

DELIBERATIONS
du Conseil d'administration de l'Université de Bourgogne

Séance du 8 juillet 2016

Délibération n° 2016 – 08/07/2016 – 26

Présentation du bilan social 2015

Le Conseil d'administration

- VU le Code de l'éducation
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU l'avis du Comité technique rendu en sa séance du 21 juin 2016

Après en avoir délibéré

Approuve, avec 28 voix pour (unanimité) :

le bilan social de l'année 2015.

Dijon, le 11 juillet 2016

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN



P.J. : Bilan social 2015

Délibération transmise au Recteur Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

BILAN SOCIAL 2015

UNIVERSITE DE BOURGOGNE



Communiqué au CT du 21 juin 2016

EDITO DU PRESIDENT

Madame, Monsieur,

La parution du bilan social constitue un rendez-vous annuel, qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Au-delà de son aspect légal et réglementaire, ce document constitue une aide utile au pilotage pour la gouvernance de notre établissement, ainsi qu'un outil transversal de connaissance sociale pour l'ensemble de la communauté universitaire. Au fil des années, il est ainsi devenu un outil incontournable du dialogue social.

Le bilan social, c'est aussi une cartographie, un regroupement d'informations sur les personnels de l'Université, les emplois et les conditions de travail. Nous rendons publiques des données rapidement et aisément exploitables par tous. Destiné à la fois à la communauté de l'Université de Bourgogne et à nos principaux partenaires, ce document décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement.

Conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions (par exemple en matière d'égalité femmes-hommes, dans le domaine du handicap, etc.).

Cette dernière édition du bilan social de l'Université de Bourgogne est une nouvelle fois l'occasion pour moi de saluer le travail de chacun de nos agents, enseignants et BIATSS.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Alain BONNIN

Président de l'Université de Bourgogne

PRESENTATION

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

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

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

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

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

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

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion. Elles portent sur l'année civile 2015 ou une observation au 31/12/2015.

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 la vice-présidente déléguée aux ressources humaines.

INTRODUCTION : EDITO DU PRESIDENT.....	2
PRESENTATION DU BILAN SOCIAL	3
01 – LES CHIFFRES CLES :	6
1.1 L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE.....	6
1.2. LE PATRIMOINE.....	7
1.3. LA DOCUMENTATION	7
1.4. LA RECHERCHE.....	7
1.5. LES ETUDIANTS	8
1.6. LES FORMATIONS	9
1.7. LES MOYENS FINANCIERS	9
02 – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE :.....	10
2.1. LES PLAFONDS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS	10
2.2. LES EFFECTIFS	12
2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	14
2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS.....	17
2.3. LA PARITE HOMME/FEMME.....	24
2.4. LA DEMOGRAPHIE	27
2.5. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	31
03 – LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS :.....	32
3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES.....	33
3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS	33
04 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONGES DES PERSONNELS :.....	36
4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL.....	36
4.1.1. LES ENSEIGNANTS.....	36
4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS.....	36
4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	36
4.2.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	37
4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET	37
4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	37
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	40
4.4. LES JOURS DE GREVE.....	45

05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS :	46
5.1. LA MASSE SALARIALE.....	46
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	48
5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE	51
5.2.2. LES COTISATIONS SOCIALES.....	56
5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES	57
5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS	61
5.2.5. LES PRESTATIONS SOCIALES	62
06 – FORMATION DES PERSONNELS :	63
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION	63
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	63
07 – HYGIENE SECURITE ET SANTE :	66
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	66
7.1.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	66
7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT	67
7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT.....	67
7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION	67
7.1.5. LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE	68
7.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL	69
7.2.1. LA COMPOSITION DU SERVICE DE MEDECINE DE SANTE AU TRAVAIL.....	69
7.2.2. LE ROLE DU MEDECIN DE PREVENTION.....	69
7.2.3. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION.....	70
08 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE :	73
8.1. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	73
8.2. LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE	74
8.3. CRECHE (LA P'TITE FAC)	77
8.4. SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	77
8.5. L'ATHENEUM	77
8.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD)	77
GLOSSAIRE	78
DEFINITIONS	82

1. LES CHIFFRES CLES DE L'UNIVERSITE :

1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE EN 2015 :

8 unités de formation et de recherche (UFR) :

- UFR Droit, Sciences économique et politique
- 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 Sciences de santé

6 instituts :

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

2 écoles :

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

1 MSH :

- Maison des sciences de l'homme (MSH)

5 services communs :

- Service commun de documentation (SCD)
- Service commun de formations continue et par alternance (SEFCA)
- Centre de prévention et de santé universitaire (CPSU)
- Service d'information et d'orientation (SIO)
- Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)

9 services centraux ou généraux :

- Services centraux
- Office de coopération et d'information muséale (OCIM)
- Centre Condorcet – Le Creusot

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

12 pôles :

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

1.2. LE PATRIMOINE :

La surface totale des bâtiments de l'uB représente 318 642m² 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 582 000 livres, 6 500 revues papier, 58 000 revues en ligne et 24 bases de données.

1.4. LA RECHERCHE :

6 secteurs scientifiques :

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

29 unités de recherche labellisées, dont 15 unités mixtes uB-organismes de recherche (CNRS, INRA, INSERM...).

1.5. LES ETUDIANTS :

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'Université de Bourgogne accueille 27 819 étudiants durant l'année universitaire 2015/2016.

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études pour l'année 2015/2016 :

NIVEAU D'ETUDES	NOMBRE	%
BAC +1	8 261	30%
BAC +2	4 515	16%
BAC +3	4 184	15%
BAC +4	3 175	11%
BAC +5	2 915	10%
DOCTORAT	980	4%
DU (1)	1 970	7%
AUTRES (2)	1 819	7%
TOTAL uB	27 819	100%

Source : APOGEE au 24/02/2016 - Inscriptions principales enregistrées avant le 16/01

(1) y compris DU Formation adaptée enseignement

(2) 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 2015/2016 :

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 132	15%
IAE	772	3%
Lettres, philosophie	1 587	6%
Langues	1 419	5%
Sciences Humaines et Sociales	2 980	11%
Sciences et Techniques	2 022	7%
ESIREM	387	1%
ISAT	652	2%
Vie, Terre, Environnement	1 745	6%
IUVV	290	1%
Sciences de Santé	4 976	18%
STAPS	1 635	6%
IUT	3 286	12%
ESPE	1 936	7%
TOTAL uB	27 819	100%

Source : APOGEE au 24/02/2016 - Inscriptions principales enregistrées avant le 16/01

1.6. LES FORMATIONS

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2015/2016, dont 33 cohabilités avec l'Université de Franche-Comté.

- 26 licences générales
- 132 masters
- 33 disciplines de doctorat

- 15 diplômes universitaires technologiques
- 45 licences professionnelles
- 4 diplômes d'ingénieurs

- 10 préparations aux concours
- 60 diplômes universitaires
- 90 diplômes et spécialisations dans le secteur de la santé

1.7. LES MOYENS FINANCIERS

Tableau 1.7.1. – Les dépenses pour l'année 2015 :

DEPENSES 2015 EN €	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	187 447 803	184 614 194
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	60 277 949	50 837 488
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	60 432 569	42 428 075
TOTAL uB	308 158 321	277 879 757

Source : pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour l'année 2015 :

RECETTES 2015 EN €	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	188 224 167	187 984 008
SUBVENTIONS DES COLLECTIVITES LOCALES	17 293 934	11 909 114
SUBVENTIONS DE L'UNION EUROPEENNE	5 398 104	1 972 660
RESSOURCES PROPRES	75 046 792	62 507 913
TOTAL uB	285 962 996	264 373 695

TOTAL RECETTES 1ERE SECTION dont 7813/7815	246 178 433	235 084 781
TOTAL RECETTES 2EME SECTION	39 792 857	29 288 914
Reprises des quotes parts	14 695 934	12 351 213

Source : pôle finances

2. LES EMPLOIS, LES EFFECTIFS ET LA DEMOGRAPHIE :

2.1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS :

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

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

A l'uB, le plafond global des emplois a été voté au CA le 20 octobre 2015 (Budget Rectificatif - BR3), il s'élève à 2 930 ETPT.

Tableau 2.1.1. – Composition du plafond global des emplois :

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

Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du BR3 2015 :

CATEGORIES D'EMPLOIS	NATURES DES EMPLOIS		EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (A)	EMPLOIS FINANCES SUR RESSOURCES PROPRES (B)	PLAFOND GLOBAL (A+B) 2015	PLAFOND GLOBAL (A+B) 2014
			En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 221,00		1 221,00	1 208,00
		CDI	1,00	0,00	1,00	1,00
	Non permanents	CDD +	344,50	3,00	347,50	357,50
		Vacants				
SOUS-TOTAL EC			1 566,50	3,00	1 569,50	1 566,50
BIATSS	Permanents	Titulaires	844,00		844,00	840,00
		CDI	17,80	23,80	41,60	40,40
	Non permanents	CDD + Vacants	117,70	355,30	473,00	467,00
SOUS-TOTAL BIATSS			979,50	379,10	1 358,60	1 347,40
TOTAUX			2 546	382	2 928	2 914
			PLAFOND DES EMPLOIS FIXE PAR L'ETAT (1)		PLAFOND GLOBAL DES EMPLOIS VOTE PAR LE CA (2)	PLAFOND GLOBAL DES EMPLOIS VOTE PAR LE CA (2)

Source : Suivi de la masse salariale uB 2015

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

Tableau 2.1.3. – Evolution du plafond d'emplois notifié par le MENESR depuis 2013 (plafond 1) :

TYPE D'EMPLOIS EN ETP	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
PERSONNELS DE SANTE	186,17	188,17	189,00
PUPH EN SURNOMBRE	1,33	3,33	3,00
AUTRES TITULAIRES	2 050,50	2 056,50	2 061,50
PERSONNELS TITULAIRES	2 238,00	2 248,00	2 253,50
CONTRATS DOCTORAUX NON FLECHES	112,00	112,00	123,00
CONTRATS DOCTORAUX FLECHES ENSX*	3,00	3,00	6,00
AUTRES CONTRATS DOCTORAUX FLECHES	10,00	10,00	2,00
CONTRATS DOCTORAUX	125,00	125,00	131,00
PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETABLISSEMENT	158,90	158,90	158,90
CONGES DE FORMATION	2,00	2,00	2,00
AUTRES	160,90	160,90	160,90
TOTAL TYPE D'EMPLOIS	2 523,90	2 533,90	2 545,40
PLAFOND D'EMPLOIS ETAT NOTIFIE PAR LE MESR	2 524	2 534	2 546

Source : Suivi de la masse salariale uB 2015

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

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 :

Figure 2.2.1. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population au 31/12/2015 (en effectif) :

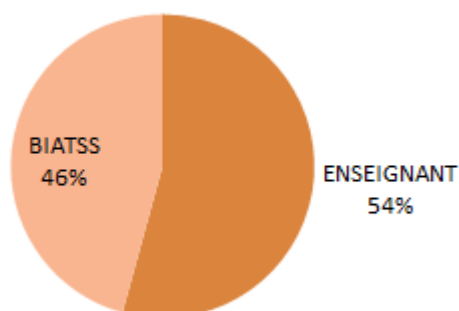


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	1 553	1 546	1 574
BIATSS	1 344	1 347	1 327
TOTAL	2 897	2 893	2 901

EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	53,6%	53,4%	54,3%
BIATSS	46,4%	46,6%	45,7%

EN ETP	01/01/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	1 523,50	1 512,52	1 532,48
BIATSS	1 275,60	1 282,90	1 265,20
TOTAL	2 799,10	2 795,42	2 797,68

Source : HARPEGE uB

Au 31/12/2015, 2 901 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 797,68 équivalents temps plein (ETP), soit une légère hausse de 0.1% par rapport à 2014.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (54,3% de l'effectif total en 2015) que les personnels BIATSS.

Le nombre total d'agents augmente entre 2013 et 2015, notamment grâce à la création de 5 emplois Fioraso au 01/01/2015.

Figure 2.2.3. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de population au 31/12/2015 (en effectif) :

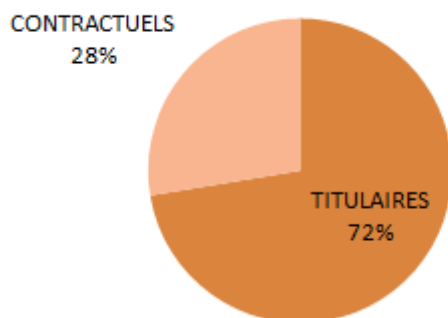


Tableau 2.2.4. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de statut entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	2 033	2 062	2 100
CONTRACTUELS	864	831	801
TOTAL	2 897	2 893	2 901

EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	70,2%	71,3%	72,4%
CONTRACTUELS	29,8%	28,7%	27,6%

EN ETP	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	1 987,40	2 018,62	2 050,88
CONTRACTUELS	811,70	776,80	746,80
TOTAL	2 799,10	2 795,42	2 797,68

Source : HARPEGE uB

La titularisation de contractuels suite à la loi du 12 mars 2012 a contribué à l'augmentation du nombre de titulaires (+67) entre 2013 et 2015 et à la baisse des contractuels (-63) sur la même période, ainsi la proportion de titulaires dans l'effectif global est passée de 70,2% en 2013 à 72,4 % en 2015.

2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS :

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2015 (en effectif) :

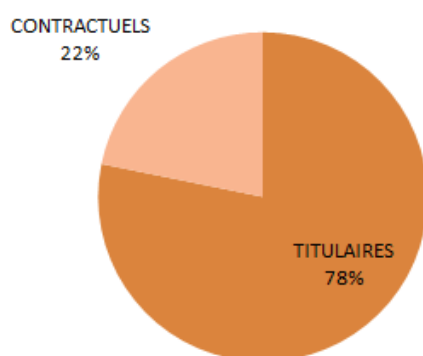


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	1 206	1 208	1 231
CONTRACTUELS	347	338	343
TOTAL	1 553	1 546	1 574

EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	77,7%	78,1%	78,2%
CONTRACTUELS	22,3%	21,9%	21,8%

EN ETP	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	1 193,00	1 192,52	1 208,88
CONTRACTUELS	330,50	320,00	323,60
TOTAL	1 523,50	1 512,52	1 532,48

Source : HARPEGE uB 2014

Les emplois financés sur ressources propres (occupés par des contractuels) ne concernent pratiquement pas les enseignants. Le nombre des titulaires est en augmentation en 2015, alors que le nombre de contractuels reste stable.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.3. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2015	%	TOTAL 2014
Professeur des écoles	5		5	0,3%	7
Professeur agrégé	179	12	191	12,1%	179
Professeur certifié	115	2	117	7,4%	114
Professeur ENSAM	4		4	0,3%	4
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	303	14	317	20,1%	304
ATER Ministériel		25	25	1,6%	25
Assistant			0	0,0%	1
Lecteur		22	22	1,4%	22
Maître de conférences	550	30	580	36,8%	576
Professeur associé temps partiel		23	23	1,5%	22
Professeur des universités	260	11	271	17,2%	275
Professeur des universités en surnombre	15		15	1,0%	11
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	825	111	936	59,5%	932
Assistant des disciplines médicales		74	74	4,7%	67
Professeur associé médecine générale		7	7	0,4%	6
Maître de conférences praticien hospitalier	22	5	27	1,7%	25
Professeur hospitalo-universitaire		3	3	0,2%	4
Professeur universitaire praticien hospitalier	81	1	82	5,2%	82
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	103	90	193	12,3%	184
DOCTORANTS CONTRACTUELS		128	128	8,1%	126
TOTAL ENSEIGNANTS	1 231	343	1 574	100,0%	1 546

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2015	%	TOTAL 2014
Professeur des écoles	5,00		5,00	0,3%	7,00
Professeur agrégé	166,74	8,60	175,34	11,4%	167,66
Professeur certifié	109,84	1,00	110,84	7,2%	109,86
Professeur ENSAM	4,00		4,00	0,3%	4,00
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	285,58	9,60	295,18	19,3%	288,52
ATER Ministériel		25,00	25,00	1,6%	25,00
Assistant			0,00	0,0%	1,00
Lecteur		22,00	22,00	1,4%	22,00
Maître de conférences	545,90	30,00	575,90	37,6%	572,60
Professeur associé temps partiel		11,50	11,50	0,8%	11,00
Professeur des universités	259,40	11,00	270,40	17,6%	274,40
Professeur des universités en surnombre	15,00		15,00	1,0%	11,00
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	820,30	99,50	919,80	60,0%	917,00
Assistant des disciplines médicales		74,00	74,00	4,8%	67,00
Professeur associé médecine générale		3,50	3,50	0,2%	3,00
Maître de conférences praticien hospitalier	22,00	5,00	27,00	1,8%	25,00
Professeur hospitalo-universitaire		3,00	3,00	0,2%	4,00
Professeur universitaire praticien hospitalier	81,00	1,00	82,00	5,4%	82,00
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	103,00	86,50	189,50	12,4%	181,00
DOCTORANTS CONTRACTUELS		128,00	128,00	8,4%	126,00
TOTAL ENSEIGNANTS	1 208,88	323,60	1 532,48	100,0%	1 512,52

Source: HARPEGE uB

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	324	304	317
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	912	932	936
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	192	184	193
DOCTORANTS	126	126	128
TOTAL ENSEIGNANTS	1 554	1 546	1 574
EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	20,8%	19,7%	20,1%
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	58,7%	60,3%	59,5%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	12,4%	11,9%	12,3%
DOCTORANTS	8,1%	8,2%	8,1%
TOTAL ENSEIGNANTS	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

La hausse du total en 2015 (+20 ETP) s'explique principalement par les recrutements d'assistants des disciplines médicales en sciences de santé.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2015 :

ENSEIGNANTS PAR COMPOSANTES (EN ETP)	ENSEIGNANTS CERCHEURS	ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	ENSEIGNANTS HOSPITALO- UNIVERS.	DOCTORANTS	TOTAL 2015	TOTAL 2014
ESIREM	28,00	2,00			30,00	30,00
ISAT	32,00	9,00		3,00	44,00	44,00
ESPE	40,00	58,18		1,00	99,18	101,42
IAE	26,40	1,00		2,00	29,40	30,40
IUT CHALON	16,50	16,50			33,00	31,00
IUT DIJON - AUXERRE	79,50	67,30		1,00	147,80	146,00
IUT LE CREUSOT	29,00	35,00		2,00	66,00	64,00
IUVV	14,00			1,00	15,00	15,00
SUAPS (SERVICE COMMUN)		13,00			13,00	13,00
UFR DROIT SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	118,30	13,90		15,00	147,20	142,50
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	76,70	14,70		3,00	94,40	93,50
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	43,70	6,00		8,00	57,70	54,50
UFR SCIENCES SANTE	44,00	6,00	189,50	14,00	253,50	241,50
UFR SCIENCE ET TECHNIQUE	160,30	7,60		35,00	202,90	202,40
UFR SCIENCES HUMAINES	83,90	7,00		10,00	100,90	103,90
UFR SCIENCES VIE TERRE ENV.	90,50	5,00		29,00	124,50	127,40
UFR STAPS	34,00	33,00		4,00	71,00	68,00
Autres	3,00				3,00	4,00
TOTAL ENSEIGNANTS	919,80	295,18	189,50	128,00	1 532,48	1 512,52

Source: HARPEGE uB

L'UFR sciences et techniques possède le plus grand nombre d'enseignants affectés (hors hospitalo-universitaire). Les enseignants du 1^{er} et 2nd degré sont majoritairement affectés dans les IUT, à l'ESPE et l'UFR STAPS. Les doctorants sont répartis sur 14 composantes, dont notamment l'UFR sciences et techniques (35 doctorants) et l'UFR sciences vie terre et environnement (29 doctorants).

2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS :

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2015 (en effectif) :

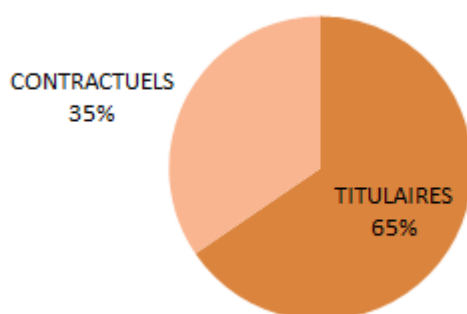


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2013 et 2015 (effectif en %) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	827	854	869
CONTRACTUELS	517	493	458
TOTAL	1 344	1 347	1 327

EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	61,5%	63,4%	65,5%
CONTRACTUELS	38,5%	36,6%	34,5%

EN ETP	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	794,40	826,10	842,00
CONTRACTUELS	481,20	456,80	423,20
TOTAL	1 275,60	1 282,90	1 265,20

Source : HARPEGE uB

La répartition du personnel BIATSS selon le statut augmente en faveur des titulaires entre 2014 et 2015. La création de 4 emplois BIATSS Fioraso au 01/01/2015 et les titularisations de la loi du 12 mars 2012 expliquent l'accroissement du nombre de titulaires sur la période.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.3. – Répartition des emplois délégués au 31/12/2015 :

PROGRAMME-TITRE 150 T2 ENSEIGNEMENT SUPERIEUR						
Nature ATSS	UNIVERSITE	IUT DIJON	IUT CHALON	IUT CREUSOT	ESPE	TOTAL
Secrétaire Général d' EPCSCP gr 1	1	-	-	0		1
AENESR	3	-	-	0		3
Agent Comptable	1	-	-	0		1
AAE	27	3	1	1	5	37
SAENES	57	5	3	2	6	73
C-AD	106	10	4	6	11	137
Assistant social	1					1
S/TOTAL	196	18	8	9	22	253
Nature ITRF						
Ingénieur de Recherche	26		-	0	1	27
Ingénieur d'Etudes	81	7		5	2	95
Assistant-Ingénieur	35	5	2	5	2	49
Technicien	106	11	2	1	2	122
C-TC	156	22	4	9	26	217
S/TOTAL	404	45	8	20	33	510
Personnels des Bibliothèques						
Conservateur du patrimoine	2	-	-	0		2
Conservateur général	1	-	-	0		1
Conservateur des bibliothèques	13	-	-	0		13
Bibliothécaire	8	-	-	0		8
Bibliothécaire Assistant Spécialisé	26	-	-	0		26
C-BIB	35	-	-	0		35
S/TOTAL	85	0	0	0	0	85
TOTAL 150 T2	685	63	16	29	55	848
PROGRAMME-TITRE 150 A1 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES PROPRES						
Nature ATSS						
C-AD	16	1			1	18
S/TOTAL	16	1	0	0	1	18
Nature ITRF						
Ingénieur de Recherche	1	-	-	-		1
Ingénieur d'études	13	-	-	-		13
Assistant ingénieur	10	-	-	-		10
Technicien	2					2
C-TC	17	-	1	-		18
S/TOTAL	43	0	1	0	0	44
TOTAL 150 A1	59	1	1	0	1	62
PROGRAMME-TITRE 150 A2 EMPLOIS GAGES SUR RESSOURCES FORMATION CONTINUE						
Nature ATSS						
SAENES	1	-	-	0		1
C-AD	3	-	-	0		3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
Nature ITRF						
Ingénieur d'Etudes	1	-	-	0		1
Technicien	3	-	-	0		3
S/TOTAL	4	0	0	0	0	4
TOTAL 150 A2	8	0	0	0	0	8
PROGRAMME 231 T2 Infirmières	9					9
PROGRAMME 231 T2 C-AD	1				2	3
PROGRAMME 231 T2 C-TC					12	12
PROGRAMME 231 A2 SAENES	1					1
TOTAL 0231	11	0	0	0	14	25
TOTAL GENERAL	763	64	17	29	70	943

La comparaison des emplois BIATSS entre le 31/12/2014 (930 emplois) et le 31/12/2015 (943 emplois) révèle une augmentation de 13 emplois.

Ces emplois se décomposent en 5 emplois « socle » et 8 emplois gagés sur les ressources propres de l'UB.

L'examen par filière fait apparaître, comme les années précédentes, une augmentation de 16 emplois dans la filière ITRF, d'un emploi dans la filière des bibliothèques et une diminution de 4 emplois dans la filière ATSS (redéploiement de 3 emplois dans la filière ITRF et d'un emploi dans la filière des bibliothèques).

2.2.2.1 LES EMPLOIS « SOCLE »

L'augmentation de 5 emplois correspond d'une part à la délégation de 4 emplois dans le cadre du plan gouvernemental de réussite en licence (emplois dits « Fioraso ») : 3 IGE et 1 ASI, à la requalification d'un emploi de professeur des écoles en IGR à l'ESPE, d'autre part.

La tendance à la requalification des emplois se confirme cette année encore. A l'issue de la campagne d'emplois 2015 et des opérations d'avancement, 8 postes de catégorie C ont été requalifiés en postes de catégorie A (1) ou de catégorie B (7) et un poste de catégorie B a été requalifié en catégorie A.

A noter, la création d'un poste d'assistante sociale par transformation d'un poste de technicien de recherche et formation.

2.2.2.1 LES EMPLOIS GAGES

L'année 2015, troisième année d'application du dispositif issu de la loi du 12 mars 2012, a vu la titularisation de **dix** agents éligibles.

Neuf titularisations ont été réalisées sur des emplois gagés (6 IGE, 2 ASI, 1 TECH) et une sur un emploi « socle » (1 magasinier).

Le nombre d'emplois gagés « Sauvadet » s'élève à 37 à l'issue de la session 2015.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.4. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2015 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2015	%	TOTAL 2014
Adjoint administratif	140,00	57,10	197,10	15,6%	203,00
Agent comptable	1,00		1,00	0,1%	1,00
Attaché	36,60	1,00	37,60	3,0%	37,60
Directeur général des services	3,00		3,00	0,2%	4,00
Secrétaire administratif	66,00	11,80	77,80	6,1%	77,90
FILIERE ADMINISTRATIVE	246,60	69,90	316,50	25,0%	323,50
Adjoint technique de RF / Adjoint technique des établissements d'enseignement	226,50	40,40	266,90	21,1%	267,60
Assistant Ingénieur	52,70	40,80	93,50	7,4%	91,50
Ingénieur de recherche	21,80	48,30	70,10	5,5%	86,20
Ingénieur d'études	94,70	101,30	196,00	15,5%	187,50
Technicien de RF	112,90	29,10	142,00	11,2%	147,90
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	508,60	259,90	768,50	60,7%	780,70
Bibliothèque assistant spécialisé	25,40		25,40	2,0%	24,20
Bibliothécaire	6,90	1,00	7,90	0,6%	7,90
Conservateur général	1,00		1,00	0,1%	1,00
Conservateur du patrimoine	2,00		2,00	0,2%	2,00
Conservateur des bibliothèques	11,00	1,00	12,00	0,9%	11,70
Magasinier	32,00	3,00	35,00	2,8%	35,70
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	78,30	5,00	83,30	6,6%	82,50
Assistante sociale	1,00		1,00	0,1%	1,00
Infirmier	7,50	2,20	9,70	0,8%	9,90
Médecin		2,80	2,80	0,2%	2,80
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	8,50	5,00	13,50	1,1%	13,70
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI			65,30	5,2%	65,60
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE			18,10	1,4%	16,90
TOTAL	842,00	339,80	1 265,20	100%	1 282,90

Le nombre de 259.9 ETP contractuels sur la filière ITRF comprend tous les contrats supportés par l'université, y compris ceux relevant de la filière administrative.

Tableau 2.2.2.5. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par corps entre 2013 et 2015 :

EN ETP	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
FILIERE ADMINISTRATIVE	317,00	323,50	316,50
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	771,00	780,70	768,50
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	80,60	82,50	83,30
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	12,50	13,70	13,50
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI	81,30	65,60	65,30
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE	13,20	16,90	18,10
TOTAL	1 275,60	1 282,90	1 265,20

EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
FILIERE ADMINISTRATIVE	24,9%	25,2%	25,0%
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	60,4%	60,9%	60,7%
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	6,3%	6,4%	6,6%
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	1,0%	1,1%	1,1%
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI	6,4%	5,1%	5,2%
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE	1,0%	1,3%	1,4%
TOTAL	100%	100%	100%

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2015 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUEL	TOTAL	%
BIBLIEST	2,90		2,90	0,2%
CENTRE DES SCIENCES DU GOUT ET DE L'ALIMENTATION	5,00	1,00	6,00	0,5%
CENTRE CONDORCET	5,70	2,00	7,70	0,6%
CPSU	6,70	7,30	14,00	1,1%
ESIREM	7,80	1,00	8,80	0,7%
ESPE	63,80	16,20	80,00	6,3%
IAE	5,60	2,00	7,60	0,6%
ISAT	12,60	15,70	28,30	2,2%
IUT CHALON	17,80	6,00	23,80	1,9%
IUT DIJON - AUXERRE	57,70	13,90	71,60	5,7%
IUT LE CREUSOT	26,40	5,00	31,40	2,5%
IUVV	8,80	11,50	20,30	1,6%
LOGISTIQUE DL	23,00	9,30	32,30	2,6%
MSH	5,80	13,30	19,10	1,5%
OCIM	7,80	10,50	18,30	1,4%
SCD	95,50	9,20	104,70	8,3%
SEFCA	10,30	31,10	41,40	3,3%
SERVICES CENTRAUX	191,70	104,80	296,50	23,4%
SITE D'AUXERRE	1,00		1,00	0,1%
SITE DU CREUSOT	3,80		3,80	0,3%
SUAPS	1,80	1,10	2,90	0,2%
uB - AGROSUP		2,00	2,00	0,2%
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	24,50	10,30	34,80	2,8%
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	12,60	4,00	16,60	1,3%
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	5,00	2,00	7,00	0,6%
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	77,00	57,80	134,80	10,7%
UFR SCIENCES HUMAINES	27,20	9,50	36,70	2,9%
UFR SCIENCES SANTE	71,50	36,00	107,50	8,5%
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	47,00	28,30	75,30	6,0%
UFR STAPS	15,70	12,40	28,10	2,2%
TOTAL	842,00	423,20	1 265,20	100,0%

Source : HARPEGE uB 2015

L'UFR Sciences et Techniques regroupe 10% des personnels BIATSS. Les services centraux représentent près du quart des personnels BIATSS de l'établissement, les services supports étant largement représentés.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.7. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par composantes entre 2013 et 2015 (en ETP) :

EN ETP	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
BIBLIEST	2,80	2,90	2,90
CENTRE DES SCIENCES DU GOUT ET DE L'ALIMENTATION	8,70	5,00	6,00
CENTRE CONDORCET	7,60	6,80	7,70
CPSU	13,50	13,90	14,00
ESIREM	7,80	8,80	8,80
ESPE	77,70	79,30	80,00
IAE	17,00	6,90	7,60
ISAT	23,80	25,60	28,30
IUT CHALON	22,30	22,50	23,80
IUT DIJON - AUXERRE	72,00	69,60	71,60
IUT LE CREUSOT	35,40	35,20	31,40
IUVV	30,40	28,10	20,30
LOGISTIQUE DL	26,80	24,70	32,30
MSH	29,50	22,40	19,10
OCIM	20,10	17,30	18,30
SCD	104,00	106,00	104,70
SEFCA	37,45	33,60	41,40
SERVICES CENTRAUX	265,95	304,00	296,50
SITE CHALON		0,50	
SITE D'AUXERRE	1,00	1,00	1,00
SITE DU CREUSOT	3,80	3,80	3,80
SUAPS	2,30	3,00	2,90
uB - AGROSUP	2,00	1,00	2,00
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	31,50	41,10	34,80
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	14,30	16,30	16,60
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	8,50	7,00	7,00
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	150,50	143,00	134,80
UFR SCIENCES HUMAINES	39,00	35,50	36,70
UFR SCIENCES SANTE	112,50	102,40	107,50
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	73,60	87,30	75,30
UFR STAPS	25,30	28,40	28,10
ZOOTECNIE	8,50		
TOTAL	1275,60	1282,90	1265,20

Source : HARPEGE uB 2015

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.8. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	A	B	C
TITULAIRES	244	211	414
CONTRACTUELS	271	40	147
TOTAL	515	251	561

EN %	A	B	C
TITULAIRES	47,4%	84,1%	73,8%
CONTRACTUELS	52,6%	15,9%	26,2%
TOTAL	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

Les personnels en catégories B et C sont en majorité des titulaires (plus de 70%) à la différence des catégories A qui représentent seulement 47.4% du total.

Tableau 2.2.2.9. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
A	521	528	515
B	267	257	251
C	556	562	561
TOTAL	1 344	1 347	1 327

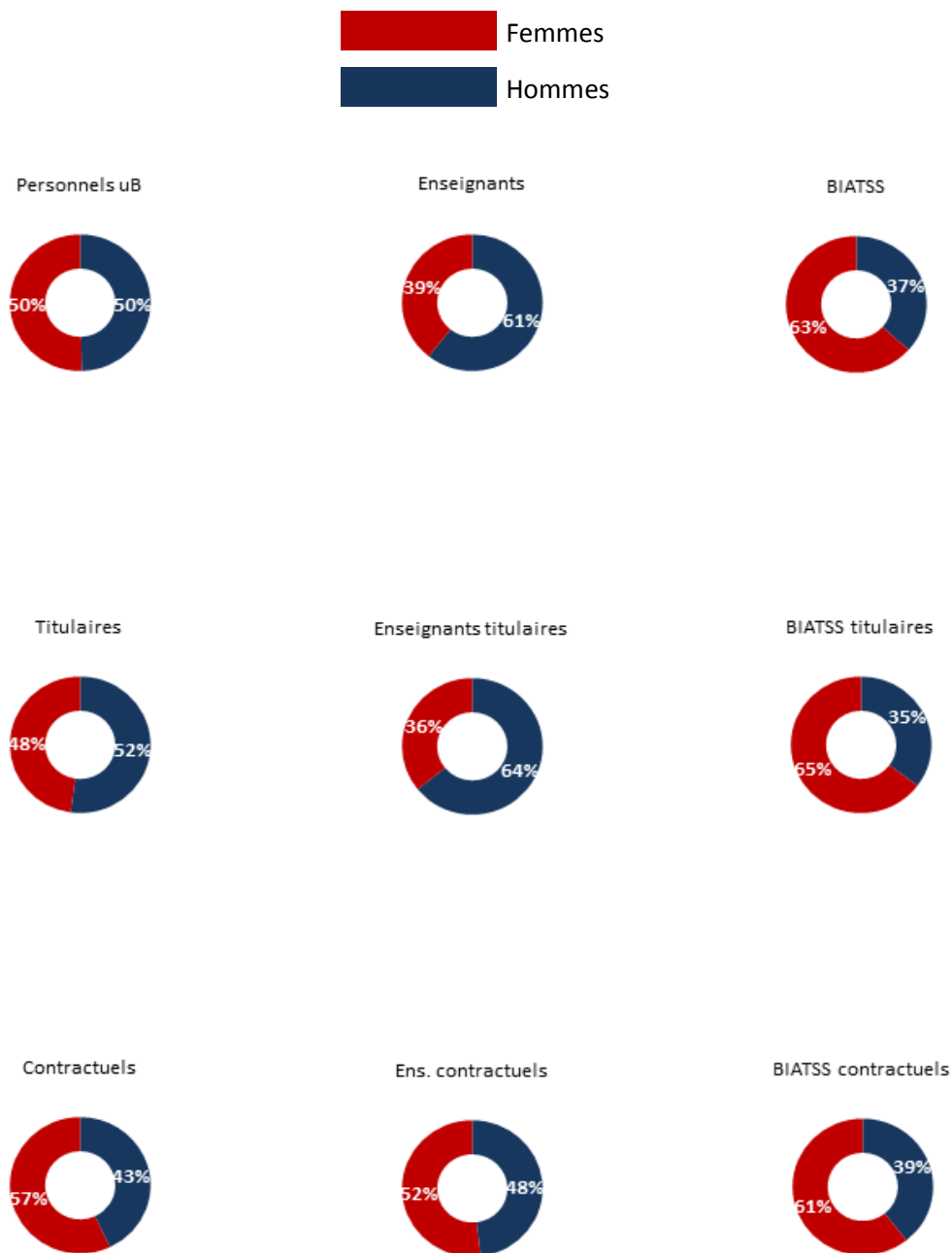
EN %	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
A	38,8%	39,2%	38,8%
B	19,9%	19,1%	18,9%
C	41,4%	41,7%	42,3%
TOTAL	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

La catégorie C représente plus de 40% du personnel BIATSS, part qui a légèrement augmenté depuis 2013. Les catégories A et B restent stables.

2.3. LA PARITE HOMME/FEMME :

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2015 (en effectif) :



Source: HARPEGE uB

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

Figure 2.3.2. – Répartition des personnels enseignants selon le genre et le corps au 31/12/2015 (en effectif) :

CORPS	%H	%F	%Total
ASM	2,2%	2,5%	4,5%
ATERM	0,9%	0,7%	1,6%
CONTRD	3,8%	4,3%	8,1%
LECT	0,3%	1,1%	1,4%
MCF	21,2%	15,7%	36,8%
MCPH	1,0%	0,4%	1,3%
MCPHARM	0,3%	0,1%	0,4%
PAMG	0,3%	0,1%	0,4%
PAST	1,1%	0,4%	1,5%
PHU	0,0%	0,2%	0,2%
PR	13,2%	4,1%	17,2%
PRAG	6,7%	5,4%	12,1%
PRCE	4,0%	3,4%	7,4%
PREC	0,3%	0,1%	0,3%
PREN	0,3%	0,0%	0,3%
PUPH	4,4%	0,8%	5,1%
PUPHARM	0,1%	0,0%	0,1%
SURN	0,8%	0,2%	1,0%
ENSEIGNANTS	60,7%	39,3%	100,0%

Source : HARPEGE uB

Figure 2.3.2.1 – Répartition des personnels enseignants-chercheurs selon le genre par groupe de section CNU au 31/12/2015 :

PR (CNU)	%H	%F	%Total	MCF (CNU)	%H	%F	%Total
Groupe 1 (sections 1 à 4)	5,7%	4%	9,7%	Groupe 1 (sections 1 à 4)	5,4%	5,4%	10,8%
Groupe 2 (sections 5 et 6)	4,1%	1,3%	5,4%	Groupe 2 (sections 5 et 6)	4,5%	4,5%	9%
Groupe 3 (sections 7 à 15)	5,2%	5,2%	10,4%	Groupe 3 (sections 7 à 15)	4,3%	7,8%	12,1%
Groupe 4 (sections 16 à 24)	11,1%	2,5%	13,6%	Groupe 4 (sections 16 à 24)	6,7%	4,6%	11,3%
Groupe 5 (sections 25 à 27)	11,8%	1,1%	12,9%	Groupe 5 (sections 25 à 27)	6,9%	4,2%	11,1%
Groupe 6 (sections 28 à 30)	6,6%	0%	6,6%	Groupe 6 (sections 28 à 30)	3%	0,4%	3,4%
Groupe 7 (sections 31 à 33)	6,7%	1,4%	8,1%	Groupe 7 (sections 31 à 33)	3,3%	2,3%	5,6%
Groupe 8 (sections 34 à 37)	2,2%	0,5%	2,7%	Groupe 8 (sections 34 à 37)	2,1%	0,7%	2,8%
Groupe 9 (sections 60 à 63)	10%	0,8%	10,8%	Groupe 9 (sections 60 à 63)	8,1%	1,8%	9,9%
Groupe 10 (sections 64 à 69)	8,3%	3,1%	11,4%	Groupe 10 (sections 64 à 69)	6,3%	6%	12,3%
Groupe 12 (sections 70 à 74)	3,6%	1,4%	5,0%	Groupe 12 (sections 70 à 74)	5,2%	3,1%	8,3%
Groupe pharmacie (sections 85 à 87)	1,1%	2,3%	3,4%	Groupe pharmacie (sections 85 à 87)	1,6%	1,8%	3,4%
Total	76,4%	23,6%	100,0%	Total	57,4%	42,6%	100,0%

Source : HARPEGE uB

Figure 2.3.3. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2015 (en effectif) :

CORPS	%H	%F	%Total
AAE	1,8%	5,7%	7,4%
AGC1	0,2%	0,0%	0,2%
ASI	9,2%	10,0%	19,2%
BIB	0,6%	1,2%	1,8%
BOURS	8,2%	2,7%	11,0%
CMUS	0,0%	0,4%	0,4%
CONS	0,6%	1,8%	2,3%
CONSG	0,0%	0,2%	0,2%
IGE	20,4%	19,8%	40,1%
IGR	7,8%	6,1%	13,9%
INF	0,0%	2,3%	2,3%
MED.	0,0%	0,6%	0,6%
SGAS	0,2%	0,2%	0,4%
SGS1	0,0%	0,2%	0,2%
CATEGORIE A	48,9%	51,1%	100,0%

Source : HARPEGE uB

CORPS	%H	%F	%Total
ASOC	0,0%	0,4%	0,4%
BIB ASS	1,6%	8,7%	10,2%
SAENES	4,7%	27,2%	31,9%
TCH	28,3%	29,1%	57,5%
CATEGORIE B	34,6%	65,4%	100,0%

Source : HARPEGE uB

CORPS	%H	%F	%Total
ADJENES	3,2%	36,7%	40,0%
APPRE	0,6%	0,0%	0,6%
A TEC	2,1%	1,9%	4,0%
ATRF	19,7%	28,6%	48,3%
MAGAS	1,7%	5,5%	7,2%
CATEGORIE C	27,3%	72,7%	100,0%

Source : HARPEGE uB

Les femmes sont largement majoritaires dans les personnels BIATSS, avec un pourcentage marqué en catégorie C.

2.4. LA DEMOGRAPHIE :

Globalement, l'âge moyen des personnels de l'uB (fonctionnaires ou contractuels) est de 43 ans. L'âge moyen est relativement stable depuis 2013. L'âge moyen diffère énormément suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 46,6 ans, alors que l'âge moyen des contractuels s'élève à 33,4 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 31/12/2015 :

PERSONNELS UB	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	45,3	41,3	43,7
BIATSS	40,1	43,3	42,1
ENSEMBLE	43,5	42,5	43,0

Source: HARPEGE uB

Tableau 2.4.2. – Evolution de l'âge moyen des personnels uB entre 2013 et 2015 :

PERSONNELS UB	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	43,7	44,0	43,7
BIATSS	41,8	42,0	42,1
ENSEMBLE	42,8	43,1	43,0

Source: HARPEGE uB

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2015 :

PERSONNELS TITULAIRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	48,0	45,8	47,2
BIATSS	44,5	46,6	45,8
ENSEMBLE	47,0	46,2	46,6

Source: HARPEGE uB

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2015 :

PERSONNELS CONTRACTUELS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	32,2	30,2	31,2
BIATSS	32,7	36,7	35,1
ENSEMBLE	32,5	34,2	33,4

Source: HARPEGE uB

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2015 :

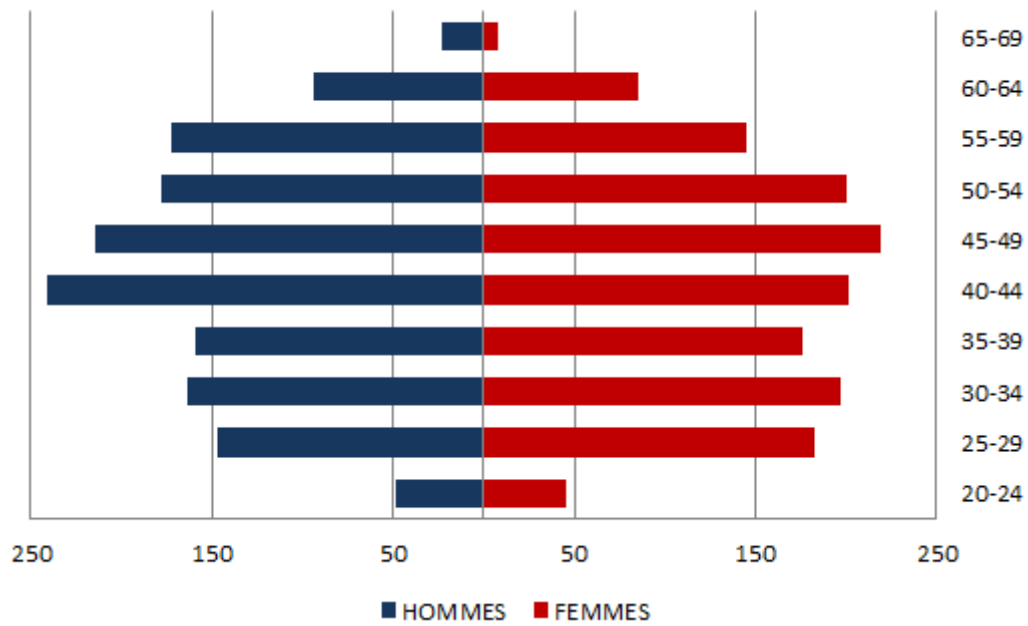


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2015 :

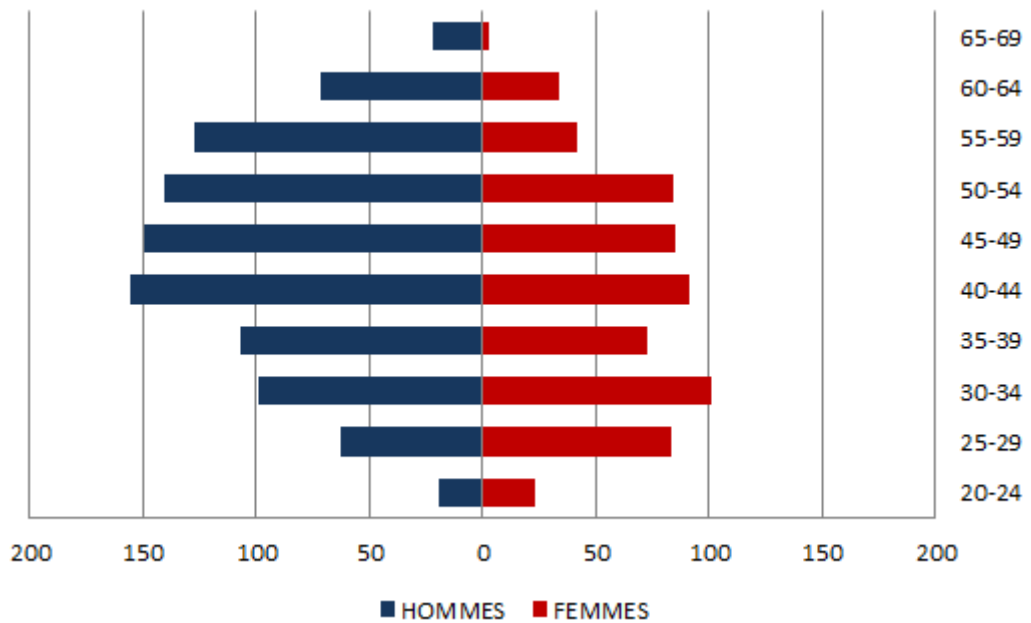


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2015 :

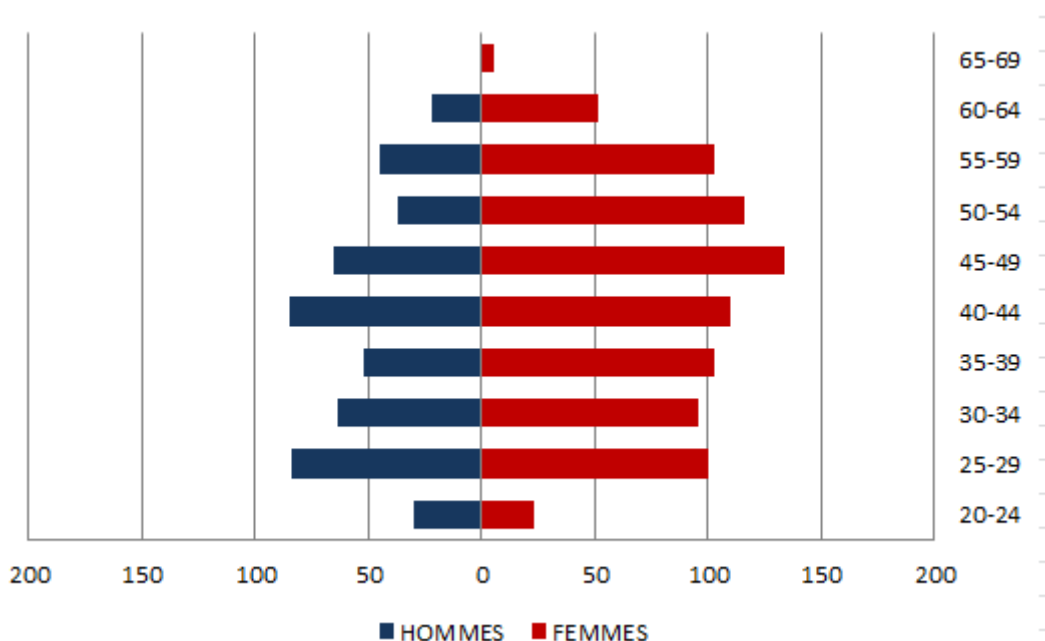


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2015 :

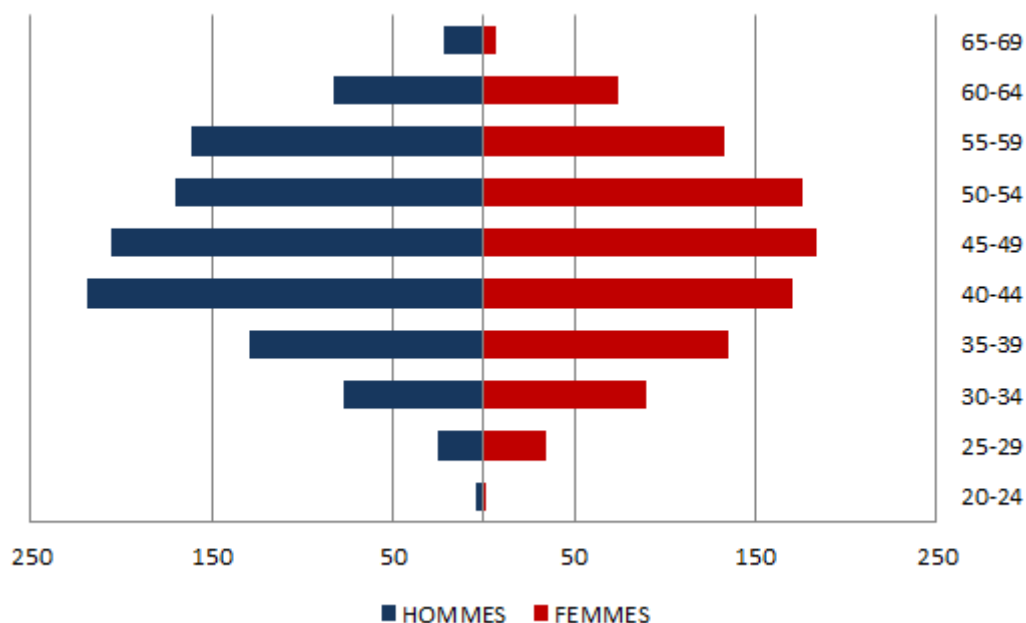


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2015 :

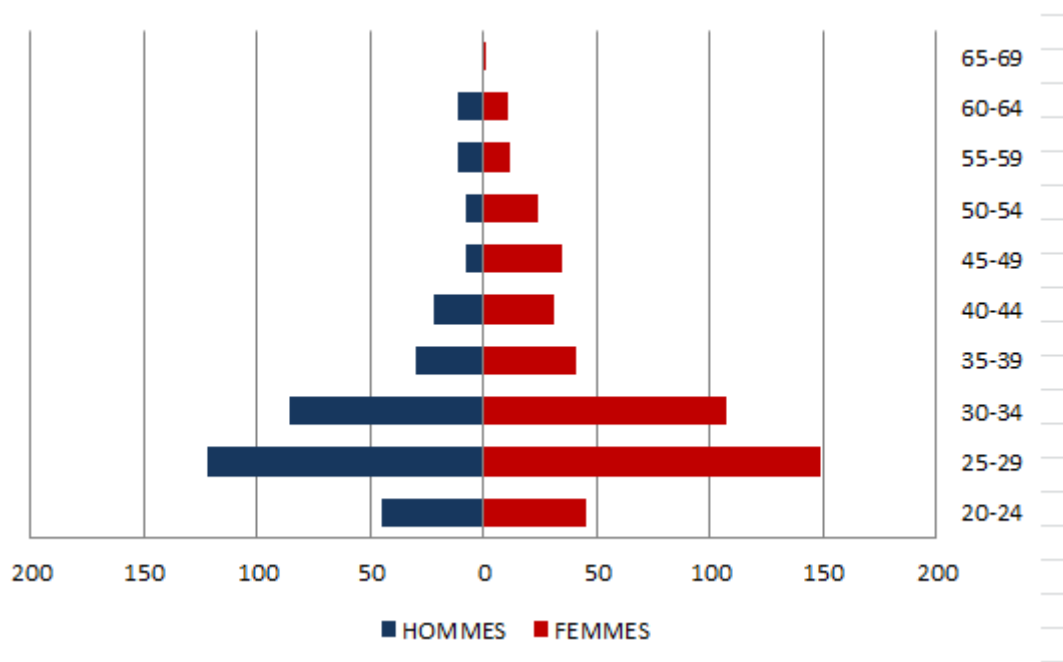
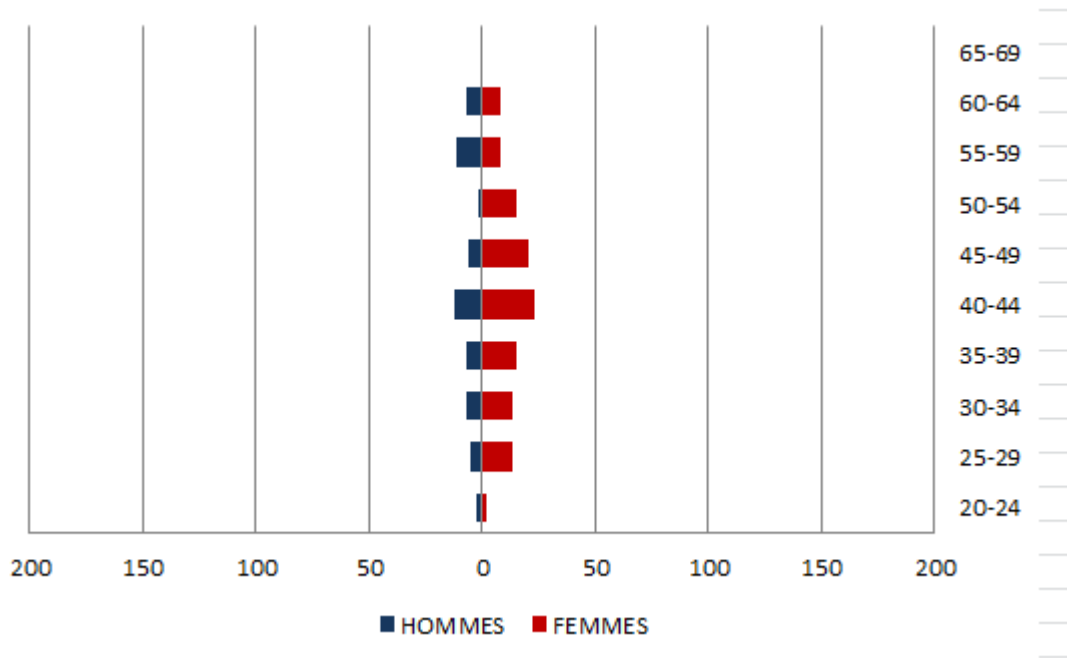


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels à temps partiel au 31/12/2015 :



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

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

Dans le respect des directives du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'uB veille à réserver 6% au moins pour le recrutement de travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux concours de recrutement de personnels BIATSS.

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

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

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

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

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

DATE	NOMBRE	DECLARATION
01/01/2011	8	MAI 2012
01/01/2012	30	MAI 2013
01/01/2013	41	MAI 2014
01/01/2014	46	MAI 2015
01/01/2015	55*	MAI 2016

*dont ATI

Source : pôle RH

3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL :

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

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

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

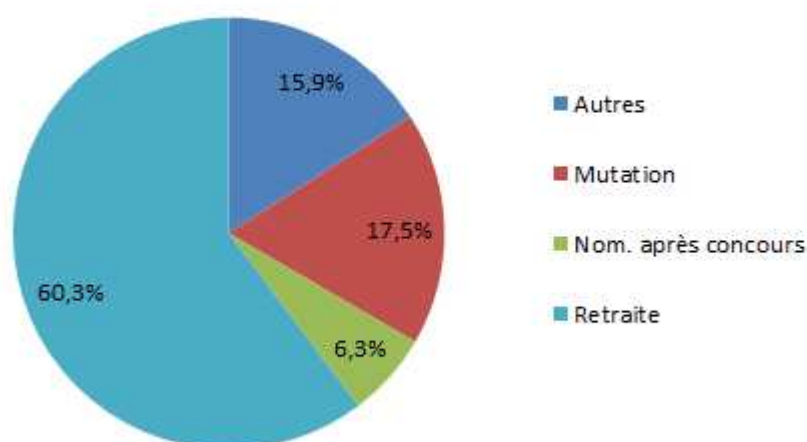
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

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

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.2.1 - Répartition par type de départs des agents titulaires en 2015



3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES :

En 2015, l'Université de Bourgogne compte plus d'arrivées de personnels titulaires (+109) que de départs (-71). Le taux de rotation du personnel BIATSS titulaire de 4% a diminué en comparaison de 2014 et est identique avec celui des enseignants titulaires.

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
NOMBRE D'ARRIVEES	66	59	69	79	89	40	145	148	109
NOMBRE DE DEPARTS	67	57	46	63	62	25	130	119	71
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	-1	2	23	16	27	15	15	29	38
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 206	1 208	1 231	827	854	869	2 033	2 062	2 100
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 207	1 206	1 208	811	827	854	2 018	2 033	2 062
TAUX DE ROTATION	6%	5%	5%	9%	9%	4%	7%	7%	4%

Source: HARPEGE uB 2015

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 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2013	2014	2015
CATEGORIE A	+9	+19	+11
CATEGORIE B	+4	0	+8
CATEGORIE C	+3	+8	-4
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+16	+27	+15

Source: HARPEGE uB 2015

Tableau 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires par filière en 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2015
CATEGORIE A	11
FILIERE ADMINISTRATIVE	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	12
CATEGORIE B	8
FILIERE ADMINISTRATIVE	3
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	3
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	1
CATEGORIE C	-4
FILIERE ADMINISTRATIVE	-4
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	15

Source: HARPEGE uB 2015

Tableau 3.1.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2013 et 2015:

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	+1	+1	+9
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	-2	+1	+14
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-1	+2	+23

Source: HARPEGE uB 2015

3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS :

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 315 contractuels sont arrivés au sein de l'Université de Bourgogne, alors que 345 sont partis de l'établissement. Ce dernier chiffre comprend les mouvements internes de contractuels devenus titulaires.

On constate que le taux de rotation chez les enseignants contractuels est de 40% (-3 points par rapport à 2014), égale à celui des BIATSS (40%). Cependant les flux d'entrées/départs des personnels BIATSS sont plus importants en valeur. Cette différence est 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 entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS			BIATSS			TOTAL		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
NOMBRE D'ARRIVEES	137	144	140	203	194	175	340	338	315
NOMBRE DE DEPARTS	133	153	135	205	218	210	338	371	345
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	4	-9	5	-2	-24	-35	2	-33	-30
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	347	338	343	517	493	458	864	831	801
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	343	347	338	519	517	493	862	864	831
TAUX DE ROTATION	39%	43%	40%	39%	41%	40%	39%	42%	40%

Source : HARPEGE uB 2015

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 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2013	2014	2015
CATEGORIE A	-8	-18	-16
CATEGORIE B	+14	-8	-13
CATEGORIE C	-8	+2	-6
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-2	-24	-35

Source: HARPEGE uB 2015

La diminution du nombre de contractuels pour la catégorie A se répercute par une hausse des titulaires dans cette même catégorie.

Tableau 3.2.3. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels par filière en 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2015
CATEGORIE A	-16
FILIERE ADMINISTRATIVE	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-15
CATEGORIE B	-13
FILIERE ADMINISTRATIVE	-2
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-10
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	-1
CATEGORIE C	-6
FILIERE ADMINISTRATIVE	-1
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	-3
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE	-2
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-35

Source: HARPEGE uB 2015

Tableau 3.2.4. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants contractuels entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2013	2014	2015
2ND DEGRE	-3	+1	-1
CONTRACTUEL DOCTORANT	0	+5	-3
ATER	+6	-10	+1
LECTEUR	0	0	-1
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	+1	-5	+9
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+4	-9	+5

Source: HARPEGE uB 2015

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

4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL :

Dans la fonction publique, le service annuel est de 1 607 heures de travail. Un protocole ARTT a été mis en place à l'Université en septembre 2002. Concernant les enseignants chercheurs, le décret du 23 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
Assistant de l'enseignement sup.	192h
Professeur agrégé, certifié, PREC	384h
Lecteur	200h
ATER	192h
ATER (mi-temps)	96h
Enseignant associé temps partiel	96h
Enseignant invité	16h par mois
Contractuel doctorant	64h par an
Enseignant hospitalo-universitaire	pas d'obligations

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS :

Pour le personnel travaillant à temps complet, le volume annuel de travail est de 1 607 heures. Il est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel ou incomplet.

4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET :

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

4.2.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

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

4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET :

Le travail à temps incomplet ne concerne que les contractuels. Il peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :

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

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

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	172	169	183
CONTRACTUELS	121	127	132
TOTAL	293	296	315

EN % DE L'EFFECTIF TOTAL	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
TITULAIRES	8,5%	8,2%	8,7%
CONTRACTUELS	14,0%	15,3%	16,5%
TOTAL	10,1%	10,2%	10,9%

Source : HARPEGE uB

Au 31/12/2015, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 10,9% de l'effectif total de l'Université. Cette proportion est en légère augmentation depuis 2013. La proportion est plus importante pour les contractuels (16.5%) que pour les titulaires (8,7%).

Tableau 4.2.2. – Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	32	38	52
BIATSS	140	131	131
TOTAL TITULAIRES	172	169	183

Source : HARPEGE uB

Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	<50%	5	7	12	58%
	50%	6	11	17	65%
	60%	1	1	2	50%
	70%	2	3	5	60%
	80%	1	11	12	92%
	90%	1	3	4	75%
TOTAL ENSEIGNANTS		16	36	52	69%
BIATSS	50%	2	7	9	78%
	60%		3	3	100%
	70%		2	2	100%
	80%	7	83	90	92%
	90%	2	25	27	93%
TOTAL BIATSS		11	120	131	92%
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		27	156	183	85%

Source HARPEGE uB

Tableau 4.2.4. – Evolution du nombre de personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2013 et 2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
ENSEIGNANTS	33	36	38
BIATSS	88	91	94
TOTAL CONTRACTUELS	121	127	132

Source : HARPEGE uB

Tableau 4.2.5. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	26	12	38	32%
BIATSS	50%	9	36	45	80%
	60%		7	7	100%
	70%	4	15	19	79%
	80%	5	15	20	75%
	90%		3	3	100%
TOTAL BIATSS		18	76	94	81%
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		44	88	132	67%

Source : HARPEGE uB

L'intégralité des enseignants contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet ont une quotité de travail de 50% (exemple : les contractuels sur des supports de PAST exercent parallèlement une activité professionnelle en dehors de l'Université).

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

4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS :

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

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2015 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2015		TOTAL 2014	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	100	403	503	660	420	539
Congé de maladie (contractuels)	43	114	157		119	
Congé de longue maladie	8	11	19	117	17	110
Congé de longue durée	2	7	9		17	
Congé de maternité	22	24	46		38	
Congé de paternité	15	4	19		15	
Congé pour accident de service	3	12	15		15	
Congé pour accident travail (contractuels)	0	9	9		8	
TOTAL	193	584	777		777	

EN NOMBRE D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2015		TOTAL 2014	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	170	976	1 146	1 452	878	1 136
Congé de maladie (contractuels)	78	228	306		258	
Congé de longue maladie	12	15	27	173	31	152
Congé de longue durée	5	14	19		28	
Congé de maternité	28	37	65		48	
Congé de paternité	15	4	19		15	
Congé pour accident de service	4	23	27		17	
Congé pour accident travail (contractuels)	0	16	16		13	
TOTAL	312	1 313	1 625		1 625	

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2015		TOTAL 2014	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	1 872	7 707	9 579	12 151	9 011	11 057
Congé de maladie (contractuels)	998	1 574	2 572		2 046	
Congé de longue maladie	1 757	2 059	3 816	12 129	3 821	12 640
Congé de longue durée	640	2 047	2 687		3 358	
Congé de maternité	2 443	2 390	4 833		4 832	
Congé de paternité	159	44	203		162	
Congé pour accident de service	74	314	388		266	
Congé pour accident travail (contractuels)	0	202	202		201	
TOTAL	7 943	16 337	24 280		24 280	

Source : BO HARPEGE uB 2015

En 2015, 777 personnels de l'Université ont été concernés par une absence ou un congé, en hausse par rapport à 2014. Cela s'est traduit par une forte augmentation du nombre d'arrêt mais sur des durées plus courtes, car le nombre de jours a peu augmenté (+2,4%). Les agents titulaires en congé ordinaire de maladie représentent 64.7%, comme en 2014. 157 personnels contractuels ont été en congé ordinaire de maladie. Les autres catégories de congés concernent moins de personnels (117), mais le nombre de jours d'arrêt représente près de 50% du total.

Tableau 4.3.2. – Congés pour accidents de service ou travail

EN NOMBRE DE PERSONNES	2013	2014	2015
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	15	15	15
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	9	8	8
TOTAL	24	23	23

EN NOMBRE D'ARRETS	2013	2014	2015
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	34	17	27
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	23	13	16
TOTAL	57	30	43

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	2013	2014	2015
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	852	266	388
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	456	201	202
TOTAL	1308	467	590

DUREE MOYENNE PAR ARRET	2013	2014	2015
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	25	16	14
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	20	15	13
TOTAL	45	31	27

DUREE MOYENNE PAR PERSONNE	2013	2014	2015
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	57	18	26
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	51	25	25
TOTAL	107	43	51

Source: HARPEGE uB

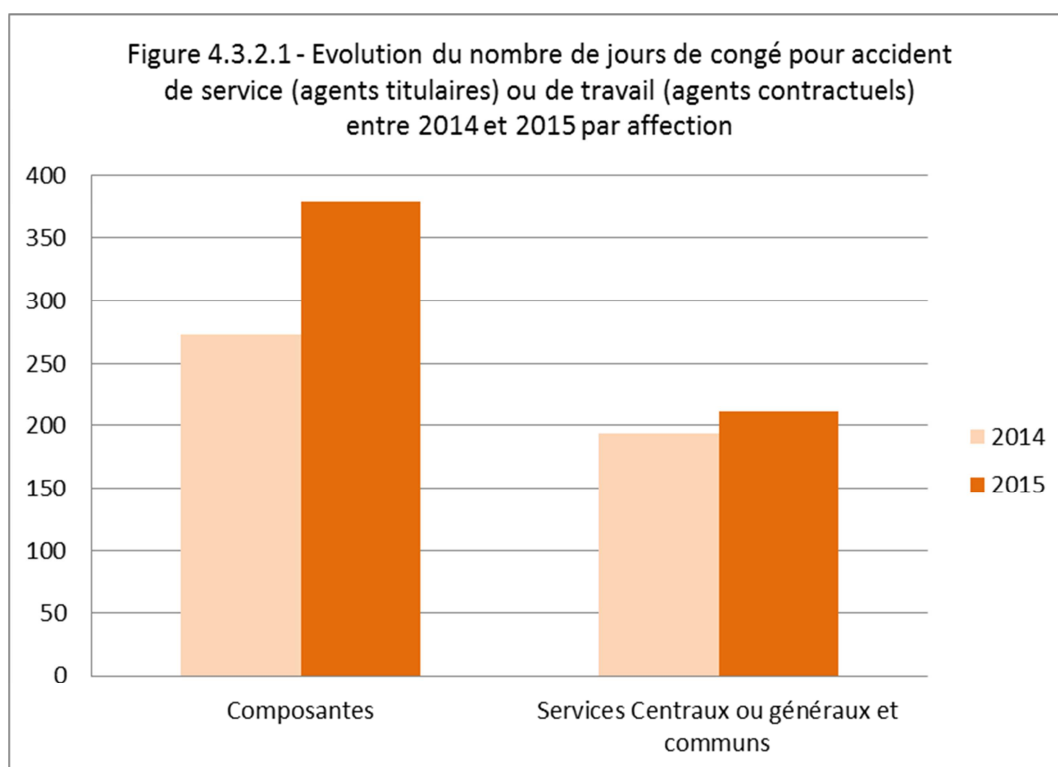


Tableau 4.3.3. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie entre 2013 et 2015 :

EN NOMBRE DE PERSONNES	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	88	78	143
BIATSS	394	461	517
TOTAL	482	539	660

EN NOMBRE D'ARRETS	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	140	140	244
BIATSS	888	996	1208
TOTAL	1028	1136	1452

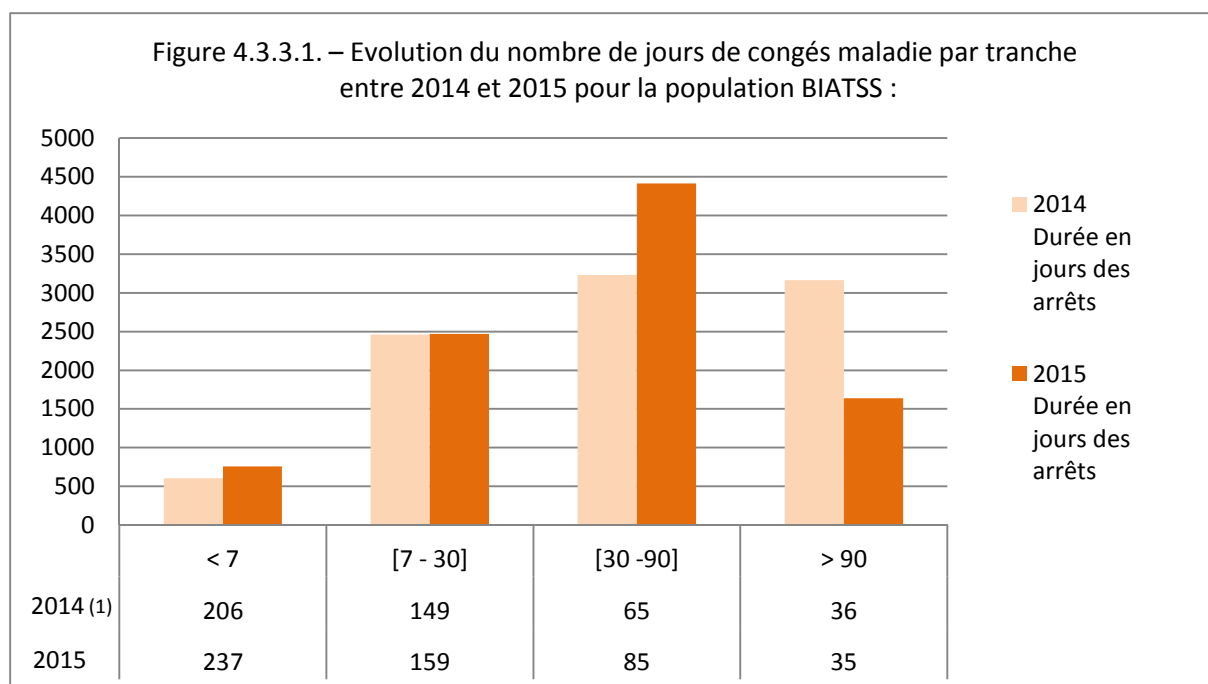
EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	2060	1607	2870
BIATSS	9784	9450	9281
TOTAL	11844	11057	12151

DUREE MOYENNE PAR ARRET	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	15	11	12
BIATSS	11	9	8
TOTAL	12	10	8

DUREE MOYENNE PAR PERSONNE	2013	2014	2015
ENSEIGNANTS	23	21	20
BIATSS	25	20	18
TOTAL	25	21	18

Source: HARPEGE uB

L'année de prise en compte des arrêts est celle de la date de début du congé ordinaire de maladie. Le nombre de personnes concernées par des arrêts est en forte augmentation entre 2014 et 2015 mais la durée moyenne des arrêts est stable.



(1) Exemple de lecture des données : en 2014, il y a eu 206 agents BIATSS ayant eu moins de 7 jours d'arrêts, soit plus de 500 jours d'arrêts au total.

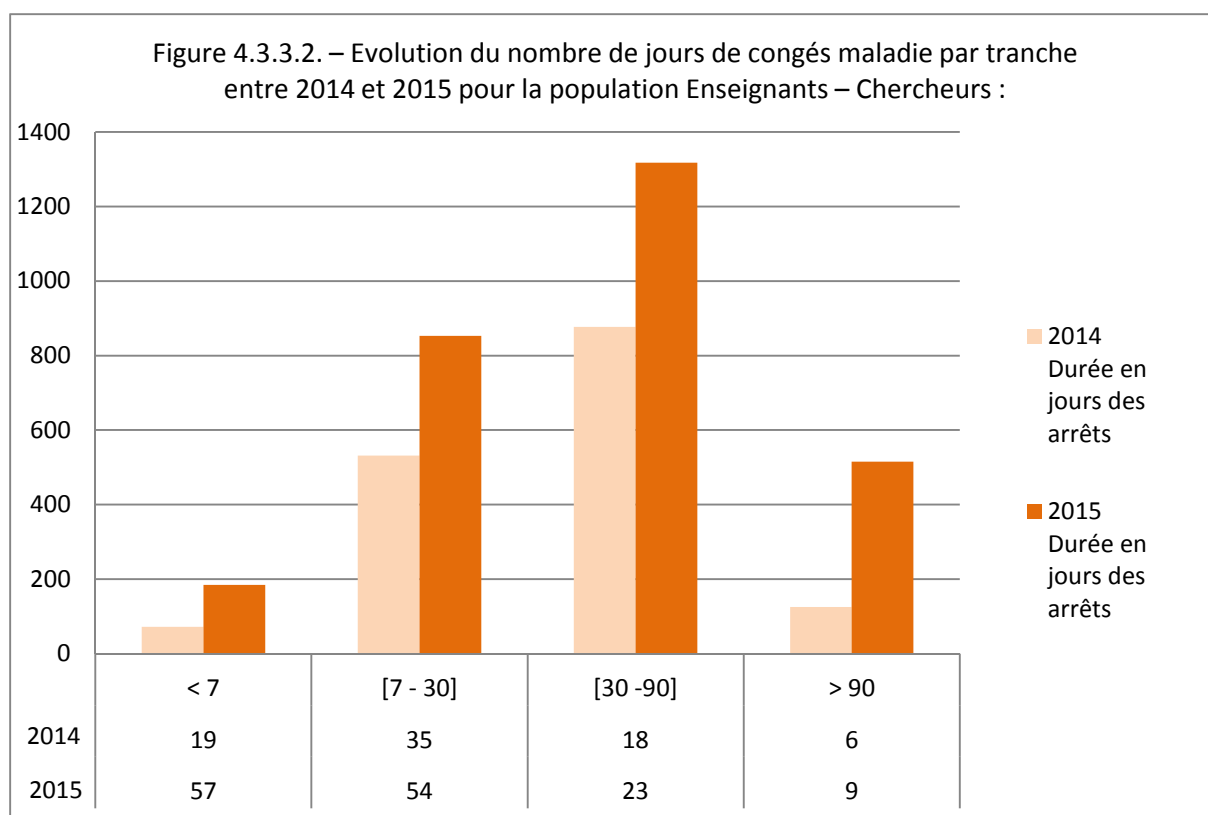


Tableau 4.3.4. – Les durées du congé de maternité :

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

Source: service-public.fr

Tableau 4.3.5. – Le nombre de congés maternité entre 2013 et 2015 :

STATUT	TYPE	2013	2014	2015
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	10	15	25
	BIATSS	22	13	30
TOTAL TITULAIRES		32	28	55
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	10	9	10
	BIATSS	3	11	16
TOTAL CONTRACTUELS		13	20	26

Source: HARPEGE

Tableau 4.3.6. – Le nombre de jours de congés maternité entre 2013 et 2015 :

STATUT	TYPE	2013	2014	2015
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	1 359	1 750	2 307
	BIATSS	1 547	1 385	2 374
TOTAL TITULAIRES		2 906	3 135	4 681
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	924	610	1 115
	BIATSS	154	1 087	1 402
TOTAL CONTRACTUELS		1 078	1 697	2 517

Source: HARPEGE

Les variations du nombre de jours de congé peuvent s'expliquer par les grossesses gémellaires ou en cas de naissance d'un troisième enfant ou au-delà.

Tableau 4.3.7. – Le nombre de congés paternité entre 2013 et 2015 :

STATUT	TYPE	2013	2014	2015
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	10	9	14
	BIATSS	10	5	4
TOTAL TITULAIRES		20	14	18
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	1	1	2
	BIATSS	1	0	0
TOTAL CONTRACTUELS		2	1	2

Source: HARPEGE

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires maximum en cas de naissance d'un enfant, 18 jours calendaires maximum en cas de naissances multiples. L'agent

peut demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum. Le congé n'est pas fractionnable.

Tableau 4.3.8. – Le nombre de jours de congés paternité entre 2013 et 2015 :

STATUT	TYPE	2013	2014	2015
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	109	99	148
	BIATSS	110	55	44
TOTAL TITULAIRES		219	154	192
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	9	8	22
	BIATSS	11	0	0
TOTAL CONTRACTUELS		20	8	22

Source: HARPEGE

4.4. LES JOURS DE GREVE :

Tableau 4.4. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2015 :

DATES DE GREVE	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
05/03/2015	0	0	0
09/04/2015	5	36	41
08/10/2015	0	7	7
16/10/2015	2	2	4
TOTAL uB	7	45	52

Source : pôle RH

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2014 s'élevait à 86 jours.

5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS :

5.1. LA MASSE SALARIALE :

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

Depuis le 1er janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des fonctionnaires ont été transférés à l'Université de Bourgogne. Ainsi, l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Cela représentait un montant global d'environ 166 millions d'euros en 2010 et dépasse les 184 millions d'euros depuis 2015.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
PLAFOND 1 (1)	164 029 754	166 101 921	168 367 969	2,6%
PLAFOND 2 (2)	16 399 687	16 608 909	16 060 627	-2,1%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	180 429 440	182 710 830	184 428 596	2,2%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
PLAFOND 1	90,9%	90,9%	91,3%
PLAFOND 2	9,1%	9,1%	8,7%

EN ETPT ANNUEL*	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
PLAFOND 1	2 429	2 412	2 423	-0,7%
PLAFOND 2	350	385	364	10,0%
TOTAL	2 779	2 797	2 788	0,7%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
PLAFOND 1	87,4%	86,2%	86,9%
PLAFOND 2	12,6%	13,8%	13,1%

COÛT MOYEN PAR PLAFOND	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
PLAFOND 1	67 544	68 868	69 477	2,9%
PLAFOND 2	46 844	43 146	44 075	-5,9%
TOTAL	64 935	65 327	66 157	1,9%

TAUX D'AUGMENTATION	2013	2014	2015
PLAFOND 1	2,87%	1,96%	0,88%
PLAFOND 2	-1,96%	-7,89%	2,15%

Source : KA-KX uB

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

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

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

La part de la masse salariale financée sur les ressources propres de l'établissement (plafond 2) par rapport à la masse salariale globale augmente régulièrement depuis le passage à l'autonomie jusqu'à 2012. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre d'emplois du plafond 2 de l'établissement. Mais cette tendance s'est inversée à partir de 2013 avec la création de 25 emplois Fioraso et les titularisations de la loi du 12 mars 2012 qui impactent le plafond 1.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
TITULAIRES	149 693 024	151 817 470	154 956 935	3,5%
CONTRACTUELS	30 736 416	30 893 361	29 471 661	-4,1%
TOTAL	180 429 440	182 710 830	184 428 596	2,2%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
TITULAIRES	83,0%	83,1%	84,0%
CONTRACTUELS	17,0%	16,9%	16,0%

EN ETPT ANNUEL *	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
TITULAIRES	1 962	1 990	2 020	3,0%
CONTRACTUELS	817	807	768	-6,0%
TOTAL	2 779	2 797	2 788	0,3%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
TITULAIRES	70,6%	71,1%	72,5%
CONTRACTUELS	29,4%	28,9%	27,5%

COÛT MOYEN PAR STATUT	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
TITULAIRES	76 316	76 301	76 714	0,5%
CONTRACTUELS	37 617	38 276	38 384	2,0%
TOTAL	64 935	65 327	66 157	1,9%

TAUX D'AUGMENTATION	2013	2014	2015
TITULAIRES	2,33%	-0,02%	0,54%
CONTRACTUELS	5,18%	1,75%	0,28%

Source: KA-KX uB

Tableau 5.1.3. – Evolution de la masse salariale par catégorie entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
BIATSS	54 849 221	56 015 525	56 753 662	3,5%
ENSEIGNANTS	121 252 593	122 135 349	123 161 530	1,6%
VACATAIRES	4 327 626	4 559 956	4 513 404	4,3%
TOTAL	180 429 440	182 710 830	184 428 596	2,2%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
BIATSS	30,4%	30,7%	30,8%
ENSEIGNANTS	67,2%	66,8%	66,8%
VACATAIRES	2,4%	2,5%	2,4%

EN ETPT ANNUEL	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
BIATSS	1 269	1 280	1 274	0,3%
ENSEIGNANTS	1 509	1 516	1 514	0,3%
TOTAL	2 779	2 797	2 788	0,3%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
BIATSS	45,7%	45,8%	45,7%
ENSEIGNANTS	54,3%	54,2%	54,3%

COÛT MOYEN PAR CATEGORIE	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
BIATSS	43 210	43 750	44 555	3,1%
ENSEIGNANTS	80 341	80 538	81 350	1,3%
TOTAL	63 378	63 697	64 538	1,8%

TAUX D'AUGMENTATION	2013	2014	2015
BIATSS	1,34%	1,25%	1,84%
ENSEIGNANTS	2,95%	0,25%	1,01%

Source: KA-KX uB

5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL :

Tableau 5.2.1. – Structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2015 :

ELEMENTS DE REMUNERATIONS	MONTANT	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	91 809 457 €	49,8%
COTISATIONS SOCIALES	76 870 173 €	41,7%
PRIMES ET INDEMNITES	8 161 138 €	4,4%
HC & VACATIONS	7 271 017 €	3,9%
PRESTATIONS SOCIALES	316 811 €	0,2%
MASSE SALARIALE TOTALE	184 428 596 €	100,0%

Source : KA-KX uB

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

- Les rémunérations principales des agents (49,8% des dépenses) se composent du traitement indiciaire ou du traitement de base, du supplément familial de traitement (SFT) et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- Les cotisations patronales (41,7%) correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont la pension civile, l'assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport,
- Les primes et indemnités (4,4%),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (3,9%),
- Les prestations sociales (0,2%) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée) et les CLM (congé de longue maladie).

Tableau 5.2.3. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013	Evol. 2015 / 2014
REMUNERATIONS PRINCIPALES	90 425 025 €	91 308 678 €	91 809 457 €	1,5%	0,5%
COTISATIONS SOCIALES	74 876 015 €	75 952 124 €	76 870 173 €	2,7%	1,2%
PRIMES ET INDEMNITES	7 433 165 €	7 602 538 €	8 161 138 €	9,8%	7,3%
HC & VACATIONS	7 420 388 €	7 500 131 €	7 271 017 €	-2,0%	-3,1%
PRESTATIONS SOCIALES	274 848 €	347 359 €	316 811 €	15,3%	-8,8%
MASSE SALARIALE TOTALE	180 429 441 €	182 710 830 €	184 428 596 €	2,2%	0,9%

REPARTITION EN %	2013	2014	2015
REMUNERATIONS PRINCIPALES	50,1%	50,0%	49,8%
COTISATIONS SOCIALES	41,5%	41,6%	41,7%
PRIMES ET INDEMNITES	4,1%	4,2%	4,4%
HC & VACATIONS	4,1%	4,1%	3,9%
PRESTATIONS SOCIALES	0,2%	0,2%	0,2%

Source : KA-KX uB

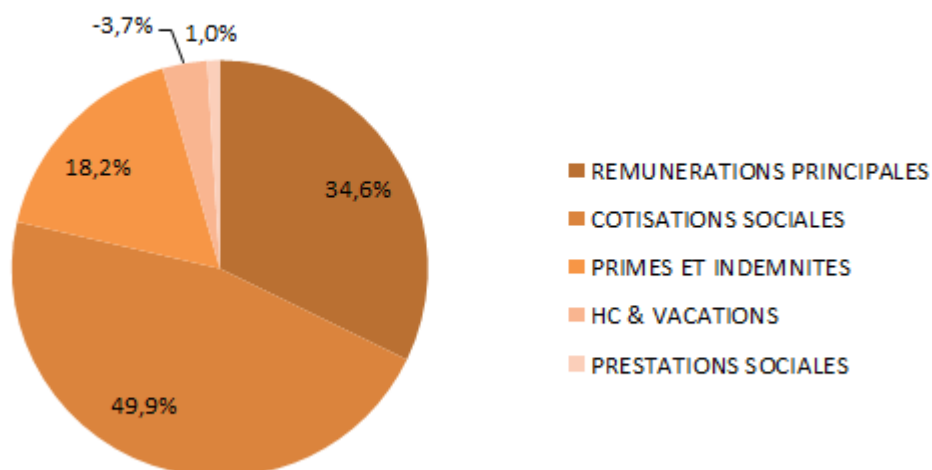
La progression de la masse salariale est de 0,9% en 2015 alors qu'elle a progressé de 2,2 % en 3 ans. On constate que la part des rémunérations principales dans la masse salariale globale progresse moins vite que la part des cotisations sociales sur l'ensemble de la période. Cette hausse régulière des cotisations sociales s'explique principalement par l'augmentation du taux de cotisation des agents contractuels, mais également du passage de statuts contractuels à fonctionnaires (dispositif Sauvadet) avec 49 points de différences sur le taux de cotisation (92,35% au lieu de 43,21 %). Depuis 2013, les pourcentages des heures complémentaires et des prestations sociales diminuent alors que celui des primes et indemnités augmente.

Tableau 5.2.4. – Répartition de l'augmentation de la masse salariale entre 2013 et 2015 par élément de rémunération :

ECART 2015-2013	MONTANT	REPARTITION
REMUNERATIONS PRINCIPALES	1 384 432 €	34,6%
COTISATIONS SOCIALES	1 994 158 €	49,9%
PRIMES ET INDEMNITES	727 973 €	18,2%
HC & VACATIONS	- 149 371 €	-3,7%
PRESTATIONS SOCIALES	41 963 €	1,0%
MASSE SALARIALE TOTALE	3 999 155 €	100,0%

Source : KA-KX uB

Figure 5.2.2 - Répartition de la masse salariale entre 2013 et 2015 par élément de rémunération



5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE :

En 2015, près de 50% de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit près de 92 millions d’euros. Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (encore appelé traitement de base ou traitement indiciaire). La part du personnel enseignant représente 67,6% du total en 2015.

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	STATUT	2013	2014	2015	nombre ETPT 2015
BIATSS	TITULAIRES	18 220 690 €	18 810 618 €	19 561 390 €	823
	CONTRACTUELS	11 105 935 €	10 892 928 €	10 170 320 €	450
TOTAL BIATSS		29 326 625 €	29 703 546 €	29 731 710 €	1274
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	54 131 650 €	54 432 759 €	55 162 873 €	1196
	CONTRACTUELS	6 966 750 €	7 172 373 €	6 914 874 €	318
TOTAL ENSEIGNANTS		61 098 400 €	61 605 132 €	62 077 747 €	1514
TOTAL		90 425 025 €	91 308 678 €	91 809 457 €	2788

Source : KA-KX uB et HARPEGE

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2015 :

INDICE MOYEN	POPULATION	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	POUR RAPPEL ENSEMBLE 2014
TITULAIRES	BIATSS	394	399	399	415
	ENSEIGNANTS	702	690	694	810
MOYENNE TITULAIRES		576	466	483	646
CONTRACTUELS	BIATSS	410	370	385	385
	ENSEIGNANTS	413	401	407	407
MOYENNE CONTRACTUELS		411	377	390	390
MOYENNE GLOBALE uB		674	514	593	593

Source: Winpaie 2015

INDICE MOYEN	STATUT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	POUR RAPPEL ENSEMBLE 2014
BIATSS	TITULAIRES	433	406	415	415
	CONTRACTUELS	410	370	385	385
MOYENNE BIATSS		425	395	405	405
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	835	763	810	810
	CONTRACTUELS	413	401	407	407
MOYENNE ENSEIGNANTS		801	711	768	768
MOYENNE GLOBALE uB		674	514	593	593

Source: Winpaie 2015

5.2.1.1. LA MODIFICATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE :

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

5.2.1.2. LE TRAITEMENT DE BASE DES FONCTIONNAIRES :

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon. Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Certains grades supérieurs de catégorie A comportent des échelons dont les traitements ne sont pas calculés en fonction d'un indice majoré, mais en fonction de leur classement dans un groupe allant de A à G. Ces traitements sont dits « hors échelle ».

Tableau 5.2.1.2.1. – Répartition des personnels titulaires selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2015 (hors traitement non indiciaire) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS TITULAIRES	INFERIEUR A 350	106	280	386	45,3%
	350-449	90	161	251	29,4%
	450-549	51	64	115	13,5%
	550-649	28	29	57	6,7%
	650-749	12	14	26	3,0%
	750-849	2	10	12	1,4%
	850-949	1	1	2	0,2%
	950 ET PLUS	2	2	4	0,5%
TOTAL BIATSS		292	561	853	100,0%
ENSEIGNANTS TITULAIRES	350-449		1	1	0,1%
	450-549	28	26	54	4,5%
	550-649	126	81	207	17,1%
	650-749	198	135	333	27,6%
	750-849	177	100	277	22,9%
	850-949	29	17	46	3,8%
	950 ET PLUS	227	63	290	24,0%
TOTAL ENSEIGNANTS		785	422	1 207	100,0%
TOTAL		1 077	983	2 060	-

Source: Winpaie 2015

La répartition du personnel suivant l'indice majoré est très différente entre les enseignants et les BIATSS. La majorité des personnels BIATSS (45.3%) possède un indice inférieur à 350 points, alors qu'un seul enseignant titulaire a un indice inférieur à 450 points. Le nombre important d'agents BIATSS de catégorie C explique en partie cette différence. La tendance s'inverse pour les indices les plus élevés. 24% des enseignants titulaires bénéficient d'un indice supérieur à 950 points, alors que seulement 0,5% des BIATSS sont dans cette même tranche d'indice.

5.2.1.3. LE TRAITEMENT DE BASE DES CONTRACTUELS :

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

Tableau 5.2.1.3.1. – Répartition des personnels contractuels selon le type de population, l'indice majoré et le genre au 31/12/2015 (hors traitement non indiciaire) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	INDICE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	%
BIATSS CONTRACTUELS	INFERIEUR A 350	53	149	202	51,3%
	350-449	41	70	111	28,2%
	450-549	38	21	59	15,0%
	550-649	4	7	11	2,8%
	650-749	4	3	7	1,8%
	750-849	1	2	3	0,8%
	950 ET PLUS	0	1	1	0,3%
TOTAL BIATSS		141	253	394	100,0%
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	INFERIEUR A 350	17	23	40	28,8%
	350-449	42	41	83	59,7%
	450-549	8	6	14	10,1%
	550-649	2	0	2	1,4%
TOTAL ENSEIGNANTS		69	70	139	100,0%
TOTAL		210	323	533	-

Source: Winpaie 2015

La grande majorité des personnels contractuels possède un indice inférieur à 450 points. 59.7% des enseignants contractuels bénéficient d'un indice compris dans la tranche 350 à 449 points.

5.2.1.4. LE GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITE (GVT) :

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

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

On distingue :

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

A l'Université de Bourgogne, pour l'année 2015, le GVT solde est de 0,53 %, en augmentation par rapport à 2014, suite aux titularisations de la loi Sauvadet.

Tableau 5.2.1.4.1. – Evolution du GVT solde :

	2013	2014	2015
GVT solde	0,55%	0,23%	0,53%
Effectif titulaires moyen	1 983	2 009	2 029

Source: KA-KX uB 2015

Une étude a démontré que le GVT positif sur la période 2013-2015 est stable, autour de 2,50 %.

5.2.1.5. LES COMPLEMENTS AU TRAITEMENT :

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

5.2.1.5.1. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) :

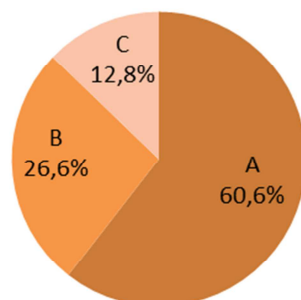
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points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

Tableau 5.2.1.5.1.1. – Répartition des NBI accordées selon le nombre de points au 31/12/2015 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2015		2014	
	NOMBRE	EN €/1 AN	NOMBRE	EN €/1 AN
10 POINTS	7	3 889	7	3 889
15 POINTS	13	10 835	13	10 835
20 POINTS	59	65 565	55	61 120
25 POINTS	10	13 891	9	12 502
30 POINTS	22	36 672	22	36 672
35 POINTS	1	1 945	1	1 945
40 POINTS	3	6 668	2	4 445
50 POINTS	3	8 335	3	8 335
TOTAL	119	147 799	112	139 742

Source: KA-KX uB 2015

Figure 5.3.1.3.2. – Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique au 31/12/2015 :



Pour l'année 2015, 119 agents ont bénéficié de la NBI, en progression par rapport à 2014. La majorité des bénéficiaires possède un complément de rémunération inférieur ou égal à 30 points d'indice.

5.2.1.5.2. LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT) :

Le supplément familial de traitement est un complément versé aux agents de la fonction publique en raison de leurs charges de famille. Il est attribué aux titulaires et aux contractuels ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

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

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

NOMBRE D'ENFANTS	PART FIXE	PART PROPORTIONNELLE	MONTANTS MENSUELS PLANCHERS	MONTANTS MENSUELS PLAFONDS
1 ENFANT	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 ENFANTS	10,67 €	3%	73,04 €	110,27 €
3 ENFANTS	15,24 €	8%	181,56 €	280,83 €
PAR ENFANT SUPPLEMENTAIRE	4,57 €	6%	129,31 €	203,77 €

Source: service-public.fr

Tableau 5.2.1.5.2.2. – Les dépenses de personnel relatives au SFT entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	STATUT	2013	2014	2015	BENEFICIAIRES*
BIATSS	TITULAIRES	189 154	187 160	193 724	257
	CONTRACTUELS	58 141	62 333	57 522	104
TOTAL BIATSS		247 295	249 492	251 246	361
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	701 188	713 592	717 876	537
	CONTRACTUELS	30 046	25 847	28 230	42
TOTAL ENSEIGNANTS		731 234	739 439	746 106	579
TOTAL		978 529	988 931	997 352	940

Source : KA-KX uB

* NOMBRE DE BENEFICIAIRES EN 2015

Le versement du SFT représente une dépense en augmentation de près de 2% entre 2013 et 2015.

5.2.2. LES COTISATIONS SOCIALES :

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

Les cotisations patronales, en hausse de 1.2% par rapport à 2014, représentent 41,7% de la masse salariale globale en 2015, soit près de 77 millions d'euros. La grande majorité des cotisations (71.6%). est versée au titre de la pension civile. Les autres cotisations les plus importantes sont celles relatives à l'assurance maladie et aux allocations familiales.

Tableau 5.2.2.1. – Le montant des cotisations patronales en 2015 :

COTISATIONS PATRONALES	MONTANT 2015	MONTANT 2014
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	55 041 263	54 017 351
ASSURANCE MALADIE	9 657 268	9 656 301
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 902 397	4 884 381
ASSURANCE VIEILLESSE	1 895 947	1 984 874
VERSEMENT TRANSPORT	1 710 956	1 703 043
ASSURANCE CHOMAGE	1 175 376	1 223 318
IRCANTEC	833 656	837 031
RAFP	512 106	497 140
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	468 369	466 327
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	281 253	280 045
CONTRIBUTION ATI	237 303	233 022
ACCIDENT DU TRAVAIL	135 639	138 993
CONTRIBUTION CNRACL	18 640	30 299
TOTAL	76 870 173	75 952 124

Source : KA-KX uB

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

COTISATIONS PATRONALES	2013	2014	2015
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile	74,60%	74,60%	74,60%
Allocations familiales	5,40%	5,40%	5,40%
Fonds national d'aide au logement	0,10%	0,10%	0,10%
	0,40%	0,40%	0,40%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	92,50%	92,50%	92,50%

Source: pôle RH

*ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

Le taux de cotisation de pension civile a fortement augmenté pour les agents titulaires entre 2010 et 2013, passant de 62,47% à 74,6%. Il reste inchangé en 2014 et 2015.

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

COTISATIONS PATRONALES	2013	2014	2015
Assurance maladie	12,80%	12,80%	12,80%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,60%	1,75%	1,80%
Assurance vieillesse PL	8,40%	8,45%	8,50%
Allocations familiales	5,40%	5,25%	5,25%
Accident du travail	1,70%	1,70%	1,70%
FNAL Plafonné	0,10%	0,10%	0,10%
FNAL	0,40%	0,40%	0,40%
IRCANTEC TA	3,68%	3,80%	3,96%
Versement transport	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	6,40%	6,40%	6,40%
TOTAL TAUX DE COTISATIONS	42,78%	42,95%	43,21%

Source: pôle RH

Le taux global augmente d'environ 0,30 points pour atteindre 43,21% en 2015. C'est le taux de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités Publiques) qui a subi la plus forte hausse depuis 2013.

5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES :

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

Tableau 5.2.3.1. – Les primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	STATUT	2013	2014	2015	Evol. 2015 / 2013
BIATSS	TITULAIRES	3 594 305	3 747 580	4 052 843	12,8%
	CONTRACTUELS	178 835	186 721	222 427	24,4%
TOTAL BIATSS		3 773 141	3 934 300	4 275 270	13,3%
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	3 561 714	3 564 139	3 795 839	6,6%
	CONTRACTUELS	98 310	104 098	90 028	-8,4%
TOTAL ENSEIGNANTS		3 660 024	3 668 238	3 885 868	6,2%
TOTAL		7 433 165	7 602 538	8 161 138	9,8%

Source : KA-KX uB

Les primes et indemnités versées en 2015 s'élèvent à plus de 8 millions d'euros. Le montant des primes et indemnités augmente de près de 10% sur la période.

5.2.3.1. LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS :

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

Tableau 5.2.3.1.1. – Les primes perçues par les personnels enseignants en 2015 :

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT	BENEFICIAIRES (1)
PRES / PES (2)	1 446 202	1 273
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL (PEDR)	1 475 292	253
PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	242 200	90
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUES (PRP)	301 148	250
PRIMES D'ADMINISTRATION (PA)	58 066	9

Source: KA-KX uB

(1) Certaines personnes cumulent plusieurs primes.

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

5.2.3.2. LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS :

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

Tableau 5.2.3.2.1. – Les primes perçues par les personnels BIATSS en 2015 :

	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
GIPA	3 923 €	4 667 €	5 371 €	13 961 €	41
INDEMNITE CHARGES ADMINISTRATIVES SECRETAIRE GENERAL	22 617 €			22 617 €	2
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)			414 991 €	414 991 €	155
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	1 085 €	218 €	329 €	1 632 €	17
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR	410 €	1 870 €	751 €	3 031 €	22
PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)	350 726 €	323 820 €		674 545 €	356
AUTRES INDEMNITES	43 901 €	3 209 €	38 273 €	85 383 €	123
FILIERE ADMINISTRATIVE	422 661 €	333 784 €	459 716 €	1 216 160 €	716
GIPA	6 409 €		491 €	6 900 €	7
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)	233 €	18 327 €	70 822 €	89 382 €	47
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	160 €	25 €	163 €	347 €	5
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	27 164 €	65 229 €		92 393 €	33
INDEMNITE HABILLEMENT CHAUSSURE		22 €	1 032 €	1 054 €	37
INDEMNITE SCIENTIFIQUE DES CONSERVATEURS DES MUSEES	20 547 €			20 547 €	2
INDEMNITE SPECIALE DES CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	82 391 €			82 391 €	13
INDEMNITE SUJETIONS SPECIALES DES PERSONNELS DE MAGASINAGE		66 €	25 033 €	25 099 €	39
PRIME DE TECHNICITE DES BIBLIOTHECAIRES	9 976 €	29 654 €		39 630 €	33
AUTRES INDEMNITES	14 969 €		5 035 €	20 004 €	16
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	161 847 €	113 323 €	102 576 €	377 747 €	232
GIPA	7 633 €	448 €	15 913 €	23 993 €	59
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)		211 €	62 525 €	62 314 €	27
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	1 392 €	164 €	839 €	2 396 €	45
INDEMNITE POUR TRAVAUX INSALUBRES ET DANGEREUX			966 €	966 €	18
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR	1 500 €	750 €	1 483 €	3 733 €	16
PRIME DE FONCTION INFORMATIQUE	175 225 €	47 352 €	2 141 €	224 718 €	56
PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)	999 433 €	505 784 €	603 709 €	2 108 925 €	514
AUTRES INDEMNITES	29 451 €	3 549 €	154 741 €	187 741 €	327
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1 214 634 €	557 837 €	842 317 €	2 614 787 €	1 062
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	42 224 €	2 074 €	10 232 €	54 530 €	16
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI			2 424 €	2 424 €	6
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE			8 601 €	8 601 €	19
Total général	1 841 365 €	1 007 017 €	1 425 866 €	4 274 248 €	2 051

Source : KA-KX uB 2014

*Certains agents cumulent plusieurs primes

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

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

Tableau 5.2.3.3.1. – Le versement de la GIPA aux personnels entre 2013 et 2015 :

EN VALEUR	STATUT	2013	2014	2015	NB AGENTS EN 2015
BIATSS	TITULAIRES	37 821	80 714	33 289	92
	CONTRACTUELS	2 272	7 667	17 948	18
TOTAL BIATSS		40 093	88 380	51 236	110
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	135 860	203 131	194 832	165
	CONTRACTUELS	1 794	4 104	0	
TOTAL ENSEIGNANTS		137 653	207 235	194 832	165
TOTAL		177 746	295 615	246 068	275

Source : KA-KX

Après une forte hausse enregistrée en 2014 en raison des régularisations au titre de l'exercice 2013, les montants sont en diminution de près de 20%.

5.2.3.4. L'INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS :

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

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2013 et 2015 :

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2013	2014	2015
INDEMNITES VERSEES EN €	50 025	45 840	58 400
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	44	39	61

Source: KA-KX uB

Tableau 5.2.3.4.2. – Le compte épargne temps au 31/12/2015 :

NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	150
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES	2 675
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES	458 950
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN 2015	75
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN 2015	660

Source: pôle RH

5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS :

Pour l'année 2015, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacations s'élèvent à environ 7,3 millions d'euros, soit -3,1% par rapport à 2014.

Tableau 5.2.4.1. – Les heures effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2014/2015 :

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DE SERVICES DUS EN hEQTd (2)	TOTAL HEURES ASSUREES EN hEQTd (yc valo. TP/TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN hEQTd)			
				HC TITULAIRES (yc valo. TP/TD) (H ass.valo. - H s.dus)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES COMPLEMENTAIRES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-chercheurs	807	146 178	191 350	46 160		46 160	57
Enseignants 1er et 2nd degré	293	104 999	141 767	38 190		38 190	130
Autres enseignants contractuels	239	28 173	30 869	2 967		2 967	12
TOTAL ENSEIGNANTS	1 339	279 351	363 986	87 318		87 318	65
Agents temporaires vacataires	161		6 922		6 922	6 922	43
Chargés d'ens. vacataires	2 829		77 955		77 955	77 955	28
TOTAL VACATAIRES	2 990		84 877		84 877	84 877	28
TOTAL uB 2014/2015	4 329	279 351	448 863	87 318	84 877	172 195	40
Rappel TOTAL uB 2013/2014	4 019	280 527	448 750	92 155	80 484	172 639	43
Rappel TOTAL uB 2012/2013	4 006	275 436	442 737	93 824	77 701	171 525	43
Ecart 14-15 / 13-14 en valeur	+310	-1 176	+113	-4 837	+4 393	-444	-3
Ecart en %	+7,7%	-0,4%	+0,0%	-5,2%	+5,5%	-0,3%	-7,4%

Source: SERVICES au 26/06/2015

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

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

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

La charge d'enseignement assurée en 2014/2015 est stable par rapport à 2013/2014 (+0.3%). Les heures complémentaires effectuées par des titulaires ont diminué (-5,2%) alors que les heures effectuées par des vacataires ont augmenté (+5,5%).

Les informations données par le logiciel SERVICES concernent l'année universitaire 2014/2015, alors que les éléments fournis par les fichiers KX concernent l'année civile 2015.

Le taux de rémunération des heures complémentaires d'enseignement non chargé s'élève à 40,91€ de l'heure. Ce taux est inchangé depuis 2010, en lien avec la valeur du point d'indice.

5.2.5. LES PRESTATIONS SOCIALES :

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

Depuis le 1^{er} 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 80,21 euros par mois en 2015.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 144 873 euros en 2015. 683 agents ont touché ce remboursement, pour un montant mensuel moyen de 17,68 euros par agent. Les remboursements de frais de transport ont augmenté de 9,1% par rapport à 2014.

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

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

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

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

Le congé de formation professionnelle permet aux fonctionnaires et aux agents non-titulaires de parfaire leur formation personnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen. La formation doit être dispensée par un établissement public ou tout établissement ayant reçu l'agrément de l'Etat. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. 2 congés de formation professionnelle ont été accordés en 2015.

6.2. LA SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION :

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

	2013	2014	2015
Stagiaires inscrits	3 121	2 778	3 423
Stagiaires présents	2 505	2 195	2 737
Heures stagiaires	15 418	15 541	18 156
Dépenses estimées (en euros)	156 996	185 388	192 830

Source: pôle RH

Tableau 6.2.2. – Le budget de formation :

DETAIL DEPENSES DE FORMATION	2015	2014
Adaptation à l'emploi	18 078	14 299
Anglais	4 620	1 240
Préparation concours	12 960	14 778
TICE	9 450	11 983
Hygiene et sécurité	61 056	56 841
Ressources humaines	15 259	12 208
Formations individuelles BIATSS	52 534	57 181
Formations enseignants	18 873	16 858
Sous TOTAL	192 830	185 388
UTB /CLANG	4 393	2 603
Frais fonctionnement	425	712
Remboursement frais missions	4 382	5 608
ADE SOFT	1 380	
Frais déplacement	1 473	
Régularisation salaire exercice 2013		1 050
Allocation formation		562
H&S - Action défibrillateurs		2 060
Frais de déplacement "Semaine de la pédagogie 2015" pris sur 2014		4 138
Sous TOTAL AUTRES	12 053	16 734
TOTAL DEPENSES	204 883	202 122

Source: pôle RH

Tableau 6.2.4. – Le détail de l'activité de formation en 2015 :

2015	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			depense	depenses/st	Taux Absent	Taux Absent
	2015	2014	variatio	2015	2014	variatio	2015	2014	variatio	2015	2014	variatio	2015	2014	2015	2014
BIATSS																
ADAPTATION A L'EMPLOI																
CONNAISSANCE DE L'UNIVERSITE	102	59	43	74	42	32	537	264	273	7 764	4 799	2 964	105	114	27%	29%
GESTION ET COMPTABILITE	145	99	46	124	20	104	1 131	120	1 011	3 131	2 721	411	25	136	14%	80%
LOGICIEL DE GESTION	392	459	-67	325	399	-74	1900,25	1907,75	-8	7 183	6 779	404	22	17	17%	13%
Gestion de l'étudiant (Scolarité)																
S/total	639	617	22	523	461	62	3 568	2 292	1 277	18 078	14 299	3 779	152	267	18%	25%
Audit SIFAC																
TOTAL ADAPTATION EMPLOI	639	617	22	523	461	62	3 568	2 292	1 277	18 078	14 299	3 779	152	267	18%	25%
ANGLAIS																
ANGLAIS	20	15	5	17	13	4	302	218	84	4 620	1 240	3 380	272	95	15%	13%
Total Anglais	20	15	5	17	13	4	302	218	84	4 620	1 240	3 380	272	95	15%	13%
PREPARATION CONCOURS																
ASU A-B-C	316	248	68	239	184	55	1482,5	1322,5	160	11047	13509	-2 462	46	73	24%	26%
ITRF A-B-C	145	74	71	117	60	57	572	223	349	1913	1269	644	16	21	19%	19%
TOTAL PREPARATION CONCOURS	461	322	139	356	244	112	2 055	1 546	509	12 960	14 778	-1 818	63	95	23%	24%
TECHNOLOGIE INFORMATION COMMUNICATION																
BUREAUTIQUE	367	339	28	277	265	12	921	954	-33	4 498	4 392	106	16	17	25%	22%
Communication	72	94	-22	50	84	-34	342	453	-111	4 770	5 538	-769	95	66	31%	11%
Systèmes et réseaux + Informatique	82	68	14	59	64	-5	177	577	-400	182,03	2053,01	-1 871	3	32	28%	6%
TOTAL TIC	521	501	20	386	413	-27	1 440	1 983	-543	9 450	11 983	-2 533	115	115	26%	18%
HYGIENE ET SECURITE																
ACTEURS DE LA SECURITE	435	187	248	324	75	249	1 384	325	1 059	515	746	-231	2	10	26%	60%
H S des LABORATOIRES	303	126	177	254	115	139	1 590	1 674	-84	29 137	28 794	343	115	250	16%	9%
HABILITATIONS	89	26	63	83	20	63	715	252	463	6 847	2 675	4 172	82	134	7%	23%
INCENDIE	188	314	-126	163	266	-103	415	687	-272	7 005	11 028	-4 023	43	41	13%	15%
PREMIER SECOURS	296	191	105	237	169	68	1 595	1 349	246	17 552	13 598	3 955	74	80	20%	12%
TOTAL HYGIENE ET SECURITE	1 311	844	467	1 061	645	416	5 698	4 287	1 412	61 056	56 841	4 215	316	516	19%	24%
RESSOURCES HUMAINES																
management	123	62	61	82	48	34	777	513	264	14 779,16	10 400	4 379	180	217	33%	23%
EVALUATION	25	104	-79	18	85	-67	102	495	-393	480,31	1 808	-1 328	27	21	28%	18%
TOTAL RESSOURCES HUMAINES	148	166	-18	100	133	-33	879	1 008	-129	15 259	12 208	3 051	207	238	32%	20%
FORMATIONS INDIVIDUELLES																
ADAPTATION A L'EMPLOI	16	13	3	16	13	3	258	211	47	11 497	7 683	3 814	719	591		
GESTION ET COMPTABILITE	34	24	10	34	24	10	451	473	-22	13 891	18 460	-4 569	409	769		
INFORMATIQUE	1	2	-1	1	2	-1	7	90	-83	402	2 000	-1 598	402	1 000		
LOGICIEL DE GESTION	5	1	4	5	1	4	88	24	64	5 025	1 750	3 274	1 005	1 750		
PROJET PROF PERSONNEL	13	13	0	13	12	1	1 019	1 279	-260	4 603	3 558	1 045	354	296		
Ressources humaines	10	24	-14	10	23	-13	139	345	6	4 724	12 423	-7 699	472	540		
Communication	6	1	5	6	1	5	82	7	75	9 433	765	8 668	1 572	765		
scientifique	4	4	0	4	4	0	106	83	23	1 022	2 280	-1 258	256	570		
Hygiène et sécurité	1	6	-5	1	6	-5	14	152	-138	196	5 548	-5 352	196	925		
Scolarité	0	2	-2	0	2	-2	0	17	-17	0	1 105	-1 105		553		
Bilan de compétences	1	1	0	1	1	0	24	21	4	1 740	1 608	132	1 740	1 608		
TOTAL FORMATIONS INDIVIDUELLES	91	91	0	91	89	2	2 187	2 702	-514	52 534	57 181	-4 648	7 124	9 368		
TOTAL BIATSS																
3 191 2 556 635 2 534 1 998 536 16 129 14 034 2 095 173 957 168 530 5 427 8 248 10 693 21% 22%																
ENSEIGNANTS																
FORMATION ENSEIGNANTS																
ANGLAIS (stages anglais + formation Cies)	20	14	6	18	13	5	538	329	209	4 800	3 520	1 280	267	271	10%	7%
EXPRESSION ORALE			0			0			0			0				
MONTAGE D'UN PROJET DE RECHERCHE			0			0			0			0				
PEDAGOGIE UNIVERSITAIRE	207	200	7	180	176	4	1 345	895	450	12 043	9 832	2 211	67	56	13%	12%
CONNAISSANCE DE L'U-enseignants									0			0				
Individuelle A dampation emploi	1	3	-2	1	3	-2	14	48	-34	131	587	-456	131	196		
Individuelles projet pro	1	2	-1	1	2	-1	9	150	-141	265	1 353	-1 088	265	677		
individuelles Hygiène sécurité	1	1	0	1	1	0	80			600		600				
individuelles logiciel de gestion			0			0			0			0				
Individuelles scientifique	2	2	0	2	2	0	42	46	-4	1 034	1 404	-370	517	702		
Individuelles informatique			0			0			0			0				
Nouveaux enseignants		1	-1		1	-1		40	-40		162	-162		162		
Bilan de compétences (RH)			0			0			0			0				
FORMATION ENSEIGNANTS	232	222	10	203	197	6	2 027	1 507	520	18 873	16 858	2 015	1 247	2 063	13%	11%
TOTAL BIATSS ET ENSEIGNANTS																
3 423 2 778 645 2 737 2 195 642 18 156 15 541 2 615 192 830 185 388 7 443 9 495 12 756 20% 21%																

Source: pôle RH

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

7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE :

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

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

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

Le CHSCT est une instance consultative qui a été mise en place au 12 septembre 2012 à l'Université de BOURGOGNE. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 18 février 2015 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

- La directrice générale des services
- 9 membres titulaires et 9 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 Centre de prévention et de Santé universitaire ou son représentant

7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT :

Le SHSE, composé d'une personne appelée «conseiller de prévention», d'une technicienne (assistante ingénieur) doit assister et conseiller la direction de l'Université en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation relative aux risques incendie et risques environnementaux. Depuis septembre 2014, une secrétaire/assistante 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 2015, le service hygiène et sécurité environnement a réalisé près de 34 visites hygiène et sécurité (dont 3 avec les membres du CHSCT et 12 pour la rédaction des AD'AP : Agenda d'Accessibilité Programmée) dans les composantes. Il est à l'origine de la formation de près de 1195 personnes à la prévention des risques professionnels (accueil – membre du CHSCT – assistant de prévention – SST – incendie – habilitation (électrique – autoclaves) – expérimentation animale – radioactivité-...).

7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT :

Dès la première séance de CHSCT en 2015, une secrétaire du CHSCT a été désignée par les représentants des personnels.

Son rôle est de :

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

7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION :

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

- La démarche d'évaluation des risques

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

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

L'Université de Bourgogne compte 71 assistants de prévention (au lieu de 59 en 2014)

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

- Veiller à l'application de la législation et de la réglementation
- Evaluer et analyser les risques (incendie, chimique, biologique, radioactif, bâtiment...) et 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
- Elaboration avec le pôle patrimoine de l'Agenda d'Accessibilité Programmée

Spécifiquement en 2015 :

- 4 séances de CHSCT (9 mars – 11 mai – 8 septembre et 30 novembre 2015)
- Présentation et validation de l'Agenda d'Accessibilité Programmée
- Procédure et programme de lutte sur la consommation de l'alcool
- Rédaction d'un CCTP pour un logiciel pour rédiger le document unique
- Procédure pour les interventions dans les locaux en dehors des heures d'ouverture de ceux-ci.
- Chartre de la messagerie
- Point sur la qualité de l'air dans le bâtiment de Mirande
- Mise en place de la fiche individuelle d'exposition aux rayonnements ionisants (FIERI)
- Point et mise en place de 10 nouveaux défibrillateurs – phase 2/3
- Point sur l'organisation des secours à personnes
- Changement des modalités du dispositif d'écoute et d'analyse à 0,5 ETP

7.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL :

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

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

Le médecin de prévention est assisté dans ses fonctions par :

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

7.2.2. LE ROLE DU MEDECIN DE PREVENTION :

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.3. LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION EN 2015:

Le service de médecine de santé au travail de l'université de Bourgogne est chargé du suivi médical des personnels contractuels et titulaires uB, INSERM, et CNRS.

Le médecin assure l'information des nouveaux entrants de l'Université avec la présentation du rôle du médecin de prévention, du suivi médical des agents, du travail sur écran, de la prise en charge des urgences médicales à l'Université de Bourgogne.

Le médecin a un rôle d'information et de conseil des agents, d'alerte et de conseil du Président de l'Université. Il participe à l'ensemble des réunions du CHSCT, du Comité de pilotage des RPS, de la Commission Handicap.

Dans ses activités le médecin agit en partenariat avec l'assistante sociale, la psychologue du travail, le SAMETH 21, la Commission handicap, le Comité de pilotage RPS, les conseillers en prévention de l'uB, du CNRS, et de l'INSERM.

Le médecin de prévention des personnels est soumis au secret médical.

Le personnel du service de médecine de santé au travail est composé d'une petite équipe de 3 personnes :

- une secrétaire d'accueil chargée également des convocations
- une secrétaire médicale assistant le médecin dans ses consultations et réalisant les tests de dépistage de troubles visuels ou auditifs
- le médecin de prévention des personnels

7.2.3.1. LE SUIVI MEDICAL :

Tous personnels confondus, en 2015 ont été réalisées 301 visites périodiques obligatoires, 372 visites non périodiques, dont 167 premières visites, 61 visites de reprise ou pré-reprise.

Le taux d'assiduité aux visites médicales programmées a été de 94,2% pour les personnels uB, 82% pour le CNRS, et 89% pour l'INSERM.

TYPES DE VISITES MEDICALES EN 2015		PERSONNELS		
		uB	CNRS	INSERM
VISITES PERIODIQUES	VISITE SYSTEMATIQUE	108	32	21
	SURVEILLANCE MEDICALE PARTICULIERE	69	60	11
	Total visites périodiques	177	92	32
VISITES NON PERIODIQUES	PREMIERE VISITE	159	6	2
	REPRISE APRES MALADIE	37	3	0
	REPRISE APRES ACCIDENT	0	0	0
	REPRISE APRES CLM/CLD	5	1	0
	REPRISE APRES TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	2	0	0
	REPRISE APRES MATERNITE	8	2	1
	REPRISE APRES DISPONIBILITE / DETACHEMENT	0	1	0
	PRE-REPRISE	1	0	0
	DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	9	2	0
	DEMANDE DE L'AGENT	19	5	0
	DEMANDE DU MEDECIN DE PREVENTION	39	1	0
	AMENAGEMENT D'HORAIRE DE GROSSESSE	16	0	0
	HABILITATIONS PARTICULIERES	53	0	0
	Total visites non périodiques	348	21	3
PRELEVEMENTS SANGUINS DANS LE SERVICE		64	36	10

A l'issue des visites médicales 78 personnes ont été orientées par le médecin de prévention vers leur médecin généraliste, 34 vers un médecin spécialiste, 3 personnes vers leur hiérarchie directe ou le service RH, 15 vers l'assistante sociale, 19 vers la psychologue du travail, et 4 vers le conseiller en hygiène et sécurité.

Des examens complémentaires peuvent être prescrits par le médecin de prévention en fonction des risques professionnels: bilans sanguins qui peuvent être réalisés dans le service (110 personnes ont été prélevées sur place en 2015) ou en laboratoire, bilans urinaires, radiographies pulmonaires, scanners thoraco-pulmonaires, bilans spécialisés... Les bilans prescrits dans le cadre professionnel et réalisés à l'extérieur sont à la charge de l'employeur si l'organisme prestataire est agréé par celui-ci.

Le médecin de prévention des personnels, au détour des consultations médicales, constate et notifie à l'employeur par le biais d'une fiche médicale de visite, l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé de chaque personnel. En 2015 l'adéquation totale entre le poste de travail et l'état de santé des personnels est de 74% pour les personnels uB, 79% pour les INSERM, et 90% pour les CNRS. Une incompatibilité temporaire a été constatée dans 3 cas ; aucune incompatibilité définitive n'a été constatée médicalement en 2015. Dans les autres cas l'état de santé des personnels a nécessité des restrictions au poste de travail ou des aménagements particuliers.

7.2.3.2. PERSONNELS EN DIFFICULTE A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE :

7.2.3.2a LES HANDICAPS :

Les personnels porteurs d'un handicap et bénéficiant ou pas d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) sont suivis en surveillance médicale renforcée par le service de médecine de santé au travail.

Des réunions de la Commission Handicap ont débuté à la fin de l'année 2015. Le médecin de prévention y participe systématiquement. Au cours de ces réunions une solution est recherchée pour tous les personnels dont le handicap (reconnu ou non) justifie un aménagement du poste de travail.

7.2.3.2b LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS):

Le médecin de prévention des personnels travaille dans le cadre des risques psychosociaux en partenariat avec la psychologue du travail qui a été embauchée à l'Université à mi-temps en février 2015. Il peut également dans le cadre des risques psychosociaux être amené à orienter certains agents vers l'assistante sociale.

Tout comme le médecin de prévention la psychologue du travail et l'assistante sociale exercent leur activité en toute indépendance, et sont soumises au secret professionnel.

En 2015 dans le service de médecine de santé au travail 19 personnes (16 personnels de l'Université, 2 du CNRS, 1 de l'INSERM) ont pu être identifiées comme devant bénéficier d'une surveillance particulière pour risques psychosociaux (RPS).

Les difficultés rapportées ne sont signalées par le médecin de prévention à la psychologue du travail à l'assistante sociale, ou au besoin à l'employeur, qu'avec l'accord des intéressés.

Le médecin de prévention participe aux réunions mensuelles du Comité de Pilotage des RPS.

Tableau 7.2.3.2.1 – Bilan de la cellule d'écoute en 2015 :

Période	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	TOTAL 2015
Nombre d'agent différent qui font appel au psychologue			17	15	14	12	18	-	-	9	19	7	111

Source : psychologue du travail

7.2.3.3. LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL:

Elles consistent en études de postes de travail (5 en 2015) parfois en partenariat avec le SAMETH 21, visites de locaux avec les conseillers en prévention et parfois les membres du CHSCT (4 en 2015), rencontres des partenaires externes (SAMETH 21, Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie, formatrice des Sauveteurs Secouristes du Travail), réunions régulières avec la psychologue du travail et l'assistante sociale, rencontres du DRH, participation aux réunions du CHSCT, aux réunions du Comité de pilotage RPS, aux réunions de la Commission Handicap.

8. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE :

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

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

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

L'APUB s'adresse à :

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

Le conseil d'administration se réunit une fois par mois et l'Assemblée Générale une fois par an.

Les administrateurs, tous bénévoles, consacrent une partie de leur temps libre à l'APUB. Ils se répartissent selon leur choix dans les différentes commissions et proposent :

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

Les recettes sont constituées par une subvention versée par l'Université d'un montant de 28 000 euros en 2014/2015.

Tableau 7.1.1. – Les tarifs d'adhésion 2014/2015 :

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

Source: APUB

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

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

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Variation 2 dernières années
Adhérents	512	550	572	+ 4 %

Source: APUB

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

Les prestations sociales consistent à améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille. Les personnes bénéficiaires de ces prestations sont les agents titulaires / stagiaires 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 doit être inférieur ou égal à 1 800 €.

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

Tableau 8.2.1. – Les dépenses de l'action sociale pour 2015 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES	NB DE DEMANDES ACCEPTEES	DEPENSES 2015
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	92	92	10 513
	AIDE AUX VACANCES	236	231	34 476
TOTAL VACANCES		328	323	44 989
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	113	112	5 873
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	2	2	266
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	36	32	18 850
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	154	153	14 809
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	22	22	4 600
TOTAL ENFANTS		327	321	44 398
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISONS PRO.	70	69	17703
TOTAL TRANSPORTS		70	69	17 703
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR MOTIF FAMILIAL	26	26	15 600
	AIDE AU DEVELOPPEMENT DURABLE (supprimée au 03/07/2013)	0	0	0
TOTAL LOGEMENT		26	26	15600
INSTALLATION/MUTATION	AIDE AUX PERSONNES NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	13	12	7 200
TOTAL INSTALLATION/MUTATION		13	12	7 200
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HADICAPES	34	34	17 172
	ALLOCATION SPECIALE POUR JEUNES ADULTES	0	0	0
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	0	0	0
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		34	34	17172
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	4	4	293
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		4	4	293
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	16	16	32 366
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		16	16	3 2366
DIFFICULTES PARTICULIERES	AIDE AUX PARENTS EFFECTUANT UN SEJOUR EN MAISON DE REPOS ACCOMPAGNE DE LEUR ENFANT	0	0	0
	Aide aux frais liés à l'hospitalisation	1	1	120
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		1	1	120
TOTAL ACTION SOCIALE		819	806	179 841

Source: Action Sociale

316 agents ont déposé des dossiers (+ 34% par rapport à 2011) : 240 titulaires (182 BIATSS + 58 enseignants) et 76 contractuels (67 BIATSS + 9 enseignants). 13 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2015 sont en hausse de 14,4% par rapport à 2014 (157 264 €).

Tableau 8.2.2. – Les secours et les prêts en 2015 :

SECOURS	2013	2014	2015
NB DE DOSSIERS PRESENTES	27	56	36
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	26	48	35
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	6	1
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	2	1
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	1	0
NB DE FAMILLE	25	55	34
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000
DEPENSES	10 372	15 000	14 187
MOYENNE DES SECOURS	399	312,50	405
BUDGET RESTANT	4 628	0	813

PRETS	2013	2014	2015
NB DE DOSSIERS PRESENTES	2	6	7
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	4	6
NB DE DOSSIERS REFUSES	0	1	1
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	1	2
NB DE FAMILLE	2	6	7
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	0	2 700	2 600
MOYENNE DES PRETS	0	675	371
BUDGET RESTANT	5 000	2 300	2 400

SITUATION FAMILIALE	2013	2014	2015
CELIBATAIRES	7	14	9
MARIES OU EN COUPLE	7	21	12
DIVORCES, SEPARES	12	23	17
VEUF (VE)	1	1	3

TYPLOGIE	2013	2014	2015
TITULAIRES	19	38	29
CONTRACTUELS	8	21	12
FEMMES	24	47	36
HOMMES	3	12	5
ENSEIGNANTS	0	3	1
BIATSS	27	56	40

MOTIFS	2013	2014	2015
DIFFICULTES FINANCIERES	0	0	0
SANTE	9	14	18
FRAIS ENFANT	1	4	5
LOGEMENT	14	15	13
FRAIS DE JUSTICE	2	3	5
REPARATION VOITURE	3	3	4
SALAIRE	0	5	4
ALIMENTAIRE	4	0	0
FRAIS D'OBSEQUES	2	2	0
IMPAYES	6	9	10
PERMIS DE CONDUIRE CONJOINT	0	1	0
DIMINUTION RESSOURCES DU FOYER	0	4	0
DETTES DIVERSES	0	6	6

Source: Action Sociale

Tableau 8.2.3. – Les aides restauration/transports en 2015 :

RESTAURATION CROUS	2013	2014	2015
NB DE TICKETS ACHETES	8 078	8 025	5 407
NB D'AGENTS CONCERNES	240	213	185
TOTAL DES DEPENSES	9 545	9 641	6 565
RESTAURATION CHU	2013	2014	2015
NB DE TICKETS ACHETES	1 495	1 150	900
NB D'AGENTS CONCERNES	20	18	16
TOTAL DES DEPENSES	1 778	1 380	1 080
TRANSPORTS	2013	2014	2015
NB D'ABONNEMENTS PRIS	3 268	3 719	3 532
NB D'AGENTS CONCERNES	355	369	345
TOTAL DES DEPENSES	53 831	67 451	69 560

Source: Action Sociale

Toutes les prestations sont gérées par le service social. Les missions du service sont :

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

8.3. CRECHE (LA P'TITE FAC) :

L'association "la p'tite fac" propose aux étudiants et aux personnels de l'uB une mini crèche agréée par les services départementaux de Protection Maternelle et Infantile d'une capacité de 55 berceaux, ouverte du lundi au vendredi de 8h à 18h15.

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

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

L'Université de Bourgogne dispose d'un Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS), proposant une pratique volontaire de 50 activités non compétitives, à tous les niveaux, annuelles, saisonnières ou ponctuelles.

Le SUAPS est assisté dans ses fonctions par :

- deux personnels administratifs titulaires,
- deux contrats CAE,
- quatorze enseignants,
- vingt-cinq vacataires.

Tous les personnels de l'Université peuvent s'inscrire aux activités physiques et sportives offertes par le SUAPS. En 2015, 260 personnels ont participé aux activités proposées.

8.5. L'ATHENEUM

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

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

8.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD) :

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

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

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

AAE : attaché d'administration de l'Etat

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

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

ASI : Assistant ingénieur

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

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

BIB BAS : Bibliothécaire assistant spécialisé

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

BIB : Bibliothécaire

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emplois

BR : Budget rectificatif

BU : Bibliothèque Universitaire

CA : Conseil d'administration

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

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

CPSU : Centre de prévention et de santé universitaire

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

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

ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation

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

IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

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

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

IUT : Institut universitaire de technologie

MCF : Maître de conférences

MCPH : Maître de conférences – Praticien hospitalier

MENESR : Ministère de l'éducation nationale, 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

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^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} 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, 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 peut être attribuée, pour une période de quatre ans renouvelable, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

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

Les indemnités des membres du conseil national des universités : les attributions individuelles annuelles de l'indemnité varient, d'une part en fonction des responsabilités exercées au sein de chaque section et d'autre part selon le nombre de dossiers de demande d'inscription sur la liste de qualification ou d'évaluation examinés.

L'indemnité exceptionnelle : elle est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination (ou recrutement) dans la fonction publique est intervenue avant le 1er janvier 1998. A cette date, la CSG a remplacé la cotisation maladie. Compte tenu des différences d'assiettes de cotisations, cette modification se traduit par une perte de salaire pour les fonctionnaires. Celle-ci est compensée par le versement de cette indemnité.

LES PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS BIATSS :

Les principales primes et indemnités des BIATSS sont les suivantes :

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

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

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : elle est attribuée aux infirmières et aux agents de catégories A et B de la filière bibliothèque dont l'indice brut est supérieur à 380.

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

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

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

L'indemnité exceptionnelle : elle est attribuée aux fonctionnaires dont la première nomination (ou recrutement) dans la fonction publique est intervenue avant le 1er janvier 1998. A cette date, la CSG a remplacé la cotisation maladie. Compte tenu des différences d'assiettes de cotisations, cette modification se traduit par une perte de salaire pour les fonctionnaires. Celle-ci est compensée par le versement de cette indemnité.

LES SERVICES COMMUNS ET LES SERVICES GENERAUX :

LES SERVICES COMMUNS :

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

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

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

LES SERVICES GENERAUX :

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

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



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : pole.pilotage@u-bourgogne.fr

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

Réalisation : Pôle pilotage DQP – Université de Bourgogne