

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

**Séance du 23 octobre 2013**

**POINT VI :**  
**Compte-rendu des travaux du Comité technique du 18 octobre 2013**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- VU le code de l'Education
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU l'avis du CT du 18 octobre 2013

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

**APPROUVE,** avec 22 pour (unanimité) : le bilan social 2012.

Dijon, le 25 octobre 2013

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN

*P.J. : Bilan social 2012*

Délibération transmise à la Rectrice Chancelière de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

# BILAN SOCIAL 2012

UNIVERSITE DE BOUGOGNE



### **EDITO DU PRESIDENT**

Madame, Monsieur,

Le bilan social 2012 est le premier bilan social à être produit depuis 2009. Je souhaite que désormais, il soit adopté chaque année car c'est une obligation légale pour notre établissement, et surtout car c'est un document stratégique, indispensable pour la mise en œuvre d'une véritable politique de ressources humaines.

Ce document est riche d'informations. Vous trouverez ainsi tous les 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 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 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.

Le Président

## **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 2012 ou une observation au 31/12/2012.

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 les campus.

**INTRODUCTION : EDITO DU PRESIDENT**

**PRESENTATION DU BILAN SOCIAL**

**01 – LES CHIFFRES CLES :**

- 1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE
- 1.2. LE PATRIMOINE
- 1.3. LA DOCUMENTATION
- 1.4. LA RECHERCHE
- 1.5. LES ETUDIANTS
- 1.6. LES FORMATIONS
- 1.7. LES MOYENS FINANCIERS

**02 – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE :**

- 2.1. LES PLAFONDS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS
- 2.2. LES EFFECTIFS
  - 2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS
  - 2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS
- 2.3. LA PARITE HOMME/FEMME
- 2.4. LA DEMOGRAPHIE

**03 – LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS :**

- 3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES
- 3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS

**04 – ORGANISATION DU TRAVAIL :**

- 4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL
  - 4.1.1. LES ENSEIGNANTS
  - 4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS
- 4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET
  - 4.2.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
  - 4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET
  - 4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE
- 4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS
- 4.4. LES JOURS DE GREVE

**05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS :**

- 5.1. LA MASSE SALARIALE
- 5.2. LES DETERMINANTS DE L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE
  - 5.2.1. LA MODIFICATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE
  - 5.2.2. LE GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITE (GVT)
  - 5.2.3. L'EVOLUTION DES COTISATIONS PATRONALES
- 5.3. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL
  - 5.3.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE
    - 5.3.1.1. LE TRAITEMENT DE BASE DES FONCTIONNAIRES
    - 5.3.1.2. LE TRAITEMENT DE BASE DES CONTRACTUELS
    - 5.3.1.3. LES COMPLEMENTS AU TRAITEMENT
  - 5.3.2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES
    - 5.3.2.1. LES PRIMES ET INDEMNITES
    - 5.3.2.2. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS
  - 5.3.3. LES PRESTATIONS SOCIALES
  - 5.3.4. LES CHARGES PATRONALES

**06 – HYGIENE SECURITE ET SANTE :**

- 6.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE
  - 6.1.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
  - 6.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT
  - 6.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT
  - 6.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION
  - 6.1.4. LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE
- 6.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL
  - 6.2.1. LES CLES POUR COMPRENDRE
  - 6.2.2. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION

**07 – ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES :**

- 7.1. L'AMICALE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB)
- 7.2. LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE
- 7.3. CRECHE ET CENTRE DE LOISIRS (LA P'TITE FAC)
- 7.4. SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)
- 7.5. L'ATHENEUM
- 7.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD)

**GLOSSAIRE**

**DEFINITIONS**

### 1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE :

L'Université de Bourgogne se compose de 10 unités de formation et de recherche (UFR), de 8 instituts et d'une école :

Les unités de formation et de recherche :

- 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

Les instituts :

- IUT Le Creusot
- IUT Dijon/Auxerre
- IUT Chalon Sur Saône
- Institut Denis Diderot
- Institut de préparation à l'administration générale (IPAG)
- Institut universitaire de la vigne et du vin (IUVV)
- Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM)
- Institut supérieur de l'automobile et des transports (ISAT)

L'école :

- Ecole supérieure d'ingénieurs et de recherche en matériaux (ESIREM)

L'uB compte également 10 services communs et généraux (hors services centraux) :

- Université pour tous (UTB)
- La Passerelle
- Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)
- Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)
- Service universitaire de formation continue de Bourgogne (SUFCOB)
- Office de coopération et d'information muséales (OCIM)
- Service d'information et d'orientation (SIO)
- Centre de formation aux carrières des bibliothèques (BIBLIEST)
- Centre de zootechnie
- Service commun de la documentation (SCD)

### 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 :

4 grands domaines de recherche :

- Sciences humaines et sociales
- Santé-STIC (sciences et technologies de l'information et de la communication)
- Sciences de la matière et technologies
- Sciences de l'aliment et de l'agro-environnement.

28 unités de recherche labellisées dont 17 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...).

27 brevets actifs en portefeuille.

### 1.5. LES ETUDIANTS :

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon Sur Saône, Macon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'Université de Bourgogne accueille 26 099 étudiants durant l'année universitaire 2012/2013.

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études pour l'année 2012/2013 :

NIVEAU D'ETUDES	NOMBRE	%
BAC +1	7 430	28%
BAC +2	4 136	16%
BAC +3	4 246	16%
BAC +4	3 161	12%
BAC +5	2 842	11%
DOCTORAT	1 134	4%
DU	1 409	5%
AUTRES*	1 741	7%
<b>TOTAL uB</b>	<b>26 099</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 21/02/2013 - 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 2012/2013 :

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE	%
Droit, AES	3 757	14%
Sciences Economiques, IUP	1 352	5%
Lettres, philosophie	937	4%
Langues	1 441	6%
Sciences Humaines	3 131	12%
Sciences Techniques	1 677	6%
ESIREM	292	1%
ISAT	590	2%
Vie, Terre, Environnement	1 934	7%
Médecine, pharmacie	4 568	18%
STAPS	1 493	6%
IUT	3 275	13%
SUFCOB	270	1%
CFOAD	968	4%
IUFM	414	2%
<b>TOTAL uB</b>	<b>26 099</b>	<b>100%</b>

Source : APOGEE au 21/02/2013 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01

### 1.6. LES FORMATIONS

400 diplômes sont proposés à la rentrée 2012/2013, dont 33 cohabilités avec l'Université de Franche-Comté.

- 33 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

Les dépenses prévisionnelles en 2012 s'élèvent à 250 millions d'€, dont 82 millions destinés à la recherche.

Ce budget inclut :

- 179 millions d'€ de dépenses de masse salariale
- 53 millions d'€ de dépenses de fonctionnement
- 18 millions d'€ de dépenses d'équipement

Les recettes en 2012 se composent de :

- 186 millions d'€ de subventions de l'Etat
- 15 millions d'€ de subventions des collectivités territoriales et 4 millions d'€ de subventions de l'Union européenne
- 29 millions d'€ de ressources propres et 16 millions d'€ d'autres ressources de financement

**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. 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 : 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 21 novembre 2012 (DBM4), il s'élève à 2 872 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 décisions budgétaires modificatives (DBM) 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 DBM4 2012 :

CATEGORIES D'EMPLOIS	NATURES DES EMPLOIS		EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (A)	EMPLOIS FINANCES SUR RESSOURCES PROPRES (B)	PLAFOND GLOBAL (A+B)
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 185,00	0,00	1 185,00
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD + Vacants	362,50	0,00	362,50
<b>SOUS-TOTAL EC</b>			<b>1 547,50</b>	<b>0,00</b>	<b>1 547,50</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	819,50		819,50
		CDI	8,00	12,00	20,00
	Non permanents	CDD + Vacants	136,90	348,00	464,90
<b>SOUS-TOTAL BIATSS</b>			<b>964,40</b>	<b>360,00</b>	<b>1 304,40</b>
<b>TOTAUX</b>			<b>2 511,90</b>	<b>360,00</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>

Source : Suivi de la masse salariale uB 2012

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	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
PERSONNELS DE SANTE	184,00	185,50	185,50
PUPH EN SURNOMBRE	6,00	6,00	2,00
AUTRES TITULAIRES	2 045,30	2 043,80	2 040,50
<b>PERSONNELS TITULAIRES</b>	<b>2 235,30</b>	<b>2 235,30</b>	<b>2 228,00</b>
CONTRATS DOCTORAUX NON FLECHES	108,00	112,00	112,00
CONTRATS DOCTORAUX FLECHES ENSX	9,00	10,00	5,00
AUTRES CONTRATS DOCTORAUX FLECHES	19,00	11,00	6,00
<b>CONTRATS DOCTORAUX</b>	<b>136,00</b>	<b>133,00</b>	<b>123,00</b>
PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETABLISSEMENT	155,70	158,90	158,90
CONGES DE FORMATION	2,00	2,00	2,00
<b>AUTRES</b>	<b>157,70</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>PLAFOND D'EMPLOIS ETAT NOTIFIE PAR LE MESR</b>	<b>2 529</b>	<b>2 530</b>	<b>2 512</b>

Source : Suivi de la masse salariale uB 2012

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 31/12/2012, 2 882 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 778,09 équivalents temps plein (ETP).

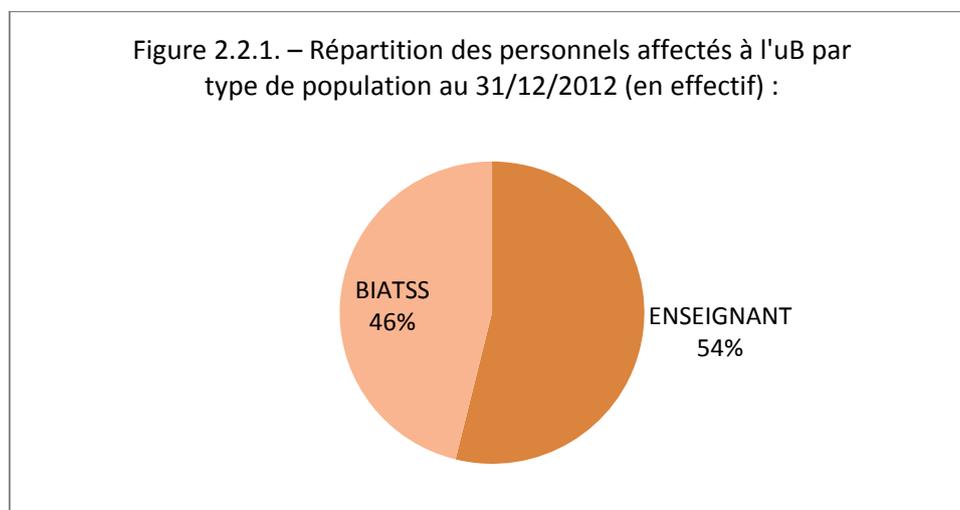


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population entre 2010 et 2012 :

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

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

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

Source : HARPEGE uB 2012

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (54% de l'effectif total) que les personnels BIATSS. Mais depuis 2010, le nombre de personnels BIATSS augmente de façon régulière, alors que le nombre d'enseignants diminue très légèrement (stagnation en ETP). En effet, le nombre d'emplois BIATSS financés sur les ressources propres de l'Université augmente chaque année depuis le passage au RCE.

Les titulaires représentent 70% de l'ensemble du personnel de l'uB, soit 2 019 individus.

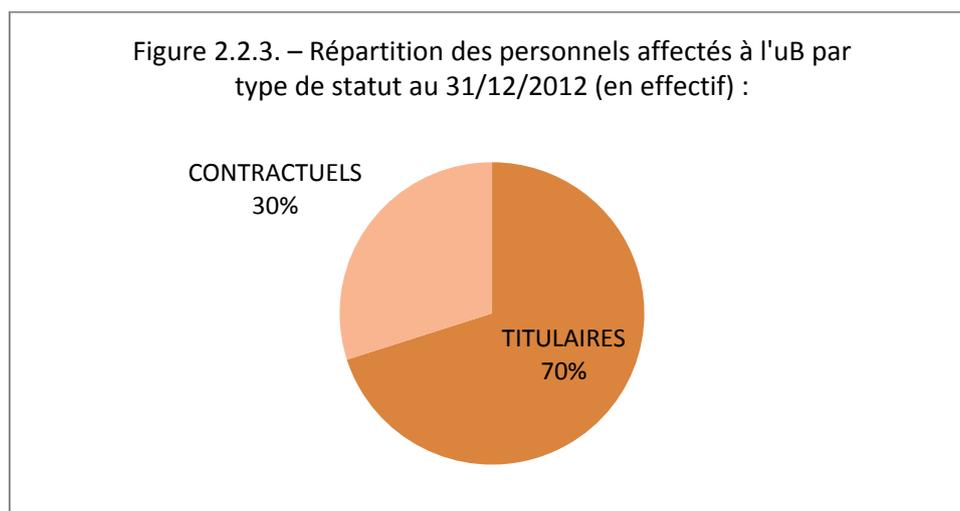


Tableau 2.2.4. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de statut entre 2010 et 2012 :

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

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

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

Source : HARPEGE uB 2012

La répartition des personnels selon le statut varie très légèrement en faveur des contractuels. En effet le nombre de personnels contractuels augmente progressivement, alors que le nombre de titulaires diminue sur l'ensemble de la période. Cette tendance s'explique par l'occupation de postes vacants par des contractuels et l'augmentation d'emplois financés sur les ressources propres de l'Université.

**2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS :**

A l'Université de Bourgogne, 78% des enseignants sont fonctionnaires, soit 1 208 individus.

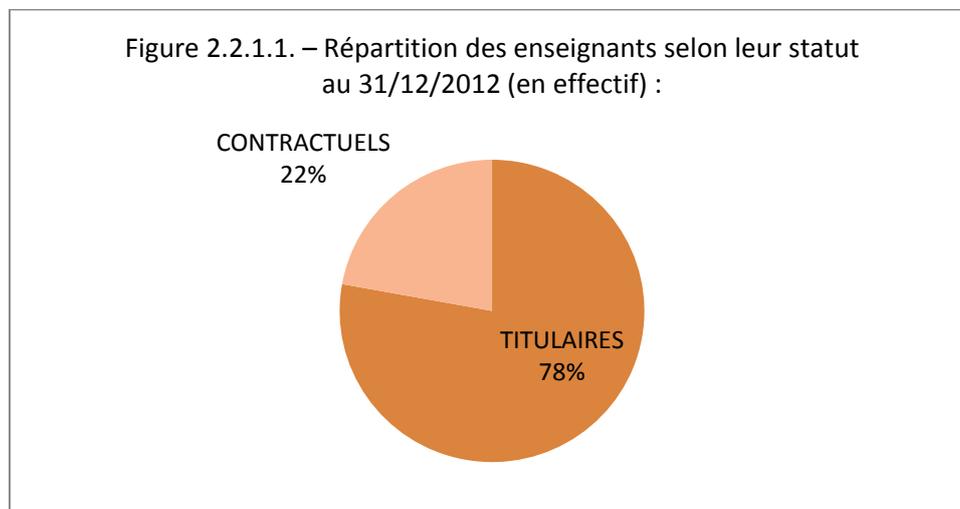


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2010 et 2012 :

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

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

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

Source : HARPEGE uB 2012

Le plafond d'emplois notifié par le ministère de l'enseignement supérieur a faiblement évolué depuis 2010. De plus, les emplois financés sur ressources propres (occupés par des contractuels) ne concernent pas les enseignants. C'est pourquoi, la répartition des enseignants selon leur statut est stable entre 2010 et 2012.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.3. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
Professeur associé temps partiel		25	25	1,6%
Professeur des écoles	8		8	0,5%
Professeur agrégé	154	11	165	10,6%
Professeur certifié	119	4	123	7,9%
Professeur ENSAM	8		8	0,5%
<b>ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE</b>	<b>289</b>	<b>40</b>	<b>329</b>	<b>21,2%</b>
ATER Ministériel		25	25	1,6%
Assistant	1		1	0,1%
Lecteur		23	23	1,5%
Maître de conférences	550	26	576	37,1%
Professeur des universités	250	18	268	17,3%
Professeur des universités en surnombre	12		12	0,8%
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>813</b>	<b>92</b>	<b>905</b>	<b>58,3%</b>
Assistant des disciplines médicales		73	73	4,7%
Professeur associé médecine générale		5	5	0,3%
Maître de conférences praticien hospitalier	25	4	29	1,9%
Professeur hospitalo-universitaire		4	4	0,3%
Professeur universitaire praticien hospitalier	81		81	5,2%
<b>ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES</b>	<b>106</b>	<b>86</b>	<b>192</b>	<b>12,4%</b>
<b>DOCTORANTS</b>		<b>126</b>	<b>126</b>	<b>8,1%</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 208</b>	<b>344</b>	<b>1 552</b>	<b>100,0%</b>

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
Professeur associé temps partiel		12,50	12,50	0,8%
Professeur des écoles	8,00		8,00	0,5%
Professeur agrégé	147,06	7,00	154,06	10,2%
Professeur certifié	115,13	3,50	118,63	7,8%
Professeur ENSAM	8,00		8,00	0,5%
<b>ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE</b>	<b>278,19</b>	<b>23,00</b>	<b>301,19</b>	<b>19,8%</b>
ATER Ministériel		25,00	25,00	1,6%
Assistant	1,00		1,00	0,1%
Lecteur		23,00	23,00	1,5%
Maître de conférences	548,10	26,00	574,10	37,8%
Professeur des universités	249,30	17,50	266,80	17,6%
Professeur des universités en surnombre	12,00		12,00	0,8%
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>810,40</b>	<b>91,50</b>	<b>901,90</b>	<b>59,4%</b>
Assistant des disciplines médicales		72,00	72,00	4,7%
Professeur associé médecine générale		2,50	2,50	0,2%
Maître de conférences praticien hospitalier	25,00	4,00	29,00	1,9%
Professeur hospitalo-universitaire		4,00	4,00	0,3%
Professeur universitaire praticien hospitalier	81,00		81,00	5,3%
<b>ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES</b>	<b>106,00</b>	<b>82,50</b>	<b>188,50</b>	<b>12,4%</b>
<b>DOCTORANTS</b>		<b>126,00</b>	<b>126,00</b>	<b>8,3%</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 194,59</b>	<b>323,00</b>	<b>1 517,59</b>	<b>100,0%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

Les enseignants-chercheurs représentent plus de 58% des effectifs enseignants. Cette répartition est relativement stable sur l'ensemble de la période.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2010 et 2012 :

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

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

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2012 :

ENSEIGNANTS PAR COMPOSANTES (EN ETP)	ENSEIGNANTS-CERCHEURS	ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	DOCTORANTS	TOTAL
ESIREM	26	2,5	0	0	28,5
IPAG	1	0	0	0	1
ISAT	32	10	0	2	44
IUFM	27	66,39	0	0	93,39
INSTITUT DENIS DIDEROT	5	4,3	0	0	9,3
IUT CHALON	16	15,5	0	1	32,5
IUT DIJON - AUXERRE	79	66,2	0	0	145,2
IUT LE CREUSOT	27	36	0	1	64
IUVV	12	0	0	1	13
SUAPS (SERVICE COMMUN)	0	13	0	0	13
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	89,6	13,2	0	10	112,8
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	77	11	0	3	91
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	43	6	0	4	53
UFR MEDECINE	5	3	181,5	12	201,5
UFR PHARMACIE	34	2	7	1	44
UFR SCIENCES ECONOMIQUES ET GEST.	52,9	3	0	5	60,9
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	155,4	8,1	0	41	204,5
UFR SCIENCES HUMAINES	90,8	6,5	0	12	109,3
UFR SCIENCES VIE TERRE ENV.	90,2	4,5	0	30	124,7
UFR STAPS	35	31	0	3	69
AGROSUP*	3	0	0	0	3
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>900,9</b>	<b>302,19</b>	<b>188,5</b>	<b>126</b>	<b>1517,59</b>

Source: HARPEGE uB 2012

\* Enseignants mis à disposition d'Agrosup

L'UFR sciences et techniques possède le plus grand nombre d'enseignants affectés (tous corps confondus). Les enseignants-chercheurs sont affectés sur l'ensemble des composantes. Les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'IUFM et l'UFR STAPS. L'ensemble des enseignants hospitalo-universitaires sont naturellement affectés à l'UFR médecine et

l’UFR pharmacie. Les doctorants sont répartis sur 14 composantes, dont notamment l’UFR sciences et techniques qui compte 41 doctorants.

**2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS :**

A l’Université de Bourgogne, 61% des personnel BIATSS sont fonctionnaires, soit 811 individus.

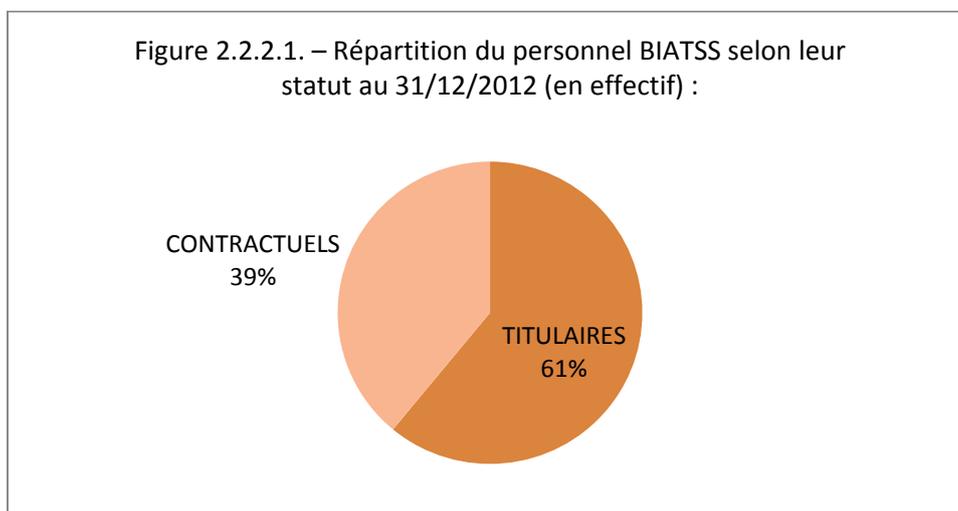


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2010 et 2012 (effectif en %) :

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

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

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

Source : HARPEGE uB 2012

La répartition du personnel BIATSS selon le statut varie légèrement en faveur des contractuels sur la période. Le nombre de contractuels varie plus rapidement que les titulaires. L’augmentation des emplois financés sur les ressources propres de l’Université (occupés par contractuels) explique cette tendance.

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.3. – Répartition des emplois délégués au 01/09/2012 :

PROGRAMME-TITRE 150 T2 ENSEIGNEMENT SUPERIEUR						
Nature ATOS	UNIVERSITE	IUT DIJON	IUT CHALON	IUT CREUSOT	IUFM	TOTAL
Secrétaire général d'EPCSCP gr 1	1	-	-	0		1
AENESR	3	-	-	0		3
Agent comptable	1	-	-	0		1
ADAENES	27	3	1	1	4	36
SAENES	54	4	2	2	8	70
C-AD	112	11	5	6	16	150
S/TOTAL	198	18	8	9	28	261
Nature ITRF						
Ingénieur de recherche	27		-	1	0	28
Ingénieur d'études	63	7		3	2	75
Assistant-Ingénieur	31	6	2	5	2	46
Technicien	96	12	1	2	1	112
C-TC	165	22	4	9	29	229
S/TOTAL	382	47	7	20	34	490
Personnels des Bibliothèques						
Conservateur des musées	2	-	-	0		2
Conservateur général	1	-	-	0		1
Conservateur des bibliothèques	14	-	-	0		14
Bibliothécaire	7	-	-	0		7
Bibliothécaire assistant spécialisé	23	-	-	0		23
C-BIB	35	-	-	0		35
S/TOTAL	82	0	0	0	0	82,00
<b>TOTAL PROGRAMME-TITRE 150 T2</b>	<b>662</b>	<b>65</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>62</b>	<b>833</b>
PROGRAMME-TITRE 150 A1 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES PROPRES						
Nature ASU						
C-AD	13	1			1	15
S/TOTAL	13	1	0	0	1	15
Nature ITRF						
Ingénieur de recherche	1	-	-	-		1
Ingénieur d'études	2	-	-	-		2
Assistant ingénieur	1	-	-	-		1
C-TC	6	-	-	-		6
S/TOTAL	10	0	0	0	0	10
<b>TOTAL PROGRAMME-TITRE 150 A1</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
PROGRAMME-TITRE 150 A2 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES FORMATION CONTINUE						
Nature ATOS						
SAENES	1	-	-	0		1
C-AD	3	-	-	0		3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
Nature ITRF						
Ingénieur d'études	1	-	-	0		1
Technicien	3	-	-	0		3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
<b>TOTAL PROGRAMME-TITRE 150 A2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
PROGRAMME 231 VIE ETUDIANTE						
PROGRAMME 231 T2 Infirmières	9					9
PROGRAMME 231 T2 C-AD	1				2	3
PROGRAMME 231 T2 C-TC					14	14
PROGRAMME 231 A2 SAENES	1					1
<b>TOTAL PROGRAMME -TITRES 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>704</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>79</b>	<b>893</b>

Tableau 2.2.2.4. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2012 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
Adjoint administratif	138,40	63,20	201,60	16,0%
Agent comptable	1,00		1,00	0,1%
Attaché	34,10	1,00	35,10	2,8%
AENESR	2,00		2,00	0,2%
Directeur général des services	1,00		1,00	0,1%
Secrétaire administratif	62,30	12,00	74,30	5,9%
<b>PERSONNELS AENES</b>	<b>238,80</b>	<b>76,20</b>	<b>315,00</b>	<b>25,0%</b>
Adjoint technique de RF	218,00	50,90	268,90	21,3%
Assistant ingénieur	42,90	43,80	86,70	6,9%
Ingénieur de recherche	26,40	68,30	94,70	7,5%
Ingénieur d'études	70,60	92,00	162,60	12,9%
Technicien de RF	100,10	33,20	133,30	10,6%
<b>PERSONNELS ITRF</b>	<b>458,00</b>	<b>288,20</b>	<b>746,20</b>	<b>59,2%</b>
Bibliothèque assistant spécialisé	21,10	1,00	22,10	1,8%
Bibliothécaire	6,80		6,80	0,5%
Conservateur général	1,00		1,00	0,1%
Conservateur des musées	1,80		1,80	0,1%
Conservateur des bibliothèques	11,60	2,00	13,60	1,1%
Magasinier	30,90	5,00	35,90	2,8%
<b>PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES</b>	<b>73,20</b>	<b>8,00</b>	<b>81,20</b>	<b>6,4%</b>
Infirmier	7,30	2,00	9,30	0,7%
Médecin		2,80	2,80	0,2%
<b>PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX</b>	<b>7,30</b>	<b>4,80</b>	<b>12,10</b>	<b>1,0%</b>
<b>BOURSIERS DE RECHERCHE</b>		<b>87,80</b>	<b>87,80</b>	<b>7,0%</b>
<b>CONTRATS AIDES</b>		<b>18,20</b>	<b>18,20</b>	<b>1,4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>777,30</b>	<b>483,20</b>	<b>1 260,50</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

Les ingénieurs, techniciens et adjoints techniques de recherche et de formation (personnels ITRF) représentent plus de 59% des effectifs BIATSS. 25% des effectifs relèvent de la filière administrative et 6,4% sont des personnels de bibliothèques.

Tableau 2.2.2.5. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2010 et 2012 :

<b>EN EFFECTIF PHYSIQUE</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>	<b>31/12/2012</b>
PERSONNELS AENES	338	338	339
PERSONNELS ITRF	738	762	772
PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES	81	86	86
PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX	14	14	15
BOURSIERS DE RECHERCHE	101	93	88
CONTRATS AIDES	30	25	31
POST-DOCTORANTS	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 303</b>	<b>1 318</b>	<b>1 330</b>

<b>EN %</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>	<b>31/12/2012</b>
PERSONNELS AENES	25,9%	25,6%	25,5%
PERSONNELS ITRF	56,6%	57,8%	58,0%
PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES	6,2%	6,5%	6,5%
PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX	1,1%	1,1%	1,1%
BOURSIERS DE RECHERCHE	7,8%	7,1%	6,6%
CONTRATS AIDES	2,3%	1,9%	2,3%
POST-DOCTORANTS	0,1%	0,1%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2012 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
BIBLIEST	2,8		2,8	0,2%
SCD	88,8	14,35	103,15	8,2%
CENTRE CONDORCET	4,8	3,8	8,6	0,7%
DSI	20,2	10	30,2	2,4%
ESIREM	7,8		7,8	0,6%
IPAG	1		1	0,1%
ISAT	9,8	10,7	20,5	1,6%
IUFM	53,7	12,2	65,9	5,2%
INSTITUT DENIS DIDEROT	2	3	5	0,4%
IUT CHALON SUR SAONE	14,8	7,5	22,3	1,8%
IUT DIJON - AUXERRE	59,8	12,1	71,9	5,7%
IUT LE CREUSOT	27,6	7	34,6	2,7%
IUVV	7,8	24,6	32,4	2,6%
LA PASSERELLE	11,9	6,5	18,4	1,5%
MSH	7,3	13,5	20,8	1,7%
OCIM	3,6	15,5	19,1	1,5%
PATRIMOINE LOGISTIQUE	25,8	7	32,8	2,6%
POLE CULTURE	5	10,85	15,85	1,3%
SERVICES CENTRAUX	92,2	56,9	149,1	11,8%
SIO	6	1	7	0,6%
SITE D'AUXERRE	1		1	0,1%
SITE DU CREUSOT	2,8		2,8	0,2%
SUAPS	1,8	0,5	2,3	0,2%
SUFCOB	5,4	24,1	29,5	2,3%
SUMPPS	7,3	5	12,3	1,0%
CSGA		7	7	0,6%
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	29,5	12,3	41,8	3,3%
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	12,4	3	15,4	1,2%
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	12,8	9	21,8	1,7%
UFR MEDECINE	55,2	35,2	90,4	7,2%
UFR PHARMACIE	14,2	5,4	19,6	1,6%
UFR SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION	10,6	9,1	19,7	1,6%
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	76,4	89,3	165,7	13,1%
UFR SCIENCES HUMAINES	28,6	11,5	40,1	3,2%
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	48,3	33,3	81,6	6,5%
UFR STAPS	14,3	17	31,3	2,5%
ZOOTECHNIE	4	5	9	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>777,3</b>	<b>483,2</b>	<b>1260,5</b>	<b>100,0%</b>

Source : HARPEGE uB 2012

## 02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.7. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par composantes entre 2010 et 2012 (en ETP) :

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
AGROSUP DIJON	1	2,3	
BIBLIEST	2,8	2,8	2,8
BU	100,2	101,2	103,15
CENTRE CONDORCET	10	9	8,6
DSI	27,6	30,4	30,2
ESIREM	7,8	7,8	7,8
IPAG	1	1	1
ISAT	19,1	21,5	20,5
IUFM	76,4	65,7	65,9
INSTITUT DENIS DIDEROT	4,5	4	5
IUT CHALON	21,3	21,3	22,3
IUT DIJON - AUXERRE	70	70,9	71,9
IUT LE CREUSOT	39,8	40,6	34,6
IUVV	30,5	28,4	32,4
LA PASSERELLE	18,8	19,8	18,4
MSH	10,5	15,3	20,8
OCIM	16,5	18,1	19,1
PATRIMOINE LOGISTIQUE	31,8	30,8	32,8
POLE CULTURE	17,5	17,1	15,85
SERVICES CENTRAUX	142,6	142,8	149,1
SIO	7,7	7	7
SITE D'AUXERRE	1	1	1
SITE DU CREUSOT	2	2	2,8
SUAPS	1,8	1,8	2,3
SUFCOB	27,4	27,5	29,5
SUMPPS	12,7	13,3	12,3
CSGA	3	6	7
UFR DROIT ET SCIENCE POLITIQUE	38,6	40,5	41,8
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	15,2	15,2	15,4
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	21,1	19,8	21,8
UFR MEDECINE	87,3	95,9	90,4
UFR PHARMACIE	20,9	20,1	19,6
UFR SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION	18,8	16,7	19,7
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	164,6	160,1	165,7
UFR SCIENCES HUMAINES	42,4	44	40,1
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	91,8	92,9	81,6
UFR STAPS	30,3	26,7	31,3
ZOOTECNIE	6	8	9
<b>TOTAL</b>	<b>1242,3</b>	<b>1249,3</b>	<b>1260,5</b>

Source : HARPEGE uB 2012

Tableau 2.2.2.8. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	A	B	C
TITULAIRES	205	199	407
CONTRACTUELS	314	51	154
<b>TOTAL</b>	<b>519</b>	<b>250</b>	<b>561</b>

EN %	A	B	C
TITULAIRES	39,5%	79,6%	72,5%
CONTRACTUELS	60,5%	20,4%	27,5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

La majorité des contractuels sont recrutés dans la catégorie A.

Tableau 2.2.2.9. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par la catégorie fonction publique entre 2010 et 2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
A	510	522	519
B	230	240	250
C	563	556	561
<b>TOTAL</b>	<b>1 303</b>	<b>1 318</b>	<b>1 330</b>

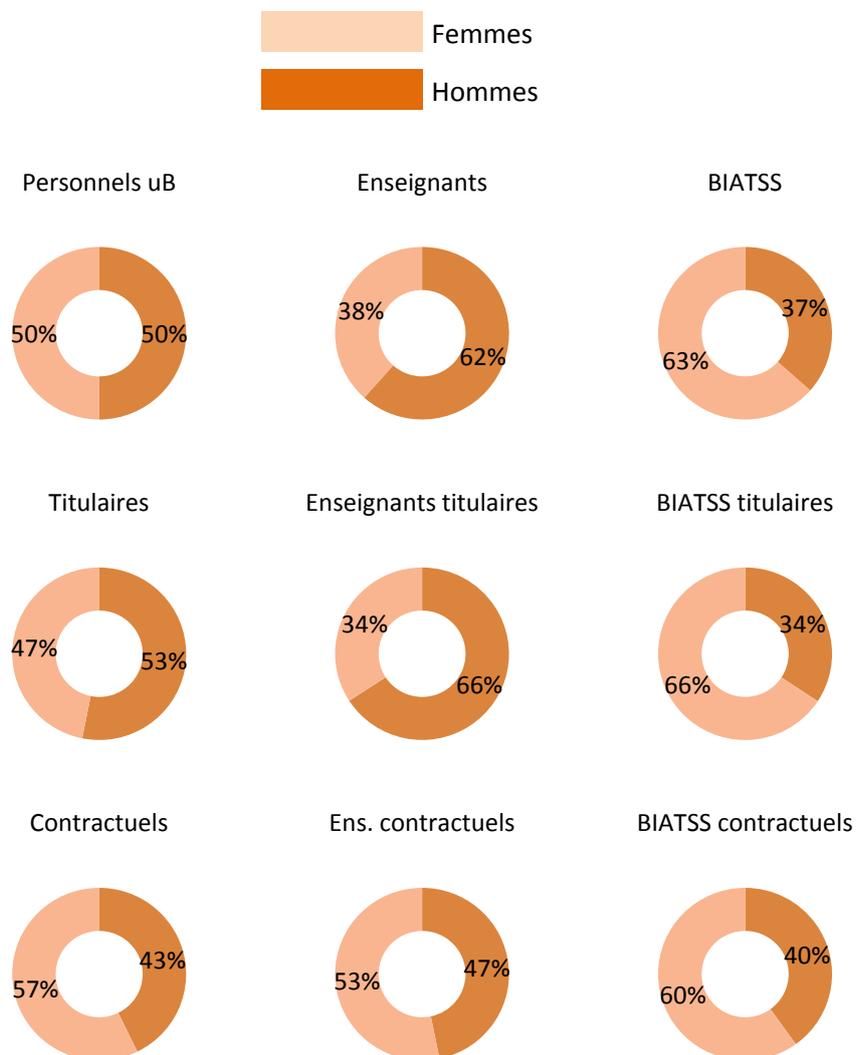
EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012
A	39,1%	39,6%	39,0%
B	17,7%	18,2%	18,8%
C	43,2%	42,2%	42,2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

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

2.3. LA PARITE HOMME/FEMME :

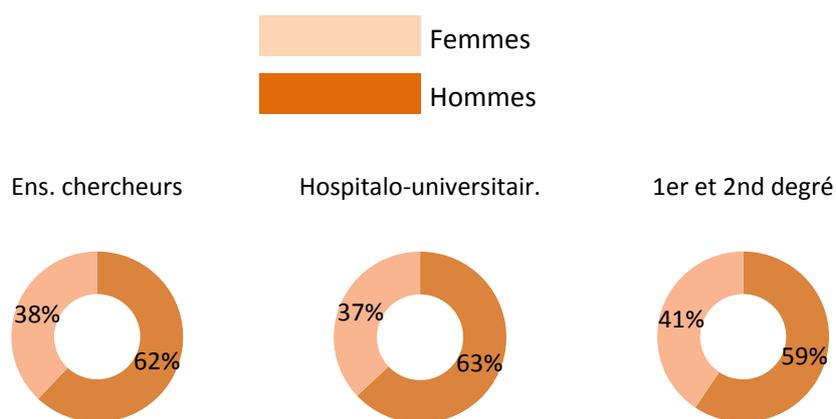
Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2012 (en effectif) :



Source: HARPEGE uB 2012

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, 62% 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).

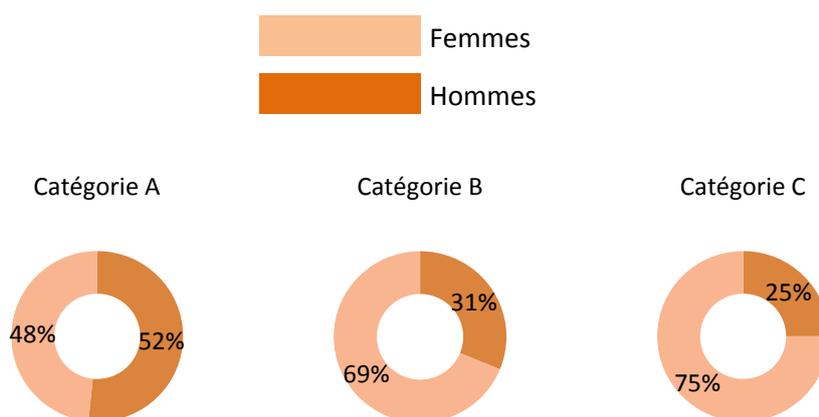
Figure 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre au 31/12/2012 (en effectif) :



Source : HARPEGE uB 2012

La tendance observée pour l'ensemble des enseignants se confirme quel que soit le corps : environ 60% des enseignants sont des hommes.

Figure 2.3.3. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre au 31/12/2012 (en effectif) :



Source : HARPEGE uB 2012

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 42,9 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 46,9 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 31/12/2012 :

<b>PERSONNELS UB</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	45,4	41,2	43,8
BIATSS	39,5	43,1	41,8
<b>ENSEMBLE</b>	<b>43,4</b>	<b>42,3</b>	<b>42,9</b>

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 2.4.2. – Evolution de l'âge moyen des personnels uB entre 2010 et 2012 :

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

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2012 :

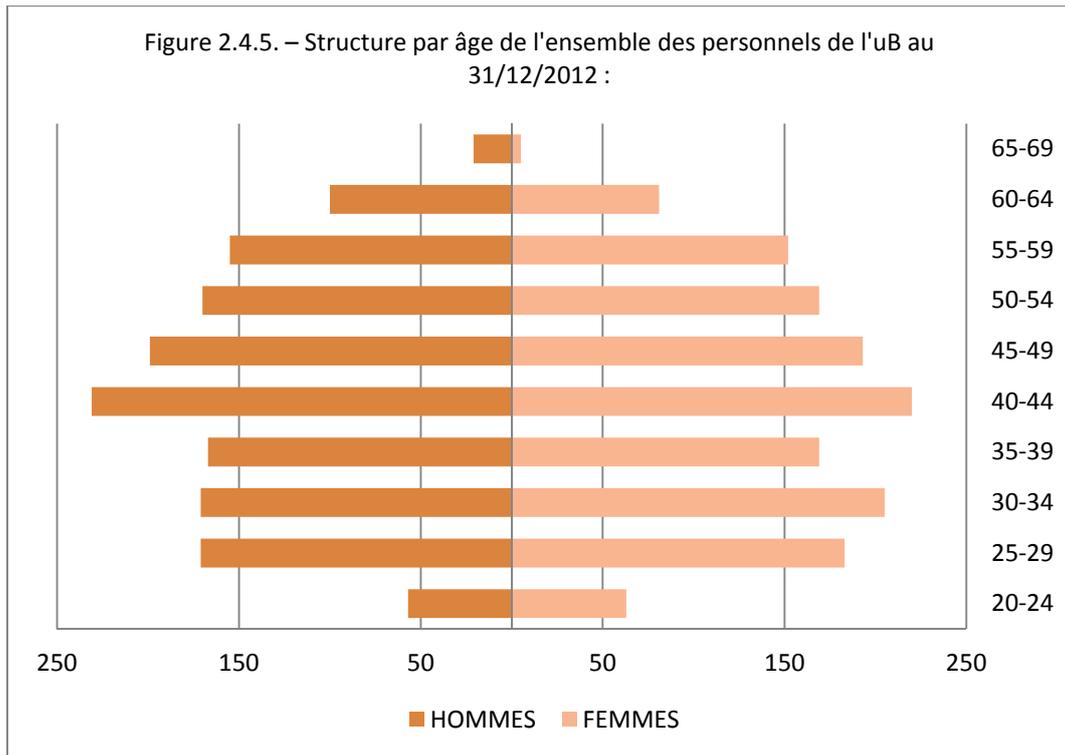
<b>PERSONNELS TITULAIRES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	48,1	45,8	47,3
BIATSS	44,8	46,9	46,2
<b>ENSEMBLE</b>	<b>47,2</b>	<b>46,4</b>	<b>46,9</b>

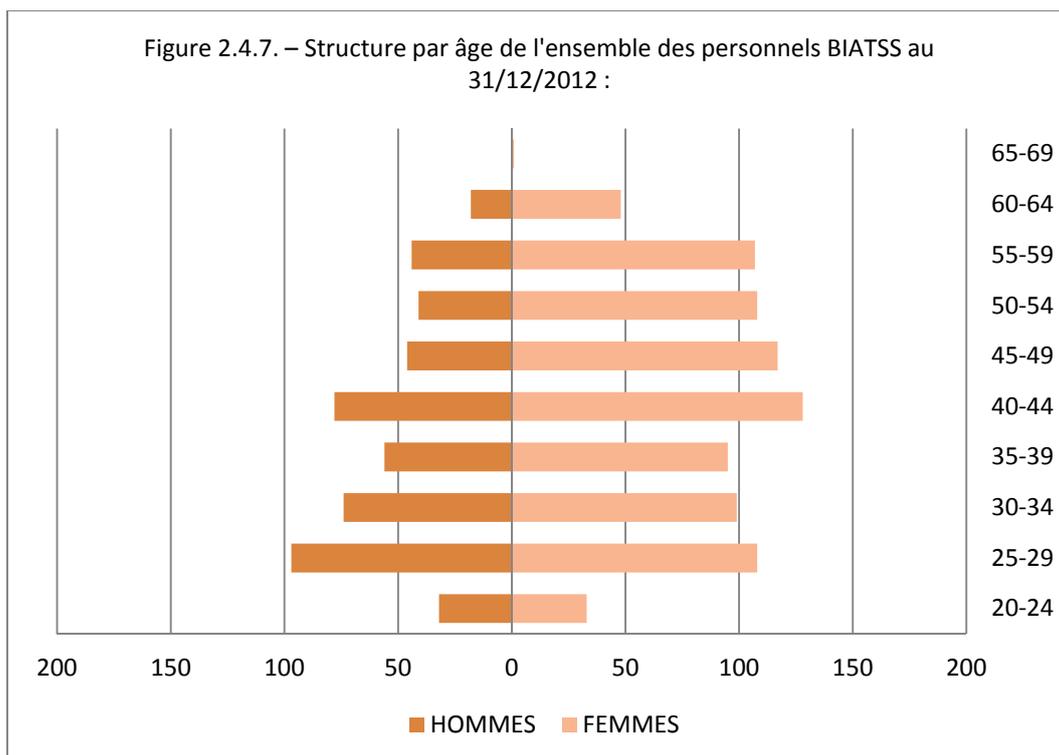
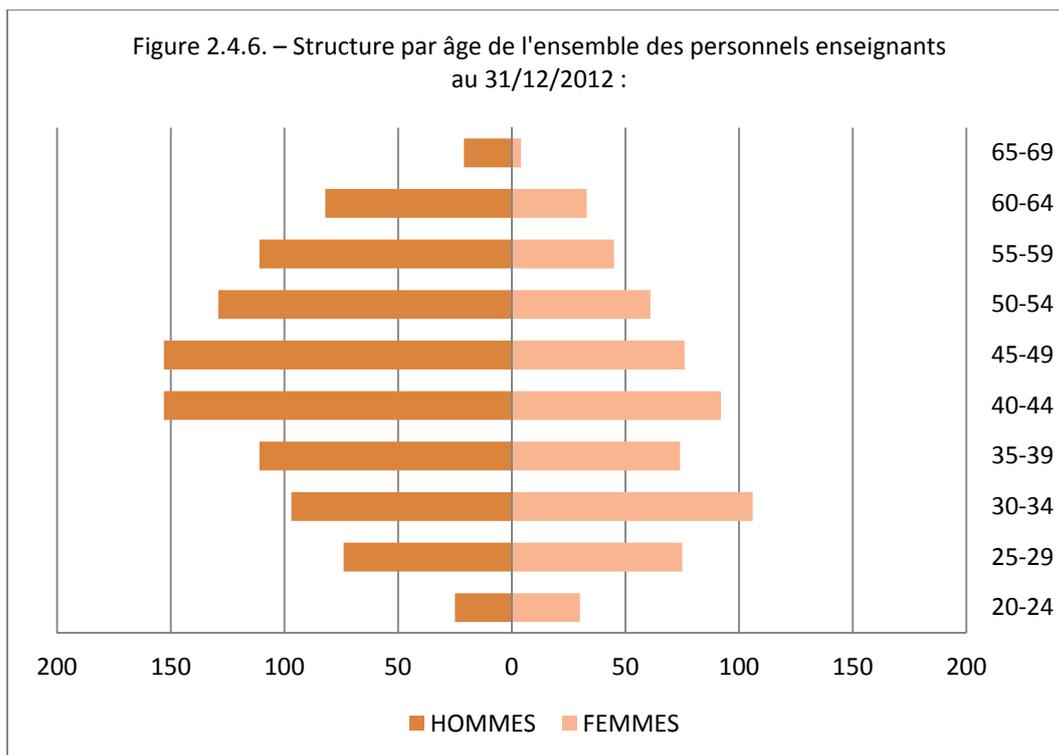
Source: HARPEGE uB 2012

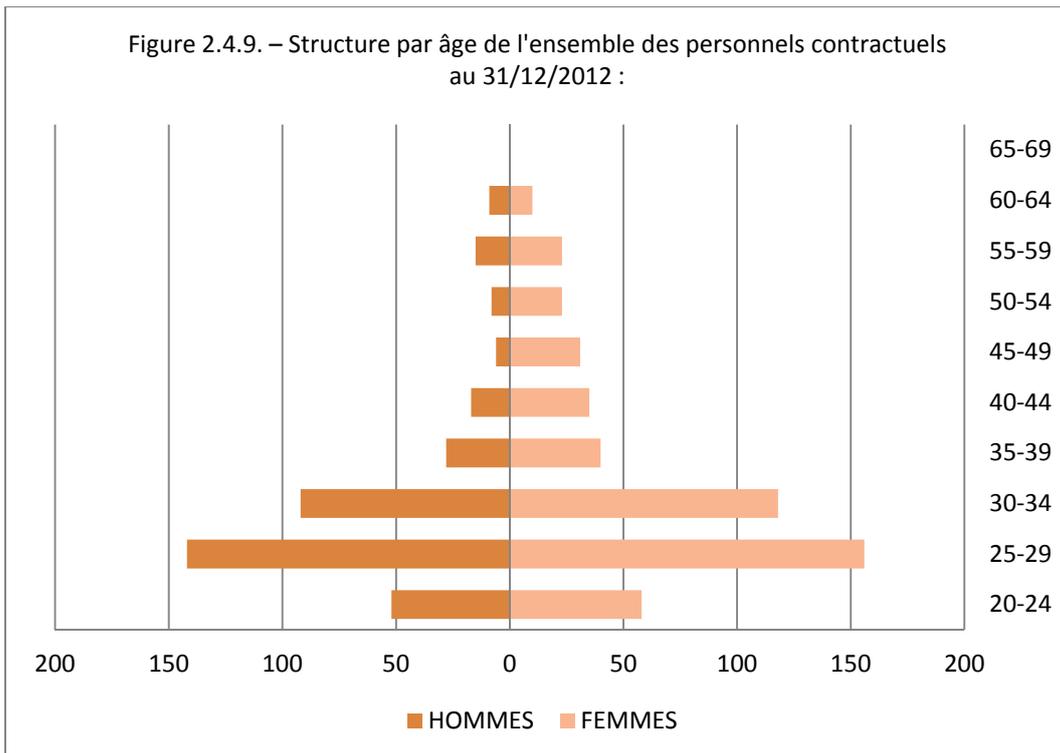
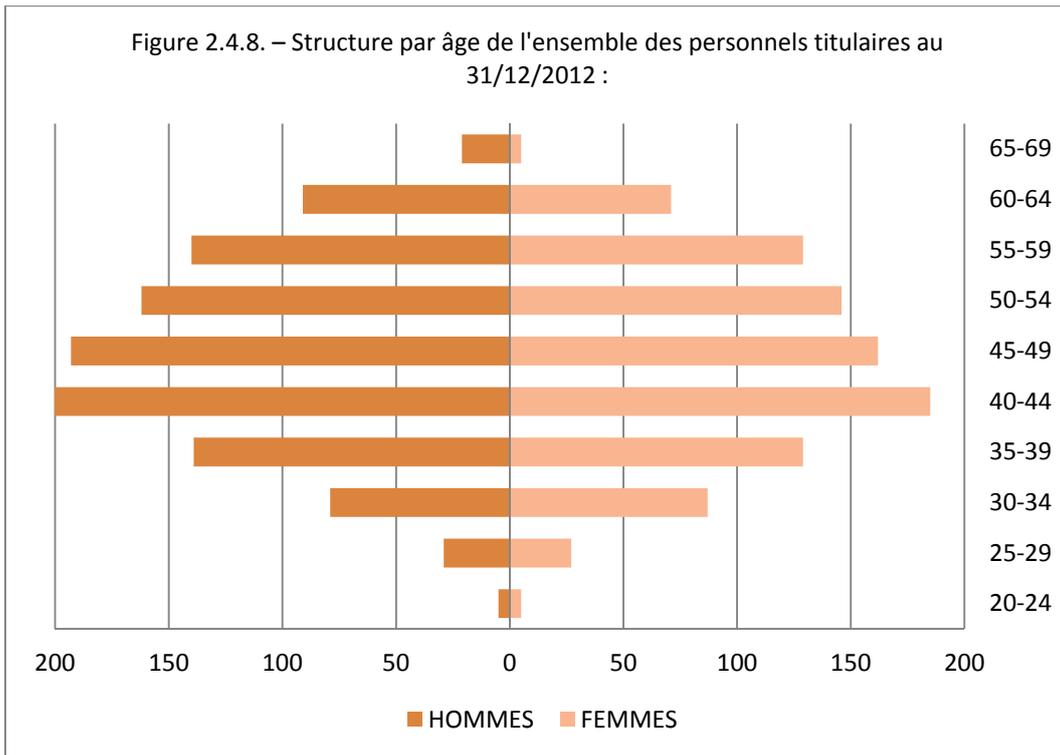
Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2012 :

<b>PERSONNELS CONTRACTUELS</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
ENSEIGNANTS	32,1	30,8	31,4
BIATSS	32,4	36,7	35,0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>32,2</b>	<b>34,5</b>	<b>33,6</b>

Source: HARPEGE uB 2012







### 03 – 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 de départs de personnels titulaires (-121) que d'arrivées (+109) en 2012.

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

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
NOMBRE D'ARRIVEES	66	59	66	48	76	43
NOMBRE DE DEPARTS	69	66	69	70	61	52
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 218	1 211	1 208	805	820	811
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 221	1 218	1 211	827	805	820
TAUX DE ROTATION	6%	5%	6%	7%	8%	6%

Source: HARPEGE uB 2012

*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 2012 :

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

Source: HARPEGE uB 2012

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

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 341 contractuels sont arrivés au sein de l'Université de Bourgogne, alors que 314 non titulaires ont quitté l'établissement. Ce solde est positif : +27 dont +21 en personnels BIATSS.

On constate que le taux de rotation entre les enseignants et les BIATSS est similaire. 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 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
NOMBRE D'ARRIVEES	124	130	138	204	194	203
NOMBRE DE DEPARTS	157	140	132	149	194	182
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	348	338	344	498	498	519
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	381	348	338	443	498	498
TAUX DE ROTATION	39%	39%	40%	38%	39%	38%

Source: HARPEGE uB 2012

*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 2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2010	2011	2012
CATEGORIE A	52	1	3
CATEGORIE B	-10	10	7
CATEGORIE C	13	-11	11
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>21</b>

Source: HARPEGE uB 2012

### 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 :

CORPS ENSEIGNANTS	HEURES Eq TD
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.

Au 31/12/2012, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 10,6% des effectifs de l'Université. Cette proportion est en légère baisse depuis 2010 (11,1%). La proportion est plus importante pour les contractuels (15,3%) que pour les titulaires (8,6%).

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

Deux tiers des titulaires bénéficiant d'un temps partiel travaillent à 80%, alors que 74% des contractuels sont à mi-temps. L'intégralité des enseignants contractuels travaillent à 50% (exemple : les contractuels sur des supports de PAST exercent parallèlement une activité professionnelle en dehors de l'Université).

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel en 2010 et 2012 :

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

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 4.2.2. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	8	2	10	20%
	60%		1	1	100%
	67%		2	2	100%
	70%	1		1	0%
	80%	1	13	14	93%
	90%	1	2	3	67%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>11</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>65%</b>
BIATSS	50%	2	15	17	88%
	60%		6	6	100%
	70%		3	3	100%
	80%	7	95	102	93%
	90%	1	14	15	93%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>10</b>	<b>133</b>	<b>143</b>	<b>93%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS TITULAIRES</b>		<b>21</b>	<b>153</b>	<b>174</b>	<b>88%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 4.2.3. – Evolution du nombre de personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2010 et 2012 :

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

Source: HARPEGE uB 2012

Tableau 4.2.4. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	24	18	42	43%
BIATSS	50%	11	45	56	80%
	60%		2	2	100%
	70%	1	9	10	90%
	80%	2	16	18	89%
	90%		4	4	100%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>14</b>	<b>76</b>	<b>90</b>	<b>84%</b>
<b>TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS</b>		<b>38</b>	<b>94</b>	<b>132</b>	<b>71%</b>

Source: HARPEGE uB 2012

#### 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.

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

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

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2012 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
Congé de maladie (fonctionnaires)	77	293	370
Congé de maladie (contractuels)	20	63	83
Congé de longue maladie	6	9	15
Congé de longue durée	4	12	16
Congé de maternité	27	24	51
Congé de paternité	13	7	20
Congé pour accident de service	4	17	21
Congé pour accident travail (contractuels)	1	10	11
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>435</b>	<b>587</b>

EN NOMBRE D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
Congé de maladie (fonctionnaires)	114	660	774
Congé de maladie (contractuels)	44	107	151
Congé de longue maladie	8	14	22
Congé de longue durée	7	25	32
Congé de maternité	41	41	82
Congé de paternité	13	7	20
Congé pour accident de service	4	25	29
Congé pour accident travail (contractuels)	1	24	25
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>903</b>	<b>1 135</b>

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
Congé de maladie (fonctionnaires)	1 372	6 373	7 745
Congé de maladie (contractuels)	932	806	1 738
Congé de longue maladie	1 340	1 950	3 290
Congé de longue durée	1 109	3 657	4 766
Congé de maternité	3 511	2 782	6 293
Congé de paternité	141	76	217
Congé pour accident de service	131	844	975
Congé pour accident travail (contractuels)	13	641	654
<b>TOTAL</b>	<b>8 549</b>	<b>17 129</b>	<b>25 678</b>

Source: BO HARPEGE uB 2012

En 2012, 587 personnels de l'Université ont été concernés par une absence ou un congé. Les agents titulaires en congé ordinaire de maladie représentent 63% de l'ensemble : 77 enseignants et 293 BIATSS, soit 7 745 jours d'arrêt. 83 personnels contractuels ont été en congé ordinaire de maladie (1 728 jours d'arrêt). Les autres catégories de congés concernent moins de personnels (134), mais le nombre de jours d'arrêt est souvent conséquent (16 195).

Tableau 4.3.2. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie entre 2010 et 2012 :

EN NOMBRE D'ARRETS	STATUT	2010	2011	2012
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	152	150	114
	CONTRACTUELS	39	48	44
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>191</b>	<b>198</b>	<b>158</b>
BIATSS	TITULAIRES	835	883	660
	CONTRACTUELS	216	212	107
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>1051</b>	<b>1095</b>	<b>767</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1242</b>	<b>1293</b>	<b>925</b>

EN NOMBRE DE JOUR	STATUT	2010	2011	2012
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	1867	1978	1372
	CONTRACTUELS	392	736	932
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>2259</b>	<b>2714</b>	<b>2304</b>
BIATSS	TITULAIRES	6261	7138	6373
	CONTRACTUELS	1733	1644	806
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>7994</b>	<b>8782</b>	<b>7179</b>
<b>TOTAL</b>		<b>10253</b>	<b>11496</b>	<b>9483</b>

Source: BO HARPEGE uB 2012

Tableau 4.3.3. – L'application du jour de carence en 2012 :

JOURS DE CARENCE	TYPE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
NOMBRE DE JOURS DE CARENCE PRELEVES	ENSEIGNANTS	55	6	61
	BIATSS	252	82	334
<b>TOTAL NOMBRE DE JOURS</b>		<b>307</b>	<b>88</b>	<b>395</b>
NOMBRE D'AGENTS CONCERNES*	ENSEIGNANTS	47	6	53
	BIATSS	186	60	246
<b>TOTAL NOMBRE D'AGENTS</b>		<b>233</b>	<b>66</b>	<b>299</b>
SOMMES RETENUES POUR JOURS DE CARENCE (EN €)	ENSEIGNANTS	6 279	329	6 608
	BIATSS	13 857	4 045	17 902
<b>TOTAL SOMMES RETENUES</b>		<b>20 136</b>	<b>4 374</b>	<b>24 510</b>

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

Source: KA-KX uB 2012

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.

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 2012 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
Congé présence parentale	1		1
Congé parental (contractuels)		2	2
Délégation	9		9
Mise à disposition (sortant de l'uB)	2		2
Congé de recherche et conversion thématiq.	15		15
Congé Instr. Mil. (Non tit)		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>30</b>

Source: BO HARPEGE uB 2012

#### 4.4. LES JOURS DE GREVE :

Tableau 4.4. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2012 :

DATES DE GREVE	NOMBRE DE JOURS
30/01/2012	3
29/02/2012	2
07/09/2012	1
23/10/2012	0
23/11/2012	7
<b>TOTAL uB</b>	<b>13</b>

Source : WIN PAIE

**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 gérée par l'Université. Cela représente un montant global d'environ 150 millions d'euros en 2010 et dépasse les 175 millions d'euros pour l'année 2012.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	2010	2011	2012
PLAFOND 1 (1)	153 007 074	156 405 274	158 996 157
PLAFOND 2 (2)	13 271 576	15 327 040	16 598 495
<b>MASSE SALARIALE GLOBALE uB</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>

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

EN ETPT ANNUEL*	2010	2011	2012
PLAFOND 1	2 432	2 420	2 421
PLAFOND 2	297	331	348
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>

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

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2010	2011	2012
PLAFOND 1	62 914	64 619	65 666
PLAFOND 2	44 663	46 357	47 763

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012
PLAFOND 1	-	2,71%	1,62%
PLAFOND 2	-	3,79%	3,03%

Source: KA-KX uB 2012

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

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

\*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.

Exemple : un agent à mi-temps (0,5 ETP) occupant un poste du 01/07/2012 au 31/12/2012 (soit la moitié de l'année) représentera 0,25 ETPT (0,5 x 0,5) sur l'année.

## 05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS

La part de la masse salariale financée sur les ressources propres de l'établissement par rapport à la masse salariale globale augmente régulièrement depuis le passage à l'autonomie. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre d'emplois du plafond 2 de l'établissement.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	2010	2011	2012
TITULAIRES	140 031 707	144 120 994	147 118 261
CONTRACTUELS	26 246 943	27 611 321	28 476 391
<b>TOTAL</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>

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

EN ETPT ANNUEL	2010	2011	2012
TITULAIRES	1 982	1 977	1 973
CONTRACTUELS	747	774	796
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>

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

COÛT MOYEN PAR STATUT	2010	2011	2012
TITULAIRES	70 642	72 907	74 583
CONTRACTUELS	35 143	35 662	35 763

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012
TITULAIRES	-	3,21%	2,30%
CONTRACTUELS	-	1,48%	0,28%

Source: KA-KX uB 2012

Tableau 5.1.3. – Evolution de la masse salariale par catégorie entre 2010 et 2012 :

<b>EN VALEUR</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	48 406 978	51 508 001	53 817 480
ENSEIGNANTS	113 807 104	116 079 535	117 574 214
VACATAIRES	4 064 567	4 144 779	4 202 959
<b>TOTAL</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>

<b>REPARTITION EN %</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	29,1%	30,0%	30,6%
ENSEIGNANTS	68,4%	67,6%	67,0%
VACATAIRES	2,4%	2,4%	2,4%

<b>EN ETPT ANNUEL</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	1 201	1 238	1 262
ENSEIGNANTS	1 528	1 513	1 507
<b>TOTAL</b>	<b>2 729</b>	<b>2 751</b>	<b>2 769</b>

<b>REPARTITION EN %</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	44,0%	45,0%	45,6%
ENSEIGNANTS	56,0%	55,0%	54,4%

<b>COÛT MOYEN PAR CATEGORIE</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	40 314	41 614	42 643
ENSEIGNANTS	74 463	76 706	78 030

<b>TAUX D'AUGMENTATION</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
BIATSS	-	3,23%	2,47%
ENSEIGNANTS	-	3,01%	1,73%

Source: KA-KX uB 2012

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 exclusivement par des contractuels BIATSS explique cette tendance.

### 5.2. LES DETERMINANTS DE L'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE :

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, décrets...), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...). Le coût salarial peut également évoluer en fonction des charges patronales (augmentation du taux de cotisation pension civile en 2012 par exemple).

#### 5.2.1. 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.

#### 5.2.2. 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 2012, le GVT solde est de 0,40 %, ce qui signifie que le traitement brut des personnels titulaires est en augmentation de 0,40 % par rapport à l'année 2011.

Tableau 5.2.2. – Evolution du GVT solde :

	2011	2012
GVT moyen	1,00%	0,40%
Effectif titulaire moyen	1 999	1 993

Source: KA-KX uB 2012

### 5.2.3. L'EVOLUTION DES COTISATIONS PATRONALES :

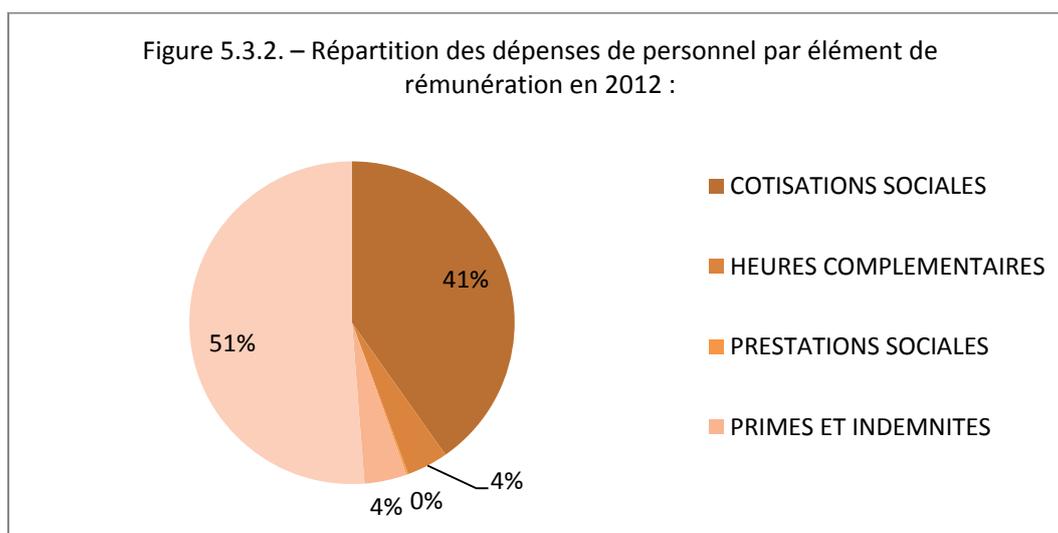
Le taux de cotisation de pension civile augmente chaque année pour le personnel titulaire. Ce taux représentait 65,39% de la rémunération brute en 2011. Il est passé à 68,59% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce taux est fixé à 74,28% pour l'année 2013.

5.3. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL :

Tableau 5.3.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2012 :

ELEMENTS DE REMUNERATION	MONTANT	%
COTISATIONS SOCIALES	70 671 967	40,2%
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 234 201	4,1%
PRESTATIONS SOCIALES	327 381	0,2%
PRIMES ET INDEMNITES	7 405 050	4,2%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	89 956 055	51,2%
<b>MASSE SALARIALE TOTALE</b>	<b>175 594 653</b>	<b>100%</b>

Source: KA-KX uB 2012



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

- Les rémunérations principales des agents (51,2% 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 primes et indemnités (4,2%)
- Les heures complémentaires d’enseignement et les vacances (4,1%)
- Les cotisations sociales (40,2%) 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.

Tableau 5.3.3. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	2010	2011	2012
COTISATIONS SOCIALES	64 511 812	67 756 781	70 671 967
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 333 296	7 439 940	7 234 201
PRESTATIONS SOCIALES	301 701	404 716	327 381
PRIMES ET INDEMNITES	6 685 663	7 193 292	7 405 050
REMUNERATIONS PRINCIPALES	87 446 178	88 937 586	89 956 055
<b>MASSE SALARIALE TOTALE</b>	<b>166 278 650</b>	<b>171 732 315</b>	<b>175 594 653</b>

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

Source: KA-KX uB 2012

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.

### 5.3.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE :

En 2012, plus de 51% de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit près de 90 millions d'euros. Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (encore appelé traitement de base ou traitement indiciaire).

Tableau 5.3.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012
BIATSS	TITULAIRES	18 256 026	18 147 616	18 448 894
	CONTRACTUELS	8 824 307	10 188 289	10 822 318
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>27 080 333</b>	<b>28 335 905</b>	<b>29 271 211</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	53 333 879	53 858 328	53 860 077
	CONTRACTUELS	7 031 966	6 743 352	6 824 766
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>60 365 844</b>	<b>60 601 680</b>	<b>60 684 843</b>
<b>TOTAL</b>		<b>87 446 178</b>	<b>88 937 586</b>	<b>89 956 055</b>

Source: KA-KX uB 2012

Tableau 5.3.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2012 :

INDICE MOYEN	STATUT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
BIATSS	TITULAIRES	429	400	410
	CONTRACTUELS	414	370	388
<b>MOYENNE BIATSS</b>		<b>422</b>	<b>389</b>	<b>401</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	819	744	793
	CONTRACTUELS	401	378	389
<b>MOYENNE ENSEIGNANTS</b>		<b>749</b>	<b>632</b>	<b>704</b>
<b>MOYENNE GLOBALE uB</b>		<b>638</b>	<b>489</b>	<b>563</b>

Source: KA-KX uB 2012

**5.3.1.1. LE TRAITEMENT DE BASE DES FONCTIONNAIRES :**

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Certains 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 5.3.1.1.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS TITULAIRES	INFERIEUR A 350	98	259	357	44,0%
	350-449	91	154	245	30,2%
	450-549	53	63	116	14,3%
	550-649	19	28	47	5,8%
	650-749	10	14	24	3,0%
	750-849	2	12	14	1,7%
	950 ET PLUS	5	3	8	1,0%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>278</b>	<b>533</b>	<b>811</b>	<b>100,0%</b>
ENSEIGNANTS TITULAIRES	450-549	28	24	52	4,3%
	550-649	147	102	249	20,6%
	650-749	195	125	320	26,5%
	750-849	167	91	258	21,4%
	850-949	34	17	51	4,2%
	950 ET PLUS	224	54	278	23,0%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>795</b>	<b>413</b>	<b>1 208</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1 073</b>	<b>946</b>	<b>2 019</b>	-

Source: KA-KX uB 2012

La répartition du personnel suivant l'indice majoré est très différente entre les enseignants et les BIATSS. La majorité des personnels BIATSS (44%) possède un indice inférieur à 350 points, alors qu'aucun enseignant titulaire n'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% des enseignants titulaires bénéficient d'un indice supérieur à 950 points, alors que seulement 1% des BIATSS sont dans cette même tranche d'indice.

**5.3.1.2. 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, chef 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 5.3.1.2.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS CONTRACTUELS	INFÉRIEUR A 350	58	182	240	46,2%
	350-449	96	82	178	34,3%
	450-549	44	38	82	15,8%
	550-649	6	4	10	1,9%
	650-749	3	3	6	1,2%
	750-849	1	2	3	0,6%
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>208</b>	<b>311</b>	<b>519</b>	<b>100,0%</b>
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	INFÉRIEUR A 350	43	70	113	32,8%
	350-449	108	103	211	61,3%
	450-549	6	10	16	4,7%
	550-649	3		3	0,9%
	950 ET PLUS	1		1	0,3%
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>161</b>	<b>183</b>	<b>344</b>	<b>100,0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>369</b>	<b>494</b>	<b>863</b>	<b>-</b>

Source: KA-KX uB 2012

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points, quel que soit le type de population. 61,3% des enseignants contractuels bénéficient d’un indice compris dans la tranche 350 à 449 points.

**5.3.1.3. 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.

**5.3.1.3.1. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) :**

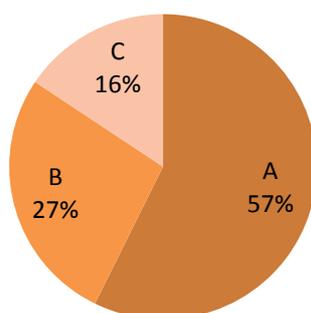
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l’exercice d’une responsabilité ou d’une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d’un certain nombre de points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

Tableau 5.3.1.3.1. – Répartition des NBI accordées selon le nombre de points au 31/12/2012 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	NOMBRE	EN €/1 AN
10 POINTS	5	2 778
15 POINTS	13	10 835
20 POINTS	46	51 118
25 POINTS	8	11 113
30 POINTS	18	30 004
40 POINTS	1	2 223
50 POINTS	3	8 335
60 POINTS	2	6 668
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>123 073</b>

Source: KA-KX uB 2012

Figure 5.3.1.3.2. – Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique au 31/12/2012 :



Pour l’année 2012, 96 agents ont bénéficié de la NBI, soit 11,8% 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 (57%).

**5.3.1.3.2. 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 5.3.1.3.3. – Les critères d'attribution du SFT :

<b>NOMBRE D'ENFANTS</b>	<b>PART FIXE</b>	<b>PART PROPORTIONNELLE</b>	<b>MONTANTS MENSUELS PLANCHERS</b>	<b>MONTANTS MENSUELS PLAFONDS</b>
1 ENFANTS	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 5.3.1.3.3.2. – Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012
BIATSS	TITULAIRES	216 844	215 982	208 395
	CONTRACTUELS	41 633	55 024	44 673
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>258 477</b>	<b>271 006</b>	<b>253 067</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	704 631	712 511	691 426
	CONTRACTUELS	15 939	14 158	8 681
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>720 571</b>	<b>726 669</b>	<b>700 108</b>
<b>TOTAL</b>		<b>979 048</b>	<b>997 675</b>	<b>953 175</b>

Source: KA-KX uB 2012

Le versement du SFT représente une dépense légèrement supérieure à 950 000€ en 2012. On constate que cette dépense diminue sur la période.

### 5.3.2. LES REMUNERATIONS ACCESSOIRES :

Les rémunérations accessoires, qui s’ajoutent aux rémunérations principales, se composent des primes et indemnités et des heures complémentaires. Les rémunérations accessoires s’élèvent à plus de 14 millions d’euros en 2012, soit environ 8,5% de la masses salariale.

#### 5.3.2.1. 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 5.3.2.1. – Les primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	AGENTS EN 2012
BIATSS	TITULAIRES	2 838 750	3 333 395	3 558 090	867
	CONTRACTUELS	75 961	107 025	158 837	373
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>2 914 711</b>	<b>3 440 420</b>	<b>3 716 927</b>	<b>1 240</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	3 677 534	3 668 933	3 598 842	1 206
	CONTRACTUELS	93 418	83 939	89 281	212
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>3 770 952</b>	<b>3 752 872</b>	<b>3 688 122</b>	<b>1 418</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6 685 663</b>	<b>7 193 292</b>	<b>7 405 050</b>	<b>2 658</b>

Source: KA-KX uB 2012

Les primes et indemnités versées en 2012 s’élèvent à plus de 7 400 000€. Cette somme se répartit à part égale entre les enseignants et les BIATSS. Le montant des primes et indemnités augmente depuis 2010.

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

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

Tableau 5.3.2.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants en 2012 :

<b>PRIMES &amp; INDEMNITES</b>	<b>MONTANT</b>	<b>BENEFICIAIRES (1)</b>
PRES / PES (2)	1 372 834	1 259
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PESc)	1 051 954	172
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	183 208	45
PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	140 527	56
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUES (PRP)	126 351	133
PRIMES D'ADMINISTRATION (PA)	66 836	7

Source: KA-KX uB 2012

(1) Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

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

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

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

<b>PRIMES &amp; INDEMNITES</b>	<b>MONTANT</b>	<b>BENEFICIAIRES*</b>
PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)	1 750 525	470
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)	638 912	541
PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)	610 019	112
PRIME DE FONCTION INFORMATIQUE	201 828	54
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	99 949	37
INDEMNITE SPECIALE DES CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	88 004	13
GIPA	60 626	163
PRIME DE TECHNICITE DES BIBLIOTHECAIRES	36 820	35
INDEMNITE CHARGES ADMINISTRATIVES SECRETAIRE GENERAL	27 140	1
INDEMNITE SUJETIONS SPECIALES DES PERSONNELS DE MAGASINAGE	24 444	34
INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE	19 045	1
INDEMNITE SCIENTIFIQUE DES CONSERVATEURS DES MUSEES	16 470	2
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	13 532	95
INDEMNITE DE GESTION	12 000	1
PRIME DE RENDEMENT DES CONSERVATEURS GENERAUX	11 847	1
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR	6 943	37
INDEMNITE DE CAISSE ET RESPONSABILITE	5 380	1
INDEMNITE POUR TRAVAUX INSALUBRES ET DANGEREUX	1 163	25
INDEMNITE HABILLEMENT CHAUSSURE	1 047	34

Source: KA-KX uB 2012

\*Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

**5.3.2.1.3. 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 5.3.2.1.3. – Le versement de la GIPA aux personnels entre 2010 et 2012 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	AGENTS EN 2012
BIATSS	TITULAIRES	17 825	25 664	54 500	157
	CONTRACTUELS	0	1 723	6 126	6
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>17 825</b>	<b>27 387</b>	<b>60 626</b>	<b>163</b>
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	96 996	126 500	151 673	75
	CONTRACTUELS	0	1 091	3 430	5
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>		<b>96 996</b>	<b>127 591</b>	<b>155 104</b>	<b>80</b>
<b>TOTAL</b>		<b>114 821</b>	<b>154 978</b>	<b>215 730</b>	<b>243</b>

Source: KA-KX uB 2012

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

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

Tableau 5.3.2.1.4. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2010 et 2012 :

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2010	2011	2012
INDEMNITES VERSEES EN €	24 280	31 214	45 040
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	50	34	43

Source: KA-KX uB 2012

**5.3.2.2. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS :**

Pour l'année 2012, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacations s'élèvent à environ 7,2 millions d'euros. Les vacations ne représentent que 9% de ce montant (soit 654 000€).

Tableau 5.3.2.2. – Les heures effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2011/2012 :

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DE SERVICES DUS EN HEQTD (2)	HEURES ASSUREES EN HEQTD (yc valo. TP/TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEZS (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	813	145 794	198 470	53 961		53 961	66
Enseignants 1er et 2nd degré	288	100 440	133 350	34 991		34 991	121
Autres enseignants contractuels	235	30 974	35 716	5 709		5 709	24
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 336</b>	<b>277 208</b>	<b>367 537</b>	<b>94 661</b>		<b>94 661</b>	<b>71</b>
Agents temporaires vacataires	130		5 389		5 389	5 389	41
Chargés d'ens. vacataires	2 376		68 369		68 369	68 369	29
<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>2 506</b>		<b>96 815</b>		<b>73 758</b>	<b>73 758</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL uB</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>

Source: SERVICES au 23/11/2012

(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)

Les informations données par le logiciel SERVICE concernent l'année universitaire 2011/2012, alors que les éléments fournis par les fichiers KX concernent l'année civile 2012.

### 5.3.3. LES PRESTATIONS SOCIALES :

Les prestations sociales ne représentent que 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 73,88 euros par mois en 2012.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 84 672 euros en 2012. 487 agents ont touché ce remboursement, pour un montant mensuel moyen de 16,5 euros par agent.

### 5.3.4. LES CHARGES PATRONALES :

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

Les charges patronales représentent 40,2% de la masse salariale globale en 2012, soit plus de 70 millions d'euros. La grande majorité des cotisations (69,4%) 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 5.3.4. – Le montant des cotisations patronales en 2012 :

COTISATIONS PATRONALES	MONTANT
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	49 089 633
ASSURANCE MALADIE	9 493 736
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 941 510
ASSURANCE VIEILLESSE	1 912 643
VERSEMENT TRANSPORT	1 672 327
ASSURANCE CHOMAGE	1 188 095
IRCANTEC	765 355
RAFP	472 079
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	458 982
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	275 385
CONTRIBUTION ATI	236 782
ACCIDENT DU TRAVAIL	115 433
CONTRIBUTION CNRACL	48 048
ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	1 958
<b>TOTAL</b>	<b>70 671 967</b>

### 6.1. 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

#### 6.1.1. 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

### 6.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT :

Le SHSE, composé d'une personne appelée « ingénieur hygiène - sécurité » et 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 2012, le service hygiène et sécurité environnement a réalisé près de 46 visites hygiène et sécurité (et 16 avec la commission de sécurité) dans les composantes. Il est à l'origine de la formation de près de 57 personnes à la prévention des risques professionnels.

### 6.1.3. 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.

### 6.1.4. 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 85 assistants de prévention.

### 6.1.4. 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 accompagner 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

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

### **6.2.1. LES CLES POUR COMPRENDRE :**

Le médecin de prévention suit l'ensemble des personnels des services de l'Université de Bourgogne 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 est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants, avec pour objectif la prévention des accidents de service et de travail, la prévention des maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de travail de façon à ce que celles-ci n'aient pas un impact négatif sur l'état de santé des agents.

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

Il assure les visites médicales obligatoires (surveillance médicale renforcée, visites périodiques quinquennales, visites d'aptitudes spécialisées, visites de reprise) et non obligatoires (visites à la demande, urgences) et établit des fiches individuelles d'aptitude médicale au poste dont l'administration reçoit un exemplaire. Il oriente au besoin les agents vers des consultations spécialisées.

Il évalue les risques professionnels par le biais des entretiens et examens médicaux, et de ses actions en milieu de travail (visites de locaux en coopération avec le conseiller de prévention, études de postes de travail, et transmet ses conclusions et recommandations à l'administration. Il contribue à l'aménagement des postes des personnels présentant des pathologies invalidantes.

Il rédige des rapports et procédures, participe à des réunions diverses, aux CHSCT, présente les rapports annuels d'activité.

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.

### **6.2.2. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS :**

La composition en 2012 du service de médecine du travail de l'Université s'établit ainsi :

- une secrétaire médicale à temps plein chargée de l'assistance aux visites médicales (réalisation des examens visuels et auditifs, mise à jour des dossiers papiers et informatiques des agents, gestion des résultats d'examens, courriers)
- une secrétaire en contrat CAE de 20 heures par semaine, chargée de l'accueil physique et téléphonique des agents et de la gestion des convocations
- le médecin de prévention à temps plein, titulaire d'un diplôme de médecin du travail, et des DU d'ergonomie, toxicologie, et de gestion des risques psychosociaux au travail.

917 convocations aux visites médicales ont été adressées (696 pour les agents de l'Université de Bourgogne, 204 pour le CNRS, et 17 pour l'INSERM). 816 visites médicales ont été programmées et

réalisées en 2012, tous personnels confondus. 19 autres visites (urgences et accidents) ont eu lieu. Les taux d'assiduité aux visites programmées s'élèvent à 96,6% pour l'Université, 93,6% pour le CNRS, et 100% pour l'INSERM.

Tableau 6. – La répartition des visites médicales effectuées en 2012 :

TYPES DE VISITES MEDICALES	PERSONNELS		
	uB	CNRS	INSERM
PREMIERE VISITE	233	30	0
SURVEILLANCE MEDICAL RENFORCEE	103	43	10
SUIVI HANDICAP	3	2	0
VISITE QUINQUENNALE	98	74	5
VISITE DE REPRISE	23	10	0
VISITE DE PRE-REPRISE	2	0	0
VISITE A LA DEMANDE	67	13	0
VISITES D'HABILITATION	78	4	0
AMENAGEMENT HORAIRE TRAVAIL FEMMES ENCEINTES	17	1	0
URGENCES	13	1	0
ACCIDENT DU TRAVAIL/SERVICE	4	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>641</b>	<b>179</b>	<b>15</b>

Source: Médecin du travail

En 2012, des risques psycho-sociaux au travail ont été retenus chez 18 agents.

171 bilans sanguins ont été prescrits au cours des consultations médicales ; 147 prélèvements sanguins ont été réalisés dans le service de médecine de santé au travail.

660 audiogrammes et 698 visiotests ont été réalisés dans le service. 13 radiographies pulmonaires ont été prescrites en raison des risques professionnels et 1 scanner thoraco-pulmonaire dans le cadre du suivi d'une exposition antérieure à l'amiante.

L'état de santé des agents de l'uB, toutes populations confondues, est compatible avec le poste de travail dans 73,6% des cas ; des restrictions au poste sont indiquées dans 11,9% des cas, et un aménagement du poste est demandé pour 52 personnes. Une incompatibilité temporaire avec le poste de travail occupé a concerné 4 agents.

A la fin de l'année 2012, la formation des membres du CHSCT a débuté, avec notamment une formation aux risques psycho-sociaux (RPS). L'objectif est la mise en place d'une évaluation, puis d'une prévention des RPS à l'Université de Bourgogne.

La constitution d'une commission handicap est également en projet depuis la fin 2012. Elle permettra d'améliorer la gestion et la réalisation de l'intégration des personnels présentant une pathologie invalidante.

### 7.1. L'AMICALE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB) :

Créée en 1975, l'Amicale des Personnels de l'Université de Bourgogne (APUB) est une association constituée selon la loi du 1er juillet 1901, sans but lucratif. Sa mission est de promouvoir et de coordonner des activités socio-culturelles pour toutes les catégories de personnels de l'Université de Bourgogne.

Le conseil d'administration se réunit une fois par mois.

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 et voyages
- 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 24 000 euros en 2012
- des cotisations versées par les adhérents.

Tarifs d'adhésion 2012/2013 :

- Carte "Familiale" (Agents et retraités de l'uB avec quotient familial annuel < 1800 €) : 8 €
- Carte "Actif" (Personnel de l'uB ou personnel CNRS) : 11 €
- Carte "Familiale" (Agents et retraités de l'uB ou personnel CNRS) : 16 €
- Carte "Sympathisant seul" : 13 €
- Carte "Sympathisant familial" : 18 €

Tableau 7.1. – Le nombre d'adhérents à l'APUB :

ADHERENTS	2011/2012	2012/2013	VARIATION
AGENTS	267	329	62
RETRAITES	124	111	-13
SYMPATHISANTS	85	72	-13
<b>TOTAL</b>	<b>476</b>	<b>512</b>	<b>36</b>

Source: APUB

7.2. 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 7.2.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2012 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES	NB DE DEMANDES ACCEPTEES	DEPENSES
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	63	63	5 727
	AIDE AUX VACANCES	167	167	25 597
<b>TOTAL VACANCES</b>		<b>230</b>	<b>230</b>	<b>31 324</b>
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	144	144	7 477
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	6	4	300
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	32	32	21 500
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	146	142	11 721
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	10	7	1 400
<b>TOTAL ENFANTS</b>		<b>338</b>	<b>329</b>	<b>42 399</b>
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISONS PRO.	52	48	13 200
<b>TOTAL TRANSPORTS</b>		<b>52</b>	<b>48</b>	<b>13 200</b>
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR MOTIF FAMILIAL	31	27	11 900
	AIDE AU DEVELOPPEMENT DURABLE	45	44	14 102
<b>TOTAL LOGEMENT</b>		<b>76</b>	<b>71</b>	<b>26 002</b>
INSTALLATION/MUTATION	AIDE AUX PERSONNES NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	11	10	7 500
<b>TOTAL INSTALLATION/MUTATION</b>		<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7 500</b>
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HADICAPES	34	34	15 711
	ALLOCATION SPECIALE POUR JEUNES ADULTES	0	0	0
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	0	0	0
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT</b>		<b>34</b>	<b>34</b>	<b>15 711</b>
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	0	0	0
<b>TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	4	4	4 144
<b>TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4 144</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>745</b>	<b>726</b>	<b>140 279</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.

Tableau 7.2.2. – Les secours en 2012 :

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

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

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

Source: Action Sociale

Tableau 7.2.3. – Les prêts en 2012 :

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

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

Source: Action Sociale

Tableau 7.2.4. – Les aides restauration/transports en 2012 :

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

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

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

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.

### **7.3. CRECHE ET CENTRE DE LOISIRS (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).

### **7.4. 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.

### **7.5. L'ATHENEUM**

L'ATHENEUM diffuse largement aux personnels de l'Université des informations et invitations pour les différentes manifestations organisées ou soutenues par l'Université de Bourgogne.

**7.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD) :**

L'ensemble des personnels de l'Université a accès aux bibliothèques et aux ressources documentaires gérées par le service commun de la documentation de l'Université. Ils peuvent se faire établir gratuitement une carte de lecteur leur donnant accès à la consultation et au prêt d'ouvrages.

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

AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

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

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.



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-bourogogne.fr>

Réalisation : Pôle pilotage – Université de Bourgogne