

DELIBERATION n° 2019 - 37
validant le bilan social 2017

Point inscrit à l'ordre du jour n° 11.00

Conseil d'administration du 07 juin 2019

Vu le code de l'éducation et notamment les articles L. 712-3 et L. 951-1-1 ;
Vu la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) ;
Vu l'avis du comité technique d'établissement lors de la séance du 26 avril 2019 ;

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration valident :

- le bilan social de l'année 2017 de l'université de La Réunion.

Le bilan social est annexé à la présente délibération.

Résultat du vote

Vote à	main levée					
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :				28		
Nombre de voix	pour	28	contre	0	abstention(s)	0

Fait à Saint-Denis le 07 juin 2019

Le Président de l'Université de La Réunion

Professeur Frédéric MIRANVILLE



Transmis au Recteur de l'Académie de La Réunion, Chancelier des universités le - 3 JUL. 2019

BILAN SOCIAL 2017

présenté au CTE le 26/04/2019

validé par le conseil d'administration à la séance du / /2019

AVANT PROPOS

Cher.e.s collègues,

La parution du bilan social est un rendez-vous important dans la vie de l'établissement. Destiné à la communauté universitaire ainsi qu'aux partenaires, il témoigne de la richesse et de la diversité de l'ensemble des personnels participant au rayonnement de l'Etablissement. Véritable carte d'identité de l'Université, ce document rassemble des informations pluriannuelles relatives aux personnels, à l'organisation et aux conditions de travail, aux actions sociales ou encore à la vie de campus. Il s'agit d'un outil incontournable du dialogue social avec les partenaires sociaux et d'un instrument d'aide au pilotage de l'organisation et des ressources humaines visant simultanément l'amélioration des conditions de travail et la qualité du service public rendu.

Les enseignements tirés des bilans sociaux s'avèrent fondamentaux, tant sur le plan des constats que sur celui des prospectives. Ainsi, des projets structurants seront menés sur la base des indicateurs observés :

- La réorganisation amorcée des services en pôles stratégiques améliorera le pilotage de l'Université tout en renforçant le sens des missions de chacun.
- La mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) est importante pour le développement des personnels ainsi que la prévision de la gestion des Ressources Humaines.
- Un dispositif d'écoute est une nécessité pour l'accompagnement des personnels en difficultés ou en souffrance au sein de l'établissement.
- Un audit sur les risques psycho-sociaux sera à l'origine d'un plan d'actions co-construit visant à l'amélioration du bien-être au travail.

Ces actions placent l'humain au cœur des réflexions menées pour créer une communauté unie'versitaire, véritable moteur des réussites à venir.

Ce bilan social, établi au 31 décembre 2017, me permet de saluer une nouvelle fois la qualité du travail accompli quotidiennement par chacun des personnels de l'Université. Je tiens particulièrement à remercier les personnes qui ont contribué à la construction collaborative de ce document. Il s'agit désormais à chacun de se saisir de cet outil pour participer aux réflexions globales à venir. Co-construction, écoute, accompagnement, culture d'établissement, organisation, développement... autant de mots-clefs correspondants à de meilleures Conditions et Qualité de Vie au Travail (CQVT) à l'Université de La Réunion.

Je vous souhaite une bonne lecture du bilan social 2017,

Le Président
Pr. Frédéric MIRANVILLE

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

LE CADRE LEGAL

Le bilan social est un document obligatoire qui regroupe les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'une structure dans le domaine social.

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) prévoit que l'Université doit présenter chaque année au Comité technique paritaire un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (art. L 951-I-1 du code de l'éducation).

Depuis le 15 novembre 2011, date de la mise en place des nouveaux comités techniques, un bilan social doit être présenté chaque année aux membres du Comité technique.

LES OBJECTIFS

Le bilan social constitue un outil essentiel dans le cadre du pilotage des ressources humaines de l'établissement. Il permet en effet d'apprécier la situation de l'établissement à un instant « t », d'aborder différents aspects de la gestion des personnels et de leur vie dans l'établissement.

Il vise également à constituer avec les bilans précédents et suivants, un historique afin de mesurer l'évolution et les changements intervenus au cours des périodes écoulées.

Ce bilan est également un outil contributif du dialogue social puisqu'il constitue une base d'informations partagées contribuant aux échanges et à la concertation entre les acteurs sociaux et la direction. Il est également un outil de communication pour l'établissement vis-à-vis des composantes et services.

LA METHODOLOGIE

Le bilan social fait état de la situation des personnels à une date donnée, ce qui permet d'avoir deux types d'observations, l'une à une date précise, permettant une photographie de la population à un instant « t », l'autre entre deux dates, afin de mesurer les flux et les mouvements sur une période.

PERIODE DE REFERENCE

Ce bilan social, édition 2017 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2017, ainsi que sur l'année civile 2017, sauf cas exceptionnels (pour lesquels l'année universitaire est prise en compte). Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur trois ans sont également présentées (2015-2016-2017).

SOURCES

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites de différentes applications constituant notre système d'information RH : HARPEGE, LAGAF, WIN-PAIE, GEISHA, OREMS.

Ce document est le fruit d'un travail conséquent des équipes de la Direction des ressources humaines. Il a mobilisé l'ensemble des personnels de la Direction pour la collecte d'une masse de données considérable, et résulte de la fiabilisation des données du SIRH.

Je remercie infiniment tous mes collaborateurs pour leur implication et leur investissement.

Le Directeur des ressources humaines
Bruno GEREONE

SOMMAIRE

1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE.....	6
1.1. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS	6
1.2. LES EFFECTIFS	9
1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES.....	19
1.4. LA DÉMOGRAPHIE	27
2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS.....	32
2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS.....	32
2.2. LES PROMOTIONS	35
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	38
3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS.....	38
3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	38
3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS.....	40
3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET).....	46
4. RÉMUNÉRATIONS	48
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE.....	48
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	50
4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2014 ET 2017	58
5. FORMATION	59
5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION	59
5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES	61
5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION	71
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS	75
6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	79
6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS.....	79
6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP	80
6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	81
6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES	86
7. ACTION SOCIALE	87
8. RELATIONS PROFESSIONNELLES	88
8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES	88
8.2. LE DIALOGUE SOCIAL.....	91
9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES	92
9.1. LES ACTIVITÉS SPORTIVES.....	92
9.2. LES ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE ART & CULTURE.....	94
9.3. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR).....	96
GLOSSAIRE.....	97

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION EN 2017

PRÉSENTATION

L'Université de La Réunion est un établissement français d'enseignement supérieur et de recherche, situé au cœur de l'Océan Indien, dans l'une des régions ultrapériphériques de l'Europe.

Elle accueille chaque année près de 15 000 étudiants, et est implantée sur sept sites universitaires représentant 104 341 m² de SHON (y compris les locaux situés au GHSR de St-Pierre).

FORMATION

L'Université de La Réunion offre un panel pluridisciplinaire et diversifié de formations d'excellence tant en formation initiale qu'en formation continue :

- des diplômes LMD qui couvrent les trois grands domaines (Lettres et Sciences humaines, Droit-Economie-Gestion, Sciences-Technologies-Santé),
- des diplômes d'Ingénieurs,
- des DUT, des licences professionnelles.

RECHERCHE ET VALORISATION

La recherche, développée dans 21 laboratoires de l'Université, est structurée autour de trois fédérations. La cellule « Valorisation » du Pôle Recherche contribue activement à la valorisation de cette mission.

ORGANISATION

L'Université de La Réunion se compose :

- **de 5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :**
 - UFR Droit et Economie
 - UFR Sciences et Technologies
 - UFR Lettres et Sciences Humaines
 - UFR Santé
 - UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement
- **de 4 Instituts :**
 - Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
 - Institut Universitaire de Technologie (IUT)
 - Institut de l'Illettrisme
 - Institut Confucius
- **d'une Ecole Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien (ESIROI)**
- **d'une Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education (ESPE)**
- **d'un Observatoire des Sciences de l'Univers (OSU)**
- **d'un Centre de Formation des Apprentis Universitaire (CFA)**
- **de 21 Unités de recherche dont 9 Unités mixtes de recherche**
- **de 5 Services communs :**
 - Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle (PROFIL)
 - Service Universitaire de Formation Permanente (SUFP)
 - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
 - Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
 - Service Commun de Documentation (SCD)
- **de services centraux**

1 ■ EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

I.I. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS

I.I.I. Le plafond d'emplois

Avant le 1^{er} janvier 2013, date d'accès de l'Université de La Réunion aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), l'établissement recevait une délégation d'emplois du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche où chaque emploi d'enseignant et de BIATSS était clairement identifié dans un stock numéroté et suivi par le ministère.

Depuis le passage aux RCE, le ministère ne délègue plus les emplois mais notifie un plafond d'emplois lié à une masse salariale annuelle. L'Université dispose désormais de deux plafonds d'emplois :

- Un plafond d'emplois dit « État » qui correspond aux seuls emplois financés par l'État,
- Un plafond d'emplois dit « Ressources Propres » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.

Il en résulte **un plafond d'emplois global** voté par le conseil d'administration (CA) au moment du vote du budget de l'Université.

Ce plafond peut être modifié en cours d'année par le biais d'un budget rectificatif dans le cas où de nouvelles ressources, non prévues initialement au budget, sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements allant au-delà de l'autorisation initiale accordée par le conseil d'administration.

A l'Université, pour l'année civile 2017, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 12/12/2016. Il s'élève à 1 218 ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé). Sa consommation se mesure par la moyenne sur douze mois des ETPT.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2017

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global
			En ETPT	En ETPT		rappel 2016
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	461		461	452
		CDI	2	-	2	2
	Non permanents	CDD	57	6	63	55
S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs			520	6	526	509
BIATSS	Permanents	Titulaires	450		450	433
		CDI	1	16	17	21
	Non permanents	CDD	8	217	225	177
S/total BIATSS			459	233	692	631
Totaux			979	239	1 218	1 141
			Plafond des emplois fixé par l'état (1)		Plafond global des emplois voté par le CA (2)	

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

Le plafond d'emplois intègre la dotation de 0,75 ETP de congé de formation professionnelle.

Seul le plafond des emplois est soumis au vote du conseil d'administration (2).

Consommation des emplois en ETPT sous plafond au cours de l'année 2017

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond État	924	924	928	927	928	929	928,2	923	901	940	949	955	930
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	179	184	190	195	195	198	201	200	189	205	216	218	197
Total ETPT	1 103	1 108	1 118	1 122	1 123	1 127	1 129	1 123	1 090	1 145	1 164	1 173	1 127

Source : OREMS

Répartition des emplois par programme et par filière en 2017

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre
150	Enseignant-chercheur	A	ATER Ministériel	3,5
			Doctorant	24
			Lect. langue étrang.	1
			Maître de conf.	242
			Physicien adjoint	1
			Professeur univ.	102
	Hospitalo-universitaire		Maître de conf hosp.	3
			Prof. univ. hospit.	14
			Assist.disc.médec.	6
			Maître de conf. MG	1
			Prof. Univ. MG	1
			Ens. ass. méd. gén.	2,5
	Enseignant		Pers. associé	5
			Prof. écoles	5
			Professeur agrégé	78
			Professeur certifié	25
	Inform. Orient Educ.		Conseil. Princ. Educ	1
	Total Enseignant			515
	AENES	A	Administrateur ENESR	2
			Agent Comptable	1
			Attaché AENES	12
			Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1
		B	Secrétaire adm. ENES	14
	C	Adjoint adm. ENES	42	
	Bibliothèque	A	Bibliothécaire	6
			Conservateur	5
			Conservateur. Général	1
		B	Biblio. ass. spéc.	15
	C	Magasinier	21	
	ITRF	A	Assist. Ing. RF	37
			Ingénieur de recherche.	17
			Ingénieur d'études	58
		B	Technicien (NES)	114
	C	Adjoint tech RF	109	
	Total BIATSS			455
231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3
	ITRF		Professeur certifié	2
			Ingénieur d'études	1
	Médicaux sociaux	B	Infirmier	2
	Total		Assistante sociale	1
Total			979	

Source : HARPEGE

I.1.2. Stock d'emplois en 2015, 2016 et 2017

POPULATION	CATEGORIE EMPLOI	2015		2016		2017	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignants Chercheurs	ATER Ministériel	3,5		3,5		3,5	
	Doctorant	23		23		24	
	Lect. langue étrang.	1		1		1	
	Maitre de conf.	238		237		242	
	Physicien adjoint	1		1		1	
	Professeur univ.	96		101		102	
Enseignants	Pers. associé	5		5		5	
	Prof. écoles	6		6		5	
	Prof. lycée prof 2G						
	Professeur agrégé	76	3	79	3	78	3
	Professeur certifié	29	2	25	2	25	2
Hospitalo-universitaire	Ens. Ass. Méd. Gén.	2,5		2,5		2,5	
	Assist. disc. médic.	3		4		6	
	Maitre de conf MG	2		1		1	
	Maitre de conf hosp.	1		1		3	
	Prof. univ. hospit.	10		12		14	
	Professeur univ. MG			1		1	
Inform. Orient Educ.	Conseil. princ. éduc	1		1		1	
Total Enseignant		498	5	504	5	515	5
AENES	Administrateur ENESR	2		2		2	
	Agent Comptable	1		1		1	
	Attaché Adm. Etat	16		13		12	
	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1		1		1	
	Secrétaire adm. ENES	21		16		14	
	Adjoint adm. ENES	47		44		42	
Bibliothèque	Bibliothécaire	6		6		6	
	Cons. Général	1		1		1	
	Conservateur	5		5		5	
	Biblio. ass. spéc.	15		15		15	
	Magasinier	20		21		21	
ITRF	Assist. Ing. RF	33		38		37	
	Ingénieur de rech.	15		17		17	
	Ingénieur d'études	51	1	55	1	58	1
	Technicien (NES)	92		105		114	
	Adjoint tech RF	116		111		109	
Médicaux sociaux	Assistante sociale		1		1		1
	Infirmier		2		2		2
Total BIATSS		442	4	451	4	455	4
Total		940	9	955	9	970	9
		949		964		979	

Source : HARPEGE

Entre 2015 et 2017, l'Université de La Réunion a bénéficié de 42 créations d'emplois (hors personnels de santé), réparties ainsi :

- 22 emplois en 2015
- 8 emplois en 2016
- 12 emplois en 2017

I.2. LES EFFECTIFS

I.2.1. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2017, 1 207 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1 172,3 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

I.2.1.1. Évolution du nombre de personnels affectés à l'Université de La Réunion par type de population entre 2015 et 2017

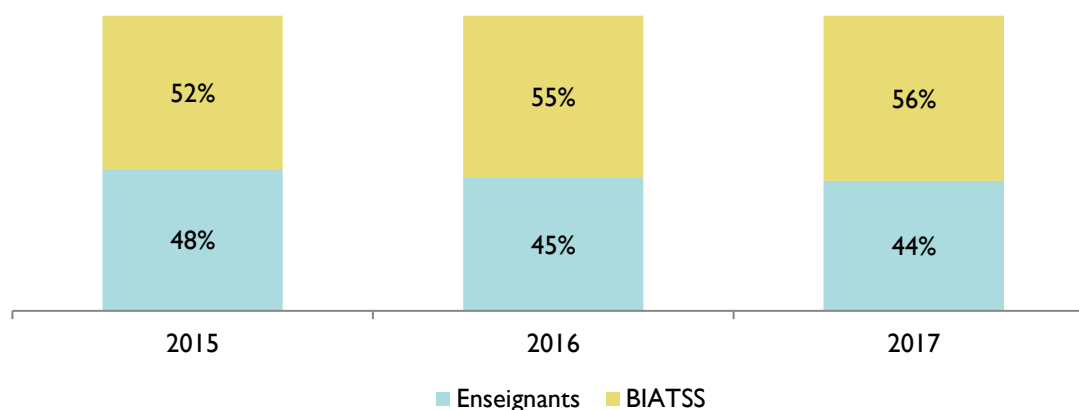
Évolution des populations en effectifs physiques, en ETPT, et en pourcentages

En effectifs physiques	2015	2016	2017	Evolution 17/15
Enseignants	498	515	532	6%
BIATSS	535	638	675	21%
Total	1 033	1 153	1 207	14%

En ETPT	2015	2016	2017	Evolution 17/15
Enseignants	481,5	497,5	517,2	7%
BIATSS	526,9	615,3	655,1	19%
Total	1 008,4	1 112,8	1 172,3	14%

En pourcentages	2015	2016	2017
Enseignants	48%	45%	44%
BIATSS	52%	55%	56%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

- L'augmentation des effectifs BIATSS en 2016 provient essentiellement de l'emploi de personnels en contrats aidés, non comptabilisés en 2015. En revanche, en 2017, l'ouverture de douze concours et le recrutement de personnels non titulaires sur conventions de recherche ont favorisé la hausse des effectifs BIATSS.

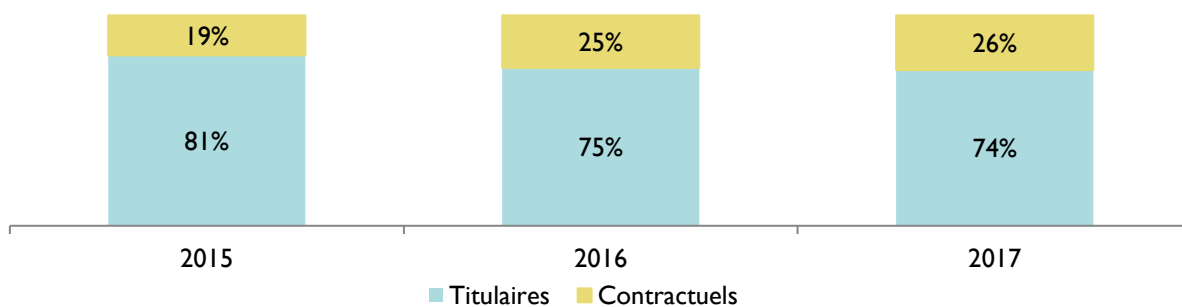
Évolution par statut en effectifs physiques, en ETPT, et en pourcentages

En effectifs physiques	2015	2016	2017	Evolution
Titulaires	835	865	893	6%
Contractuels	198	288	314	37%
Total	1033	1153	1207	14%

En ETPT	2015	2016	2017	Evolution
Titulaires	824,9	856,6	886,9	7%
Contractuels	183,5	256,2	285,4	36%
Total	1008,4	1112,8	1172,3	14%

En pourcentages	2015	2016	2017
Titulaires	81%	75%	74%
Contractuels	19%	25%	26%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

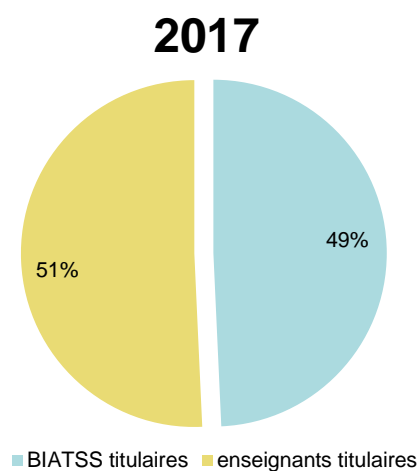
1.2.1.2. Les personnels titulaires

Répartition des personnels titulaires en effectifs physiques, en pourcentages et en ETPT

En effectifs physiques	2017
BIATSS titulaires	439
EC ou enseignants titulaires	454
Total	893

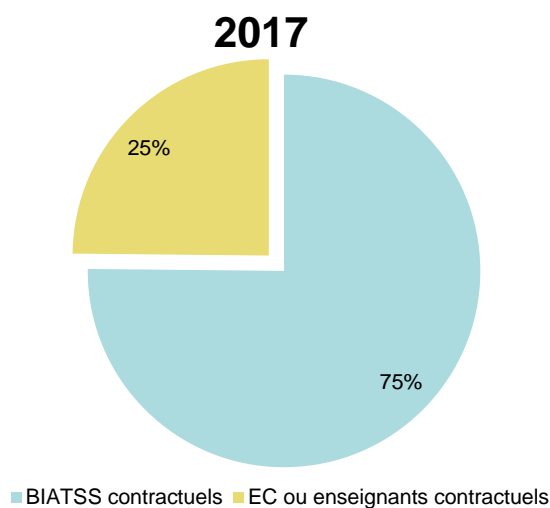
En pourcentages	2017
BIATSS titulaires	49%
EC ou enseignants titulaires	51%

En ETPT	2017
BIATSS titulaires	434,2
EC ou enseignants titulaires	452,7
Total	886,9



I.2.1.3. Les personnels contractuels

Répartition des personnels contractuels enseignants/BIATSS en effectifs physiques, en pourcentages et en ETPT



En effectifs physiques	2017
BIATSS contractuels	236
EC ou enseignants contractuels	78
Total	314

En pourcentages	2017
BIATSS contractuels	75%
EC ou enseignants contractuels	25%

En ETPT	2017
BIATSS contractuels	220,9
EC ou enseignants contractuels	64,5
Total	285,4

Source : HARPEGE

I.2.2. Les personnels enseignants

Évolution du nombre d'enseignants entre 2015 et 2017 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2015	2016	2017
Titulaires	428	438	454
Contractuels	70	77	78
Total	498	515	532

En pourcentages	2015	2016	2017
Titulaires	86%	85%	85%
Contractuels	14%	15%	15%

En ETPT	2015	2016	2017
Titulaires	423,5	435	452,7
Contractuels	58	62,5	64,5
Total	481,5	497,5	517,2

Source : HARPEGE

1.2.2.1. Les effectifs des personnels enseignants titulaires

Répartition des personnels enseignants par corps en effectifs physiques et en ETPT

	Corps	31/12/2017	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	4	4
Enseignants second degré	PROFESSEUR AGREGÉ	60	59,7
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	40	39,9
	PROFESSEUR D'EPS	5	4,5
	PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL	4	4
	MAITRE DE CONFERENCES	230	229,6
Enseignants Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	1
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	94	94
Enseignants Chercheurs médecine générale	MAITRE DE CONF - MED. GENE.	1	1
	PROFESSEUR DES UNIV. - MED. GENE.	1	1
Enseignants Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1	1
	PROFESSEUR DES UNIV.- PRATICIEN HOSP.	12	12
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	1	1
Total		454	452,7

Source : HARPEGE

Répartition des effectifs des enseignants titulaires par composante en ETPT

Composantes	Enseignants premier degré	Enseignants second degré	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Chercheurs méd. Gén.	Enseignants Hospitalo-universitaires	Information Orientation Education	Total
E.S.I.R.O.I.		2	20				22
E.S.P.E.	4	15	24			1	44
I.A.E.		4	15				19
I.U.T.		21,7	21				42,7
SERVICES CENTRAUX		10					10
SERVICES COMMUNS		10	1				11
UFR D.E.		9	58				67
UFR L.S.H.		16	59				75
UFR SANTE			16	2	13		31
UFR S.H.E.		10,4	31,8				42,2
UFR S.T.		10	77,8				87,8
UMS 3351 - OSUR			1				1
Total	4	108,1	324,6	2	13	1	452,7

Source : HARPEGE

1.2.2.2. Les effectifs des enseignants contractuels

Les enseignants associés (PAST), les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les lecteurs, les maîtres de langue, les contractuels doctorants, les post-doctorants, les professeurs contractuels du second degré et les personnels de santé constituent les effectifs des enseignants contractuels.

Répartition des effectifs des personnels enseignants en 2017 par type de contrat en effectifs physiques en ETPT

Type de contrat	Effectifs physiques	ETPT
As.m.conf.(mi-temps)	11	6
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	1	1
Associé Mc.HU MTps	5	2,5
Associé Pr.HU MTps	3	1,5
ATER	11	11
ATER mi-temps	9	4,5
Ch.cli.univ-ass.hôp.	5	5
Doctorant	25	25
Enseignant CDI	2	2
Lecteur (personnel)	1	1
Prof cont.2dg non fc	5	5
Total	78	64,5

Source : HARPEGE

Répartition des effectifs enseignants contractuels par composante, service ou laboratoire en ETPT

Structures	PAST/ MAST	ATER/ ATER mi-temps	Doctorants	Enseignant	Lecteur	Contr. Méd.	Total
E.S.I.R.O.I.	0,5	1					1,5
ESPE		1,5	1				2,5
I.A.E.	1,5						1,5
I.U.T.	1	1	1	3			6
SERVICES CENTRAUX				2			2
SERVICES COMMUNS				1			1
UFR DROIT ECO SC POL	2	3	2	1			8
UFR L.S.H.	0,5	4	8		1		13,5
UFR SANTE	4	1	3			6	14
UFR S.H.E.		1,5	1				2,5
UFR S.T.	0,5	2,5	9				12
Total:	10	15,5	25	7	1	6	64,5

Source : HARPEGE

1.2.3. Les personnels BIATSS

Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2015 et 2017 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2015	2016	2017
Titulaires	407	427	439
Contractuels	128	211	236
Total	535	638	675

En pourcentages	2015	2016	2017
Titulaires	76%	67%	65%
Contractuels	24%	33%	35%

En ETPT	2015	2016	2017
Titulaires	403,3	421,6	434,2
Contractuels	126,5	193,7	220,9
Total	529,8	615,3	655,1

Source : HARPEGE

- L'augmentation des effectifs contractuels s'explique majoritairement par les nouveaux contrats de recherche sur convention.

1.2.3.1. Les effectifs BIATSS titulaires

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- les personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- les personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)
- les personnels de Bibliothèque (BIB)
- les personnels des filières médicales et sociales (Infirmier et assistant de service social)

Au 31/12/2017, 439 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 65% de l'ensemble des personnels BIATSS

**Répartition des personnels BIATSS titulaires par population, par corps,
en effectifs physiques et en ETPT en 2017**

Population	Corps	Effectifs	ETPT
AENES	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	10	9,6
	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1	1
	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	39	38
	SECRETAIRE GENERAL D'ETAB. PUBLIC D'ENS. SUP	1	1
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF.	13	12,5
	Total AENES	64	62,1
Bibliothèque - Musée	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	15	14,7
	BIBLIOTHECAIRE	6	5,8
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5	5
	MAGASINIER	21	20,6
	Total Bibliothèque - Musée	47	46,1
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	36	35,5
	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	105	104,4
	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	58	57,5
	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	15	15
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	111	110,8
	Total ITRF	325	323,2
Médicaux et sociaux	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	0,8
	INFIRMIER	2	2
	Total Médicaux et sociaux	3	2,8
Total		439	434,2

Source : HARPEGE

**Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2015 à 2017 en
effectifs physiques et en ETPT**

POPULATION	31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
AENES	70	69,4	66	64,7	64	62,1
BIBLIOTHEQUE	44	43,5	45	44,3	47	46,1
ITRF	290	287,6	313	309,8	325	323,2
MED. ET SOC.	3	2,8	3	2,8	3	2,8
Total	407	403,3	427	421,6	439	434,2

Source : HARPEGE

- On note la diminution constante des emplois de la filière AENES (-6) et un accroissement des emplois de la filière ITRF (+35) et de la filière bibliothèque (+3).

Répartition des personnels BIATSS titulaires par composante ou service en ETPT

COMPOSANTE/SERVICE	AENES	BIBLIOTHEQUE	ITRF	MEDICAUX SOCIAUX	TOTAL GENERAL
E.S.I.R.O.I.	0,8		5,5		6,3
ESPE	4		8		12
I.A.E.			6		6
I.U.T.	3		12		15
UFR D.E	7,6		9,8		17,4
UFR L.S.H.	5		16		21
UFR S.H.E.	1		12		13
UFR S.T.	5		13,6		18,6
UFR SANTE	1,8		8		9,8
OSUR			8		8
SERVICES CENTRAUX	24,1		162,3		186,4
SERVICES COMMUNS	7,8	45,1	28,2	2,8	83,9
STRUC. GOUV.	2		2		4
CYROI			1		1
EA 12 - OIES			0,5		0,5
EA 2212 - LCSNSA			1,7		1,7
EA 2525 - LIM			1,8		1,8
EA 4075 - IRISSE			0,8		0,8
EA 4079 - LE2P			2,7		2,7
EA 4518 - PIMENT			2,7		2,7
EA 4549 - LCF			0,5		0,5
EA 7387 DIRE			0,5		0,5
UMR 228 - ESPACE-DEV			2,5		2,5
UMR 7154 - LGSR			2,5		2,5
UMR 8105 - LACY			1		1
UMR 9192 PIMIT			2,5		2,5
UMR 9220 ENTROPIE			1,8		1,8
UMR C53 - PVBMT			3,3		3,3
UMR_S 665 - DSIMB			0,4		0,4
UMR-S 1188 DETROI			3,6		3,6
TOTAL GENERAL	62,1	45,1	321,2	2,8	431,2

Source : HARPEGE

- Trois agents en congé de longue durée n'ont plus d'affectation.

Répartition des personnels BIATSS titulaires au sein des services centraux et communs en ETPT

SERVICE	AENES	BIBLIOTHEQUE	ITRF	MEDICAUX SOCIAUX	TOTAL GENERAL
AIDE PILOTAGE			1		1
COMMUNIC.			2		2
D.A.J.			2		2
DFC	3,8		15		18,8
DLHS	1		57,1		58,1
DP			22		22
DRH	9,7		12,8		22,5
DRI	1,8		2,8		4,6
DSI	1		22		23
DSVE	3,8		6		9,8
DUN	1		9,6		10,6
MDL			1		1
POL.PATRIM.	1		1		2
OBSUN			2		2
POLE RECHERCHE			6		6
S.U.A.C			1		1
PROFIL	1		10		11
SUAPS			3		3
S.U.F.P.	2		9		11
S.U.M.P.P.S	1,8		1	2,8	5,6
S.C.D.	3	45,1	5,2		53,3
STRUCT. GOUV	2		2		4
TOTAUX	32,9	45,1	193,5	2,8	274,3

Source : HARPEGE

I.2.3.2. Les effectifs des personnels BIATSS contractuels

Répartition par composante des personnels BIATSS contractuels par catégorie et en ETPT

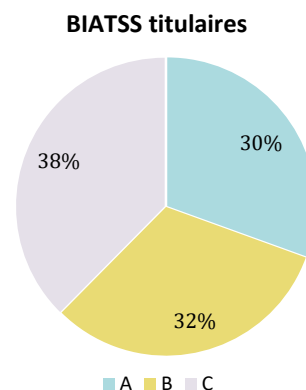
Par composante ou service	A	B	C	Total général
E.S.I.R.O.I.	3	3	1	7
ESPE			4	4
I.A.E.	2	1,8	5	8,8
I.U.T.	1	7		8
SERVICES CENTRAUX	16,6	12	76,4	105,1
SERVICES COMMUNS	2,5	14	9,5	26
STRUC. GOUV.	2			2
STRUC. TRANSVERSALES	4	1		5
STRUC. RECH.	33,7	5		38,7
CYROI	1			1
EA 2212 - LCSNSA	1,5	3,2		4,7
EA 4079 - LE2P	9,8	0,5		10,3
UMR 228 - ESPACE-DEV	2			2
UMR 8105 - LACY	3			3
UMR 9192 PIMIT	3			3
UMR 9220 ENTROPIE	3	0,5		3,5
UMR C53 - PVBMT	9,4			9,4
UMR S 665 - DSIMB		0,2		0,2
UMR-C 95 QUALISUD	1	0,2		1,2
UMR-S 1188 DETROI	1	0,2		1,2
UFR D.E		1		1
UFR L.S.H.		1		1
UFR S.H.E.	0,4	1		1,4
UFR S.T.		1	1	2
UFR SANTE		2	7	9
OSUR	1			1
Total général	67,2	48,8	104,9	220,9

Source : HARPEGE

Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique en 2017

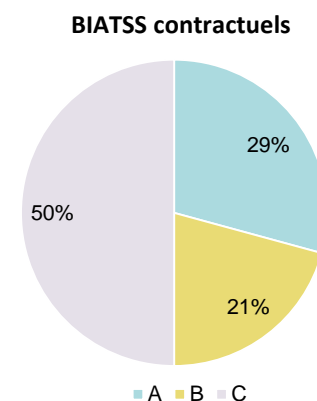
CATEGORIE :	A	B	C	Total
BIATSS titulaires en effectif physique	134	140	165	439
En pourcentages	30%	32%	38%	100%

Source : HARPEGE



CATEGORIE :	A	B	C	Total
BIATSS contractuels en effectif physique	69	49	118	236
En pourcentages	29%	21%	50%	100%

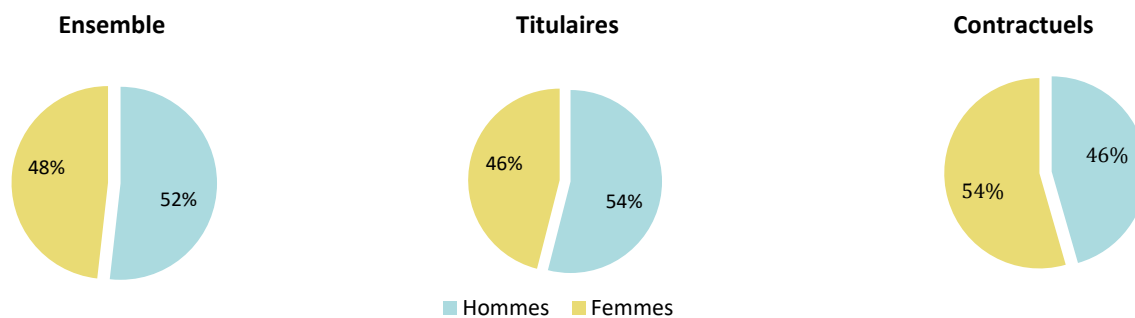
Source : HARPEGE



I.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES

I.3.1. Répartition des personnels par sexe

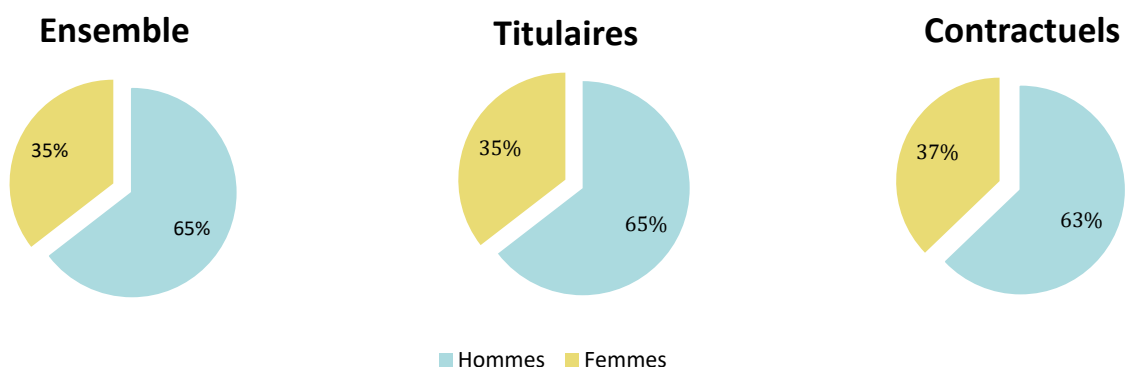
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

I.3.2. Répartition des personnels enseignants par sexe

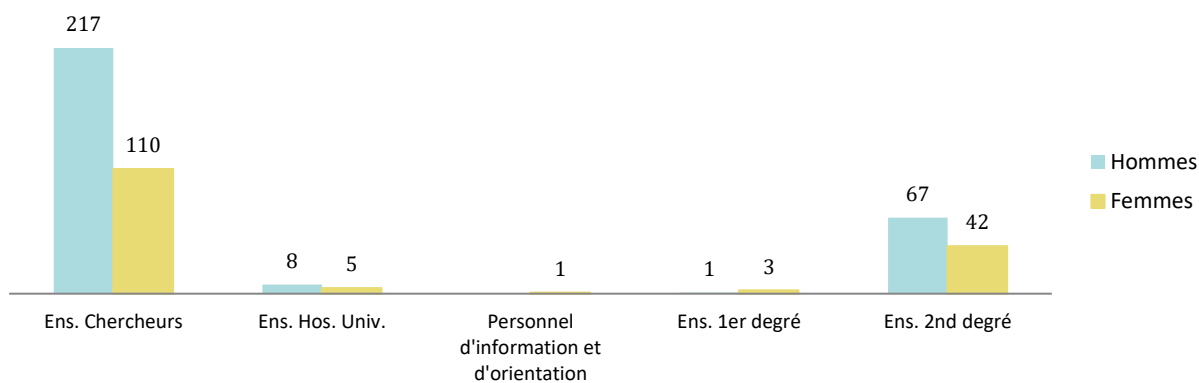
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2017



Source : HARPEGE

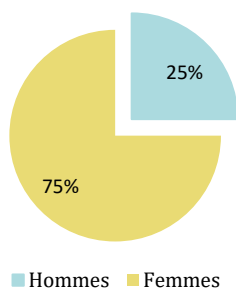
Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants titulaires par type de population

Enseignants titulaires

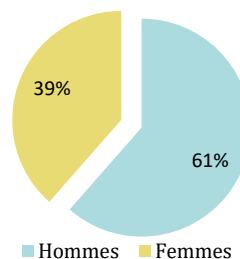


Source : HARPEGE

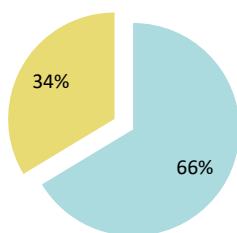
Ens. 1er degré



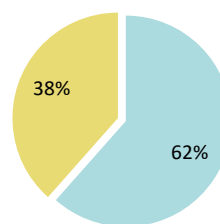
Ens. 2nd degré



Ens. Chercheurs



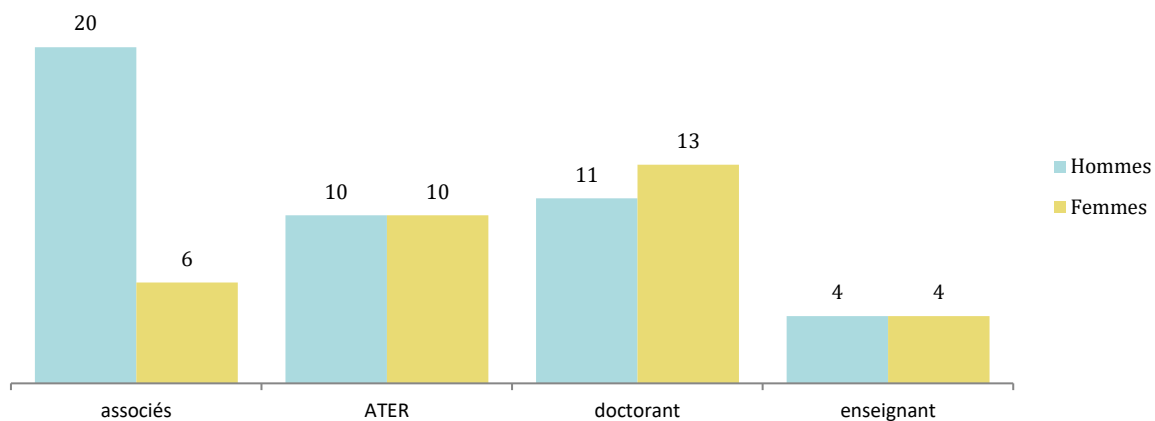
Ens. Hos. Univ.



Source : HARPEGE

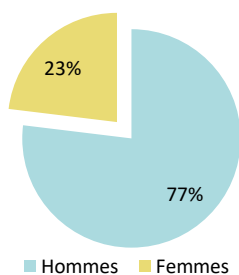
Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants contractuels par type de contrat

Enseignants contractuels 2017

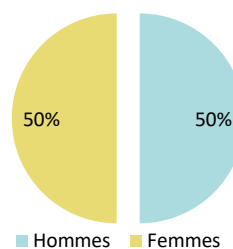


Source : HARPEGE

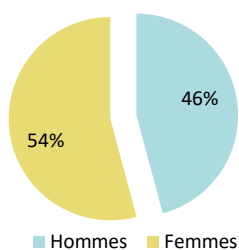
associés



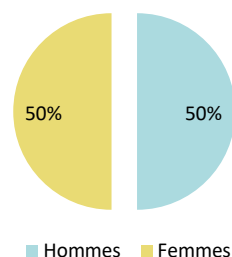
ATER



doctorants



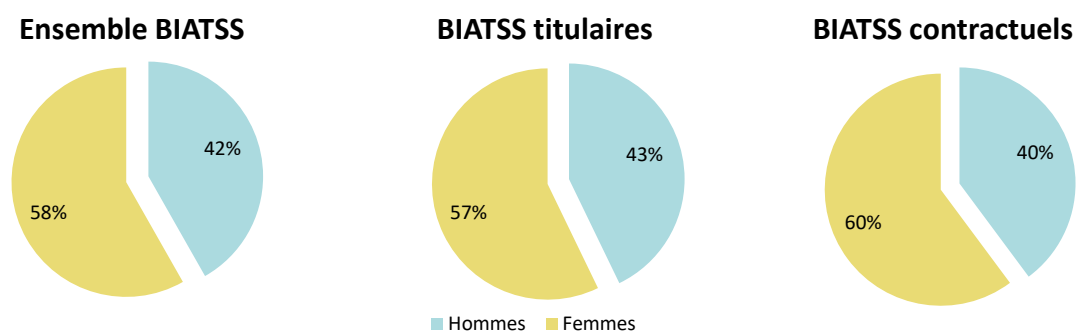
enseignants



Source : HARPEGE

1.3.3. Répartition des personnels BIATSS par sexe

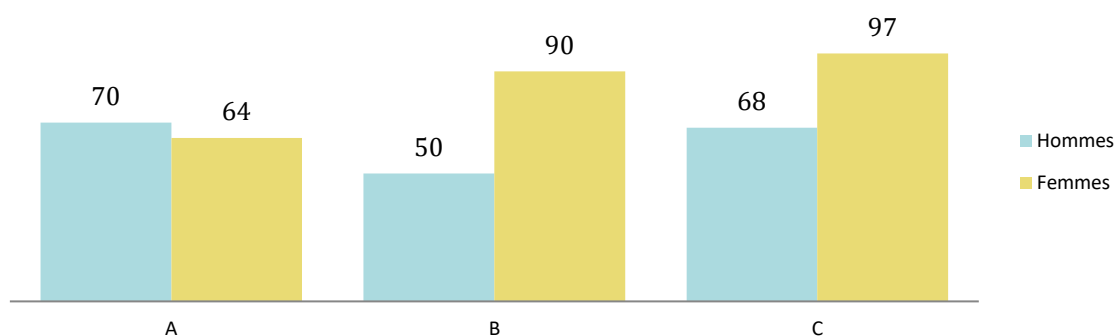
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2017



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2017

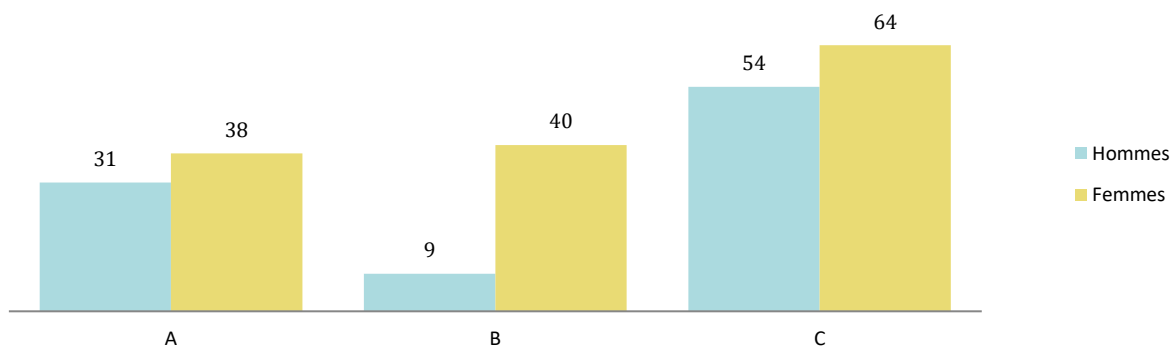
BIATSS titulaires



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2017

BIATSS contractuels

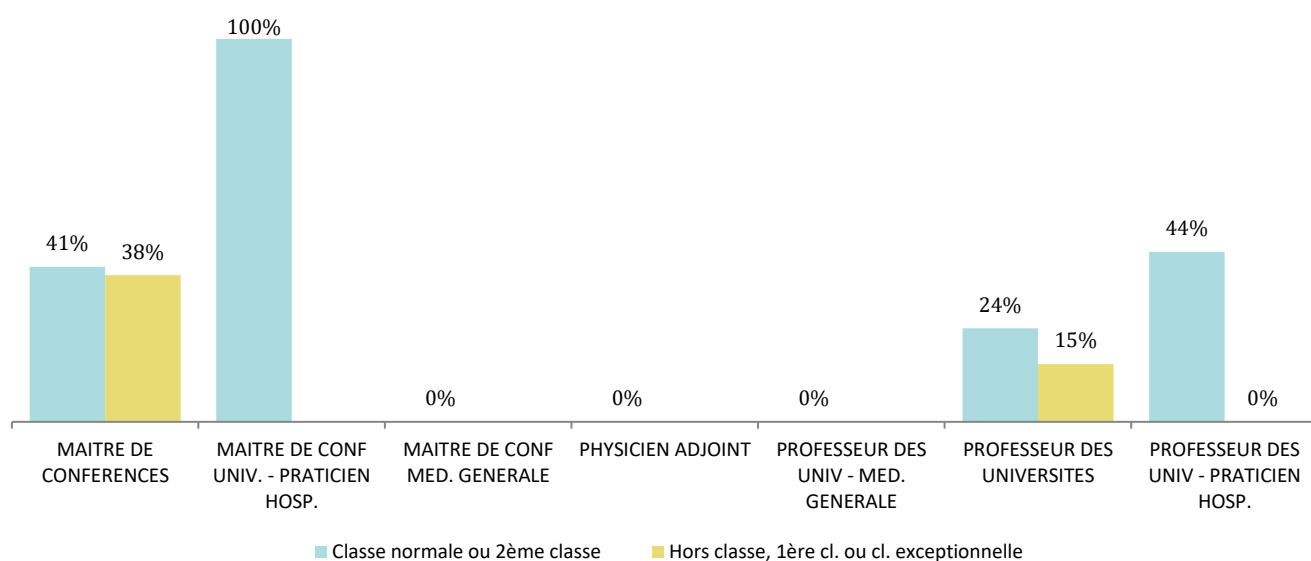


Source : HARPEGE

1.3.4. Taux de féminisation par filière

Taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires en 2017

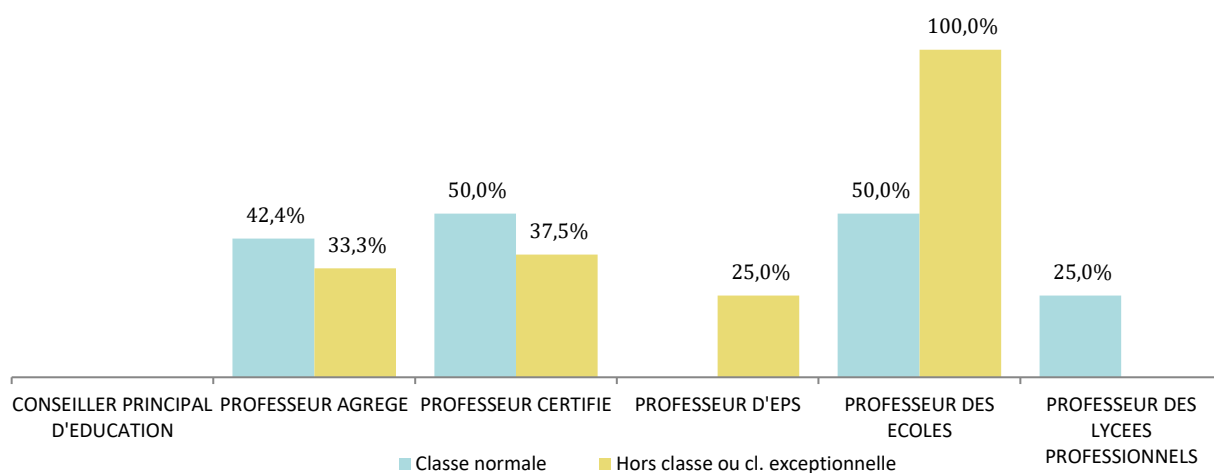
		Classe normale ou 2ème classe		Hors classe, 1ère cl. ou cl. exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	185	40,50%	47	38,30%	232
Ens. Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	0,00%			1
Ens. Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	41	24,40%	53	15,10%	94
EC méd générale	MCF MED GENE	1	0%			1
EC méd générale	PR MED GENE	1	0%			1
Ens. Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1	100,00%			1
Ens. Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	9	44,40%	3	0,00%	12
Total		239		103		342



Source : HARPEGE

Taux de féminisation des enseignants en 2017

		Classe normale		Hors classe ou classe exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. 1er degré	PROFESSEUR DES ECOLES	2	50,00%	2	100,00%	4
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	33	42,40%	27	33,30%	60
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	14	50,00%	24	37,50%	38
	PROFESSEUR D'EPS	1	0%	4	25,00%	5
	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	4	25,00%			4
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION			1	0%	1
Total		54		58		112



Source : HARPEGE

Taux de féminisation des titulaires de la filière BIATSS par catégorie de la fonction publique en 2017

Cat.	AENES		Bibliothèque		ITRF		Médicaux et sociaux		Total
	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
A	12	53,3%	11	81,8%	109	42,2%	2	100%	134
B	13	92,3%	15	53,3%	111	62,2%	1	100%	140
C	39	87,2%	21	57,1%	105	48,6%			165
Total	64		47		325		3		439

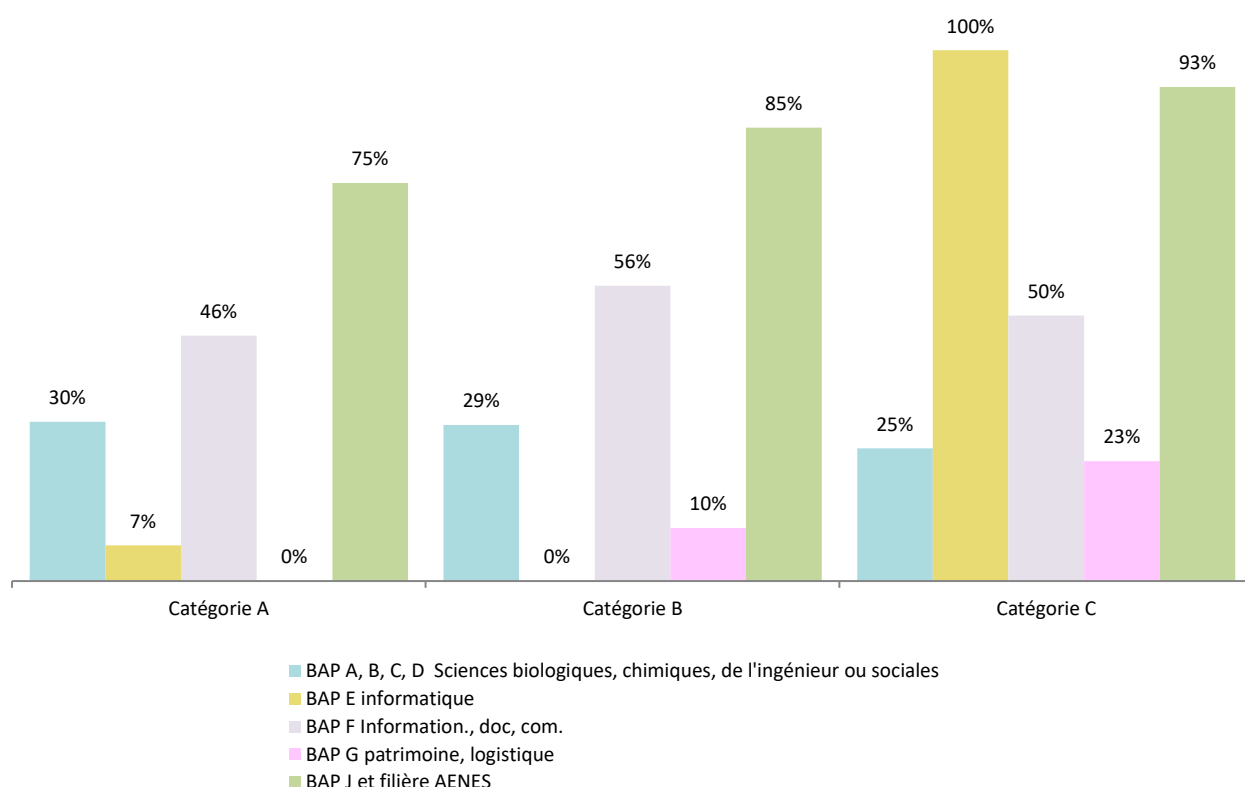
Source : HARPEGE

Taux de féminisation des personnels scientifiques, techniques et administratifs en 2017

Catégorie	BAP A, B, C, D Sciences biologiques, chimiques, de l'ingénieur ou sociales		BAP E informatique		BAP F Information., doc, com.		BAP G patrimoine, logistique		BAP J et filière AENES	
	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation
A	20	30,0%	30	6,7%	13	46,2%	6	0,0%	52	75,0%
B	17	29,4%	6	0,0%	9	55,6%	10	10,0%	82	85,4%
C	4	25,0%	1	100,0%	4	50,0%	62	22,6%	72	93,1%
Total	41		37		26		78		206	

Source : HARPEGE

- Le choix de regrouper les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) A, B, C et D est arbitraire afin d'augmenter les effectifs pour rendre le taux de féminisation plus significatif. Le regroupement de la BAP J et de la filière AENES a été effectué car il correspond à des fonctions similaires. Il démontre un fort taux de féminisation des personnels dans les métiers administratifs. A l'inverse, les BAP E (informatique et calcul scientifique) et BAP G (patrimoine logistique) sont fortement masculines. Seule la BAP F, information, documentation et communication est équilibrée.



Source : HARPEGE

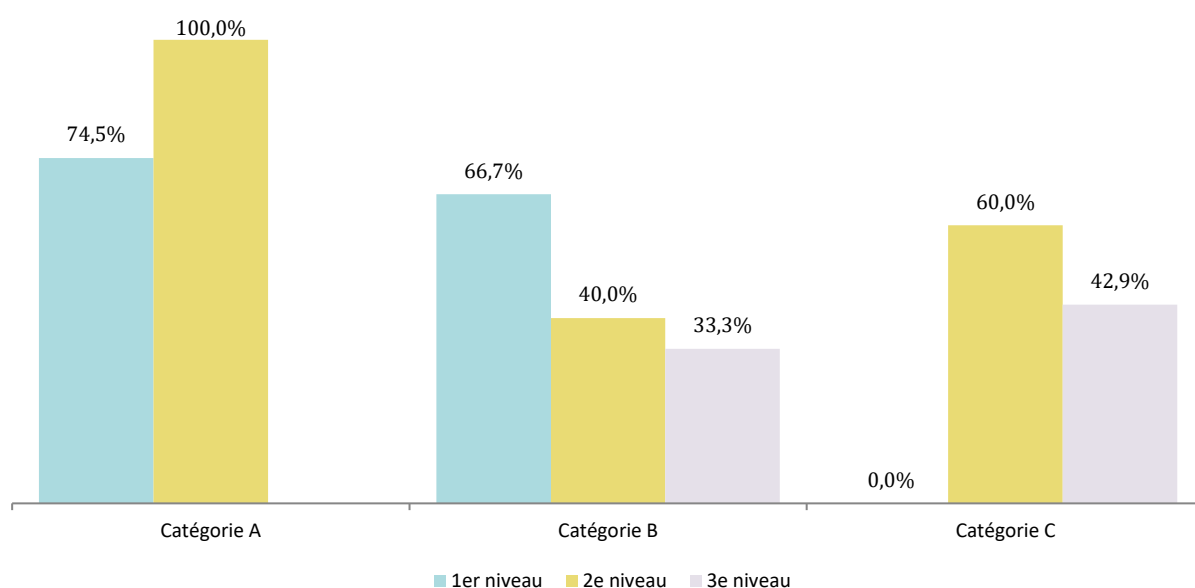
- Le taux de féminisation est plus faible dans les catégories A et B que dans la catégorie C. En excluant la BAP E non significative, ce taux relate une tendance à recruter des femmes sur des métiers à moindre responsabilité.
- Dans les branches d'activités scientifiques (A, B, C, D) les femmes sont sous-représentées.

Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la Fonction Publique en 2017

CAT.	Niveau dans la catégorie FP	Corps	Grade	Effectif	Taux de féminisation
A	1 ^{er} niveau	CONSERVATEUR	CONS. BIB	3	66,7%
	2 ^e niveau		CONS. CH. BIB	2	100%
	1 ^{er} niveau	BIBLIOTHECAIRE	BIB	6	83,3%
	2 ^e niveau		BIB HC		
B	1 ^{er} niveau	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	BIBAS CN	3	66,7%
	2 ^e niveau		BIBAS CS	6	40,0%
	3 ^e niveau		BIBAS CE	6	33,3%
C	1 ^{er} niveau	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	MAG	4	75%
	2 ^e niveau		MAG B P2	15	60%
	3 ^e niveau		MAG B PI	2	0%
Total				47	

Source : HARPEGE

- Le PPCR (Parcours Professionnel, Carrière et Rémunérations) mis en place au 1^{er} janvier 2017 a revalorisé les carrières des personnels. On note la création d'un deuxième grade dans le corps des bibliothécaires, la fusion des deux premiers grades de la catégorie C ; les personnels bénéficiant précédemment du deuxième grade étant quant à eux intégrés dans le grade de principal de deuxième classe (P2).



Source : HARPEGE

I.4. LA DÉMOGRAPHIE

I.4.1. Age moyen des personnels

Age moyen de l'ensemble des personnels au 31/12/2017

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	45,9	43,1	44,9
BIATSS	42	41,1	41,5
Ensemble	44,9	42,2	43,7

Source : HARPEGE

Evolution de l'âge moyen de l'ensemble des personnels entre 2015 et 2017

	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Enseignants	45,8	45,9	44,9
BIATSS	42,9	42,2	41,5
Ensemble	44,3	43,8	43,7

Source : HARPEGE

- On peut noter une diminution constante de l'âge moyen (ensemble des personnels).

Age moyen de l'ensemble des personnels Enseignants

	Hommes	Femmes	Age moyen
Enseignants titulaires	49,7	48,2	49,2
Enseignants contractuels	44,3	41,3	43,1

Source : HARPEGE

- L'âge moyen des personnels enseignants contractuels est de six points inférieur à celui des personnels enseignants titulaires

Age moyen de l'ensemble des personnels BIATSS par catégorie de la Fonction Publique

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
BIATSS titulaires	45,8	44,4	49,2
BIATSS contractuels	30,3	35,3	36,7

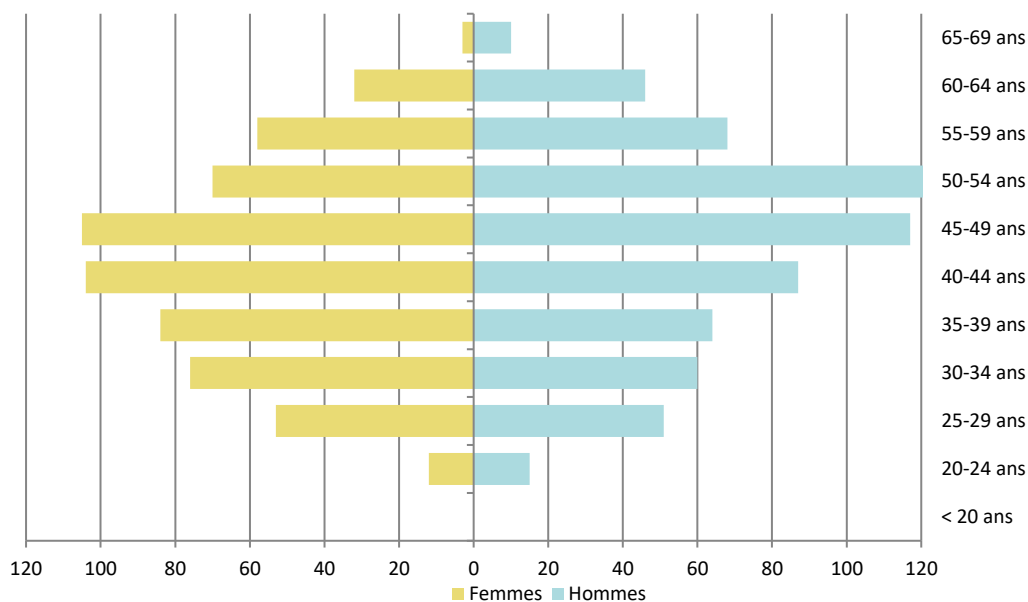
Source : HARPEGE

- L'âge moyen des personnels contractuels BIATSS est inférieur de plus de 11 points à celui des personnels titulaires.

I.4.2. Pyramide des âges des personnels

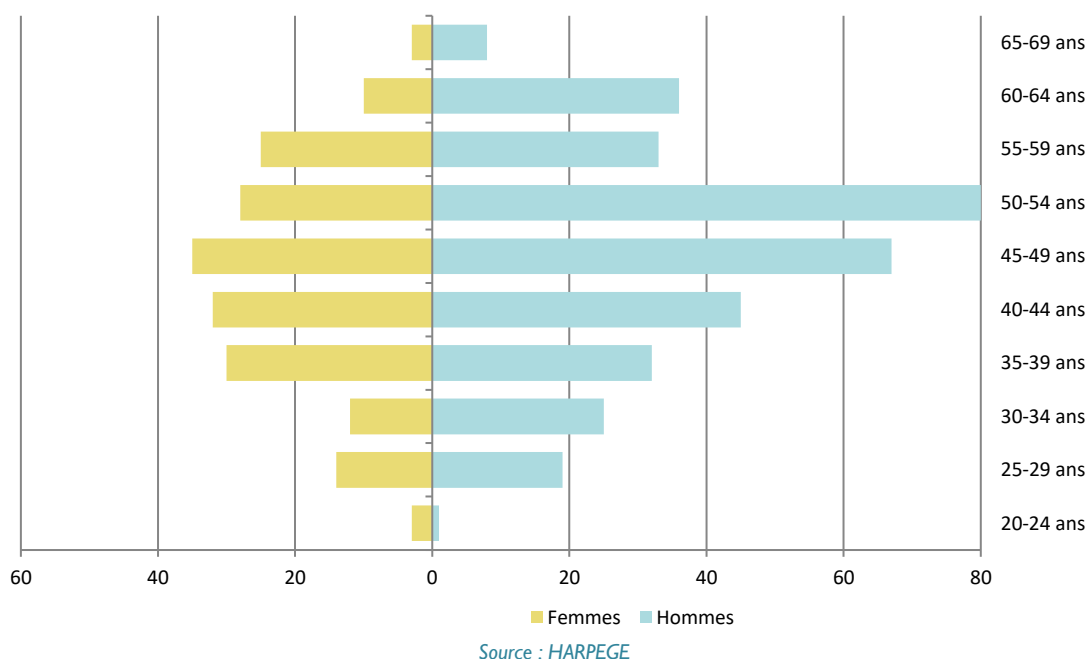
Ensemble des personnels

Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2017



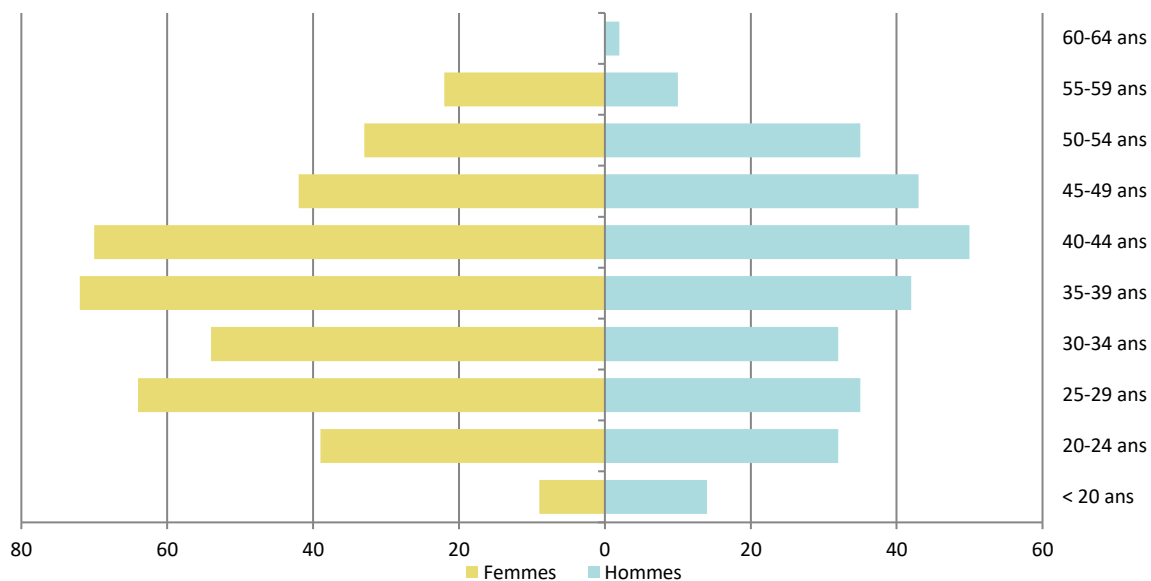
Ensemble des personnels enseignants

Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2017



Ensemble des personnels BIATSS

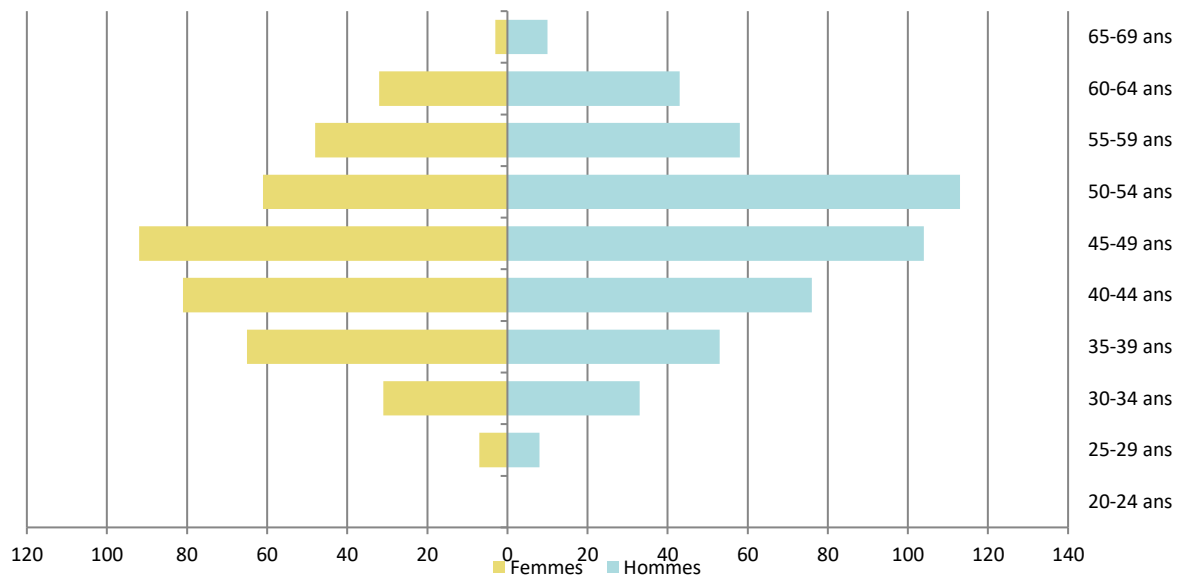
Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2017



Source : HARPEGE

Ensemble des personnels titulaires

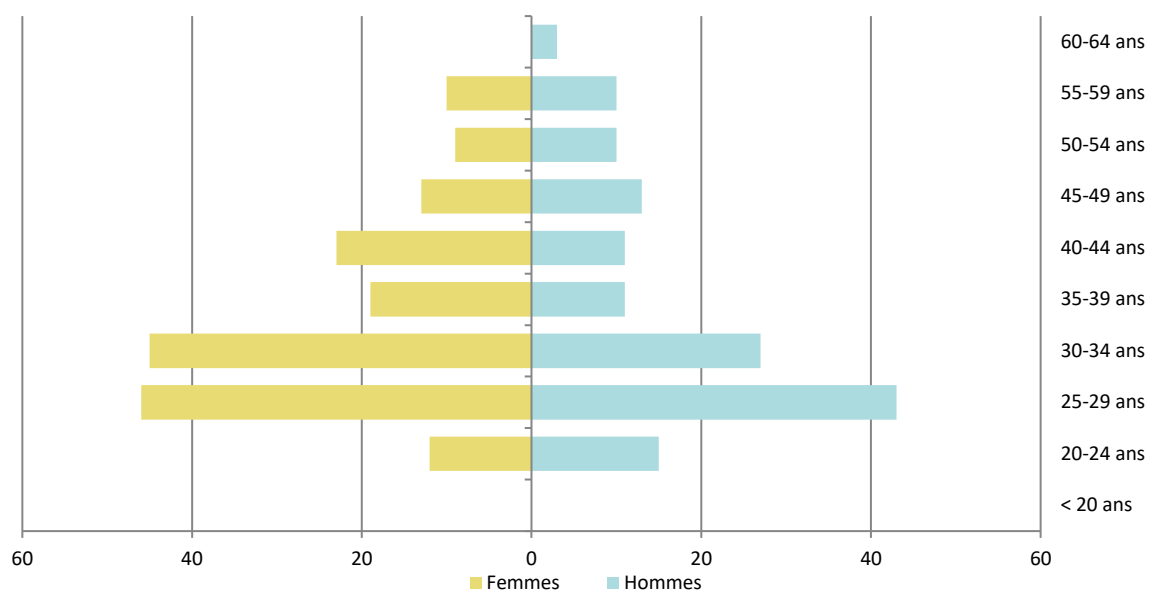
Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2017



Source : HARPEGE

Ensemble des personnels contractuels

Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2017



Source : HARPEGE

I.4.3. Prévisionnel des départs à la retraite sur dix ans

Nb d'agents titulaires en âge de départ à la retraite (62 ans) par filière au 31/12/2017

Titulaires en 2017, 62 ans en :		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total
Enseignants	Ens. 1 ^{er} degré								1			1
	Ens. 2 nd degré*	8	2	5	5	2	6	4	5	7	11	55
	Ens. Chercheurs	5	10	6	5	5	8	10	12	11	12	84
	Ens. Hos. Univ.		1							1		2
BIATSS	AENES	1	1	2	1	1	2	4	3	3	1	19
	Bibliothèque - Musée	1	3		3	1	1		1		1	11
	ITRF	6	6	6	13	14	12	7	13	9	9	95
	Médicaux sociaux		1				1					2
Total		21	24	19	27	23	30	25	35	31	34	269

Source : HARPEGE

- Le personnel d'éducation a été intégré dans les personnels du second degré.
- Dans les 10 ans, 269 agents titulaires sont susceptibles de prendre leur retraite, ce qui représente 22 % de la population totale.

Nb d'agents titulaires BIATSS en âge de départ à la retraite (62 ans) par catégorie de la fonction publique au 31/12/2017

BIATSS titulaires en 2017, 62 ans en :	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total
Catégorie A	2	4	3	3	5	2	3	5	4	2	33
Catégorie B	3	1	2	5		3		4	2	2	22
Catégorie C	3	6	3	9	11	11	8	8	6	7	72
Total BIATSS	8	11	8	17	16	16	11	17	12	11	127

Source : HARPEGE

2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS

2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

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

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

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public.

Il existe plusieurs types de recrutement :

- le concours externe et le concours interne.
- les concours réservés issus de la loi Sauvadet (concours, examen professionnalisé, recrutement sans concours)
 - les recrutements sans concours
 - les recrutements directs
 - les recrutements par la voie contractuelle :
 - Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
 - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE)

Les enseignants-chercheurs sont également recrutés par voie de concours.

Les autres mouvements d'entrée peuvent s'effectuer par voie de mutation, de détachement ou de réintégration (après détachement, disponibilité, congé parental ou retour de CLD).

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

Les sorties sont liées à des départs en mutation, à des réussites à des concours, à des départs à la retraite, à une démission, à un licenciement, à un décès, etc....

Certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires : détachement, disponibilité, congé parental, CLD.

2.1.1. Mouvements des personnels titulaires (arrivées et départs)

Flux des personnels titulaires par type de population pendant l'année 2017

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Enseignants	BIATSS
Nombre d'arrivées	32	26
Nombre de départs	16	23
Effectifs au 31/12/2017	452	439
Taux de rotation	5%	6%

Source : HARPEGE

Taux de rotation = (somme des arrivées et départs / 2) / effectif année N x 100

2.1.2. Mouvements des personnels contractuels (arrivées et départs)

Nombre d'arrivées et de départs d'enseignants contractuels en 2017

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées en 2017	27
Nombre de départs en 2017	28
Effectifs de l'année 2017	78
Taux de rotation	35%

Source : HARPEGE

Taux de rotation = (somme des arrivées et départs / 2) / effectif année N x 100

Hormis pour les enseignants associés et les contrats doctoraux dont la durée est de trois ans, les contrats des enseignants contractuels sont établis pour une année.

Nombre d'arrivées et de départs de personnels BIATSS contractuels en 2017

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées en 2017	67
Nombre de départs en 2017	75
Effectif au 31/12/2017	236
Taux de rotation	30%

Source : HARPEGE

- Les départs des contractuels BIATSS correspondent soit à des contrats saisonniers ou temporaires, soit à des remplacements, soit à des contrats sur recettes fléchées.

La loi « Sauvadet »

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, prévoit la mise en œuvre de deux dispositifs : titularisation et « CDIisation ».

En premier lieu, à compter de l'année 2014, la loi prévoit des recrutements et concours réservés valorisant les acquis professionnels. En second lieu, les contractuels remplissant les conditions d'éligibilité, peuvent bénéficier de contrats à durée indéterminée. En 2015, le dispositif a été reconduit pour trois ans de 2016 à 2018.

Les « CDIisations »

Catégorie	2015		2016		2017	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A	2		2	1	2	
B	6	7	7	1	4	3
C	5	8	4	3	3	2
Total	13	15	13	5	9	5

Source : HARPEGE

Les concours réservés et les examens professionnalisés

Filière	Catégorie	2013	2014	2015	2016	2017
AENES	B	1				
	C	4				
Bibliothèque	C	1		1		
ITRF	A		2			
	B	9	6	7		3
	C	19	9	6		2
Total		34	17	14	0	5

Source : HARPEGE

**Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé au cours des trois dernières années
(agents présents au 31 décembre)**

Nombre d'agents	2014	2015	2016	2017
CAE		33	42	35
Emploi d'avenir	2	20	22	24
Total	2	53	64	59

Source : HARPEGE

- A partir de 2015, l'Université a recruté des contrats aidés pour l'entretien de ses locaux et de ses espaces verts.

2.2. LES PROMOTIONS

Les promotions peuvent se réaliser selon différentes modalités :

- par changement de corps : promotion par liste d'aptitude, concours interne ou externe
- par changement de grade : promotion par tableau d'avancement

Spécificité des Enseignants-chercheurs

L'avancement de grade s'effectue au choix selon trois voies :

- **Voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancement de grade. Cette instance attribue ces promotions aux enseignants-chercheurs promouvables qui répondent aux critères définis pour l'évaluation de leur dossier.
- **Voie d'avancement dite « locale »** : le ministère attribue à chaque établissement d'enseignement supérieur un certain nombre de possibilités d'avancement de grade, et ce sont les instances de l'établissement qui procèdent à l'attribution des promotions. A l'Université de La Réunion, la procédure « locale » est écrite et adoptée dans les conseils restreints (constitution d'un dossier, mise en place de commissions d'expertise, critères, etc.).
- **Voie d'avancement dite « spécifique »**, réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (présidents d'université, directeurs d'UFR, ...).

2.2.1. Les promotions des personnels enseignants

Avancement de grade des Enseignants-chercheurs

	2015		2016		2017	
	National	Local	National	Local	National	Local
Maître de conférences	3	8	4	6	2	6
Professeur des universités de 1ère Classe	2	6		3	1	4
Professeur des universités de Classe exceptionnelle	1	2		4	0	4
PU-PH Classe exceptionnelle	1				0	0
Total	23		17		17	

Source : HARPEGE

Avancement de grade des Enseignants du second degré en 2017

	Nombre de promotions
Professeur agrégé HC	8
Professeur agrégé CE	3
Professeur certifié HC	2
Professeur certifié CE	6
Professeur EPS CE	1
Total	20

Source : HARPEGE

2.2.2. Les promotions des personnels BIATSS

Listes d'aptitude, listes d'accès par filière et catégorie de la fonction publique

Filière	Catégorie	Corps de destination	Nombre d'agents		
			2015	2016	2017
AENES	B	SAENES	1		
ITRF	A	IGE	1		1
		ASI	1		1
	B	TECH RF	1	3	1
Total			4	3	3

Source : HARPEGE

Tableaux d'avancement par filière et catégorie de la fonction publique

FILIERE	Catégorie	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2015	2016	2017
AENES	B	SAENES CS	1		
	C	ADJENES C1	1	3	
		ADJENES P2	1	1	
Bibliothèque	C	MAGASINIER P2	1		
		MAGASINIER C1*		1	1
ITRF	A	IGR IC	1		1
		IGE IC	3	3	2
	B	TECH RF CE		1	1
		TECH RF CS	2	1	2
	C	ADT RF P1	3	1	1
		ADT RF P2	1	1	2
		ADT RF C1*	4	4	4
Total			14	16	14

Source : HARPEGE

* Les agents promus aux tableaux d'avancement de magasinier 1^{ère} classe ou d'adjoint technique de recherche et de formation de 1^{ère} classe, bénéficient à la date de promotion (1^{er} septembre) du reclassement au grade supérieur (principal de 2^e classe).

Examens professionnels par filière et catégorie de la fonction publique

FILIERE	CATÉGORIE	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2015	2016	2017
AENES	A	APAE		1	
	B	SAENES CS	1	1	1
ITRF	A	IGR HC RF		1	
	B	TEC RF CE		1	3
	B	TEC RF CS	3	6	6
	C	ATRF P2	2	2	2
Total			6	12	12

Source : HARPEGE

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

Dans le cadre du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique de l'État, l'Université de La Réunion a fixé l'organisation du travail des personnels BIATSS par arrêtés du 7 mars et du 17 décembre 2002.

Dans la fonction publique, l'obligation annuelle de service est de 1607 heures.

3.1.2. Les personnels enseignants

Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur une double mission, d'enseignement et de recherche, qui précise leur affectation à une filière d'enseignement et à un laboratoire de recherche.

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

Service statutaire des enseignants-chercheurs et enseignants selon leur corps

Type de personnels	Obligations statutaires (HETD)
Professeur des universités, Maître de conférences	192
PRAG - PRCE (décret 25/03/1993) - PREC	384
ATER (décret n° 88-654 du 07/05/1988)	192
ATER mi-temps (décret n° 89-795 du 01/10/1989)	96
PAST (décret n° 85-733 du 17/07/1985) à 50%	96
Doctorant contractuel avec mission d'enseignement (décret n° 2009-464 du 23/04/2009)	64
Lecteur (décret n° 87-754 du 24/09/1987)	200
Maître de langue étrangère (décret n° 87-754 du 24/09/1987)	192
Enseignants du second degré (Décret n°93-461 du 25/03/1993)	384
Enseignants contractuels (Décret n°92-131 du 5/02/1992)	384

3.1.3. Les personnels BIATSS

Le volume annuel de travail des personnels BIATSS travaillant à temps complet est de 1607 heures.

A l'Université de La Réunion, une note de service rappelle et précise chaque année les dispositions applicables dans l'établissement, en ce qui concerne :

- les horaires et l'aménagement du temps de travail,
- les congés annuels et autorisations d'absences.

3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

Les personnels qui ne travaillent pas à temps plein sont dans l'une des trois situations suivantes :

- temps partiel de droit ou sur autorisation,
- temps incomplet,
- temps partiel pour raison thérapeutique.

3.2.1. Le travail à temps partiel

Il revêt deux formes : le temps partiel de droit (raisons familiales) ou sur autorisation (convenances personnelles). Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Le recours au temps partiel des enseignants et des BIATSS

Constat au 31 décembre 2017

En effectifs physiques	Quotité	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
BIATSS	70%		1	1	100%
	80%	4	11	15	73,3%
	90%	1	1	2	50%
Total		5	13	18	72,2%
Enseignants-chercheurs ou enseignants	50%		1	1	100%
	70%				0 %
	80%	2	2	4	50%
Total		2	3	5	72,2%
Total Général		8	16	24	66,6%

Source : HARPEGE

3.2.2. Le travail à temps incomplet

Le travail à temps incomplet ne concerne que les personnels non titulaires. Il peut s'expliquer par des contraintes financières ou réglementaires, ou se justifier par la nature des tâches à effectuer ne nécessitant pas le recrutement d'un personnel à temps plein.

3.2.3. Le travail à temps partiel thérapeutique

Après un congé de longue durée, un congé de longue maladie ou après six mois consécutifs de congé maladie ordinaire, un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique. L'agent perçoit alors l'intégralité de son traitement.

Nombre d'agents en temps partiel thérapeutique (au 31 décembre)

Années :	2015	2016	2017
Nombre d'agents	4	2	3

Source : HARPEGE

3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS

3.3.1. Synthèse des absences et congés

Congés pour maladie - Par nombre d'agents titulaires en 2017

Nb d'agents titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT DE SERVICE	7	3	10
CG LONGUE DUREE	4	1	5
CG LONGUE MALADIE	7	6	13
CG MALADIE ORDINAIRE	196	42	238
Total :	214	52	266

Source : HARPEGE

Congés pour maladie - Par nombre d'agents contractuels en 2017

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT DE TRAVAIL	1		1
CG MALADIE ORDINAIRE	63		63
Total	64	0	64

Source : HARPEGE

Congés pour raisons familiales - Par nombre d'agents en 2017

Nb d'agents tous personnels	BIATSS	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ADOPTION		1	1
CG MATERNITE	9	4	13
CG PATERNITE	7	3	10
Total :	16	8	24

Source : HARPEGE

Par nombre d'arrêts en 2017 (nombre de dates de début de congé)

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
CG ACCIDENT DE SERVICE	11	3	14
CG LONGUE DUREE	9	1	10
CG LONGUE MALADIE	11	10	21
CG MALADIE ORDINAIRE	476	69	545
Total :	507	83	590

Source : HARPEGE

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT DE TRAVAIL	1		1
CG MALADIE ORDINAIRE	151		151
Total :	152		152

Source : HARPEGE

Par nombre de jours d'arrêt en 2017

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT DE SERVICE	575	102	677
CG LONGUE DUREE	1109	365	1474
CG LONGUE MALADIE	1588	1433	3021
CG MALADIE ORDINAIRE	2876	960	3836
Total	6148	2860	9008

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT DE TRAVAIL	237		237
CG MALADIE ORDINAIRE	556		556
Total	793		793

Source : HARPEGE

3.3.2. Evolution des congés de maladie ordinaire entre 2015 et 2017

Évolution du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire

Années :		2015	2016	2017
Enseignants	Titulaires	33	42	42
	Contractuels	2	4	
	Total	35	46	42
BIATSS	Titulaires	205	188	196
	Contractuels	58	59	63
	Total	263	247	259

Source : HARPEGE

Évolution en nombre d'arrêts (nombre de dates de début de congé maladie ordinaire) Nb (n° dossier + n° du jour de début de congé)

Années :		2015	2016	2017
Enseignants	Titulaires	54	83	69
	Contractuels	2	4	
	Total	56	87	69
BIATSS	Titulaires	542	529	476
	Contractuels	114	151	151
	Total	656	680	627

Source : HARPEGE

Évolution en nombre de jours d'arrêt :

Années :		2015	2016	2017
Enseignants	Titulaires	782	1336	960
	Contractuels	9	25	
	Total	791	1361	960
BIATSS	Titulaires	3 757	3503	2876
	Contractuels	491	794	556
	Total	4 248	4 297	3432

Source : HARPEGE

Nombre de congés maladie ordinaire des titulaires par année, par durée de congé et par arrêt

Titulaires	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2012	31	78	93	97	299
2013	8	56	69	110	243
2014	53	121	133	97	404
2015	66	195	155	167	583
2016	99	194	157	161	611
2017	85	188	145	126	544

Source : HARPEGE

Nombre de congés maladie ordinaire des contractuels par année, par durée de congé et par arrêt

ANT	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2012	23	46	29	27	125
2013	8	39	39	21	107
2014	22	53	22	27	124
2015	32	56	19	18	125
2016	47	62	21	25	155
2017	35	70	32	14	151

Source : HARPEGE

Répartition par structure des congés de maladie ordinaire (ensemble des personnels BIATSS)

Population	Affectation	A		B		C		Total nb agents	Total nb jours
		Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours		
BIATSS	Services Centraux	26	263	23	288	65	1261	114	1812
	Services Communs	13	175	21	283	20	193	54	651
	Struc. gouv	1	33			1	5	2	38
	Struc. transversales					1	17	1	17
	Struct. recherche	11	71	5	39	1	6	17	116
	E.S.I.R.O.I.	4	74	3	18			7	92
	ESPE	2	6	5	87	2	46	9	139
	I.A.E.	2	6	3	21	5	62	10	89
	I.U.T.	1	2	5	27	2	16	8	45
	UFR D.E			6	40	2	42	8	84
	UFR L.S.H.			2	8	6	97	8	105
	UFR S.H.E.	1	12	2	16	2	8	5	36
	UFR S.T.	3	31	2	18	4	86	9	135
	UFR SANTE	1	9	2	8	3	53	6	70
	UFR SHE	1	5					1	5
Total		66	687	79	853	114	1892	259	3432

Source : HARPEGE

**Répartition dans les services centraux des congés de maladie ordinaire
(ensemble des personnels BIATSS)**

Affectation	A		B		C		Totaux	
	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours
Aide au pilotage	2	9					2	9
Communication	2	5					2	5
DFC	1	2	1	8	13	118	15	128
DLHS					37	862	37	862
DP	2	6	4	57	9	192	15	255
DRH	4	43	6	31	5	37	15	111
DSI	4	64			1	6	5	70
DSVE	1	45	4	100	1	33	6	178
DUN	5	55	2	8			7	63
INSTITUT CONFUCIUS			1	5			1	5
MDL			1	1			1	1
Mission pol. patrim.	1	6					1	6
Obs du numérique	1	1					1	1
POLE RECHERCHE	1	12	4	78			5	90
S.U.A.C	1	13			2	13	3	26
SAI	1	2					1	2
Total	26	263	23	288	68	1261	117	1812

Source : HARPEGE

**Répartition des congés de maladie ordinaire – autres services
(ensemble des personnels BIATSS)**

Affectation	A		B		C		Totaux	
	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours
P.R.O.F.I.L.	3	88	6	31	2	20	11	139
S.U.F.P.	1	5	4	14	2	6	7	25
S.U.M.P.P.S	2	4	2	49	2	3	6	56
SCD	7	78	9	189	13	162	29	429
SUFP					1	2	1	2
Total	13	175	21	283	20	193	54	651

Source : HARPEGE

3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Compte épargne-temps par nombre d'agents et en nombre de jours

Catégorie	Type de personnels	Nombre d'agents		Nombre de jours	
		2016	2017	2016	2017
A	ASI	6	9	172	292
	ATTACHE	7	4	230	94
	BIB	2	2	31,5	31
	CONSERVATEURS	5	4	121	100
	EMPL. FONCT	4	2	46	56
	IGE	25	27	611,5	661
	IGR	8	8	198	209
Total A		57	56	1410	1443
B	BIB AS	5	5	53	79
	SAENES	3	3	26	36
	TECH	24	33	464	642
	CONTRACTUEL	1	1	20	20
Total B		33	42	563	777
C	ADJENES	7	8	141	143
	ATRF	6	5	114	123
	MAGASINIER	4	4	99	90
Total C		17	17	354	356
Total Général		107	115	2327	2576

Evolution de la valeur financière des comptes épargne temps

Catégorie	Taux	2015	2016	2017
A	125	151 375	176 250	180 375
B	80	38 480	45 040	62 120
C	65	20 150	23 010	23 140
Total		210 005	244 300	265 635

- On note une forte augmentation des compte épargne temps dans leur ensemble, nombre d'agents, nombre de jours déposés ayant pour conséquence une forte évolution de la valeur financière globale (+ 8,40 %).

Evolution des demandes de paiement

Catégorie	Nombre d'agents		Montants	
	2016	2017	2016	2017
A	13	14	26 250	23 875
B	3	4	3 600	4 640
C		3		2 210
Total	16	21	29 850	30 725

- Le montant des demandes de paiement a été observé au 31/12/2016 sans prise en compte des demandes effectuées au-delà de cette date.
- Montant des demandes de paiement au titre de 2017 observé au 31/12/2017.

4. RÉMUNÉRATIONS

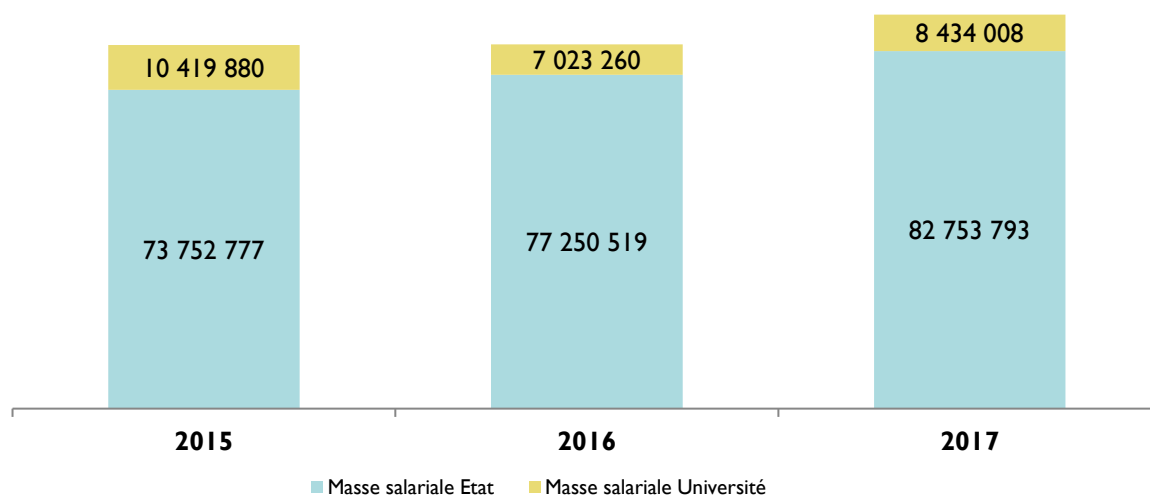
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE

Sources : OREMS et Winpaie

La masse salariale comprend les rémunérations principales, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre des personnels employés. Les dépenses de masse salariale de l'Université sont rattachées au programme 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et au programme 231 « Vie étudiante ».

La masse salariale se décompose en deux plafonds:

- masse salariale État, transférée à l'Université en 2013 suite au passage aux RCE,
- masse salariale Université.



Source : OREMS

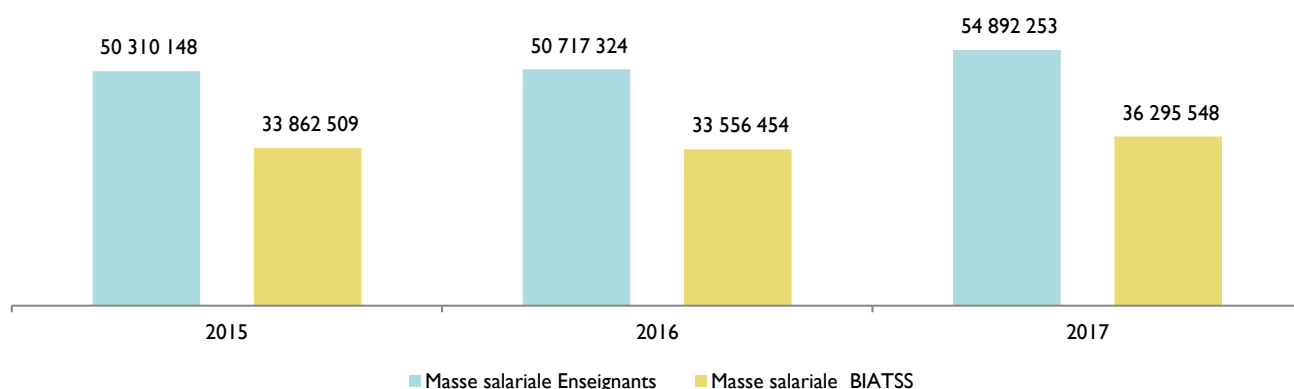
La masse salariale de l'Université de La Réunion s'élève à 91 187 901 € contre 84 273 779€ en 2016 et 84 172 657€ en 2015. La variation des rémunérations versées en 2017 s'établit à hauteur de +6 914 022€ par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 91 % des dépenses de personnels.

Evolution de la masse salariale par rapport à l'exercice précédent

	2015	2016	2017
Masse salariale État	1%	5%	7%
Masse salariale Université	15%	-33%	20%
Masse salariale totale	2%	0,1%	8%

La masse salariale globale progresse de 8,3 % entre 2015 et 2017. La masse salariale des ressources propres gagne 20% (+1 392 421€) en 2017 et la masse salariale ETAT +7% (5 521 602€). Cette hausse provient principalement d'un effet volume des emplois Etat titulaires, et de la nouvelle cotisation patronale (allocations familiales).

Répartition de la masse salariale par filière de 2015 à 2017



Source : OREMS

- En 2017, les rémunérations des personnels enseignants représentent 60 % de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS titulaires augmente de +2 % entre 2015 et 2017.

		Rémunération annuelle 2016 (€)	Rémunération annuelle 2017 (€)	Δ rémunération 2017/2016 (€)	% évolution 2017/2016
BIATSS	NT	8 150 105	8 863 879	713 774	9%
	T	25 406 349	27 431 669	2 025 320	8%
	Total	33 556 454	36 295 548	2 739 094	8%
E/C	NT	2 783 040	3 207 003	423 963	15%
	T	47 934 285	51 685 250	3 750 965	8%
	Total	50 717 325	54 892 253	4 174 928	8%
Total		84 273 779	91 187 801	6 914 022	8%

- L'augmentation des rémunérations versées au titre de 2017 concernent tous les personnels enseignants et BIATSS titulaires. Elle ne concerne pas les personnels BIATSS non titulaires, dont les rémunérations reculent de -1 181 455 €, soit -14,5%.

		Moyenne ETPT 2016	Moyenne ETPT 2017	Ratio de rémunération moyenne en 2016 (€)	Ratio de rémunération moyenne en 2017 (€)	Δ ratio 2017/2016 (€)	% évolution 2017/2016
BIATSS	T	407	434	62 454	63 502	1 048	2%
	NT	195	221	41 886	31 532	-10 354	-25%
	Total	602	655	55 799	57 356	1 557	3%
E/C	T	425	456	112 879	113 279	400	0,4%
	NT	54	61	51 420	82 034	30 614	60%
	Total	479	517	105 932	109 593	3 661	3%
Total		1 080 (V1)	1 172 (V2)	78 031 (M1)	77 805 (M2)	226	-0,3%

- Nonobstant une augmentation de la masse salariale au titre de l'exercice de 2017, les rémunérations versées en moyenne par agent baissent de 0,3%. Cette diminution concerne essentiellement les personnels non titulaires BIATSS (-25%). En moyenne, un enseignant titulaire est rémunéré deux fois plus qu'un personnel BIATSS titulaire.

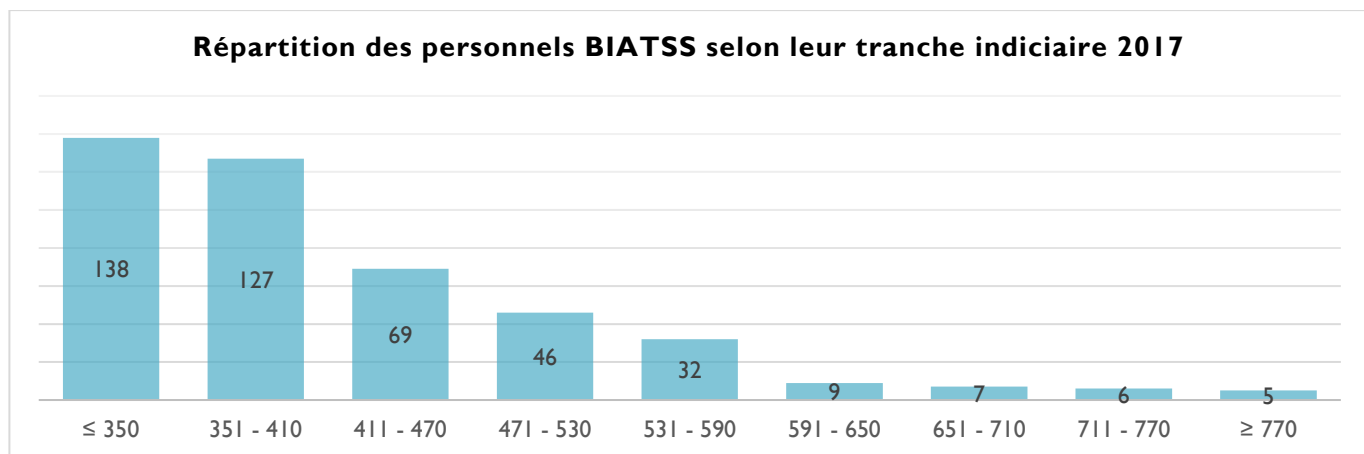
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

4.2.1. Les rémunérations des personnels titulaires

La rémunération principale des personnels titulaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon : le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

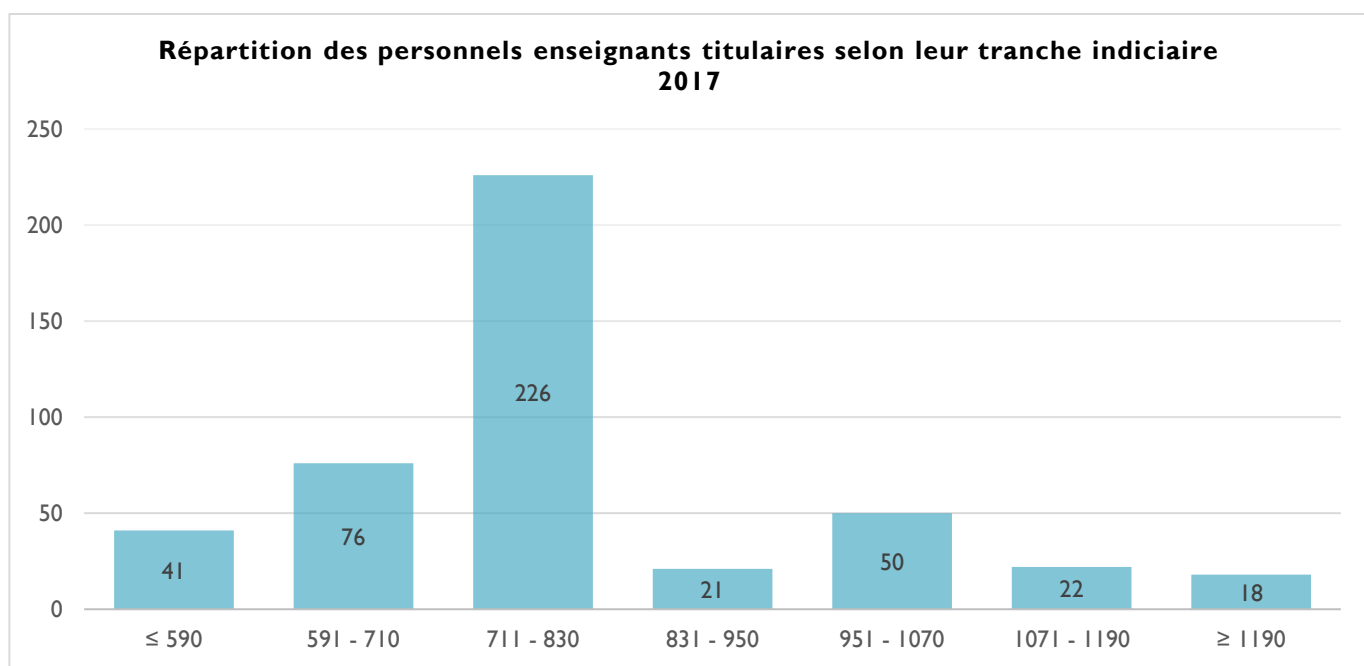
Les INM minima et maxima ci-dessous sont ceux observés à l'Université de La Réunion pour l'exercice 2017.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2017						
Corps	INM mini	INM maxi	Traitement Brut mini (Métropole)	Traitement Brut mini + index + majo. (la Réunion)	Traitement Brut maxi (Métropole)	Traitement Brut maxi + index + majo. (la Réunion)
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS						
PR	662	1 324	3 102	4 766	6 204	9 532
MCF	458	967	2 146	3 297	4 531	6 962
PRAG	565	967	2 648	4 720	4 531	6 962
PRCE	464	793	2 174	3 340	3 716	5 709
CPE	705	705	3 304	5 075	3 304	5 075
PREC	478	751	2 240	3 441	3 519	5 407
PREPS	578	793	2 709	4 161	3 716	5 709
PLP	473	578	2 216	3 405	2 709	4 161
PUPH	662	1 274	3 102	4 766	5 970	9 172
PHYSICIEN ADJ	568	632	2 662	4 089	2 962	4 491
BIATSS						
AENES						
DIR GAL EPSCP	825	825	3 866	5 939	3 866	5 939
ADM. EN	783	793	3 669	5 637	3 716	5 709
AGT COMPT	821	825	3 847	5 910	3 866	5 939
AAE	383	755	1 795	2 757	3 538	5 435
SAENES	351	529	1 645	2 527	2 479	3 808
ADJENES	325	430	1 523	2 340	2 015	3 096
ITRF						
IGR	412	1 115	1 931	2 966	5 108	7 847
IGE	383	680	1 795	2 757	3 187	4 895
ASI	339	581	1 589	2 441	2 723	4 183
TECH	332	529	1 556	2 390	2 479	3 808
ADT	325	466	1 523	2 340	2 184	3 355
SANTE/SOCIAL						
INFIRMIERE	391	530	1 832	2 815	2 484	3 816
ASS. SERV. SOC.	510	513	2 390	3 624	2 404	3 645
BIBLIOTHEQUE						
CONSERVAT.GAL	1 115	1 143	5 108	7 847	5 356	8 229
CONSERVATEUR	582	967	2 727	4 190	4 531	4 935
BIB	444	635	2 081	3 196	2 976	4 571
BAS	338	453	1 584	2 433	2 123	3 261
MAGASINIER	327	445	1 532	2 354	2 085	3 204



Source : WINPAIE

- 76 % des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices majorés en-deçà de 470. Seulement 1,2 % d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.



Source : WINPAIE

- 2/3 des enseignants titulaires ont des indices majorés compris entre 591 et 830.
- 9 % d'entre eux ont des indices inférieurs à 590 et 4 % des agents ont des indices supérieurs à 1190.

RÉMUNÉRATIONS

Détail de la masse salariale par type d'élément de rémunération

Les rémunérations principales comprennent la Nouvelle Bonification Indemnitaire (NBI) et le Supplément Familial de Traitement (SFT). La majoration de traitement de 35% et l'indexation Réunion de 13,8% sont intégrées aux primes et indemnités.

	2015 (€)	2016 (€)	2017 (€)
Rémunérations principales brutes	32 844 927	34 775 332	37 081 867
Primes et indemnités brutes	19 622 591	18 343 246	19 457 708
Heures complémentaires & vacations de CEV brutes	3 310 086	2 610 572	2 553 332
Prestations sociales brutes	337 802	206 460	93 515
Cotisations patronales	28 057 251	28 338 169	32 001 379
Total	84 172 657	84 273 779	91 187 801

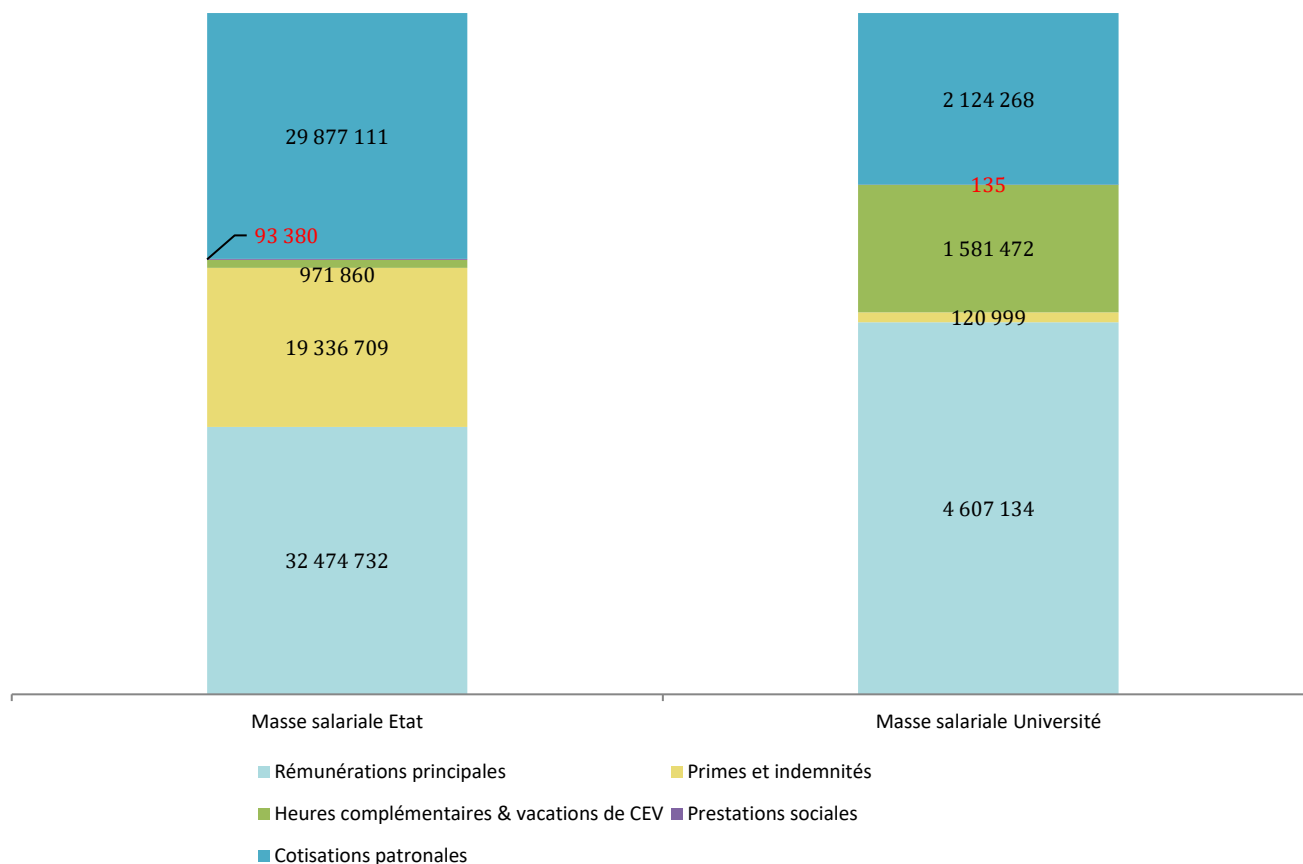
Source : OREMS

- Les rémunérations principales augmentent entre 2015 et 2017 de 4 236 940 € (11%). En moyenne, les dépenses sont estimées à 34 900 708 € par exercice budgétaire. De 2016 à 2017, les cotisations patronales ont progressé de 13 %. En 2017, les heures complémentaires diminuent de 2% et les primes augmentent de 6 %.

Type d'éléments de rémunération	2016 (€)			2017 (€)		
	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total
Rémunérations principales brutes	30 736 781	4 038 551	34 775 332	32 474 732	4 607 134	37 081 866
Primes et indemnités brutes	17 839 440	503 806	18 343 246	19 336 709	120 999	19 457 708
Heures complémentaires & vacations de CEV brutes	2 034 375	576 197	2 610 572	971 860	1 581 472	2 553 332
Prestations sociales brutes	206 321	139	206 460	93 380	135	93 515
Cotisations patronales	26 433 601	1 904 568	28 338 169	29 877 111	2 124 268	32 001 379
Masse salariale totale	77 250 519	7 023 261	84 273 779	82 753 792	8 434 008	91 187 800

Source : OREMS

Dépenses de personnel par type d'élément de rémunération



Source : OREMS

- Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent deux tiers de la masse salariale globale de l'Université (62 %).

Evolution des types d'éléments de rémunération par rapport à l'exercice précédent

Types d'éléments de rémunération	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017
Rémunérations principales	3%	5%	7%
Primes et indemnités	2%	-6%	6%
Heures complémentaires & vacations de CEV	-0,1%	-21%	-2%
Prestations sociales	9%	-38%	-54%
Cotisations patronales	2%	1%	12%
Total	2%	0,1%	8%

Source : OREMS

*Les Comptes d'Affectation Spéciale (C.A.S. - article 21 de la LOLF) retracent des opérations budgétaires financées au moyen de recettes particulières qui sont, par nature, en relation directe avec les dépenses concernées.

4.2.2. Rémunérations par type de personnel

4.2.2.1. Les personnels titulaires

Masse salariale des personnels titulaires de 2014 à 2017

	2014	2015		2016		2017	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
Enseignants	47 338 080	47 511 986	0,3%	47 934 285	1%	51 655 423	8%
BIATSS	23 460 336	24 782 067	5%	25 406 349	2%	27 559 673	8%
Total	70 798 416	72 294 053	2%	73 340 634	1%	79 215 096	8%

Masse salariale des emplois gagés de 2014 à 2017

	2014	2015		2016		2017	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
Emplois gagés	496 712	534 523	7%	357 709	-33%	365 440	2%

Source : WINPAIE

- La masse salariale des personnels titulaires gagés augmente de 2 % en 2017.

4.2.2.2. Les agents non titulaires

Masse salariale des enseignants contractuels de 2014 à 2017

	2014	2015		2016		2017	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
ANT Enseignants Chercheurs	2 919 891	2 798 162	-4%	2 783 040	-0,5%	2 930 584	5%

Source : OREMS

Masse salariale des ANT BIATSS de 2014 à 2017

	2014	2015		2016		2017	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
ANT BIATSS	8 293 171	9 080 442	9%	8 150 105	-10%	6 968 650	-14%

Source : OREMS

4.2.2.3. Primes et régimes indemnitaires

Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs							
Primes	Personnels concernés	2016			2017		
		Nombre de bénéficiaires	Montant total (€)	Montant moyen (€)	Nombre de bénéficiaires	Montant total (€)	Montant moyen (€)
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	PRES: Enseignants-chercheurs et assimilés, ATER	440	538 661	1 231	449	552 570	1 724
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	Enseignants-chercheurs, PU-PH dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé et lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral	34	202 368	5 952	45	221 284	4 917
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	130	114 159	878	118	114 624	971
Prime pour charges administratives (PCA) Prime d'administration (PA)	Enseignants chercheurs et assimilés, PU-PH et enseignants exerçant des responsabilités administratives - Directeurs d'Instituts ou d'écoles internes à l'université (ESPE, IUT, IAE, ESIROI, OSUR)	130	223 500	1 719	101	229 793	2 275
Total brut			1 078 688			1 118 271	

Source : OREMS et WINPAIE

Primes et indemnités - enseignants-chercheurs titulaires masse salariale État

PRIMES	2015 (€)	2016 (€)	2017 (€)	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	457	76		
Indemnité membre de commission	21 041	7 303	9 293	27%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	3 323	2 367	9 502	301%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	71 439	39 668	19 044	-52%
Total brut	96 260	49 414	37 839	-23%

Source : OREMS

Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale État

PRIMES	2015 (€)	2016 (€)	2017 (€)	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	2 717		2 653	100%
Indemnité sujétions spéciales	14 289	14 907	15 154	2%
Indemnité travaux dangereux	17 395	*	18 093	100%
Indemnité responsabilité régisseur	1 007	1 152	1 192	3%
Indemnité caisse et responsabilité	5 380	4 770	5 380	13%
Indemnité gestion et responsabilité	9 300	1 500		-100%
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise		294 157	309 010	5%
Prime participation à la recherche scientifique	1 105 072	1 158 904	1 274 799	10%
Prime de fonction informatique	103 904	100 533	103 740	3%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	22 888	23 638	23 382	-1%
Prime de rendement (Cons. Gen.)	9 486	10 870	8 037	-26%
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	20 930	13 953		-100%
Indemnité administration et technicité	153 984	44 496	44 165	-1%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	66 251	66 870	85 976	29%
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions (AS)	4 085			
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	34 320	34 320		-100%
Monétisation des CET	30 205	34 995	29 850	-15%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	9 468	1 648	19 624	
Prime de fonction et de résultat	164 326	40	27 000	
Total	1 765 521	1 806 753	1 968 055	9%

Source : OREMS

*Indemnités habillement chaussures et indemnités travaux dangereux de 2016 payées en janvier 2017.

4.2.2.4. Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire consiste en l'attribution d'un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée en conseil d'administration après avis du comité technique. Le nombre de points disponibles, attribué par le ministère, est contingenté.

Répartition des NBI en 2017

Nombre de points utilisés

Nombre d'agents	10	13	14	15	18	20	25	40	50	Total
ADMINISTRATIF	5	2	1	12		4	9	1	2	36
TECHNIQUE	3			12	8	5	1			29
Total	8	2	1	24	8	9	10	1	2	65

Source : Service des personnels BIATSS

4.2.2.5. Les heures complémentaires et les vacations

Coût global

Masse salariale des heures complémentaires et vacations de CEV de 2015 à 2017
Formation initiale et formation continue - tous financements

	2015	2016		2017	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 875 007	3 062 528	-20,9%	2 874 275	-6,1%

	2015	2016		2017	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 310 086	2 610 571	-21,1%	2 553 332	-2,1%

Source : WINPAIE

	2015	2016		2017	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires effectuées par les personnels de l'Université en €	1 123 601	891 336	-20,6%	932 544	4,6%

	2015	2016		2017	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Vacations d'enseignement effectuées par des vacataires en €	2 186 485	2 171 192	-0,7%	1 620 787	-25,3%

Source : WINPAIE

4.2.3. Les prestations sociales

Prestations sociales sur masse salariale État

	2015	2016		2017	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	1 521	850	-44,1%	946	11%
Traitement brut des congés de longue durée	143 361	80 099	-44,1%	88 071	10%
Total	144 882	80 949	-44,1%	89 017	10%

Source : OREMS

4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2014 ET 2017

4.3.1. Impact des cotisations sociales

La cotisation patronale de pension civile concerne l'ensemble des personnels titulaires. Elle est restée stable entre 2014 et 2017, au taux de 74,28 %.

4.3.2. SMIC

Entre 2014 et 2017, le SMIC a évolué :

- 9,53€ au 1^{er} janvier 2014
- 9,61€ au 1^{er} janvier 2015
- 9,67 € au 1^{er} janvier 2016
- 9,76 € au 1^{er} janvier 2017

4.3.3. Barème de rémunération des agents non titulaires

La grille de rémunération des agents non titulaires occupant des fonctions administratives ou techniques, mise en place dans le cadre d'un protocole négocié avec les représentants des personnels, a été validée par le Comité Technique en sa séance du 23 mars 2012, et par délibération du Conseil d'administration du 12 avril 2012.

Cette grille dont la date d'effet a été fixée au 1^{er} janvier 2012, est fortement inspirée des grilles catégorielles de la fonction publique, et a notamment instauré une « Majoration-Université de La Réunion » de 14% de la rémunération brute, afin de tenir compte de la cherté de la vie à La Réunion.

5. FORMATION

5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION

5.1.1. Objectifs poursuivis dans le cadre de l'élaboration du programme de formation

Le programme de formation 2017 a été construit selon trois priorités :

- Accompagner les personnels dans l'adaptation à l'emploi et la transformation des métiers impactés notamment par des évolutions réglementaires ;
- Continuer à professionnaliser les personnels techniques sur des aspects métiers liés à la sécurité du système d'information et à l'apprentissage de nouveaux logiciels pour répondre aux besoins d'une nouvelle organisation ;
- Former à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dans une démarche d'amélioration continue pour :
 - former les principaux acteurs de la prévention pour qu'ils puissent pleinement assurer leurs missions pour prévenir le risque incendie et le risque électrique,
 - maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires des personnels utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques,
 - protéger la santé et la qualité de vie au travail des agents d'entretien ou logistique employés sous contrats aidés.

5.1.2. Les différents axes du programme de formation

Le programme de formation se décline en six volets :

Volet 1 : gouvernance et pilotage comprenant les actions de formation relevant de la stratégie de l'établissement. Toutes les actions se sont adressées à un public désigné soit pour répondre à une veille réglementaire sur certains métiers ou acquérir de nouvelles connaissances compte tenu de l'application d'une réforme :

- 2 actions pour mieux appréhender le contrôle interne adapté aux établissements de l'enseignement supérieur,
- 3 actions en faveur des personnels de la Direction de la Scolarité et de la Vie Etudiante pour conforter la directrice dans ses démarches de restructuration de la direction et d'impulsion d'une démarche qualité,
- 1 séminaire délocalisé et animé par trois experts nationaux pour informer les différents acteurs de la formation sur les enjeux de la réforme de la Formation Tout au Long de la Vie (FLT).

Volet 2 : professionnalisation des services comprenant les actions liées :

- à l'adaptation à l'emploi pour conforter les connaissances de base dans son métier : agent comptable, directrice générale des services, responsable de la gestion des personnels nouvellement nommés ; enseignants-chercheurs et personnels techniques associés à des projets de recherche réalisant des travaux d'expérimentation animale ;
- à des mises à niveau ou actualisation des connaissances liées à des changements techniques ou à une réforme :
 - 2 sessions de formation délocalisées sur la culture juridique autour du métier de la scolarité pour 22 gestionnaires ou responsables de scolarité ;
 - 1 stage délocalisé sur les droits d'auteur et la liberté de publier en faveur de 14 personnels chargés de l'édition dans les composantes et notamment ceux de l'UFR Lettres et Sciences Humaines devant intégrer le projet de presses universitaires ;
- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels aux niveaux national ou régional : 17 participants ;
- 6 bourses en mobilité ERASMUS ont été proposées par la Direction des Relations Internationales.

Volet 3 : maîtrise du système d'information comprenant des actions destinées à développer les compétences en informatique, en maîtrise des applications de gestion et en technologies de l'information et de la communication (TIC-TICE) :

- 10 ingénieurs de la Direction des Services Informatiques ont pu suivre localement 2 actions de formation d'une part, pour améliorer les performances du pare-feu de l'internet et des sites distants et d'autre part, mettre en place une gestion automatisée, l'installation et la mise à jour de logiciels sous Microsoft Windows ;
- 6 ingénieurs de l'OSUR se sont initiés à un nouveau logiciel de création de flux de données (Talend Open Studio) ;
- 14 enseignants-chercheurs de l'IUT, UFR SHE et ESIROI assurant des formations en génie civil, ont suivi 2 actions de formation délocalisées sur un processus de travail collaboratif pour la modélisation des données du bâtiment (BIM) ;
- 3 agents du BTCR de l'UFR Lettres et Sciences Humaines se sont perfectionnés dans l'utilisation avancée des fonctions éditoriales des logiciels WORD et IN DESIGN ;
- 8 ingénieurs du numérique ont suivi une formation au « Serious Gaming » dans le cadre de l'innovation des méthodes pédagogiques.

Volet 4 : prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail comprenant les actions liées à la prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail des personnels. Une grande majorité des stages ont été externalisés et confiés à des organismes habilités ou à des consultants spécialisés. La priorité a été donnée à la mise à niveau des compétences en matière de prévention des risques liés à l'incendie, l'électricité et l'activité physique. Les agents recrutés sous contrats aidés (CUI-CAE et emplois d'avenir) ont pu suivre des actions de formation pour :

- Savoir manipuler les extincteurs,
- Préparer le certificat de sauveteur secouriste du travail,
- Prétendre à un titre d'habilitation électrique pour non électriciens exécutants – niveau B0/H0/H0V,
- Prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques.

Volet 5 : préparation aux concours comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents :

- 63 stagiaires formés en interne sur des stages courts correspondants à des épreuves de concours interne de la fonction publique de l'Etat ;
- 1 agents formé sur des modules plus ciblés proposés sous la forme de cours magistraux ou de mises en situation avec le DPAG de l'UFR Droit et Economie pour aider à la préparation des épreuves de concours de catégorie A ;
- 7 agents majoritairement affectés au Service Commun de Documentation ont suivi un cursus de préparation à distance des concours de bibliothèques avec MEDIADIX.

Volet 6 : formation d'initiative personnelle comprenant les actions de formation liées à la mise en place d'un projet professionnel construit avec l'aide de la responsable du service formation (VAE, bilan de compétences, reprise d'études, et notamment la mobilisation du DIF) :

- 1 agent titulaire de catégorie C de l'ESPE a été accompagné pour préparer un BTS Assistant Manager via une Validation des Acquis de l'Expérience ;
- 5 agents ont repris leurs études ou suivi une formation certifiante pour conforter leur projet de recherche (2 enseignants-chercheurs) ;
- 6 agents ont mobilisé leur Droit Individuel à la Formation dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet professionnel.

5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES

5.2.1. Classification des actions du programme de formation

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET I - GOUVERNANCE ET PILOTAGE	Adaptation à l'emploi	AMUE : Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines
	Colloques, congrès, conférences	FTLV : L'apport des services administratifs
		FTLV : Passer de l'acquisition de connaissance à la certification de compétences : de la fiche RNCP au parcours de formation
		FTLV : Pourquoi les universités doivent-elle relever le défi de la formation tout au long de la vie ?
		FTLV : Quels outils et combinaisons possibles pour construire des parcours vers la certification adaptés et sécurisés
		MENESR : Connaissance des coûts des activités
		Rencontres de l'association Francophone des Auditeurs Internes de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
		Réunion de travail au MENESR
	Gestion de l'étudiant	AMUE : Stratégie et pilotage de la Fonction Formation dans un établissement d'enseignement supérieur
		AMUE : Créer et gérer une direction de la formation et de la vie universitaire
		AMUE : Les stages étudiants : de la recherche à l'évaluation
		AMUE : Stratégie et pilotage de la Fonction Formation dans un établissement d'enseignement supérieur
	Gestion des ressources humaines	AMUE : Pilotage et maîtrise de la masse salariale et des emplois
		Mettre en œuvre la GPEEC dans le secteur public
		ORAS : Conduire les entretiens professionnels : l'évaluation professionnelle et l'entretien de formation
	Gestion et comptabilité	AMUE : Le contrôle interne comptable et financier
	Management	Techniques et stratégie de négociation
	Méthodologie	ORAS : Faciliter le travail en équipe - Mise en œuvre de procédures

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET 2 - PROFESSIONNALISATION DES SERVICES	Achats publics	AMUE : La politique d'achats
		Réglementation des marchés publics : notions de base
		Stratégie du bon d'achat
	Adaptation à l'emploi	Elevage, comportement et transgénèse des poissons modèles poisson-zèbre et médaka
		ESENER : Directeurs des systèmes d'information
		ESENER : Exercer la fonction de DGS / Adaptation aux missions et à la prise de fonction
		ESENER : Séminaire des DGS - novembre 2017
		ESENER : Séminaire des DGS - septembre 2017
		Journée d'études des agents comptables d'organismes publics nouvellement nommés
		Utilisation et protection de l'Animal de Laboratoire Fonction A et B
		Coordinateur SUDOC
	Bibliothéconomie	ENSSIB : Stratégie de communication en bibliothèque
	Colloques, congrès, conférences	21e réunion de l'association des souffleurs de verre
		A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP
		ARTIES : Actualités et perspectives des métiers de l'immobilier universitaire
		ARTIES : Le BIM au service du maître d'ouvrage exploitant
		Collecter les archives numériques
		Colloque Métabarcoding
		GP'SUP : 44e rencontres nationales
		Journées ABES
		Journées DIRBUIST
		JURISUP : Déontologie et enseignement supérieur et recherche : Affichage ou réalité ?
		JURISUP : Prise de poste des Chargés d'affaires juridiques de l'Enseignement Supérieur
		Séminaire ABIUT
		Séminaire annuel du contrôle interne pour les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche
		Séminaire des DRH des ESR
		Séminaires des fonctionnaires de sécurité défense
	Communication	Gérer un projet de médiation

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET 2 - PROFESSIONNALISATION DES SERVICES (SUITE)	Expression écrite ou orale	Chasser les erreurs de vos écrits
	Formations juridiques	Culture juridique autour du métier de la scolarité
		Droit d'auteur et liberté de publier
		Les conventions
	Formations scientifiques	Cyclométrie en flux : formation pratique à l'analyse multicouleur
		Cyclométrie en flux : formation pratique au tri cellulaire
		Découvrir la métrologie en aérodynamique
		DIF : Caractérisation des protéines par spectrométrie de masse dans le contexte de la protéomique
		Logiciels Libres pour le Traitement des Images Satellites
	Hygiène et sécurité	ADHYS : Accidents professionnels : de la réglementation à l'action
	Maintenance des équipements et installations	Brassure cintrage et initiation soudure
	Séminaires pour informaticiens	JRES : 12e journées Réseaux de L'Enseign. Et de la Recherche - Voyage au centre du virtuel
	Techniques de recherche	Techniques de relaxation dans l'éducation
		Techniques de YOGA dans l'éducation
VOLET 3 - MAITRISE DU SYSTEME D'INFORMATION	Applications de gestion	ADE CAMPUS : Réservations de salles, mise en place de réunion ou autres activités similaires
		ADE CAMPUS : Scolarité, gestion des emplois du temps
		AMUE : Club utilisateur SIFAC
		AMUE : SIFAC - Recettes
		APOGEE : Inscription pédagogique et gestion des groupes
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul
		APOGEE : Présentation globale de l'outil de la scolarité
		APOGEE : RESULTAT
		APOGEE : Structure des enseignements, épreuves et annexes descriptives
		APOGEE : Structures des enseignements et annexes descriptives
		GEISHA
		SIFAC - Dépenses (nouveaux arrivants)
		SIFAC - Missions (Nouveaux arrivants)

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET 3 - MAITRISE DU SYSTEME D'INFORMATION (SUITE)	Applications de gestion (suite)	Symposium Koha
		WIN-PAIE : Initiation
	Bureautique	ORAS : EXCEL 2013 - Perfectionnement et fonctions avancées
		ORAS : Powerpoint - Initiation
		Préparation au C2i - Niveau I
	Langages et bases de données	Formation initiale REVIT
		REVIT - Spécifique
		TALEND V2.0
	Séminaires pour informaticiens	DI G60 - Ansible
		Journée de présentation OSE
	Systèmes et réseaux	Juniper Switching : Administration de commutateurs réseaux
		MCSA Windows Server 2016
		STORMSHIELD BASE
		STORMSHIELD Paramétrage
		WAPT - avancée
	Technologies d'information et de communication	GOOGLE Applications
		Mise à niveaux sur les logiciels : WORD/IN DESIGN AVANCE/ACROBAT
		SERIOUS GAME
VOLET 4 - PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	Hygiène et sécurité	Appareil respiratoire isolant
		Conduite des autoclaves
		Exercice de gestion de crise dédié au secteur de l'Education
		Gestes et postures - Sensibilisation aux Troubles Musculo-Squelettiques
		Hygiène et entretien des locaux - initial
		Hygiène et entretien des locaux - approfondissement
		Intervenir en Sécurité sur les installations employant de l'Ammoniac
		Interventions de remplacement & raccordement sur installations électriques
		Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
		Membres du CHSCT : Sensibilisation au risque incendie
		Membres du CHSCT : Sensibilisation aux risques chimiques
		Opérations de manœuvre d'exploitation en Basse et/ou Haute Tension
		ORAS : Equipier de Première Intervention

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET 4 - PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (SUITE)	Hygiène et sécurité (suite)	ORAS : Prévention du risque chimique
		Premier Témoin Incendie
		Premier Témoin Incendie - partie pratique
		Premiers Secours en Equipe - niveau I
		Premiers Secours en Equipe - niveau I (recyclage)
		Prévention du risque chimique des assistants de prévention
		Recyclage SSIAP I
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		SSIAP I : Remise à niveau
		SSIAP I : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau I)
		Travail en hauteur - Port du harnais
		Travaux d'ordre électrique BT : Indice B1, B2, BC, BR
		Travaux d'ordre électrique HT : Indice H1, H1V, H2, H2V et/ou HC
		Travaux d'ordre non électrique BT HT - Chargé de travaux (Indices B0 H0 H0V)
		Travaux d'ordre non électrique BT HT - Exécutant (indices BO HO HOV)
VOLET 5 - PREPARATION AUX CONCOURS	Préparation aux concours	ORAS : L'entretien avec le jury
		ORAS : Parcours de formation RAEP - VOLET 3
		Valoriser son parcours professionnel dans un rapport d'activité ITRF
	Préparation aux concours (cat. A)	PCA : Droit Administratif I
		PCA : Note de synthèse I
		Préparation à distance au concours de Bibliothécaire externe
		Préparation à distance au concours de Bibliothécaire interne
		Préparation à distance au concours de conservateur interne ou externe
	Préparation aux concours (cat. B)	Préparation à distance au concours de BIBAS Classe Normale
		Préparation à distance au concours de BIBAS Classe supérieure
	Préparation aux concours (cat. C)	Préparation à distance au concours de magasinier principal 2ème classe

VOLETS FORMATION	Domaines	Actions
VOLET 6 - INITIATIVE PERSONNELLE	Langues étrangères	Habilitation correcteurs DELF-DALF
		LEARNSHIP : Formation individuelle en anglais
	Préparation aux autres diplômes	Diplôme Universitaire : Aromathérapie pratique
		DU Méthodologie des Sciences de gestion
	Préparation aux diplômes nationaux	DIF : Master 1 - Lettres
		DIF : MASTER 1 Sciences du langage - Parcours Sciences du langage et Mondes Créoles
		DIF : MASTER 2 Sciences du langage - Parcours sciences du langage et Monde Créoles
		LICENCE PRO. Management et gestion des organisations
		MASTER 1 : Administration des entreprises
		VAE : BTS Assistant de manager

5.2.2. Répartition des actions par domaine de formation

Actions réservées aux personnels de l'établissement organisées en interne ou externe

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie										Total stag.	Total d'heures	Dépenses en €	Dépenses / stagiaires en €
		A		B		C		Contrats aidés		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Hygiène et sécurité	56	23	11	28	23	71	10	111	68	7	4	356	2 577	33 240,68	93,37
Colloques, congrès, conférences	26	30	84	11	38	0	25	0	0	18	16	222	607	25 913,16	116,73
Applications de gestion	15	1	10	11	63	1	21	0	1	0	0	108	918,5	7 088,72	65,64
Préparation aux concours	14	2	9	5	24	2	23	0	0	0	0	65	1 644	12 259,85	188,61
Adaptation à l'emploi	9	3	5	0	1	2	0	0	0	2	2	15	494,5	28 239,10	1 882,61
Préparation aux diplômes	9	1	0	0	3	0	4	0	0	1	0	9	1 331	3 600,00	400,00
Bureautique	7	3	5	6	13	1	12	0	0	1	2	43	694	923,22	21,47
Formations scientifiques	5	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	128,5	12 453,01	2 490,60
Systèmes et réseaux	5	14	0	7	0	0	0	1	0	0	0	22	417	8 788,50	399,48€
Formations juridiques	4	6	21	3	25	1	10	0	0	0	0	66	804	8 218,23	124,52
Gestion de l'étudiant	4	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	5	59	1 781,32	356,26
Gestion des ressources humaines	4	3	10	0	5	0	0	0	0	1	1	20	260,5	10 231,52	511,58
Langues étrangères	4	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	4	120	3 344,00	836,00
Achats publics	3	0	5	5	3	0	2	0	0	1	0	16	141,5	2 026,88	126,68
Langages et bases de données	3	6	0	0	0	0	0	0	0	18	2	26	769	10 413,34	400,51
Séminaires pour informaticiens	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	47	3 924,35	1 308,12
Technologies d'information et de communication	3	5	7	0	11	0	2	0	0	1	0	26	505	9 425,00	362,50
Expression écrite ou orale	2	1	0	0	7	1	8	0	0	0	0	17	294	3 600,00	211,76
Techniques de recherche	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	82	1 540,00	770,00
Bibliothéconomie	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	8	0,00	0,00
Communication	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	1 979,81	1 979,81
Gestion et comptabilité	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	21	2 082,17	2 082,17
Maintenance des équipements et installations	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	64	3 300,00	1 650,00
Management	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	2 950,82	2 950,82
Méthodologie	1	2	6	0	2	1	1	0	0	0	0	12	102	1 200,00	100,00
Total	184	108	180	80	220	81	118	112	69	51	30	1 049	12 109	198 524	189

Le **total d'heures stagiaires** exprimé dans le tableau représente **2 018 journées de formation** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **98 €**. Il a augmenté de 17 % par rapport à 2016 (84 € en 2016) notamment compte tenu de l'augmentation du nombre de missions de formation.

Par rapport à 2016, le nombre de sessions a diminué de 5 % ainsi que le nombre de stagiaires de 6 %.

La participation des personnels a été plus importante dans trois domaines de formation :

- **L'hygiène et la sécurité** (356 participations réparties sur 56 actions) regroupant toutes les formations proposées dans le volet 4 du programme de formation sous l'intitulé « prévention, sécurité et santé au travail » pour :
 - Sensibiliser les préventeurs aux risques chimique ou incendie (membres du CHSCT, assistants de prévention techniciens de laboratoires) ;
 - Mettre en œuvre les plans individuels de formation d'une cinquantaine d'agents sous contrats aidés (CUI-CAE ou emploi d'avenir) employés en qualité d'agents logistiques ou espaces verts à la DLHS en leur proposant plusieurs formations collectives sécurisant les gestes en situation de travail :
 - 50 participants en manipulation des extincteurs ;
 - 22 agents ont obtenu un titre d'habilitation électrique pour non électriciens exécutant – niveau B0/H0/H0V ;
 - 20 agents ont suivi une formation d'approfondissement aux techniques de nettoyage et d'entretien des locaux ;
 - 50 agents logistiques sous contrats aidés ont suivi une formation sur la prévention des risques liés aux activités physiques et notamment pour éviter les troubles musculosquelettiques (TMS).
- **Colloques, congrès, conférences** : 32 participations au titre d'évènements proposés par quelques réseaux de métiers (missions).
- **Les applications de gestion (108 participations) et les Technologies de l'Information et de la Communication.** Ce sont des formations qui font référence à la maîtrise du système d'information (volet 3 du programme de formation) et qui ont pour objectif la maîtrise des logiciels métiers ou des outils de l'espace numérique de travail mis au service de l'enseignement :
 - 10 ingénieurs de la Direction des Services Informatiques ont pu suivre localement 2 actions de formation d'une part, pour améliorer les performances du pare-feu de l'internet et des sites distants et d'autre part, mettre en place une gestion automatisée, l'installation et la mise à jour de logiciels sous Microsoft Windows ;
 - 6 ingénieurs de l'OSUR se sont initiés à un nouveau logiciel de création de flux de données (Talend Open Studio) ;
 - 14 enseignants-chercheurs de l'IUT, UFR SHE et ESIROI assurant des formations en génie civil, ont suivi 2 actions de formation délocalisées sur un processus de travail collaboratif pour la modélisation des données du bâtiment (BIM) ;
 - 3 agents du BTCR de l'UFR Lettres et Sciences Humaines se sont perfectionnés dans l'utilisation avancée des fonctions éditoriales des logiciels WORD et IN DESIGN ;
 - 8 ingénieurs du numérique ont suivi une formation au « Serious Gaming » dans le cadre de l'innovation des méthodes pédagogiques.

REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE



Par rapport à 2016, on constate :

- Une augmentation dans la participation des stagiaires Femmes de catégorie A,
- Une progression dans la participation des stagiaires hommes : notamment chez les agents sous contrats aidés,
- L'effectif féminin des stagiaires demeure malgré tout majoritaire.

5.2.3. Les missions des personnels

DOMAINES DE FORMATION	Somme de Présents	Somme de Dépenses totales
Achats publics	1	1 454
Applications de gestion	3	3 534
Bibliothéconomie	1	1 546
Colloques, congrès, conférences	21	26 373
Communication	1	1 979
Environnement culturel	1	0
Formations scientifiques	5	12 683
Gestion de l'étudiant	4	1 781
Gestion des ressources humaines	3	7 266
Gestion et comptabilité	2	2 876
Hygiène et sécurité	2	1 590
Management	2	5 058
Séminaires pour informaticiens	3	3 924
Total général	49	70 064

*L'établissement a donné la priorité à la professionnalisation de certains métiers en assurant la mise à jour des connaissances réglementaires notamment via les colloques ou séminaires de 10 réseaux de métiers pour un montant de 30 297 €.
Les missions des personnels représentent 35 % des dépenses.*

5.2.4. Les acteurs de la formation

Les partenaires du service formation continue des personnels sont :

- Le vivier de formateurs internes. Ils interviennent :
 - sur les applications de gestion courantes (SIFAC, APOGEE, GEISHA, WIN-PAIE),
 - sur les formations bureautiques (C2I niveau I, logiciels...),
 - en préparation aux concours internes,
 - en formations de sauveteurs secouriste du travail ;
- Le SUFP, notamment dans le cadre du dispositif de financement des formations individuelles des personnels BIATSS pour des formations de préparation aux concours du DPAG (UFR Droit et Economie) ou de certains Diplômes Universitaires ;
- L'IAE et l'IUT dans le cadre des formations de préparation aux diplômes nationaux ;
- La Maison des Langues (DRI) pour les formations en anglais général et professionnel ;
- La Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de l'océan indien (PFRH OI) pour les formations interministérielles proposées en ligne sur le Portail de la Fonction Publique sous SAFIRE (Système d'information pour l'Animation de la Formation Interministérielle Régionale) ;
- Le Groupement d'Intérêt Public Formation Continue et Insertion Professionnelle de l'Académie de La Réunion ;
- L'Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour les formations proposées en ligne sur la plate-forme CAMPUS ESENER ;
- Le réseau Ile de France des responsables de formation des établissements de l'enseignement supérieur ;
- L'association des responsables de formation des établissements d'enseignement supérieur (PARFAIRE) ;
- L'Agence de Mutualisation des Universités (AMUE) ;
- Les intervenants indépendants ou organismes de formation.

5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION

5.3.1. Le congé de formation professionnelle (CFP)

Définition : Le congé de formation professionnelle permet de préparer une formation longue, diplômante ou qualifiante dans le but de permettre aux agents publics de parfaire leur formation professionnelle en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.

Ce congé peut être accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires en position d'activité et justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans la fonction publique (dont au moins un au sein de l'Université de La Réunion en ce qui concerne les agents non titulaires).

La durée maximale du congé est de trois ans sur l'ensemble de la carrière, dont une seule année peut être rémunérée. Le congé peut être pris en une seule fois ou bien réparti au long de la carrière.

Congés de formation professionnelle par filière (en mois)

	2015	2016	2017
AENES	2,5	0	
Santé/Social	0		
Bibliothèque	0		
ITRF	1	6	1
PRAG			1
Total	3,5	6	2

5.3.2. Congé pour recherches ou conversions thématiques et aménagement de service

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.

Le CRCT au titre du Conseil National des Universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du Président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat.

Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'Université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil scientifique restreint.

CRCT en nombre de semestres octroyés (=nombre de bénéficiaires)

	CRCT 2016-2017	CRCT 2017-2018
Au titre des sections CNU	1	1
Au titre de l'établissement	3	4
Total	4	5

L'aménagement de service accordé aux enseignants du second degré

Le décret n°2000-552 du 16 juin 2000 relatif aux aménagements de service accordés à certains personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur, permet d'accorder un aménagement de service à des enseignants engagés dans la préparation d'une thèse afin de se présenter ultérieurement au concours de recrutement de maître de conférences.

Aménagement de service pour activité de recherche des enseignants

	2016-2017	2017-2018
Enseignant second degré	1	3
Enseignant premier degré	0	0
Total	1	3

5.3.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est une démarche personnelle, il permet de faire un point sur ses objectifs de carrière et de développement, il est une réflexion sur soi et son avenir professionnel. Ce bilan permet d'analyser ses compétences, ses motivations, ses aspirations. Il facilite l'émergence d'un projet personnel et professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation.

Ce bilan est effectué à la demande de l'agent (qui réunit au moins dix ans de services effectifs) ou de son établissement. Il est réalisé par un organisme agréé qui propose une formation d'accompagnement.

Le service formation n'a instruit aucune demande de bilan de compétences pour l'année 2017.

5.3.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est une démarche qui permet d'obtenir une certification grâce à son expérience.

Toute personne engagée, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le service formation a accompagné **deux personnels de catégorie C** dans le financement partiel d'une formation de 17h00 d'accompagnement à la VAE sur un diplôme de niveau III pour préparer un BTS Assistant de gestion PME-PMI. Les 2 agentes ont obtenu leur diplôme en totalité l'une en juin 2017 et l'autre en avril 2018.

5.3.5. Le droit individuel à la formation (DIF)

C'est une des mesures phare de la loi de modernisation de la fonction publique du 02/02/2007 dans le cadre du renforcement de la formation tout au long de la vie, du maintien et du développement de l'employabilité des agents et ce, compte tenu de l'allongement de la vie au travail.

Le DIF est mobilisé à l'initiative de l'agent et avec l'accord écrit de l'établissement. C'est un droit acquis sans limitation de durée.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires bénéficient du DIF (même lorsqu'ils sont en congé parental).

Toutefois, les agents non titulaires doivent justifier d'un an d'ancienneté au 1er janvier de l'année considérée.

Seules les demandes émanant des personnels BIATSS peuvent être étudiées par le service formation de l'établissement.

Le DIF correspond à un droit d'initiative à la formation et de ce fait, garantit l'accès de tous à la formation. Il encourage les agents à devenir des acteurs de leur parcours professionnel et à exprimer leurs attentes.

C'est un droit à formation capitalisable, alimenté chaque année civile à hauteur de 20h00 pour un temps complet. Les droits sont donc acquis à l'échéance de l'année civile. Il peut être mobilisé sur les actions proposées dans le plan de formation de l'établissement et de ses partenaires.

Les droits étant ouverts depuis le 1^{er} juillet 2007, les agents à temps complet depuis cette date et n'ayant pas encore mobilisé leur DIF courant 2014, voient leurs droits plafonnés à 120h00 depuis le 1^{er} juillet 2013. La majorité des personnels de l'établissement est dans cette situation et n'acquiert donc aucun droit après le 1^{er} juillet 2013 tant qu'ils ne formalisent pas une demande en ce sens.

En 2017, **4 agents** ont mobilisé au total **222h** de Droit Individuel à la Formation sur leur temps de travail pour suivre des formations dans les domaines suivants :

- Biologie fonctionnelle et adaptative : 1 ingénieur de l'UMR DÉTROI (32h)
- Chimie analytique : 1 ingénieur de l'UMR DÉTROI (30h)
- Master Lettres et Sciences Humaines : 1 adjointe administrative de l'UFR LSH (40h)
- Master recherche « Sciences du langage – parcours sciences du langage et mondes créoles » : 1 technicienne de l'UFR LSH (120h)

Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses en €	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
VAE	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	34	1 000	500
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIF	4	1	0	0	2	0	1	0	0	4	315	3 343	835

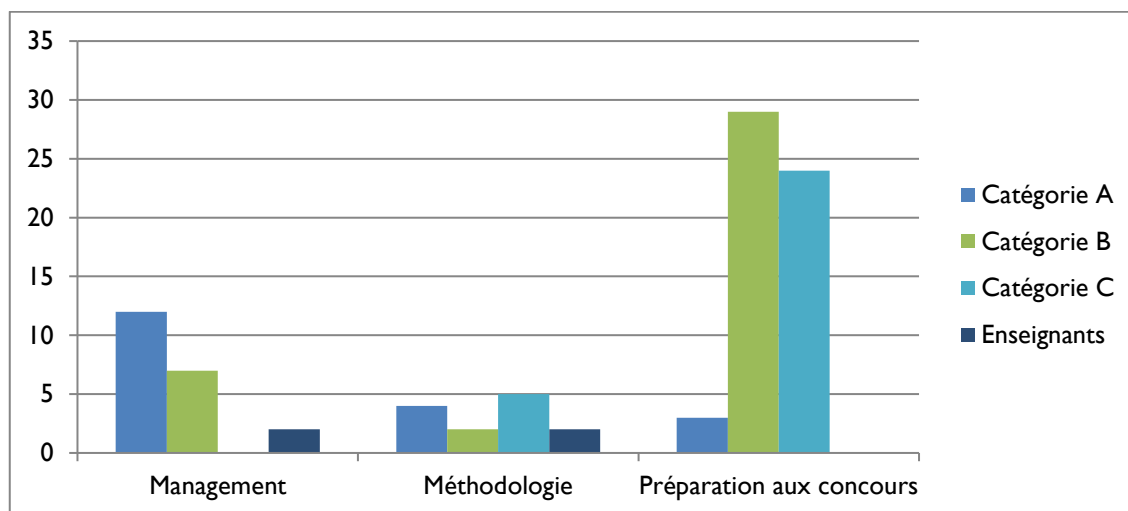
4 demandes de Droit Individuel à la Formation (DIF) ont été instruites par le service formation

5.3.6. Les actions de formations mutualisées

Participation des personnels de l'Université aux actions interministérielles

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie										Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses en €
		A		B		C		Contrats aidés		Enseignants				
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Préparation aux concours	21	1	2	3	26	8	16	0	0	0	0	56	606,5	497
Management	10	2	10	0	7	0	0	0	0	0	2	21	241	0
Méthodologie	10	0	4	0	2	1	4	0	0	1	1	13	149	0
Bureautique	7	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	6	45	0
Communication	6	0	1	2	2	0	0	0	0	1	0	6	83	0
Administration et institutions	5	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3	42	0
Développement personnel	3	0	3	1	2	0	0	0	0	0	2	8	84	0
Gestion des ressources humaines	3	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	4	38,5	51
Gestion et suivi des politiques publiques	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	4	30	0
Gestion et comptabilité	2	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	4	60	0
Hygiène et sécurité	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	19	0
Préparation aux concours (cat. A)	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	42	0
Préparation aux concours (cat. B)	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	63	0
Achats publics	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	28	0
Environnement culturel	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	0
Environnement professionnel	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33	0
Expression écrite ou orale	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	14	0
Formation de formateurs	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	0
Total	81	9	28	9	49	11	26	0	0	2	7	141	1 599	548

Répartition des stagiaires sortants par grands domaines de formation



141 stagiaires ont bénéficié des formations interministérielles sur 81 sessions. La participation des agents de l'établissement a diminué de 21 % par rapport à 2016. En effet, la plateforme interministérielle de formation a relevé une participation déficitaire de notre établissement à la mutualisation des actions, notre consommation des stages étant supérieure à notre offre réciproque anticipée des stages (ORAS). La conséquence a été que les candidatures de nos agents sur les stages interministériels n'ont pas été étudiées en priorité.

La participation aux formations de préparation aux concours reste stable sur les formations externes proposées via le site SAFIRE. Les thèmes proposés dans l'offre interministérielle restent attractifs pour les agents de l'établissement d'autant qu'elle est lissée sur toute l'année. Concernant les formations de préparation au dossier de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle (RAEP), la PFRH-OI pilote un dispositif de formation proposé en 3 volets avec l'appui financier de plusieurs services de l'État afin que plusieurs sessions puissent être proposées sur plusieurs mois de l'année civile. Ainsi, notre établissement s'est engagé à financer chaque année les frais d'indemnisation d'un formateur interministériel occasionnel pour une formation d'aide à la rédaction du dossier de RAEP pour un montant de 496 € brut.

Accueil des agents des autres services de l'État sur les formations de l'Université

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie						Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C			
		H	F	H	F	H	F		
Bureautique	2	1	1	1	2	1	2	8	60
Gestion des ressources humaines	2	1	3	0	1	0	0	5	70
Hygiène et sécurité	2	0	0	1	0	1	0	2	13
Méthodologie	1	0	2	0	0	0	0	2	12
Préparation aux concours	2	0	0	2	2	0	3	7	112
TOTAL	9	2	6	4	5	2	5	24	267

Le nombre de stagiaires externes accueillis dans nos formations à thématiques transversales est en diminution constante depuis 2015. On est passé de 105 stagiaires externes accueillis en 2015 à 24 pour l'année 2017. Cette diminution est due à des raisons matérielles : d'une part, l'offre de formation en anglais en partenariat avec la Maison des Langues qui avait intéressé de nombreux agents externes en 2015 n'est plus proposée depuis deux ans en raison de l'indisponibilité des enseignants ; d'autre part, le service formation devant prendre en charge de nouveaux publics (contrats aidés), il n'a pas été en mesure de saisir nos offres de formations à thématiques transversales sur le site SAFIRE et de s'investir dans les autres actions possibles de mutualisation (vivier de formateurs et mise à disposition de salles).

Au moment de dresser le bilan annuel de la mutualisation, chaque année depuis 2015, la plateforme interministérielle fait le constat que notre établissement est devenu un partenaire plus consommateur que contributeur.

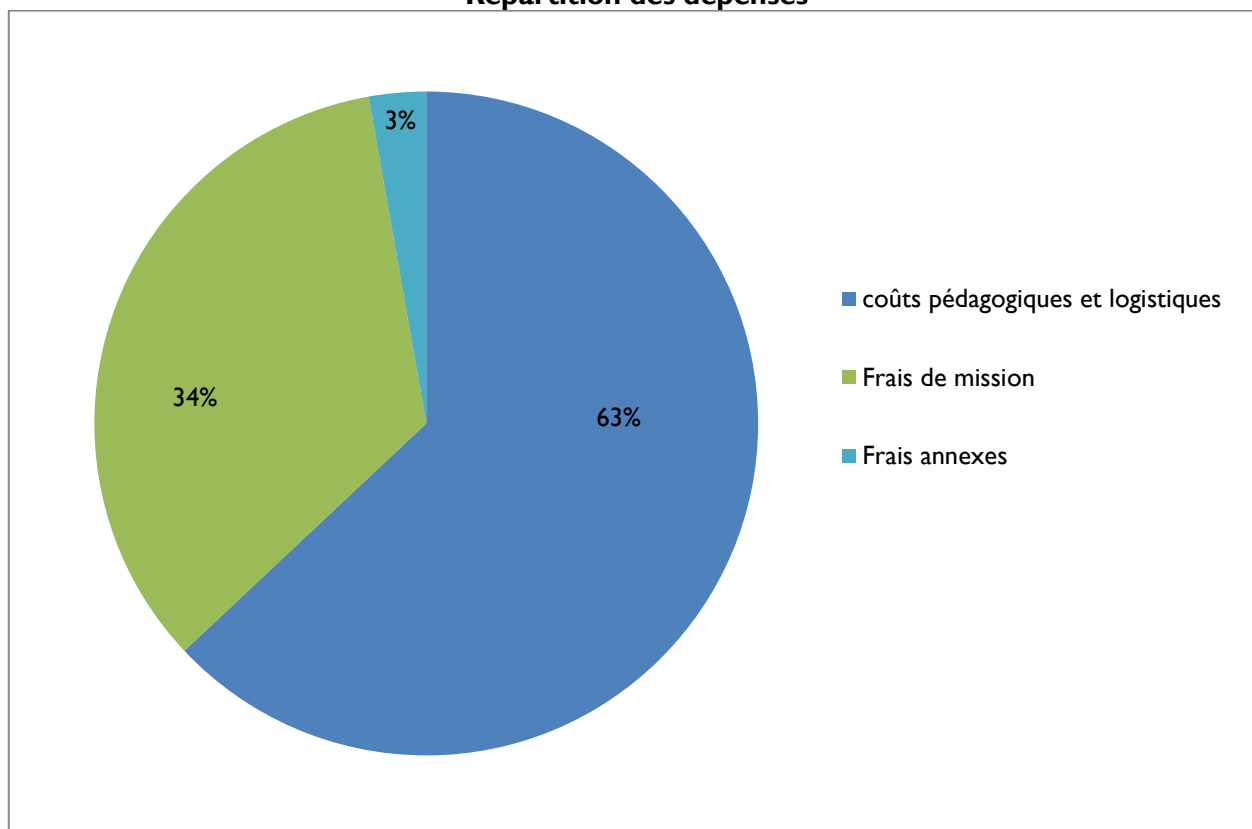
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

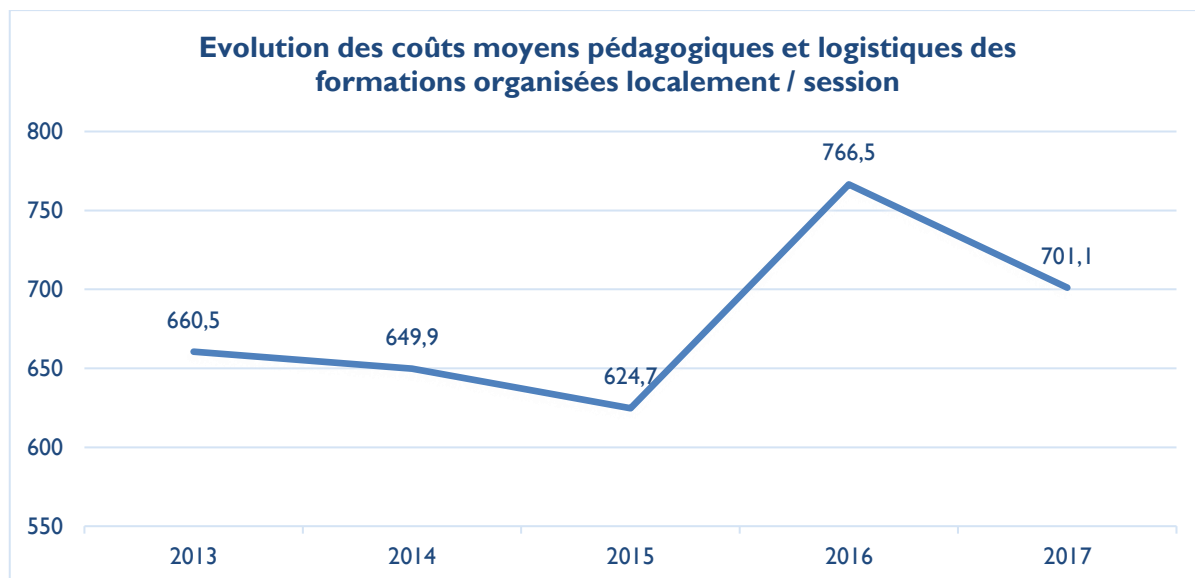
Budget primitif du service formation continue des personnels en 2017 : **230 000 € (*)**, soit 0,25% de la masse salariale totale (€).

<i>coûts pédagogiques et logistiques</i>	129 000,99 €	63%
<i>Frais de mission</i>	70 070,83 €	34%
<i>Frais annexes</i>	5 694,10 €	3%
Total des dépenses	204 765,92 €	100%
<i>Taux de consommation des crédits</i>	89,03%	

(*)Le service formation a bénéficié de 230 000 € en crédits ouverts au BP 2017 soit 200 000 € en fonctionnement et 30 000 € en masse salariale pour indemniser les formateurs agents publics.

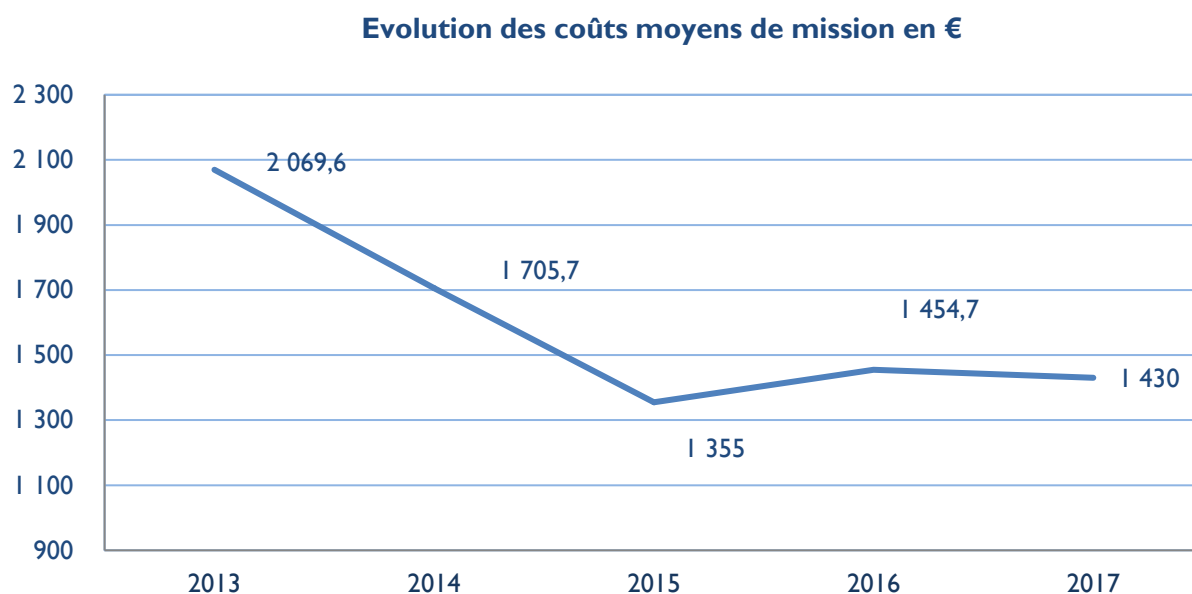
Répartition des dépenses





Les coûts pédagogiques et logistiques des formations par session et organisées localement, se rattachent à des formations animées par des formateurs agents publics (internes ou interministériels) ou des organismes de formation ou des formateurs indépendants. Ces coûts sont en augmentation depuis 2016 compte tenu notamment de l'augmentation de l'achat de prestations externes dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité ;

En 2017, 135 sessions se sont déroulées localement et représentent 35,29 % des dépenses de formation.



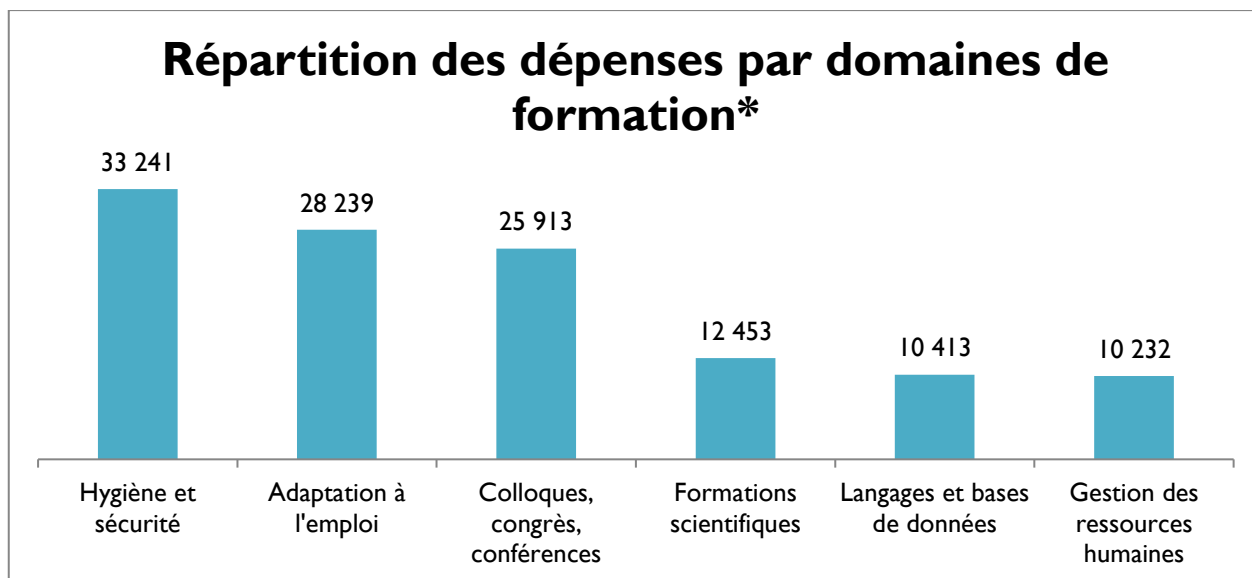
Le coût des missions représente le coût total d'une mission de formation rapporté au nombre de stagiaires missionnaires.

Ce coût comprend :

- l'achat des billets d'avion
- les transports terrestres
- les frais d'hébergement
- les coûts pédagogiques
- les repas

N'ont pas été comptabilisés les agents dont les missions ont été financées par d'autres composantes.

Le coût de la mission de formation reste stable depuis 2015 grâce à la diversification de l'offre des compagnies aériennes (arrivée des compagnies low-cost) qui influe sur la baisse des tarifs des billets d'avion à destination de la métropole.



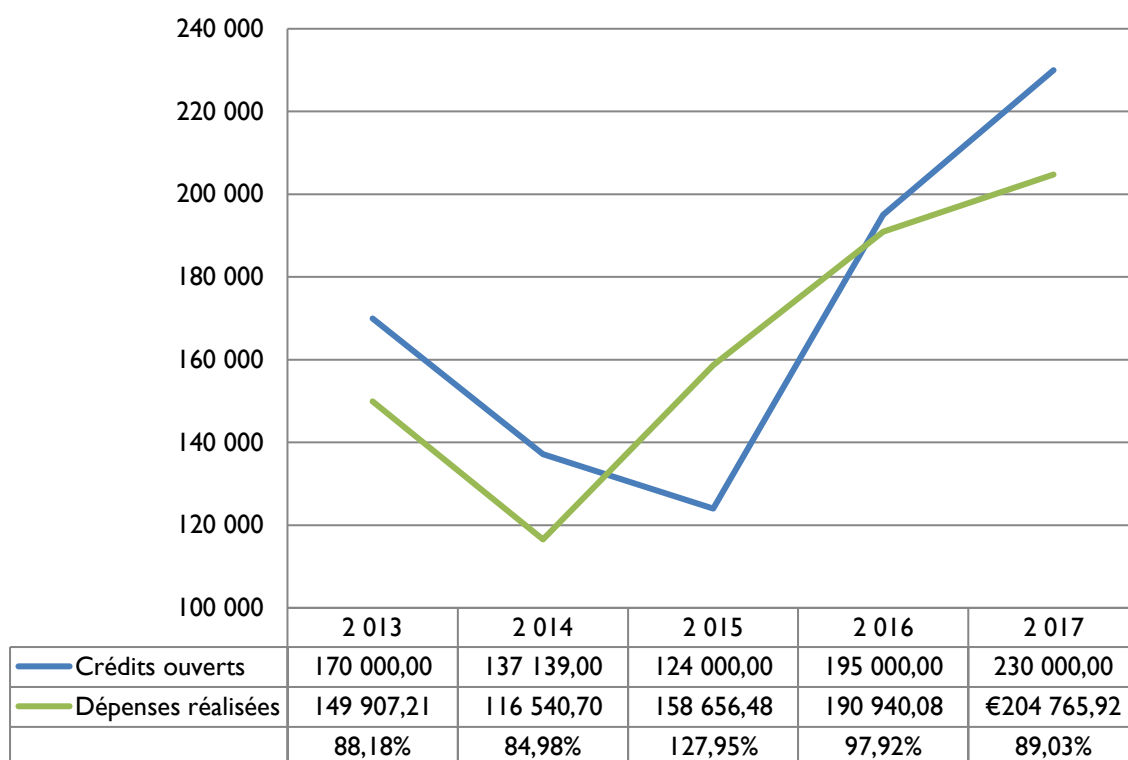
*Dépenses supérieures à 10 000 €

L'investissement formation demeure plus important dans trois domaines :

- les formations en « hygiène et sécurité » c'est-à-dire celles relevant de la prévention des risques professionnels, de la sécurité et la santé au travail (17% des dépenses),
- les colloques, congrès, conférences auxquels on ajoute les séminaires pour les informaticiens, correspondent aux déplacements sur des événements proposés par les réseaux de certains métiers (18 % des dépenses),
- les formations liées à l'adaptation à l'emploi des personnels qui concernent les agents nouvellement nommés au cours de cette période.

De plus, il faut souligner que l'enjeu a été de mettre l'accent sur la professionnalisation de certains métiers à forte valeur ajoutée pour la Recherche. Les formations scientifiques et techniques de recherche émergent de façon remarquable dans le programme de formation : de 3 000 euros en 2016, les dépenses pédagogiques sont passées à 30 497 euros en 2017 pour un effectif de 15 agents formés. Ainsi, 5 enseignants-chercheurs et 2 techniciens ont suivi des formations réglementaires qualifiantes et délocalisées, en expérimentation animale grâce à un partenariat avec le CYROI pour un budget de 9 930 euros.

Evolution des dépenses en formation par rapport aux crédits ouverts 2013-2017



Les crédits ouverts ont connu une augmentation de 18 % entre 2016 et 2017.

Le taux d'exécution budgétaire par rapport aux crédits ouverts au budget primitif est de **89 %** au lieu de 97 % en 2016. Deux raisons essentielles :

- d'une part, le service formation rencontre des difficultés matérielles à mettre en œuvre les projets de formation concentrés en majorité sur le dernier trimestre de l'année ;
- d'autre part, les demandes de prise en charge de formation formulées de manière impromptue en cours d'exercice et notamment les missions de formation sont mises en œuvre pour répondre à des critères d'urgence et viennent souvent désorganiser la programmation initiale.

6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

En 2017, l'Université ne disposait pas de médecin de prévention. En cas de besoin, les agents sont orientés vers un médecin agréé. On compte 99 visites médicales auprès de médecin agréé en 2017.

6.1.2. La mission

Le médecin de prévention assure la surveillance médicale périodique de tous les personnels. Les agents occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie doivent également satisfaire à une visite médicale dont la périodicité est définie par le médecin (personnes handicapées, femmes enceintes, visites de reprise, etc...). Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants. Il a un rôle de prévention des accidents de service et de travail, des maladies professionnelles, et œuvre à l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents ainsi qu'à l'adaptation du poste de travail.

6.1.3. Les activités du service de médecine de prévention des personnels

Il existe différents types de visites :

Les visites périodiques sont quinquennales et concernent l'ensemble des personnels. Les personnels bénéficiant d'une surveillance médicale particulière sont convoqués à une visite annuelle (agents en situation de handicap, femmes enceintes...).

Les visites de reprise après un arrêt de travail permettent de vérifier l'aptitude des personnels après un arrêt pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, absence d'au moins 8 jours pour accident de travail ou pour retour de congé maternité).

Visites médicales réalisées chez un médecin agréé en 2017

	Visites
Enseignants	50
BIATSS	49
Visites d'habilitations	12
TOTAL	111

6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Un plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées a été élaboré par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

La loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a fixé à tout employeur privé ou public d'au moins 20 salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées égale à 6% de son effectif total.

Aujourd'hui, les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, aménagement de postes de travail...) ;
- depuis 2007, le versement d'une contribution au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Au 01/01/2017, 16 personnes ont été déclarées bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Université de La Réunion.

Chaque année, un recensement est organisé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche suite à la signature d'une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

La prise en compte des situations de handicap a permis aux agents concernés de préciser leurs besoins (aménagement du poste de travail, temps partiel de droit, priorité pour les mutations, prise en compte du handicap dans le dossier retraite, bonification des chèques vacances) afin de valoir leurs droits.

Répartition des effectifs

Equivalent catégorie	Personnels BIATSS		Personnels Enseignants	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Catégorie A	1	0	5	0
Catégorie B	2	1	0	0
Catégorie C	7	4	0	0
TOTAL	10	5	5	0

Evolution du taux d'emploi des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Déclaration (*)	2015	2016	2017
Taux d'emploi	1,54 %	1,30 %	1,51 %

(*) Effectifs au 01/01/N-1

A partir de 2015, tous les personnels titulaires et contractuels sont comptabilisés.

6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le décret n°2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a modifié l'organisation et les prérogatives du CHS d'université.

L'arrêté en date du 5 avril 2013 instaure un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) à l'Université de La Réunion.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de veiller à la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

A cet effet, il :

- analyse les risques professionnels dans les conditions définies par l'article L 4612-2 du code du travail,
- analyse les risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement,
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels,
- suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail,
- coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.

Sa composition :

Le CHSCT n'est plus paritaire. Outre le Président de l'Université, la directrice générale des services et la directrice des ressources humaines, le CHSCT est composé de :

- Représentants du personnel : 9
- Représentants des usagers : 3
- Le médecin de prévention : 1
- Le conseiller de prévention : 1
- L'inspecteur santé et sécurité au travail : 1

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCES	Points à l'ordre du jour	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
05/04/2017	1. Approbation du PV de la séance du 6 décembre 2016		Président	Traité	
	2. Sécurité sur le campus : point sur l'audit de sécurité et sur la procédure d'information des membres du CHSCT	- rehaussement grillages - ajout caméras - réhabilitation PC sécurité Est	Conseiller de prévention	Traité	
	3. Document Unique : point étape	-mise à jour DU	Chargée de mission DU	Traité	
	4. Absence de médecin du travail : quelle solution pour les agents ?	- recrutement médecin de prévention	DRH	Traité	
	5. RPS : quelle est la procédure de prise en charge pour les agents ?	-accompagnement RPS	DRH	En cours	
	6. Registres Hygiène et Sécurité : point étape et quelle procédure de communication auprès des usagers et des membres du CHSCT ?	-mise en ligne registre santé et sécurité au travail	Conseiller de prévention, Chargée de mission DU	Traité	
	7. Accidents du travail et commission de réforme : point étape (point reporté lors du dernier CHSCT)				
	8. Structuration des services	-structuration des services PROFIL et Communication	DRH	-Traité (Communication) -En cours (PROFIL)	
	9. Questions diverses				
	9.1. Les déjections de pigeons sur le campus du Tampon	-pose de filets	DLHS	Traité	
	9.2. L'accès aux handicapés sur le campus du Tampon	-travaux dans le cadre de l'ADAP	DP	En cours	
	9.3. Les installations sportives	-travaux réhabilitation gymnase Max RAFFINI	DP	Traité	
	9.4. La charte de l' élu	-revue de l'ensemble de la charte de l' élu	DRH	En cours	
	9.5. Le planning des réunions du CHSCT		Président	Traité	
	9.6. Demande de notification systématique du nom de chaque syndicat dans les procès-verbaux du CHSCT	-apparition systématique des noms des syndicats dans les PV du CHSCT	Secrétaire Administrative du CHSCT	Traité	
	9.7. L'aération des toilettes de l'IUT	-vérification régulière des VMC	DP	Traité	
	9.8. Les personnes en attente du concours SAUVADET		DRH	Traité	

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

05/05/2017	Présentation de l'audit de sécurité Campus du Moufia	-réception rapport audit de sécurité	Commandante de Police	En cours	
29/06/2017	1. Formation des représentants des personnels au CHSCT	-mise en place de 3 jours de formation : 1er jour : veille réglementaire 2ème jour : une demi-journée sur les risques chimique / biologique et l'autre demi-journée sur le risque incendie 3ème jour : une demi-journée sur les risques psycho-sociaux et l'autre demi-journée sur les accidents de travail	Service formation - DLHS	En cours	Une journée de formation sur trois réalisée en 2017
	2. Point d'information sur la visite envisagée des installations sportives suite au dernier CHSCT		Groupe de travail CHSCT	Traité	
	3. Réalisation d'une enquête sur les conditions de travail et les risques professionnels	-mise en place d'une enquête sur les conditions de travail et des risques professionnels	DRH	En cours	
	4. Point d'étape sur l'invitation du CROUS au CHSCT et perspective d'un CHSCT commun sur le thème de la sécurité	-inviter le Directeur du CROUS au CHSCT UR	DRH	Traité	
	5. Médecine du travail : perspective « INTERMETRA »	- recrutement médecin de prévention	DRH	Traité	
	6. Cartographie du registre de sécurité et « points d'impact des accidents survenus»	- mise en place cartographie RSST - mise en place d'une prime pour les assistants de prévention	-DLHS (cartographie) -DRH (prime ADP)	-Traité pour DLHS -En cours pour DRH	
	7. Note de service sur les accidents de travail : mise à jour et procédure (Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017) définition de l'accident de trajet et de travail imputable au service, inversion de la charge de la preuve		DRH	Traité	
	8. Version finale du règlement intérieur du CHSCT et prise en compte du temps spécifique pour l'exercice des missions du CHSCT selon les personnels	-mise à jour règlement intérieur du CHSCT	DRH	En cours	
	9. Questions diverses				
	9.1. La restructuration des services	-publication des postes vacants en interne sur la liste "tous personnels"	DRH	Traité	

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

	9.2. Point d'information déjeuner convivial du 11 juillet 2017				
	9.3. 3- Manuel de sécurité UMR Entropie				
23/11/2017	1. Approbation du PV de la séance du 5 avril 2017		Président	Traité	
	2. Approbation du compte rendu de la réunion d'information du 5 mai 2017		Président	Traité	
	3. Approbation du PV de la séance du 29 juin 2017		Président	Traité	
	4. Point étape sur le groupe de travail "Enquête conditions de travail et risques professionnels et psychosociaux (RPS)"	-mise en place d'une enquête sur les conditions de travail et des RPS	DRH	En cours	
	5. Point étape sur la mission d'accompagnement au changement	-transmission rapport M. CONAN	DGS	Traité	
	6. Point étape sur la santé à l'Université de La Réunion : médecine du travail pour les personnels et médecine préventive pour les étudiants	-finalisation contrat avec INTERMETTRA	DRH	Traité	
	7. Point étape sur les réorganisations de services : - rattachement de la mission handicap au pôle égalité - organisation temporaire DP sud		DGS	Traité	
	8. Bilan sur la mise en place de la "Sécurisation du campus du Moufia	-remise à plat des conventions/accès mosquée et Région -gestion passerelle CROUS	DSG- CROUS- DLHS	En cours	
	9. Situation du handicap à l'Université de La Réunion pour les étudiants et les personnels		P. BANNET (étudiants) – DRH (personnels)	Traité	
	10. Point étape sur le devenir des contrats aidés : les conséquences pour les personnels et l'établissement		DRH	Traité	
	11. Questions diverses 11.1. Suite à la modification du code du travail, avez des informations sur la refonte des différentes commissions : CT/CPE et CHSCT ?		DRH	En cours	En attente pour précisions concernant le service public
	11.2. Quelle solution pouvons-nous apporter aux personnels qui subissent les nuisances sonores du kiosque à musique ?	-aménagement des horaires d'ouverture du KAM	DGS	Traité	

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

	11.3. Suite au décès de l'une de nos étudiantes dans un accident de la route lundi dernier, nos collègues demandent qu'une procédure soit mise en place à l'Université pour qu'un accompagnement des personnels et des étudiants puisse être opérationnel dans les plus brefs délais.	-formation de l'ensemble des acteurs de la cellule d'écoute (SUMMPS, personnels composantes)	VP et DGS	Traité	
	11.4. Des étudiants nous ont fait remonter des problèmes de lumières sur le site de l'IUT de St Pierre posant des soucis pour les étudiants finissant à 19H	-étude en cours pour la pose de panneaux voltaïques pour compenser la panne	DP	Traité	

6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

6.4.1. Accidents de travail

Les accidents de service (ou accidents de travail pour les agents contractuels) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Considérés comme un accident de travail ou de service, les accidents de trajet sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- le domicile et le lieu de travail ;
- ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.
Ils peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

Nombre et cause des accidents de service et de travail

	Nombre	Cause
Accident de service		
Accident de service stricto sensu	4	Entorse, chute, manipulation de produits, accident de plongée
Accident de trajet	1	Accident de la route
Accident de travail		
Accident de travail stricto sensu	6	Blessure, piqûres d'insectes sur le terrain

6.4.2. Maladies professionnelles

Les maladies professionnelles sont des maladies contractées dans l'exercice des fonctions et désignées dans un tableau prévu par le code de la sécurité sociale, qui précisent la maladie et les conditions de leur apparition.

La maladie professionnelle ouvre les mêmes droits à réparation qu'un accident du travail.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2017.

7 ■ ACTION SOCIALE

La direction des ressources humaines est chargée de mettre en place l'action sociale en faveur des personnels de l'Université. L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des personnels et à apporter une aide particulière en cas de difficultés importantes et passagères.

Les dossiers de demande d'aide financière sont étudiés par une assistante sociale avant leur présentation en commission d'action sociale.

Les personnes bénéficiaires de ces prestations sont les agents titulaires ainsi que les personnels contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à un an.

Attribution de secours d'urgence et de prêt

Cinq dossiers de demandes d'aides financières ont été étudiées devant la commission d'action sociale pour l'année universitaire 2017.

Après étude, trois dossiers ont été reportés à la suite d'une demande de justificatifs complémentaires. deux demandes d'aide financière ont été attribuées dont :

- une aide exceptionnelle d'un montant de 2 067 € à un agent contractuel de catégorie C,
- un don d'un montant de 250 € à un agent contractuel de catégorie B.

8 ■ RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

8.1.1. Les conseils

8.1.1.1. Le conseil d'administration (CA)

Rôle : Il détermine la politique générale de l'Université, vote le budget, répartit l'ensemble des ressources et moyens et délibère sur le contenu du contrat d'établissement.

Composition : 36 membres.

- | | |
|---|---|
| • Collège A : professeurs et assimilés | 8 |
| • Collège B : MCF et autres enseignants | 8 |
| • Collège des usagers | 6 |
| • Collège des personnels BIATSS | 6 |
| • Personnalités extérieures | 8 |

Durée du mandat : 4 ans

8.1.1.2. Le conseil académique (CAc)

Conformément à la loi du 22 juillet 2013, le conseil d'administration en sa séance du 12 septembre 2013 a mis en place le conseil académique (CAc) qui regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

8.1.1.3 La commission de la recherche (CR)

Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et dans le cadre stratégique défini par ce dernier. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Sa composition :

- 26 représentants des personnels
- 4 représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue
- 4 personnalités extérieures :
 - 1 représentant du Conseil Régional de La Réunion ;
 - 1 représentant des organismes de recherche présents à La Réunion, désigné collectivement par ces organismes ;
 - 1 représentant du monde économique ayant lien avec la recherche, désigné par la commission de la recherche ;
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la Commission de la Recherche.

8.1.1.4 La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)

Consultée sur les programmes de formation des composantes. Elle se prononce sur les règlements des examens, les règles d'évaluation des enseignements, les mesures relatives à la réussite des étudiants, à l'amélioration des conditions de vie étudiante, à l'orientation, la validation des acquis, la politique culturelle, sportive, sociale, associative, etc. Elle adopte également les mesures destinées à promouvoir les actions portées par des étudiants ou des enseignants, ainsi que les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap.

Sa composition :

- La commission de la formation et de la vie universitaire comprend 37 membres :
- 19 représentants des personnels ;
- 14 représentants titulaires des étudiants et des usagers de la formation continue, inscrits dans l'établissement ;
- 4 personnalités extérieures désignées comme suit :
 - 1 représentant d'un établissement secondaire désigné par la commission de la formation et de la vie universitaire, sur proposition du Recteur d'Académie ;
 - 1 personnalité du monde de la formation désignée par la commission de la formation et de la vie universitaire ;
 - 1 personnalité du monde de la culture désignée par la commission de la formation et de la vie universitaire, sur proposition du Directeur aux affaires culturelles de l'océan Indien (DAC-OI).
 - 1 personnalité du monde du sport désignée par la commission de la formation et de la vie universitaire, sur proposition du Directeur de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de la Réunion (DJSCS).
 - Le directeur du centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou son représentant assiste aux séances de la commission de la formation et de la vie universitaire.

SESSIONS PLENIERES OU RESTREINTES :

Le conseil académique en formation plénière

Il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, sur la demande d'accréditation mentionnée et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires, des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs

Il est l'organe compétent, pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs et sur le recrutement des ATER.

8.1.2. LE COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (CTE)

Rôle : Suite à la signature des accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique le 2 juin 2008, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié le fonctionnement de ces comités. En particulier, le paritarisme strict a été supprimé, et le mot « paritaire » a disparu de l'intitulé.

Le comité technique est institué dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC).

Instance de concertation chargée d'examiner les questions collectives liées :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition sur le personnel,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toute discrimination.

Il concerne l'ensemble des personnels, qu'ils soient enseignants ou BIATSS. Ses avis sont consultatifs.

Suite aux élections professionnelles du 04 décembre 2014, le comité technique est composé de :

Le comité technique est composé de représentants de personnels : dix membres titulaires et dix membres suppléants. Ils sont élus en qualité de représentants des personnels désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires regardées comme représentatives du personnel.

- UNSA Education : 6 sièges.
- FSU : 2 sièges.
- CGTR Educ'action : 2 sièges.

Le Président, la directrice générale des services et la directrice des ressources humaines représentent l'administration.

Durée du mandat : 4 ans

8.1.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

Rôle : La commission paritaire d'établissement créée par la loi du 22 juillet 1992 est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration.

Son rôle est de débattre de toutes les questions d'ordre individuel, qui intéressent l'ensemble des personnels BIATSS. En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales (rôle de pré-CAP).

A ce titre elle est consultée sur :

- Les propositions de titularisation,
- Les questions d'ordre individuel tels que les avancements, les demandes de mutation interne et externe, les demandes de changement de position de fonctionnaire tel que le détachement, la disponibilité...,
- Les propositions de refus de titularisation et/ou refus de temps partiel,
- Les questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la réduction de l'ancienneté pour avancement d'échelon.

Suite aux élections professionnelles du 04 décembre 2014, la commission paritaire d'établissement est composée de :

- Trente représentants de l'administration (titulaires et suppléants) désignés par le suppléant.
- Trente représentants des personnels (titulaires et suppléants) répartis en trois groupes.

Durée du mandat : 3 ans

8.1.4. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'ÉGARD DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

Rôle : La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP-ANT) instituée par l'arrêté du 27 juin 2011 est un organe consultatif. Elle rend des avis motivés au Président de l'Université, seul autorisé à prendre des décisions concernant les contrats de travail.

La CCP ANT est une commission propre à l'établissement.

Elle est paritaire : même nombre de représentants de l'administration et d'élus du personnel.

Elle est obligatoirement réunie en cas de licenciement demandé au-delà de la période d'essai et de sanction disciplinaire (autre que le blâme et l'avertissement). Elle peut être consultée pour des questions d'ordre individuel

liées à la situation professionnelle des contractuels (demandes de congés, travail à temps partiel, mise à disposition etc.).

Suite aux élections professionnelles du 04 décembre 2014, la commission consultative paritaire des agents non titulaires est composé de :

- Six représentants de l'administration,
- Six représentants des personnels.

Durée du mandat : 3 ans

8.1.5. LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Voir chapitre VI-3 – HYGIENE ET SECURITE

8.2. LE DIALOGUE SOCIAL

La notion de dialogue social est définie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'information entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ».

Le dialogue social participe à un climat social serein et contribue à la qualité du service public.

Le législateur, par la loi n°2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

INSTANCES	NOMBRES DE REUNIONS
Conseil d'Administration	9
Conseil d'Administration Restreint	1
Conseil Académique	4
Commission de la Recherche	6
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	7
Conseil Académique Restreint	11
Comité Technique	7
Commission Paritaire d'Etablissement	9
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	4
Comité d'Hygiène et Sécurité et Condition de Travail	3
Commission d'Action Sociale	2

9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

9.1. LES ACTIVITES SPORTIVES

Les missions

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) est un service commun de l'Université de La Réunion dont les statuts ont été approuvés en conseil d'administration de l'UR (CA du 27.03.2007). Les orientations stratégiques du SUAPS sont déterminées par le Conseil des sports et son Directeur est responsable de la mise en œuvre des décisions qui y sont prises.

Le SUAPS a pour mission d'organiser les pratiques physiques et sportives, encadrés par des enseignants experts, pour l'ensemble des étudiants et des personnels de l'Université de La Réunion quel que soit leur niveau de pratique.

Les missions du service sont précisées dans les statuts et visent, dans les activités physiques, sportives, artistiques et de plein air, notamment à :

- Permettre au plus grand nombre d'étudiants d'accéder librement à une formation qualifiante (Unités d'Enseignements Libres),
- Construire des parcours dédiés de formation en collaboration avec les écoles, instituts et composantes de l'université (Unités d'Enseignement Obligatoire),
- Permettre aux étudiants et aux personnels de pratiquer du sport en loisir ou en formation personnelle,
- Avoir une vie sportive animée avec l'organisation d'événements sportifs tout au long de l'année,
- Accompagner les étudiants Sportifs de Haut Niveau (SHN) et Sportifs de Bon Niveau (SBN) dans la réussite à la fois de leur projet sportif et de leur cursus universitaire,
- Favoriser l'engagement associatif des étudiants et leur épanouissement dans les Associations Sportives Universitaires,
- Promouvoir le sport-santé et le bien-être auprès de la communauté universitaire.

Les activités proposées

En 2017, le SUAPS a proposé 46 activités sportives aux usagers inscrits :

<u>Artistiques</u> <ul style="list-style-type: none"> • Dance-hall • Danse africaine • Danse orientale • Hip-hop • Modern jazz • Salsa • Zumba 	<u>Combat</u> <ul style="list-style-type: none"> • Boxe anglaise • Boxe française • Karaté • MMA • Sambo • Yoseikan budo 	<u>Individuels</u> <ul style="list-style-type: none"> • Athlétisme • Course-à-pied • Fitness • Gymnastique • Natation
<u>Bien-être</u> <ul style="list-style-type: none"> • Qi Gong • Tai-Chi • Yoga 	<u>Entretien</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aero fitness • CAF • Fit cross • Musculation • PPA • PPG • Stretching • Stretching postural 	<u>Nature</u> <ul style="list-style-type: none"> • Canyon • Escalade • Pagaie eaux-vives • Plongée • Trail • Voile • VTT
<u>Collectif</u> <ul style="list-style-type: none"> • Basket-ball • Beach-Volley • Football • Handball • Rugby • Rugby Seven • Volley-ball 		<u>Raquettes</u> <ul style="list-style-type: none"> • Badminton • Beach-tennis • Tennis • Tennis de table

ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

Les événements sportifs

En juin 2017, le SUAPS a organisé le premier Championnat de France Universitaire (CFU) sur le territoire réunionnais en partenariat avec le Comité Régional du Sport Universitaire de La Réunion (CRSU). Le Trail a été la discipline mise en valeur pour ce premier événement national qui a regroupé plus de 350 participants. Il a été couplé à un trophée international qui nous a permis d'accueillir notamment des étudiants d'Afrique du sud, du Japon et d'Australie.

Le CRSU organise chaque année les Championnats Académiques Universitaires (CAU) avec le soutien du SUAPS. Ces championnats permettent des rencontres entre les étudiants réunionnais et délivrent le titre de Champion Académique. Ainsi, en 2016-2017 et 2017-2018, se sont déroulés les CAU de Basket-Ball, Escalade, Handball, Musculation, Football, Futsal, Trail et Volley-Ball.

Le service propose également des représentations artistiques en partenariat avec les Associations Sportives Universitaires (Sudan'cène). Ces spectacles sont proposés au nord et au sud et permettent notamment la restitution des ateliers danses par les étudiants qui s'investissent tout au long de l'année pour préparer ces événements. Ces événements sont de véritables moteurs pour la vie de campus et l'engagement étudiant autour d'un projet sportif.

Le SUAPS soutient également les initiatives des Associations Sportives de l'Université de La Réunion qui s'investissent chaque année dans de nombreux projets et manifestations sportives parmi lesquelles nous pouvons citer : le *Marathon des sports* de l'ASUR, l'*Itinér'Ari Solid'Air* de Grand Air et les *Assolympiades* du RUC.

Les usagers inscrits au SUAPS en chiffres

Nombre d'inscrits au SUAPS en 2017 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	878	49%
Femmes	909	51%
Effectif Total	1787	100%

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2017 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	447	431	878
Femmes	612	297	909
Effectif Total	1059	728	1787
% Total	59%	41%	100%

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2017 (Répartition par sexe et par catégorie)				
Effectifs	Etudiants	Personnel UR	Personnel académie	Total inscrits
Hommes	827	39	12	878
Femmes	826	62	21	909
Effectif Total	1653	101	33	1787
% Total	92%	6%	2%	100%

Les licenciés FFSU en chiffres

Nombre de licenciés FFSU en 2017 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	827	50,03%
Femmes	826	49,97%
Effectif Total	1653	100,00%

Nombre de licenciés FFSU en 2017 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	396	431	827
Femmes	529	297	826
Effectif Total	925	728	1653
% Total	56%	44%	100%

Les adhérents aux ASU en chiffres

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	709	56 %
Femmes	554	44%
Effectif Total	1263	100%

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	2016/2017		
	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	396	313	709
Femmes	392	162	554
Effectif Total	788	475	1263
% Total	62%	38%	100%

9.2. LES ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE ART & CULTURE

9.2.1 - Missions

Le service universitaire Art & Culture participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique culturelle et artistique de l'Université.

Il organise des actions destinées aux étudiants et proposées à l'ensemble des personnels de l'Université et à un public extérieur à l'établissement.

Il assure notamment les missions suivantes :

- Favoriser l'accès à la culture et à l'art dans l'ensemble des domaines culturels et artistiques ;
- Développer les pratiques culturelles et artistiques encadrées des étudiants ;
- Soutenir les pratiques culturelles et artistiques autonomes de la communauté universitaire ;
- Favoriser la présence des artistes dans l'Université ;

- Développer des partenariats avec les acteurs culturels et artistiques ;
- Participer à l'offre de formation et à la politique de recherche de l'Université ;
- Assurer la production et la diffusion de manifestations culturelles et artistiques ;
- Valoriser le patrimoine architectural, artistique et paysager du campus ;
- Renforcer les échanges entre l'université et son territoire.

9.2.2 - Activités

- Elles sont ouvertes gratuitement à tous les étudiants inscrits à l'Université de La Réunion ou dans des établissements d'enseignements supérieurs (BTS, école d'infirmière...).
- Elles sont aussi accessibles aux personnels de l'Université sur adhésion au service Art & Culture d'un montant de 15 euros par an.
- Elles sont également ouvertes moyennant une cotisation annuelle de 100 euros par an aux personnes extérieures à l'Université.
- Le nombre de participation aux activités n'est pas limité pour les étudiants et les membres du personnel universitaire, mais il est limité à 2 par semestre pour les extérieurs.

9.2.2.1 A destination des personnels de l'Université

9.2.2.1.1 - Les avantages

Le service Art & Culture permet aux personnels de l'Université adhérant au service de bénéficier de tarifs préférentiels dans les salles partenaires.

L'adhésion au service Art & Culture coûte 15 euros par année universitaire. Elle donne accès au tarifs adhérent pour deux personnes aux :

- Théâtre de champ Fleuri et en Plein Air
- Théâtre du Grand Marché
- Le Séchoir
- La Cité des Arts

9.2.2.1.2 - Les activités dédiées

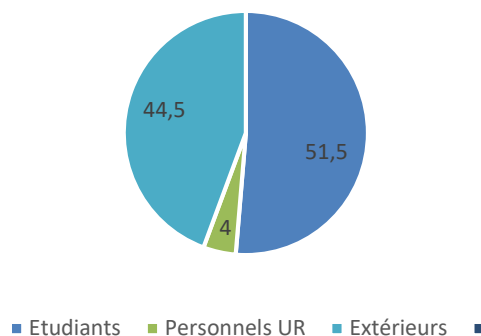
Le service Art & Culture propose aux personnels de l'Université des activités ou actions qui leur sont spécifiquement dédiées.

- De la mise en place de jeux avec nos partenaires permettant d'accéder gratuitement à des spectacles ;
- en passant par l'ouverture de cours réservés aux personnels, (atelier chant par exemple) ;
- ou encore le conseil et l'expertise apportés sur les choix de prestataires artistiques à l'occasion d'événements organisés par l'établissement pour les personnels ;
- le service Art & Culture contribue à l'émergence d'un sentiment d'appartenance à l'institution et participe à la consolidation d'une culture d'établissement.

9.2.3– Les indicateurs

9.2.3.1 – L'activité

Répartition de la fréquentation des événements par types de public



9.2.3.1 – le bilan

Indicateurs d'évaluation sur la période 2016-2017 :

OBJECTIFS	REALISATIONS	
	2016	2017
Augmentation du nombre d'activités pérennes	+ 11,76%	+2,63%
Augmentation du nombre d'événementiels	+ 5,55%	+22,36%
Augmentation du nombre d'adhésions	+ 5,59%	-14,11%
Augmentation du nombre de publics	+72%	+21%

La fréquentation et la participation aux activités du service Art & Culture est en hausse dans tous les domaines. Le nombre d'activités est lui aussi en très forte progression.

9.3. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR)

Rôle et objectifs :

Depuis sa création en 1989, l'APUR s'est donné comme mission première de fédérer, comme un comité d'entreprise, les personnels de l'Université de La Réunion, au travers d'activités festives, de rencontres et de loisirs (fête de Noël, sorties familiales de découverte, randonnées, rencontres sportives, soirées...).

Une seule adhésion est autorisée par famille.

Années	Hommes	Femmes	Total
2012/2013	21	51	72
2013/2014	16	35	51
2014/2015	17	32	49
2015/2016	17	33	50
2016/2017	19	36	55

GLOSSAIRE

AAE	Attaché d'Administration de l'État
ACCU	Association des Agents Comptables d'Université
ACU	Agent Comptable d'Université
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (filière)
AENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements
ANT	Agent Non Titulaire
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur(jusqu'à 2013)
APOGEE	Application Pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants
APUR	Association des Personnels de l'Université de La Réunion
ARTIES	Association des Responsables Techniques Immobilières de l'Enseignement Supérieur
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASOC	Assistant de service social
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATERM	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche ministériel
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATV	Agent Temporaire Vacataire
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothèque (filière)
BIB	Bibliothécaire (corps)
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique de l'université
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAP'COM	Le réseau de la communication publique et territoriale
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEMOI	Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien
CET	Compte Epargne Temps
CEV	Chargé d'Enseignement Vacataire
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CNU	Conseil National des Universités
COMOSUP	Association des responsables de communication des Universités
CONS GEN	Conservateur général
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPE	Conseiller Principal d'Education
CR	Commission de la recherche
CRJ	Centre de Recherche Juridiques
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CS	Conseil Scientifique
CTE	Comité technique d'établissement
CYROI	(GIP-CYROI) - Groupement d'Intérêt Public – Cyclotron Réunion Océan Indien
DETROI	
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRE	Déplacements, Identités, Regards, Ecritures
DPAG	Département de Préparation à l'Administration Générale
DSIMB	Dynamique des Structures et Interactions de Macromolécules Biologiques
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSI	Direction des Services Informatique et Usages Numériques
DUN	Direction des Usages Numériques
EA	Equipe d'Accueil
EC	Enseignant-chercheur
ENTROPIE	Ecologie Marine Tropicale dans les Océans Pacifique et IndiEn
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ERP	Établissements Recevant du Public
ESEN	École Supérieure de l'Education Nationale
ESIROI	École Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien
ESPACE-DEV	Espace de Développement
ESPE	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
GEICO	Groupe d'Etude sur l'Inflammation Chronique et l'Obésité (unité de recherche – EA 4516)
GEISHA	Gestion des Enseignements Informatisés, Suivi des Heures Assurées (application RH)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GP'SUP	Groupement national pour la Prévention des Risques Professionnels dans l'Enseignement Supérieur
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

HARPEGE	Harmonisation de la GEstion des PErsonnels (application RH)
HC	Heures de cours Complémentaires
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	InGénieur d'Études de recherche et de formation
IGR	InGénieur de Recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
IRISSE	Ingénierie, Recherche et Intervention, Sport, Santé et Environnement
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (filière)
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JRES	Journées RESeaux
JURI'SUP	Association « réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur français »
LACY	Laboratoire de l'Atmosphère et Cyclones
LAGAF	Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation
LCF	Langues textes et communication dans les espaces Créolophones et Francophones
LCSNSA	Laboratoire de Chimie des Substances Naturelles et des Sciences de Aliments
LE2P	Laboratoire d'Energétique d'Electronique et Procédés (EA 4079)
LGSR	Laboratoire GéoSciences Réunion (unité de recherche – UMR 7154)
LIM	Laboratoire d'Informatique et de Mathématiques
LMD	Licence – Master - Doctorat
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MAG	Magasinier de bibliothèques
MCF	Maître de ConFérences (classe normale ou hors classe)
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OIES	Océan Indien Espaces et Sociétés
OIT	Organisation Internationale du Travail
ORAS	Offre Réciproque Anticipée de Stage
OREMS	Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des établissements accédant aux RCE
OSUR	Observatoire des Sciences de l'Univers Réunion (UMS 3351)
PA	Prime d'administration
PAMG	Professeur Associé de Médecine Générale
PARFAIRE	Pour Aider les Responsables de Formation des Etablissements d'Enseignement Supérieur dans leur Activité d'Intervention et de Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Préparation aux Concours Administratifs (DPAG)
PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (en voie d'extinction)
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique (se substitue à la PEDR)
PIMENT	Laboratoire de Physique et d'Ingénierie Mathématique pour l'Energie et l'environnement (Laboratoire – EA 4518)
PIMIT	Processus Infectieux en Milieu Insulaire
PLP	Professeur de Lycée Professionnel (2e grade)
POEMS	Pilotage Opérationnel des Emplois et de la Masse Salariale (application RH)
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	PRofesseur des universités (2e classe, 1ère classe, ou classe exceptionnelle)
PRAG	PRofesseur AGrégé
PRCE	PRofesseur CErtifé de l'enseignement secondaire
PREC	PRofesseur des ÉColes
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PROFIL	Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PU PH	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
PVBMT	Peuplements Végétaux et Bio-agresseurs en Milieu Tropical (UMR C53)
PVU	Pôle de la Vie Universitaire
RA	Ressources Affectées
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RCG	Recettes à Caractère Général
RH	Ressources Humaines
RP	Ressources Propres
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCD	Service Commun de Documentation
SENORITA	Solution d'Échange Nationale pour l'Organisation du Recrutement des personnels ITARF (application RH)
SFT	Supplément Familial de Traitement
SGEPES	Secrétaire Général des Établissements Publics de l'Enseignement Supérieur
SHON	Surface Hors Oeuvre Nette
SIFAC	Système d'Information Financier Analytique et Comptable
SSIAP	Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes
SUAC	Service Universitaire d'Action Culturelle
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUPF	Service Universitaire de Formation Permanente
SUMPPS	Service Universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
TECH	TECHnicien de recherche et de formation

TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UFR DE	Unité de Formation et de Recherche Droit et Économie
UFR LSH	Unité de Formation et de Recherche Lettres et Sciences Humaines
UFR SANTE	Unité de Formation et de Recherche Santé
UFR SHE	Unité de Formation et de Recherche Sciences de l'Homme et de l'Environnement
UFR ST	Unité de Formation et de Recherche Sciences et Technologies
UMR	Unité Mixte de Recherche
UMS	Unité Mixte de Service
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
WIN-PAIE	Application de paie RH

UR | UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

Rédaction et mise en page : Direction des Ressources Humaines
Couverture : Université de La Réunion

avril 2018

Approuvé par le Conseil d'Administration
dans sa séance du **7 JUN 2019**

Le Président de l'Université de la Réunion

Pr. Frédéric MIRANVILLE