

**DELIBERATIONS**  
**du Conseil d'Administration de l'Université de Bourgogne**

**Séance du 22 octobre 2014**

---

Délibération n° 2014 – 22/10/2014 - 12

*Bilan social 2013*

---

Le Conseil d'administration

- VU le code de l'Education
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU l'avis du Comité technique du 20 octobre 2014

Après en avoir délibéré

**Approuve, avec 19 pour, 2 refus de prendre part au vote :**

**le bilan social 2013.**

Dijon, le 23 octobre 2014

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN



*P.J. : Bilan social 2013*

Délibération transmise au Recteur Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

# **BILAN SOCIAL 2013**

**UNIVERSITE DE BOURGOGNE**



### EDITO DU PRESIDENT

Madame, Monsieur,

Le bilan social 2013 est un document indispensable pour la mise en œuvre d'une véritable politique de ressources humaines.

Il contient de nombreux chiffres et indicateurs relatifs aux personnels, des données en matière d'hygiène et de sécurité et un bilan des actions sociales et culturelles. Le bilan social 2013 intègre également, et pour la première fois cette année, les éléments relatifs à la formation des personnels, composante importante de la politique de ressources humaines. En effet, la formation présente de forts enjeux tant pour le fonctionnement de l'établissement que pour l'évolution de carrière des agents.

Sur le fond, les évolutions les plus significatives par rapport au bilan social 2012 portent sur :

- l'évolution de la masse salariale qui est notamment impactée par une forte hausse des cotisations patronales,
- les emplois et les effectifs qui évoluent du fait de la création des 12 postes dans le cadre du plan FIORASO pour la réussite en licence, et des titularisations réalisées dans le cadre du dispositif SAUVADET (loi du 12 mars 2012).

Le bilan social est un véritable outil nécessaire au pilotage de l'établissement dans sa gestion prévisionnelle des ressources humaines. Il apparaît également comme un outil de dialogue social et constitue un support d'échanges au sein des différentes instances institutionnelles de l'université auprès desquelles il sera présenté, et plus particulièrement au Comité Technique et au Conseil d'Administration conformément à l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013. Le document qui est proposé aujourd'hui est bien évidemment susceptible d'être enrichi afin d'aboutir à un panorama social de l'établissement le plus exhaustif possible.

Destiné à l'ensemble du personnel de l'Université de Bourgogne, il permet à chacun de se situer plus facilement dans son environnement de travail au sein de l'Université.

Le bilan social est également l'occasion de présenter la politique de l'université de Bourgogne et ses enjeux en termes de ressources humaines. Les personnels, BIATSS, enseignants, enseignants chercheurs ou chercheurs, titulaires ou contractuels, sont la principale richesse de l'université de Bourgogne. Par la diversité de leurs compétences, ils concourent à la réalisation des différentes missions de notre établissement et contribuent à son rayonnement.

L'université de Bourgogne a la chance d'être composée de femmes et d'hommes volontaires, impliqués, dévoués et compétents. Qu'ils soient ici remerciés pour le travail remarquable qu'ils accomplissent chaque jour.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Alain BONNIN

Président de l'université de Bourgogne

## **PRESENTATION**

---

Le bilan social est un document légal que les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de publier chaque année (loi n° 77-769 du 12 juillet 1977).

Concernant le secteur public, l'élaboration d'un bilan social est obligatoire pour les établissements publics hospitaliers en application du décret n° 88-951 du 7 octobre 1988. Dans la fonction publique territoriale, la loi du 27 décembre 1994 oblige l'autorité territoriale à constituer un rapport sur l'état de la collectivité.

Pour ce qui est de la fonction publique d'État, aucun texte n'imposait aux établissements qui en relèvent l'élaboration d'un bilan social. De ce fait, les établissements d'enseignement supérieur n'étaient pas soumis à l'obligation réglementaire de le publier. Toutefois, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités (LRU) a rendu obligatoire la création d'un CTP dans chaque EPSCP.

L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.

Au sein de l'Université de Bourgogne, ce bilan social est un outil de gestion des ressources humaines et d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant ainsi le dialogue social.

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion. Elles portent sur l'année civile 2013 ou une observation au 31/12/2013.

L'élaboration et l'édition ont été réalisées par le pôle pilotage. Il s'est chargé de la centralisation des informations, de la mise en œuvre des outils informatisés en collaboration étroite avec les services des ressources humaines de l'uB et le vice-président délégué aux ressources humaines, à la vie sur le campus et à l'action sociale.

<b>INTRODUCTION : EDITO DU PRESIDENT.....</b>	<b>2</b>
<b>PRESENTATION DU BILAN SOCIAL .....</b>	<b>3</b>
<b>01 – LES CHIFFRES CLES : .....</b>	<b>6</b>
1.1 L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE.....	6
1.2. LE PATRIMOINE.....	7
1.3. LA DOCUMENTATION .....	7
1.4. LA RECHERCHE.....	7
1.5. LES ETUDIANTS .....	8
1.6. LES FORMATIONS .....	9
1.7. LES MOYENS FINANCIERS .....	9
<b>02 – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE :.....</b>	<b>10</b>
2.1. LES PLAFONDS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS .....	10
2.2. LES EFFECTIFS .....	12
2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	14
2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS.....	17
2.3. LA PARITE HOMME/FEMME.....	24
2.4. LA DEMOGRAPHIE .....	27
2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....	30
<b>03 – LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS :.....</b>	<b>31</b>
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES.....	31
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS .....	32
<b>04 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS :.....</b>	<b>34</b>
4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL.....	34
4.1.1. LES ENSEIGNANTS.....	34
4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS.....	35
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET .....	35
4.2.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	35
4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET .....	35
4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE .....	35
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	38
4.4. LES JOURS DE GREVE.....	43

<b>05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS :</b>	<b>44</b>
5.1. LA MASSE SALARIALE	44
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL	47
5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE	49
5.2.2. LES COTISATIONS PATRONALES	55
5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES	57
5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS	60
5.2.5. LES PRESTATIONS SOCIALES	61
<b>06 – FORMATION DES PERSONNELS :</b>	<b>62</b>
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION	62
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	62
<b>07 – HYGIENE SECURITE ET SANTE :</b>	<b>65</b>
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	65
7.1.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	65
7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT	66
7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT	66
7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION	67
7.1.5. LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE	67
7.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL	68
7.2.1. LA COMPOSITION DU SERVICE DE MEDECINE DE SANTE AU TRAVAIL	68
7.2.2. LE ROLE DU MEDECIN DE PREVENTION	68
7.2.3. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION	69
<b>08 – ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES :</b>	<b>71</b>
8.1. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB)	71
8.2. LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE	72
8.3. CRECHE (LA P'TITE FAC)	74
8.4. SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)	74
8.5. L'ATHENEUM	75
8.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD)	75
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>76</b>
<b>DEFINITIONS</b>	<b>80</b>

**1. LES CHIFFRES CLES DE L'UNIVERSITE :**

**1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE EN 2013 :**

10 unités de formation et de recherche(UFR) :

- UFR Pharmacie
- UFR Droit et science politique
- UFR Sciences économiques et de gestion
- UFR Lettres et philosophie
- UFR Langues et communication
- UFR Sciences humaines
- UFR Sciences et techniques
- UFR Sciences vie, terre et environnement
- UFR Sciences et techniques des activités physiques et sportives
- UFR Médecine

5 instituts :

- IUT Le Creusot
- IUT Dijon/Auxerre
- IUT Chalon Sur Saône
- Institut universitaire de la vigne et du vin (IUVV)
- Institut supérieur de l'automobile et des transports (ISAT)

2 écoles :

- Ecole supérieure d'ingénieurs et de recherche en matériaux (ESIREM)
- Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE)

1 MSH :

- Maison des sciences de l'homme (MSH)

5 services communs :

- Service commun de documentation (SCD)
- Service commun de formations continue et par alternance (SEFCA)
- Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)
- Service d'information et d'orientation (SIO)
- Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)

9 services centraux ou généraux :

- Services centraux
- Office de coopération et d'information muséale (OCIM)

- Centre Condorcet – Le Creusot
- Centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST)
- Site universitaire de Nevers
- Site universitaire d’Auxerre
- Site universitaire du Creusot
- Site universitaire de Chalon-sur-Saône
- Site universitaire de Mâcon

12 pôles :

- Achats-marchés
- Affaires juridiques et institutionnelles
- Culture
- Développement durable, qualité et pilotage
- Documentation
- Formation et vie universitaire
- Finances
- International
- Patrimoine
- Recherche
- Ressources humaines
- Systèmes d’information et usages du numérique

### 1.2. LE PATRIMOINE :

La surface totale des bâtiments de l’uB représente 317 000m<sup>2</sup> de surface bâtie utile-SHON (surface hors œuvre nette) sur 6 sites géographiques en Bourgogne et un campus dijonnais de 115ha.

### 1.3. LA DOCUMENTATION :

L’uB compte 16 bibliothèques proposant un catalogue de 580 000 livres, 7 000 revues papier, 40 000 revues en ligne et 24 bases de données.

### 1.4. LA RECHERCHE :

6 secteurs scientifiques :

- Secteur 1 « Aliment et environnement »
- Secteur 2 « Santé (Health) et ingénierie moléculaire »
- Secteur 3 « Photonique et matériaux avancés »
- Secteur 4 « Apprentissage et santé (Care) »
- Secteur 5 « Patrimoine et territoire »
- Secteur 6 « Vigne et vin »

28 unités de recherche labellisées, dont 14 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...).

**1.5. LES ETUDIANTS :**

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'Université de Bourgogne accueille 26 661 étudiants durant l'année universitaire 2013/2014.

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études pour l'année 2013/2014 :

NIVEAU D'ETUDES	NOMBRE	%
BAC +1	7 725	29%
BAC +2	4 351	16%
BAC +3	4 109	15%
BAC +4	3 301	12%
BAC +5	2 894	11%
DOCTORAT	1 048	4%
DU	1 422	5%
AUTRES*	1 811	7%
<b>TOTAL uB</b>	<b>26 661</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 10/02/2014 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01

\* autres : 2ème et 3ème cycle santé, agrégation et prépa. concours, ...

Tableau 1.5.2. – Répartition des étudiants selon le domaine de formation pour l'année 2013/2014 :

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE	%
Droit, AES	3 719	14%
Sciences Economiques	1 219	5%
Lettres, philosophie	1 042	4%
Langues	1 525	6%
Sciences Humaines	3 148	12%
Sciences Techniques	1 662	6%
ESIREM	309	1%
ISAT	621	2%
Vie, Terre, Environnement	1 958	7%
Médecine, pharmacie	4 795	18%
STAPS	1 628	6%
IUT	3 219	12%
SEFCA	301	1%
CFOAD	967	4%
IUFM/ESPE	548	2%
<b>TOTAL uB</b>	<b>26 661</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 10/02/2014 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01

**1.6. LES FORMATIONS**

400 diplômes sont proposés à la rentrée 2013/2014, dont 33 cohabilités avec l'Université de Franche-Comté.

- 26 licences générales
- 130 masters
- 33 disciplines de doctorat
  
- 15 diplômes universitaires technologiques
- 45 licences professionnelles
- 4 diplômes d'ingénieur
  
- 10 préparations aux concours
- 50 diplômes universitaires
- 70 diplômes et spécialisations dans le secteur de la santé

**1.7. LES MOYENS FINANCIERS**

Tableau 1.7.1. – Les dépenses pour l'année 2013 :

<b>DEPENSES 2013 EN €</b>	<b>BUDGETE</b>	<b>EXECUTE</b>
MASSE SALARIALE	184 509 533	182 138 281
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	61 980 606	50 110 709
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	29 690 531	18 945 784
<b>TOTAL uB</b>	<b>276 180 670</b>	<b>251 194 774</b>

Source : pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour l'année 2013 :

<b>RECETTES 2013 EN €</b>	<b>BUDGETE</b>	<b>EXECUTE</b>
SUBVENTIONS DE L'ETAT	193 762 033	192 862 423
SUBVENTIONS DES COLLECTIVITES LOCALES	19 624 663	20 378 910
SUBVENTIONS DE L'UNION EUROPEENNE	6 219 399	2 742 083
RESSOURCES PROPRES	35 982 395	36 884 883
<b>TOTAL uB</b>	<b>255 588 490</b>	<b>252 868 300</b>

Source : pôle finances

**2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE :**

**2.1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS :**

Avant le 1er janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), l'Université de Bourgogne recevait une délégation d'emplois du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Chaque emploi, d'enseignant ou de BIATSS, était clairement identifié dans un stock numéroté.

Depuis l'accès aux RCE, le ministère ne délègue plus des emplois, mais octroie une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois (plafond 1). Par ailleurs, l'Etat autorise l'Université, par décision du conseil d'administration (CA), à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres (plafond 2) : on parle alors du plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en équivalent temps plein travaillé (ETPT). Il est voté annuellement par le conseil d'administration.

A l'uB, le plafond global des emplois a été voté au CA le 23 octobre 2013 (DBM3), il s'élève à 2 904 ETPT.

Tableau 2.1.1. – Composition du plafond global des emplois :

<b>PLAFOND 1</b>	<b>PLAFOND 2</b>
Notifié par le MESR	Voté par le CA
Subventions de l'Etat	Ressources propres
Emplois anciennement délégués (ex titre 2) Emplois ex chapitre 3196 (ATER, lecteurs, moniteurs...) Emplois gagés (ex titre A1, A2) Post-doctorants du contrat quadriennal Emplois correspondant à la compensation BIATSS	Il est défini par l'établissement lors de l'élaboration du budget primitif. Ce dernier peut évoluer et faire l'objet de variations au long de l'année, par le biais des budgets rectificatifs (BR) votées par le CA, sous le contrôle du recteur.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui de la DBM3 2013 :

CATEGORIES D'EMPLOIS	NATURES DES EMPLOIS		EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (A)	EMPLOIS FINANCES SUR RESSOURCES PROPRES (B)	PLAFOND GLOBAL (A+B) 2013	Pour rappel PLAFOND GLOBAL (A+B) 2012
			En ETPT	En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 211,00		1 211,00	1 185,00
		CDI	1,00	0,00	1,00	0,00
	Non permanents	CDD + Vacants	340,50	5,00	345,50	362,50
<b>SOUS-TOTAL EC</b>			<b>1 552,50</b>	<b>5,00</b>	<b>1 557,50</b>	<b>1 547,50</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	807,00		807,00	819,50
		CDI	30,30	29,10	59,40	20,00
	Non permanents	CDD + Vacants	134,10	345,90	480,00	464,90
<b>SOUS-TOTAL BIATSS</b>			<b>971,40</b>	<b>375,00</b>	<b>1 346,40</b>	<b>1 304,40</b>
<b>TOTAUX</b>			<b>2 524</b>	<b>380</b>	<b>2 904</b>	<b>2 871,90</b>
			<b>PLAFOND DES EMPLOIS FIXE PAR L'ETAT (1)</b>		<b>PLAFOND GLOBAL DES EMPLOIS VOTE PAR LE CA (2)</b>	<b>PLAFOND GLOBAL DES EMPLOIS VOTE PAR LE CA (2)</b>

Source : Suivi de la masse salariale uB 2013

Le conseil d'administration vote seulement le plafond global des emplois (2). Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (1) ne peut être supérieur au plafond notifié par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MESR depuis 2010 (plafond 1) :

TYPE D'EMPLOIS EN ETP	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
PERSONNELS DE SANTE	184,00	185,50	185,50	186,17
PUPH EN SURNOMBRE	6,00	6,00	2,00	1,33
AUTRES TITULAIRES	2 045,30	2 043,80	2 040,50	2 050,50
<b>PERSONNELS TITULAIRES</b>	<b>2 235,30</b>	<b>2 235,30</b>	<b>2 228,00</b>	<b>2 238,00</b>
CONTRATS DOCTORAUX NON FLECHES	108,00	112,00	112,00	112,00
CONTRATS DOCTORAUX FLECHES ENSX*	9,00	10,00	5,00	3,00
AUTRES CONTRATS DOCTORAUX FLECHES	19,00	11,00	6,00	10,00
<b>CONTRATS DOCTORAUX</b>	<b>136,00</b>	<b>133,00</b>	<b>123,00</b>	<b>125,00</b>
PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETABLISSEMENT	155,70	158,90	158,90	158,90
CONGES DE FORMATION	2,00	2,00	2,00	2,00
<b>AUTRES</b>	<b>157,70</b>	<b>160,90</b>	<b>160,90</b>	<b>160,90</b>
<b>TOTAL TYPE D'EMPLOIS</b>	<b>2 529,00</b>	<b>2 529,20</b>	<b>2 511,90</b>	<b>2 523,90</b>
<b>PLAFOND D'EMPLOIS ETAT NOTIFIE PAR LE MESR</b>	<b>2 529</b>	<b>2 530</b>	<b>2 512</b>	<b>2 524</b>

\*contrats doctoraux réservés aux anciens élèves des Ecoles Normales Supérieures (ENS Paris, ENS Lyon, ENS Cachan) et de l'Ecole Polytechnique.

Source : Suivi de la masse salariale uB 2013

Il s'agit de la consommation maximale d'emplois autorisée pour le plafond 1. La consommation réelle des emplois du plafond 1 sur l'année (cf. tableau 5.1.1) ne doit pas être supérieure à cette limite.

**2.2. LES EFFECTIFS :**

Au 31/12/2013, 2 897 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 799,10 équivalents temps plein (ETP), soit une hausse de 0,75% par rapport à 2012.

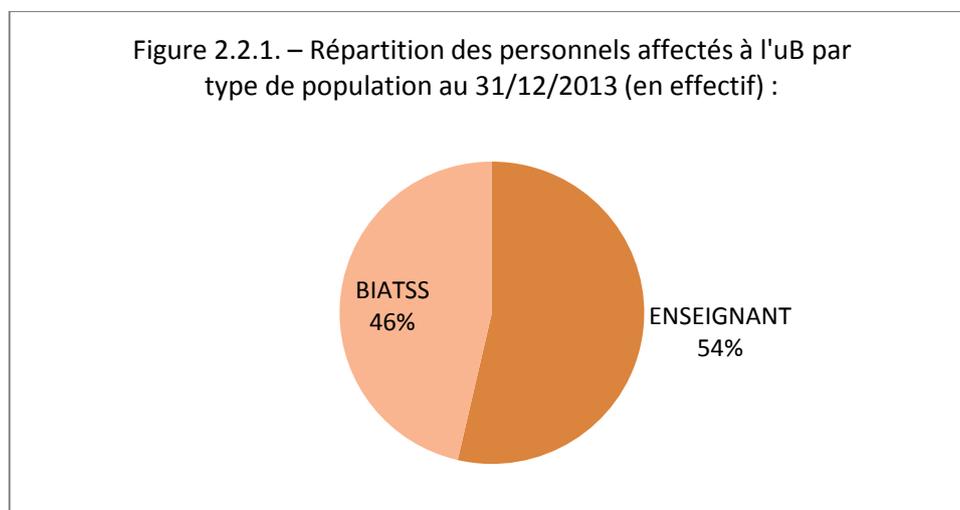


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS	1 566	1 549	1 552	1 553
BIATSS	1 303	1 318	1 330	1 344
<b>TOTAL</b>	<b>2 869</b>	<b>2 867</b>	<b>2 882</b>	<b>2 897</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS	54,6%	54,0%	53,9%	53,6%
BIATSS	45,4%	46,0%	46,1%	46,4%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	01/01/2013
ENSEIGNANTS	1 517,80	1 512,02	1 517,59	1 523,50
BIATSS	1 242,30	1 249,30	1 260,50	1 275,60
<b>TOTAL</b>	<b>2 760,10</b>	<b>2 761,32</b>	<b>2 778,09</b>	<b>2 799,10</b>

Source : HARPEGE uB 2013

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (53,6% de l'effectif total) que les personnels BIATSS. Mais depuis 2010, la proportion de personnels BIATSS dans l'effectif global s'accroît progressivement (46,4% de l'effectif global) suite à l'augmentation régulière des emplois financés sur les ressources propres de l'Université depuis le passage au RCE.

Le nombre d'enseignants et d'agents BIATSS augmente entre 2012 et 2013, notamment grâce à la création de 12 emplois Fioraso au 01/09/2013.

Les titulaires représentent 70% de l'ensemble du personnel de l'uB, soit 2 033 individus.

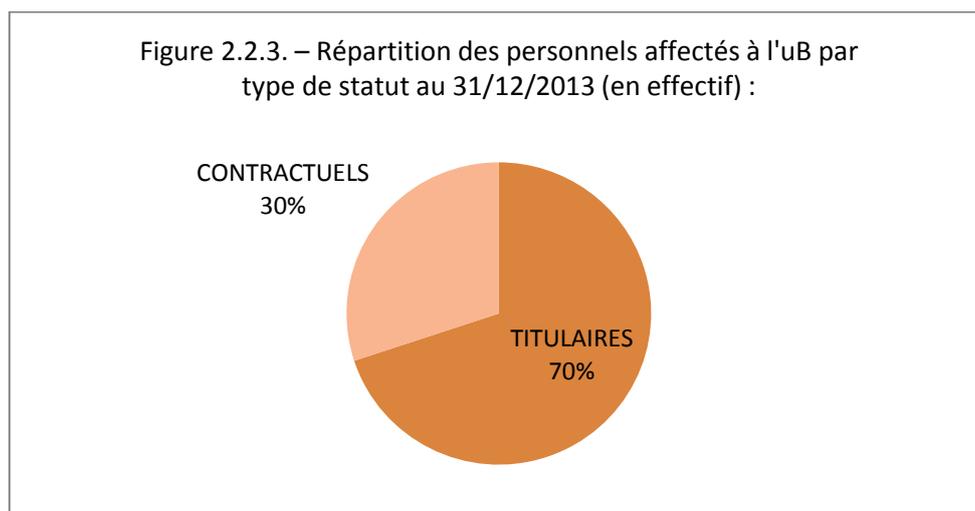


Tableau 2.2.4. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de statut entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	2 023	2 031	2 019	2 033
CONTRACTUELS	846	836	863	864
<b>TOTAL</b>	<b>2 869</b>	<b>2 867</b>	<b>2 882</b>	<b>2 897</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	70,5%	70,8%	70,1%	70,2%
CONTRACTUELS	29,5%	29,2%	29,9%	29,8%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	1 979,20	1 981,12	1 971,89	1 987,40
CONTRACTUELS	780,90	780,20	806,20	811,70
<b>TOTAL</b>	<b>2 760,10</b>	<b>2 761,32</b>	<b>2 778,09</b>	<b>2 799,10</b>

Source : HARPEGE uB 2013

Le nombre de titulaires augmente (+14) entre 2012 et 2013 à la suite des titularisations de la loi du 12 mars 2012 et de la création de 12 emplois Fioraso. Le nombre de contractuels est stable (+1) sur la même période, ainsi la proportion de titulaires dans l'effectif global représente 70,2% en 2013.

**2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS :**

A l'Université de Bourgogne, 77,7% des enseignants sont fonctionnaires, soit 1 206 individus.

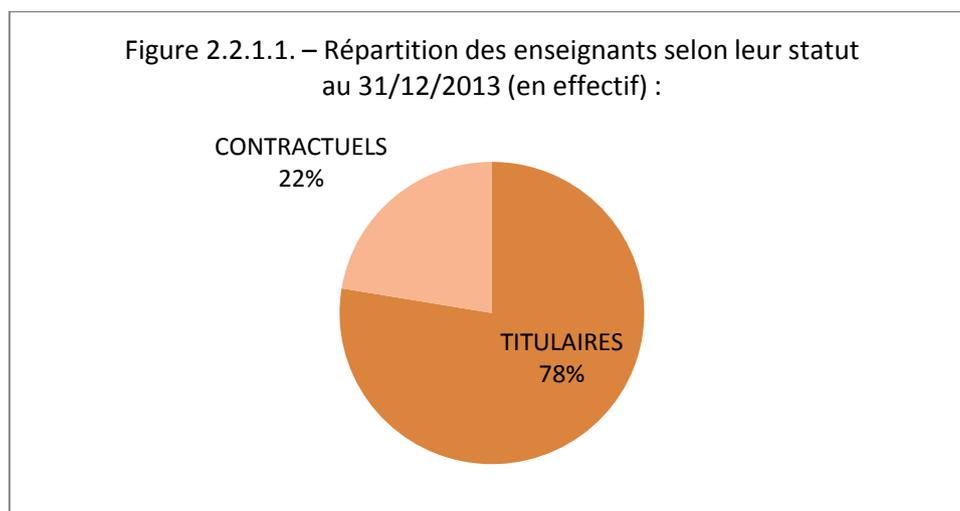


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	1 218	1 211	1 208	1 206
CONTRACTUELS	348	338	344	347
<b>TOTAL</b>	<b>1 566</b>	<b>1 549</b>	<b>1 552</b>	<b>1 553</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	77,8%	78,2%	77,8%	77,7%
CONTRACTUELS	22,2%	21,8%	22,2%	22,3%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	1 202,80	1 194,02	1 194,59	1 193,00
CONTRACTUELS	315,00	318,00	323,00	330,50
<b>TOTAL</b>	<b>1 517,80</b>	<b>1 512,02</b>	<b>1 517,59</b>	<b>1 523,50</b>

Source : HARPEGE uB 2013

Les emplois financés sur ressources propres (occupés par des contractuels) ne concernent pratiquement pas les enseignants. C'est pourquoi, la répartition des titulaires/contractuels est stable entre 2010 et 2013, malgré la création de 8 postes Fioraso en 2013.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.3. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2013	REPARTITION	TOTAL 2012
Professeur associé temps partiel		22	22	1,4%	25
Professeur des écoles	8		8	0,5%	8
Professeur agrégé	163	8	171	11,0%	165
Professeur certifié	110	7	117	7,5%	123
Professeur ENSAM	6		6	0,4%	8
<b>ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE</b>	<b>287</b>	<b>37</b>	<b>324</b>	<b>20,9%</b>	<b>329</b>
ATER Ministériel		25	25	1,6%	25
Assistant	1		1	0,1%	1
Lecteur		23	23	1,5%	23
Maître de conférences	553	26	579	37,3%	576
Professeur des universités	249	24	273	17,6%	268
Professeur des universités en surnombre	10		10	0,6%	12
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>813</b>	<b>98</b>	<b>911</b>	<b>58,7%</b>	<b>905</b>
Assistant des disciplines médicales		72	72	4,6%	73
Professeur associé médecine générale		5	5	0,3%	5
Maître de conférences praticien hospitalier	25	4	29	1,9%	29
Professeur hospitalo-universitaire	81	1	82	5,3%	4
Professeur universitaire praticien hospitalier		4	4	0,3%	81
<b>ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES</b>	<b>106</b>	<b>86</b>	<b>192</b>	<b>12,4%</b>	<b>192</b>
<b>DOCTORANTS</b>		<b>126</b>	<b>126</b>	<b>8,1%</b>	<b>126</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 206</b>	<b>347</b>	<b>1 553</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 552</b>

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2013	REPARTITION	TOTAL 2012
Professeur associé temps partiel		11,00	11,00	0,7%	12,50
Professeur des écoles	8,00		8,00	0,5%	8,00
Professeur agrégé	157,00	8,00	165,00	10,8%	154,06
Professeur certifié	106,90	4,50	111,40	7,3%	118,63
Professeur ENSAM	6,00		6,00	0,4%	8,00
<b>ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE</b>	<b>277,90</b>	<b>23,50</b>	<b>301,40</b>	<b>19,8%</b>	<b>301,19</b>
ATER Ministériel		24,50	24,50	1,6%	25,00
Assistant	1,00		1,00	0,1%	1,00
Lecteur		23,00	23,00	1,5%	23,00
Maître de conférences	549,80	26,00	575,80	37,8%	574,10
Professeur des universités	248,30	24,00	272,30	17,9%	266,80
Professeur des universités en surnombre	10,00		10,00	0,7%	12,00
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>809,10</b>	<b>97,50</b>	<b>906,60</b>	<b>59,5%</b>	<b>901,90</b>
Assistant des disciplines médicales		72,00	72,00	4,7%	72,00
Professeur associé médecine générale		2,50	2,50	0,2%	2,50
Maître de conférences praticien hospitalier	25,00	4,00	29,00	1,9%	29,00
Professeur hospitalo-universitaire	81,00	1,00	82,00	5,4%	4,00
Professeur universitaire praticien hospitalier		4,00	4,00	0,3%	81,00
<b>ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES</b>	<b>106,00</b>	<b>83,50</b>	<b>189,50</b>	<b>12,4%</b>	<b>188,50</b>
<b>DOCTORANTS</b>		<b>126,00</b>	<b>126,00</b>	<b>8,3%</b>	<b>126,00</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 193,00</b>	<b>330,50</b>	<b>1 523,50</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 517,59</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Les enseignants-chercheurs représentent plus de 58% des effectifs enseignants. Cette répartition est relativement stable sur les 4 dernières années.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	336	331	330	324
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	911	901	904	912
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	188	190	192	192
DOCTORANTS	131	127	126	126
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 566</b>	<b>1 549</b>	<b>1 552</b>	<b>1 554</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	21,5%	21,4%	21,3%	20,8%
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	58,2%	58,2%	58,2%	58,7%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	12,0%	12,3%	12,4%	12,4%
DOCTORANTS	8,4%	8,2%	8,1%	8,1%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2013 :

ENSEIGNANTS PAR COMPOSANTE (EN ETP)	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERS.	DOCTORANTS	TOTAL 2013	TOTAL 2012
ESIREM	28,00	2,00			30,00	28,50
ISAT	34,00	11,00		3,00	48,00	44,00
ESPE	40,00	63,60			103,60	102,69
IUT CHALON	15,00	14,50		1,00	30,50	32,50
IUT DIJON - AUXERRE	78,00	66,50			144,50	145,20
IUT LE CREUSOT	28,00	35,00		1,00	64,00	64,00
IUVV	14,00			1,00	15,00	13,00
SUAPS (SERVICE COMMUN)		13,00			13,00	13,00
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	87,80	15,20		9,00	112,00	113,80
UFR LANGUES ET COMM.	74,70	13,50		2,00	90,20	91,00
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	41,50	7,00		5,00	53,50	53,00
UFR MEDECINE	8,00	4,00	181,50	15,00	208,50	201,50
UFR PHARMACIE	33,00	2,00	8,00	1,00	44,00	44,00
UFR SCIENCE ECO ET GEST.	50,40	3,00		8,00	61,40	60,90
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	157,60	6,60		39,00	203,20	204,50
UFR SCIENCES HUMAINES	85,60	7,50		8,00	101,10	109,30
UFR SCIENCES VIE TERRE ENV.	93,00	5,50		30,00	128,50	124,70
UFR STAPS	35,00	31,50		2,00	68,50	69,00
CSGA				1,00	1,00	
AGROSUP*	3,00				3,00	3,00
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>906,60</b>	<b>301,40</b>	<b>189,50</b>	<b>126,00</b>	<b>1 523,50</b>	<b>1 517,59</b>

Source: HARPEGE uB 2013

\* Enseignants mis à disposition d'Agrosup

L'UFR sciences et techniques possède le plus grand nombre d'enseignants affectés (hors hospitalo-universitaire). Les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'ESPE et l'UFR STAPS. Les doctorants sont répartis sur 15 composantes, dont notamment l'UFR sciences et techniques (39 doctorants) et l'UFR sciences vie terre et environnement (30 doctorants).

La progression du total en 2013 (+5,91 ETP) s’explique principalement par l’évolution de l’UFR Médecine (+7), l’ISAT (+4) et l’UFR SVTE (+3,8) compensée par une baisse en Sciences Humaines (-8,2).

**2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS :**

A l’Université de Bourgogne, 62% des personnel BIATSS sont fonctionnaires, soit 827 individus.

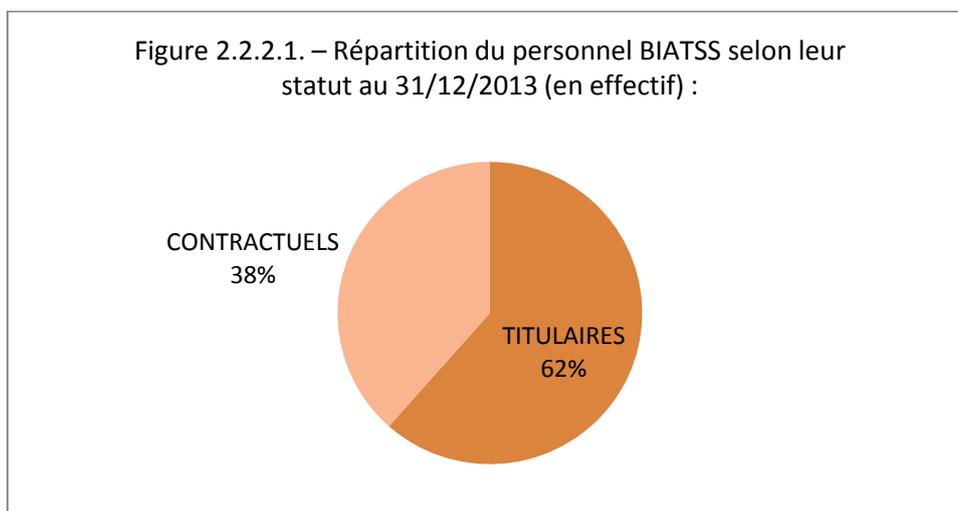


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2010 et 2013 (effectif en %) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	805	820	811	827
CONTRACTUELS	498	498	519	517
<b>TOTAL</b>	<b>1 303</b>	<b>1 318</b>	<b>1 330</b>	<b>1 344</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	61,8%	62,2%	61,0%	61,5%
CONTRACTUELS	38,2%	37,8%	39,0%	38,5%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	776,40	787,10	777,30	794,40
CONTRACTUELS	465,90	462,20	483,20	481,20
<b>TOTAL</b>	<b>1 242,30</b>	<b>1 249,30</b>	<b>1 260,50</b>	<b>1 275,60</b>

Source : HARPEGE uB 2013

La répartition du personnel BIATSS selon le statut augmente légèrement en faveur des titulaires entre 2012 et 2013. La création de 4 emplois BIATSS Fioraso au 01/09/2013 et les titularisations de la loi du 12 mars 2012 expliquent l’accroissement du nombre de titulaires sur la période.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.3. – Répartition des emplois délégués au 31/12/2013 :

REPARTITION DES EMPLOIS AU 31/12/2013						
PROGRAMME-TITRE 150 T2 ENSEIGNEMENT SUPERIEUR						
Nature ATSS	UNIVERSITE	IUT DIJON	IUT CHALON	IUT CREUSOT	ESPE	TOTAL
Secrétaire Général d' EPCSCP gr 1	1					1
AENESR	3					3
Agent Comptable	1					1
AAE	27	3	1	1	4	36
SAENES	57	4	2	2	7	72
C-AD	111	11	5	6	12	145
S/TOTAL	200	18	8	9	23	258
<b>Nature ITRF</b>						
Ingénieur de Recherche	26			1		27
Ingénieur d'Etudes	72	7		4	2	85
Assistant-Ingénieur	30	5	2	5	2	44
Technicien	101	12	1	1	2	117
C-TC	161	22	4	9	27	223
S/TOTAL	390	46	7	20	33	496
<b>Personnels des Bibliothèques</b>						
Conservateur du patrimoine	2					2
Conservateur général	1					1
Conservateur des bibliothèques	13					13
Bibliothécaire	8					8
Bibliothécaire Assistant Spécialisé	24					24
C-BIB	35					35
S/TOTAL	83	0	0	0	0	83
<b>TOTAL 150 T2</b>	<b>673</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>837</b>
PROGRAMME-TITRE 150 A1 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES PROPRES						
<b>Nature ATSS</b>						
C-AD	16	1			1	18
S/TOTAL	16	1	0	0	1	18
<b>Nature ITRF</b>						
Ingénieur de Recherche	1					1
Ingénieur d'études	3					3
Assistant ingénieur	4					4
Technicien	1					1
C-TC	14		1			15
S/TOTAL	23	0	1	0	0	24
<b>TOTAL 150 A1</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>42</b>
PROGRAMME-TITRE 150 A2 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES FORMATION CONTINUE						
<b>Nature ATSS</b>						
SAENES	1					1
C-AD	3					3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
<b>Nature ITRF</b>						
Ingénieur d'Etudes	1					1
Technicien	3					3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
<b>TOTAL 150 A2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>PROGRAMME 231 T2 Infirmières</b>	9					9
<b>PROGRAMME 231 T2 C-AD</b>	1				2	3
<b>PROGRAMME 231 T2 C-TC</b>					14	14
<b>PROGRAMME 231 A2 SAENES</b>	1					1
<b>TOTAL 0231</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>27</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>731</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>73</b>	<b>914</b>

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.4. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2013 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2013	REPARTITION	TOTAL 2012
Adjoint administratif	140,50	63,00	203,50	16,0%	201,60
Agent comptable	1,00		1,00	0,1%	1,00
Attaché	34,50		34,50	2,7%	35,10
AENESR	1,00	1,00	2,00	0,2%	2,00
Directeur général des services	1,00		1,00	0,1%	1,00
Secrétaire administratif	57,00	18,00	75,00	5,9%	74,30
<b>PERSONNELS AENES</b>	<b>235,00</b>	<b>82,00</b>	<b>317,00</b>	<b>24,9%</b>	<b>315,00</b>
Adjoint technique de RF	223,40	40,90	264,30	20,7%	268,90
Assistant Ingénieur	44,60	43,60	88,20	6,9%	86,70
Ingénieur de recherche	22,70	68,50	91,20	7,1%	94,70
Ingénieur d'études	80,70	98,20	178,90	14,0%	162,60
Technicien de RF	106,70	41,70	148,40	11,6%	133,30
<b>PERSONNELS ITRF</b>	<b>478,10</b>	<b>292,90</b>	<b>771,00</b>	<b>60,4%</b>	<b>746,20</b>
Bibliothèque assistant spécialisé	22,10	1,00	23,10	1,8%	22,10
Bibliothécaire	7,80		7,80	0,6%	6,80
Conservateur général	1,00		1,00	0,1%	1,00
Conservateur du patrimoine	2,00		2,00	0,2%	1,80
Conservateur des bibliothèques	12,00		12,00	0,9%	13,60
Magasinier	29,20	5,50	34,70	2,7%	35,90
<b>PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>74,10</b>	<b>6,50</b>	<b>80,60</b>	<b>6,3%</b>	<b>81,20</b>
Assistante sociale		0,50	0,50	0,0%	
Infirmier	7,20	2,00	9,20	0,7%	9,30
Médecin		2,80	2,80	0,2%	2,80
<b>PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX</b>	<b>7,20</b>	<b>5,30</b>	<b>12,50</b>	<b>1,0%</b>	<b>12,10</b>
<b>DOCTORANTS ALLOCATAIRES</b>		<b>79,50</b>	<b>79,50</b>	<b>6,2%</b>	<b>90,80</b>
<b>CONTRATS AIDES</b>		<b>15,00</b>	<b>15,00</b>	<b>1,2%</b>	<b>15,20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>794,40</b>	<b>481,20</b>	<b>1 275,60</b>	<b>100%</b>	<b>1 260,50</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Les ingénieurs, techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation (personnels ITRF) représentent plus de 60,4% des effectifs BIATSS. 24,9% des effectifs relèvent de la filière administrative et 6,3% sont des personnels de bibliothèques.

On constate une hausse des personnels BIATSS entre 2012 et 2013 (+15,1 ETP) qui s'explique notamment par une progression significative de la filière ITRF (+24,8).

Tableau 2.2.2.5. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2010 et 2013 :

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
PERSONNELS AENES	319,90	314,40	315,00	317,00
PERSONNELS ITRF	714,80	734,30	746,20	771,00
PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES	76,70	81,20	81,20	80,60
PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX	11,50	11,80	12,10	12,50
DOCTORANTS ALLOCATAIRES	103,80	93,80	90,80	79,50
CONTRATS AIDES	14,60	12,80	15,20	15,00
POST-DOCTORANTS	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>1242,30</b>	<b>1249,30</b>	<b>1260,50</b>	<b>1 275,60</b>

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
PERSONNELS AENES	25,8%	25,2%	25,0%	24,9%
PERSONNELS ITRF	57,5%	58,8%	59,2%	60,4%
PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES	6,2%	6,5%	6,4%	6,3%
PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%
DOCTORANTS ALLOCATAIRES	8,4%	7,5%	7,2%	6,2%
CONTRATS AIDES	1,2%	1,0%	1,2%	1,2%
POST-DOCTORANTS	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Le nombre de personnels ITRF augmente fortement sur l'ensemble de la période (+56,2), alors que les personnels de l'AENES, des bibliothèques et médico-sociaux restent stables. Cette tendance engendre un accroissement de la proportion des personnels ITRF dans l'effectif global BIATSS de l'Université. Cette forte hausse concerne essentiellement des postes de technicien (+29,5) et d'ingénieur de recherche (+28,2). Les services centraux (+16,1) et la MSH (+17,2) sont les principaux bénéficiaires de cette tendance. Cette augmentation se concentre sur le plafond 2 (+38).

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2013 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
BIBLIEST	2,80		2,80	0,2%
SCD	90,50	13,45	103,95	8,1%
CENTRE CONDORCET	5,60	2,00	7,60	0,6%
DSI	17,50	12,00	29,50	2,3%
ESIREM	7,80		7,80	0,6%
ISAT	9,80	14,00	23,80	1,9%
ESPE	62,80	14,90	77,70	6,1%
IUT CHALON SUR SAONE	14,80	7,50	22,30	1,7%
IUT DIJON - AUXERRE	58,80	13,20	72,00	5,6%
IUT LE CREUSOT	27,40	8,00	35,40	2,8%
IUVV	8,80	21,60	30,40	2,4%
LA PASSERELLE	11,90	9,50	21,40	1,7%
MSH	6,10	23,40	29,50	2,3%
OCIM	4,60	15,50	20,10	1,6%
PATRIMOINE LOGISTIQUE	28,00	5,00	33,00	2,6%
POLE CULTURE	7,00	12,45	19,45	1,5%
POLE LOGISTIQUE DL	21,30	5,50	26,80	2,1%
SERVICES CENTRAUX	96,40	57,70	154,10	12,1%
SIO	8,00	0,50	8,50	0,7%
SITE D'AUXERRE	1,00		1,00	0,1%
SITE DU CREUSOT	2,80	1,00	3,80	0,3%
SUAPS	1,80	0,50	2,30	0,2%
SEFCA	6,40	31,10	37,50	2,9%
SUMPPS	7,20	6,30	13,50	1,1%
CSGA		8,70	8,70	0,7%
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	20,70	10,80	31,50	2,5%
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	9,50	4,80	14,30	1,1%
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	3,00	5,50	8,50	0,7%
UFR MEDECINE	54,90	41,00	95,90	7,5%
UFR PHARMACIE	14,60	2,00	16,60	1,3%
UFR SCIENCE ECONOMIQUE ET GESTION	13,00	4,00	17,00	1,3%
UFR SCIENCES ET TECHNIQUE	78,20	72,30	150,50	11,8%
UFR SCIENCES HUMAINES	26,00	13,00	39,00	3,1%
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	44,60	29,00	73,60	5,8%
UFR STAPS	13,30	12,00	25,30	2,0%
ZOOTECNIE	6,50	2,00	8,50	0,7%
EXTERIEURS UB	1,00	1,00	2,00	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>794,40</b>	<b>481,20</b>	<b>1 275,60</b>	<b>100,0%</b>

Source : HARPEGE uB 2013

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.7. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par composantes entre 2010 et 2013 (en ETP) :

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
AGROSUP DIJON	1,00	2,30		
BIBLIEST	2,80	2,80	2,80	2,80
BU	100,20	101,20	103,15	104,00
CENTRE CONDORCET	10,00	9,00	8,60	7,60
DSI	27,60	30,40	30,20	29,50
ESIREM	7,80	7,80	7,80	7,80
ESPE				77,70
IPAG	1,00	1,00	1,00	
ISAT	19,10	21,50	20,50	23,80
IUFM	76,40	65,70	65,90	
INSTITUT DENIS DIDEROT	4,50	4,00	5,00	
IUT CHALON	21,30	21,30	22,30	22,30
IUT DIJON - AUXERRE	70,00	70,90	71,90	72,00
IUT LE CREUSOT	39,80	40,60	34,60	35,40
IUVV	30,50	28,40	32,40	30,40
LA PASSERELLE	18,80	19,80	18,40	21,40
MSH	10,50	15,30	20,80	29,50
OCIM	16,50	18,10	19,10	20,10
PATRIMOINE LOGISTIQUE	31,80	30,80	32,80	33,00
POLE CULTURE	17,50	17,10	15,85	19,45
POLE LOGISTIQUE DL				26,80
SERVICES CENTRAUX	142,60	142,80	149,10	154,10
SIO	7,70	7,00	7,00	8,50
SITE D'AUXERRE	1,00	1,00	1,00	1,00
SITE DU CREUSOT	2,00	2,00	2,80	3,80
SUAPS	1,80	1,80	2,30	2,30
SEFCA (SUFCOB)	27,40	27,50	29,50	37,45
SUMPPS	12,70	13,30	12,30	13,50
CSGA	3,00	6,00	7,00	8,70
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	38,60	40,50	41,80	31,50
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	15,20	15,20	15,40	14,30
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	21,10	19,80	21,80	8,50
UFR MEDECINE	87,30	95,90	90,40	95,90
UFR PHARMACIE	20,90	20,10	19,60	16,60
UFR SCIENCE ECONOMIQUE ET GESTION	18,80	16,70	19,70	17,00
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	164,60	160,10	165,70	150,50
UFR SCIENCES HUMAINES	42,40	44,00	40,10	39,00
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	91,80	92,90	81,60	73,60
UFR STAPS	30,30	26,70	31,30	25,30
ZOOTECNIE	6,00	8,00	9,00	8,50
EXTERIEURS UB				2,00
<b>TOTAL</b>	<b>1 242,30</b>	<b>1 249,30</b>	<b>1 260,50</b>	<b>1 275,60</b>

Source : HARPEGE uB 2013

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

L'ESPE (77,7 ETP) constitué en 2013 est composé d'anciens départements : l'IUFM, l'Institut Denis DIDEROT et le CIPE. Les effectifs financés sur ressources propres de la MSH et du SEFCA ont augmenté sur la période. On constate un transfert d'effectifs des composantes Droit et Lettres vers le Pôle Logistique Droit/Lettres suite à la création de celui-ci. Le nombre d'agents affectés aux services centraux a augmenté notamment à la suite du transfert de 3 postes convention PARI des structures fédératives au Pôle Recherche.

Tableau 2.2.2.8. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	A	B	C
TITULAIRES	214	203	410
CONTRACTUELS	307	64	146
<b>TOTAL</b>	<b>521</b>	<b>267</b>	<b>556</b>

EN %	A	B	C
TITULAIRES	41,1%	76,0%	73,7%
CONTRACTUELS	58,9%	24,0%	26,3%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

La catégorie C représente le pourcentage le plus important des personnels titulaires (49,6%).

Tableau 2.2.2.9. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par la catégorie fonction publique entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
A	510	521	519	521
B	230	240	250	267
C	563	557	561	556
<b>TOTAL</b>	<b>1 303</b>	<b>1 318</b>	<b>1 330</b>	<b>1 344</b>

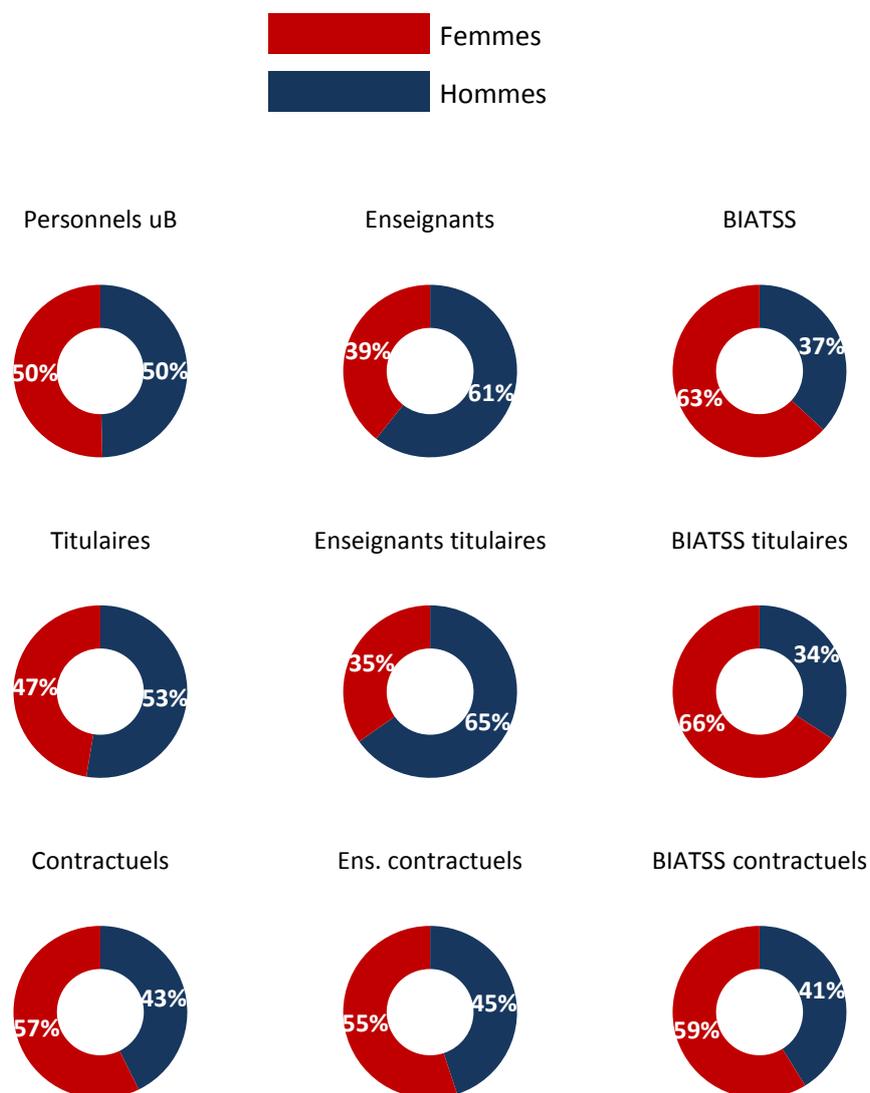
EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
A	39,1%	39,5%	39,0%	38,8%
B	17,7%	18,2%	18,8%	19,9%
C	43,2%	42,3%	42,2%	41,4%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

La catégorie C représente plus de 40% du personnel BIATSS.

2.3. LA PARITE HOMME/FEMME :

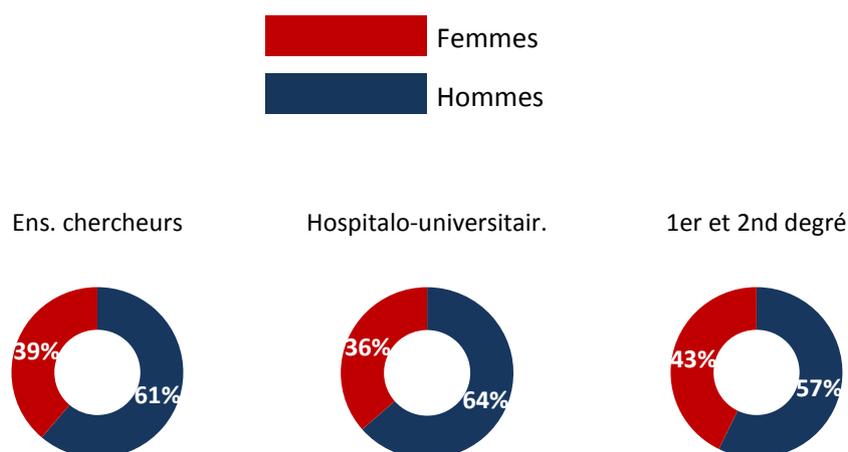
Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2013 (en effectif) :



Source: HARPEGE uB 2013

On constate que la parité hommes/femmes est respectée si l'on prend en compte l'ensemble des personnels de l'Université. Mais la parité est déséquilibrée suivant la population observée. En effet, 61% des enseignants sont des hommes. Cette répartition s'inverse pour le personnel BIATSS. On remarque les mêmes tendances pour les titulaires. Les contractuels sont majoritairement des femmes (57%) quel que soit le type de population (enseignant ou BIATSS).

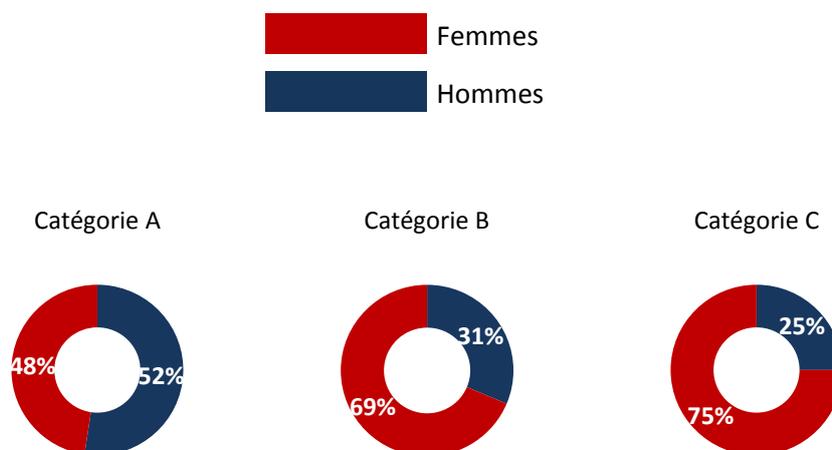
Figure 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre au 31/12/2013 (en effectif) :



Source : HARPEGE uB 2013

La tendance observée pour l'ensemble des enseignants se confirme quel que soit le corps : environ 61% des enseignants sont des hommes.

Figure 2.3.3. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre au 31/12/2013 (en effectif) :



Source : HARPEGE uB 2013

Suivant la catégorie de la fonction publique, la répartition hommes/femmes diffère. Les postes de catégorie A sont majoritairement occupés par des hommes (52%), alors que les postes de catégories B et C sont largement occupés par des femmes.

**2.4. LA DEMOGRAPHIE :**

Globalement, l'âge moyen des personnels de l'uB (fonctionnaires ou contractuels) est de 42,8 ans. L'âge moyen a tendance à augmenter très légèrement depuis 2010. L'âge moyen diffère énormément suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 46,8 ans, alors que l'âge moyen des contractuels s'élève à 33,6 ans. L'âge moyen des enseignants titulaires est légèrement plus élevé que celui des BIATSS fonctionnaires. Le recrutement plus tardif des enseignants conduit à retarder l'âge de la retraite. Les enseignants contractuels sont plus jeunes que les personnels BIATSS non titulaires. Cela tient principalement au statut des enseignants non titulaires qui sont majoritairement des doctorants et des ATER.

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2013 :

<b>PERSONNELS UB</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	45,3	41,3	43,7
BIATSS	39,5	43,2	41,8
<b>ENSEMBLE</b>	<b>43,3</b>	<b>42,4</b>	<b>42,8</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 2.4.2. – Evolution de l'âge moyen des personnels uB entre 2010 et 2013 :

<b>PERSONNELS UB</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>	<b>31/12/2012</b>	<b>31/12/2013</b>
ENSEIGNANTS	43,6	43,9	43,8	43,7
BIATSS	41,7	41,6	41,8	41,8
<b>ENSEMBLE</b>	<b>42,7</b>	<b>42,8</b>	<b>42,9</b>	<b>42,8</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2013 :

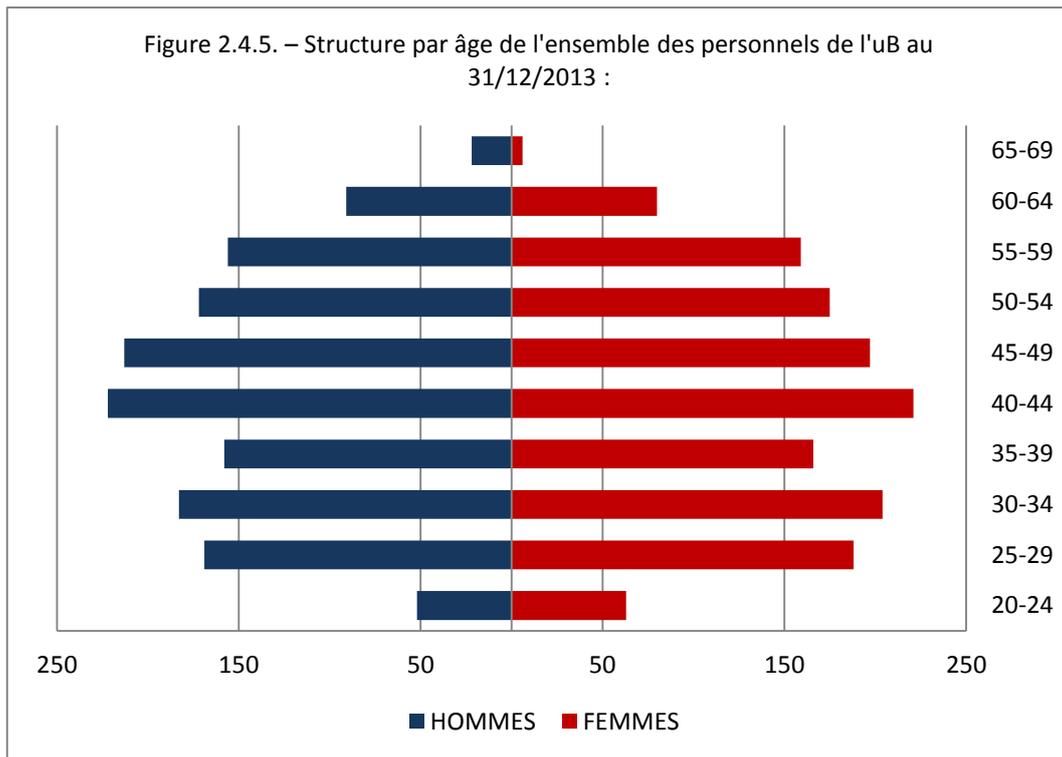
<b>PERSONNELS TITULAIRES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	48,1	45,9	47,3
BIATSS	44,6	46,9	46,1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>47,1</b>	<b>46,4</b>	<b>46,8</b>

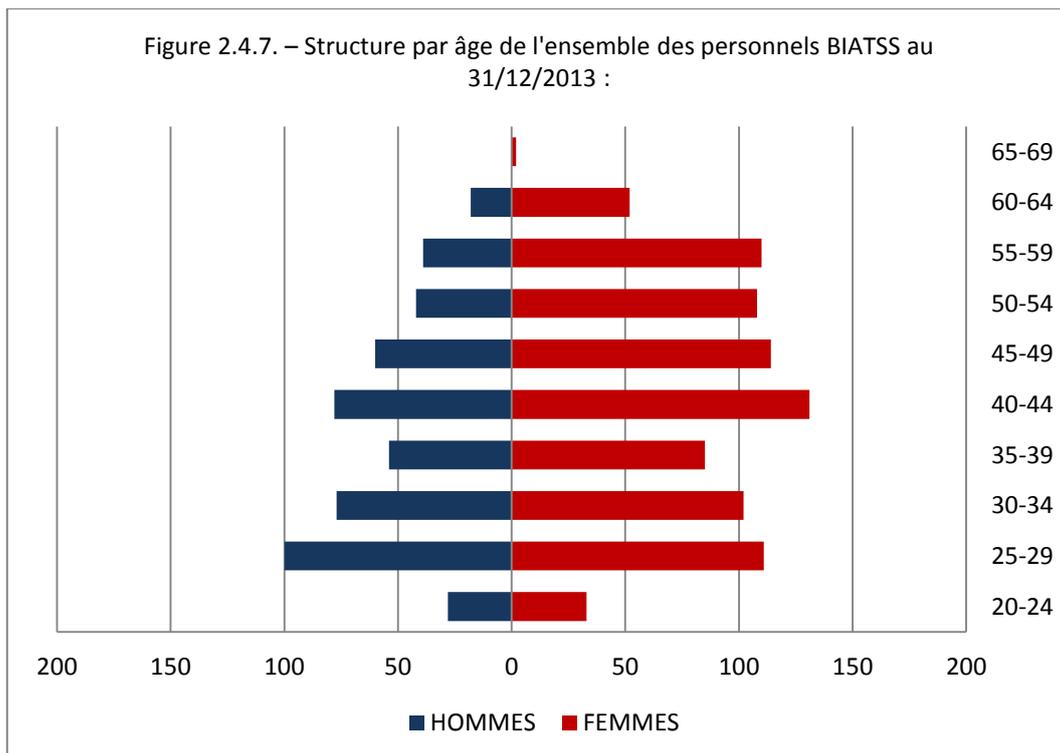
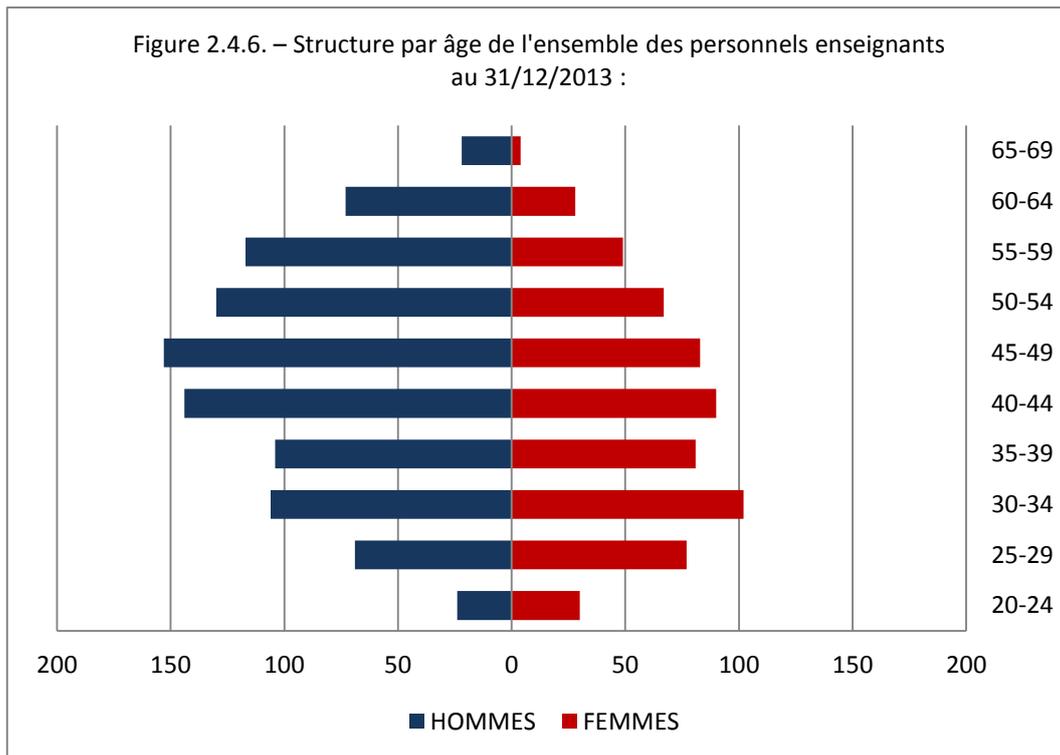
Source: HARPEGE uB 2013

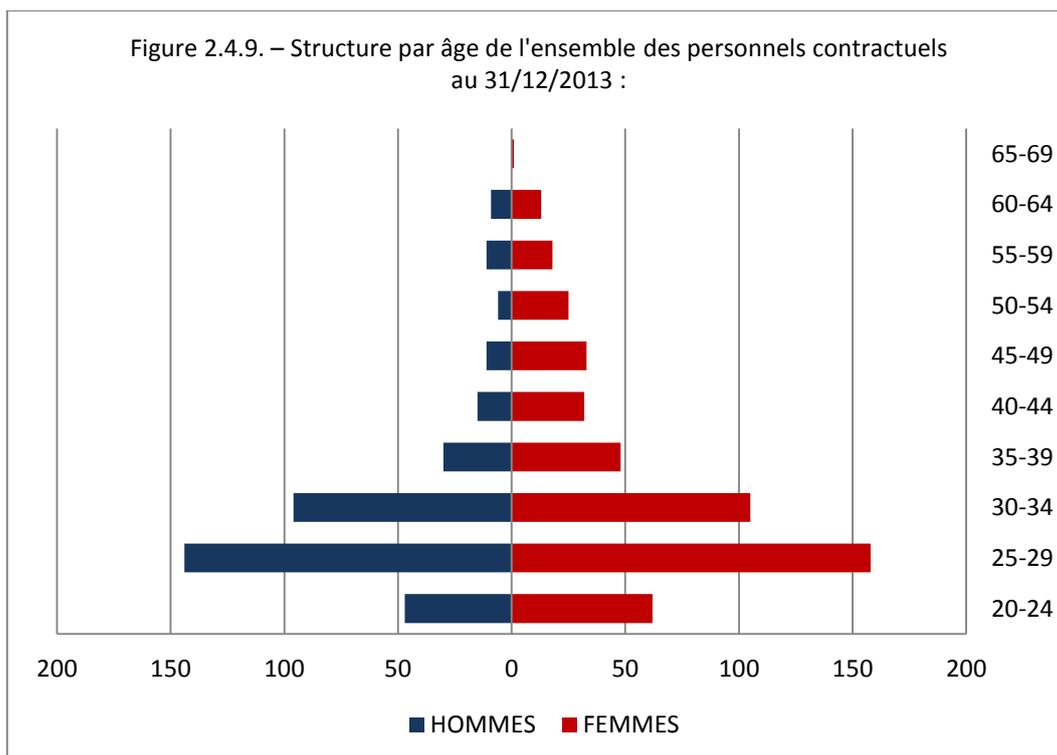
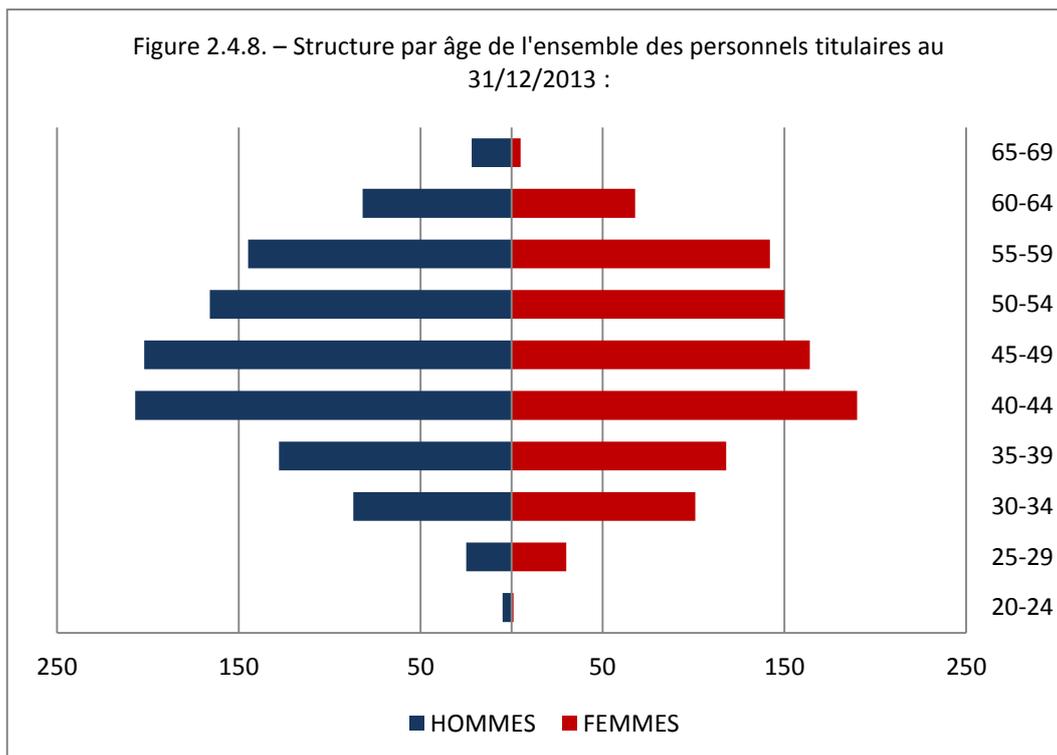
Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2013 :

<b>PERSONNELS CONTRACTUELS</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	31,7	31,1	31,4
BIATSS	32,7	36,7	35,1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>32,3</b>	<b>34,6</b>	<b>33,6</b>

Source: HARPEGE uB 2013







### 2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI :

Depuis octobre 2010, l'Université a désigné un correspondant handicap, affirmant ainsi son engagement dans la politique de recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans le respect des directives du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'Ub veille à réserver 6% au moins pour le recrutement de travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux concours de recrutement de personnels BIATSS.

Ces deux mesures permettent d'augmenter progressivement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La mise en place de la coordination handicap, associant le correspondant, le médecin de prévention, les services RH, le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH), et le bureau d'action sociale pour le suivi financier des dossiers, a permis de mieux répondre aux besoins liés aux situations de handicap, ou en matière de prévention (aménagement de poste, auxiliaires de vie professionnelle ou reclassements professionnels).

Les actions se font en lien avec les responsables administratifs et les responsables des services de gestion des personnels.

C'est le Fonds d'Insertion des Personnels Handicapés de la Fonction Publique (FIPHFP) qui finance l'ensemble de ces aides, et qui recense le nombre de BOE dans chaque établissement.

Tableau 2.5. – Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés :

DATE	NOMBRE	DECLARATION
01/01/2011	8	MAI 2012
01/01/2012	30	MAI 2013
01/01/2013	41	MAI 2014

Source : mission "handicap"

**3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL :**

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

Les arrivées : il s’agit des personnes entrant dans les corps de fonctionnaire et/ou arrivant dans l’établissement au cours de la période de référence.

- Concours
- Mutation
- Recrutement sans concours
- Détachement entrant
- Réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental)
- Titularisation
- Affectation dans l’enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré)

Les départs : il s’agit des personnes quittant l’université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

- Retraite
- Mutation
- Concours
- Démission ou radiation
- Licenciement
- Décès

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

**3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES :**

L’Université de Bourgogne compte plus d’arrivées de personnels titulaires (+145) que de départs (-130) en 2013 suite à la création de 8 postes Fioraso et aux titularisations de la loi du 12 mars 2012, avec un taux de rotation du personnel BIATSS de 9% (+3 points par rapport à 2012) plus important que chez les enseignants (6%).

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires au cours des années 2010, 2011, 2012, 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS				BIATSS			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
NOMBRE D'ARRIVEES	66	59	66	66	48	76	43	79
NOMBRE DE DEPARTS	69	66	70	67	70	61	52	63
<i>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</i>	-3	-7	-4	-1	-22	+15	-9	+16
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 218	1 211	1 207	1 206	805	820	811	827
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 221	1 218	1 211	1 207	827	805	820	811
TAUX DE ROTATION	6%	5%	6%	6%	7%	8%	6%	9%

Source: HARPEGE uB 2013

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs des années N-1 et N au 31/12) x 100

Tableau 3.1.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2010	2011	2012	2013
CATEGORIE A	+2	+11	-6	+9
CATEGORIE B	0	0	+3	+4
CATEGORIE C	-24	+4	-6	+3
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-22</b>	<b>+15</b>	<b>-9</b>	<b>+16</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2011 et 2013:

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	-3	-2	1
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	-4	-2	-2
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-7</b>	<b>-4</b>	<b>-1</b>

Source: HARPEGE uB 2013

### 3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS :

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 340 contractuels sont arrivés au sein de l'Université de Bourgogne, alors que 338 non titulaires ont quitté l'établissement. Ce solde est très légèrement positif (+2).

On constate que le taux de rotation entre les enseignants et les BIATSS est similaire et stable sur la période. Mais les flux d'entrées/départs concernant les personnels BIATSS sont plus importants. Cette différence est certainement liée à la nature et la durée des contrats. Les recrutements de courte durée sont plus fréquents chez les BIATSS (exemple : remplacement de personnels). Les enseignants contractuels sont essentiellement recrutés pour l'année universitaire.

Tableau 3.2.1. – Mouvements des personnels contractuels au cours des années 2010, 2011, 2012, 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS				BIATSS			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
NOMBRE D'ARRIVEES	124	130	137	137	204	194	203	203
NOMBRE DE DEPARTS	157	140	132	133	149	194	182	205
<i>SOLDE ARRIVEES - DEPARTS</i>	-33	-10	+5	+4	+55	0	+21	-2
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	348	338	343	347	498	498	519	517
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	381	348	338	343	443	498	498	519
TAUX DE ROTATION	39%	39%	40%	39%	38%	39%	38%	39%

Source: HARPEGE uB 2013

Taux de rotation : (somme des entrées et sorties / somme des effectifs des années N-1 et N au 31/12) x 100

Tableau 3.2.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2010 et 2013 :

<b>EN EFFECTIF PHYSIQUE</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
CATEGORIE A	+52	0	+4	-8
CATEGORIE B	-10	+10	+7	+14
CATEGORIE C	+13	-10	+10	-8
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>+55</b>	<b>0</b>	<b>+21</b>	<b>-2</b>

Source: HARPEGE uB 2013

La diminution du nombre de contractuels pour les catégories A et C est compensée par une augmentation du nombre de fonctionnaires, notamment à la suite des titularisations de la loi du 12 mars 2012. La baisse des contractuels en catégorie A s'explique essentiellement par la diminution des boursiers de recherche financés sur les ressources propres des composantes. La diminution des contractuels en catégorie C se répercute par une hausse des titulaires dans cette même catégorie.

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2011 et 2013 :

<b>EN EFFECTIF PHYSIQUE</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
2ND DEGRE	-1	+1	-3
CONTRACTUEL DOCTORANT	-4	-1	0
ATER	-3	+3	+6
LECTEUR	-1	+1	0
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	-1	+1	+1
<b>TOTAL NET ENTREES/SORTIES</b>	<b>-10</b>	<b>+5</b>	<b>+4</b>

Source: HARPEGE uB 2013

**4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS :**

**4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL :**

Dans la fonction publique, le service annuel est de 1 607 heures de travail. Un protocole ARTT a été mis en place à l'Université en septembre 2002. Concernant les enseignants chercheurs, le décret du 25 avril 2009 précise leur service de référence.

**4.1.1. 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'uB. Les autres enseignants (PRAG, PRCE...) occupent un emploi défini par un profil pédagogique et n'ont pas d'obligations de recherche.

Tableau 4.1.1. – Le service statutaire des enseignants selon leur corps :

<b>CORPS ENSEIGNANTS</b>	<b>HEURES Eq TD</b>
Professeur des universités	192h
Maître de conférences	192h
Professeur agrégé, certifié, PREC	384h
Lecteur	200h
ATER	192h
Enseignant associé temps partiel	96h
Enseignant invité	20h par mois
Moniteur/contractuel doctorant	64h
Enseignant hospitalo-universitaire	pas d'obligations

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

### **4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS :**

Pour le 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 ou incomplet.

### **4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET :**

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

#### **4.2.1. LE TRAVAIL A 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%.

#### **4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET :**

Le travail à temps incomplet ne concerne que les contractuels. Il 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.

#### **4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :**

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de longue maladie, un congé de longue durée, suite à six mois consécutifs de congés ordinaires de maladie pour une même affection d'origine non professionnelle ou bien après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

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 après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle, renouvelable une fois). Le fonctionnaire à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit en intégralité son traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial de traitement. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective du service accompli.

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	173	187	174	172
CONTRACTUELS	147	128	132	121
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>315</b>	<b>306</b>	<b>293</b>

EN % DE L'EFFECTIF TOTAL	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
TITULAIRES	8,6%	9,2%	8,6%	8,5%
CONTRACTUELS	17,4%	15,3%	15,3%	14,0%
<b>TOTAL</b>	<b>11,2%</b>	<b>11,0%</b>	<b>10,6%</b>	<b>10,1%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Au 31/12/2013, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 10,1% de l'effectif total de l'Université. Cette proportion est en légère baisse depuis 2010 (11,2%). La proportion est plus importante pour les contractuels (14,0%) que pour les titulaires (8,5%).

Tableau 4.2.2. – Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS	39	44	31	32
BIATSS	134	143	143	140
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>173</b>	<b>187</b>	<b>174</b>	<b>172</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	5	3	8	38%
	60%		1	1	100%
	67%	1		1	0%
	70%	1	1	2	50%
	80%	1	16	17	94%
	90%	1	2	3	67%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>9</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>72%</b>
BIATSS	50%	3	9	12	75%
	60%		8	8	100%
	70%		2	2	100%
	80%	9	93	102	91%
	90%	1	15	16	94%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>13</b>	<b>127</b>	<b>140</b>	<b>91%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS TITULAIRES</b>		<b>22</b>	<b>150</b>	<b>172</b>	<b>87%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 4.2.4. – Evolution du nombre de personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2010 et 2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ENSEIGNANTS	66	40	42	33
BIATSS	81	88	90	88
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>147</b>	<b>128</b>	<b>132</b>	<b>121</b>

Source: HARPEGE uB 2013

Tableau 4.2.5. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	17	16	33	48%
BIATSS	50%	13	42	55	76%
	60%	1	4	5	80%
	70%		10	10	100%
	80%	1	14	15	93%
	90%		3	3	100%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>15</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>83%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS</b>		<b>32</b>	<b>89</b>	<b>121</b>	<b>74%</b>

Source: HARPEGE uB 2013

L'intégralité des enseignants contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet ont une quotité de travail de 50% (exemple : les contractuels sur des supports de PAST exercent parallèlement une activité professionnelle en dehors de l'Université). La forte baisse constatée entre 2010 et 2013 s'explique par une nette diminution du nombre d'ATER à 50%.

Les personnes travaillant à temps partiel ou incomplet sont très majoritairement des femmes quel que soit le statut (titulaire ou contractuel), notamment pour le personnel BIATSS.

### 4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS :

Les différents types d'absences et congés des personnels sont expliqués dans la dernière partie « définitions » du bilan social.

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2013 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2013		TOTAL 2012	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	68	312	380	482	370	453
Congé de maladie (contractuels)	20	82	102		83	
Congé de longue maladie	7	20	27	124	15	134
Congé de longue durée	3	12	15		16	
Congé de maternité	17	18	35		51	
Congé de paternité	11	11	22		20	
Congé pour accident de service	3	12	15		21	
Congé pour accident travail (contractuels)	1	8	9		11	
Congé de grave maladie (contractuels)	1		1			
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>475</b>	<b>606</b>		<b>587</b>	

EN NOMBRE D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2013		TOTAL 2012	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	113	715	828	1 022	773	924
Congé de maladie (contractuels)	27	167	194		151	
Congé de longue maladie	8	31	39	191	22	210
Congé de longue durée	4	23	27		32	
Congé de maternité	20	25	45		82	
Congé de paternité	11	11	22		20	
Congé pour accident de service	4	30	34		29	
Congé pour accident travail (contractuels)	1	22	23		25	
Congé de grave maladie (contractuels)	1		1			
<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>1 024</b>	<b>1 213</b>		<b>1 135</b>	

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2013		TOTAL 2012	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	1 467	8 188	9 655	11 728	7 725	9 460
Congé de maladie (contractuels)	477	1 596	2 073		1 735	
Congé de longue maladie	1 041	4 479	5 520	14 726	3 290	16 195
Congé de longue durée	586	2 908	3 494		4 766	
Congé de maternité	2 283	1 701	3 984		6 293	
Congé de paternité	118	121	239		217	
Congé pour accident de service	36	816	852		975	
Congé pour accident travail (contractuels)	8	448	456		654	
Congé de grave maladie (contractuels)	181		181			
<b>TOTAL</b>	<b>6 197</b>	<b>20 257</b>	<b>26 454</b>		<b>25 678</b>	

Source: HARPEGE uB 2013

En 2013, 606 personnels de l'Université ont été concernés par une absence ou un congé. Les agents titulaires en congé ordinaire de maladie représentent 62,8% de l'ensemble : 68 enseignants et 312 BIATSS, soit 9 655 jours d'arrêt. 102 personnels contractuels ont été en congé ordinaire de maladie (2 073 jours d'arrêt). Les autres catégories de congés concernent moins de personnels (124), mais le nombre de jours d'arrêt est souvent conséquent (14 726).

Tableau 4.3.2. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie entre 2010 et 2013 :

EN NOMBRE DE PERSONNES	2010	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS	123	124	97	88
BIATSS	488	500	355	394
<b>TOTAL</b>	<b>611</b>	<b>624</b>	<b>452</b>	<b>482</b>

EN NOMBRE D'ARRETS	2010	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS	187	191	158	140
BIATSS	1051	1095	766	882
<b>TOTAL</b>	<b>1238</b>	<b>1286</b>	<b>924</b>	<b>1022</b>

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	2010	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS	2151	2481	2294	1944
BIATSS	7955	8759	7166	9784
<b>TOTAL</b>	<b>10106</b>	<b>11240</b>	<b>9460</b>	<b>11728</b>

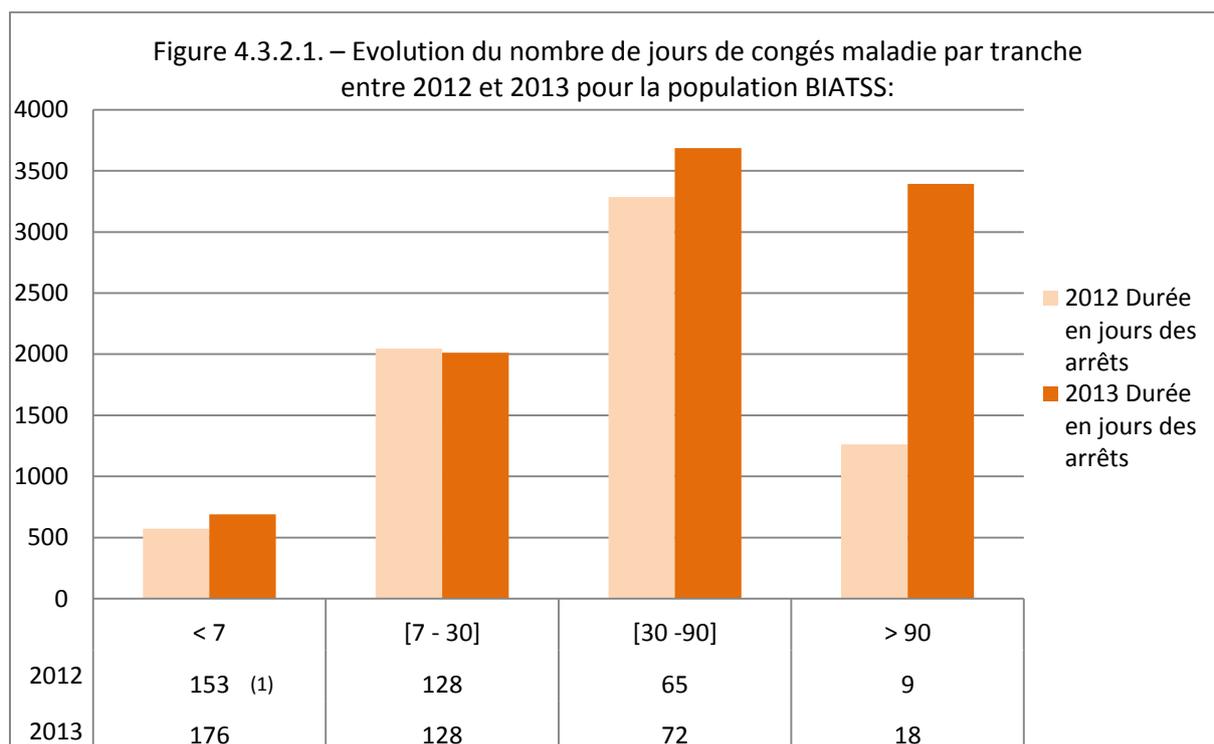
DUREE MOYENNE PAR ARRET	2010	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS	12	13	15	14
BIATSS	8	8	9	11
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

DUREE MOYENNE PAR PERSONNE	2010	2011	2012	2013
ENSEIGNANTS	17	20	24	22
BIATSS	16	18	20	25
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>24</b>

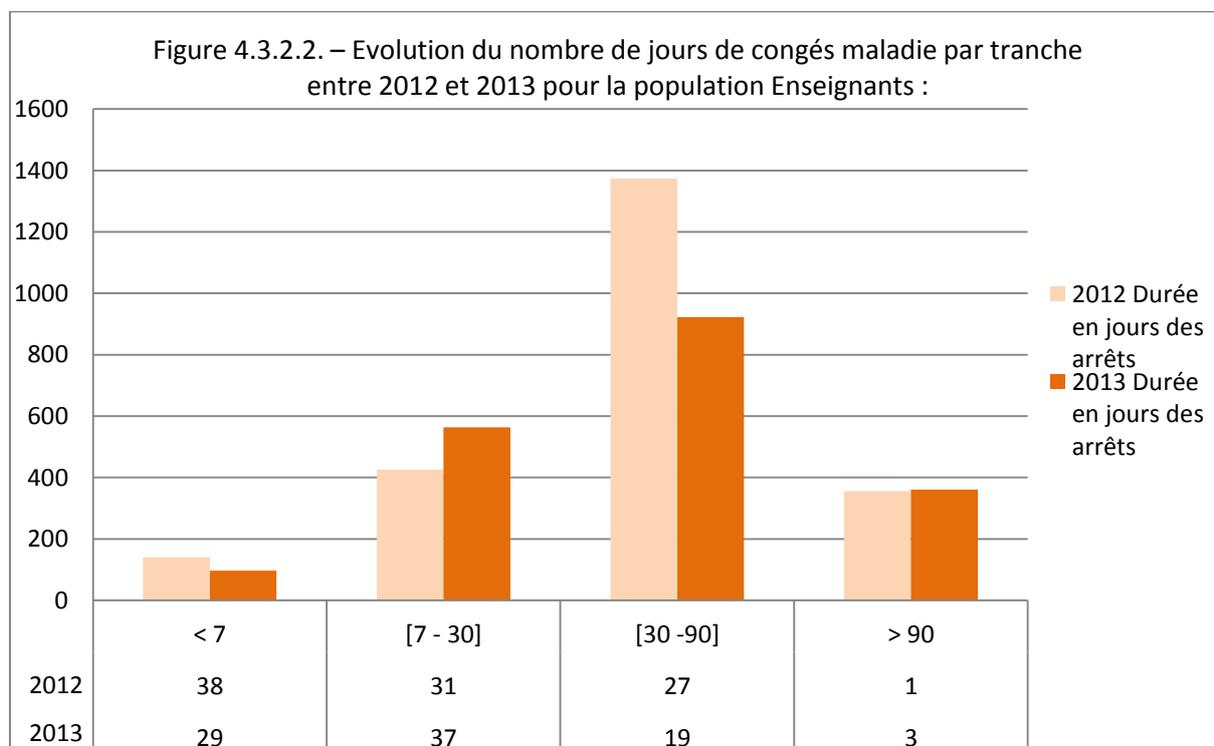
Source: HARPEGE uB 2013

L'année de prise en compte des arrêts est celle de la date de début du congé ordinaire de maladie.

On constate que la durée moyenne d'un arrêt en nombre de jours augmente progressivement sur l'ensemble de la période, ainsi que le nombre moyen de jours de congé par personnes concernées.



(1) exemple de lecture des données : en 2012, il y a eu 153 agents BIATSS ayant eu moins de 7 jours d'arrêts, soit plus de 500 jours d'arrêts au total.



La forte hausse du nombre de jours de congé ordinaire de maladie entre 2012 et 2013 s'explique par l'augmentation des congés de longue durée (supérieur à 90 jours) dans la population BIATSS.

Tableau 4.3.3. – L'application du jour de carence en 2013 :

JOURS DE CARENCE	TYPE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2013	TOTAL 2012
NOMBRE DE JOURS DE CARENCE PRELEVES	ENSEIGNANTS	123	8	131	61
	BIATSS	486	166	652	334
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS</b>		<b>609</b>	<b>174</b>	<b>783</b>	<b>395</b>
NOMBRE D'AGENTS CONCERNES*	ENSEIGNANTS	114	6	120	53
	BIATSS	419	137	556	246
<b>TOTAL NOMBRE D'AGENTS</b>		<b>533</b>	<b>143</b>	<b>676</b>	<b>299</b>
SOMMES RETENUES POUR JOURS DE CARENCE (EN €)	ENSEIGNANTS	13 518,70	433,36	13 952,06	6 608,36
	BIATSS	26 968,09	8 423,95	35 392,04	17 902,28
<b>TOTAL SOMMES RETENUES</b>		<b>40 486,79</b>	<b>8 857,31</b>	<b>49 344,10</b>	<b>24 510,64</b>

\* AGENTS POUR LESQUELS A ÉTÉ APPLIQUE AU MOINS UN JOUR DE CARENCE

Source: KA-KX uB 2013

Depuis le 1er janvier 2012, en cas de congé de maladie ordinaire pour maladie non professionnelle, le 1er jour de congé n'est pas rémunéré (loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 : article 105). Le jour de carence consiste à ne pas rémunérer un agent la première journée de chaque congé de maladie ordinaire, quel que soit le jour sur lequel tombe cette 1ère journée (jour de temps partiel, jour férié, samedi, dimanche, ...). Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et les agents non titulaires en congé de maladie ordinaire pour maladie non professionnelle sont concernés.

La hausse constatée en 2013 est à mettre en corrélation avec la progression du nombre d'arrêts.

Le jour de carence ne s'applique pas aux situations suivantes :

- Congé de maladie ordinaire pour accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé de grave maladie
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité

Le jour de carence a été appliqué au sein de l'uB seulement à partir du deuxième trimestre 2012 sans effet rétroactif.

Tableau 4.3.4. – Les autres congés et absences en 2013 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2013	TOTAL 2012
Congé présence parentale	1		1	1
Congé parental (contractuels)		1	1	2
Délégation	4		4	9
Mise à disposition (sortant de l'uB)	1	1	2	2
Congé de recherche et conversion thématique	9		9	15
Congé Instr. Mil. (Non tit)				1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

Source: BO HARPEGE uB 2013

Tableau 4.3.5. – Les durées du congé de maternité :

Enfant(s) à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale
1er ou 2ème	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème et plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Source: service-public.fr

Tableau 4.3.6. – Le nombre de congés maternités entre 2010 et 2013 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	19	13	23	10
	BIATSS	27	31	36	22
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>46</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>32</b>
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	19	9	20	10
	BIATSS	19	13	7	3
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>38</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>13</b>

Source: HARPEGE 2013

Tableau 4.3.7. – Le nombre de jours de congés maternités entre 2010 et 2013 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	1 414	1 229	2 228	1 359
	BIATSS	1 859	1 799	2 524	1 547
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>3 273</b>	<b>3 028</b>	<b>4 752</b>	<b>2 906</b>
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	1 643	624	1 578	924
	BIATSS	1 089	645	459	154
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>2 732</b>	<b>1 269</b>	<b>2 037</b>	<b>1 078</b>

Source: HARPEGE 2013

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant, 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. L'agent peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum. Le congé n'est pas fractionnable.

Tableau 4.3.8. – Le nombre de congés paternités entre 2010 et 2013 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	14	18	11	10
	BIATSS	11	7	4	10
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>25</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	6	4	3	1
	BIATSS	3	3	3	1
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

Source: HARPEGE 2013

Tableau 4.3.9. – Le nombre de jours de congés paternités entre 2010 et 2013 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	168	200	119	109
	BIATSS	128	77	43	110
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>296</b>	<b>277</b>	<b>162</b>	<b>219</b>
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	66	43	33	9
	BIATSS	33	33	33	11
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>99</b>	<b>76</b>	<b>66</b>	<b>20</b>

Source: HARPEGE 2013

#### 4.4. LES JOURS DE GREVE :

Tableau 4.4. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2013 :

DATES DE GREVE	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
31/01/2013	7	18	25
28/02/2013	0	1	1
10/09/2013	4	19	23
15/10/2013	0	10	10
12/12/2013	3	3	6
<b>TOTAL uB</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>65</b>

Source : SPE/service BIATSS

Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2012 s'élevait à 13 jours.

5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS :

5.1. LA MASSE SALARIALE :

La masse salariale recouvre les dépenses des personnels en fonction dans l'établissement. Elle se compose principalement des crédits de rémunération, des 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 1er janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des fonctionnaires ont été transférés à l'Université de Bourgogne. Ainsi, l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Cela représente un montant global d'environ 166 millions d'euros en 2010 et dépasse les 180 millions d'euros pour l'année 2013.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
PLAFOND 1 (1)	153 007 074	156 405 274	158 996 157	164 029 754	7,2%
PLAFOND 2 (2)	13 271 576	15 327 040	16 598 495	16 399 687	23,6%
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>	<b>180 429 440</b>	<b>8,5%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
PLAFOND 1	92,0%	91,1%	90,5%	90,9%
PLAFOND 2	8,0%	8,9%	9,5%	9,1%

EN ETPT ANNUEL	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
PLAFOND 1	2 432	2 421	2 421	2 429	-0,1%
PLAFOND 2	297	330	347	350	17,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>	<b>2 779</b>	<b>1,8%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
PLAFOND 1	89,1%	88,0%	87,5%	87,4%
PLAFOND 2	10,9%	12,0%	12,5%	12,6%

COUT MOYEN PAR PLAFOND	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
PLAFOND 1	62 914	64 612	65 662	67 544	7,4%
PLAFOND 2	44 663	46 390	47 782	46 844	4,9%
<b>TOTAL</b>	<b>60 927</b>	<b>62 423</b>	<b>63 419</b>	<b>64 935</b>	<b>6,6%</b>

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013
PLAFOND 1	-	2,70%	1,63%	2,87%
PLAFOND 2	-	3,87%	3,00%	-1,96%

Source: KA-KX uB 2013

(1) MASSE SALARIALE FINANCEE PAR L'ETAT (Plafond Etat)

(2) MASSE SALARIALE SUR RESSOURCES PROPRES (Plafond Etablissement)

\*ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) annuel : il s'agit de la consommation réelle des emplois sur l'ensemble de l'année. La durée d'occupation des postes est prise en compte, contrairement à l'ETP (Equivalent Temps Plein) à une date fixe.

## 05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS

Exemple : un agent à mi-temps (0,5 ETP) occupant un poste du 01/07/2013 au 31/12/2013 (soit la moitié de l'année) représentera 0,25 ETPT (0,5 x 0,5) sur l'année.

La part de la masse salariale financée sur les ressources propres de l'établissement (plafond 2) par rapport à la masse salariale globale augmente régulièrement depuis le passage à l'autonomie jusqu'à 2012. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre d'emplois du plafond 2 de l'établissement. Mais cette tendance s'est inversée à partir de 2013 avec la création de 12 emplois Fioraso et les titularisations de la loi du 12 mars 2012 qui impactent le plafond 1.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
TITULAIRES	140 031 707	144 120 994	147 118 261	150 933 069	7,8%
CONTRACTUELS	26 246 943	27 611 321	28 476 391	29 496 372	12,4%
<b>TOTAL</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>	<b>180 429 440</b>	<b>8,5%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	84,2%	83,9%	83,8%	83,7%
CONTRACTUELS	15,8%	16,1%	16,2%	16,3%

EN ETPT ANNUEL	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
TITULAIRES	1 982	1 977	1 973	1 962	-1,0%
CONTRACTUELS	747	774	796	817	9,4%
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>	<b>2 779</b>	<b>1,8%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	72,6%	71,9%	71,2%	70,6%
CONTRACTUELS	27,4%	28,1%	28,8%	29,4%

COUT MOYEN PAR STATUT	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
TITULAIRES	70 642	72 905	74 581	76 948	8,9%
CONTRACTUELS	35 143	35 661	35 764	36 099	2,7%
<b>TOTAL</b>	<b>60 927</b>	<b>62 423</b>	<b>63 419</b>	<b>64 935</b>	<b>6,6%</b>

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013
TITULAIRES	-	3,20%	2,30%	3,17%
CONTRACTUELS	-	1,48%	0,29%	0,94%

Source: KA-KX uB 2013

Tableau 5.1.3. – Evolution de la masse salariale par catégorie entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
BIATSS	48 406 978	51 508 001	53 817 480	54 849 221	13,3%
ENSEIGNANTS	113 807 104	116 079 535	117 574 214	121 252 593	6,5%
VACATAIRES	4 064 567	4 144 779	4 202 959	4 327 626	6,5%
<b>TOTAL</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>	<b>180 429 440</b>	<b>8,5%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
BIATSS	29,1%	30,0%	30,6%	30,4%
ENSEIGNANTS	68,4%	67,6%	67,0%	67,2%
VACATAIRES	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%

EN ETPT ANNUEL	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
BIATSS	1 201	1 238	1 262	1 269	5,7%
ENSEIGNANTS	1 528	1 513	1 507	1 509	-1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>	<b>2 779</b>	<b>1,8%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
BIATSS	44,0%	45,0%	45,6%	45,7%
ENSEIGNANTS	56,0%	55,0%	54,4%	54,3%

COÛT MOYEN PAR CATEGORIE	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
BIATSS	40 314	41 613	42 639	43 210	7,2%
ENSEIGNANTS	74 463	76 706	78 037	80 341	7,9%
<b>TOTAL</b>	<b>59 438</b>	<b>60 917</b>	<b>61 901</b>	<b>63 378</b>	<b>6,6%</b>

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013
BIATSS	-	3,22%	2,47%	1,34%
ENSEIGNANTS	-	3,01%	1,74%	2,95%

Source: KA-KX uB 2013

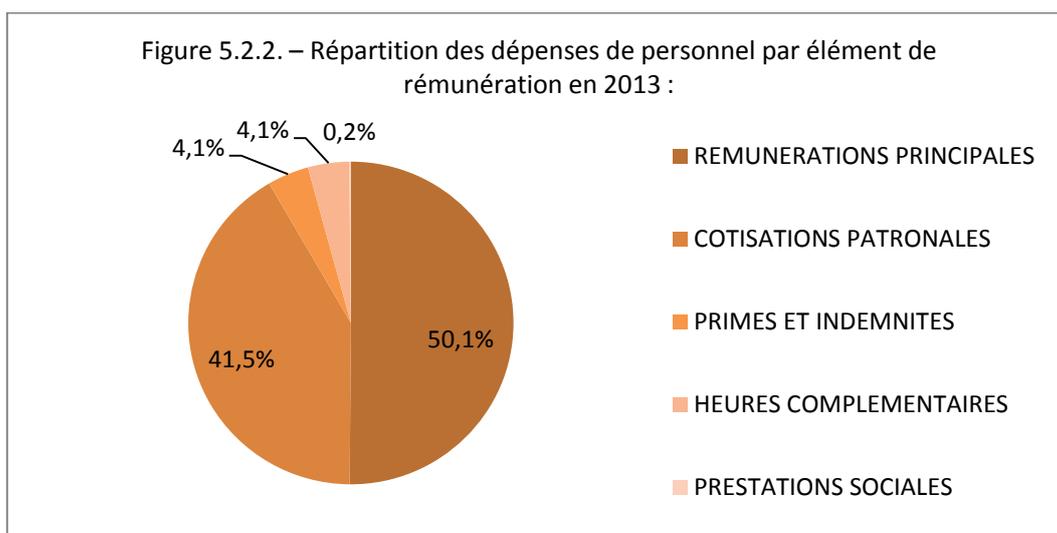
La part de la masse salariale consacrée aux enseignants diminue légèrement en faveur des personnels BIATSS depuis 2010. L'augmentation du nombre d'emplois financés sur les ressources propres de l'établissement et occupés très majoritairement par des contractuels BIATSS explique cette tendance.

5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL :

Tableau 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2013 :

ELEMENT DE REMUNERATION	MONTANT	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	90 425 025	50,1%
COTISATIONS PATRONALES	74 876 015	41,5%
PRIMES ET INDEMNITES	7 433 165	4,1%
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 420 388	4,1%
PRESTATIONS SOCIALES	274 848	0,2%
<b>MASSE SALARIALE TOTALE</b>	<b>180 429 440</b>	<b>100%</b>

Source: KA-KX uB 2013



Les dépenses de personnel se répartissent en cinq éléments de rémunération :

- Les rémunérations principales des agents (50,1% des dépenses) se composent du traitement indiciaire ou du traitement de base, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les cotisations patronales (41,5%) correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.
- Les primes et indemnités (4,1%)
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,1%)
- Les prestations sociales (0,2%) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée) et les CLM (congé de longue maladie).

Tableau 5.2.3. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
REMUNERATIONS PRINCIPALES	87 446 178	88 937 586	89 956 055	90 425 025	3,4%
COTISATIONS PATRONALES	64 511 812	67 756 781	70 671 967	74 876 015	16,1%
PRIMES ET INDEMNITES	6 685 663	7 193 292	7 405 050	7 433 165	11,2%
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 333 296	7 439 940	7 234 201	7 420 388	1,2%
PRESTATIONS SOCIALES	301 701	404 716	327 381	274 848	-8,9%
<b>MASSE SALARIALE TOTALE</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>	<b>180 429 440</b>	<b>8,5%</b>

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013
REMUNERATIONS PRINCIPALES	52,6%	51,8%	51,2%	50,1%
COTISATIONS PATRONALES	38,8%	39,5%	40,2%	41,5%
PRIMES ET INDEMNITES	4,0%	4,2%	4,2%	4,1%
HEURES COMPLEMENTAIRES	4,4%	4,3%	4,1%	4,1%
PRESTATIONS SOCIALES	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%

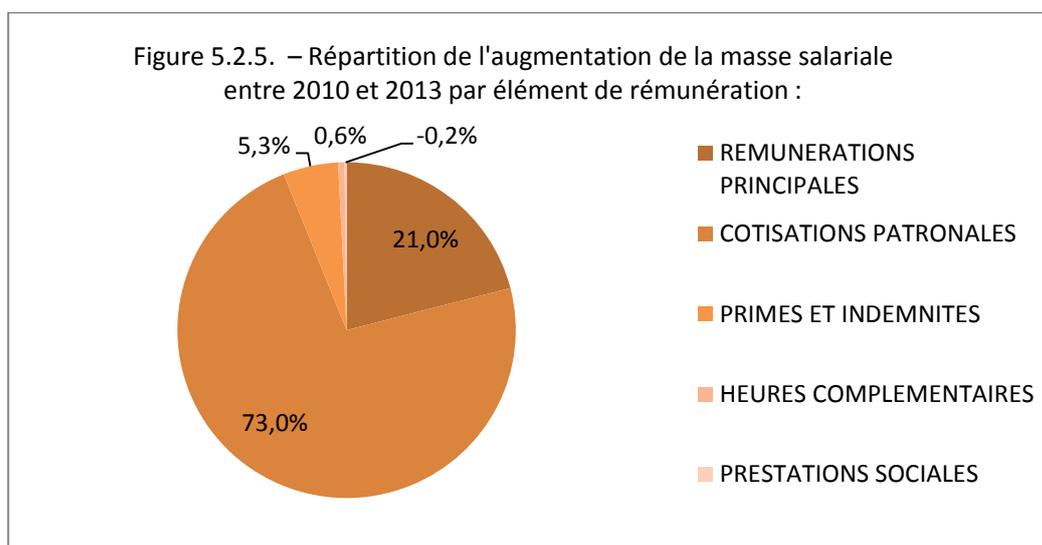
Source: KA-KX uB 2013

On constate que la part des rémunérations principales dans la masse salariale globale diminue en faveur des cotisations sociales sur l'ensemble de la période. Cette hausse régulière des cotisations sociales s'explique principalement par l'augmentation du taux de pension civile. Les pourcentages des heures complémentaires, des prestations sociales et des primes et indemnités restent globalement stables depuis 2010.

Tableau 5.2.4. – Répartition de l'augmentation de masse salariale entre 2010 et 2013 par élément de rémunération :

ECART 2013 Vs 2010	MONTANT	REPARTITION
REMUNERATIONS PRINCIPALES	2 978 847	21,1%
COTISATIONS PATRONALES	10 364 203	73,2%
PRIMES ET INDEMNITES	747 502	5,3%
HEURES COMPLEMENTAIRES	87 092	0,6%
PRESTATIONS SOCIALES	-26 853	-0,2%
<b>MASSE SALARIALE TOTALE</b>	<b>14 150 791</b>	<b>100,0%</b>

Source: KA-KX uB 2013



**5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE :**

En 2013, plus de 50% de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit plus de 90 millions d’euros. Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (encore appelé traitement de base ou traitement indiciaire). La part du personnel enseignant représente 67,6% du total en 2013.

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013
BIATSS	TITULAIRES	18 256 026	18 147 616	18 448 894	18 220 690
	CONTRACTUELS	8 824 307	10 188 289	10 822 318	11 105 935
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>27 080 333</b>	<b>28 335 905</b>	<b>29 271 211</b>	<b>29 326 625</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	53 333 879	53 858 328	53 860 077	54 131 650
	CONTRACTUELS	7 031 966	6 743 352	6 824 766	6 966 750
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>60 365 844</b>	<b>60 601 680</b>	<b>60 684 843</b>	<b>61 098 400</b>
<b>TOTAL</b>		<b>87 446 178</b>	<b>88 937 586</b>	<b>89 956 055</b>	<b>90 425 025</b>

Source: KA-KX uB 2013

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2012 :

INDICE MOYEN	POPULATION	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
TITULAIRES	BIATSS	423	401	408
	ENSEIGNANTS	823	749	797
<b>MOYENNE TITULAIRES</b>		<b>717</b>	<b>553</b>	<b>639</b>
CONTRACTUELS	BIATSS	408	368	384
	ENSEIGNANTS	440	400	418
<b>MOYENNE CONTRACTUELS</b>		<b>417</b>	<b>376</b>	<b>393</b>
<b>MOYENNE GLOBALE uB</b>		<b>665</b>	<b>508</b>	<b>586</b>

INDICE MOYEN	STATUT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
BIATSS	TITULAIRES	423	401	408
	CONTRACTUELS	408	368	384
<b>MOYENNE BIATSS</b>		<b>418</b>	<b>391</b>	<b>400</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	823	749	797
	CONTRACTUELS	440	400	418
<b>MOYENNE ENSEIGNANTS</b>		<b>793</b>	<b>696</b>	<b>758</b>
<b>MOYENNE GLOBALE uB</b>		<b>665</b>	<b>508</b>	<b>586</b>

Source: HARPEGE uB 2013

**5.2.1.1. 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 1er 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.

5.2.1.2. 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 grades supérieurs de catégorie A comportent des échelons dont les traitements ne sont pas calculés en fonction d'un indice majoré, mais en fonction de leur classement dans un groupe allant de A à G. Ces traitements sont dits « hors échelle ».

Tableau 5.2.1.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2013 (hors traitement non indiciaire) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS TITULAIRES	INFERIEUR A 350	103	267	370	44,7%
	350-449	95	151	246	29,7%
	450-549	49	66	115	13,9%
	550-649	18	29	47	5,7%
	650-749	13	16	29	3,5%
	750-849	2	12	14	1,7%
	850-949		1	1	0,1%
	950 ET PLUS	3	2	5	0,6%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>283</b>	<b>544</b>	<b>827</b>	<b>100,0%</b>
ENSEIGNANTS TITULAIRES	350-449		1	1	0,1%
	450-549	24	21	45	3,7%
	550-649	138	99	237	19,7%
	650-749	186	126	312	25,9%
	750-849	184	100	284	23,5%
	850-949	29	19	48	4,0%
	950 ET PLUS	225	54	279	23,1%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>786</b>	<b>420</b>	<b>1 206</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 069</b>	<b>964</b>	<b>2 033</b>	-

Source: KA-KX uB 2013

La répartition du personnel suivant l'indice majoré est très différente entre les enseignants et les BIATSS. La majorité des personnels BIATSS (44,7%) possède un indice inférieur à 350 points, alors qu'un seul enseignant titulaire a un indice inférieur à 450 points. Le nombre important d'agents BIATSS de catégorie C explique en partie cette différence. La tendance s'inverse pour les indices les plus élevés. 23,1% des enseignants titulaires bénéficient d'un indice supérieur à 950 points, alors que seulement 0,6% des BIATSS sont dans cette même tranche d'indice.

**5.2.1.3. LE TRAITEMENT DE BASE DES CONTRACTUELS :**

Généralement, la rémunération des agents contractuels fait référence à un indice de la fonction publique. Pour certains personnels (doctorants contractuels, chefs de clinique, assistants hospitaliers universitaires, praticiens hospitaliers universitaires), elle est basée sur des montants fixes. Quelques contractuels BIATSS de recherche recrutés dans le cadre d’une convention perçoivent également une rémunération forfaitaire. Dans le tableau suivant, les montants mensuels forfaitaires sont assimilés à un indice.

Tableau 5.2.1.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2013 (hors traitement non indiciaire) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS CONTRACTUELS	INFERIEUR A 350	59	153	212	51,5%
	350-449	53	62	115	27,9%
	450-549	43	23	66	16,0%
	550-649	4	7	11	2,7%
	650-749	2	2	4	1,0%
	750-849	1	2	3	0,7%
	950 ET PLUS		1	1	0,2%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>162</b>	<b>250</b>	<b>412</b>	<b>100,0%</b>
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	INFERIEUR A 350	13	29	42	30,0%
	350-449	40	39	79	56,4%
	450-549	8	6	14	10,0%
	550-649	2		2	1,4%
	650-749		1	1	0,7%
	950 ET PLUS	2		2	1,4%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>65</b>	<b>75</b>	<b>140</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>227</b>	<b>325</b>	<b>552</b>	<b>-</b>

Source: KA-KX uB 2013

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points. 56,4% des enseignants contractuels bénéficient d’un indice compris dans la tranche 350 à 449 points.

### 5.2.1.4. LE GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITE (GVT) :

Le GVT est 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'échelon 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'Université de Bourgogne, pour l'année 2013, le GVT solde est de 0,55 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,55 % par rapport à l'année 2012.

Tableau 5.2.1.4.1. – Evolution du GVT solde :

	2011	2012	2013
GVT moyen	1,00%	0,54%	0,55%
Effectif titulaires moyen	1 999	1 997	1 981

Source: KA-KX uB 2013

5.2.1.5. LES COMPLEMENTS AU TRAITEMENT :

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

5.2.1.5.1. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) :

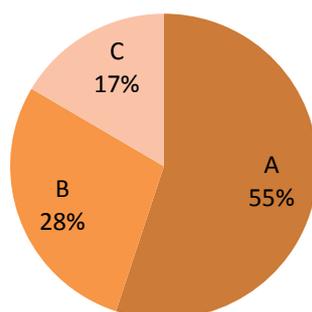
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l’exercice d’une responsabilité ou d’une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d’un certain nombre de points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

Tableau 5.2.1.5.1.1. – Répartition des NBI accordées selon le nombre de points au 31/12/2013 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2013		2012	
	NOMBRE	EN €/1 AN	NOMBRE	EN €/1 AN
10 POINTS	7	3 889	7	3 889
15 POINTS	13	10 835	13	10 835
20 POINTS	54	60 009	56	62 231
25 POINTS	9	12 502	8	11 113
30 POINTS	20	33 338	21	35 005
35 POINTS	1	1 945	1	1 945
40 POINTS	2	4 445	2	4 445
50 POINTS	3	8 335	3	8 335
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>135 297</b>	<b>111</b>	<b>137 797</b>

Source: KA-KX uB 2013

Figure 5.2.1.5.1.2. – Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique au 31/12/2013 :



Pour l’année 2013, 109 agents ont bénéficié de la NBI, soit 13,2% de la population BIATSS titulaire. La majorité des bénéficiaires possède un complément de rémunération inférieur ou égal à 30 points d’indice. Les agents de la catégorie A sont les plus représentés parmi les bénéficiaires (55%).

**5.2.1.5.2. LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) :**

Le supplément familial de traitement est un complément versé aux agents de la fonction publique en raison de leurs charges de famille. Il est attribué aux titulaires et aux contractuels ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. 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€ 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.

Tableau 5.2.1.5.2.1. – Les critères d'attribution du SFT :

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS MENSUELS PLAFONDS
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 SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	129,31 €	203,77 €

Source: service-public.fr

Tableau 5.2.1.5.2.2. – Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	BENEFICIAIRES*
BIATSS	TITULAIRES	216 844	215 982	208 395	189 154	250
	CONTRACTUELS	41 633	55 024	44 673	58 141	87
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>258 477</b>	<b>271 006</b>	<b>253 067</b>	<b>247 295</b>	<b>337</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	704 631	712 511	691 426	701 188	520
	CONTRACTUELS	15 939	14 158	8 681	30 046	43
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>720 571</b>	<b>726 669</b>	<b>700 108</b>	<b>731 234</b>	<b>563</b>
<b>TOTAL</b>		<b>979 048</b>	<b>997 675</b>	<b>953 175</b>	<b>978 529</b>	<b>900</b>

Source: KA-KX uB 2013

\* Nombre de bénéficiaires en 2013

Le versement du SFT représente une dépense légèrement inférieure à 980 000€ en 2013. Après avoir diminué entre 2011 et 2012, on constate que cette dépense augmente de 2,7% entre 2012 et 2013.

5.2.2. LES COTISATIONS SOCIALES :

Les cotisations 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.

Les cotisations patronales, en hausse de 5,9% par rapport à 2012, représentent 41,5% de la masse salariale globale en 2013, soit un peu moins de 75 millions d'euros. La grande majorité des cotisations (70,7%) est versée au titre de la pension civile. Les autres cotisations les plus importantes sont celles relatives à l'assurance maladie et aux allocations familiales.

Tableau 5.2.2.1. – Le montant des cotisations patronales en 2013 :

COTISATIONS PATRONALES	MONTANT 2013	MONTANT 2012
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	52 957 841	49 089 633
ASSURANCE MALADIE	9 568 052	9 493 736
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 970 893	4 941 510
ASSURANCE VIEILLESSE	1 993 313	1 912 643
VERSEMENT TRANSPORT	1 682 314	1 672 327
ASSURANCE CHOMAGE	1 232 094	1 188 095
IRCANTEC	822 725	765 355
RAFP	484 845	472 079
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	461 539	458 982
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	276 962	275 385
CONTRIBUTION ATI	229 023	236 782
ACCIDENT DU TRAVAIL	122 219	115 433
CONTRIBUTION CNRACL	74 195	48 048
ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI		1 958
<b>TOTAL</b>	<b>74 876 015</b>	<b>70 671 967</b>

Source: KA-KX uB 2013

Tableau 5.2.2.2. – Evolution du taux de cotisations patronales des titulaires :

COTISATIONS PATRONALES	2010	2011	2012	2013
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile +ATI*	62,47%	65,72%	68,92%	74,60%
Allocations familiales	5,40%	5,40%	5,40%	5,40%
Fonds national d'aide au logement	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
Versement transport	1,80%	1,80%	2,00%	2,00%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>80,17%</b>	<b>83,42%</b>	<b>86,82%</b>	<b>92,50%</b>

Source: contrôle interne de la paie

\*ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

Le taux de cotisation de pension civile augmente chaque année pour le personnel titulaire. Ce taux représentait 65,72% de la rémunération brute en 2011. Il est passé à 68,92% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce taux était fixé à 74,60% pour l'année 2013.

Tableau 5.2.2.3. – Evolution du taux de cotisations patronales des contractuels :

<b>COTISATIONS PATRONALES</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Assurance maladie	12,80%	12,80%	12,80%	12,80%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,60%	1,60%	1,60%	1,60%
Assurance vieillesse PL	8,30%	8,30%	8,40%	8,40%
Allocations familiales	5,40%	5,40%	5,40%	5,40%
Accident du travail	1,60%	1,70%	1,70%	1,70%
FNAL Plafonné	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
FNAL	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
<b>IRCANTEC TA</b>	<b>3,38%</b>	<b>3,41%</b>	<b>3,53%</b>	<b>3,68%</b>
Versement transport	1,80%	1,80%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	6,40%	6,40%	6,40%	6,40%
<b>TOTAL TAUX DE COTISATIONS</b>	<b>42,08%</b>	<b>42,21%</b>	<b>42,63%</b>	<b>42,78%</b>

Source: contrôle interne de la paie

Les taux de cotisations sont relativement stables sur l'ensemble de la période, sauf celui de l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) qui a subi la plus forte hausse.

**5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES :**

Les primes et indemnités sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle des agents.

Tableau 5.2.3.1. – Les primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	2013 Vs 2010
BIATSS	TITULAIRES	2 838 750	3 333 395	3 558 090	3 594 305	26,6%
	CONTRACTUELS	75 961	107 025	158 837	178 835	135,4%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>2 914 711</b>	<b>3 440 420</b>	<b>3 716 927</b>	<b>3 773 141</b>	<b>29,5%</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	3 677 534	3 668 933	3 598 842	3 561 714	-3,1%
	CONTRACTUELS	93 418	83 939	89 281	98 310	5,2%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>3 770 952</b>	<b>3 752 872</b>	<b>3 688 122</b>	<b>3 660 024</b>	<b>-2,9%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6 685 663</b>	<b>7 193 292</b>	<b>7 405 050</b>	<b>7 433 165</b>	<b>11,2%</b>

Source: KA-KX uB 2013

Les primes et indemnités versées en 2013 s'élèvent à plus de 7 400 000€. Cette somme se répartit pratiquement à part égale entre les enseignants et les BIATSS. Le montant des primes et indemnités augmente depuis 2010. Les primes des personnels BIATSS ont augmenté de 29,5% sur l'ensemble de la période, alors que les primes des enseignants ont légèrement diminué (-2,9%).

**5.2.3.1. LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS :**

Les principales primes et indemnités des enseignants sont expliquées dans la dernière partie « définitions » du bilan social.

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants en 2013 :

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT	BENEF. (1)	MOY. (2)
PRES / PES (3)	1 487 967	1 276	1 166
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PESc)	1 317 987	242	5 446
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)			
PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	240 744	77	3 127
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUES (PRP)	241 717	232	1 042
PRIMES D'ADMINISTRATION (PA)	60 679	8	7 585

Source: KA-KX uB 2013

(1) NOMBRE DE BENEFICIAIRES (certaines personnes cumulent plusieurs primes)

(2) MONTANT MOYEN PAR BENEFICIAIRE

(3) PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR / PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) supprimée en 2008 cesse d'être versée en 2013.

**5.2.3.2. LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS :**

Les principales primes et indemnités des personnels BIATSS sont expliquées dans la dernière partie « définitions » du bilan social.

Tableau 5.2.3.2.1. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2013 :

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT	BENEF. (1)	MOY. (2)
PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)	1 764 401	473	3 730
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)	518 627	235	2 207
PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)	607 685	114	5 331
PRIME DE FONCTION INFORMATIQUE	210 363	54	3 896
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	104 137	36	2 893
INDEMNITE SPECIALE DES CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	84 837	15	5 656
GIPA	40 093	97	413
PRIME DE TECHNICITE DES BIBLIOTHECAIRES	36 975	33	1 120
INDEMNITE CHARGES ADMINISTRATIVES SECRETAIRE GENERAL	28 949	2	14 475
INDEMNITE SUJETIONS SPECIALES DES PERSONNELS DE MAGASINAGE	23 332	35	667
INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE	33 322	2	16 661
INDEMNITE SCIENTIFIQUE DES CONSERVATEURS DES MUSEES	15 210	2	7 605
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	12 322	89	138
INDEMNITE DE GESTION	12 000	1	12 000
PRIME DE RENDEMENT DES CONSERVATEURS GENERAUX	12 273	1	12 273
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR	6 460	36	179
INDEMNITE DE CAISSE ET RESPONSABILITE	5 380	1	5 380
INDEMNITE POUR TRAVAUX INSALUBRES ET DANGEREUX	1 128	24	47

Source: KA-KX uB 2013

(1) NOMBRE DE BENEFICIAIRES (certaines personnes cumulent plusieurs primes)

(2) MONTANT MOYEN PAR BENEFICIAIRE

**5.2.3.3. L'INDEMNITE DE GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA) :**

L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est versée aux titulaires et aux contractuels (enseignants ou BIATSS) lorsque l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Tableau 5.2.3.3.1. – Le versement de la GIPA aux personnels entre 2010 et 2013 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013
BIATSS	TITULAIRES	17 825	25 664	54 500	37 821
	CONTRACTUELS	0	1 723	6 126	2 272
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>17 825</b>	<b>27 387</b>	<b>60 626</b>	<b>40 093</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	96 996	126 500	151 673	135 860
	CONTRACTUELS	0	1 091	3 430	1 794
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>96 996</b>	<b>127 591</b>	<b>155 104</b>	<b>137 653</b>
<b>TOTAL</b>		<b>114 821</b>	<b>154 978</b>	<b>215 730</b>	<b>177 746</b>

Source: KA-KX uB 2013

**5.2.3.4. L'INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS :**

Il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps (CET).

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2010 et 2013 :

<b>INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
INDEMNITES VERSEES EN €	24 280	31 214	45 040	50 025
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	50	34	43	44

Source: KA-KX uB 2013

Tableau 5.2.3.4.2. – Le compte épargne temps au 31/12/2013 :

NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	143
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES	2 395
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES	300 902
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN 2013	63
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN 2013	541

Source: service BIATSS

5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS :

Pour l'année 2013, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacations s'élèvent à environ 7,4 millions d'euros, soit +2,57% par rapport à 2012.

Tableau 5.2.4.1. – Les heures effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2012/2013 :

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DE SERVICES DUS EN HEQTD (2)	HEURES ASSUREES EN HEQTD (yc valo. TP/TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTD)			
				HC TITULAIRES (yc valo. TP/TD) (H ass.valo. - H s.dus)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-chercheurs	798	144 439	194 288	51 159		51 159	64
Enseignants 1er et 2nd degré	295	102 768	138 457	37 552		37 552	127
Autres enseignants contractuels	222	28 229	32 291	5 113		5 113	23
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 315</b>	<b>275 436</b>	<b>365 036</b>	<b>93 824</b>	<b>0</b>	<b>93 824</b>	<b>71</b>
Agents temporaires vacataires	125		4 837		4 837	4 837	39
Chargés d'ens. vacataires	2 566		72 864		72 864	72 864	28
<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>2 691</b>	<b>0</b>	<b>77 701</b>	<b>0</b>	<b>77 701</b>	<b>77 701</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL uB 2013</b>	<b>4 006</b>	<b>275 436</b>	<b>442 737</b>	<b>93 824</b>	<b>77 701</b>	<b>171 525</b>	<b>43</b>
<b>TOTAL uB 2012</b>	<b>3 842</b>	<b>277 208</b>	<b>441 296</b>	<b>94 661</b>	<b>73 758</b>	<b>168 419</b>	<b>44</b>
<b>ECART</b>	<b>164</b>	<b>-1 772</b>	<b>1 441</b>	<b>-837</b>	<b>3 943</b>	<b>3 106</b>	<b>-1</b>

Source: SERVICES au 03/07/2013

(1) : Nombre d'enseignants avec un service d'enseignement

(2) : Heures de services dus = heures règlementaires de service (heures statutaires) - heures de décharges et déductions

Valo. TP/TD : Valorisation des heures TP en heures TD (hors valo. 1 TP = 2/3 TD - yc valo. 1 TP = 1 TD pour les personnels concernés et sous certaines conditions)

La charge d'enseignement assurée est relativement stable sur l'année 2012/2013 par rapport à 2011/2012 (+0,3%). Les heures complémentaires effectuées par des titulaires ont légèrement baissées (-0,9%) alors que les vacataires ont augmentées (+5,3%).

Les informations données par le logiciel SERVICES concernent l'année universitaire 2012/2013, alors que les éléments fournis par les fichiers KX concernent l'année civile 2013.

Le taux de rémunération des heures complémentaires d'enseignement non chargé s'élève à 40,91€/1H. Ce taux est inchangé depuis 2010.

**5.2.5. LES PRESTATIONS SOCIALES :**

Les prestations sociales représentent 0,2% du montant de la masse salariale. Elles se composent essentiellement des rentes pour accident de travail et des remboursements de frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les personnels (titulaires et contractuels) affectés en province peuvent bénéficier du remboursement de 50% de leur abonnement à un service de transport public de personnes (ex : SNCF) et/ou à un service public de location de vélos. La participation de l'employeur ne peut pas excéder un plafond correspondant à 77,96 euros par mois en 2013.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 109 702 euros en 2013. 612 agents ont touché ce remboursement, pour un montant mensuel moyen de 16,5 euros par agent. Les remboursements de frais de transport ont augmenté de 29,6% par rapport à 2012.

**6. LA FORMATION DES PERSONNELS :****6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION :**

La politique de formation des personnels s'inscrit dans le cadre du contrat quadriennal de l'établissement et accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines :

- Adaptation à l'emploi
- Préparation aux concours
- Technologies de l'information et de la communication (TIC)
- Hygiène et sécurité
- Ressources humaines
- Projets professionnels et personnels et formations individualisées

Ces formations visent à permettre une adaptation au poste de travail, à développer les connaissances et les compétences des personnels dans le cadre de l'évolution prévisible des métiers et à assurer, pour ceux qui le souhaitent, un accompagnement de leur projet professionnel.

Le congé de formation professionnelle permet aux fonctionnaires et aux agents non-titulaires de parfaire leur formation personnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen. La formation doit être dispensée par un établissement public ou tout établissement ayant reçu l'agrément de l'Etat. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. 2 congés de formation professionnelle ont été accordés en 2013.

**6.2. LA SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION :**

Tableau 6.2.1. – Synthèse de l'activité de formation :

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Stagiaires inscrits	3 361	2 752	2 472	3 121
Stagiaires présents	2 769	2 243	1 974	2 505
Heures stagiaires	18 439	17 388	14 904	15 418
Dépenses estimées (en euros)	161 084	191 823	180 323	156 996

Source: service Formation

Tableau 6.2.2. – Le budget de formation :

<b>DETAIL DEPENSES DE FORMATION</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Adaptation à l'emploi	11 787	22 524
Anglais	2 885	3 270
Préparation concours	12 249	5 962
TICE	11 221	17 397
Hygiène et sécurité	39 266	29 169
Ressources humaines	11 312	11 898
Formations individuelles BIATSS*	45 441	63 186
Formations enseignants*	22 835	26 917
<b>SOUS TOTAL FORMATION</b>	<b>156 996</b>	<b>180 323</b>
UTB /CLANG	680	624
Frais fonctionnement	981	1 495
Remboursement frais missions	3 452	5 418
Régularisation salaire exercice 2012	5 112	3 274
<b>SOUS TOTAL AUTRES</b>	<b>10 224</b>	<b>10 811</b>
<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>167 220</b>	<b>191 134</b>

\*Participation composantes déduites

Source: service Formation

Tableau 6.2.4. – Le détail de l'activité de formation en 2013 :

2013	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			depenses /stagiaire	depenses /stagiaire	Taux Absent	Taux Absent
	2013	2012	variation / 2012	2013	2012	variation / 2012	2013	2012	variation / 2012	2013	2012	variation / 2012	2013	2012	2013	2012
<b>BIATSS</b>																
<b>ADAPTATION A L'EMPLOI</b>																
CONNAISSANCE DE L'UNIVERSITE	52	48	4	44	31	13	132	168	-36	177	264	-87	4	9	15%	35%
GESTION ET COMPTABILITE	25	95	-70	20	74	-54	213	321	-108	1 443	2 676	-1 233	72	36	20%	22%
LOGICIEL DE GESTION	261	117	144	219	93	126	1173	624	549	4681	4020	661	21	43	16%	21%
GESTION DE L'ETUDIANT	23	66	-43	7	56	-49	81	937	-856	3 256	8 625	-5 369	465	154	70%	15%
S/total	361	326	35	290	254	36	1 599	2 050	-451	9 557	15 585	-6 028	563	242	20%	22%
Audit SIFAC		5			5			60			6 940					
<b>TOTAL ADAPTATION EMPLOI</b>	<b>361</b>	<b>331</b>	<b>30</b>	<b>290</b>	<b>259</b>	<b>36</b>	<b>1 599</b>	<b>2 110</b>	<b>-451</b>	<b>9 557</b>	<b>22 524</b>	<b>-6 028</b>	<b>563</b>	<b>242</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>
<b>ANGLAIS</b>																
ANGLAIS	45	65	-20	38	45	-7	317	239	78	2885	3270	-385	76	73	16%	31%
<b>Total Anglais</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>-20</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	<b>-7</b>	<b>317</b>	<b>239</b>	<b>0</b>	<b>2 885</b>	<b>3 270</b>	<b>-385</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>16%</b>	<b>31%</b>
<b>PREPARATION CONCOURS</b>																
ASU A-B-C	187	71	116	150	63	87	1281	450	831	11458	3679,62	7 778	76	58	20%	11%
ITRF A-B-C	154	133	21	120	112	8	704	880	-176	3021	2282,18	739	25	20	22%	16%
BIBLIOTHEQUE		6	-6		6	-6		100,5	-101	0	0	0				
<b>TOTAL PREPARATION CONCOURS</b>	<b>341</b>	<b>210</b>	<b>131</b>	<b>270</b>	<b>181</b>	<b>89</b>	<b>1 985</b>	<b>1 431</b>	<b>555</b>	<b>14 479</b>	<b>5 962</b>	<b>8 517</b>	<b>102</b>	<b>78</b>	<b>21%</b>	<b>14%</b>
<b>TECHNOLOGIE INFORMATION COMMUNICATION</b>																
BUREAUTIQUE	465	238	227	339	192	147	1 205	852	353	6 023	4 176	1 847	18	22	27%	19%
COMMUNICATION	62	203	-141	55	168	-113	353	924	-571	4 071	11 574	-7 503	74	69	11%	17%
SYSTEMES RESEAUX ET INFOR.	235	177	58	216	147	69	382	459	-77	1127	1647,38	-520	5	11	8%	17%
<b>TOTAL TICE</b>	<b>762</b>	<b>618</b>	<b>144</b>	<b>610</b>	<b>507</b>	<b>103</b>	<b>1 940</b>	<b>2 235</b>	<b>-296</b>	<b>11 221</b>	<b>17 397</b>	<b>-6 176</b>	<b>97</b>	<b>102</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
<b>HYGIENE ET SECURITE</b>																
ACTEURS DE LA SECURITE	661	257	404	461	152	309	1 789	712	1 077	4 224	5 893	-1 669	9	39	30%	41%
H S DES LABORATOIRES	170	22	148	144	19	125	708	120	588	10 241	2 153	8 088	71	113	15%	14%
HABILITATIONS	64	77	-13	58	69	-11	728	525	204	4 550	3 920	630	78	57	9%	10%
INCENDIE	226	199	27	198	191	7	501	511	-10	9 209	7 713	1 496	47	40	12%	4%
PREMIER SECOURS	147	124	23	132	108	24	1 179	975	204	11 042	9 489	1 553	84	88	10%	13%
<b>TOTAL HYGIENE ET SECURITE</b>	<b>1 268</b>	<b>679</b>	<b>589</b>	<b>993</b>	<b>539</b>	<b>454</b>	<b>4 905</b>	<b>2 842</b>	<b>2 063</b>	<b>39 266</b>	<b>29 169</b>	<b>10 097</b>	<b>289</b>	<b>337</b>	<b>22%</b>	<b>21%</b>
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>																
MANAGEMENT	68	96	-28	62	66	-4	783	510	273	11312	10971,9	340	182	39	9%	31%
EVALUATION	0	64	-64	0	33	-33	0	150	-150	0	926,1	-926		113		48%
<b>TOTAL RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>68</b>	<b>160</b>	<b>-92</b>	<b>62</b>	<b>99</b>	<b>-37</b>	<b>783</b>	<b>660</b>	<b>123</b>	<b>11 312</b>	<b>11 898</b>	<b>-586</b>	<b>182</b>	<b>152</b>	<b>9%</b>	<b>38%</b>
<b>FORMATIONS INDIVIDUELLES</b>																
ADAPTATION A L'EMPLOI	15	16	-1	15	16	-1	246	330	-84	4 427	8 348	-3 921	295	522		
GESTION ET COMPTABILITE	19	31	-12	19	31	-12	235	340	-105	13361	13892,3	-531	703	448		
INFORMATIQUE	9	14	-5	9	14	-5	204	215	-11	6 469	5 506	963	719	393		
LOGICIEL DE GESTION	3	9	-6	3	9	-6	46	174	-128	2 386	8 706	-6 320	795	967		
PROJET PROF PERSONNEL	8	25	-17	8	25	-17	1 184	1 420	-236	6 884	4 678	2 206	861	187		
RESSOURCES HUMAINES	18	15	3	18	15	3	196	190	6	4 897	8 268	-3 371	272	551		
COMMUNICATION	0	2	-2	0	2	-2	0	24	-24	0	471	-471		235		
SCIENTIFIQUE	2	4	-2	2	4	-2	95	74	21	2 000	1 904	96	1 000	476		
HYGIENE ET SECURITE	6	10	-4	6	10	-4	272	508	-236	5 017	9 541	-4 524	836	954		
SCOLARITE	0	3	-3	0	3	-3	0	27	-27	0	316	-316		105		
BILAN DE COMPETENCES	0	1	-1	0	1	-1	0	20	-20	0	1 555	-1 555		1 555		
<b>TOTAL FORMATIONS IND.</b>	<b>80</b>	<b>130</b>	<b>-50</b>	<b>80</b>	<b>130</b>	<b>-50</b>	<b>2 478</b>	<b>3 322</b>	<b>-844</b>	<b>45 441</b>	<b>63 186</b>	<b>-17 745</b>	<b>5 481</b>	<b>6 395</b>		
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>2 925</b>	<b>2 193</b>	<b>732</b>	<b>2 343</b>	<b>1 755</b>	<b>588</b>	<b>13 929</b>	<b>12 838</b>	<b>1 091</b>	<b>134 161</b>	<b>153 406</b>	<b>-19 245</b>	<b>6 790</b>	<b>7 378</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>
<b>ENSEIGNANTS</b>																
ANGLAIS (STAGES + FORMATION)	18	23	-5	14	16	-2	438	577	-139	4 480	4 700	-220	320	294	22%	30%
EXPRESSION ORALE	39	16	23	33	14	19	206	98	108	5 261	1 356	3 905	159	97	15%	13%
MONTAGE D'UN PROJET DE RECHERCHE	10	21	-11	9	18	-9	27	72	-45	208	390	-182	23	22	10%	14%
PEDAGOGIE UNIVERSITAIRE	115	105	10	95	91	4	603	725	-122	8 422	9 747	-1 325	89	107	17%	13%
CONNAISSANCE DE L'U-enseignants	7	0	7	4	0	4	12	0	12	132	0	132	33			
ADAPTATION EMPLOI (INDIVIDUEL)	1	4	-3	1	4	-3	28	102	-74	0	2 925	-2 925	0	731		
PROJET PRO. (INDIVIDUEL)	1	0	1	1	0	1	73	0	73	292	0	292	292			
HYGIENE ET SECURITE (INDIVIDUEL)		2	-2		2	-2		84	-84		2 758	-2 758		1 379		
LOGICIEL DE GESTION (INDIVIDUEL)		1	-1		1	-1		6	-6		500	-500		500		
SCIENTIFIQUE (INDIVIDUEL)	3	9	-6	3	9	-6	58	224	-166	1 525	4 115	-2 590	508	457		
INFORMATIQUE (INDIVIDUEL)	1	0	1	1	0	1	20	0	20	1 865	0	1 865	1 865			
NOUVEAUX ENSEIGNANTS		98	-98		64	-64		179	-179		426	-426		7		35%
BILAN DE COMPETENCE (RH)	1	0	1	1	0	1	24	0	24	650	0	650	650			
<b>FORMATION ENSEIGNANTS</b>	<b>196</b>	<b>279</b>	<b>-83</b>	<b>162</b>	<b>219</b>	<b>-57</b>	<b>1 489</b>	<b>2 067</b>	<b>-578</b>	<b>22 835</b>	<b>26 918</b>	<b>-4 083</b>	<b>3 940</b>	<b>3 594</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>
<b>TOTAL BIATSS ET ENSEIGNANTS</b>	<b>3 121</b>	<b>2 472</b>	<b>649</b>	<b>2 505</b>	<b>1 974</b>	<b>531</b>	<b>15 418</b>	<b>14 904</b>	<b>513</b>	<b>156 996</b>	<b>180 323</b>	<b>-23 327</b>	<b>10 729</b>	<b>10 972</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>

## **7. L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA SANTE :**

### **7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE :**

Au sein de l'Université de Bourgogne, l'organisation de la sécurité est structurée et représentée par :

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Le service hygiène sécurité environnement (SHSE)
- Les assistants de prévention
- Les personnes compétentes en radioprotection

#### **7.1.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

Le CHSCT est une instance consultative qui a été mise en place au 12 septembre 2012. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 1<sup>er</sup> octobre 2012 et pour une durée de 4 ans pour les représentants du personnel et de 2 ans pour les représentants des usagers.

Le CHSCT est chargée d'émettre des avis et de faire des propositions pour améliorer la protection de la santé, de la sécurité et les conditions de travail des agents. Il apporte également en ces matières son concours aux comités techniques.

Les domaines suivants sont concernés :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches)
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit)
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Le CHSCT doit être consulté sur :

- Tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail
- Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Il est également chargé de procéder à la visite régulière des locaux et à des enquêtes en matière d'accidents de service ou de travail, de maladies professionnelles, afin d'en analyser les causes pour prévenir de nouvelles situations de risque.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent signaler à l'autorité administrative toute situation de danger grave et imminent pour les agents. Il est alors immédiatement procédé à une enquête afin de définir des mesures propres à faire cesser les dangers.

Le CHSCT est présidé par le Président de l'Université et est composé comme suit :

- Le Président de l'Université de Bourgogne ou son représentant
- Le directeur général des services
- 8 membres titulaires et 8 membres suppléants représentants du personnel
- Le médecin de prévention, le conseiller de prévention de l'Université
- L'inspecteur santé et sécurité au travail

En formation élargie aux représentants des usagers :

- 3 membres titulaires et 3 membres suppléants représentants des étudiants
- Le directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé ou son représentant

### 7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT :

Le SHSE, composé d'une personne appelée «conseiller de prévention», d'une technicienne (assistante ingénieur) doit assister et conseiller la direction de l'Université en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation relative aux risques incendie et risques environnementaux. Depuis septembre 2012, une secrétaire, à mi-temps, est venu renforcer l'équipe.

Son rôle consiste à analyser les risques et proposer des plans d'actions comportant des solutions techniques, organisationnelles et humaines visant à réduire ces risques.

Au cours de l'année universitaire 2013, le service hygiène et sécurité environnement a réalisé près de 23 visites hygiène et sécurité (et 5 avec les membres du CHCST) dans les composantes. Il est à l'origine de la formation de près de 1093 personnes à la prévention des risques professionnels (accueil – membre du CHSCT – assistant de prévention – SST – incendie – habilitation (électrique – autoclaves) – expérimentation animale – radioactivité- travail en hauteur...).

### 7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT :

Dès la première séance de CHSCT en 2012, un secrétaire du CHSCT a été désigné par les représentants des personnels. Son rôle est de :

- Contribuer au bon fonctionnement de l'instance ;
- Etre l'interlocuteur de l'administration et effectuer une veille entre les réunions du CHSCT. C'est par lui que passent les informations, dans les deux sens, et entre les réunions du CHSCT. Il est donc en quelque sorte un porte-parole des autres représentants du personnel et des usagers, mais aussi de l'administration puisqu'il transmet aux autres représentants les informations qu'elle lui a fournies ;
- Etre consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président du CHSCT. Il peut proposer l'inscription de points, en lien avec les autres représentants du personnel et des usagers.

### 7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION :

En collaboration avec le SHSE, ils assistent et conseillent le directeur d'unité ou le chef de service dans :

- La démarche d'évaluation des risques
- La mise en place d'une politique de prévention des risques
- La mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail

Dans le cadre de leur mission, les assistants et conseillers proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

L'Université de Bourgogne compte 41 assistants de prévention.

### 7.1.5. LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE :

- Veiller à l'application de la législation et de la réglementation
- Evaluer et analyser les risques (incendie, chimique, biologique, radioactif, bâtiment...) et accompagnement à la rédaction du Document Unique
- Organiser et procéder à des visites hygiène et sécurité avec ou sans les membres du CHSCT dans les différents services et unités relevant du secteur d'intervention et en effectuer les comptes rendus
- Alerter la direction sur les non-conformités
- Assurer la veille réglementaire avec la cellule juridique
- Encadrer au plan de la sécurité, les initiatives étudiantes (manifestations, associations)
- Gérer les risques (incendie, chimique, biologique, radioactif, bâtiment...)
- Elaborer un programme de prévention et le plan d'urgence de l'entité et assurer sa mise en œuvre (exercices d'évacuation – procédures d'urgence pour le cas des accidents...)
- Proposer aux responsables scientifiques, techniques et administratifs toute mesure susceptible d'améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels
- Recenser les besoins en formations avec les différentes unités
- Proposer une organisation de la gestion des déchets et de protection de l'environnement
- Animer et suivre la politique de prévention et de protection de l'environnement définie par la direction
- Proposer un plan de formation relatif à l'hygiène et la sécurité
- Coordonner et animer le réseau des assistants de prévention
- Proposer un ordre du jour du CHSCT au secrétaire du CHSCT et à la direction de l'Université et en préparer le contenu avec le secrétaire du CHSCT

#### Spécifiquement en 2013 :

- 8 séances de CHSCT (11 mars – 3 juin – 24 juin – 21 octobre – 5 novembre – 25 novembre et 6 décembre 2013)
- Organisation des services centraux
- Etude sur la mise en place du dispositif d'écoute et d'analyse
- Préparation de l'étude sur la prévention primaire sur les Risques Psychosociaux.
- Mise en place de la lettre de cadrage et des nouvelles nominations avec les assistants de prévention avec les partenaires de l'INSERM, de la SATT et du CNRS.

## **7.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL :**

### **7.2.1. LA COMPOSITION DU SERVICE DE MEDECINE DE SANTE AU TRAVAIL :**

L'Université de Bourgogne dispose d'un service de médecine de prévention des personnels.

Le médecin de prévention est assisté dans ses fonctions par :

- une secrétaire d'accueil chargée de la gestion des convocations sur tous les sites et de l'accueil des personnels à Dijon
- une secrétaire médicale qui assure l'aide aux visites médicales sur le site de Dijon (mise à jour des dossiers, réalisation des tests de dépistage auditifs et visuels, courriers, contacts avec les responsables)
- des infirmières sur les sites délocalisés sont chargées de la mise à jour des dossiers et des tests de dépistage.

### **7.2.2. LE ROLE DU MEDECIN DE PREVENTION :**

Le médecin de prévention suit l'ensemble des personnels des services de l'Université de Bourgogne (titulaires, contractuels, vacataires) à Dijon, Nevers, Le Creusot, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Auxerre, ainsi que les agents de l'INSERM et du CNRS rattachés à l'Université. Il assure également les visites médicales des doctorants et post-doctorants exposés à des risques chimiques ou radioactifs.

Il a pour mission de veiller à l'adéquation entre état de santé et poste de travail des personnels, de contribuer à la prévention des maladies professionnelles et des accidents de service et de travail. Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants.

Il assure les visites médicales et établit des fiches individuelles d'aptitude médicale au poste dont l'administration reçoit un exemplaire, ainsi que des attestations médicales spécialisées (habilitations électriques, CACES, manipulation de radio-éléments, manipulation de produits chimiques, plongée.)

Il évalue les risques professionnels par le biais des entretiens, des examens médicaux et paramédicaux, et de ses actions en milieu de travail (visites de locaux en coopération avec le conseiller de prévention et les membres du CHSCT, études de postes de travail, enquête épidémiologique).

Il contribue à l'aménagement des postes des personnels valides ou présentant des pathologies invalidantes.

Il rédige des rapports et procédures, participe à des réunions diverses, aux CHSCT, présente un rapport annuel d'activité. Il participe au groupe d'étude des risques psychosociaux à l'Université de Bourgogne.

Il participe à la formation des nouveaux entrants dans le domaine de l'hygiène et la sécurité et des conditions de travail. Il participe à la gestion des urgences sur le campus universitaire.

Il travaille en coopération avec la Direction, les services des personnels, les responsables administratifs, le conseiller et les assistants de prévention, l'assistante sociale, les organismes de maintien dans l'emploi des personnels handicapés, le Comité Médical, la Commission de Réforme, et les médecins traitants.

### 7.2.3. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION :

#### 7.2.3.1. LES EFFECTIFS EN CHARGE :

En 2013 la population en charge au 1er janvier 2013 était de 2861 personnels rémunérés par l'Université, 256 personnels rémunérés par le CNRS, et 30 par l'INSERM.

#### 7.2.3.2. LE SUIVI MEDICAL :

Tous personnels confondus, en 2013 ont été réalisées 365 visites périodiques obligatoires, 499 visites non périodiques, dont 280 premières visites, 36 visites de reprise ou pré-reprise, 12 visites pour aménagement d'horaires de grossesse, 155 visites à la demande, et 16 personnes ont été vues pour une urgence médicale.

Le taux d'assiduité aux visites médicales programmées a été de 96,6% pour les personnels uB, 95,9% pour le CNRS, et 92,9% pour l'INSERM.

Tableau 7.2.3.2. – La répartition des visites médicales effectuées en 2013 :

TYPES DE VISITES		PERSONNELS		
		uB	CNRS	INSERM
VISITES PERIODIQUES	VISITE SYSTEMATIQUE	112	61	7
	SURVEILLANCE MEDICALE PARTICULIERE	98	77	10
VISITES NON PERIODIQUES	PREMIERE VISITE	252	19	9
	REPRISE APRES MALADIE	19	1	1
	REPRISE APRES ACCIDENT	1	0	0
	REPRISE APRES CLM/CLD	0	0	0
	REPRISE APRES TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	0	2	0
	REPRISE APRES MATERNITE	3	2	0
	PRE-REPRISE	5	2	0
	DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	99	2	0
	DEMANDE DE L'AGENT	26	4	0
	DEMANDE DU MEDECIN DE PREVENTION	18	6	0
	AMENAGEMENT D'HORAIRE DE GROSSESSE	12	0	0
URGENCE	15	1	0	
PRELEVEMENTS SANGUINS DANS LE SERVICE		95	53	15
<b>TOTAL</b>		<b>755</b>	<b>230</b>	<b>42</b>

Source: Médecin du travail

A l'issue des visites médicales 121 personnes ont été orientées par le médecin de prévention vers leur médecin généraliste, 111 vers un médecin spécialiste, 10 personnes vers leur hiérarchie directe ou le service RH, 5 vers l'assistante sociale, et 6 vers le conseiller en prévention.

Des examens complémentaires sont prescrits par le médecin de prévention en fonction des risques professionnels: bilans sanguins qui peuvent être réalisés dans le service (163 personnes ont été prélevées sur place en 2013) ou en laboratoire, bilans urinaires, radiographies pulmonaires, scanners thoraco-pulmonaires, bilans spécialisés... Les bilans prescrits dans le cadre professionnel et réalisés à l'extérieur sont à la charge de l'employeur si l'organisme prestataire est agréé par celui-ci.

Le taux moyen d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé des personnels est de 82%. Un aménagement des postes ou des restrictions ont été demandées dans 12% des cas, et un reclassement professionnel dans 4 cas.

### **7.2.3.3. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE :**

En 2013 dans le service de médecine de santé au travail 23 personnes ( 19 personnels Université, 4 du CNRS, 0 de l'INSERM) ont pu être identifiées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale particulière pour risques psychosociaux.

Ces situations concernent 15 femmes et 8 hommes. 92% d'entre eux sont titulaires. 8 personnes concernées sont des personnels enseignants, 15 sont des personnels BIATSS.

Les difficultés rapportées ne sont signalées par le médecin de prévention à l'employeur qu'avec l'accord des intéressés.

Un groupe de travail sur l'étude des risques psychosociaux et la constitution d'une cellule d'écoute et d'analyse se réunit régulièrement. A la fin de l'année 2013 la nécessité de l'intervention d'un psychologue du travail extérieur à l'Université a été validée.

## 8. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE :

### 8.1. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB) :

L'Association des Personnels de l'Université de Bourgogne (APUB) est un acteur à part entière de la vie universitaire et sa mission est de développer, de **promouvoir et coordonner des activités** diversifiées dans un esprit de **convivialité** et **d'entraide** entre tous les membres de la communauté universitaire.

Créée en 1975, l'APUB est une association constituée selon la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif, et fonctionne grâce aux bénévoles issus de toutes les catégories de personnels.

L'APUB s'adresse à :

- Tous les **personnels de l'Université de Bourgogne** (fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), contractuels (contrat actif avec une durée > ou = à 6 mois) et retraités).
- Aux **personnels du CNRS actifs ou retraités de Bourgogne** (établissement avec lequel une convention a été passée).
- Au **grand public parrainé** par un personnel de l'Université de Bourgogne en qualité d'adhérent **sympathisant**.

Le conseil d'administration se réunit une fois par mois et l'Assemblée Générale une fois par an. Les administrateurs, tous bénévoles, consacrent une partie de leur temps libre à l'APUB. Ils se répartissent selon leur choix dans les différentes commissions et proposent :

- Activités sportives et artistiques,
- Sorties, voyages et week-ends,
- Locations vacances aux tarifs CE,
- Groupements d'achats,
- Billetterie spectacles et loisirs,
- Activités et sorties pour les enfants,
- Activités et sorties pour les retraités "Post Fac".

Les recettes sont constituées par :

- une subvention versée par l'Université d'un montant de 28 000 euros en 2013/2014.

Tableau 7.1.1. – Les tarifs d'adhésion 2013/2014 :

	Carte individuelle	Carte familiale (1)
Personnel actif ou retraité de l'UB (avec quotient familial > ou = à 18000€)	11 €	16 €
Personnel actif ou retraité (avec quotient familial < à 18 000€)	8 €	10 €
Personnel du CNRS actif ou retraité	11 €	16 €
Sympathisant	13 €	18 €

Source: APUB

(1) l'adhérent(e), le (la) conjoint(e), et les enfants de – de 21 ans

Tableau 8.1.2. – Le nombre d'adhérents à l'APUB :

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	variation
Adhérents	476	512	550	+ 7,42 %

Source: APUB

## 8.2. LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE :

Les prestations sociales consistent à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille. Les personnes bénéficiaires de ces prestations sont les agents titulaires ainsi que les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à 6 mois. Certaines aides sont soumises à des conditions de ressources dont le quotient familial, qui doit être inférieur ou égal à 1 800 €.

Calcul du quotient familial : (revenu brut global année n-2 / nombre de parts fiscales) / 12

Tableau 8.2.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2013 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES	NB DE DEMANDES ACCEPTEES	DEPENSES 2013
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	107	107	11 138
	AIDE AUX VACANCES	204	203	28 762
<b>TOTAL VACANCES</b>		<b>311</b>	<b>310</b>	<b>39 899</b>
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	152	152	8 938
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	1	1	300
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	27	27	16 350
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	144	140	13 301
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	15	15	3 000
<b>TOTAL ENFANTS</b>		<b>339</b>	<b>335</b>	<b>41 889</b>
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISONS PRO.	70	69	17 233
<b>TOTAL TRANSPORTS</b>		<b>70</b>	<b>69</b>	<b>17 233</b>
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR MOTIF FAMILIAL	17	16	9 000
	AIDE AU DEVELOPPEMENT DURABLE (supprimée au 03/07/2013)	18	11	3 260
<b>TOTAL LOGEMENT</b>		<b>35</b>	<b>27</b>	<b>12 260</b>
INSTALLATION/MUTATION	AIDE AUX PERSONNES NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	16	15	9 000
<b>TOTAL INSTALLATION/MUTATION</b>		<b>16</b>	<b>15</b>	<b>9 000</b>
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HADICAPES	33	33	16 913
	ALLOCATION SPECIALE POUR JEUNES ADULTES	0	0	0
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	1	1	165
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT</b>		<b>34</b>	<b>34</b>	<b>17 078</b>
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	3	3	115
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>115</b>
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	10	10	13 172
<b>TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>13 172</b>
DIFFICULTES PARTICULIERES	AIDE AUX PARENTS EFFECTUANT UN SEJOUR EN MAISON DE REPOS ACCOMPAGNES DE LEUR ENFANT	0	0	0
<b>TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL ACTION SOCIALE</b>		<b>818</b>	<b>803</b>	<b>150 646</b>

Source: Action Sociale

282 agents ont déposé des dossiers (+20% par rapport à 2011) : 229 titulaires (173 BIATSS + 56 enseignants) et 53 contractuels (46 BIATSS + 7 enseignants). 19 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2013 sont en hausse de 7,4% par rapport à 2012 (140 279€).

Tableau 8.2.2. – Les secours en 2013 :

<b>SECOURS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
NB DE DOSSIERS PRESENTES	33	31	27
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	31	28	26
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	3	1
NB DE DOSSIERS AJOURNES	1	0	0
NB DE FAMILLE	31	26	25
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000
DEPENSES	12 155	10 646	10 372
MOYENNE DES SECOURS	392	380	399
BUDGET RESTANT	2845	4 354	4 628

<b>SITUATION FAMILIALE</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
CELIBATAIRES	8	7	7
MARIES OU EN COUPLE	11	10	7
DIVORCES, SEPARES	13	13	12
VEUF (VE)	2	1	1

<b>MOTIFS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
DIFFICULTES FINANCIERES	9	4	0
SANTE	4	11	9
FRAIS ENFANT	1	1	1
LOGEMENT	10	13	14
FRAIS DE JUSTICE	5	6	2
REPARATION VOITURE	5	3	3
SALAIRE	2	0	0
ALIMENTAIRE	0	1	4
FRAIS D'OBSEQUES	0	0	2
IMPAYES	0	0	6

Source: Action Sociale

Tableau 8.2.3. – Les prêts en 2013 :

<b>PRETS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	8	2
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	7	2
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	1	0
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0
NB DE FAMILLE	3	8	2
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	1 650	6 350	0
MOYENNE DES PRETS	825	907	0
BUDGET RESTANT	3 350	-1 350	5 000

<b>TYPLOGIE</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
TITULAIRES	23	22	19
CONTRACTUELS	11	9	8
FEMMES	24	25	24
HOMMES	10	6	3
ENSEIGNANTS	3	1	0
BIATSS	31	30	27

Source: Action Sociale

Tableau 8.2.4. – Les aides restauration/transports en 2013 :

<b>RESTAURATION CROUS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
NB DE TICKETS ACHETES	6 485	8 814	8 078
NB D'AGENTS CONCERNES	173	272	240
TOTAL DES DEPENSES	7 418	10 201	9 545

<b>RESTAURATION CHU</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
NB DE TICKETS ACHETES	1 946	1 885	1 495
NB D'AGENTS CONCERNES	26	24	20
TOTAL DES DEPENSES	2 237	2 205	1 778

<b>TRANSPORTS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
NB D'ABONNEMENTS PRIS	2 348	2 328	3 268
NB D'AGENTS CONCERNES	256	303	355
TOTAL DES DEPENSES	32 112	37 785	53 831

Source: Action Sociale

Toutes les prestations sont gérées par le bureau de l'action sociale. Les missions du bureau sont :

- Améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille (restauration, logement, enfance loisirs...)
- Aider les agents à faire face à des situations difficiles et agir en prévention
- Gérer les dossiers des prestations d'action sociale
- Animer l'action sociale par l'information du personnel sur ses droits en liaison avec les différents organismes sociaux
- Participer à l'élaboration de la politique sociale de l'Université.

### **8.3. CRECHE (LA P'TITE FAC) :**

L'association "la p'tite fac" propose aux étudiants et aux personnels de l'uB une mini crèche agréée par les services départementaux de Protection Maternelle et Infantile d'une capacité de 40 enfants, ouverte du lundi au vendredi de 7h50 à 18h15.

Une commission se réunissant au milieu du mois de juin détermine la liste des enfants qui pourront fréquenter la crèche à la rentrée de septembre (choix en fonction des demi-journées disponibles pour septembre et de l'âge des enfants).

### **8.4. SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)**

Tous les personnels de l'Université peuvent s'inscrire aux activités physiques et sportives offertes par le SUAPS.

### **8.5. L'ATHENEUM**

L'atheneum diffuse largement à l'ensemble du personnel de l'Université les informations sur les manifestations proposées dans le cadre de sa programmation : spectacles, rencontres, conférences... mais plus largement au sein du Pôle Culture.

Le personnel de l'Université est également invité sur des propositions participatives (ateliers, workshops, fanfare...) et à contribuer ainsi à l'évolution des propositions de culture artistique et scientifique.

### **8.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD) :**

Les personnels de l'université disposent d'un accès gratuit à toutes les bibliothèques universitaires. Aucune démarche n'est nécessaire, l'inscription est automatique et la carte multiservices sert de carte de bibliothèque.

Une médiathèque est également accessible gratuitement. Située dans les locaux de la BU de Sciences et Economie, elle propose des romans, des ouvrages d'actualité et de loisir, de la presse, une collection de bandes dessinées et des DVD. Tous ces documents peuvent être consultés sur place ou empruntés à domicile.

Les personnels ont également accès à différents services en ligne : prolongation des prêts en cours, réservation de documents déjà empruntés, propositions d'achats, accès à la documentation électronique.

ADAENES : Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AENESR : Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

ASI : Assistant ingénieur

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

BIB BAS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB : Bibliothécaire

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emplois

BU : Bibliothèque Universitaire

CA : Conseil d'administration

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CASU : Conseiller d'administration scolaire et universitaire

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne temps

CHS : Comité d'hygiène et de sécurité

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CMO : Congé de maladie ordinaire

CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

CNU : Conseil national des universités

CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques

CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale

CSG : Contribution sociale généralisée

CSGA : Centre des sciences du goût et de l'alimentation

CT : Comité technique

DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires

DBM : Décision budgétaire modificative

DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques

DGS : Directeur général des services

DRFIP : Direction régionale des finances publiques

DU : Diplôme universitaire

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EC : Enseignant chercheur

EPS : Education physique et sportive

ETD : Equivalent TD

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FNAL : Fonds national d'aide au logement

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GVT : Glissement vieillesse technicité

HC : Heures complémentaires

IAE : Institut d'administration des entreprises

IAT : Indemnité d'administration et de technicité

IFR : Institut fédératif de recherche

IPTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

IPAG : Institut de préparation à l'administration générale

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

IUFM : Institut universitaire de formation des maîtres

IUT : Institut universitaire de technologie

MCF : Maître de conférences

MCPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier

MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

PA : Prime d'administration

PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat

PAST : Personnel associé à temps partiel

PCA : Prime de charges administratives

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : Prime d'enseignement supérieur

PEXS : Prime d'excellence scientifique

PFR : Prime de fonction et de résultat

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PR : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilités pédagogiques

PRR : Prime de responsabilités recherche

PUPH : Professeur des universités – Praticien hospitalier

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

RCE : Responsabilités et compétences élargies

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SCD : Service commun de la documentation

SFT : Supplément familial de traitement

SHS : Sciences humaines et sociales

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives

SUMPPS : Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé

TCH : Technicien de recherche et formation

UB : Université de Bourgogne

UFR : Unité de formation et de recherche

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

### LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS :

Il convient de distinguer trois motifs :

- les absences s'inscrivant dans la carrière des agents de la fonction publique
- les différentes catégories de congés
- les congés particuliers des enseignants-chercheurs.

Il existe d'autres motifs d'absence tels que les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service des personnels fonctionnaires ou accidents de travail des agents non titulaires.

### LES ABSENCES LIEES A DES POSITIONS :

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.

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 normalement accordé par période de six mois renouvelables 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 bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration.

### LES DIFFERENTES CATEGORIES DE CONGE :

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).

## DEFINITIONS

---

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.

Les autres congés :

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 1er ou 2ème enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le 3ème 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.

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 (conseil scientifique). Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

## **DEFINITIONS**

---

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

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

La délégation est prononcée, après consultation du conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés et avis favorable du président ou directeur de l'établissement, pour une durée maximale de quatre ans. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

### **LES PRIMES ET INDEMNITES :**

#### **LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS 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 professeurs des universités, maîtres de conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants (1 244,98 euros pour l'année universitaire 2011/2012), il est fixé par un arrêté ministériel.

La Prime d'Enseignement Supérieur (PES) : elle est versée aux professeurs agrégés et certifiés et aux professeurs d'EPS affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. C'est l'équivalent de la PRES, son montant est identique.

La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) : elle est attribuée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement.

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : elle est versée aux enseignants-chercheurs titulaires ayant souscrit l'engagement d'effectuer, en plus de leurs obligations de service, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche pendant quatre années universitaires. Le montant annuel de cette prime est fonction du grade de l'agent. Le versement de cette prime s'est achevé en septembre 2012.

La Prime d'Excellence Scientifique (PESc) : elle correspond, à compter du 1er septembre 2009, à l'évolution de la PEDR. Elle peut être attribuée, pour une période de quatre ans renouvelable, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral.

La Prime de Charges Administratives (PCA) : elle est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire.

La Prime d'Administration (PA) : elle est versée, pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, d'instituts ou écoles

## **DEFINITIONS**

---

internes aux universités, aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives auprès du ministère.

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 et d'autre part selon le nombre de dossiers de demande d'inscription sur la liste de qualification ou d'évaluation examinés.

L'indemnité exceptionnelle : elle est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination (ou recrutement) dans la fonction publique est intervenue avant le 1er 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.

### **LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS :**

Les principales primes et indemnités des BIATSS sont les suivantes :

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

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) : elle est versée aux agents des filières administratives et bibliothèque dont l'indice brut est inférieur à 380.

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : elle est attribuée aux infirmières et aux agents de catégories A et B de la filière bibliothèque dont l'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.

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

La prime de fonction informatique : elle est attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (personnel DSI et correspondant informatique des composantes).

L'indemnité exceptionnelle : elle est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination (ou recrutement) dans la fonction publique est intervenue avant le 1er 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.

### **LES SERVICES COMMUNS ET LES SERVICES CENTRAUX :**

#### **LES SERVICES COMMUNS :**

Des services communs internes aux universités peuvent être créés, dans des conditions fixées par décret, notamment pour assurer :

- 1° L'organisation des bibliothèques et des centres de documentation ;
- 2° Le développement de la formation permanente ;
- 3° L'accueil, l'information et l'orientation des étudiants ;
- 4° L'exploitation d'activités industrielles et commerciales.

Source : articles L714-1 à L714-2 du code de l'éducation.

#### **LES SERVICES CENTRAUX :**

Les services généraux de l'université sont créés par délibération du conseil d'administration de l'université, qui en adopte les statuts. Les statuts des services généraux de l'université déterminent les activités de ceux-ci, les conditions de désignation et la durée du mandat du directeur ainsi que, le cas échéant, la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de l'instance consultative.

Source : articles D714-77 à D714-82 du code de l'éducation.



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : [pole.pilotage@u-bourgogne.fr](mailto:pole.pilotage@u-bourgogne.fr)

<http://www.u-bourgogne.fr>

Réalisation : Pôle pilotage DQP – Université de Bourgogne