

# **BILAN SOCIAL 2018**

présenté au CTE le 28/02/2020

validé par le conseil d'administration à la séance du 13/03/2020



# AVANT PROPOS

Cher.e.s collègues,

Le bilan social constitue désormais un document de référence permettant d'offrir une photographie de l'établissement dans différents domaines qu'il s'agisse de la situation des effectifs et des emplois, de la formation, de l'organisation du travail, de la vie de campus ou encore de l'hygiène et de la sécurité. Permettant le partage d'indicateurs fiables de manière transparente, le bilan social est un outil incontournable pour nourrir le dialogue avec les partenaires sociaux et un véritable instrument d'aide au pilotage de l'organisation et des ressources humaines.

Reflet de la politique menée dans un environnement où la réorganisation des services se poursuit, il met en avant le dynamisme de l'établissement et l'évolution des effectifs étudiants. Destiné à la communauté universitaire ainsi qu'aux partenaires, ce bilan social témoigne de la richesse et de la diversité de l'ensemble des personnels participant quotidiennement au rayonnement de l'université. Il me permet ainsi de saluer la qualité du travail accompli chaque jour par les acteurs universitaires pour la mise en œuvre et la réussite de notre projet d'établissement.

Ce document est le fruit du travail mené par les services de la Direction des Ressources Humaines avec le concours de l'ensemble des services de l'établissement. Je tiens ici à les remercier chaleureusement pour la construction collaborative de cet outil fondamental pour les réflexions à venir visant à la fois l'amélioration de la qualité du service rendu au public et de la qualité de vie au travail à l'Université de La Réunion.

Je vous en souhaite une bonne lecture,

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 951-1-1 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 2018 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2018, ainsi que sur l'année civile 2018, 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 (2016-2017-2018).

## 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>6</b>
1.1. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS.....	6
1.2. LES EFFECTIFS.....	9
1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES.....	19
1.4. LA DÉMOGRAPHIE.....	27
<b>2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS</b> .....	<b>32</b>
2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS.....	32
2.2. LES PROMOTIONS.....	35
<b>3. ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>38</b>
3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS.....	38
3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET.....	39
3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS.....	40
3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET).....	46
<b>4. RÉMUNÉRATIONS</b> .....	<b>48</b>
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE.....	48
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	50
4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2015 ET 2018.....	58
<b>5. FORMATION</b> .....	<b>59</b>
5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION.....	59
5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES.....	61
5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION.....	71
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS.....	76
<b>6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b> .....	<b>80</b>
6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS.....	80
6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP.....	81
6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	82
6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	88
<b>7. ACTION SOCIALE</b> .....	<b>89</b>
<b>8. RELATIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>90</b>
8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES.....	90
8.2. LE DIALOGUE SOCIAL.....	93
<b>9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES</b> .....	<b>94</b>
9.1. LES ACTIVITÉS SPORTIVES.....	94
9.2. LES ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE ART & CULTURE.....	97
9.3. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR).....	99
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>100</b>

# L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION EN 2018

## PRÉSENTATION

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

Elle accueille chaque année plus de 16 000 étudiants, et est implantée sur sept sites universitaires représentant 104 341 m<sup>2</sup> de SHON (y compris les locaux situés au GHSR de St-Pierre).

## FORMATION

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

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

## RECHERCHE ET VALORISATION

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

## ORGANISATION

L'Université de La Réunion se compose :

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

# 1 ■ EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

## I.I. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS

### I.I.I. Le plafond d'emplois

Avant le 1<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 2018, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 22/02/2018. Il s'élève à 1 241 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 2018**

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global
			En ETPT	En ETPT		rappel 2017
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	461		461	461
		CDI	2	-	2	2
	Non permanents	CDD	62	5	67	63
<b>S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs</b>			<b>525</b>	<b>5</b>	<b>530</b>	<b>526</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	457		457	450
		CDI	-	22	22	17
	Non permanents	CDD	15	217	232	225
<b>S/total BIATSS</b>			<b>472</b>	<b>239</b>	<b>711</b>	<b>692</b>
<b>Totaux</b>			<b>997</b>	<b>244</b>	<b>1 241</b>	<b>1 218</b>
			<b>Plafond des emplois fixé par l'état (1)</b>		<b>Plafond global des emplois voté par le CA (2)</b>	

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).

**Par courrier du Ministère en date du 22/05/2018, ce plafond a été réhaussé de 7 PRAG (2 pour l'IUT et 5 dans le cadre de la mise en œuvre de la loi ORE) portant le nombre d'Emplois sous plafond Etat à 1004 et le plafond Global à 1248 ETPT.**

**Consommation des emplois en ETPT sous plafond au cours de l'année 2018**

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond État	950	948	948	948	948	944	943	943	950	951	954	949	948
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	212	219	221	232	236	226	228	227	224	231	239	237	228
<b>Total ETPT</b>	<b>1 161</b>	<b>1 167</b>	<b>1 169</b>	<b>1 180</b>	<b>1 184</b>	<b>1 170</b>	<b>1 172</b>	<b>1 170</b>	<b>1 174</b>	<b>1 182</b>	<b>1 193</b>	<b>1 186</b>	<b>1 176</b>

Source : OREMS

**Répartition des emplois par programme et par filière en 2018**

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.	14		
			Assist.disc.médec.	2,5		
			Maître de conf. MG	1		
			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	91		
			Professeur certifié	24		
	Inform. Orient Educ.		Conseil. Princ. Educ	1		
				<b>Total Enseignant</b>	<b>527,5</b>	
	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				
Conservateur. Général		1				
B		Biblio. ass. spéc.	15			
	C	Magasinier	21			
ITRF	A	Assist. Ing. RF	37			
		Ingénieur de recherche.	17			
	B	Ingénieur d'études	60			
		C	Technicien (NES)	125		
		C	Adjoint tech RF	109		
			<b>Total BIATSS</b>	<b>467</b>		
231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3		
			Professeur certifié	2		
	ITRF		Ingénieur d'études	1		
			Infirmier	2		
Médicaux sociaux	B	Assistante sociale	1			
			<b>Total</b>	<b>9</b>		
<b>Total</b>				<b>1 003,5</b>		

Source : HARPEGE

## I.1.2. Stock d'emplois en 2016, 2017 et 2018

POPULATION	CATEGORIE EMPLOI	2016		2017		2018	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignants Chercheurs	ATER Ministériel	3,5		3,5		3,5	
	Doctorant	23		24		24	
	Lect. langue étrang.	1		1		1	
	Maitre de conf.	237		242		241	
	Physicien adjoint	1		1		1	
	Professeur univ.	101		102		102	
Enseignants	Pers. associé	5		5		5	
	Prof. écoles	6		5		6	
	Prof. EPS					1	
	Professeur agrégé	79	3	78	3	91	3
	Professeur certifié	25	2	25	2	24	2
Hospitalo-universitaire	Ens. Ass. Méd. Gén.	2,5		2,5		2,5	
	Assist. disc. médic.	4		6		2,5	
	Chef de Clinique					4	
	Maitre de conf MG	1		1		1	
	Maitre de conf hosp.	1		3		2	
	Prof. univ. hospit.	12		14		14	
	Professeur univ. MG	1		1		1	
Inform. Orient Educ.	Conseil. princ. éduc	1		1		1	
<b>Total Enseignant</b>		<b>504</b>	<b>5</b>	<b>515</b>	<b>5</b>	<b>527,5</b>	<b>5</b>
AENES	Administrateur ENESR	2		2		2	
	Agent Comptable	1		1		1	
	Attaché Adm. Etat	13		12		12	
	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1		1		1	
	Secrétaire adm. ENES	16		14		14	
	Adjoint adm. ENES	44		42		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	38		37		37	
	Ingénieur de rech.	17		17		17	
	Ingénieur d'études	55	1	58	1	60	1
	Technicien (NES)	105		114		125	
	Adjoint tech RF	111		109		109	
Médicaux sociaux	Assistante sociale		1		1		1
	Infirmier		2		2		2
<b>Total BIATSS</b>		<b>451</b>	<b>4</b>	<b>455</b>	<b>4</b>	<b>467</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>955</b>	<b>9</b>	<b>970</b>	<b>9</b>	<b>994,5</b>	<b>9</b>
		<b>964</b>		<b>979</b>		<b>1 003,5</b>	

Source : HARPEGE

Entre 2016 et 2018, l'Université de La Réunion a bénéficié de 34 créations d'emplois (hors personnels de santé).

## I.2. LES EFFECTIFS

### I.2.1. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2018, 1217 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1185,7 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 2016 et 2018

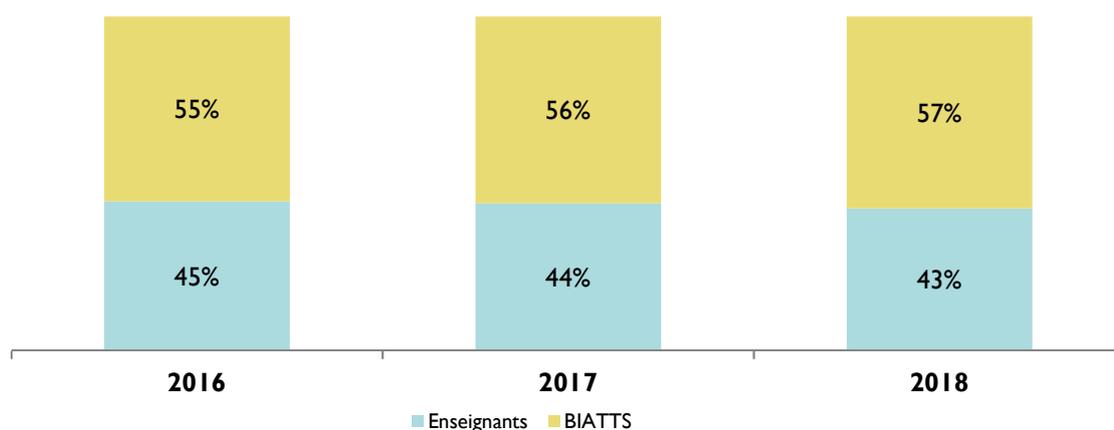
Évolution des populations en effectifs physiques, en ETPT, et en pourcentages

En effectifs physiques	2016	2017	2018	Evolution 18/16
Enseignants	515	532	519	1%
BIATSS	638	675	699	10%
<b>Total</b>	<b>1 153</b>	<b>1 207</b>	<b>1 217</b>	<b>6%</b>

En ETPT	2016	2017	2018	Evolution 18/16
Enseignants	497,5	517,2	503,2	1%
BIATSS	615,3	655,1	682,6	11%
<b>Total</b>	<b>1 112,8</b>	<b>1 172,3</b>	<b>1 185,8</b>	<b>7%</b>

En pourcentages	2016	2017	2018
Enseignants	45%	44%	43%
BIATSS	55%	56%	57%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

- En 2018, la fin du dispositif Sauvadet a favorisé l'ouverture de dix concours et le recrutement de personnels non titulaires sur conventions de recherche ont favorisé la hausse des effectifs BIATSS.
- La diminution des effectifs Enseignants en 2018 s'explique par l'annulation de la Campagne Emploi des Enseignants-Chercheurs et par conséquent du non remplacement de la totalité des départs à la retraite.

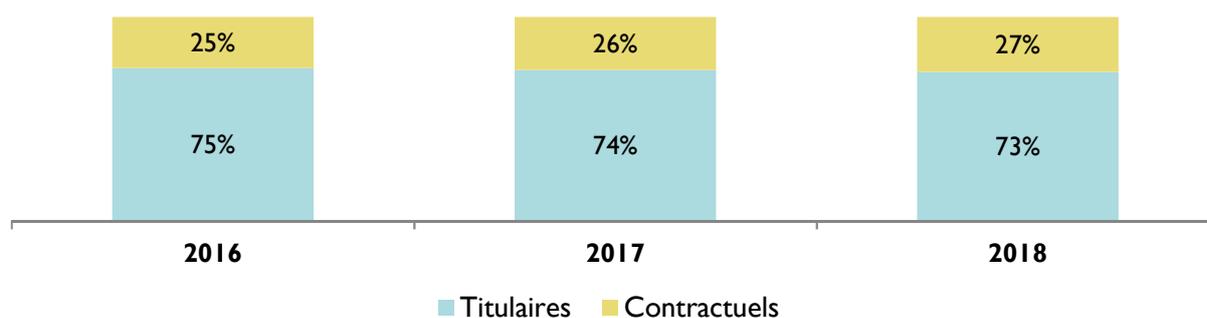
Évolution par statut en effectifs physiques, en ETPT, et en pourcentages

En effectifs physiques	2016	2017	2018	Evolution 18/16
Titulaires	865	893	889	3%
Contractuels	288	314	328	14%
<b>Total</b>	<b>1 153</b>	<b>1 207</b>	<b>1 217</b>	<b>6%</b>

En ETPT	2016	2017	2018	Evolution 18/16
Titulaires	856,6	886,9	877,5	2%
Contractuels	256,2	285,4	308,3	20%
<b>Total</b>	<b>1 112,8</b>	<b>1 172,3</b>	<b>1 185,8</b>	<b>7%</b>

En pourcentages	2016	2017	2018
Titulaires	75%	74%	73%
Contractuels	25%	26%	27%

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

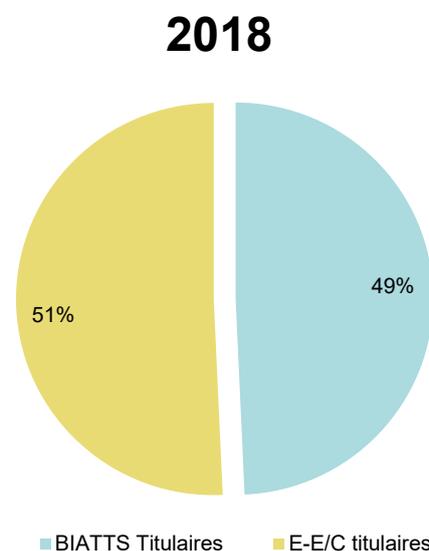
1.2.1.2. Les personnels titulaires

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

En effectifs physiques	2018
BIATSS titulaires	438
EC ou enseignants titulaires	451
<b>Total</b>	<b>889</b>

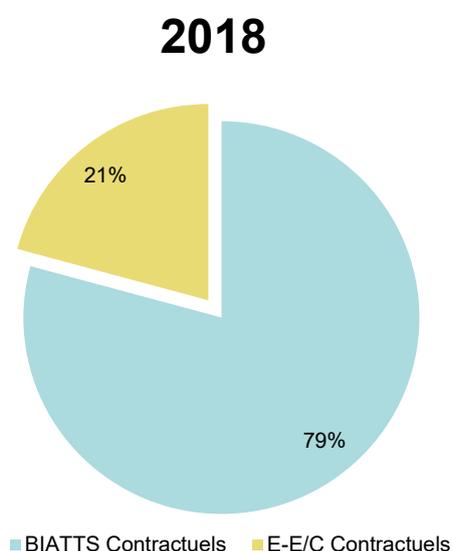
En pourcentages	2018
BIATSS titulaires	49%
EC ou enseignants titulaires	51%

En ETPT	2018
BIATSS titulaires	431,0
EC ou enseignants titulaires	446,5
<b>Total</b>	<b>877,5</b>



### 1.2.1.3. Les personnels contractuels

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



En effectifs physiques	2018
BIATSS contractuels	261
EC ou enseignants contractuels	68
<b>Total</b>	<b>328</b>

En pourcentages	2018
BIATSS contractuels	79%
EC ou enseignants contractuels	21%

En ETPT	2018
BIATSS contractuels	251,6
EC ou enseignants contractuels	56,7
<b>Total</b>	<b>308,3</b>

Source : HARPEGE

### 1.2.2. Les personnels enseignants

Évolution du nombre d'enseignants entre 2016 et 2018 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2016	2017	2018
Titulaires	438	454	451
Contractuels	77	78	68
<b>Total</b>	<b>515</b>	<b>532</b>	<b>519</b>

En pourcentages	2016	2017	2018
Titulaires	85%	85%	87%
Contractuels	15%	15%	13%

En ETPT	2016	2017	2018
Titulaires	435	452,7	446,5
Contractuels	62,5	64,5	56,7
<b>Total</b>	<b>497,5</b>	<b>517,2</b>	<b>503,2</b>

Source : HARPEGE

### 1.2.2.1. Les effectifs des personnels enseignants titulaires

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

	Corps	31/12/2018	
		Effectifs	ETPT
<b>Enseignants premier degré</b>	PROFESSEUR DES ECOLES	6	6
<b>Enseignants second degré</b>	PROFESSEUR AGREGÉ	61	60,8
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	38	38
	PROFESSEUR D'EPS	5	4,5
	PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL	5	5
<b>Enseignants Chercheurs</b>	MAITRE DE CONFERENCES	228	225,4
	PHYSICIEN ADJOINT	1	1
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	90	89,2
<b>Enseignants Chercheurs médecine générale</b>	MAITRE DE CONF - MED. GENE.	1	1
	PROFESSEUR DES UNIV. - MED. GENE.	1	1
<b>Enseignants Hos. Univ.</b>	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	2	2
	PROFESSEUR DES UNIV.- PRATICIEN HOSP.	12	11,6
<b>Inform. Orient Educ.</b>	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	1	1
<b>Total</b>		<b>451</b>	<b>446,5</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	19,8				21,8
<b>E.S.P.E.</b>	6	15,8	22			1	44,8
<b>I.A.E.</b>		3	13,8				16,8
<b>I.U.T.</b>		20	22				42
<b>INSTITUT INDIA. NUME</b>			1				1
<b>SERVICES CENTRAUX</b>		9					9
<b>SERVICES COMMUNS</b>		9					9
<b>UFR D.E.</b>		8	57,8				65,8
<b>UFR L.S.H.</b>		15	59				74
<b>UFR SANTE</b>		1	16	2	13,6		32,6
<b>UFR S.H.E.</b>		15,5	29,8				45,3
<b>UFR S.T.</b>		10	73,4				83,4
<b>UMS 3351 - OSUR</b>			1				1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>108,3</b>	<b>315,6</b>	<b>2</b>	<b>13,6</b>	<b>1</b>	<b>446,5</b>

Source : HARPEGE

### I.2.2.2. Les effectifs des enseignants contractuels

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

#### Répartition des effectifs des personnels enseignants en 2018 par type de contrat en effectifs physiques en ETPT

Type de contrat	Effectifs physiques	ETPT
As.m.conf.(mi-temps)	8	4
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	1	1
Associé Mc.HU MTps	5	2,5
Associé Pr.HU MTps	2	1
ATER	10	10
ATER mi-temps	6	3
Ch.cli.univ-ass.hôp.	5	4,5
Doctorant	24	24
Enseignant CDI	2	2
Lecteur (personnel)	1	1
Prof cont.2dg non fc	4	3,7
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>56,7</b>

Source : HARPEGE

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

Structures	PAST/ MAST	ATER/ ATER mi-temps	Doctorants	Enseignants	Lecteurs	Contr. Méd.	Total
E.S.I.R.O.I.	0,5						0,5
ESPE			1				1
I.A.E.	0,5	1					1,5
I.U.T.	1	1	1				3
SERVICES CENTRAUX				2,7			2,7
SERVICES COMMUNS				2			2
UFR DROIT ECO SC POL	1	5	3				9
UFR L.S.H.	0,5	4	7	1	1		13,5
UFR SANTE	3,5		4			5,5	13
UFR S.H.E.		2	1				3
UFR S.T.	0,5		7				7,5
<b>Total:</b>	<b>7,5</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>5,7</b>	<b>1</b>	<b>5,5</b>	<b>56,7</b>

Source : HARPEGE

## I.2.3. Les personnels BIATSS

Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2016 et 2018 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2016	2017	2018
Titulaires	427	439	438
Contractuels	211	236	261
<b>Total</b>	<b>638</b>	<b>675</b>	<b>699</b>

En pourcentages	2016	2017	2018
Titulaires	67%	65%	63%
Contractuels	33%	35%	37%

En ETPT	2016	2017	2018
Titulaires	421,6	434,2	431,0
Contractuels	193,7	220,9	251,6
<b>Total</b>	<b>615,3</b>	<b>655,1</b>	<b>682,6</b>

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 31/12/2018, 438 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 62% de l'ensemble des personnels BIATSS.

**Répartition des personnels BIATSS titulaires par population, par corps,  
en effectifs physiques et en ETPT en 2018**

Population	Corps	Effectifs	ETPT
<b>AENES</b>	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	8	7,8
	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1	1
	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	37	36,3
	SECRETAIRE GENERAL D'ETAB. PUBLIC D'ENS. SUP	1	1
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF.	11	11
	<b>Total AENES</b>	<b>58</b>	<b>57,1</b>
<b>Bibliothèque - Musée</b>	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	15	15
	BIBLIOTHECAIRE	5	4,8
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	6	6
	MAGASINIER	20	19,7
	<b>Total Bibliothèque - Musée</b>	<b>46</b>	<b>45,5</b>
<b>ITRF</b>	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	34	33,7
	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	102	100,6
	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	62	60,9
	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	14	13,1
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	119	117,1
	<b>Total ITRF</b>	<b>331</b>	<b>325,3</b>
<b>Médicaux et sociaux</b>	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	1
	INFIRMIER	2	2
	<b>Total Médicaux et sociaux</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>		<b>438</b>	<b>431,0</b>

Source : HARPEGE

**Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2016 à 2018 en  
effectifs physiques et en ETPT**

POPULATION	31/12/2016		31/12/2017		31/12/2018	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
<b>AENES</b>	66	64,7	64	62,1	58	57,1
<b>BIBLIOTHEQUE</b>	45	44,3	47	46,1	46	45,5
<b>ITRF</b>	313	309,8	325	323,2	331	325,4
<b>MED. ET SOC.</b>	3	2,8	3	2,8	3	3,0
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>421,6</b>	<b>439</b>	<b>434,2</b>	<b>438</b>	<b>431,0</b>

Source : HARPEGE

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

## 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.			6,5		6,5
ESPE	4		7		11
I.A.E.			6		6
I.U.T.	3		13		16
INSTITUT INDIA. NUME			2		2
UFR D.E	8		7,8		15,8
UFR L.S.H.	4,5		16		20,5
UFR S.H.E.			13,4		13,4
UFR S.T.	4		13,9		17,9
UFR SANTE	3		8		11
OSUR			8		8
SERVICES CENTRAUX	19,6		156,7		176,3
SERVICES COMMUNS	8	45,5	33,2	3	89,7
STRUC. GOUV.	3		2		5
CYROI			1		1
EA 12 - OIES			0,5		0,5
EA 13 - CEMOI			0,25		0,25
EA 14 - CRJ			0,25		0,25
EA 2212 - LCSNSA			2,5		2,5
EA 2525 - LIM			1,9		1,9
EA 4075 - IRISSE			0,8		0,8
EA 4079 - LE2P			2,9		2,9
EA 4518 - PIMENT			2,5		2,5
EA 4549 - LCF			0,5		0,5
EA 7387 DIRE			0,5		0,5
UMR 228 - ESPACE-DEV			2,5		2,5
UMR 7154 - LGSR			2,5		2,5
UMR 8105 - LACY			1		1
UMR 9192 PIMIT			2,5		2,5
UMR 9220 ENTROPIE			1,8		1,8
UMR C53 - PVBMT			3,2		3,2
UMR_S 665 - DSIMB			0,65		0,65
UMR-C 95 QUALISUD			0,25		0,25
UMR-S I 188 DETROI			3,95		3,95
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>57,1</b>	<b>45,5</b>	<b>325,4</b>	<b>3</b>	<b>431,0</b>

Source : HARPEGE

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

SERVICE	AENES	BIBLIOTHEQUE	ITRF	MEDICAUX SOCIAUX	TOTAL GENERAL
AIDE PILOTAGE			1		1
COMMUNIC.			1,9		1,9
COORDINATION PAIE			1		1
D.A.J.			1		1
DFC	1		3,4		4,4
DLHS	1		56,4		57,4
DP			18,6		18,6
DRH	7		8		15
DRI	0,8		3,5		4,3
DSI	1		21,9		22,9
DSVE	2,8		7		9,8
DUN	1		9,4		10,4
FORM. CONTINUE PERS.			1,8		1,8
MDL			1		1
POLE PATRIM.	1		1		2
POLE EGALITE			1		1
POLE RECHERCHE			4,8		4,8
REC. ET CONT. INTERNE	1		2		3
S.U.A.C			1		1
SAI	1				1
SERV. COMPTA. GENE.	2		2		4
SERVICE BUDGET			2		2
SERVICE DEPENSES			3		3
SERVICES MARCHES			3		3
VALORISATION			1		1
PROFIL	1		10		11
SUAPS			4		4
S.U.F.P.	2		13		15
S.U.M.P.P.S	2		1	3	6
S.C.D.	3	45,5	5,2		53,7
STRUCT. GOUV	3		2		5
<b>TOTAUX</b>	<b>30,6</b>	<b>45,5</b>	<b>191,9</b>	<b>3</b>	<b>271</b>

Source : HARPEGE

### 1.2.3.2. 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>E.S.I.R.O.I.</b>	1	2,6	1	4,6
<b>ESPE</b>		1	3	4
<b>I.A.E.</b>	3	0,6	4	7,6
<b>I.U.T.</b>	1	7	3	11
<b>INSTITUT INDIA. NUME</b>	1			1
<b>SERVICES CENTRAUX</b>	21	6	89,3	116,3
<b>SERVICES COMMUNS</b>	3,1	16	8	27,1
<b>STRUC. GOUV.</b>	1,6			1,6
<b>STRUC. TRANSVERSALES</b>	4			4
<b>STRUC. RECH.</b>	49	4		53
<i>EA 14 - CRJ</i>	1			1
<i>EA 2212 - LCSNSA</i>	1			1
<i>EA 4079 - LE2P</i>	11	0,5		11,5
<i>EA 4518 - PIMENT</i>	2,5			2,5
<i>UMR 228 - ESPACE-DEV</i>	2			2
<i>UMR 7154 - LGSR</i>	1			1
<i>UMR 8105 - LACY</i>	6	1		7
<i>UMR 9192 PIMIT</i>	7	1		8
<i>UMR 9220 ENTROPIE</i>	5,8	1,5		7,3
<i>UMR C53 - PVBMT</i>	8,2			8,2
<i>UMR-C 95 QUALISUD</i>	1			1
<i>UMR-S 1188 DETROI</i>	2,5			2,5
<b>UFR D.E</b>		2,5	0,6	3,1
<b>UFR L.S.H.</b>	0,8			0,8
<b>UFR S.H.E.</b>		1	1	2
<b>UFR S.T.</b>		1	2	3
<b>UFR SANTE</b>	2	3	5	10
<b>OSUR</b>	2		0,5	2,5
<b>Total général</b>	<b>89,5</b>	<b>44,7</b>	<b>101,3</b>	<b>251,6</b>

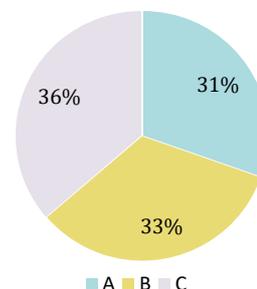
Source : HARPEGE

### Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique en 2018

CATEGORIE :	A	B	C	Total
<b>BIATSS titulaires en effectif physique</b>	133	146	159	<b>438</b>
<b>En pourcentages</b>	30%	33%	36%	<b>100%</b>

Source : HARPEGE

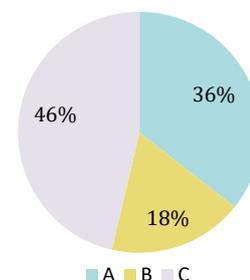
BIATSS TITULAIRES



BIATSS CONTRACTUELS

CATEGORIE :	A	B	C	Total
<b>BIATSS contractuels en effectif physique</b>	93	47	121	<b>261</b>
<b>En pourcentages</b>	36%	18%	46%	<b>100%</b>

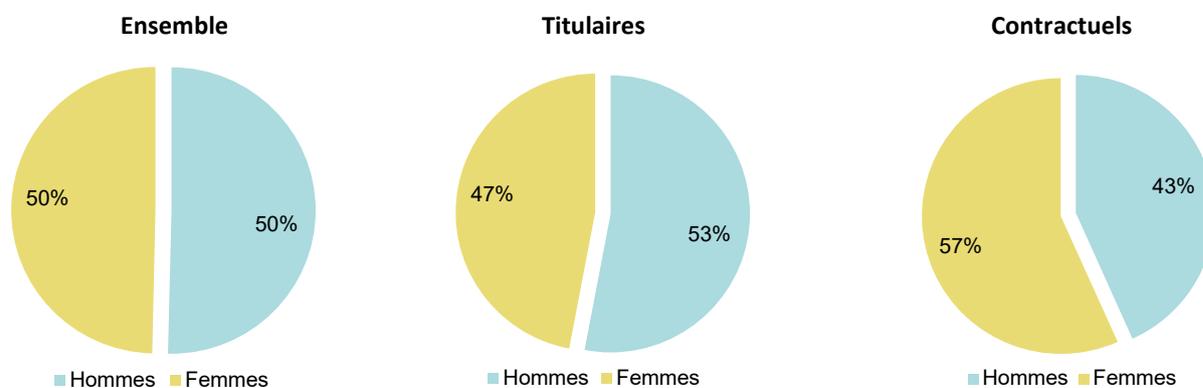
Source : HARPEGE



## 1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES

### 1.3.1. Répartition des personnels par sexe

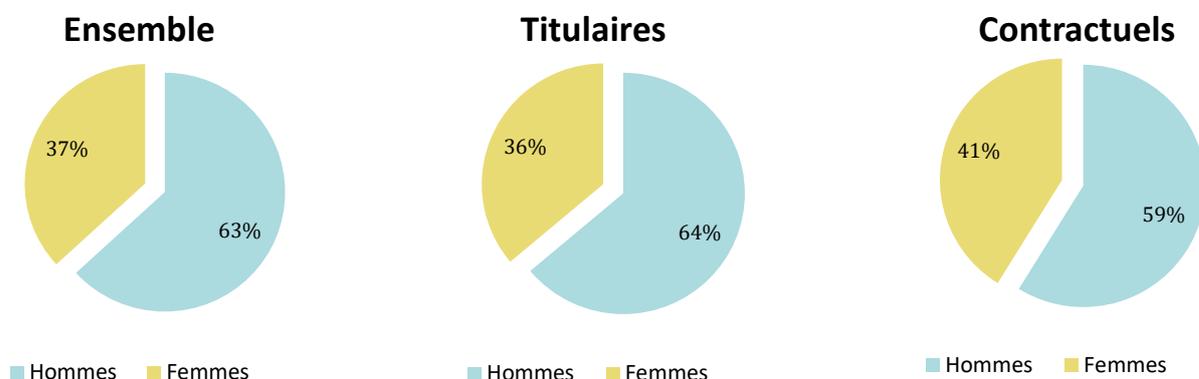
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

### 1.3.2. Répartition des personnels enseignants par sexe

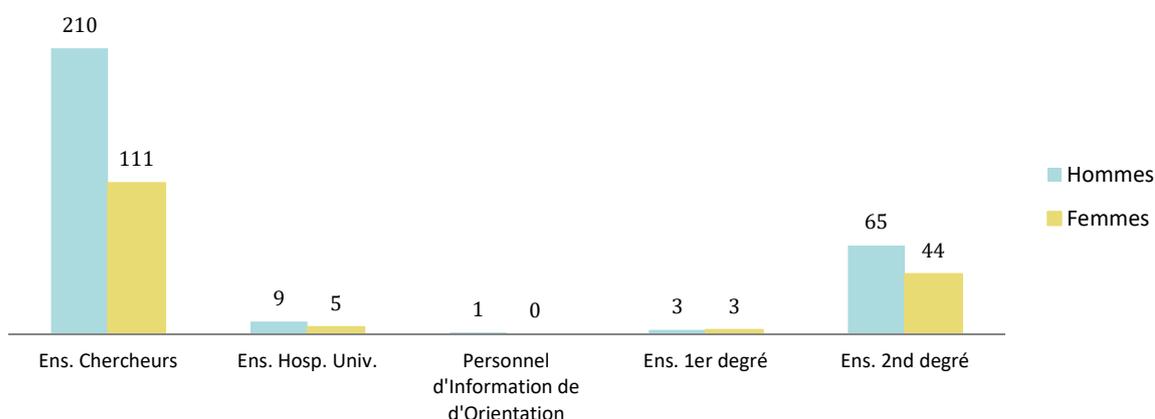
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2018



Source : HARPEGE

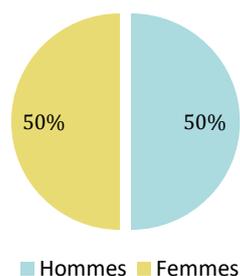
Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants titulaires par type de population

#### Enseignants Titulaires

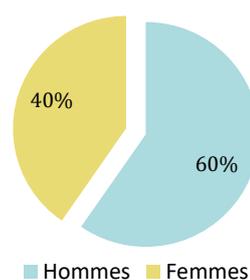


Source : HARPEGE

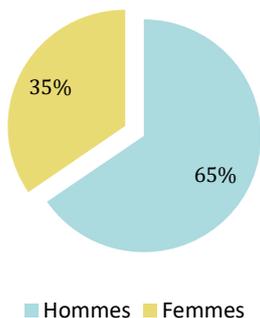
#### Ensc. 1er degré



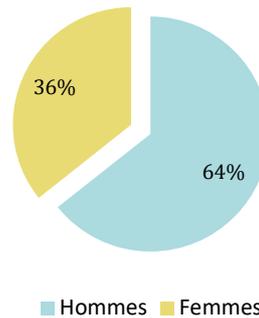
#### Ensc. 2nd degré



**Ens. Chercheurs**



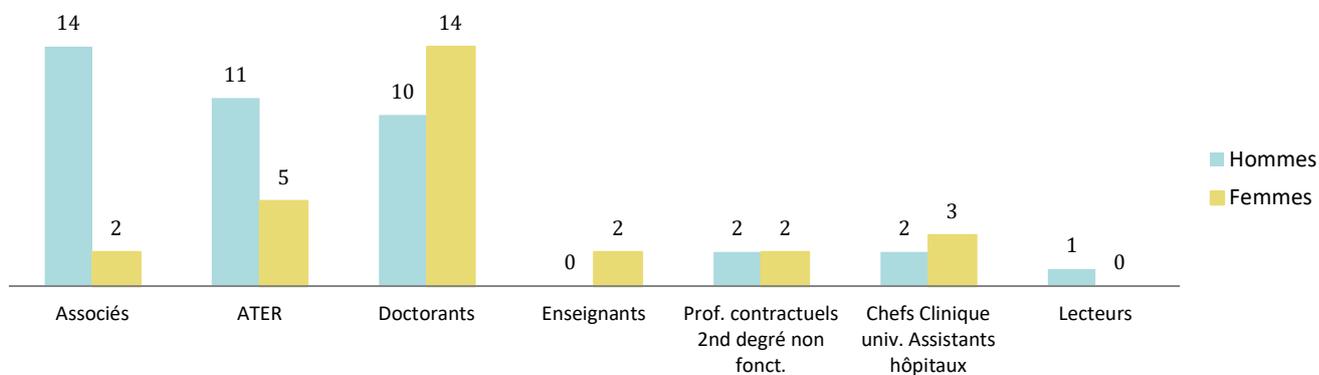
**Ens. Hosp. Univ.**



Source : HARPEGE

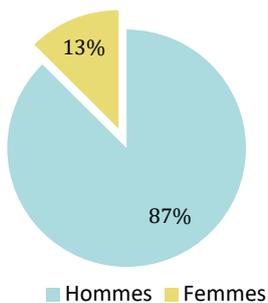
**Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants contractuels par type de contrat**

**Enseignants Contractuels**

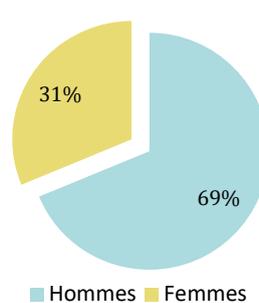


Source : HARPEGE

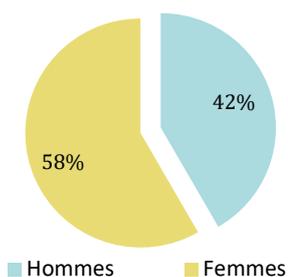
**Associés**



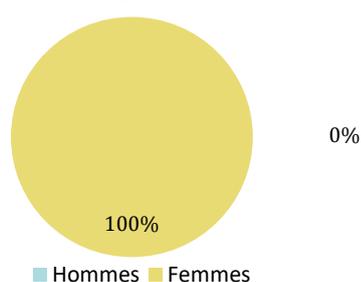
**ATER**



**Doctorants**



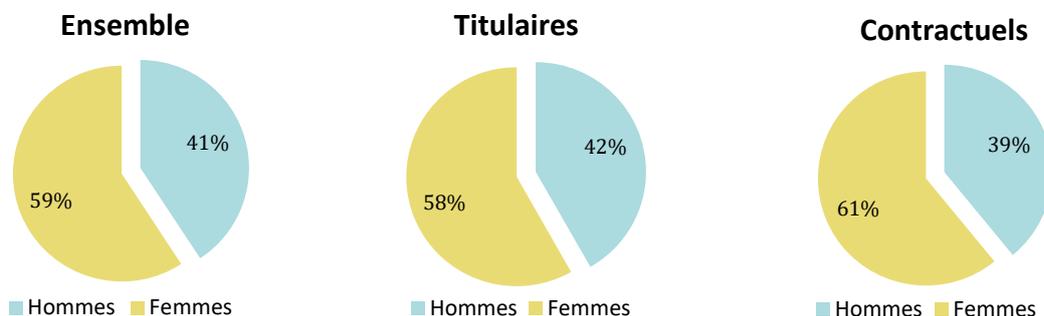
**Enseignants**



Source : HARPEGE

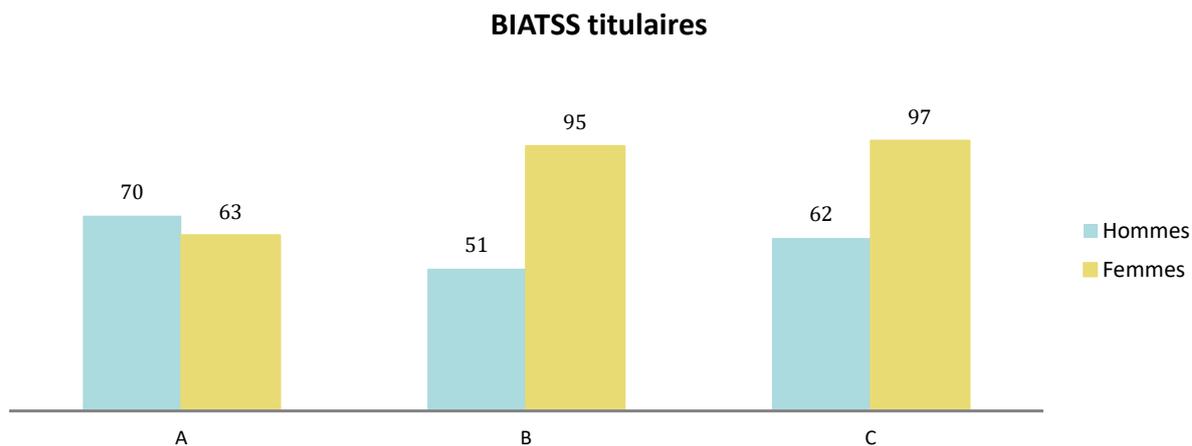
### 1.3.3. Répartition des personnels BIATSS par sexe

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2018



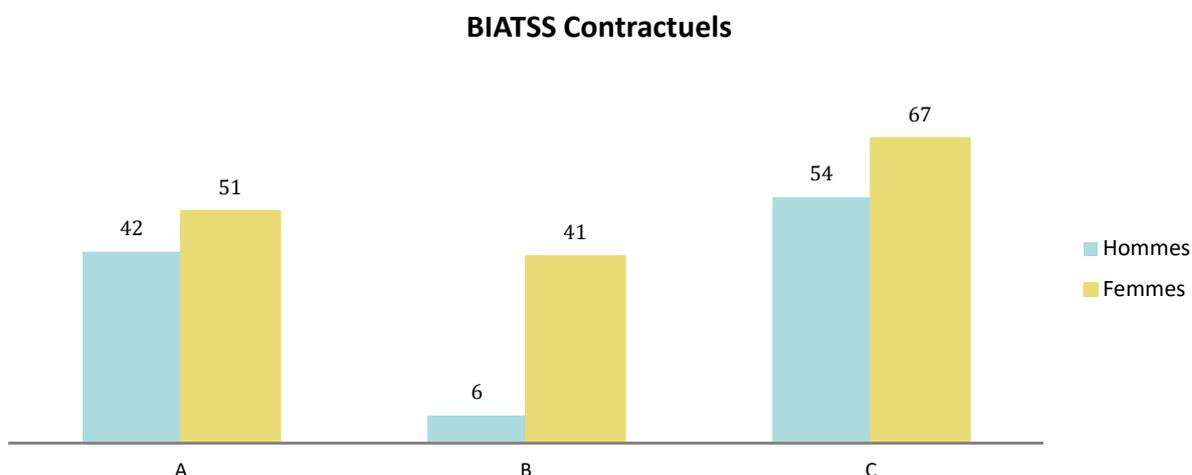
Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2018



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2018

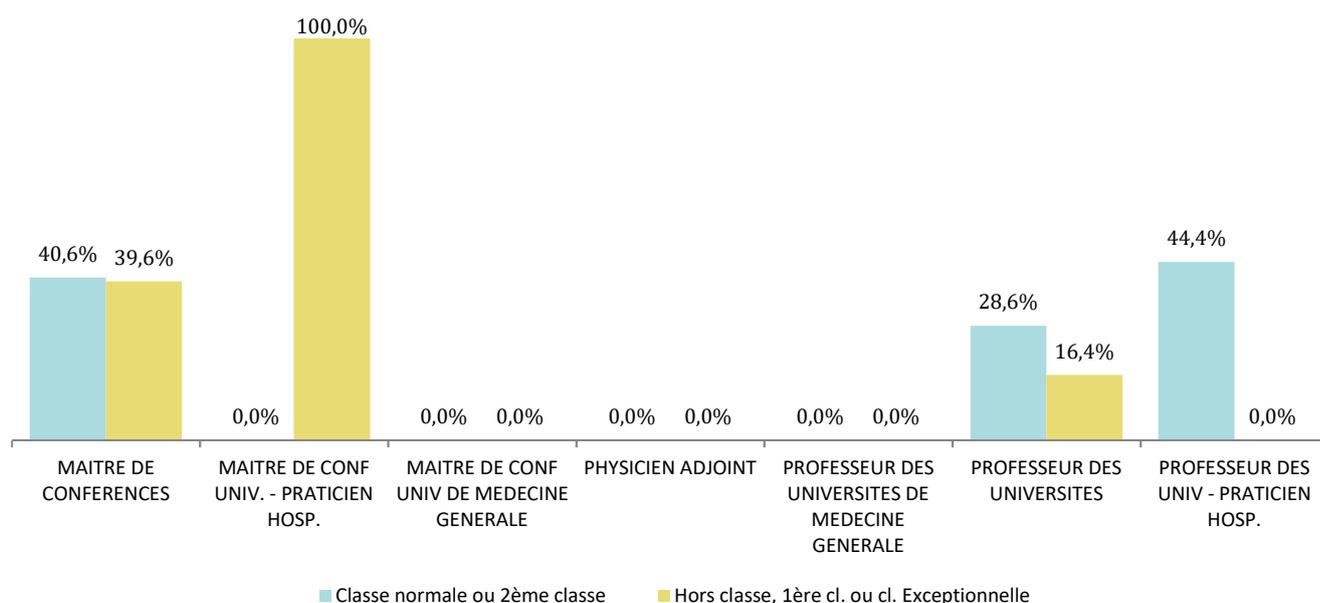


Source : HARPEGE

### 1.3.4. Taux de féminisation par filière

#### Taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires en 2018

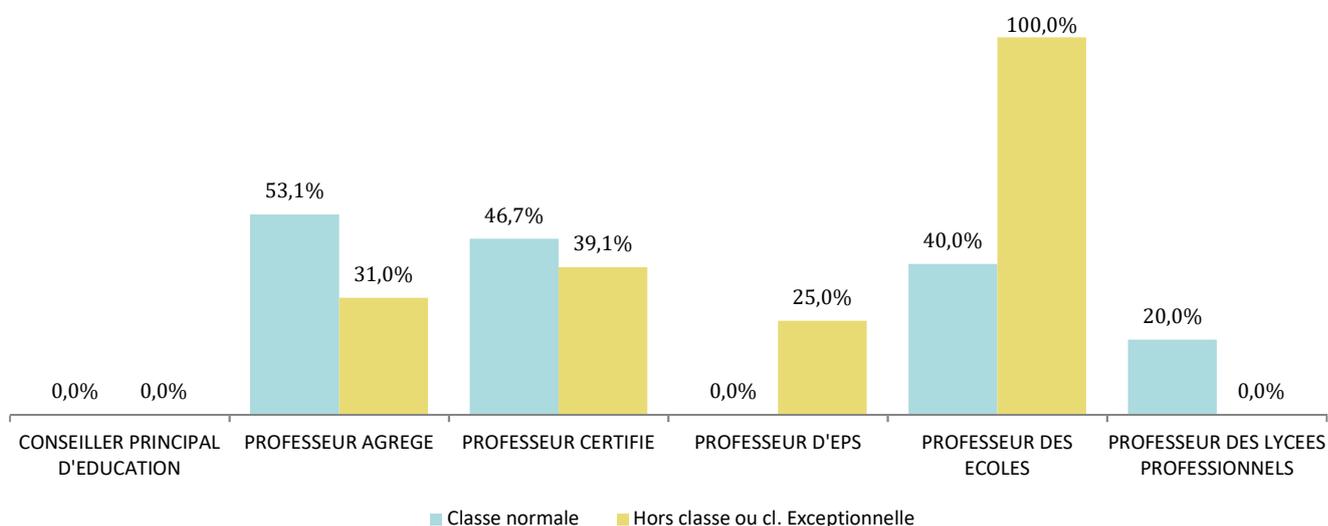
		Classe normale ou 2ème classe		Hors classe, 1ère cl. ou cl. exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	175	40,6%	53	39,6%	228
Ens. Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	0%			1
Ens. Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	35	28,6%	55	16,4%	90
EC méd générale	MCF MED GENE			1	0%	1
EC méd générale	PR MED GENE			1	0%	1
Ens. Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1	0%	1	100%	2
Ens. Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	9	44,4%	3	0%	12
<b>Total</b>		<b>221</b>	<b>38,5%</b>	<b>114</b>	<b>27,2%</b>	<b>335</b>



Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des enseignants en 2018**

		Classe normale		Hors classe ou classe exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. 1er degré	PROFESSEUR DES ECOLES	5	40,0%	1	100%	6
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR AGREGE	32	53,1%	29	31,0%	61
	PROFESSEUR CERTIFIE	15	46,7%	23	39,1%	38
	PROFESSEUR D'EPS	1	0%	4	25,0%	5
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	5	20,0%			5
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION			1	0%	1
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>46,6%</b>	<b>58</b>	<b>34,5%</b>	<b>116</b>



Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des titulaires de la filière BIATSS par catégorie de la fonction publique en 2018**

Cat.	AENES		Bibliothèque		ITRF		Médicaux et sociaux		Total
	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
<b>A</b>	10	50,0%	11	81,8%	110	42,7%	2	100%	<b>134</b>
<b>B</b>	11	81,8%	15	53,3%	119	64,7%	1	100%	<b>146</b>
<b>C</b>	37	91,9%	20	60,0%	102	50,0%			<b>159</b>
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>82,8%</b>	<b>46</b>	<b>63%</b>	<b>331</b>	<b>52,9%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>438</b>

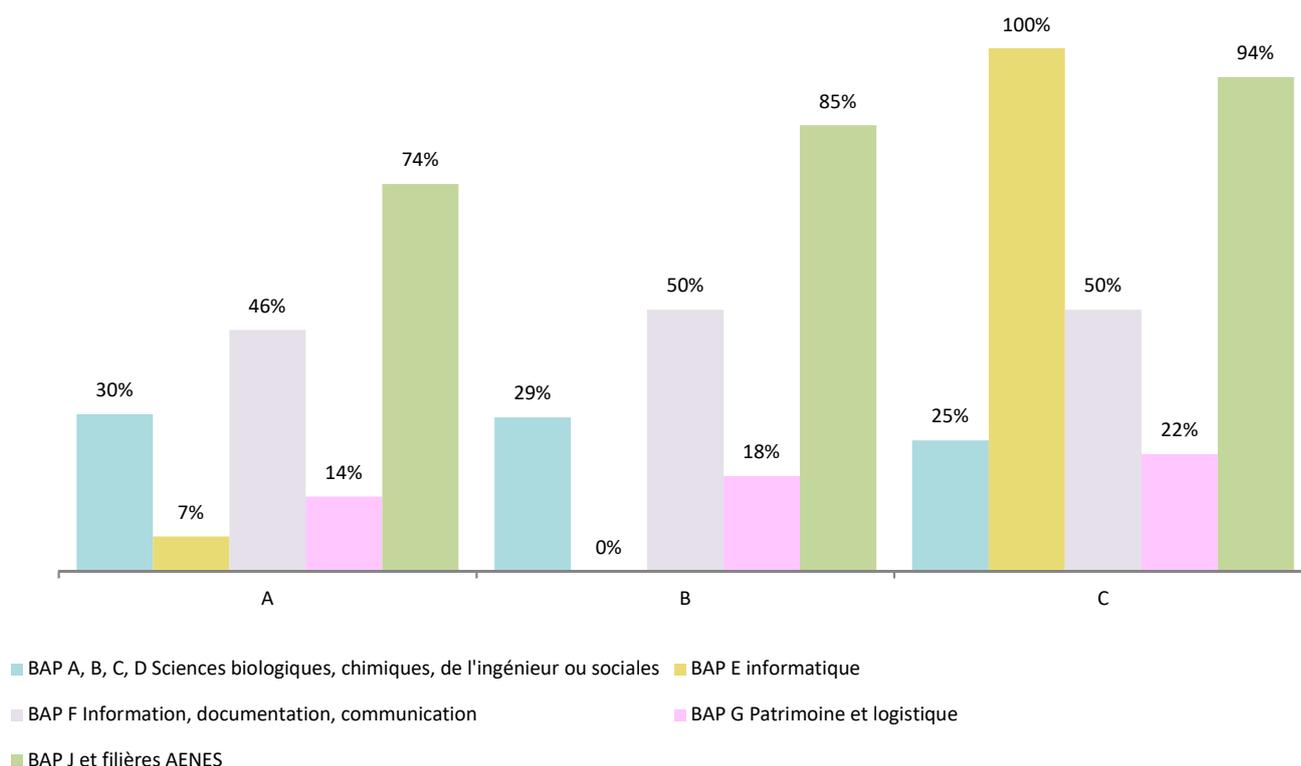
Source : HARPEGE

**Taux de féminisation des personnels scientifiques, techniques et administratifs en 2018**

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>	20	30,0%	30	6,7%	13	46,2%	7	14,3%	50	74,0%
<b>B</b>	17	29,4%	6	0%	8	50,0%	11	18,2%	88	85,2%
<b>C</b>	4	25,0%	1	100%	4	50,0%	58	22,4%	72	94,4%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>29,3%</b>	<b>37</b>	<b>8,1%</b>	<b>25</b>	<b>48,0%</b>	<b>76</b>	<b>21,1%</b>	<b>210</b>	<b>85,7%</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 logistique) sont fortement masculines. Seule la BAP F, information, documentation et communication est équilibrée.



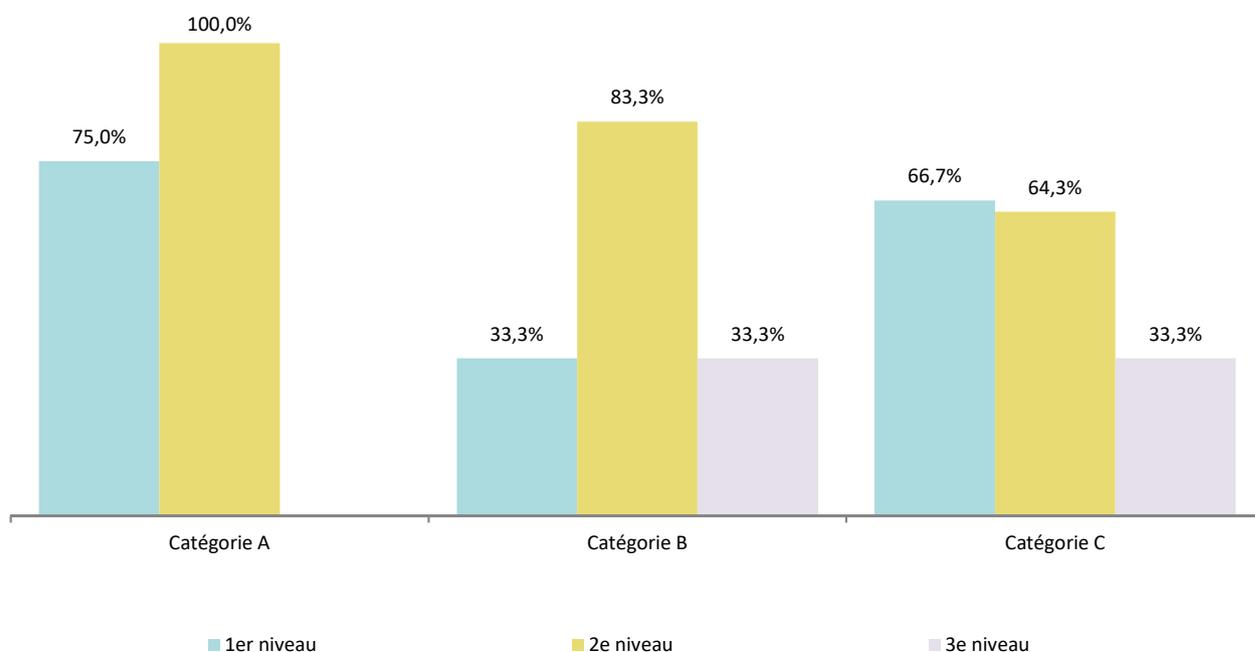
Source : HARPEGE

- Le taux de féminisation est globalement plus faible dans la catégorie A que dans les catégories B et C. Ce taux relate une tendance à recruter des femmes sur des métiers à moindre responsabilité.
- Dans les branches d'activité scientifiques (A, B, C, D) et informatiques, les femmes sont sous-représentées.

**Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la Fonction Publique en 2018**

CAT.	Niveau dans la catégorie FP	Corps	Grade	Effectif	Taux de féminisation
A	1 <sup>er</sup> niveau	CONSERVATEUR	CONS. BIB	4	75,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		CONS. CH. BIB	2	100%
	1 <sup>er</sup> niveau	BIBLIOTHECAIRE	BIB	4	75,0%
	2 <sup>e</sup> niveau		BIB HC	1	100%
B	1 <sup>er</sup> niveau	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	BIBAS CN	3	33,3%
	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	3	33,3%
	2 <sup>e</sup> niveau		MAG B P2	14	64,3%
	3 <sup>e</sup> niveau		MAG B PI	3	66,7%
<b>Total</b>				<b>46</b>	<b>60,0%</b>

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

## I.4. LA DÉMOGRAPHIE

### I.4.1. Age moyen des personnels

Age moyen de l'ensemble des personnels au 31/12/2018

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	47,6	45,2	46,7
BIATSS	43,4	42,5	42,9
<b>Ensemble</b>	<b>45,6</b>	<b>43,3</b>	<b>44,5</b>

Source : HARPEGE

Evolution de l'âge moyen de l'ensemble des personnels entre 2016 et 2018

	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
Enseignants	45,9	44,9	46,7
BIATSS	42,2	41,5	42,9
<b>Ensemble</b>	<b>43,8</b>	<b>43,7</b>	<b>44,5</b>

Source : HARPEGE

- En 2018, l'âge moyen progresse de 1.8 points chez les enseignants et de 1.4 points chez les BIATSS par rapport à 2017

Age moyen de l'ensemble des personnels Enseignants

	Hommes	Femmes	Age moyen
Enseignants titulaires	49,3	47,5	48,6
Enseignants contractuels	36,0	31,8	34,3

Source : HARPEGE

- L'âge moyen des personnels enseignants contractuels est de 14 points inférieur à celui des personnels enseignants titulaires

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
BIATSS titulaires	45,3	44,2	49,1
BIATSS contractuels	35,5	32,6	39,3

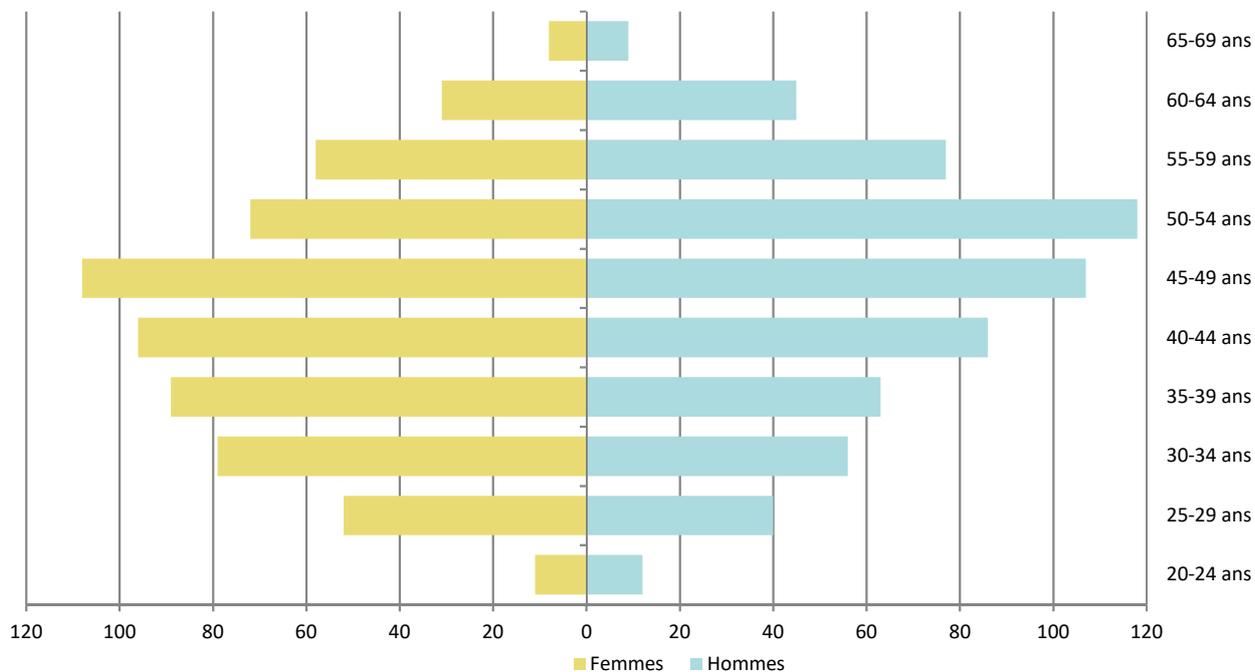
Source : HARPEGE

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

## I.4.2. Pyramide des âges des personnels

### Ensemble des personnels

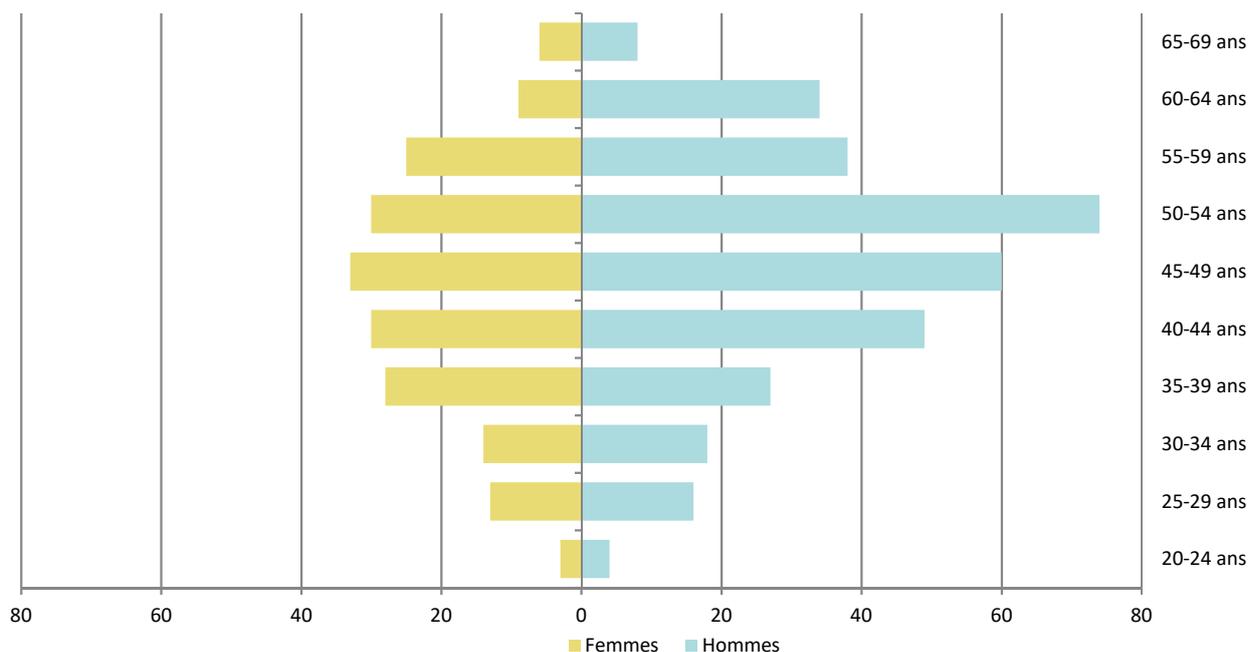
Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2018



Source : HARPEGE

### Ensemble des personnels enseignants

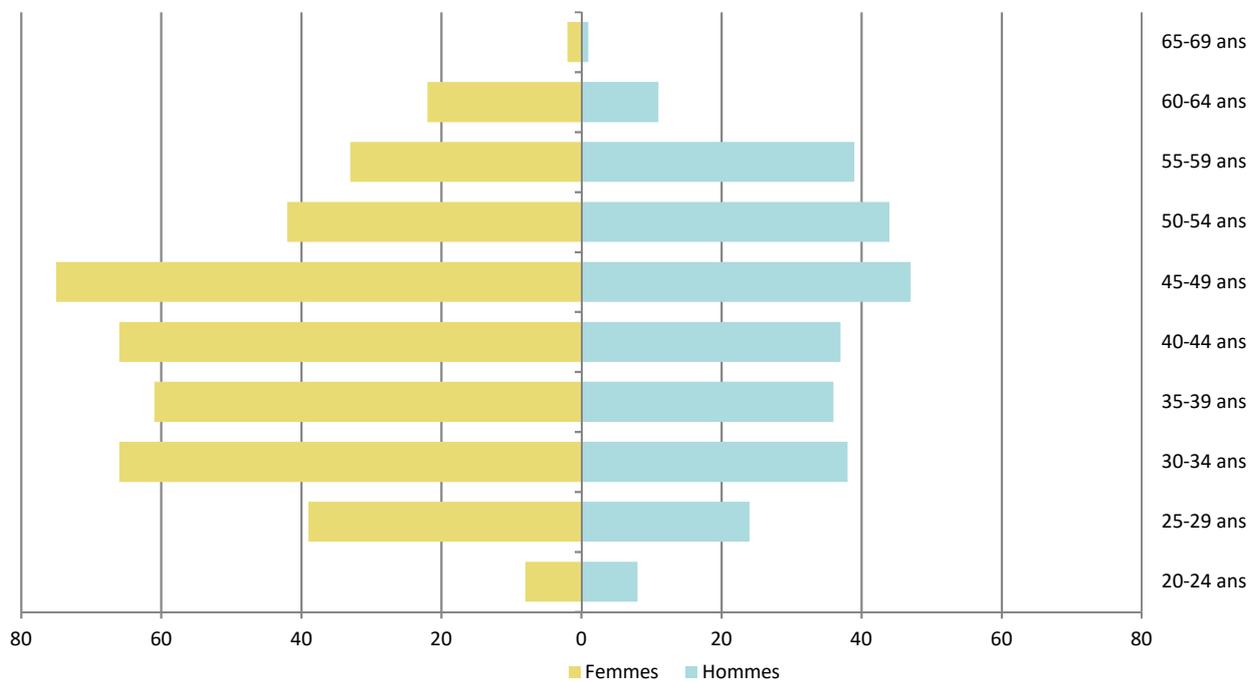
Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2018



Source : HARPEGE

### Ensemble des personnels BIATSS

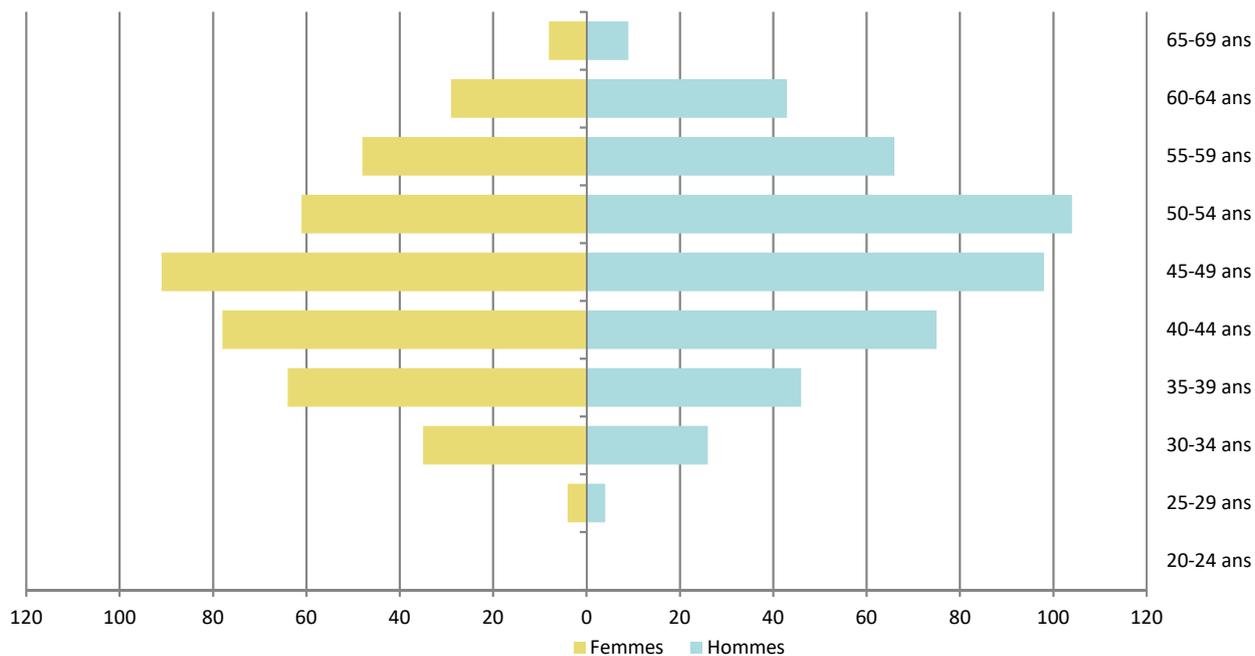
Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2018



Source : HARPEGE

### Ensemble des personnels titulaires

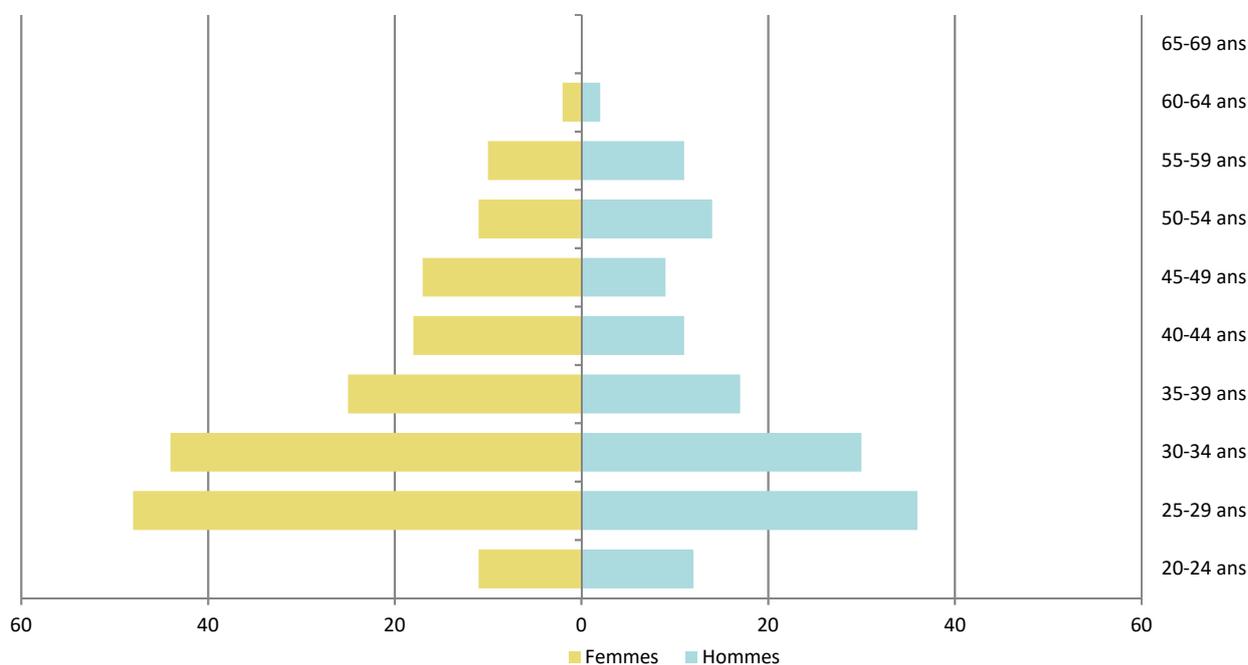
Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2018



Source : HARPEGE

### Ensemble des personnels contractuels

Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au 31/12/2018



Source : HARPEGE

### 1.4.3. 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 31/12/2018

Titulaires en 2018, 62 ans en :		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total
Enseignants	Ens. 1 <sup>er</sup> degré											0
	Ens. 2 <sup>nd</sup> degré*		4	4	2	5	5	5	6	8	6	45
	Ens. Chercheurs	9	5	5	4	8	10	12	10	12	15	90
	Ens. Hos. Univ.	1							1		2	4
BIATSS	AENES	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	14
	Bibliothèque - Musée	3		3	1	1		1		1	3	13
	ITRF	6	4	8	7	10	5	11	7	7	14	79
	Médicaux sociaux	1			1							2
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>247</b>

Source : HARPEGE

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

- Dans les 10 ans, 247 agents titulaires sont susceptibles de prendre leur retraite, ce qui représente 20 % de la population totale.

**Nb d'agents titulaires BIATSS en âge de départ à la retraite (62 ans) par catégorie de la fonction publique au 31/12/2018**

BIATSS titulaires en 2017, 62 ans en :	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total
<b>Catégorie A</b>	4	2	3	3	1	1	4	3	2	3	<b>26</b>
<b>Catégorie B</b>	1	2	4	1	2		4	1	2	6	<b>23</b>
<b>Catégorie C</b>	6	2	5	6	9	6	5	6	5	9	<b>59</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>108</b>

Source : HARPEGE

# 2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS

## 2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

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

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

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

Il existe plusieurs types de recrutement :

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

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

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

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

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

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

## 2.1.1. Mouvements des personnels titulaires (arrivées et départs)

Flux des personnels titulaires par type de population pendant l'année 2018

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Enseignants	BIATSS
Nombre d'arrivées	9	9
Nombre de départs	13	23
Effectifs au 31/12/2018	451	438
Taux de rotation	2%	5%

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 2018

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées en 2018	46
Nombre de départs en 2018	32
Effectifs de l'année 2018	68
Taux de rotation	57%

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 2018

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées en 2018	103
Nombre de départs en 2018	98
Effectif au 31/12/2018	261
Taux de rotation	39%

Source : HARPEGE

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

**La loi « Sauvadet »**

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

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

**Les « CDIisations »**

Catégorie	2016		2017		2018	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
<b>A</b>	2	1	2		2	1
<b>B</b>	7	1	4	3	1	7
<b>C</b>	4	3	3	2	2	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

Source : HARPEGE

**Les concours réservés et les examens professionnalisés**

Filière	Catégorie	2014	2015	2016	2017	2018
<b>AENES</b>	<b>B</b>					
	<b>C</b>					
<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	2016	2017	2018
<b>CAE</b>	42	35	53
<b>Emploi d'avenir</b>	222	24	0
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>59</b>	<b>53</b>

Source : HARPEGE

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

## 2.2. LES PROMOTIONS

Les promotions peuvent se réaliser selon différentes modalités :

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

### Spécificité des Enseignants-chercheurs

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

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

### 2.2.1. Les promotions des personnels enseignants

#### Avancement de grade des Enseignants-chercheurs

	2016		2017		2018	
	National	Local	National	Local	National	Local
<b>Maître de conférences Hors Classe</b>	4	6	2	6	2	5
<b>Maître de conférences Hors Classe Echelon Exceptionnel</b>					2	
<b>Maître de conférences Médecine Générale de 1<sup>ère</sup> Classe</b>						1
<b>Professeur des universités de 1<sup>ère</sup> Classe</b>		3	1	4	2	3
<b>Professeur des universités de Classe exceptionnelle</b>		4		4	4	2
<b>Professeur des universités Médecine Générale de 1<sup>ère</sup> Classe</b>						1
<b>Total</b>	<b>17</b>		<b>17</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 2018

	Nombre de promotions
<b>Professeur agrégé HC</b>	2
<b>Professeur agrégé CE</b>	1
<b>Professeur certifié HC</b>	1
<b>Professeur certifié CE</b>	4
<b>Professeur EPS CE</b>	1
<b>Total</b>	<b>9</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		
			2016	2017	2018
<b>AENES</b>	<b>B</b>	SAENES			
Bibliothèque	<b>A</b>	CONS.GN.BI			1
	<b>B</b>	BIBAS			1
ITRF	<b>A</b>	IGE		1	2
		ASI		1	1
	<b>B</b>	TECH RF	3	1	2
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

Source : HARPEGE

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

FILIERE	Catégorie	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2016	2017	2018
<b>AENES</b>	<b>B</b>	SAENES CS			
	<b>C</b>	ADJENES C1	3		
		ADJENES P1			1
		ADJENES P2	1		2
Bibliothèque	<b>A</b>	BIB HC			1
	<b>B</b>	BIBAS CS			1
	<b>C</b>	MAGASINIER P1			1
		MAGASINIER P2			1
MAGASINIER C1*		1	1		
Inform. Orient Educ.	<b>A</b>	CPE CE			1
ITRF	<b>A</b>	IGR IC		1	1
		IGE HC			2
		IGE IC	3	2	
	<b>B</b>	TECH RF CE	1	1	
		TECH RF CS	1	2	1
	<b>C</b>	ADT RF P1	1	1	2
		ADT RF P2	1	2	3
ADT RF C1*		4	4		
Médicaux Sociaux	<b>A</b>	INFENES HC			1
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>14</b>	<b>18</b>

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		
			2016	2017	2018
<b>AENES</b>	<b>A</b>	APAE	1		
	<b>B</b>	SAENES CS	1	1	
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	IGR HC RF	1		
	<b>B</b>	TEC RF CE	1	3	6
	<b>B</b>	TEC RF CS	6	6	6
	<b>C</b>	ATRF P2	2	2	2
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</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)
Professeur des universités, Maître de conférences	192
PRAG - PRCE (décret 25/03/1993) - PREC	384
ATER (décret n° 88-654 du 07/05/1988)	192
ATER mi-temps (décret n° 89-795 du 01/10/1989)	96
PAST (décret n° 85-733 du 17/07/1985) à 50%	96
Doctorant contractuel avec mission d'enseignement (décret n° 2009-464 du 23/04/2009)	64
Lecteur (décret n° 87-754 du 24/09/1987)	200
Maître de langue étrangère (décret n° 87-754 du 24/09/1987)	192
Enseignants du second degré (Décret n°93-461 du 25/03/1993)	384
Enseignants contractuels (Décret n°92-131 du 5/02/1992)	384

### 3.1.3. Les personnels BIATSS

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

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

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

## 3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

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

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

### 3.2.1. Le travail à temps partiel

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

#### Le recours au temps partiel des enseignants et des BIATSS

Constat au 31 décembre 2018

En effectifs physiques	Quotité	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
<b>BIATSS</b>	50%		2	2	100%
	60%		1	1	100%
	80%	4	6	10	60%
	90%		3	3	100%
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>75%</b>
<b>Enseignants-chercheurs ou enseignants</b>	50%	1		1	0%
	70%	1		1	0%
	80%	3	4	7	57,1%
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>44,4%</b>
<b>Total Général</b>		<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>64%</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 :	2016	2017	2018
<b>Nombre d'agents</b>	2	3	4

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 2018

Nb d'agents titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	8	2	10
<b>CG LONGUE DUREE</b>	4	1	5
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	10	5	15
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	129	27	156
<b>Total :</b>	<b>144</b>	<b>32</b>	<b>176</b>

Source : HARPEGE

#### Congés pour maladie - Par nombre d'agents contractuels en 2018

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
<b>CG ACCIDENT DE TRAVAIL</b>	1		1
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	75	2	77
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>77</b>

Source : HARPEGE

#### Congés pour raisons familiales - Par nombre d'agents en 2018

Nb d'agents tous personnels	BIATSS	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ADOPTION</b>	0	0	0
<b>CG MATERNITE</b>	11	7	18
<b>CG PATERNITE</b>	2	3	5
<b>Total :</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>

Source : HARPEGE

**Par nombre d'arrêts en 2018**

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	16	2	18
<b>CG LONGUE DUREE</b>	8	1	9
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	18	8	26
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	282	47	329
<b>Total :</b>	<b>324</b>	<b>58</b>	<b>382</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>	139	4	143
<b>Total :</b>	<b>141</b>	<b>4</b>	<b>145</b>

Source : HARPEGE

**Par nombre de jours d'arrêt en 2018**

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
<b>CG ACCIDENT DE SERVICE</b>	637	33	670
<b>CG LONGUE DUREE</b>	941	84	1 025
<b>CG LONGUE MALADIE</b>	1 734	798	2 532
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	2 475	663	3 138
<b>Total</b>	<b>5 787</b>	<b>1 578</b>	<b>7 365</b>

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
<b>CG ACCIDENT DE TRAVAIL</b>	145		145
<b>CG MALADIE ORDINAIRE</b>	1 040	86	1 126
<b>Total</b>	<b>1 185</b>	<b>86</b>	<b>1 271</b>

Source : HARPEGE

### 3.3.2. Evolution des congés de maladie ordinaire entre 2016 et 2018

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

Années :		2016	2017	2018
Enseignants	Titulaires	42	42	27
	Contractuels	4		2
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>29</b>
BIATSS	Titulaires	188	196	129
	Contractuels	59	63	75
	<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>259</b>	<b>204</b>

Source : HARPEGE

#### Évolution en nombre d'arrêts

Années :		2016	2017	2018
Enseignants	Titulaires	83	69	47
	Contractuels	4		4
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>69</b>	<b>51</b>
BIATSS	Titulaires	529	476	282
	Contractuels	151	151	139
	<b>Total</b>	<b>680</b>	<b>627</b>	<b>421</b>

Source : HARPEGE

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

Années :		2016	2017	2018
Enseignants	Titulaires	1 336	960	663
	Contractuels	25		86
	<b>Total</b>	<b>1 361</b>	<b>960</b>	<b>749</b>
BIATSS	Titulaires	3 503	2 876	2 475
	Contractuels	794	556	1 040
	<b>Total</b>	<b>4 297</b>	<b>3 432</b>	<b>3 515</b>

Source : HARPEGE

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

<b>Titulaires</b>	<b>1 j</b>	<b>2 à 3 j</b>	<b>4 à 7 j</b>	<b>8 j ou plus</b>	<b>Total</b>
<b>2013</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>69</b>	<b>110</b>	<b>243</b>
<b>2014</b>	<b>53</b>	<b>121</b>	<b>133</b>	<b>97</b>	<b>404</b>
<b>2015</b>	<b>66</b>	<b>195</b>	<b>155</b>	<b>167</b>	<b>583</b>
<b>2016</b>	<b>99</b>	<b>194</b>	<b>157</b>	<b>161</b>	<b>611</b>
<b>2017</b>	<b>85</b>	<b>188</b>	<b>145</b>	<b>126</b>	<b>544</b>
<b>2018</b>	<b>15</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>133</b>	<b>329</b>

Source : HARPEGE

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

<b>ANT</b>	<b>1 j</b>	<b>2 à 3 j</b>	<b>4 à 7 j</b>	<b>8 j ou plus</b>	<b>Total</b>
<b>2013</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>107</b>
<b>2014</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>124</b>
<b>2015</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>125</b>
<b>2016</b>	<b>47</b>	<b>62</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>155</b>
<b>2017</b>	<b>35</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>151</b>
<b>2018</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<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	383	16	196	45	900	84	1 479
	Services Communs	10	452	22	419	13	133	45	1 004
	Struc. gouv	2	8			1	4	3	12
	Struc. transversales	2	3					2	3
	Struct. recherche	12	151	6	164	2	17	20	332
	E.S.I.R.O.I.	4	105	3	38	1	1	8	144
	ESPE	1	3	1	5	2	8	4	16
	I.A.E.	1	35	1	5	3	13	5	53
	I.U.T.			4	25	2	13	6	38
	UFR D.E			2	15	2	28	4	43
	UFR L.S.H.	3	105	2	13	3	28	8	146
	UFR S.H.E.			2	12	1	2	3	14
	UFR S.T.	1	65			2	76	3	141
	UFR SANTE	1	11	3	58	3	9	7	78
UMS 3365 - OSUR			2	12			2	12	
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>1 321</b>	<b>64</b>	<b>962</b>	<b>80</b>	<b>1 232</b>	<b>204</b>	<b>3 515</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						
Aide au Pilotage	1	1					1	1
Communication	2	20	1	2			3	22
DFC					1	12	1	12
DLHS			1	34	20	569	21	603
DP	1	9	4	73	7	126	12	208
DRH	1	16	2	4	4	117	7	137
DRI			2	52			2	52
DSI	3	75			1	19	4	94
DSVE	1	5			1	2	2	7
DUN	3	15	2	9	1	1	6	25
INSTITUT CONFUCIUS			1	16	1	7	2	23
MDL	1	39	1	1			2	40
Mission Pol. Patrim.	1	13			1	2	2	15
POLE RECHERCHE	5	78	1	3			6	81
Rec. et Cont. Interne	1	20			1	2	2	22
S.U.A.C	1	60			1	5	2	65
Serv. Compta. Gén.	1	30			3	13	4	43
Serv. Aff. Jur.	1	2					1	2
Serv. Dépenses			1	2	2	22	3	24
Serv. Marchés					1	3	1	3
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>383</b>	<b>16</b>	<b>196</b>	<b>45</b>	<b>900</b>	<b>84</b>	<b>1 479</b>

Source : HARPEGE

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

Affectation	A		B		C		Totaux	
	Nb agents	Nb jours						
P.R.O.F.I.L.	3	121	5	28	1	5	9	154
S.U.F.P.	1	297	8	247	1	8	10	552
S.U.M.P.P.S	1	10	1	4	1	13	3	27
SCD	5	24	8	140	8	62	21	226
SUAPS					2	45	2	45
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>452</b>	<b>22</b>	<b>419</b>	<b>13</b>	<b>133</b>	<b>45</b>	<b>1 004</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	
		2017	2018	2017	2018
<b>A</b>	AAE		3		122
	AC		1		24
	AENESR		1		41
	ASI	9	10	292	287
	ATTACHE	4		94	
	BIB	2	3	31	30
	CONSERVATEURS	4	4	100	110
	CONTRACTUEL		3		32
	EMPL. FONCT	2		56	
	IGE	27	27	661	808,5
IGR	8	8	209	251,5	
<b>Total A</b>		<b>56</b>	<b>60</b>	<b>1 443</b>	<b>1 706</b>
<b>B</b>	BIB AS	5	8	79	134
	SAENES	3	4	36	78
	TECH	33	42	642	935,5
	CONTRACTUEL	1	1	20	6
<b>Total B</b>		<b>42</b>	<b>55</b>	<b>777</b>	<b>1 153,5</b>
<b>C</b>	ADJENES	8	9	143	174
	ADT		6		108
	ATRF	5	1	123	10
	MAGASINIER	4	4	90	82
<b>Total C</b>		<b>17</b>	<b>20</b>	<b>356</b>	<b>374</b>
<b>Total Général</b>		<b>115</b>	<b>135</b>	<b>2 576</b>	<b>3 233,5</b>

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

Catégorie	Taux 2018	2016	2017	2018
<b>A</b>	135	176 250	180 375	230 310
<b>B</b>	90	45 040	62 120	103 815
<b>C</b>	75	23 010	23 140	28 050
<b>Total</b>		<b>210 005</b>	<b>265 635</b>	<b>362 175</b>

- On note une forte augmentation des comptes épargne temps dans leur ensemble (nombre d'agents, nombre de jours déposés). Cette augmentation combinée à une augmentation du montant de l'indemnisation journalière de 10€ pour chaque catégorie et au fait que plus de la moitié des jours déposés soit concentrée sur la Catégorie A a pour conséquence une très forte évolution de la valeur financière globale (+36 %).

## Evolution des demandes de paiement

Catégorie	Nombre d'agents		Montants	
	2017	2018	2017	2018
<b>A</b>	14	21	23 875	51 165
<b>B</b>	4	12	4 640	12 060
<b>C</b>	3		2 210	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>30 725</b>	<b>63 225</b>

- Montant des demandes de paiement au titre de 2018 observé au 31/12/2018.

# 4. RÉMUNÉRATIONS

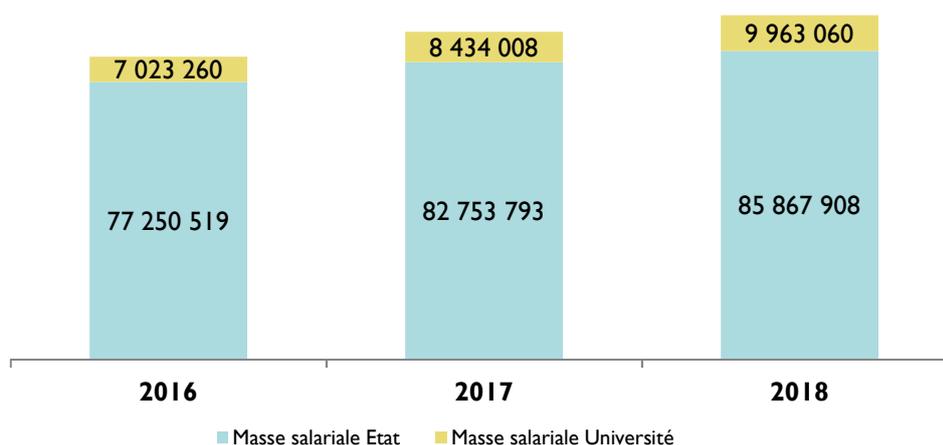
## 4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE

Sources : OREMS et Winpaie

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

La masse salariale se décompose en deux plafonds:

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



Source : OREMS

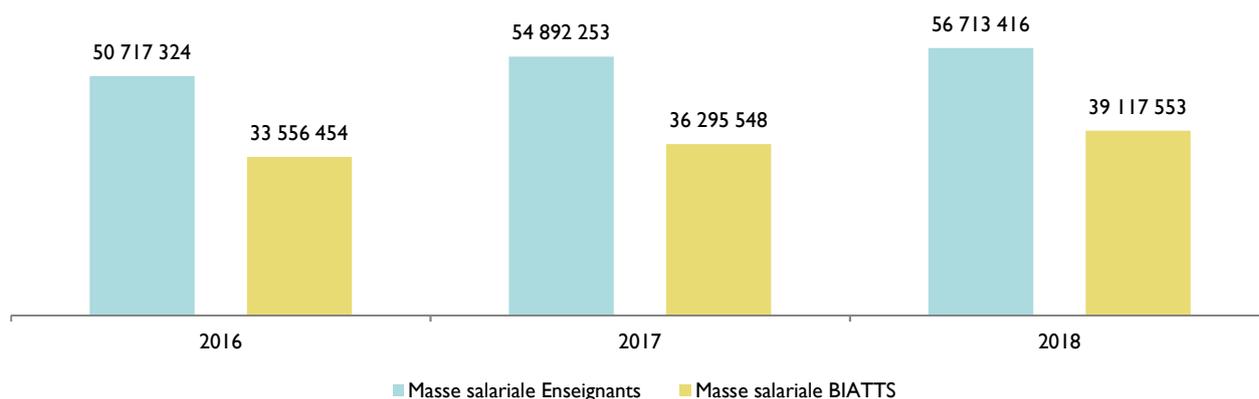
La masse salariale de l'Université de La Réunion s'élève à 95 830 968€ contre 91 187 801€ en 2017 et 84 273 779€ en 2016. La variation des rémunérations versées en 2018 s'établit à hauteur de +4 643 167€ par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 90% des dépenses de personnels.

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

	2016	2017	2018
<b>Masse salariale État</b>	5%	7%	4%
<b>Masse salariale Université</b>	-33%	20%	18%
<b>Masse salariale totale</b>	<b>0,1%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

La masse salariale globale progresse de 13,7% entre 2016 et 2018. La masse salariale des ressources propres gagne 42% (+2 932 958€) en 2018 et la masse salariale ETAT +11% (8 624 231€). Cette hausse provient principalement d'un effet volume des emplois Etat titulaires.

## Répartition de la masse salariale de 2016 à 2018



Source : OREMS

- En 2018, les rémunérations des personnels enseignants représentent 59% de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS titulaires augmente de +4% entre 2016 et 2018.

		Rémunération annuelle 2017 (€)	Rémunération annuelle 2018 (€)	Δ rémunération 2018/2017 (€)	% évolution 2018/2017
BIATSS	NT	8 863 879	10 517 449	1 653 570	19%
	T	27 431 669	28 600 103	1 168 434	4%
	<b>Total</b>	<b>36 295 548</b>	<b>39 117 553</b>	<b>2 822 005</b>	<b>8%</b>
E/C	NT	3 207 003	3 163 430	-43 573	-1%
	T	51 685 250	53 549 985	1 864 735	4%
	<b>Total</b>	<b>54 892 253</b>	<b>56 713 416</b>	<b>1 821 163</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>		<b>91 187 801</b>	<b>95 830 968</b>	<b>4 643 167</b>	<b>5%</b>

- L'augmentation des effectifs non titulaires BIATSS est corrélée à celle des contrats sur convention de recherche

		Moyenne ETPT 2017	Moyenne ETPT 2018	Ratio de rémunération moyenne en 2017 (€)	Ratio de rémunération moyenne en 2018 (€)	Δ ratio 2018/2017 (€)	% évolution 2018/2017
BIATSS	NT	221	252	40 108	41 802	1 694	4%
	T	434	431	63 207	66 381	3 174	5%
	<b>Total</b>	<b>655</b>	<b>682</b>	<b>55 413</b>	<b>57 319</b>	<b>1 906</b>	<b>3%</b>
E/C	NT	61	57	52 574	55 792	3 219	6%
	T	456	447	113 345	119 933	6 588	6%
	<b>Total</b>	<b>517</b>	<b>503</b>	<b>106 175</b>	<b>112 706</b>	<b>6 531</b>	<b>6%</b>
<b>Total</b>		<b>1 172 (V1)</b>	<b>1 186 (V2)</b>	<b>77 805 (M1)</b>	<b>80 826 (M2)</b>	<b>3 020</b>	<b>4%</b>

- Au global, on observe une augmentation de la rémunération moyenne pour l'ensemble des personnels. Néanmoins cette augmentation est plus marquée chez les enseignants.
- En moyenne, la rémunération d'un enseignant titulaire est 80% plus élevée que celle d'un personnel BIATSS titulaire.

## 4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

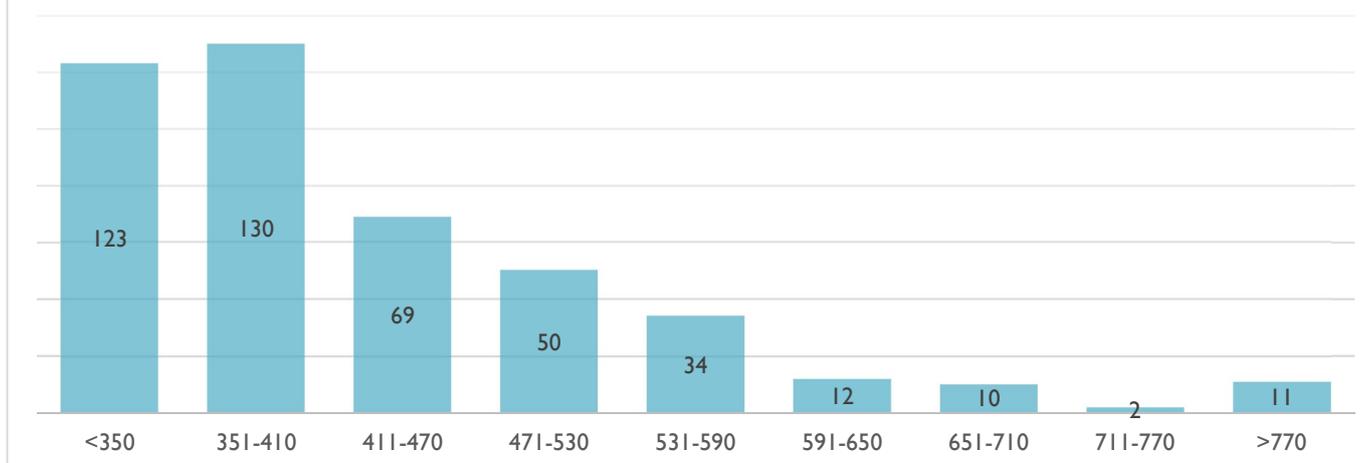
### 4.2.1. Les rémunérations des personnels titulaires

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 2018.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2018						
Corps	INM mini	INM maxi	Traitement Brut mini (Métropole)	Traitement Brut mini + index + majoré. (la Réunion)	Traitement Brut maxi (Métropole)	Traitement Brut maxi + index + majoré. (la Réunion)
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS</b>						
PR	662	1 324	3 102	4 766	6 204	9 532
MCF	458	1 062	2 146	3 297	4 977	7 646
PRAG	497	1 062	2 329	3 578	4 977	7 646
PRCE	453	1 274	2 123	3 261	5 970	9 172
CPE	751	751	3 519	5 407	3 519	5 407
PREC	542	751	2 540	3 902	3 519	5 407
PREPS	578	826	2 709	4 161	3 871	5 947
PLP	506	578	2 371	3 643	2 709	4 161
PUPH	780	967	3 655	5 615	4 531	6 962
PHYSICIEN ADJ	632	632	2 962	4 550	2 962	4 550
<b>BIATSS</b>						
<b>AENES</b>						
DIR GAL EPSCP	825	825	3 866	5 939	3 866	5 939
ADM. EN	826	826	3 871	5 947	3 871	5 947
AGT COMPT	920	920	4 311	6 623	4 311	6 623
AAE	418	793	1 959	3 009	3 716	5 709
SAENES	344	433	1 612	2 477	2 029	3 117
ADJENES	328	430	1 537	2 361	2 015	3 096
<b>ITRF</b>						
IGR	501	967	2 348	3 607	4 531	6 962
IGE	383	680	1 795	2 757	3 186	4 895
ASI	361	581	1 692	2 599	2 723	4 183
TECH	339	548	1 589	2 441	2 568	3 945
ADT	328	466	1 537	2 361	2 184	3 355
<b>SANTE/SOCIAL</b>						
INFIRMIERE	412	591	1 931	2 966	2 769	4 255
ASS. SERV. SOC.	582	582	2 727	4 190	2 727	4 190
<b>BIBLIOTHEQUE</b>						
CONSERVAT.GAL	1 008	1 008	4 724	7 257	4 724	7 257
CONSERVATEUR	648	967	3 037	4 665	4 531	6 962
BIB	444	640	2 081	3 196	2 999	4 607
BAS	349	569	1 635	2 513	2 666	4 096
MAGASINIER	328	445	1 537	2 361	2 085	3 204

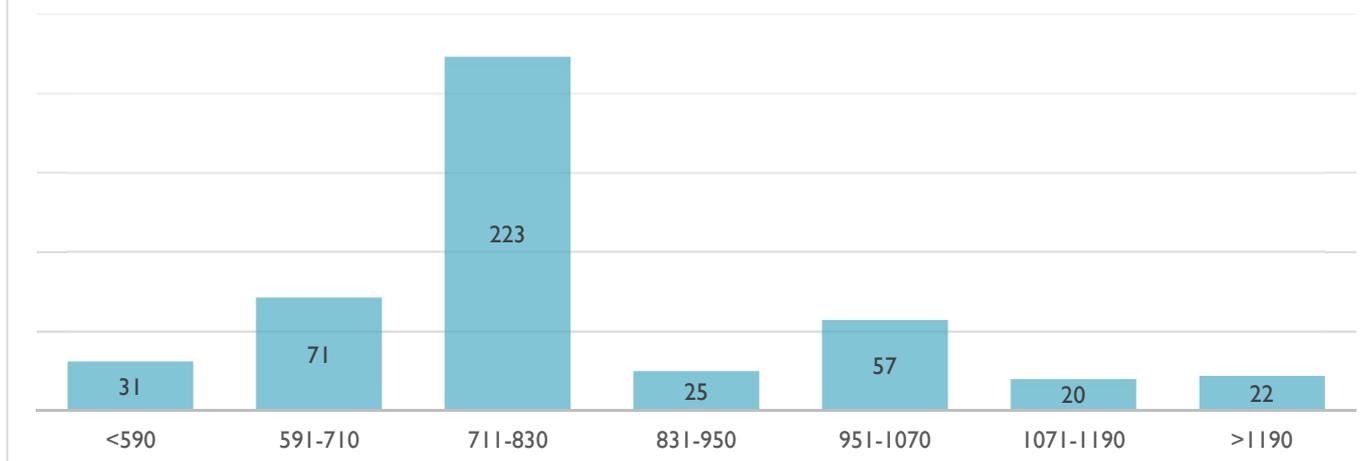
**Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur tranche indiciaire 2018**



Source : WINPAIE

- 73% des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices majorés en-deçà de 470. Seulement 2,5% d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.

**Répartition des personnels enseignants titulaires selon leur tranche indiciaire 2018**



Source : WINPAIE

- Presque 2/3 des enseignants titulaires ont des indices majorés compris entre 591 et 830.
- 8% d'entre eux ont des indices inférieurs à 590 et 5% des agents ont des indices supérieurs à 1190.

## RÉMUNÉRATIONS

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

Les rémunérations principales comprennent la Nouvelle Bonification Indemnitaires (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.

	2016 (€)	2017 (€)	2018 (€)
<b>Rémunérations principales brutes</b>	34 775 332	37 081 867	39 311 378
<b>Primes et indemnités brutes</b>	18 343 246	19 457 708	20 210 622
<b>Heures complémentaires &amp; vacations de CEV brutes</b>	2 610 572	2 553 332	3 009 035
<b>Prestations sociales brutes</b>	206 460	93 515	92 602
<b>Cotisations patronales</b>	28 338 169	32 001 379	33 207 331
<b>Total</b>	<b>84 273 779</b>	<b>91 187 801</b>	<b>95 830 968</b>

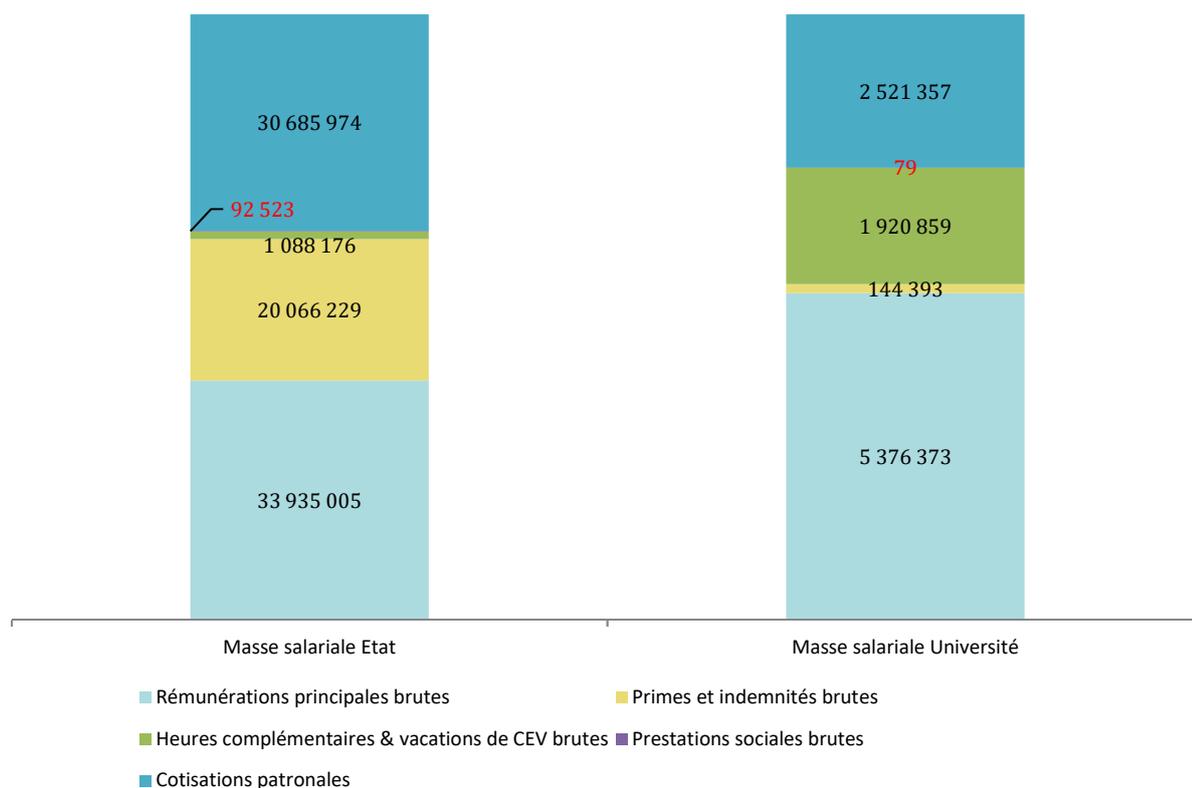
Source : OREMS

- Les rémunérations principales augmentent entre 2016 et 2018 de 4 536 046€ (13%). En moyenne, les dépenses sont estimées à 37 056 192€ par exercice budgétaire. De 2017 à 2018, les cotisations patronales ont progressé de 4%. En 2018, les heures complémentaires augmentent de 18% et les primes augmentent de 4%.
- La diminution des effectifs chez les Enseignants a entraîné une nécessité de faire appel à plus de CEV, ce qui explique la progression importante sur ce poste constatée en 2018.

Type d'éléments de rémunération	2017 (€)			2018 (€)		
	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total
<b>Rémunérations principales brutes</b>	32 474 732	4 607 134	37 081 866	33 935 005	5 376 373	39 311 378
<b>Primes et indemnités brutes</b>	19 336 709	120 999	19 457 708	20 066 229	144 393	20 210 622
<b>Heures complémentaires &amp; vacations de CEV brutes</b>	971 860	1 581 472	2 553 332	1 088 176	1 920 859	3 009 035
<b>Prestations sociales brutes</b>	93 380	135	93 515	95 253	79	92 602
<b>Cotisations patronales</b>	29 877 111	2 124 268	32 001 379	30 685 974	2 521 357	33 207 331
<b>Masse salariale totale</b>	<b>82 753 792</b>	<b>8 434 008</b>	<b>91 187 800</b>	<b>85 867 908</b>	<b>9 963 060</b>	<b>95 830 968</b>

Source : OREMS

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



Source : OREMS

- Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent presque 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	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Rémunérations principales	5%	7%	6%
Primes et indemnités	-6%	6%	4%
Heures complémentaires & vacances de CEV	-21%	-2%	18%
Prestations sociales	-38%	-54%	-1%
Cotisations patronales	1%	12%	4%
<b>Total</b>	<b>0,1%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

Source : OREMS

## 4.2.2. Rémunérations par type de personnel

### 4.2.2.1. Les personnels titulaires

#### Masse salariale des personnels titulaires de 2016 à 2018

	2016		2017		2018	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>Enseignants</b>	47 934 285	1%	51 685 250	8%	53 549 985	4%
<b>BIATSS</b>	25 406 349	2%	27 431 669	8%	28 600 103	4%
<b>Total</b>	<b>73 340 634</b>	<b>1%</b>	<b>79 116 919</b>	<b>8%</b>	<b>82 150 089</b>	<b>4%</b>

Source : OREMS

#### Masse salariale des emplois gagés de 2016 à 2018

	2016		2017		2018	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>Emplois gagés</b>	357 709	-33%	365 440	2%	152 017	-58%

Source : WINPAIE

- La masse salariale des personnels titulaires gagés diminue de 58% en 2018.

### 4.2.2.2. Les agents non titulaires

#### Masse salariale des enseignants contractuels de 2016 à 2018

	2016		2017		2018	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>ANT Enseignants Chercheurs</b>	2 689 350	-1%	3 063 037	14%	3 056 561	-0,2%

Source : OREMS

#### Masse salariale des ANT BIATSS de 2016 à 2018

	2016		2017		2018	
	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
<b>ANT BIATSS</b>	6 013 616	-6%	6 789 100	13%	8 079 550	19%

Source : OREMS

## 4.2.2.3. Primes et régimes indemnitaires

## Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs							
Primes	Personnels concernés	2017			2018		
		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	449	552 570	1 724	459	561 440	1 223
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	45	221 284	4 917	50	201 501	4 030
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	118	114 624	971	119	128 283	1 078
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)	60	195 218	3 254	76	234 247	3 082
<b>Total brut</b>			<b>1 083 696</b>			<b>1 108 587</b>	

Source : OREMS et WINPAIE

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

PRIMES	2016 (€)	2017 (€)	2018 (€)	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	76			
Indemnité membre de commission	7 303	9 293	2 810	-70%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	2 367	9 502	3 306	-65%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	39 668	19 044	408	-98%
<b>Total brut</b>	<b>49 414</b>	<b>37 839</b>	<b>6 525</b>	<b>-83%</b>

Source : OREMS

## Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale État

PRIMES	2016 (€)	2017 (€)	2018 (€)	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures		2 653	3 176	20%
Indemnité sujétions spéciales	14 907	15 154	15 631	3%
Indemnité travaux dangereux	*	18 093	23 636	31%
Indemnité responsabilité régisseur	1 152	1 192	1 019	-14%
Indemnité caisse et responsabilité	4 770	5 380	5 380	0%
Indemnité gestion et responsabilité	1 500			
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise	294 157	309 010	738 346	139%
Prime participation à la recherche scientifique	1 158 904	1 274 799	1 118 814	-12%
Prime de fonction informatique	100 533	103 740	90 129	-13%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	23 638	23 382	24 416	4%
Prime de rendement (Cons. Gen.)	10 870	8 037	5 197	-35%
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	13 953		0	
Indemnité administration et technicité	44 496	44 165	73 621	67%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	66 870	85 976	89 055	4%
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	34 320	34 320	42 764	25%
Monétisation des CET	34 995	29 850	63 225**	112%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	1 648	19 624	36	-99,8%
Prime de fonction et de résultat	40	27 000		-100%
<b>Total</b>	<b>1 806 753</b>	<b>2 002 375</b>	<b>2 294 444</b>	<b>15%</b>

Source : OREMS

\*Indemnités habillement chaussures et indemnités travaux dangereux de 2017 payées en janvier 2018.

\*\* CET 2018 payés en 2019

## 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 2018

## Nombre de points utilisés

Nombre d'agents	10	13	14	15	16	18	20	25	40	50	Total
ADMINISTRATIF	7	1	1	12			3	9	1	2	36
TECHNIQUE	2			13	1	8	4	1			29
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>65</b>

Source : Service des personnels BIATSS

## 4.2.2.5. Les heures complémentaires et les vacances

Masse salariale des heures complémentaires et vacances de CEV de 2016 à 2018  
Formation initiale et formation continue - tous financements

	2016	2017		2018	
	Coût chargé (€)	Coût chargé (€)	Evolution	Coût chargé (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacances de CEV RCG + RP + RA	3 044 597	2 874 275	-5,6%	3 496 537	21,6%

	2016	2017		2018	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires et vacances de CEV RCG + RP + RA	2 610 572	2 553 331	-2,2%	3 009 035	17,8%

Source : WINPAIE

	2016	2017		2018	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Heures complémentaires effectuées par les personnels de l'Université en €	955 955	932 544	-2,4%	1 113 364	19,4%

	2016	2017		2018	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Vacations d'enseignement effectuées par des vacataires en €	1 654 617	1 620 787	-2%	1 895 671	17%

Source : WINPAIE

## 4.2.3. Les prestations sociales

## Prestations sociales sur masse salariale État

	2016	2017		2018	
	Brut (€)	Brut (€)	Evolution	Brut (€)	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	850	811	-4,6%	581	-28,3%
Traitement brut des congés de longue durée	80 099	88 071	10%	88 777	0,8%
<b>Total</b>	<b>80 949</b>	<b>88 882</b>	<b>9,8%</b>	<b>89 358</b>	<b>0,5%</b>

Source : OREMS

## 4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2015 ET 2018

### 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 %.

### 4.3.2. SMIC

Entre 2015 et 2018, le SMIC a évolué :

- 9,61€ au 1<sup>er</sup> janvier 2015
- 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

### 4.3.3. Barème de rémunération des agents non titulaires

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

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

# 5. FORMATION

## 5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION

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

Le programme de formation 2018 a été construit selon trois priorités :

- Accompagner les personnels dans la préparation de l'autoévaluation des établissements en vue de l'évaluation par le HCERES
- Continuer à professionnaliser les personnels techniques sur des aspects métiers liés à la sécurité du système d'information et à l'apprentissage de nouveaux logiciels pour la montée en compétence des agents
- 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 employés sous contrat « parcours emploi compétences » (PEC).

### 5.1.2. Les différents axes du programme de formation

Le programme de formation se décline en six volets :

**Volet 1 : gouvernance et pilotage** comprenant les actions de formation relevant de la stratégie de l'établissement. Toutes les actions se sont adressées à un public désigné soit pour répondre à une veille réglementaire au sein de l'établissement (cadres), soit pour favoriser l'innovation en matière de pédagogie (enseignants ou enseignants-chercheurs) :

- 2 actions entrant dans le cadre de l'évaluation par le HCERES,
- 1 action permettant de mettre en œuvre la réforme de la Licence,
- 2 actions favorisant de nouvelles méthodes d'enseignement pour les étudiants,
- 1 action pour le chargé de mission politique patrimoniale sur les enjeux de la valorisation du domaine public.

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

- à l'adaptation à l'emploi pour conforter les connaissances de base dans son métier : agent comptable, directrice générale des services, responsable de la gestion des personnels nouvellement nommés, contrats PEC en matière de conseils de taille et soins aux arbres, chargés d'accueil et d'insertion en orientation professionnelle pour l'accompagnement des doctorants,
- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels au niveau national ou régional : 16 participants,
- aux formations scientifiques en faveur des enseignants-chercheurs et/ou techniciens de laboratoire. Ces formations réglementaires, proposées localement par le CYROI ont permis la certification des agents dans le domaine de l'expérimentation animale,

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

- 20 gestionnaires de scolarité ont suivi une formation de prise en main du logiciel de gestion des plannings et de réservation des salles (ADE CAMPUS)
- 28 gestionnaires de scolarité ont été formés aux différents modules de gestion des études et des enseignements (APOGEE)
- 16 personnels ont été formés à l'utilisation de la plateforme e-candidat pour la gestion des inscriptions des étudiants étrangers,
- 34 stagiaires ont été recensés pour les formations en bureautique,
- 2 formations proposées dans le cadre de la professionnalisation des ingénieurs de la DUN et de l'Institut Indiaocéanique du numérique.

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

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

Dans le cadre de la nomination de nouveaux assistants de prévention au sein de l'établissement, une formation initiale des assistants de prévention a été dispensée par un organisme spécialisé. A partir de 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** comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents :

- 58 stagiaires ont été formés en interne sur des stages courts correspondants à des épreuves de concours interne de la fonction publique de l'Etat ;
- 8 agents majoritairement affectés au Service Commun de Documentation ont suivi un cursus de préparation à distance des concours de bibliothèques avec MEDIADIX.

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

- 1 agent titulaire de catégorie B de la DRH a été accompagné pour préparer une Licence en GRH « parcours Développement des compétences et formation professionnelle » via une Validation des Acquis de l'Expérience,
- 3 agents ont repris leurs études ou suivi une formation certifiante (2 enseignants-chercheurs et agent BIATSS)
- 1 agent de catégorie A a mobilisé ses droits à Droit Individuel à la Formation.

## 5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES

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

Volets formation	Domaines	Actions	
<b>VOLET 1 : GOUVERNANCE ET PILOTAGE</b>	<b>Adaptation à l'emploi</b>	Exercer la fonction de Directeur/ Directrice d'UFR	
	<b>Colloques, congrès, conférences</b>	L'Autoévaluation des Ets en vue de l'évaluation par le HCERES	
	<b>Formations juridiques</b>	Protéger et Vendre le non brevetable	
	<b>Gestion de l'étudiant</b>	AMUE : Rallier les enseignants à la transformation numérique de leurs enseignants	
		Connaissance du Réseau académique de la FTLV	
		Déploiement de la Réforme de la Licence	
	<b>Gestion des ressources humaines</b>	Pédagogie active et orientation positive	
	<b>Gestion du patrimoine</b>	ORAS : Conduire les entretiens professionnels : l'évaluation professionnelle et l'entretien de formation	
<b>Gestion et suivi des politiques publiques</b>	AMUE-Les fondamentaux de la gestion et de la Valorisation du Domaine Public		
<b>VOLET 2 : PROFESIONNALISATION DES SERVICES</b>	<b>Adaptation à l'emploi</b>	Evaluation HCERES - Volet Recherche	
		AMUE : La sécurisation Juridique du processus de recrutement des enseignants chercheurs	
		Conseils de Tailles et soins aux arbres	
		ESENEER : Cycle de formation des DGS Animer et Mobiliser les équipes	
	<b>Colloques, congrès, conférences</b>	ESENEER : formation des DGS - Module 2	
		ESENEER-Cycle de Formation des Directeurs des Affaires Financières Module 2-Analyse Financiere	
		<b>Bibliothéconomie</b>	Cataloguer et gérer des ressources électroniques
		<b>Colloques, congrès, conférences</b>	AACU
			AG de l'ADSSU
			AG des directeurs des SUMPPS
			AMUE : Club U SIFAC - Présentation et évolution des prestations internes
			Association des souffleurs de verre : réunion annuelle
Colloque Association des Directeurs financiers : Faire évoluer la fonction finance et accompagner la valorisation du patrimoine			

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 formation	Domaines	Actions
<b>VOLET 2 : PROFESIONNALISATION DES SERVICES (suite)</b>	<b>Technologies d'information et de communication</b>	AMUE : Digitaliser sa communication en ESR - Stratégie numériques et Community Management Niv 1et 2
		Créer un EPUB reflow avec InDesign
<b>VOLET 3 : MAITRISE DU SYSTÈME D'INFORMATION</b>	<b>Applications de gestion</b>	ADE CAMPUS : Réservations de salles, mise en place de réunion ou autres activités similaires
		ADE CAMPUS : Scolarité, gestion des emplois du temps
		Administration Numérique , Journée Actualité
		AMUE : Business Objects SIFAC
		AMUE : Sifac Conventions
		AMUE : SIFAC DEMAT
		AMUE : SIFAC-Correspondants Fonctionnels
		APOGEE : Inscription pédagogique et gestion des groupes
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul
		APOGEE : Présentation globale de l'outil de la scolarité
		APOGEE : RESULTAT
		APOGEE : Structures des enseignements et annexes descriptives
		Etude en France : Initiation
		Formation CEH - Certified Ethical Hacker V9
		Formation DIGIRISK
		KOHALA : Administrateur KOHA
		Projet OSE
		SIFAC - DEMAT
		SIFAC - Dépenses (nouveaux arrivants)
		SIFAC - Missions (Nouveaux arrivants)
		SIFAC - Reporting et suivi des commandes
	Utilisation de la plateforme e-candidat	
	<b>Bureautique</b>	Excel 2013 - Initiation
		ORAS : Excel - Fonctions avancées
		ORAS : Powerpoint - Initiation
		ORAS : Word - Perfectionnement
		Préparation au C2i - Niveau I
	<b>Langages et bases de données</b>	ORACLE 12C - Les nouvelles Fonctionnalités
	<b>Systèmes et réseaux</b>	Administration de Réseaux - Certification CISCO ( Module 3)
	<b>Technologies d'information et de communication</b>	Adobe After Effects CC Essentials

Volets formation	Domaines	Actions
<b>VOLET 3 : MAITRISE DU SYSTÈME D'INFORMATION (suite)</b>	<b>Technologies d'information et de communication (suite)</b>	Mise à jour Adobe Photoshop et InDesing CC
<b>VOLET 4 : PREVENTION DES RISQUES PROF. ET QVT</b>	<b>Hygiène et sécurité</b>	Formation Travaux sur Toiture - Port et Utilisation des EPI contre les chutes en hauteur
		Gestes et postures - Sensibilisation aux Troubles Musculo-Squelettiques
		Hygiène et Entretien des LOCAUX - Approfondissement
		Hygiène et entretien des locaux - initial
		Interventions de remplacement & raccordement sur installations électriques
		L'évaluation des risques liés aux Troubles Musculo Squelettiques
		L'évaluation des risques liés aux Troubles Musculo Squelettiques
		MAC Gestes et postures - sensibilisation des TMS
		Maintien et Actualisation des Compétences des Sauveteurs Secouristes du Travail
		Maintien et actualisation des compétences du formateur SST
		ORAS : Formation initiale des Assistants de prévention
		Premier Témoin Incendie
		Recyclage du PSEI
		Recyclage Formation des Plongeurs
		Recyclage SSIAP 2
		Recyclage travaux d'ordre électrique BT (Indice BI,BIV,BC,B2,B2V,BR)
		Recyclage travaux d'ordre électrique HT (Indice HI,HIV,H2,H2V et/ou HC)
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		SSIAP 1 : Remise à niveau
		SSIAP 1 : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau I)
SSIAP 2 : Remise à niveau		
Travaux d'ordre électrique BT : Indice BI,B2,BC,BR		
Travaux d'ordre électrique HT : Indice HI, HIV, H2, H2V et/ou HC		
Travaux d'ordre non électrique BT HT - Chargé de Chantier (Indices B0 H0 H0V)		
Travaux d'ordre non électrique BT HT - Exécutant (indices BO HO HOV)		

Volets formation	Domaines	Actions
<b>VOLET 4 : PREVENTION DES RISQUES PROF. ET QVT (suite)</b>	<b>Hygiène et sécurité (suite)</b>	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
		ORAS : Parcours de formation RAEP - VOLET 3
		ORAS: Epreuve Orale des concours
		ORAS: Epreuve Orale des Concours
		ORAS: L'épreuve Orale des Concours
		Préparation à distance au concours de BIBAS Classe Normale
		Préparation à distance au concours de magasinier principal 2ème classe
<b>VOLET 6 : INITIATIVE PERSONNELLE</b>	<b>Bilan de compétences</b>	BILAN DE COMPETENCES
	<b>Colloques, congrès, conférences</b>	Affirmer son Leadership
		Université Européene de L'Innovation Publique Territoriale
	<b>Gestion des ressources humaines</b>	ENA : Communiquer en situation de crise
	<b>Insertion professionnelle</b>	Accompagnateur en orientation durable et bien-être professionnel - Niveau I
		Formation Professionnelle 2018-Compétences , transitions, pratiques-le défi de l'innovation
	<b>Langues étrangères</b>	Anglais de communication
	<b>Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visé professionnelle</b>	212e session en région Océan Indien
		Décider de mettre en œuvre son projet de mobilité et de Carrière
	<b>Préparation aux autres diplômes</b>	Diplôme Universitaire : Aromathérapie pratique
DU Introduction Psychologie Positive		
<b>Préparation aux diplômes nationaux</b>	Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) - Droit des sociétés	
	Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) - Droit fiscal	
	Manager du développement des ressources humaines	

FORMATION

Volets formation	Domaines	Actions
Préparation aux diplômes nationaux (suite)	Préparation aux diplômes nationaux (suite)	VAE : Formation Accompagnement à distance -Licence Prof GRH
	Techniques de recherche	Recherche sur le yoga dans l'éducation - APPROFONDISSEMENT 1
		Technique de recherche sur le yoga dans l'éducation - APPROFONDISSEMENT 2

## 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 stagiaire	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		PEC		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Adaptation à l'emploi	6	1	3	0	1	3	0	0	0	0	0	8	200	11 270,06	1 408,76
Applications de gestion	25	5	13	17	46	4	27	0	0	2	0	114	893	18 361,75	161,07
Bibliothéconomie	1	0	0	2	4	4	1	0	0	0	0	11	286	3 500,00	318,18
Bilan de compétences	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	49	2 500,00	1 250,00
Bureautique	5	1	6	2	13	4	11	4	0	1	2	44	495	331,08	7,52
Colloques, congrès, conférences	16	6	10	1	0	0	0	0	0	0	0	17	270	23 109,14	1 359,36
Documentation	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	24	1 375,01	687,51
Expression écrite ou orale	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	5 760,00	5 760,00
Formation de formateur	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	0,00	0,00
Formations juridiques	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	13	0,00	0,00
Formations scientifiques	6	0	1	3	3	0	0	0	0	1	0	8	296	16 826,14	2 103,27
Gestion de l'étudiant	6	1	8	0	1	0	0	0	0	3	11	24	456	5 802,22	241,76
Gestion des ressources humaines	2	2	8	0	1	0	0	0	0	1	0	12	89	6 502,26	541,86
Gestion du patrimoine	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13	2 078,64	2 078,64
Gestion du personnel	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	32	2 619,22	873,07
Gestion et comptabilité	1	1	4	1	8	1	4	0	0	0	0	19	67	0,00	0,00
Gestion et suivi des politiques publiques	1	3	3	0	0	0	0	0	0	2	0	8	304	1 573,20	196,65
Hygiène et sécurité	41	27	4	29	15	39	2	72	58	11	3	260	2 671	32 283,24	124,17
Insertion professionnelle	3	0	8	3	3	0	3	0	0	0	0	17	483	9 420,00	554,12
Langages et bases de données	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	48	2 580,00	1 290,00
Langues étrangères	1	2	3	1	4	0	2	0	0	0	0	12	240	0,00	0,00
Maintenance des équipements et installations	2	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	6	81	2 087,75	347,96
Management	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	38	331,25	165,63
Méthodologie	1	0	3	0	8	2	1	0	0	0	0	14	168	0,00	0,00
Organisation du travail	1	1	3	0	6	0	2	0	0	0	0	12	144	1 200,00	100,00
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visé professionnelle	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	146	1 900,00	950,00
Préparation aux autres diplômes	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	178	2 490,00	1 245,00
Préparation aux concours	13	3	6	8	23	3	14	1	0	0	0	58	1 305	8 588,40	148,08
Préparation aux diplômes nationaux	4	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	115	6 539,22	1 634,81
Systèmes et réseaux	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	28	500,00	500,00
Techniques de recherche	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	47	1 540,00	770,00
Technologies d'information et de communication	4	9	4	0	1	0	0	0	0	0	0	14	397	8 549,80	610,70
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>70</b>	<b>95</b>	<b>72</b>	<b>138</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>79</b>	<b>58</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>685</b>	<b>9 600</b>	<b>179 618,38</b>	<b>262,22</b>

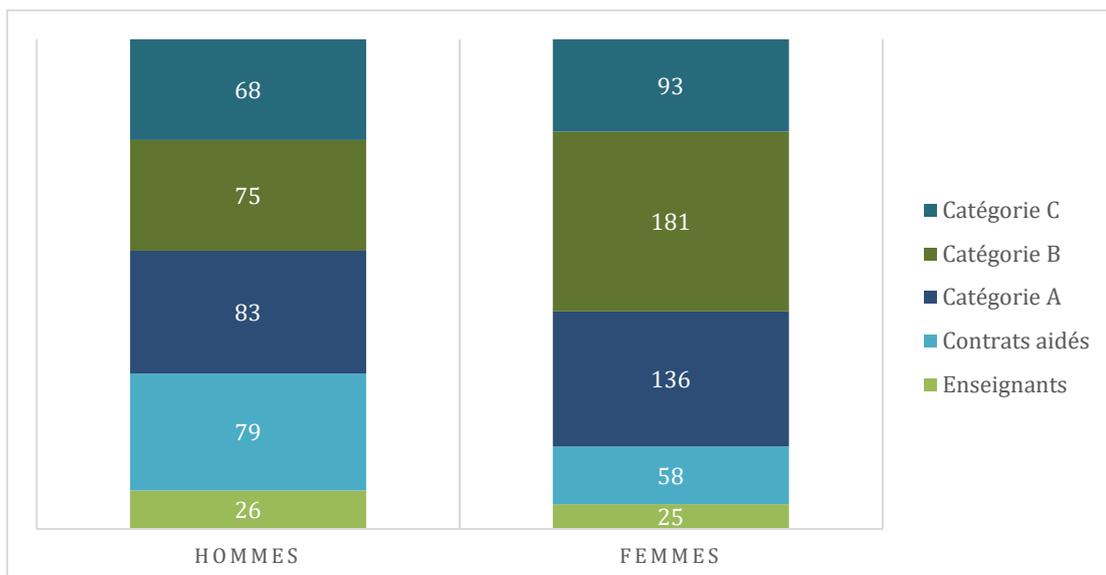
Le **total d'heures stagiaires** exprimé dans le tableau représente **1 600 journées de formation** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **112 €**. Il a augmenté de 12 % par rapport à 2017 (98 € en 2017).

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

- **L'hygiène et la sécurité** (260 participations réparties sur 41 actions) regroupant 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 » pour :
  - Former les nouveaux assistants de prévention ; maintenir et actualiser leurs compétences sur le thème des gestes et postures – sensibilisation des TMS
  - Mettre en œuvre les plans individuels de formation d'une cinquantaine d'agents sous contrat aidés (CUI-CAE ou emploi d'avenir) employés en qualité d'agents logistiques ou espaces verts à la DLHS en leur proposant plusieurs formations collectives sécurisant les gestes en situation de travail :
    - 21 agents ont obtenu un titre d'habilitation électrique pour non électriciens exécutant – niveau B0/H0/H0V
    - 38 agents ont suivi au moins une formation d'initiation ou d'approfondissement aux techniques de nettoyage et d'entretien des locaux,
    - 58 participants ont suivi au moins une formation sur la prévention des risques liés aux activités physiques et notamment pour éviter les troubles musculosquelettiques (TMS)
    - 23 agents ont obtenu un certificat de sauveteur secouriste du travail.
  
- **Les applications de gestion** (114 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 le domaine de la gestion de la scolarité :
  - 52 participants ont suivi un cursus de formation métier à la gestion de la scolarité avec les applications APOGEE et ADE CAMPUS,
  - 16 stagiaires ont bénéficié d'une formation sur la nouvelle plateforme d'inscription e-candidat,
  - 12 personnels de scolarité ont été sensibilisés à la plateforme de gestion des étudiants étrangers « Etudes en France »
  
- **Préparation aux concours** (58 participations) regroupant essentiellement des formations de préparation aux concours administratifs. Grâce à la mutualisation des formations avec la plateforme interministérielle, les agents de l'Université de La Réunion ont pu bénéficier de formations à titre gratuit : 44 participations sur le dispositif de constitution du dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnel (RAEP). En interne, 16 personnels ont bénéficié d'un accompagnement individuel pour la constitution du rapport d'activité demandé lors des épreuves des concours ITRF.  
Des formations de préparation à l'oral ont également été proposées soit par la plateforme soit en interne pour aider les agents lors de l'épreuve d'entretien avec le jury. Ainsi, 39 participations ont été recensées sur ce thème.

**REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE**



Par rapport à 2017, on constate une diminution globale des effectifs quelle que soit la catégorie. Seules les femmes de catégorie A et B restent majoritaires.

### 5.2.3. Les missions des personnels

DOMAINES DE FORMATION	Somme de Présents	Somme de Dépenses totales
Applications de gestion	8	15 097
Colloques, congrès, conférences	17	23 109
Documentation	1	1 375
Expression écrite ou orale	1	5 760
Formations scientifiques	3	8 571
Gestion des ressources humaines	1	3 732
Gestion du patrimoine	1	2 079
Gestion du personnel	3	2 619
Management	1	331
Technologies d'information et de communication	1	564
Gestion de l'étudiant	2	1 262
Adaptation à l'emploi	5	9 020
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visé professionnelle	1	1 600
Langages et bases de données	2	2 580
Systèmes et réseaux	1	500
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>78 200</b>

L'établissement a donné la priorité à la professionnalisation de certains métiers en assurant la mise à jour des connaissances réglementaires notamment via les colloques ou séminaires de 9 réseaux de métiers pour un montant de 19 593 €. Les missions des personnels représentent 42 % des dépenses.

### 5.2.4. Les acteurs de la formation

Les partenaires du service formation continue des personnels sont :

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

## 5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION

### 5.3.1. Le congé de formation professionnelle (CFP)

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

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

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

#### Congés de formation professionnelle par filière (en mois)

	2016	2017	2018
<b>AENES</b>	0		
<b>Santé/Social</b>			
<b>Bibliothèque</b>			
<b>ITRF</b>	6	1	1
<b>PRAG</b>		1	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</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 accordé par le Président de l'Université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil scientifique restreint.

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

	CRCT 2017-2018	CRCT 2018-2019
<b>Au titre des sections CNU</b>	1	1
<b>Au titre de l'établissement</b>	4	5
<b>Total</b>	<b>5</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

	2017-2018	2018-2019
<b>Enseignant second degré</b>	3	3
<b>Enseignant premier degré</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</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 formation a instruit deux demandes de bilan de compétences pour l'année 2018 en faveur d'une enseignante et d'un agent de **catégorie A**.

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

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents publics 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 qui doit être d'au moins trois ans. 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 avoir pour objectifs :

- d'évoluer sur son emploi ;
- de postuler à un autre emploi ;
- de changer de métier ;
- de 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 formation a accompagné **un personnel de catégorie B** dans le financement partiel d'une formation de 24h00 d'accompagnement à la VAE sur un diplôme de niveau II pour préparer une Licence Professionnelle en GRH « parcours développement des compétences et formation professionnelle ». L'agent a obtenu son diplôme en totalité en juin 2019.

### 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 permet d'obtenir 24 heures de droits à la formation par an dans la limite de 150 heures : 24 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 .

Ainsi en 2018, un agent de catégorie A a mobilisé ses droits à DIF, dans les conditions du CPF , pour participer à la 212<sup>ème</sup> session en région de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale (IHEDN) « océan indien ».

### Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

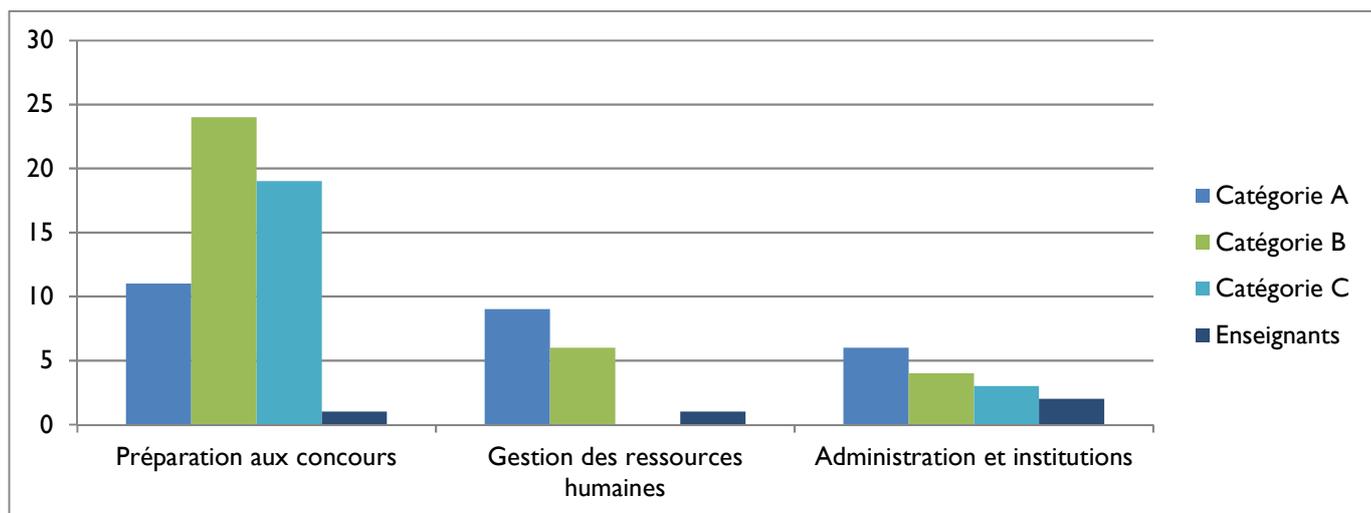
Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses en €	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
<b>VAE</b>	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	24.00	500	500
<b>Bilan de compétences</b>	2	0	1	0	0	0	0	0	1	2	48.50	2 500	1 250
<b>CPF</b>	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	140	300	300

### 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		Contrats aidés		Enseignants			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Accueil des publics	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	26
Achats publics	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	4	56
Administration et institutions	10	0	6	0	4	0	3	0	0	0	2	15	146
Applications de gestion	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13
Bibliothéconomie	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	13
Communication	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7
Développement personnel	4	1	6	0	1	0	0	0	0	0	0	8	74
Documentation	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3	32
Expression écrite ou orale	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	14
Formations juridiques	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	21
Gestion des ressources humaines	8	2	7	0	6	0	0	0	0	0	1	16	164
Gestion du personnel	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	27
Gestion et suivi des politiques publiques	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3	42
Hygiène et sécurité	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	21
Management	4	2	2	0	3	0	0	0	0	1	0	8	76
Méthodologie	3	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	4	49
Organisation du travail	3	1	1	0	1	0	3	0	0	0	1	7	82
Préparation aux concours	26	1	10	2	22	5	14	0	0	1	0	55	722
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>138</b>	<b>1 585</b>

### Répartition des stagiaires sortants par grands domaines de formation



138 stagiaires ont bénéficié des formations interministérielles sur 75 sessions. La participation des agents de l'établissement a diminué de 2% par rapport à 2017. Elle reste plus ou moins stable sur les formations de préparation aux concours. La PFRH-OI a mis l'accent sur une offre de formation variée en intégrant de nouvelles priorités telles que la sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les questions européennes et la gestion de l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail.

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

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie						Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C			
		H	F	H	F	H	F		
Bureautique	2	0	2	0	3	0	0	5	30
Gestion des ressources humaines	1	0	1	0	0	0	0	1	7
Hygiène et sécurité	1	0	0	0	2	0	0	2	42
Méthodologie									
Préparation aux concours	2	1	0	4	2	0	3	10	141
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>220</b>

Le nombre de stagiaires externes accueillis dans nos formations à thématiques transversales, appelées « Offre Réciproque Anticipée des Stages » ou ORAS, est en diminution constante depuis 2015. On est passé de 105 stagiaires externes accueillis en 2015 à 18 pour l'année 2018. Cette diminution est due à des raisons contextuelles ou matérielles : d'une part, la majeure partie des actions du programme de formation étant concentrées sur le second semestre 2018, il a été difficile matériellement d'en assurer la promotion auprès des autres services de l'Etat ; d'autre part, avec les mouvements sociaux de novembre « des gilets jaunes » un bon nombre de formations ont été annulées ou reportés en 2019.

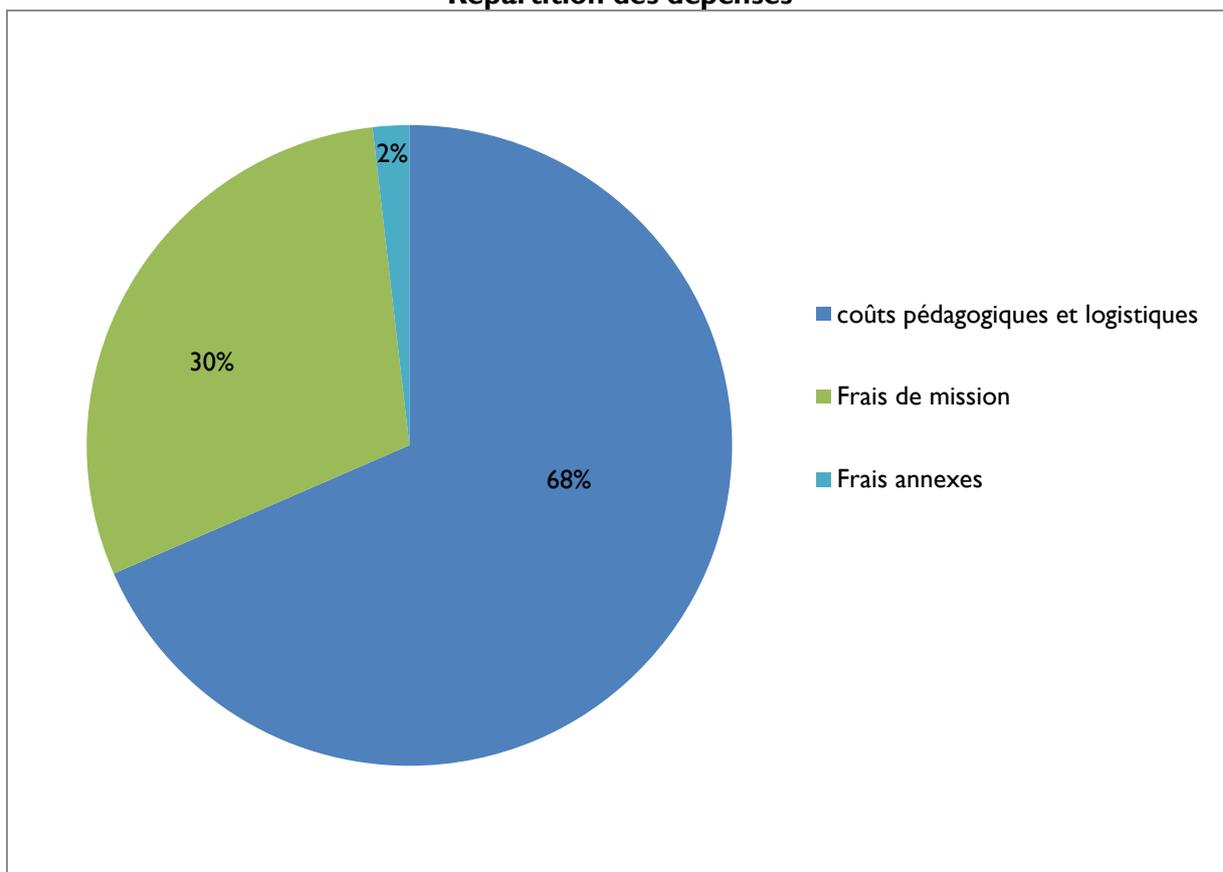
## 5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

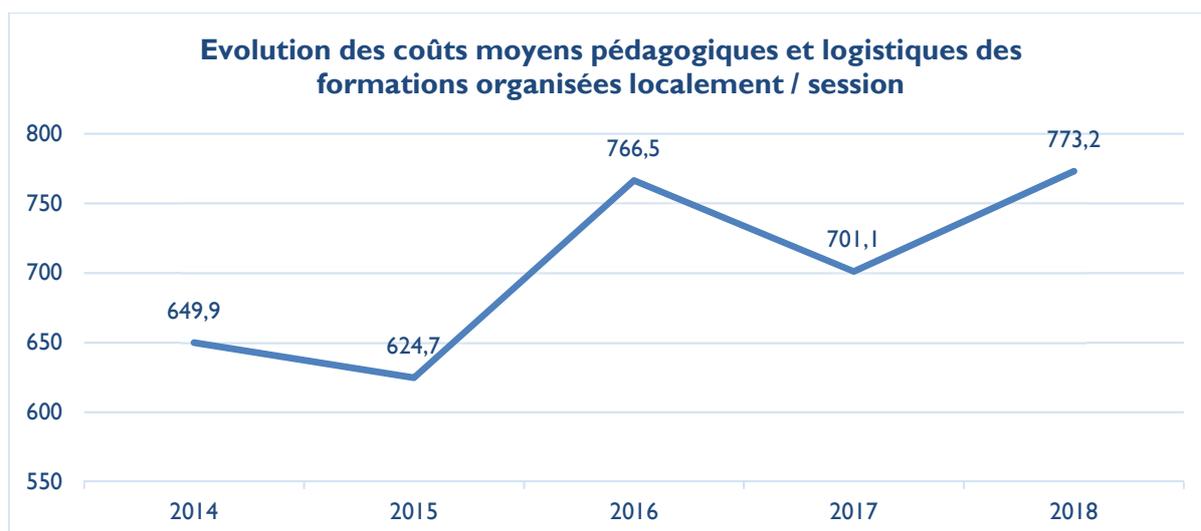
Budget primitif du service formation continue des personnels en 2018 : **205 000 € (\*)**, soit 0,21% de la masse salariale totale (€).

<i>coûts pédagogiques et logistiques</i>	125 251,01 €	68%
<i>Frais de mission</i>	54 367,37 €	30%
<i>Frais annexes</i>	3 367,28 €	2%
<b>Total des dépenses</b>	<b>182 985,66 €</b>	<b>100%</b>
<i>Taux de consommation des crédits</i>	89,26%	

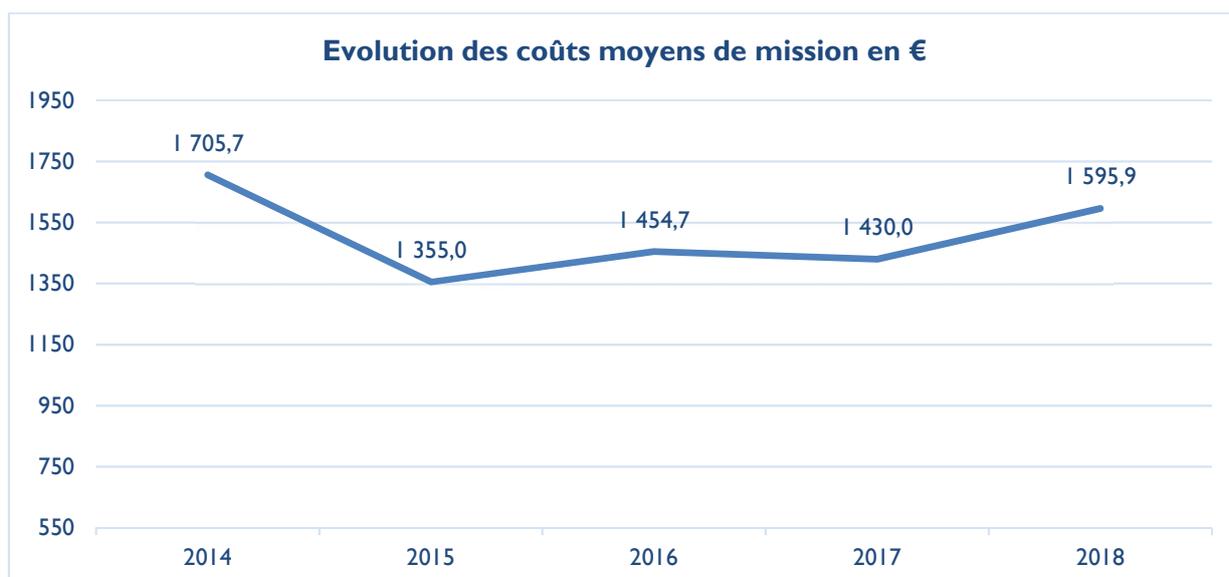
(\*)Le service formation a bénéficié de 205 000 € en crédits ouverts au BP 2018 soit 190 000 € en fonctionnement et 15 000 € en masse salariale pour indemniser les formateurs agents publics.

Répartition des dépenses





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

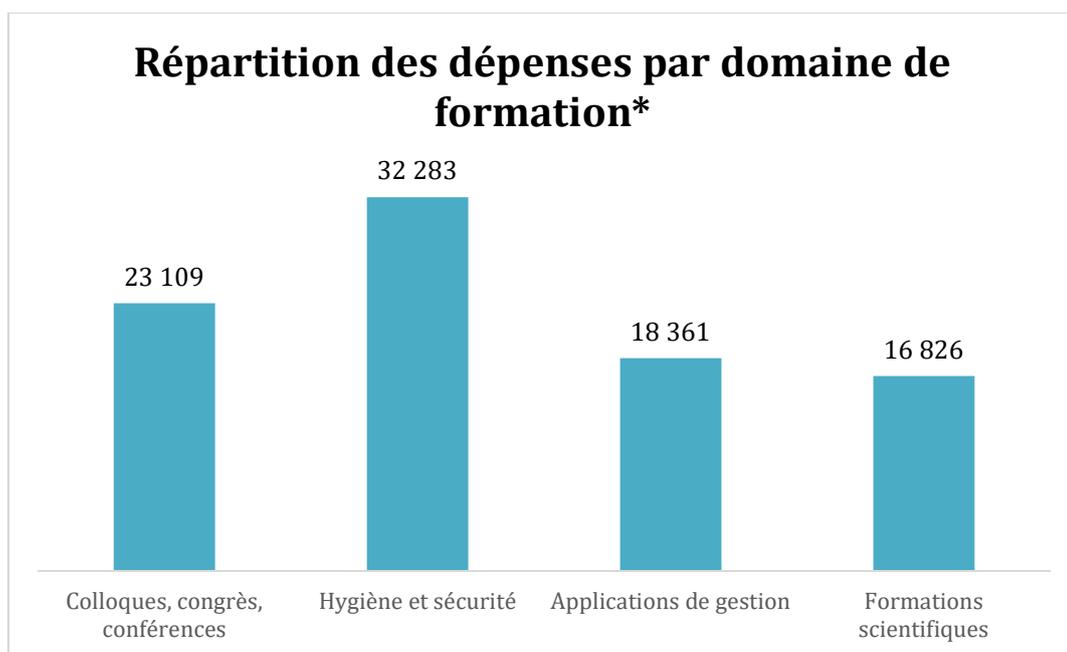


*Le coût des missions représente le coût total d'une mission de formation rapporté au nombre de stagiaires missionnaires.*

*Ce coût comprend : l'achat des billets d'avion, les transports terrestres, les frais d'hébergement, les coûts pédagogiques et les repas.*

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

*Le coût de la mission de formation connaît une légère augmentation. Notamment avec une augmentation de la participation des agents aux réseaux de métiers. Ainsi, les colloques, congrès et conférences représentent 65 % des dépenses en mission.*

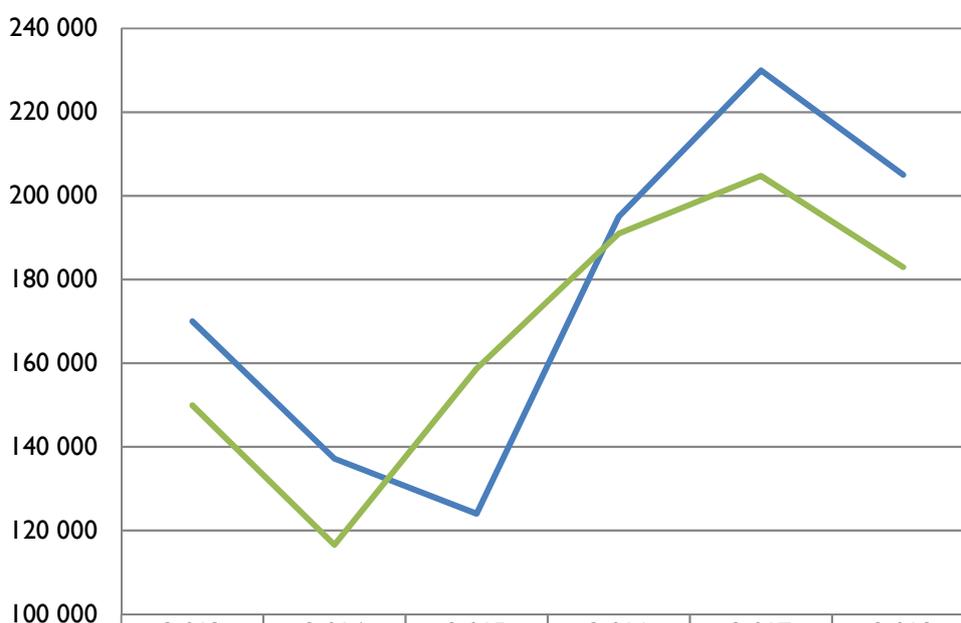


\*Dépenses supérieures à 10 000 €

*L'investissement formation demeure important dans quatres domaines :*

- *les colloques, congrès, conférences correspondent aux déplacements sur des évènements proposés par les réseaux de certains métiers (13% des dépenses)*
- *les formations en hygiène et sécurité concernent les formations relevant de la prévention des professionnels de la sécurité et de la santé (18 % des dépenses)*
- *les formations sur les applications de gestion sont destinées à professionnaliser les agents dans leur métier, notamment les agents nouvellement nommés au cours de cette période*
- *les formations scientifiques concernent principalement les formations dispensées par des organismes extérieurs. Les agents de certains laboratoires ont pu bénéficier de formations scientifiques réglementaires grâce à notre partenariat avec le CYROI.*

## Evolution des dépenses en formation par rapport aux crédits ouverts 2013-2018



*Les crédits ouverts ont connu une augmentation de 35 % entre 2013 et 2017.*

*A partir de 2018, les crédits ouverts ont diminué de 11 %. Le taux d'exécution budgétaire par rapport aux crédits ouverts au budget primitif reste stable (soit 89%) mais inférieur à 2017 et ce, compte tenu d'un contexte moins favorable :*

- la mise en œuvre du programme de formation 2018 s'est concentrée sur le second semestre de l'année,*
- les mouvements sociaux de novembre 2018 « des gilets jaunes » ont eu un impact dans la réalisation de certaines actions. Ainsi, plusieurs formations, dont certaines mobilisant des formateurs de métropole, ont dû être reportées en 2019 voire annulées.*

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

## 6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

En 2018, l'Université a fait appel à un prestataire externe pour gérer la médecine de prévention.

### 6.1.1. La mission

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

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

Il existe différents types de visites :

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

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

#### Convocations et visites médicales réalisées en 2018

	Nombre
Convocations adressées	298
Visites médicales réalisées	225
Taux d'assiduité	75.50%

#### Répartition des visites médicales effectuées en 2018

	Nb de visites
Première visite	159
Suivi handicap	0
Visite périodique	5
Visite de reprise	7
Visite à la demande	39
Visite d'habilitation	2
Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes	13
Urgences	0
<b>Total</b>	<b>225</b>

## 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 01/01/2018, 19 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>	1		3	
<b>Catégorie B</b>	2			
<b>Catégorie C</b>	9	4		
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	

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

Déclaration (*)	2016	2017	2018
<b>Taux d'emploi</b>	1,30 %	1,51 %	1,75%

(\*) 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
- Représentants des usagers : 3

Sont conviés aux séances :

- Le médecin de prévention : 1
- Le conseiller de prévention : 1
- L'inspecteur santé et sécurité au travail : 1

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

SEANCES	Points à l'ordre du jour	Action à mettre en place	Traitée par	Etat	Observation
08/03/2018	1. Approbation du PV de la séance du 23 novembre 2017	Ajout d'une phrase dans le PV du 23/11/2017	Secrétaire Administrative	Traité	
	2. Point d'étape Document Unique		DLHS	Traité	
	3. Plan de prévention des risques professionnels 2018		DLHS	Traité	
	4.Registre Santé et Sécurité au Travail	Voir DUN pour problème technique RSST	DLHS	Traité	Réunion DUN-DLHS le 05/10/2018: -pas de possibilité d'avoir l'historique dans les réponses RSST -pas de possibilité d'avoir accès aux tickets uniquement en tant que lecteur -solution: faire une recherche par numéros de tickets
	5.Rapport d'audit de sécurité (Commandant HOARAU) - Point sécurité	Transmission rapport d'audit sécurité Mise en place guérite à l'entrée principale d'Hyppolite Foucq	Président CROUS	En cours	
	6. Suivi du groupe de travail RPS	Mise en place d'une réunion groupe de travail RPS fin mars Finalisation recrutement prestataire RPS	Chargé de mission QVT	En cours	
	7. Médecine de prévention : identification des personnels nécessitant un suivi particulier et début des contrôles médicaux	Transmettre l'ensemble des fiches d'exposition au médecin de prévention Envoyer un mail à tous personnels avec le lien de la fiche d'exposition	DRH DLHS	Traité	
	8. Bilan social	Mise en place d'un groupe de travail sur le bilan social Cartographie des arrêts de travail par service Mise en place communication sur le travail avec une personne en situation de handicap	DRH	En cours	
		Recrutement assistante sociale	DRH	Traité	
	9.Communication des fiches de prévention des risques : quelle procédure ?	Elaboration procédure Communication de la fiche amiante	DLHS , DRH	Traité	
	10. Réhabilitation et salubrité des bâtiments de l'université de La Réunion : quelles perspectives?	Travaux d'étanchéité amphi 201 Transmission version finale SPSI	DP DGS	En cours	
	11. Compte rendu de visites				
	12. Réorganisation de services : PROFIL et SUPP	Entretien avec tous les personnels SUPP et PROFIL	DGS	En cours	
13.Rapport d'audit RH (M. CONAN)	Transmission rapport aux membres Mise en place des préconisations du rapport	Président, DGS, équipe présidentielle	En cours		

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

	14. Questions diverses				
	14.1 - Quelle est la procédure lors de la survenue d'un accident de service ? Quelle est la procédure au retour d'un arrêt ou non pour un agent victime d'un accident de service ? (médecin de prévention, commission de réforme)	-Ajouter un volet information aux membres du CHSCT -Transmission de l'information au service prévention	DRH	En cours	
	14.2 - Demande de présentation des projets ESIROI/IUT et UFR Santé				
	14.3 - Congés maternité	Apporter des précisions sur la circulaire ministérielle du 30 avril 2012 concernant les enseignants/enseignants chercheurs	DRH	En cours	
	14.4 - Stationnement des véhicules du personnel de la Région au sein du campus du Moufia	A inscrire au prochain CHSCT	Président, DGS	Traité	
20/06/2018	1. Approbation du PV de la séance du 8 mars 2018	Ajout d'une phrase dans le PV du 08/03/2018	Secrétaire Administrative	Traité	
	2. Chartes de parentalité et de lutte contre le harcèlement	Remplacement du terme "les jeunes parents" par "les parents des jeunes enfants"	Pôle égalité	En cours	
	3. Le rapport audit sécurité	Attente transmission rapport d'audit	Préfecture	En attente	
	4. Mesures mises en œuvre concernant le vapotage	Affichage d'interdiction de fumer et de vapoter sur tous les sites	DLHS	Traité	
		Intégration de l'interdiction de vapoter dans le règlement intérieur de l'UR	DRH-DAJ	En cours	
	5. Rencontre élus CHSCT FSU en préfecture sur risque chimique : inventaire des produits chimiques potentiellement dangereux non éliminés à l'université	Transmission d'un inventaire des produits chimiques potentiellement dangereux non éliminés en soude	Conseiller de prévention adjointe	Traité	
	6. Suivi des dossiers CHSCT : RPS, cartographie du risque, synthèse des signalements des registres santé et sécurité...	Relance cellule marchés publics sur le cahier des charges RPS	Chargé de mission QVT	Traité	
	7. Possibilité de regroupement CT/CHSCT : quelle perspective pour notre instance?		DRH	En cours	
8. Cahier des charges pour la réalisation d'une enquête RPS		Chargé de mission QVT	Traité		

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

	9. Planning prévisionnel des instances	Modification de l'horaire de début des CHSCT en matinée en passant de 9h à 9h30	Secrétaire Administrative	Traité	
		Mise en place des plannings d'instances au plus tard au mois d'avril	DAJ	En cours	
	10. Procédure de saisine de l'assistante sociale	Création d'une adresse mail générique	DRH	Traité	
	11. Fiches "risques chimiques"	Relance de la fiche risques chimique par le biais du pôle recherche	DLHS	Traité	
	12. Identification des personnels prioritaires et définition de passage devant le médecin de prévention	Présentation de la liste des personnels de laboratoires au prochain CHSCT	DRH	En cours	
	13. Règlement intérieur du CHSCT et charte de l' élu	Ajout à la page 2, article 3 de la charte de l' élu: "sauf dispositions réglementaires et particulières pour les membres du CHSCT"	DRH	En cours	
	14. Prise en charge de vaccin contre la leptospirose	Document type pour la prévention lors des missions à l'étranger	Médecin de prévention	En cours	
	15. Questions diverses				
	15.1. Stationnement des véhicules du personnel de la Région au sein du campus du Moufia	Mise en place d'une convention payante avec la Région	Président	En cours	
	15.2. Quelles mesures pour les agents exposés à l'amiante à l'université ?	Inscrire ce point à l'ODJ du prochain CHSCT et inviter un membre de la DP	Secrétaire Administrative	Traité	
15.3. La réorganisation des services	Report de ce point à l'ODJ du prochain CHSCT	Secrétaire Administrative	Traité		
08/11/2018	1. Approbation du PV de la séance du 20 juin 2018				
	2. Suivi des actions préconisées par le CHSCT suite aux séances de mars et de juin 2018	MAJ plans d'actions CHSCT	DLHS	Traité	
	3. Difficultés logistiques pour l'organisation des formations SST : quelles solutions ?	Prise en charge des consommables formation SST	DLHS	Traité	
Etude de la possibilité d'avoir une salle de formation et un lieu de stockage à proximité		DLHS	En cours		

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

4. Quelle est la procédure pour la saisine par l'agent du Médecin de Prévention ? Bilan d'étape de la médecine de prévention : visites spécifiques et régulières Suivi de la mise en œuvre des préconisations demandées par le médecin de prévention	Voir les 1200 personnels en visite à la fin 2019	Médecin de prévention - DRH	En cours	
	Recrutement d'un psychologue de travail	DRH	En attente	
	Se rapprocher du centre de médecine de voyage au CHU pour mettre en place un suivi des personnels partant en mission à l'étranger	DRH	En attente	
	Visite d'un médecin hyperbare et du médecin de prévention pour les plongeurs	DRH		
	Mise en place d'une liste B pour les personnels qui n'ont pas pu se libérer pour les visites médicales	DRH		
	Mise en place de la procédure pour les chocs émotionnels	DRH - SUMMPS - DGS		
5. Suivi des arrêts de travail et des accidents du travail et rappel de la procédure d'alerte du CHSCT suite à un accident du travail	Mise en place du suivi des accidents des étudiants	DRH		
6. Suite au rapport d'audit ressources humaines et organisation : qu'est ce qui explique le retard de communication de ce rapport ? Quelles sont les actions mises en œuvre suite à ce rapport ?	Mise en place des actions de formations liées au management des cadres	DGS	En cours	
7. Suivi du groupe de travail RPS	Retour du groupe de travail au sujet des conclusions des offres	Groupe de travail CHSCT	En attente	
8. Rapport d'audit sécurité	Demander la possibilité d'avoir un début de rapport	DLHS	En cours	
	Document récapitulatif des préconisations connues du rapport d'audit de sécurité	DLHS	En cours	
9. Stationnement des véhicules des agents de la Région sur le campus universitaire du Moufia	Convenir d'une procédure commune pour l'empreint du portillon du rectorat/UR	DLHS	En cours	
10. Problème de sécurité et de déplacement sur le campus : stationnement gênant, accès par le portillon du rectorat, parking deux roues, mise en place d'un système de co-voiturage...	Finalisation convention Région/UR	Président	En cours	
11. Réorganisation des services : état d'avancement pour le PROFIL, le SUFP et l'OSUR	Finalisation réorganisation à septembre 2019	Président - DGS - DRH	En cours	

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

	12. Périmètre et horaires d'intervention de la médecine préventive pour les étudiants				
	13. Questions diverses :				
	13.1. Quelles mesures pour les agents exposés à l'amiante à l'université ?	Mise en place d'analyse d'air	DLHS	En cours	Prélèvements le 29/01/2019 en attente des résultats d'analyse
	13.2. Inspection Santé et Sécurité au Travail	Transmission rapport de mesures immédiates	DLHS	Traité	Mail envoyé aux membres le 08/11/2019
	13.3. Charte de l'él				

## 6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 6.4.1. Accidents de travail

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

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

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

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

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

	Nombre	Cause
<b>Accident de service</b>		
<b>Accident de service stricto sensu</b>	5	Blessure, entorse, brûlure
<b>Accident de trajet</b>	1	Accident de la route
<b>Accident de travail</b>		
<b>Accident de travail stricto sensu</b>	2	Blessure, entorse

### 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 2018.

# 7 ■ ACTION SOCIALE

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

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

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

## **Attribution de secours d'urgence et de prêt**

Trois dossiers de demandes d'aides financières ont été étudiées devant la commission d'action sociale pour l'année universitaire 2018.

Après étude, la commission d'action sociale a attribué une aide financière de 1000€ pour chaque dossier.

# 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, le directeur général des services et la directrice des ressources humaines représentent l'administration.

**Durée du mandat : 4 ans**

### 8.1.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

A ce titre elle est consultée sur :

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

**Suite aux élections professionnelles du 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	8
Conseil d'Administration Restreint	0
Conseil Académique	4
Commission de la Recherche	11
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	8
Conseil Académique Restreint	10
Comité Technique d'Etablissement	7
Commission Paritaire d'Etablissement	8
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	2
Comité d'Hygiène et Sécurité et Condition de Travail	3
Commission d'Action Sociale	1

# 9 ■ ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

## 9.1. LES ACTIVITES SPORTIVES

### Les missions

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

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

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

- Permettre au plus grand nombre d'étudiants d'accéder librement à une formation qualifiante (Unités d'Enseignements Libres)
- Construire des parcours dédiés de formation en collaboration avec les écoles, instituts et composantes de l'université (Unités d'Enseignement Obligatoire)
- Permettre aux étudiants et aux personnels de pratiquer du sport en loisir ou en formation personnelle
- Avoir une vie sportive animée avec l'organisation d'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 2018, le SUAPS a proposé 45 activités sportives aux usagers inscrits :

<p><b><u>Artistiques</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Batchata</li> <li>• Dance-hall</li> <li>• Danse orientale</li> <li>• Hip-hop</li> <li>• Kizomba</li> <li>• Modern jazz</li> <li>• Salsa</li> <li>• Zumba</li> </ul> <p><b><u>Bien-être</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilates</li> <li>• Yoga</li> </ul> <p><b><u>Collectif</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basket-ball</li> <li>• Beach-Volley</li> <li>• Football</li> <li>• Futsal</li> <li>• Handball</li> <li>• Rugby (XV &amp; VII)</li> <li>• Volley-ball</li> </ul>	<p><b><u>Combat</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boxe américaine</li> <li>• MMA</li> <li>• Sambo</li> <li>• Self defense</li> <li>• Yoseikan budo</li> </ul> <p><b><u>Entretien</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAF</li> <li>• Fitness</li> <li>• Musculation</li> <li>• PPA</li> <li>• PPG</li> <li>• Stretching</li> <li>• Stretching postural</li> </ul>	<p><b><u>Individuels</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Athlétisme</li> <li>• Course-à-pied</li> <li>• Gymnastique</li> <li>• Natation</li> </ul> <p><b><u>Nature</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canyon</li> <li>• Escalade</li> <li>• Pagaie eaux-vives</li> <li>• Plongée</li> <li>• Trail</li> <li>• Voile</li> <li>• VTT</li> </ul> <p><b><u>Raquettes</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Badminton</li> <li>• Beach-tennis</li> <li>• Tennis</li> <li>• Tennis de table</li> </ul>
--	--	---

## ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

### Les événements sportifs

En 2018, le SUAPS a obtenu l'organisation de deux grands événements sur le territoire réunionnais pour 2019 :

- Le second Championnat de France Universitaire (CFU) sur le territoire réunionnais (après celui de 2017 en trail) : le CFU Beach-Volley.
- La réception du Groupement National des Directeurs de SUAPS pour son colloque national électif et sur des ateliers de travail aux thématiques variées sur la Contribution de Vie Universitaire et de Campus, la pratique sportive en milieu naturel ou encore les projets de développement des groupements régionaux.

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

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

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

### Les usagers inscrits au SUAPS en chiffres

Nombre d'inscrits au SUAPS en 2018 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
<b>Hommes</b>	854	48,44%
<b>Femmes</b>	909	51,56%
<b>Effectif Total</b>	<b>1763</b>	<b>100,00%</b>

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2018 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
<b>Hommes</b>	405	449	854
<b>Femmes</b>	603	306	909
<b>Effectif Total</b>	<b>1008</b>	<b>755</b>	<b>1763</b>
<b>% Total</b>	57,18%	42,82%	100,00%

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2018 (Répartition par sexe et par catégorie)				
Effectifs	Etudiants	Personnel UR	Personnel académie	Total inscrits
<b>Hommes</b>	805	38	11	854
<b>Femmes</b>	831	57	21	909
<b>Effectif Total</b>	<b>1636</b>	<b>95</b>	<b>32</b>	<b>1763</b>
<b>% Total</b>	92,80%	5,39%	1,82%	100,00%

## Les licenciés FFSU en chiffres

Nombre de licenciés FFSU en 2018 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	750	51,33%
Femmes	711	48,67%
<b>Effectif Total</b>	<b>1461</b>	<b>100,00%</b>

Nombre de licenciés FFSU en 2018 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	453	258	711
Femmes	339	411	750
<b>Effectif Total</b>	<b>792</b>	<b>669</b>	<b>1461</b>
<b>% Total</b>	<b>54,21%</b>	<b>45,79%</b>	<b>100,00%</b>

## Les adhérents aux ASU en chiffres

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe) 2017/2018		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	364	58,52%
Femmes	258	41,48%
<b>Effectif Total</b>	<b>622</b>	<b>100,00%</b>

Nombre d'adhérents aux Associations sportives universitaires (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	2017/2018		
	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	152	212	364
Femmes	153	105	258
<b>Effectif Total</b>	<b>305</b>	<b>317</b>	<b>622</b>
<b>% Total</b>	<b>49,04%</b>	<b>50,96%</b>	<b>100,00%</b>

## 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.

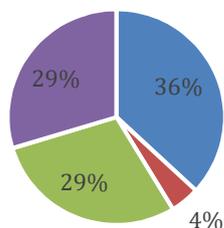
- De la mise en place de jeux avec nos partenaires permettant d'accéder gratuitement à des spectacles ;
- en passant par l'ouverture de cours réservés aux personnels (atelier chant par exemple) ;
- ou encore le conseil et l'expertise apportés sur les choix de prestataires artistiques à l'occasion d'événements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



■ Etudiants ■ Personnels ■ Extérieurs ■ Public sur place

### 9.2.3.1 – Le bilan

Indicateurs d'évaluation sur la période 2017-2018 :

OBJECTIFS	REALISATIONS	
	2017	2018
Augmentation du nombre d'activités pérennes	+2,63%	+25,64%
Augmentation du nombre d'événementiels	+22,36%	+25,36%
Augmentation du nombre d'adhésions	-14,11%	+10,95%
Augmentation du nombre de publics	+21%	+2.4%

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 très 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

# GLOSSAIRE

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

HARPEGE	Harmonisation de la GEstion des PERsonnels (application RH)
HC	Heures de cours Complémentaires
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IPTS	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 Scienes 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