.

- La dénomination d'usage de directeur-adjoint est celle de Doyen de sa spécialité.
- A chaque renouvellement du Conseil, le directeur propose au Conseil un directeur – adjoint et nomme ce dernier sous réserve de l'approbation préalable du Conseil pour un mandat de la même durée que celle du Conseil.
- Il est chargé de gérer son domaine de formation et représente l'UFR à la conférence des directeurs d'UFR (dite conférence des doyens) de sa formation.
- Il assure l'intérim en cas d'empêchement ou d'absence provisoire du directeur
- En cas de démission ou d'empêchement prolongé du directeur, de nouvelles élections ont lieu entre le quinzième et le trentième jour suivant cette interruption. L'intérim est assuré par l'adjoint du directeur sous réserve de sa désignation en qualité de directeur par intérim par le président de l'UFC.
- En cas de vacance du poste de l'adjoint du directeur, une procédure de nomination de son remplaçant est mise en œuvre conformément aux dispositions du présent article pour la durée du mandat restant à courir.

### **Chapitre 4 : les assesseurs et les chargés de missions**

**Article 16**

Le directeur de l'UFR est également assisté d'assesseurs issus des secteurs de formation de médecine et de pharmacie qu'il propose au Conseil parmi les membres élus des collèges A et B du Conseil et qu'il nomme sous réserve de l'approbation préalable du Conseil pour un mandat de la même durée que celle du Conseil. Il peut également nommer des chargés de missions pour la durée de son mandat.

**Chapitre 5 : Les commissions spécialisées****Article 17**

Le Conseil peut se doter sur proposition d'un de ses membres de commissions spécialisées ainsi que d'instances d'animation, de réflexion, d'évaluation, de proposition dans tous les domaines relevant de sa compétence. La création et la modification ou la dissolution des commissions sont votées par le Conseil. Les missions, compositions et règles de fonctionnement de ces commissions sont précisées dans leur règlement intérieur, approuvé par le Conseil.

**Chapitre 6 : les unités de recherche****Article 18**

Le rôle et les modalités d'élection des directeurs de laboratoires ou centre de recherche ainsi que les modalités de fonctionnement de leurs conseils respectifs sont précisées dans le règlement intérieur des unités de recherche concernées.

Le directeur de l'UFR ou son représentant peut assister de plein droit aux réunions du conseil de laboratoire.

**Chapitre 7 : règlement intérieur****Article 19**

Le directeur peut proposer au Conseil l'adoption d'un règlement intérieur de l'UFR précisant, en accord avec le règlement intérieur de l'UFC, les conditions d'organisation interne de l'UFR.

---

**TITRE III – REVISION DES STATUTS**

---

## **Article 20**

Les modifications des présents statuts peuvent être proposées à l'initiative du directeur, du tiers des membres du Conseil ou du Président de l'UFC. Elles doivent être adoptées à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres du Conseil, présents ou représentés. Les délibérations modificatives des statuts sont transmises pour approbation au Conseil d'Administration de l'UFC.

**Statuts modifiés adoptés par le conseil de l'UFR SMP en date du 12 septembre 2016, approuvés par le conseil d'administration de l'UFC le 4 octobre 2016**



# UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

## **D.U – D.I.U. 2016-2017**

### **- UFR SMP**

#### **Demande d'abrogation de 2 DIU :**

- DIU Approfondissement aux soins palliatifs et à l'accompagnement
- DIU Initiation aux soins palliatifs et à l'accompagnement

Le 13 septembre 2016



**PERIODES D'INSCRIPTION ANNEE 2016/2017 :**

Rappel : doivent être effectuées avant les dates limites d'inscription les démarches suivantes :

- renseignement du dossier d'inscription
- transmission de toutes les pièces justificatives
- paiement des droits

<b>FORMATIONS CONCERNEES</b>	<b>DATE LIMITE D'INSCRIPTION</b>
Doctorants Précision : Les soutenances de thèse au titre de l'inscription prise l'année précédente 2015-2016 sont autorisées jusqu'au 16 décembre 2016.	16 décembre 2016

## Modalités de mise en œuvre d'une période de césure

Référence : circulaire n°2015-122 du 22 juillet 2015

### Définition

La période dite « de césure » s'étend sur une durée maximale représentant une année universitaire pendant laquelle un(e) étudiant(e), inscrit dans une formation d'enseignement supérieur, la suspend temporairement dans le but d'acquérir une expérience personnelle, soit de façon autonome, soit au sein d'un organisme d'accueil en France ou à l'étranger. Elle est effectuée sur la base d'un strict volontariat de l'étudiant(e) qui s'y engage et ne peut être rendue nécessaire pour l'obtention du diplôme préparé avant et après cette suspension. Elle ne peut donc comporter un caractère obligatoire.

### Principales caractéristiques de la période de césure

- Elle se déroule sur une durée minimum d'un semestre universitaire et maximum de 12 mois selon des périodes indivisibles équivalent à au moins un semestre universitaire.
- Elle est facultative.
- Elle ne donne pas lieu à la délivrance d'ECTS.
- Un contrat pédagogique est obligatoirement mis en place, sauf si l'étudiant(e) renonce à tout accompagnement
- Le supplément au diplôme fera mention des compétences acquises en fonction des résultats de l'atelier bilan organisé par le service Orientation Stage Emploi.
- Tout projet de césure est soumis à l'approbation du chef de l'établissement d'inscription d'origine de l'étudiant. Se référer au paragraphe « La procédure de demande de césure à l'UFC » pour plus d'informations. Le refus devra être motivé par écrit.
- Elle peut concerner :
  - Une formation dans un domaine autre que la scolarité principale
  - Un stage ou une période de formation en milieu professionnel
  - Un projet de création d'activité
  - Un engagement bénévole, un service civique ou un volontariat associatif
  - Un projet en France ou à l'étranger

### Qui peut demander une césure à l'UFC ?

Tout(e) étudiant(e) dont l'inscription est acceptée dans l'année supérieure à celle qu'il vient de valider, de la première année d'inscription en premier cycle jusqu'à la dernière année d'inscription du diplôme.

Trois exceptions : l'année de césure n'est pas accessible aux étudiant(e)s inscrits en PACES, aux fonctionnaires stagiaires (titulaires du concours) de Master 2 MEEF, ainsi que les étudiants inscrits en 3<sup>ème</sup> cycle des études médicales.

- Encadrer la mise en œuvre de la césure.
- Signer un accord avec l'étudiant(e) qui suspend sa scolarité, lui garantissant son inscription au sein de la formation dans le semestre ou l'année suivante à celui ou celle validé-e précédemment.
- Délivrer un contrat pédagogique aux étudiant(e) s concerné(e) s.
- Identifier les étudiant(e) s en situation de césure dans un système d'information et de gestion.
- Prévoir un bilan qualitatif et quantitatif annuellement.

## Droits et devoirs de l'étudiant(e)

- Il (elle) doit déposer son projet auprès du service de scolarité de la composante de rattachement de sa formation, **au plus tard le 31 août (ou 30 septembre pour l'année 2016)** pour une période de césure qui débute au premier semestre et **au plus tard le 10 décembre** pour une période de césure qui débute au second semestre.
- Le montant des droits d'inscription correspond au montant des taux réduits d'inscription aux diplômes nationaux (circulaire ministérielle annuelle sur les droits de scolarité), soit pour l'année 2016/2017 : 122 euros pour une période de césure en cours de cursus Licence et 168 euros pour une période de césure en cours de cursus Master.  
Il (elle) devra s'acquitter des droits d'inscription sauf cas prévus par la réglementation applicable aux inscriptions à l'UFC. L'exonération est de droit pour les étudiant(e)s boursier(e)s et les étudiant(e)s qui renoncent à l'accompagnement proposé par l'établissement. Si l'année de césure est motivée par une formation à l'UFC dans un domaine autre que la scolarité principale, l'étudiant(e) s'acquittera des droits taux plein dans cette deuxième formation, sauf cas prévus par la réglementation applicable aux inscriptions à l'UFC.
- Il (elle) doit maintenir un lien constant avec son établissement pendant la période de césure.
- Il (elle) doit signaler son souhait de réintégrer sa formation à l'issue de la période de césure.
- Dans le cadre d'un stage, la réglementation sur les stages s'applique (loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014). La durée du stage ne peut donc excéder 6 mois en raison du volume horaire pédagogique d'enseignement en présentiel à respecter (200 heures).
- Il (elle) peut percevoir la bourse d'enseignement supérieur pendant la période de césure dans les conditions prévues dans la circulaire susvisée.
- Il (elle) doit se conformer aux obligations prévues dans le contrat pédagogique (rédaction d'un rapport, entretien, atelier bilan...), sauf s'il (elle) y a renoncé.

## La procédure de demande de césure à l'UFC

L'étudiant(e) effectue sa demande à partir d'un formulaire unique à retourner à la scolarité de la composante à laquelle sa formation est rattachée, accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- La carte d'identité
- Un curriculum vitae
- Une lettre de motivation
- Une description complète du projet
- La copie du dernier diplôme obtenu ou l'attestation de réussite
- En cas d'accès à un diplôme sélectif, une attestation de prise en compte de l'inscription dans ce diplôme.

L'étudiant doit faire valider son projet par le responsable de la formation.

Il sollicite ensuite l'avis du directeur de la composante via la scolarité qui transmet la demande à la commission césure dont la composition est fixée par la CFVU. Cette commission est présidée par le VP Formation et vie étudiante en charge de la CFVU et composée d'un VP étudiant, de 2 étudiants, 2 enseignants, 1 personnel Biatss issus de la CFVU, et 1 représentant du service Orientation Stage Emploi.

En cas de refus, l'étudiant peut déposer un recours gracieux à l'attention du chef d'établissement. Les recours gracieux seront examinés par la commission césure après un entretien de l'étudiant avec le responsable de formation et le service Orientation Stage Emploi, avant décision du chef d'établissement.



# UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

Direction  
des Relations internationales  
et de la Francophonie

## Proposition : Création d'un programme d'aide pour l'accueil des étudiants migrants à l'UFC

### Contexte

- Dès le début de l'année universitaire précédente, **plusieurs universités françaises se sont mobilisées sur la problématique de l'accueil des migrants réfugiés**, en particulier syriens (900 étudiants syriens inscrits en 2015 – 2016 dans 63 EPCSP).  
Divers dispositifs, facilitant leur accueil ont été mis en place : gratuité des cours de FLE, exonération des droits d'inscription, tutorat administratif, vie associative, aide sociale dédiée par le CROUS, parrainage, etc. (Enquête MENESR/DREIC décembre 2015)
- **Création en 2016 d'un programme Campus France de 200 bourses d'études (FLE + L3>M2) destiné aux Etudiants syriens** déjà présents au sein des établissements (780 Euros/mois X 1 à 3 ans. 2 lauréats de cette bourse à l'UFC pour la 1<sup>ère</sup> campagne sur 34 candidats repérés éligibles. 15 étudiants syriens ont déposé une demande pour la 2<sup>ème</sup> campagne (2016 -2017). Résultats fin septembre.
- **Mobilisation régionale** : à l'initiative de la préfecture de région, diverses réunions multi acteurs mobilisés sur la question syrienne (Pôle emploi, Direccte), ont été organisées. L'UFC a positionné la DRIF comme le guichet unique pour le recensement, l'accueil et l'accompagnement des étudiants syriens. Le Conseil régional de Franche – Comté a attribué une subvention de 20 000 euros à l'association Démocratie et Entraide en Syrie.

### Objectif général

- Valoriser l'image engagée et solidaire de l'UFC, associée à l'élan de solidarité et la mobilisation du milieu universitaire français face à l'exil des étudiants et enseignants syriens et autres réfugiés.

### Objectif spécifique

- Accueillir et aider les étudiants et diplômés syriens et autres déjà présents sur le territoire franc-comtois à accéder au niveau de langue française leur permettant de poursuivre leur parcours de formation dans un établissement d'enseignement supérieur franc-comtois (exonération des frais d'inscription aux cours de FLE du CLA).
- Poursuite d'études directement en UFR ou IUT : exonération des frais d'inscription.



# UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

Direction  
des Relations internationales  
et de la Francophonie

## Démarche et calendrier prévisionnels

Tâche à réaliser	Calendrier
<b>Validation de principe en C.A</b>	CA séance du 4 / 10 /2016
<b>Détermination du nombre d'étudiants migrants potentiellement éligibles aux critères de ce programme</b>	octobre
<b>Evaluation de leurs besoins en formation en langue française</b> , notamment dans la perspective d'atteindre le niveau B2/C1 nécessaire, selon les cas, à une inscription dans l'enseignement supérieur.	octobre
<b>Elaboration du programme de bourses d'apprentissage du français pour les migrants</b>	1 <sup>ère</sup> quinzaine de novembre
<b>Diffusion</b> de l'appel à candidature	14/11/2016
<b>Date limite pour le retour</b> des dossiers de candidatures	02/12/2016
<b>Commission de sélection</b> (avec Préfecture, CROUS) des étudiants bénéficiaires de la bourse avec date d'effet dès le premier semestre	Semaine du 9/12/2016
Démarrage des cours	9 janvier 2017

**Critères de sélection des étudiants boursiers** (à affiner en concertation avec les membres du comité de sélection : UFC/DRIF, CLA, CROUS, Préfecture/OFII, Région)

- Statut migratoire (exilé, réfugié, demandeur d'asile, etc)
- Non bénéficiaire d'autres aides financière pour la formation linguistique
- Age
- Qualité de la motivation et solidité du projet d'études supérieures (entretien individuel prévu avec traduction si besoin lors de la phase de sélection)
- Test de positionnement en français

## Moyens mis au service du programme de bourse

	Valorisation / subvention
Valorisation de l'Intégration de 30 étudiants migrants dans des cours de niveau intensif ou semi intensif au CLA X 1 semestre + option 2 mois PVU en juillet - août	42 000 euros (30 semestres à 1400 euros)
Subvention 2016 AUF au CLA « appel à projets étudiants réfugiés »	10 000 euros (acquis)
Contribution de l'association « Entraide et Démocratie en Syrie » sur la subvention reçue du CRFC en janvier 2016	10 000 euros (estimation)
Subvention Campus France (2 <sup>ème</sup> campagne de bourses réfugiés 2016 – 2017) Forfait de 1000 euros pour cours de FLE par étudiant boursier	3000 euros (estimation : 3 boursiers)
<b>Total</b>	<b>65 000 euros (soit environ 40 semestres semi intensifs)</b>

DRIF / 16 – 09 - 2016



UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

---

Direction  
des Relations internationales  
et de la Francophonie

Pour information : Mise à disposition des étudiants réfugiés de 50 licences OLS (Online Linguistic Support) du programme Erasmus+ pour l'apprentissage du français en ligne.



## **Dons d'ouvrages issus du désherbage de la Bibliothèque Universitaire de Belfort**

### **Dons supplémentaires**

<b>Le désherbage .....</b>	<b>2</b>
<b>Les critères du désherbage .....</b>	<b>2</b>
<b>Le devenir des ouvrages désherbés .....</b>	<b>2</b>
<b>Procédures légales à suivre .....</b>	<b>2</b>
<b>Les destinataires du désherbage de 2016 .....</b>	<b>3</b>
<b>Les collections à donner en octobre 2016 .....</b>	<b>3</b>
<b>L'organisation pratique des dons d'ouvrages désherbés .....</b>	<b>4</b>

## Le désherbage

Dans une bibliothèque, le « désherbage » (ou élagage, révision des collections, évaluation critique, désélection, etc.) est l'opération qui consiste à éliminer des documents pour renouveler les collections.

Concrètement, le désherbage consiste à retirer des rayonnages les documents qui ne correspondent plus aux programmes universitaires ni aux publics visés par les bibliothèques. C'est une fonction traditionnelle des bibliothèques qui s'insère dans leur politique documentaire.

## Les critères du désherbage

Ils sont fonction des programmes et publics cibles qui sont variables selon les disciplines. Ainsi pour la BU Belfort du SCD de l'Université de Franche-Comté, les critères définis sont les suivants :

- document incorrect, contenant une fausse information
- contenu ordinaire, médiocre
- document usé, abîmé
- document contenant une information périmée
- document ne correspondant plus au fonds, inadéquat

## Le devenir des ouvrages désherbés

- La mise en magasin : l'exemplaire passe des salles de libre-accès en magasin (stockage en accès indirect). Il reste prêtable.
- La sortie des collections : les autres exemplaires sont sortis des collections du SCD.

Deux possibilités s'offrent pour les ouvrages qui sortent des collections

- Le pilon physique qui s'effectue à la déchetterie spécialisée.
- Le don.

**La BU Belfort souhaite donner une partie de ses ouvrages désherbés.**

## Procédures légales à suivre

Suite à la publication du Code général de la propriété des personnes publiques (ordonnance n° 2006-460 du 21 avril 2006), seuls les documents anciens, rares ou précieux des bibliothèques font



désormais partie du domaine public<sup>1</sup>. Les collections courantes relèvent ainsi du domaine privé et sont aliénables.

Les documents rares et précieux sont définis comme existant dans moins de 3 bibliothèques en France en dehors de la BU Belfort (Cf. catalogue SUDOC) ou présentant des caractères physiques (Ex : livre d'artiste) ou de contenu exceptionnels.

Toutes les autres collections sont considérées comme des collections courantes.

**Les documents du pilon de la BU Belfort sont issus uniquement des collections courantes.**

L'Etat demeure propriétaire des collections constituées avant l'adoption du statut d'établissement public (loi du 12 novembre 1968). **Les universités sont propriétaires des collections acquises après l'adoption du statut d'établissement public.** Ainsi seuls les ouvrages achetés sur le budget des universités après 1968 sont propriété des universités, **ce qui est le cas des ouvrages que la BU Belfort souhaite proposer en dons.**

La liste des ouvrages à donner doit donc être soumise à l'approbation du Conseil d'Administration de l'établissement.

#### Les destinataires du désherbage de 2016

Pour le don qui se déroulerait en **octobre 2016**, la **liste est à soumettre au CA**. La BU Belfort souhaite proposer des ouvrages désherbés **à son public**.

Il n'y aura pas de priorité ou de réservation d'ouvrage possible. Ils seront mis à disposition des usagers dans les locaux de la BU Belfort.

#### Les collections à donner en octobre 2016 – Dons supplémentaires

129 ouvrages seront préparés :

- tampon sur la page de titre : « Sorti des collections » + la date
- code à barres sur la couverture barré au marqueur indélébile
- tampons « BU Belfort » sur la page de titre, la page 101 et la dernière page paginée barrés au marqueur indélébile
- tampon de la date sur la page de titre barré au marqueur indélébile

<sup>1</sup>

Cf. Article L 2112-1 (chapitre II, Domaine public mobilier)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000456141&dateTexte=>

- 3 ouvrages de référence (dictionnaires, encyclopédies, atlas)
- 2 ouvrages en sociologie
- 27 ouvrages en droit
- 4 ouvrages sur les problèmes sociaux
- 2 ouvrages en éducation
- 26 ouvrages en électricité/électronique
- 1 ouvrage en urbanisme
- 6 ouvrages en histoire-géographie
- 1 ouvrage en psychologie
- 50 ouvrages de l'Espace Avenir
- 7 ouvrages pour la préparation des CRPE

### L'organisation pratique des dons d'ouvrages désherbés

**Les dons aux usagers** de la bibliothèque se feront, à l'instar de nombreuses bibliothèques, sur le lieu même de la bibliothèque. Les ouvrages à donner sont disposés pendant plusieurs jours sur des tables en vis-à-vis de la banque de prêt.

La publicité en serait faite par les voies classiques de communication : site web de l'UFC et du SCD, lettre d'information de l'UFC, page Facebook, annonces sur place à la BU Belfort, courriels aux enseignants-chercheurs de l'UFR STGI, de l'IUT Belfort-Montbéliard, de l'ESPE et de l'IFSI.

La BU Belfort souhaite régulièrement faire don d'ouvrages désherbés (une fois dans l'année), mais plus particulièrement à l'occasion d'événements cycliques, **tels que le Mois du Livre.**

## **Conseil d'administration de l'Université de Franche-Comté**

**Séance du 4 octobre 2016**

### **Annexe 14**

#### **Motion de soutien aux étudiants et universitaires turcs**

Le Conseil d'administration de l'Université de Franche-Comté dénonce vigoureusement la tentative de mise au pas de la société turque, les arrestations massives et arbitraires des opposant.e.s et les graves atteintes à la liberté d'expression, à la liberté de la presse et aux libertés académiques. Il dénonce avec force la répression menée par le gouvernement turc et exige le rétablissement des universitaires dans leurs fonctions, la libération des étudiant.e.s emprisonné.e.s, la levée de l'interdiction qui est faite aux fonctionnaires de se déplacer à l'étranger et le respect des Droits humains. En outre, le Conseil d'administration de l'Université de Franche-Comté mettra en œuvre toutes les mesures possibles pour accueillir et protéger dans son établissement les personnels, enseignant.es et étudiant.e.s des universités turques dont la liberté et la sécurité seraient menacées.