

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

Séance du 20 octobre 2015

Délibération n° 2015 - 20/10/2015 – 7

Bilan social 2014

Le Conseil d'administration

- VU le code de l'Education
- VU les statuts de l'Université de Bourgogne
- VU l'avis du Comité technique en date du 12 octobre 2015

Après en avoir délibéré

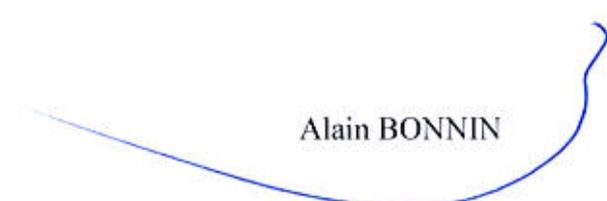
Approuve, avec 18 voix pour (unanimité) :

le bilan social 2014.

Dijon, le 21 octobre 2015

Le Président de l'Université de Bourgogne,

Alain BONNIN



P.J. : Bilan social 2014

Délibération transmise au Recteur Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

BILAN SOCIAL 2014

UNIVERSITE DE BOURGOGNE



EDITO DU PRESIDENT

Madame, Monsieur,

Le bilan social 2014 est un document indispensable pour la mise en œuvre d'une véritable politique de ressources humaines.

Il contient de nombreux chiffres et indicateurs relatifs aux personnels, des données en matière d'hygiène et de sécurité et un bilan des actions sociales et culturelles.

Sur le fond, les éléments les plus significatifs sont :

- La stabilisation des effectifs en 2014, avec une diminution du nombre des contractuels au profit de titularisations réalisées dans le cadre du dispositif Sauvadet.
- Une hausse de 1,3% de la masse salariale liée en partie à la hausse significative des cotisations patronales engendrée par les titularisations.

Le bilan social est un véritable outil nécessaire au pilotage de l'établissement dans sa gestion prévisionnelle des ressources humaines. Il apparaît également comme un outil de dialogue social et constitue un support d'échanges au sein des différentes instances institutionnelles de l'université auprès desquelles il sera présenté, et plus particulièrement au Comité Technique et au Conseil d'Administration conformément à l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013.

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

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

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

Je vous souhaite une bonne lecture.

Alain Bonnin

Président de l'université de Bourgogne

PRESENTATION

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

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

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

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

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

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

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion. Elles portent sur l'année civile 2014 ou une observation au 31/12/2014.

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

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 :	35
4.1. LES HORAIRES DE TRAVAIL.....	35
4.1.1. LES ENSEIGNANTS.....	35
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.....	36
4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET	36
4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	36
4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....	39
4.4. LES JOURS DE GREVE.....	44

05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS :	45
5.1. LA MASSE SALARIALE.....	45
5.2. LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	47
5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE	49
5.2.2. LES COTISATIONS PATRONALES.....	55
5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES	57
5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS	60
5.2.5. LES PRESTATIONS SOCIALES	61
06 – FORMATION DES PERSONNELS :	62
6.1. LA PRESENTATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION	62
6.2. LA SYNTHESE DE L'ACTIVITE DE FORMATION	62
07 – HYGIENE SECURITE ET SANTE :	65
7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE	65
7.1.1. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	65
7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT	66
7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT	66
7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION	67
7.1.5. LES PRINCIPALES ACTIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE	67
7.2. LA MEDECINE DU TRAVAIL	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 :	72
8.1. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (APUB).....	72
8.2. LA POLITIQUE D'AIDE ET D'ACTION SOCIALE	72
8.3. CRECHE (LA P'TITE FAC)	76
8.4. SERVICE UNIVERSITAIRE D'ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	76
8.5. L'ATHENEUM	76
8.6. BIBLIOTHEQUE ET DOCUMENTATION (SCD)	75
GLOSSAIRE	77
DEFINITIONS	81

1. LES CHIFFRES CLES DE L'UNIVERSITE :

1.1. L'ORGANISATION DE L'UNIVERSITE EN 2014 :

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 307 731m² 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 585 000 livres, 6 500 revues papier, 52 000 revues en ligne et 24 bases de données.

1.4. LA RECHERCHE :

6 secteurs scientifiques :

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

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

1.5. LES ETUDIANTS :

Pluridisciplinaire et présente sur l'ensemble du territoire régional (Dijon, Chalon-sur-Saône, Mâcon, Le Creusot, Nevers, Auxerre), l'Université de Bourgogne accueille 27 184 étudiants durant l'année universitaire 2014/2015.

Tableau 1.5.1. – Répartition des étudiants selon le niveau d'études pour l'année 2014/2015 :

NIVEAU D'ETUDES	NOMBRE	%
BAC +1	7 937	29%
BAC +2	4 329	16%
BAC +3	4 169	15%
BAC +4	3 232	12%
BAC +5	2 730	10%
DOCTORAT	1 024	4%
DU (1)	1 882	7%
AUTRES (2)	1 881	7%
TOTAL uB	27 184	100%

Source : APOGEE au 24/02/2015 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01

(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 2014/2015 :

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE	%
Droit, Economie	4 312	16%
IAE	665	2%
Lettres, philosophie	1 660	6%
Langues	1 350	5%
Sciences Humaines et Sociales	2 883	11%
Sciences et Techniques	1 675	6%
ESIREM	347	1%
ISAT	654	2%
Vie, Terre, Environnement	2 054	8%
Sciences de Santé	4 837	18%
STAPS	1 566	6%
IUT	3 172	12%
SEFCA	315	1%
ESPE	1 694	6%
TOTAL uB	27 184	100%

Source : APOGEE au 24/02/2015 - Inscriptions principales enregistrées avant le 15/01

1.6. LES FORMATIONS

Près de 400 diplômes sont proposés à la rentrée 2014/2015, 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'ingénieur

- 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 2014 :

DEPENSES 2014 EN €	BUDGETE	EXECUTE
MASSE SALARIALE	187 069 058	182 605 640
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	56 978 361	49 129 118
DEPENSES D'INVESTISSEMENT	27 952 481	15 959 624
TOTAL uB	271 999 900	247 694 382

Source : pôle finances

Tableau 1.7.2. – Les recettes pour l'année 2014 :

RECETTES 2014 EN €	BUDGETE	EXECUTE
SUBVENTIONS DE L'ETAT	189 794 504	188 776 573
SUBVENTIONS DES COLLECTIVITES LOCALES	14 720 890	8 490 826
SUBVENTIONS DE L'UNION EUROPEENNE	7 826 643	4 603 332
RESSOURCES PROPRES	39 968 625	37 551 494
TOTAL uB	252 310 662	239 422 225

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 22 octobre 2014 (Budget Rectificatif - BR3), il s'élève à 2 914 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.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.1.2. – Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du BR3 2014 :

CATEGORIES D'EMPLOIS	NATURES DES EMPLOIS		EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (A)	EMPLOIS FINANCES SUR RESSOURCES PROPRES (B)	PLAFOND GLOBAL (A+B) 2014	Pour rappel PLAFOND GLOBAL (A+B) 2013
			En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 208,00	0,00	1 208,00	1 211,00
		CDI	1,00	0,00	1,00	1,00
	Non permanents	CDD + Vacants	352,50	5,00	357,50	345,50
			1 561,50	5,00	1 566,50	1 557,50
SOUS-TOTAL EC						
BIATSS	Permanents	Titulaires	840,00		840,00	807,00
		CDI	19,30	21,10	40,40	59,40
	Non permanents	CDD + Vacants	113,10	353,90	467,00	480,00
SOUS-TOTAL BIATSS			972,40	375,00	1 347,40	1 346,40
TOTAUX			2 534	380	2 914	2 904
			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 2014

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 2010 (plafond 1) :

TYPE D'EMPLOIS EN ETP	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014
PERSONNELS DE SANTE	184,00	185,50	185,50	186,17	188,17
PUPH EN SURNOMBRE	6,00	6,00	2,00	1,33	3,33
AUTRES TITULAIRES	2 045,30	2 043,80	2 040,50	2 050,50	2 056,50
PERSONNELS TITULAIRES	2 235,30	2 235,30	2 228,00	2 238,00	2 248,00
CONTRATS DOCTORAUX NON FLECHES	108,00	112,00	112,00	112,00	112,00
CONTRATS DOCTORAUX FLECHES ENSX*	9,00	10,00	5,00	3,00	3,00
AUTRES CONTRATS DOCTORAUX FLECHES	19,00	11,00	6,00	10,00	10,00
CONTRATS DOCTORAUX	136,00	133,00	123,00	125,00	125,00
PERSONNELS REMUNERES SUR BUDGET ETABLISSEMENT	155,70	158,90	158,90	158,90	158,90
CONGES DE FORMATION	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
AUTRES	157,70	160,90	160,90	160,90	160,90
TOTAL TYPE D'EMPLOIS	2 529,00	2 529,20	2 511,90	2 523,90	2 533,90
PLAFOND D'EMPLOIS ETAT NOTIFIE PAR LE MESR	2 529	2 530	2 512	2 524	2 534

Source : Suivi de la masse salariale uB 2014

* 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 31/12/2014 (en effectif) :

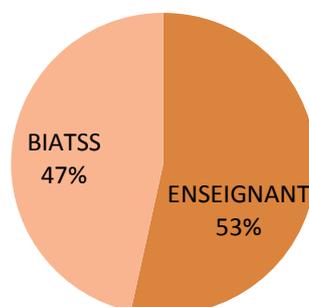


Tableau 2.2.2. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de population entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	1 566	1 549	1 550	1 553	1 546
BIATSS	1 303	1 318	1 330	1 344	1 347
TOTAL	2 869	2 867	2 880	2 897	2 893

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	54,6%	54,0%	53,8%	53,6%	53,4%
BIATSS	45,4%	46,0%	46,2%	46,4%	46,6%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	01/01/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	1 517,80	1 512,02	1 515,59	1 523,50	1 512,52
BIATSS	1 241,30	1 248,60	1 259,30	1 275,60	1 282,90
TOTAL	2 759,10	2 760,62	2 774,89	2 799,10	2 795,42

Source : HARPEGE uB

Au 31/12/2014, 2 893 personnels étaient affectés à l'uB, ce qui représente 2 795,42 équivalents temps plein (ETP), soit une légère baisse de -0.1% par rapport à 2013.

Les enseignants sont en proportion plus nombreux (53,4% de l'effectif total) que les personnels BIATSS. Mais depuis 2010, la proportion de personnels BIATSS dans l'effectif global s'accroît progressivement (46,6% de l'effectif global en 2014) suite à l'augmentation régulière des emplois financés sur les ressources propres de l'Université depuis le passage au RCE.

Le nombre total d'agents augmente entre 2012 et 2014, notamment grâce à la création de 12 emplois Fioraso au 01/09/2013 et 8 au 01/01/2014.

Figure 2.2.3. – Répartition des personnels affectés à l'uB par type de statut au 31/12/2014 (en effectif) :

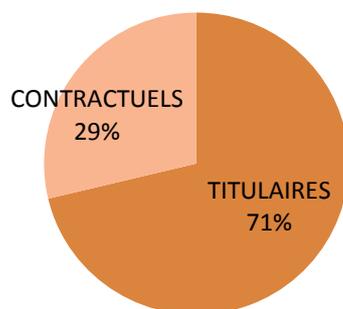


Tableau 2.2.4. – Evolution du nombre de personnels affectés à l'uB par type de statut entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	2 023	2 031	2 018	2 033	2 062
CONTRACTUELS	846	836	862	864	831
TOTAL	2 869	2 867	2 880	2 897	2 893

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	70,5%	70,8%	70,1%	70,2%	71,3%
CONTRACTUELS	29,5%	29,2%	29,9%	29,8%	28,7%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	1 978,20	1 980,22	1 970,19	1 987,40	2 018,62
CONTRACTUELS	780,90	780,40	804,70	811,70	776,80
TOTAL	2 759,10	2 760,62	2 774,89	2 799,10	2 795,42

Source : HARPEGE uB

La titularisation de contractuels suite à la loi du 12 mars 2012 a contribué à l'augmentation du nombre de titulaires (+29) entre 2013 et 2014 et à la baisse des contractuels (-33) sur la même période, ainsi la proportion de titulaires dans l'effectif global est passée de 70,2% en 2013 à 71,3 % en 2014.

2.2.1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS :

Figure 2.2.1.1. – Répartition des enseignants selon leur statut au 31/12/2014 (en effectif) :

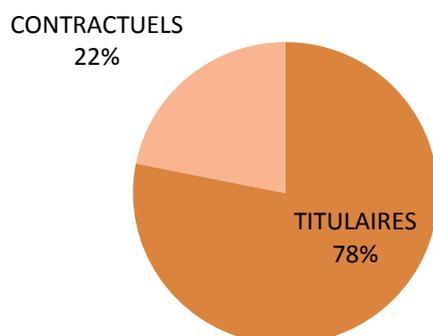


Tableau 2.2.1.2. – Evolution du nombre d'enseignants entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	1 218	1 211	1 207	1 206	1 208
CONTRACTUELS	348	338	343	347	338
TOTAL	1 566	1 549	1 550	1 553	1 546

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	77,8%	78,2%	77,9%	77,7%	78,1%
CONTRACTUELS	22,2%	21,8%	22,1%	22,3%	21,9%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	1 202,80	1 194,02	1 193,59	1 193,00	1 192,52
CONTRACTUELS	315,00	318,00	322,00	330,50	320,00
TOTAL	1 517,80	1 512,02	1 515,59	1 523,50	1 512,52

Source : HARPEGE uB

Les emplois financés sur ressources propres (occupés par des contractuels) ne concernent pratiquement pas les enseignants. Le nombre des titulaires reste globalement stable en 2014 malgré la création de 4 postes Fioraso en 2014. Le nombre des contractuels a baissé en 2014. Cette baisse s'explique par la diminution du nombre d'assistants des disciplines médicales et de MCPH.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.3. – Répartition des enseignants par corps au 31/12/2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2014	%	POUR RAPPEL TOTAL 2013
Professeur des écoles	7		7	0,5%	8
Professeur agrégé	167	12	179	11,6%	171
Professeur certifié	111	3	114	7,4%	117
Professeur ENSAM	4		4	0,3%	6
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	289	15	304	19,7%	302
ATER Ministériel		25	25	1,6%	25
Assistant	1		1	0,1%	1
Lecteur		22	22	1,4%	23
Maître de conférences	548	28	576	37,3%	579
Professeur associé temps partiel		22	22	1,4%	22
Professeur des universités	256	19	275	17,8%	273
Professeur des universités en surnombre	11		11	0,7%	10
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	816	116	932	60,3%	933
Assistant des disciplines médicales		67	67	4,3%	72
Professeur associé médecine générale		6	6	0,4%	5
Maître de conférences praticien hospitalier	21	4	25	1,6%	29
Professeur hospitalo-universitaire		4	4	0,3%	4
Professeur universitaire praticien hospitalier	82		82	5,3%	82
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	103	81	184	11,9%	192
DOCTORANTS CONTRACTUELS		126	126	8,2%	126
TOTAL ENSEIGNANTS	1 208	338	1 546	100,0%	1 553

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2014	%	POUR RAPPEL TOTAL 2013
Professeur des écoles	7,00		7,00	0,5%	8,00
Professeur agrégé	158,16	9,50	167,66	11,1%	165,00
Professeur certifié	108,60	1,50	109,86	7,3%	111,40
Professeur ENSAM	4,00		4,00	0,3%	6,00
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	277,76	11,00	288,52	19,1%	290,40
ATER Ministériel		25,00	25,00	1,7%	24,50
Assistant	1,00		1,00	0,1%	1,00
Lecteur		22,00	22,00	1,5%	23,00
Maître de conférences	544,60	28,00	572,60	37,9%	575,80
Professeur associé temps partiel		11,00	11,00	0,7%	11,00
Professeur des universités	255,40	19,00	274,40	18,1%	272,30
Professeur des universités en surnombre	11,00		11,00	0,7%	10,00
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	812,00	105,00	917,00	60,6%	917,60
Assistant des disciplines médicales		67,00	67,00	4,4%	72,00
Professeur associé médecine générale		3,00	3,00	0,2%	2,50
Maître de conférences praticien hospitalier	21,00	4,00	25,00	1,7%	29,00
Professeur hospitalo-universitaire		4,00	4,00	0,3%	4,00
Professeur universitaire praticien hospitalier	82,00		82,00	5,4%	82,00
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	103,00	78,00	181,00	12,0%	189,50
DOCTORANTS CONTRACTUELS			126,00	8,3%	126,00
TOTAL ENSEIGNANTS	1 192,76	194,00	1 512,52	100,0%	1 523,50

Source: HARPEGE uB

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.1.4. – Evolution de la répartition des enseignants par corps entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	336	331	330	302	304
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	911	901	903	933	932
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	188	190	191	192	184
DOCTORANTS	131	127	126	126	126
TOTAL ENSEIGNANTS	1 566	1 549	1 550	1 553	1 546

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	21,5%	21,4%	21,3%	19,4%	19,7%
ENSEIGNANTS-CERCHEURS	58,2%	58,2%	58,3%	60,1%	60,3%
ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	12,0%	12,3%	12,3%	12,4%	11,9%
DOCTORANTS	8,4%	8,2%	8,1%	8,1%	8,2%
TOTAL ENSEIGNANTS	100%	100%	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

Les enseignants-chercheurs représentent 60% des effectifs enseignants. Cette répartition est relativement stable sur les 4 dernières années.

Tableau 2.2.1.5. – Répartition des enseignants par composante au 31/12/2014 :

ENSEIGNANTS PAR COMPOSANTES (EN ETP)	ENSEIGNANTS-CERCHEURS	ENSEIGNANTS 1ER ET 2ND DEGRE	ENSEIGNANTS HOSPITALO-UNIVERS.	DOCTORANTS	TOTAL 2014	TOTAL 2013
ESIREM	28,00	2,00			30,00	30,00
ISAT	32,00	10,00		2,00	44,00	48,00
ESPE	38,50	60,92		2,00	101,42	103,60
IAE	26,40	2,00		2,00	30,40	61,40
IUT CHALON	16,00	15,00			31,00	30,50
IUT DIJON - AUXERRE	80,00	66,00			146,00	144,50
IUT LE CREUSOT	28,00	35,00		1,00	64,00	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	111,80	14,70		16,00	142,50	112,00
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	76,70	14,80		2,00	93,50	90,20
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	42,50	7,00		5,00	54,50	53,50
UFR SCIENCES SANTE	40,00	7,50	181,00	13,00	241,50	252,50
UFR SCIENCE ET TECHNIQUE	156,80	7,60		38,00	202,40	203,20
UFR SCIENCES HUMAINES	86,40	7,50		10,00	103,90	101,10
UFR SCIENCES VIE TERRE ENV.	92,90	4,50		30,00	127,40	128,50
UFR STAPS	33,00	32,00		3,00	68,00	68,50
Autres	3,00			1,00	4,00	4,00
TOTAL ENSEIGNANTS	906,00	299,52	181,00	126,00	1 512,52	1 523,50

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 (38 doctorants) et l'UFR sciences vie terre et environnement (30 doctorants).

La baisse du total en 2014 (-11 ETP) s'explique principalement par l'évolution de l'UFR Sciences de santé (-11). La baisse en IAE (-31) est à corréliser avec la hausse sur l'UFR Droit et Sciences économique et politique (+30.5).

2.2.2. LES PERSONNELS BIATSS :

Figure 2.2.2.1. – Répartition du personnel BIATSS selon leur statut au 31/12/2014 (en effectif) :

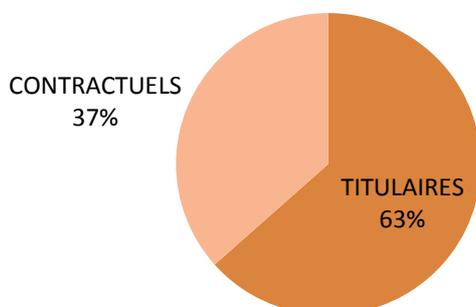


Tableau 2.2.2.2. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS selon leur statut entre 2010 et 2014 (effectif en %) :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	805	820	811	827	854
CONTRACTUELS	498	498	519	517	493
TOTAL	1 303	1 318	1 330	1 344	1 347

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	61,8%	62,2%	61,0%	61,5%	63,4%
CONTRACTUELS	38,2%	37,8%	39,0%	38,5%	36,6%

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	775,40	786,20	776,60	794,40	826,10
CONTRACTUELS	465,90	462,40	482,70	481,20	456,80
TOTAL	1 241,30	1 248,60	1 259,30	1 275,60	1 282,90

Source : HARPEGE uB

La répartition du personnel BIATSS selon le statut augmente en faveur des titulaires entre 2013 et 2014. La création de 4 emplois BIATSS Fioraso au 01/01/2014 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 31/12/2014 :

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	28	3	1	1	4	37
SAENES	57	5	2	2	7	73
C-AD	110	10	5	6	11	142
S/TOTAL	200	18	8	9	22	257
Nature ITRF						
Ingénieur de Recherche	26		-	0	0	26
Ingénieur d'Etudes	76	7		5	2	90
Assistant-Ingénieur	34	5	2	5	2	48
Technicien	102	11	2	1	2	118
C-TC	158	23	4	9	24	218
S/TOTAL	396	46	8	20	30	500
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	25	-	-	0		25
C-BIB	35	-	-	0		35
S/TOTAL	84	0	0	0	0	84,00
TOTAL 150 T2	680	64	16	29	52	841
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	7	-	-	-		7
Assistant ingénieur	8	-	-	-		8
Technicien	2					2
C-TC	17	-	1	-		18
S/TOTAL	35	0	1	0	0	36
TOTAL 150 A1	51	1	1	0	1	54
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					14	14
PROGRAMME 231 A2 SAENES	1					1
TOTAL 0231	11	0	0	0	16	27
TOTAL GENERAL	750	65	17	29	69	930

La comparaison des emplois BIATSS entre le 31/12/2013 (914 emplois) et le 31/12/2014 (930 emplois) révèle une augmentation de 16 emplois. Ces emplois se décomposent en 4 emplois « socle » et 12 emplois gagés sur le budget de l'université. Les 4 emplois « socle » correspondent à la délégation d'emplois dans le cadre du plan gouvernemental de réussite en licence (emplois dits « Fioraso ») : 2 IGE, 1 ASI et 1 TECH implanté à l'IUT de Chalon/Saône.

L'examen par filière fait apparaître une augmentation de 4 emplois ITRF, 1 emploi Bibliothèques et une diminution de 1 emploi pour la filière AENES.

2.2.2.1 LES EMPLOIS « SOCLE »

La tendance à la requalification des emplois est confirmée par les décisions de la campagne d'emplois 2014. Globalement, 8 emplois de catégorie C sont requalifiés en catégorie B (5) ou A (3) et 3 emplois de catégorie B sont requalifiés en A.

Ainsi, l'objectif de rééquilibrage des emplois pour moitié en catégorie C et pour moitié en catégories A et B, fixé depuis plusieurs années, est-il atteint : 53.03% catégories A et B, 46.97% catégorie C.

La campagne d'emplois 2014 a opéré 4 redéploiements d'emplois de l'ESPE : 4 emplois de catégorie C ont été requalifiés à l'UB (1 IGE, 1 ASI, 2 SAENES).

Les mouvements internes expliquent les variations qualitatives des stocks d'emplois UB / IUT Dijon.

2.2.2.1 LES EMPLOIS GAGES

L'année 2014, 2^e année d'application du dispositif issu de la loi du 12 mars 2012, a vu la titularisation de 13 agents non titulaires éligibles.

12 titularisations ont été réalisées sur des emplois gagés de la filière ITRF (4 IGE, 4 ASI, 1 TECH, 3 ATRF).

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.4. – Répartition des personnels BIATSS par corps au 31/12/2014 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL 2014	%	TOTAL 2013
Adjoint administratif	143,60	59,40	203,00	15,8%	203,50
Agent comptable	1,00		1,00	0,1%	1,00
Attaché	37,60		37,60	2,9%	34,50
Directeur général des services	3,00	1,00	4,00	0,3%	3,00
Secrétaire administratif	63,90	14,00	77,90	6,1%	75,00
FILIERE ADMINISTRATIVE	249,10	74,40	323,50	25,2%	317,00
Adjoint technique de RF / Adjoint technique des établissements d'enseignement	221,90	45,70	267,60	20,9%	264,30
Assistant Ingénieur	53,70	37,80	91,50	7,1%	88,20
Ingénieur de recherche	21,80	64,40	86,20	6,7%	91,20
Ingénieur d'études	85,10	102,40	187,50	14,6%	178,90
Technicien de RF	108,60	39,30	147,90	11,5%	148,40
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	491,10	289,60	780,70	60,9%	771,00
Bibliothèque assistant spécialisé	24,20		24,20	1,9%	23,10
Bibliothécaire	6,90	1,00	7,90	0,6%	7,80
Conservateur général	1,00		1,00	0,1%	1,00
Conservateur du patrimoine	2,00		2,00	0,2%	2,00
Conservateur des bibliothèques	10,70	1,00	11,70	0,9%	12,00
Magasinier	33,20	2,50	35,70	2,8%	34,70
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	78,00	4,50	82,50	6,4%	80,60
Assistante sociale		1,00	1,00	0,1%	0,50
Infirmier	7,90	2,00	9,90	0,8%	9,20
Médecin		2,80	2,80	0,2%	2,80
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	7,90	5,80	13,70	1,1%	12,50
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI		65,60	65,60	5,1%	81,30
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE		16,90	16,90	1,3%	13,20
TOTAL	826,10	456,80	1 282,90	100%	1 275,60

Source: HARPEGE uB

Le nombre de 289.6 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 2010 et 2014 :

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	319,90	314,40	315,00	317,00	323,50
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	714,80	734,60	746,00	771,00	780,70
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	75,70	80,20	80,20	80,60	82,50
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	11,50	11,80	12,10	12,50	13,70
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI	104,50	95,80	94,20	81,30	65,60
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE	13,90	10,80	11,80	13,20	16,90
POST-DOCTORANTS	1,00	1,00			
TOTAL	1 241,30	1 248,60	1 259,30	1 275,60	1 282,90

EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
FILIERE ADMINISTRATIVE	25,8%	25,2%	25,0%	24,9%	25,2%
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	57,6%	58,8%	59,2%	60,4%	60,9%
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	6,1%	6,4%	6,4%	6,3%	6,4%
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI	8,4%	7,7%	7,5%	6,4%	5,1%
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE	1,1%	0,9%	0,9%	1,0%	1,3%
POST-DOCTORANTS	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.6. – Répartition des personnels BIATSS par composante au 31/12/2014 :

EN ETP	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL	%
BIBLIEST	2,90		2,90	0,2%
CENTRE DES SCIENCES DU GOUT ET DE L'ALIMENTATION		5,00	5,00	0,4%
CPSU	7,10	6,80	13,90	1,1%
ESIREM	8,80	1,00	9,80	0,8%
ESPE	63,00	16,30	79,30	6,2%
IAE	5,90	1,00	6,90	0,5%
ISAT	12,60	13,00	25,60	2,0%
IUT CHALON	17,50	5,00	22,50	1,8%
IUT DIJON AUXERRE	55,80	13,80	69,60	5,4%
IUT LE CREUSOT	29,20	6,00	35,20	2,7%
IUVV	9,80	18,30	28,10	2,2%
LOGISTIQUE DLSHS	19,80	4,90	24,70	1,9%
MSH	6,80	15,60	22,40	1,7%
OCIM	3,80	13,50	17,30	1,3%
SCD	95,30	10,70	106,00	8,3%
SEFCA	9,40	24,20	33,60	2,6%
SERVICES CENTRAUX	189,50	113,50	303,00	23,6%
SITE CHALON		0,50	0,50	0,0%
SITE CREUSOT	3,80		3,80	0,3%
SITE D'AUXERRE	1,00		1,00	0,1%
SUAPS	1,80	1,20	3,00	0,2%
uB - AGROSUP		1,00	1,00	0,1%
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	26,50	14,60	41,10	3,2%
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	10,50	5,80	16,30	1,3%
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	4,00	3,00	7,00	0,5%
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	78,80	64,20	143,00	11,1%
UFR SCIENCES HUMAINES	25,50	10,00	35,50	2,8%
UFR SCIENCES SANTE	69,90	32,50	102,40	8,0%
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	47,50	39,80	87,30	6,8%
UFR STAPS	19,60	15,60	35,20	2,7%
TOTAL	826,10	456,80	1282,90	100%

Source : HARPEGE uB

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.7. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par composantes entre 2010 et 2014 (en ETP) :

EN ETP	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
BIBLIEST	2,80	2,80	2,80	2,80	2,90
CENTRE DES SCIENCES DU GOUT ET DE L'ALIMENTAT	3,00	6,00	7,00	8,70	5,00
CPSU	12,70	13,30	12,30	13,50	13,90
ESIREM	7,80	7,80	7,80	7,80	9,80
ESPE	80,90	69,70	70,90	77,70	79,30
IAE	18,80	16,70	19,70	17,00	6,90
ISAT	19,10	21,50	20,50	23,80	25,60
IUT CHALON	21,30	21,30	22,30	22,30	22,50
IUT DIJON - AUXERRE	70,00	70,90	71,90	72,00	69,60
IUT LE CREUSOT	39,80	40,60	34,60	35,40	35,20
IUVV	30,50	28,40	32,40	30,40	28,10
LOGISTIQUE DLSHS				26,80	24,70
MSH	10,50	15,30	20,80	29,50	22,40
OCIM	16,50	18,10	19,10	20,10	17,30
SCD	100,20	101,20	103,20	104,00	106,00
SEFCA	27,40	27,70	29,50	37,45	33,60
SERVICES CENTRAUX	247,00	250,30	253,00	265,95	303,00
SITE CHALON					0,50
SITE D'AUXERRE	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
SITE DU CREUSOT	2,00	2,00	2,80	3,80	3,80
SUAPS	1,80	1,80	2,30	2,30	3,00
uB - AGROSUP	1,00		1,00	2,00	1,00
UFR DROIT, SCIENCES ECONOMIQUE ET POLITIQUE	38,60	40,50	41,80	31,50	41,10
UFR LANGUES ET COMMUNICATION	15,20	15,20	15,40	14,30	16,30
UFR LETTRES ET PHILOSOPHIE	21,10	19,80	21,80	8,50	7,00
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	163,60	160,10	164,70	150,50	143,00
UFR SCIENCES HUMAINES	42,40	44,00	40,10	39,00	35,50
UFR SCIENCES SANTE	108,20	116,00	110,20	112,50	102,40
UFR SCIENCES VIE TERRE ENVIRONNEMENT	91,80	92,90	81,60	73,60	87,30
UFR STAPS	40,30	35,70	39,90	32,90	35,20
ZOOTECNIE	6,00	8,00	9,00	8,50	
TOTAL	1241,30	1248,60	1259,40	1275,60	1282,90

Source : HARPEGE uB

En 2014, on enregistre les effets d'une nouvelle affectation des moyens entre l'IAE et l'UFR Droit, Sciences économique et politique. La Zootechnie est rattachée aux services centraux (pôle Recherche) depuis 2014.

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

Tableau 2.2.2.8. – Répartition des personnels BIATSS selon leur statut et la catégorie fonction publique au 31/12/2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	A	B	C
TITULAIRES	236	203	415
CONTRACTUELS	292	54	147
TOTAL	528	257	562

EN %	A	B	C
TITULAIRES	44,7%	79,0%	73,8%
CONTRACTUELS	55,3%	21,0%	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 44.7 % du total.

Tableau 2.2.2.9. – Evolution de la répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	01/01/2014
A	510	521	519	521	528
B	230	240	250	267	257
C	563	557	561	556	562
TOTAL	1 303	1 318	1 330	1 344	1 347

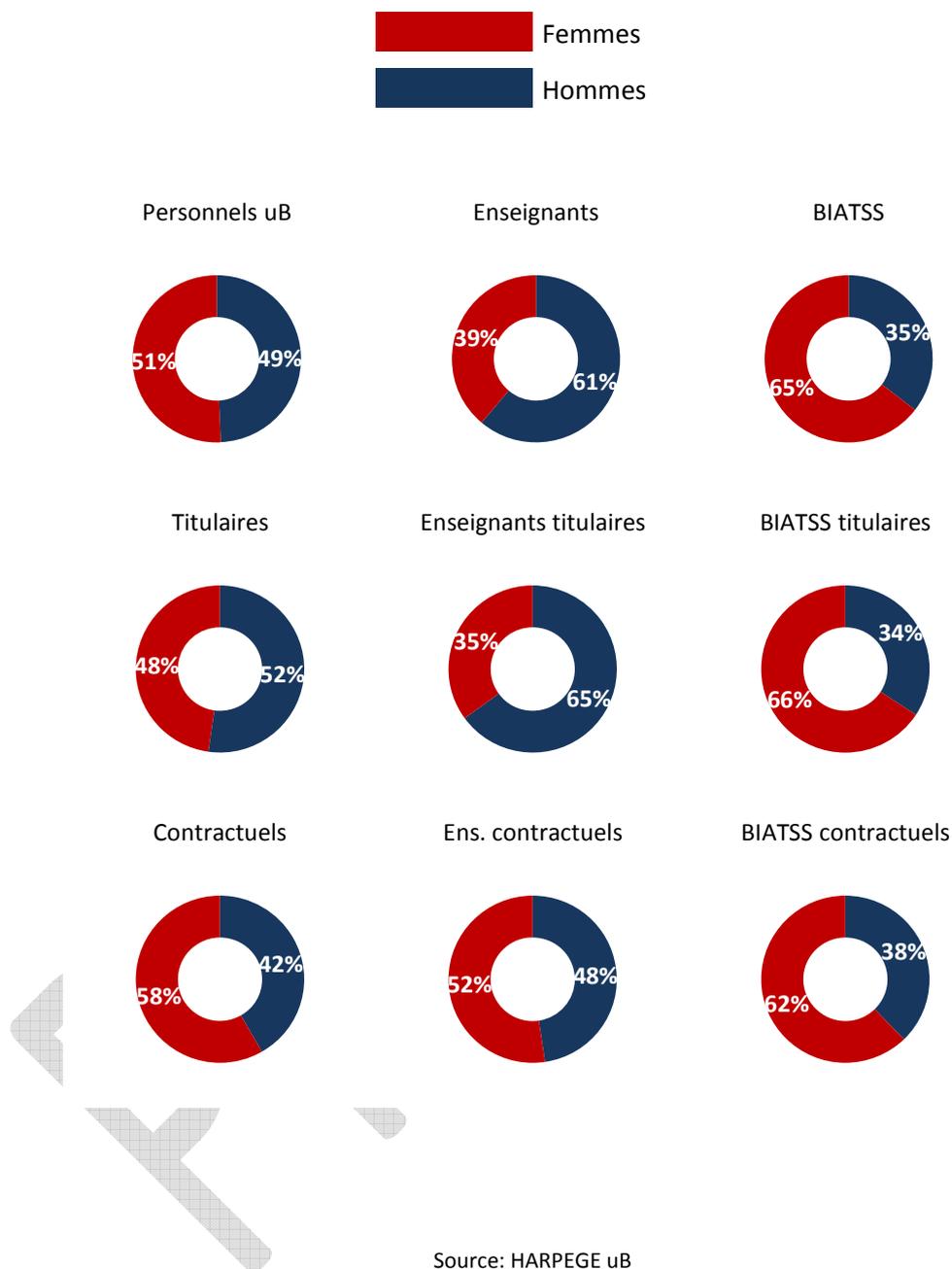
EN %	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	01/01/2014
A	39,1%	39,5%	39,0%	38,8%	39,2%
B	17,7%	18,2%	18,8%	19,9%	19,1%
C	43,2%	42,3%	42,2%	41,4%	41,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Source: HARPEGE uB

La catégorie C représente plus de 40% du personnel BIATSS, part qui a légèrement baissé depuis 2010 avec une progression de la catégorie B.

2.3. LA PARITE HOMME/FEMME :

Figure 2.3.1. – Répartition des personnels uB selon le genre au 31/12/2014 (en effectif) :



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 (58%) 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 31/12/2014 (en effectif) :

CORPS	%M	%F	%Total
ASM	2,2%	2,1%	4,3%
ASS	0,1%		0,1%
ATERM	0,8%	0,8%	1,6%
CONTRD	3,6%	4,6%	8,2%
LECT	0,4%	1,0%	1,4%
MCF	21,9%	15,3%	37,3%
MCPH	1,0%	0,3%	1,4%
MCPHARM	0,2%	0,1%	0,3%
PAMG	0,3%	0,1%	0,4%
PAST	1,0%	0,5%	1,4%
PHU	0,1%	0,2%	0,3%
PR	13,5%	4,3%	17,8%
PRAG	6,5%	5,1%	11,6%
PRCE	4,1%	3,2%	7,4%
PREC	0,4%	0,1%	0,5%
PREN	0,3%		0,3%
PUPH	4,4%	0,8%	5,2%
PUPHARM	0,1%		0,1%
SURN	0,6%	0,1%	0,7%
ENSEIGNANTS	61,2%	38,8%	100,0%

Source : HARPEGE uB

Figure 2.3.3. – Répartition des personnels BIATSS selon le genre et la catégorie au 31/12/2014 (en effectif) :

CORPS	%M	%F	%Total
AAE	1,9%	5,3%	7,3%
AGC1	0,2%		0,2%
ASI	9,4%	9,4%	18,7%
ASOC		0,2%	0,2%
BIB	0,6%	1,1%	1,7%
BOURS	7,6%	4,2%	11,8%
CMUS		0,4%	0,4%
CONS	0,8%	1,5%	2,3%
CONSG		0,2%	0,2%
IGE	17,9%	19,1%	37,0%
IGR	9,5%	7,1%	16,6%
INF		2,3%	2,3%
MED.		0,6%	0,6%
SGAS		0,6%	0,6%
SGS1	0,2%		0,2%
CATEGORIE A	48,1%	51,9%	100,0%

Source : HARPEGE uB

CORPS	%M	%F	%Total
BIB ASS	1,6%	8,1%	9,7%
SAENES	2,7%	28,7%	31,4%
TCH	28,7%	30,2%	58,9%
CATEGORIE B	32,9%	67,1%	100,0%

Source : HARPEGE uB

CORPS	%M	%F	%Total
ADJENES	2,8%	37,9%	40,7%
APPRE	0,2%		0,2%
ATEC	2,4%	1,7%	4,1%
ATRF	18,3%	29,3%	47,7%
MAGAS	1,7%	5,6%	7,3%
CATEGORIE C	25,4%	74,6%	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 43.1 ans. L'âge moyen a tendance à augmenter très légèrement depuis 2010. L'âge moyen diffère énormément suivant le statut des personnels puisque les titulaires ont un âge moyen de 46,9 ans, alors que l'âge moyen des

02. – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

contractuels s'élève à 33,5 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. Enfin les personnels à temps partiel ou incomplet sont surtout dans la tranche d'âge 40-44 ans.

Tableau 2.4.1. – Age moyen des personnels uB au 31/12/2014 :

PERSONNELS UB	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	45,4	41,8	44,0
BIATSS	40,3	43,0	42,0
ENSEMBLE	43,7	42,5	43,1

Source : HARPEGE uB

Tableau 2.4.2. – Evolution de l'âge moyen des personnels uB entre 2010 et 2014 :

PERSONNELS UB	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	43,6	43,9	43,8	43,7	44,0
BIATSS	41,7	41,6	41,8	41,8	42,0
ENSEMBLE	42,7	42,8	42,9	42,8	43,1

Source : HARPEGE uB

Tableau 2.4.3. – Age moyen des personnels titulaires au 31/12/2014 :

PERSONNELS TITULAIRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	48,2	46,2	47,5
BIATSS	44,9	46,7	46,1
ENSEMBLE	47,3	46,5	46,9

Source : HARPEGE uB

Tableau 2.4.4. – Age moyen des personnels contractuels au 31/12/2014 :

PERSONNELS CONTRACTUELS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ENSEIGNANTS	31,5	31,2	31,3
BIATSS	33,2	36,2	35,0
ENSEMBLE	32,4	34,3	33,5

Source : HARPEGE uB

Figure 2.4.5. – Structure par âge de l'ensemble des personnels de l'uB au 31/12/2014 :

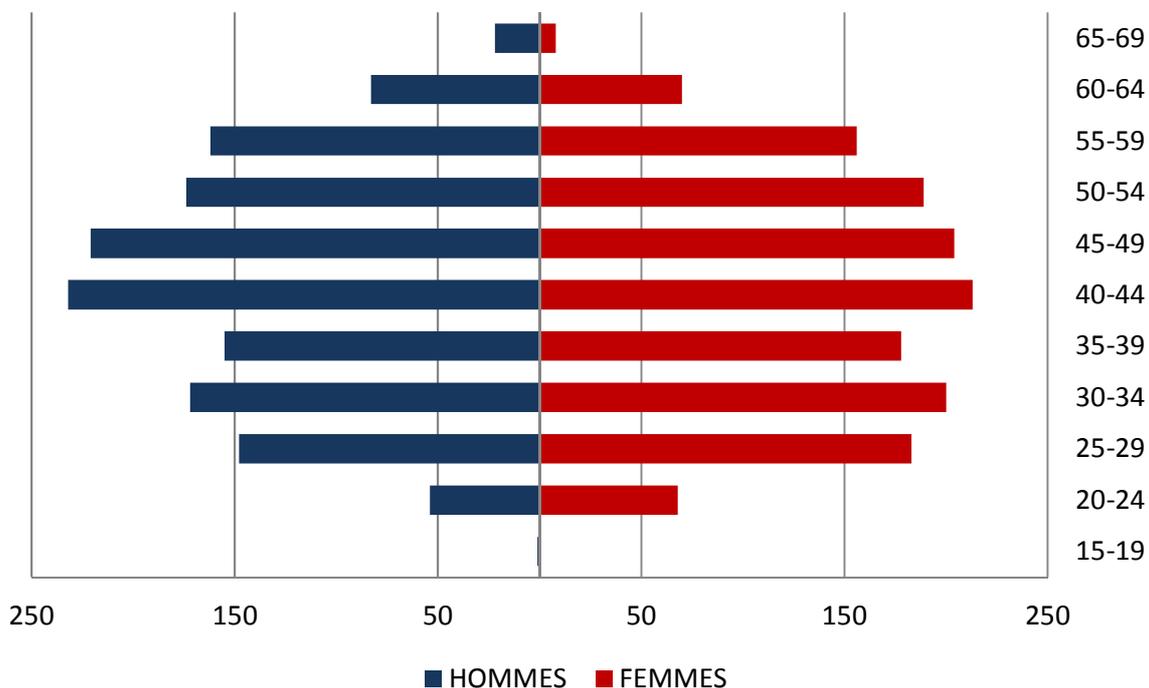


Figure 2.4.6. – Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2014 :

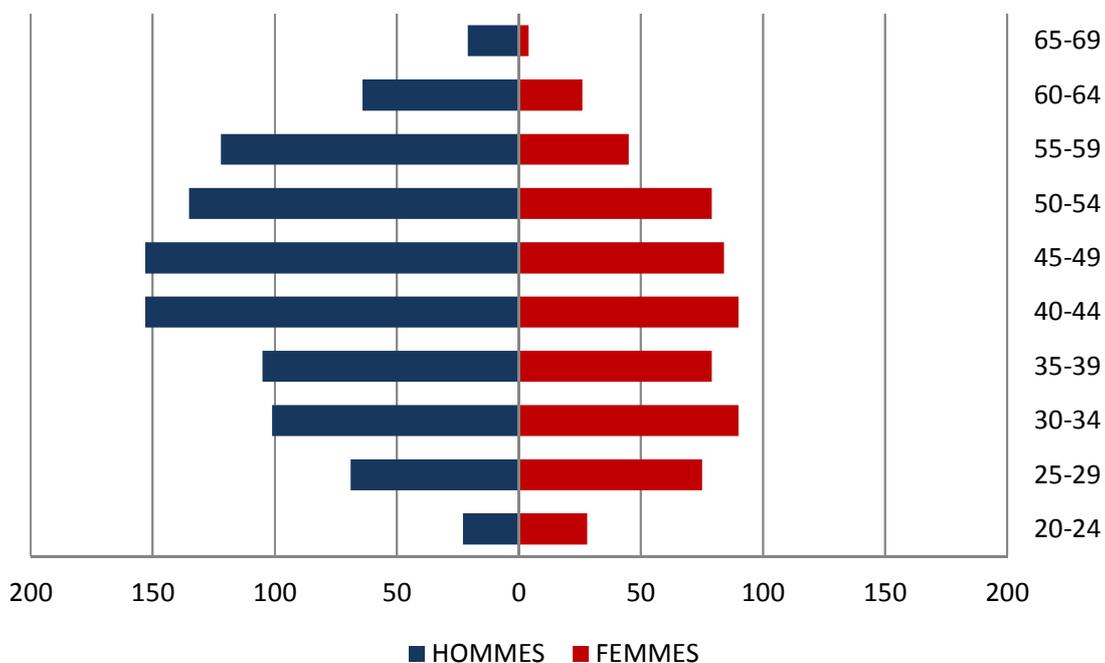


Figure 2.4.7. – Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2014 :

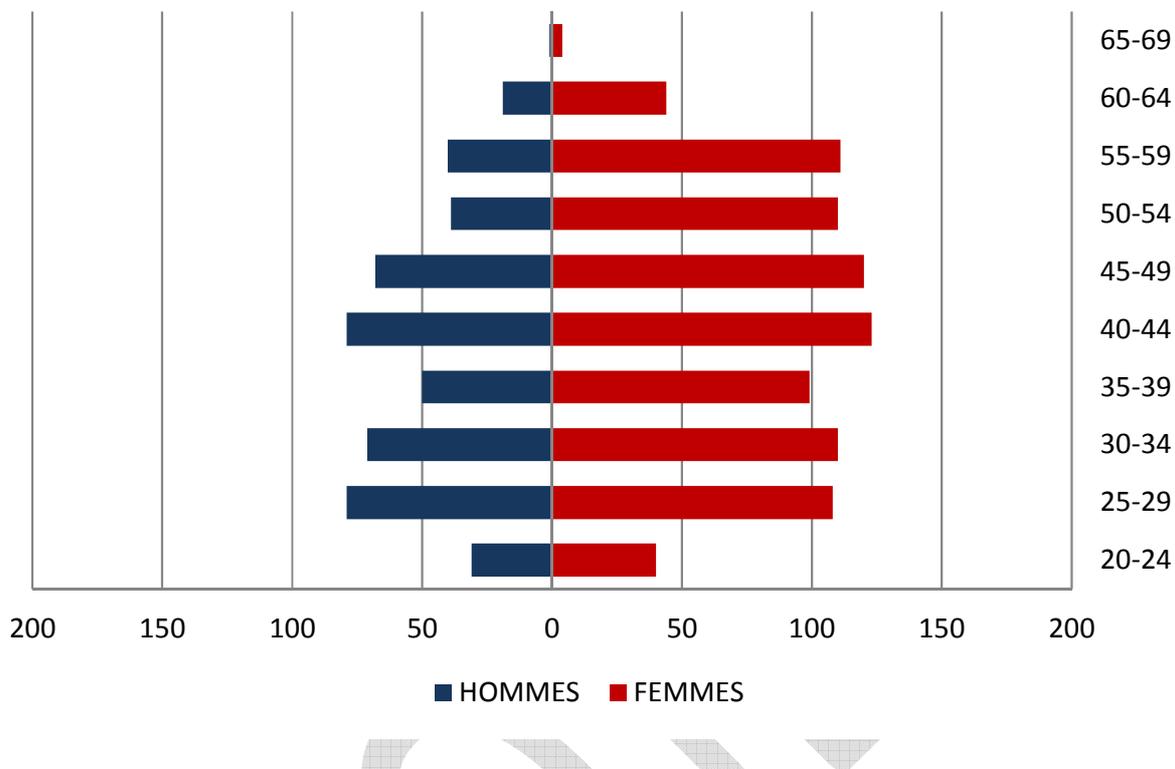


Figure 2.4.8. – Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2014 :

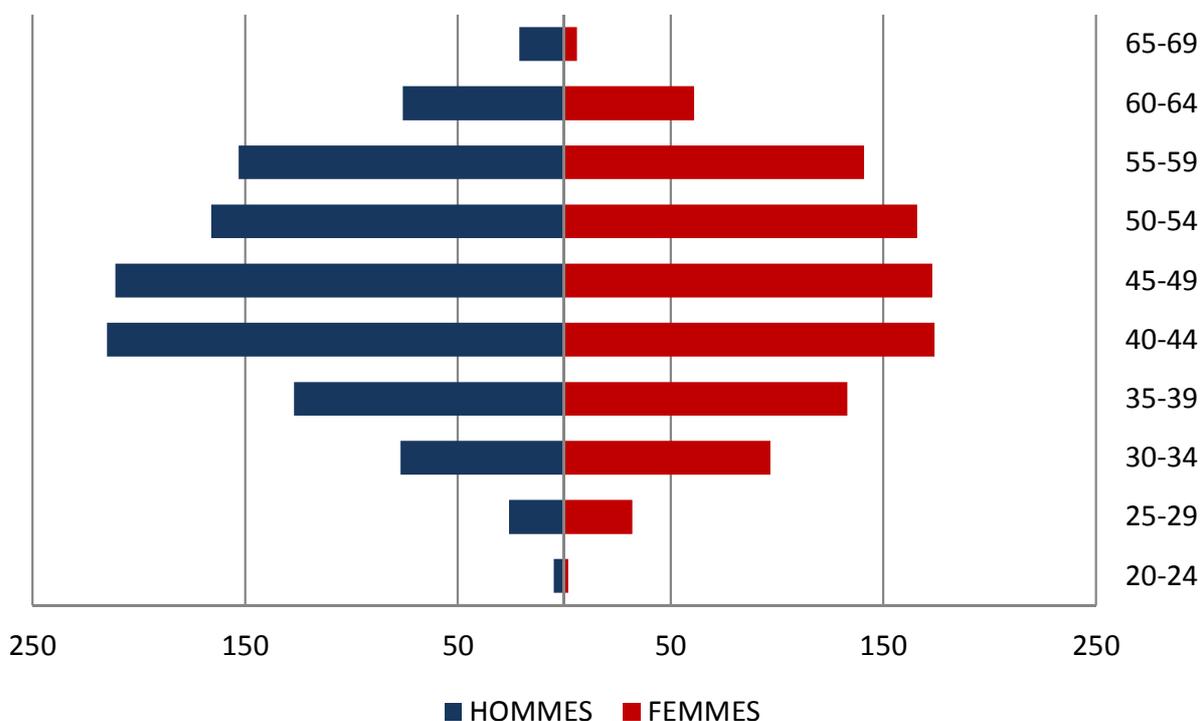


Figure 2.4.9. – Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2014 :

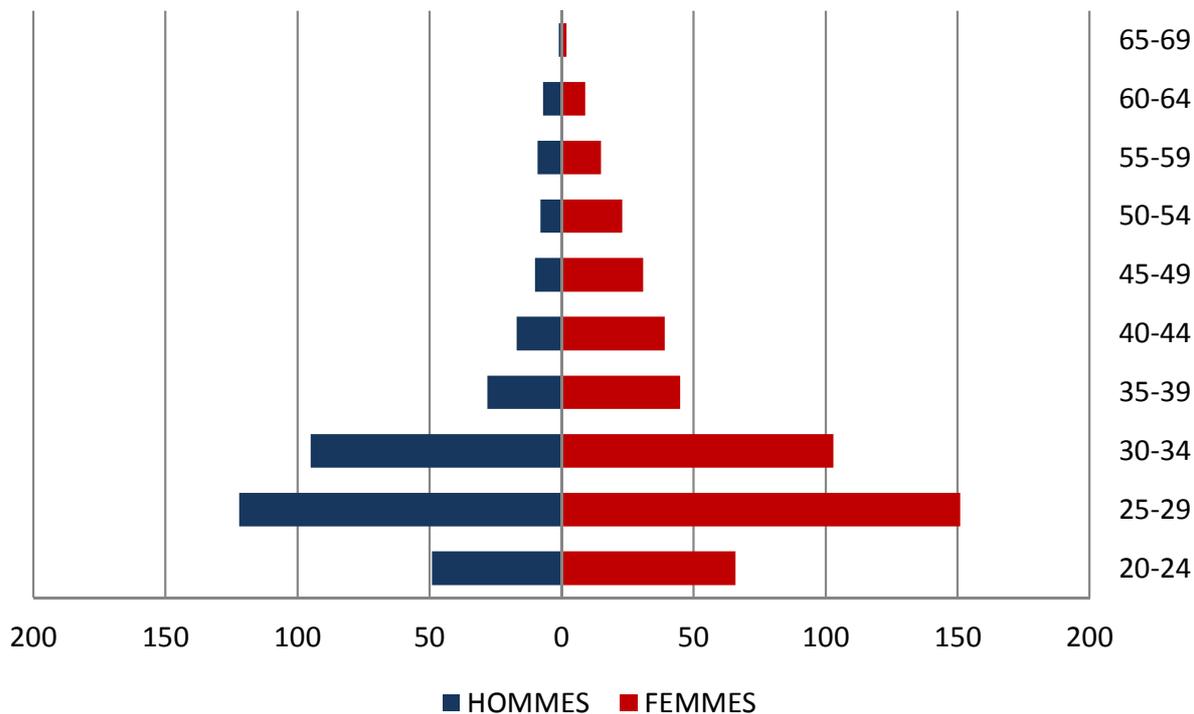
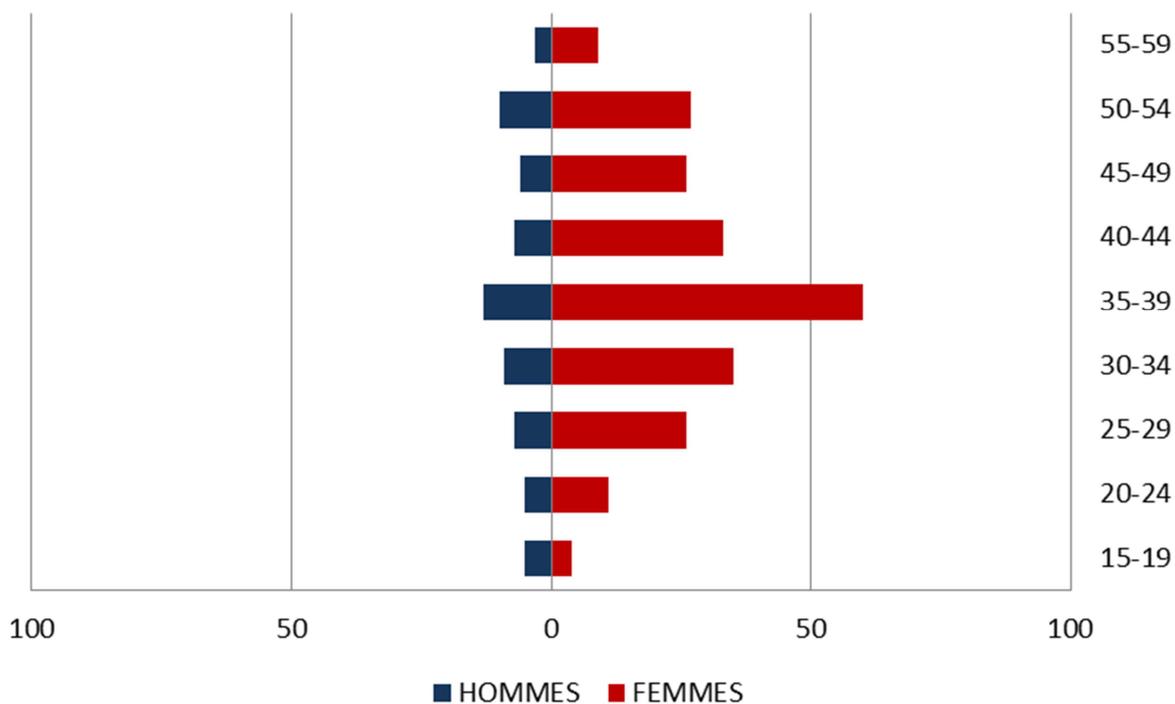


Figure 2.4.10. – Structure par âge de l'ensemble des personnels à temps partiel 31/12/2014 :



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

Source : mission "handicap"

3. LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL :

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

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

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

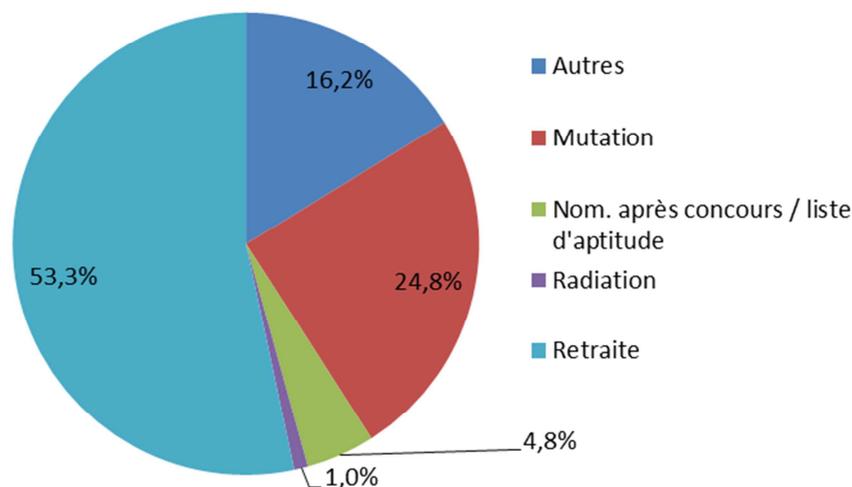
Les départs : il s'agit des personnes quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période référence.

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

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

Figure 3.2.1. – Répartition par type de départs des agents titulaires en 2014



3.1. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES :

En 2014, l'Université de Bourgogne compte plus d'arrivées de personnels titulaires (+148) que de départs (-119). Le taux de rotation du personnel BIATSS titulaire de 9% est resté stable en comparaison à 2013 et demeure plus important que chez les enseignants titulaires avec 5% en baisse par rapport à l'année précédente. Les arrivées comprennent également 45 agents passés du statut de contractuels à titulaires.

Tableau 3.1.1. – Mouvements des personnels titulaires entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS					BIATSS				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
NOMBRE D'ARRIVEES	66	59	66	66	59	48	76	43	79	89
NOMBRE DE DEPARTS	69	66	70	67	57	70	61	52	63	62
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	-3	-7	-4	-1	2	-22	15	-9	16	27
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	1 218	1 211	1 207	1 206	1 208	805	820	811	827	854
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	1 221	1 218	1 211	1 207	1 206	827	805	820	811	827
TAUX DE ROTATION	6%	5%	6%	6%	5%	7%	8%	6%	9%	9%

Source: HARPEGE uB 2014

Taux de rotation : $(\text{somme des entrées et sorties} / \text{somme des effectifs des années N-1 et N au 31/12}) \times 100$

Tableau 3.1.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS titulaires entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2010	2011	2012	2013	2014
CATEGORIE A	+2	+11	-6	+9	+19
CATEGORIE B	0	0	+3	+4	0
CATEGORIE C	-24	+4	-6	+3	+8
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-22	+15	-9	+16	+27

Source: HARPEGE uB 2014

Tableau 3.1.3. – Synthèse des mouvements des personnels enseignants titulaires entre 2011 et 2014:

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	-3	-2	1	1
ENSEIGNANTS 1ER/2ND DEGRE	-4	-2	-2	1
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-7	-4	-1	2

Source: HARPEGE uB 2014

3.2. LES ARRIVEES ET LES DEPARTS DES CONTRACTUELS :

Les mouvements concernant les personnels contractuels sont très importants : 338 contractuels sont arrivés au sein de l'Université de Bourgogne, alors que 371 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 43% (+4 points par rapport à 2013), supérieur à celui des BIATSS (41%). Cependant les flux d'entrées/départs des personnels BIATSS sont plus importants en valeur. Cette différence est certainement liée à la nature et la durée des contrats. Les recrutements de courte durée sont plus fréquents chez les BIATSS (exemple : remplacement de personnels). Les enseignants contractuels sont essentiellement recrutés pour l'année universitaire.

Tableau 3.2.1. – Mouvements des personnels contractuels entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	ENSEIGNANTS					BIATSS				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
NOMBRE D'ARRIVEES	124	130	137	137	144	204	194	203	203	194
NOMBRE DE DEPARTS	157	140	132	133	153	149	194	182	205	218
SOLDE ARRIVEES - DEPARTS	-33	-10	5	4	-9	55	0	21	-2	-24
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N	348	338	343	347	338	498	498	519	517	493
EFFECTIF AU 31/12 DE L'ANNEE N-1	381	348	338	343	347	443	498	498	519	517
TAUX DE ROTATION	39%	39%	40%	39%	43%	38%	39%	38%	39%	41%

Source: HARPEGE uB 2014

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

Tableau 3.2.2. – Synthèse des mouvements des personnels BIATSS contractuels entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2010	2011	2012	2013	2014
CATEGORIE A	+52	0	+4	-8	-18
CATEGORIE B	-10	+10	+7	+14	-8
CATEGORIE C	+13	-10	+10	-8	+2
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	+55	0	+21	-2	-24

Source: HARPEGE uB 2014

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 enseignants contractuels entre 2011 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2011	2012	2013	2014
2ND DEGRE	-1	+1	-3	+1
CONTRACTUEL DOCTORANT	-4	-1	0	+5
ATER	-3	+3	+6	-10
LECTEUR	-1	+1	0	0
HOSPITALO-UNIVERSITAIRE	-1	+1	+1	-5
TOTAL NET ENTREES/SORTIES	-10	+5	+4	-9

Source: HARPEGE uB 2014

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	20h par mois
Moniteur/contractuel doctorant	64h
Enseignant hospitalo-universitaire	pas d'obligations

Ces services sont répartis en trois types d'enseignement :

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

4.1.2. LES PERSONNELS BIATSS :

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

4.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET :

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

4.2.1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

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

4.2.2. LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET :

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

4.2.3. LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :

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

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

Tableau 4.2.1. – Evolution du nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	173	187	174	172	169
CONTRACTUELS	147	128	132	121	127
TOTAL	320	315	306	293	296
EN % DE L'EFFECTIF TOTAL	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
TITULAIRES	8,6%	9,2%	8,6%	8,5%	8,2%
CONTRACTUELS	17,4%	15,3%	15,3%	14,0%	15,3%
TOTAL	11,2%	11,0%	10,6%	10,1%	10,2%

Source: HARPEGE uB

Au 31/12/2014, le personnel à temps partiel ou incomplet représente 10,2% de l'effectif total de l'Université. Cette proportion est en légère baisse depuis 2010 (-7,5%). La proportion est plus importante pour les contractuels (15.3%) que pour les titulaires (8,2%).

Tableau 4.2.2. – Evolution du nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	39	44	31	32	38
BIATSS	134	143	143	140	131
TOTAL TITULAIRES	173	187	174	172	169

Source: HARPEGE uB

Tableau 4.2.3. – Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	< 50%	3	5	8	63%
	50%	5	6	11	55%
	60%		1	1	100%
	67%	2		2	0%
	70%	1	1	2	50%
	80%		11	11	100%
	90%	1	2	3	67%
TOTAL ENSEIGNANTS		12	26	38	68%
BIATSS	50%	2	7	9	78%
	60%		3	3	100%
	70%	2	3	5	60%
	80%	8	85	93	91%
	90%	2	19	21	90%
TOTAL BIATSS		14	117	131	89%
TOTAL PERSONNELS TITULAIRES		26	143	169	85%

Source: HARPEGE uB

Tableau 4.2.4. – Evolution du nombre de personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet entre 2010 et 2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
ENSEIGNANTS	66	40	42	33	36
BIATSS	81	88	90	88	91
TOTAL CONTRACTUELS	147	128	132	121	127

Source: HARPEGE uB

Tableau 4.2.5. – Répartition des personnels contractuels travaillant à temps partiel ou incomplet selon la quotité de travail au 31/12/2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	QUOTITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
ENSEIGNANTS	50%	23	13	36	36%
BIATSS	50%	10	41	51	80%
	60%	1	7	8	88%
	70%	3	11	14	79%
	80%	2	13	15	87%
	90%		3	3	100%
TOTAL BIATSS		16	75	91	82%
TOTAL PERSONNELS CONTRACTUELS		39	88	127	69%

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). La forte baisse constatée entre 2010 et 2014 s'explique par une nette diminution du nombre d'ATER à 50%.

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

4.3. LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS :

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

Tableau 4.3.1. – Synthèse des congés et absences en 2014 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2014		POUR RAPPEL TOTAL 2013	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	66	354	420	539	381	482
Congé de maladie (Contractuels)	12	107	119			
Congé de longue maladie	3	14	17	110	28	124
Congé de longue durée	2	15	17			
Congé de maternité	20	18	38			
Congé de paternité	10	5	15			
Congé pour accident de service		15	15			
Congé pour accident travail (Contractuels)		8	8			
TOTAL	113	536	649			

EN NOMBRE D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2014		POUR RAPPEL TOTAL 2013	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	107	771	878	1 136	834	1 028
Congé de maladie (Contractuels)	30	228	258			
Congé de longue maladie	3	28	31	152	40	190
Congé de longue durée	3	25	28			
Congé de maternité	24	24	48			
Congé de paternité	10	5	15			
Congé pour accident de service		17	17			
Congé pour accident travail (Contractuels)		13	13			
TOTAL	177	1 111	1 288			

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2014		POUR RAPPEL TOTAL 2013	
Congé de maladie (Fonctionnaires)	1 292	7 719	9 011	11 057	9 770	11 844
Congé de maladie (Contractuels)	305	1 741	2 046			
Congé de longue maladie	344	3 477	3 821	12 640	5 693	14 536
Congé de longue durée	460	2 898	3 358			
Congé de maternité	2 360	2 472	4 832			
Congé de paternité	107	55	162			
Congé pour accident de service		266	266			
Congé pour accident travail (Contractuels)		201	201			
TOTAL	4 868	18 829	23 697			

Source : BO HARPEGE uB

En 2014, 649 personnels de l'Université ont été concernés par une absence ou un congé, en hausse par rapport à 2013. Cela s'est traduit également par une hausse du nombre d'arrêt mais sur des durées plus courtes, car le nombre de jours a en revanche baissé de 2 683 jours (-10%). Les agents titulaires en congé ordinaire de maladie représentent 64.7% de l'ensemble, en hausse par rapport à 2013 : 66 enseignants et 354 BIATSS, soit 9 011 jours d'arrêt. 119 personnels contractuels ont été en congé ordinaire de maladie (2 046 jours d'arrêt). Les autres catégories de congés concernent moins de personnels (110), mais le nombre de jours d'arrêt représente plus de 50% du total (12 640).

Tableau 4.3.2. – Congés pour accidents de service ou travail

EN NOMBRE DE PERSONNES	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	28	23	21	15	15
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	5	11	11	9	8
TOTAL	33	34	32	24	23

EN NOMBRE D'ARRETS	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	38	28	29	34	17
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	12	29	26	23	13
TOTAL	50	57	55	57	30

EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	875	774	975	852	266
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	367	1004	654	456	201
TOTAL	1242	1778	1629	1308	467

DUREE MOYENNE PAR ARRET	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	23	28	34	25	16
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	31	35	25	20	15
TOTAL	27	31	29	22	16

DUREE MOYENNE PAR PERSONNE	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES (Congé pour accident de service)	31	34	46	57	18
CONTRACTUELS (Congé pour accident travail)	73	91	59	51	25
TOTAL	52	62	53	54	21

Source: HARPEGE uB

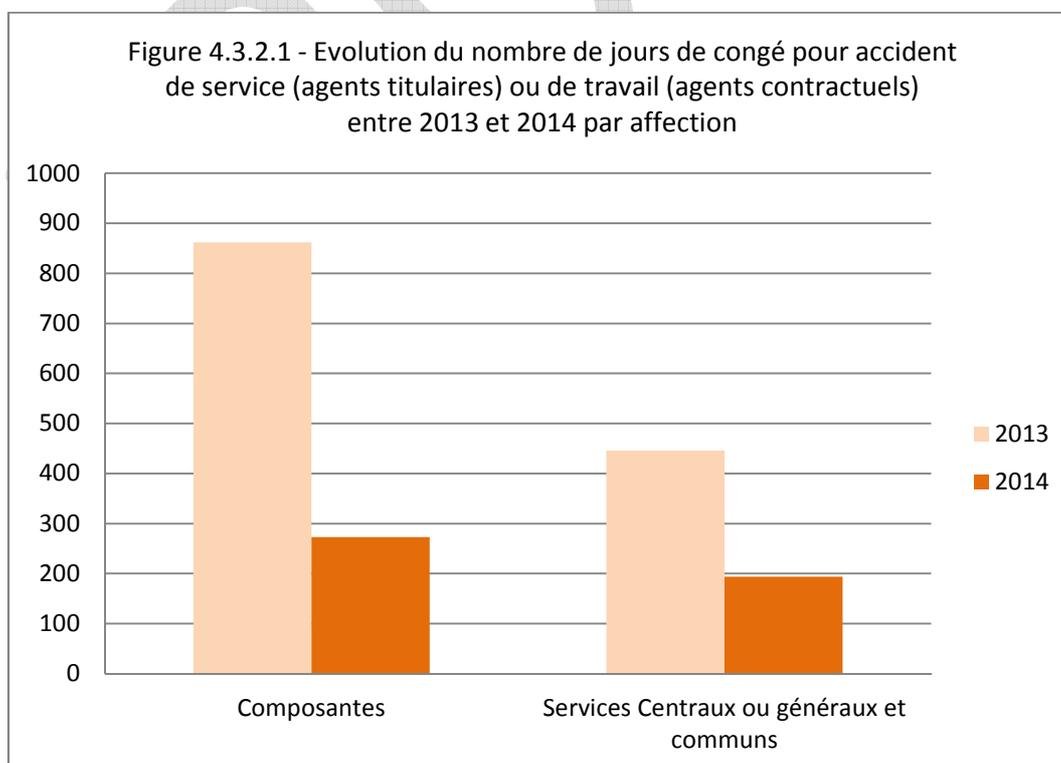


Tableau 4.3.3. – Evolution du nombre de congés ordinaires de maladie entre 2010 et 2014 :

EN NOMBRE DE PERSONNES	2010	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS	123	124	97	88	78
BIATSS	488	500	355	394	456
TOTAL	611	624	452	482	534

EN NOMBRE D'ARRETS	2010	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS	187	191	158	140	140
BIATSS	1051	1095	766	882	999
TOTAL	1238	1286	924	1022	1139

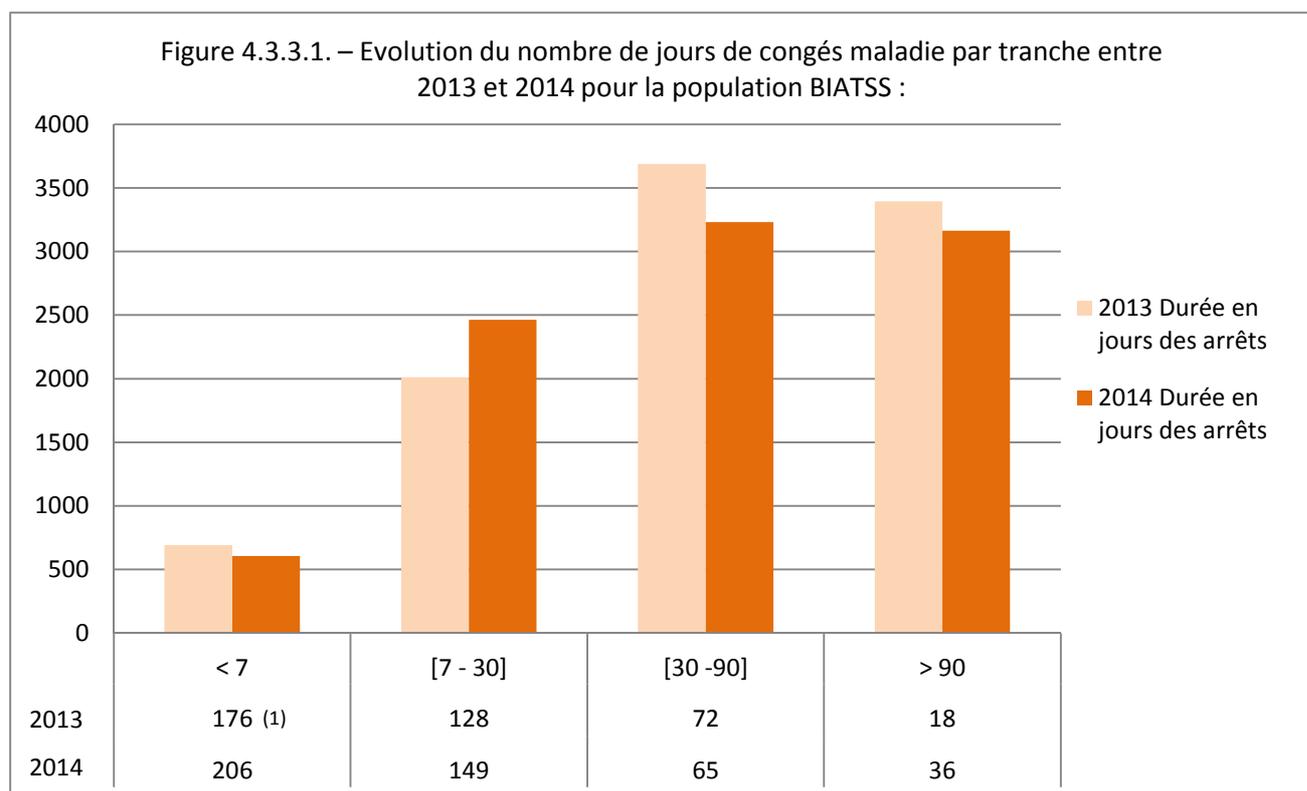
EN NOMBRE DE JOUR D'ARRETS	2010	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS	2151	2481	2294	1944	1607
BIATSS	7955	8759	7166	9784	9460
TOTAL	10106	11240	9460	11728	11067

DUREE MOYENNE PAR ARRET	2010	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS	12	13	15	14	11
BIATSS	8	8	9	11	9
TOTAL	8	9	10	11	10

DUREE MOYENNE PAR PERSONNE	2010	2011	2012	2013	2014
ENSEIGNANTS	17	20	24	22	21
BIATSS	16	18	20	25	21
TOTAL	17	18	21	24	21

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 plus important entre 2013 et 2014 mais la durée moyenne des arrêts est moins longue.



(1) Exemple de lecture des données : en 2013, il y a eu 176 agents BIATSS ayant eu moins de 7 jours d'arrêts, soit plus de 500 jours d'arrêts au total.

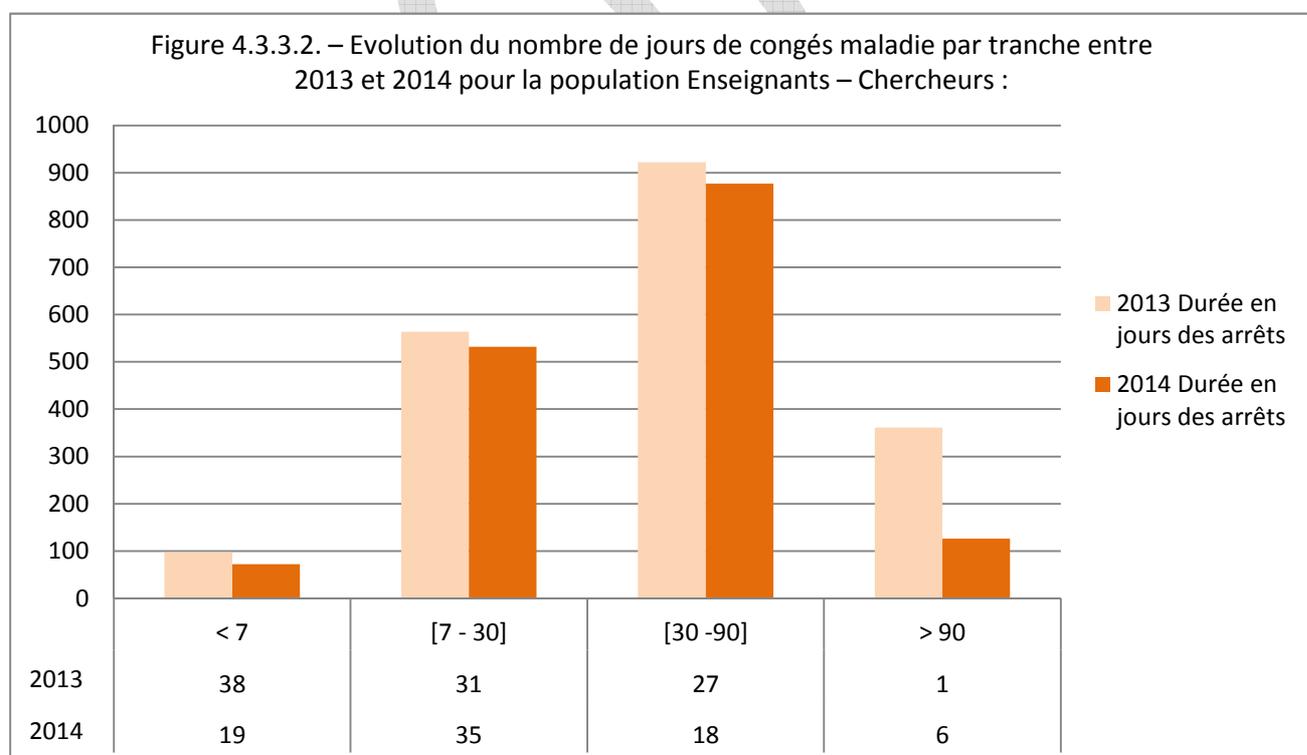


Tableau 4.3.4. – Les autres congés et absences en 2014 :

EN NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL 2013	TOTAL 2014
Congé présence parentale	1		1	1
Congé parental (contractuels)		1	1	1
Délégation	2		4	2
Mise à disposition (sortant de l'uB)		1	2	1
Congé de recherche et conversion thématique (1)	3		9	14
Congé Instr. Mil. (Non tit)		1		1
TOTAL	6	2	17	20

Source : BO HARPEGE uB

(1) données en année universitaire, source RH-SPE

Tableau 4.3.5. – Les durées du congé de maternité :

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

Source: service-public.fr

Tableau 4.3.6. – Le nombre de congés maternité entre 2010 et 2014 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	19	13	23	10	15
	BIATSS	27	31	36	22	13
TOTAL TITULAIRES		46	44	59	32	28
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	19	9	20	10	9
	BIATSS	19	13	7	3	11
TOTAL CONTRACTUELS		38	22	27	13	20

Source: HARPEGE

Tableau 4.3.7. – Le nombre de jours de congés maternité entre 2010 et 2014 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	1 414	1 229	2 228	1 359	1 750
	BIATSS	1 859	1 799	2 524	1 547	1 385
TOTAL TITULAIRES		3 273	3 028	4 752	2 906	3 135
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	1 643	624	1 578	924	610
	BIATSS	1 089	645	459	154	1 087
TOTAL CONTRACTUELS		2 732	1 269	2 037	1 078	1 697

Source: HARPEGE

La hausse du nombre de jours entre 2013 et 2014 sur la ligne contractuels BIATSS s'explique par 2 grossesses gémellaires (2^{ème} et 3^{ème} enfant).

Tableau 4.3.8. – Le nombre de congés paternité entre 2010 et 2014 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	14	18	11	10	9
	BIATSS	11	7	4	10	5
TOTAL TITULAIRES		25	25	15	20	14
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	6	4	3	1	1
	BIATSS	3	3	3	1	
TOTAL CONTRACTUELS		9	7	6	2	1

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 4.3.9. – Le nombre de jours de congés paternité entre 2010 et 2014 :

STATUT	TYPE	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	ENSEIGNANTS	168	200	119	109	99
	BIATSS	128	77	43	110	55
TOTAL TITULAIRES		296	277	162	219	154
CONTRACTUELS	ENSEIGNANTS	66	43	33	9	8
	BIATSS	33	33	33	11	
TOTAL CONTRACTUELS		99	76	66	20	8

Source: HARPEGE

4.4. LES JOURS DE GREVE :

Tableau 4.4. – Le nombre de retenues de salaire pour "service non fait" en 2014 :

DATES DE GREVE	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
18/03/2014	2	20	22
15/05/2014	3	46	49
18/06/2014	0	1	1
26/06/2014	0	0	0
16/10/2014	2	0	2
17/10/2014	0	0	0
18/11/2014	1	2	3
11/12/2014	3	6	9
TOTAL uB	11	75	86

Source : SPE/service BIATSS

Pour mémoire, le nombre de retenues de salaire pour « service non fait » en 2013 s'élevait à 65 jours.

5. LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS :

5.1. LA MASSE SALARIALE :

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

Depuis le 1er janvier 2010, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des fonctionnaires ont été transférés à l'Université de Bourgogne. Ainsi, l'ensemble de la masse salariale est géré par l'Université. Cela représente un montant global d'environ 166 millions d'euros en 2010 et dépasse les 180 millions d'euros depuis 2013.

Tableau 5.1.1. – Evolution de la masse salariale par plafond entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
PLAFOND 1 (1)	153 007 074	156 405 274	158 996 157	164 029 754	166 101 921	8,6%
PLAFOND 2 (2)	13 271 576	15 327 040	16 598 495	16 399 687	16 608 909	25,1%
MASSE SALARIALE GLOBALE uB	166 278 650	171 732 315	175 594 653	180 429 440	182 710 830	9,9%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
PLAFOND 1	92,0%	91,1%	90,5%	90,9%	90,9%
PLAFOND 2	8,0%	8,9%	9,5%	9,1%	9,1%

EN ETPT ANNUEL *	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
PLAFOND 1	2 432	2 421	2 421	2 429	2 412	-0,8%
PLAFOND 2	297	330	347	350	385	29,5%
TOTAL	2 729	2 751	2 769	2 779	2 797	2,5%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
PLAFOND 1	89,1%	88,0%	87,5%	87,4%	86,2%
PLAFOND 2	10,9%	12,0%	12,5%	12,6%	13,8%

COUT MOYEN PAR PLAFOND	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
PLAFOND 1	62 914	64 612	65 662	67 544	68 868	9,5%
PLAFOND 2	44 663	46 390	47 782	46 844	43 146	-3,4%
TOTAL	60 927	62 423	63 419	64 935	65 327	7,2%

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013	2014
PLAFOND 1	-	2,70%	1,63%	2,87%	1,96%
PLAFOND 2	-	3,87%	3,00%	-1,96%	-7,89%

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.

05 – REMUNERATIONS DES PERSONNELS

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 20 emplois Fioraso et les titularisations de la loi du 12 mars 2012 qui impactent le plafond 1.

Tableau 5.1.2. – Evolution de la masse salariale par statut entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
TITULAIRES	140 031 707	144 120 994	147 118 261	149 693 024	151 817 470	8,4%
CONTRACTUELS	26 246 943	27 611 321	28 476 391	30 736 416	30 893 361	17,7%
TOTAL	166 278 650	171 732 315	175 594 653	180 429 440	182 710 830	9,9%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	84,2%	83,9%	83,8%	83,0%	83,1%
CONTRACTUELS	15,8%	16,1%	16,2%	17,0%	16,9%

EN EPT ANNUEL	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
TITULAIRES	1 982	1 977	1 973	1 962	1 990	0,4%
CONTRACTUELS	747	774	796	817	807	8,1%
TOTAL	2 729	2 751	2 769	2 779	2 797	2,5%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	72,6%	71,9%	71,2%	70,6%	71,1%
CONTRACTUELS	27,4%	28,1%	28,8%	29,4%	28,9%

COUT MOYEN PAR STATUT	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
TITULAIRES	70 642	72 905	74 581	76 316	76 301	8,0%
CONTRACTUELS	35 143	35 661	35 764	37 617	38 276	8,9%
TOTAL	60 927	62 423	63 419	64 935	65 327	7,2%

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	-	3,20%	2,30%	2,33%	-0,02%
CONTRACTUELS	-	1,48%	0,29%	5,18%	1,75%

Source : KA-KX uB

Tableau 5.1.3. – Evolution de la masse salariale par catégorie entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
BIATSS	48 406 978	51 508 001	53 817 480	54 849 221	56 015 525	15,7%
ENSEIGNANTS	113 807 104	116 079 535	117 574 214	121 252 593	122 135 349	7,3%
VACATAIRES	4 064 567	4 144 779	4 202 959	4 327 626	4 559 956	12,2%
TOTAL	166 278 650	171 732 315	175 594 653	180 429 440	182 710 830	9,9%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
BIATSS	29,1%	30,0%	30,6%	30,4%	30,7%
ENSEIGNANTS	68,4%	67,6%	67,0%	67,2%	66,8%
VACATAIRES	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,5%

EN ETPT ANNUEL	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
BIATSS	1 201	1 238	1 262	1 269	1 280	6,6%
ENSEIGNANTS	1 528	1 513	1 507	1 509	1 516	-0,8%
TOTAL	2 729	2 751	2 769	2 779	2 797	2,5%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
BIATSS	44,0%	45,0%	45,6%	45,7%	45,8%
ENSEIGNANTS	56,0%	55,0%	54,4%	54,3%	54,2%

COÛT MOYEN PAR CATEGORIE	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
BIATSS	40 314	41 613	42 639	43 210	43 750	8,5%
ENSEIGNANTS	74 463	76 706	78 037	80 341	80 538	8,2%
TOTAL	59 438	60 917	61 901	63 378	63 697	7,2%

TAUX D'AUGMENTATION	2010	2011	2012	2013	2014
BIATSS	-	3,22%	2,47%	1,34%	1,25%
ENSEIGNANTS	-	3,01%	1,74%	2,95%	0,25%

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 2014 :

ELEMENTS DE REMUNERATION	MONTANT	%
REMUNERATIONS PRINCIPALES	91 308 678	50,0%
COTISATIONS PATRONALES	75 952 124	41,6%
PRIMES ET INDEMNITES	7 602 538	4,2%
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 500 131	4,1%
PRESTATIONS SOCIALES	347 359	0,2%
MASSE SALARIALE TOTALE	182 710 830	100%

Source : KA-KX uB

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

- Les rémunérations principales des agents (50 % 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 (41,6%) 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 (4,2%),
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances (4,1%),
- Les prestations sociales (0,2%) englobent les remboursements transport, les rentes, les CLD (congé de longue durée) et les CLM (congé de longue maladie).

Tableau 5.2.3. – Evolution de la structure des dépenses de personnel entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010	Evol. 2014 / 2013
REMUNERATIONS PRINCIPALES	87 446 178	88 937 586	89 956 055	90 425 025	91 308 678	4,4%	1,0%
COTISATIONS SOCIALES	64 511 812	67 756 781	70 671 967	74 876 015	75 952 124	17,7%	1,4%
PRIMES ET INDEMNITES	6 685 663	7 193 292	7 405 050	7 433 165	7 602 538	13,7%	2,3%
HEURES COMPLEMENTAIRES	7 333 296	7 439 940	7 234 201	7 420 388	7 500 131	2,3%	1,1%
PRESTATIONS SOCIALES	301 701	404 716	327 381	274 848	347 359	15,1%	26,4%
MASSE SALARIALE TOTALE	166 278 650	171 732 315	175 594 653	180 429 440	182 710 830	9,9%	1,3%

REPARTITION EN %	2010	2011	2012	2013	2014
REMUNERATIONS PRINCIPALES	52,6%	51,8%	51,2%	50,1%	50,0%
COTISATIONS SOCIALES	38,8%	39,5%	40,2%	41,5%	41,6%
PRIMES ET INDEMNITES	4,0%	4,2%	4,2%	4,1%	4,2%
HEURES COMPLEMENTAIRES	4,4%	4,3%	4,1%	4,1%	4,1%
PRESTATIONS SOCIALES	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%

Source: KA-KX uB

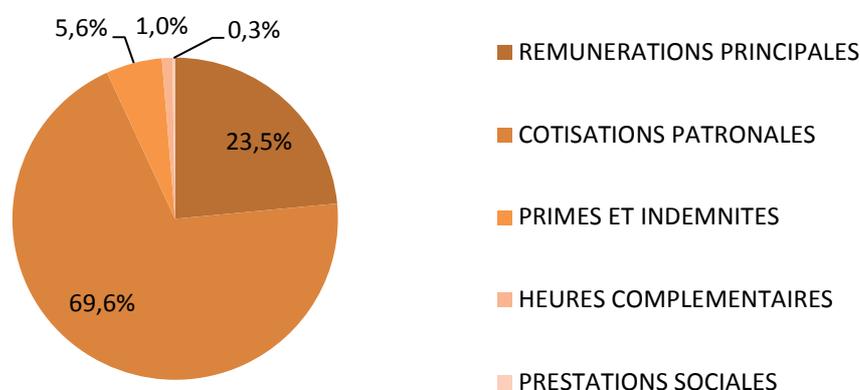
La progression de la masse salariale est de 1.3% en 2014 alors qu'elle a progressé de 9.9 % en 5 ans. On constate que la part des rémunérations principales dans la masse salariale globale diminue en faveur des cotisations sociales sur l'ensemble de la période. Cette hausse régulière des cotisations sociales s'explique principalement par l'augmentation du taux de pension civile. Les pourcentages des heures complémentaires, des prestations sociales et des primes et indemnités restent globalement stables depuis 2010.

Tableau 5.2.4. – Répartition de l'augmentation de la masse salariale entre 2010 et 2014 par élément de rémunération :

ECART 2014-2010	MONTANT	REPARTITION
REMUNERATIONS PRINCIPALES	3 862 501	23,5%
COTISATIONS PATRONALES	11 440 312	69,6%
PRIMES ET INDEMNITES	916 875	5,6%
HEURES COMPLEMENTAIRES	166 834	1,0%
PRESTATIONS SOCIALES	45 658	0,3%
MASSE SALARIALE TOTALE	16 432 181	100,0%

Source: KA-KX uB

Figure 5.2.2. – Répartition de l'augmentation de la masse salariale entre 2010 et 2014 par élément de rémunération :



5.2.1. LA REMUNERATION PRINCIPALE :

En 2014, plus de 50% de la masse salariale est consacrée aux rémunérations principales, soit plus de 90 millions d'euros. Cette somme correspond principalement au traitement brut des personnels (encore appelé traitement de base ou traitement indiciaire). La part du personnel enseignant représente 67,5% du total en 2014.

Tableau 5.2.1.1. – Répartition de la rémunération principale selon le type de population entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	2014	NB AGENTS EN 2014
BIATSS	TITULAIRES	18 256 026	18 147 616	18 448 894	18 220 690	18 810 618	899
	CONTRACTUELS	8 824 307	10 188 289	10 822 318	11 105 935	10 892 928	833
TOTAL BIATSS		27 080 333	28 335 905	29 271 211	29 326 625	29 703 547	1 732
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	53 333 879	53 858 328	53 860 077	54 131 650	54 432 759	1 295
	CONTRACTUELS	7 031 966	6 743 352	6 824 766	6 966 750	7 172 373	498
TOTAL ENSEIGNANTS		60 365 844	60 601 680	60 684 843	61 098 400	61 605 132	1 793
TOTAL		87 446 178	88 937 586	89 956 055	90 425 025	91 308 678	3 525

Source: KA-KX uB

Tableau 5.2.1.2. – Indice majoré moyen selon le statut et la population au 31/12/2014 :

INDICE MOYEN	POPULATION	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	POUR RAPPEL ENSEMBLE 2013
TITULAIRES	BIATSS	433	406	415	408
	ENSEIGNANTS	835	763	810	797
MOYENNE TITULAIRES		726	559	646	639
CONTRACTUELS	BIATSS	410	370	385	384
	ENSEIGNANTS	413	401	407	418
MOYENNE CONTRACTUELS		411	377	390	393
MOYENNE GLOBALE uB		674	514	593	586

Source: Winpaie 2014

INDICE MOYEN	STATUT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	POUR RAPPEL ENSEMBLE 2013
BIATSS	TITULAIRES	433	406	415	408
	CONTRACTUELS	410	370	385	384
MOYENNE BIATSS		425	395	405	400
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	835	763	810	797
	CONTRACTUELS	413	401	407	418
MOYENNE ENSEIGNANTS		801	711	768	758
MOYENNE GLOBALE uB		674	514	593	586

Source: Winpaie 2014

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 31/12/2014 (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 2014

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 31/12/2014 (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 2014

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 2014, le GVT solde est de 0,23 %, en diminution par rapport à 2013. En revanche le nombre de titulaire dépasse les 2000 agents, suite aux titularisations.

Tableau 5.2.1.4.1. – Evolution du GVT solde :

	2011	2012	2013	2014
GVT solde	1,00%	0,54%	0,55%	0,23%
Effectif titulaires moyen	1 999	1 997	1 983	2 009

Source: KA-KX uB 2014

Une étude a démontré que le GVT positif sur la période 2011-2014 est stable, autour de 2.35 %. Il est donc largement compensé depuis 2011 par le GVT négatif sur les mouvements entrées/sorties.

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) :

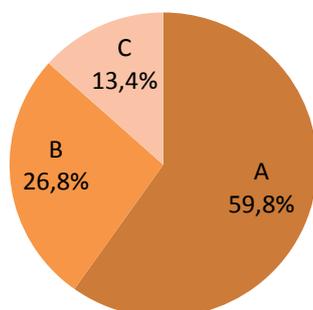
La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et ne concerne que certains personnels BIATSS. Elle prend la forme d'un certain nombre de points 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 31/12/2014 :

EN EFFECTIF PHYSIQUE	2014		2013	
	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	55	61 120	54	60 009
25 POINTS	9	12 502	9	12 502
30 POINTS	22	36 672	20	33 338
35 POINTS	1	1 945	1	1 945
40 POINTS	2	4 445	2	4 445
50 POINTS	3	8 335	3	8 335
TOTAL	112	139 742	109	135 297

Source: KA-KX uB 2014

Figure 5.3.1.3.2. – Répartition des bénéficiaires de la NBI selon la catégorie fonction publique au 31/12/2014 :



Pour l'année 2014, 112 agents ont bénéficié de la NBI, en progression par rapport à 2013. 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 2010 et 2014 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	2014	BENEFICIAIRES*
BIATSS	TITULAIRES	216 844	215 982	208 395	189 154	187 160	258
	CONTRACTUELS	41 633	55 024	44 673	58 141	62 333	97
TOTAL BIATSS		258 477	271 006	253 067	247 295	249 492	355
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	704 631	712 511	691 426	701 188	713 592	522
	CONTRACTUELS	15 939	14 158	8 681	30 046	25 847	47
TOTAL ENSEIGNANTS		720 571	726 669	700 108	731 234	739 439	569
TOTAL		979 048	997 675	953 175	978 529	988 931	924

Source: KA-KX uB

* NOMBRE DE BENEFICIAIRES EN 2014

Le versement du SFT représente une dépense en augmentation depuis 2012. Après avoir diminué entre 2011 et 2012, on constate que cette dépense augmente de 1 % entre 2013 et 2014.

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 1.4% par rapport à 2013, représentent 41,6% de la masse salariale globale en 2014, soit plus 75 millions d'euros. La grande majorité des cotisations (71.1%). 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 2014 :

COTISATIONS PATRONALES	MONTANT 2014	RAPPEL MONTANT 2013
CONTRIBUTION PENSION CIVILE	54 017 351	52 957 841
ASSURANCE MALADIE	9 656 301	9 568 052
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 884 381	4 970 893
ASSURANCE VIEILLESSE	1 984 874	1 993 313
VERSEMENT TRANSPORT	1 703 043	1 682 314
ASSURANCE CHOMAGE	1 223 318	1 232 094
IRCANTEC	837 031	822 725
RAFP	497 140	484 845
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)	466 327	461 539
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	280 045	276 962
CONTRIBUTION ATI	233 022	229 023
ACCIDENT DU TRAVAIL	138 993	122 219
CONTRIBUTION CNRACL	30 299	74 195
TOTAL	75 952 124	74 876 015

Source: KA-KX uB

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

TAUX DE CHARGES PATRONALES TITULAIRES	2010	2011	2012	2013	2014
Assurance maladie	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%	9,70%
Contribution solidarité autonomie	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%
Pension civile	62,47%	65,72%	68,92%	74,60%	74,60%
Allocations familiales	5,40%	5,40%	5,40%	5,40%	5,25%
Fonds national d'aide au logement	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
Versement transport	1,80%	1,80%	2,00%	2,00%	2,00%
TOTAL TAUX DE CHARGES	80,17%	83,42%	86,82%	92,50%	92,35%

Source: contrôle interne de la paie

*ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

Le taux de cotisation de pension civile augmente chaque année pour le personnel titulaire. Il est passé à 62.47% à 74.60 % entre 2010 et 2014 ce taux est resté inchangé entre 2013 et 2014.

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

TAUX DE CHARGES PATRONALES CONTRACTUELS	2010	2011	2012	2013	2014
Assurance maladie	12,80%	12,80%	12,80%	12,80%	12,80%
Contribution solidarité	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%	0,30%
Assurance vieillesse	1,60%	1,60%	1,60%	1,60%	1,75%
Assurance vieillesse PL	8,30%	8,30%	8,40%	8,40%	8,45%
Allocations familiales	5,40%	5,40%	5,40%	5,40%	5,25%
Accident du travail	1,60%	1,70%	1,70%	1,70%	1,70%
FNAL Plafonné	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
FNAL	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
IRCANTEC TA	3,38%	3,41%	3,53%	3,68%	3,80%
Versement transport	1,80%	1,80%	2,00%	2,00%	2,00%
ASSEDIC	6,40%	6,40%	6,40%	6,40%	6,40%
TOTAL TAUX DE CHARGES	42,08%	42,21%	42,63%	42,78%	42,95%

Source: contrôle interne de la paie

Le taux global augmente d'environ 0.20 points chaque année pour atteindre 42.95 % en 2014. 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 2010.

5.2.3. LES PRIMES ET INDEMNITES :

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

Tableau 5.2.3.1. – Les primes et indemnités versées aux personnels de l'uB entre 2010 et 2014 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	2014	Evol. 2014 / 2010
BIATSS	TITULAIRES	2 838 750	3 333 395	3 558 090	3 594 305	3 747 580	32,0%
	CONTRACTUELS	75 961	107 025	158 837	178 835	186 721	145,8%
TOTAL BIATSS		2 914 711	3 440 420	3 716 927	3 773 141	3 934 300	35,0%
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	3 677 534	3 668 933	3 598 842	3 561 714	3 564 139	-3,1%
	CONTRACTUELS	93 418	83 939	89 281	98 310	104 098	11,4%
TOTAL ENSEIGNANTS		3 770 952	3 752 872	3 688 122	3 660 024	3 668 238	-2,7%
TOTAL		6 685 663	7 193 292	7 405 050	7 433 165	7 602 538	13,7%

Source : KA-KX uB

Les primes et indemnités versées en 2014 s'élèvent à plus de 7 600 000€. Le montant des primes et indemnités augmente depuis 2010. Les primes des personnels BIATSS ont augmenté de 35 % sur l'ensemble de la période, alors que les primes des enseignants ont légèrement diminué (-2,7%).

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 2014 :

PRIMES & INDEMNITES	MONTANT	BENEFICIAIRES (1)
PRES / PES (2)	1 446 125	1 270
PRIME D'EXCELLENCE SCIENTIFIQUE (PESc)	1 210 498	215
PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVE (PCA)	246 723	88
PRIME DE RESPONSABILITE PEDAGOGIQUES (PRP)	299 283	241
PRIMES D'ADMINISTRATION (PA)	60 849	7

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 2014 :

PRIMES & INDEMNITES	CATEGORIE			MONTANT	BENEFICIAIRES*
	A	B	C		
GIPA	5 006	4 121	14 936	24 062	68
INDEMNITE CHARGES ADMINISTRATIVES SECRETAIRE GENERAL	27 140			27 140	2
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)			395 405	395 405	166
INDEMNITE DE GESTION	10 900			10 900	2
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	3 314	234	383	3 931	23
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR			991	991	10
PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)	337 128	287 277		624 405	116
AUTRES INDEMNITES	33 521	2 160	35 694	71 373	92
FILIERE ADMINISTRATIVE	417 009	293 792	447 409	1 158 207	479
GIPA	4 867		3 798	8 665	14
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)		16 711	63 623	80 335	43
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	31		304	335	3
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	24 230	50 576		74 806	26
INDEMNITE HABILLEMENT CHAUSSURE		22	2 071	2 093	37
INDEMNITE SCIENTIFIQUE DES CONSERVATEURS DES MUSEES	18 807			18 807	2
INDEMNITE SPECIALE DES CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	80 158			80 158	14
INDEMNITE SUJETIONS SPECIALES DES PERSONNELS DE MAGASINAGE			23 652	23 652	35
PRIME DE TECHNICITE DES BIBLIOTHECAIRES	10 983	28 116		39 100	34
AUTRES INDEMNITES	12 993		4 026	17 019	13
FILIERE DES BIBLIOTHEQUES	152 070	95 426	97 474	344 970	221
GIPA	12 536	891	42 226	55 652	118
INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)			55 708	55 708	25
INDEMNITE EXCEPTIONNELLE	4 250	517	1 870	6 637	55
INDEMNITE POUR TRAVAUX INSALUBRES ET DANGEREUX			968	968	19
INDEMNITE RESPONSABILITE DE REGISSEUR	1 130	750	1 516	3 396	17
PRIME DE FONCTION INFORMATIQUE	162 761	48 642	2 135	213 538	52
PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (PPRS)	865 771	465 807	572 661	1 904 239	494
AUTRES INDEMNITES	16 461	1 883	133 933	152 277	277
FILIERE ITRF ET TECHNIQUE	1 062 908	518 490	811 017	2 392 415	1 057
INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)	30 401			30 401	13
AUTRES INDEMNITES			3 681	3 681	6
FILIERE SOCIALE ET DE SANTE	30 401		3 681	34 082	19
BOURSIERS DE RECHERCHE ET SANS CATEGORIE D'EMPLOI			635	635	2
CONTRATS AIDES ET APPRENTISSAGE			5 258	5 258	19
Total général	1 662 388	907 707	1 364 204	3 934 300	1 797

Source : KA-KX uB 2014

*Certaines personnes 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 2010 et 2014 :

EN VALEUR	STATUT	2010	2011	2012	2013	2014	NB AGENTS EN 2014
BIATSS	TITULAIRES	17 825	25 664	54 500	37 821	80 714	190
	CONTRACTUELS	0	1 723	6 126	2 272	7 667	10
TOTAL BIATSS		17 825	27 387	60 626	40 093	88 380	200
ENSEIGNANTS	TITULAIRES	96 996	126 500	151 673	135 860	203 131	177
	CONTRACTUELS	0	1 091	3 430	1 794	4 104	4
TOTAL ENSEIGNANTS		96 996	127 591	155 104	137 653	207 235	181
TOTAL		114 821	154 978	215 730	177 746	295 615	381

Source : KA-KX

La hausse enregistrée en 2014 vient d'un certain nombre de régularisations au titre de l'exercice 2013.

5.2.3.4. L'INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS :

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

Tableau 5.2.3.4.1. – Evolution de l'indemnité pour congés non pris entre 2010 et 2014 :

INDEMNITE POUR CONGES NON PRIS	2010	2011	2012	2013	2014
INDEMNITES VERSEES EN €	24 280	31 214	45 040	50 025	45840
NOMBRE DE BENEFICIAIRES	50	34	43	44	39

Source: KA-KX uB

Tableau 5.2.3.4.2. – Le compte épargne temps au 31/12/2014 :

NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES D'UN CET	154
SOLDE CET EN NOMBRE DE JOURS EPARGNES	2 885
PROVISION COMPTABLE DES JOURS EPARGNES	407 412
NOMBRE D'AGENTS AYANT EPARGNE DES JOURS EN 2013	65
NOMBRE DE JOURS EPARGNES EN 2013	595

Source: service BIATSS

5.2.4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS :

Pour l'année 2014, les dépenses de personnels effectuées au titre des heures complémentaires et des vacations s'élèvent à environ 7,5 millions d'euros, soit +1.1% par rapport à 2013.

Tableau 5.2.4.1. – Les heures effectuées par les enseignants et les vacataires au cours de l'année universitaire 2013/2014 :

TYPE D'ENSEIGNANTS	NB ENS. (1)	HEURES DE SERVICES DUS EN HEQTD (2)	HEURES ASSUREES EN HEQTD (yc valo. TP/TD)	HEURES COMPLEMENTAIRES REALISEES (EN HEQTD)			
				HC TITULAIRES (yc valo. TP/TD) (H ass.valo. - H s.dus)	HEURES VACATAIRES	TOTAL HEURES	RATIO NB HC PAR ENS.
Enseignants-chercheurs	809	146 873	193 848	49 402		49 402	61
Enseignants 1er et 2nd degré	281	104 389	142 076	38 809		38 809	138
Autres enseignants contractuels	237	29 265	32 342	3 944		3 944	17
TOTAL ENSEIGNANTS	1 327	280 527	368 266	92 155	0	92 155	69
Agents temporaires vacataires	138		6 016		6 016	6 016	44
Chargés d'ens. vacataires	2 554		74 468		74 468	74 468	29
TOTAL VACATAIRES	2 692	0	80 484	0	80 484	80 484	30
TOTAL uB 2014	4 019	280 527	448 750	92 155	80 484	172 639	43
TOTAL uB 2013	4 006	275 436	442 737	93 824	77 701	171 525	43
Ecart 2014 / 2013 en valeur	+13	+5 091	+6 013	-1 669	+2 783	+1 114	+0
ECART en %	+0,3%	+1,8%	+1,4%	-1,8%	+3,6%	+0,6%	+0,3%

Source: SERVICES au 24/06/2014

(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 2013/2014 est légèrement supérieure à 2012/2013 (+0.3%). Les heures complémentaires effectuées par des titulaires ont légèrement baissé (-1,8%) alors que les heures effectuées par des vacataires ont augmenté (+3,6%).

Les informations données par le logiciel SERVICES concernent l'année universitaire 2013/2014, alors que les éléments fournis par les fichiers KX concernent l'année civile 2014.

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.

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 77,96 euros par mois en 2014.

Les dépenses relatives au remboursement des frais de transport représentent 131 708 euros en 2014. 684 agents ont touché ce remboursement, pour un montant mensuel moyen de 26.8 euros par agent. Les remboursements de frais de transport ont augmenté de 20% par rapport à 2013.

PROJET

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

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

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

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

Le congé de formation professionnelle permet aux fonctionnaires et aux agents non-titulaires de parfaire leur formation personnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen. La formation doit être dispensée par un établissement public ou tout établissement ayant reçu l'agrément de l'Etat. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. 1 congé de formation professionnelle a été accordé en 2014.

6.2. LA SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION :

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

	2010	2011	2012	2013	2014
Stagiaires inscrits	3 361	2 752	2 472	3 121	2 778
Stagiaires présents	2 769	2 243	1 974	2 505	2 195
Heures stagiaires	18 439	17 388	14 904	15 418	15 541
Dépenses estimées (en euros)	161 084	191 823	180 323	156 996	185 388

Source : service Formation

Tableau 6.2.2. – Le budget de formation :

DETAIL DEPENSES DE FORMATION	2013	2014
Adaptation à l'emploi	9 557	14 299
Anglais	2 885	1 240
Préparation concours	14 479	14 778
TICE	11 221	11 983
Hygiene et sécurité	39 266	56 841
Ressources humaines	11 312	12 208
Formations individuelles BIATSS*	45 441	57 181
Formations enseignants*	22 835	16 858
SOUS TOTAL FORMATION	156 996	185 388
UTB /CLANG	680	2 603
Frais fonctionnement	981	712
Remboursement frais missions	3 452	5 608
Régularisation salaire exercice 2013	5 112	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	10 224	16 734
TOTAL DEPENSES	167 220	202 122

*Participation composantes déduites

Source: service Formation

PROJ

Tableau 6.2.4. – Le détail de l'activité de formation en 2014 :

2014	Stagiaires inscrits			Stagiaires présents			Heures stagiaires			Dépenses estimées			depenses/ stagiaire	depenses/ stagiaire	Taux Absent	Taux Absent
	2014	2013	variation / 2013	2014	2013	variation / 2013	2014	2013	variation / 2013	2014	2013	variation / 2013	2014	2013	2014	2013
BIATOSS																
ADAPTATION A L'EMPLOI																
CONNAISSANCE DE L'UNIVERSITE	59	52	7	42	44	-2	264	132	132	4 799	177	4 622	114	4	29%	15%
GESTION ET COMPTABILITE	99	25	74	20	20	0	120	213	-93	2 721	1 443	1 278	136	72	80%	20%
LOGICIEL DE GESTION	459	261	198	399	219	180	1907,75	1173	735	6779	4681	2 098	17	21	13%	16%
Gestion de l'étudiant (Scolarité)		23	-23		7	-7		81	-81		3 256	-3 256		465		70%
Sfotal	617	361	256	461	290	171	2 292	1 599	693	14 299	9 557	4 742	267	563	25%	20%
Audit SIFAC																
TOTAL ADAPTATION EMPLOI	617	361	256	461	290	171	2 292	1 599	693	14 299	9 557	4 742	267	563	25%	20%
ANGLAIS																
ANGLAIS	15	45	-30	13	38	-25	218	239	-21	1240	2885	-1 645	95	76	13%	16%
Total Anglais	15	45	-30	13	38	-25	218	239	-21	1 240	2 885	-1 645	95	76	13%	16%
PREPARATION CONCOURS																
ASU A-B-C	245	187	61	184	150	34	1322,5	1281	42	13509	11458	2 051	73	76	26%	20%
ITRF A-B-C	74	154	-80	60	120	-60	223	704	-481	1269	3021	-1 752	21	25	19%	22%
TOTAL PREPARATION CONCOURS	322	341	-19	244	270	-26	1 546	1 985	-440	14 778	14 479	299	95	102	24%	21%
TECHNOLOGIE INFORMATION COMMUNICATION																
BUREAUTIQUE	339	465	-126	265	339	-74	954	1 205	-251	4 392	6 023	-1 631	17	18	22%	27%
Communication	94	62	32	84	55	29	453	353	100	5 538	4 071	1 467	66	74	11%	11%
Systèmes et réseaux + Informatique	68	235	-167	64	216	-152	577	382	195	2053,01	1127	926	32	5	6%	8%
TOTAL TICE	501	762	-261	413	610	-197	1 983	1 940	44	11 983	11 221	762	115	97	18%	20%
HYGIENE ET SECURITE																
ACTEURS DE LA SECURITE	187	661	-474	75	461	-386	325	1 789	-1 464	746	4 224	-3 478	10	9	60%	30%
H S des LABORATOIRES	126	170	-44	115	144	-29	1 674	708	966	28 794	10 241	18 553	250	71	9%	15%
HABILITATIONS	26	64	-38	20	58	-38	252	728	-476	2 675	4 550	-1 875	134	78	23%	9%
INCENDIE	314	226	88	266	198	68	687	501	186	11 028	9 209	1 819	41	47	15%	12%
PREMIER SECOURS	191	147	44	169	132	37	1 349	1 179	170	13 598	11 042	2 556	80	84	12%	10%
TOTAL HYGIENE ET SECURITE	844	1 268	-424	645	993	-348	4 287	4 905	-619	56 841	39 266	17 575	516	289	24%	22%
RESSOURCES HUMAINES																
management	62	68	-6	48	62	-14	513	783	-270	10400	11312	-912	217	182	23%	9%
EVALUATION	104		104	85		85	495		495	1808		1 808	21		18%	
TOTAL RESSOURCES HUMAINES	166	68	98	133	62	71	1 008	783	225	12 208	11 312	896	238	182	20%	9%
FORMATIONS INDIVIDUELLES																
ADAPTATION A L'EMPLOI	13	15	-2	13	15	-2	211	246	-35	7 683	4 427	3 256	591	295		
GESTION ET COMPTABILITE	24	19	5	24	19	5	473	235	238	18 460	13 361	5 099	769	703		
INFORMATIQUE	2	9	-7	2	9	-7	90	204	-114	2 000	6 469	-4 469	1 000	719		
LOGICIEL DE GESTION	1	3	-2	1	3	-2	24	46	-22	1 750	2 386	-636	1 750	795		
PROJET PROF PERSONNEL	13	8	5	12	8	4	1 279	1 184	95	3 558	6 884	-3 326	296	861		
Ressources humaines	24	18	6	23	18	5	345	196	6	12 423	4 897	7 526	540	272		
Communication	1	0	1	1	0	1	7	0	7	765	0	765	765			
scientifique	4	2	2	4	2	2	83	95	-12	2 280	2 000	280	570	1 000		
Hygiène et sécurité	6	6	0	6	6	0	152	272	-120	5 548	5 017	531	925	836		
Scolarité	2	0	2	2	0	2	17	0	17	1 105	0	1 105	553			
Bilan de compétences	1	0	1	1	0	1	21	0	21	1 608	0	1 608	1 608			
TOTAL FORMATIONS INDIVIDUELLES	91	80	11	89	80	9	2 702	2 478	224	57 181	45 441	11 740	9 368	5 481		
TOTAL BIATOSS	2 556	2 925	-369	1 998	2 343	-345	14 034	13 929	106	168 530	134 161	34 369	10 693	6 790	22%	20%
ENSEIGNANTS																
FORMATION ENSEIGNANTS																
ANGLAIS (stages anglais + formation Cles)	14	18	-4	13	14	-1	329	438	-110	3 520	4 480	-960	271	320	7%	22%
EXPRESSION ORALE		39	-39		33	-33		206	-206		5 261	-5 261		159		15%
MONTAGE D'UN PROJET DE RECHERCHE		10	-10		9	-9		27	-27		208	-208		23		10%
PEDAGOGIE UNIVERSITAIRE	200	115	85	176	95	81	895	603	292	9 832	8 422	1 410	56	89	12%	17%
CONNAISSANCE DE L'U-enseignants		7	-7		4	-4		12	-12		132	-132		33		
Individuelle A adaptation emploi	3	1	2	3	1	2	48	28	20	587	0	587	196	0		
Individuelles projet pro	2	1	1	2	1	1	150	73	77	1 353	292	1 061	677	292		
Individuelles Hygiène sécurité			0			0			0			0				
Individuelles logiciel de gestion			0			0			0			0				
Individuelles scientifique	2	3	-1	2	3	-1	46	58	-12	1 404	1 525	-121	702	508		
Individuelles informatique		1	-1		1	-1		20	-20		1 865	-1 865		1 865		
Nouveaux enseignants	1		1	1		1	40		40	162		162	162			
Bilan de compétences (RH)		1	-1		1	-1		24	-24		650	-650		650		
FORMATION ENSEIGNANTS	222	196	26	197	162	35	1 507	1 489	18	16 858	22 835	-5 977	2 063	3 940	11%	17%
TOTAL BIATOSS ET ENSEIGNANTS	2 778	3 121	-343	2 195	2 505	-310	15 541	15 418	124	185 388	156 996	28 392	12 756	10 729	21%	20%

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

7.1. L'HYGIENE ET LA SECURITE :

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

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

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

Le CHSCT est une instance consultative qui a été mise en place au 12 septembre 2012. Les membres ont été désignés, par arrêté, le 1^{er} octobre 2012 et pour une durée de 4 ans pour les représentants du personnel et de 2 ans pour les représentants des usagers. Suite aux élections des membres du comité technique en décembre 2014, le CHSCT de 2012 a été abrogé en décembre 2014.

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

Les domaines suivants sont concernés :

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

Le CHSCT doit être consulté sur :

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

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

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

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

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

En formation élargie aux représentants des usagers :

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

7.1.2. LE SERVICE HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT :

Le SHSE, composé d'une personne appelée «conseiller de prévention», d'une technicienne (assistante ingénieur) doit assister et conseiller la direction de l'Université en matière de prévention des risques professionnels, de réglementation relative aux risques incendie et risques environnementaux. Depuis septembre 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 2014, le service hygiène et sécurité environnement a réalisé près de 21 visites hygiène et sécurité (dont 3 avec les membres du CHCST) dans les composantes. Il est à l'origine de la formation de près de 768 personnes à la prévention des risques professionnels (accueil – membre du CHSCT – assistant de prévention – SST – incendie – habilitation (électrique – autoclaves) – expérimentation animale – radioactivité- travail en hauteur...).

7.1.3. LE SECRETAIRE DU CHSCT :

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

Son rôle est de :

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

7.1.4. LES ASSISTANTS DE PREVENTION :

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

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

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

L'Université de Bourgogne compte 59 assistants de prévention (au lieu de 41 en 2013)

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

Spécifiquement en 2014 :

- 7 séances de CHSCT (21 janvier – 13 février – 10 mars – 8 avril – 26 juin – 17 octobre et 26 novembre 2014)
- Avis sur la nouvelle UFR Droit- Sciences Economique et Politique et sur la création du pôle « pilotage – Qualité et Développement Durable »
- Avis sur la nouvelle organisation du centre de Zootechnie et son règlement intérieur
- Avis sur la convention EPHE
- Procédure sur le plan de relance Amiante à la demande du MENESR

- Avis sur des projets de construction « Maison de la Métallurgie- salle Multiplex – Isolation thermique du bâtiment de Mirande – Salle de Musculation - Data Center »
- Présentation sur l'application de la réglementation sur les zones à régimes restrictifs
- Point sur le remplacement des sèche-mains électriques par des serviettes à usage unique
- Avis sur la convention d'implantation d'une antenne « relais » sur le secteur de la chaufferie
- Point sur la qualité de l'air dans le bâtiment de Mirande
- Avis sur la cigarette électronique
- Mise en place de la fiche individuelle d'exposition aux rayonnements ionisants (FIERI)
- Point et mise en place de 10 défibrillateurs
- Point sur l'organisation des secours à personnes
- Mise en place du dispositif d'écoute et d'analyse – démarrage le 5 mai 2014
- Mise en place de l'étude sur la prévention primaire sur les Risques Psychosociaux, en avril et mai 2014

PROJET

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 :

7.2.3.1. LES EFFECTIFS EN CHARGE :

La population en charge au 1er janvier 2014 était de 2901 personnels rémunérés par l'Université, dont 2033 titulaires et 686 contractuels, 253 personnels rémunérés par le CNRS, dont 168 titulaires et 85 contractuels, et 33 personnels rémunérés par l'INSERM, dont 20 fonctionnaires et 13 contractuels.

7.2.3.2. LE SUIVI MEDICAL :

Tous personnels confondus, en 2014 ont été réalisées 351 visites périodiques obligatoires, 497 visites non périodiques, dont 277 premières visites, 67 visites de reprise ou pré-reprise, 13 visites pour aménagement d'horaires de grossesse, 117 visites à la demande, et 23 personnes ont été vues pour une urgence médicale.

Le taux d'assiduité aux visites médicales programmées a été de 94,7% pour les personnels uB, 91% pour le CNRS, et 82% pour l'INSERM.

Tableau 7.2.3.2. – La répartition des visites médicales effectuées en 2014 :

TYPES DE VISITES		PERSONNELS		
		uB	CNRS	INSERM
VISITES PERIODIQUES	VISITE SYSTEMATIQUE	145	82	3
	SURVEILLANCE MEDICALE PARTICULIERE	41	64	15
VISITES NON PERIODIQUES	PREMIERE VISITE	248	26	3
	REPRISE APRES MALADIE	42	3	0
	REPRISE APRES ACCIDENT	0	0	0
	REPRISE APRES CLM/CLD	3	0	0
	REPRISE APRES TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	3	0	0
	REPRISE APRES MATERNITE	5	0	1
	PRE-REPRISE	7	3	0
	DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	36	4	0
	DEMANDE DE L'AGENT	31	10	0
	DEMANDE DU MEDECIN DE PREVENTION	35	1	0
	AMENAGEMENT D'HORAIRE DE GROSSESSE	13	0	0
URGENCE	18	1	4	
PRELEVEMENTS SANGUINS DANS LE SERVICE		106	59	16
TOTAL		733	253	42

Source: Médecin du travail

A l'issue des visites médicales 90 personnes ont été orientées par le médecin de prévention vers leur médecin généraliste, 135 vers un médecin spécialiste, 15 personnes vers leur hiérarchie directe ou le service RH, 11 vers l'assistante sociale, 14 vers le psychologue du travail, et 5 vers le conseiller en prévention.

Des examens complémentaires sont prescrits par le médecin de prévention en fonction des risques professionnels: bilans sanguins qui peuvent être réalisés dans le service (181 personnes ont été prélevées sur place en 2014) ou en laboratoire, bilans urinaires, radiographies pulmonaires, scanners thoraco-pulmonaires, bilans spécialisés... Les bilans prescrits dans le cadre professionnel et réalisés à l'extérieur sont à la charge de l'employeur si l'organisme prestataire est agréé par celui-ci.

Le taux global moyen d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé des personnels est de 79,3 %. Un aménagement des postes ou des restrictions ont été demandées dans 15,8% des cas, un reclassement professionnel a été demandé dans 3 cas, et une mutation conseillée dans 1 cas. Une incompatibilité temporaire a été annoncée dans 6 cas, et une incompatibilité définitive dans 2 cas.

44 attestations d'adéquation à des habilitations particulières ont été délivrées.

8 visites de locaux ont été réalisées avec les assistants de prévention et les membres du CHSCT, et 5 études de postes.

Le médecin a bénéficié de deux journées de formation continue en 2014.

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

En 2014 dans le service de médecine de santé au travail 25 personnes (24 personnels de l'Université, 1 du CNRS, 0 de l'INSERM) ont pu être identifiées comme devant bénéficier d'une surveillance médicale particulière pour risques psychosociaux.

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

Le Comité de Pilotage des RPS se réunit une fois par mois à l'université de Bourgogne. Depuis mai 2014, une cellule d'écoute et d'analyse a été mise en place. 78 entretiens ont été réalisés pour l'année 2014 (55 en face à face et 23 par téléphone). Tout comme le médecin de prévention et l'assistante sociale le prestataire mandaté exerce ses activités en toute indépendance, et est soumis au secret professionnel.

8. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE :

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

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

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

L'APUB s'adresse à :

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

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

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

Les recettes sont constituées par une subvention versée par l'Université d'un montant de 28 000 euros en 2013/2014.

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

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

Source: APUB

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

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

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Variation 2 dernières années	Variation Depuis 2011
Adhérents	476	512	550	572	+ 4 %	+ 20,17 %

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 2014 :

TYPE D'AIDES DE L'ACTION SOCIALE		NB DE DEMANDES DEPOSEES	NB DE DEMANDES ACCEPTEES	DEPENSES 2014
VACANCES	AIDE AUX SEJOURS D'ENFANTS	89	89	9 887
	AIDE AUX VACANCES	211	208	31 012
TOTAL VACANCES		300	297	40 899
ENFANTS	SEJOURS EN CENTRE DE LOISIRS SANS HEBERGEMENT	133	133	7 896
	AIDE A LA GARDE DE JEUNES ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS	0	0	0
	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT LIES A LA SCOLARITE	33	32	17 750
	AIDE AUX LOISIRS DES ENFANTS	150	144	14 261
	AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE	26	24	4 800
TOTAL ENFANTS		342	333	44 707
TRANSPORTS	AIDE AUX FRAIS DE DEPLACEMENT POUR RAISONS PRO.	76	75	18 747
TOTAL TRANSPORTS		76	75	18 747
LOGEMENT	CHANGEMENT DE DOMICILE POUR MOTIF FAMILIAL	20	20	12 000
	AIDE AU DEVELOPPEMENT DURABLE (supprimée au 03/07/2013)	0	0	0
TOTAL LOGEMENT		20	20	12 000
INSTALLATION/MUTATION	AIDE AUX PERSONNES NOUVELLEMENT NOMMEES OU MUTEES	12	11	6 600
TOTAL INSTALLATION/MUTATION		12	11	6 600
HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT	ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HADICAPES	33	33	14 824
	ALLOCATION SPECIALE POUR JEUNES ADULTES	0	0	0
	SEJOURS EN CENTRE DE VACANCES SPECIALISE	1	1	215
TOTAL HANDICAP CONCERNANT L'ENFANT		34	34	15 039
HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL	AIDE AUX AGENTS HANDICAPES EN ACTIVITE	4	4	370
TOTAL HANDICAP CONCERNANT LE PERSONNEL		4	4	370
AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL	AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	14	14	18 762
TOTAL AMENAGEMENT POSTE DE TRAVAIL		14	14	18 762
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	140
TOTAL DIFFICULTES PARTICULIERES		1	1	140
TOTAL ACTION SOCIALE		803	789	157 264

Source: Action Sociale

308 agents ont déposé des dossiers (+31% par rapport à 2011) : 248 titulaires (179 BIATSS + 69 enseignants) et 60 contractuels (54 BIATSS + 6 enseignants). 14 demandes ont été refusées. Les dépenses de l'action sociale en 2014 sont en hausse de 4,4% par rapport à 2013 (150 646€).

Tableau 8.2.2. – Les secours et les prêts en 2014 :

SECOURS	2011	2012	2013	2014
NB DE DOSSIERS PRESENTES	33	31	27	56
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	31	28	26	48
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	3	1	6
NB DE DOSSIERS AJOURNES	1	0	0	2
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	1
NB DE FAMILLE	31	26	25	55
BUDGET PREVISIONNEL	15 000	15 000	15 000	15 000
DEPENSES	12 155	10 646	10 372	15 000
MOYENNE DES SECOURS	392	380	399	312,50
BUDGET RESTANT	2845	4 354	4 628	0

PRETS	2011	2012	2013	2014
NB DE DOSSIERS PRESENTES	3	8	2	6
NB DE DOSSIERS ACCEPTEES	2	7	2	4
NB DE DOSSIERS REFUSES	1	1	0	1
NB DE DOSSIERS AJOURNES	0	0	0	0
NB DE DOSSIERS RENONCES PAR AGENT	0	0	0	1
NB DE FAMILLE	3	8	2	6
BUDGET PREVISIONNEL	5 000	5 000	5 000	5 000
DEPENSES	1 650	6 350	0	2 700
MOYENNE DES PRETS	825	907	0	675
BUDGET RESTANT	3 350	-1 350	5 000	2 300

SITUATION FAMILIALE	2011	2012	2013	2014
CELIBATAIRES	8	7	7	14
MARIES OU EN COUPLE	11	10	7	21
DIVORCES, SEPARES	13	13	12	23
VEUF (VE)	2	1	1	1

TYPLOGIE	2011	2012	2013	2014
TITULAIRES	23	22	19	38
CONTRACTUELS	11	9	8	21
FEMMES	24	25	24	47
HOMMES	10	6	3	12
ENSEIGNANTS	3	1	0	3
BIATSS	31	30	27	56

MOTIFS	2011	2012	2013	2014
DIFFICULTES FINANCIERES	9	4	0	0
SANTE	4	11	9	14
FRAIS ENFANT	1	1	1	4
LOGEMENT	10	13	14	15
FRAIS DE JUSTICE	5	6	2	3
REPARATION VOITURE	5	3	3	3
SALAIRE	2	0	0	5
ALIMENTAIRE	0	1	4	0
FRAIS D'OBSEQUES	0	0	2	2
IMPAYES	0	0	6	9
PERMIS DE CONDUIRE CONJOINT	0	0	0	1
DIMINUTION RESSOURCES DU FOYER	0	0	0	4
DETTES DIVERSES	0	0	0	6

Source: Action Sociale

Tableau 8.2.3. – Les aides restauration/transports en 2014 :

RESTAURATION CROUS	2011	2012	2013	2014
NB DE TICKETS ACHETES	6 485	8 814	8 078	8 025
NB D'AGENTS CONCERNES	173	272	240	213
TOTAL DES DEPENSES	7 418	10 201	9 545	9 641
RESTAURATION CHU	2011	2012	2013	2014
NB DE TICKETS ACHETES	1 946	1 885	1 495	1 150
NB D'AGENTS CONCERNES	26	24	20	18
TOTAL DES DEPENSES	2 237	2 205	1 778	1 380
TRANSPORTS	2011	2012	2013	2014
NB D'ABONNEMENTS PRIS	2 348	2 328	3 268	3 719
NB D'AGENTS CONCERNES	256	303	355	369
TOTAL DES DEPENSES	32 112	37 785	53 831	67 451

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 40 enfants, ouverte du lundi au vendredi de 7h50 à 18h15.

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

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

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-trois vacataires.

Tous les personnels de l'Université peuvent s'inscrire aux activités physiques et sportives offertes par le SUAPS. En 2014, 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

PROJET

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 (1 244,98 euros pour l'année universitaire 2011/2012), il est fixé par un arrêté ministériel.

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

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

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) : elle 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 CENTRAUX :

LES SERVICES COMMUNS :

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

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

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

LES SERVICES CENTRAUX :

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

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



Maison de l'Université

Esplanade Erasme

BP 27877

21078 DIJON CEDEX

Mail : pole.pilotage@u-bourgogne.fr

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

Réalisation : Pôle pilotage DQP – Université de Bourgogne