

Point inscrit à l'ordre du jour n° 7

**Conseil d'administration du 05 novembre 2020**

Vu le code de l'éducation et notamment les articles L712-3 et L951-1-1 ;  
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 sa séance du 09 octobre 2020 ;

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration **approuvent le bilan social de l'année 2019 de l'Université de La Réunion.**

Le bilan social 2019 est annexé à la présente délibération.

<u>Résultat du vote</u>								
Vote	électronique							
Nombre de membres présents ou représentés au moment du vote :	22							
Refus de vote	2							
Nombre de voix	pour	19	contre	0	abstention(s)	1	refus	0

Fait à Saint-Denis, le **12 novembre 2020**  
Le Président de l'Université de La Réunion

Professeur Frédéric MIRANVILLE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités le

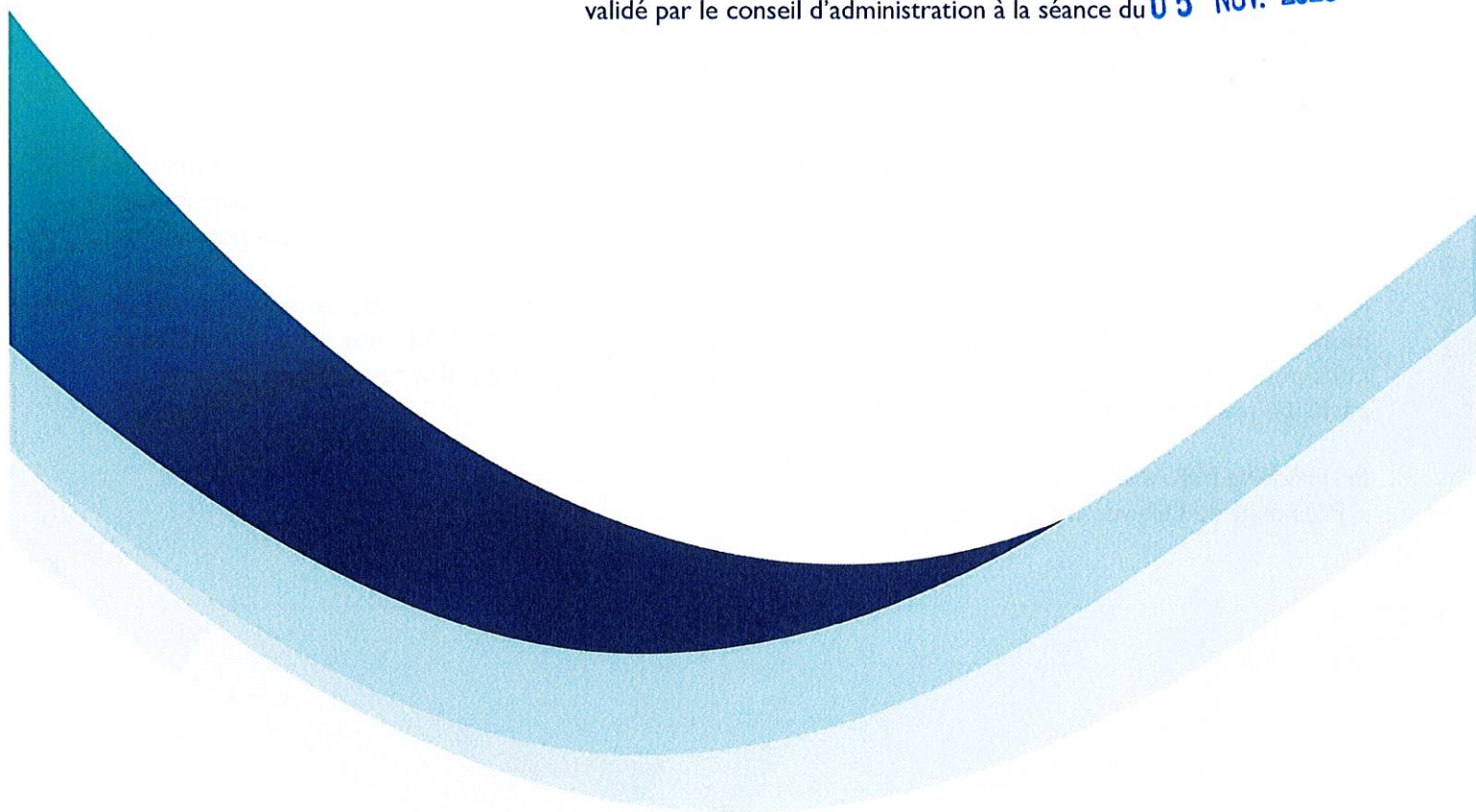
**16 NOV. 2020**

Entrée en vigueur le lendemain de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion.

## **BILAN SOCIAL 2019**

présenté au CTE le 09/10/2020

validé par le conseil d'administration à la séance du **05 NOV. 2020**



# AVANT PROPOS

Chères et chers collègues,

Chaque année, la publication du bilan social est un événement important dans la vie de l'établissement car il permet à chacun d'entre nous d'avoir accès à des indicateurs fiables et partagés pour analyser notre politique dans les champs de l'emploi, des rémunérations, de la formation ou encore de l'organisation du travail au sein de nos composantes et de nos directions.

Ce bilan nous permet aussi de mesurer l'ampleur du travail accompli et il nous oblige à poursuivre nos efforts pour offrir à nos personnels un cadre de travail propice à l'épanouissement de chacun tout en assurant notre mission de service public de l'enseignement supérieur et de recherche en territoire insulaire.

Il s'agit d'un outil fondamental du dialogue social, qui permet d'établir une cartographie précise de la situation de notre université et de ces personnels pour nourrir les échanges avec les organisations syndicales et construire collectivement la politique de l'établissement.

Dans cette optique, nous attacherons une grande importance à nouer des débats riches et constructifs avec l'ensemble des représentants du personnels lors de la présentation du document dans nos instances centrales pour amplifier notre implication au service du bien-être et de la qualité de vie de nos personnels.

Je veux ici remercier l'ensemble des personnels, des directions et des services qui se sont fortement mobilisés pour produire un document de qualité, plaçant l'humain au centre de nos préoccupations et nous permettant de décliner désormais une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines qui participe pleinement à l'aide au pilotage de l'établissement.

Pr. Frédéric MIRANVILLE

Président de l'Université de La Réunion

# 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 2019 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2019, ainsi que sur l'année civile 2019, 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 (2017-2018-2019).

## 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

<b>1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE.....</b>	<b>5</b>
1.1. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS.....	5
1.2. LES EFFECTIFS.....	8
1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES.....	20
1.4. LA DÉMOGRAPHIE.....	28
<b>2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS.....</b>	<b>33</b>
2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS.....	33
2.2. LES PROMOTIONS.....	36
<b>3. ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>40</b>
3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS.....	40
3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET.....	41
3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS.....	42
3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET).....	48
<b>4. RÉMUNÉRATIONS.....</b>	<b>50</b>
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE.....	50
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	53
4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2015 ET 2018.....	61
<b>5. FORMATION.....</b>	<b>62</b>
5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION.....	62
5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES.....	64
5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION.....	71
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS.....	75
<b>6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.....</b>	<b>78</b>
6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS.....	78
6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP.....	79
6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	81
6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	86
<b>7. ACTION SOCIALE.....</b>	<b>87</b>
<b>8. RELATIONS PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>88</b>
8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES.....	88
8.2. LE DIALOGUE SOCIAL.....	91
<b>9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....</b>	<b>92</b>
9.1. LES ACTIVITÉS SPORTIVES.....	92
9.2. LES ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE ART & CULTURE.....	96
9.3. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR).....	98
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>99</b>

# L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION EN 2019

## 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.

Depuis le début de l'année universitaire 2019-2020, elle accueille plus de 17 000 étudiants, et est implantée sur sept sites universitaires représentant 104 268 m<sup>2</sup> de SHON.

## 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 22 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'un Institut National du Professorat et de l'Education (INSPE)**
- **d'un Observatoire des Sciences de l'Univers (OSUR)**
- **d'un Centre de Formation des Apprentis Universitaire (CFA)**
- **de 22 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<sup>er</sup> 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 2019, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 13/12/2019. Il s'élève à 1 251 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 2019**

Tableau des emplois présentés par l'établissement au rapport 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 2018
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	471		471	468
		CDI	2	-	2	2
	Non permanents	CDD	62	5	67	67
S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs			535	5	540	537
BIATSS	Permanents	Titulaires	457		457	457
		CDI	-	22	22	22
	Non permanents	CDD	15	217	232	232
S/total BIATSS			472	239	711	711
Totaux			1007	244	1 251	1 248
			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).

**En 2019, ce plafond a été réhaussé de 4 Personnels de Santé portant le nombre d'Emplois sous plafond Etat à 1011 et le plafond Global à 1255 ETPT.**



## Consommation des emplois en ETPT sous plafond au cours de l'année 2019

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond État	966	972	972	972	969	970	968	961	938	964	976	974	967
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	210	215	217	234	234	243	232	228	216	238	241	235	229
<b>Total ETPT</b>	<b>1 176</b>	<b>1 187</b>	<b>1 189</b>	<b>1 206</b>	<b>1 202</b>	<b>1 213</b>	<b>1 200</b>	<b>1 189</b>	<b>1 155</b>	<b>1 203</b>	<b>1 217</b>	<b>1 209</b>	<b>1195</b>

Source : OREMS

## Répartition des emplois par programme et par filière en 2019

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre	
150	Enseignant-chercheur	A	ATER Ministériel	3,5	
			Doctorant	24	
			Lect. langue étrang.	1	
			Maître de conf.	241	
			Physicien adjoint	1	
			Professeur univ.	102	
	Hospitalo-universitaire		Maître de conf hosp.	2	
			Prof. univ. hospit.	15	
			Assist.disc.médic.	4,5	
			Maître de conf. MG	2	
			Prof. Univ. MG	1	
			Chef de Clinique	4	
	Enseignant		Ens. ass. méd. gén.	2,5	
			Pers. associé	5	
			Prof. écoles	6	
			Prof. EPS	1	
			Professeur agrégé	94	
			Professeur certifié	24	
	Inform. Orient Educ.		Conseil. Princ. Educ	1	
	Total Enseignant			534,5	
	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	41		
	Bibliothèque	A	Bibliothécaire	6	
			Conservateur	5	
		B	Conservateur. Général	1	
			C	Biblio. ass. spéc.	15
	ITRF	A	Magasinier	21	
			Assist. Ing. RF	37	
			Ingénieur de recherche.	17	
		B	Ingénieur d'études	60	
			C	Technicien (NES)	125
	Total BIATSS			109	
	Total BIATSS			467	
	231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3
Professeur certifié				2	
ITRF		Ingénieur d'études		1	
Médicaux sociaux		B	Infirmier	2	
			Assistante sociale	1	
Total			9		
Total				1 011	

Source : HARPEGE



## I.1.2. Stock d'emplois en 2017, 2018 et 2019

POPULATION	CATEGORIE EMPLOI	2017		2018		2019	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignants Chercheurs	ATER Ministériel	3,5		3,5		3,5	
	Doctorant	24		24		24	
	Lect. langue étrang.	1		1		1	
	Maitre de conf.	242		241		241	
	Physicien adjoint	1		1		1	
	Professeur univ.	102		102		102	
Enseignants	Pers. associé	5		5		5	
	Prof. écoles	5		6		6	
	Prof. EPS			1		1	
	Professeur agrégé	78	3	91	3	94	3
	Professeur certifié	25	2	24	2	24	2
Hospitalo-universitaire	Ens. Ass. Méd. Gén.	2,5		2,5		2,5	
	Assist. disc. médic.	6		2,5		4,5	
	Chef de Clinique			4		4	
	Maitre de conf MG	1		1		2	
	Maitre de conf hosp.	3		2		2	
	Prof. univ. hospit.	14		14		15	
	Professeur univ. MG	1		1		1	
Inform. Orient Educ.	Conseil. princ. éduc	1		1		1	
<b>Total Enseignant</b>		<b>515</b>	<b>5</b>	<b>527,5</b>	<b>5</b>	<b>534,5</b>	<b>5</b>
AENES	Administrateur ENESR	2		2		2	
	Agent Comptable	1		1		1	
	Attaché Adm. Etat	12		12		12	
	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1		1		1	
	Secrétaire adm. ENES	14		14		14	
	Adjoint adm. ENES	42		41		41	
Bibliothèque	Bibliothécaire	6		6		6	
	Cons. Général	1		1		1	
	Conservateur	5		5		5	
	Biblio. ass. spéc.	15		15		15	
	Magasinier	21		21		21	
ITRF	Assist. Ing. RF	37		37		37	
	Ingénieur de rech.	17		17		17	
	Ingénieur d'études	58	1	60	1	60	1
	Technicien (NES)	114		125		125	
	Adjoint tech RF	109		109		109	
Médicaux sociaux	Assistante sociale		1		1		1
	Infirmier		2		2		2
<b>Total BIATSS</b>		<b>455</b>	<b>4</b>	<b>467</b>	<b>4</b>	<b>467</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>970</b>	<b>9</b>	<b>994,5</b>	<b>9</b>	<b>1001,5</b>	<b>9</b>
		<b>979</b>		<b>1003,5</b>		<b>1 011</b>	

Source : HARPEGE

Entre 2017 et 2019, l'Université de La Réunion a bénéficié de 32 créations d'emplois.

## I.2. LES EFFECTIFS

### I.2.1. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2019, 1250 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1208.5 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 2017 et 2019

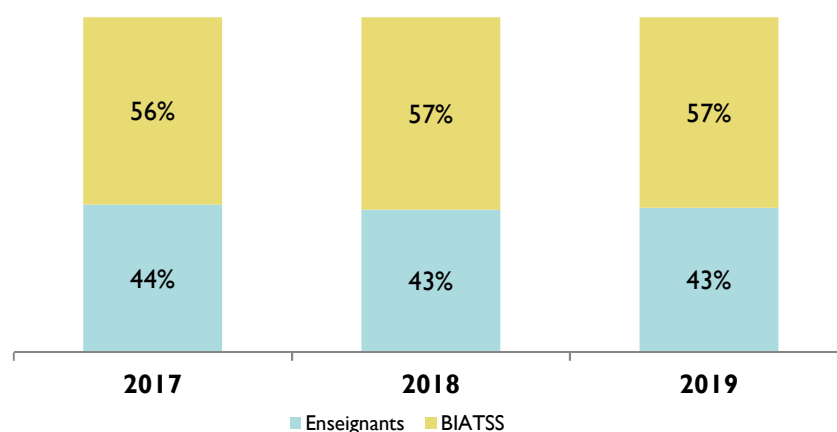
Évolution des populations en effectifs physiques, en ETPT, et en %

En effectifs physiques	2017	2018	2019	Evolution 19/17
Enseignants	532	519	540	2%
BIATSS	675	699	710	5%
<b>Total</b>	<b>1 207</b>	<b>1 217</b>	<b>1250</b>	<b>4%</b>

En ETPT	2017	2018	2019	Evolution 19/17
Enseignants	517,2	503,2	521,2	1%
BIATSS	655,1	682,6	687,3	5%
<b>Total</b>	<b>1 172,3</b>	<b>1 185,8</b>	<b>1208,5</b>	<b>3%</b>

En %	2017	2018	2019
Enseignants	44%	43%	43%
BIATSS	56%	57%	57%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

- Malgré la fin du dispositif Sauvadet en 2018, l'ouverture de 15 concours ainsi que le recrutement de personnels non titulaires sur conventions de recherche ont favorisé la hausse des effectifs BIATSS.
- La Campagne Emploi 2019 a permis de rééquilibrer les effectifs Enseignants par rapport à 2017, suite à l'annulation de la Campagne Emploi Enseignants de 2018.

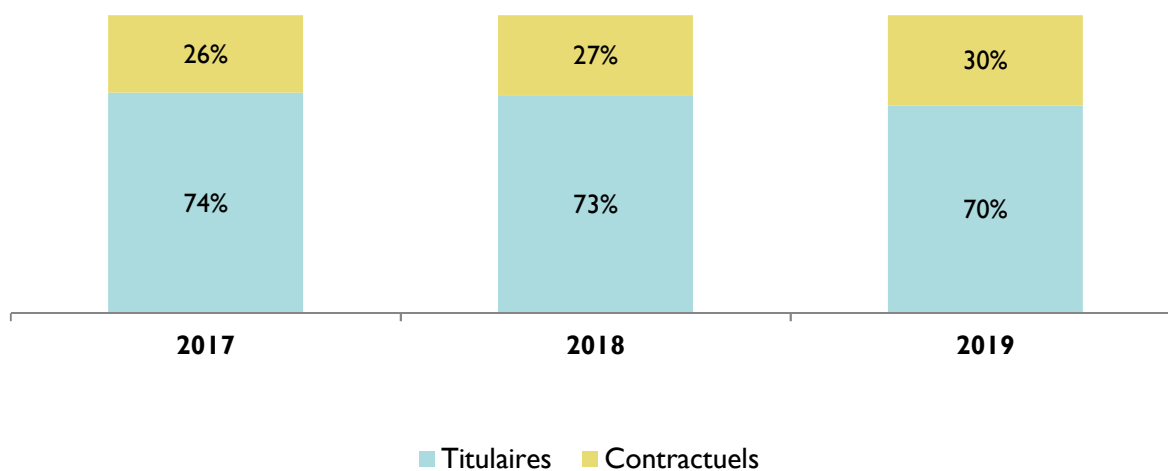
## Évolution par statut en effectifs physiques, en ETPT, et en %

En effectifs physiques	2017	2018	2019	Evolution 19/17
Titulaires	893	889	871	-2%
Contractuels	314	328	379	21%
<b>Total</b>	<b>1 207</b>	<b>1 217</b>	<b>1 250</b>	<b>4%</b>

En ETPT	2017	2018	2019	Evolution 19/17
Titulaires	886,9	877,5	866,5	-2%
Contractuels	285,4	308,3	342	20%
<b>Total</b>	<b>1 172,3</b>	<b>1 185,8</b>	<b>1 208,5</b>	<b>3%</b>

En %	2017	2018	2019
Titulaires	74%	73%	70%
Contractuels	26%	27%	30%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

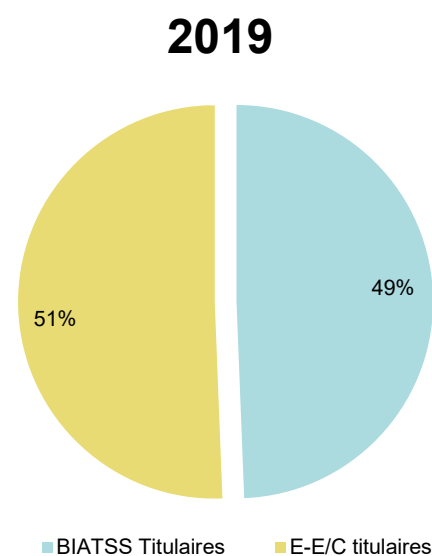
### 1.2.1.2. Les personnels titulaires

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

En effectifs physiques	2019
BIATSS titulaires	430
EC ou enseignants titulaires	441
<b>Total</b>	<b>871</b>

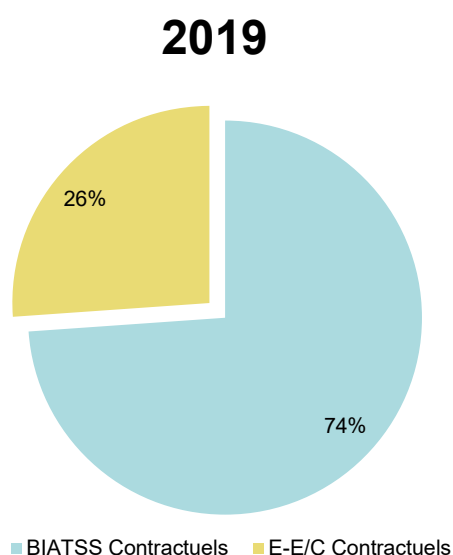
En ETPT	2019
BIATSS titulaires	426,8
EC ou enseignants titulaires	439,7
<b>Total</b>	<b>866,5</b>

En %	2019
BIATSS titulaires	49%
EC ou enseignants titulaires	51%



### 1.2.1.3. Les personnels contractuels

Répartition des personnels contractuels Enseignants/BIATSS en effectifs physiques, en % et en ETPT



En effectifs physiques	2019
BIATSS contractuels	280
EC ou enseignants contractuels	99
<b>Total</b>	<b>379</b>

En ETPT	2019
BIATSS contractuels	260,5
EC ou enseignants contractuels	81,5
<b>Total</b>	<b>342</b>

En %	2019
BIATSS contractuels	74%
EC ou enseignants contractuels	26%

Source : HARPEGE

## I.2.2. Les personnels enseignants

Évolution du nombre d'enseignants entre 2017 et 2019 en effectifs physiques, en % et en ETPT

En effectifs physiques	2017	2018	2019
Titulaires	454	451	441
Contractuels	78	68	99
<b>Total</b>	<b>532</b>	<b>519</b>	<b>540</b>

En ETPT	2017	2018	2019
Titulaires	452,7	446,5	439,7
Contractuels	64,5	56,7	81,5
<b>Total</b>	<b>517,2</b>	<b>503,2</b>	<b>521,2</b>

En %	2017	2018	2019
Titulaires	85%	87%	82%
Contractuels	15%	13%	18%

Source : HARPEGE

### I.2.2.1. Les effectifs des personnels enseignants titulaires

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

	Corps	31/12/2019	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	5	5
Enseignants second degré	PROFESSEUR AGREGÉ	60	60
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	35	35
	PROFESSEUR D'EPS	6	6
	PROFESSEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL	5	5
Enseignants chercheurs	MAÎTRE DE CONFÉRENCE	222	221,2
	PHYSICIEN ADJOINT	1	1
	PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS	91	90,5
Enseignants chercheurs médecine générale	PROFESSEUR DES UNIV. MED. GEN.	1	1
	MAÎTRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	3	3
	PROFESSEUR DES UNIV.- PRATICIEN HOSP.	11	11
Inform. Orient. Educ	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION	1	1
<b>Total</b>		<b>441</b>	<b>439,7</b>

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
<b>E.S.I.R.O.I.</b>		2	8,5				10,5
<b>I.N.S.P.E.</b>	5	14	9,5			1	29,5
<b>I.A.E.</b>		3	7				10
<b>I.U.T.</b>		21	12				33
<b>INSTITUT INDIA NUMERIQUE</b>		2	1,5				3,5
<b>SERVICES CENTRAUX</b>		6					6
<b>STRUCTURE RECHERCHE</b>			148,95		3,5		152,5
<b>SERVICES COMMUNS</b>		10					10
<b>UFR D.E.</b>		8	30,75				38,75
<b>UFR L.S.H.</b>		16	31,5				47,5
<b>UFR SANTE</b>		1	10	1	10,5		22,5
<b>UFR S.H.E.</b>		15	16,3				31,3
<b>UFR S.T.</b>		8	36,2				44,2
<b>UMS 3351 - OSUR</b>			0,5				0,5
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>106</b>	<b>312,7</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>439,7</b>

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 non titulaires constituent les effectifs des enseignants contractuels.

#### Répartition des effectifs des personnels enseignants en 2019 par type de contrat en effectifs physiques en ETPT

Type de contrat	Effectifs physiques	ETPT
Associé MCF (mi-temps)	12	6
Praticien Hospitalier	1	1
Associé Pr.HU MTps	7	3,5
ATER	6	6
ATER mi-temps	8	4
Ch.cli.univ-ass.hôp.	8,5	8,5
Doctorant	26	26
Enseignant CDI	2	2
Lecteur	1	1
Prof cont.2dg non fc	27,5	23,5
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>81,5</b>

Source : HARPEGE

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

Structures	PAST/ MAST	ATER/ ATER mi-temps	Doctorants	Enseignants	Lecteur	Contr. Méd.	Total
E.S.I.R.O.I.	0,5						0,5
I.N.S.P.E.			1				1
I.A.E.	1			2			3
I.U.T.	1,5	1,5		5,5			8,5
SERVICES CENTRAUX				6			6
STRUCTURE RECHERCHE						0,25	0,25
SERVICES COMMUNS				1			1
UFR D.E.	1	3	5	5			14
UFR L.S.H.	0,5	2	7	1	1		11,5
UFR SANTE	4,25	2	5	1		1	13,25
UFR S.H.E.		0,5	3	2,5		8,5	14,5
UFR S.T.	0,5	1	5	1,5			8
<b>Total:</b>	<b>9,25</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>25,5</b>	<b>1</b>	<b>9,75</b>	<b>81,5</b>

Source : HARPEGE



### I.2.3. Les personnels BIATSS

Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2017 et 2019 en effectifs physiques, en % et en ETPT

En effectifs physiques	2017	2018	2019
Titulaires	439	438	430
Contractuels	236	261	280
<b>Total</b>	<b>675</b>	<b>699</b>	<b>710</b>

En ETPT	2017	2018	2019
Titulaires	434,2	431,0	426,8
Contractuels	220,9	251,6	260,5
<b>Total</b>	<b>655,1</b>	<b>682,6</b>	<b>687,3</b>

En %	2017	2018	2019
Titulaires	65%	63%	61%
Contractuels	35%	37%	39%

Source : HARPEGE

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

#### I.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 31/12/2019, la part des personnels titulaires s'élevait à 61% , soit 430 agents.

**Répartition des personnels BIATSS titulaires par population, par corps,  
en effectifs physiques et en ETPT en 2019**

Population	Corps	Effectifs	ETPT
<b>AENES</b>	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	7	6,8
	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1	1
	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	34	33,8
	SECRETAIRE GENERAL D'ETAB. PUBLIC D'ENS. SUP	1	1
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF.	11	11
	<b>Total AENES</b>	<b>54</b>	<b>53,6</b>
<b>Bibliothèque - Musée</b>	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	17	17
	BIBLIOTHECAIRE	7	6,8
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	4	3,8
	MAGASINIER	17	16,7
	<b>Total Bibliothèque - Musée</b>	<b>45</b>	<b>44,3</b>
<b>ITRF</b>	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	35	34,8
	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	99	98,6
	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	60	58,9
	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	13	13
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	122	121,6
	<b>Total ITRF</b>	<b>329</b>	<b>326,9</b>
<b>Médicaux et sociaux</b>	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	1
	INFIRMIER	1	1
	<b>Total Médicaux et sociaux</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>430</b>	<b>426,8</b>

Source : HARPEGE

**Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2017 à 2019 en  
effectifs physiques et en ETPT**

POPULATION	31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
<b>AENES</b>	64	62,1	58	57,1	54	53,6
<b>BIBLIOTHEQUE</b>	47	46,1	46	45,5	45	44,3
<b>ITRF</b>	325	323,2	331	325,4	329	326,9
<b>MED. ET SOC.</b>	3	2,8	3	3,0	2	2
<b>Total</b>	<b>439</b>	<b>434,2</b>	<b>438</b>	<b>431,0</b>	<b>430</b>	<b>426,8</b>

Source : HARPEGE

- On note, en 2019, une diminution des emplois des filières AENES (-4) et ITRF (-2).

## 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.			5		5
I.N.S.P.E.	4		7		11
I.A.E.			6		6
I.U.T.	3		14		17
ILLET	1				1
INSTITUT INDIA NUMERIQUE			4		4
UFR D.E	8		8,2		16,2
UFR L.S.H.	4,8		16		20,8
UFR S.H.E.			14		14
UFR S.T.	3		14,2		17,2
UFR SANTE	2		8		10
OSUR			7		7
SERVICES CENTRAUX	16,8		159,6		176,4
SERVICES COMMUNS	8	44,3	32	2	86,3
STRUC. GOUV.	3		4		7
CYROI			1		1
EA 12 - OIES			0,5		0,5
EA 13 - CEMOI			0,3		0,3
EA 14 - CRJ			0,5		0,5
EA 2212 - LCSNSA			2,0		2
EA 2525 - LIM			1,9		1,9
EA 4075 - IRISSE			0,8		0,8
EA 4079 - LE2P			2,8		2,8
EA 4518 - PIMENT			2,5		2,5
EA 4549 - LCF			1		1
EA 7387 DIRE			0,5		0,5
UMR 228 - ESPACE-DEV			3		3
UMR 7154 - LGSR			1		1
UMR 9192 PIMIT			1		1
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			3,7		3,7
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>53,6</b>	<b>44,3</b>	<b>326,9</b>	<b>2</b>	<b>426,8</b>

Source : HARPEGE

**Répartition des personnels BIATSS titulaires au sein des services centraux en ETPT**

SERVICE	AENES	BIBLIOTHEQUE	ITRF	MEDICAUX SOCIAUX	TOTAL GENERAL
AIDE PILOTAGE			1		1
COMMUNIC.			2		2
D.A.J.			1		1
DFC	4		13,9		17,9
DLHS			53,1		53,1
DP			19,6		19,6
DRH	7		11,8		18,8
DRI	0,8		6		6,8
DSI	1		23,8		24,8
DSVE	3		7		10
DUN	1		12,6		13,6
POLE PATRIM.			1		1
POLE EGALITE			1		1
POLE RECHERCHE			5,8		5,8
S.U.A.C			1		1
<b>TOTAUX</b>	<b>16,8</b>	<b>0</b>	<b>159,6</b>	<b>0</b>	<b>176,4</b>

Source : HARPEGE

**Répartition des personnels BIATSS titulaires au sein des services communs en ETPT**

SERVICE	AENES	BIBLIOTHEQUE	ITRF	MEDICAUX SOCIAUX	TOTAL GENERAL
P.R.O.F.I.L.			8		8
SUAPS			4		4
S.U.F.P.	3		13		16
S.U.M.P.P.S	2		1	2	5
S.C.D.	3	44,3	5		52,3
<b>TOTAUX</b>	<b>8</b>	<b>44,3</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>86,3</b>

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
<b>C.F.A.</b>	3			3
<b>E.S.I.R.O.I.</b>	2	5	1,5	8,5
<b>I.N.S.P.E.</b>		1	3	4
<b>I.A.E.</b>	2	3	4	9
<b>I.U.T.</b>	1	8		9
<b>INSTITUT INDIA. NUME</b>				
<b>SERVICES CENTRAUX</b>	21	17	65,4	103,4
<b>SERVICES COMMUNS</b>	4,6	20	13	37,6
<b>STRUC. GOUV.</b>	3			3
<b>STRUC. TRANSVERSALES</b>				
<b>STRUC. RECH.</b>	57	3,5		60,5
<i>EA 13 - CEMOI</i>	2			2
<i>EA 14 - CRJ</i>	1			1
<i>EA 2212 - LCSNSA</i>	2			2
<i>EA 2525 - LIM</i>	1			1
<i>EA 4079 - LE2P</i>	7	1		8
<i>EA 4518 - PIMENT</i>	6	0,5		6,5
<i>UMR 228 - ESPACE-DEV</i>	1			1
<i>UMR 7154 - LGSR</i>	3			3
<i>UMR 8105 - LACY</i>	8	1		9
<i>UMR 9192 PIMIT</i>	13	1		14
<i>UMR 9220 ENTROPIE</i>	4			4
<i>UMR C53 - PVBMT</i>	4			4
<i>UMR-C 95 QUALISUD</i>	3			3
<i>UMR-S 1188 DETROI</i>	2			2
<b>UFR D.E.</b>		2	1	3
<b>UFR L.S.H.</b>	1			1
<b>UFR S.H.E.</b>		1	1	2
<b>UFR S.T.</b>		3		3
<b>UFR SANTE</b>	2,5	3	5	10,5
<b>OSUR</b>	2		1	3
<b>Total général</b>	<b>99,1</b>	<b>66,5</b>	<b>94,9</b>	<b>260,5</b>

Source : HARPEGE

**Répartition des personnels BIATSS contractuels au sein des services centraux par catégorie et en ETPT**

SERVICE	A	C	C	TOTAL GENERAL
AIDE PILOTAGE	1			1
COMMUNICATION	1	1		2
D.A.J.	2	1	1	4
DFC		1	7	8
DLHS			51,9	51,9
DP	1	1	2	4
DRH	1	3	1	5
DRI	1	1		2
DSI	1,5	1	0,5	3
DSVE			1	1
DUN	1			1
ICR	1	1	1	3
MDL		2		2
POLE EGALITE	1	1		2
POLE RECHERCHE	8,5	1		9,5
S.U.A.C		2		2
SGTSI	1	1		2
<b>TOTAUX</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>65,4</b>	<b>103,4</b>

Source : HARPEGE

**Répartition des personnels BIATSS contractuels au sein des services communs par catégorie et en ETPT**

SERVICE	A	B	C	TOTAL GENERAL
P.R.O.F.I.L.	1,5	4		5,5
SUAPS		1	4	5
SUVEC			1	1
S.U.F.P.		11		11
S.U.M.P.P.S	3,1	1	1	5,1
S.C.D.		3	7	10
<b>TOTAUX</b>	<b>4,6</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>37,6</b>

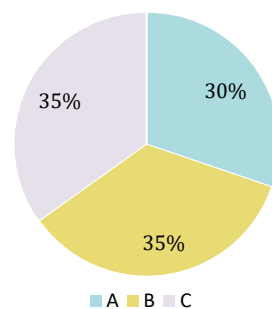
Source : HARPEGE

## Répartition des personnels BIATSS par catégorie de la fonction publique en 2019

CATEGORIE :	A	B	C	Total
<b>BIATSS titulaires en effectif physique</b>	130	150	150	<b>430</b>
<b>En %</b>	30%	35%	35%	<b>100%</b>

Source : HARPEGE

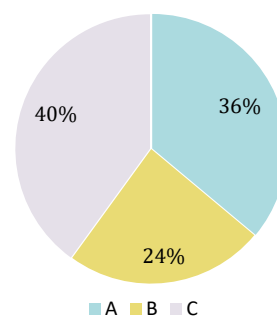
BIATSS TITULAIRES



CATEGORIE :	A	B	C	Total
<b>BIATSS contractuels en effectif physique</b>	101	67	112	<b>280</b>
<b>En %</b>	36%	24%	40%	<b>100%</b>

Source : HARPEGE

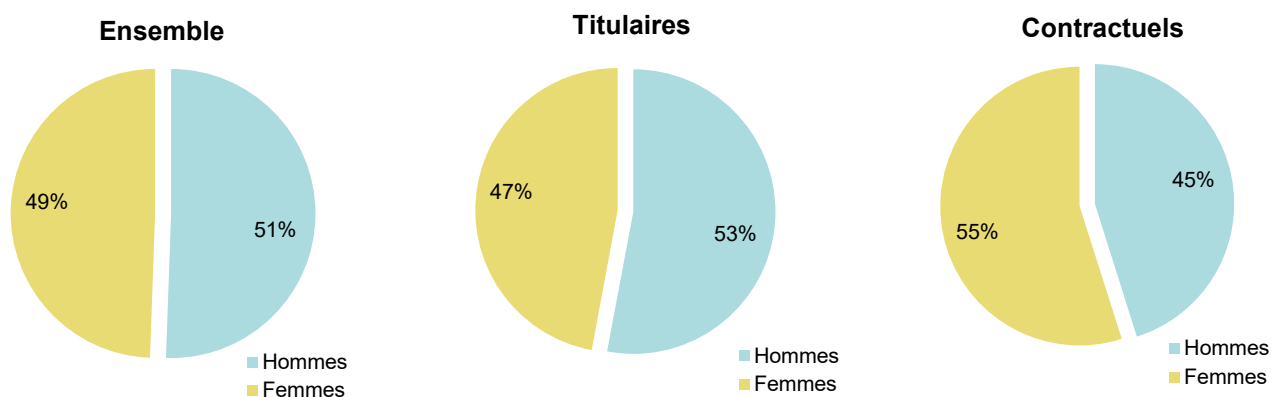
BIATSS CONTRACTUELS



## 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

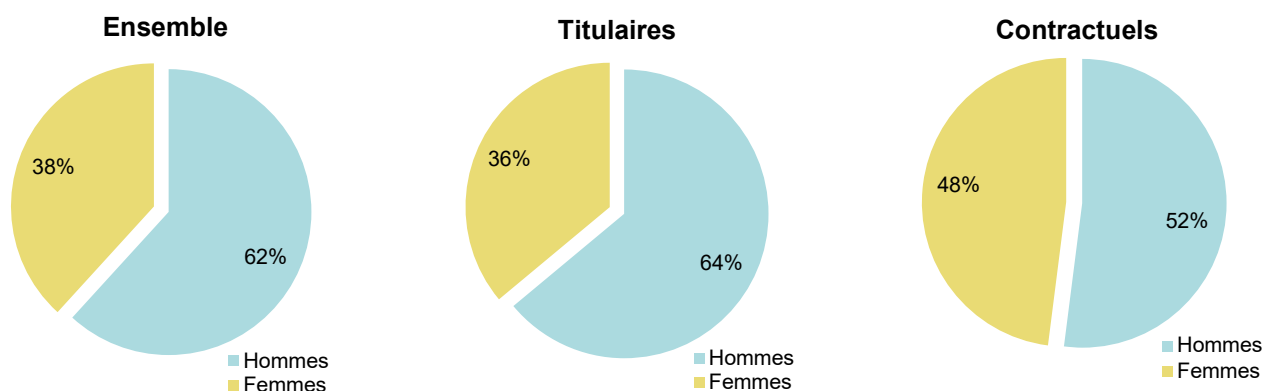


Source : HARPEGE



### I.3.2. Répartition des personnels enseignants par sexe

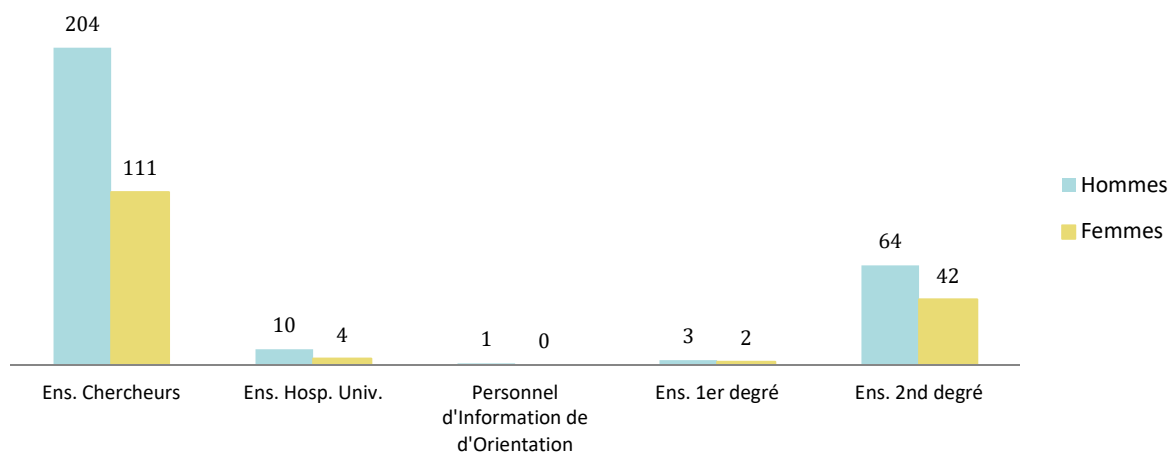
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2019



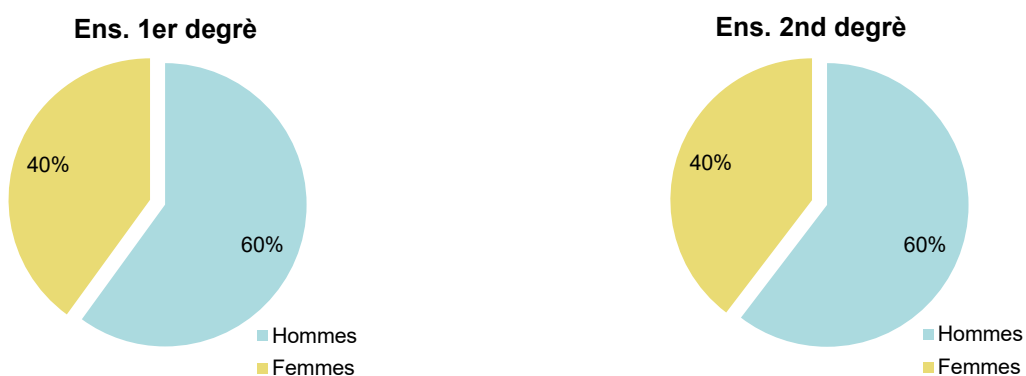
Source : HARPEGE

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

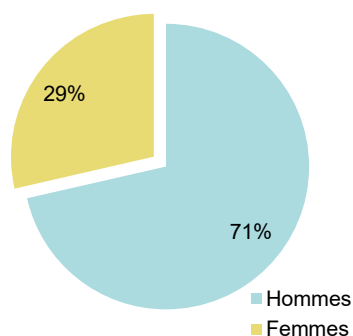
#### Enseignants Titulaires



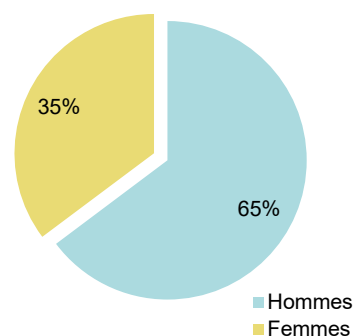
Source : HARPEGE



**Enseig. Hosp. Univ.**



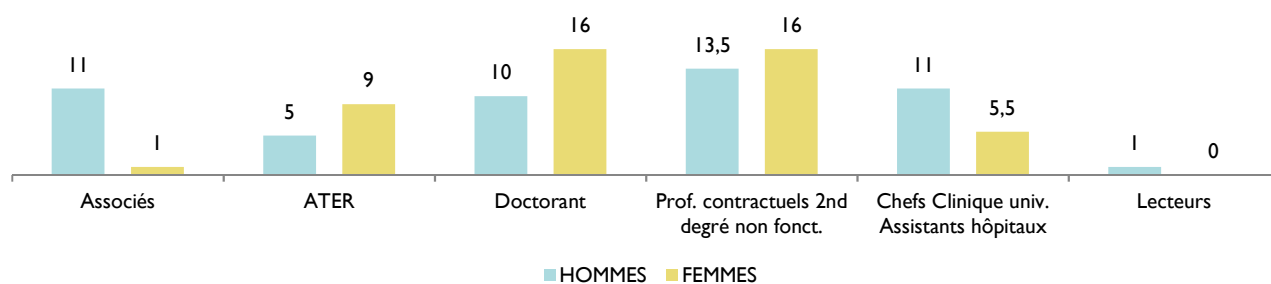
**Enseig. Chercheurs**



Source : HARPEGE

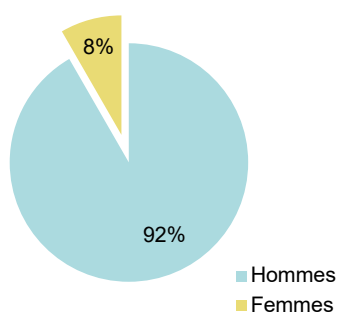
**Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants contractuels par type de contrat**

**Enseignants contractuels**

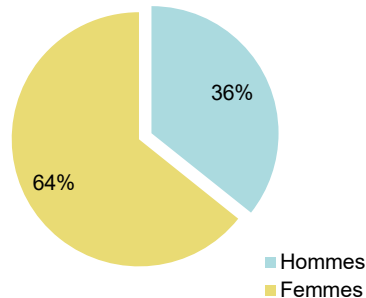


Source : HARPEGE

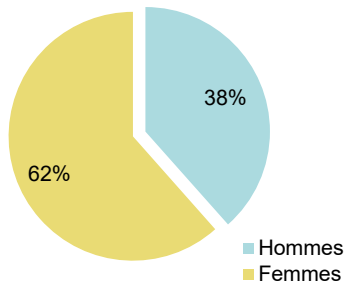
**Associés**



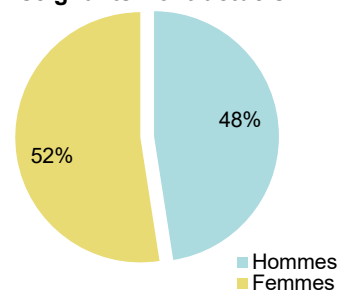
**ATER**



**Doctorants**



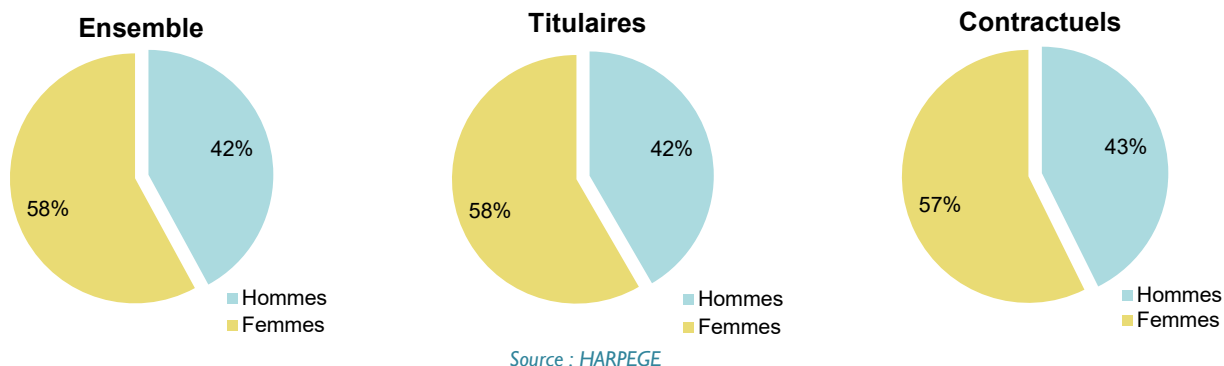
**Enseignants Contractuels**



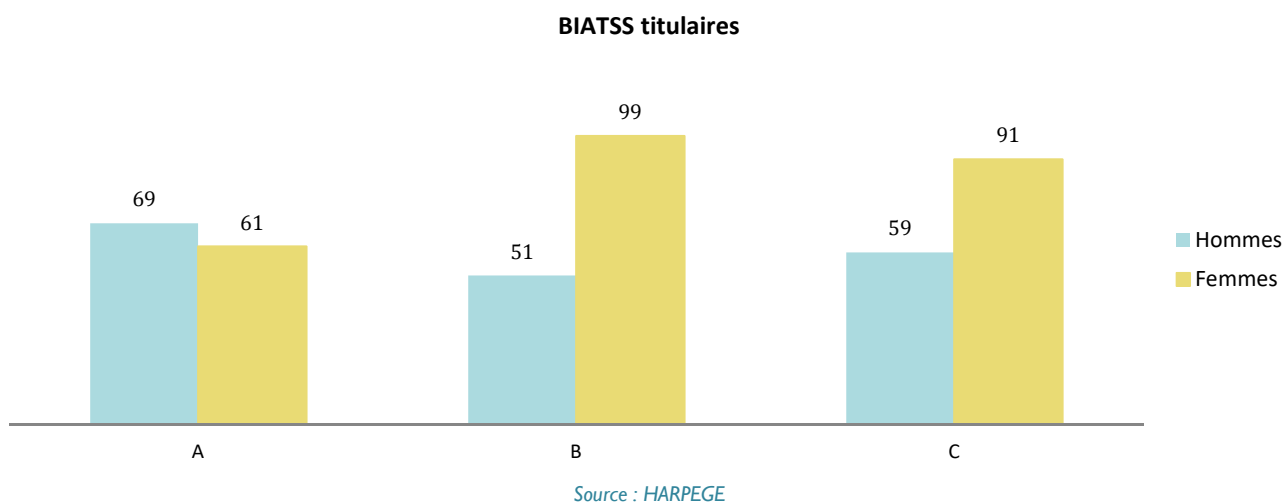
Source : HARPEGE

### 1.3.3. Répartition des personnels BIATSS par sexe

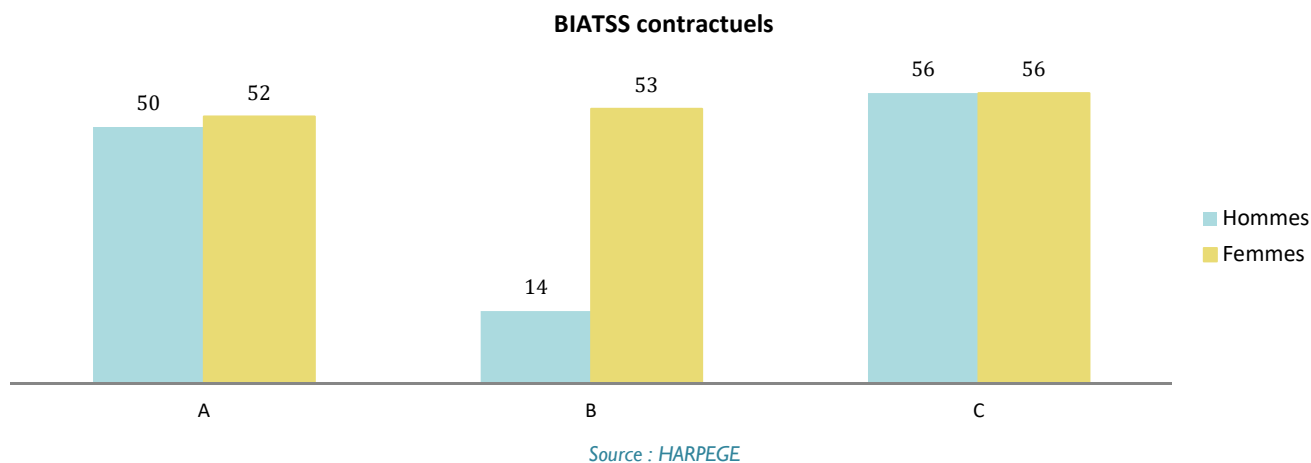
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2019



Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2019



Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2019

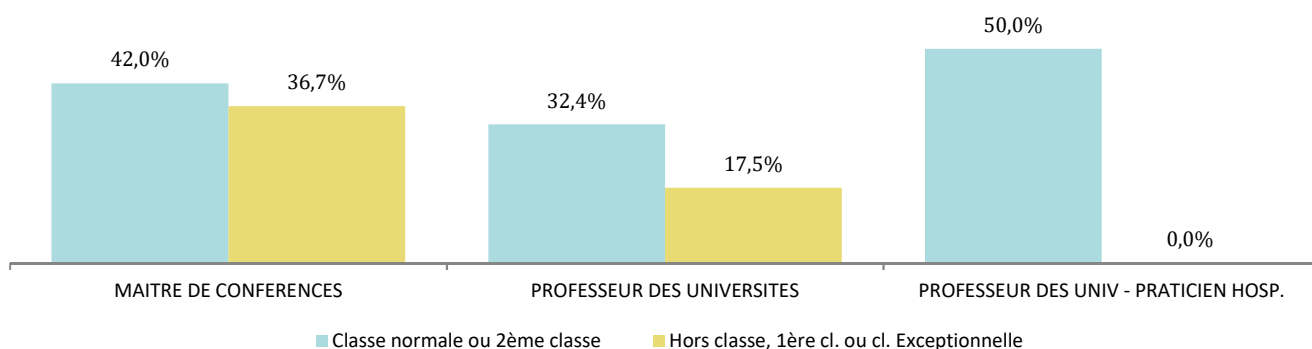


### 1.3.4. Taux de féminisation par filière

#### Taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires en 2019

		Classe normale ou 2ème classe		Hors classe, 1ère cl. ou cl. exceptionnelle		Total	Taux de féminisation
		Eff.	Taux de féminisation	Eff.	Taux de féminisation		
Ens. Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	162	42,0%	60	36,7%	222	40,5%
Ens. Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	0,0%	-	-	1	0,0%
Ens. Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	34	32,4%	57	17,5%	91	23,1%
EC méd générale	PR MED GENE	-	-	1	0,0%	1	0,0%
Ens. Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	3	0,0%	-	-	3	0,0%
Ens. Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	8	50,0%	3	-	11	36,4%
<b>Total</b>		<b>208</b>	<b>39,9%</b>	<b>121</b>	<b>26,4%</b>	<b>329</b>	<b>35,0%</b>

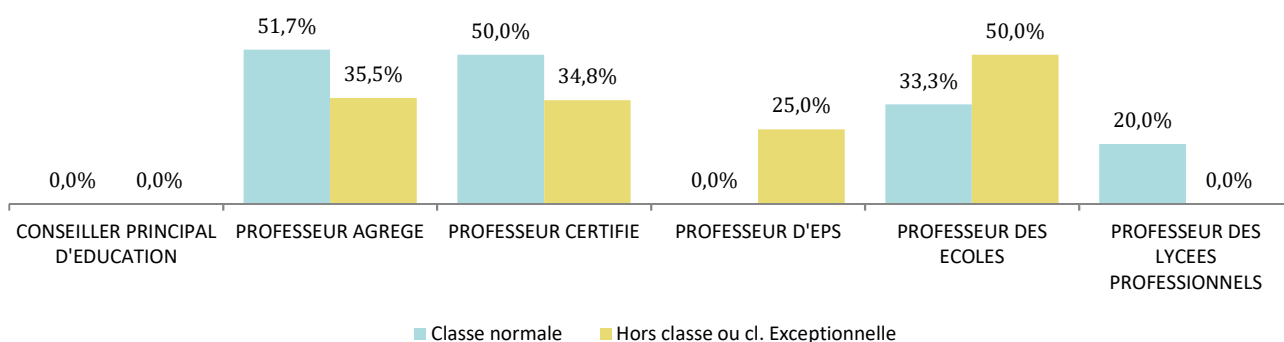
#### Taux de féminisation EC titulaires 2019



Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des enseignants en 2019**

		Classe normale		Hors classe ou classe exceptionnelle		Total	Taux de féminisation
		Eff.	Taux de féminisation	Eff.	Taux de féminisation		
Ens. 1er degré	PROFESSEUR DES ECOLES	3	33,3%	2	50,0%	5	40,0%
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	29	51,7%	31	35,5%	60	43,3%
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	12	50,0%	23	34,8%	35	40,0%
	PROFESSEUR D'EPS	2	0,0%	4	25,0%	6	16,7%
	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	5	20,0%	-	-	5	20,0%
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION	-	-	1	0,0%	1	0,0%
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>45,1%</b>	<b>61</b>	<b>34,4%</b>	<b>112</b>	<b>39,3%</b>

**Taux de féminisation enseignants 2019**

Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des titulaires de la filière BIATSS par catégorie de la fonction publique en 2019**

Cat.	AENES		Bibliothèque		ITRF		Médicaux et sociaux		Total	Taux de féminisation
	Eff.	Taux de féminisation	Eff.	Taux de féminisation	Eff.	Taux de féminisation	Eff.	Taux de féminisation		
A	9	44,4%	11	72,7%	108	43,5%	2	100,0%	130	46,9%
B	11	81,8%	17	52,9%	122	66,4%	-	-	150	66,0%
C	34	91,2%	17	64,7%	99	49,5%	-	-	150	60,7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>81,5%</b>	<b>45</b>	<b>62,2%</b>	<b>329</b>	<b>53,8%</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>	<b>430</b>	<b>58,4%</b>

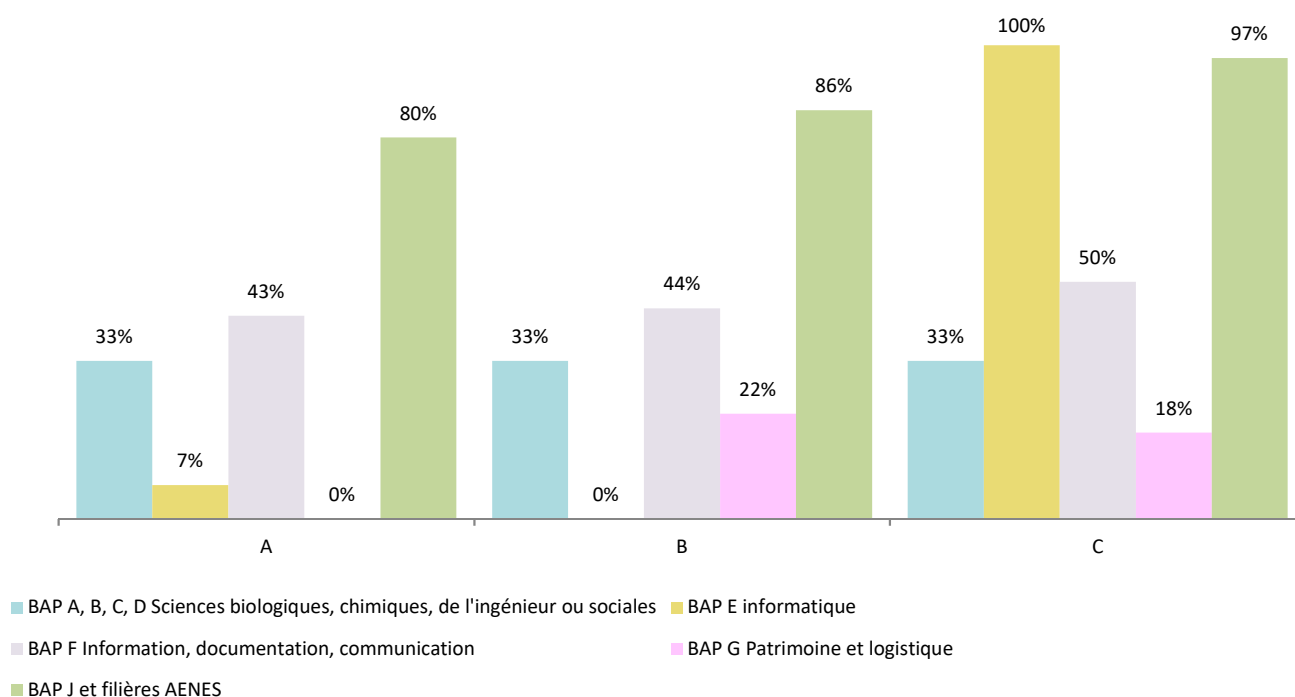
Source : HARPEGE

## Taux de féminisation des personnels scientifiques, techniques et administratifs en 2019

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
<b>A</b>	18	33,3%	28	7,1%	14	42,9%	7	0,0%	41	80,5%
<b>B</b>	18	33,3%	6	0,0%	9	44,4%	9	22,2%	80	86,3%
<b>C</b>	3	33,3%	1	100,0%	4	50,0%	55	18,2%	36	97,2%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>33,3%</b>	<b>35</b>	<b>8,6%</b>	<b>27</b>	<b>44,4%</b>	<b>71</b>	<b>16,9%</b>	<b>157</b>	<b>87,3%</b>

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 et logistique) sont fortement masculines. Seule la BAP F, information, documentation et communication est assez équilibrée.



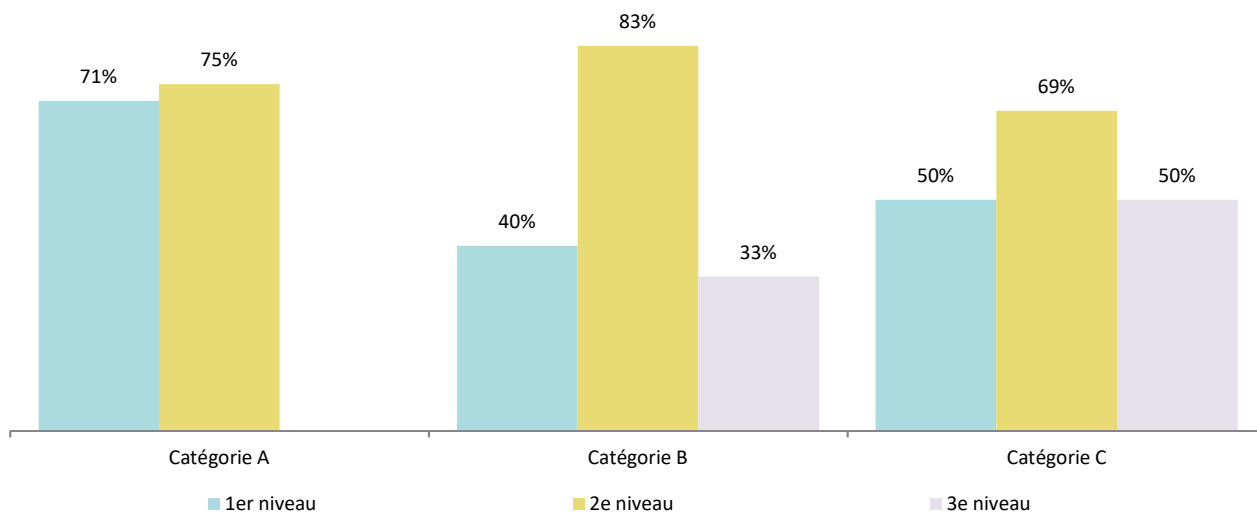
Source : HARPEGE

- Globalement, les femmes sont sous représentées en Catégorie A (44%) alors qu'elles sont majoritaires en Catégorie B (66%). En catégorie C, on note une parité hommes/femmes. Cela démontre une tendance à recruter des femmes sur des postes à moindre responsabilité.

**Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la fonction publique en 2019**

CAT.	Niveau dans la catégorie FP	Corps	Grade	Effectif	Taux de féminisation
A	1 <sup>er</sup> niveau	CONSERVATEUR	CONS. BIB	2	100,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		CONS. CH. BIB	2	100,0%
	1 <sup>er</sup> niveau	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	60,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		BIB HC	2	50,0%
B	1 <sup>er</sup> niveau	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	BIBAS CN	5	40,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		BIBAS CS	6	83,3%
	3 <sup>e</sup> niveau		BIBAS CE	6	33,3%
C	1 <sup>er</sup> niveau	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	MAG	2	50,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		MAG B P2	13	69,2%
	3 <sup>e</sup> niveau		MAG B P1	2	50,0%
Total				45	62,2%

Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la fonction publique 2019**

Source : HARPEGE



## I.4. LA DÉMOGRAPHIE

### I.4.1. Age moyen des personnels

Age moyen de l'ensemble des personnels au 31/12/2019

	Hommes	Femmes	Total
<b>Enseignants</b>	47,9	44,4	46,6
<b>BIATSS</b>	43,0	42,3	42,5
<b>Ensemble</b>	<b>45,6</b>	<b>43,0</b>	<b>44,3</b>

Source : HARPEGE

Evolution de l'âge moyen de l'ensemble des personnels entre 2017 et 2019

	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
<b>Enseignants</b>	44,9	46,7	46,6
<b>BIATSS</b>	41,5	42,9	42,5
<b>Ensemble</b>	<b>43,7</b>	<b>44,5</b>	<b>44,3</b>

Source : HARPEGE

- En 2019, l'âge moyen diminue très légèrement de -0,1 points chez les enseignants et de -0,4 points chez les BIATSS par rapport à 2018

Age moyen de l'ensemble des personnels Enseignants

	Hommes	Femmes	Age moyen
<b>Enseignants titulaires</b>	49,7	48,0	49,1
<b>Enseignant contractuels</b>	38,3	32,3	35,4

Source : HARPEGE

- L'âge moyen des personnels enseignants contractuels est de 13,7 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
<b>BIATSS titulaires</b>	46,1	44,7	49,7
<b>BIATSS contractuels</b>	35,0	32,3	38,9

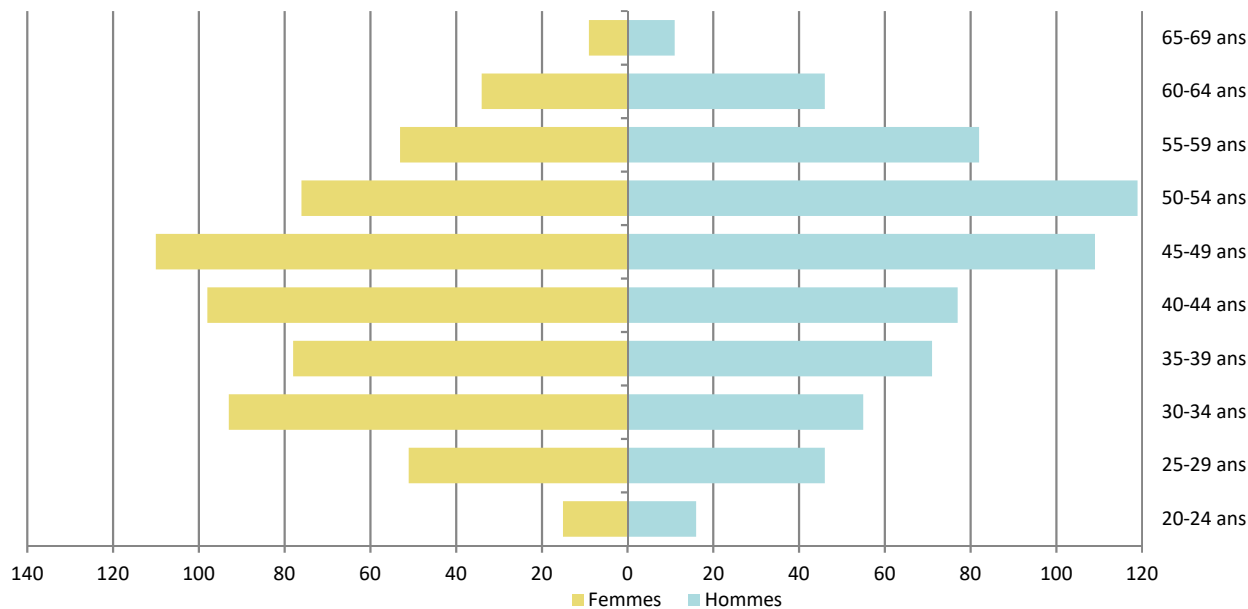
Source : HARPEGE

- L'âge moyen des personnels contractuels BIATSS est inférieur de 10,8 points à celui des personnels titulaires.

## I.4.2. Pyramide des âges des personnels

### Ensemble des personnels

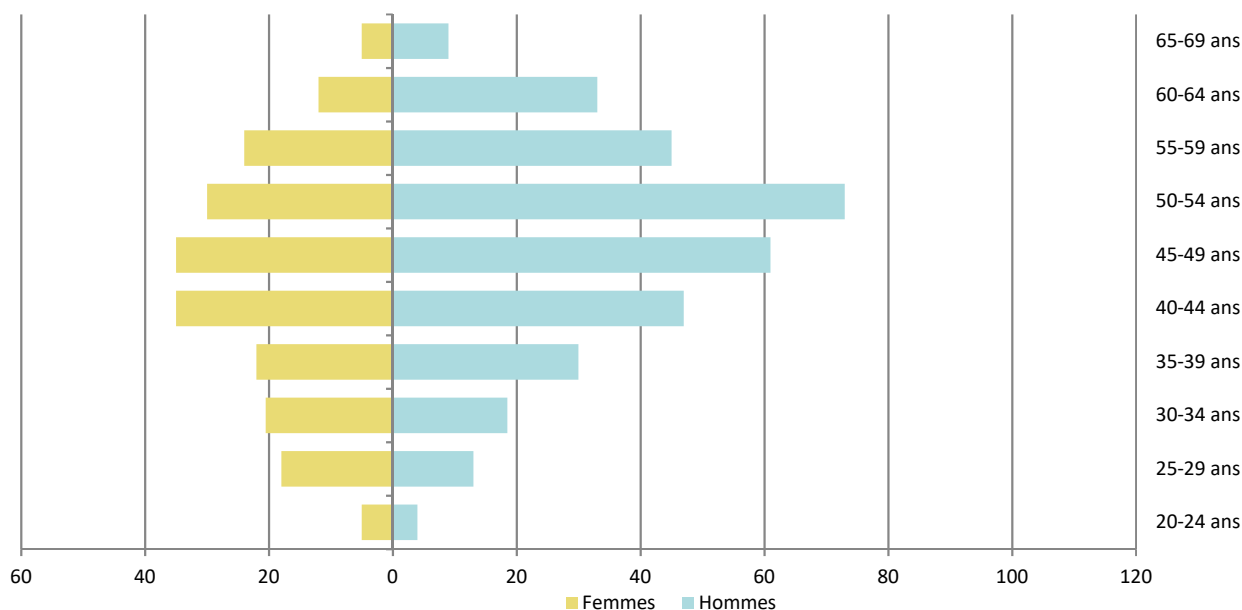
#### Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2019



Source : HARPEGE

### Ensemble des personnels enseignants

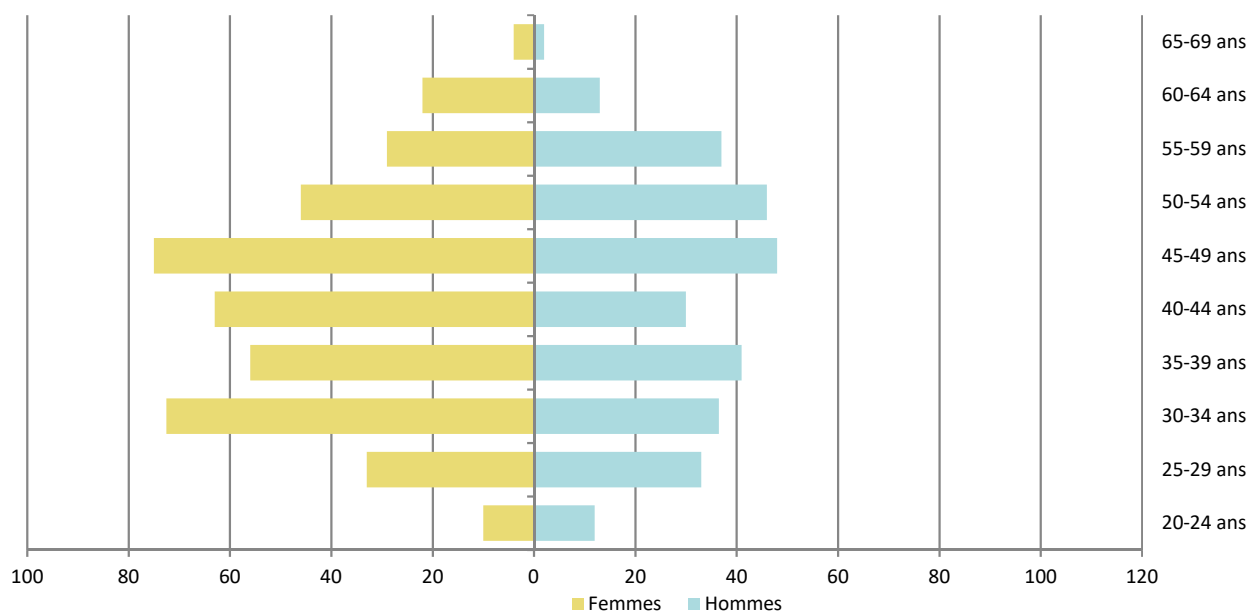
#### Structure par âge de l'ensemble des personnels ENSEIGNANTS au 31/12/2019



Source : HARPEGE

## Ensemble des personnels BIATSS

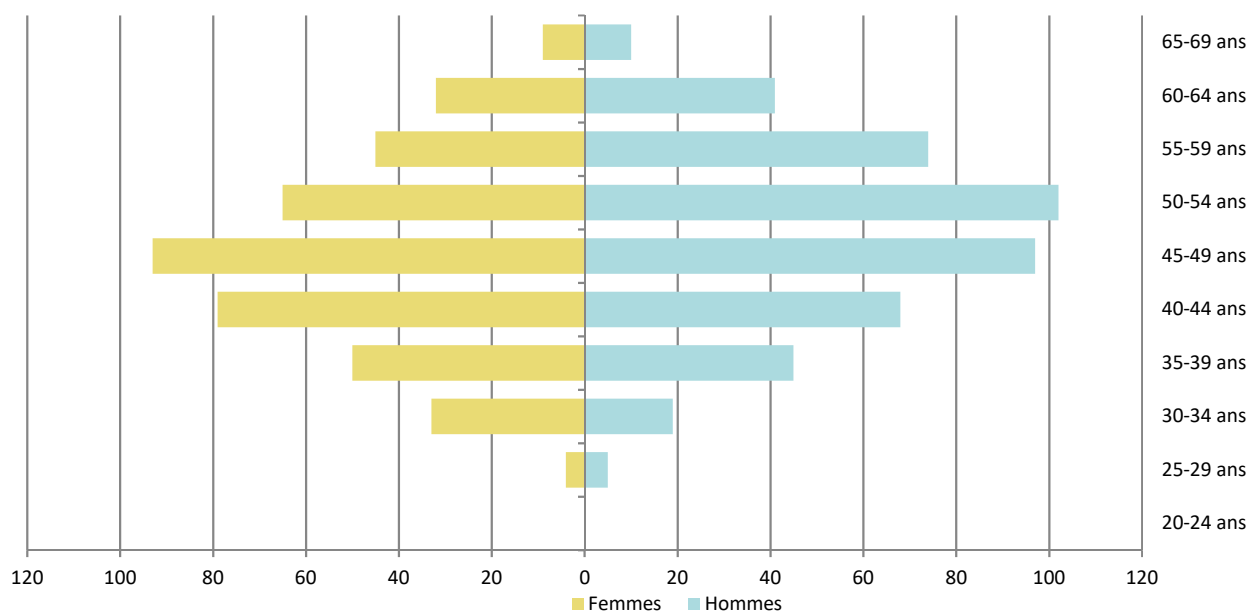
### Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2019



Source : HARPEGE

## Ensemble des personnels titulaires

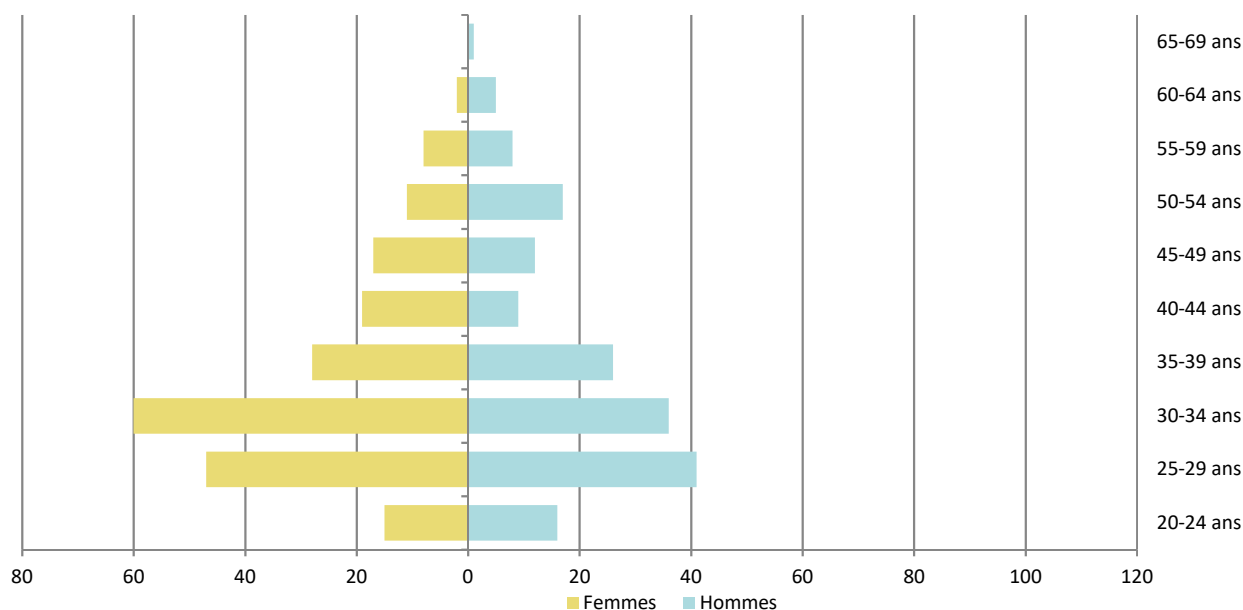
### Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2019



Source : HARPEGE

## Ensemble des personnels contractuels

## Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2019



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 31/12/2019

Titulaires en 2019, 62 ans en :		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Total
Enseignants	Ens. 1 <sup>er</sup> degré										1	1
	Ens. 2 <sup>nd</sup> degré*	5	4	2	4	5	5	6	8	6	2	47
	Ens. Chercheurs	4	5	4	7	10	10	10	12	15	16	93
	Ens. Hos. Univ.							1		1	1	3
	Ens. Chercheurs med. gen.						1					1
	Inf. orient. Educ				1							1
BIATSS	AENES	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	14
	Bibliothèque - Musée		3	1	1		1	1	1	3	2	13
	ITRF	3	8	7	10	5	11	7	6	15	15	87
	Médicaux sociaux			1								1
Total		14	21	16	24	22	29	28	28	41	38	261

Source : HARPEGE

\* Le personnel d'éducation a été intégré dans les personnels du second degré.

- Dans les 10 ans, 261 agents titulaires sont susceptibles de prendre leur retraite, ce qui représente 21% de la population totale.

**Nb d'agents titulaires BIATSS en âge de départ à la retraite (62 ans) par catégorie au 31/12/2019**

BIATSS titulaires en 2019, 62 ans en :	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Total
<b>Catégorie A</b>	2	3	4	1	1	4	4	1	3	8	31
<b>Catégorie B</b>	1	4		2		4	1	2	7	2	23
<b>Catégorie C</b>	2	5	6	9	6	5	6	5	9	8	61
<b>Total BIATSS</b>	5	12	10	12	7	13	11	8	19	18	115

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 ou en détachement, des réussites à des concours, des départs à la retraite, des démissions, des licenciements ou encore des 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 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Enseignants	BIATSS	TOTAL
Nombre d'arrivées	7	9	16
Nombre de départs	13	14	27
Effectifs au 31/12/2019	441	430	871
Taux de rotation	2%	3%	2%

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 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées en 2019	50
Nombre de départs en 2019	27
Effectifs de l'année 2019	99
Taux de rotation	39%

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 2019

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées en 2019	114
Nombre de départs en 2019	108
Effectif au 31/12/2019	280
Taux de rotation	40%

Source : HARPEGE

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



## Les « CDIisations »

Catégorie	2017		2018		2019	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
<b>A</b>	2		2	1	2	
<b>B</b>	4	3	1	7	3	
<b>C</b>	3	2	2	2	3	
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Source : HARPEGE

## Les concours réservés et les examens professionnalisés

Filière	Catégorie	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bibliothèque</b>	<b>C</b>		1			
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	2				
	<b>B</b>	6	7		3	8
	<b>C</b>	9	6		2	2
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

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	2017	2018	2019
<b>CAE / PEC</b>	35	53	48
<b>Emploi d'avenir</b>	24		
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>53</b>	<b>48</b>

Source : HARPEGE

- Depuis 2015, l'Université a recours à 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

	2017		2018		2019	
	National	Local	National	Local	National	Local
<b>Maître de conférences Hors Classe</b>	2	6	2	5	5	6
<b>Maître de conférences Hors Classe Echelon Exceptionnel</b>			2		2	1
<b>Maître de conférences Médecine Générale de 1<sup>ère</sup> Classe</b>				1	1	
<b>Professeur des universités de 1<sup>ère</sup> Classe</b>	1	4	2	3	1	2
<b>Professeur des universités de Classe exceptionnelle</b>		4	4	2		3
<b>Professeur des universités Médecine Générale de 1<sup>ère</sup> Classe</b>				1	1	
<b>Total</b>	<b>17</b>		<b>22</b>		<b>22</b>	

Source : HARPEGE

- A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, un échelon exceptionnel au sommet de la Hors Classe des Maîtres de Conférence a été créé et l'avancement a lieu au choix.

**Avancement de grade des Enseignants du second degré en 2019**

	Nombre de promotions
<b>Professeur agrégé HC</b>	2
<b>Professeur agrégé CE</b>	3
<b>Professeur certifié HC</b>	1
<b>Professeur certifié CE</b>	6
<b>Total</b>	<b>12</b>

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		
			2017	2018	2019
Bibliothèque	A	BIBAS CN		1	1
	B	CONS.GN.BI		1	
ITRF	A	IGE	1	2	
		ASI	1	1	2
	B	TECH RF	1	2	
Total			3	7	3

Source : HARPEGE

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

FILIERE	Catégorie	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2017	2018	2019
AENES	C	ADJENES P1		1	
		ADJENES P2		2	3
BIBLIOTHEQUE	A	BIB HC		1	1
	B	BIBAS CS		1	
	C	MAGASINIER P1		1	1
		MAGASINIER P2		1	
		MAGASINIER C1*	1		
Inform. Orient. Educ	A	CPE CE		1	
ITRF	A	IGR IC	1	1	
		IGE HC		2	
		IGE IC	2		
	B	TECH RF CE	1		
		TECH RF CS	2	1	
	C	ADT RF P1	1	2	2
		ADT RF P2	2	3	4
		ADT RF C1*	4		
Médicaux sociaux	A	INFENES HC		1	
Total			14	18	11

Source : HARPEGE

- Les agents promus aux tableaux d'avancement de magasinier 1<sup>ère</sup> classe ou d'adjoint technique de recherche et de formation de 1<sup>ère</sup> classe bénéficient à la date de promotion (1<sup>er</sup> septembre) du reclassement au grade supérieur (principal de 2<sup>e</sup> classe).

**Examens professionnels par filière et catégorie de la fonction publique**

FILIERE	CATÉGORIE	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2017	2018	2019
<b>AENES</b>	<b>B</b>	SAENES CS	1		
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	IGR HC RF			1
	<b>B</b>	TEC RF CE	3	6	2
	<b>B</b>	TEC RF CS	6	6	7
	<b>C</b>	ATRF P2	2	2	2
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>14</b>	<b>12</b>

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)
<b>Professeur des universités, Maître de conférences</b>	192
<b>PRAG - PRCE (décret 25/03/1993) - PREC</b>	384
<b>ATER (décret n° 88-654 du 07/05/1988)</b>	192
<b>ATER mi-temps (décret n° 89-795 du 01/10/1989)</b>	96
<b>PAST (décret n° 85-733 du 17/07/1985) à 50%</b>	96
<b>Doctorant contractuel avec mission d'enseignement (décret n° 2009-464 du 23/04/2009)</b>	64
<b>Lecteur (décret n° 87-754 du 24/09/1987)</b>	200
<b>Maître de langue étrangère (décret n° 87-754 du 24/09/1987)</b>	192
<b>Enseignants du second degré (Décret n°93-461 du 25/03/1993)</b>	384
<b>Enseignants contractuels (Décret n°92-131 du 5/02/1992)</b>	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 2019

En effectifs physiques	Quotité	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
<b>BIATSS</b>	50%	1	4	5	80,0%
	80%	4	10	14	71,4%
	90%		3	3	100,0%
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>77,3%</b>
<b>Enseignants-chercheurs ou enseignants</b>	50%	2	1	3	33,3%
	70%	1		1	0,0%
	80%	1	3	4	75,0%
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>50,0%</b>
<b>Total Général</b>		<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>70,0%</b>

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 :	2017	2018	2019
<b>Nombre d'agents</b>	3	5	1

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 2019

Nb d'agents titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	8	1	9
<b>CG LONGUE DUREE</b>	3	3	6
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	9	6	15
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	147	56	203
<b>Total :</b>	<b>157</b>	<b>61</b>	<b>218</b>

Source : HARPEGE

##### Congés pour maladie - Par nombre d'agents contractuels en 2019

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
<b>CG ACCIDENT DE TRAVAIL</b>	2		2
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	74	4	78
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>80</b>

Source : HARPEGE

##### Congés pour raisons familiales - Par nombre d'agents en 2019

Nb d'agents tous personnels	BIATSS	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ADOPTION</b>	1		1
<b>CG MATERNITE</b>	16	7	23
<b>CG PATERNITE</b>	9	5	14
<b>Total :</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>38</b>

Source : HARPEGE



## Congés pour maladie - Par nombre d'arrêts en 2019

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	24	2	26
<b>CG LONGUE DUREE</b>	9	5	14
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	16	7	23
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	311	101	412
<b>Total :</b>	<b>360</b>	<b>115</b>	<b>475</b>

Source : HARPEGE

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
<b>CG ACCIDENT DE TRAVAIL</b>	2		2
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	135	8	143
<b>Total :</b>	<b>137</b>	<b>8</b>	<b>145</b>

Source : HARPEGE

## Congés pour maladie - Par nombre de jours d'arrêt en 2019

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	316	87	403
<b>CG LONGUE DUREE</b>	997	638	1635
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	1 658	927	2585
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	2 527	1 666	4193
<b>Total</b>	<b>5498</b>	<b>3318</b>	<b>8816</b>

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
<b>CG ACCIDENT DE TRAVAIL</b>	15		15
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	887	222	1109
<b>Total</b>	<b>902</b>	<b>222</b>	<b>1124</b>

Source : HARPEGE

### 3.3.2. Evolution des congés de maladie ordinaire entre 2017 et 2019

#### Évolution du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire

Années :		2017	2018	2019
Enseignants	Titulaires	42	27	56
	Contractuels		2	4
	Total	42	29	60
BIATSS	Titulaires	196	129	147
	Contractuels	63	75	74
	Total	259	204	221

Source : HARPEGE

#### Évolution en nombre d'arrêts

Années :		2017	2018	2019
Enseignants	Titulaires	69	47	101
	Contractuels		4	8
	Total	69	51	109
BIATSS	Titulaires	476	282	311
	Contractuels	151	139	135
	Total	627	421	446

Source : HARPEGE

#### Évolution en nombre de jours d'arrêt

Années :		2017	2018	2019
Enseignants	Titulaires	960	663	1666
	Contractuels		86	222
	Total	960	749	1888
BIATSS	Titulaires	2 876	2 475	2527
	Contractuels	556	1 040	887
	Total	3 432	3 515	3414

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
<b>2013</b>	8	56	69	110	<b>243</b>
<b>2014</b>	53	121	133	97	<b>404</b>
<b>2015</b>	66	195	155	167	<b>583</b>
<b>2016</b>	99	194	157	161	<b>611</b>
<b>2017</b>	85	188	145	126	<b>544</b>
<b>2018</b>	15	87	94	133	<b>329</b>
<b>2019</b>	17	113	123	159	<b>412</b>

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
<b>2013</b>	8	39	39	21	<b>107</b>
<b>2014</b>	22	53	22	27	<b>124</b>
<b>2015</b>	32	56	19	18	<b>125</b>
<b>2016</b>	47	62	21	25	<b>155</b>
<b>2017</b>	35	70	32	14	<b>151</b>
<b>2018</b>	22	44	42	32	<b>140</b>
<b>2019</b>	15	49	46	33	<b>143</b>

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		
<b>BIATSS</b>	Services Centraux	23	326	17	161	48	892	88	1379
	Services Communs	14	248	22	292	19	309	55	849
	Struc. gouv	2	119					2	119
	Struc. transversales	-	-	-	-	-	-	-	-
	Struct. recherche	12	114	5	26	1	25	18	165
	C.F.A.	1	34					1	34
	E.S.I.R.O.I.	5	100	4	72	1	2	10	174
	INSTITUT INDIA NUM			1	55			1	55
	I.N.S.P.E.			2	82	2	61	4	143
	I.A.E.	2	39	5	39	2	7	9	85
	ILLET	1	2					1	2
	I.U.T.			5	53	2	96	7	149
	UFR D.E			1	9			1	9
	UFR L.S.H.	1	8			2	24	3	32
	UFR S.H.E.	1	3	5	67			6	70
	UFR S.T.	1	12	3	9	1	3	5	24
	UFR SANTE	2	20	4	34	4	71	10	125
	UMS 3365 - OSUR	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>1025</b>	<b>74</b>	<b>899</b>	<b>82</b>	<b>1490</b>	<b>221</b>	<b>3414</b>

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	13					2	13
Communication	3	21					3	21
DFC	1	2			8	130	9	132
DLHS	1	39	1	3	24	478	26	520
DP	1	26	5	58	7	140	13	224
DRH	3	53	3	24	4	19	10	96
DRI			1	2			1	2
DSI			1	3	1	2	2	5
DSVE					1	2	1	2
DUN	4	22			1	5	5	27
INSTITUT CONFUCIUS	1	7	1	50	1	61	3	118
Mission Pol. Patrim.	2	12					2	12
POLE RECHERCHE	1	3	3	9			4	12
S.U.A.C			1	8			1	8
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>326</b>	<b>17</b>	<b>161</b>	<b>48</b>	<b>892</b>	<b>88</b>	<b>1379</b>

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	86	7	96	2	147	12	329
S.U.F.P.	3	17	7	40	1	5	11	62
S.U.M.P.P.S	2	43	1	4			3	47
SUAPS					1	32	1	32
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>248</b>	<b>22</b>	<b>292</b>	<b>19</b>	<b>309</b>	<b>55</b>	<b>849</b>

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	
		2018	2019	2018	2019
<b>A</b>	AAE	3	3	122	115
	AC	1	1	24	34
	AENESR	1	1	41	41
	ASI	10	15	287	388
	BIB	3	3	30	30
	CONSERVATEURS	4	5	110	68
	CONTRACTUEL	3	6	32	98
	IGE	27	34	808,5	959,5
	IGR	8	8	251,5	280
<b>Total A</b>		<b>60</b>	<b>75</b>	<b>1 706</b>	<b>2 013,5</b>
<b>B</b>	BIB AS	8	9	134	169
	SAENES	4	5	78	141
	TECH	42	55	935,5	1 273,5
	CONTRACTUEL	1	1	6	6
<b>Total B</b>		<b>55</b>	<b>70</b>	<b>1 153,5</b>	<b>1 589,5</b>
<b>C</b>	ADJENES	9	11	174	197
	ATRF	7	15	118	219
	MAGASINIER	4	4	82	82
	CONTRACTUEL		3		35
<b>Total C</b>		<b>20</b>	<b>32</b>	<b>374</b>	<b>533</b>
<b>Total Général</b>		<b>135</b>	<b>175</b>	<b>3 233,5</b>	<b>3 389,5</b>

#### Evolution de la valeur financière des comptes épargne temps

Catégorie	Taux 2019	2017	2018	2019
<b>A</b>	135	180 375	230 310	271 823
<b>B</b>	90	62 120	103 815	143 055
<b>C</b>	75	23 140	28 050	39 975
<b>Total</b>		<b>265 635</b>	<b>362 175</b>	<b>454 853</b>

- On note une forte augmentation des comptes épargne temps dans leur ensemble : les agents sont 30% plus nombreux à disposer d'un CET. Le nombre de jours déposés progresse fortement (+48%). La valeur financière globale progresse de 26%.

## Evolution des demandes de paiement

Catégorie	Nombre d'agents		Montants	
	2018	2019	2018	2019
<b>A</b>	21	27	51 165	43 335
<b>B</b>	12	22	12 060	23 895
<b>C</b>		9		3 375
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>63 225</b>	<b>70 605</b>

- Montant des demandes de paiement au titre de 2019 observé au 31/12/2019 (+12% vs 2018)

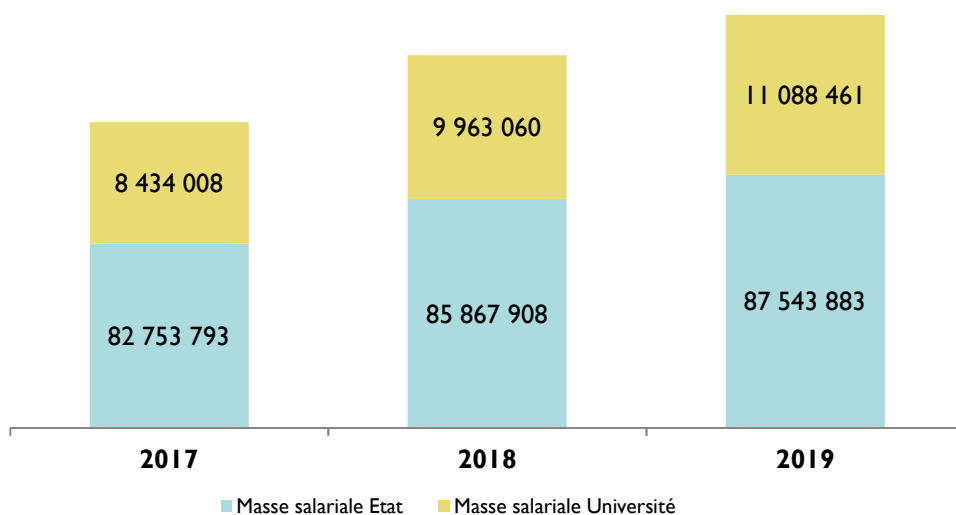
# 4. RÉMUNÉRATIONS

## 4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE

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.



La masse salariale globale de l'Université de La Réunion s'élève à 98 632 344€ contre 95 830 968€ en 2018 et 91 187 801€ en 2017. La variation des rémunérations versées en 2019 s'établit à hauteur de +2 801 376€ par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 89% des dépenses de personnels.

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

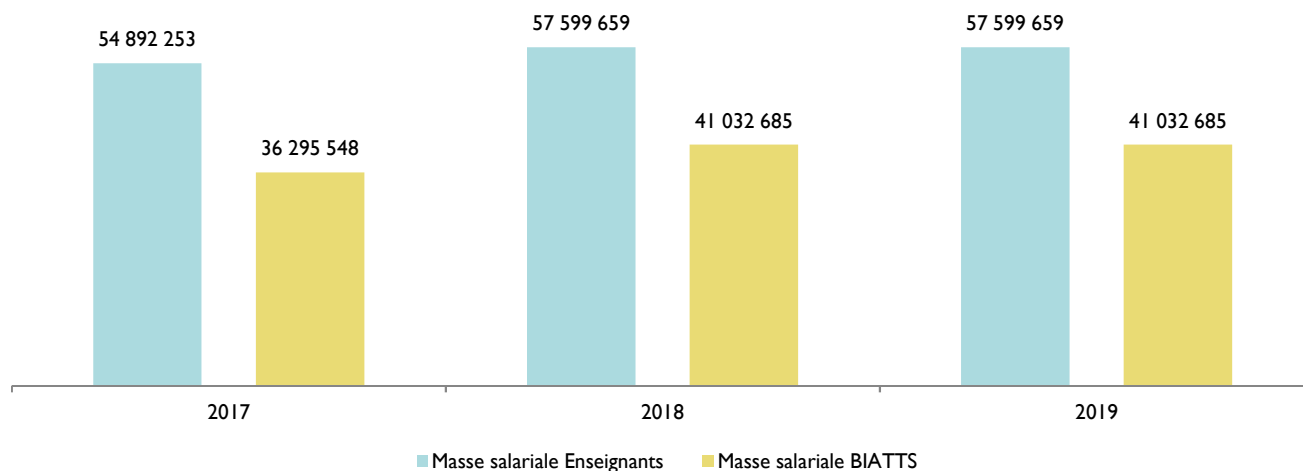
	2017	2018	2019
<b>Masse salariale État</b>	7%	4%	2%
<b>Masse salariale Université</b>	20%	18%	11%
<b>Masse salariale totale</b>	8%	5%	3%

Source : OREMS

La masse salariale globale progresse de 8,2% entre 2017 et 2019. La masse salariale UNIVERSITE gagne 31,5% (+2 654 453€) en 2019 et la masse salariale ETAT +5,8% (4 790 090€). En 2019, l'Etablissement a bénéficié d'une dotation de presque 1.2M€ dans le cadre de la loi ORE (Orientation et Réussite des Etudiants) permettant d'accompagner le recrutement d'enseignants.



## Répartition de la masse salariale de 2017 à 2019



Source : OREMS

- En 2019, les rémunérations des personnels enseignants représentent 58% de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS augmente de +13% entre 2017 et 2019.

		Rémunération annuelle 2018 (€)	Rémunération annuelle 2019 (€)	Δ rémunération 2019/2018 (€)	% évolution 2019/2018
BIATSS	NT	10 517 449	12 007 979	1 490 530	14%
	T	28 600 103	29 024 707	424 603	1%
	Total	39 117 553	41 032 685	1 915 133	5%
E/C	NT	3 163 430	3 707 158	543 728	17%
	T	53 549 985	53 892 500	342 515	1%
	Total	56 713 416	57 599 659	886 243	2%
Total		95 830 968	98 632 344	2 801 376	3%

- L'augmentation des effectifs non titulaires BIATSS est corrélée à celle des contrats sur convention de recherche
- L'augmentation des effectifs enseignants découle quant à elle des recrutements sur Moyens ORE

## RÉMUNÉRATIONS

		Moyenne ETPT 2018	Moyenne ETPT 2019	Ratio de rémunération moyenne en 2018 (€)	Ratio de rémunération moyenne en 2019 (€)	Δ ratio 2019/2018 (€)	% évolution 2019/2018
BIATSS	NT	252	261	41 802	46 091	4 288	10%
	T	431	427	66 381	68 005	1 625	2%
	Total	682	687	57 319	59 699	2 379	4%
E/C	NT	57	82	55 792	45 487	-10 306	-18%
	T	447	440	119 933	122 567	2 634	2%
	Total	503	521	112 706	110 514	-2 192	-2%
Total		1 186	1 209	80 826	81 613	788	1%

- On observe une augmentation de la rémunération moyenne pour le personnel BIATSS. Toutefois, une diminution de cette rémunération est remarquée chez les enseignants. Celle-ci s'explique notamment par le fait que la part d'enseignants contractuels soit plus importante. La baisse importante de la rémunération moyenne des enseignants non titulaires est mécanique : elle découle du fait que les enseignants contractuels du second degré sont plus nombreux.
- En moyenne, la rémunération d'un enseignant titulaire est 1,8 fois plus élevée que celle d'un personnel BIATSS titulaire.

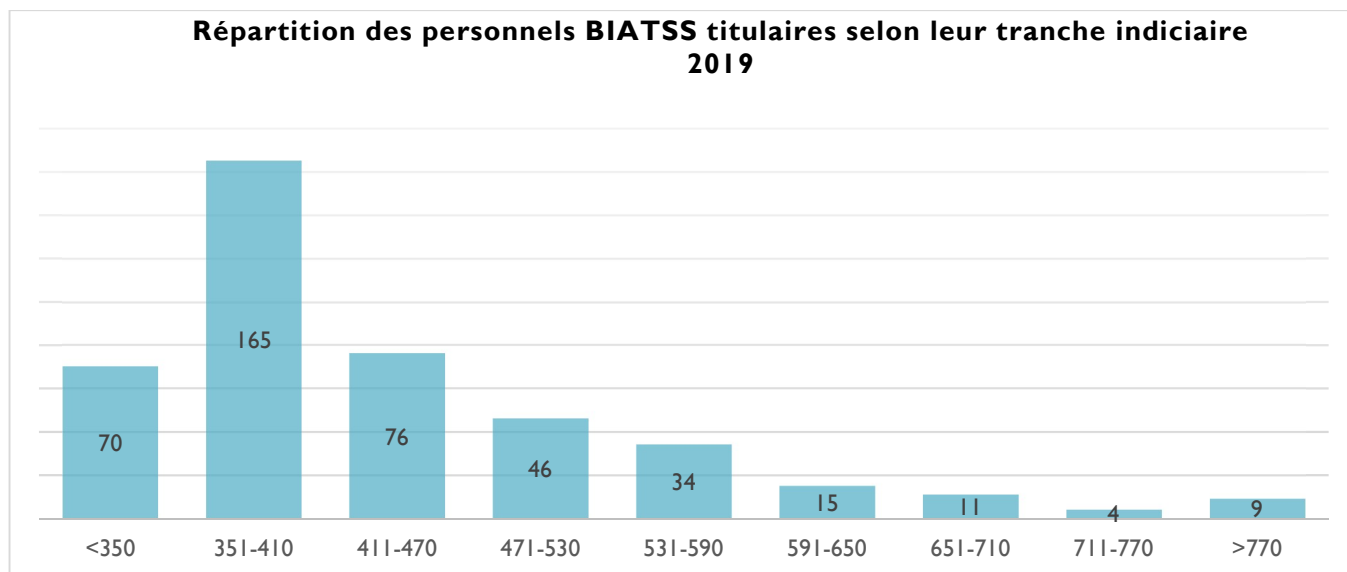
## 4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

### 4.2.1. Les rémunérations des personnels titulaires

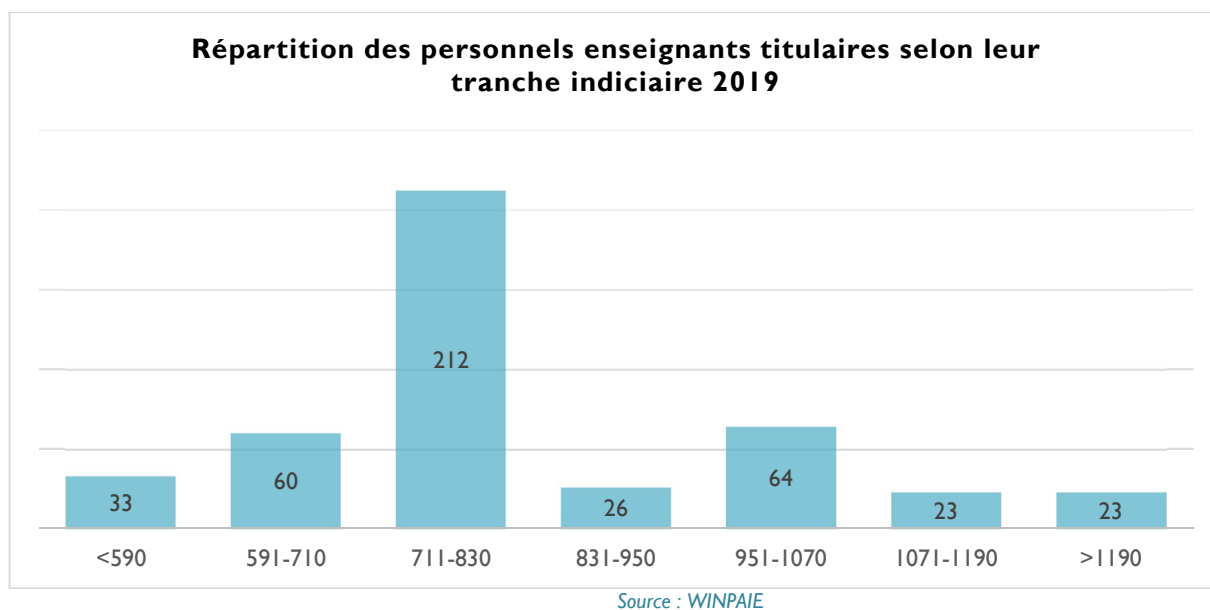
La rémunération principale des personnels titulaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon : le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un 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 2019.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2019						
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)
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS</b>						
PR	667	1 324	3 126	4 802	6 204	9 532
MCF	468	1 067	2 193	3 369	5 000	7 682
PRAG	502	1 062	2 352	3 614	4 977	7 646
PRCE	471	830	2 207	3 391	3 889	5 975
CPE	775	775	3 632	5 579	3 632	5 579
PREC	547	756	2 563	3 938	3 543	5 443
PREPS	583	830	2 732	4 197	3 889	5 975
PLP	511	625	2 395	3 679	2 929	4 499
PUPH	830	1 274	3 889	5 975	5 970	9 172
PHYSICIEN ADJ	687	687	3 219	4 946	3 219	4 946
<b>BIATSS</b>						
<b>AENES</b>						
DIR GAL EPSCP	830	830	3 889	5 975	3 889	5 975
AGT COMPT	967	967	4 531	6 962	4 531	6 962
AAE	423	798	1 982	3 045	3 739	5 745
SAENES	355	436	1 664	2 556	2 043	3 139
ADJENES	330	430	1 546	2 376	2 015	3 096
<b>ITRF</b>						
IGR	564	967	2 643	4 060	4 531	6 962
IGE	388	685	1 818	2 793	3 210	4 931
ASI	384	586	1 799	2 764	2 746	4 219
TECH	349	551	1 635	2 513	2 582	3 967
ADT	328	466	1 537	2 361	2 184	3 355
<b>SANTE/SOCIAL</b>						
INFIRMIERE	416	416	1 949	2 995	1 949	2 995
ASS. SERV. SOC.	590	590	2 765	4 248	2 765	4 248
<b>BIBLIOTHEQUE</b>						
CONSERVAT. GAL	1 062	1 062	4 977	7 646	4 977	7 646
CONSERVATEUR	555	967	2 601	3 996	4 531	6 962
BIB	449	722	2 104	3 232	3 383	5 198
BAS	355	569	1 664	2 556	2 666	4 096
MAGASINIER	329	430	1 542	2 369	2 015	3 096



- Près des 3/4 des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices majorés en-deçà de 470. Seulement 2% d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.



- 62% des enseignants titulaires ont des indices majorés compris entre 591 et 830.
- 7% d'entre eux ont des indices inférieurs à 590 et 5% des agents ont des indices supérieurs à 1190.

## Répartition 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% sur laquelle est appliqué un coefficient de 1,138 et l'indexation Réunion de 13,8% sont intégrées aux primes et indemnités.

	2017 (€)	2018 (€)	2019 (€)	Evol 17-19
<b>Rémunérations principales brutes</b>	37 081 867	39 311 378	40 973 376	10%
<b>Primes et indemnités brutes</b>	19 457 708	20 210 622	20 447 744	5%
<b>Heures complémentaires &amp; vacations de CEV brutes</b>	2 553 332	3 009 035	3 026 768	19%
<b>Prestations sociales brutes</b>	93 515	92 602	137 042	47%
<b>Cotisations patronales</b>	32 001 379	33 207 331	34 047 415	6%
<b>Total</b>	<b>91 187 801</b>	<b>95 830 968</b>	<b>98 632 344</b>	<b>8%</b>

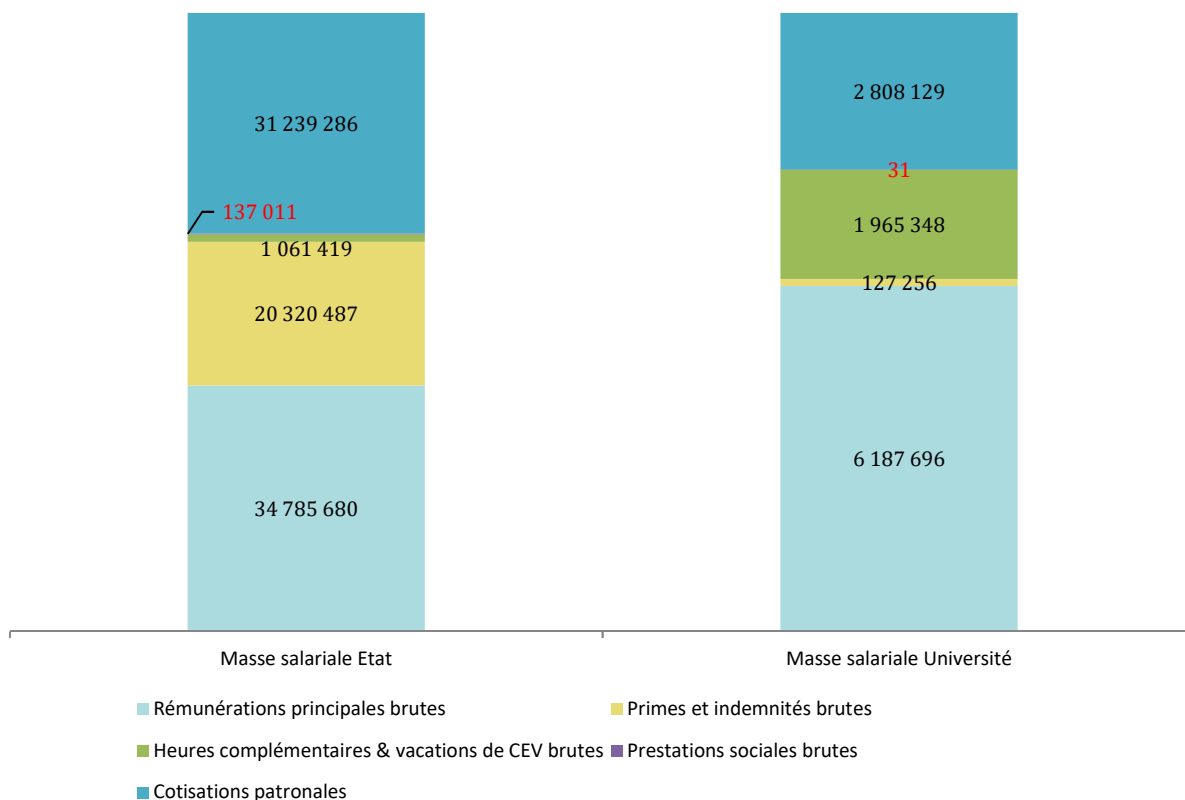
Source : OREMS

- Les rémunérations principales augmentent entre 2017 et 2019 de 3 891 509€ (+10%). Leur moyenne sur 3 exercices est de 39 122 207€ par exercice budgétaire. De 2018 à 2019, les cotisations patronales ont progressé de 2,5%. De 2017 à 2019, les heures complémentaires augmentent de 19% et les primes et indemnités de 5%.
- Malgré une augmentation des effectifs Enseignants, il a été nécessaire de faire appel à plus de CEV pour couvrir l'offre de formation, ce qui explique la progression importante sur ce poste constatée en 2019.

Type d'éléments de rémunération	2018 (€)			2019 (€)		
	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total
<b>Rémunérations principales brutes</b>	33 935 005	5 376 373	39 311 378	34 785 680	6 187 696	40 973 376
<b>Primes et indemnités brutes</b>	20 066 229	144 393	20 210 622	20 320 487	127 256	20 447 744
<b>Heures complémentaires &amp; vacations de CEV brutes</b>	1 088 176	1 920 859	3 009 035	1 061 419	1 965 348	3 026 768
<b>Prestations sociales brutes</b>	95 253	79	92 602	137 011	31	137 042
<b>Cotisations patronales</b>	30 685 974	2 521 357	33 207 331	31 239 286	2 808 129	34 047 415
<b>Masse salariale totale</b>	<b>85 867 908</b>	<b>9 963 060</b>	<b>95 830 968</b>	<b>87 543 883</b>	<b>11 088 461</b>	<b>98 632 344</b>

Source : OREMS

### Dépenses de personnel par type d'élément de rémunération



- Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent presque les 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	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Rémunérations principales	7%	6%	4%
Primes et indemnités	6%	4%	1%
Heures complémentaires & vacations de CEV	-2%	18%	1%
Prestations sociales	-54%	-1%	48%
Cotisations patronales	12%	4%	3%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>

Source : OREMS

## 4.2.2. Rémunérations par type de personnel

### 4.2.2.1. Les personnels titulaires

#### Masse salariale des personnels titulaires de 2017 à 2019

	2017		2018		2019	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>Enseignants</b>	51 685 250	8%	53 549 985	4%	53 892 500	1%
<b>BIATSS</b>	27 431 669	8%	28 600 103	4%	29 024 707	1%
<b>Total</b>	<b>79 116 919</b>	<b>8%</b>	<b>82 150 089</b>	<b>4%</b>	<b>82 917 207</b>	<b>1%</b>

Source : OREMS

#### Masse salariale des emplois gagés de 2017 à 2019

	2017		2018		2019	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>Emplois gagés</b>	365 440	2%	152 017	-58%	129 863	-15%

Source : WINPAIE

- La masse salariale des personnels titulaires gagés diminue de -15% en 2019.

### 4.2.2.2. Les agents non titulaires

#### Masse salariale des enseignants contractuels de 2017 à 2019

	2017		2018		2019	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>ANT Enseignants Chercheurs</b>	3 063 037	14%	3 056 561	-0,2%	3 642 743	19%

Source : OREMS

#### Masse salariale des ANT BIATSS de 2017 à 2019

	2017		2018		2019	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>ANT BIATSS</b>	6 789 100	13%	8 079 550	19%	9 414 289	17%

Source : OREMS

## 4.2.2.3. Primes et régimes indemnitaires

## Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs							
Primes	Personnels concernés	2017			2019		
		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	459	561 440	1 223	466	564 289	1 211
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	50	201 501	4 030	52	206 707	3 975
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	119	128 283	1 078	139	169 071	1 216
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)	76	234 247	3 082	81	263 808	3 257
<b>Total brut</b>			<b>1 108 587</b>			<b>1 203 875</b>	

Source : OREMS et WINPAIE

## Primes et indemnités - enseignants-chercheurs titulaires masse salariale État

PRIMES	2017 (€)	2018 (€)	2019 (€)	EVOLUTION
Indemnité membre de commission	9 293	2 810	6 782	141%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	9 502	3 306	4 221	28%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	19 044	1 017	15 327	1407%
<b>Total brut</b>	<b>37 839</b>	<b>7 133</b>	<b>26 330</b>	<b>269%</b>

Source : OREMS



## Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale État

PRIMES	2017 (€)	2018 (€)	2019 (€)	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	2 653	3 176		-100%
Indemnité sujétions spéciales	15 154	15 631	13 067	-16%
Indemnité travaux dangereux	18 093	23 636		-100%
Indemnité responsabilité régisseur	1 192	1 019	191	-81%
Indemnité caisse et responsabilité	5 380	5 380	5 380	0%
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise	309 010	738 346	2 053 773*	178%
Prime participation à la recherche scientifique	1 274 799	1 118 814	-183	-100%
Prime de fonction informatique	103 740	90 129	-	-100%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	23 382	24 416	24 400	0%
Prime de rendement (Cons. Gen.)	8 037	5 197	10 595	104%
Indemnité administration et technicité	44 165	73 621	56 655	-23%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	85 976	89 055	75 608	-15%
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	34 320	42 764	25 582	-40%
Monétisation des CET	29 850	63 225	70 605**	12%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	19 624	36	889	2403,2%
Prime de fonction et de résultat	27 000	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2 002 375</b>	<b>2 294 444</b>	<b>2 336 563</b>	<b>2%</b>

Source : OREMS

\* En 2019, les primes participation à la recherche, fonctions, sujétions, expertises et fonction informatique ont été intégrées à l'IFSE

\*\* CET 2019 payés en 2020

## 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 2019

## Nombre de points utilisés

Nombre d'agents	10	13	14	15	16	18	20	25	35	40	50	Total
ADMINISTRATIF	10			12			4	9	1	1	1	710
TECHNIQUE	1			5			20					485
<b>Total</b>	<b>110</b>			<b>255</b>			<b>480</b>	<b>225</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>1 195</b>

Source : Service des personnels BIATSS

#### 4.2.2.5. Les heures complémentaires et les vacations

##### Masse salariale des heures complémentaires et vacations de CEV de 2017 à 2019 Formation initiale et formation continue - tous financements

	2017	2018		2019	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	2 874 275	3 496 537	21,6%	3 515 852	0,6%

	2017	2018		2019	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	2 553 331	3 009 035	17,8%	3 026 768	0,6%

Source : WINPAIE

	2017	2018		2019	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires effectuées par les personnels de l'Université en €	932 544	1 113 364	19,4%	1 085 050	-2,5%

	2017	2018		2019	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Vacations d'enseignement effectuées par des vacataires en €	1 620 787	1 895 671	17%	1 941 717	2,4%

Source : WINPAIE

#### 4.2.3. Les prestations sociales

##### Prestations sociales sur masse salariale État

	2017	2018		2019	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	811	581	-28,3%	600	3%
Traitement brut des congés de longue durée	88 071	88 777	0,8%	136 442	54%
<b>Total</b>	<b>88 882</b>	<b>89 358</b>	<b>0,5%</b>	<b>137 042</b>	<b>53%</b>

Source : OREMS

## 4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2016 ET 2019

### 4.3.1. Impact des cotisations sociales

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

La cotisation salariale, quant à elle, est passée de 10,56 % à 10,83 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les titulaires.

### 4.3.2. SMIC

Entre 2016 et 2019, le SMIC a évolué :

- 9,67€ au 1<sup>er</sup> janvier 2016
- 9,76€ au 1<sup>er</sup> janvier 2017
- 9,88€ au 1<sup>er</sup> janvier 2018
- 10,03€ au 1<sup>er</sup> janvier 2019

### 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 6 décembre 2019, et par délibération du Conseil d'administration du 12 décembre 2019.

Cette grille dont la date d'effet a été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020, est fortement inspirée des grilles catégorielles de la fonction publique, et a notamment instauré une « Majoration-Université de La Réunion » de 16% 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 2019 a été construit selon trois priorités :

- Professionnaliser les personnels sur des aspects métiers liés à la sécurité du système d'information et à l'apprentissage de nouveaux logiciels pour la montée en compétence des agents,
- Continuer à 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, prévenir les risques incendie et électrique,
  - protéger la santé et la qualité de vie au travail des agents d'entretien ou logistique recrutés sous contrat « Parcours Emploi Compétences » (PEC).
- Maintenir le niveau de qualification des agents à travers les formations ou séminaires des réseaux de métiers.

### 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 pour répondre à une veille réglementaire au sein de l'établissement (cadres), ou pour favoriser l'innovation en matière de pédagogie (enseignants ou enseignants-chercheurs).

**Volet 2 : professionnalisation des services** intégrant les actions liées :

- à l'adaptation à l'emploi pour conforter les connaissances de base dans son métier : la responsable de la gestion des personnels, le chargé de GPEEC, la responsable de la coordination paye nouvellement nommés, contrats PEC en matière de nettoyage des locaux, les chargés d'accueil et d'insertion en orientation professionnelle.
- à l'accompagnement des personnels de bibliothèque avec notre partenaire l'ENSSIB
- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels au niveau national ou régional : 49 participations
- aux formations scientifiques en faveur des enseignants-chercheurs et/ou techniciens de laboratoire. Ces formations réglementaires, proposées localement par des organismes spécialisés (CYROI, BALCO, CNRS).

**Volet 3 : maîtrise du système d'information** composé 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). Un effort particulier est à souligner du fait de la mise en place de formations de base et de prise en main des outils bureautiques (notamment pour les PEC).

**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, aux risques électriques et l'activité physique. Les agents recrutés sous contrat PEC ont suivi 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

Dans le cadre de la nomination des nouveaux assistants de prévention au sein de l'établissement, une formation initiale des préventeurs a été dispensée par un organisme spécialisé. Depuis 2018, il a été décidé de proposer annuellement une formation thématique de maintien annuel des compétences des assistants de prévention.

**Volet 5 : préparation aux concours** est organisée en faveur des actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents. Essentiellement dans la préparation aux concours ITRF.

**Volet 6 : formation d'initiative personnelle** incorporant les actions de formation liées à la mise en place d'un projet professionnel construit avec l'aide de la conseillère en évolution professionnelle et du responsable en développement des compétences (VAE, bilan de compétences, reprise d'études, et notamment la mobilisation du Compte Personnel de Formation).

## 5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES

### 5.2.1. Classification des actions du programme de formation

Volets de formation	Domaine	Action
<b>VOLET 1 : GOUVERNANCE ET PILOTAGE</b>	<b>Applications de gestion</b>	AMUE : Formation fondamentaux/personnalisation SIHAM
	<b>Colloques, congrès, conférences</b>	Exercer la fonction de directeur - directrice d'école doctorale
		Exercer la fonction de Directeur/ Directrice d'UFR
	<b>Gestion des ressources humaines</b>	Cohésion d'équipe
<b>VOLET 2 : PROFESSIONNALISATION DES SERVICES</b>	<b>Bibliothéconomie</b>	La Formation des usagers en Bibliothèque universitaire
	<b>Colloques, congrès, conférences</b>	Ecole Thématique CNRS : Energies Marines Renouvelables
		A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP
		A.D.F. Association des directeurs financiers
		AMUE : Les fondamentaux de la GRH : Module I
		ARTIES : Obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire,
		Assurer seul.e la fonction archives
		CSIESR
		Cycle de formation des DRH
		Formation Assistante de Formation
		Formation aux méthodes Biostatistiques
		Journées Internes de la Section Aurore
		Journées nationales des référents Handicaps
		JRES : Journées réseaux d'accès pour Renater 2019
		JURISUp : 14ème Journées Nationales 2019
		PARIS WEB
		Référents enseignement de défense et sécurité nationale
		Réunion annuelle des directeurs de SUMPPS
	<b>Communication</b>	Communication de haut niveau pour le management et l'accompagnement professionnel
	<b>Développement durable</b>	Formation Actualité du Développement Durable ESR
	<b>Expérimentation animale</b>	Spécificités de l'utilisation d'animaux de la Faune Sauvage non hébergée à des fins scientifiques
	<b>Formations juridiques</b>	Rédaction des conventions
		Rédaction des conventions hors du domaine de la Recherche

Volets formation	Domaines	Actions
<b>VOLET 2 : PROFESIONNALISATION DES SERVICES (suite)</b>	<b>Colloques, congrès, conférences (suite)</b>	Formation PPMS
		GP'SUP : 46e rencontres nationales : les outils de gestion de crise
		Journées ABES
		Journées AURORE
		Journées nationales des référents Handicaps
		JRSSI
		JURISUP-Prise de poste des Chargés des Affaires Juridiques
		Séminaire des DRH
	<b>Documentation</b>	Dématérialisation de la Chaine Comptable et des documents Administratifs
		Entretien et petites réparations du livre
	<b>Expression écrite ou orale</b>	Prise de parole niveau 2
	<b>Formation de formateur</b>	Stage ambulatoire en soins primaire en autonomie supervisée
	<b>Formations juridiques</b>	Protéger et Vendre le non brevetable
	<b>Formations scientifiques</b>	Analyses de séquences, utilisation des outils Bio-informatiques
		Chirurgie conventionnelle et techniques d'expérimentation animale
		Enseignement Multi-Technique METAL VERRE
		Formation à la microscopie confocale
		Formation au métier de Lithopréparateur
		Formation au pilotage de drones
	<b>Gestion de l'étudiant</b>	Formation à l'accompagnement des doctorants
	<b>Gestion du personnel</b>	AMUE : La sécurisation Juridique du processus de recrutement des enseignants chercheurs
		AMUE-Piloter la Masse Salariale Module I
	<b>Gestion et comptabilité</b>	Découverte de l'environnement financier et comptable de l'Université de La Réunion
	<b>Insertion professionnelle</b>	Accompagnateur en orientation durable et bien-être professionnel - Niveau 1
		Certification en orientation Positive & bien-être professionnel - Niveau 2
	<b>Maintenance des équipements et installations</b>	Dépannage en plomberie - Initiation
		Devenez installateur Fibre optique
	<b>Méthodologie</b>	Formation au Design Thinking
	<b>Organisation du travail</b>	Faciliter le travail en équipe : mise en œuvre de procédures

Volets de formation	Domaine	Action
<b>VOLET 3 : MAITRISE DU SYSTÈME D'INFORMATION (suite)</b>	<b>Langages et bases de données</b>	ANGULAR 7 / Maîtriser le Framework de Google
		Initiation à R et à la Gestion de Données
	<b>Technologies d'information et de communication</b>	Cerner les nouvelles tendances du design graphique dans l'édit
		MOODLE
		PHOTOSHOP - Niveau 2
<b>VOLET 4 : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>Formations scientifiques</b>	Formation pour Plongeurs Laboratoire Entropie
	<b>Hygiène et sécurité</b>	Assistants de prévention
		Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2
		CESU 974-Attestation de formation aux Gestes et Soins d'Urgences Niveau 2
		CQP APS : Agent de prévention et sécurité
		Evaluer les risques liés aux agents chimiques
		Gestes et postures - Sensibilisation aux Troubles Musculo-Squelettiques
		Habilitation électrique : BR - BC-BS
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (H0B0) - Exécutant
		MAC Gestes et postures - sensibilisation des TMS
		Maintien et Actualisation des Compétences des Sauveteurs Secouristes du Travail
		Membres du CHSCT
		Premier Témoin Incendie
		Prévention des risques pour les personnes en situation de handicap
		Recyclage du PSE I
		Recyclage SSIAP I
		Recyclage SSIAP 2
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		Sensibilisation aux risques chimiques
		SSIAP I : Remise à niveau
		SSIAP I : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau I)
		Travaux d'ordre électrique BT : Indice B1,B2,BC,BR
		Travaux en hauteur
<b>VOLET 5 : PREPARATION AUX CONCOURS</b>	<b>Préparation aux concours</b>	Oral blanc aux concours ITRF
		ORAS : L'entretien avec le jury
		Valoriser son parcours professionnel dans un rapport d'activité ITRF
	<b>Préparation aux concours (cat. B)</b>	Oral blanc : SA commun - classe normale



Volets de formation	Domaine	Action
<b>VOLET 6 : INITIATIVE PERSONNELLE</b>	<b>Développement personnel</b>	Spécialisation Permaculture du Travail - Blue Consultant
	<b>Langues étrangères</b>	EMIRALD
	<b>Préparation aux autres diplômes</b>	DU Aromathérapie Clinique
		DU Méthodologie des Sciences de gestion
	<b>Préparation aux diplômes nationaux</b>	LICENCE PRO. Management et gestion des organisations
		Manager du DUP des RH
		MASTER 2 : Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation
		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 stagiaires	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		PEC		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Hygiène et sécurité	34	16	9	21	13	21	7	57	37	4	3	188	2 446	35 648	189,6
Colloques, congrès, conférences	19	9	7	0	0	0	1	0	0	3	2	22	380	30 731,5	1 396,9
Applications de gestion	28	21	26	27	106	4	43	0	0	1	0	228	2 735	26 246	115,1
Préparation aux diplômes nationaux	9	4	1	1	2	0	1	0	0	1	0	10	851	23 435	2 343,5
Gestion des ressources humaines	4	1	4	3	11	1	7	0	0	0	0	27	360	11 925,8	441,7
Bibliothéconomie	1	0	3	1	4	2	3	0	0	0	0	13	156	7 747,1	595,9
Préparation aux concours	7	1	4	3	17	5	19	0	0	0	0	49	568	6 723,4	137,2
Communication	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	133	5 900	5 900,0
Formations scientifiques	4	2	2	0	2	0	0	0	0	6	3	15	175	5 123	341,5
Langages et bases de données	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	136	3 542	708,4
Langues étrangères	2	2	1	0	0	0	0	0	0	13	4	20	593	2 564,6	128,2
Gestion du patrimoine	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	25	2 436,4	1 218,2
Technologies d'information et de communication	5	3	8	1	16	2	2	0	0	8	0	40	223	2 410,3	60,3
Formations juridiques	2	4	8	1	7	0	3		0	0	0	23	139	2 340,1	101,7
Développement durable	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	2 094,5	2 094,5
Méthodologie	1	0	0	0	7	0	5	0	0	0	0	12	241	1 680	140
Développement personnel	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	560	560
Expérimentation animale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	20	200	50
Bureautique	14	5	6	6	20	11	29	13	20	1	3	114	1 649	0,00	0,00
TOTAL	138	74	83	64	205	46	120	70	57	40	16	775	10 855	171 308	221

Le **total d'heures stagiaires** exprimé dans le tableau représente **1 809 journées de formation** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

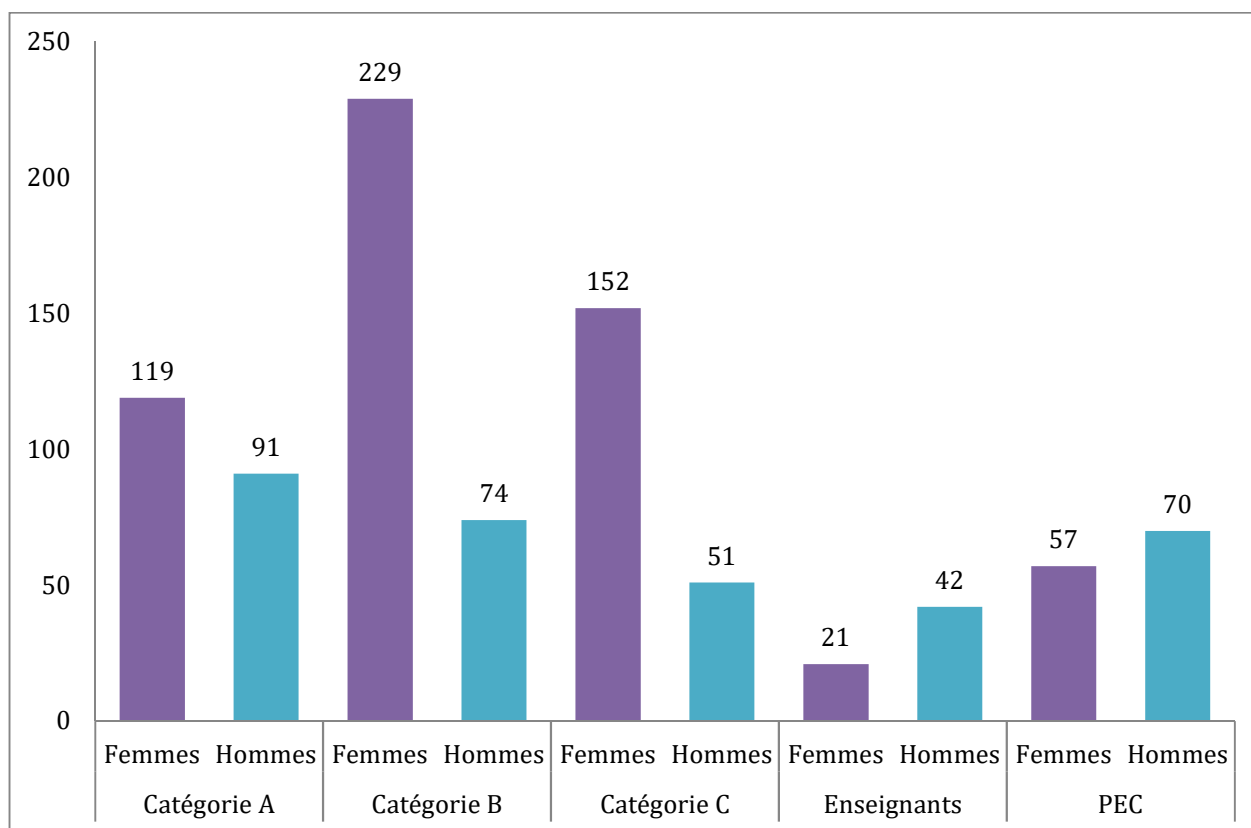
Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **95 €**. Il a diminué de 15 % par rapport à 2018 (soit 112 € l'année précédente).

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

- **Les applications de gestion** (228 participations) regroupant les 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. Ainsi, un effort particulier a été déployé dans la formation de nouvelles applications de gestion : le Système d'Information Décisionnel, l'application OSE, FCA Manager et le nouveau SIRH SIHAM.

- **L'hygiène et la sécurité** (118 participations) qui se compose de toutes les formations proposées dans le volet 4 du programme de formation sous l'intitulé « prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail ». Les actions menées ont permis de développer et maintenir les compétences des agents dans leurs métiers. Ainsi des formations d'accompagnement aux fonctions d'assistants de prévention, de membres du CHSCT ont été être dispensées par des organismes spécialisés dans ce domaine. Un processus de professionnalisation lié au métier de la sécurité a été initié afin que tous les agents de sécurité puissent obtenir leur « certificat de qualification professionnelle – Agent de Prévention et de Sécurité ».
- **Bureautique** (114 participations) qui traduit essentiellement des formations liées à prise en main des logiciels de base (tableur et traitement de texte). Un effort particulier a été déployé afin de donner accès aux agents sous contrats PEC la possibilité de se former aux outils bureautiques. Des formations adaptées ont été ainsi mises en œuvre afin d'apporter les connaissances nécessaires sur ces différents outils pour les agents les plus isolés et exclus du numérique.

REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE



Par rapport à 2018, on constate une augmentation globale des effectifs quelle que soit la catégorie. On constate une nette hausse de la part des femmes de cat. B et C qui ont pratiquement doublé par rapport à l'année dernière.

### 5.2.3. Les missions des personnels

DOMAINES DE FORMATION	Somme de Présents	Somme de Dépenses totales
Applications de gestion	10	8 096
Colloques, congrès, conférences	21	30 011
Développement durable	1	2 095
Préparation au diplôme nationaux	3	19 680
Formations juridiques	1	1 967
Gestion des ressources humaines	4	7 808
Gestion du patrimoine	2	2 436
Formations scientifiques	1	858
Technologies d'information et de communication	1	1 955
Langages et bases de données	5	3 542
<b>Total général</b>	<b>49</b>	<b>78 448</b>

L'établissement a priorisé la professionnalisation de certains métiers en assurant la mise à jour des connaissances réglementaires notamment via les colloques ou séminaires de 14 réseaux de métiers pour un montant de 23 800 €.

Les missions des personnels représentent 42 % des dépenses. Ces dépenses restent stables par rapport à l'année dernière.

### 5.2.4. Les acteurs de la formation

Les partenaires du service en développement des compétences des personnels sont :

- Le vivier de formateurs internes. Ils interviennent :
  - sur les applications de gestion courantes (SIFAC, APOGEE, GEISHA, WIN-PAIE, ADE-CAMPUS),
  - 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 pour la 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'Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation (IH2EF) ;
- 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 dans l'objectif 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)**

	2017	2018	2019
<b>ITRF</b>	1	1	1
<b>PRAG</b>	1		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### 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 octroyé 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 bénéficiaires**

	CRCT 2018-2019	CRCT 2019-2020
<b>Au titre des sections CNU</b>	1	1
<b>Au titre de l'établissement</b>	5	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

#### 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**

	2018-2019	2019-2020
<b>Enseignant second degré</b>	3	0
<b>Enseignant premier degré</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

### 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 à l'occasion de son entretien annuel de formation au titre d'un bilan de carrière. Il est réalisé par un organisme agréé qui propose une formation d'accompagnement. Pour réaliser ce bilan, l'agent peut mobiliser un congé pour bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre heures de temps de service et en complément, utiliser ses droits acquis au titre du compte personnel de formation.

Le service en développement des compétences n'a pas reçu demande de bilan de compétences pour l'année 2019.

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

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle. L'expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. Les certifications, enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), sont accessibles par la VAE. Les agents qui s'engagent dans un parcours de VAE doivent viser un diplôme en rapport avec leur expérience. Cette ou ces expériences doivent être significatifs et avoir une durée d'au moins un an cumulé. La totalité de la certification peut être acquise par validation, c'est-à-dire, sans suivre de formation et sans passer l'examen.

Pour l'agent, cette démarche peut s'inscrire dans le cadre de plusieurs objectifs :

- évoluer sur son emploi ;
- postuler à un autre emploi ;
- changer de métier ;
- se présenter à un concours ou de reprendre ses études pour accélérer son parcours ;
- mais aussi de légitimer son expérience au sein de son service.

Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour suivre des actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience (VAE). Le congé sollicité au titre de la VAE ne peut excéder 24 heures de temps de service par an et par validation. Cette durée peut être fractionnée. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, le bénéficiaire du congé peut mobiliser ses droits acquis au titre du compte personnel de formation.

Le service en développement des compétences a accompagné **deux personnels de catégories B et C** dans le financement partiel d'une formation de 24h00 d'accompagnement à la VAE sur un diplôme de niveau 5 pour préparer un Brevet de Technicien Supérieur « Assistant de manager ».

### 5.3.5. Le droit individuel à la formation (DIF)

Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité qui regroupe deux dispositifs :

- *Le compte d'engagement citoyen (CEC)*
- *Le compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation a pour objectifs de :

- Renforcer l'autonomie et la liberté d'action des agents en matière de formation,
- Favoriser et accompagner les transitions et évolutions professionnelles des agents,
- Développer les compétences des agents, particulièrement les moins qualifiés.

## FORMATION

Le CPF permet aux agents d'acquérir une qualification ou de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, ainsi que l'accès à de nouvelles responsabilités.

Le CPF donne l'avantage d'obtenir 25 heures de droits à la formation par an dans la limite de 150 heures : 25 heures par an jusqu'à 120h, puis 12 heures par an jusqu'à l'acquisition de 150 heures.

L'agent à temps partiel acquiert les mêmes droits que l'agent à temps plein. Pour l'agent à temps incomplet ou non complet, l'alimentation des droits est proratisée en fonction de la durée de travail.

Les heures acquises au titre du DIF à la date du 31 décembre 2016 ont été transférées sur le CPF et sont mobilisables dans les conditions prévues par le décret sur le CPF.

En 2019, aucun agent n'a mobilisé ses droits acquis au titre du CPF.

### Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie										Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		PEC		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
VAE	2				I		I					2	34	1 000	500
Bilan de compétences	0														
CPF	0														

### 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
		A		B		C		PEC		Enseignants			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Management	16	6	12	6	6		3			1	1	35	241
Préparation aux concours	17	1	3		9	4	16					33	317
Insertion professionnelle	8	3	7		1		5				1	17	69
Gestion des ressources humaines	8	1	4	2	1	1	4	1				14	137
Colloques, congrès, conférences	1	3	2		1							6	24
Achats publics	3		3	1	1							5	49
Administration et institutions	3	1	1		2		1					5	51
Développement personnel	4	1	2		2							5	47
Applications de gestion	2			1			1					2	32
Environnement professionnel	1										2	2	28
Formations juridiques	1				1		1					2	28
Hygiène et sécurité	1		2									2	14
Communication	1	1										1	13
Expression écrite ou orale	1						1					1	14
Formation de formateurs	1										1	1	14
TOTAL	68	17	36	10	24	5	32	1	0	1	5	131	1 077

Le nombre de stagiaires de l'Université de La Réunion qui ont bénéficié des formations interministérielles reste plus ou moins stable par rapport à l'année dernière. La PFRH-OI a permis à certains agents de se professionnaliser sur des missions transverses telles que le management, la gestion RH. Un nouveau dispositif a été lancé en 2019 afin de permettre aux agents de la fonction publique de construire leur projet professionnel : « TrajetPro ». Grâce à ce dispositif, 17 stagiaires ont suivi au moins un module d'accompagnement sur différentes thématiques tels que la mobilité interfonction publique, concevoir un CV et lettre de motivation, préparer son entretien d'embauche, comment créer son entreprise...

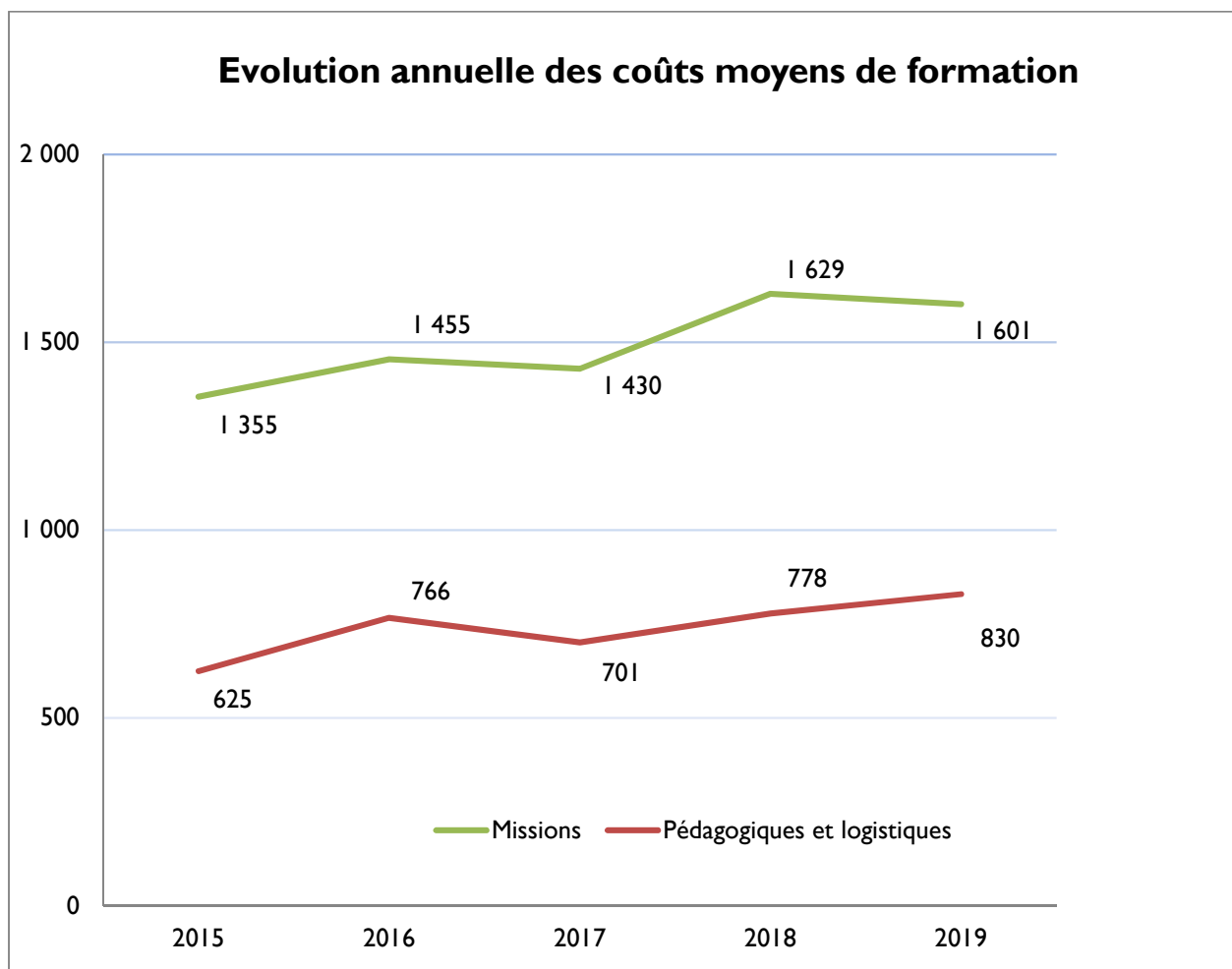


## 5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

Budget primitif du service formation continue des personnels en 2019 : **185 000 € (\*)**, soit **0,19% de la masse salariale totale (€)**.

Coûts pédagogiques et logistiques	114 483,3	62%
Frais de mission	56 824,6	31%
Frais annexes	14 330,3	8%
<b>Total des dépenses</b>	<b>185 638,2</b>	<b>100%</b>
Taux de consommation des crédits	100%	

(\*)Le service formation a bénéficié de 185 000 € en crédits ouverts au BP 2019 soit 170 000 € en fonctionnement et 15 000 € en masse salariale pour indemniser les formateurs agents publics.

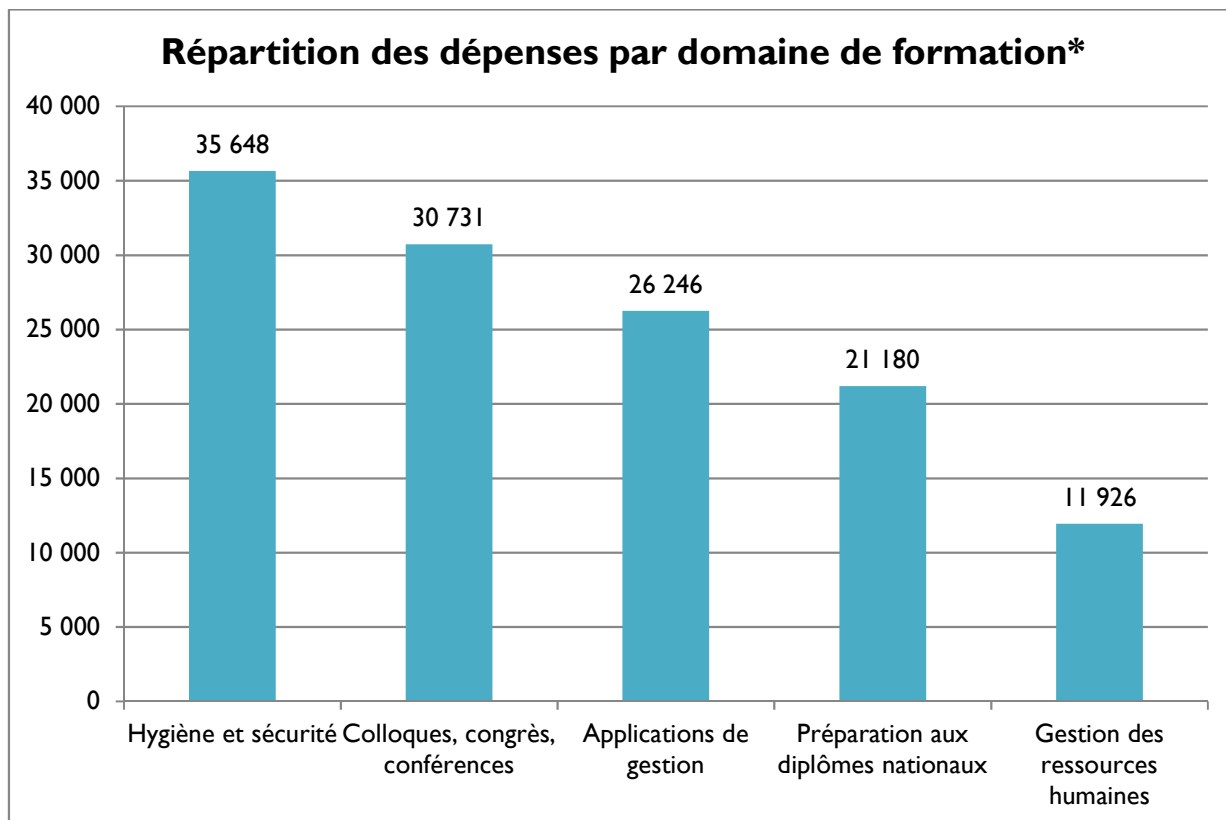


Les coûts pédagogiques et logistiques se rattachent à des formations animées par des formateurs agents publics ou des organismes de formation ou des formateurs indépendants. Le coût des missions représente le coût total des missions rapporté au nombre de missionnaires. Ce coût comprend : l'achat des billets d'avion, les transports, les frais d'hébergement, les repas et les coûts pédagogiques.

Depuis 2015 les coûts n'ont cessé d'augmenter notamment pour les dépenses en mission. Un effort particulier a été mené dans l'accompagnement de certains métiers avec les réseaux nationaux et pour le renouvellement des applications de gestion de l'Université de La Réunion. Les coûts pédagogiques tendent à progresser du fait de l'achat

## FORMATION

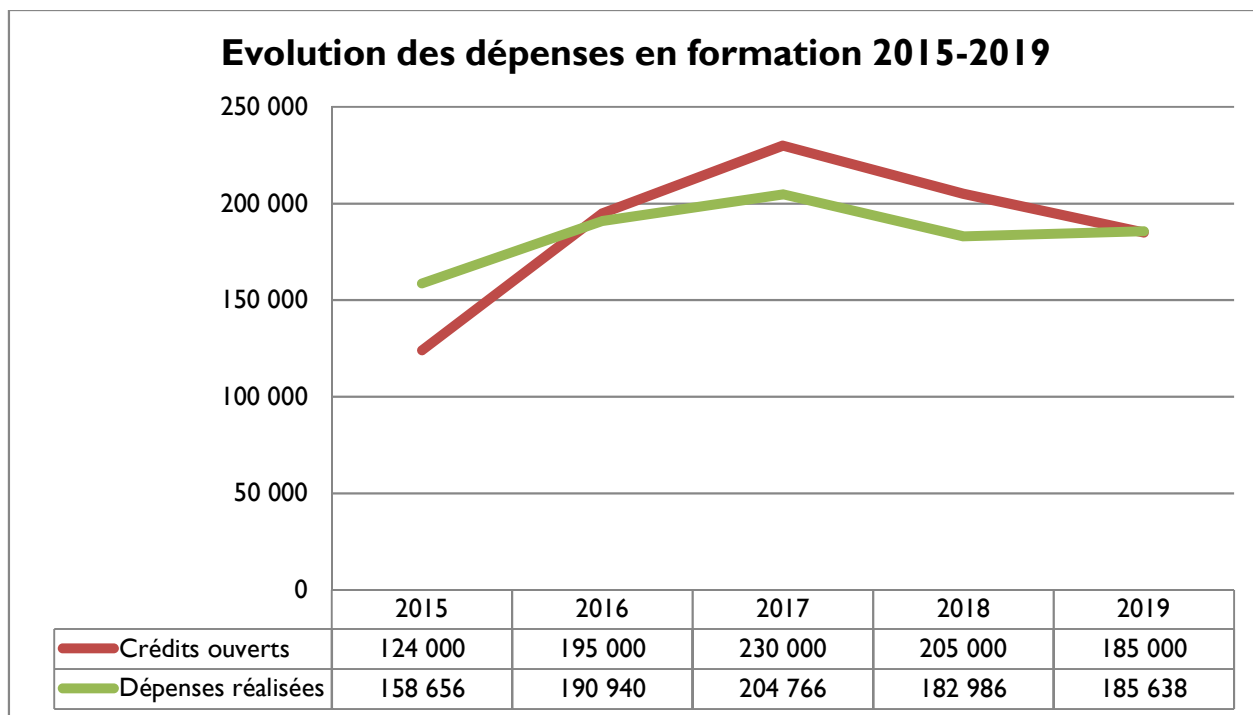
de prestations externes dans le domaine de la santé sécurité au travail, tandis que les coûts des missions restent relativement stables depuis l'année dernière (soit environ 1 600 €).



\*Dépenses supérieures à 10 000 €

L'investissement de l'établissement dans la formation des personnels s'est concentré sur cinq domaines :

- Les formations en hygiène et sécurité qui résultent des obligations de formation pour maintenir les compétences de chaque agent dans leur métier,
- Les colloques, congrès, conférences qui correspondent aux déplacements des personnels sur les séminaires, colloques ou des réunions proposés par certains réseaux de métiers,
- Les applications de gestion avec le renouvellement de certaines applications au sein de l'établissement. L'accompagnement sur ces nouveaux logiciels est indispensable pour le bon fonctionnement des activités dans les années à venir,
- La préparation aux diplômes nationaux qui concerne les agents désireux de reprendre leurs études afin de valider des diplômes de niveau supérieur,
- La gestion des ressources humaines avec l'accompagnement aux formations métiers au niveau des agents des ressources humaines.



Les crédits ouverts ont connu deux phases entre 2015 et 2019 :

- Une augmentation significative du budget qui a pratiquement doublé entre 2015 et 2017
- Une diminution du budget entre 2017 et 2019, avec une baisse de 20%

Les dépenses réalisées en 2019 sont équivalentes au budget alloué en début d'année. Malgré quelques reports d'actions de formation, la mise en œuvre du programme de formation s'est étalée tout au long de l'année civile. De ce fait, le service en développement des compétences a pu anticiper certains déplacements de 2020 en avançant les frais de transports (billets d'avion, train) sur le reste du budget en 2019.

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

## 6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

En 2019, l'Université a fait appel à un prestataire externe pour gérer la médecine professionnelle et préventive au bénéfice des agents de l'établissement.

### 6.1.1. La mission

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'Université de La Réunion, des agents, des représentants du personnel et des services psycho-sociaux et de qualité de vie, notamment sur :

- la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge
- les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel
- les mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs
- la participation au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

### 6.1.2. Les activités du service de médecine de prévention des personnels

Pour exercer ses missions, le médecin du travail agit sur le milieu de travail et pratique des examens médicaux. Il existe différents types de visites :

- La **première visite**, également appelé visite médicale d'embauche, est un examen qui vise à s'assurer que l'agent qui débute à un nouveau poste n'a pas de problèmes de santé l'empêchant d'effectuer le travail demandé.
- La **visite périodique** permet d'assurer un suivi individuel tout au long du parcours professionnel. Le délai entre deux visites médicales ne peut excéder deux ans pour les agents occupant un poste à risques particuliers (Suivi Individuel Renforcé) et cinq ans pour les autres (Suivi Individuel Simple).
- L'établissement doit programmer une **visite de reprise** du travail qui a pour objectif d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son arrêt (après arrêt pour maladie professionnelle, suite à une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absence d'au moins 8 jours par accident de travail ou encore après un retour de congé maternité). Cette visite doit être réalisée dans les 8 jours après la reprise.
- La **visite de pré-reprise** permet de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois. Elle est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du

médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur. La visite est réalisée en dehors du temps de travail et permet d'anticiper son retour dans l'établissement.

- La **visite occasionnelle à la demande** vise à permettre à l'établissement ou à l'agent de solliciter un rendez-vous auprès du service de santé au travail en cas de troubles ressentis par un agent qui semblent en rapport avec son poste de travail.

### Convocations et visites médicales réalisées en 2019

	Nombre
Convocations adressées	440
Visites médicales réalisées	291
Taux d'assiduité	66,1%

### Répartition des visites médicales effectuées en 2019

	Nb de visites
Première visite	156
Visite périodique	65
Visite de reprise	11
Visite de pré-reprise	0
Visite à la demande	59
Total	291

## 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 01/01/2019, 17 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
<b>Catégorie A</b>			5	
<b>Catégorie B</b>	4			
<b>Catégorie C</b>	6	2		
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	

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

Déclaration (*)	2017	2018	2019
<b>Taux d'emploi</b>	1,51 %	1,75 %	1,36%

(\*) 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 est composé comme suit :

- Le Président de l'Université ou la Directrice Générale des Services
- La personne en charge des Ressources Humaines
- Représentants du personnel : 9 titulaires et 9 suppléants
- Représentants des usagers : 3 titulaires et 3 suppléants

Sont conviés aux séances :

- Le médecin de prévention : I
- Le conseiller de prévention : I
- L'inspecteur santé et sécurité au travail : I

# CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCES	Point ODJ	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
26/03/2019	1. Installation du CHSCT, élection du secrétaire et de son adjoint			Traité	
	2. Approbation du PV du 8/11/2018	Intégrations des modifications de la FSU au PV du 8/11/2018	Secrétaire Administrative	Traité	
	3. Règlement intérieur	Modifier le règlement intérieur du CHSCT : - Modification du logo de l'Université de la Réunion - Article 11 : ajout de la nomination du secrétaire adjoint - Article 14 : modification concernant le RSST en version numérique - Article 14-2 : suppression de la phrase redondante - Article 15 : suppression du vote à bulletin secret - Article 20 : précision sur le temps spécifique alloué aux enseignants et enseignants chercheurs	DAJ	En cours	
		Transmission de la nouvelle version du RI à la prochaine séance du CHSCT	Secrétaire Administrative	En cours	
	4. Missions et moyens d'actions des membres (formations, calendrier)	Mise en place de la formation initiale pour les membres du CHSCT en mai-juin	Service formation	Traité	
	5. Suivi des dossiers en cours (document unique, registre santé et sécurité, audit sécurité / RH, groupe de travail RPS, groupe de travail télétravail)	Edition de la V3 du document unique	DLHS	En cours	
		Définition d'un ordre de priorité des visites de la médecine préventive	DRH	En cours	
		Audit RPS	Chargé de mission QVT	En cours	
		Mise en place du télétravail	Chargé de mission QVT	En cours	
	6. Suivi des préconisations et mesures immédiates des Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail	Partage du plan d'actions ISST	DLHS	Traité	
	7. Bilan suite aux organisations de services				
	8. Comment accompagner les personnels en souffrance dans le cadre de réorganisation de service : rôle du chargé de mission "conditions et qualité de vie au travail" ?	Mise en place d'une cellule d'écoute	Chargé de mission QVT	En cours	
		Mise en place d'un psychologue du travail	Chargé de mission QVT	En cours	
	9. Suivi, non nominatif, des actions demandées à l'administration par les médecins de prévention				
	10. Bilan sur les accidents de travail depuis le dernier CHSCT				



# CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCES	Point ODJ	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
	I 1. : Point d'information sur les mesures existantes pour prévenir les risques liés à la consommation d'alcool et de "médicaments" ou de drogues à des fins récréatives sur nos campus (CROUS et université)	Augmentation de la vigilance concernant la consommation de zamal sur le campus du Moufia	DLHS	Traité	
		Mise en place du contrôle d'accès Hyppolite Foucques	CROUS	En attente	
	I 2. Hygiène des locaux sur le site du PTU : nombre insuffisant d'agents d'entretien	Organisation de l'équipe de nettoyage PTU	DLHS	Traité	
	I 3. Mise en service de la barrière de sécurité limitant l'accès des parkings en sous-sol sur le site du PTU	Mise en place d'un PC de sécurité au PTU	DLHS	En attente	
	I 4. Questions diverses :				
	- Fermeture de l'accueil du bâtiment central afin que l'agent puisse travailler dans des conditions confortables de température	Aménagement du poste de travail de l'agent d'accueil du bâtiment central	DP	En cours	
	- Incidents liés aux barrières				
	- Equipements appropriés pour les agents de logistiques (ex : chariots pour les transports d'objets lourds et encombrants) :				
	- Améliorations des conditions de travail de notre collègue plombier dont le bureau se trouve dans son atelier à côté des produits chimiques :	Mise à disposition de douches à destination des personnels nécessitant	DLHS	En attente	En attente du courrier des directeurs des services concernés
27/06/2019	1. Approbation du PV du 26/03/2019				
	2. Règlement intérieur				
	3. Situation de l'ESIROI	Pour personnel en souffrance RDV individuels avec la médecine de prévention	Chargé de mission QVT		
		Croiser le diagnostic de la gouvernance de l'UR avec le diagnostic de la gouvernance de l'École et faire le choix des solutions	Président		
	4.Procédure de sortie hors sites de l'Université de la Réunion	Mise en place d'un groupe de travail	Secrétaire CHSCT	Traité	
		Faire en sorte d'avoir les polices d'assurance lors des inscriptions	FSD	Traité	
	5. Charte du télétravail				
	6. Bâtiments contenant de l'amiante : diagnostics avant travaux				
	7. Arbres et poteaux électriques abimés	Contrôle et suivi des arbres de l'ensemble des sites universitaires	DLHS -DP	Traité	
	8. Entrée du site du PTU	Mise en place du PC sécurité sur le site du PTU	DP	En cours	

# CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCES	Point ODJ	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
	9. Formation des contrats PEC				
	10. Réorganisation de service	Sensibilisation des cadres aux RPS	Chargé de mission QVT	En attente	
	11. Mise en place d'une cellule d'écoute pour les personnels en souffrance				
	12. Lettre de mission des référents Qualité de Vie au Travail	Intégrer un temps défini à la lettre de mission des référents QVT	Chargé de mission QVT	En attente	
	13. Point d'étape dispositif RPS				
	14. Point d'étape visites médicales	Transmission des bilans des visites médicales tous les 2 à 3 mois aux membres du CHSCT	Médecin de prévention	En attente	
		Informers les N+1 des convocations des visites médicales de leurs agents	Chargé de mission	En attente	
	15. Avancement évaluation des risques	Edition de la V3 du document unique	Chargé de mission DU	Traité	
	16. Questions diverses :				
	- Etat d'avancement des Cellules d'Aide et de Soutien Universitaire (CASU)	Monter une réunion avec la DLHS pour la partie formation	Directrice du SUMPPS	En attente	
	- Suivi des étudiants en cursus à risque (chimique, physique, biologique)	Evaluation des risques pour les étudiants en cursus à risques	Directrice du SUMPPS	En attente	
	- Liste de diffusion interne « Expression Libre »	Mise en place d'un groupe de travail sur l'expression libre afin de définir les limites de cette liste	Président	En attente	
16/09/2019	Situation ESIROI	Positionnement d'un demi poste à l'ESIROI sud	DRH	Traité	
		Mise en place du protocole d'engagement	Président	En cours	
31/10/2019	1. Approbation du PV du 27/06/2019	Ne plus préciser les couleurs syndicales dans les PV, indiquer uniquement "les membres du CHSCT"	Secrétaire Administrative	Traité	
	2. Election du Secrétaire Adjoint				
	3. Point d'information sur l'ESIROI, l'IAE, la DGS et la DRH	Mise en place des 3 phases du cabinet de psychologie du travail	Chargé de mission QVT	En cours	
		Mise en place d'une charte de déontologie et d'une commission au niveau de l'établissement	Chargé de projet déontologie	En cours	
		11 actions à mettre en place après entretiens des personnels RH	DRH	Traité	
	4. Phase 2 : réorganisation des services	Mise en place de l'organigramme à la rentrée 2020/2021	Président Coordinateurs	En attente	
	5. Point d'étape dispositif RPS	Mise en place de l'enquête qualitative	Chargé de mission QVT	En attente	
	6. Accident de service : information des membres	Rédaction et diffusion de la procédure concernant les accidents de services	DRH	En cours	

# CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCES	Point ODJ	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
	7. Validation procédure de sortie hors sites UR				
	8. Questions diverses				
04/12/2019	1. Approbation PV CHSCT du 31/10/2019	Préciser les termes « les enseignants-chercheurs identifiés » et « les personnels BIATSS concernés »	Secrétaire Administrative	Traité	
	2. Réorganisation des services de l'administration générale (phase II) et complément de rémunération exceptionnel associé (phase I et II) - sous réserves	Déploiement complet de la réorganisation en septembre 2020	Coordinateurs de pôles	En cours	
	3. Restitution de la mission de médiation concernant l'ESIROI	Entretiens collectifs	Psychologue du travail	En cours	
		Médiation entre EC	Psychologue du travail	En cours	
		Médiation entre personnels BIATSS et les EC	Psychologue du travail	En cours	
		Médiation entre le directeur de l'école et chaque EC concerné ainsi qu'entre la RA et chaque EC concerné	Psychologue du travail	En cours	
	4. Protocole ANT V3				
	5. Présentation de la procédure interne en cas de suspicion de harcèlement moral	Ajout partie disciplinaire dans la procédure	Chargé de mission QVT	En cours	
	6. Présentation de l'organigramme du service qualité de vie				
	7. Questions diverses :				
	- Suppression de la liste de diffusion « expression libre »	Mise en place d'un forum de discussion avec modération du service communication	Président	En cours	
	- Demande RSST n° #44028 question de Fabrice LEMAIRE	Réponse concernant la protection fonctionnelle	Président	En cours	

## 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 - Enseignants

	Nombre	Cause
<b>Accident de service</b>		
<b>Accident de service stricto sensu</b>	0	
<b>Accident de trajet</b>	2	Blessures
<b>Accident de travail</b>		
<b>Accident de travail stricto sensu</b>	0	

#### Nombre et cause des accidents de service et de travail – BIATSS

	Nombre	Cause
<b>Accident de service</b>		
<b>Accident de service stricto sensu</b>	9	Malaise, coupure, contusion, entorse, douleurs (nuque, cervicale, épaule, genou)
<b>Accident de trajet</b>	1	Entorse cheville
<b>Accident de travail</b>		
<b>Accident de travail stricto sensu</b>	2	Douleur avec immobilisation (dorsale), coupure

### 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 2019.

# 7 ■ ACTION SOCIALE

Le service de la Qualité de vie au Travail est chargé 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 anonyme 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**

Aucun dossier de demandes d'aides financières n'a été transmis pour analyse à l'assistante sociale en 2019. La commission d'action sociale n'a donc attribué aucune aide financière exceptionnelle aux agents de l'université de La Réunion.

# 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.

Le comité technique est constitué 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.

**Suite aux élections professionnelles du 06 décembre 2018, le comité technique est composé de :**

- SNPTES : 3 sièges.
- UNSA et sympathisants : 2 sièges.
- CGTR Educ'action : 2 sièges.
- FSU : 2 sièges.
- SGEN-CFDT : 1 siège.

Le président, la directrice générale des services et le directeur 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 au renouvellement partiel du 21 novembre 2019 des élections professionnelles du 30 novembre 2017, la commission paritaire d'établissement est composée de :**

- Vingt-huit représentants de l'administration (titulaires et suppléants) désignés par le suppléant.
- Vingt-huit 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 17 avril 2018, la commission consultative paritaire des agents non titulaires est composée 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.

**Nombre de réunions de chaque instance**

INSTANCES	NOMBRES DE REUNIONS
Conseil d'Administration	6
Conseil d'Administration Restreint	3
Conseil Académique	6
Commission de la Recherche	7
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	9
Conseil Académique Restreint	15
Comité Technique d'Etablissement	8
Commission Paritaire d'Etablissement	8
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	3
Comité d'Hygiène et Sécurité et Condition de Travail	3
Commission d'Action Sociale	0

# 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. 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'évènement 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 2019, le SUAPS a proposé 47 activités sportives aux usagers inscrits :

<b><u>Artistiques</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afro House</li> <li>• Atelier Chorégraphique</li> <li>• Dance-hall</li> <li>• Danse Indienne</li> <li>• Danse orientale</li> <li>• Hip-hop</li> <li>• Modern jazz</li> <li>• Salsa</li> <li>• VPM</li> <li>• Zumba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handball</li> <li>• Rugby (VII &amp; XV)</li> <li>• Volley-ball</li> </ul>	<b><u>Individuels</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Course-à-pied</li> <li>• Escalade</li> <li>• Gymnastique</li> <li>• Natation</li> <li>• Préparation Trail</li> </ul>
<b><u>Bien-être</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qi Gong</li> <li>• Pilates</li> <li>• Yoga</li> </ul>	<b><u>Combat</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boxe américaine</li> <li>• Boxe anglaise</li> <li>• Grappling</li> <li>• Judo / Ju-Jitsu</li> <li>• MMA</li> <li>• Sambo</li> </ul>	<b><u>Nature</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canyon</li> <li>• Pagaie eaux-vives</li> <li>• Plongée</li> <li>• Voile</li> <li>• VTT</li> </ul>
<b><u>Collectifs</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basket-ball</li> <li>• Beach-Volley</li> <li>• Football</li> <li>• Futsal</li> </ul>	<b><u>Entretien</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAF</li> <li>• Cross Training</li> <li>• Musculation</li> <li>• PPG</li> <li>• PPG - Sport Collectif</li> <li>• Stretching</li> <li>• Stretching Postural</li> </ul> <p>Total Body Conditioning</p>	<b><u>Raquettes</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Badminton</li> <li>• Beach-tennis</li> </ul> <p>Tennis</p>

## ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

### Les événements sportifs

Les événements sont de véritables moteurs pour la vie de campus, ils permettent l'engagement d'étudiants autour de projets sportif locaux, nationaux ou internationaux.

En juin 2019, le SUAPS a organisé de deux grands événements d'ampleur nationale sur le territoire réunionnais :

- Le Championnat de France Universitaire (CFU) de Beach Volley. C'est le second CFU organisé sur un territoire ultramarin (le premier fut organisé en 2017 par le SUAPS de La Réunion : CFU Trail). La qualité organisationnelle de La Réunion est reconnue au niveau national, nous travaillons en partenariat avec la Fédération Française du Sport Universitaire (FFSU) pour l'obtention d'une Coupe du Monde Universitaire de Trail en 2022.
- La première réception ultramarine du Groupement National des Directeurs de SUAPS pour son colloque national, ayant une importance particulière car électif en 2019. Les ateliers de travail du GNDS s'articulèrent autour des thématiques : Contribution de Vie Universitaire et de Campus, la pratique sportive en milieu naturel ou encore les projets de développement des groupements régionaux (notamment la création d'une commission ultramarine).

Le SUAPS et les associations sportives universitaires organisent chaque année d'octobre à décembre des nuits sportives sur les campus du Moufia et du Tampon. Ces compétitions qui animent les campus en nocturne permettent aux étudiants de se rencontrer et de se mesurer dans diverses activités individuelles et collectives. Ces rencontres leur permettent également de préparer les Championnats Académiques Universitaires (CAU)

Le SUAPS et le CRSU organisent chaque année les CAU de février à juin. Ces championnats permettent des confrontations entre les étudiants réunionnais et délivrent le titre de Champion Académique Universitaire, titre officiellement reconnu par la FFSU. En 2019, se sont déroulés les CAU de Badminton, Basket-Ball, Beach Volley, Escalade, Handball, Futsal, et Volley-Ball.

Le SUAPS et le CRSU mettent en place des dispositifs permettant aux meilleurs sportifs étudiants de participer aux CFU, compétitions décernant le titre officiel de Champion de France Universitaire. En 2019, La Réunion fut présente aux CFU de Kick Boxing, de Savate-Boxe Française, de Cross Country, d'athlétisme, de Beach Volley et de Rugby Seven. Ce fut une belle année, avec notamment l'obtention de deux titres de champions de France Universitaire en combat. De plus, détectés lors de ces compétitions, 3 étudiants furent sélectionnés dans l'équipe de France Universitaire de Rugby, et un autre pour représenter la France au Championnat d'Europe Universitaire de Kick-Boxing.

Le SUAPS, en partenariat avec les associations sportives universitaires, organise des représentations artistiques et des stages de perfectionnement en danse. Ces stages et spectacles sont proposés au nord et au sud. Ils permettent notamment la restitution des ateliers danses par les étudiants qui s'investissent tout au long de l'année. Un grand spectacle rassemblant les étudiants danseurs des campus Nord et Sud, synthétisant ainsi leur travail fourni tout au long de l'année, fut organisé le 4 juin 2019 à l'amphithéâtre Bioclimatique, dans les mêmes conditions qu'une production artistique professionnelle.

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 locales parmi lesquelles nous pouvons citer : le *Marathon des sports* de l'ASUR et les *Assolympiades* du RUC. Ces projets peuvent également emmener les étudiants en dehors du département : l'*Itinér'Air Solid'Air* à Madagascar pour Grand Air, participation au *Trail de Rodrigues* pour l'ASUR et à des *Stages Martiaux* à Maurice ou en Métropole pour le RUC.

## Les usagers inscrits au SUAPS en chiffres

Nombre d'inscrits au SUAPS en 2019 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	1365	50,89%
Femmes	1317	49,11%
<b>Effectif Total</b>	<b>2 682</b>	<b>100%</b>

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2019 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	635	730	1365
Femmes	813	504	1317
<b>Effectif Total</b>	<b>1 448</b>	<b>1 234</b>	<b>2 682</b>
<b>% Total</b>	<b>53,99%</b>	<b>46,01%</b>	<b>100%</b>

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2019 (Répartition par sexe et par catégorie)				
Effectifs	Etudiants	Personnel UR	Personnel académie	Total inscrits
Hommes	1 269	67	29	1 365
Femmes	1 223	53	41	1 317
<b>Effectif Total</b>	<b>2 492</b>	<b>120</b>	<b>70</b>	<b>2 682</b>
<b>% Total</b>	<b>92,92%</b>	<b>4,47%</b>	<b>2,61%</b>	<b>100%</b>

## Les licenciés FFSU en chiffres

Nombre de licenciés FFSU en 2019 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	967	52,10%
Femmes	889	47,90%
<b>Effectif Total</b>	<b>1 856</b>	<b>100%</b>

Nombre de licenciés FFSU en 2019 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	445	522	967
Femmes	507	382	889
<b>Effectif Total</b>	<b>952</b>	<b>915</b>	<b>1 856</b>
<b>% Total</b>	<b>51,29%</b>	<b>48,71%</b>	<b>100%</b>

## Les adhérents aux ASU en chiffres

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe) 2017/2019		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
<b>Hommes</b>	296	60%
<b>Femmes</b>	198	40%
<b>Effectif Total</b>	<b>494</b>	<b>100%</b>

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	2017/2019		
	Campus Nord	Campus Sud	Total
<b>Hommes</b>	99	197	196
<b>Femmes</b>	97	101	198
<b>Effectif Total</b>	<b>196</b>	<b>298</b>	<b>494</b>
<b>% Total</b>	40%	60%	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 tarif 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.

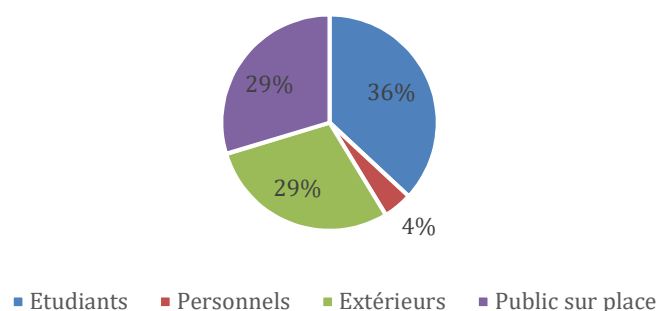
- De la mise en place de jeux avec nos partenaires permettant d'accéder gratuitement à des spectacles ;
- en passant par l'ouverture de cours réservés aux personnels (atelier chant par exemple) ;
- ou encore le conseil et l'expertise apportés sur les choix de prestataires artistiques à l'occasion d'événements 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 type de public



### 9.2.3.1 – Le bilan

Indicateurs d'évaluation sur la période 2017-2019 :

OBJECTIFS	REALISATIONS		
	2017	2018	2019
Augmentation du nombre d'activités pérennes	+2,63%	+25,64%	+6,9%
Augmentation du nombre d'événementiels	+22,36%	+25,36%	+18,82%
Augmentation du nombre d'adhésions	-14,11%	+10,95%	+1,83%
Augmentation du nombre de publics	+21%	+2,4%	+23,75%

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

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

#### Rôle et objectifs :

L'Association des Personnels de l'Université de la Réunion (APUR), créée en 1989, a pour mission de fédérer les personnels de l'Université de la Réunion à travers des activités de type comité d'entreprise telles que des événements culturels et de loisirs pour la famille (sorties de découverte, randonnées, rencontres sportives ou ludiques...) et de journées festives (fête de Noël, Pâques, Nouvel An, fêtes des mères et pères...). Elle offre aux familles la possibilité de profiter de tarifs conventionnés ou négociés et des offres promotionnelles diverses (activités sportives extérieures, vacances marmailles, mercredis jeunesse, hôtels, voyages, magasins...). Elle s'appuie et participe au réseau CE local.

Une seule adhésion est autorisée par famille.

Années	Hommes	Femmes	Total
2015	17	32	51
2016	17	33	50
2017	18	37	55
2018	23	74	97
2019	27	68	95



# 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 (filiale)
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 (filiale)
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 CErtifié 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
SUPP	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



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

Février 2020