



BILAN SOCIAL ANNÉE 2014

Université de La Réunion
Direction des Ressources Humaines

BILAN SOCIAL

2014

***Validé par le conseil d'administration
séance du 25 février 2016***

AVANT PROPOS

Chèr(s) collègues

La première richesse d'un établissement, ce sont ses personnels. Avec presque 1 200 salariés et une masse salariale de 82 M€ sur un budget exécuté de plus de 114 M€, cette vérité se traduit déjà dans ces deux valeurs. Mais bien au-delà des valeurs quantitative ou monétaire, c'est avant tout la valeur humaine, constituée par la somme de compétences, d'engagements, de convictions, de diversités (d'âge, de sexe, de culture, de religion...) qui fait la force d'une université comme la nôtre. De part la subjectivité qui entoure ce qui est l'essence même de la nature humaine, chercher à mesurer, quantifier une population et son évolution au travers de ratios, de schémas, de graphiques ou autres formes de représentation ne peut se faire qu'avec une certaine humilité, en poursuivant l'objectif d'apporter à chaque membre de cette population, ainsi qu'aux membres des différents conseils, un ensemble d'éléments permettant à la fois une vision objective et un pilotage éclairé de l'établissement. C'est le sens du bilan social, outil obligatoire, mais surtout indispensable, pour mieux connaître notre université, et chercher au travers des données fournies les conséquences de décisions prises tant au niveau national qu'au niveau interne.

Second bilan social établi suite au passage aux RCE, avec une précieuse année supplémentaire de recul par rapport au bilan social 2013, ce document permet une lecture plus affinée des conséquences liées à cette nouvelle forme d'autonomie. A titre d'illustration, il suffit par exemple de se reporter à la page 11, qui montre clairement que le processus de déprécarisation est effectif : en 2012, la répartition entre titulaires et contractuels était respectivement de 73% et 27% ; en 2014, ces mêmes ratios sont de 79% et 21% ; sur cette période, le nombre de titulaires (effectif physique) est passé de 769 à 863. Les pages 30 et 31 en expliquent une partie, avec l'impact des concours réservés. Mais ceux-ci ont été possibles grâce aux créations d'emplois résultant des négociations avec le ministère.

Au-delà d'un simple instantané, ce bilan social 2014, par les nombreuses comparaisons qu'il procure entre les années 2012, 2013 et 2014, permet une analyse de l'évolution de grandeurs significatives. Nul doute que la richesse et la diversité des informations qu'il contient offriront à chacune et chacun d'entre nous, non seulement un très intéressant moment de lecture, mais également une source de découvertes.

J'exprime ma profonde reconnaissance à celles et à ceux qui ont contribué à sa réalisation.

Le Président,

Pr. Mohamed ROCHDI

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Le cadre légal

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).

A compter du 15 novembre 2011, date de la mise en place des nouveaux comités techniques, il est prévu qu'un bilan social soit 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 méthodologie

- **Période de référence**

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.

Ce Bilan Social, édition 2014 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2014, ainsi que sur l'année civile 2014, sauf cas exceptionnels (pour lesquels est prise en compte l'année universitaire). Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur trois ans sont également présentées (2012-2013-2014).

- **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 de la part des équipes de la Direction des ressources humaines. Il a mobilisé l'ensemble des personnels de la Direction pour la collecte d'une masse considérable de données, et résulte de la fiabilisation des données du SIRH, chantier engagé depuis 2011.

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

La directrice générale des services adjointe

Directrice des ressources humaines

Fatima FILIPPIN

SOMMAIRE

PARTIE I - EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE	7
<i>CHAPITRE I.1 - EMPLOIS ET CONSOMMATION DES EMPLOIS.....</i>	<i>7</i>
<i>CHAPITRE I.2 - LES EFFECTIFS.....</i>	<i>10</i>
<i>CHAPITRE I.3 - LA PARITE HOMMES FEMMES.....</i>	<i>20</i>
<i>CHAPITRE I.4 - LA DEMOGRAPHIE.....</i>	<i>25</i>
PARTIE II - MOBILITÉ ET PROMOTIONS	29
<i>CHAPITRE II.1 - LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS.....</i>	<i>29</i>
<i>CHAPITRE II.2 - LES PROMOTIONS.....</i>	<i>32</i>
PARTIE III - ORGANISATION DU TRAVAIL	35
<i>CHAPITRE III.1 - LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS.....</i>	<i>35</i>
<i>CHAPITRE III.2 - LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET.....</i>	<i>36</i>
<i>CHAPITRE III.3 - LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS.....</i>	<i>37</i>
PARTIE IV - RÉMUNÉRATIONS.....	41
<i>CHAPITRE IV.1 - MASSE SALARIALE GLOBALE.....</i>	<i>41</i>
<i>CHAPITRE IV.2 - LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL.....</i>	<i>43</i>
<i>CHAPITRE IV.3 - LES EVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2012 ET 2014.....</i>	<i>51</i>
PARTIE V - FORMATION.....	52
<i>CHAPITRE V.1 - LA POLITIQUE DE FORMATION.....</i>	<i>52</i>
<i>CHAPITRE V.2 - LES THEMES ET INTITULES DES FORMATIONS PROPOSEES</i>	<i>54</i>
<i>CHAPITRE V.3 - LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION.....</i>	<i>62</i>
<i>CHAPITRE V.4 - LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS.....</i>	<i>68</i>
PARTIE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITE.....	71
<i>CHAPITRE VI.1 - LA MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS.....</i>	<i>71</i>
<i>CHAPITRE VI.2 - LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP</i>	<i>73</i>
<i>CHAPITRE VI.3 - HYGIENE ET SECURITE.....</i>	<i>74</i>
<i>CHAPITRE VI.4 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....</i>	<i>75</i>
PARTIE VII - ACTION SOCIALE.....	76
PARTIE VIII - RELATIONS PROFESSIONNELLES	77
<i>CHAPITRE VIII.1 - LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES.....</i>	<i>77</i>
<i>CHAPITRE VIII.2 - LE DIALOGUE SOCIAL.....</i>	<i>82</i>
PARTIE IX - ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	83
<i>CHAPITRE IX.1 - ACTIVITES SPORTIVES.....</i>	<i>83</i>
<i>CHAPITRE IX.2 - ACTIVITES CULTURELLES.....</i>	<i>83</i>
<i>CHAPITRE IX.3 - ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE LA REUNION (APUR).....</i>	<i>85</i>

PRÉSENTATION

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

Elle accueille chaque année près de 13 000 étudiants, et est implantée sur six sites universitaires représentant 104 341 m² de SHON (y compris les locaux situés au GHSR de St-Pierre).

FORMATION :

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

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

RECHERCHE ET VALORISATION

La recherche, développée dans 18 laboratoires de l'université, est structurée autour de trois fédérations.

ORGANISATION

L'Université de La Réunion se compose de :

- **5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :**
 - 1 UFR Droit, Economie
 - 1 UFR Sciences et Technologies
 - 1 UFR Lettres et Sciences Humaines
 - 1 UFR Santé
 - 1 UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement
- **4 Instituts :**
 - 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
 - 1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)
 - 1 Institut de l'Illettrisme
 - 1 Institut Confucius
- **1 Ecole Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien (ESIROI)**
- **1 Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education (ESPE)**
- **1 Observatoire des Sciences de l'Univers (OSU)**
- **1 Centre de Formation des Apprentis Universitaire (CFA)**
- **18 Unités de recherche dont 5 Unités mixtes de recherche**
- **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)
- **Des services centraux**

PARTIE I - EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

CHAPITRE I.1 - EMPLOIS ET CONSOMMATION DES EMPLOIS

I.1.1 - LE PLAFOND D'EMPLOIS

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

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

- Un plafond d'emplois dit « Etat » 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'une DBM (Décision Budgétaire Modificative) 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 donnée par le conseil d'administration.

A l'Université, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 27/02/2014. Il s'élève à 1 102 ETPT (Équivalent Temps Plein Travaille), soit 16 ETPT de moins que l'année précédente.

∞ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2014

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global rappel 2013
			En ETPT	En ETPT		
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	432		432	450
		CDI		-	-	-
	Non permanents	CDD	58	18	76	44
S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs			490	18	508	494
BIATSS	Permanents	Titulaires	405		405	405
		CDI	1	22	23	14
	Non permanents	CDD	26	140	166	205
S/total BIATSS			432	162	594	624
Totaux			922	180	1 102	1 118
			Plafond des emplois fixé par l'état (1)		Plafond global des emplois voté par le CA (2)	

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

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

∞ **Consommation des emplois en ETPT sous plafond au cours de l'année 2014**

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond Etat	880,5	880,0	880,3	884,2	882,6	882,1	877,7	876,4	881,1	895,2	897,9	898,4	884,7
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	138,0	150,0	150,0	144,0	149,0	150,0	143,0	136,0	111,0	124,0	132,0	137,0	138,7
Total ETPT	1 018,5	1 030,0	1 030,3	1 028,2	1 031,6	1 032,1	1 020,7	1 012,4	992,1	1 019,2	1 029,9	1 035,4	1 023,4

Source : OREMS

∞ **Répartition des emplois par programme et par structure**

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre
150	Enseignant-chercheur	A	ATER Ministériel	3,5
	Enseignant-chercheur	A	Lect. langue étrang.	1
	Enseignant-chercheur	A	Maître de conf.	239
	Enseignant-chercheur	A	Physicien adjoint	1
	Enseignant-chercheur	A	Professeur univ.	96
	Hospitalo-universitaire	A	Maître de conf hosp.	1
	Hospitalo-universitaire	A	Prof. univ. hospit.	6
	Enseignant	A	Conseil. princ. éduc	1
	Enseignant	A	Ens. ass. méd. gén.	1,5
	Enseignant	A	Pers. associé	5
	Enseignant	A	Prof. écoles	7
	Enseignant	A	Professeur agrégé	75
	Enseignant	A	Professeur certifié	30
	Enseignant	A	Prof. lycée prof 2G	1
	AENES	A	Administrateur ENESR	2
	AENES	A	Agent Comptable	1
	AENES	A	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1
	AENES	B	Secrétaire adm. ENES	21
	AENES	C	Adjoint adm. ENES	47
	AENES	C	Attaché AENES	17
	Bibliothèque	A	Bibliothécaire	6
	Bibliothèque	A	Conservateur	5
	Bibliothèque	A	Conservateur. Général	1
	Bibliothèque	B	Biblio. ass. spéc.	15
	Bibliothèque	C	Magasinier	19
	ITRF	A	Assist. Ing. RF	33
	ITRF	A	Ingénieur de recherche.	14
ITRF	A	Ingénieur d'études	48	
ITRF	B	Technicien (NES)	85	
ITRF	C	Adjoint tech RF	110	
231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3
	Enseignant	A	Professeur certifié	2
	ITRF	A	Ingénieur d'études	1
	Médico-sociale	B	Assistante sociale	1
	Médico-sociale	B	Infirmier	2
Total :				902

Source : HARPEGE

I.1.2 - TABLEAU D'ÉVOLUTION DU STOCK D'EMPLOIS EN 2012, 2013 ET 2014

Population	categorie emploi	2012		2013		2014	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignant-chercheur	ATER Ministériel	7,5		3,5		3,5	
Enseignant-chercheur	Lect. langue étrang.	1,0		1,0		1,0	
Enseignant-chercheur	Maitre de conf.	242,0		239,0		239,0	
Enseignant-chercheur	Physicien adjoint	1,0		1,0		1,0	
Enseignant-chercheur	Professeur univ.	93,0		94,0		96,0	
Enseignant-chercheur	Surnombre EnsCherch.	1,0					
Hospitalo-universitaire	Maitre de conf hosp.					1,0	
Hospitalo-universitaire	Prof. univ. hospita.	4,0		5,0		6,0	
Enseignant	Conseil. princ. éducat.	1,0		1,0		1,0	
Enseignant	Ens. ass. méd. gén.	0,5		1,5		1,5	
Enseignant	Pers. associé	5,0		5,0		5,0	
Enseignant	Prof. écoles	5,0		7,0		7,0	
Enseignant	Professeur agrégé	66,0	3,0	75,0	3,0	75,0	3,0
Enseignant	Professeur certifié	31,0	2,0	32,0	2,0	30,0	2,0
Enseignant	Prof. lycée prof 2G	1,0		1,0		1,0	
Enseignant	Prof. médecine ass.	1,0					
AENES	Adjoint adm. ENES	49,0		52,0		47,0	
AENES	Administrateur ENESR	2,0		2,0		2,0	
AENES	Agent Comptable	1,0		1,0		1,0	
AENES	Attaché AENES	18,0		18,0		17,0	
AENES	Conseiller ASU	1,0		1,0			
AENES	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1,0		1,0		1,0	
AENES	Secrétaire adm. ENES	25,0		24,0		21,0	
BIBLIOTHEQUE	Biblio. ass. spéc.	13,0		13,0		15,0	
BIBLIOTHEQUE	Bibliothécaire	5,0		5,0		6,0	
BIBLIOTHEQUE	Conservateur	6,0		5,0		5,0	
BIBLIOTHEQUE	Cons. Général			1,0		1,0	
BIBLIOTHEQUE	Magasinier	19,0		20,0		19,0	
ITRF	Adjoint tech RF	82,0		99,0		110,0	
ITRF	Assist. Ing. RF	29,0		28,0		33,0	
ITRF	Ingénieur de rech.	14,0		14,0		14,0	
ITRF	Ingénieur d'études	39,0	1,0	44,0	1,0	48,0	1,0
ITRF	Technicien (NES)	61,0		77,0		85,0	
Médico sociaux	Assistante sociale		1,0		1,0		1,0
Médico sociaux	Infirmier		2,0		2,0		2,0
Total		825,0	9,0	871,0	9,0	893,0	9,0

Source : HARPEGE

CHAPITRE I.2 - LES EFFECTIFS

I.2.1 - EFFECTIFS GLOBAUX

Au 31 décembre 2014, 1052 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1023,9 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 2012 et 2014

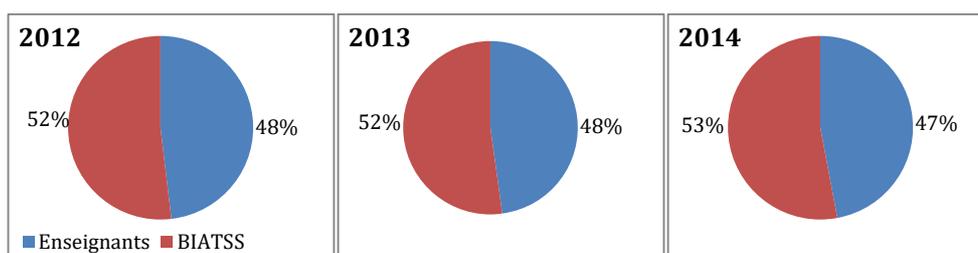
∞ Évolution des populations en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2012	2013	2014
Enseignants	510	509	495
BIATSS	550	555	557
Total	1060	1064	1052

En pourcentage	2012	2013	2014
Enseignants	48,1%	47,8%	47,1%
BIATSS	51,9%	52,2%	52,9%

En ETPT	2012	2013	2014
Enseignants	492,8	492,7	476,8
BIATSS	543,2	549,2	547,1
Total	1036,0	1041,9	1023,9

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

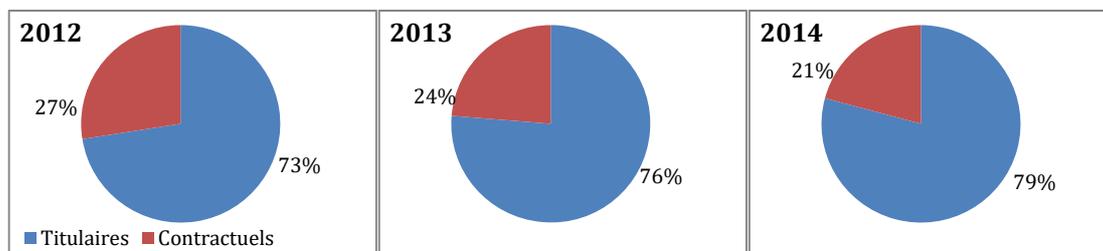
∞ Évolution par statut en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2012	2013	2014
Titulaires	769	812	833
Contractuels	291	252	219
Total	1060	1064	1052

En pourcentage	2012	2013	2014
Titulaires	72,5%	76,3%	79,2%
Contractuels	27,5%	23,7%	20,8%

En ETPT	2012	2013	2014
Titulaires	761,1	806,0	824,0
Contractuels	274,9	235,9	199,9
Total	1036,0	1041,9	1023,9

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

1.2.1.2 - Les personnels titulaires

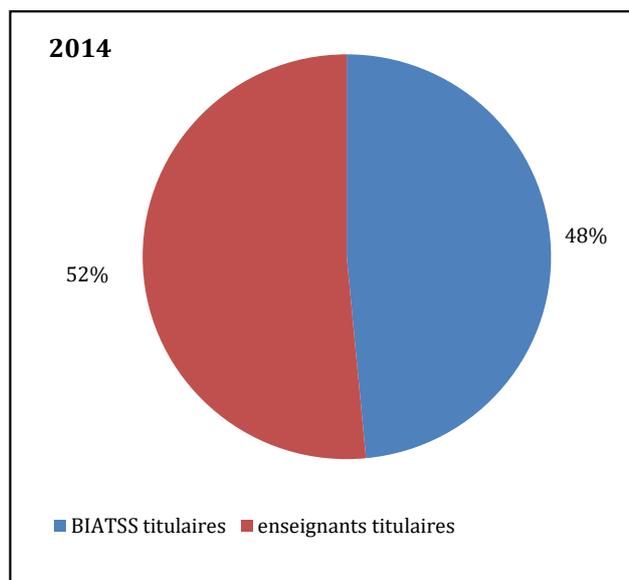
∞ Répartition des personnels titulaires enseignants/BIATSS en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2014
BIATSS titulaires	404
EC ou enseignants titulaires	429
Total	833

En pourcentage	2014
BIATSS titulaires	48,5%
EC ou enseignants titulaires	51,5%

En ETPT	2014
BIATSS titulaires	398,2
EC ou enseignants titulaires	425,8
Total	824,0

Source : HARPEGE



1.2.1.3 - Les personnels contractuels

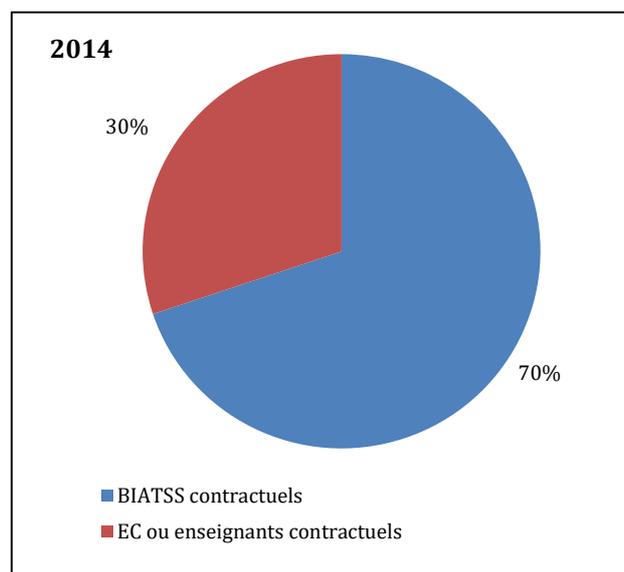
∞ Répartition des personnels contractuels enseignants/BIATSS en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2014
BIATSS contractuels	153
EC ou enseignants contractuels	66
Total	219

En pourcentage	2014
BIATSS contractuels	69,9%
EC ou enseignants contractuels	30,1%

En ETPT	2014
BIATSS contractuels	148,9
EC ou enseignants contractuels	51,0
Total	199,9

Source : HARPEGE



1.2.2 - LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

∞ Évolution du nombre d'enseignants titulaires/contractuels entre 2012 et 2014 en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2012	2013	2014
Titulaires	423	431	429
Contractuels	87	78	66
Total	510	509	495

En pourcentage	2012	2013	2014
Titulaires	82,9%	84,7%	86,7%
Contractuels	17,1%	15,3%	13,3%

En ETPT	2012	2013	2014
Titulaires	419,3	428,7	425,8
Contractuels	73,5	64,0	51,0
Total	492,8	492,7	476,8

Source : HARPEGE

I.2.2.1 - LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES∞ **Répartition des personnels enseignants par corps en effectif physique et en ETPT**

Population	Corps	31/12/2014	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	6,0	6,0
Enseignants second degré	PROFESSEUR AGREGÉ	66,0	64,4
Enseignants second degré	PROFESSEUR CERTIFIÉ	33,0	32,8
Enseignants second degré	PROFESSEUR D'EPS	4,0	3,5
Enseignants second degré	PROFESSEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL	4,0	4,0
Enseignants Chercheurs	MAÎTRE DE CONFÉRENCES	222,0	221,1
Enseignants Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1,0	1,0
Enseignants Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS	86,0	86,0
Enseignants Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	6,0	6,0
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION	1,0	1,0
Total		429,0	425,8

Source : HARPEGE

∞ **Répartition des effectifs des enseignants titulaires par composante en ETPT**

	Enseignants premier degré	Enseignants second degré	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Hospitalo-universitaires	Information Orientation Education	Total
E.S.I.R.O.I.		2,0	21,0			23,0
ESPE	6,0	13,0	16,0		1,0	36,0
I.A.E.		4,0	14,0			18,0
I.U.T.		18,3	14,0			32,3
P.R.O.F.I.L.		3,0	1,0			4,0
SERVICES CENTRAUX		11,0				11,0
SUAPS		6,0				6,0
UFR D.E.		8,0	54,0			62,0
UFR LETTRES		17,5	65,0			82,5
UFR SANTE			11,0	6,0		17,0
UFR S.H.E.		10,0	28,8			38,8
UFR S.T.		11,9	82,3			94,2
UMS 3351 - OSUR			1,0			1,0
Total	6,0	104,7	308,1	6,0	1,0	425,8

Source : HARPEGE

I.2.2.2 - LES EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Les enseignants contractuels sont 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 et les professeurs contractuels du second degré.

1.2.2.1 - Les enseignants contractuels par type de contrat

∞ Répartition des effectifs des personnels enseignants par type de contrat en effectif physique en ETPT (quotité de recrutement)

	Effectif physique	ETP
Ass. MCF mi-temp (PAST)	9,0	4,5
Associé Mc.HU MTps	4,0	2,0
Associé Pr.HU MTps	2,0	1
ATER	6	6
ATER mi-temps	11	5,5
Doctorant	23,0	23,0
Lecteur	1,0	1,0
Maître de langues	1,0	1,0
Post-Doctorant	2,0	2,0
Prof cont.2nd degré	7	5
Total	66,0	51,0

Source : HARPEGE

1.2.2.2 - Répartition des enseignants contractuels par composante

∞ Répartition des effectifs enseignants contractuels par composante en ETPT (quotité de recrutement)

	ATER	Doctorant	Enseignant	PAST	Post-doc	Total
CRVOI		1,0				1,0
EA 12 - OIES		1,0				1,0
EA 13 - CEMOI		2,0				2,0
EA 14 - CRJ		3,0				3,0
EA 2212 - LCSNSA		1,0				1,0
EA 4075 - DIMPS		1,0				1,0
EA 4079 - LE2P					1,0	1,0
EA 4518 - PIMENT		3,0				3,0
EA 4549 - LCF		1,0				1,0
E.S.I.R.O.I.	0,5			1,0		1,5
ESPE	1,0					1,0
I.A.E.				1,0		1,0
I.U.T.	1,0		3,5			4,5
P.R.O.F.I.L.	0,5					0,5
SERVICES CENTRAUX			1,0			1,0
UFR DROIT ECONOMIE	3,5		0,5	1,0		5,0
UFR L.S.H.	1,0		2,0	1,0		4,0
UFR SANTE		1,0		3,0		4,0
UFR S.H.E.	1,0					1,0
UFR S.T.	3,0	4,0		0,5		7,5
UMR 228 - ESPACE-DEV					1,0	1,0
UMR 7154 - LGSR		2,0				2,0
UMR 8105 - LACY		1,0				1,0
UMR C53 - PVBMT		2,0				2,0
Total	11,5	23,0	7	7,5	2,0	51,0

Source : HARPEGE

I.2.3 - LES PERSONNELS BIATSS∞ **Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2012 et 2014 en effectif physique, en pourcentage et en ETPT**

En effectif physique	2012	2013	2014
Titulaires	346	381	404
Contractuels	204	174	153
Total	550	555	557

En pourcentage	2012	2013	2014
Titulaires	62,9%	68,6%	72,5%
Contractuels	37,1%	31,4%	27,5%

En ETPT	2012	2013	2014
Titulaires	341,8	377,3	398,2
Contractuels	201,4	171,9	148,9
Total	543,2	549,2	547,1

Source : HARPEGE

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'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- les personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)
- les personnels de Bibliothèque (BIB)
- les personnels Médico-sociaux (Infirmier et assistant de service social)

Au 31/12/2014, 404 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 72,5 % de l'ensemble des personnels BIATSS.

∞ **Répartition des personnels BIATSS titulaires par population, par corps, en effectif physique et en ETPT**

Population	Corps	Effectifs	ETPT
AENES	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	16,0	16,0
AENES	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1,0	1,0
AENES	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	43,0	42,5
AENES	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	18,0	17,3
AENES	SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1,0	1,0
Bibliothèque - Musée	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	14,0	13,6
Bibliothèque - Musée	BIBLIOTHECAIRE	5,0	4,8
Bibliothèque - Musée	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1,0	1,0
Bibliothèque - Musée	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5,0	5,0
Bibliothèque - Musée	MAGASINIER	18,0	17,7
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	31,0	29,5
ITRF	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	107,0	106,1
ITRF	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	46,0	45,8
ITRF	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	15,0	15,0
ITRF	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	80,0	79,1
Médico sociaux	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1,0	1,0
Médico sociaux	INFIRMIER	2,0	1,8
Total		404,0	398,2

Source : HARPEGE

∞ **Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2012 à 2014 en effectif physique et en ETPT**

Population	31/12/2012		31/12/2013		31/12/2014	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
AENES	86	85,2	81	80,6	79	77,8
BIBLIOTHEQUE	43	41,3	44	43,0	43	42,1
ITRF	215	213,5	253	250,9	279	275,5
MEDICO SOCIAUX	2	1,8	3	2,8	3	2,8
Total	346	341,8	381	377,3	404	398,2

Source : HARPEGE

∞ Répartition des personnels BIATSS titulaires par composante en ETPT

	AENES	BIB	ITRF	MEDICO SOCIAUX	Total
CYROI			1,0		1,0
EA 12 - OIES			0,5		0,5
EA 2212 - LCSNSA			1,4		1,4
EA 2525 - LIM			1,4		1,4
EA 4075 - DIMPS			1,0		1,0
EA 4078 - CCLC			0,5		0,5
EA 4079 - LE2P			2,4		2,4
EA 4516 - GEICO			2,3		2,3
EA 4517 - GRI			1,5		1,5
EA 4549 - LCF			0,5		0,5
EA 8 - ECOMAR			1,5		1,5
E.S.I.R.O.I.	1,0		5,5		6,5
ESPE	7,0		5,0		12,0
I.A.E.			5,0		5,0
INSTITUT CONFUCIUS			1,0		1,0
I.U.T.	3,0		12,0		15,0
P.R.O.F.I.L.	1,0		9,0		10,0
S.C.D.	3,0	42,1	7,5		52,6
SERVICES CENTRAUX	28,8		151,8		180,6
SUAPS	1,0		3,0		4,0
S.U.F.P.	3,0		4,0		7,0
S.U.M.P.P.S	2,0		2,0	2,8	6,8
UFR DROIT ECONOMIE	12,0		5,3		17,3
UFR L.S.H.	6,0		14,6		20,6
UFR SANTE	3,0		4,0		7,0
UFR S.H.E.	3,0		7,0		10,0
UFR S.T.	4,0		13,1		17,1
UMR 228 - ESPACE-DEV			0,5		0,5
UMR 7154 - LGSR			2,5		2,5
UMR 8105 - LACY			1,0		1,0
UMR C53 - PVBMT			2,7		2,7
UMS 3351 - OSUR			5,0		5,0
Total :	77,8	42,1	275,5	2,8	398,2

Source : HARPEGE

I.2.3.2 - LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

∞ Répartition par composante des personnels BIATSS contractuels selon l'équivalent de la catégorie de la fonction publique et en ETPT

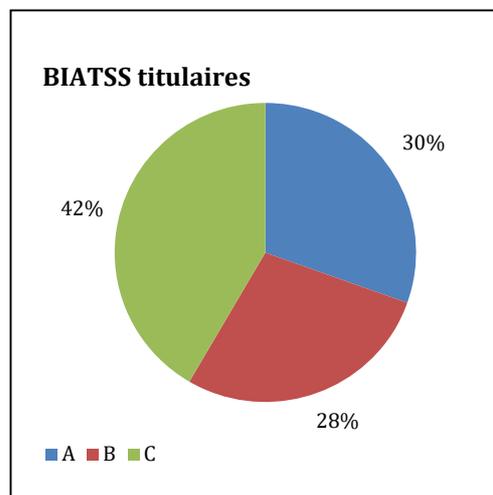
	Equivalent catégorie FP A	Equivalent catégorie FP B	Equivalent catégorie FP C	Total
CFA DE L'UR	3,0			3,0
EA 4075 - DIMPS	1,0			1,0
EA 4079 - LE2P	8,3	2,0		10,3
EA 4516 - GEICO	1,0			1,0
EA 4518 - PIMENT	3,0	1,0		4,0
EA 4549 - LCF	1,0			1,0
EA 8 - ECOMAR	6,0	1,0		7,0
E.S.I.R.O.I.	1,0	4,0	1,0	6,0
ESPE			2,0	2,0
I.A.E.	1,0	1,0	3,0	5,0
INSTITUT CONFUCIUS	1,0			1,0
I.U.T.		8,0	1,0	9,0
P.R.O.F.I.L.	3,0	6,0	1,0	10,0
S.C.D.		1,0	4,0	5,0
SERVICES CENTRAUX	9,0	10,0	24,0	43,0
SUAPS			3,0	3,0
S.U.F.P.	0,5	10,5	2,0	13,0
S.U.M.P.P.S	1,0		1,0	2,0
UFR DROIT ECONOMIE		1,0	1,0	2,0
UFR SANTE		3,0	3,0	6,0
UFR S.H.E.	1,6	2,0		3,6
UFR S.T.		2,0		2,0
UMR 228 - ESPACE-DEV	2,0			2,0
UMR C53 - PVBMT	7,0			7,0
Total :	50,4	52,5	46,0	148,9

Source : HARPEGE

∞ **Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique**

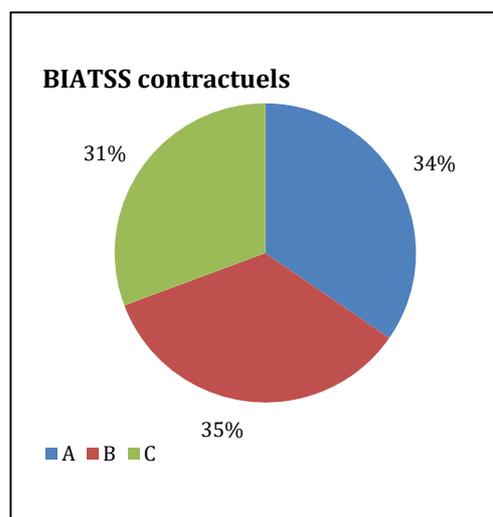
Catégorie	A	B	C
BIATSS titulaires en effectif physique	123	113	168
en pourcentage	30,4%	28%	41,6%

Source : HARPEGE



Catégorie	A	B	C
BIATSS contractuels en effectif physique	53	53	47
en pourcentage	34,6%	34,6%	30,7%

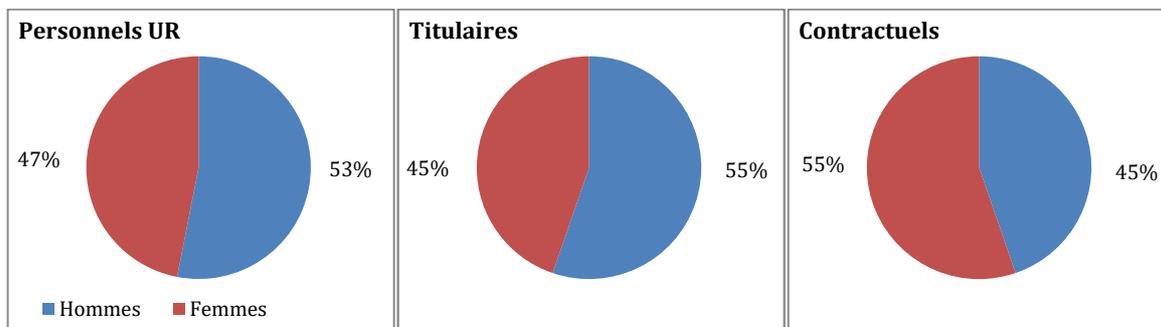
Source : HARPEGE



CHAPITRE I.3 - LA PARITE HOMMES FEMMES

I.3.1 - REPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE

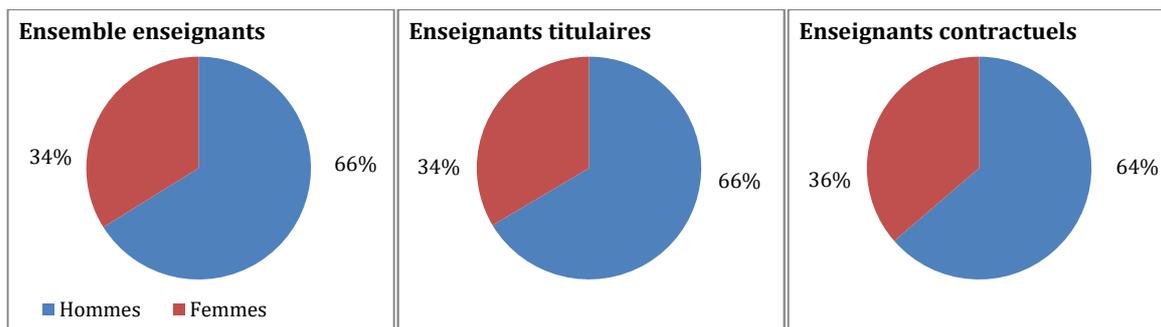
∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

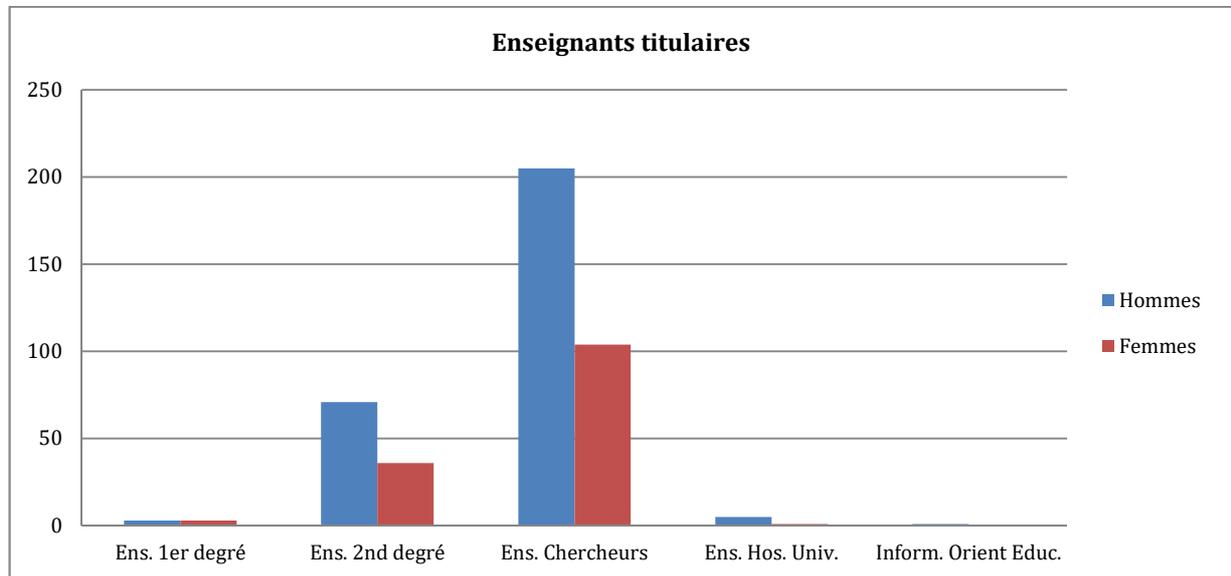
I.3.2 - REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR SEXE

∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2014

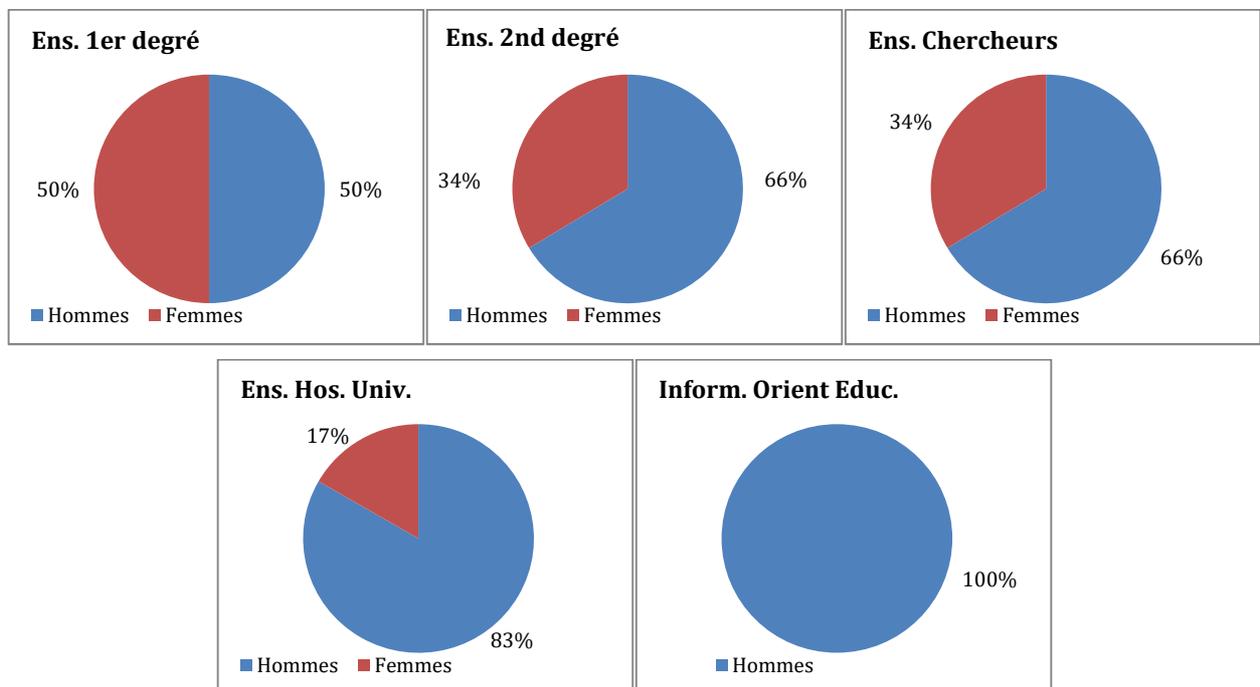


Source : HARPEGE

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

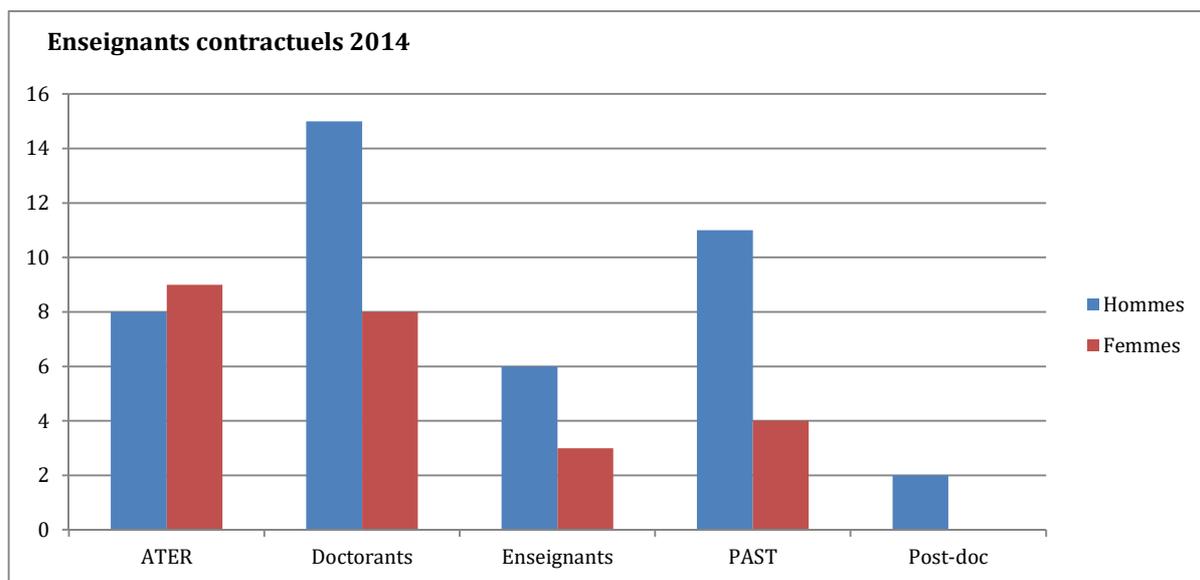


Source : HARPEGE

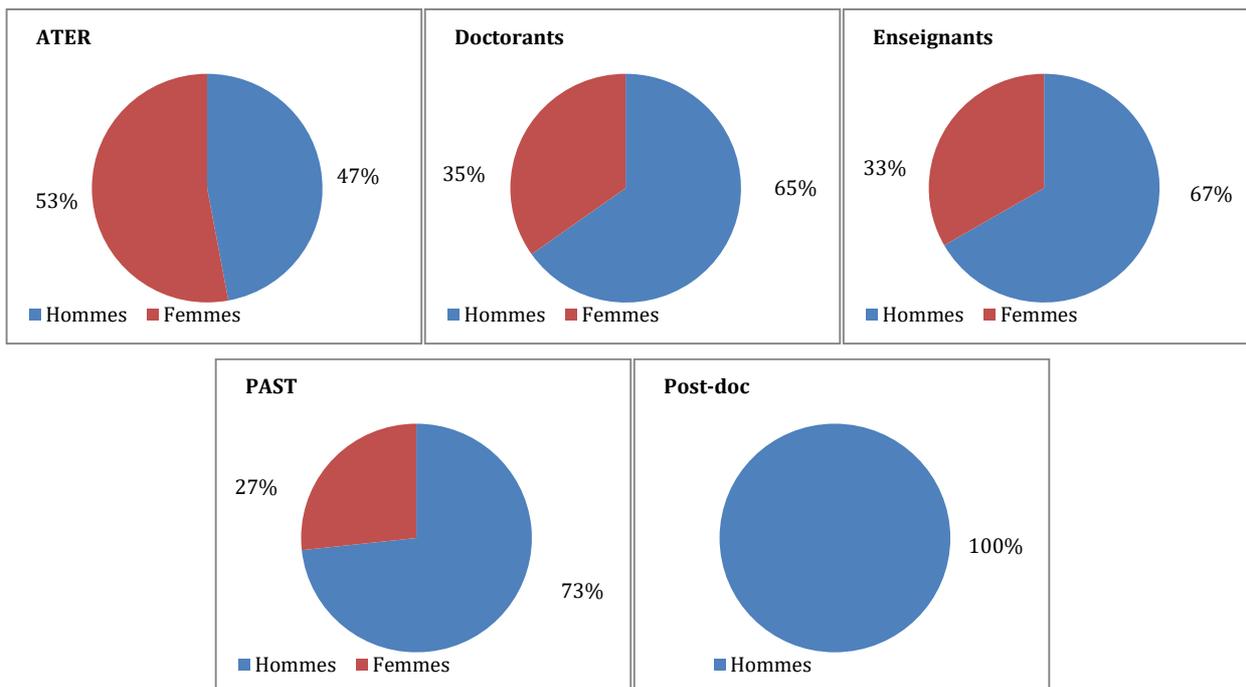


Source : HARPEGE

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



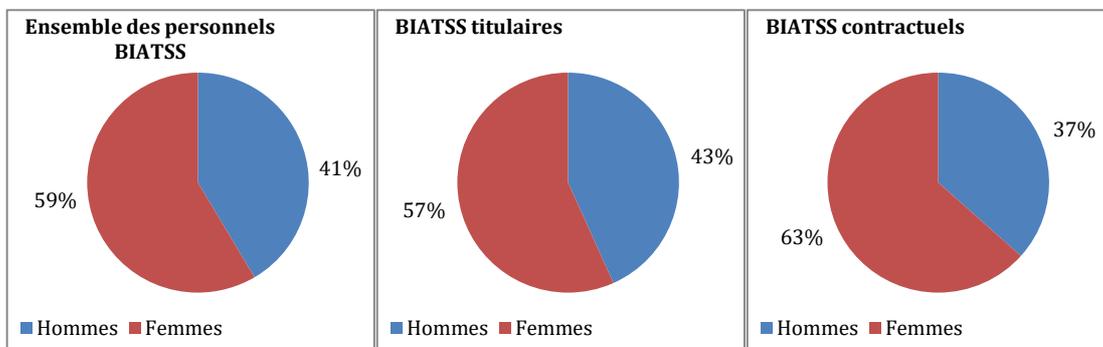
Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

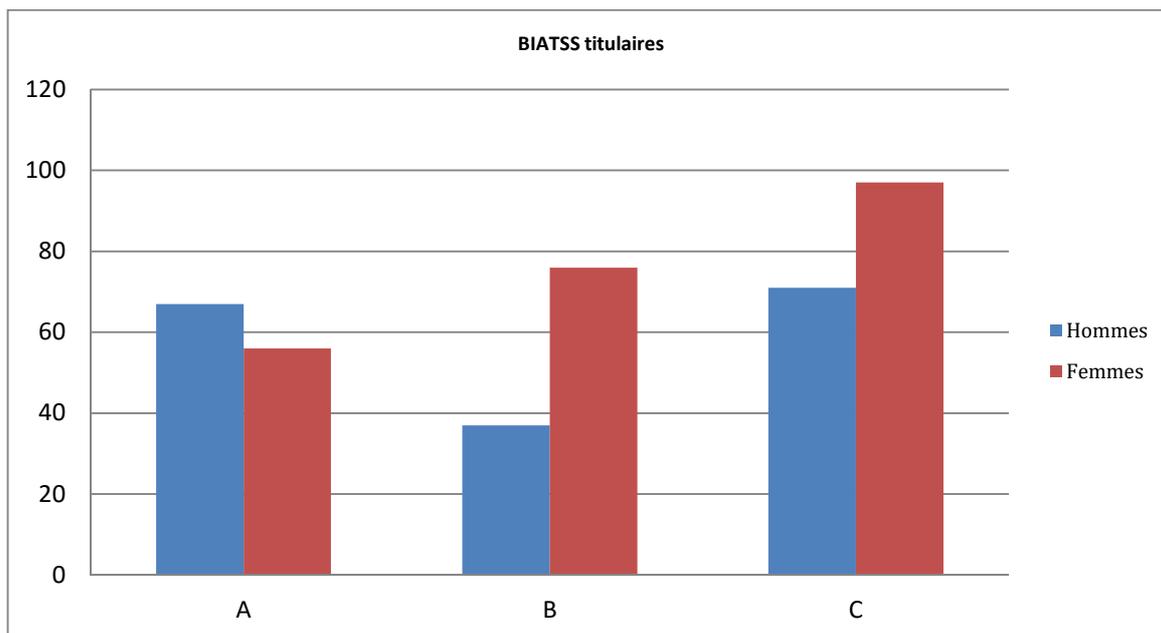
1.3.3 - REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR SEXE

∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2014



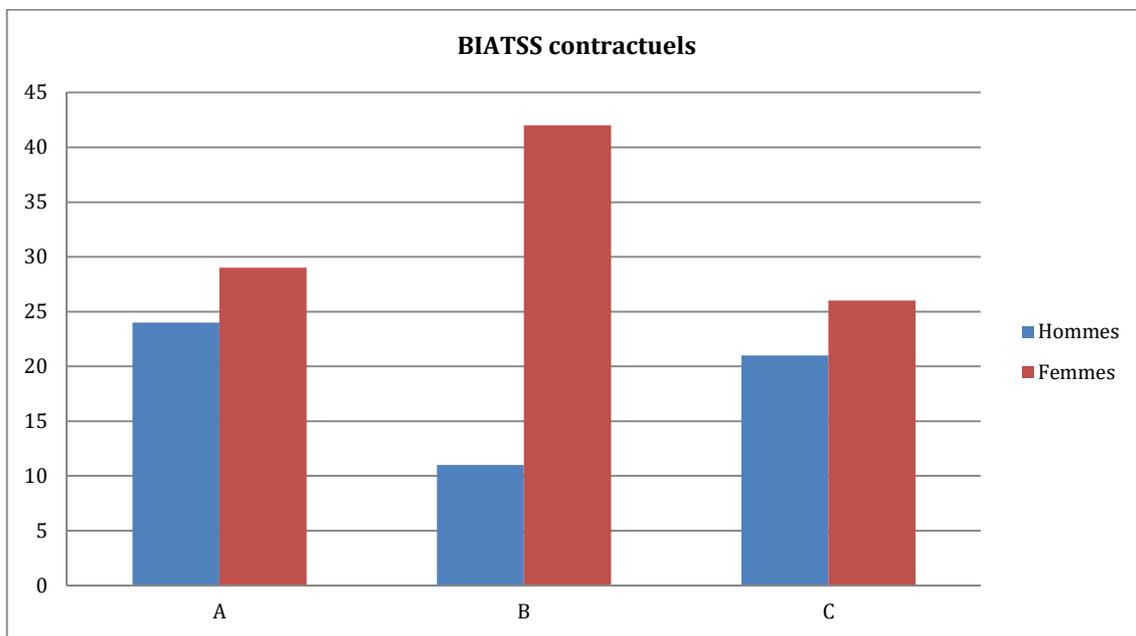
Source : HARPEGE

∞ Répartition par sexe et par catégorie des effectifs des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2014



Source : HARPEGE

∞ Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2014



Source : HARPEGE

CHAPITRE I.4 - LA DEMOGRAPHIE

I.4.1 - AGE MOYEN DES PERSONNELS

∞ Age moyen des personnels au 31/12/2014

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	46,0	44,1	45,4
BIATSS	42,7	41,6	42,1
Ensemble	44,7	42,5	43,6

Source : HARPEGE

∞ Evolution de l'âge moyen des personnels entre 2012 et 2014

	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014
Enseignants	44,4	44,7	45,4
BIATSS	41,1	41,5	42,1
Ensemble	42,7	43,0	43,6

Source : HARPEGE

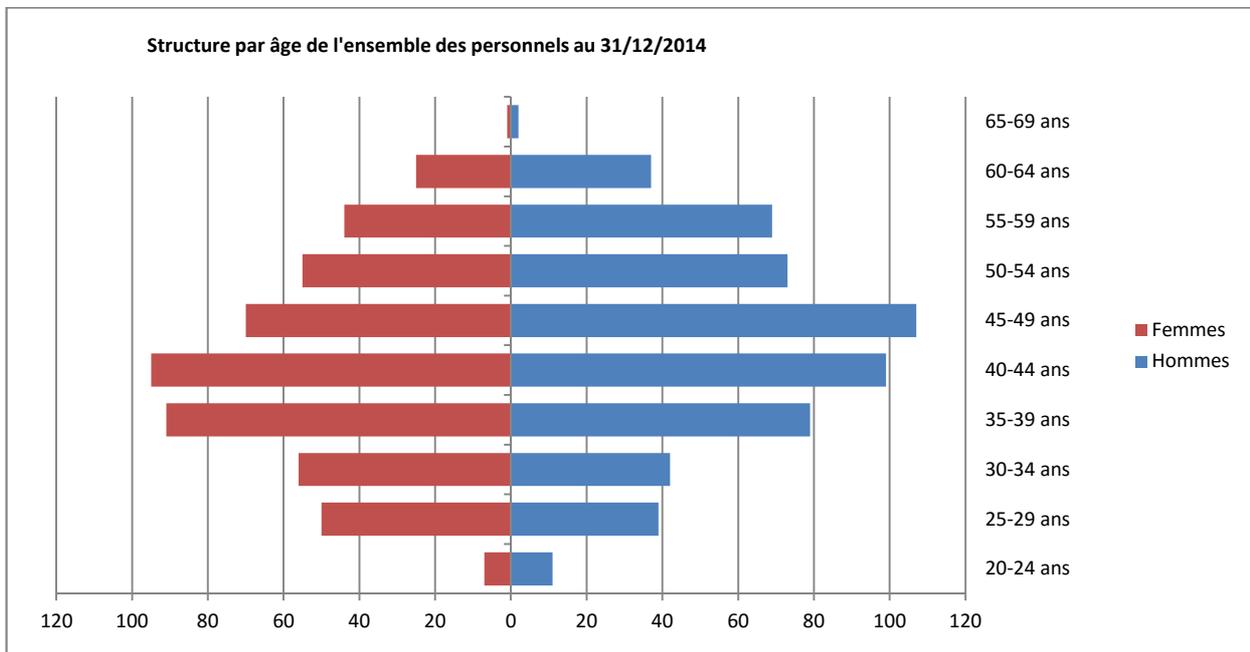
∞ Structure par âge et catégorie de l'ensemble des personnels BIATSS

	Hommes			Femmes		
	A	B	C	A	B	C
20-24 ans			1			
25-29 ans	3	1		2	2	4
30-34 ans	5	4	5	5	12	5
35-39 ans	17	3	4	10	18	13
40-44 ans	16	9	13	17	15	25
45-49 ans	9	14	15	4	12	17
50-54 ans	7	3	18	6	7	14
55-59 ans	7	3	13	9	6	14
60-64 ans	3		2	3	4	5

Source : HARPEGE

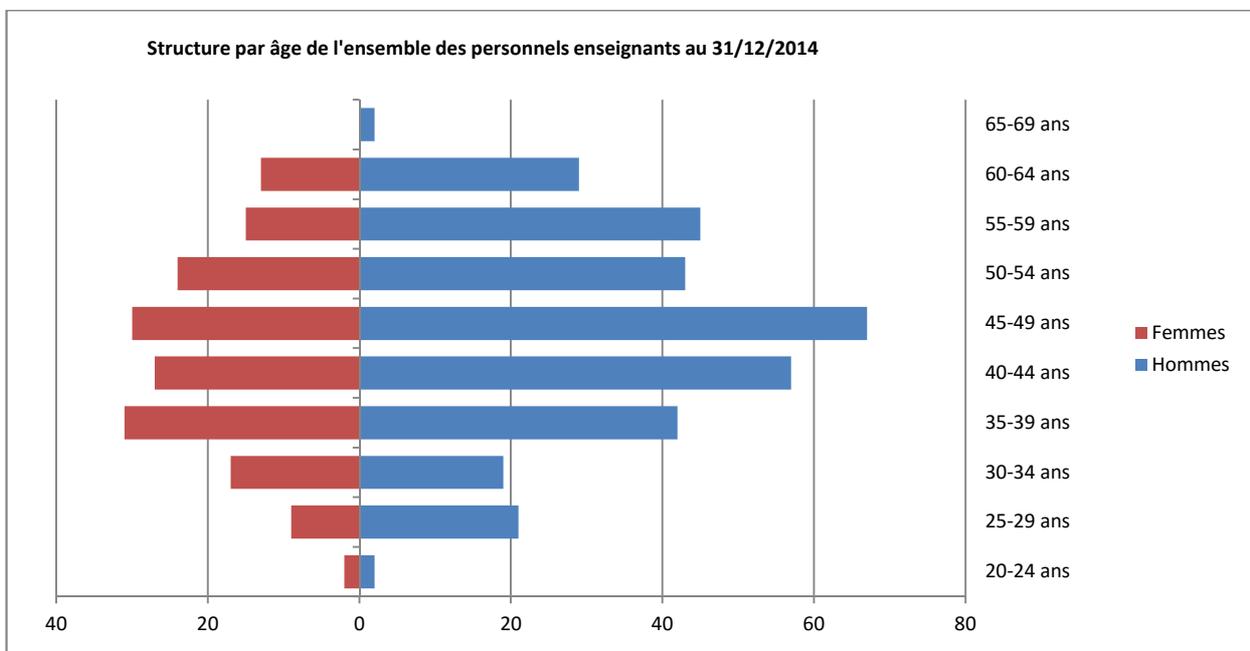
I.4.2 - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS

Ensemble des personnels



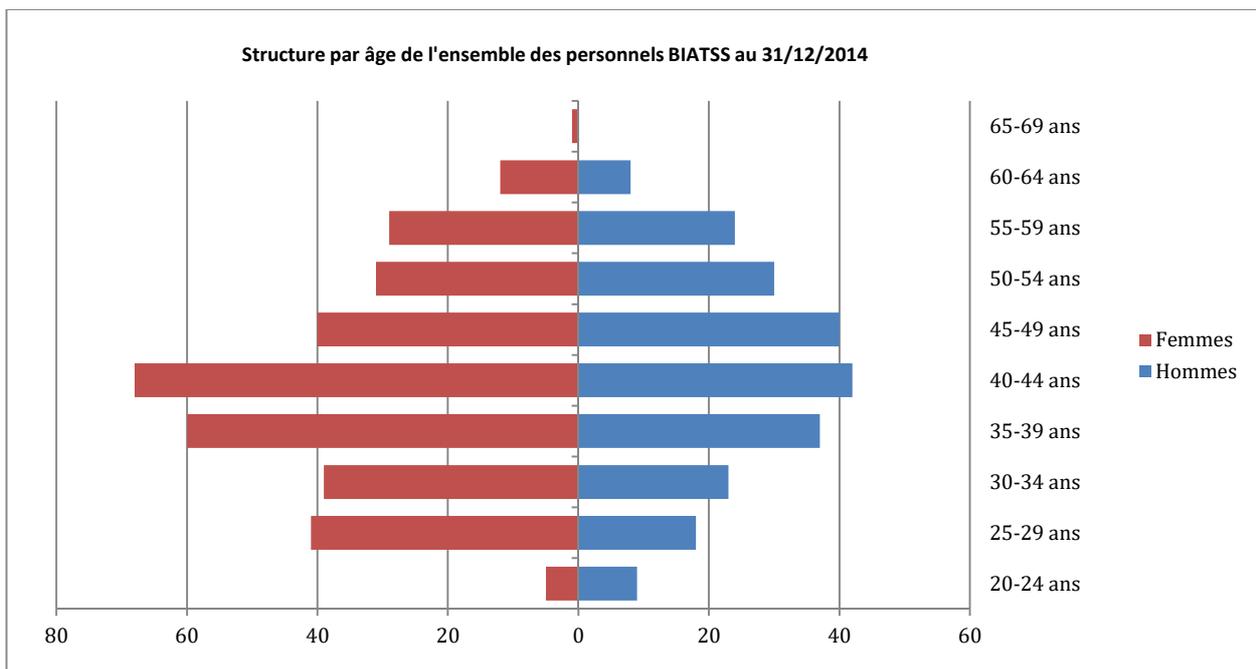
Source : HARPEGE

Ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

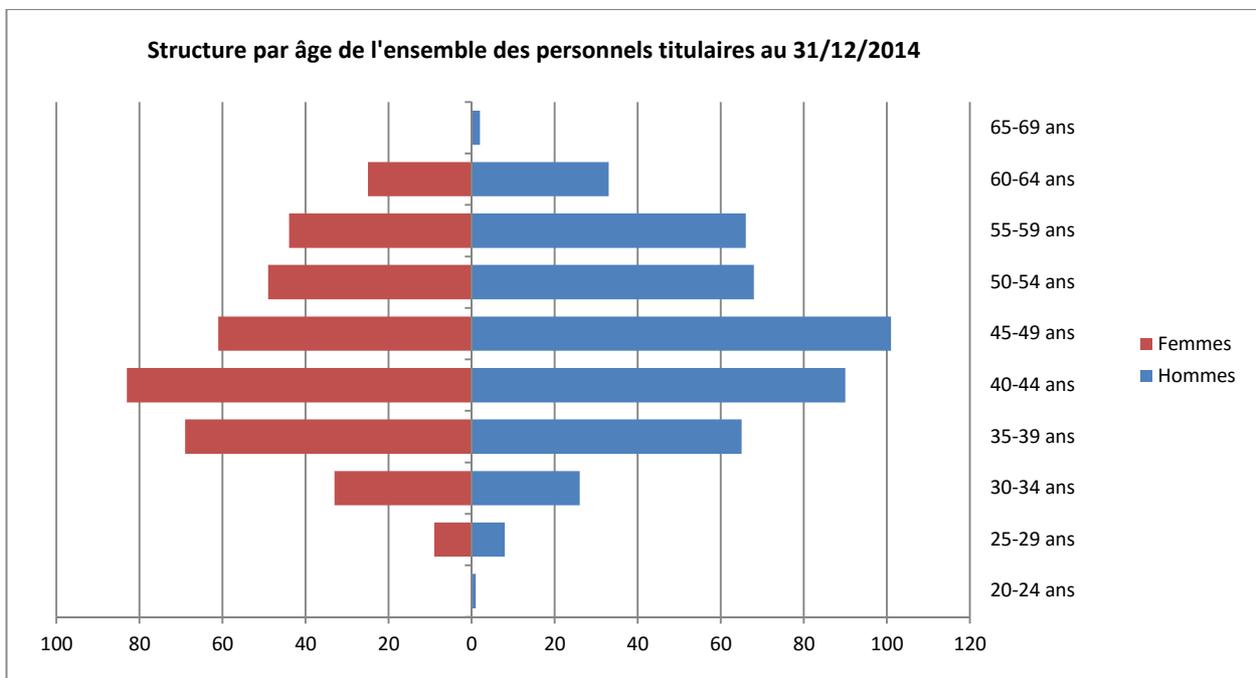


Source : HARPEGE

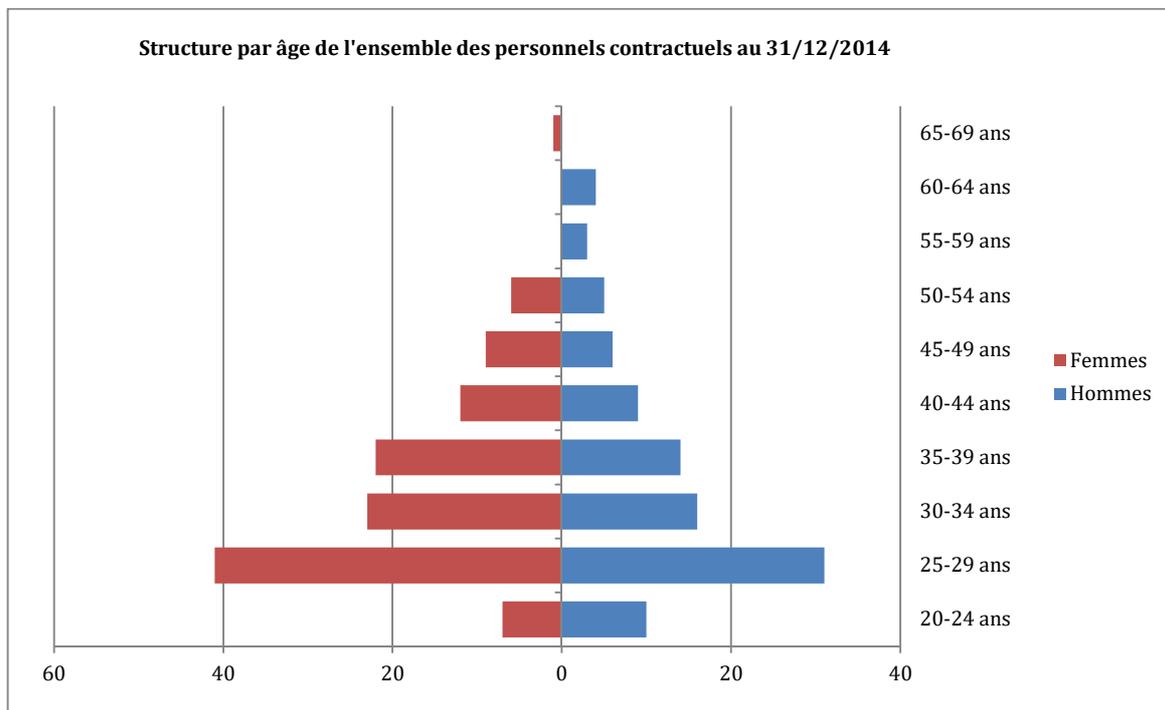
Ensemble des personnels BIATSS



Ensemble des personnels titulaires



Ensemble des personnels contractuels



Source : HARPEGE

PARTIE II - MOBILITÉ ET PROMOTIONS

CHAPITRE II.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
 - direct
 - 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.

II.1.1 - MOUVEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES (ARRIVEES, DEPARTS)

∞ Flux des personnels titulaires par type de population

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Enseignants	BIATSS
Nombre d'arrivées	23	45
Nombre de départs	24	22
Effectifs au 31/12/2013	429	404
Taux de rotation	11,0 %	16,6 %

Source : HARPEGE

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

II.1.2 - MOUVEMENTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS (ARRIVEES, DEPARTS)∞ **Nombre d'arrivées/départs d'enseignants contractuels**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées	22
Nombre de départs	34
Effectifs de l'année 2014	66
Effectifs de l'année 2013	78
Taux de rotation	39 %

Source : HARPEGE

Taux de rotation : (somme des arrivées et départs / somme des effectifs années N et N-1) 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/départs de personnels BIATSS contractuels en effectif physique**

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées	72
Nombre de départs	86
ETPT au 31/12/2014	148,9

Source : HARPEGE

❖ **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 des contrats à durée indéterminée.

∞ **Les « CDIisations »**

Catégorie	Date CDI	Entrées en 2014	Sorties en 2014 *
A	01/04/2012		1
B	01/04/2012		2
B	14/03/2013		1
B	05/09/2013		1
B	01/01/2014	1	1
B	08/09/2014	1	
C	01/04/2012		5
C	01/09/2012		2
C	13/03/2013		1
C	11/04/2013		1
C	20/01/2014	1	1
C	02/05/2014	1	
C	16/08/2014	1	
Total		5	16

Source : HARPEGE

*Concours réservés et examens professionnalisés

∞ Les concours réservés et les examens professionnalisés

Filière	Catégorie	2013	2014
<i>ITRF</i>	<i>A</i>		2
	<i>B</i>	9	6
	<i>C</i>	19	9
<i>AENES</i>	<i>A</i>		
	<i>B</i>	1	
	<i>C</i>	4	
<i>BIBLIOTHEQUE</i>	<i>A</i>		
	<i>B</i>		
	<i>C</i>	1	
		34	17

CHAPITRE II.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, ...).

II.2.1 - LES PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

∞ Avancement de grade des Enseignants Chercheurs

Nombre de promotions	National	Local
Maître de conférences	11	0*
Professeur des universités de 1ère Classe	2	0*
Professeur des universités de Classe exceptionnelle	3	0*

Source : HARPEGE

* Gel des attributions voté en CA – Délibération n°2014-59 du 01 juillet 2014

∞ Avancement de grade des Enseignants du second degré

	Nombre de promotions
Professeur agrégé HC	3
Professeur certifié HC	1
Professeur EPS HC	1

Source : HARPEGE

II.2.2 - LES PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS

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

FILIERE	CATÉGORIE	CORPS DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2012	2013	2014
AENES	A	AAE		1	
BIB.	A	CONSERVATEUR GENERAL		1	
	B	BIB. ASSIST. SPECIALISE (BAS)			1
ITRF	A	IGE		1	1
		ASI	1		1
	B	TECH RF	1	2	

Source : HARPEGE

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

FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2012	2013	2014
AENES	A	APAE		1	
	C	ADJENES P1	1		
		ADJENES P2	1	2	1
		ADJENES C1	1	4	
BIB	A	CONSERVATEUR EN CHEF			1
	B	BAS CE		1	1
		BAS CS			
	C	MAGASINIER P1	1		1
		MAGASINIER P2		1	1
		MAGASINIER C1		2	
ITRF	A	IGR 1C	1	1	
		IGE 1C	1	3	1
	B	TECH RF CE	1		
		TECH RF CS	1	2	2
	C	ADT RF P1	1	2	1
		ADT RF P2		1	1
		ADT RF C1	2	3	2
MEDICO SOCIAUX	B	ASSPAE			1

Source : HARPEGE

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

FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2012	2013	2014
AENES	A	APAE		1	2
	B	SAENES CS		2	1
ITRF	A	IGR HC		1	
	B	TECH RF CS	1	3	2
	C	ADT RF P2		2	

Source : HARPEGE

PARTIE III - ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE III.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'Etat, 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.

III.1.1 - 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
PAST (décret n° 85-733 du 17/07/1985)	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

III.1.2 - 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, chaque année une note de service rappelle et précise 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.

CHAPITRE III.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.

III.2.1 - LE TRAVAIL A 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 chez les enseignants et les BIATSS

Les temps partiels sont constatés au 31 décembre 2014.

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Quotité	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
BIATSS	50%	1	1	2	50%
	80%		8	8	100%
	90%				
Total		1	9	10	90%
Enseignants-chercheurs ou enseignants	50%	1		1	
	70%	1	1	2	50%
	80%	1	2	3	67%
	83%	1		1	
	90%	1		1	
Total		5	3	8	38 %
Total Général		6	12	18	67 %

Source : HARPEGE

III.2.2 - LE TRAVAIL A 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.

III.2.3 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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 travaille alors à temps partiel et perçoit l'intégralité de son traitement.

CHAPITRE III.3 - LES ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS

III.3.1 - SYNTHESE DES ABSENCES ET CONGES

∞ Par nombre d'agents en 2014

Nb d'agents personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	3		3
CG LONGUE DUREE	6	3	9
CG LONGUE MALADIE	9	3	12
CG MATERNITE	12	4	16
CG de MALADIE ORDINAIRE	162	33	195
CG PATERNITE	5	3	8
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1		1
Total :	198	46	244

Source : HARPEGE

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	1		1
CG GRAVE MALADIE	1		1
CG MALADIE ORDINAIRE	65	1	66
CG MATERNITE	8		8
CG PATERNITE	2		2
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1		1
Total	78	1	79

Source : HARPEGE

∞ Par nombre d'arrêts en 2014 (nombre de dates de début de congé)

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
CG de MALADIE ORDINAIRE	355	55	410

Source : HARPEGE

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG MALADIE (Non Tit)	122	2	124

Source : HARPEGE

∞ **Par nombre de jours d'arrêt en 2014**

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	343		343
CG LONGUE DUREE	1156	841	1997
CG LONGUE MALADIE	2178	483	2661
CG MATERNITE	940	279	1219
CG de MALADIE ORDINAIRE	2350	731	3081
CG PATERNITE	55	33	88
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	11		11
Total	7033	2367	9400

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	4		4
CG GRAVE MALADIE	365		365
CG MALADIE (Non Tit)	649	35	684
CG MATERNITE	557		557
CG PATERNITE	22		22
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	11		11
Total	1608	35	1643

Source : HARPEGE (sauf accidents de service)

III.3.2 - EVOLUTION DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRE ENTRE 2012 ET 2014∞ ***Évolution du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire***

		2012	2013	2014
Enseignants	Titulaires	23	24	33
	Contractuels	1	3	1
	Total	24	27	34
BIATSS	Titulaires	122	110	162
	Contractuels	54	49	65
	Total	176	159	227

Source : HARPEGE

∞ ***Évolution en nombre d'arrêts (nombre de dates de début de congé maladie ordinaire)***

		2012	2013	2014
Enseignants	Titulaires	36	39	55
	Contractuels	1	7	2
	Total	37	46	57
BIATSS	Titulaires	265	205	355
	Contractuels	125	100	122
	Total	390	305	477

Source : HARPEGE

∞ ***Évolution en nombre de jours d'arrêt :***

		2012	2013	2014
Enseignants	Titulaires	485	654	731
	Contractuels	2	93	35
	Total	487	747	766
BIATSS	Titulaires	2197	2048	2350
	Contractuels	663	533	649
	Total	2860	2581	2999

Source : HARPEGE

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

Titulaires	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2010	50	98	76	70	294
2011	52	139	118	107	416
2012	31	78	93	97	299
2013	8	56	69	110	243
2014	53	121	133	97	404

Source : HARPEGE

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

ANT	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2010	21	32	11	10	74
2011	39	47	30	29	145
2012	23	46	29	27	125
2013	8	39	39	21	107
2014	22	53	22	27	124

Source : HARPEGE

∞ ***Nombre d'agents titulaires bénéficiant d'un congé maladie ordinaire par année, par durée de congé***

Titulaires	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus
2010	37	65	47	41
2011	37	89	75	65
2012	24	60	53	66
2013	8	47	52	67
2014	42	92	84	64

Source : HARPEGE

∞ ***Nombre d'agents contractuels bénéficiant d'un congé maladie ordinaire par année, par durée de congé***

ANT	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus
2010	16	27	11	9
2011	27	38	25	16
2012	15	31	21	16
2013	7	28	27	13
2014	16	36	20	14

Source : HARPEGE

PARTIE IV - RÉMUNÉRATIONS

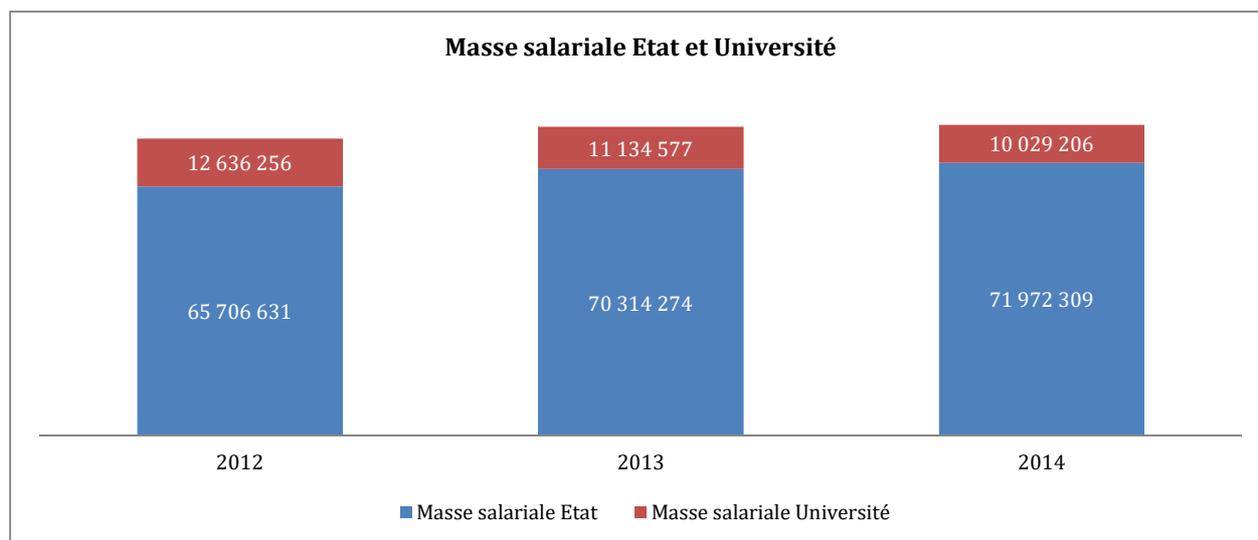
CHAPITRE IV.1 - MASSE SALARIALE GLOBALE

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 :

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



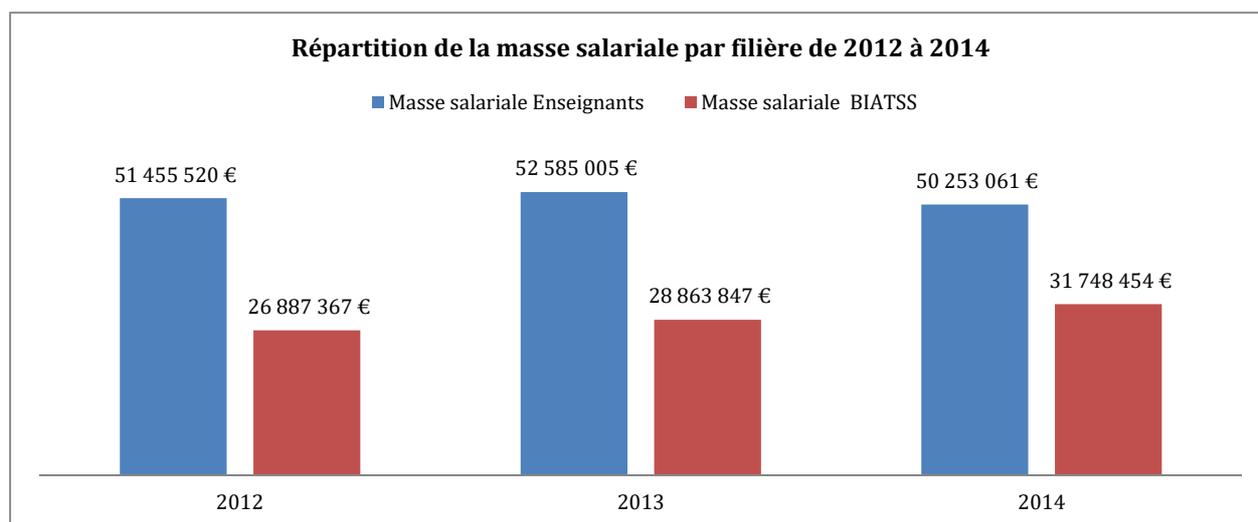
Source : OREMS

La masse salariale de l'université de La Réunion s'élève à 82 001 515 € en 2014 contre 81 448 851 € en 2013 et 78 342 887 € en 2012. La variation des rémunérations versées en 2014 s'établit à hauteur de +552 664 € par rapport à l'exercice précédent. La masse Etat représente près de 88 % des dépenses de personnels.

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

	2012	2013	2014
Masse salariale Etat	2,78%	7,01%	2,36%
Masse salariale Université	15,07%	-11,88%	-9,93%
Masse salariale totale	4,58%	3,96%	0,68%

La masse salariale globale progresse de 5 % entre 2012 et 2014. Entre 2013 et 2014, la part de la masse salariale Etat augmente de 2,36 %, tandis que la celle des ressources propres recule de 9,93 %.



Source : OREMS

En 2014, la rémunération des enseignants représente 61% de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS augmente de 18 % entre 2012 et 2014, alors que celle des enseignants accuse une légère baisse de 2 %.

CHAPITRE IV.2 - LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL

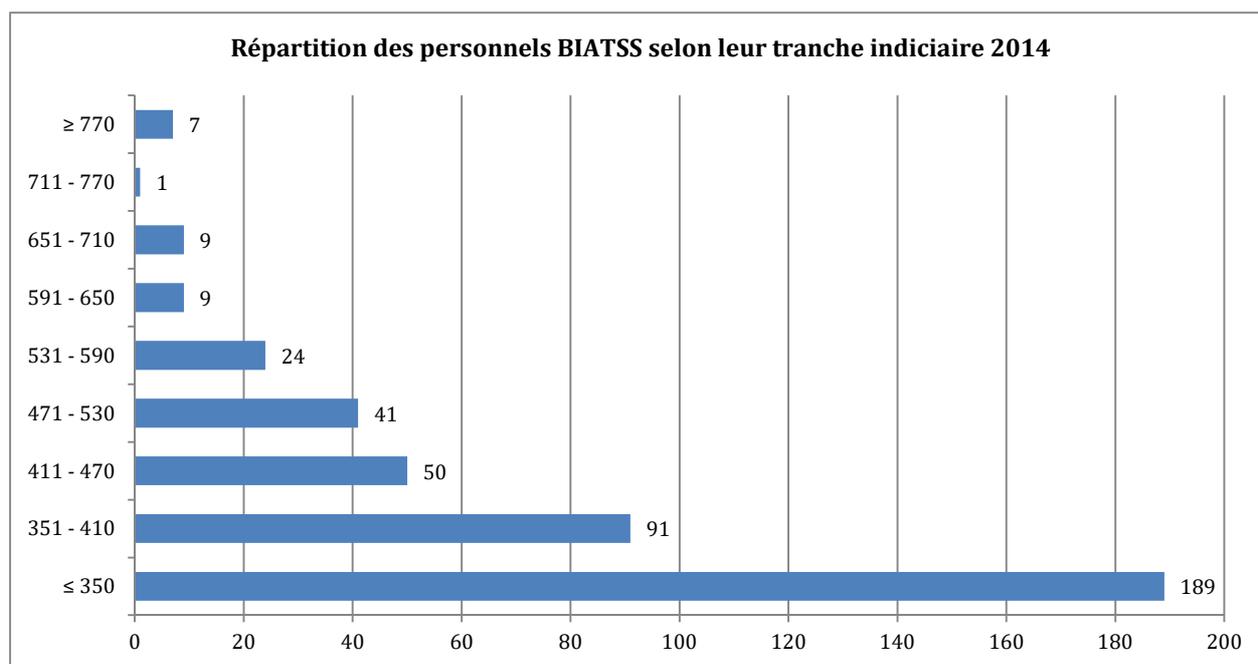
IV.2.1 - LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES

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 2014.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2014						
Corps	INM mini	INM maxi	Traitement Brut mini (Métropole)	Traitement Brut mini + index + majo. (La Réunion)	Traitement Brut maxi (Métropole)	Traitement Brut maxi + index + majo. (La Réunion)
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS						
PR	564	1 320	2611	3984	6112	9351
MCF	454	963	2102	3203	4459	6833
PRAG	489	963	2264	3490	4459	6833
PRCE	458	783	2121	3272	3626	5564
CPE	612	612	2834	4358	2834	4358
PREC	531	695	2459	3787	3218	4909
PREPS	695	783	3218	4909	3626	5564
PLP	467	783	2162	3299	3626	5564
PUPH	658	1 164	3047	4642	5390	8251
PHYSICIEN ADJOINT	511	564	2366	3609	2611	3984
BIATSS						
AENES						
SGEPES	881	916	4079	6223	4241	6470
AENESR	711	734	3292	5056	3398	5185
AGT COMPT	688	688	3186	4859	3186	4859
APAE	434	783	2010	3066	3626	5564
AAE	389	584	1801	2748	2705	4125
SAENES	314	491	1454	2256	2273	3468
ADJENES	309	393	1431	2221	1819	2776
ITRF						
IGR	412	1 058	1908	2947	4899	7503
IGE	370	706	1713	2610	3269	4987
ASI	339	538	1570	2392	2491	3800
TECH	314	519	1454	2256	2403	3702
ADT	309	457	1431	2221	2116	3228
SANTE/SOCIAL						
INFIRMIERE	342	524	1584	2453	2426	3737
ASSISTANT SOCIAL	473	504	2190	3377	2333	3560
BIBLIOTHEQUE						
CONSERVATEUR GENERAL	1 004	1 058	4 648	7 091	4 898	7 473
CONSERVATEUR	541	963	2 504	3 821	4 458	6 802
BIB	467	582	2162	3335	2695	4146
BAS	325	540	1505	2296	2500	3814
MAGASINIER	309	431	1431	2221	1996	3044

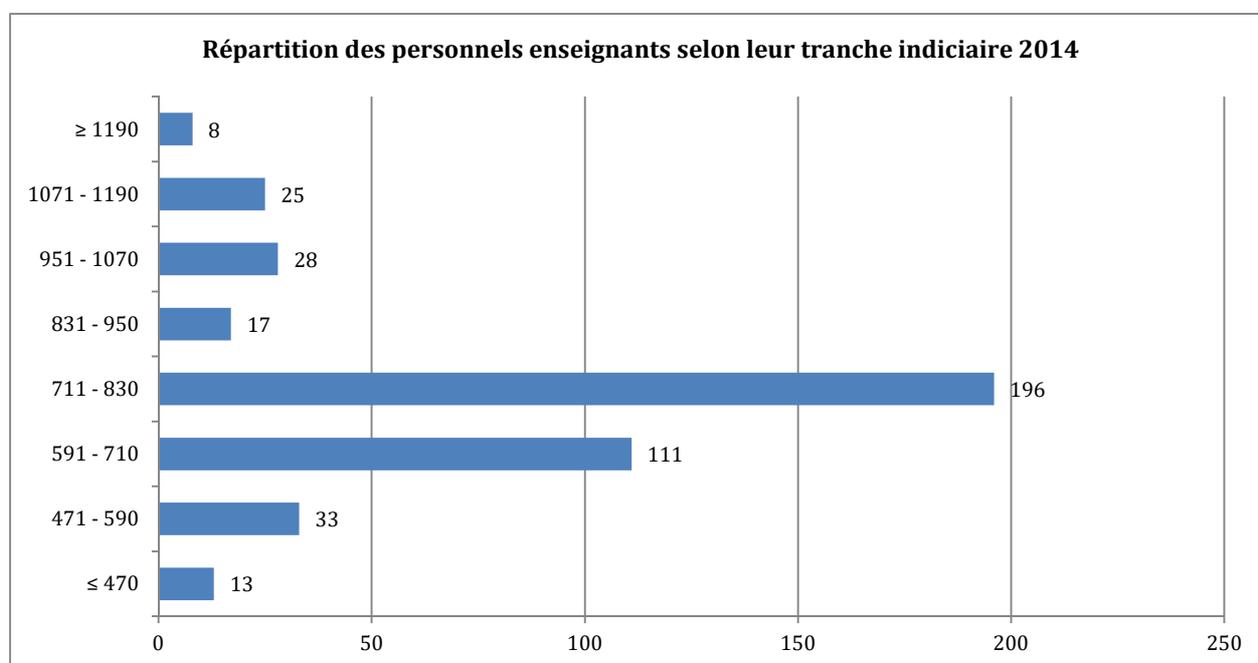
Source : Barème de Montpellier



Source : WINPAIE

78 % des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices bruts en-deçà de 470. Seulement 1,6 % d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.

Les rémunérations principales comprennent également la Nouvelle Bonification Indemnitaires (NBI) et le Supplément Familial de Traitement (SFT). La NBI sera détaillée avec les primes et indemnités. La majoration de traitement de 35% et l'indexation Réunion sont intégrées aux primes et indemnités.



Source : WINPAIE

71% des enseignants titulaires ont des indices bruts compris entre 591 et 830.

3 % d'entre eux ont des indices inférieurs à 471 et 1,9 % des agents ont des indices supérieurs à 1190.

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

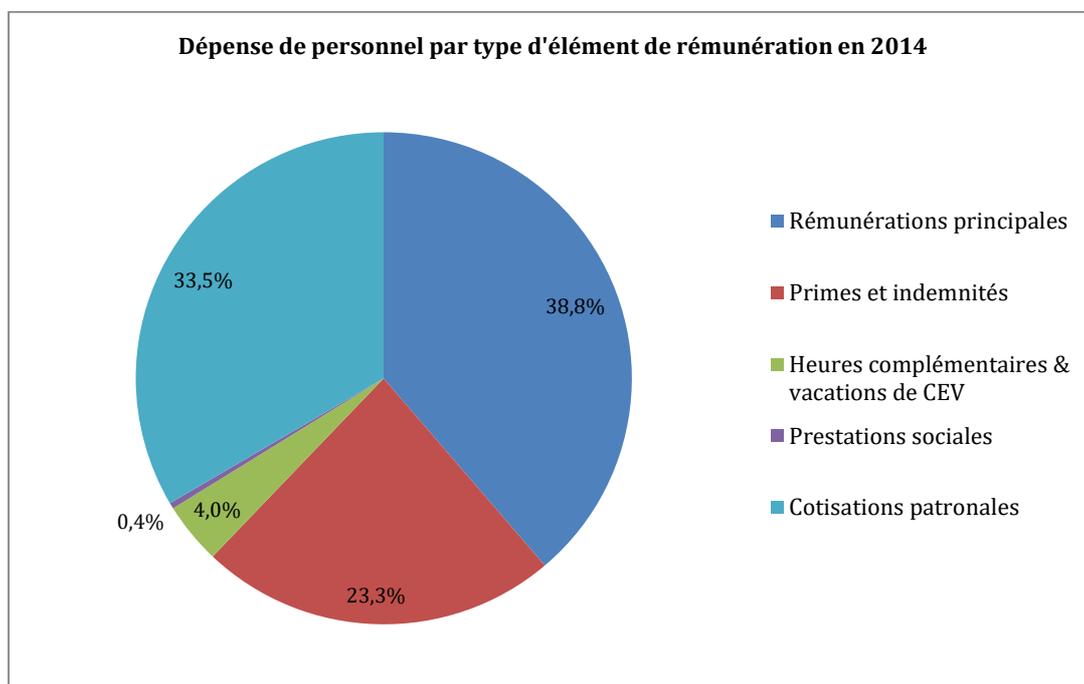
	2012 (€)	2013 (€)	2014 (€)
Rémunérations principales	31 693 961	31 801 567	31 776 118
Primes et indemnités	18 063 739	18 926 166	19 146 684
Heures complémentaires & vacations de CEV	3 292 954	3 429 554	3 314 800
Prestations sociales	321 168	318 326	309 108
Cotisations patronales	24 971 062	26 973 237	27 454 805
Total	78 342 887	81 448 851	82 001 515

Source : OREMS

Les rémunérations principales sont stables entre 2012 et 2014. En moyenne, les dépenses sont estimées à 31 757 215 € par exercice budgétaire. Les primes et indemnités et les cotisations patronales continuent de progresser pour la deuxième année consécutive. En 2014, les primes et indemnités augmentent de 1,2%, alors que les heures complémentaires ont baissé de 3,3 %.

Type d'éléments de rémunération	2013 (€)			2014 (€)		
	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total
Rémunérations principales	27 788 955	4 012 613	31 801 567	28 440 198	3 335 920	31 776 118
Primes et indemnités	17 837 184	1 088 983	18 926 167	17 791 275	1 355 409	19 146 684
Heures complémentaires & vacations de CEV	0	3 429 554	3 429 554	0	3 314 800	3 314 800
Prestations sociales	318 010	316	318 327	309 033	75	309 108
Cotisations patronales	24 370 125	2 603 112	26 973 238	25 431 803	2 023 003	27 454 805
Masse salariale totale	70 314 274	11 134 578	81 448 852	71 972 309	10 029 206	82 001 515

Source : OREMS



Source : OREMS

Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent environ 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	2012 / 2013	2013 / 2014
Rémunérations principales	0,34%	-0,08%
Primes et indemnités	4,77%	1,17%
Heures complémentaires & vacances de CEV	4,15%	-3,35%
Prestations sociales	-0,88%	-2,90%
Cotisations patronales	8,02%	1,79%
Total	3,96%	0,68%

Source : OREMS

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

IV.2.2 - REMUNERATIONS PAR TYPE DE PERSONNEL**IV.2.2.1 - LES PERSONNELS TITULAIRES****- Enseignants :**

- 2011 : 42 094 189 €
- 2012 : 45 560 323 €
- 2013 : 46 447 789 €
- 2014 : 47 338 080 €

- BIATSS

- 2011 : 18 771 758 €
- 2012 : 19 834 554 €
- 2013 : 21 141 103 €
- 2014 : 23 460 336 €

Dont Emplois gagés BIATSS : 569 012€ en 2014

∞ **Masse salariale des emplois gagés de 2011 à 2014**

	2011	2012		2013		2014	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Emplois gagés	598 540 €	613 022 €	2,40%	575 474 €	-6,13%	569 012 €	-1,12%

Source : WINPAIE

Après une légère hausse entre 2011 et 2012 de 2,4 %, la masse salariale des personnels titulaires gagés poursuit la baisse amorcée depuis 2013. Soit une diminution de 13,69 % (78 762€) entre 2013 et 2014.

IV.2.2.2 - LES AGENTS NON TITULAIRES

∞ **Masse salariale des enseignants contractuels de 2011 à 2014**

	2011	2012		2013		2014	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT Enseignants Chercheurs	3 242 899 €	3 431 141 €	5,80%	3 454 447 €	0,68%	2 914 982 €	-15,62%

Source : OREMS

∞ **Masse salariale des ANT BIATSS de 2011 à 2014**

	2011	2012		2013		2014	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT BIATSS	5 332 502 €	6 349 935 €	19,10%	7 121 802 €	12,16%	8 288 119 €	16,38%

Source : OREMS

IV.2.2.3 - Primes et régimes indemnitaires

∞ Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs							
Primes	Personnels concernés	2013			2014		
		Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), Prime d'enseignement supérieur (PES)	PRES: Enseignants-chercheurs et assimilés, ATER	446	538 742 €	1 208 €	450	546 388 €	1 214 €
	PES: Enseignants du 1er ou du 2nd degré titulaires						
Prime d'excellence scientifique (PES - se substitue à la PEDR)	Enseignants-chercheurs, PU-PH dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé et lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral	43	227 776 €	5 297 €	36	195 268 €	5 424 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	126	122 273 €	970 €	127	127 250 €	1 002 €
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)	52	191 591 €	3 684 €	49	202 974 €	4 142 €
	TOTAL		1 080 382 €			1 071 880 €	

Source : OREMS et WINPAIE

∞ Primes et indemnités - enseignants-chercheurs titulaires masse salariale Etat

PRIMES	2012	2013	2014	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	-8 690 €	457 €	457 €	0%
Indemnité sujétions spéciales charges	730 €	13 600 €		-100 %
Indemnité membre de commission	18 831 €	14 860 €	17 696 €	19%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	4 526 €	4 155 €	3 879 €	-7%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	59 889 €	51 836 €	96 718 €	87%
Indemnité pour service à la mer	130 €		154 €	
Total	75 416 €	84 908 €	118 448 €	40%

Source : OREMS

∞ **Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale Etat**

PRIMES	2012	2013	2014	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	2 423 €	3 012 €	2 947 €	-2%
Indemnité sujétions spéciales	16 457 €	14 307 €	14 828 €	4%
Indemnité travaux dangereux	19 069 €	21 190 €	21 641 €	2%
Indemnité responsabilité régisseur	950 €	1 097 €	885 €	-19%
Indemnité caisse et responsabilité	4 925 €	5 380 €	5 380 €	0%
Indemnité gestion et responsabilité	5 871 €			
Prime participation à la recherche scientifique	671 121 €	852 227 €	1 010 073 €	19%
Prime de fonction informatique	94 134 €	109 317 €	98 581 €	-10%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	19 788 €	21 422 €	18 318 €	-14%
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	18 200 €	20 930 €	17 442 €	-17%
Indemnité administration et technicité	146 584 €	147 016 €	156 165 €	6%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	56 598 €	60 711 €	61 310 €	1%
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions (AS)	7 131 €	415 €	3 895 €	839%
Indemnité sujétion spéciale 1ère partie	2 705 €	2 472 €		-100%
Indemnité de gestion	3 990 €	9 300 €	9 300 €	0%
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	36 984 €	42 046 €	34 861 €	-17%
Indemnité congés non pris	31 643 €	40 475 €	12 555 €	-69%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	2 262 €	5 600 €	21 283 €	280%
Prime de fonction et de résultat	211 182 €	204 291 €	187 291 €	-8%
Indemnité pour services suppl. (suppl. pour trav. hors service)	2 239 €	898 €		-100%
Total	1 480 769 €	1 562 106 €	1 676 755 €	7%

Source : OREMS

IV.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 2014**

	Nombre de points utilisés										Total
	10	12	13	15	18	20	25	37	40	50	
ADMINISTRATIVE (nb agents)	12			5		4	9		1	2	33
TECHNIQUE (nb agents)	5		2	9	8	5	1				30

Source : Service des personnels BIATSS

IV.2.2.5 - LES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET LES VACATIONS

❖ Coût global

∞ Masse salariale des heures complémentaires et vacations de CEV de 2011 à 2014
Formation initiale et formation continue - tous financements

	2011	2012		2013		2014	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 852 698 €	3 998 164 €	3,80%	3 888 801 €	-2,74%	3 314 800 €	-14,76%

	2011	2012		2013		2014	
	brut	brut	Evolution	brut	Evolution	brut	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 289 179 €	3 313 544 €	0,74%	3 429 554,06 €	3,50%	2 899 970 €	-15,44%

Source : OREMS

❖ Heures complémentaires effectuées par les personnels de l'Université en € (coût chargé)

- 2011 : 1 347 570 €
- 2012 : 1 345 463 €
- 2013 : 1 231 142 €
- 2014 : 1 114 923 €

❖ Vacances d'enseignement effectuées par des vacataires en € (coût chargé)

- 2011 : 2 505 129 €
- 2012 : 2 656 701 €
- 2013 : 2 657 658 €
- 2014 : 2 199 877 €

IV.2.3 - LES PRESTATIONS SOCIALES

❖ Prestations sociales sur masse salariale Etat

	2012	2013		2014	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	731 €	855 €	17%	1 176 €	38%
Traitement brut des congés de longue durée	79 974 €	92 413 €	16%	86 987 €	-6%
Total	80 705 €	93 268 €	32%	88 163 €	32%

Source : OREMS

CHAPITRE IV.3 - LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2012 ET 2014

IV.3.1 - IMPACT DES COTISATIONS SOCIALES

La cotisation patronale de pension civile concerne l'ensemble des personnels titulaires. Elle est restée stable entre 2013 et 2014, au taux de 74,28 %.

IV.3.2 - SMIC

Entre 2012 et 2014, le SMIC a évolué :

- 9,22 € au 1er janvier 2012
- 9,40 € au 1er juillet 2012
- 9,43 € au 1er janvier 2013
- 9,53 € au 1er janvier 2014

IV.3.3 - BAREME DE REMUNERATION DES AGENTS NON TITULAIRES

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

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

PARTIE V - FORMATION

CHAPITRE V.1 - LA POLITIQUE DE FORMATION

V.1.1 - OBJECTIFS POURSUIVIS DANS LE CADRE DE L'ELABORATION DU PROGRAMME DE FORMATION

Le programme de formation 2014 a été construit selon trois priorités :

- Accompagner les cadres dans l'adaptation au changement en proposant une offre de formation plus étoffée sur les outils de pilotage, le management et les aspects RH de la fonction du cadre (entretien professionnel), les évolutions réglementaires impactant la gestion financière et comptable ainsi que la maîtrise de l'énergie au niveau du patrimoine immobilier ;
- Soutenir la professionnalisation des services en proposant un socle de connaissances sur certains métiers : GRH et gestion du patrimoine.
- Renforcer la prévention des risques professionnels pour répondre à des obligations réglementaires (en habilitation électrique et risque incendie) et continuer à professionnaliser les « préventeurs ».

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le service formation continue des personnels assure la gestion et le financement des actions de formation pour les personnels de bibliothèque en relation avec la direction du Service Commun de Documentation.

V.1.2 - LES DIFFERENTS 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. La majorité des actions se sont adressées à un public désigné soit pour répondre à des besoins exprimés spécifiquement par certaines directions dans le cadre de leur projet de service soit pour faire face à une réforme annoncée :

- le SCD : accompagnement par un consultant pour la construction d'un nouvel organigramme,
- le pôle recherche : missions de formation de l'AMUE pour acquérir des outils de pilotage et de gestion intégrée et transversale de la recherche,
- la DRH : formation de méthodologie pour savoir élaborer des procédures de gestion de personnels,
- la DFC : mission de formation de l'AMUE pour se préparer au passage à la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) à compter du 1^{er} janvier 2016.

Volet 2 : professionnalisation des services comprenant les actions liées :

- à l'adaptation à l'emploi pour conforter les connaissances de base dans deux métiers : pilotage de la masse salariale et expérimentation animale ;
- à l'évolution des métiers pour assurer une veille réglementaire dans certains métiers techniques : achat public, électricité, archivage et gestion du patrimoine immobilier ;
- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels au niveau national ;
- aux stages en mobilité au sein des pays de l'Union Européenne : trois bourses ERASMUS ont été attribuées en partenariat avec la Direction des Relations Internationales.

4 stages relatifs à la connaissance de l'environnement professionnel n'ont pas pu être proposés compte tenu de l'indisponibilité des formateurs internes.

Volet 3 : maîtrise du système d'information comprenant des actions répondant à trois objectifs :

- Répondre à des besoins collectifs de formation pour certaines directions : optimisation du serveur (DSIUN), maîtriser les bases théoriques du numérique et savoir utiliser une console spécifique (DSIUN), apprendre à utiliser un logiciel d'enquête (PROFIL)
- Accompagner les nouveaux gestionnaires financiers ou pédagogiques en proposant des formations aux applications de gestion pour les nouveaux arrivants en février (SIFAC) et septembre (APOGEE et GEISHA)
- Favoriser la maîtrise des outils bureautiques en maintenant une offre de formation interne.

Volet 4 : prévention, sécurité et santé au travail comprenant les actions liées à la prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité et la santé au travail des personnels. Une grande majorité des stages sont externalisés vers des organismes spécialisés :

- en électricité pour former les personnels d'instrumentation scientifique de l'OSUR qui doivent opérer et gérer des prototypes réalisés par des équipes de recherche et assurer la maintenance en haute tension du LIDAR ;
- en incendie pour former 13 personnels assurant des missions d'agent de sécurité incendie (SSIAP)
- en habilitation à la conduite des autoclaves.

Le développement de la formation des préventeurs se poursuit via des sessions internes proposées aux sauveteurs secouristes du travail et aux assistants de prévention.

La formation sur la sécurité laser annoncée pour les personnels de l'OSUR en novembre 2014 a dû être reportée en 2015 et ce, compte tenu de la visite de la NASA organisée tardivement sur la même période.

Volet 5 : préparation aux concours comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents et notamment des modules ciblés du DPAG de l'UFR Droit et Economie pour aider à la préparation des épreuves de concours de la fonction publique.

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

CHAPITRE V.2 - LES THEMES ET INTITULES DES FORMATIONS PROPOSEES

V.2.1 - CLASSIFICATION DES ACTIONS DU PROGRAMME DE FORMATION

Volets de formation	Domaine	Action	
VOLET 1 - Gouvernance et pilotage	Développement durable	Réhabilitation énergétique : règles et pratiques pour optimiser votre projet	
	Europe	AMUE : conférence européenne sur le décisionnel dans l'enseignement supérieur	
	Expression écrite ou orale	ORAS : Prise de parole en public	
	Gestion des ressources humaines	AMUE : Gestion des Emplois et Pilotage de la Masse Salariale	
	Gestion du personnel	L'entretien professionnel : les bonnes pratiques du manager	
	Gestion et comptabilité	AMUE : Se préparer à la GBCP	
	Management		AMUE : Approche intégrée de la gestion de la recherche dans une université
			Management et accompagnement des changements
			ORAS : Conduire et animer une réunion
			ORAS : Prévenir et traiter les conflits
	Organisation du travail		Renforcer la coopération et prévenir les conflits
			Accompagnement aux évolutions organisationnelles du SCD
		Faciliter le travail en équipe : mise en œuvre de procédures	
VOLET 2 - Professionnalisation des services	Achats publics	L'actualité de la commande publique et contentieux de la passation	
	Bibliothéconomie	Classification DEWEY	
	Colloques, congrès, conférences		AACU : La communication financière et comptable
			AFF : Développer un système de gestion des documents d'activité
			Association des souffleurs de verre : réunion annuelle
			COMOSUP
			Journées ABES
			JURISUP - 9ème rencontres
			Séminaire des APAENES
			Séminaire des DRH des ESR
	SUP' DRH : Séminaire des DRH		
	Formations scientifiques	Expérimentation animale - Niveau 1	
	Gestion de l'étudiant	ERASMUS : Staff Training Week	
	Gestion du patrimoine		Désincarcération des personnes bloquées en cabine d'ascenseur
			Echafaudages de pied : montage, réception, utilisation et maintenance en sécurité
			Formation ascenseur : nouveaux amphes et salles du Tampon
			Formation en terrain de sports gazonnés
Formation informatique/SSI/CF : Nouveaux amphes et salles du Tampon			
Moteur d'ouverture des jalousies : Amphes et salles du Tampon			
Plomberie, protection incendie, traitement air : amphes et salles du Tampon			
Utilisation des équipements de désenfumage de l'amphithéâtre 500			
Utilisation du nouvel amphi. du Moufia : caméras, vidéo, détection intrusion			
Utilisation du nouvel amphi. du Moufia : électricité - courant faible			

Volets de formation	Domaine	Action	
VOLET 2 - Professionnalisation des services	Gestion du patrimoine	Utilisation du nouvel amphi. du Moufia : électricité - courant fort	
		Utilisation du nouvel amphi. du Moufia : formation plomberie	
		Ventilation, désenfumage, clapet CF, SSI, poste central de sécurité, jalousie	
	Méthodologie	Archives universitaires : gestion des documents d'activité et archivage	
		Correspondants archives	
		L'archivage pour les nouveaux personnels : pourquoi et comment ?	
Organisation de l'information			
VOLET 3 - Maîtrise du système d'information	Applications de gestion	AMUE : SIFAC - Club Utilisateur	
		AMUE : SIFAC - DEMAT	
		APOGEE - Inscription pédagogique et gestion des groupes	
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul	
		APOGEE : Structure des enseignements	
		GEISHA - HARPEGE	
		Les synthèses financières avec WIN-PAIE	
		SIFAC - Dépenses (nouveaux arrivants)	
		SIFAC - Missions (nouveaux arrivants)	
		SPHINX Version QUALI - Initiation	
		Web conférence : tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le reporting	
		Web conférence SIFAC DEMAT: Présentation cahiers des charges d'implantation	
	Bureautique	Excel 2010 - Intermédiaire	
		ORAS : Consolidation en bureautique	
		ORAS : Tableur - Perfectionnement	
		ORAS : Tableur : Initiation	
		Préparation au C2i - Niveau 1	
	Systèmes et réseaux	Puppet initiation	
	Technologies d'information et de communication	Adobe After Effects CC	
		Final Cut Pro X et After Effects	
		Formation TYPO 3 : utilisateurs	
		Les consoles SOUNDRAFT SI PERFORMER	
		Utilisation des amphis du Tampon : son, vidéo, équipements scéniques	
		Utilisation du nouvel amphi. du Moufia en son, vidéo, équipements scéniques	
	VOLET 4 - Prévention, santé et sécurité au travail	Hygiène et sécurité	Accessibilité des ERP aux personnes handicapées - Les AD'AP
			Acquérir des bases en prévention des risques professionnels
			Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2
Conduite des autoclaves			
Evolution réglementaire en électricité			
La Sécurité Incendie : êtes-vous prêt ?			
Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail			
ORAS : Formation initiale des Assistants de prévention			
Recyclage SSIAP 1			
Sauveteur Secouriste du Travail (SST)			

PARTIE V - FORMATION

Volets de formation	Domaine	Action
VOLET 4 - Prévention, santé et sécurité au travail	Hygiène et sécurité	Sécurité Incendie / RTAA DOM
		SSIAP 1 : Remise à niveau
		SSIAP 1 : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau1)
		Travaux d'ordre électrique BT : Indice B1, B2,BC,BR
VOLET 5 - Préparation aux concours	Préparation aux concours	ORAS : Cas pratique avec mise en situation
		ORAS : Constitution du dossier de RAEP
		ORAS : L'entretien avec le jury
		ORAS: Elaboration d'une note opérationnelle
		Rédaction de la Note Administrative
	Préparation aux concours (cat. A)	Préparation à distance au concours de Bibliothécaire externe
		Préparation à distance au concours de Bibliothécaire interne
	Préparation aux concours (cat. B)	Oral blanc : examen professionnel SAENES Classe supérieure
		Oral blanc : SA commun - classe normale
		Oral blanc des concours ITRF - TECH interne en gestion administrative
		Oral blanc des concours ITRF : TECH externe gestionnaire des ressources humaines
		Préparation à distance au concours de BAS Classe normale
		Préparation à distance au concours de BAS Classe supérieure
	Préparation aux concours (cat. C)	Elaborer un CV et une Lettre de Motivation
		ORAS : La lettre administrative
Préparation à l'oral des concours ou recrutements sans concours de Cat. C		
VOLET 6 - Formation d'initiative personnelle	Développement personnel	DIF : Développer votre leadership personnel et interpersonnel : module FranklinCovey
		DIF : Sensibilisation à la gestion du budget familial
	Préparation aux diplômes nationaux	DIF : Diplôme de Gestion des Ressources Humaines

V.2.2 - REPARTITION 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 stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses (en €)	Dépenses / stagiaires (en €)
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
Achats publics	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	14,00	1 490,00	1 490,00
Applications de gestion	13	6	18	5	25	0	20	0	0	74	732,00	7 959,22	107,56
Bibliothéconomie	1	1	3	1	3	2	6	0	0	16	288,00	0,00*	0,00*
Bureautique	11	4	2	10	29	15	37	2	1	100	2 074,00	861,28	8,61
Colloques, congrès, conférences	10	3	7	1	0	0	0	0	0	11	153,00	12 843,06	1 167,55
Développement durable	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	21,00	3 896,42	3 896,42
Développement personnel	2	0	1	0	0	0	1	0	0	2	27,00	2 007,25	1 003,63
Europe	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	12,00	1 590,48	1 590,48
Expression écrite ou orale	1	5	1	0	1	0	0	3	0	10	140,00	2 100,00	210,00
Formations scientifiques	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	71,00	2 100,00	2 100,00
Gestion de l'étudiant	3	1	2	0	0	0	0	0	0	3	90,00	0,00*	0,00*
Gestion des ressources humaines	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	28,00	4 329,18	2 164,59
Gestion du patrimoine	17	7	0	17	0	39	1	0	0	64	399,50	6 922,08	108,16
Gestion du personnel	2	9	10	0	1	0	0	1	0	21	283,00	6 294,00	299,71
Gestion et comptabilité	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	12,00	2 803,62	2 803,62
Hygiène et sécurité	23	19	10	10	15	36	7	11	6	114	1 553,00	14 701,18	128,96
Management	5	14	20	1	6	0	1	1	2	45	597,00	12 253,37	272,30
Méthodologie	5	3	5	1	3	0	13	1	0	26	50,50	570,00	21,92
Organisation du travail	2	1	7	3	6	1	3	0	0	21	300,50	5 615,20	267,39
Préparation aux concours	8	4	7	4	39	5	25	0	0	84	1 018,00	5 686,42	67,70
Préparation aux concours (cat. A)	2	0	0	0	1	0	1	0	0	2	300,00	700,00	350,00
Préparation aux concours (cat. B)	7	1	0	3	7	1	7	0	0	19	211,67	1 050,00	55,26
Préparation aux concours (cat. C)	3	1	0	2	10	6	14	0	0	33	426,00	2 841,84	86,12
Préparation aux diplômes nationaux	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	58,00	0,00*	0,00*
Systèmes et réseaux	1	7	0	0	0	0	0	0	0	7	126,00	6 776,73	968,10
Technologies d'information et de communication	10	8	2	14	2	9	1	2	0	38	362,00	2 400,00	63,16
TOTAL	133	98	96	72	150	114	137	22	9	698	9 347,17	107 791,33	154,43

*Autres financements

Le **total d'heures de formation** exprimé en heures dans le tableau représente **1 557,86 journées** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **69.19 €**.

Ces résultats sont le fruit de l'optimisation des coûts pédagogiques via le vivier de formateurs agents publics.

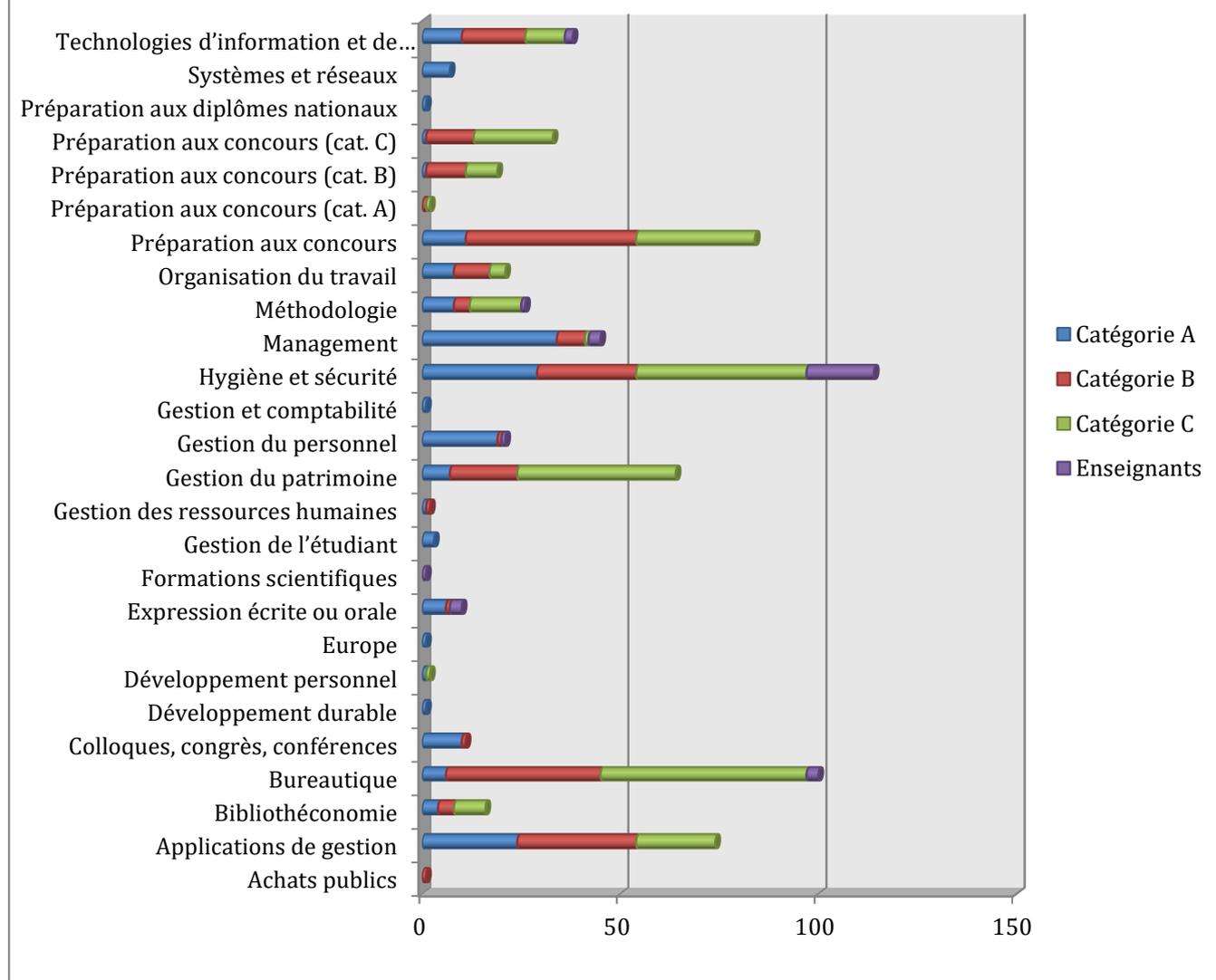
∞ Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses (en €)	Dépenses / stagiaires (en €)
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
VAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00 *	0,00*
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00*	0,00*
DIF	4	3	2	0	0	0	1	0	0	6	127,00	2 637,25	439,54

*Autres financements

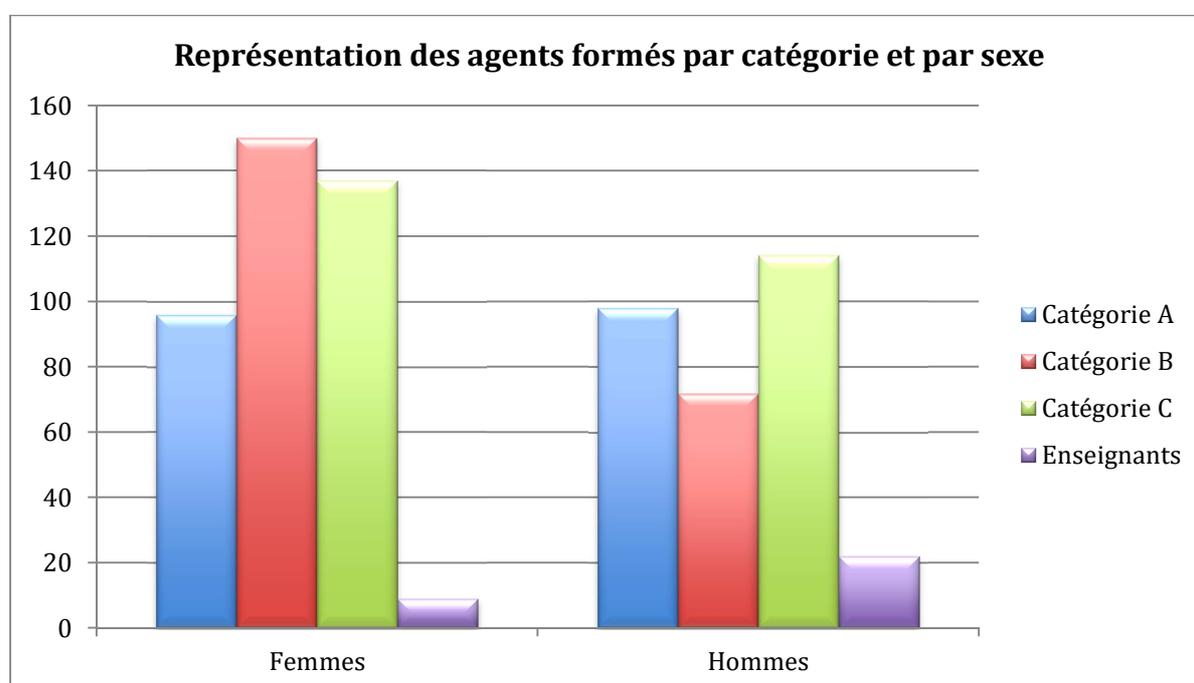
Une demande de bilan de compétences a été prise en charge sur les crédits 2014, mais l'accompagnement s'est effectué sur les crédits 2015. La dépense (soit 1200) est comptabilisée en 2014 sous la rubrique «frais annexes» du chapitre I.4 – Le budget de la formation des personnels.

Répartition des stagiaires par domaine de formation et par catégorie



Les personnels ont été particulièrement intéressés par quatre domaines de formation :

- **L'hygiène et la sécurité** (114 participations) : notamment en maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail (tous les deux ans) et formation initiale pour les assistants de prévention.
- **La bureautique** (100 participations) : forte adhésion à la préparation du C2i niveau 1 grâce à l'investissement des formateurs de la Direction des Usages du Numérique. Ainsi, 11 sessions ont été animées sur temps de service des enseignants.
- **La préparation aux concours** : 84 participations dont 13 stagiaires d'autres services de l'Etat sur 5 actions ouvertes en Offre Réciproque Anticipée de Stage (ORAS).
- **Gestion du patrimoine** (64 stagiaires) : dans le cadre de la livraison de l'amphithéâtre bioclimatique, les différents prestataires acteurs de la construction du bâtiment ont formé gratuitement les personnels techniques à l'utilisation des nouveaux matériels dans tous les corps de métiers concernés (gestion de patrimoine, audiovisuel, informatique)



On constate une progression dans la participation des hommes et notamment du public enseignant par rapport à 2013 (soit 14 stagiaires enseignants supplémentaires).

L'effectif féminin des stagiaires demeure malgré tout majoritaire (56%).

V.2.3 - LES MISSIONS DES PERSONNELS

Domaine de formation	Intitulé de formation	Fonction du stagiaire	Nb de stagiaires	Coût (en €)
Applications de gestion	AMUE : SIFAC - Club Utilisateur	Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	1 103,90
	AMUE : SIFAC - DEMAT	Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	1 103,90
	Les synthèses financières avec WIN-PAIE	Directrice des ressources humaines	1	2 955,42
Colloques, congrès, conférences	AACU : La communication financière et comptable	Agent comptable	1	1 734,42
	AFF : Développer un système de gestion des documents d'activité	Responsable des archives universitaires	1	2 180,17
	Association des souffleurs de verre : réunion annuelle	Technicien chimiste	1	1 319,67
	COMOSUP	Chargée de communication	1	1 126,67
	Journées ABES	Correspondante documentation électronique / Responsable SIGB	1	1 178,52
	JURISUP - 9ème rencontres	Responsable des affaires juridiques	1	376,75
	Séminaire des APAENES	Responsable administratif des relations internationales	1	1 335,92
		Responsable des affaires juridiques	1	1 330,92
		Responsable du service des personnels BIATSS	1	0,00*
	Séminaire des DRH des ESR	Directrice des ressources humaines	1	2 108,52
SUP' DRH : Séminaire des DRH	Directrice des ressources humaines	1	151,50	
Développement durable	Réhabilitation énergétique : règles et pratiques pour optimiser votre projet	Responsable Maitrise de l'énergie et développement durable	1	3 896,42
Europe	AMUE : conférence européenne sur le décisionnel dans l'enseignement supérieur	Directeur du Pôle Recherche	1	1 590,48
Gestion de l'étudiant	ERASMUS : Staff Training Week	Responsable administratif des relations internationales	1	0,00*
		Responsable administrative de l'UFR Lettres et Sciences Humaines	1	0,00*
		Assistante administrative de l'UFR SHE	1	0,00*
Gestion des ressources humaines	AMUE : Gestion des Emplois et Pilotage de la Masse Salariale	Responsable du service pilotage et masse salariale	1	2 164,59
		Assistante du service pilotage et masse salariale	1	2 164,59
Gestion et comptabilité	AMUE : Se préparer à la GBCP	Agent comptable	1	2 803,62
Management	AMUE : Approche intégrée de la gestion de la recherche dans une université	Directeur du Pôle Recherche	1	1 781,87
Total			23	32 407,85

*Autres financements

L'établissement a donné la priorité à la professionnalisation de certains métiers :

- via les colloques ou séminaires de 12 réseaux de métiers
- en Gestion des Ressources Humaines : accompagnement dans l'adaptation à l'emploi de la nouvelle équipe chargée du pilotage de la masse salariale.

V.2.4 - LES ACTEURS DE LA FORMATION

Les partenaires du service formation continue des personnels sont :

- Le vivier de formateurs internes. Ils interviennent :
 - sur les applications de gestion courantes (SIFAC, APOGEE, GEISHA, WIN-PAIE),
 - sur les formations bureautiques (C2I niveau 1, logiciels...)
 - en préparation aux concours internes,
 - en formations de sauveteurs secouriste du travail.
- Le SUFP dans le cadre des formations de préparations aux concours du DPAG (UFR Droit et Economie).
- 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 sur le site SAFIRE ;
- L'Ecole Supérieure de l'Education Nationale (ESEN) ;
- 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.

CHAPITRE V.3 - LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION

V.3.1 - LE CONGE 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)

	2012	2013	2014
AENES	3	0	0
Santé/Social	0	0	0
Bibliothèque	0	0	0
ITRF	5	6	1

V.3.2 - CONGE POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES ET AMENAGEMENT 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 2013-2014	CRCT 2014-2015
Au titre des sections CNU	3	1
Au titre de l'établissement	0	0*
Total	3	1

*gel du contingent local, délibération du conseil d'administration n°2014-59 du 01 juillet 2014

❖ **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*

	2013-2014	2014-2015
Enseignant second degré	1*128H	0*
Enseignant premier degré	2*128H	0*

*pas de campagne 2014-2015, , délibération du conseil d'administration n°2014-59 du 01 juillet 2014

V.3.3 - LE BILAN DE COMPETENCES

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

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

Une demande d'un personnel de catégorie A est financée sur l'exercice 2014. En revanche, l'organisme agréé a reporté l'accompagnement de l'agent au 1^{er} semestre de l'année 2015.

V.3.4 - LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

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

Aucune demande n'a été présentée en ce sens pour l'année 2014.

V.3.5 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

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

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

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

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

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

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

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

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

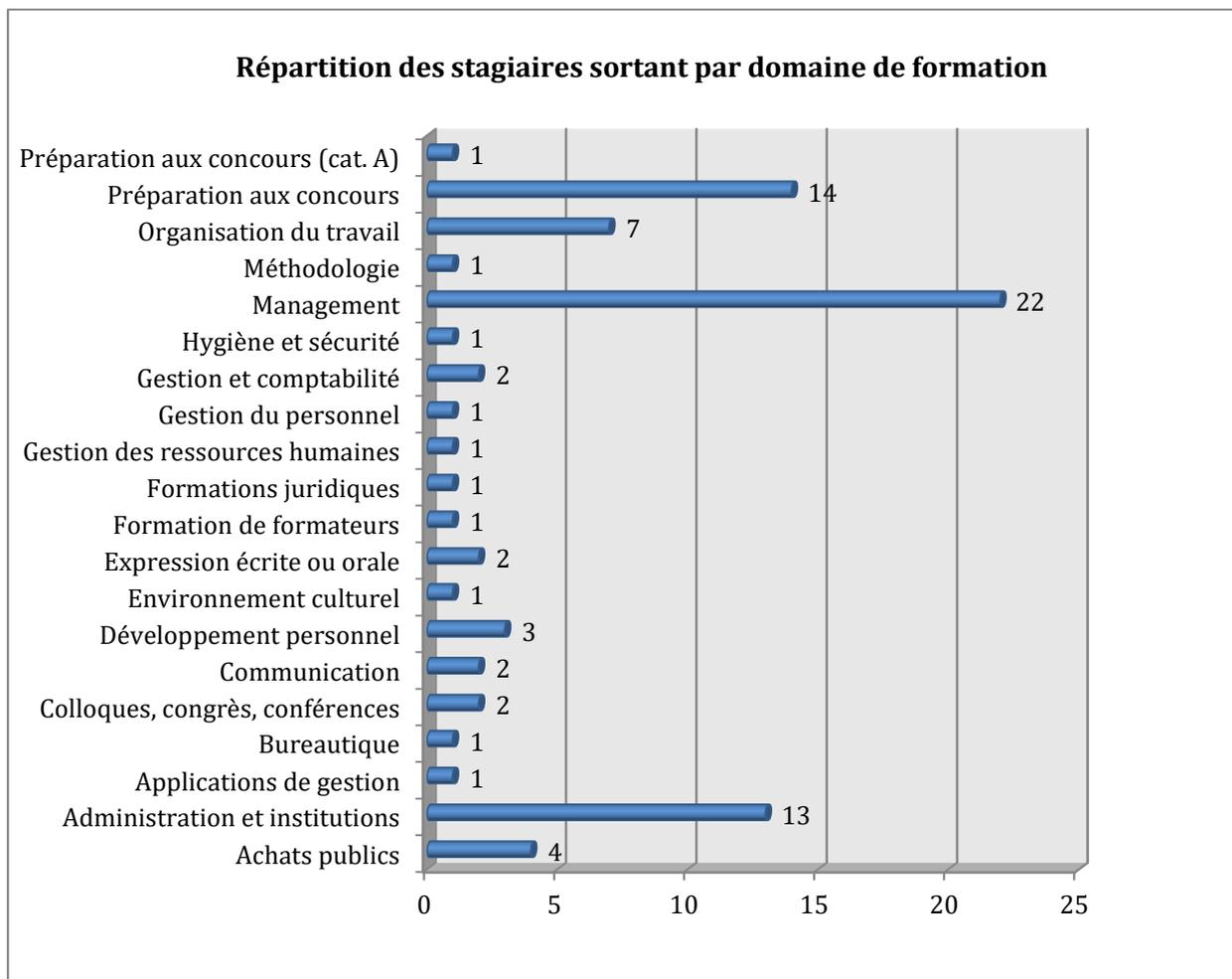
Six demandes de DIF ont été mobilisées sur temps de travail pour une durée de 127 heures pour préparer :

- 1 formation diplômante : DGRH (Diplôme de Gestion des Ressources Humaines) pour 1 agent de catégorie A (58h)
- 2 formations de courte durée en management pour 4 agents de catégorie A (35h)
- 1 formation de courte durée en action sociale pour 1 agent de catégorie C (6h)

V.3.6 - LES ACTIONS DE FORMATIONS MUTUALISEES

∞ 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		Enseignants			
		H	F	H	F	H	F	H	F		
Achats publics	3	0	1	2	1	0	0	0	0	4	42,00
Administration et institutions	2	0	3	0	8	1	1	0	0	13	76,00
Applications de gestion	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	7,00
Bureautique	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	35,00
Colloques, congrès, conférences	2	1	0	0	0	1	0	0	0	2	15,50
Communication	2	0	0	0	1	0	0	0	1	2	14,00
Développement personnel	3	1	0	0	1	0	0	1	0	3	21,00
Environnement culturel	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	6,00
Expression écrite ou orale	1	0	0	0	1	0	0	0	1	2	28,00
Formation de formateurs	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	21,00
Formations juridiques	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	14,00
Gestion des ressources humaines	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	7,00
Gestion du personnel	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	24,00
Gestion et comptabilité	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	36,00
Hygiène et sécurité	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4,00
Management	9	3	5	0	6	1	4	2	1	22	263,00
Méthodologie	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	12,00
Organisation du travail	2	1	3	0	0	0	1	1	1	7	98,00
Préparation aux concours	8	2	1	1	5	2	3	0	0	14	141,00
Préparation aux concours (cat. A)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	21,00
TOTAL	43	10	17	4	24	5	12	4	5	81	885,50



81 stagiaires ont bénéficié des formations interministérielles sur 43 sessions. La participation des agents de l'établissement a doublé par rapport à 2013, ce qui révèle que les thèmes sont de plus en plus attractifs pour les personnels et correspondent réellement à leurs besoins sur les questions transversales.

Exemple : toutes les préoccupations ou difficultés rencontrées autour des compétences managériales (22 participants sur 9 sessions) et de la mise à jour des connaissances sur l'évolution du statut de la fonction publique (13 participants sur 2 sessions).

Par ailleurs, la participation aux formations de préparation aux concours est plus importante qu'en 2013. Ainsi, 14 participations en 2014 au lieu de 2 en 2013 pour préparer des épreuves de concours qui sont communes à plusieurs concours administratifs (constitution du dossier de RAEP, présentation à l'oral du dossier de RAEP).

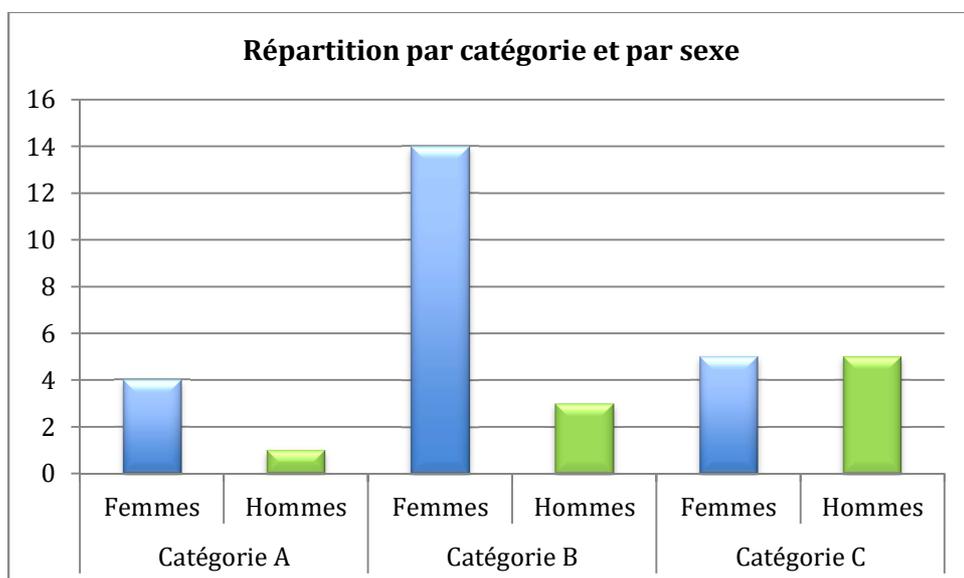
∞ *Accueil des agents des autres services de l'Etat sur les formations de l'Université*

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie						Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C			
		H	F	H	F	H	F		
Bureautique	6	0	0	1	4	1	1	7	66,00
Développement personnel	1	0	2	0	0	0	0	2	28,00
Expression écrite ou orale	2	0	1	0	1	0	0	2	28,00
Hygiène et sécurité	3	0	0	1	1	1	0	3	45,00
Management	2	0	0	1	1	0	0	2	28,00
Préparation aux concours	11	1	1	0	6	3	2	13	159,00
Préparation aux concours (cat. C)	2	0	0	0	1	0	2	3	48,00
Total	27	1	4	3	14	5	5	32	402,00

L'établissement a triplé l'accueil des stagiaires externes sélectionnés par la plateforme. On est passé de 13 stagiaires accueillis en 2013 à 32 pour l'année 2014.

Le nombre de stagiaires externes a augmenté dans 2 domaines :

- La préparation aux concours de catégorie B (constitution du dossier de RAEP, cas pratique avec mise en situation)
- La bureautique (tableur et mise à niveau en outils bureautiques)

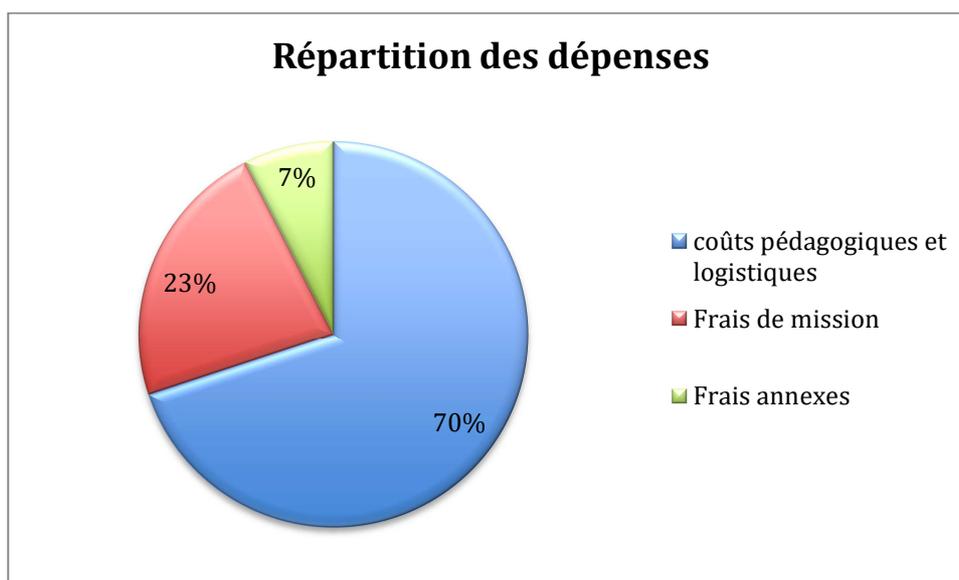


CHAPITRE V.4 - LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

Budget formation continue des personnels 2014 : **137 139 €** , soit 0,43% de la masse salariale BIATSS (31 748 454 €)

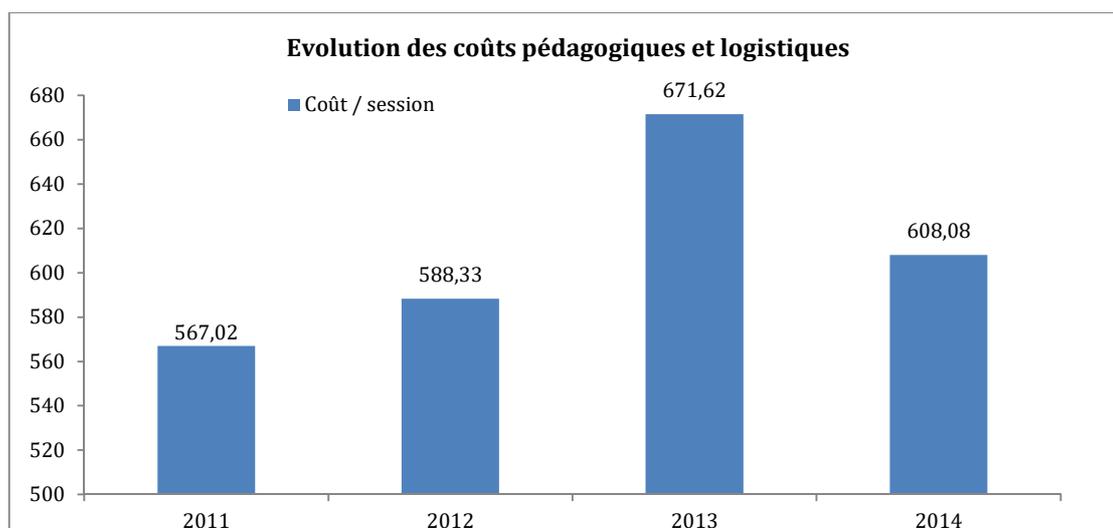
Nature de la dépense	Montant (€)
Coûts pédagogiques et logistiques	81 482,32
Frais de mission	26 309,01
Frais annexes	8 749,37
Total des dépenses	116 540,70
Taux de consommation des crédits	84,98%

Bien que les crédits ouverts aient diminué de 19,33 % par rapport à 2013, le service formation a optimisé l'utilisation des crédits ouverts (85 %) en mettant en œuvre un maximum d'actions de formation inscrites au programme 2014.



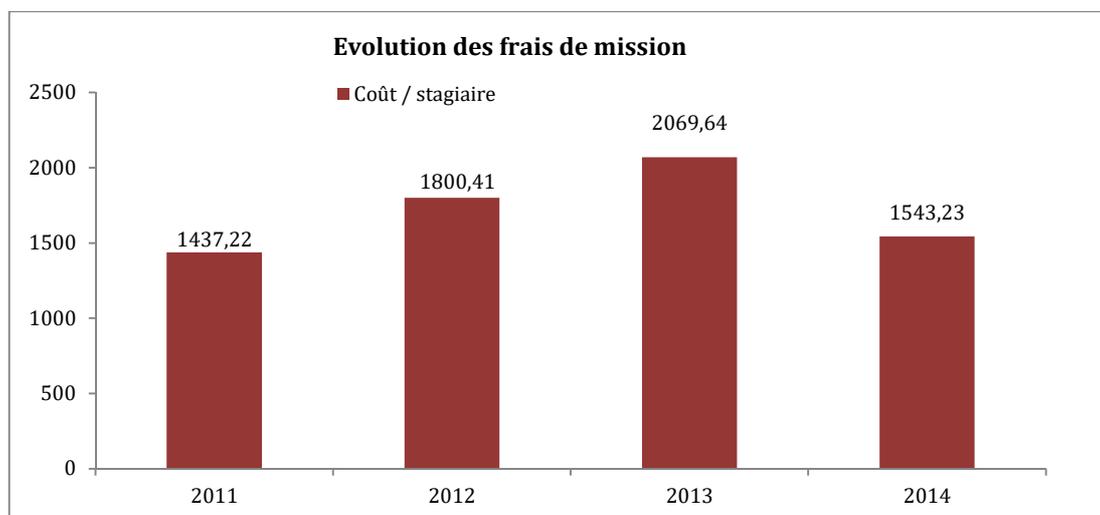
(**) **Les frais annexes** représentent 7 % des dépenses et concernent :

- le versement d'une adhésion au réseau des responsables formation des établissements d'enseignement supérieur (PARFAIRE)
- un abonnement au guide pratique de la formation,
- l'achat anticipé de billets d'avion au titre de l'exercice 2015
- des frais d'annulation d'inscription à une formation et un colloque
- au financement d'un déplacement pour une admission à un concours d'assistant ingénieur compte tenu d'un refus de prise en charge des services académiques
- le financement anticipé d'un bilan de compétences pour un agent de catégorie A
- le remboursement des frais de déplacement d'un formateur (formation annulée)



Les coûts pédagogiques et logistiques des formations réalisées localement représentent 70 % du total des dépenses.

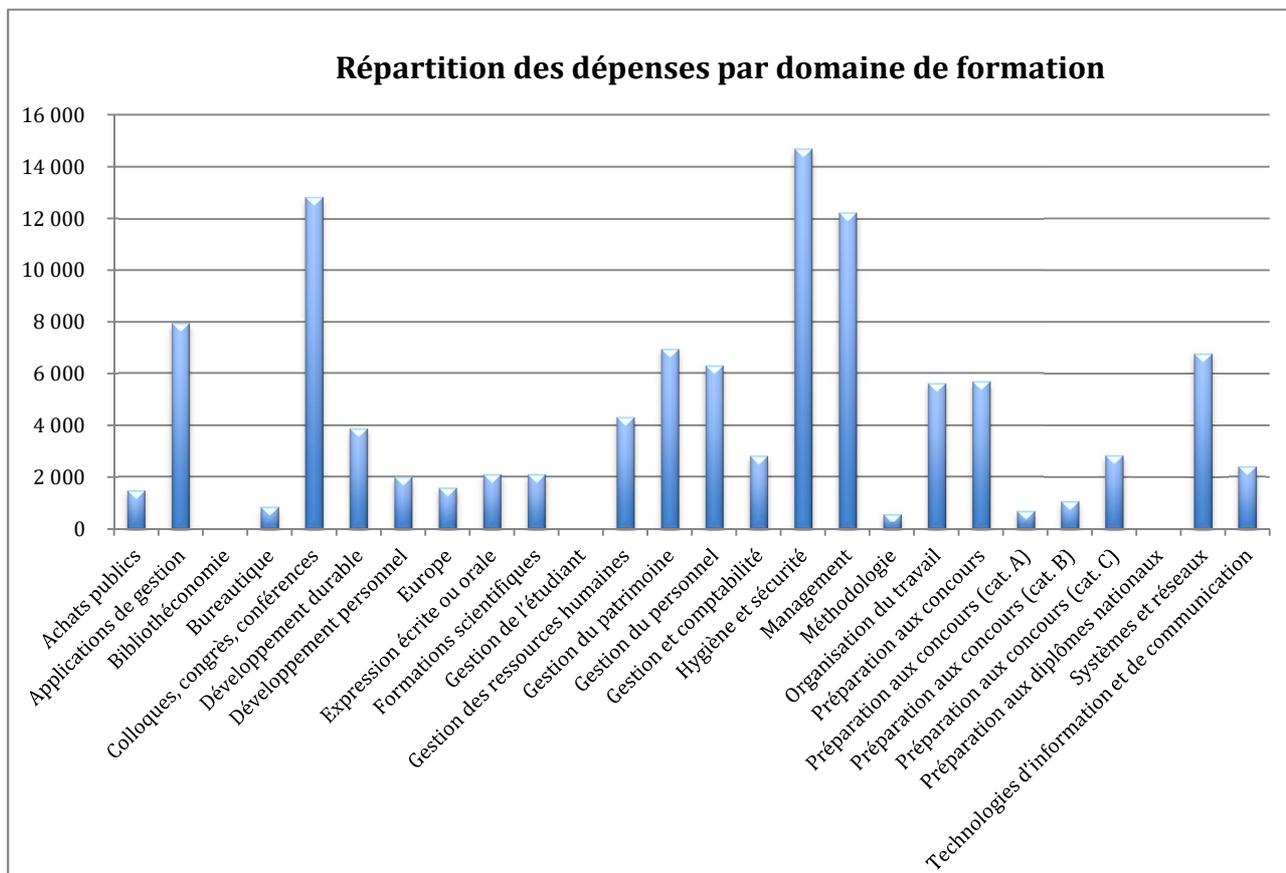
Pour contenir les coûts pédagogiques, le service formation priorise le réseau des formateurs internes pour l'animation des formations.



Les frais de mission représentent 23 % du total des dépenses . Ils ont diminué par rapport à 2013 (37 % en 2013).

Le coût de la mission ramené au nombre de stagiaires est de 1 543,23 € .

Ce coût a diminué compte tenu notamment de la prise en charge de trois missions sur les crédits européens (bourses ERASMUS) et d'une mission par les services académiques (séminaire des APAENES).



Comme en 2013, la répartition des dépenses par domaine de formation montre l'investissement important sur les formations en « hygiène et sécurité » c'est-à-dire celles relevant de la prévention des risques professionnels, de la sécurité et santé au travail. Ce volet de formations obligatoires s'accroît d'année en année alors que les crédits ouverts diminuent. De fait, la marge de manœuvre financière sur les autres volets du programme de formation est réduite.

Dans le domaine du management, l'effort financier est de 12 253,53 € pour 45 stagiaires et ce, pour accompagner la montée en compétence des directeurs de service et des responsables administratifs de composante sur des thèmes relatifs à la prévention des conflits et l'accompagnement au changement des équipes.

PARTIE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITE

CHAPITRE VI.1 - LA MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

La médecine de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

L'Université de La Réunion a signé en 2011 une convention d'adhésion à la mission de médecine préventive du centre de gestion de la fonction publique territoriale de La Réunion (CDG). Cette convention avec le centre de gestion prévoyait le suivi des personnels sur deux sites : Saint-Denis, pour les agents de l'ensemble des sites du Nord, et Saint-Pierre pour les agents des sites du Tampon.

Cette convention a pris fin en février 2014, le Centre de gestion n'ayant pas souhaité la renouveler. L'établissement n'a pas pu recruter de médecin de prévention pour les personnels, faute de candidats.

Ainsi, un médecin recruté pour assurer la médecine préventive des étudiants et disposant d'un certificat de médecine du travail, a pu être sollicité ponctuellement pour des cas d'urgence.

Cette situation explique le faible nombre de visites périodiques réalisées sur l'année 2014.

VI.1.1 - LA MISSION

Le médecin de prévention assure la surveillance médicale périodique de tous les personnels ; les personnes 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 que l'adaptation des postes de travail.

VI.1.2 - LES ACTIVITES DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

Il existe différents types de visites :

- **Les visites périodiques** : elles 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** : elles 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 2014

	Nombre
Convocations adressées	10
Visites médicales réalisées	10
Taux d'assiduité	100%

∞ **Répartition des visites médicales effectuées en 2014**

	Nb de visites
Première visite	0
Suivi handicap	0
Visite périodique	1
Visite de reprise	1
Visite à la demande	3
Visite d'habilitation	5
Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes	0
Urgences	0
Total	10

CHAPITRE VI.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'éducation 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 31/12/2014, 12 personnels sont déclarés en situation de handicap 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
Catégorie A	1	4
Catégorie B	1	0
Catégorie C	6	0
TOTAL	8	4

➤ Evolution du taux d'emploi des personnels en situation de handicap

Année	Taux d'emploi
2014	4,78 %
2013	3,72 %

CHAPITRE VI.3 - HYGIENE ET SECURITE

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 et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

A cet effet, il :

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

Sa composition :

Le CHSCT n'est plus paritaire : il est composé de 15 personnes, ainsi que du Président l'Université, du directeur général des services et de la directrice des ressources humaines, seuls représentants de l'administration.

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

CHAPITRE VI.4 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

VI.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.

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.

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service.

Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.

Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

∞ Nombre et cause des accidents de service et de travail

		2014	
		Nombre	Cause
<i>Accident de service</i>			
<i>Accident de service stricto sensu</i>		1	<i>Douleur musculaire</i>
<i>Accident de trajet</i>		2	<i>Accident de la route</i>
<i>Accident de travail</i>			
<i>Accident de travail stricto sensu</i>		1	<i>Heurt</i>

VI.4.2 - MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

Une maladie professionnelle a été déclarée en 2014.

PARTIE VII - 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.

Depuis le passage de l'Université aux responsabilités et compétences élargies, la charge des prestations interministérielles d'action sociale nous ont été transférées. Ces prestations sont les suivantes :

- Aide à la famille (allocations aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant) ;
- Subventions pour séjours d'enfants ;
- Enfants handicapés, ;
- Permanence d'une assistante sociale pour une écoute et un accompagnement des personnels (sur les campus du Moufia et du Tampon). L'assistante sociale a en charge l'instruction des dossiers de demande d'aide financière 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

DESIGNATION DE L'AIDE	ATTRIBUTION
Secours d'urgence	0
Nombre de dossiers déposés	11
Nombre de demandes acceptées	8
Montant des aides	3 400
Demande de prêt	0
Montant des prêts	0
Total	3 400

PARTIE VIII - RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE VIII.1 - LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

VIII.1.1 - LES CONSEILS

➤ **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

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 : 28 membres.

- Collège A : professeurs et assimilés • 7
- Collège B : MCF et autres enseignants • 7
- Collège des usagers • 4
- Collège des personnels BIATSS • 3
- Personnalités extérieures • 7

Durée du mandat : 4 ans

➤ **LE CONSEIL ACADEMIQUE (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.

○ **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.

○ **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.

VIII.1.2 - LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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'Etat et les établissements publics de l'Etat (hors EPIC).

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

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

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

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

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

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

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

Durée du mandat : 4 ans

VIII.1.3 - LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

A ce titre elle est consultée sur :

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

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

- Trente représentants de l'administration (titulaires et suppléants).
- Trente représentants des personnels (titulaires et suppléants) répartis en groupe.

Durée du mandat : 3 ans

VIII.1.4 - LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'ÉGARD DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

Rôle : La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCP-ANT) instituée par l'arrêté du 27 juin 2011 est un organe consultatif. Elle rend des avis motivés au Président de l'Université, seul autorisé à prendre des décisions concernant les contrats de travail.

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

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

Elle est obligatoirement réunie en cas de licenciement demandé au-delà de la période d'essai et de sanction disciplinaire (autre que le blâme et l'avertissement). Elle peut être consultée pour des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des contractuels (demandes de congés, travail à temps partiel, mise à disposition etc.)

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

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

Durée du mandat : 3 ans

VIII.1.5 - LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Voir chapitre VI-3 – HYGIENE ET SECURITE

CHAPITRE VIII.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	Nombre de réunions
Conseil d'Administration	11
Conseil d'Administration Restreint	6
Conseil Académique	9
Commission de la Recherche	8
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	7
Conseil Scientifique Restreint	6
Conseil Académique Restreint	4
Comité Technique	6
Commission Paritaire d'Etablissement	5
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	3
Comité d'Hygiène et Sécurité et Condition de Travail	2
Commission d'Action Sociale	3

PARTIE IX - ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

CHAPITRE IX.1 - ACTIVITES SPORTIVES

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (S.U.A.P.S.) a pour missions :

- d'offrir à l'ensemble de la communauté universitaire une formation personnelle et/ou qualifiante (Unité d'Enseignement Libre) dans des activités physiques et sportives, artistiques, d'entretien et de pleine nature,
- d'organiser la vie événementielle sportive sur les campus nord et sud (Marathon des sports, nuit des danses du monde, semaine de l'étudiant, sorties de pleine nature...),
- d'organiser et promouvoir l'ensemble du sport associatif universitaire de loisir, de plein air ou de compétition au travers du Comité Régional du Sport Universitaire.

∞ Activités proposées

- **52 activités ont été proposées pendant l'année universitaire 2013-2014**
- **1632 personnes se sont inscrites, réparties de la manière suivante :**

∞ Personnes inscrites (personnels et étudiants)

TYPE DE POPULATION	Homme	Femme	Total
Etudiants	622	785	1407
Personnels	62	93	155
Autres étudiants	36	34	70
Total	720	912	1632

CHAPITRE IX.2 - ACTIVITES CULTURELLES

- ❖ **Le Service Universitaire Art et Culture (S.U.A.C.)** contribue à la formation artistique et à la diffusion de la culture auprès des étudiants et du personnel universitaire en organisant des ateliers, clubs, UEL, conférences, masterclass...

L'ensemble des activités du S.U.A.C. sont accessibles aux personnels :

- Ateliers de pratique : arts plastiques, guitare, chant, théâtre,
- Unité d'enseignement libre,
- Conférences,
- Événementiels,
- Stages.

PARTIE IX - ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

NORD 2013/2014	Semestre 1	Semestre 2
	Etudiants	264
Personnels	15	15
Extérieurs	11	12
TOTAL	290	165

SUD 2013/2014	Semestre 1	Semestre 2
	Etudiants	80
Personnels	5	2
Extérieurs	1	0
TOTAL	86	40

CHAPITRE IX.3 - ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE DE LA REUNION (APUR)

Rôle et objectifs :

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

Une seule adhésion est autorisée par famille.

	Homme	Femme	Total
2011/2012	30	42	72
2012/2013	21	51	72
2013/2014	16	35	51

GLOSSAIRE

AAE	Attaché D'Administration de l'Etat
ACCU	Association des Agents Comptables d'Université
ACU	Agent Comptable d'Université
ADAENES	Attaché D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (jusqu'à 2013)
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT RF	ADjoint Technique de Recherche et de Formation
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'Etat
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
ASU	Administration Scolaire et Universitaire (filière en extinction remplacée par AENES)
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
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé (corps en extinction)
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothèque (filière)
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
CASU	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
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	Conservateur général
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPE	Conseiller Principal d'Education
CR	Commission de la recherche
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CS	Conseil Scientifique
CT	Comité technique

CYROI	(GIP-CYROI) - Groupement d'Intérêt Public – Cyclotron Réunion Océan Indien
DIF	Droit Individuel à la Formation
DPAG	Département de Préparation à l'Administration Générale
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSIUN	Direction des Services Informatique et Usages Numériques
EA	Equipe d'Accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECOMAR	Laboratoire d'ECologie MARine (EA 8)
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
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
GRI	Groupe de Recherche en Immuno-pathologies et maladies infectieuses (unité de recherche – EA 4517)
HARPEGE	Harmonisation de la GESTion des PERsonnels (application RH)
HC	Heures de cours Complémentaires
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	InGénieur d'Études de recherche et de formation
IGR	InGénieur de Recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (filière)
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres (remplacé par ESPE en 2012)
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JRES	Journées RESeaux
JURI'SUP	Association « réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur français »
LAGAF	Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation
LE2P	Laboratoire d'Energétique d'Electronique et Procédés (EA 4079)
LGSR	Laboratoire GéoSciences Réunion (unité de recherche – UMR 7154)
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
OIT	Organisation Internationale du Travail
ORAS	Offre Réciproque Anticipée de Stage
OREMS	Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des établissements accédant aux RCE
OSUR	Observatoire des Sciences de l'Univers Réunion (UMS 3351)
PA	Prime d'administration
PAMG	Professeur Associé de Médecine Générale
PARFAIRE	Pour Aider les Responsables de Formation des Etablissements d'Enseignement Supérieur dans leur Activité d'Intervention et de Recherche

PAST	Professeur Associé
PCA	Préparation aux Concours Administratifs (DPAG)
PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (en voie d'extinction)
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique (se substitue à la PEDR)
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats
PIMENT	Laboratoire de Physique et d'Ingénierie Mathématique pour l'Energie et l'environnement (Laboratoire - EA 4518)
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)
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
SENIORITA	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
SUFP	Service Universitaire de Formation Permanente
SUMPPS	Service Universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SVU	Service de la Vie Universitaire
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 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