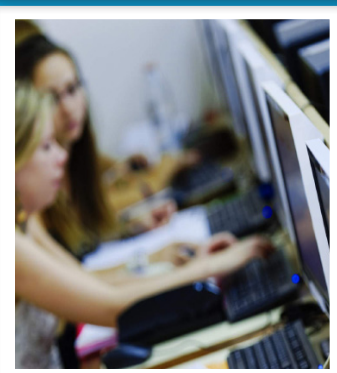
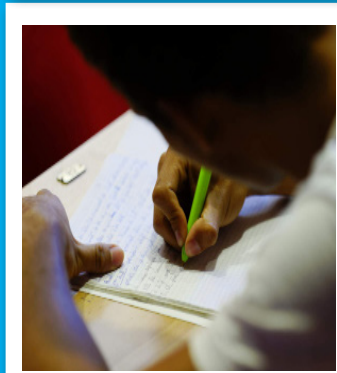




BILAN SOCIAL ANNÉE 2013

Université de La Réunion
Direction des Ressources Humaines

BILAN SOCIAL

2013

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 2013 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2013, ainsi que sur l'année civile 2013, 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 (2011-2012-2013).

- **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 important travail, qui a mobilisé l'ensemble des personnels de la Direction des ressources humaines, et qui a permis de collecter et analyser une masse considérable de données.

Je remercie vivement tous mes collaborateurs pour leur implication et leur investissement dans ce travail.

La directrice des ressources humaines

Fatima FILIPPIN

SOMMAIRE

PARTIE I - EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE	7
<i>CHAPITRE I.1 - LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS.....</i>	<i>7</i>
<i>CHAPITRE I.2 - LES EFFECTIFS</i>	<i>11</i>
<i>CHAPITRE I.3 - LA PARITE HOMMES FEMMES.....</i>	<i>21</i>
<i>CHAPITRE I.4 - LA DEMOGRAPHIE</i>	<i>26</i>
PARTIE II - MOBILITÉ ET PROMOTIONS	30
<i>CHAPITRE II.1 - LE MOUVEMENT DES PERSONNELS</i>	<i>30</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 2011 ET 2013.....</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>53</i>
<i>CHAPITRE V.3 - LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION</i>	<i>61</i>
<i>CHAPITRE V.4 - LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS.....</i>	<i>66</i>
PARTIE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL.....	69
<i>CHAPITRE VI.1 - MEDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS.....</i>	<i>69</i>
<i>CHAPITRE VI.2 - LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP.....</i>	<i>71</i>
<i>CHAPITRE VI.3 - HYGIENE ET SECURITE</i>	<i>72</i>
<i>CHAPITRE VI.4 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....</i>	<i>73</i>
PARTIE VII - ACTION SOCIALE	74
PARTIE VIII - RELATIONS PROFESSIONNELLES	75
<i>CHAPITRE VIII.1 - LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES</i>	<i>75</i>
<i>CHAPITRE VIII.2 - LE DIALOGUE SOCIAL.....</i>	<i>80</i>
PARTIE IX - ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	81
<i>CHAPITRE IX.1 - ACTIVITES SPORTIVES.....</i>	<i>81</i>
<i>CHAPITRE IX.2 - ACTIVITES CULTURELLES.....</i>	<i>82</i>
<i>CHAPITRE IX.3 - AMICALE DES PERSONNELS</i>	<i>82</i>

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

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 12000 étudiants, et est implantée sur six sites universitaires représentant 102 774 m² de SHON.

FORMATION :

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

- des diplômes LMD qui couvrent les trois grands domaines (Lettres et sciences humaines, Droit-économie-gestion, Sciences-technologies-santé)
- des diplômes d'ingénieurs.

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) :**
 - o 1 UFR Droit, Economie et Gestion
 - o 1 UFR Sciences et Technologies
 - o 1 UFR Lettres et Sciences Humaines
 - o 1 UFR Santé
 - o 1 UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement
- **4 Instituts :**
 - o 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
 - o 1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)
 - o 1 Institut de l'Illettrisme
 - o 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 laboratoires dont 5 Unités mixtes de recherche**
- **5 services communs :**
 - o Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion Professionnelle (PROFIL)
 - o Service Universitaire de Formation Permanente (SUFP)
 - o Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
 - o Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMMPS)
 - o Service Commun de Documentation (SCD)
- **Des services centraux**

PARTIE I - EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

CHAPITRE I.1 - LES EMPLOIS ET LA 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 au 1^{er} janvier 2013 a été voté par le conseil d'administration le 11 décembre 2012.

∞ Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2013

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	450		450
		CDI		-	-
	Non permanents	CDD	36	8	44
S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs			486	8	494

BIATSS	Permanents	Titulaires	405		405
		CDI		14	14
	Non permanents	CDD		205	2015
S/total BIATSS			405	219	624
Totaux			891	227	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 2013

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond Etat	798,3	798,2	798,8	822,1	821,4	866,8	868,3	866,3	839,9	903,3	885,6	883,8	846,1
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	225,5	230,9	234,3	217,0	220,3	182,2	174,5	168,2	176,2	139,9	158,9	154,8	190,2
Total ETPT	1 023,7	1 029,1	1 033,0	1 039,0	1 041,7	1 049,0	1 042,8	1 034,5	1 016,1	1 043,1	1 044,5	1 038,6	1 036,3

Source : OREMS

∞ Répartition des emplois par programme-titre et par structure

∞

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre
0150	Enseignants-chercheurs	A	ATER Ministériel	3,5
	Enseignants-chercheurs	A	Lecteur langue étrangère	1
	Enseignants-chercheurs	A	Maitre de conférences	239
	Enseignants-chercheurs	A	Physicien adjoint	1
	Enseignants-chercheurs	A	Professeur univ.	94
	Hospitalo-universitaires	A	Professeur univ. hospit.	5
	Enseignants	A	Conseiller princ. éduc	1
	Enseignants	A	Ens. ass. méd. gén.	1,5
	Enseignants	A	Personnel associé	5
	Enseignants	A	Professeur des écoles	7
	Enseignants	A	Professeur agrégé	75
	Enseignants	A	Professeur certifié	32
	Enseignants	A	Prof. lycée prof 2G	1
	AENES	A	Administrateur ENESR	2
	AENES	A	Agent Comptable	1
	AENES	A	CASU	1
	AENES	A	SGEPES	1
	AENES	B	SAENES	24
	AENES	C	ADJENES	52
	AENES	C	AAE	18
	Bibliothèques	A	Bibliothécaire	5
	Bibliothèques	A	Conservateur	5
	Bibliothèques	A	Cons. Général	1
	Bibliothèques	B	Bibliothécaire ass. spéc.	13
	Bibliothèques	C	Magasinier	20
	ITRF	A	Assistant Ingénieur RF	28
	ITRF	A	Ingénieur de recherche	14
	ITRF	A	Ingénieur d'études	44
	ITRF	B	Technicien RF	77
	ITRF	C	Adjoint technique RF	99
0231	Enseignants	A	Professeur agrégé	3
	Enseignants	A	Professeur certifié	2
	ITRF	A	Ingénieur d'études	1
	Médico-sociaux	B	Assistante sociale	1
	Médico-sociaux	B	Infirmier	2
Total :				880

Sources : délégations d'emplois, GESUP

I.1.2 - TABLEAU D'ÉVOLUTION DU STOCK D'EMPLOIS EN 2011, 2012 ET 2013

Population	categorie emploi	2011		2012		2013	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignants-chercheurs	ATER Ministériel	7,5		7,5		3,5	
Enseignants-chercheurs	Lecteur langue étrangère	1,0		1,0		1,0	
Enseignants-chercheurs	Maitre de conf.	241,0		242,0		239,0	
Enseignants-chercheurs	Physicien adjoint	1,0		1,0		1,0	
Enseignants-chercheurs	Professeur univ.	86,0		93,0		94,0	
Enseignants-chercheurs	Surnombre Ens. Chercheur	4,0		1,0			
Hospitalo-universitaires	Prof. univ. Hospitalier	2,0		4,0		5,0	
Enseignants	Conseiller princ. éduc	1,0		1,0		1,0	
Enseignants	Ens. ass. méd. gén.			0,5		1,5	
Enseignants	Professeur associé	5,0		5,0		5,0	
Enseignants	Professeur écoles	6,0		5,0		7,0	
Enseignants	Professeur agrégé	75,0	3,0	66,0	3,0	75,0	3,0
Enseignants	Professeur certifié	34,0	2,0	31,0	2,0	32,0	2,0
Enseignants	Professeur lycée prof 2G	1,0		1,0		1,0	
Enseignants	Professeur médecine ass.			1,0			
AENES	ADJENES	49,0		49,0		52,0	
AENES	Administrateur ENESR	2,0		2,0		2,0	
AENES	Agent Comptable	1,0		1,0		1,0	
AENES	AAE	17,0		18,0		18,0	
AENES	CASU	2,0		1,0		1,0	
AENES	SGEPES	1,0		1,0		1,0	
AENES	SAENES	25,0		25,0		24,0	
BIB	Assistant bibliothécaire	4,0					
BIB	Biblio. adj. Spécialisé	9,0		13,0		13,0	
BIB	Bibliothécaire	5,0		5,0		5,0	
BIB	Conservateur	6,0		6,0		5,0	
BIB	Conservateur général					1,0	
BIB	Magasinier	19,0		19,0		20,0	
ITRF	Adjoint technique RF	86,0		82,0		99,0	
ITRF	Assistant Ingénieur RF	28,0		29,0		28,0	
ITRF	Ingénieur de recherche	14,0		14,0		14,0	
ITRF	Ingénieur d'études	32,0	1,0	39,0	1,0	44,0	1,0
ITRF	Technicien RF	58,0		61,0		77,0	
Médico-sociaux	Assistante sociale		1,0		1,0		1,0
Médico-sociaux	Infirmier		2,0		2,0		2,0
Total		825,5	9,0	825,0	9,0	871,0	9,0

Sources : HARPEGE

CHAPITRE I.2 - LES EFFECTIFS

I.2.1 - EFFECTIFS GLOBAUX

Au 31 décembre 2013, 1064 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentent 1041,9 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 2011 et 2013

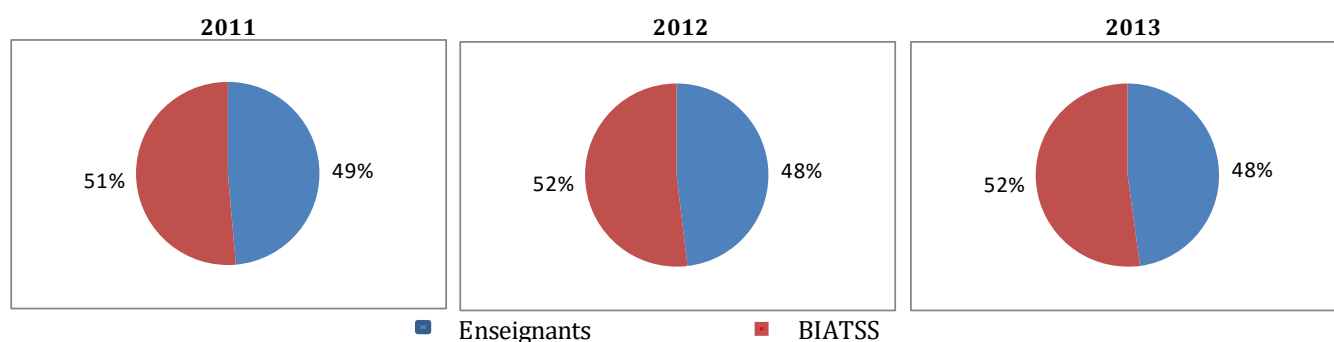
∞ Évolution des populations en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2011	2012	2013
Enseignants	506	510	509
BIATSS	532	550	555
Total	1038	1060	1064

En pourcentage	2011	2012	2013
Enseignants	48,7%	48,1%	47,8%
BIATSS	51,3%	51,9%	52,2%

En ETPT	2011	2012	2013
Enseignants	485,4	492,8	492,7
BIATSS	524,6	543,2	549,2
Total	1010,0	1036	1041,9

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

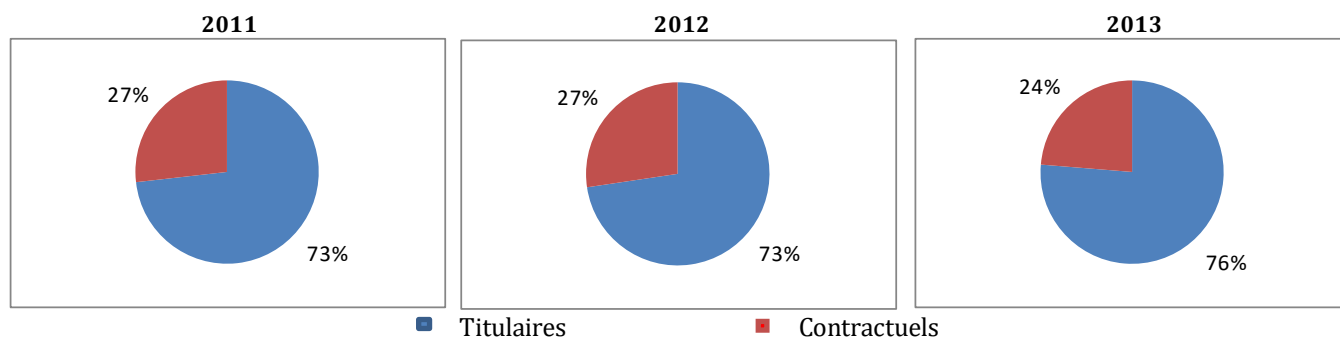
∞ Évolution par statut en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2011	2012	2013
Titulaires	761	769	812
Contractuels	277	291	252
Total	1038	1060	1064

En pourcentage	2011	2012	2013
Titulaires	73,3%	72,5%	76,3%
Contractuels	26,7%	27,5%	23,7%

En ETPT	2011	2012	2013
Titulaires	754	761,1	806,0
Contractuels	256	274,9	235,9
Total	1010	1036	1041,9

Source : HARPEGE



1.2.1.2 - Les personnels titulaires

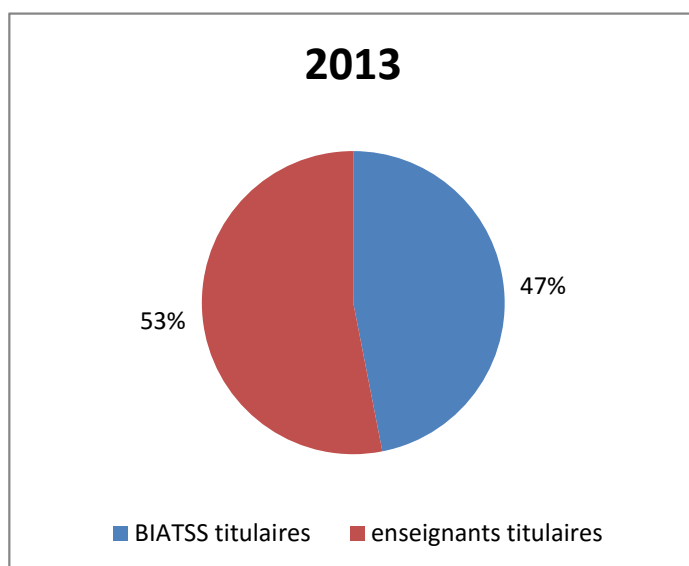
∞ Répartition des personnels titulaires enseignants/BIATSS en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2013
BIATSS titulaires	381
EC ou enseignants titulaires	431
Total	812

En pourcentage	2013
BIATSS titulaires	46,9%
EC ou enseignants titulaires	53,1%

En ETPT	2013
BIATSS titulaires	377,3
EC ou enseignants titulaires	428,7
Total	806,0

Source : HARPEGE



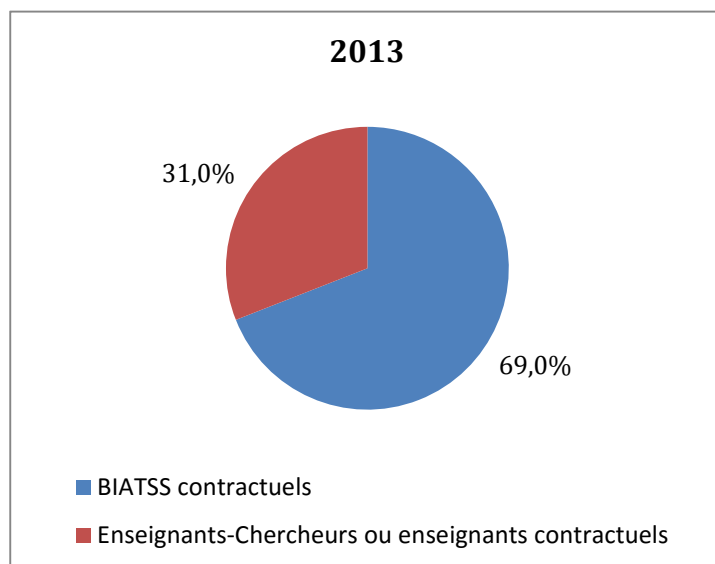
1.2.1.3 - Les personnels contractuels

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

En effectif physique	2013
BIATSS contractuels	174
EC ou enseignants contractuels	78
Total	252

En pourcentage	2013
BIATSS contractuels	69,0%
EC ou enseignants contractuels	31,0%

En ETPT	2013
BIATSS contractuels	171,9
EC ou enseignants contractuels	64,0
Total	235,9



Source : HARPEGE

1.2.2 - LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

∞ Évolution du nombre d'enseignants titulaires/contractuels entre 2011 et 2013 en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2011	2012	2013
Titulaires	424	423	431
Contractuels	82	87	78
Total	506	510	509

En pourcentage	2011	2012	2013
Titulaires	83,8%	82,9%	84,7%
Contractuels	16,2%	17,1%	15,3%

En ETPT	2011	2012	2013
Titulaires	421,4	419,3	428,7
Contractuels	64,0	73,5	64,0
Total	485,4	492,8	492,7

Source : HARPEGE

1.2.2.1 - LES EFFECTIFS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES

∞ Répartition des personnels enseignants par corps en effectif physique et en ETPT

Population	Corps	31/12/2013	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	7,0	7,0
Enseignants second degré	PROFESSEUR AGREGÉ	65,0	64,2
Enseignants second degré	PROFESSEUR CERTIFIÉ	32,0	32,0
Enseignants second degré	PROFESSEUR D'EPS	5,0	4,5
Enseignants second degré	PROFESSEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL	4,0	4,0
Enseignants Chercheurs	MAÎTRE DE CONFÉRENCES	223,0	222,0
Enseignants Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1,0	1,0
Enseignants Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS	88,0	88,0
Enseignants Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	5,0	5,0
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION	1,0	1,0
Total		431,0	428,7

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 Éducation	Total
E.S.I.R.O.I.		2,0	21,0			23,0
ESPE	7,0	17,0	13,0		1,0	38,0
I.A.E.		4,0	14,0			18,0
I.U.T.		16,0	15,0			31,0
P.R.O.F.I.L.		3,0				3,0
Services Centraux		10,0				10,0
SUAPS		5,0				5,0
UFR D.E.		8,0	54,0			62,0
UFR LETTRES		15,8	75,0			90,8
UFR SANTE			10,0	5,0		15,0
UFR S.H.E.		11,0	24,5			35,5
UFR S.T.		12,9	83,5			96,4
UMS 3351 - OSUR			1,0			1,0
Total	7,0	104,7	311,0	5,0	1,0	428,7

Source : HARPEGE

1.2.2.2 - 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.

1.2.2.2.1 - 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	3,0	1,5
Associé Pr.HU MTps	1,0	0,5
ATER	15,0	15,0
ATER mi-temps	11,0	5,5
Doctorant	23,0	23,0
Lecteur (personnel)	1,0	1,0
Post-Doctorant	8,0	8,0
Prof cont.2nd degré	7,0	5,0
Total	78,0	64,0

Source : HARPEGE

1.2.2.2.2 - 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			4,0	5,0
EA 12 - OIES		1,0				1,0
EA 13 - CEMOI		2,0				2,0
EA 14 - CRJ		1,0				1,0
EA 2212 - LCSNSA		1,0				1,0
EA 4518 - PIMENT		2,0				2,0
EA 4549 - LCF		1,0				1,0
E.S.I.R.O.I.	1,0		0,5	1,0		2,5
I.A.E.				1,0		1,0
I.U.T.	1,5		1,0			2,5
P.R.O.F.I.L.	1,0					1,0
Services Centraux			2,0			2,0
UFR D.E.	8,0	1,0	1,0	1,0		11,0
UFR LETTRES	4,0	3,0	1,0	1,0		9,0
UFR SANTE	0,5	1,0		2,0		3,5
UFR S.H.E.	1,5		0,5		2,0	4,0
UFR S.T.	3,0	6,0		0,5		9,5
UMR 228 - ESPACE-DEV					1,0	1,0
UMR 7154 - LGSR		1,0				1,0
UMR 8105 - LACY		1,0				1,0
UMR C53 - PVBMT		1,0			1,0	2,0
Total	20,5	23,0	6,0	6,5	8,0	64,0

Source : HARPEGE

1.2.3 - LES PERSONNELS BIATSS

∞ Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2011 et 2013 en effectif physique, en pourcentage et en ETPT

En effectif physique	2011	2012	2013
Titulaires	337	346	381
Contractuels	195	204	174
Total	532	550	555

En pourcentage	2011	2012	2013
Titulaires	63,3%	62,9%	68,6%
Contractuels	36,7%	37,1%	31,4%

En ETPT	2011	2012	2013
Titulaires	332,6	341,8	377,3
Contractuels	192,0	201,4	171,9
Total	524,6	543,2	549,2

Source : HARPEGE

1.2.3.1 - LES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- les personnels de l'Administration de l'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 31/12/2013, 381 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 68,6% de l'ensemble des personnels BIATSS.

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

Population	Corps	Effectifs	ETP
AENES	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	14,0	13,8
AENES	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1,0	1,0
AENES	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	44,0	44,0
AENES	ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	1,0	1,0
AENES	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	20,0	19,8
AENES	SECRETAIRE GENERAL D'UNIVERSITE	1,0	1,0
Bibliothèque - Musée	BIB. ASSISTANT SPE	13,0	12,6
Bibliothèque - Musée	BIBLIOTHECAIRE	5,0	4,7
Bibliothèque - Musée	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1,0	1,0
Bibliothèque - Musée	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5,0	5,0
Bibliothèque - Musée	MAGASINIER	20,0	19,7
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	24,0	24,0
ITRF	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	95,0	94,6
ITRF	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	43,0	42,4
ITRF	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	14,0	14,0
ITRF	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	77,0	75,9
Médico-sociaux	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1,0	1,0
Médico-sociaux	INFIRMIER ENES	2,0	1,8
Total		381,0	377,3

Source : HARPEGE

∞ **Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2011 à 2013 en effectif physique et en ETPT**

Population	31/12/2011		31/12/2012		31/12/2013	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
AENES	89	87,7	86	85,2	81	80,6
BIBLIOTHEQUE	41	39,8	43	41,3	44	43,0
ITRF	204	202,1	215	213,5	253	250,9
MEDICO- SOCIAUX	3	3,0	2	1,8	3	2,8
Total	337	332,6	346	341,8	381	377,3

Source : HARPEGE

∞ Répartition des personnels BIATSS titulaires par composante en ETPT

	AENES	BIB	ITRF	MEDICO-SOCIAUX	Total
CYROI			1,00		1,00
EA 12 - OIES			0,50		0,50
EA 13 - CEMOI	0,25				0,25
EA 14 - CRJ	0,25				0,25
EA 2212 - LCSNSA			1,40		1,40
EA 2525 - LIM			1,90		1,90
EA 4075 - IRISSE			1,00		1,00
EA 4078 - CCLC			0,50		0,50
EA 4079 - LE2P			1,90		1,90
EA 4516 - GEICO			2,10		2,10
EA 4517 - GRI			1,50		1,50
EA 4549 - LCF			0,50		0,50
EA 8 - ECOMAR			1,50		1,50
E.S.I.R.O.I.	1,00		5,50		6,50
ESPE	7,00		5,00		12,00
I.A.E.			4,00		4,00
INSTITUT CONFUCIUS			1,00		1,00
I.U.T.	5,00		13,00		18,00
P.R.O.F.I.L.	2,00		6,50		8,50
S.C.D.	2,00	43,00	7,50		52,50
Services Centraux	31,60		136,10		167,70
SUAPS	1,00		2,00		3,00
S.U.F.P.	2,00		4,00		6,00
S.U.M.P.P.S	2,00		1,00	2,80	5,80
UFR D.E.	11,50		5,60		17,10
UFR LETTRES	6,00		14,60		20,60
UFR SANTE	3,00		3,00		6,00
UFR S.H.E.	2,00		6,50		8,50
UFR S.T.	4,00		13,10		17,10
UMR 228 - ESPACE-DEV			0,50		0,50
UMR 7154 - LGSR			2,50		2,50
UMR C53 - PVBMT			1,70		1,70
UMS 3351 - OSUR			4,00		4,00
Total	80,60	43,00	250,90	2,80	377,30

Source : HARPEGE

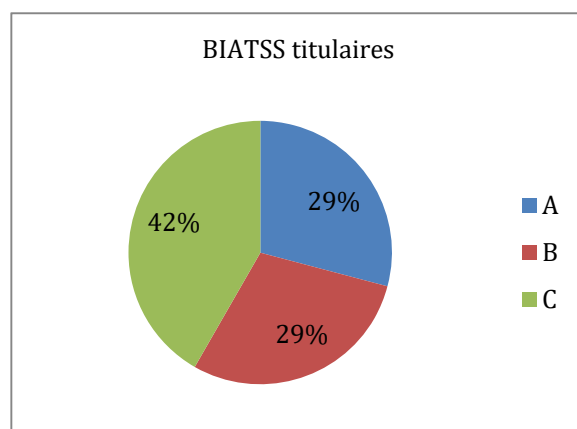
1.2.3.2 - LES EFFECTIFS DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

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

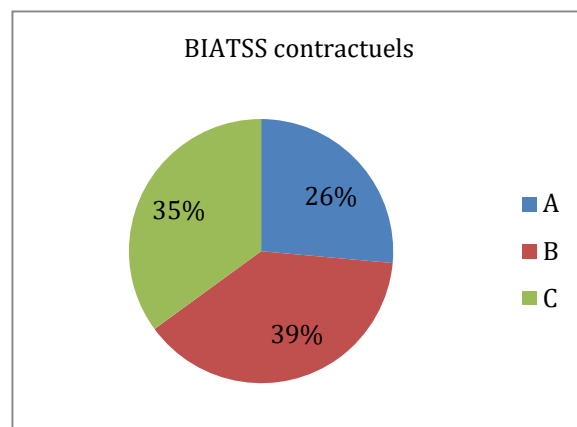
	Equivalent catégorie FP A	Equivalent catégorie FP B	Equivalent catégorie FP C	Total
CFA DE L'UR	3,0			3,0
EA 4075 - DIMPS	1,0			1,0
EA 4079 - LE2P	2,0	1,0		3,0
EA 4516 - GEICO	3,7			3,7
EA 4517 - GRI	5,0			5,0
EA 4518 - PIMENT	1,0			1,0
EA 4549 - LCF	1,0			1,0
EA 8 - ECOMAR		1,0		1,0
E.S.I.R.O.I.	0,7	4,0	1,0	5,7
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.	3,0	6,0	1,0	10,0
P.R.O.F.I.L.	2,0	10,0	1,0	13,0
S.C.D.	2,0	2,0	5,0	9,0
Services Centraux	12,0	17,5	31,5	61,0
SUAPS		1,0	3,0	4,0
S.U.F.P.		10,5	2,0	12,5
S.U.M.P.P.S	1,0	2,0	2,0	5,0
UFR D.E.		1,0	3,0	4,0
UFR SANTE		4,0	5,0	9,0
UFR S.H.E.	1,0	2,0	2,0	5,0
UFR S.T.		3,0		3,0
UMR C53 - PVBMT	4,0			4,0
Total	44,4	66,0	61,5	171,9

∞ Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique

Catégorie	A	B	C
BIATSS titulaires en effectif physique	111	111	159
en pourcentage	29,13%	29,13%	41,73%



Catégorie	A	B	C
BIATSS contractuels en effectif physique	46	67	61
en pourcentage	26,44%	38,51%	35,06%

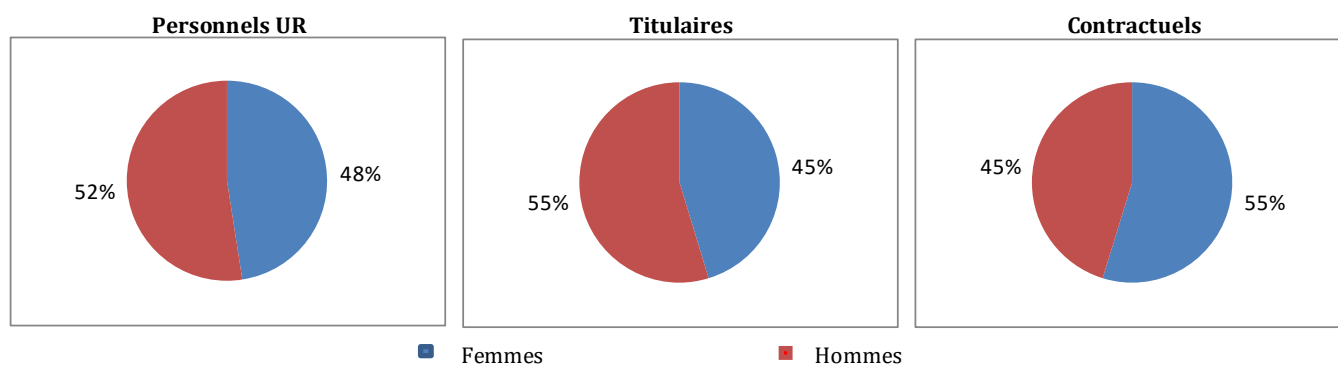


Source : HARPEGE

CHAPITRE I.3 - LA PARITE HOMMES FEMMES

I.3.1 - REPARTITION DES PERSONNELS PAR SEXE

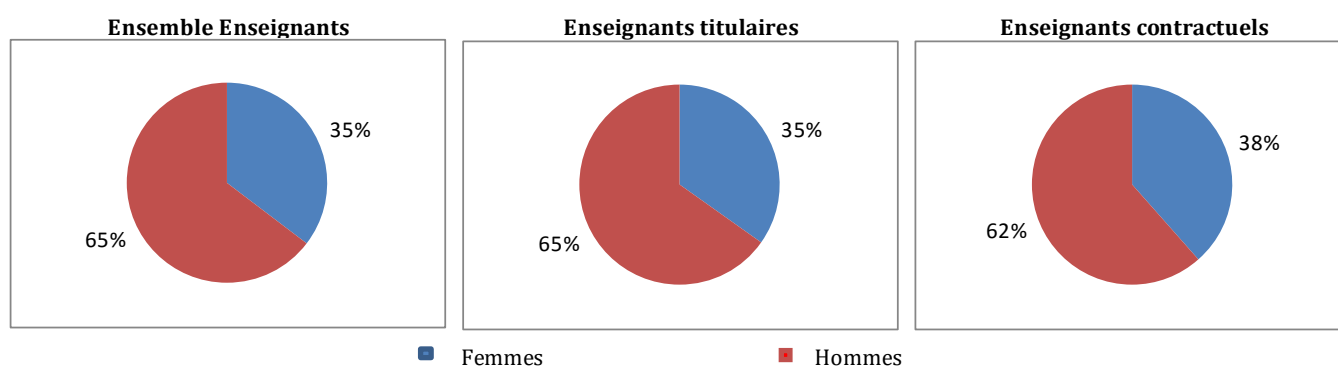
∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

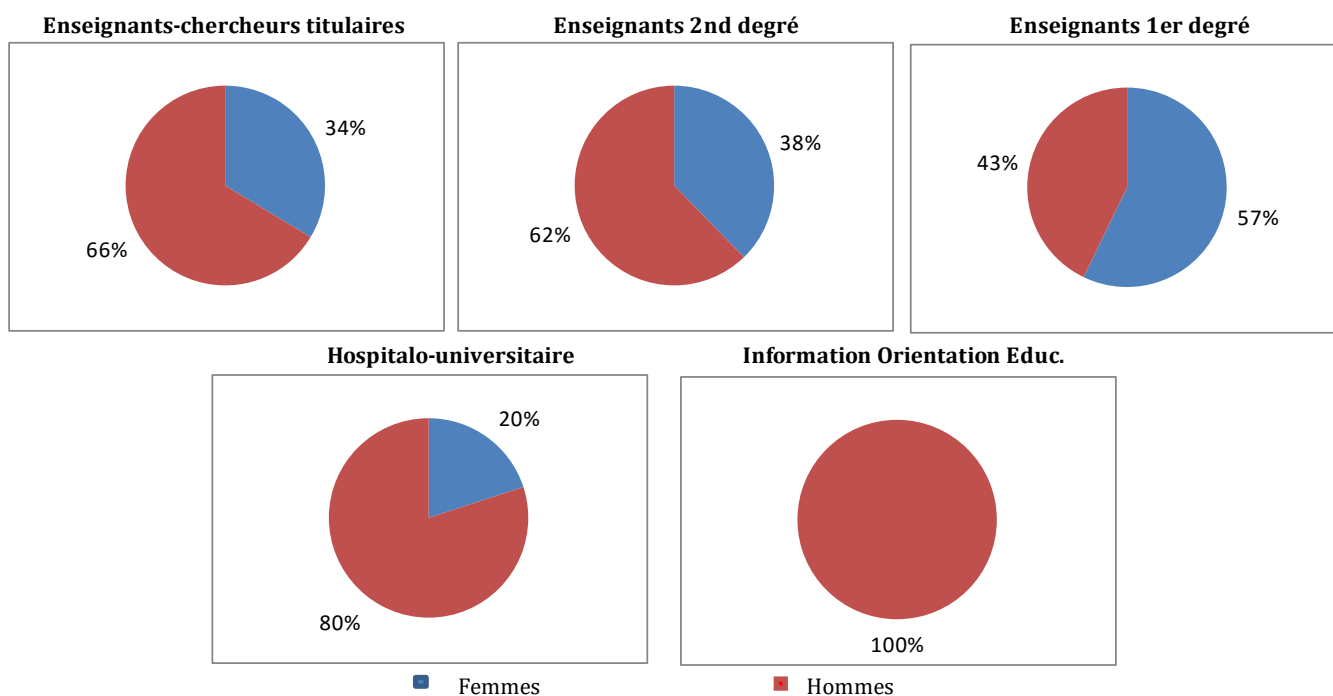
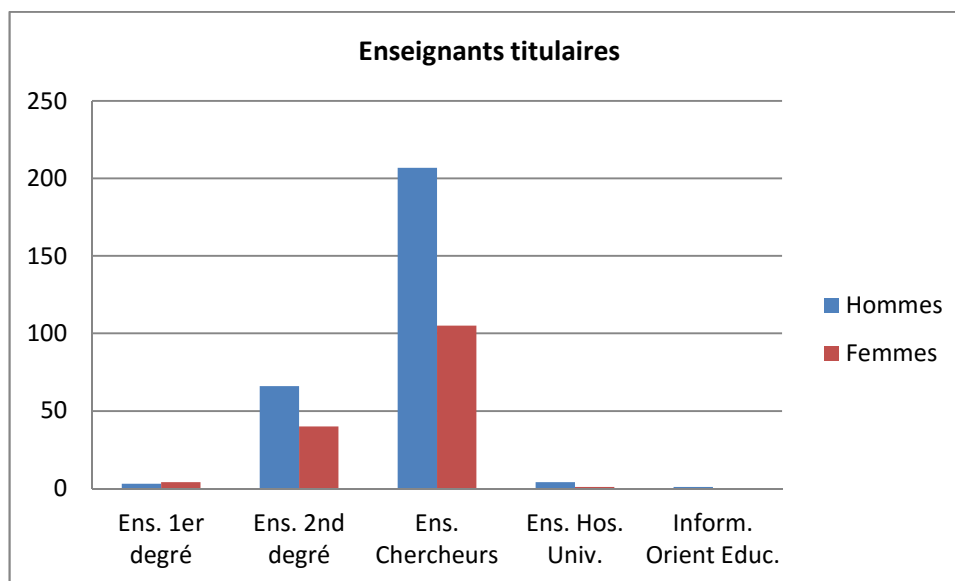
I.3.2 - REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR SEXE

∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2013



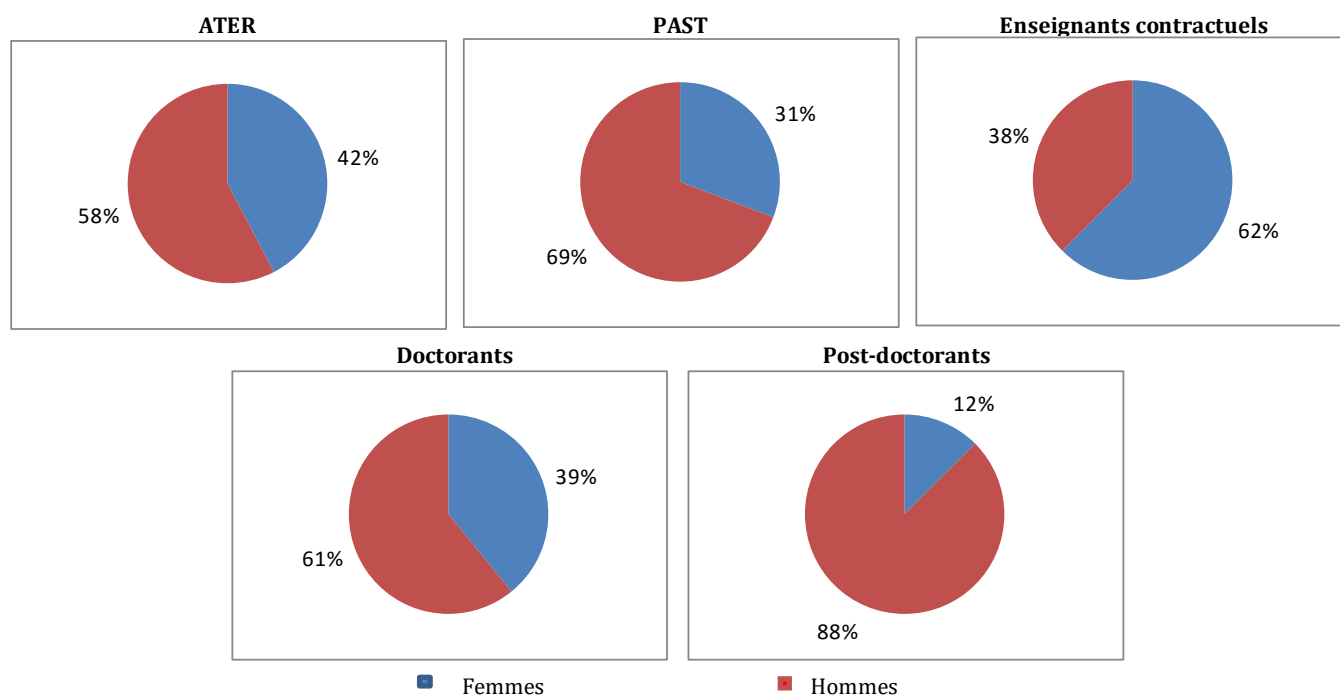
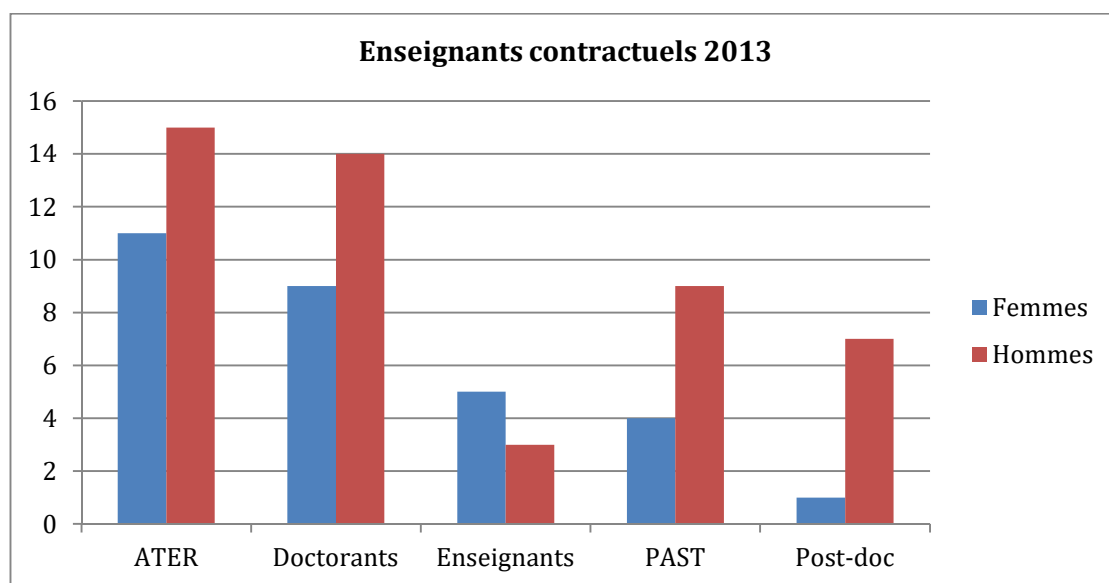
Source : HARPEGE

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



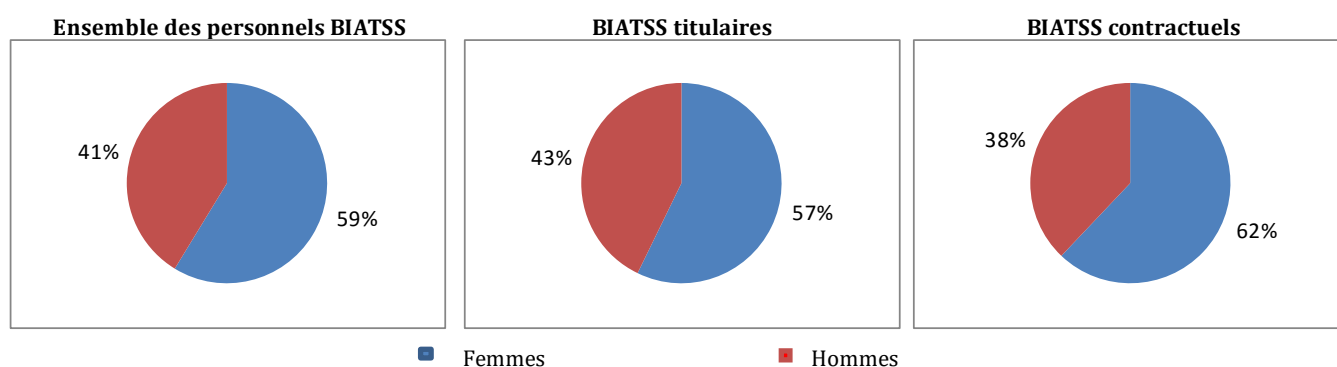
Source : HARPEGE

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



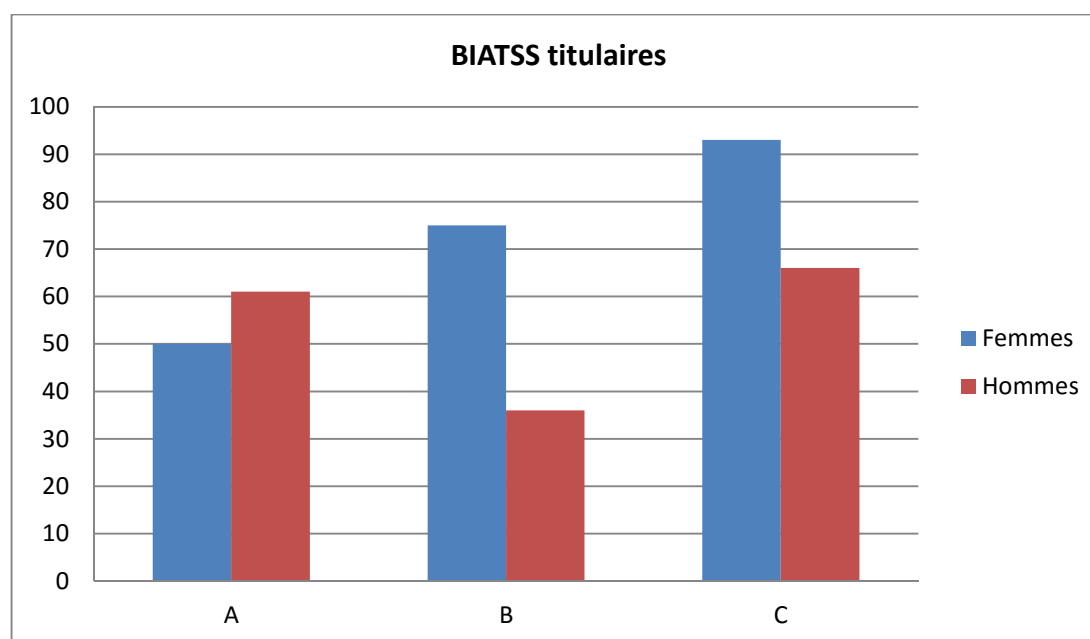
1.3.3 - REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR SEXE

∞ Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2012 et au 31/12/2013



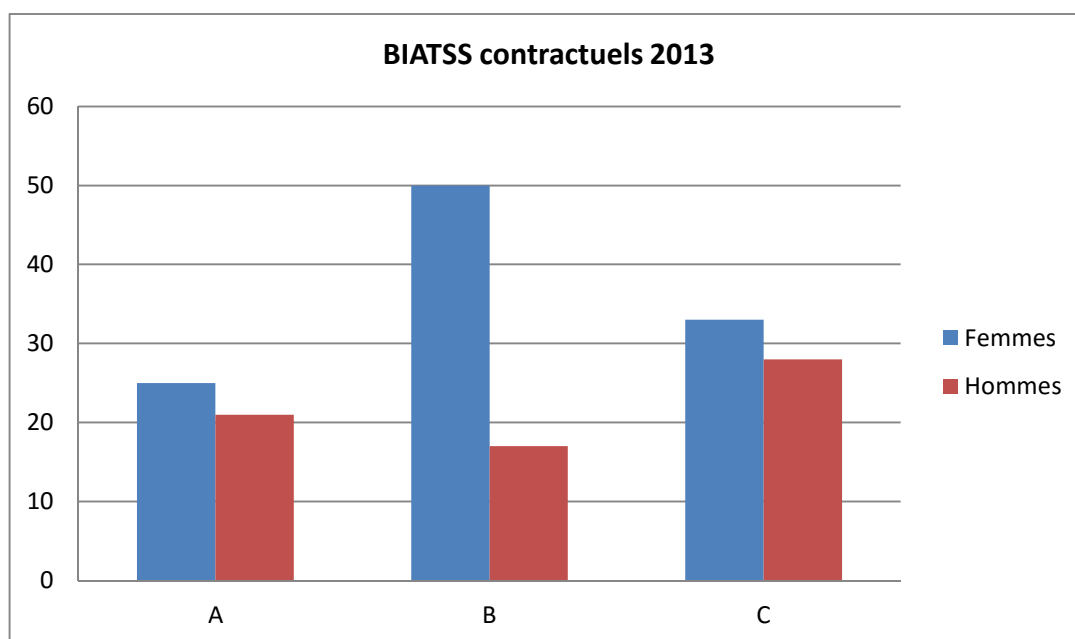
Source : HARPEGE

∞ Répartition par sexe et par catégorie des effectifs des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2013



Source : HARPEGE

∞ Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2013



Source : HARPEGE

CHAPITRE I.4 - LA DEMOGRAPHIE

I.4.1 - AGE MOYEN DES PERSONNELS

∞ Age moyen des personnels au 31/12/2013

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	45,2	43,6	44,7
BIATSS	42,8	40,6	41,5
Ensemble	44,2	41,7	43,0

Source : HARPEGE

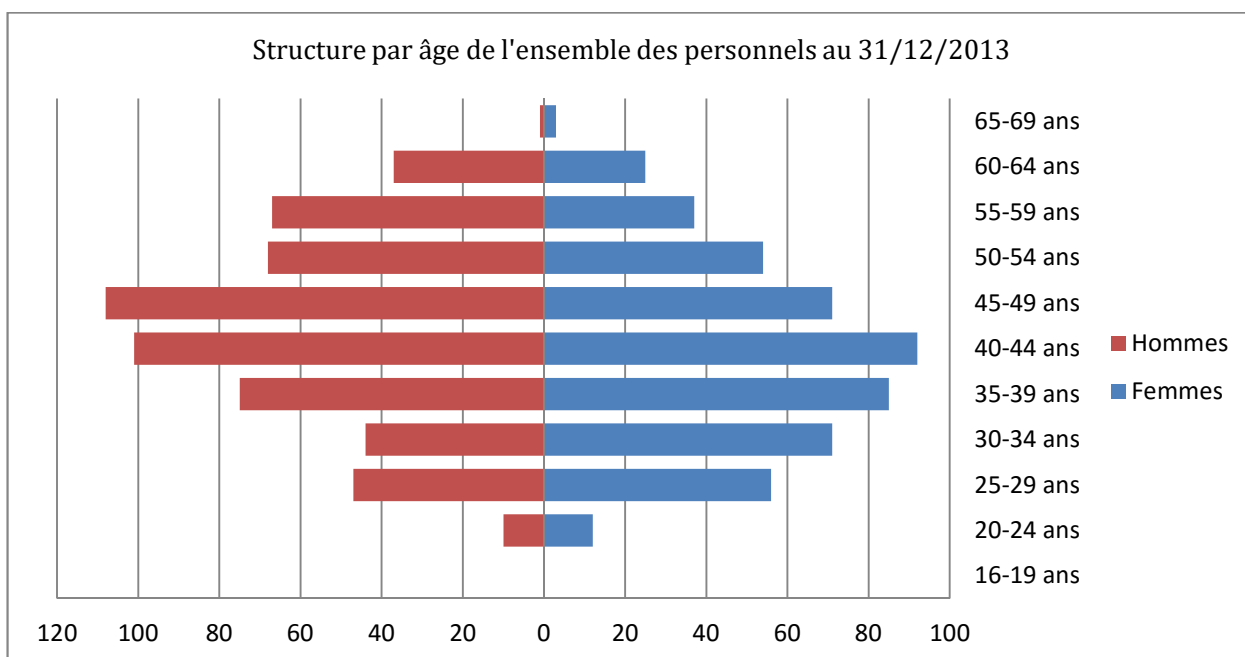
∞ Evolution de l'âge moyen des personnels entre 2011 et 2013

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
Enseignants	44,4	44,4	44,7
BIATSS	40,3	41,1	41,5
Ensemble	42,3	42,7	43,0

Source : HARPEGE

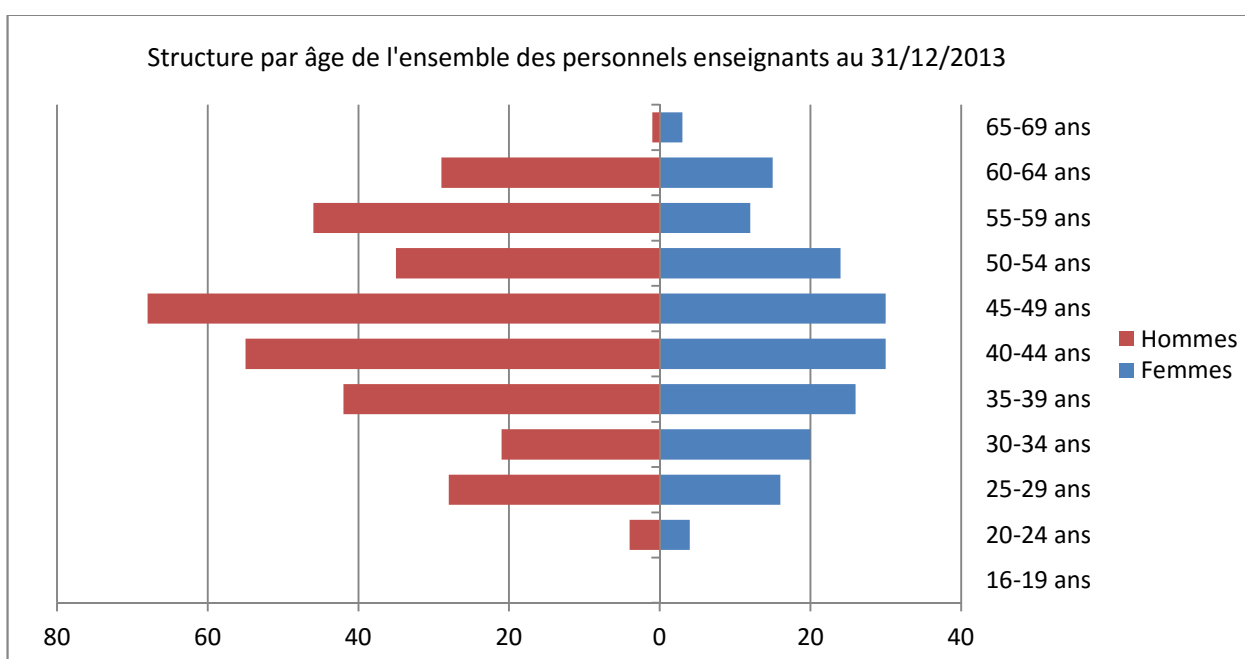
I.4.2 - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS

Ensemble des personnels



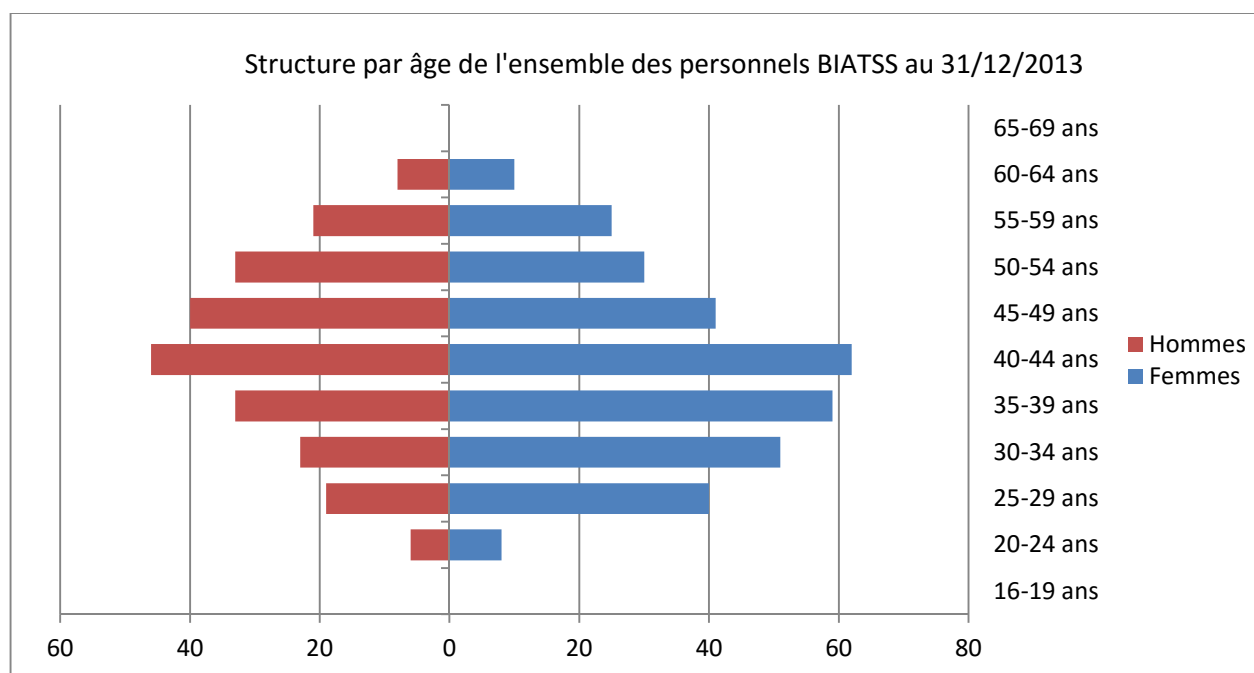
Source : HARPEGE

Ensemble des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

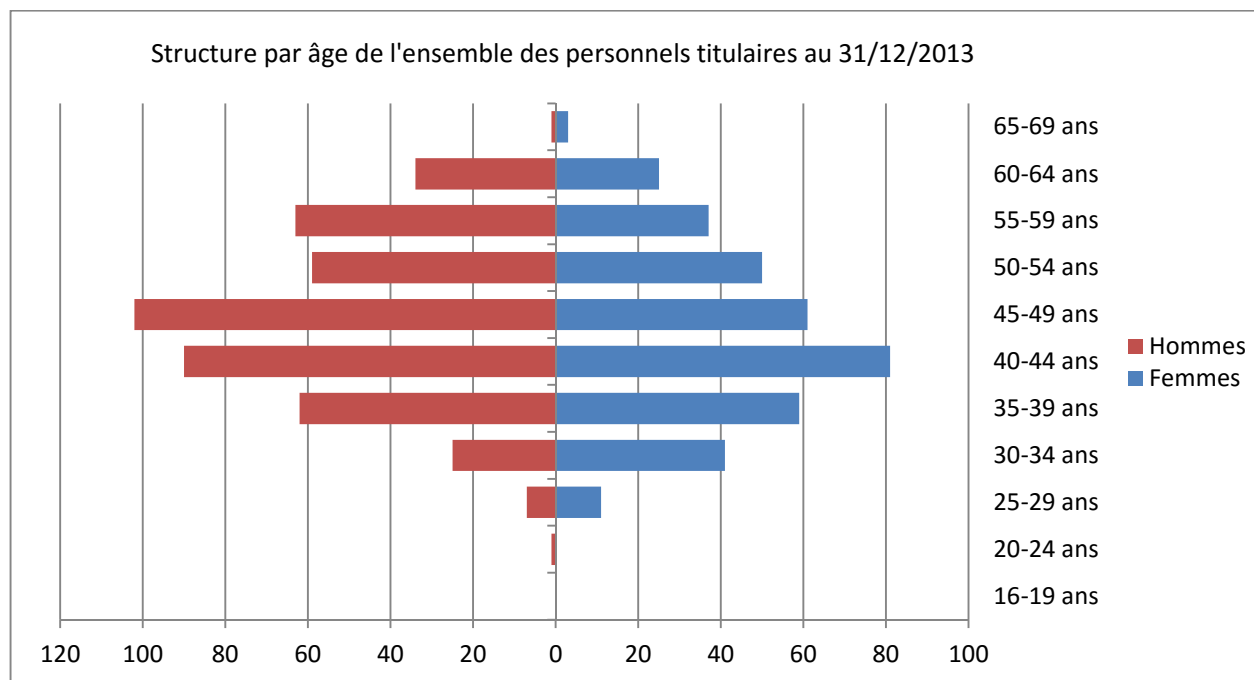


Source : HARPEGE

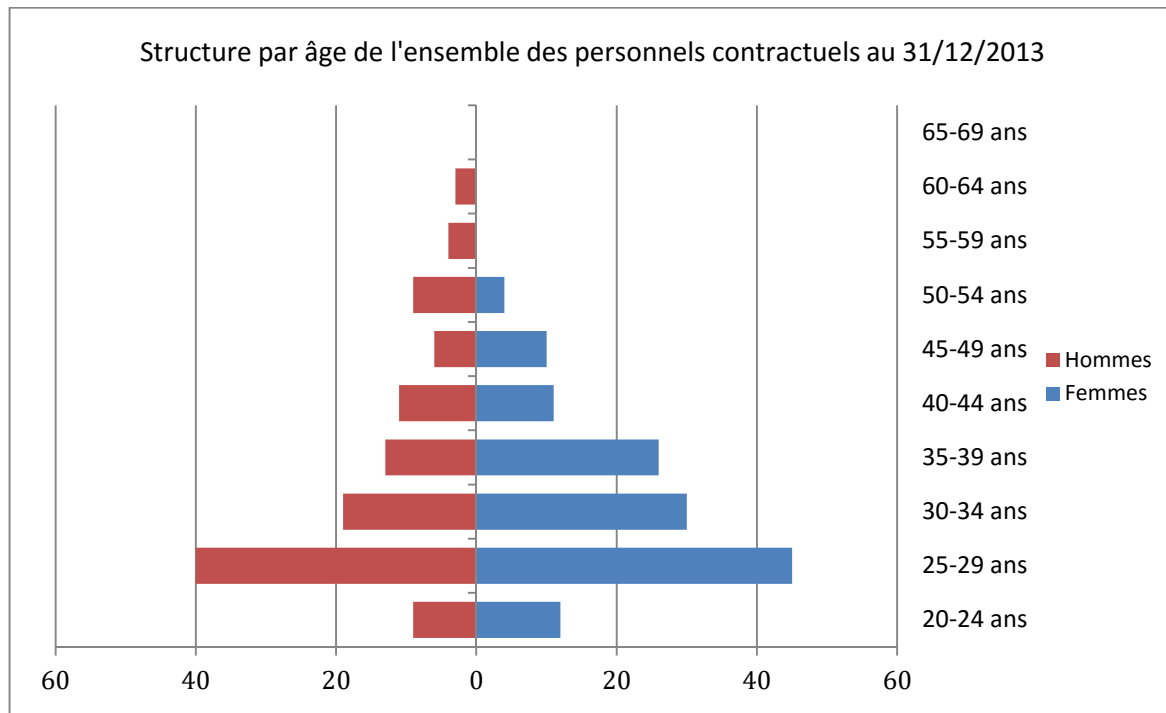
Ensemble des personnels BIATSS



Ensemble des personnels titulaires



Ensemble des personnels contractuels



Source : HARPEGE

PARTIE II - MOBILITÉ ET PROMOTIONS

CHAPITRE II.1 - LE MOUVEMENT 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 ou congé parental), ou retour de congé de longue durée.

- ❖ **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	34	57
Nombre de départs	25	22
Effectifs au 31/12/2013	431	381
Taux de rotation	13,7%	20,7%

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	33
Nombre de départs	39
Effectifs	78
Taux de rotation	43,6%

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 les contrats ont une durée 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 EFFECTIFS PHYSIQUES	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées	70
Nombre de départs	110
ETPT au 31/12/2013	171,9

Source : HARPEGE

❖ Dispositif de « CDIisation »

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 2013, 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.

∞ Dispositif de « CDIisation »

Catégorie	Date CDI	Entrées en 2013	Sorties en 2013 *
B	01/04/2012		11
B	14/03/2013	1	
B	05/09/2013	1	
B	01/11/2013	1	
C	01/04/2012		17
C	08/02/2013	1	1
C	13/03/2013	1	
C	11/04/2013	1	
C	26/11/2013	1	
Total		7	29

Source : HARPEGE

*Concours réservés et examens professionnalisés

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	3	4
Professeur des universités de 1ère Classe	2	4
Professeur des universités de Classe exceptionnelle	0	3

∞ Avancement de grade des Enseignants du second degré

	Nombre de promotions
Professeur agrégé HC	2
Professeur certifié HC	2
Professeur EPS HC	1

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		
			2011	2012	2013
AENES	A	AAE	0	0	1
	B	SAENES	0	0	0
BIB.	A	CONSERVATEUR GENERAL	0	0	1
		CONSERVATEUR	0	0	0
		BIBLIOTHECAIRE	0	0	0
	B	BIB. ASSIST. SPECIALISE (BAS)	0	0	0
ITRF	A	IGR	0	0	0
		IGE	2	0	1
		ASI	0	1	0
	B	TECH RF	1	1	2

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

FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2011	2012	2013
AENES	A	APAENES	0	0	1
	B	SAENES CE	0	0	0
		SAENES CS	1	0	0
	C	ADJENES P1	0	1	0
		ADJENES P2	0	1	2
		ADJENES C1	0	1	4
BIB	A	CONSERVATEUR EN CHEF	0	0	0
	B	BAS CE	0	0	1
		BAS CS	0	0	0
	C	MAGASINIER P1	1	1	0
		MAGASINIER P2	0	0	1
		MAGASINIER C1	0	0	2
ITRF	A	IGR 1C	0	1	1
		IGE 1C	2	1	3
	B	TECH RF CE	1	1	0
		TECH RF CS	2	1	2
	C	ADT RF P1	2	1	2
		ADT RF P2	0	0	1
		ADT RF C1	2	2	3

∞ Examens professionnels par filière et catégorie de la fonction publique

			Nombre d'agents		
FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	2011	2012	2013
AENES	A	APAENES	0	0	1
	B	SAENES CE	0	0	0
		SAENES CS	0	0	2
BIB	B	BAS CE	0	0	0
		BAS CS	0	0	0
ITRF	A	IGR HC	0	0	1
	B	TECH RF CE	1	0	0
		TECH RF CS	0	1	3
		ADT RF P2	0	0	2

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

<i>CORPS</i>	<i>HETD</i>
<i>Professeur des universités</i>	<i>192h</i>
<i>Maître de conférences</i>	<i>192h</i>
<i>Physicien adjoint</i>	<i>66h</i>
<i>Professeur agrégé, certifié, PREC</i>	<i>384h</i>
<i>Lecteur</i>	<i>200h</i>
<i>ATER</i>	<i>192h</i>
<i>Enseignant associé temps partiel</i>	<i>96h</i>
<i>Enseignant hospitalo-universitaire</i>	<i>pas d'obligation</i>

III.1.2 - LES PERSONNELS BIATSS

Le volume annuel de travail des personnels BIATSS travaillant à temps complet est de 1607 heures. Il est proratisé pour les personnels travaillant à temps partiel ou à temps incomplet.

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.

Le travail à temps partiel

Il revêt deux formes : le temps partiel de droit (raisons familiales) ou sur autorisation (convenances personnelles)

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel. La quotité de travail peut être de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

∞ Le recours au temps partiel chez les enseignants et les BIATSS

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Quotité	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
BIATSS	50%	0	1	1	100%
	80%	3	12	15	80%
	90%	0	2	2	100%
Total		3	15	18	83%
Enseignants-chercheurs ou enseignants	50%	1	1	2	50%
	80%	2	0	2	0%
	90%	1	0	1	0%
Total		4	1	5	20%
Total General		7	16	23	70%

Source : HARPEGE

Les temps partiels sont constatés au 31 décembre 2013.

III.2.1 - 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.2.2 - 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 2013

Nb d'agents personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants- chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	4	1	5
CG LONGUE DUREE	3	2	5
CG LONGUE MALADIE	8	5	13
CG MATERNITE	14	3	17
CG ORDINAIRE de MALADIE	110	24	134
CG PATERNITE	2	3	5
Total	141	38	179

Source : HARPEGE

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	2	1	3
CG GRAVE MALADIE	1		1
CG MALADIE	49	3	52
CG MATERNITE	12		12
CG PATERNITE	2	2	4
Total	66	6	72

Source : HARPEGE

Par nombre d'arrêts en 2013 (nombre de dates de début de congé)

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants- chercheurs ou enseignants titulaires	Total
CG ORDINAIRE de MALADIE	205	39	244

Source : HARPEGE

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG MALADIE (Non Tit)	100	7	107

Source : HARPEGE

Par nombre de jours d'arrêt en 2013

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants- chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	18	9	27
CG LONGUE DUREE	922	652	1 574
CG LONGUE MALADIE	1 022	611	1 633
CG MATERNITE	1 536	215	1 751
CG ORDINAIRE de MALADIE	2 048	654	2 702
CG PATERNITE	22	33	55
Total	5 568	2 174	7 742

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	13	8	21
CG GRAVE MALADIE	365		365
CG MALADIE (Non Tit)	533	93	626
CG MATERNITE	987		987
CG PATERNITE	22	22	44
Total	1920	123	2043

Source : HARPEGE (sauf accidents de service)

III.3.2 - ÉVOLUTION DES CONGES DE MALADIE ORDINAIRES ENTRE 2011 ET 2013

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

		2011	2012	2013
Enseignants	Titulaires	26	23	24
	Contractuels	2	1	3
	Total	28	24	27
BIATSS	Titulaires	149	122	110
	Contractuels	76	54	49
	Total	225	176	159

Source : HARPEGE

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

		2011	2012	2013
Enseignants	Titulaires	41	36	39
	Contractuels	3	1	7
	Total	44	37	46
BIATSS	Titulaires	381	265	205
	Contractuels	144	125	100
	Total	525	390	305

Source : HARPEGE

∞ Évolution en nombre de jours d'arrêt

		2011	2012	2013
Enseignants	Titulaires	493	485	654
	Contractuels	29	2	93
	Total	522	487	747
BIATSS	Titulaires	2481	2197	2048
	Contractuels	825	663	533
	Total	3306	2860	2581

Source : HARPEGE

III.3.3 - JOURS DE CARENCE

Définition : La loi de finances n° 2011-1977 pour l'année 2012 a institué en son article 105, à compter du 1er janvier 2012, un jour de carence pour l'ensemble des personnels titulaires ou non en situation de congé de maladie (hors congés longs, congés liés à l'arrivée d'un enfant ou congés pour accident de service ou maladie professionnelle).

La retenue opérée correspond à 1/30^e de la rémunération mensuelle de l'agent due au premier jour de la période de congé, exclusion faite des indemnités représentatives de frais, de rémunération d'heures supplémentaires ou de toute rémunération impliquant un service fait, du supplément familial de traitement et des allocations familiales.

∞ Jours de carence constatés en 2013

Contractuels	Catégorie	Nb jours	Nb agents
BIATSS	A	14	9
	B	22	16
	C	34	23
Enseignants-chercheurs / enseignants	A	3	3
Total		73	51

Titulaires	Catégorie	Nb jours	Nb agents
BIATSS	A	30	26
	B	37	26
	C	103	56
Enseignants-chercheurs / enseignants	A	26	23
Total		196	131

La loi 2013-1278 de finances 2014 a supprimé la journée de carence pour les agents de la fonction publique.

PARTIE IV - RÉMUNÉRATIONS

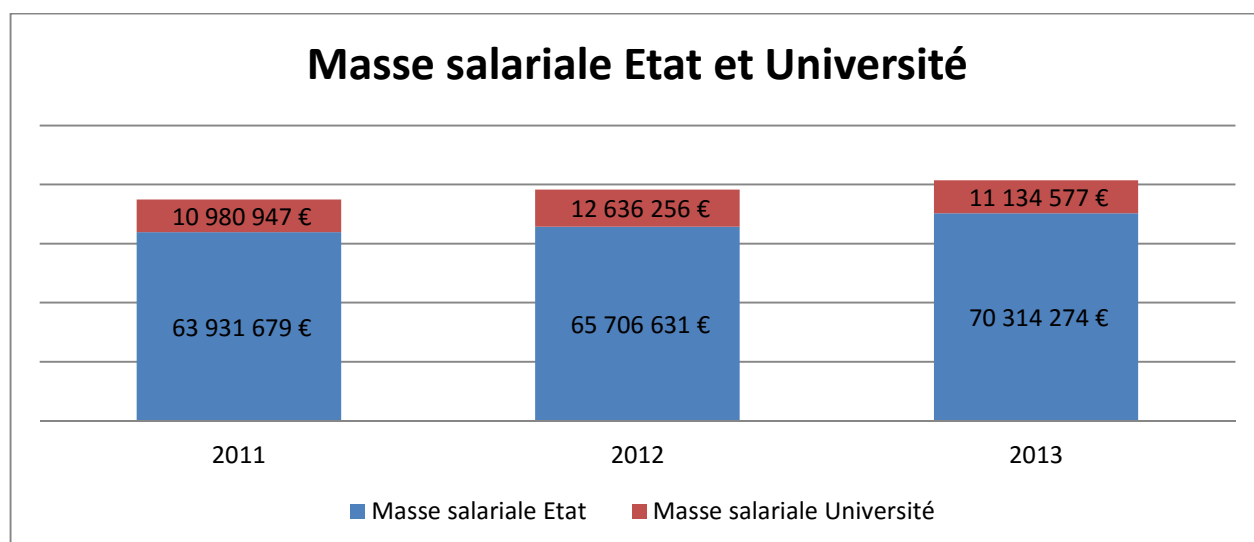
CHAPITRE IV.1 - MASSE SALARIALE GLOBALE

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.

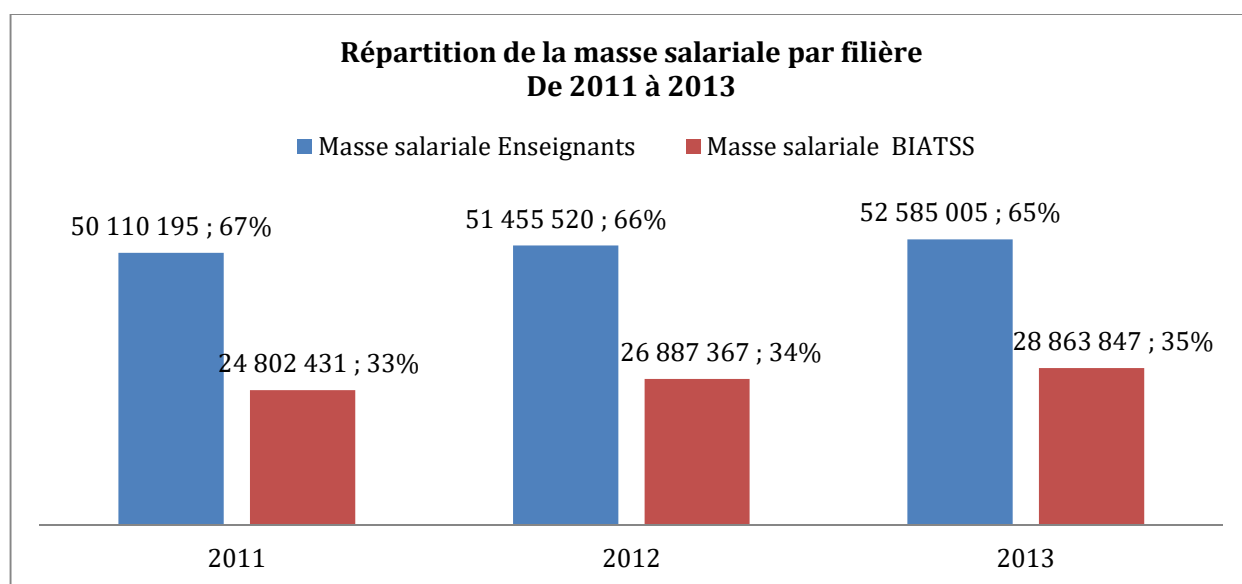


La masse salariale de l'université de La Réunion s'élève à 81 448 851 € en 2013 contre 78 342 887 € en 2012 et 74 912 626 € en 2011. La variation des rémunérations versées en 2013 s'établit à hauteur de +3 105 964 € par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 87 % des dépenses de personnels.

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

	2011	2012	2013
Masse salariale Etat	2,82%	2,78%	7,01%
Masse salariale Université	-1,06%	15,07%	-11,88%
Masse salariale totale	2,23%	4,58%	3,96%

La masse salariale globale progresse de 8,72% entre 2011 et 2013. Entre 2012 et 2013, la hausse est de 3,96%, provenant de la part Etat, tandis que la part financée par les ressources propres recule de 11,88%.



Entre 2011 à 2013 les enseignants représentent les deux tiers de la masse salariale globale, contre un tiers des personnels BIATSS. La rémunération chargée des personnels BIATSS a augmenté de 16,4% contre 4,9% pour les enseignants sur cette même période.

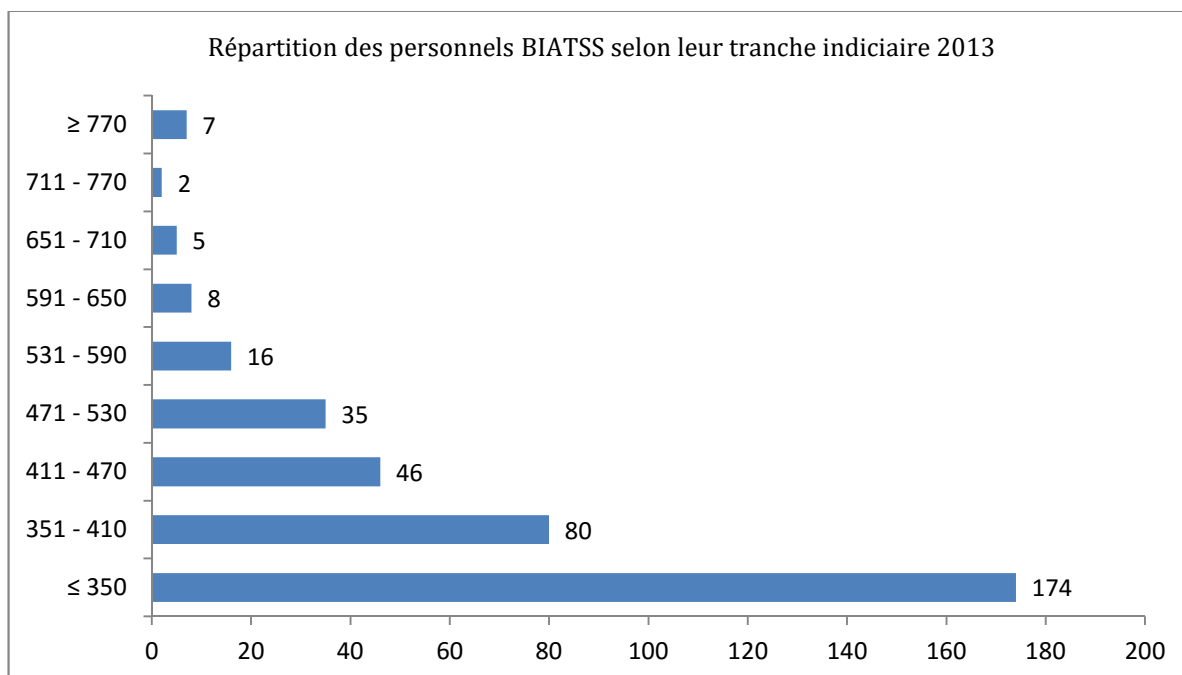
CHAPITRE IV.2 - LA STRUCTURE DES DEPENSES DE PERSONNEL

IV.2.1 - LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES

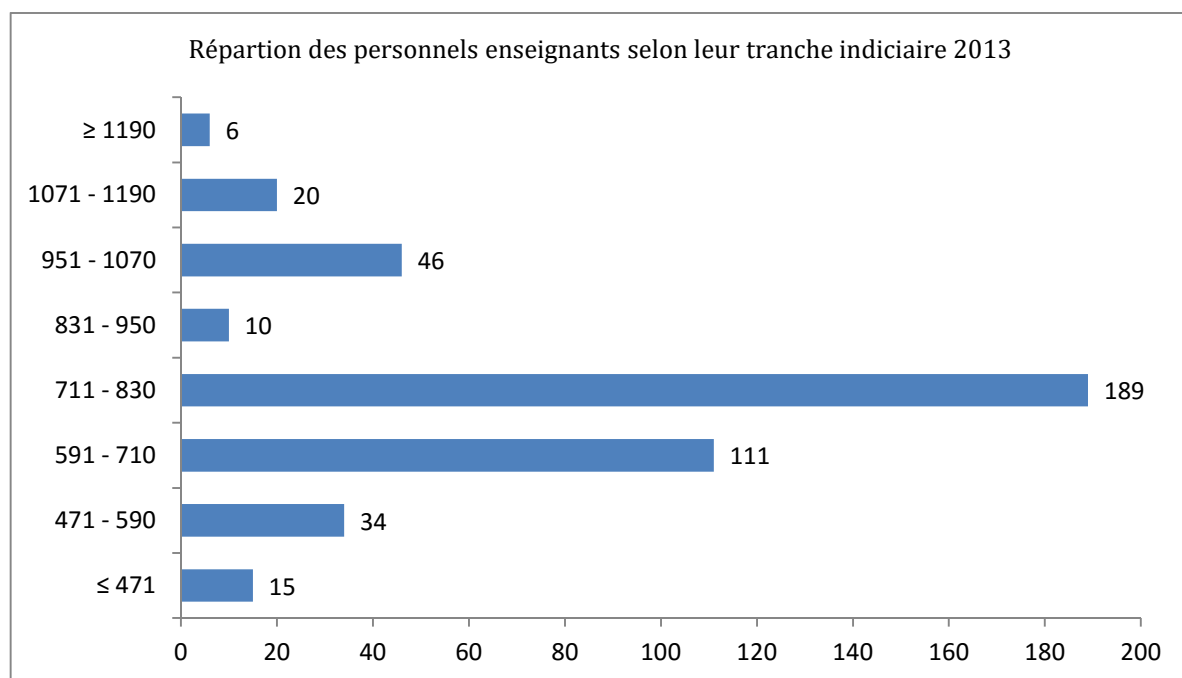
La rémunération principale des personnels titulaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon : le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un 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 2013.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2013						
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	658	1 320	3047	4642	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	612	2459	3787	2834	4358
PREPS	658	783	3047	4642	3626	5564
PLP	458	783	2121	3272	3626	5564
PUPH	658	1 164	3047	4642	5390	8251
PHYSICIEN ADJOINT	454	719	2102	3243	3329	3329
BIATSS						
AENES						
SGEPES	821	881	3801	5792	4079	6255
CASU	711	711	3292	5056	3292	5056
AGENT COMPTABLE	658	688	3047	4642	3186	4894
APAENES	517	783	2394	3688	3626	5564
ADAENES	375	658	1737	2686	3047	4682
SAENES	314	515	1454	2256	2385	3633
ADJENES	309	392	1431	2221	1812	2766
ITRF						
IGR	412	1 058	1908	2947	4899	7503
IGE	370	619	1713	2610	2866	4407
ASI	339	559	1570	2392	2588	3984
TECH	314	519	1454	2256	2403	3702
ADT	309	430	1431	2221	1991	3034
SANTE/SOCIAL						
INFIRMIERE	342	524	1584	2453	2426	3737
ASSISTANT SOCIAL	473	562	2190	3377	2602	4005
INSP SANI SOC.	696	696	3223	4950	3223	4950
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	316	519	1463	2270	2403	3702
MAGASINIER	309	430	1431	2221	1991	3034



80 % des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices bruts en deçà de 470. Seulement 1,9 % d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.

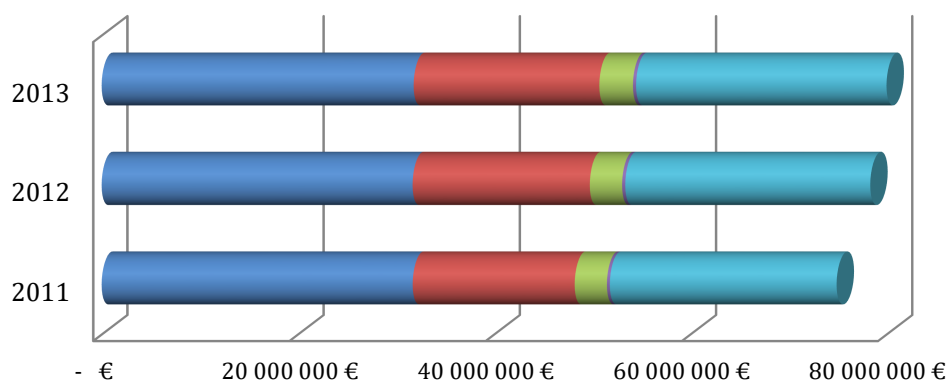


70% des enseignants titulaires ont des indices bruts compris entre 591 et 830.

3,5 % d'entre eux ont des indices inférieurs à 471 et 1,4 % des agents ont des indices supérieurs à 1190.

Les rémunérations principales comprennent également la Nouvelle Bonification Indemnitaire (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.

Dépenses de personnel par type d'élément de rémunération



	2011	2012	2013
■ Rémunérations principales	31 701 912 €	31 693 962 €	31 801 567 €
■ Primes et indemnités	16 512 141 €	18 063 740 €	18 926 167 €
■ Heures complémentaires & vacations de CEV	3 289 179 €	3 292 954 €	3 429 554 €
■ Prestations sociales	294 565 €	321 169 €	318 327 €
■ Cotisations patronales	23 114 830 €	24 971 062 €	26 973 238 €

Hormis les prestations sociales, la masse salariale associée à tous les autres éléments de rémunération s'est accrue de 2011 à 2013. La plus forte augmentation de 16,89 % concerne les cotisations patronales, viennent ensuite des primes et les indemnités (14,62 % entre 2011 et 2013).

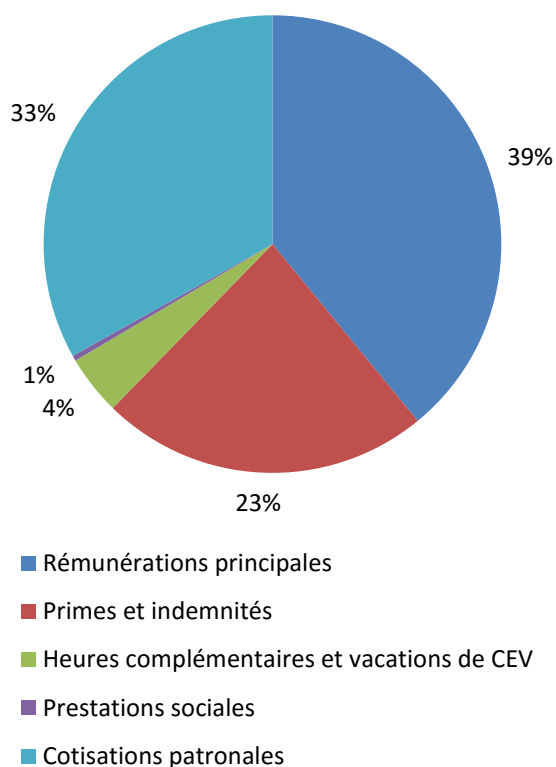
∞ Détail de la masse salariale par type d'élément de rémunération

Type d'éléments de rémunération	2011			2012			2013		
	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total
Rémunérations principales	26 995 310 €	4 706 602 €	31 701 912 €	26 729 095 €	4 964 867 €	31 693 962 €	27 788 955 €	4 012 613 €	31 801 567 €
Primes et indemnités	15 857 508 €	654 633 €	16 512 141 €	16 611 111 €	1 452 629 €*	18 063 740 €	17 837 184 €	1 088 983 €**	18 926 167 €
Heures complémentaires et vacations de CEV		3 289 179 €	3 289 179 €		3 292 954 €	3 292 954 €		3 429 554 €	3 429 554 €
Prestations sociales	284 375 €	10 190 €	294 565 €	302 881 €	18 288 €	321 169 €	318 010 €	316 €	318 327 €
Cotisations patronales	20 794 486 €	2 320 344 €	23 114 830 €	22 063 543 €	2 907 519 €	24 971 062 €	24 370 125 €	2 603 112 €	26 973 238 €
Masse salariale totale	63 931 679 €	10 980 947 €	74 912 626 €	65 706 631 €	12 636 256 €	78 342 887 €	70 314 274 €	11 134 578 €	81 448 852 €

*Répartition différente suite au passage aux RCE

**Y compris majoration et indexation

Part des types d'éléments dans la masse salariale totale 2013



Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent plus des deux tiers de la masse salariale globale de l'Université (65 %).

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

Types d'éléments de rémunération	2011 / 2012	2012 / 2013
Rémunérations principales	0,00%	0,34%
Primes et indemnités	9,40%	4,77%
Heures complémentaires & vacations de CEV	0,10%	4,15%
Prestations sociales	9,00%	-0,88%
Cotisations patronales	8,00%	8,02%
Total	4,60%	3,96%

L'ensemble des éléments de rémunération ont augmenté de 2011 à 2013. La plus forte augmentation concerne le CAS* pensions (8,02%), mais celui-ci est compensé par la subvention de l'Etat. Vient ensuite l'augmentation des primes et indemnités.

**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 :**
 - o 2011 : 42 094 189 €
 - o 2012 : 45 560 323 €
 - o 2013 : 46 447 789 €
- **BIATSS**
 - o 2011 : 18 771 758 €
 - o 2012 : 19 834 554 €
 - o 2013 : 21 141 103 €

Dont Emplois gagés BIATSS : 575 474€ en 2013

∞ Masse salariale des emplois gagés de 2011 à 2013

	2011	2012		2013	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Emplois gagés	598 540 €	613 022 €	2,4%	575 474 €	-6,13%

Après une légère hausse entre 2011 et 2012 de 2,4 %, le coût chargé des personnels titulaires gagés a baissé de 37 548€ entre 2012 et 2013 (emploi gagé libéré).

IV.2.2.2 - LES AGENTS NON TITULAIRES

∞ Masse salariale des enseignants contractuels de 2011 à 2013

	2011	2012		2013	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT Enseignants Chercheurs	3 242 899 €	3 431 141 €	5,80%	3 454 447 €	0,68%

∞ Masse salariale des ANT BIATSS de 2011 à 2013

	2011	2012		2013	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT BIATSS	5 332 502 €	6 349 935 €	19,1%	7 121 802 €	12,16%

IV.2.2.3 - Primes et régimes indemnitaires

∞ Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs				
Primes	Personnels concernés	2013		
		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 PES: Enseignants du 1er ou du 2nd degré titulaires	446	538 742 €	1 208 €
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 €
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 €
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 (IUFM, IUT, IAE, ESIROI, OSUR)	52	191 591 €	3 684 €

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

PRIMES	2012	2013	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	-8 690 €	457 €	100%
Indemnité sujétions spéciales charges	730 €	13 600 €	100%
Indemnité membre de commission	18 831 €	14 860 €	-21%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	4 526 €	4 155 €	-8%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	59 889 €	51 836 €	-13%
Indemnité pour service à la mer	130 €		
Total	75 416 €	84 908 €	13%

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

PRIMES	2012	2013	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	2 423 €	3 012 €	24%
Indemnité sujétions spéciales	16 457 €	14 307 €	-13%
Indemnité travaux dangereux	19 069 €	21 190 €	11%
Indemnité responsabilité régisseur	950 €	1 097 €	15%
Indemnité caisse et responsabilité	4 925 €	5 380 €	9%
Indemnité gestion et responsabilité	9 861 €	9 300 €	-6%
Prime participation à la recherche scientifique	671 121 €	852 227 €	27%
Prime de fonction informatique	94 134 €	109 317 €	16%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	19 788 €	21 422 €	8%
Indemnité spéciale directeur médecine préventive	-		
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	18 200 €	20 930 €	15%
Indemnité administration et technicité	146 584 €	147 016 €	0%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	56 598 €	60 711 €	7%
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions (AS)	7 131 €	415 €	-94%
Indemnité sujétion spéciale 1ère partie	2 705 €	2 472 €	-9%
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	36 984 €	42 046 €	14%
Indemnité congés non pris	31 643 €	40 475 €	28%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	2 262 €	5 600 €	148%
Prime de fonction et de résultat	211 182 €	204 291 €	-3%
Indemnité pour services suppl. (suppl. pour trav. hors service)	2 239 €	898 €	-60%
Total	1 354 256 €	1 562 106 €	15%

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 par le conseil d'administration après avis du comité technique. Le nombre de points disponibles, attribué par le ministère, est contingenté.

∞ **Répartition des NBI en 2012 et 2013**

		NOMBRE DE POINTS									
EXERCICE*	TYPE NBI	10	12	13	15	18	20	25	37	40	50
2012	ADMINISTRATIVE	15			1		9	5		1	4
	TECHNIQUE	4			9		14	1		-	-
2013	ADMINISTRATIVE	3	1		4		3	6		1	2
	TECHNIQUE	18		1	11	1	13	3	1		1

IV.2.2.5 - LES HEURES COMPLEMENTAIRES ET LES VACATIONS

❖ Coût global

∞ Masse salariale des heures complémentaires et vacations de CEV de 2011 à 2013
Formation initiale et formation continue - tous financements

	2011	2012		2013	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 852 698 €	3 998 164 €	3,8%	3 888 801 €	-2,74%

	2011 brut	2011 brut	Evolution	2012 brut	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 289 179 €	3 313 544 €	0,7%	3 429 554 €	3,50%

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

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

❖ Vacations d'enseignement effectuées par des vacataires extérieurs à l'Université en €

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

IV.2.3 - LES PRESTATIONS SOCIALES

❖ Prestations sociales sur masse salariale Etat

	2012	2013	
	Brut	Brut	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	731 €	855 €	17%
Traitement brut des congés de longue durée	79 974 €	92 413 €	16%
Total	80 705 €	93 268 €	32%

CHAPITRE IV.3 - LES EVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2011 ET 2013

IV.3.1 - *IMPACT DES COTISATIONS SOCIALES*

La hausse de la cotisation patronale de pension civile concerne l'ensemble des personnels titulaires. Elle passe de 68,59% en 2012 à 74,28 % en 2013.

IV.3.2 - *SMIC*

Entre 2011 et 2013, le SMIC a évolué :

- 9,00 € au 1er janvier 2011 (soit + 1,6%, ancien taux 8,86 €).
- 9,19 € au 1er juillet 2011
- 9,22 € au 1er janvier 2012
- 9,40 € le 1er juillet 2012
- 9,43 € le 1er janvier 2013

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

Avec le passage de l'établissement aux responsabilités et compétences élargies à compter du 1^{er} janvier 2013, l'effort de mise à niveau des compétences commencé en 2012 s'est poursuivi sur l'année 2013.

Le programme de formation 2013 a été construit selon trois priorités :

- Augmenter l'offre de formation en préparation aux concours notamment pour accompagner les personnels éligibles au recrutement de « la loi Sauvadet » dans la préparation aux concours réservés ou recrutement sans concours : **286 stagiaires** au total sur le volet 5 du programme de formation ;
- Continuer à favoriser la montée en compétence des agents à travers la professionnalisation notamment des gestionnaires RH, de certains métiers techniques, des personnels d'encadrement (directeurs, responsables administratifs, cadres intermédiaires) par une formation de management et d'accompagnement des changements et des préventeurs en matière de risques professionnels (formation des membres du CHSCT) ;
- Construire un vivier de formateurs agents publics internes ou externes pour optimiser les coûts pédagogiques.

En outre, le contexte électoral des élections des conseils centraux au 1^{er} semestre 2013 a été peu propice à la mise en œuvre des projets de formation. Une majorité des actions prévues au 1^{er} semestre 2013 a dû être reportée et s'est concentrée sur le 4^{ème} trimestre 2013 avec toutes les difficultés organisationnelles qui en découlent (augmentation des flux d'inscription sur la période de nouvelle rentrée universitaire, chevauchement des plannings des stages, difficultés de remplissage des stages...)

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 ;

Volet 2 : professionnalisation des services comprenant les actions liées à l'adaptation à l'emploi, à la connaissance de l'environnement professionnel, à l'évolution des métiers, aux réseaux de métiers, aux stages en mobilité ERASMUS, aux langues étrangères liées aux missions, aux actions de formations des personnels de bibliothèque ;

Volet 3 : maîtrise du système d'information comprenant les actions liées à l'informatique, aux applications de gestion, à la bureautique ;

Volet 4 : hygiène, sécurité et santé au travail comprenant les actions liées à la prévention des risques professionnels ;

Volet 5 : préparation aux concours comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents et notamment des modules ciblés 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, 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 de formation	Thème de formation
V1 - Gouvernance et pilotage	Applications de gestion	AMUE : SIFAC - BO BUSINESS OBJETCS HARPEGE - Niveau 2
	Gestion des ressources humaines	AMUE : GPEEC - Module 2
		AMUE : GPEEC - Module 3
		AMUE : GPEEC - module 4
	Gestion du patrimoine	AMUE : Les grandes étapes de réalisation d'opération de construction/réhabilitation
	Gestion et comptabilité Management	Analyse financière prospective pour les agents comptables Management et accompagnement des changements
V2 - Professionnalisation des services	Accueil des publics	Gérer les situations d'accueil difficile
	Achats publics	AMUE : Les achats sous le régime de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005
		Maîtriser les fondamentaux de la passation de vos marchés
	Applications de gestion	BUSINESS OBJETCS HARPEGE - Niveau 2
	Bibliothéconomie	Connaissance du milieu médical et du paysage éditorial en santé
		Conservation et entretien : petites réparations
		Evaluer pour mieux piloter
		Recherche d'information (formation à distance)
		Réseaux des bibliothèques
		Sensibilisation aux évolutions des catalogues
	Colloques, congrès, conférences	Valorisation des thèses
		A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP
		Association des souffleurs de verre : réunion annuelle
		COMOSUP : Evaluer la performance de la communication et AG
		Conduire et participer à un projet d'archivage électronique
		Formation des experts des concours ITRF
		GP'SUP : 35e rencontres nationales
		Journées ABES
		JURISUP - Journées nationales
		Séminaire des APAENES
	Formations juridiques	AMUE : Délégation de pouvoir et de signature La gestion des contentieux dans la commande publique L'actualité de la commande publique
	Gestion de l'étudiant	Culture juridique autour du métier de scolarité ERASMUS : organisation, méthode et outils de travail ESEN - Construire et faire vivre un cursus de formation
	Gestion des ressources humaines	SUP' DRH : Séminaire des DRH
	Gestion du patrimoine	ARTIES : RT2012 - Bases et applications
	Gestion du personnel	Accompagnement des actes de gestion des personnels hospitalo-universitaire
	Gestion et comptabilité	Web conférence NACRES : Mise en place d'une nouvelle nomenclature d'achat
	Maintenance des équipements et installations	Maintenance et installations techniques de la piscine Revêtement faux plafonds Revêtement sols souples
	Méthodologie	Archives universitaires : gestion des documents d'activité et archivage Correspondants archives
	Séminaires pour informaticiens	Journées Réseaux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
	Techniques de recherche	Système de pipetage : Mise en place d'une procédure de contrôle volumétrique
V3 - Maîtrise du système d'information	Applications de gestion	AMUE : HARPEGE "Gestion individuelle" Niveau 2
		AMUE : SIFAC - Processus et opérations de clôture d'exercice
		AMUE : SIFAC - Suivi de l'exécution budgétaire - restitution autour d'un CR
		AMUE : Web conférence SIFAC - Financement externe de l'actif
		AMUE : Web conférence SIFAC - Module convention : les bonnes pratiques
		APOGEE - Inscription pédagogique et gestion des groupes
		APOGEE - Inscriptions administratives
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul
		APOGEE : RESULTAT
		APOGEE : Structure des enseignements, épreuves et annexes descriptives

Volets de formation	Domaine de formation	Thème de formation
V3 - Maîtrise du système d'information (suite)	Applications de gestion	APOGEE: Perfectionnement structure des enseignements et modalités de contrôle
		GEISHA - HARPEGE
		Présentation de la nomenclature d'achat NACRES
		Web conférence : Déployer ROF
		Web conférence : Gestion des autorisations
		Web conférence APOGEE : Présentation du domaine "Thèses"
		Web conférence SIFAC - Les charges à payer
		Web conférence SIFAC : Anticiper la clôture - Partie agence comptable
		Web conférence SIFAC : Anticiper la clôture - Partie Ordonnateur
		Web conférence SIFAC : Le nouveau compte financier
		Web conférence SIFAC : Report du budget dans le cadre des conventions
		Web conférence SIFAC: Présentation de la solution financement externe de l'actif
	Bureautique	Excel 2010 : Initiation
		Excel 2010 : Perfectionnement et fonctions avancées
		Logiciel ADE - CAMPUS (Administrateur)
		Logiciel ADE - CAMPUS (Correspondants fonctionnels)
		Logiciel ADE - CAMPUS (Utilisateurs)
	Gestion et comptabilité	Mise à niveau en bureautique
		Préparation au C2i - Niveau 1
		Web conférence GBCP : Présentation du kit de communication et du guide des procédures
	Systèmes et réseaux	Web conférence NACRES : Mise en place d'une nouvelle nomenclature d'achat
		Administrateur NEOCORETECH Desktop Virtualisation
		Classe virtuelle : Migration APOGEE / SIFAC sous ORACLE server 11g
	Technologies d'information et de communication	Windows 2012 - Serveur
		Formation TYPO 3 : utilisateurs
V4 - Hygiène, sécurité et santé au travail	Formations scientifiques	L'accessibilité du WEB
		Personne Compétente en Sécurité Laser : Métrologie du faisceau Laser - Niveau 1
	Hygiène et sécurité	Formation des assistants de prévention
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (H0B0)
		Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
		Maintien et actualisation des compétences du formateur SST
		Membres du C.H.S.C.T
		Monitorat en habilitation électrique (B2V-BR-BC)
		Recyclage CACES R389 : Conduite de chariots Elévateurs automoteurs
		Recyclage SSIAP 2
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		SSIAP 1 : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau1)
		Utilisation des moyens de secours et d'extinction incendie
V5 - Préparation aux concours	Préparation aux concours	Cas pratique avec mise en situation
		Constituer son dossier RAEP
		L'entretien avec le jury
		L'entretien avec le jury (Recrutements SAUVADET)
		Les épreuves d'entretien d'admission dans les concours administratifs
		Rédaction de la Note Administrative
		Rédaction de la note de synthèse
	Préparation aux concours (cat. A)	Savoir présenter son parcours professionnel
		Oral blanc : examen professionnel APAENES
		Oral blanc des concours ITRF : ASI en gestion administrative
		Oral blanc des concours ITRF de Cat. A
		PCA : Conseils méthodologiques
	Préparation aux concours (cat. B)	PCA : Droit Administratif 1
		PCA : Note de synthèse 1
		Oral blanc : examen professionnalisé réservé SAENES
		Oral blanc des concours ITRF - TECH externe en gestion administrative
		Oral blanc des concours ITRF - TECH interne en gestion administrative
	Préparation aux concours (cat. C)	Oral blanc des concours ITRF : TECH externe gestionnaire financier et comptable
		Oral blanc des concours ITRF : Tech interne gestionnaire financier et comptable
		Mise en situation professionnelle

Volets de formation	Domaine de formation	Thème de formation
		Rédaction du CV et de la lettre de candidature
V6 - Formations d'initiative personnelle	Expression écrite ou orale	Prise de parole en public
	Langues étrangères	Anglais Général et Professionnel - niveau avancé
		Anglais Général et Professionnel - niveau faux débutant
	Préparation aux diplômes nationaux	LICENCE 3 : Gestion des entreprises
		Licence Professionnelle "Etudes Territoriales Appliquées"
		MASTER 2 : Administration des entreprises
		MASTER 2 : Littérature Océan Indien
		MASTER 2 : Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation
		VAE : BTS Assistant de manager
		VAE : BTS Assistant de gestion PME-PMI

V.2.2 - REPARTITION DES ACTIONS PAR DOMAINE DE FORMATION

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

Domaine	Nb de session	Nombre de stagiaires								Total stagiaires	Total heures stagiaires	Dépenses	Dépenses par stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		F	H	F	H	F	H	F	H				
Accueil des publics	1	3		4		6	1			14	168,00	1 600,00 €	114,29 €
Achats publics	2		2							2	33,00	4 695,43 €	2 347,72 €
Applications de gestion	26	18	8	52	2	20				100	615,50	13 830,25 €	138,30 €
Bibliothéconomie	8	11	1	8	1	13	1			44	484,00	2 787,10 €	63,34 €
Bureautique	13	6	9	32	6	37	8	2	1	101	1449,50	1 688,76 €	16,72 €
Colloques, congrès, conférences	9	5	6		2				1	14	162,00	12 763,13 €	911,65 €
Expression écrite ou orale	1					1				1	14,00	580,00 €	580,00 €
Formations juridiques	3	1		2						3	32,00	3 953,92 €	1 317,97 €
Formations scientifiques	1				1				1	2	70,00	10 375,64 €	5 187,82 €
Gestion de l'étudiant (**)	3	1	1					1		3	66,00	- €	- €
Gestion des ressources humaines	4	4								4	42,00	10 245,19 €	2 561,30 €
Gestion du patrimoine	2		2							2	26,00	2 271,32 €	1 135,66 €
Gestion du personnel	1	1	1	2		2				6	119,00	5 387,58 €	897,93 €
Gestion et comptabilité	3	1	1	2						4	20,00	2 032,32 €	508,08 €
Hygiène et sécurité	19	11	1	13	1	6	2	4	5	101	1766,00	21 796,05 €	215,80 €
Langues étrangères (**)	2			3	3	1	3			10	105,00	- €	- €
Maintenance des équipements et	3						1			11	304,00	4 704,56 €	427,69 €
Management	2	10	1	2					1	25	350,00	7 344,00 €	293,76 €
Méthodologie	4	1		13	5	9	1			29	57,00	471,28 €	16,25 €
Préparation aux concours	18	8	2	58	2	75	2			192	2580,00	12 522,76 €	65,22 €
Préparation aux concours (cat. A)	6	5	4	13	4	3				29	149,50	653,42 €	22,53 €
Préparation aux concours (cat. B)	8			22	3	5				30	17,08	445,41 €	14,85 €
Préparation aux concours (cat. C)	4			2	2	21	1			35	384,00	1 615,95 €	46,17 €
Préparation aux diplômes nationaux	7	2		2	1	2				7	1563,00	3 341,00 €	477,29 €
Séminaires pour informaticiens	1		1							1	24,00	2 353,04 €	2 353,04 €
Systèmes et réseaux	3		1		5					16	528,00	15 458,45 €	966,15 €
Techniques de recherche	1	1		1		1				3	18,00	1 318,28 €	439,43 €
Technologies d'information et de communication	4	9	6	17	7	5			1	45	106,00	150,00 €	3,33 €
Total	159	98	8	248	84	207	95	7	10	834	11252,58	144 384,85 €	173,12 €

(**) Certaines actions dans les domaines de la gestion de l'étudiant ou en langues étrangères sont affichées avec un coût nul. Elles concernent des formations à distance des personnels de bibliothèque, des formations proposées par l'ESEN ou réalisées sur le temps de service des enseignants pour les formations en anglais.

Le **total d'heures de formation** exprimé en heures dans le tableau représente **1 875,43 journées** (une journée équivalait à 6h00 de formation).

Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de 76,99 € . Il a **diminué de 20,32 %** par rapport à 2012.

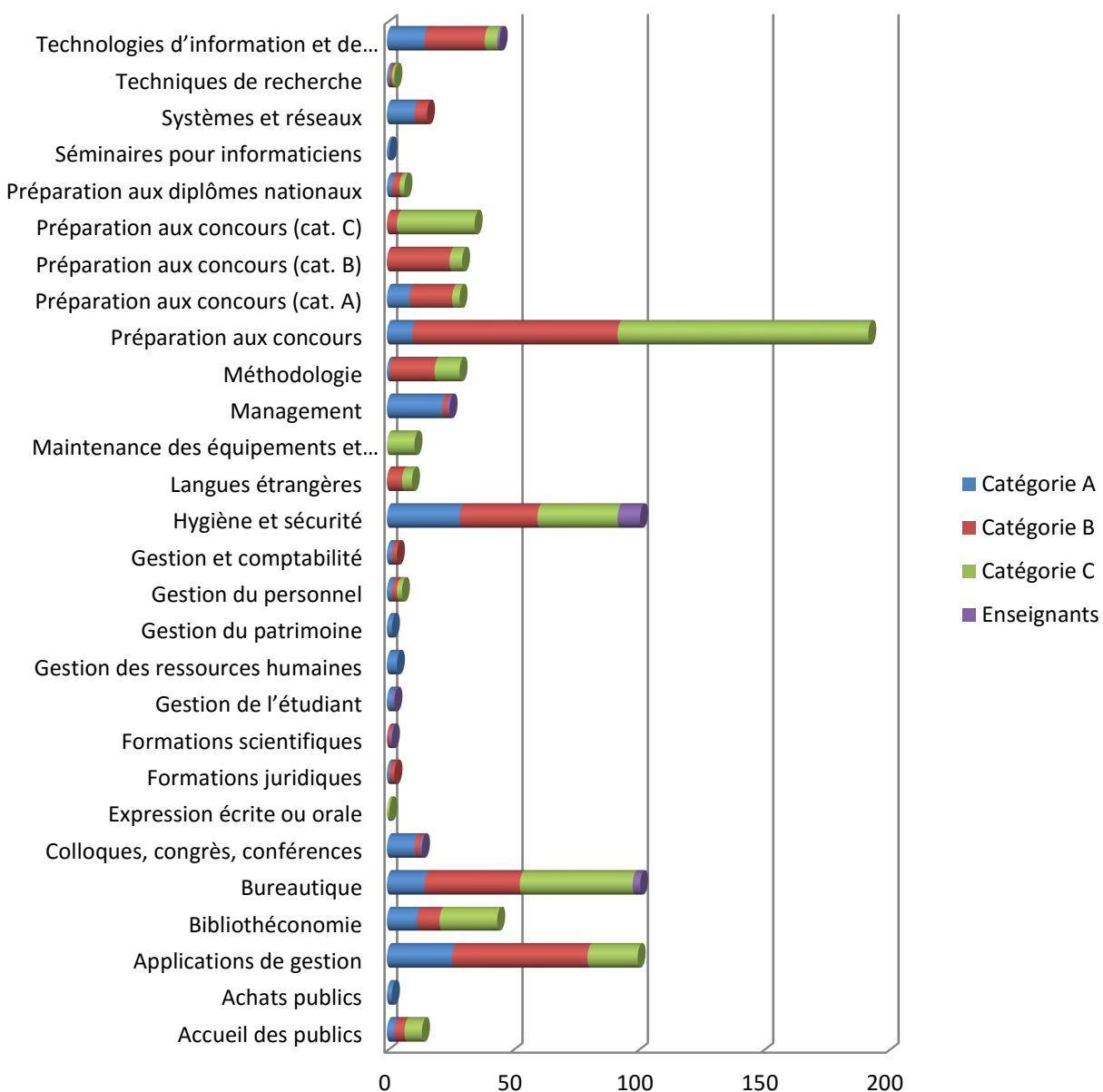
Ces résultats sont le fruit de l'optimisation des coûts pédagogiques via le vivier de formateurs agents publics.

∞ Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

Domaine	Nb de sessions	Nombre de stagiaires par catégorie						Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses	Dépenses /stagiaires
		A		B		C					
		H	F	H	F	H	F				
VAE	0	0	0	0	2	0	0	2	0	1316,00€	658,00€
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

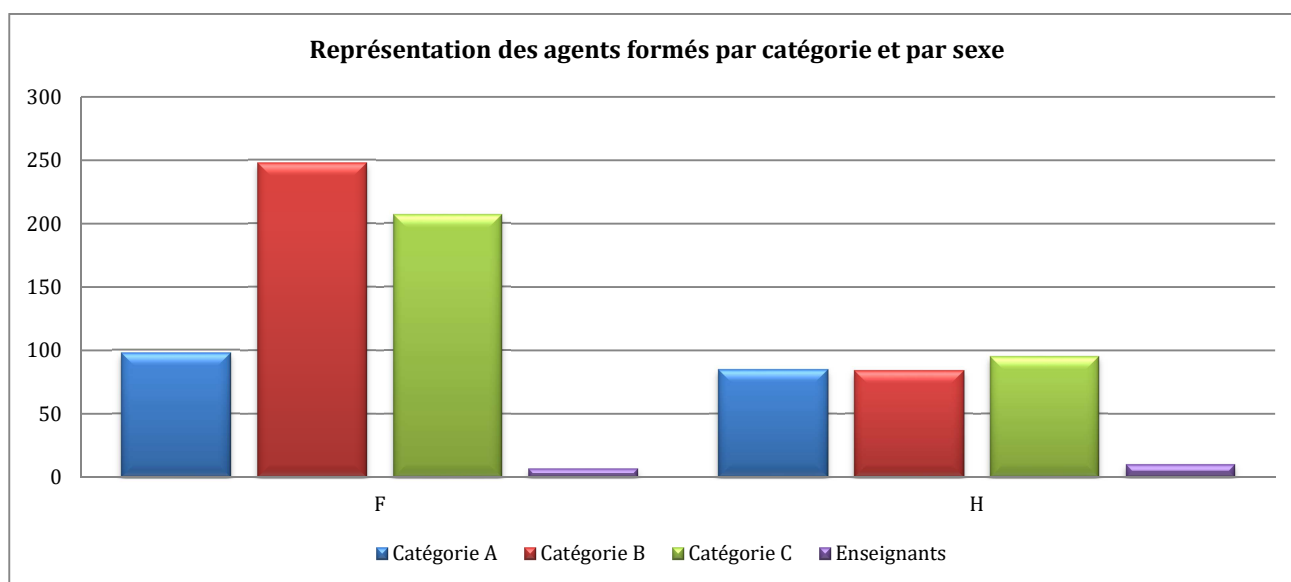
En matière de Validation des Acquis et de l'expérience (VAE), 2 agents contractuels ont bénéficié d'une aide pour financer une formation d'accompagnement à la VAE sur 2 diplômes de niveau III (BTS).

Répartition des stagiaires par domaine de formation et par catégorie



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

- **la préparation aux concours** (286 participations) notamment sur les actions concernant la préparation aux recrutements ou concours réservés dits « *Sauvadet* », l'année 2013 étant celle du lancement du dispositif de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique de l'Etat ;
- **L'hygiène et la sécurité** (101 participations) notamment en maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail (tous les deux ans) et sensibilisation aux risques électriques pour les personnels non électriciens ;
- **La bureautique** (101 participations) : grâce à la collaboration des formateurs du SUN, le service formation a proposé une offre de formation plus diversifiée et très économique (1 688,76 €) en bureautique. Au-delà des formations de préparation au C2I niveau 1, un stage de mise à niveau en bureautique a été organisé sur le site du Tampon en faveur d'agents techniques pour les familiariser avec l'utilisation d'un ordinateur. Pour la première fois, deux sessions de perfectionnement à EXCEL 2010 ont été réalisées pour satisfaire les nombreuses demandes des personnels du Nord ou du Sud.
- **Les applications de gestion** (100 participations) notamment sur des actions de formation à distance concernant SIFAC (web conférences de l'AMUE) ou de mise à niveau des compétences des nouveaux gestionnaires de scolarité sous APOGEE.



L'effectif féminin des stagiaires représente à lui seul plus de la moitié des stagiaires (66,30 %)

V.2.3 - LES MISSIONS DES PERSONNELS

Domaine de formation	Intitulé de formation	Fonction du stagiaire	Nb de stagiaires	Coût
Achats publics	AMUE : Les achats sous le régime de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005	Directeur des Services Financiers	1	2 550,92 €
	ARTIES : Maîtriser les fondamentaux de la passation de vos marchés	Responsable DP Antenne Sud	1	2 144,51 €
Applications de gestion	AMUE : HARPEGE "Gestion individuelle" Niveau 2	Coordinatrice paye	1	1 450,13 €
	AMUE : SIFAC - BO	Responsable Pôle Dépense	1	2 427,57 €
	AMUE : SIFAC - Processus et opérations de clôture d'exercice	Agent Comptable	1	2 820,38 €
	AMUE : SIFAC - Suivi de l'exécution budgétaire - restitution autour d'un CR	Responsable Pôle Dépenses	1	1 805,65 €
Colloques, congrès, conférences	A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP	Agent comptable	1	3 079,57 €
	Association des souffleurs de verre : réunion annuelle	Technicien chimiste	1	1 118,74 €
	COMOSUP : Evaluer la performance de la communication et AG	Chargé de communication	1	2 209,82 €
	Conduire et participer à un projet d'archivage électronique	Archiviste	1	2 752,32 €
	Formation des experts des concours ITRF	Enseignant chercheur	1	49,00 €
	Formation des experts des concours ITRF	Technicien audiovisuel	1	49,00 €
	GP'SUP : 35e rencontres nationales	Directeur DLHS	1	1 038,42 €
	Journées ABES	Responsable BU	1	1 817,25 €
	JURISUP - Journées nationales	Responsable des affaires juridiques	1	577,25 €
Formations juridiques	AMUE : Délégation de pouvoir et de signature	Responsable des Affaires Institutionnelles	1	1 963,92 €
Formations scientifiques	Personne Compétente en Sécurité Laser : Métrologie du faisceau Laser - Niveau 1	Enseignant	1	5 097,99 €
		Technicien instrumentation scientifique	1	5 277,65 €
Gestion des ressources humaines	AMUE : GPEEC - Module 2	Directrice des Ressources Humaines	1	2 444,20 €
	AMUE : GPEEC - Module 3	Directrice des Ressources Humaines	1	2 488,57 €
	AMUE : GPEEC - module 4	Directrice des Ressources Humaines	1	2 094,76 €
	SUP' DRH : Séminaire des DRH	Directrice des Ressources Humaines	1	3 217,66 €
Gestion du patrimoine	AMUE : Les grandes étapes de réalisation d'opération de construction/réhabilitation	Chargé de mission patrimoniale	1	416,75 €
	ARTIES : RT2012 - Bases et applications	Chargé de mission patrimoniale	1	1 854,57 €
Gestion et comptabilité	Analyse financière prospective pour les agents comptables	Agent comptable	1	2 032,32 €
Hygiène et sécurité	Formation des assistants de prévention	Directeur DLHS	1	748,42 €
Séminaires pour informaticiens	Journées Réseaux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	Responsable réseaux	1	2 353,04 €
Total général			27	55 880,38 €

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

- Scientifique notamment dans le cadre de l'installation de l'Observatoire des Sciences de l'Univers de la Réunion,
- En ressources humaines dans le cadre du développement des compétences de la Directrice des Ressources Humaines en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC),
- Via les réseaux de métiers pour accompagner l'actualisation des compétences de certaines fonctions stratégiques au vu de l'actualité réglementaire.

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 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)

	2011	2012	2013
AENES	3	3	0
Santé/Social	0	0	0
Bibliothèque	0	0	0
ITRF	4	5	6

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 2012-2013	CRCT 2013-2014
Au titre des sections CNU	3	3
Au titre de l'établissement	6	0
Total	9	3

❖ 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 maîtres de conférences.

∞ Aménagement de service pour activité de recherche des enseignants

	2012-2013	2013-2014
Enseignant second degré	3 * 192 HETD	1*128H
Enseignant premier degré	1 * 128 HETD	2*128H

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 10 ans de services effectifs) ou de son établissement. Il est réalisé par un organisme agréé qui propose une formation d'accompagnement.

Aucune demande n'a été présentée en ce sens pour l'année 2013.

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).

Le service formation a accompagné deux personnels contractuels de catégorie C, dans le financement partiel d'une formation de 17h00 d'accompagnement à la VAE sur des diplômes de niveau III pour préparer un BTS :

- BTS Assistant de gestion PMI/PME : l'agent a obtenu son diplôme en totalité en mars 2014,
- BTS Assistant Manager : l'agent n'a pas obtenu le diplôme.

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

C'est une des mesures phares 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 1^{er} 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.

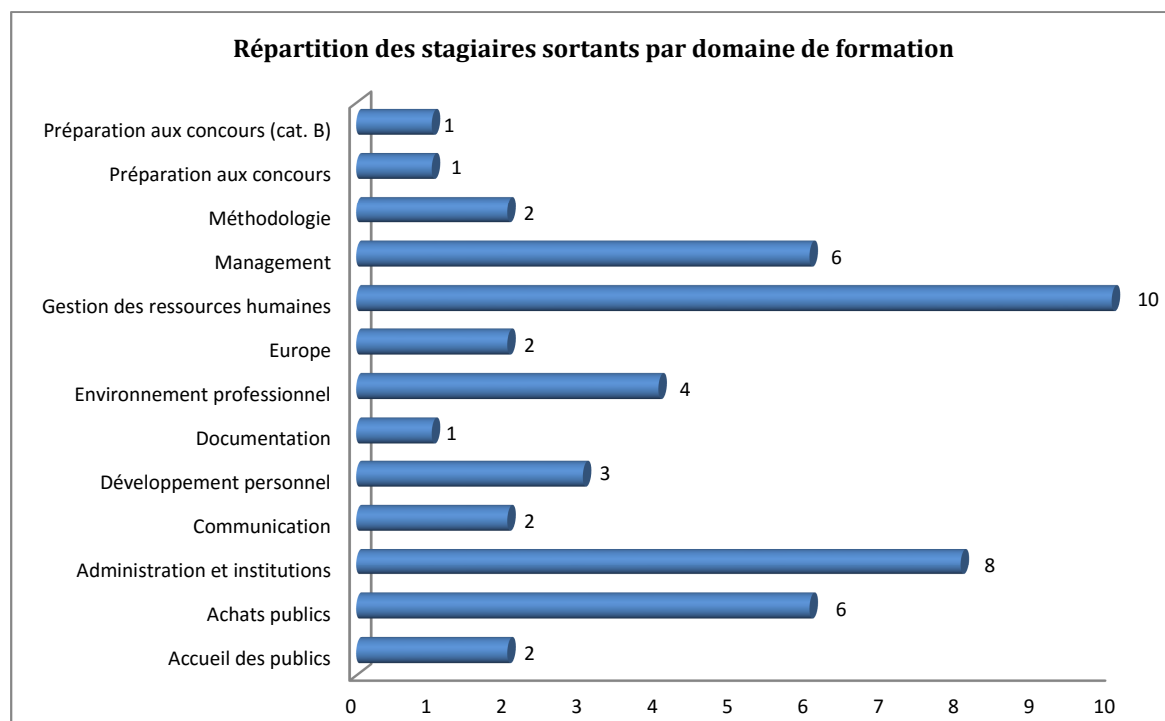
L'année 2013 est une année charnière en matière de DIF. Les droits étant ouverts depuis le 1^{er} juillet 2007, les agents à temps complet depuis cette date et n'ayant pas encore mobilisé leur DIF courant 2013, voient leurs droits plafonnés à 120h00 dès le 1^{er} juillet 2013. La majorité des personnels 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.

Malgré ce plafonnement, aucune demande de mobilisation du DIF n'a été présentée au service formation en 2013.

V.3.6 - LES ACTIONS DE FORMATIONS MUTUALISEES

∞ Participation des personnels de l'Université aux actions interministérielles

Domaine	Nb de sessions	Nombre de stagiaires							Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C		Enseignants		
		F	H	F	H	F	H	F		
Accueil des publics	1	0	0	0	0	2	0	0	2	28
Achats publics	4	1	3	0	2	0	0	0	6	46
Administration et institutions	1	0	1	4	0	2	1	0	8	48
Communication	1	1	1	0	0	0	0	0	2	28
Développement personnel	1	2	0	0	0	1	0	0	3	21
Documentation	1	1	0	0	0	0	0	0	1	14
Environnement professionnel	1	1	0	1	0	2	0	0	4	56
Europe	1	0	0	2	0	0	0	0	2	14
Gestion des ressources humaines	5	3	2	3	0	0	0	2	10	91
Management	3	1	1	2	1	0	0	1	6	42
Méthodologie	1	0	0	1	0	1	0	0	2	28
Préparation aux concours	1	0	0	1	0	0	0	0	1	14
Préparation aux concours (cat. B)	1	0	0	0	0	0	1	0	1	7
Total	22	10	8	14	3	8	2	3	48	437



Début 2013, la DGAFP a proposé la nouvelle application SAFIRE pour gérer les formations interministérielles en région.

A La Réunion, ces formations interministérielles sont proposées gratuitement par la Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de l'océan indien (PFRH-OI) et elles concernent des thématiques transversales qui répondent aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat. Pour l'année 2013, ces priorités sont citées dans une circulaire du 22 octobre 2012.

48 stagiaires de l'établissement ont bénéficié de ces formations et se sont répartis sur **22 sessions**. Ils représentent 5 % de l'effectif total des stagiaires interministériels qui est de 950.

50 % des stagiaires de l'établissement ont été particulièrement intéressés par les thématiques suivantes :

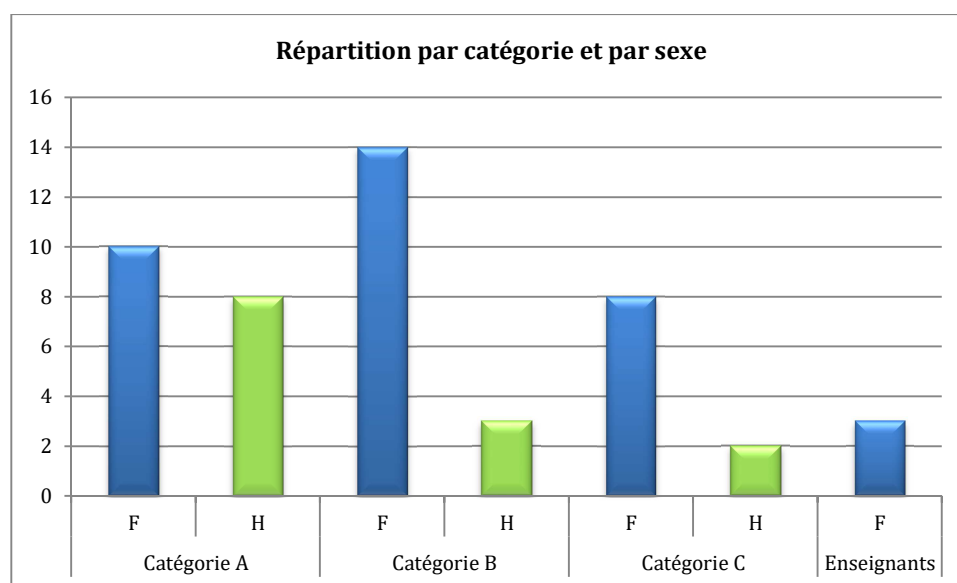
- l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans le domaine de la santé et sécurité au travail ;
- la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la professionnalisation en gestion des ressources humaines (accident de services, maladies professionnelles...)
- le management (déontologie du cadre ou management prévisionnel des risques).

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

Domaine	Nb de sessions	Nombre de stagiaires							Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C		Enseignants		
		F	H	F	H	F	H	F		
Langues étrangères	1	0	0	1	1	1	2	0	5	51
Préparation aux concours	3	0	0	0	1	5	2	0	8	129
Total	4	0	0	1	2	6	4	0	13	180

L'établissement se positionne dès 2013 comme un partenaire de cette nouvelle plateforme d'appui aux ressources humaines en s'engageant dans la mutualisation de certaines de ses actions de formation.

Ainsi, **13 stagiaires issus d'autres services de l'Etat** ont pu bénéficier gratuitement des formations en anglais et de certains thèmes de préparation aux concours.

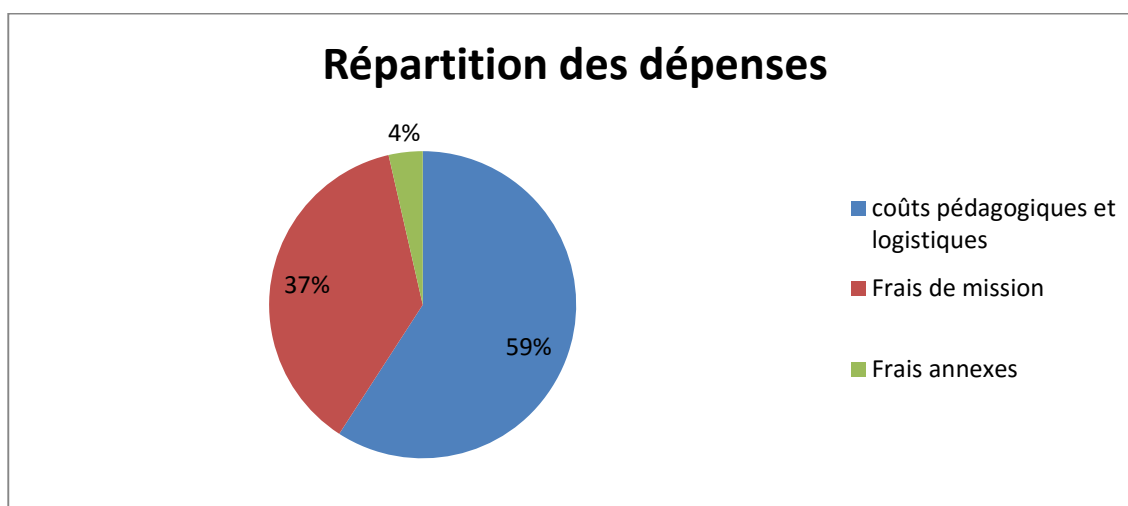


CHAPITRE V.4 - LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

Crédits ouverts : **170 000,00 €**, soit 0,59 % de la masse salariale BIATSS (28 658 656 €)

<i>Coûts pédagogiques et logistiques</i>	88 654,37 €
<i>Frais de mission</i>	55 880,38 €
<i>Frais annexes (**)</i>	5 372,46 €
<i>Total Des Dépenses</i>	149 907,21 €
<i>Taux de consommation des crédits</i>	88,18 %

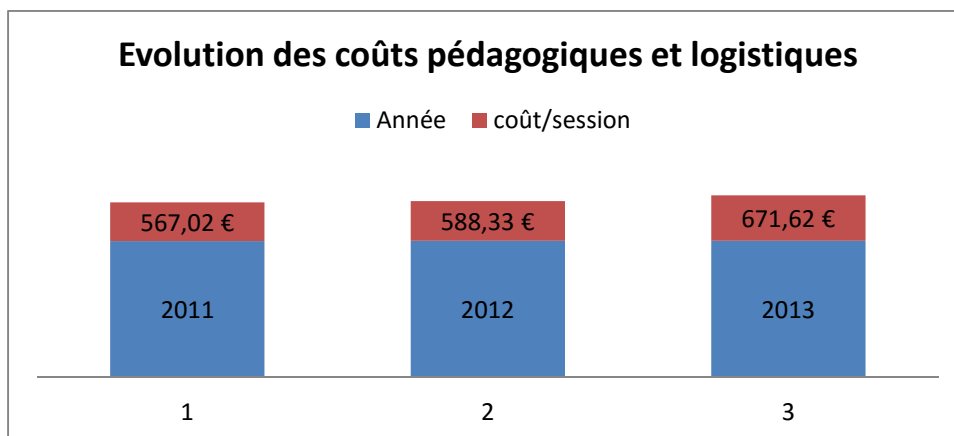
Bien que les crédits ouverts aient diminué de 15 % par rapport à 2012, le service formation a optimisé l'utilisation des crédits ouverts (88,18 %) en mettant en œuvre un maximum d'actions de formation inscrites au programme 2013.



(**) **Les frais annexes** représentent 4 % des dépenses et concernent :

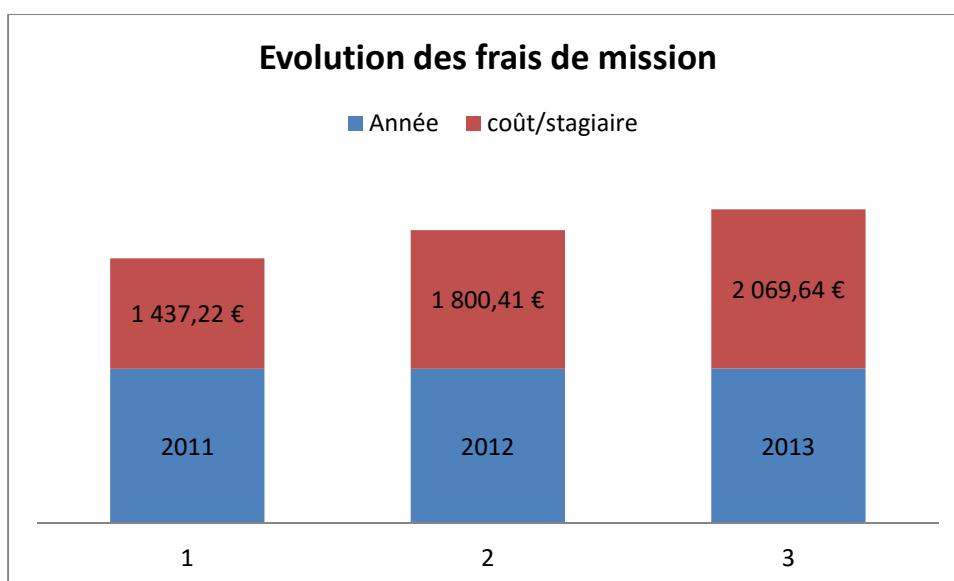
- des régularisations de dépenses de l'année 2012,
- le versement d'une adhésion au réseau des responsables formation des établissements d'enseignement supérieur (PARFAIRE)
- des frais d'annulation de billets d'avion,
- un abonnement au guide pratique de la formation,
- l'achat anticipé de billets d'avion au titre de l'exercice 2014.

Les coûts pédagogiques et logistiques des formations réalisées localement représentent 59 % des dépenses :



Pour limiter l'impact de l'augmentation, notamment des coûts pédagogiques sur le budget, le service formation priorise le réseau des formateurs internes pour l'animation des formations.

Les frais de mission représentent 37 % des dépenses :

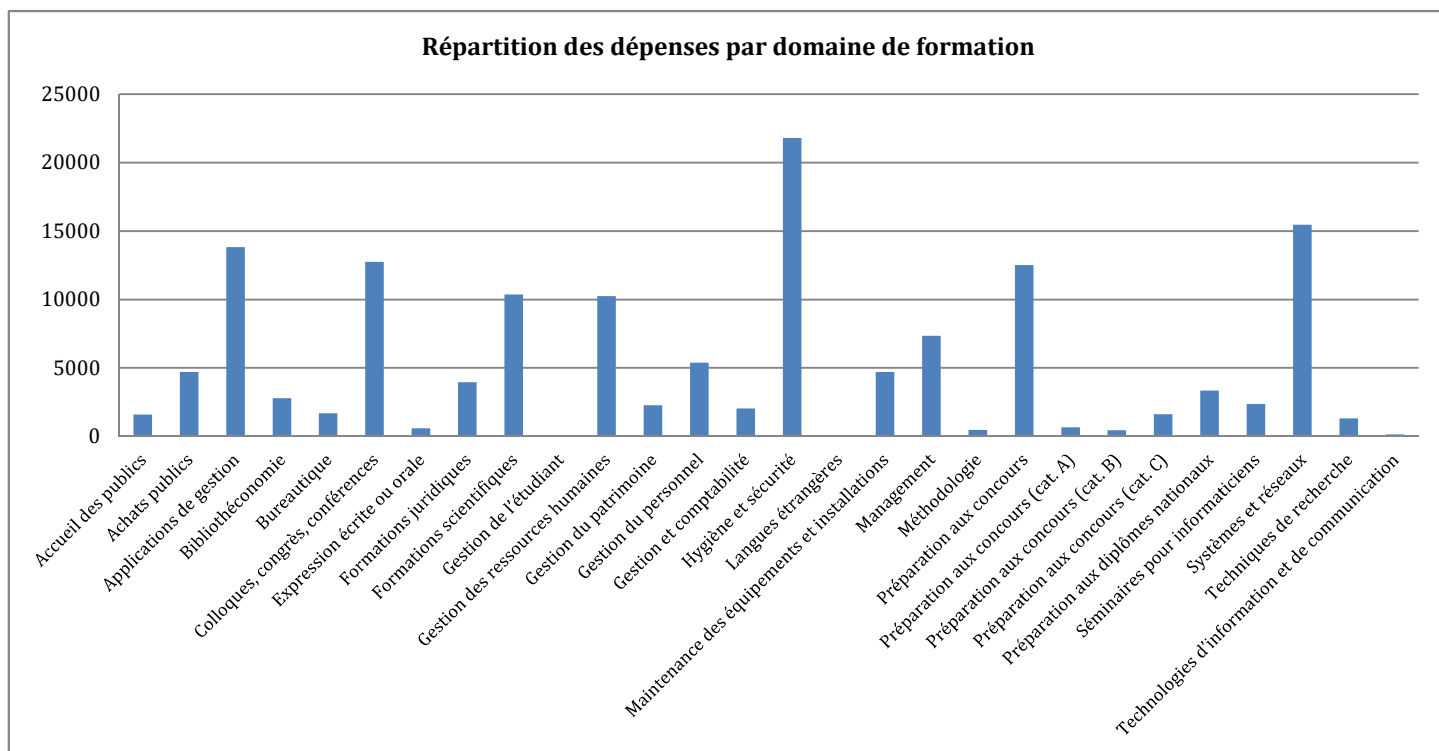


La part des frais de mission dans les dépenses a peu évolué par rapport à 2012 (35 % en 2012).

Le coût de la mission ramené au nombre de stagiaires (27) est de **2 069,64 €**.

Ce coût en constante progression, compte tenu notamment de l'augmentation des prix des billets d'avion, impacte de plus en plus le budget du service formation continue des personnels ; d'où la nécessité de poursuivre la démarche en faveur de :

- la délocalisation des formations à La Réunion,
- la mutualisation des coûts avec le réseau de formation interministériel (PFRH-OI),
- la sollicitation des organismes locaux de formation sur des thématiques transversales.



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 et réduit de fait, la marge de manœuvre financière sur les autres volets du programme de formation.

Ainsi, 12 579 € ont été consacrés à la formation initiale des nouveaux membres titulaires ou suppléants du CHSCT.

Le deuxième poste de dépenses revient aux formations dédiées aux personnels de la BAP E, communément appelés « les informaticiens » pour des actions relevant d'une mise à jour indispensable des compétences notamment sur la virtualisation des postes et la migration sous Windows 2012.

PARTIE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE VI.1 - 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 prévoit 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.

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, avec pour objectif la prévention des accidents de service et de travail, la prévention des maladies professionnelles, l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents, 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

	Nombre
Convocations adressées	123
Visites médicales réalisées	109
Taux d'assiduité	0,89

∞ Répartition des visites médicales effectuées en 2013

	Nb de visites
Première visite	43
Suivi handicap	0
Visite périodique	53
Visite de reprise	8
Visite à la demande	7
Visite d'habilitation	2
Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes	0
Urgences	0
Total	113

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).

A l'Université de La Réunion, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour l'année 2013 se répartissent ainsi :

	Nb agents	%
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	4	3,72%
Personnels BIATSS	2	
Personnels en situation de handicap suite à accident de travail	1	

Le pourcentage est calculé au regard des personnels non titulaires sur budget de l'Université de La Réunion

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.

Le CHSCT a désormais 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

Le conseiller de prévention

L'inspecteur santé et sécurité au travail

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

	2013	
	Nombre	Cause
<i>Accident de service</i>		
<i>Accident de service stricto sensu</i>	2	2 fractures
<i>Accident de trajet</i>	3	Accident de la route
<i>Accident de travail</i>		
<i>Accident de travail stricto sensu</i>	1	1 chute
<i>Accident de trajet</i>	2	Accident de la route

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.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2013.

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.

Les prestations interministérielles d'action sociale 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	18
Nombre de demandes acceptées	16
Montant des aides	6 400,00 €
Demande de prêt	0
Montant des prêts	0
Total	6 400,00 €

PARTIE VIII - RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE VIII.1 - LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

VIII.1.1 - LES TROIS 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 DES ETUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CEVU)

Rôle : Le Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU) propose au CA les orientations des enseignements de formation initiale et continue et instruit les projets de demandes d'habilitations de diplômes et de nouvelles filières. Il se prononce sur les mesures relatives à l'orientation des étudiants, la validation des acquis, les modalités de contrôle des connaissances. Il examine les questions concernant les activités culturelles et sportives, les conditions de vie et de travail des étudiants.

Composition : 32 membres

- Collège A : professeurs et assimilés : 6
- Collège B : autres enseignants et assimilés : 6
- Collège des étudiants et usagers : 12
- Collège des personnels BIATSS : 4
- Personnalités extérieures : 4

Durée du mandat : 4 ans

Le dernier Conseil des Études et de la Vie Universitaire (CEVU) s'est tenu le 13 juin 2013.

- **LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)**

Rôle : Le Conseil Scientifique est un organe consultatif.

A ce titre, il :

- propose au conseil d'administration les orientations des politiques de recherche, de documentation Scientifique et technique et la répartition des crédits de recherche
- assure la liaison entre l'enseignement et la recherche
- est consulté sur :
 - la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs (vacants ou demandés)
 - les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes
 - les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux
 - les projets de création ou de modification d'entités de recherche

Composition : 36 membres

- | | |
|--|------|
| - Collège A : professeurs et assimilés | : 12 |
| - Collège B : maîtres de conférences HDR | : 6 |
| - Collège C : docteurs | : 6 |
| - Collège D : autres personnels | : 1 |
| - Collège E : ingénieurs et techniciens | : 2 |
| - Collège F : autres personnels | : 1 |
| - Collège des usagers | : 4 |
| - Personnalités extérieures | : 4 |

Durée du mandat : 4 ans

Le dernier Conseil Scientifique (CS) s'est tenu le 27 juin 2013.

- **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) constitué, jusqu'au prochain renouvellement général des conseils centraux, par le regroupement des membres du conseil scientifique (CS) et du conseil des études et de la vie universitaire (CEVU). Ces deux conseils constituent respectivement, pendant cette période, la commission de la recherche (CR) et la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) instituées par la nouvelle loi.

La commission de la recherche

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.

La commission de la formation et de la vie universitaire

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.

Le conseil académique en formation plénière

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 toutes discriminations

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

Composition : 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 : 4 sièges.
- FSU : 3 sièges.
- CGT'R : 3 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 et le décret n°99-272 du 6 avril 1999 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.

Composition :

- Six représentants de l'administration (titulaires et suppléants).
- Six 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) 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.)

Composition :

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

Durée du mandat : 4 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

CONSEIL	Nombre de réunions du conseil restreint ou groupe de travail	Nombre de réunions du conseil plénier
CA	11	9
CS	10	5
CEVU		5
CT		6
CPE		9
CHSCT		3
CCP ANT		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

- **55 activités ont été proposées pendant l'année universitaire 2012-2013**
- **1466 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.

CHAPITRE IX.3 - AMICALE DES PERSONNELS

Rôle et objectifs :

Depuis sa création en 1989, l'APUR s'est donnée 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.

- Adhésions en 2010/2011 : 57 familles.
- Adhésions en 2011/2012 : 62 familles.
- Adhésions en 2012/2013 : 72 familles.

GLOSSAIRE

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
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
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
APOGEE	Application Pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants
APUR	Association des Personnels de l'Université de La Réunion
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ARTIES	Association des Responsables Techniques Immobilières de l'Enseignement Supérieur
ASU	Administration Scolaire et Universitaire (filière en extinction remplacée par AENES)
ASOC	Assistant de service social
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATERM	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche ministériel
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATV	Agent Temporaire Vacataire
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé (corps en extinction)
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothèque (filière)
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé (corps en extinction)
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
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFP	Congé de Formation Professionnelle
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
DSIUN	Direction des Services Informatique et Usages Numériques
DRH	Direction des Ressources Humaines
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 (laboratoire – EA 4516)
GEISHA	Gestion des Enseignements Informatisés, Suivi des Heures Assurées (application RH)
GESTIMMO	GESTion des IMMObilisations (application comptable suivi des immobilisations)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GP'SUP	Groupement national pour la Prévention des Risques Professionnels dans l'Enseignement Supérieur
GRI	Groupe de Recherche en Immunopathologies et maladies infectieuses (laboratoire – 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 (laboratoire – 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
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
PREC	Professeur des Ecoles
PRCE	Professeur Certifié de l'enseignement secondaire
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PROFIL	Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PUPH	Professeur des Universités-Praticien Hospitalier
PVBMT	Peuplements Végétaux et Bio-agresseurs en Milieu Tropical (UMR C53)
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RA	Ressources Affectées
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)
SGEPES	Secrétaire Général des Établissements Publics de l'Enseignement Supérieur
SFT	Supplément Familial de Traitement
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