

BILAN SOCIAL

2015

Validé par le conseil d'administration
séance du

AVANT PROPOS

Cher(e)s collègues,

Vous avez en main l'édition 2015 du bilan social de notre établissement.

Au fil des éditions et du dialogue avec vos représentants, ce document s'étoffe, avec cette année de nouveaux indicateurs sur les caractéristiques des personnels, sur les rémunérations ou sur la formation. Le volet des activités sportives et culturelles, qui représentent un levier important de l'épanouissement des personnels, a par ailleurs été considérablement augmenté.

Au-delà de l'obligation légale que constitue l'élaboration d'un bilan social, la production de ce document offre l'opportunité de fournir à la collectivité universitaire un ensemble d'éléments utiles à bien des égards.

C'est tout d'abord un outil de pilotage précieux, dont l'édition régulière permet à la direction de l'établissement de mesurer les effets de sa politique de gestion des ressources humaines.

C'est aussi un outil d'aide à la décision qui permettra à la future direction de cet établissement de faire des choix éclairés en termes de gestion des ressources humaines et d'amélioration des conditions de travail.

C'est enfin une mine d'informations qui permettra à chacun de mieux connaître les caractéristiques des forces vives de notre établissement et de mieux appréhender sa propre situation.

Ainsi, cette édition nous permet de suivre l'évolution de la structure des emplois dans le contexte d'une troisième année après le passage aux RCE et de l'application de la loi Sauvadet. Nous sommes ainsi passés, de 769 personnels titulaires pour 291 contractuels en 2012 à 835 personnels titulaires pour 198 contractuels en 2015, soit un taux de personnels titulaires de 81% en 2015 (73% en 2012). Ces chiffres s'expliquent en partie par la titularisation de 65 agents par le biais de concours réservés et examens professionnels, à mettre en perspective avec l'accompagnement du ministère en création d'emplois dont notre établissement a bénéficié.

Ce bilan social est le vôtre car il est entièrement consacré à la richesse de notre établissement : ses personnels... vous.

Je tiens à remercier celles et ceux d'entre vous qui ont contribué à vous livrer ce bilan.

Le Président,
Pr. Mohamed ROCHDI

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Le cadre légal

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

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

A compter du 15 novembre 2011, date de la mise en place des nouveaux comités techniques, il est prévu qu'un bilan social soit présenté chaque année aux membres du Comité technique.

Les objectifs

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

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

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

La méthodologie

Période de référence

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

Ce Bilan Social, édition 2015 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2015, ainsi que sur l'année civile 2015, 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 (2013-2014-2015).

Sources

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

Ce document est le fruit d'un travail conséquent de la part des équipes de la Direction des ressources humaines. Il a mobilisé l'ensemble des personnels de la Direction pour la collecte d'une masse considérable de données, et résulte de la fiabilisation des données du SIRH, chantier engagé depuis 2011.

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

La directrice générale des services adjointe
Directrice des ressources humaines
Isabelle CLAVERIE-HORGUES

SOMMAIRE

1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE	7
1.1. EMPLOIS ET CONSOMMATION DES EMPLOIS	7
1.2. LES EFFECTIFS	10
1.3. LA PARITÉ HOMMES-FEMMES	19
1.4. LA DÉMOGRAPHIE	27
2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS	33
2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS	33
2.2. LES PROMOTIONS	36
3. ORGANISATION DU TRAVAIL	39
3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS	39
3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	39
3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS	41
3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)	45
4. RÉMUNÉRATIONS	47
4.1. MASSE SALARIALE GLOBALE	47
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL	50
4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2013 ET 2015	59
5. FORMATION	61
5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION	61
5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES	63
5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION	74
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS	80
6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ	83
6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS	83
6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP	84
6.3. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	85
6.4. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	89
7. ACTION SOCIALE	91
8. RELATIONS PROFESSIONNELLES	93
8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES	93
8.2. LE DIALOGUE SOCIAL	96
9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES	97
9.1. ACTIVITES SPORTIVES	97
9.2. ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉS DU SERVICE ART & CULTURE	102
9.3. ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR)	106
INDEX	107

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION EN 2015

PRÉSENTATION

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

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

FORMATION

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

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

RECHERCHE ET VALORISATION

La recherche, développée dans 21 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) :

- UFR Droit et Economie
- UFR Sciences et Technologies
- UFR Lettres et Sciences Humaines
- UFR Santé
- UFR Sciences de l'Homme et de l'Environnement

4 Instituts :

- Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Institut Universitaire de Technologie (IUT)
- Institut de l'Illettrisme
- 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)

21 Unités de recherche dont 9 Unités mixtes de recherche

5 Services communs :

- Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle (PROFIL)
- Service Universitaire de Formation Permanente (SUFP)
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
- Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Service Commun de Documentation (SCD)

Des services centraux

1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

1.1. EMPLOIS ET CONSOMMATION DES EMPLOIS

1.1.1. 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 « État » qui correspond aux seuls emplois financés par l'État,

Un plafond d'emplois dit « Ressources Propres » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement.

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

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

A l'Université, pour l'année civile 2015, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 11/12/2014. Il s'élève à 1 102 ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé). Sa consommation se mesure par la moyenne sur 12 mois des ETPT.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2015

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global rappel 2014
			En ETPT	En ETPT		
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	454		454	432
		CDI		-	-	-
	Non permanents	CDD	46	15	61	76
		S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs		500	15	515

BIATSS	Permanents	Titulaires	431		431	405
		CDI	1	13	14	2
	Non permanents	CDD	17	125	142	166
		S/total BIATSS		449	138	587
Totaux			949	153	1 102	1 102
			Plafond des emplois fixé par l'état (1)		Plafond global des emplois voté par le CA (2)	

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

Le nombre total d'emplois sous plafond État (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 2015

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond État	897	899	896	890	892	890	889	886	877	892	898	900	892
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	141	141	191	207	207	200	195	190	179	184	183	174	183
Total ETPT	1 038	1 040	1 087	1 097	1 099	1 090	1 084	1 076	1 056	1 076	1 081	1 074	1 075

Source : OREMS

Répartition des emplois par programme et par structure

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre
150	Enseignant-chercheur	A	ATER Ministériel	3,5
		A	Lect. langue étrang.	1
		A	Maître de conf.	238
		A	Physicien adjoint	1
		A	Professeur univ.	96
	Hospitalo-universitaire	A	Maître de conf hosp.	1
		A	Prof. univ. hospit.	9
	Enseignant	A	Conseil. princ. éduc	1
		A	Ens. ass. méd. gén.	2,5
		A	Pers. associé	5
		A	Prof. écoles	6
		A	Professeur agrégé	76
		A	Professeur certifié	29
	AENES	A	Administrateur ENESR	2
		A	Agent Comptable	1
		A	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1
		B	Secrétaire adm. ENES	21
		C	Adjoint adm. ENES	47
		C	Attaché AENES	16
	Bibliothèque	A	Bibliothécaire	6
		A	Conservateur	5
		A	Conservateur. Général	1
		B	Biblio. ass. spéc.	15
		C	Magasinier	20
	ITRF	A	Assist. Ing. RF	33
		A	Ingénieur de recherche.	15
		A	Ingénieur d'études	51
		B	Technicien (NES)	92
		C	Adjoint tech RF	116
231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3
		A	Professeur certifié	2
	ITRF	A	Ingénieur d'études	1
	Médicale et sociale	B	Assistante sociale	1
		B	Infirmier	2
Total :				920

Source : HARPEGE

1.1.2. Tableau d'évolution du stock d'emplois en 2013, 2014 et 2015

Population	catégorie emploi	2013		2014		2015	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignant-chercheur	ATER Ministériel	3,5		3,5		3,5	
Enseignant-chercheur	Lect. langue étrang.	1		1		1	
Enseignant-chercheur	Maitre de conf.	239		239		238	
Enseignant-chercheur	Physicien adjoint	1		1		1	
Enseignant-chercheur	Professeur univ.	94		96		96	
Hospitalo-universitaire	Maitre de conf hosp.			1		1	
Hospitalo-universitaire	Prof. univ. hospit.	5		6		9	
Enseignant	Conseil. princ. éduc	1		1		1	
Enseignant	Ens. ass. méd. gén.	1,5		1,5		2,5	
Enseignant	Pers. associé	5		5		5	
Enseignant	Prof. écoles	7		7		6	
Enseignant	Professeur agrégé	75	3	75	3	76	3
Enseignant	Professeur certifié	32	2	30	2	29	2
Enseignant	Prof. lycée prof 2G	1		1			
AENES	Adjoint adm. ENES	52		47		47	
AENES	Administrateur ENESR	2		2		2	
AENES	Agent Comptable	1		1		1	
AENES	Attaché AENES	18		17		16	
AENES	Conseiller ASU	1					
AENES	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1		1		1	
AENES	Secrétaire adm. ENES	24		21		21	
BIBLIOTHEQUE	Biblio. ass. spéc.	13		15		15	
BIBLIOTHEQUE	Bibliothécaire	5		6		6	
BIBLIOTHEQUE	Conservateur	5		5		5	
BIBLIOTHEQUE	Cons. Général	1		1		1	
BIBLIOTHEQUE	Magasinier	20		19		20	
ITRF	Adjoint tech RF	99		110		116	
ITRF	Assist. Ing. RF	28		33		33	
ITRF	Ingénieur de rech.	14		14		15	
ITRF	Ingénieur d'études	44	1	48	1	51	1
ITRF	Technicien (NES)	77		85		92	
Médicale et sociale	Assistante sociale		1		1		1
Médicale et sociale	Infirmier		2		2		2
Total		871	9	893	9	911	9

Source : HARPEGE

Entre 2013 et 2015, 40 emplois ont été créés à l'Université de La Réunion.

1.2. LES EFFECTIFS

1.2.1. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2015, 1033 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1010,8 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

1.2.1.1. Évolution du nombre de personnels affectés à l'Université de La Réunion par type de population entre 2013 et 2015

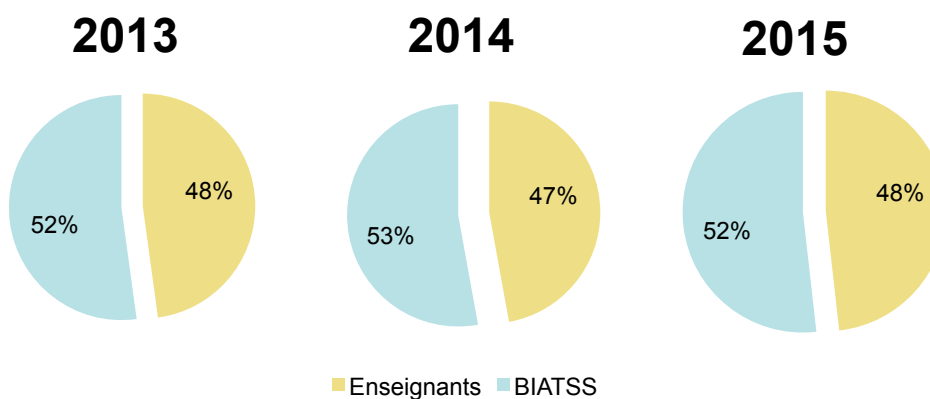
Évolution des populations en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2013	2014	2015
Enseignants	509	495	498
BIATSS	555	555	535
Total	1064	1050	1033

En pourcentage	2013	2014	2015
Enseignants	47,8%	47,1%	48,2%
BIATSS	52,2%	52,9%	51,8%

En ETPT	2013	2014	2015
Enseignants	492,7	476,8	481,0
BIATSS	549,2	545,1	529,8
Total	1041,9	1021,9	1010,8

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

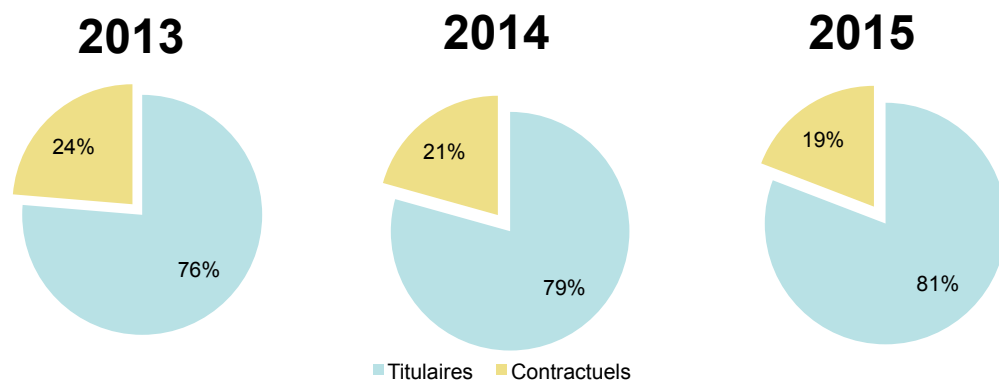
Évolution par statut en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2013	2014	2015
Titulaires	812	833	835
Contractuels	252	217	198
Total	1064	1050	1033

En pourcentage	2013	2014	2015
Titulaires	76,3%	79,3%	80,8%
Contractuels	23,7%	20,7%	19,2%

En ETPT	2013	2014	2015
Titulaires	806,0	824,0	826,8
Contractuels	235,9	197,9	184,0
Total	1041,9	1021,9	1010,8

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

1.2.1.2. Les personnels titulaires

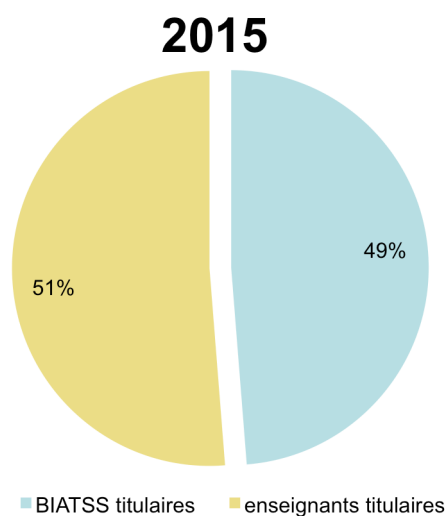
Répartition des personnels titulaires enseignants/BIATSS en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2015
BIATSS titulaires	407
EC ou enseignants titulaires	428
Total	835

En pourcentage	2015
BIATSS titulaires	48,7%
EC ou enseignants titulaires	51,3%

En ETPT	2015
BIATSS titulaires	403,3
EC ou enseignants titulaires	423,5
Total	826,8

Source : HARPEGE



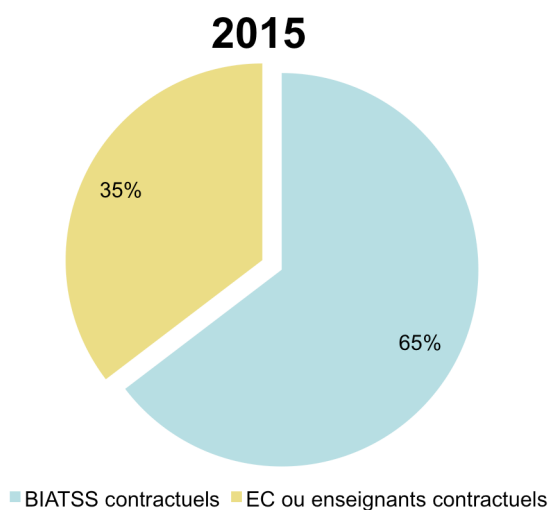
1.2.1.3. Les personnels contractuels

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

En effectifs physiques	2015
BIATSS contractuels	128
EC ou enseignants contractuels	70
Total	198

En pourcentage	2015
BIATSS contractuels	64,6%
EC ou enseignants contractuels	35,4%

En ETPT	2015
BIATSS contractuels	126,5
EC ou enseignants contractuels	57,5
Total	184,0



Source : HARPEGE

1.2.2. les personnels enseignants

Évolution du nombre d'enseignants titulaires/contractuels entre 2013 et 2015
en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2013	2014	2015
Titulaires	431	429	428
Contractuels	78	66	70
Total	509	495	498

En pourcentage	2013	2014	2015
Titulaires	84,7%	86,7%	85,9%
Contractuels	15,3%	13,3%	14,1%

En ETPT	2013	2014	2015
Titulaires	428,7	425,8	423,5
Contractuels	64,0	51,0	57,5
Total	492,7	476,8	481,0

Source : HARPEGE

1.2.2.1. Les effectifs des personnels enseignants titulaires

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

Population	Corps	31/12/2015	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	6,0	6,0
	PROFESSEUR AGREGÉ	62,0	60,1
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	34,0	33,8
	PROFESSEUR D'EPS	4,0	3,5
	PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL	3,0	3,0
Enseignants Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	217,0	215,6
	PHYSICIEN ADJOINT	1,0	1,0
	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	92,0	91,5
Enseignants Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1,0	1,0
	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	7,0	7,0
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	1,0	1,0
Total		428,0	423,5

Source : HARPEGE

Répartition des effectifs des enseignants titulaires par composante en ETPT

	Enseignants premier degré	Enseignants second degré	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Hospitalo-universitaires	Information Orientation Education	Total
E.S.I.R.O.I.		2,0	21,0			23,0
ESPE	6,0	11,0	18,0		1,0	36,0
I.A.E.		3,0	14,0			17,0
I.U.T.		19,3	16,0			35,3
P.R.O.F.I.L.		3,0	1,0			4,0
SERVICES CENTRAUX		10,0				10,0
SUAPS		6,0				6,0
UFR D.E.		8,0	54,0			62,0
UFR LETTRES		17,3	61,0			78,3
UFR SANTE			16,0	8,0		24,0
UFR S.H.E.		10,0	29,8			39,8
UFR S.T.		10,8	76,3			87,1
UMS 3351 - OSUR			1,0			1,0
Total	6,0	100,4	308,1	8,0	1,0	423,5

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 effectifs physiques en ETPT
(quotité de recrutement)

	Effectifs physiques	ETP
As.m.conf.(mi-temps)	9,0	5,0
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	3,0	2,5
Associé Mc.HU MTps	4,0	2,0
Associé Pr.HU MTps	4,0	2,0
ATER	12,0	10,5
ATER mi-temps	2,0	1,0
Ch.cli.univ-ass.hôp.	1,0	0,5
Doctorant	23,0	23,0
Enseignant CDI	2,0	2,0
Lecteur (personnel)	1,0	1,0
Post-Doctorant	3,0	3,0
Prof cont.2dg non fc	6,0	5,0
Total :	70,0	57,5

Source : HARPEGE

1.2.2.2 Répartition des enseignants contractuels par composante, service ou laboratoire

Répartition des effectifs enseignants contractuels par composante, service ou laboratoire en ETPT (quotité de recrutement)

	PAST	ATER	Doctorants	Enseignant	Post-doc	Total
EA 12 - OIES			1,0			1,0
EA 13 - CEMOI			1,0			1,0
EA 14 - CRJ			3,0			3,0
EA 2212 - LCSNSA			1,0			1,0
EA 4075 - IRISSE			1,0			1,0
EA 4079 - LE2P					1,0	1,0
EA 4518 - PIMENT			2,0		1,0	3,0
EA 4549 - LCF						
ENTROPIE			2,0		1,0	3,0
E.S.I.R.O.I.	1,5					1,5
ESPE		1,0				1,0
I.A.E.	1,0	1,0				2,0
I.U.T.				5,0		5,0
PIMIT			1,0			1,0
P.R.O.F.I.L.						
SERVICES CENTRAUX				2,0		2,0
UFR DROIT ECO SC POL	1,0	5,0	2,0			8,0
UFR L.S.H.	1,0	2,0	2,0	1,0		6,0
UFR SANTE	7,0	1,0	2,0			10
UFR S.H.E.			1,0			1,0
UFR S.T.	0,5	1,5				2,0
UMR 228 - ESPACE-DEV						
UMR 7154 - LGSR			2,0			2,0
UMR 8105 - LACY			1,0			1,0
UMR C53 - PVBMT			1,0			1,0
Total:	12,0	11,5	23,0	8,0	3,0	57,5

Source : HARPEGE

1.2.3. Les personnels BIATSS

Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2013 et 2015
en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2013	2014	2015
Titulaires	381	404	407
Contractuels	174	151	128
Total	555	555	535

En pourcentage	2013	2014	2015
Titulaires	68,6%	72,8%	76,1%
Contractuels	31,4%	27,2%	23,9%

En ETPT	2013	2014	2015
Titulaires	377,3	398,2	403,3
Contractuels	171,9	146,9	126,5
Total	549,2	545,1	529,8

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

Au 31/12/2015, 407 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 76,1 % de l'ensemble des personnels BIATSS.

Entre 2013 et 2015, la proportion des titulaires a augmenté de 7,7%, en passant de 68,4% à 76,1%, montrant l'effort de titularisation de l'établissement.

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

Population	Corps	Effectifs	ETPT
AENES	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	12	12,0
	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1	1,0
	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	42	41,6
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	14	13,8
	SECRETAIRE GENERAL D'ETAB. PUBLIC D'ENS. SUP.	1	1,0
Bibliothèque - Musée	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	14	14,0
	BIBLIOTHECAIRE	5	4,8
	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1,0
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5	5,0
	MAGASINIER	19	18,7
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	30	29,1
	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	111	110,1
	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	49	48,6
	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	16	16,0
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	84	83,8
Médicaux et sociaux	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	1,0
	INFIRMIER	2	1,8
Total		407	403,3

Source : HARPEGE

**Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2013 à 2015
en effectifs physiques et en ETPT**

Population	31/12/2013		31/12/2014		31/12/2015	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
AENES	81	80,6	79	77,8	70	69,4
BIBLIOTHEQUE	44	43,0	43	42,1	44	43,5
ITRF	253	250,9	279	275,5	290	287,6
MEDICAUX ET SOCIAUX	3	2,8	3	2,8	3	2,8
Total	381	377,3	404	398,2	407	403,3

Source : HARPEGE

Entre 2013 et 2015, 26 emplois titulaires ont été créés. Si les filières bibliothèques, médicales et sociales sont stables, on note une diminution des emplois de la filière AENES (-11) et un accroissement des emplois de la filière ITRF (+37).

Répartition des personnels BIATSS titulaires par composante en ETPT

	AENES	BIB	ITRF	MEDICAUX ET SOCIAUX	Total
CYROI			1,0		1,0
DETROI			2,3		2,3
DIRE			0,5		0,5
EA 12 - OIES			0,5		0,5
EA 13 - CEMOI	0,3				0,3
EA 14 - CRJ	0,3				0,3
EA 2212 - LCSNSA			1,4		1,4
EA 2525 - LIM			1,8		1,8
EA 4075 - IRISSE			0,8		0,8
EA 4079 - LE2P			2,4		2,4
EA 4518 - PIMENT			0,7		0,7
EA 4549 - LCF			0,5		0,5
ENTROPIE			1,8		1,8
E.S.I.R.O.I.	1,0		5,5		6,5
ESPE	5,9		6,0		11,9
I.A.E.			5,0		5,0
ICARE	0,1				0,1
I.U.T.	3,0		8,8		11,8
P2ER			1,0		1,0
PIMIT			1,5		1,5
P.R.O.F.I.L.	1,0		11,0		12,0
S.C.D.	3,0	43,5	6,5		53,0
Services centraux	26,4		159,2		185,6
SUAPS			3,0		3,0
S.U.F.P.	2,0		6,0		8,0
S.U.M.P.P.S	2,0		2,0	2,8	6,8
UFR DROIT ECO SC POL	10,5		5,8		16,3
UFR L.S.H.	5,0		14,0		19,0
UFR Santé	3,0		4,0		7,0
UFR S.H.E.	2,0		7,5		9,5
UFR S.T.	4,0		14,3		18,3
UMR 228 - Espace-DEV			0,5		0,5
UMR 7154 - LGSR			2,5		2,5
UMR 8105 - LACy			1,0		1,0
UMR C53 - PVBMT			2,8		2,8
UMS 3351 - OSUR			6,0		6,0
Total	69,4	43,5	287,6	2,8	403,3

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 - IRISSE				
EA 4079 - LE2P	1,0	1,0		2,0
EA 4518 - PIMENT	1,0			1,0
EA 4549 - LCF	2,0			2,0
ENTROPIE	2,0	0,8		2,8
E.S.I.R.O.I.	1,0	3,0	1,0	5,0
ESPE			2,0	2,0
I.A.E.	1,0	3,0	4,0	8,0
ICARE	1,0			1,0
INSTITUT CONFUCIUS	1,0	1,0		2,0
I.U.T.	2,0	8,0		10,0
PIMIT	3,0			3,0
P.R.O.F.I.L.	1,0	3,0		4,0
S.C.D.		2,0	3,5	5,5
Services Centraux	14,0	9,0	16,7	39,7
SUAPS		1,0	2,0	3,0
S.U.F.P.	1,0	7,0	2,0	10,0
S.U.M.P.P.S	2,0		1,0	3,0
UFR DROIT ECO SC POL		3,0		3,0
UFR SANTE	2,0	4,0	3,0	9,0
UFR S.H.E.	2,0	2,0		4,0
UFR S.T.				
UMR 228 - ESPACE-DEV	1,0			1,0
UMR 8105 - LACY	1,0			1,0
UMR C53 - PVBMT	1,0			1,0
UMR_S 665 - DSIMB	0,5			0,5
Total	43,5	47,8	35,2	126,5

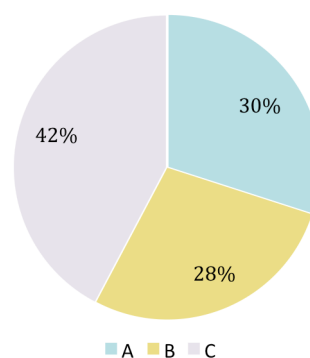
Source : HARPEGE

Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique

Catégorie	A	B	C
BIATSS titulaires en effectifs physiques	122	113	172
en pourcentage	30,0%	27,8%	42,3%

Source : HARPEGE

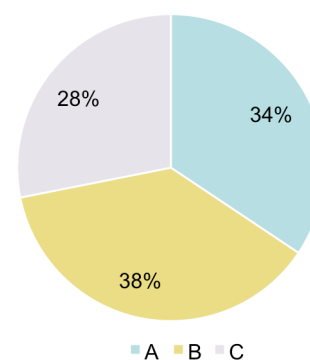
BIATSS titulaires



Catégorie	A	B	C
BIATSS contractuels en effectifs physiques	44	48	36
en pourcentage	34,4%	37,5%	28,1%

Source : HARPEGE

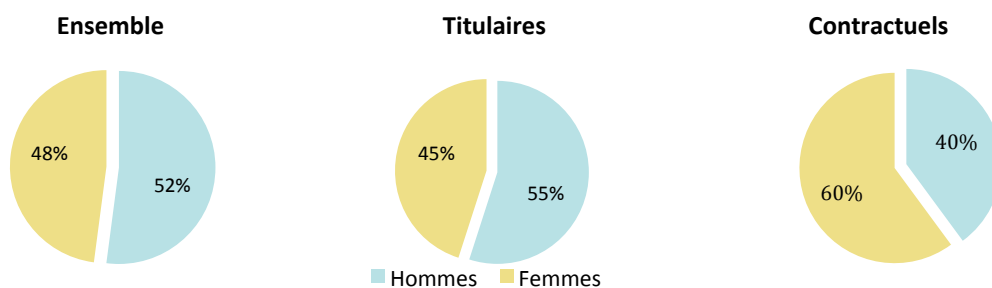
BIATSS contractuels



1.3. LA PARITÉ HOMMES-FEMMES

1.3.1. Répartition des personnels par sexe

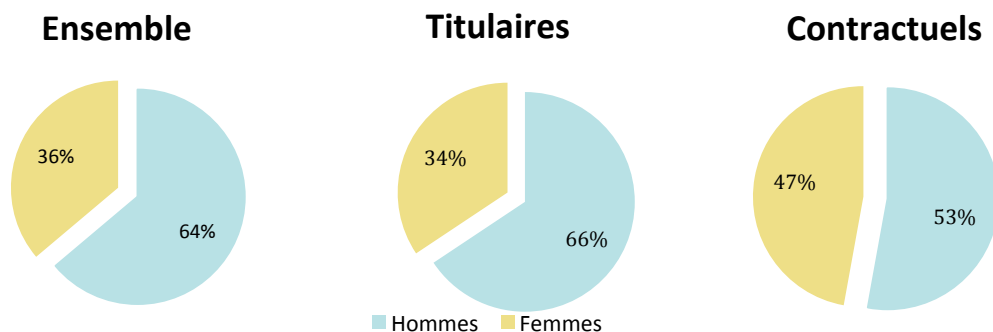
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

1.3.2. répartition des personnels enseignants par sexe

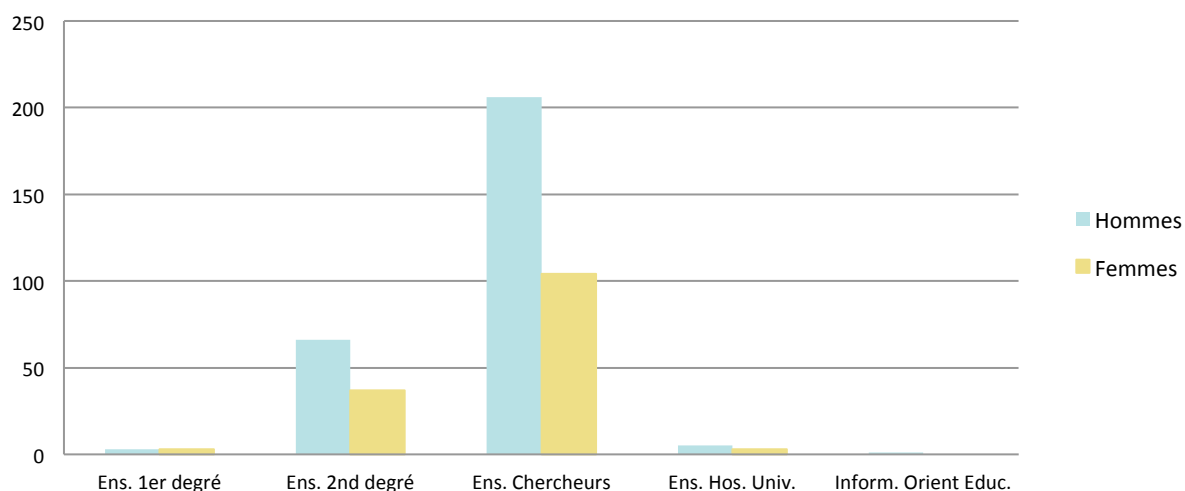
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2015



Source : HARPEGE

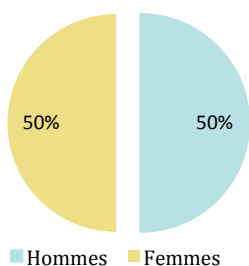
Répartition par sexe des effectifs des personnels enseignants titulaires par type de population

Enseignants titulaires

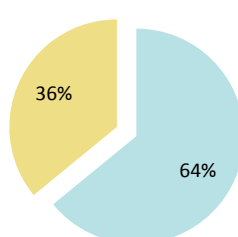


Source : HARPEGE

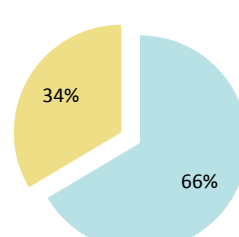
Ens. 1er degré



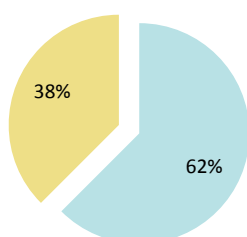
Ens. 2nd degré



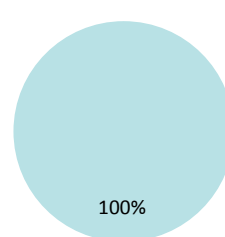
Ens. Chercheurs



Ens. Hos. Univ.



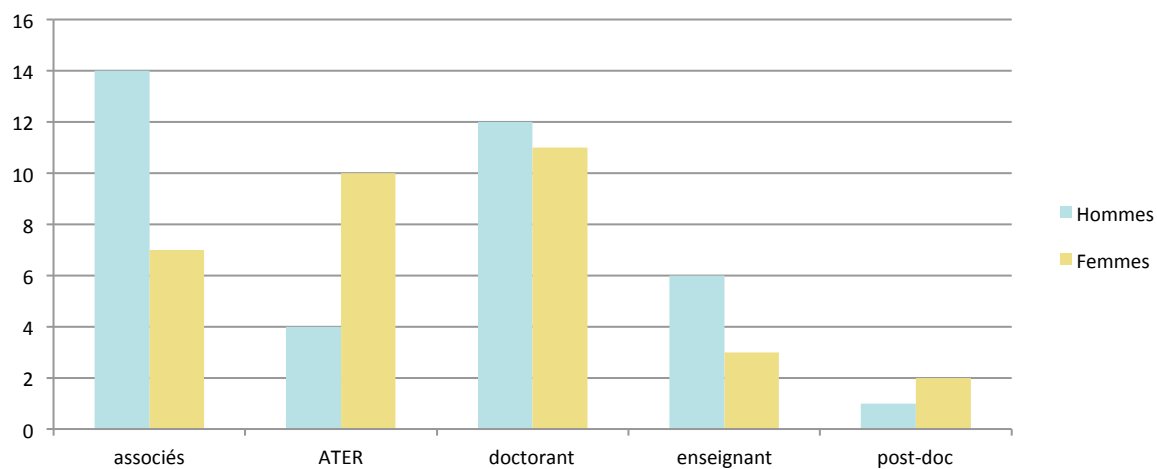
Inform. Orient Educ.



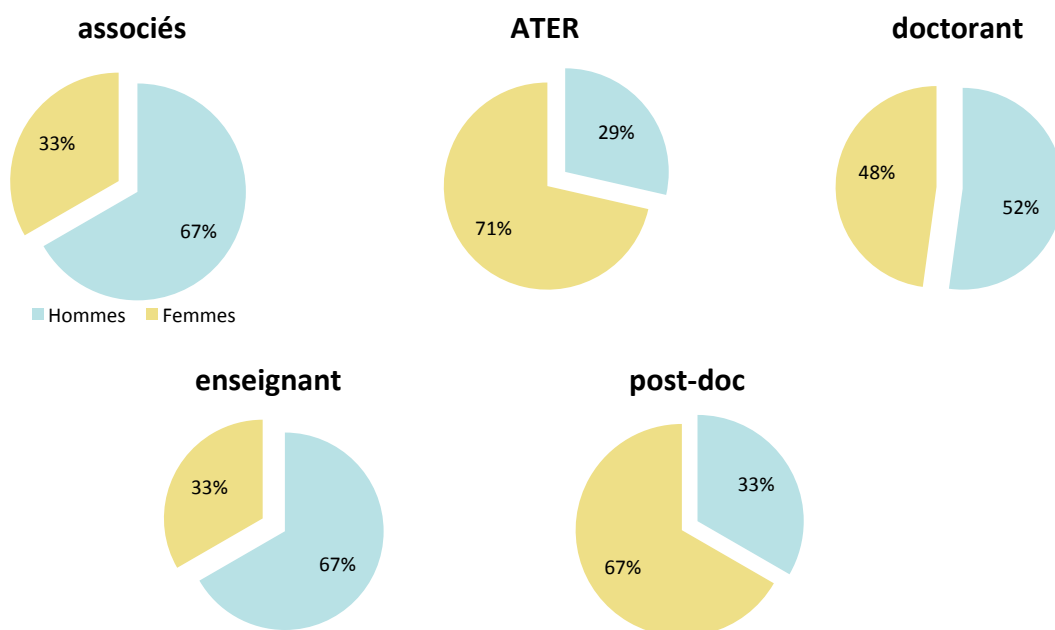
Source : HARPEGE

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

Enseignants contractuels 2015



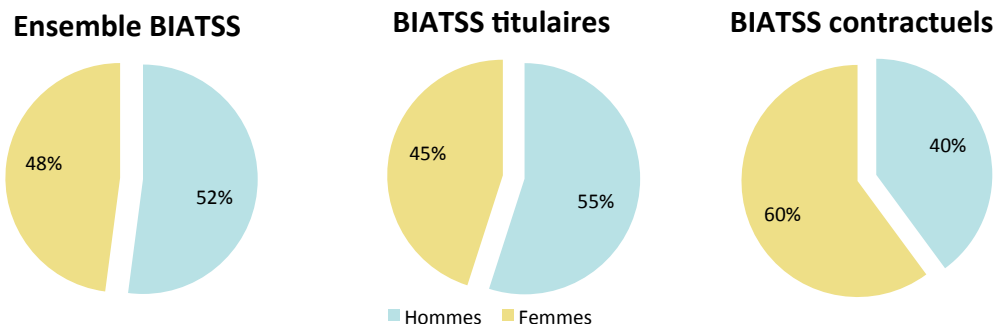
Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

1.3.3. Répartition des personnels BIATSS par sexe

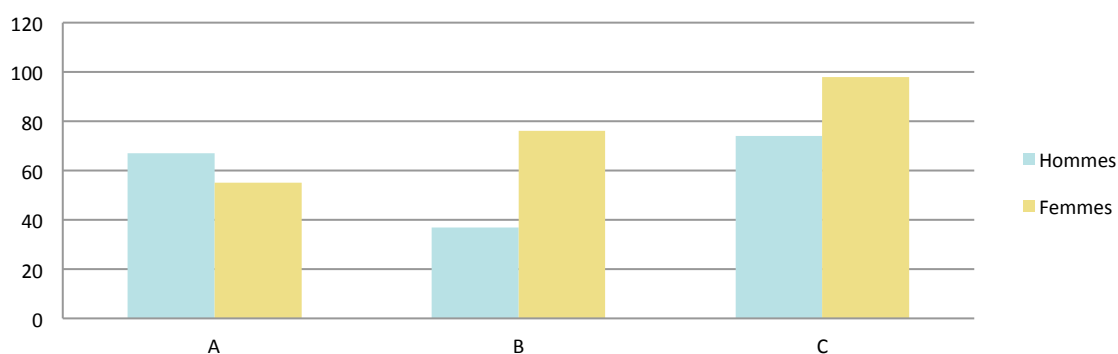
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels
BIATSS au 31/12/2015



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par catégorie des effectifs des personnels
BIATSS titulaires au 31/12/2015

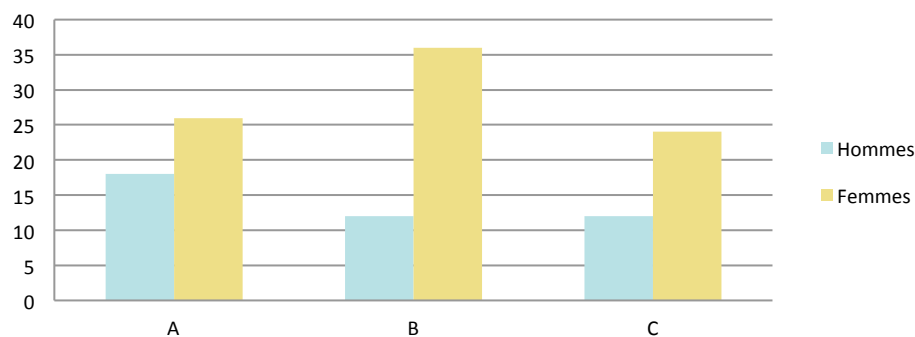
BIATSS titulaires



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique
des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2015

BIATSS contractuels

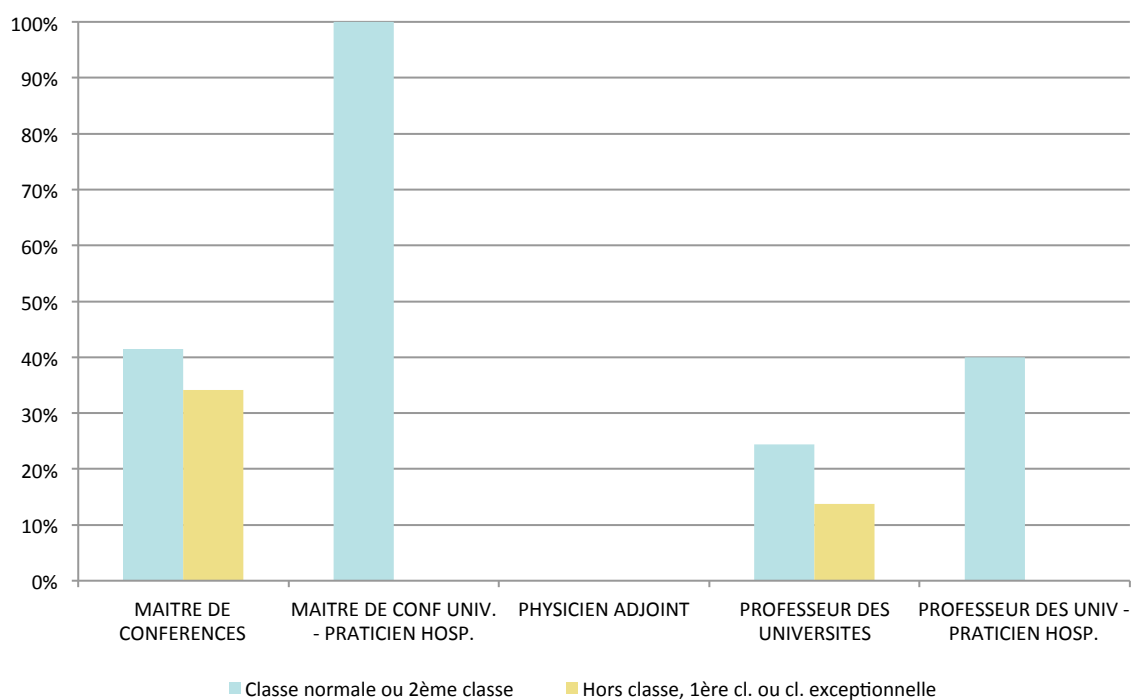


Source : HARPEGE

1.3.4. Taux de féminisation par filière

Taux de féminisation des enseignants-chercheurs en 2015

		Classe normale ou 2ème classe		Hors classe, 1ère cl. ou cl. exceptionnelle	
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation
Ens. Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	176	41,5%	41	34,1%
Ens. Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	0,0%		
Ens. Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	41	24,4%	51	13,7%
Ens. Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1	100,0%		
Ens. Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	5	40,0%	2	0,0%

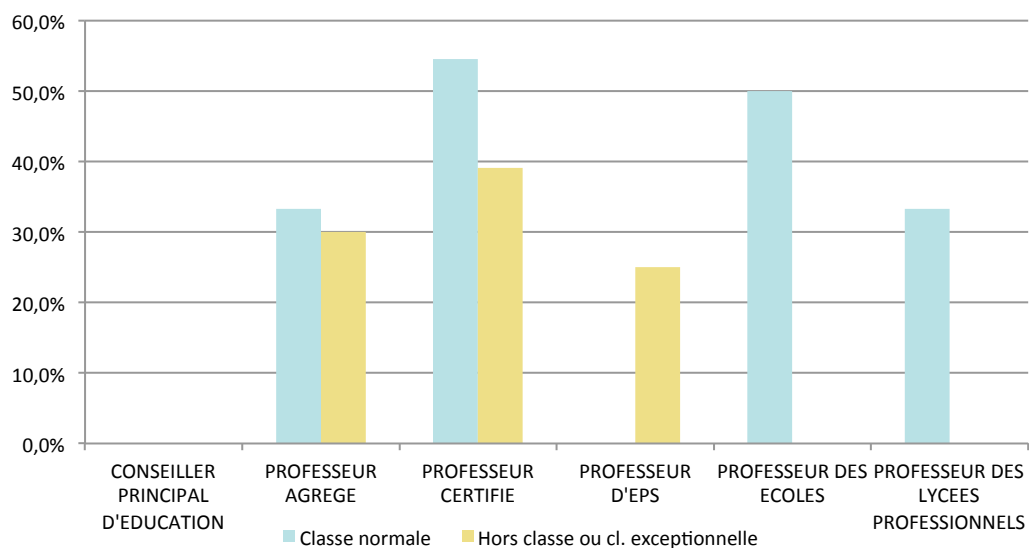


Source : HARPEGE

La comparaison des proportions Hommes/Femmes n'est significative que pour les effectifs des maîtres de conférences et les professeurs d'université. Le taux de féminisation diminue entre les MCF et les PR, on peut expliquer cela par la pyramide des âges des enseignants (point 1.4.2) où le déséquilibre des recrutements anciens, les tranches d'âges 45-49, 50-54, 55-59 et 60-64 ans, se retrouvent dans le corps le plus élevé.

Taux de féminisation des enseignants en 2015

Corps		Classe normale		Hors classe ou classe exceptionnelle	
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation
Ens. 1er degré	PROFESSEUR DES ECOLES	4	50,0%	1	0,0%
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	42	33,3%	20	30,0%
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR CERTIFIÉ	11	54,5%	23	39,1%
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR D'EPS			4	25,0%
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	3	33,3%		
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION			1	0,0%



Source : HARPEGE

Taux de féminisation filière BIATSS par catégorie FP en 2015

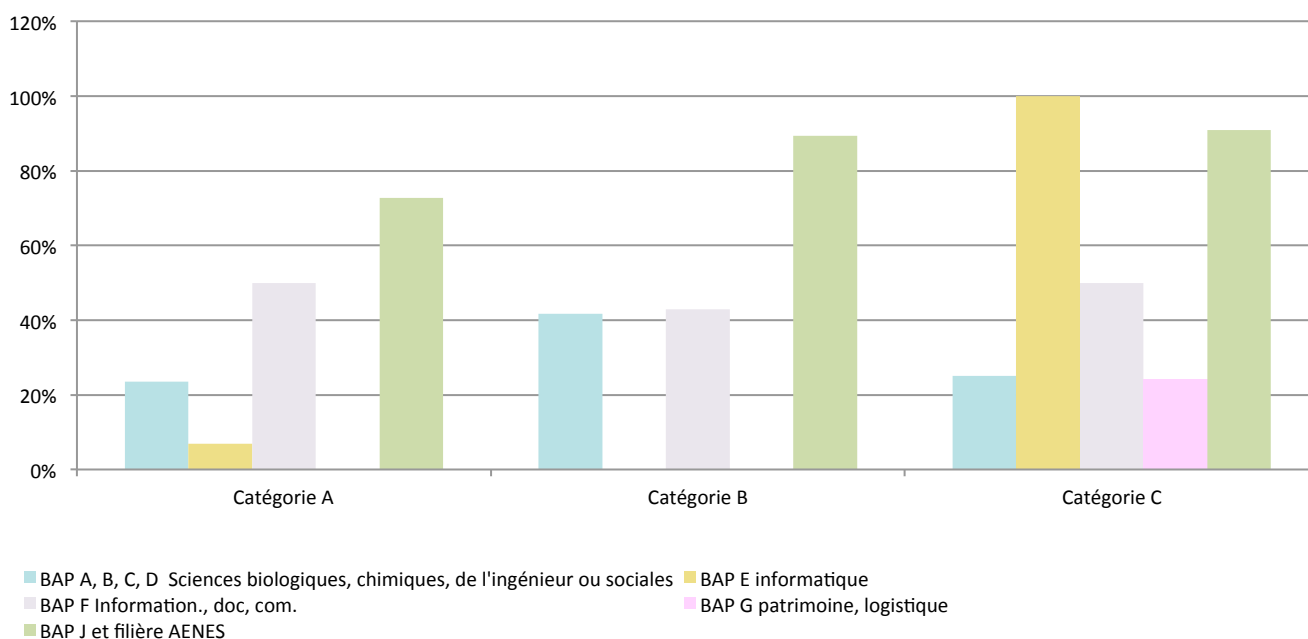
Catégorie Fonction Publique	AENES		Bibliothèque		ITRF		Médicaux et sociaux	
	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation
Catégorie A	14	35,7%	11	81,8%	95	41,1%	2	100,0%
Catégorie B	14	92,9%	14	57,1%	84	64,3%	1	100,0%
Catégorie C	42	88,1%	19	47,4%	111	46,8%		

Source : HARPEGE

Taux de féminisation chez les personnels scientifiques, techniques et administratifs en 2015

Catégorie	BAP A, B, C, D Sciences biologiques, chimiques, de l'ingénieur ou sociales		BAP E informatique		BAP F Information., doc, com.		BAP G patrimoine, logistique		BAP J et filière AENES	
	Effectif total	Taux de féminisation	Effectif total	Taux de féminisation	Effectif total	Taux de féminisation	Effectif total	Taux de féminisation	Effectif total	Taux de féminisation
Catégorie A	17	23,5%	29	6,9%	12	50,0%	7	0,0%	44	72,7%
Catégorie B	12	41,7%	4	0,0%	7	42,9%	9	0,0%	66	89,4%
Catégorie C	4	25,0%	1	100,0%	4	50,0%	70	24,3%	77	90,9%

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



Source : HARPEGE

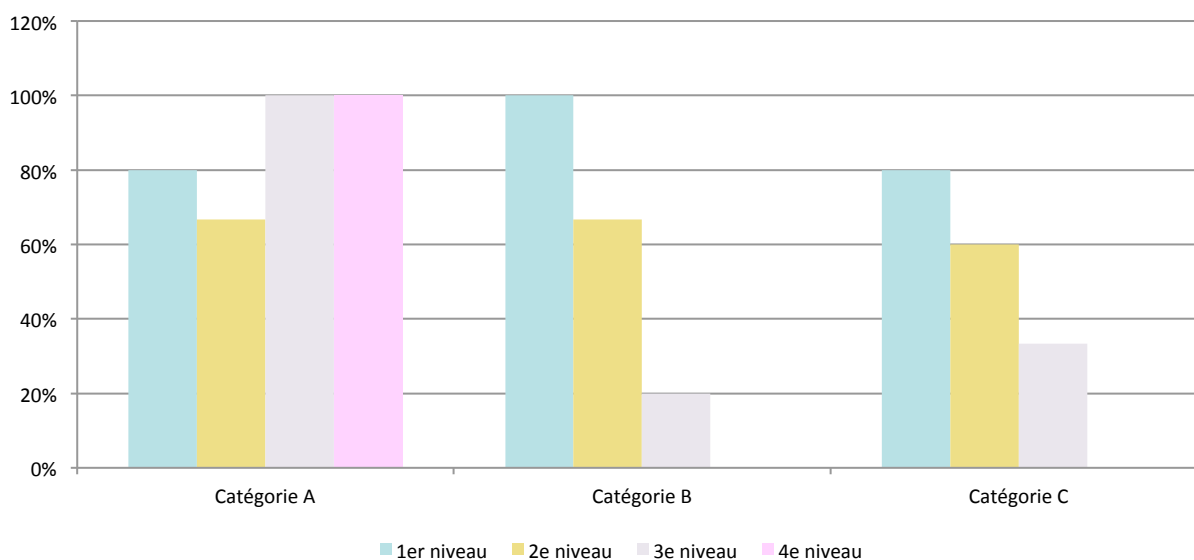
Le graphique montre un plus faible taux de féminisation dans les catégories A et B par rapport à la catégorie C, en négligeant la BAP E non significative, ceci suggère une tendance culturelle de l'emploi des femmes à des métiers à moindre responsabilité.

Dans les branches d'activité scientifique (A, B, C, D) les femmes sont en sous-représentation. Mais c'est en BAP E (informatique) qu'elle est la plus remarquable. En revanche les femmes sont largement majoritaires dans la filière administrative.

Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la Fonction Publique en 2015

Catégorie	niveau dans la catégorie FP	Corps	Grade	Effectif	Taux de féminisation
Catégorie A	1er niveau	BIBLIOTHECAIRE	BIBL. GR. UNIQUE	5	80,0%
	2e niveau	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES (1992)	CBIB	3	66,7%
	3e niveau		CONS.CH.BI	2	100,0%
	4e niveau	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	CONS.GN.BI	1	100,0%
Catégorie B	1er niveau	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	BIBAS CN	3	100,0%
	2e niveau		BIBAS CS	6	66,7%
	3e niveau		BIBAS CE	5	20,0%
Catégorie C	1er niveau	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	MAG B 2	5	80,0%
	2e niveau		MAG B 1	5	60,0%
	3e niveau		MAG B P2	6	33,3%
	4e niveau		MAG B P1	3	0,0%
Total				44	

Les grades sont classés par niveau dans chaque catégorie de la fonction publique. Lorsque l'on observe le taux de féminisation par niveau, on remarque qu'il diminue lorsque l'on monte en grade.



Source : HARPEGE

1.4. LA DÉMOGRAPHIE

1.4.1. Age moyen des personnels

Age moyen des personnels au 31/12/2015

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	46,9	44,0	45,8
BIATSS	43,8	42,2	42,9
Ensemble	45,6	42,9	44,3

Source : HARPEGE

Evolution de l'âge moyen des personnels entre 2013 et 2015

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Enseignants	44,7	45,4	45,8
BIATSS	41,5	42,1	42,9
Ensemble	43,0	43,6	44,3

Source : HARPEGE

Age moyen des personnels BIATSS par catégorie de la Fonction Publique

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
BIATSS titulaires	44,5	43,2	47,4
BIATSS contractuels	36,4	32,2	37,0

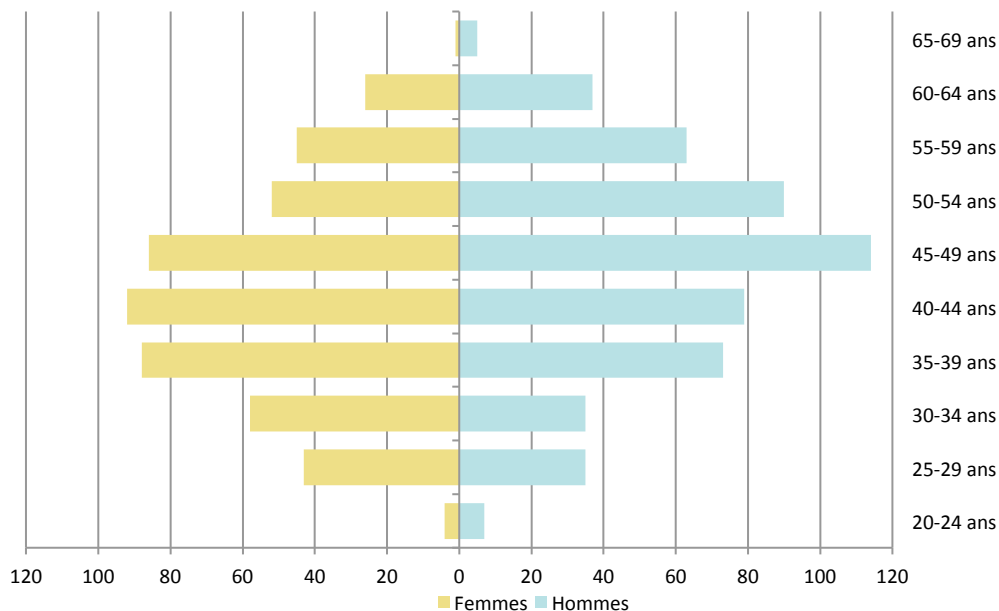
Source : HARPEGE

L'âge moyen des personnels contractuels BIATSS est très inférieur (7 points) à celui des personnels titulaires.

1.4.2. pyramide des âges des personnels

Ensemble des personnels

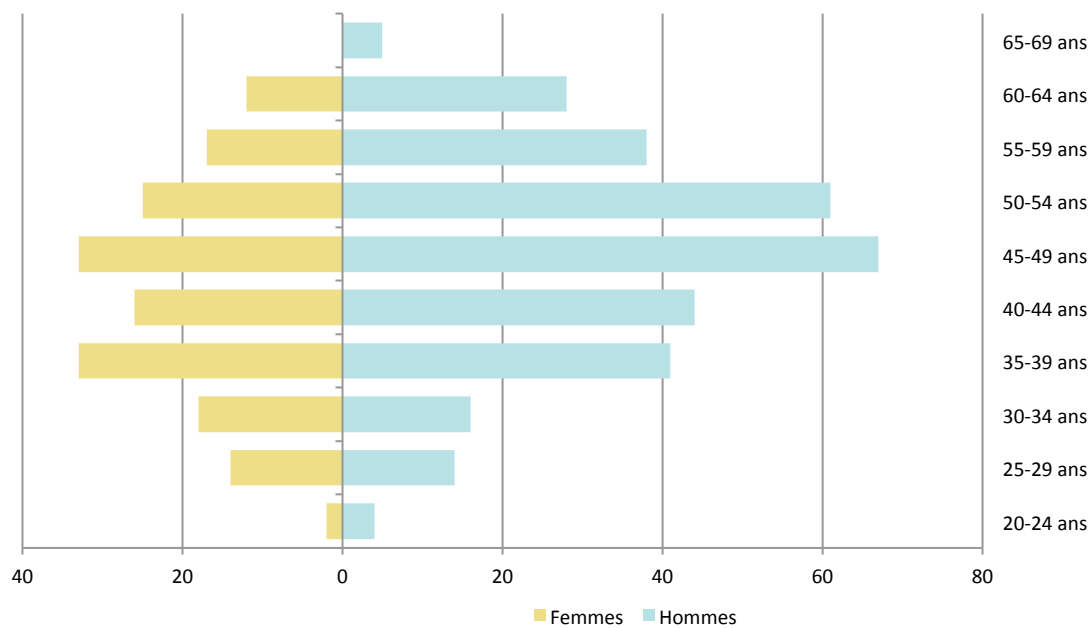
Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2015



Source : HARPEGE

Ensemble des personnels enseignants

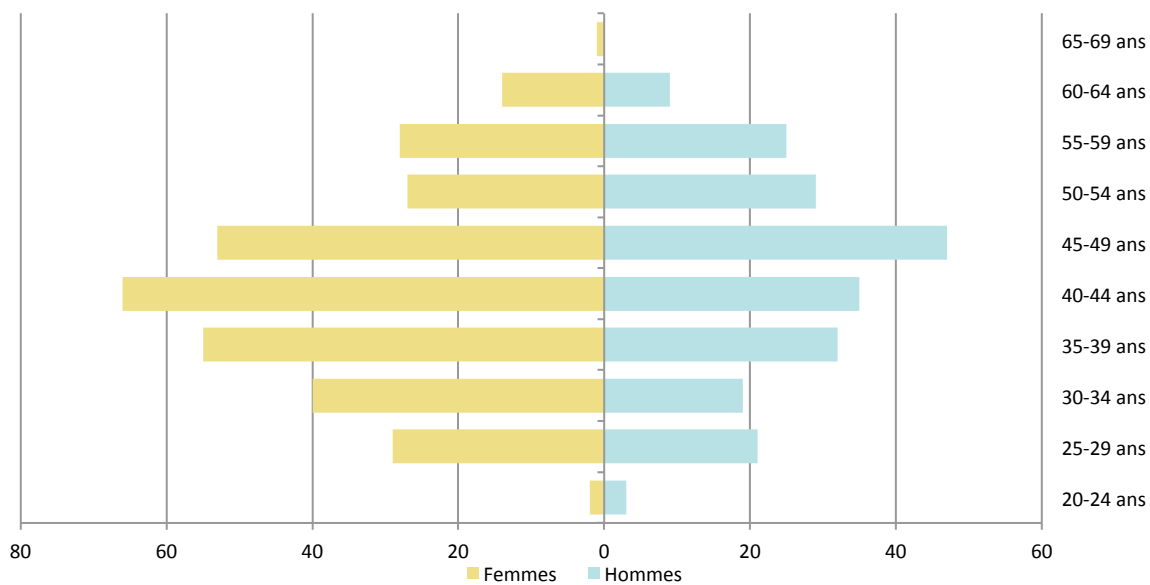
Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2015



Source : HARPEGE

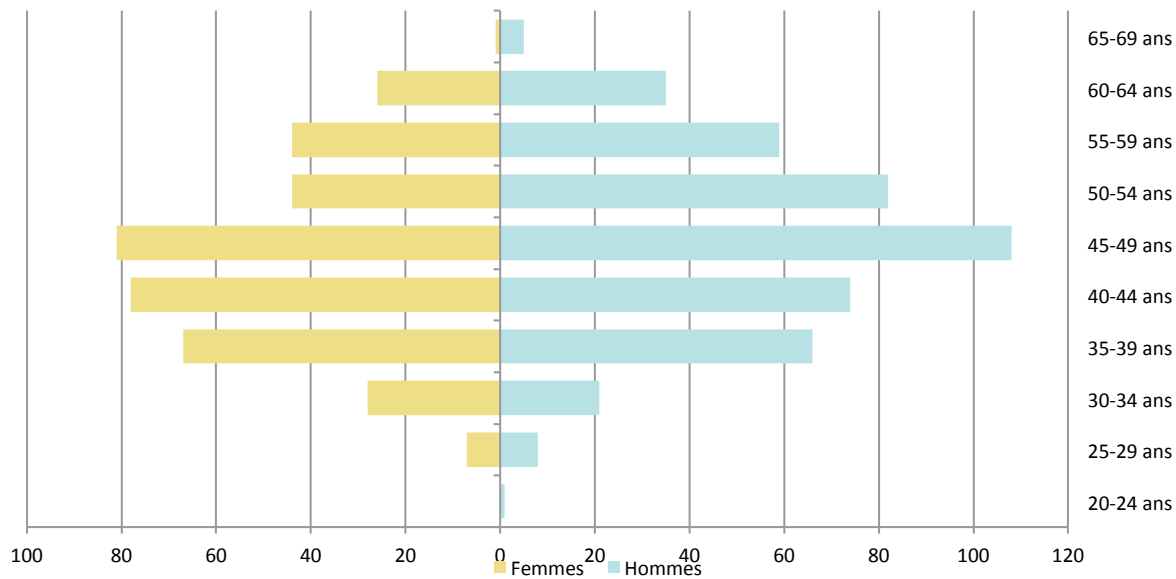
Ensemble des personnels BIATSS

Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2015



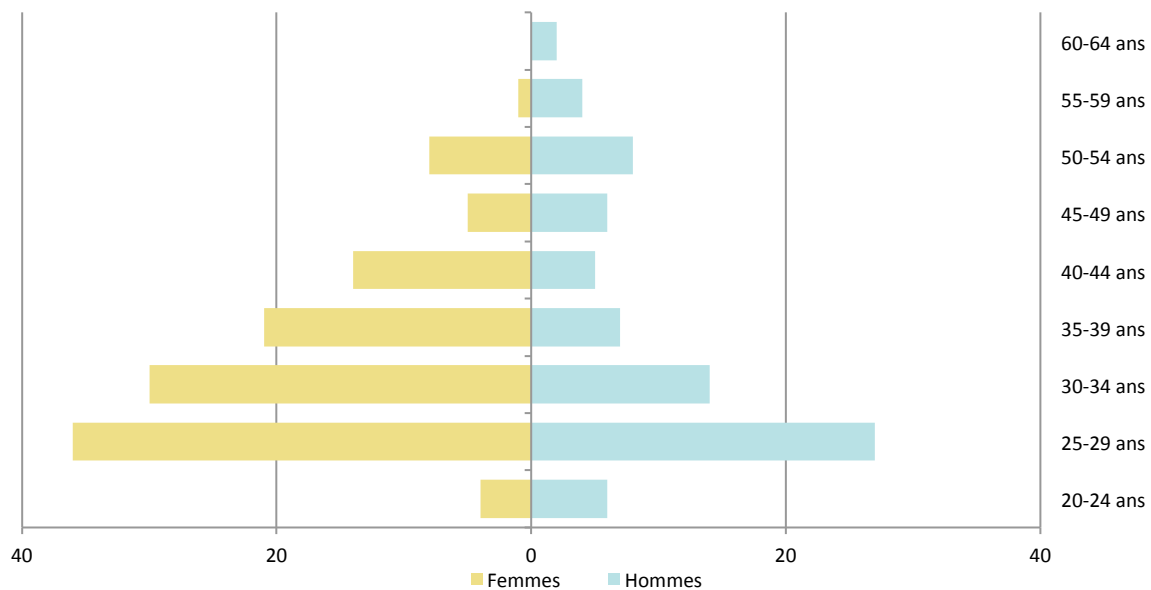
Ensemble des personnels titulaires

Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2015



Ensemble des personnels contractuels

**Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au
31/12/2015**



Source : HARPEGE

1.4.3. Départs prévisionnels à la retraite sur dix ans

Nb d'agents en âge de départ à la retraite (62 ans) par filière, titulaires au 31/12/2015

Titulaires en 2015, 62 ans en :	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
AENES			2	2	1	2	1	2	1	2
Bibliothèque - Musée	1		3	1	3		3	1	1	
Ens. 1er degré				1	1					
Ens. 2nd degré	3		1	8	2	7	4	2	6	4
Ens. Chercheurs	5	7	9	5	9	4	5	3	7	10
Ens. Hos. Univ.					1					
Inform. Orient Educ.									1	
ITARF	4	3	6	5	8	5	9	7	10	3
Médicaux et sociaux					1				1	
Total :	13	10	21	22	26	18	22	15	27	19

Source : HARPEGE

Nb d'agents en âge de départ à la retraite (62 ans) par catégorie FP BIATSS titulaires au 31/12/2015

BIATSS titulaires en 2015, 62 ans en :	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Catégorie A	2		4	2	5	2	3	3	1	1
Catégorie B	1	1	2	2	1	2	4		3	
Catégorie C	2	2	5	4	7	3	6	7	9	4
Total BIATSS	5	3	11	8	13	7	13	10	13	5

Source : HARPEGE

Dans les 10 ans, 193 agents sont susceptibles de prendre leur retraite, ce qui représente 23% de la population totale. On retrouve cette même proportion chez les enseignants et les personnels BIATSS.

2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS

2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

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

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

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

Il existe plusieurs types de recrutement :

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

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

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

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

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

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

2.1.1. Mouvements des personnels titulaires (arrivées, départs)

Flux des personnels titulaires par type de population

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Enseignants	BIATSS
Nombre d'arrivées	14	32
Nombre de départs	15	29
Effectifs au 31/12/2015	428	407
Taux de rotation	3,4%	7,5%

Source : HARPEGE

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

2.1.2. Mouvements des personnels contractuels (arrivées, départs)

Nombre d'arrivées/départs d'enseignants contractuels

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées	31
Nombre de départs	27
Effectifs de l'année 2014	70
Effectifs de l'année 2013	66
Taux de rotation	21,3%

Source : HARPEGE

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

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

Les départs sont essentiellement dus à la titularisation de personnels contractuels.

Nombre d'arrivées/départs de personnels BIATSS contractuels en effectifs physiques

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées	63
Nombre de départs	86
ETPT au 31/12/2015	126,5

Source : HARPEGE

La loi « Sauvadet »

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

En premier lieu, à compter de l'année 2014, la loi prévoit des recrutements et concours réservés valorisant les acquis professionnels. En second lieu, les contractuels remplissant les conditions d'éligibilité, peuvent bénéficier des contrats à durée indéterminée.

Les « CDisations »

Catégorie	Date CDI	Entrées en 2015	Sorties en 2015
A	15/06/2015	1	
	16/08/2015	1	
B	01/04/2012		1
	01/11/2013		1
	08/09/2014		1
	01/01/2015	2	2
	15/01/2015	1	1
	20/01/2015	1	1
	17/08/2015	1	
	26/08/2015	1	
C	01/04/2012		4
	26/11/2013		1
	02/05/2014		1
	16/08/2014		1
	23/02/2015	1	1
	29/04/2015	1	
	27/05/2015	1	
	01/06/2015	1	
	09/11/2015	1	
Total		13	15

Source : HARPEGE

Les concours réservés et les examens professionnalisés

		2013	2014	2015
AENES	B	1		
	C	4		
Bibliothèques	C	1		1
ITRF	A		2	
	B	9	6	7
	C	19	9	6
Somme :		34	17	14

Source : HARPEGE

Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé au cours de l'année 2015

	Nombre d'agents
CAE	36
Emploi d'avenir	23

Source : HARPEGE

| L'université, pour son budget 2015, a choisi de faire appel à l'emploi aidé pour l'entretien de ses locaux et espaces verts.

2.2. LES PROMOTIONS

Les promotions peuvent se réaliser selon différentes modalités :

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

Spécificité des Enseignants-chercheurs

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

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

2.2.1. Les promotions des personnels enseignants

Avancement de grade des Enseignants Chercheurs

Nombre de promotions	National	Local
Maître de conférences	3	8
Professeur des universités de 1ère Classe	2	6
Professeur des universités de Classe exceptionnelle	1	2
PU-PH Classe exceptionnelle	1	

Source : HARPEGE

Avancement de grade des Enseignants du second degré

	Nombre de promotions
Professeur agrégé HC	2
Professeur certifié HC	4

Source : HARPEGE

Changement de corps des Enseignants du second degré

	Nombre de promotions
Professeur certifié à professeur agrégé	1

Source : HARPEGE

2.2.2. 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		
			2013	2014	2015
AENES	A	AAE	1		
	B	SAENES			1
BIB.	A	CONSERVATEUR GENERAL	1		
	B	BIB. ASSIST. SPECIALISE (BAS)		1	
ITRF	A	IGE	1	1	1
		ASI		1	1
	B	TECH RF	2		1

Source : HARPEGE

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

FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2013	2014	2015
AENES	A	APAE	1		
	B	SAENES CS			1
	C	ADJENES P1			
		ADJENES P2	2	1	1
		ADJENES C1	4		1
BIB	A	CONSERVATEUR EN CHEF		1	
	B	BAS CE	1	1	
		BAS CS			
	C	MAGASINIER P1		1	
		MAGASINIER P2	1	1	1
		MAGASINIER C1	2		
ITRF	A	IGR 1C	1		1
		IGE 1C	3	1	3
	B	TECH RF CE			
		TECH RF CS	2	2	2
	C	ADT RF P1	2	1	3
		ADT RF P2	1	1	1
		ADT RF C1	3	2	4
MEDICO	B	ASSPAE		1	

Source : HARPEGE

Examens professionnels par filière et catégorie de la fonction publique

FILIERE	CATÉGORIE	GRADE DE DESTINATION	Nombre d'agents		
			2013	2014	2015
AENES	A	APAE	1	2	
	B	SAENES CS	2	1	1
ITRF	A	IGR HC	1		
	B	TECH RF CS	3	2	3
	C	ADT RF P2	2		2

Source : HARPEGE

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

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

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

3.1.2. Les personnels enseignants

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

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

Service statutaire des enseignants-chercheurs et enseignants selon leur corps

Type de personnels	Obligations statutaires (HETD)
Professeur des universités, Maître de conférences	192
PRAG - PRCE (décret 25/03/1993) - PREC	384
ATER (décret n° 88-654 du 07/05/1988)	192
PAST (décret n° 85-733 du 17/07/1985) à 50%	96
Doctorant contractuel avec mission d'enseignement (décret n° 2009-464 du 23/04/2009)	64
Lecteur (décret n° 87-754 du 24/09/1987)	200

3.1.3. Les personnels BIATSS

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

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

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

3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

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

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

3.2.1. Le travail à temps partiel

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

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

Le recours au temps partiel chez les enseignants et les BIATSS

Les temps partiels sont constatés au 31 décembre 2015.

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Quotité	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
BIATSS	50%	1	1	2	50,0%
	80%		12	12	100,0%
Total		1	13	14	92.9%
Enseignants-chercheurs ou enseignants	50%	1	2	3	66,7%
	70%	1		1	0,0%
	80%	3	2	5	40,0%
	83%	1		1	
	90%				
Total		6	4	10	44.0%
Total Général		7	17	24	70,8%

Source : HARPEGE

3.2.2. Le travail à temps incomplet

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

3.2.3. Le travail à temps partiel thérapeutique

Après un congé de longue durée, un congé de longue maladie ou après six mois consécutifs de congé maladie ordinaire, un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique.

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

3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS

3.3.1. Synthèse des absences et congés

Par nombre d'agents en 2015

Nb d'agents personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	9	1	10
CG LONGUE DUREE	5	3	8
CG LONGUE MALADIE	2	1	3
CG MATERNITE	10	9	19
CG de MALADIE ORDINAIRE*	205	29	234
CG PATERNITE	5	1	6
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	3	5
Total :	238	47	285

Source : HARPEGE

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	1		1
CG GRAVE MALADIE	1		1
CG MALADIE ORDINAIRE	58	2	60
CG MATERNITE	4		4
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1		1
Total	65	2	67

Source : HARPEGE

* Une légère différence peut apparaître entre ces estimations et celles des tableaux de la page 42.

Par nombre d'arrêts en 2015 (nombre de dates de début de congé)

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
CG ACCIDENT SERVICE	9	1	10
CG LONGUE DUREE	9	3	12
CG LONGUE MALADIE	2	2	4
CG MATERNITE	11	9	20
CG ORDINAIRE de MALADIE *	542	49	591
CG PATERNITE	5	1	6
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	3	5
Total :	580	68	648

Source : HARPEGE

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT SERVICE	1		1
CG GRAVE MALADIE *			
CG MALADIE (Non Tit)	114	2	116
CG MATERNITE	5		5
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1		1
Total :	121	2	123

Source : HARPEGE

Par nombre de jours d'arrêt en 2015

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	278	37	315
CG LONGUE DUREE	1461	674	2135
CG LONGUE MALADIE	258	365	623
CG MATERNITE	955	830	1785
CG de MALADIE ORDINAIRE	3757	782	4539
CG PATERNITE	55	11	66
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	31	33	64
Total	6795	2732	9527

Source : HARPEGE

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	2		2
CG GRAVE MALADIE	65		65
CG MALADIE (Non Tit)	491	9	500
CG MATERNITE	511		511
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	11		11
Total	1080	9	1089

Source : HARPEGE (sauf accidents de service)

Le total des jours de congés ordinaires de maladie est de 4 539 jours, soit 19 jours en moyenne par agent titulaire en arrêt et 7,7 jours en moyenne par arrêt. Les contractuels sont en moyenne en arrêt pendant 4 jours par agent et 8,3 jours par arrêt.

* Une légère différence peut apparaître entre ces estimations et celles des tableaux de la page 42.

3.3.2. Evolution des congés de maladie ordinaire entre 2013 et 2015

Évolution du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire

		2013	2014	2015
Enseignants	Titulaires	24	33	29
	Contractuels	3	1	2
	Total	27	34	31
BIATSS	Titulaires	110	162	205
	Contractuels	49	65	58
	Total	159	227	263

Source : HARPEGE

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

		2013	2014	2015
Enseignants	Titulaires	39	55	49
	Contractuels	7	2	2
	Total	46	57	51
BIATSS	Titulaires	205	355	542
	Contractuels	100	122	114
	Total	305	477	656

Source : HARPEGE

Évolution en nombre de jours d'arrêt :

		2013	2014	2015
Enseignants	Titulaires	654	731	782
	Contractuels	93	35	9
	Total	747	766	791
BIATSS	Titulaires	2 048	2 350	3 757
	Contractuels	533	649	491
	Total	2 581	2 999	4 248

Source : HARPEGE

On note une augmentation importante de congés chez les personnels BIATSS entre 2014 et 2015 :

+ 26,5% en nombre d'agents,

+ 52,6% en nombre d'arrêts,

+ 59,8% en nombre de jours d'arrêt.

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

Titulaires	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2011	52	139	118	107	416
2012	31	78	93	97	299
2013	8	56	69	110	243
2014	53	121	133	97	404
2015	66	195	155	167	583

Source : HARPEGE

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

ANT	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus	Total
2011	39	47	30	29	145
2012	23	46	29	27	125
2013	8	39	39	21	107
2014	22	53	22	27	124
2015	32	56	19	18	119

Source : HARPEGE

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

Titulaires	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus
2011	37	89	75	65
2012	24	60	53	66
2013	8	47	52	67
2014	42	92	84	64
2015	50	131	103	103

Source : HARPEGE

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

ANT	1 j	2 à 3 j	4 à 7 j	8 j ou plus
2011	27	38	25	16
2012	15	31	21	16
2013	7	28	27	13
2014	16	36	20	14
2015	23	35	15	14

Source : HARPEGE

Congés supérieurs ou égaux à 6 mois pour l'année 2015*

	CG LONGUE DUREE	CG LONGUE MALADIE	CG MATERNITE	CG ORDINAIRE de MALADIE
12 mois	4	1		
8 mois	1			
6 mois	2		1	1
Total (nb agents)	7	1	1	1

Source : HARPEGE

* Une légère différence peut apparaître entre ces estimations et celles des tableaux des pages 39 et 40.

3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Compte épargne-temps par nombre d'agents et en nombre d'heures

Catégorie	Type de personnels	Nombre d'agents		Nombre d'heures	
		2014	2015	2014	2015
A	ASI	8	9	205,00	229,00
	ATTACHE	10	12	284,00	223,00
	BIB	2	2	31,50	31,50
	CONSERVATEURS	5	5	103,00	103,00
	CONTR CDD A	1	1	22,00	0,00
	EMPL. FONCT	2	2	60,00	79,00
	IGE	18	22	442,50	442,50
	IGR	6	7	226,00	285,00
Total A		52	60	1 374,00	1 393,00
B	BIB	7	7	95,00	48,00
	SAENES	4	4	71,50	10,00
	TECH	18	19	345,00	350,00
Total B		29	30	511,50	408,00
C	ADJENES	10	9	161,00	158,00
	ATRF	5	7	80,00	81,00
	MAG	4	4	98,00	88,00
Total C		19	20	339,00	327,00
Total Général		100	110	2 224,50	2 128,00

Evolution de la valeur financière des CET

CATEGORIE	Valorisation	
	2014	2015
A	171 750,00	174 125,00
B	42 520,00	34 240,00
C	20 735,00	19 955,00
Total	237 019,00	230 335,00

La baisse en 2015 est due principalement aux départs de personnels (mutations, retraites).

Evolution des demandes de paiement

Catégorie	Nombre d'agents		Montants	
	2014	2015	2014	2015
A	5	10	27 875	30 500
B	2	2	2 080	1 120
CONTRACTUEL A	1	1	250	1 500
Total	8	13	30 205	33 120

4. RÉMUNÉRATIONS

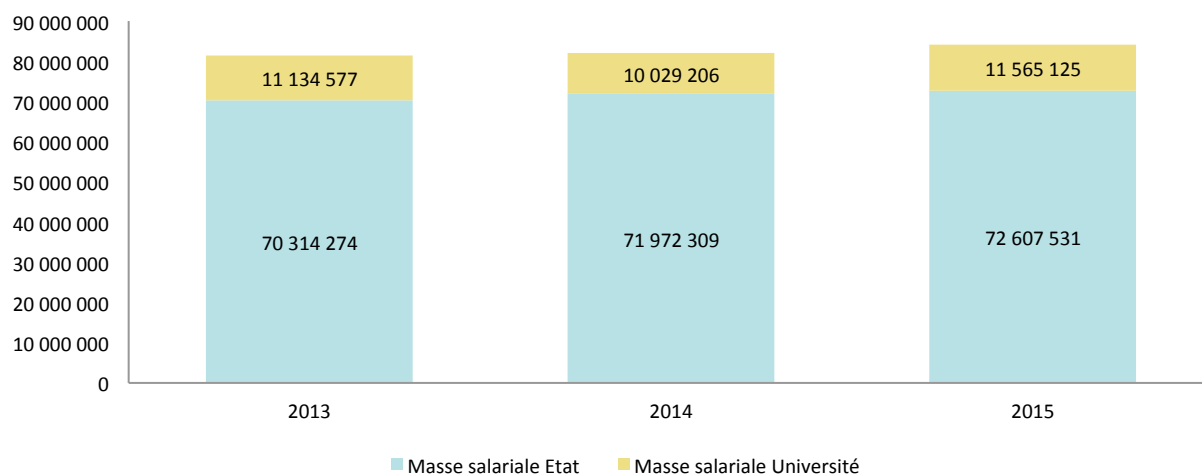
4.1. MASSE SALARIALE GLOBALE

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



Source : OREMS

La masse salariale de l'université de La Réunion s'élève à 84 172 657 € contre 82 001 515 € en 2014 et 81 448 851 € en 2013. La variation des rémunérations versées en 2015 s'établit à hauteur de +2 171 142 € par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 87 % des dépenses de personnels.

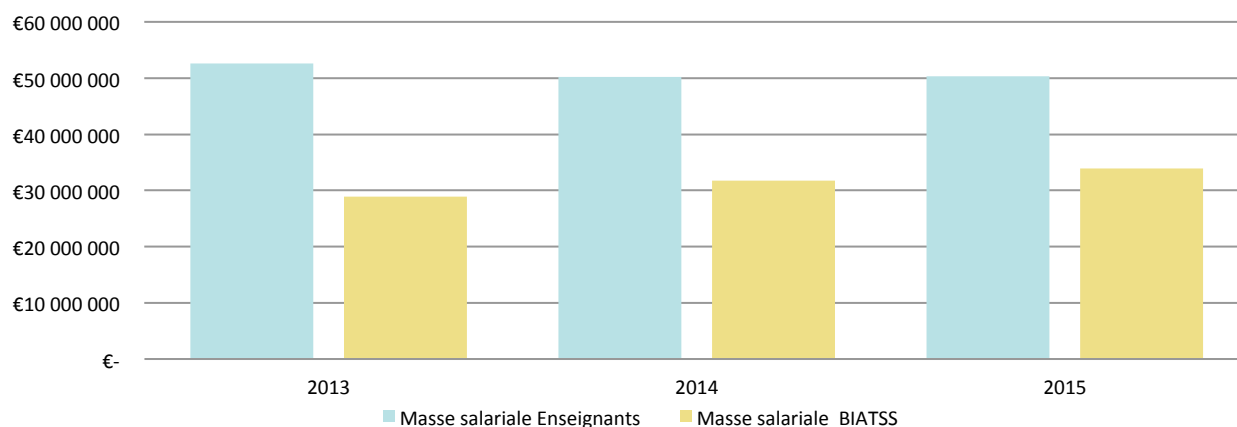
Evolution de la masse salariale par rapport à l'exercice précédent

	2013	2014	2015
Masse salariale État	7,01%	2,36%	0,88%
Masse salariale Université	-11,88%	-9,93%	15,31%
Masse salariale totale	3,96%	0,68%	2,65%

La masse salariale globale progresse de 3,3 % entre 2013 et 2015. Après deux années de baisse consécutive, la masse salariale des ressources propres augmente de 15,31 %.

RÉMUNÉRATIONS

Répartition de la masse salariale par filière de 2013 à 2015



Source : OREMS

En 2015, les rémunérations des enseignants représentent 59,8 % de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS augmente de 17,3 % entre 2013 et 2015, alors que celle des enseignants baisse de 4,3 %. Ceci est dû à la création de 26 emplois BIATSS.

		Rémunération annuelle 2014 (€)	Rémunération annuelle 2015 (€)	Δ rémunération 2015/2014 (€)	% évol° 2015/2014
BIATSS	T	23 455 283	24 782 067	1 326 784	5,7%
	NT	8 293 171	9 080 442	787 271	9,5%
	Total	31 748 454	33 862 509	2 114 055	6,7%
E/C	T	47 333 170	47 511 986	178 816	0,4%
	NT	2 919 891	2 798 162	-121 729	-4,2%
	Total	50 253 061	50 310 148	57 087	0,1%
Total		82 001 515	84 172 657	2 171 142	2,6%

97 % de l'augmentation des rémunérations versées au titre de 2015 concernent les personnels BIATSS titulaires et non titulaires, dont les 2/3 en faveur des BIATSS titulaires.

		Moyenne ETPT 2014	Moyenne ETPT 2015	Ratio de rémunération moyenne en 2014 (€)	Ratio de rémunération moyenne en 2015 (€)	Δ ratio 2015/2014 (€)	% évol° 2015/2014
BIATSS	T	382	399	61 401	62 147	746	1,2%
	NT	160	196	51 832	46 297	-5 535	-10,7%
	Total	542	595	58 576	56 922	-1 655	-2,8%
E/C	T	426	425	111 111	111 863	752	0,7%
	NT	55	54	53 089	52 173	-916	-1,7%
	Total	481	478	104 476	105 171	695	0,7%
Total		1 023 (V1)	1 073 (V2)	80 158 (M1)	78 427 (M2)	-1 731	-2,2%

Nonobstant une augmentation de la masse salariale au titre de l'exercice de 2015, les rémunérations versées en moyenne par agent baissent de 2,2%. Cette diminution concerne essentiellement les personnels non titulaires BIATSS et E/C, respectivement -10,7 % et -1,7 %. En moyenne, un enseignant titulaire est rémunéré deux fois plus qu'un personnel BIATSS titulaire. Alors que pour les ANT le différentiel est de 1257 € par an de plus pour les CDD enseignants

RÉMUNÉRATIONS

Calcul effet rémunération et effet volume

Effet Masse : $(M2-M1)*V1$	-1 770 859 €
Effet Volume : $(V2-V1)*M1$	4 029 009 €
Effet Croisé : $(M2-M1)* (V2-V1)$	-87 008 €
Variation masse salariale en 2015	2 171 142 €

La hausse de la masse salariale en 2015 de 2 171 142 € s'explique pour 4 029 009 € par l'augmentation des effectifs et pour – 1 770 859 € par une baisse du coût chargé moyen annuel par agent. -87 008 € d'effet croisé sont imputables à la fois à l'effet rémunération et l'effet volume.

4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

4.2.1. Les rémunérations des personnels titulaires

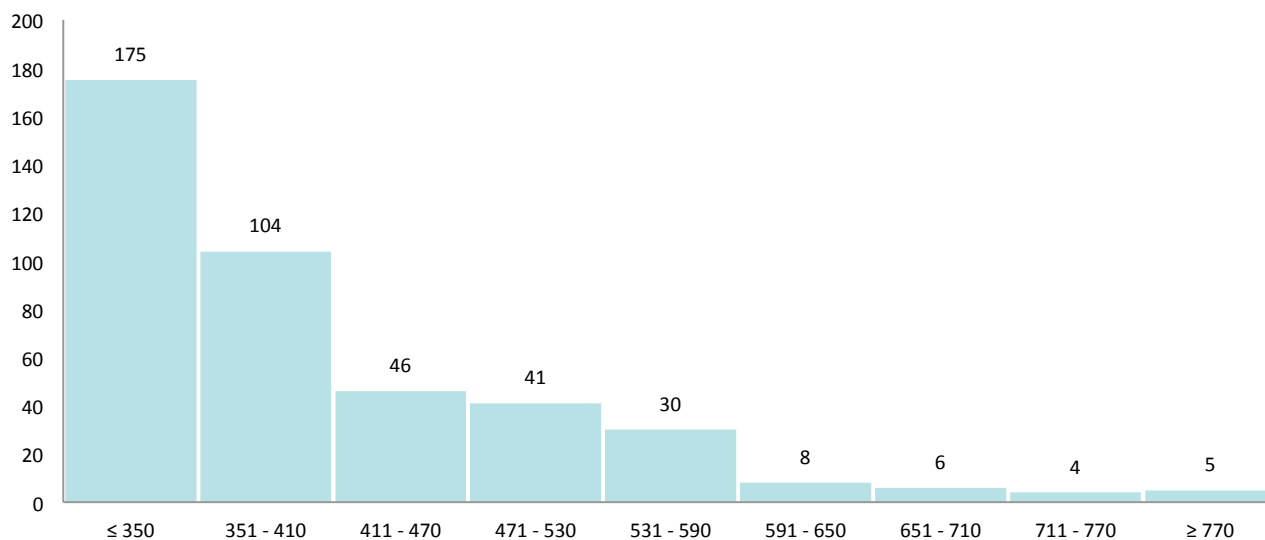
La rémunération principale des personnels titulaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon : le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un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

Les INM minima et maxima ci-dessous sont ceux observés à l'Université de La Réunion pour l'exercice 2015.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2015						
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	2 611	3 984	6 112	9 351
MCF	454	963	2 102	3 203	4 459	6 833
PRAG	526	821	2 435	3 715	4 459	6 833
PRCE	458	783	2 121	3 272	3 626	5 564
CPE	612	695	2 834	4 358	3 218	4 909
PREC	531	695	2 459	3 787	3 218	4 909
PREPS	695	783	3 218	4 909	3 626	5 564
PLP	467	783	2 162	3 299	3 626	5 564
PUPH	658	1 164	3 047	4 642	5 389	8 222
PHYSICIEN ADJOINT	564	564	2 611	3 984	2 611	3 984
BIATSS						
AENES						
SGEPES	963	963	4 459	6 802	4 459	6 802
AGT COMPT	688	711	3 186	4 859	3 292	5 022
AAE	408	783	1 889	3 412	2 705	5 564
SAENES	329	491	1 523	2 323	2 273	3 468
ADJENES	321	407	1 486	2 267	1 884	2 874
ITRF						
IGR	412	1 058	1 908	2 947	4 898	7 473
IGE	370	783	1 713	2 610	3 625	5 530
ASI	339	551	1 570	2 392	2 551	3 891
TECH	326	515	1 509	2 302	2 384	3 637
ADT	321	462	1 486	2 267	2 139	3 263
SANTE/SOCIAL						
INFIRMIERE	342	548	1 584	2 453	2 537	3 870
ASS. SERV. SOC. AE	504	504	2 333	3 560	2 333	3 560
BIBLIOTHEQUE						
CONSERVAT.GAL	1 058	1 058	4 898	7 473	4 898	7 473
CONSERVAT.CHEF	642	963	2 972	4 534	2 972	4 534
CONSERVATEUR	582	582	2 162	3 335	2 162	3 335
BIB	467	582	2 162	3 335	2 695	4 146
BAS	329	540	1 523	2 323	2 500	3 814
MAGASINIER	321	436	1 486	2 267	2 018	3 079

Source : Barème de Montpellier

Répartition des personnels BIATSS selon leur tranche indiciaire 2015



Source : WINPAIE

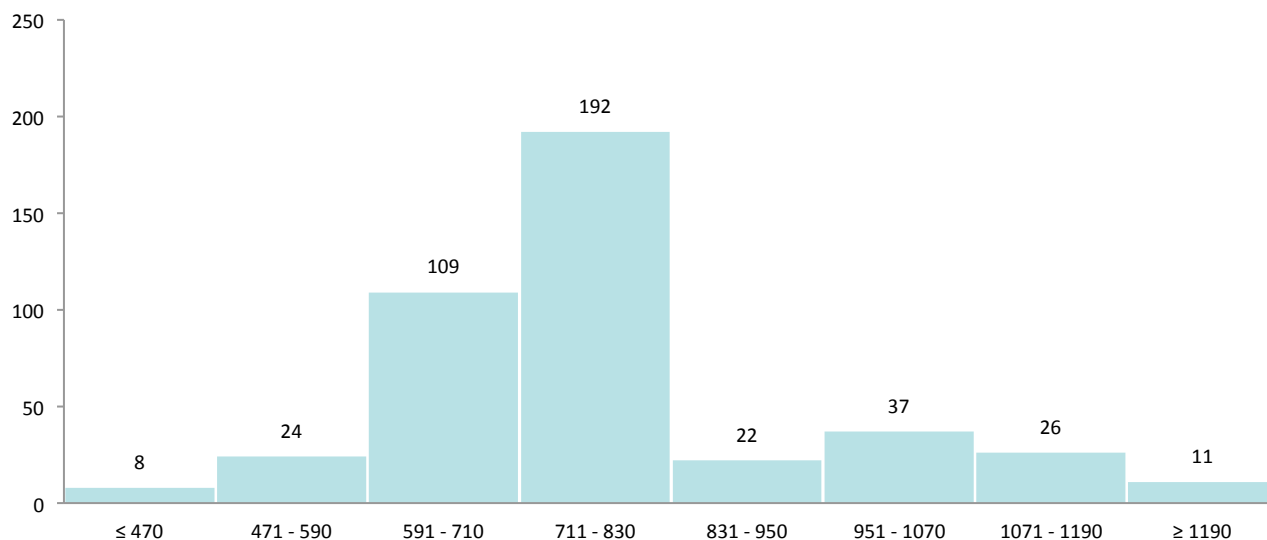
78 % des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices bruts en-deçà de 470. Seulement 1,2 % d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.

Eléments Statistiques	BIATSS
Minimum	316
1er décile (D1)	325
1er quartile (Q1)	329
Médiane (Q2)	368
3ème quartile (Q3)	457
9ème décile (D9)	551
Maximum	1058
Rapport inter décile (D9/D1)	1,7
Ecart inter décile (D9-D1)	226
Moyenne	411
Ecart type	115
Coefficient de variation	28%

L'indice moyen des personnels BIATSS s'établit à 411.

10 % des agents BIATSS ont des indices inférieurs à 325 et ¼ inférieurs à 329. L'écart entre les 10 % des BIATSS avec les indices les plus faibles et les 10 % des indices les plus forts est de 226 points, soit un facteur de 1,7.

Répartition des personnels Enseignants selon leur tranche indiciaire 2015



Source : WINPAIE

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

1,9 % d'entre eux ont des indices inférieurs à 471 et 2,6 % des agents ont des indices supérieurs à 1190.

Éléments Statistiques	EC
Minimum	309
1er décile (D1)	511
1er quartile (Q1)	673
Médiane (Q2)	749
3ème quartile (Q3)	821
9ème décile (D9)	1004
Maximum	1320
Rapport inter décile	2,0
Ecart inter décile	493
Moyenne	752
Ecart type	199
Coefficient de variation	26%

L'indice moyen des personnels enseignants se situe à 752.

10 % des enseignants ont des indices inférieurs à 511 et 10 % supérieurs 673. L'écart entre les 10 % des enseignants avec les indices les plus faibles et les 10 % des indices les plus forts est de 493 points, soit un rapport de 2.

RÉMUNÉRATIONS

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

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.

	2013	2014	2015
Rémunérations principales	31 801 567 €	31 776 118 €	32 844 927 €
Primes et indemnités	18 926 167 €	19 146 684 €	19 622 591 €
Heures complémentaires & vacations de CEV	3 429 554 €	3 314 800 €	3 310 086 €
Prestations sociales	318 327 €	309 108 €	337 802 €
Cotisations patronales	26 973 238 €	27 454 805 €	28 057 251 €
Total	81 448 852 €	82 001 515 €	84 172 657 €

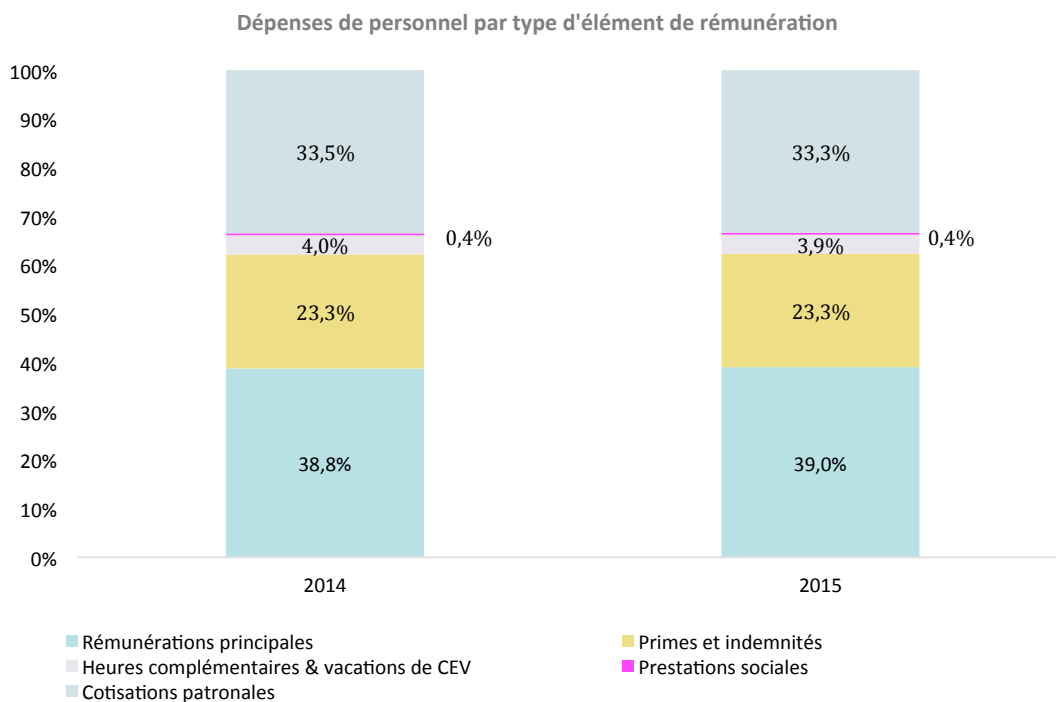
Source : OREMS

Les rémunérations principales augmentent entre 2013 et 2015 de 1 043 360 € (32,8 %). En moyenne, les dépenses sont estimées à 32 140 871 € par exercice budgétaire. De 2014 à 2015, les primes et indemnités et les cotisations patronales continuent de progresser avec une hausse de 2,31 %. En 2015, les primes et indemnités augmentent de 2 %, alors que les heures complémentaires sont stables.

Type d'éléments de rémunération	2014 (€)			2015 (€)		
	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total
Rémunérations principales	28 440 198	3 335 920	31 776 118	28 353 453	4 491 474	32 844 927
Primes et indemnités	17 791 275	1 355 409	19 146 684	18 000 708	1 621 883	19 622 591
Heures complémentaires & vacations de CEV	0	3 314 800	3 314 800	0	3 310 086	3 310 086
Prestations sociales	309 033	75	309 108	337 388	414	337 802
Cotisations patronales	25 431 803	2 023 003	27 454 805	25 915 981	2 141 270	28 057 251
Masse salariale totale	71 972 309	10 029 206	82 001 515	72 607 531	11 565 126	84 172 657

Source : OREMS

RÉMUNÉRATIONS



Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent deux tiers de la masse salariale globale de l'Université (64 %).

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

Types d'éléments de rémunération	2013 / 2014	2014 / 2015
Rémunérations principales	-0,08%	3,36%
Primes et indemnités	1,17%	2,49%
Heures complémentaires & vacations de CEV	-3,35%	-0,14%
Prestations sociales	-2,90%	9,28%
Cotisations patronales	1,79%	2,19%
Total	0,68%	2,65%

Source : OREMS

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

4.2.2. Rémunérations par type de personnel

4.2.2.1. Les personnels titulaires

Enseignants :

- 2013 : 46 447 789 €
- 2014 : 47 338 080 €
- 2015 : 47 511 986 €

BIATSS

- 2013 : 21 141 103 €
- 2014 : 23 460 336 €
- 2015 : 24 782 067 €

Dont Emplois gagés BIATSS : 534 523 € en 2015

Masse salariale des emplois gagés de 2012 à 2015

	2012	2013		2014		2015	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Emplois gagés	613 022 €	575 474 €	-6,13%	496 712 €	-13,69%	534 523 €	7,61%

Source : WINPAIE

Après deux années de baisse, la masse salariale des personnels titulaires gagés augmente de 7,61 % en 2015. Elle est due à l'évolution des carrières (changement d'échelon). En 2014, la baisse était due au départ d'un agent.

4.2.2.2. Les agents non titulaires

Masse salariale des enseignants contractuels de 2012 à 2015

	2012	2013		2014		2015	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT Enseignants Chercheurs	3 431 141 €	3 454 447 €	0,7%	2 914 982 €	-15,6%	2 798 162 €	-4,0%

Source : OREMS

Masse salariale des ANT BIATSS de 2012 à 2015

	2012	2013		2014		2015	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT BIATSS	6 349 935 €	7 121 802 €	12,16%	8 288 119 €	16,38%	9 080 442 €	9,56%

Source : OREMS

4.2.2.3. Primes et régimes indemnitaires

Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs

Primes	Personnels concernés	2014			2015		
		Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), Prime d'enseignement supérieur (PES)	PRES: Enseignants-chercheurs et assimilés, ATER	450	546 388 €	1 214 €	449	544 304 €	1 212 €
	PES: Enseignants du 1er ou du 2nd degré titulaires						
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	Enseignants-chercheurs, PU-PH dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé et lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral	36	195 268 €	5 424 €	31	182 701 €	5 894 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	127	127 250 €	1 002 €	102	110 314 €	1 082 €
Prime pour charges administratives (PCA) Prime d'administration (PA)	Enseignants chercheurs et assimilés, PU-PH et enseignants exerçant des responsabilités administratives - Directeurs d'Instituts ou d'écoles internes à l'université (ESPE, IUT, IAE, ESIROI, OSUR)	49	202 974 €	4 142 €	56	211 233 €	3 772 €
	TOTAL		1 071 880 €			1 071 880 €	

Source : OREMS et WINPAIE

Primes et indemnités - enseignants-chercheurs titulaires masse salariale État

PRIMES	2013	2014	2015	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	457 €	457 €	457 €	0%
Indemnité membre de commission	14 860 €	17 696 €	21 041 €	19%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	4 155 €	3 879 €	3 323 €	-14%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	51 836 €	96 718 €	71 439 €	-26%
Total	84 908 €	118 448 €	96 260 €	-25%

Source : OREMS

Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale État

PRIMES	2013	2014	2015	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	3 012 €	2 947 €	2 717 €	-8%
Indemnité sujétions spéciales	14 307 €	14 828 €	14 289 €	-4%
Indemnité travaux dangereux	21 190 €	21 641 €	17 395 €	-20%
Indemnité sujétions spéciales charges	14 307 €	14 828 €		
Indemnité responsabilité régisseur	1 097 €	885 €	1 007 €	14%
Indemnité caisse et responsabilité	5 380 €	5 380 €	5 380 €	0%
Indemnité gestion et responsabilité	9 300 €	9 300 €	9 300 €	0%
Prime participation à la recherche scientifique	852 227 €	1 010 073 €	1 105 072 €	9%
Prime de fonction informatique	109 317 €	98 581 €	103 904 €	5%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	21 422 €	18 318 €	22 888 €	25%
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	20 930 €	17 442 €	20 930 €	20%
Indemnité administration et technicité	147 016 €	156 165 €	153 984 €	-1%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	60 711 €	61 310 €	66 251 €	8%
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions (AS)	415 €	3 895 €	4 085 €	5%
Indemnité sujétion spéciale 1ère partie	2 472 €	0.25€		
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	42 046 €	34 861 €	34 320 €	-2%
Indemnité congés non pris	40 475 €	12 555 €	30 205 €	141%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	5 600 €	21 283 €	9 468 €	-56%
Prime de fonction et de résultat	204 291 €	187 291 €	164 326 €	-12%
Indemnité pour services suppl. (suppl. pour trav. hors service)	898 €			
Total	1 576 413 €	1 691 582 €	1 765 520 €	4%

Source : OREMS

La baisse de la GIPA est due à la revalorisation des carrières, ainsi qu'au départ d'agents en fin de carrière ne progressant plus.

4.2.2.4. Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

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

Répartition des NBI en 2015

	Nombre de points utilisés							
	10	15	18	20	25	40	50	Total
ADMINISTRATIVE (nb agents)	13	8		5	9	1	2	38
TECHNIQUE (nb agents)	3	12	8	5	1			29

Source : Service des personnels BIATSS

4.2.2.5. Les heures complémentaires et les vacances

Coût global

Masse salariale des heures complémentaires et vacations de CEV de 2012 à 2015
Formation initiale et formation continue - tous financements

	2012	2013		2014		2015	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 998 164 €	3 888 801 €	-2,74%	3 314 800 €	-14,76%	3 310 086 €	18,08%

	2012	2013		2014		2015	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 313 544 €	3 429 554 €	3,50%	2 899 970 €	-15,44%	2 895 846 €	14,91%

Source : WINPAIE

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

- 2012 : 1 345 463 €
- 2013 : 1 231 142 €
- 2014 : 1 114 923 €
- 2015 : 1 123 601 €

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

- 2012 : 2 656 701 €
- 2013 : 2 657 658 €
- 2014 : 2 199 877 €
- 2015 : 2 186 485 €

4.2.3. Les prestations sociales

Prestations sociales sur masse salariale État

	2013	2014		2015	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	855 €	1 176 €	38%	1 521 €	29%
Traitement brut des congés de longue durée	92 413 €	86 987 €	-6%	333 501 €	283%
Total	93 268 €	88 163 €	32%	1 521 €	-71%

Source : OREMS

4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2013 ET 2015

4.3.1. Impact des cotisations sociales

La cotisation patronale de pension civile concerne l'ensemble des personnels titulaires. Elle est restée stable entre 2013 et 2015, au taux de 74,28 %.

4.3.2. SMIC

Entre 2013 et 2015, le SMIC a évolué :

- 9,43 € au 1er janvier 2013
- 9,53 € au 1er janvier 2014
- 9,61€ au 1er janvier 2015

4.3.3. Barème de rémunération des agents non titulaires

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

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

5. FORMATION

5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION

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

Le programme de formation 2015 a été construit selon trois priorités :

- Continuer à accompagner la montée en compétences des cadres en proposant une offre de formation sur les outils de pilotage pour pérenniser des pratiques communes en terme de management (exemple : l'entretien professionnel) et **mettre en œuvre la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP)** à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- Renforcer la professionnalisation par des formations métiers et des formations transverses pour s'adapter à son métier et assurer les mises à niveau et les actualisations de connaissances conséquentes à des changements techniques ou des évolutions technologiques, à une évolution de fonction, à une réforme, etc.
- Former à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dans une démarche d'amélioration continue pour :
 - sensibiliser à la prévention des risques psychosociaux et favoriser le bien-être au travail,
 - former les principaux acteurs de la prévention pour qu'ils puissent pleinement assurer leur mission,
 - maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires des personnels utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques,
 - développer des actions de formation consacrées à la prévention d'autres risques.

5.1.2. Les différents axes du programme de formation

Le programme de formation se décline en six volets :

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

- 2 actions pour la directrice des ressources humaines : « bâtir un plan d'action handicap » / « Gestion des emplois et pilotage de la masse salariale » ;
- 12 actions destinées aux cadres de la direction des finances et de la comptabilité pour les aider à mettre en œuvre la bascule du budget de l'établissement en mode GBCP ;
- 2 formateurs internes ont animé 4 sessions de sensibilisation aux fondamentaux de la GBCP à l'attention des responsables administratifs de composantes ou instituts ou écoles, des chefs de services centraux ou services communs et des directeurs de laboratoires ou membres du conseil d'administration (**71 personnels ont été formés**)

Volet 2 : professionnalisation des services comprenant les actions liées :

- à l'adaptation à l'emploi pour conforter les connaissances de base dans son métier : formation pour savoir encadrer un service qui gère les inscriptions à l'université à l'attention de la directrice de la scolarité et de la vie étudiante ;
- à des mises à niveau ou actualisation de connaissances liées à des changements techniques ou à une réforme :
 - 2 formateurs internes ont apporté une sensibilisation à la GBCP à 47 gestionnaires financiers,
 - 6 personnels de la direction du patrimoine ont été formés aux obligations réglementaires des établissements recevant du public et notamment à la problématique d'accessibilité des personnes handicapées (les « AD'AP » ou agendas d'accessibilité programmés),
 - 2 responsables de services RH ou comptable ont suivi une formation de maîtrise du processus de la paie.

FORMATION

- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels au niveau national ;
- à la connaissance de l'environnement professionnel : formation sur « l'évolution du rôle du cadre dans la fonction publique » animée par le directeur de l'IRA de Metz.

En revanche, aucune bourse en mobilité ERASMUS n'a pu être proposée aux personnels en 2015 faute de subvention obtenue par la Direction des Relations Internationales.

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

Volet 4 : prévention, sécurité et santé au travail comprenant les actions liées à la prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail des personnels. Une grande majorité des stages ont été externalisés et confiés à des organismes habilités ou à des consultants spécialisés. En 2015, la priorité a été donnée à la formation des préventeurs. Par ailleurs, pour la première fois, plusieurs formations ont accueilli une cinquantaine de personnels recrutés en contrats aidés (CUI-CAE et emplois d'avenir) en formations de sauveteurs secouristes du travail ou habilitation électrique des non électriciens.

Volet 5 : préparation aux concours comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents et notamment des modules ciblés du DPAG de l'UFR Droit et Economie pour aider à la préparation des épreuves de concours de la fonction publique. Dans le cadre du dispositif de résorption de l'emploi précaire (« loi Sauvadet »), le service formation a continué à accompagner une dizaine d'agents dans la préparation de l'épreuve d'audition. Tous les agents ont réussi leur épreuve et ont intégré la fonction publique suite à des concours réservés ou recrutements sans concours.

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

Pour faire suite à l'enquête de besoins de formation menée auprès des personnels, le service formation a proposé une nouvelle offre de formation en anglais de communication grâce au partenariat mené avec la Maison des Langues. 6 sessions ont été proposées sur 3 niveaux de connaissance en anglais et ce, conformément au cadre européen commun de référence pour les langues (32 personnels formés).

5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES

5.2.1. Classification des actions du programme de formation

Volets de formation	Domaine	Action
VOLET 1 – Gouvernance et pilotage	Applications de gestion	AMUE : Club U SIFAC - Le dialogue de gestion et l'élaboration budgétaire
		AMUE : Club U SIFAC - Présentation et évolution des prestations internes
		AMUE : Club utilisateur SIFAC
		AMUE : Vague 1 SIFAC GBCP - Présentation de la stratégie de tests du lot 2
	Colloques, congrès, conférences	AMUE : Exercer la fonction de directeur-directrice d'école doctorale
	Gestion des ressources humaines	ESENER - Gestion des emplois et pilotage de la masse salariale
		ESENER : Bâtir un plan d'action handicap de l'EPSCP
		L'entretien professionnel : les bonnes pratiques du manager
	Gestion et comptabilité	AMUE : Atelier chargement Reprise - VA du lot 2
		AMUE : Atelier comptabilité générale - Vague 1 SIFAC GBCP
		AMUE : Atelier flux gestionnaire - Vague 1 SIFAC GBCP
		AMUE : Atelier Trésorerie - VA du lot 2
		AMUE : Ateliers GBCP - impacts organisationnels
		AMUE : Cadrez et organisez votre projet GBCP
		AMUE : Concepts et stratégie de tests budget
		AMUE : GBCP Vague 1 - Recette test budget
		AMUE : Impacts organisationnels de la mise en oeuvre de la réforme GBCP
		AMUE : L'évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP - Partie 1
		AMUE : L'évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP - Partie 2
		AMUE : Réunion des référents GBCP
		Comprendre la GBCP
		Comprendre la GBCP : 2ème lecture
		La révision des prix
		Sensibilisation à la GBCP
	Gestion et suivi des politiques publiques	ORAS : A la recherche d'un nouveau management public : de la RGPP à la MAP
	Management	ORAS : L'évolution du cadre de la fonction publique
		Renforcer la coopération et prévenir les conflits
VOLET 2 - Professionnalisation des services	Colloques, congrès, conférences	A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP
		ADHYS : protection de l'environnement - Impacts et enjeux pour l'enseignement supérieur et la recherche ?
		Association des souffleurs de verre : réunion annuelle
		COMOSUP : La communication frugale - comment développer sa communication dans un contexte budgétaire contraint
		GP'SUP : 40e rencontres - Applications et logiciels de gestion de la prévention
		Journées ABES

Volets de formation	Domaine	Action
VOLET 2 - Professionnalisation des services	Colloques, congrès, conférences	JURISUP - Enseignement supérieur, universités et territoires
		Séminaire des DRH des ESR
	Communication	Community Manager - Module Perfectionnement
	Formations juridiques	Gérer le risque contentieux des universités avec les personnels et usagers
	Gestion de l'étudiant	AMUE : Encadrer un service : les inscriptions
		AMUE : Encadrer un service : les inscriptions avec APOGEE
	Gestion du patrimoine	Accessibilité des ERP aux personnes handicapées - Les AD'AP
		Comment élaborer une stratégie d'entretien et de rénovation des bâtiments de l'État
		ERP : maîtriser vos principales obligations réglementaires
		La gestion au quotidien des biens immobiliers
		La politique immobilière de l'État
		Les économies d'énergie dans les bâtiments de l'État
	Gestion du personnel	AMUE : Maîtrise du processus de la paie dans les EPSCP
	Maintenance des équipements et installations	Alarme anti intrusion de l'amphi. Bioclimatique
	Méthodologie	Correspondants archives
VOLET 3 - Maîtrise du système d'information	Applications de gestion	AMUE : Piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS
		AMUE : SIFAC DEMAT – Formation fonctionnelle des formateurs établissement
		AMUE : SIFAC DEMAT- Administration/Exploitation
		AMUE : WEB Conférence SIFAC GBCP - Généralisation du dispositif de clôture anticipée
		AMUE : WEB Conférence SIFAC GBCP - Présentation du fichier de personnalisation pour le passage à la GBCP
		APOGEE - Inscription pédagogique et gestion des groupes
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul
		APOGEE : Présentation globale de l'outil de la scolarité
		APOGEE : Résultats
		APOGEE : Structure des enseignements, épreuves et annexes descriptives
		GBCP - Gestion prévisionnelle de la trésorerie
		GBCP - Marchés et flux d'achat sur marchés
		GBCP - Opérations pluriannuelles et flux sur conventions
		GEISHA - HARPEGE
		HARPEGE - Module 1
		HARPEGE - Module 2
		ADE CAMPUS - Perfectionnement
		ADE CAMPUS - Perfectionnement (correspondants)
		SIFAC - DEMAT
		SIFAC - DEMAT (Service facturier)
		Symposium Koha
		Web conférence AMUE : GBCP - Vision globale des changements dans SIFAC

Volets de formation	Domaine	Action
VOLET 3 - Maîtrise du système d'information	Applications de gestion	WIN-PAIE : Initiation
	Bureautique	Formation de formateur au C2i - niveau 1
		ORAS : ACCESS 2013 - Prise en main
		ORAS : Consolidation en bureautique
		ORAS : EXCEL 2013 - Perfectionnement et fonctions avancées
		ORAS : Tableur - Perfectionnement
		Préparation au C2i - Niveau 1
	Systèmes et réseaux	TALEND STARTER
		TYPO 3
	Technologies d'information et de communication	Applications Google : Drive, Mail, Agenda
		MOODLE : Formation avancée
		ORAS : Adobe PHOTOSHOP : Initiation
		ORAS : IN DESIGN - Perfectionnement
		ORAS : IN DESIGN version CS6 - Initiation
		ORAS : Initiation à la réalisation vidéo
VOLET 4 - Prévention, sécurité et santé au travail	Formations scientifiques	Personne Compétente en Sécurité Laser en milieux industriel et de recherche
	Hygiène et sécurité	Acquérir des bases en prévention des risques professionnels
		Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2
		Conduite des autoclaves
		Formation des formateurs SST
		Formation initiale de formateurs SST
		Formation SSI nouvel AMPHI et Parking (Saint-Denis)
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (HOB0) - chargé de chantier
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (HOB0) - Exécutant
		Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
		Maintien et actualisation des compétences du formateur SST
		Manipulation des extincteurs
		Membres du C.H.S.C.T
		Recyclage CACES PEMP Cat.1A (nacelle)
		Recyclage SSIAP 2
		Recyclage travaux d'ordre électrique BT (Indice B1, B1V, BC, B2, B2V, BR)
		Recyclage travaux d'ordre électrique HT (Indice H1, H1V, H2, H2V et/ou HC)
		Risques chimiques : conséquences et bonnes pratiques
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		Sensibilisation aux bonnes pratiques de nettoyage des locaux administratifs
		Sensibilisation aux risques psychosociaux
		SSIAP 1 : Remise à niveau
		SSIAP 1 : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau1)

Volets de formation	Domaine	Action
VOLET 4 - Prévention, sécurité et santé au travail	Hygiène et sécurité	Travaux d'ordre électrique BT : Indice B1, B2,BC,BR
		Travaux d'ordre électrique HT : Indice H1, H1V, H2, H2V et/ou HC
	Management	Le rôle des cadres dans la prévention des risques psychosociaux
VOLET 5 - Préparation aux concours	Préparation aux concours	Préparation à l'épreuve d'audition des recrutements « loi SAUVADET »
		ORAS : Cas pratique avec mise en situation
		ORAS : L'entretien avec le jury
		ORAS : Parcours de formation RAEP - Volet 2
		Savoir présenter son parcours professionnel dans un rapport d'activité
	Préparation aux concours (cat. A)	PCA : Conseils méthodologiques
		PCA : Droit Administratif 1
		PCA : Eléments de culture juridique
		PCA : Finances nationales et européennes
		PCA : Note de synthèse 1
		PCA : Note de synthèse 2
	Préparation aux concours (cat. B)	CNED : Concours Secrétaire administratif interne
	Préparation aux concours (cat. C)	Préparation à distance au concours de magasinier principal 2ème classe
VOLET 6 - Formations d'initiative personnelle	Bilan de compétences	BILAN DE COMPETENCES
	Développement personnel	Sensibilisation à la gestion du budget familial
	Langages et bases de données	Analyse des données multidimensionnelles
	Langues étrangères	Année de perfectionnement de tamoul
		ORAS : Anglais de communication : niveau avancé
		ORAS : Anglais de communication : niveau faux débutant
		ORAS : Anglais de communication : niveau pré-intermédiaire
		ORAS : Anglais de communication - niveau intermédiaire
	Préparation aux autres diplômes	DU : Réparation juridique du dommage corporel
	Préparation aux diplômes nationaux	VAE : BTS Assistant de manager

5.2.2. Répartition des actions par domaine de formation

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

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie										Total stag.	Total d'heures stagiaires	Dépenses (en €)	Dépenses / stagiaires (en €)
		A		B		C		Ensei		Contr					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Applications de gestion	33	1	2	1	9	6	8	0	0	0	4	230	1 631,50	28 774,34	125,11
Bilan de compétences	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	48,00	1 200,00	600,00
Bureautique	13	6	1	1	2	6	2	1	9	2	0	117	1 896,00	1 593,48	13,62
Colloques, congrès, conférences	9	3	3	1	1	0	0	1	0	0	0	9	129,00	12 980,38	1 442,26
Communication	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	32,50	1 160,00	1 160,00
Développement personnel	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	8,00	0,00	0,00
Formations juridiques	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	28,00	4 308,83	2 154,42
Formations scientifiques	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	63,00	5 894,23	1 964,74
Gestion de l'étudiant	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	14,00	1 711,66	855,83
Gestion des ressources humaines	3	6	7	0	1	0	0	0	0	0	0	14	202,50	6 481,40	462,96
Gestion du patrimoine	6	1	0	5	0	1	0	0	0	0	0	20	122,50	2 278,50	113,93
Gestion du personnel	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	36,00	5 407,66	2 703,83
Gestion et comptabilité	20	3	4	3	3	2	2	2	1	0	0	150	660,00	17 839,40	118,93
Gestion et suivi des politiques	1	6	1	3	5	0	2	0	0	0	0	26	156,00	245,46	9,44
Hygiène et sécurité*	41	2	7	2	1	3	7	6	2	6	6	255	2 823,50	35 456,33	139,04
Langages et bases de données	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15,00	0,00	0,00
Langues étrangères	7	7	1	1	7	1	1	6	3	0	0	68	1 334,00	225,00	3,31
Maintenance des équipements et	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3,00	0,00	0,00
Management	3	1	2	3	6	0	1	0	0	0	0	42	327,00	7 266,82	173,02
Méthodologie	2	1	3	3	7	2	1	1	0	0	0	32	128,00	0,00	0,00
Préparation aux concours	7	4	4	5	1	1	2	0	0	0	0	67	855,00	5 031,86	75,10
Préparation aux concours (Cat.A)	7	0	0	0	4	1	6	0	0	0	0	11	223,00	446,00	40,55
Préparation aux concours (Cat.B)	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	200,00	976,00	488,00
Préparations aux concours (Cat.C)	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	60,00	900,00	900,00
Préparations aux diplômes nationaux	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	17,00	411,76	411,76
Préparation aux autres diplômes	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	84,00	500,00	500,00
Systèmes et réseaux	6	1	5	4	8	3	5	7	1	0	1	53	228,00	6 444,90	121,60
Technologies d'information et de communication	8	1	1	6	1	3	1	8	2	0	0	85	1 021,00	7 981,36	93,90
TOTAL	181	1	1	9	2	8	2	4	1	6	7	1 199	12 345,50	155 515,37	129,70

* Deux étudiants non comptabilisés pour la formation des membres du CHSCT

Le **total d'heures stagiaires** exprimé dans le tableau représente **2057,58 journées de formation** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

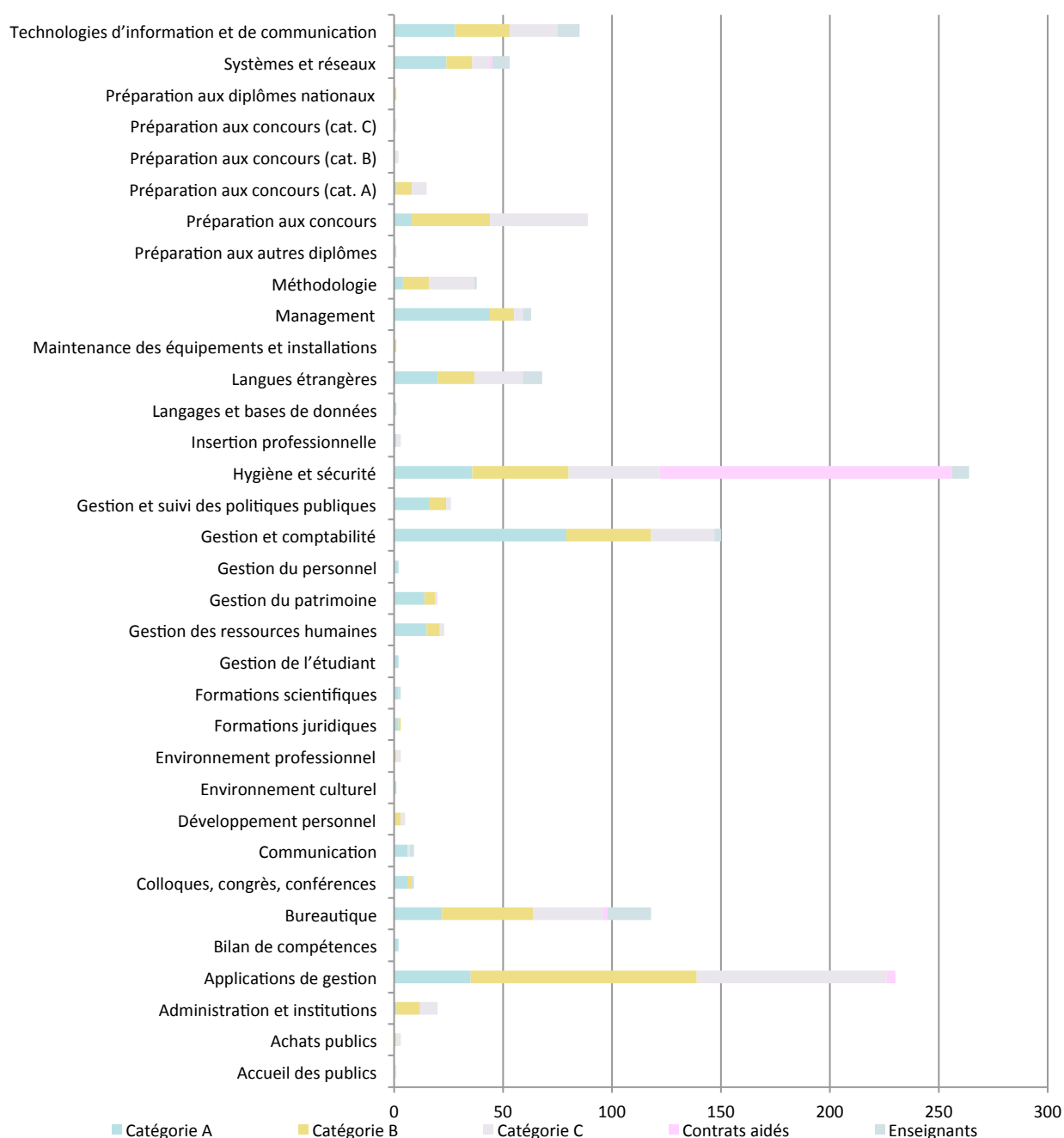
Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **75,58 €**. Il a augmenté de 9,23 % par rapport à 2014 (69,19 € en 2014) notamment compte tenu de l'augmentation du nombre de missions de formation.

Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
VAE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	24	411,76 €	411,76 €
Bilan de compétences**	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	48,00	1 200,00 €	0,00 €
DIF	8	4	9	1	10	1	4	0	0	29	684	3 006,96 €	103,69 €

** Un financement de bilan de compétences sur l'exercice 2014

Deux demandes de bilan de compétences ont été instruites par le service formation : une a été financée sur le budget 2014 et l'autre sur les crédits 2015.



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

- **L'hygiène et la sécurité** (255 participations) regroupant toutes les formations proposées dans le volet 4 du programme de formation sous l'intitulé « prévention, sécurité et santé au travail » :

La priorité a été donnée à la formation des préventeurs pour qu'ils puissent pleinement assurer leur mission :

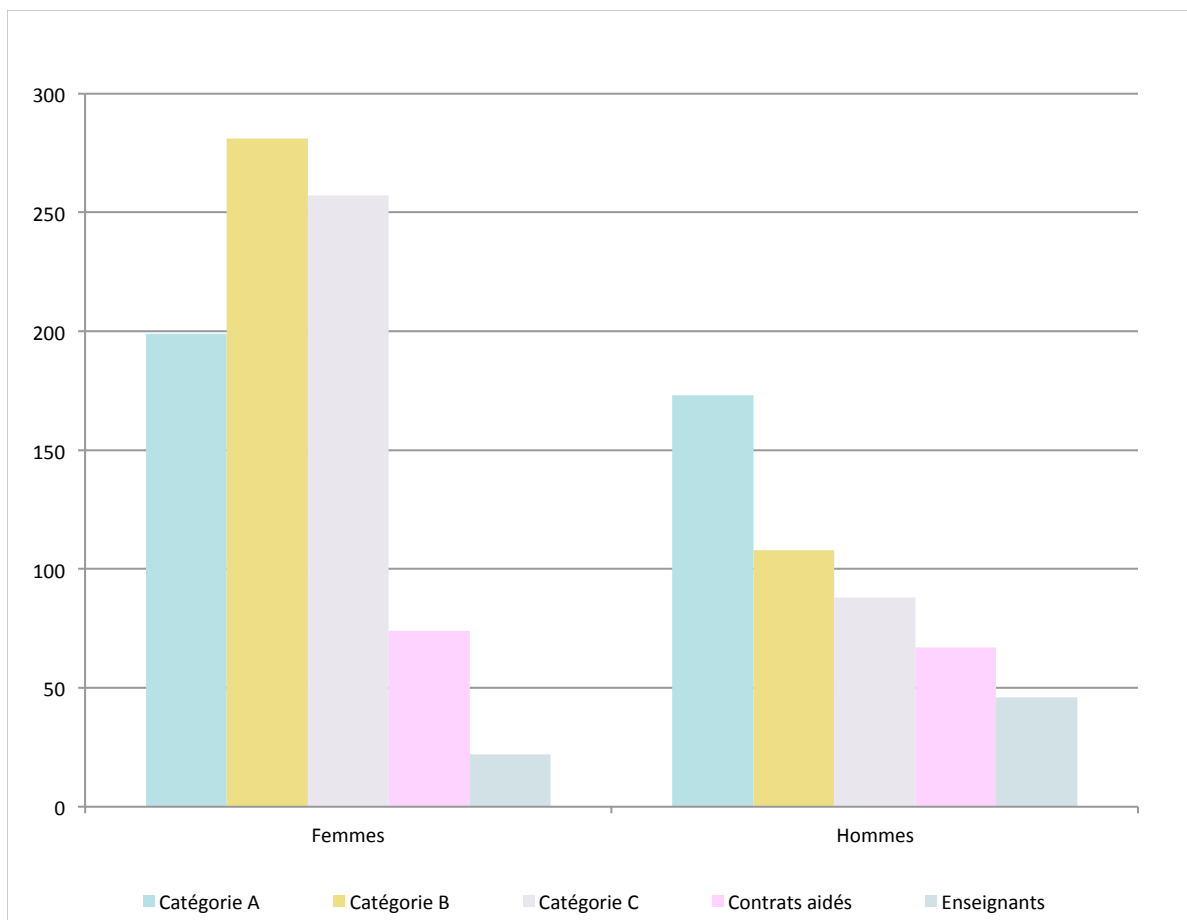
- 12 nouveaux membres du CHSCT ont suivi une formation initiale de 5 jours,
- En matière de prévention des risques psychosociaux, 12 directeurs ou responsables administratifs de composantes ont été formés ainsi que l'ensemble des membres du CHSCT (22 agents et 2 étudiants représentants des usagers),

2 ingénieurs de l'OSUR ont bénéficié d'une formation sur la sécurité laser alors qu'ils n'avaient pas pu la suivre en novembre 2014.

Le service formation a effectué une mise à plat du suivi des formations en habilitation électrique en collaboration avec la direction de la logistique, de l'hygiène et de la sécurité (DLHS). Ainsi, 20 personnels ont bénéficié d'une remise à niveau indispensable en habilitation électrique des non électriciens ou électriciens.

En matière de formation des sauveteurs secouristes du travail (SST), le nombre de formations proposées en 2015 a été réduit car l'établissement était en attente d'une habilitation de la part de l'INRS sur le 1^{er} trimestre et les deux formateurs actifs devaient suivre une formation de mise à jour de leur connaissances validée par l'INRS. L'établissement dispose d'une habilitation pour dispenser des formations en SST auprès des personnels jusqu'au 4 mars 2020. Le service formation a reconstitué le réseau des formateurs SST en proposant la formation de mise à jour des connaissances aux deux formateurs déjà identifiés dans le réseau et une formation initiale à deux nouvelles formatrices. Les seules formations SST proposées ont été destinées aux contrats aidés nouvellement recrutés (soit 69 stagiaires). Depuis novembre 2015, le réseau comprend 4 formateurs certifiés et les formations SST vont à nouveau être proposées aux personnels à partir du 1^{er} trimestre 2016.

- **Les applications de gestion** (230 participations) et systèmes et réseaux (53 participations). Ce sont des formations qui font référence à la maîtrise du système d'information (volet 3 du programme de formation) et qui ont pour objectif la maîtrise des logiciels métiers ou des outils de l'espace numérique de travail :
 - « TALEND STARTER » pour faciliter l'extraction, la transformation et le chargement des données avec des processus automatisés (8 cadres formés de la direction des services informatiques)
 - APOGEE et GEISHA pour accompagner les nouveaux gestionnaires pédagogiques à la rentrée universitaire de septembre ;
 - HARPEGE : l'établissement a investi dans l'adaptation à l'emploi ou la mise à niveau de nouveaux gestionnaires de personnels en proposant une formation à HARPEGE niveau 1 (formateur interne) et HARPEGE niveau 2 (formation délocalisée de l'AMUE) ;
 - « SIFAC DEMAT », outil de dématérialisation des factures : les correspondants technique ou fonctionnel ont bénéficié d'une mission de formation. La correspondante fonctionnelle a animé 5 sessions courtes de prise en main de SIFAC DEMAT à l'attention des 41 gestionnaires financiers et une session plus approfondie pour l'équipe du service facturier,
 - « ADE CAMPUS », outil de gestion des salles et des emplois du temps : une trentaine de personnels de scolarité formés.
 - Pour favoriser l'utilisation des TICE : une formation de 5 jours a été proposée à une dizaine de cadres de la direction des usages numériques pour les accompagner à la configuration, l'optimisation et la scénarisation des espaces de cours sur la plateforme pédagogique « MOODLE 2.7 et + ».
 - Pour connaître son environnement numérique de travail et savoir utiliser les outils à disposition : formations sur les outils GOOGLE, TYPO 3 pour la mise à jour du site intranet,
 - 15 sessions de formation aux outils bureautiques courants (traitement de texte, tableur, base de données) et C2i niveau 1.
- **Gestion et comptabilité** (150 participations) : formations liées à la mise en œuvre de la GBCP pour les gestionnaires financiers (47 gestionnaires financiers formés) et à la bascule en mode GBCP pour les agents de la direction des finances et de la comptabilité (17 participations à des formations de l'AMUE)



Par rapport à 2014, on constate :

- *une progression dans la participation des hommes de catégorie A,*
 - *le doublement des stagiaires enseignants (les deux sexes confondus) soit 62 stagiaires*
 - *l'arrivée en formation des effectifs de stagiaires sous contrats aidés (141 stagiaires) avec une majorité de femmes.*
- L'effectif féminin des stagiaires demeure malgré tout majoritaire*

5.2.3. Les missions des personnels

Domaine de formation	Intitulé de formation	Fonction du stagiaire	Nb de stagiaires	Coût (en €)
Applications de gestion	AMUE : Club U SIFAC - Le dialogue de gestion et l'élaboration budgétaire	Agent comptable et Responsable du service budget	2	1 094,50
	AMUE : Club U SIFAC - Présentation et évolution des prestations internes	Agent comptable et Responsable du service budget	2	1 045,00
	AMUE : Club utilisateur SIFAC	Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	1 597,54
	AMUE : Piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS	Directrice des Ressources Humaines	1	2 628,79
		Responsable du service Pilotage RH	1	1 500,23
	AMUE : SIFAC DEMAT – Formation fonctionnelle des formateurs établissement	Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	662,50
	AMUE : SIFAC DEMAT - Administration/Exploitation	Informaticien / Correspondant technique SIFAC	1	452,00
	AMUE : Vague 1 SIFAC GBCP - Présentation de la stratégie de tests du lot 2	Agent comptable	1	2 416,48
	Symposium KOHA	Responsable des services aux publics au SCD	1	1 257,79
Colloques, congrès, conférences	A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP	Agent comptable	1	2 578,04
	ADHYS : protection de l'environnement - Impacts et enjeux pour l'enseignement supérieur et la recherche ?	Directeur DLHS	1	1 672,32
	Association des souffleurs de verre : réunion annuelle	Technicien chimiste	1	535,25
	COMOSUP : La communication frugale - comment développer sa communication dans un contexte budgétaire contraint	Responsable communication	1	1 176,01
	GP'SUP : 40e rencontres - Applications et logiciels de gestion de la prévention	Directeur DLHS	1	1 761,48
	Journées ABES	Coordinatrice SUDOC au SCD	1	1 381,93
	JURISUP - Enseignement supérieur, universités et territoires	Responsable des affaires juridiques et contentieux	1	1 237,84
	Séminaire des DRH des ESR	Directrice des Ressources Humaines	1	2 637,51
Formations juridiques	Gérer le risque contentieux des universités avec les personnels et usagers	Directrice des Ressources Humaines et Responsable des affaires juridiques et contentieux	2	4 308,83
Formations scientifiques	Personne Compétente en Sécurité Laser en milieu industriel et de recherche	Enseignant	1	2 832,98
		Ingénieur de recherche CNRS	1	1 240,00
		Ingénieur de recherche OSUR	1	1 821,25
Gestion de l'étudiant	AMUE : Encadrer un service : les inscriptions	Directrice DSVE	1	855,83
	AMUE : Encadrer un service : les inscriptions avec APOGEE	Directrice DSVE	1	855,83
Gestion des ressources humaines	ESENER - Gestion des emplois et pilotage de la masse salariale	Directrice des Ressources Humaines	1	1 183,29
	ESENER : Bâtir un plan d'action handicap de l'EPSCP	Directrice des Ressources Humaines	1	2 292,54

FORMATION

Domaine de formation	Intitulé de formation	Fonction du stagiaire	Nb de stagiaires	Coût (en €)
Gestion du personnel	AMUE : Maîtrise du processus de la paie dans les EPSCP	Responsable du service Pilotage RH	1	2 679,57
		Responsable service comptabilité générale	1	2 728,09
Gestion et comptabilité	AMUE : Atelier chargement Reprise - VA du lot 2	Agent comptable	1	1 200,13
		Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	1 004,77
	AMUE : Atelier comptabilité générale - Vague 1 SIFAC GBCP	Responsable service comptabilité générale	1	1 150,32
	AMUE : Atelier flux gestionnaire - Vague 1 SIFAC GBCP	Responsable du service facturier / Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	1 130,02
	AMUE : Atelier Trésorerie - VA du lot 2	Agent comptable	1	1 200,13
		Responsable service comptabilité générale	1	1 075,57
	AMUE : Ateliers GBCP - impacts organisationnels	Agent comptable	1	952,71
	AMUE : Cadrez et organisez votre projet GBCP	Agent comptable	1	1 552,16
	AMUE : Concepts et stratégie de tests budget	Agent comptable et Responsable du service budget	2	1 184,00
	AMUE : GBCP Vague 1 - Recette test budget	Responsable du service budget	1	1 554,76
	AMUE : Impacts organisationnels de la mise en œuvre de la réforme GBCP*	Directeur du Pôle Recherche	1	0,00
	AMUE : L'évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP - Partie 1	Agent comptable et Responsable du service budget	2	2 255,77
	AMUE : L'évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP - Partie 2	Agent comptable et Responsable du service budget	2	2 133,27
	AMUE : Réunion des référents GBCP	Responsable du service budget	1	857,79
Total			47	63 684,82

*Autres financements

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

- *via les colloques ou séminaires de 8 réseaux de métiers*
- *en Gestion et Comptabilité : l'établissement faisant partie des sites pilotes pour passer à la GBCP au 1^{er} janvier 2016, certains personnels d'encadrement ayant la qualité de référents GBCP ont bénéficié d'un accompagnement spécifique : **17 prises en charge non budgétisées** dans le programme de formation et ce, sur des formations proposées par l'AMUE (certaines missions seront remboursées à l'établissement en fin d'exercice 2015)*

*Le **coût du transport aérien** identifié sous l'application financière SIFAC est de 40 636,22 € soit **25,61 %** des dépenses totales du service.*

5.2.4. Les acteurs de la formation

Les partenaires du service formation continue des personnels sont :

- Le vivier de formateurs internes. Ils interviennent :
 - sur les applications de gestion courantes (SIFAC, APOGEE, GEISHA, WIN-PAIE),
 - sur les formations bureautiques (C2I niveau 1, logiciels...)
 - en préparation aux concours internes,
 - en formations de sauveteurs secouriste du travail.
- Le SUFP dans le cadre des formations de préparation aux concours du DPAG (UFR Droit et Economie).
- La Maison des Langues (DRI) pour les formations en anglais général et professionnel.
- La Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de l'océan indien (PFRH OI) pour les formations interministérielles proposées en ligne sur le Portail de la Fonction Publique sous SAFIRE (Système d'information pour l'Animation de la Formation Interministérielle Régionale) ;
- L'Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour les formations proposées en ligne sur la plate-forme CAMPUS ESENER ;
- Le réseau Ile de France des responsables de formation des établissements de l'enseignement supérieur ;
- L'association des responsables de formation des établissements d'enseignement supérieur (PARFAIRE) ;
- L'Agence de Mutualisation des Universités (AMUE) ;
- Les intervenants indépendants ou organismes de formation.

5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION

5.3.1. Le congé de formation professionnelle (CFP)

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

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

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

Congés de formation professionnelle par filière (en mois)

	2013	2014	2015
AENES	0	0	2,5
Santé/Social	0	0	
Bibliothèque	0	0	
ITRF	6	1	2

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

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

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

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

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

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

	CRCT 2014-2015	CRCT 2015-2016
Au titre des sections CNU	1	2
Au titre de l'établissement	0*	4
Total	1	6

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

L'aménagement de service accordé aux enseignants du second degré

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

Aménagement de service pour activité de recherche des enseignants

	2014-2015	2015-2016
Enseignant second degré	0*	0
Enseignant premier degré	0*	1

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

5.3.3. Le bilan de compétences

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

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

Le service formation a instruit deux demandes de personnels de catégorie A.

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

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

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

Le service formation a accompagné un personnel de cat. B dans le financement partiel d'une formation de 17h00 d'accompagnement à la VAE sur un diplôme de niveau III pour préparer un BTS Assistant de manager. L'agent a obtenu son diplôme en totalité en mars 2016.

5.3.5. Le droit individuel à la formation (DIF)

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

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

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

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

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

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

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

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

En 2015, **vingt-neuf stagiaires** ont mobilisé leur Droit Individuel à la Formation sur leur temps de travail pour suivre des formations dans les domaines suivants :

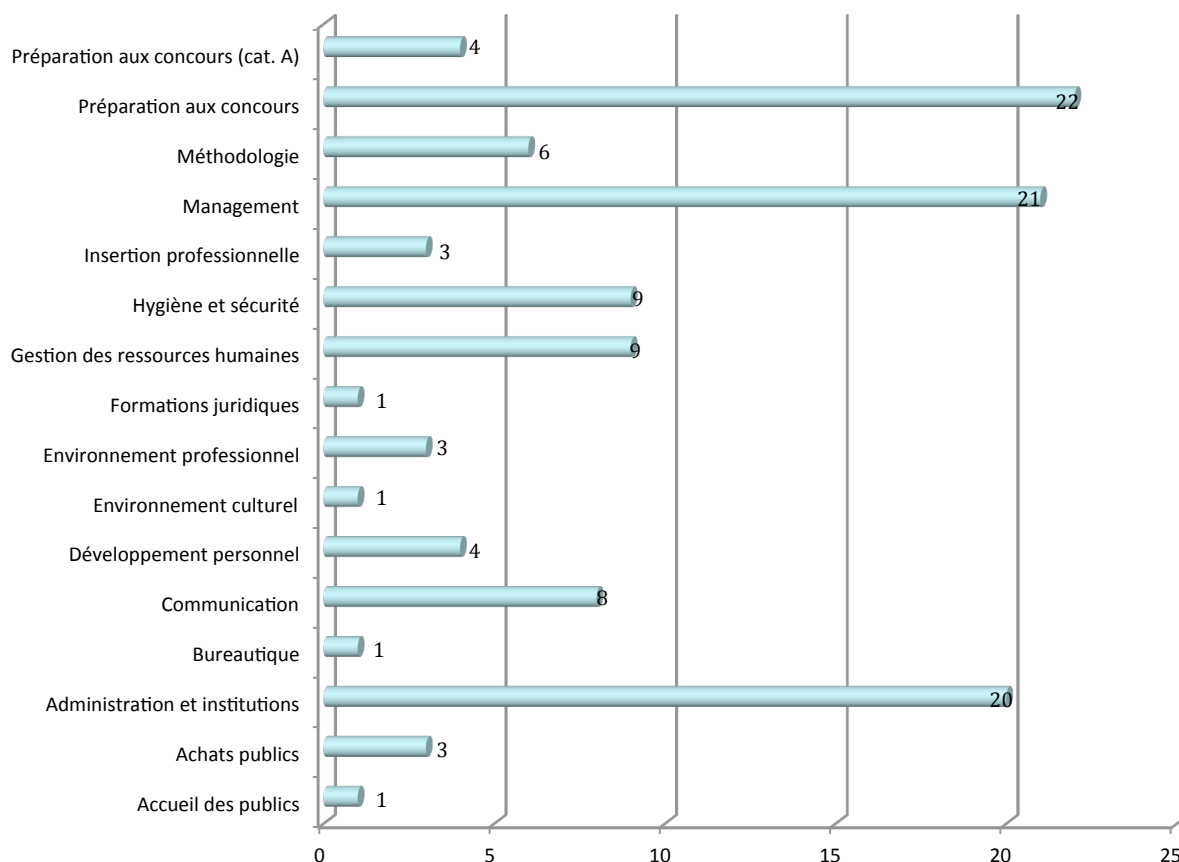
- informatique (15h)
- bureautique (30h)
- langues étrangères (22h)
- sécurité des biens et des personnes (63h dont une formation certifiante de 56h)

5.3.6. Les actions de formations mutualisées

Participation des personnels de l'Université aux actions interministérielles

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
Accueil des publics	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	14,00	0,00 €	0,00 €
Achats publics	2	0	0	0	1	0	2	0	0	3	42,00	0,00 €	0,00 €
Administration et institution	6	0	1	0	11	0	8	0	0	20	133,00	0,00 €	0,00 €
Bureautique	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	14,00	0,00 €	0,00 €
Communication	5	1	4	0	0	0	1	1	1	8	108,00	0,00 €	0,00 €
Développement personnel	4	0	0	0	3	0	1	0	0	4	45,00	0,00 €	0,00 €
Environnement culturel	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	12,00	0,00 €	0,00 €
Environnement professionnel	1	0	0	1	0	1	1	0	0	3	18,00	0,00 €	0,00 €
Formations juridiques	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	18,00	0,00 €	0,00 €
Gestion des ressources humaines	6	1	1	3	2	1	1	0	0	9	86,00	0,00 €	0,00 €
Hygiène et sécurité	6	0	1	5	1	1	1	0	0	9	142,00	1 261,86 €	140,21 €
Insertion professionnelle	1	0	1	0	0	0	2	0	0	3	57,00	0,00 €	0,00 €
Management	9	2	10	0	2	2	1	1	3	21	229,00	0,00 €	0,00 €
Méthodologie	5	0	0	0	2	1	3	0	0	6	62,00	0,00 €	0,00 €
Préparation aux concours	10	0	0	4	8	0	10	0	0	22	192,00	0,00 €	0,00 €
Préparation aux concours (Cat. A)	1	0	1	0	3	0	0	0	0	4	56,00	0,00 €	0,00 €
TOTAL	60	4	20	13	35	6	32	2	4	116	1 228,00	1 261,86 €	10,88 €

Répartition des stagiaires sortant par domaine de formation



116 stagiaires ont bénéficié des formations interministérielles sur 60 sessions. La participation des agents de l'établissement a augmenté de 43,20 % par rapport à 2014, ce qui révèle que les thèmes sont de plus en plus attractifs et correspondent réellement aux besoins des personnels sur les thématiques transversales notamment celles liées au management (gestion d'équipe, gestion des conflits) et à la connaissance ou à la mise à jour des connaissances sur les institutions publiques ou les réformes de modernisation de l'action publique.

La participation aux formations de préparation aux concours est en augmentation constante, compte tenu que les concours administratifs deviennent interministériels sur de nombreux corps de la fonction publique.

Par ailleurs, en hygiène et sécurité, l'établissement a financé la participation de 4 personnels à une formation destinée aux assistants de prévention et proposée en décembre 2015 par la Préfecture. Ont été formés :

- 2 assistants de prévention nouvellement nommés au 4^{ème} trimestre 2015 ;
- 1 responsable prévention, sécurité et sûreté,
- 1 responsable logistique, prévention, sécurité et sûreté des sites sud.

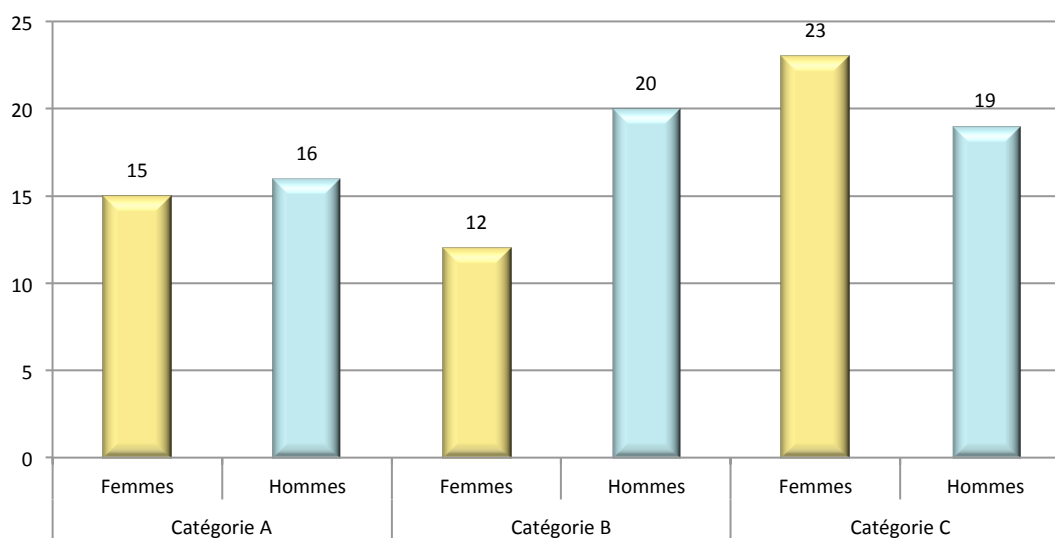
Accueil des agents des autres services de l'État sur les formations de l'Université

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie						Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C			
		H	F	H	F	H	F		
Bureautique	6	2	0	5	2	2	6	17	189,00
Gestion et suivi des politiques publiques	1	5	6	3	4	0	0	18	108,00
Langues étrangères	6	5	3	8	2	10	6	34	632,00
Management	1	2	6	2	2	0	0	12	48,00
Préparation aux concours	5	0	0	1	1	6	10	18	212,00
Technologies d'information et de communication	4	2	0	1	1	1	1	6	90,00
TOTAL	23	16	15	20	12	19	23	105	1 279,00

L'établissement a triplé l'accueil des stagiaires externes sélectionnés par la plateforme. On est passé de 32 stagiaires externes accueillis en 2014 à 105 pour l'année 2015. Cette contribution plus importante à la mutualisation des moyens entre services de l'état a été remarquée dès la fin du 1^{er} semestre 2015 et félicitée par la Plate-forme d'appui aux Ressources Humaines de l'Océan Indien (PFRH-OI). Cela a permis notamment aux agents de l'université de bénéficier d'un accès privilégié aux formations interministérielles lors de la sélection des candidatures depuis novembre 2015.

Il est à noter que 34 agents d'autres services de l'État ont été formés en anglais de communication. Leur participation a permis d'ouvrir des sessions de niveaux distincts avec un effectif suffisant et de satisfaire ainsi les besoins en langues des personnels de différents services ou composantes de notre établissement.

Répartition par catégorie et par sexe



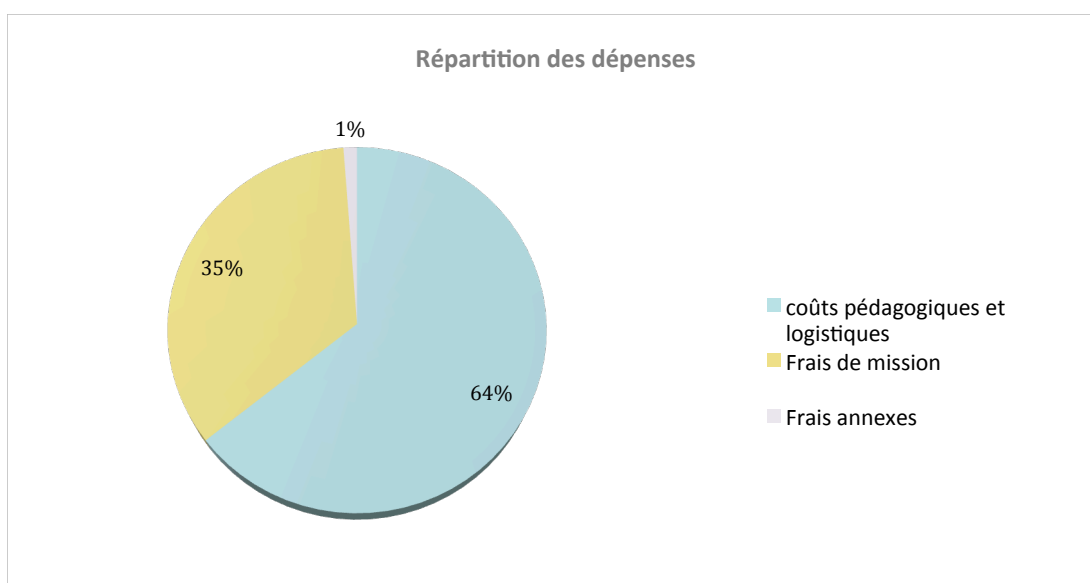
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

Budget primitif du service formation continue des personnels en 2015 : **124 000 € (*)**, soit **0,0015% de la masse salariale totale** (82 587 783€)

Nature de la dépense	Montant (€)
Coûts pédagogiques et logistiques	102 011,45 €
Frais de mission	54 765,78 €
Frais annexes**	1 879,25 €
Total des dépenses	158 656,48 €
Taux de consommation des crédits	127,95 %

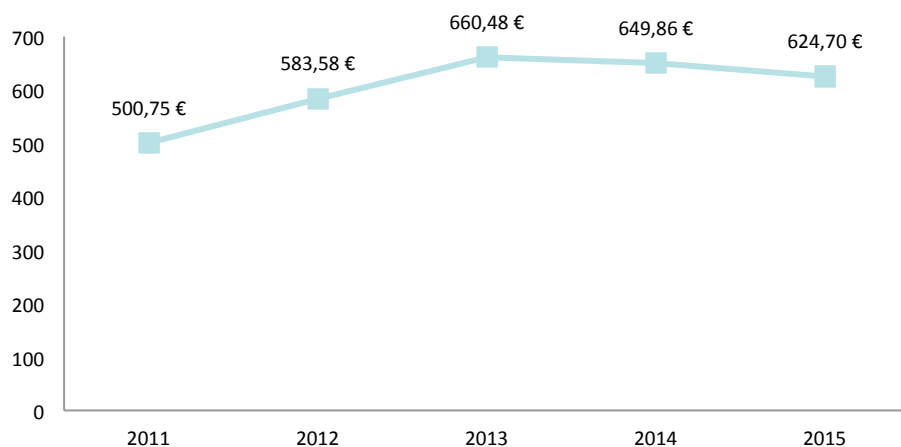
(*)Crédits ouverts en 2015 - Compte tenu du nombre important de missions de formations à mettre en œuvre dans le cadre de l'accompagnement à la GBCP, l'enveloppe du service formation a été abondée de 30 000 € en septembre 2015 (soit 154 000 € au total). De plus, pour permettre au service formation de finaliser son exécution budgétaire, il a été nécessaire de réaffecter des crédits au sein même du centre financier de la Direction des Ressources Humaines.

Il est à noter que le taux de consommation des crédits est de 127,95 % car il prend comme référence les crédits ouverts en début d'exercice soit 124 000 €.



(**) **Les frais annexes** représentent 1 % et concernent un déplacement dans le cadre du déploiement technique de SIFAC DEMAT dans l'établissement.

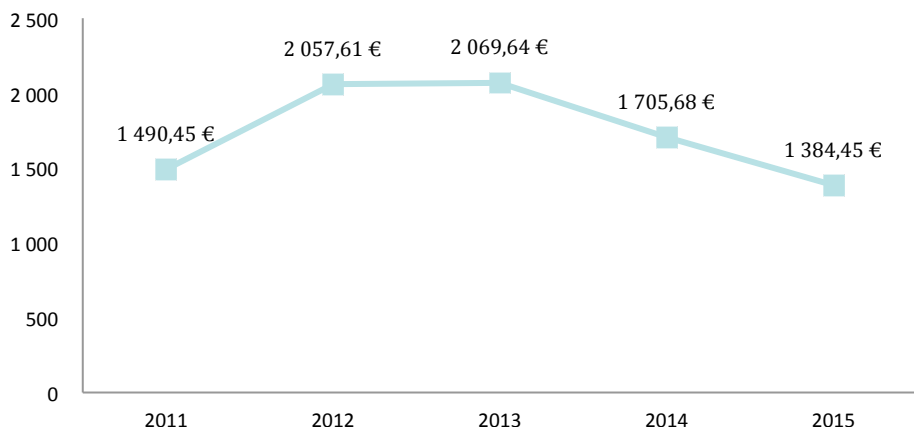
Evolution des coûts pédagogiques et logistiques des formations organisées localement/session



Les coûts pédagogiques et logistiques des formations par session et organisées localement, se rattachent à des formations animées par des formateurs agents publics (internes ou interministériels) ou des organismes de formation ou des formateurs indépendants. Ces coûts sont en diminution depuis 2013 car la priorité est donnée aux interventions des formateurs appartenant au réseau de formateurs agents publics dans une majorité des formations (bureautique, SST, habilitations électriques non électriciens).

De plus, sur l'année 2015, 147 sessions se sont déroulées localement et représentent 57,88 % du total des dépenses de formation.

Evolution des coûts de mission



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

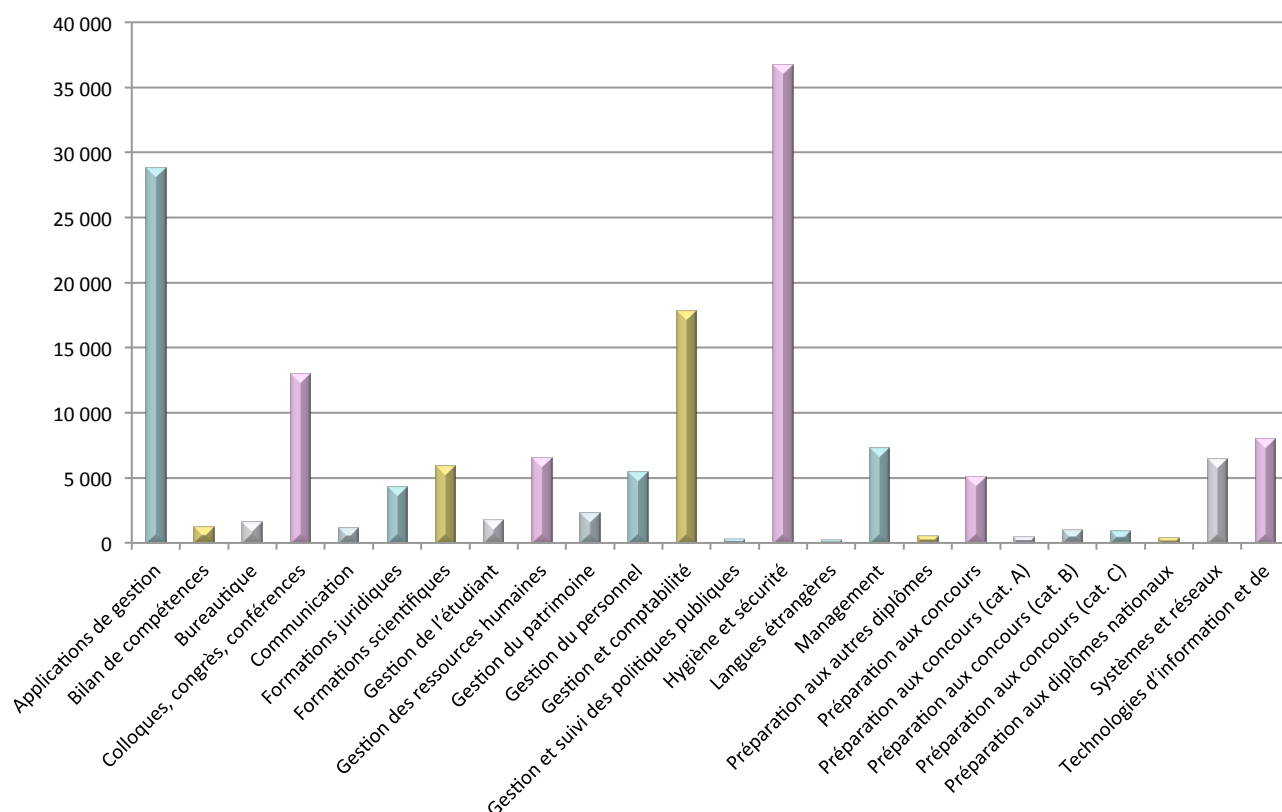
Ce coût comprend :

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

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

Malgré une augmentation du nombre de missions en 2015, le coût de la mission a diminué (1 384,45 € par stagiaire) car certains personnels ont pu rentabiliser leur déplacement en suivant plusieurs formations.

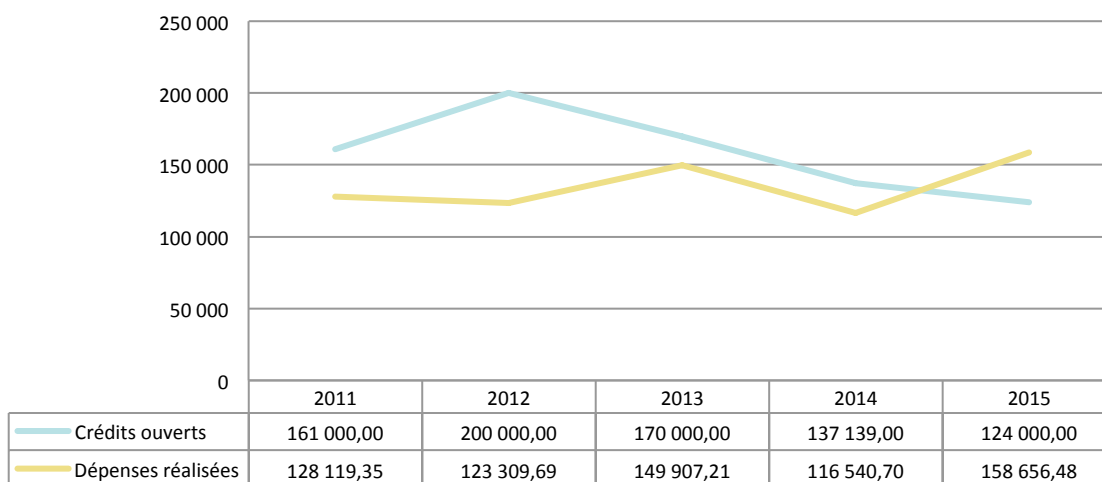
Répartition des dépenses par domaines de formation



Comme en 2013 et 2014, la répartition des dépenses par domaine de formation montre l'investissement important sur les formations en « **hygiène et sécurité** » c'est-à-dire celles relevant de la prévention des risques professionnels, de la sécurité et santé au travail. Ce volet de formations obligatoires s'accroît d'année en année alors que les crédits ouverts diminuent. Ainsi, ce domaine représente **23 % du total des dépenses** alors qu'il ne représentait que 14 % en 2014. De fait, la marge de manœuvre financière sur les autres volets du programme de formation est réduite.

Par ailleurs, l'établissement a investi **11 000 €** dans les plans individuels de formation des **agents sous contrats aidés** : 147 stagiaires recrutés en CUI-CAE ou emplois d'avenir ont bénéficié de formations dans des domaines variés et notamment en SST et habilitation électrique.

Evolution des dépenses en formation de 2011 à 2015



Depuis 2013, le taux d'utilisation des crédits ouverts représente environ 88 % du budget primitif. 2015 est une année exceptionnelle puisque les crédits ouverts n'ont pas permis de couvrir toutes les dépenses de formation.

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

6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS

Depuis 2014, un médecin a été recruté pour assurer la médecine préventive des étudiants et, disposant d'un certificat de médecine du travail, il a pu être sollicité ponctuellement pour des cas d'urgence.

Le nombre de visites médicales est passé de 10 en 2014 à 163 en 2015.

6.1.2. La mission

Le médecin de prévention assure la surveillance médicale périodique de tous les personnels. Les agents occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie doivent également satisfaire à une visite médicale dont la périodicité est définie par le médecin (personnes handicapées, femmes enceintes, visites de reprise, etc...).

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants. Il a un rôle de prévention des accidents de service et de travail, des maladies professionnelles, et œuvre à l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents ainsi qu'à l'adaptation du poste de travail.

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

Il existe différents types de visites :

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

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

Convocations et visites médicales réalisées en 2015

	Nombre
Convocations adressées	208
Visites médicales réalisées	163
Taux d'assiduité	78,37%

Répartition des visites médicales effectuées en 2015

	Nb de visites
Première visite	14
Suivi handicap	0
Visite périodique	103
Visite de reprise	9
Visite à la demande	18
Visite d'habilitation	19
Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes	0
Urgences	0
Total	163

6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP

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

Un plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées a été élaboré par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

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

l'emploi direct de personnes handicapées ;

la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, aménagement de postes de travail...) ;

depuis 2007, le versement d'une contribution au fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Au 01/01/2015, 16 personnes ont été déclarées bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'université de La Réunion.

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

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

Répartition des effectifs

Equivalent catégorie	Personnels BIATSS		Personnels Enseignants	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Catégorie A	2	0	4	2
Catégorie B	1	0	0	0
Catégorie C	5	2	0	0
TOTAL	8	2	4	2

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

Déclaration (*)	Taux d'emploi
2016	1,54 %
2015	7,56 %
2014	4,78 %

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

6.3. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le décret n°2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur a modifié l'organisation et les prérogatives du CHS d'université.

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

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

A cet effet, il :

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

Sa composition :

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

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

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

SEANCE DU JEUDI 26 FEVRIER 2015		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
Présentation des membres du CHSCT	Arrêté de composition des membres du Comité	
Présentation du Règlement intérieur du CHSCT	Règlement intérieur adopté par les membres du CHSCT validé ensuite au CT	
Désignation par le Président du secrétaire administratif du CHSCT	A été désigné M. Jean-Philippe VELIA	
Désignation par un vote à la majorité du secrétaire du CHSCT	A été élue Mme Stéphanie ROBERT	
Le « vapotage » dans les locaux	Faut-il l'interdire ou non ? : 8 pour et 1 abstention	
Hébergement logiciel DIGIRISK sur un serveur de l'Université	Fait	
Demande de formation UMR Entropie	Prise en charge par l'administration de cette formation de secourisme obligatoire à l'activité de plongeur professionnel et de sa révision annuelle	Révision annuelle
Début d'incendie dans l'atelier et explosion dans un laboratoire de l'UFR ST	Les membres du CHSCT ont été informés	
Dernier rapport de visite en octobre 2013 des IHS du MESR	M. Le DGS s'est rapproché du Ministère	
Sécurité des manifestations après 20H00	Présence d'une société privée assurant la surveillance et la sécurité au Moufia et au Tampon	
Drogue alcool et conduite dangereuse sur le campus du MOUFIA	Problème récurrent	Réunion avec la Police Nationale et le CROUS le 14 mars 2016 / Audit à faire
Procédure de réponse à l'urgence sanitaire pour le Campus du Moufia et celui du Tampon où le SUMPPS est implanté	Procédures plastifiées et apposées sur les deux sites Moufia et Tampon	

SEANCE DU JEUDI 18 JUIN 2015		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
Les moyens accordés aux membres du CHSCT dans le cadre de leurs missions (document écrit d'autorisation d'absence, document de décharge pour les membres enseignants...)	<u>Art. 20 du règlement intérieur</u> : Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires et suppléants du personnel, ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation qui ne peut être inférieure à une demi-journée comprend : - La durée prévisible de la réunion, - Les délais de route, - Un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte rendu du comité. Un temps spécifique, pour l'exercice des missions du CHSCT, destiné à la préparation et compte rendu des travaux et visites du comité définies dans l'accord-cadre du Ministère : - 9 jours pour les membres titulaires et les suppléants - 11,5 jours pour les secrétaires Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application des articles 5 et 16 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.	<u>Pour pouvoir en reparler lors de la prochaine séance</u> : les éléments suivants concernant la décharge pour les personnels enseignants d'une part, enseignants-chercheurs d'autre part, voici le calcul : Pour les BIATSS, 9 jours accordés (cf. PV CHSCT du 18 juin 2015), soit sur la base de 7 h par jour, un total de 63 heures. Le ratio suivant est donc appliqué : .Pour les enseignants-chercheurs: $192 * (63/1607) = 7,5 \text{ h}$ (7 h et 30 minutes) d'HETD .Pour les enseignants: $384 * (63/1607) = 15\text{h}00$ d'HETD
Liste réactualisée des membres du CHSCT référents de site à transmettre à l'ensemble des personnels de l'Université	Liste transmise par Mme La Secrétaire du CHSCT et se trouvant sur le site intranet de l'Université (DLHS)	Liste à revoir car nouvel arrêté de composition du CHSCT établi le 07/04/2016
Documents obligatoires à transmettre aux membres du CHSCT	. Rapport annuel du médecin de prévention . Bilan social 2013	. Document unique réactualisé . Rapport des IHS du MESR . Liste complète des accidents du travail et des maladies professionnelles
Planning des visites de site par les membres du CHSCT pour 2015 : moyens alloués dans ce cadre		Planning des visites 2016

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

Médecine du Travail : nom du médecin ou de l'organisme responsable de la médecine du travail à l'Université ainsi que le planning prévisionnel pour 2015	. Présentation de Mme Le Docteur PASQUES Médecin Directeur du SUMPPS . Présentation de M. Le Docteur RAMSTEIN Médecin de Prévention	Planning des visites 2016
Agression verbale de la part d'un collègue vers un autre	Le CHSCT n'a pas vocation à traiter ce genre de cas individuel.	Volonté de chercher à créer un climat d'apaisement dans l'établissement pour que les collègues puissent travailler dans la sérénité et sans pression disproportionnée
SEANCE DU JEUDI 1^{ER} OCTOBRE 2015		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
Document Unique	Listes des assistants de Prévention + mise en place du logiciel DIGIRISK	Evaluation des risques en cours sur DIGIRISK
Les registres santé et sécurité au travail	Mise en place effectuée sur tous les sites de l'Université	Point complet à transmettre aux membres du CHSCT
Hygiène et aération des bâtiments	Il convient de noter le problème dans le registre santé et sécurité au travail, informer son responsable et prévenir par mail le Conseiller Prévention. A la Reprographie le Conseiller Prévention et la Chargée de mission DU sont venus constatés et ont fait intervenir une entreprise pour faire des mesures	
Ergonomie des postes de travail	Personnes souffrant de TMS : les cas sont traités au fur et à mesure	Procédure à définir car visiblement certains cas ne sont pas remontés
Modification des structures organisationnelles de certains services	RPS	Prévention des RPS dans l'établissement
Présentation dossier AD'AP	M. Le DGS a décrit le projet AD'AP aux membres	
Remboursement des frais de déplacements des représentants des personnels	Ce sont les services centraux qui prennent en charge le remboursement des frais de déplacements des personnels convoqués pour participer à des réunions institutionnelles	

6.4. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

6.4.1. Accidents de travail

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

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

2015		
	Nombre	Cause
Accident de service		
Accident de service stricto sensu	5	Entorse, chute, heurts
Accident de trajet	4	Accidents de la route
Accident de mission	1	Accident vasculaire
Accident de travail		
Accident de travail stricto sensu	1	Entorse

6.4.2. 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 a été déclarée en 2015.

7 ■ ACTION SOCIALE

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

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

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

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

Attribution de secours d'urgence et de prêt

Pour l'année 2015, une demande de secours d'urgence a été étudiée en décembre.

Il s'agit d'un agent titulaire de catégorie C, une aide financière de 300 € a été attribuée.

La campagne de titularisation par la loi Sauvadet a certainement une répercussion sur la présentation de demande d'aide financière.

D'autre part, 11 agents ayant évoqué des problèmes financiers, après évaluation par l'assistante sociale, ne remplissaient pas les conditions d'attribution (motif, ancienneté au sein de l'université, critères de revenus).

8 ■ RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

8.1.1. Les conseils

8.1.1.1. 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

8.1.1.2. Le conseil académique (CAc)

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

LA COMMISSION DE LA RECHERCHE (CR)

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

Sa composition :

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

LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE (CFVU)

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

Sa composition :

- La commission de la formation et de la vie universitaire comprend 37 membres :
- 19 représentants des personnels ;

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

SESSIONS PLENIERES OU RESTREINTES :

Le conseil académique en formation plénière

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

Le conseil académique en formation restreinte aux enseignants-chercheurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durée du mandat : 4 ans

8.1.3. LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

A ce titre elle est consultée sur :

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

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

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

Durée du mandat : 3 ans

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

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

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

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

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

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

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

Durée du mandat : 3 ans

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

Voir chapitre VI-3 – HYGIENE ET SECURITE

8.2. LE DIALOGUE SOCIAL

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

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

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

Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions
Conseil d'Administration	7
Conseil d'Administration Restreint	2
Conseil Académique	5
Commission de la Recherche	7
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	8
Conseil Académique Restreint	12
Comité Technique	7
Commission Paritaire d'Etablissement	11
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	3
Comité d'Hygiène et Sécurité et Condition de Travail	3
Commission d'Action Sociale	0

9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

9.1. ACTIVITES SPORTIVES

Les missions

Le SUAPS est un service commun de l'Université de La Réunion, dont les missions sont déclinées dans ses statuts, approuvés en conseil d'administration de l'UR (CA du 27.03.2007). L'action du SUAPS est décidée lors du conseil des sports, qui se réunit statutairement au moins deux fois par an, charge au directeur de mettre en œuvre les décisions qui y sont prises.

La définition de ses missions naît de l'analyse croisée des textes officiels, des choix opérés par l'équipe de direction de l'Université et du projet d'équipe des enseignants affectés au SUAPS.

Ces missions sont présentées ci-dessous de façon ordonnée :

- permettre au plus grand nombre des étudiants d'accéder librement et volontairement à une formation qualifiante à travers des Unités d'Enseignement Libres consacrés aux activités physiques, sportives, artistiques et de pleine nature ;
- offrir à l'ensemble de la communauté universitaire (étudiants et personnels) une formation personnelle dans les activités physiques, sportives, artistiques et de pleine nature ;
- construire des parcours dédiés de formation dans les activités physiques sportives, artistiques et de pleine nature à travers des Unités d'Enseignement Obligatoire en collaboration avec les composantes de l'université
- De ces missions découlent plusieurs caractéristiques et la volonté de construire un projet d'équipe.

Les particularités du SUAPS de la Réunion

Le SUAPS de La Réunion a pour rôle principal d'organiser les pratiques physiques et sportives pour tous les étudiants et personnels de l'Université de La Réunion quel que soit leur niveau de pratique. Encadrés par des enseignants experts, les cours proposés permettent de pratiquer diverses activités débouchant sur une formation personnelle (FP) et une formation qualifiante (FQ) qui délivre une UEL¹. Il est également proposé, dans le cadre des missions des enseignants du service, un accompagnement vers l'engagement associatif (CRSU et Associations du SPORT U de La Réunion).

Les grands axes développés en 2015 ont été :

Accessibilité des pratiques :

La priorité a été donnée à l'accessibilité des pratiques afin d'atteindre de manière transversale l'objectif de santé et de découverte des Activités Physiques et Sportives (APS). Dans ce sens il existe une volonté de continuité « de la découverte au perfectionnement » au niveau des cours encadrés afin de satisfaire l'ensemble de nos usagers. Notre offre de formation vise également à mettre en avant les valeurs éducatives et citoyennes du sport à l'Université, avec un large choix d'activités qui donne à chacun la possibilité de découvrir et de pratiquer dans un contexte d'inclusion. Ainsi le développement des pratiques sportives pour les étudiants et personnels en situation de handicap doit participer pleinement à cette ambition à venir ;

Ouverture de nombreux créneaux en « pratiques de santé » :

Le souhait a été de se tourner vers des créneaux porteurs ouverture de cours en préparation physique tous les jours entre 12h et 13h30. Ces cours ouverts aux personnels de l'Université et du Rectorat ont attiré plus de 120 personnes sur le campus du Moufia ;

¹ Unité d'Enseignement Libre

Les sports de nature :

Les sports de nature, domaine obligatoire de formation des programmes de l'éducation physique et sportive dans le secondaire, visent l'acquisition de compétences qui permettent aux élèves de « se déplacer en s'adaptant à des environnements variés et incertains² ». L'identité de La Réunion, marquée principalement par une histoire et une géographie fortement liées à cette pratique, avec un patrimoine naturel exceptionnel dans ce domaine (mer et montagne, cirques et remparts) nous oblige à porter une attention permanente à l'élaboration d'une offre de formation de qualité pour nos étudiants de l'Université ;

Le sport de haut niveau :

Dans le cadre de la convention-cadre tripartite signée entre le rectorat, la DJSCS et l'Université³, une réflexion a été menée sur le statut d'athlète de Haut Niveau au sein de notre service cette année. Cette réflexion a débouchée sur l'élaboration d'un document de « statut de sportif de haut niveau à l'Université de La Réunion » porté par un enseignant permanent du service. L'Université de La Réunion peut ainsi proposer des aménagements pour permettre aux sportifs de haut niveau et de bon niveau régional de concilier leurs études et des objectifs sportifs ambitieux, et ce quelle que soit la formation envisagée.

Les activités proposées

En 2015, le SUAPS a proposé 45 activités sportives aux usagers inscrits :

Sports individuels

- Athlétisme,
- Badminton,
- Beach-tennis,
- Course-à-pied,
- Cuisse-abo-fessier,
- Fit cross,
- Fitness,
- Gymnastique,
- Musculation,
- Natation,
- Préparation Physique Générale,
- Stretching,
- Tennis,
- Tennis de table,
- Yoga,
- Zumba.

Sports artistiques

- Cirque,
- Batchata,
- Dance Hall,
- Danse de salon,
- Danse orientale,
- Danse malgache,
- Hip-hop,
- Kizomba,
- Modern jazz,
- Salsa.

Sports de combat

- Aïkido,
- Boxe française,
- Karaté,
- MMA,
- Yoseikan budo.

Sports de nature

- Canyon,
- Escalade,
- Pagaie eaux-vives,
- Plongée,
- Trail,
- Voile.

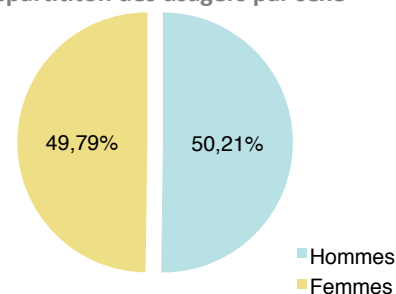
Sports collectif

- Basket-ball,
- Beach-Volley,
- Football,
- Handball,
- Rugby,
- Ultimate,
- Volley-ball.

Les usagers inscrits au SUAPS en chiffres

Nombre d'inscrits au SUAPS 2015 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	1075	50,21
Femmes	1066	49,79
Effectif Total	2141	100

SUAPS 2015
Répartition des usagers par sexe

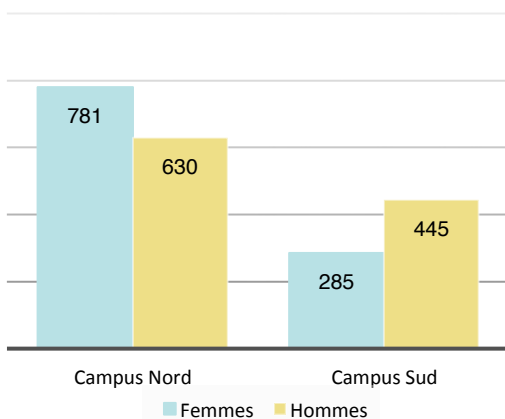


² L'enseignement des activités physiques de pleine nature en éducation physique et sportive dans l'académie de La Réunion, Document du second degré, Académie de La Réunion, Mai 2013.

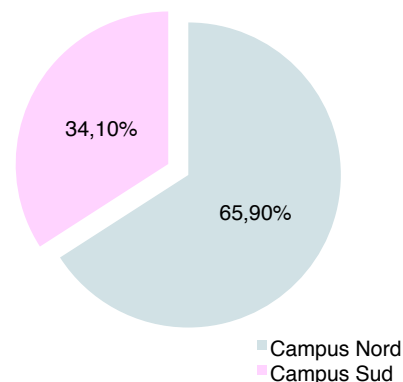
³ Convention-cadre du 13 février 2015 sur les « conditions d'accueil et d'aménagement de la scolarité et des études des sportifs des parcours d'excellence au sein des établissements de l'Académie et de l'Université de La Réunion », Thierry TERRET (Recteur), Denise HONG-HOC-CHEONG (DJSCS), Mohamed ROCHDI (Président UR)

Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2015 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	630	445	1075
Femmes	781	285	1066
Effectif Total	1411	730	2141
% Total	65,90	34,10	100

SUAPS 2015
Répartition par sexe et par site

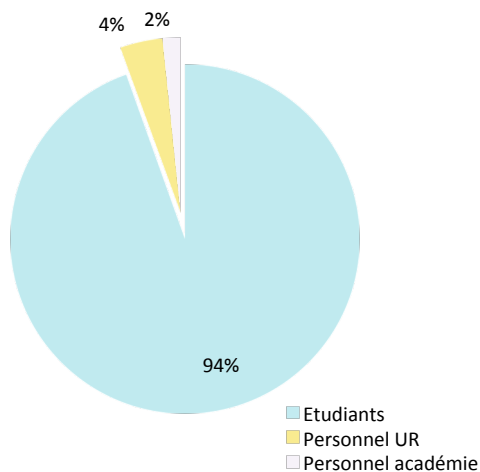


SUAPS 2015
Répartition des usagers par site

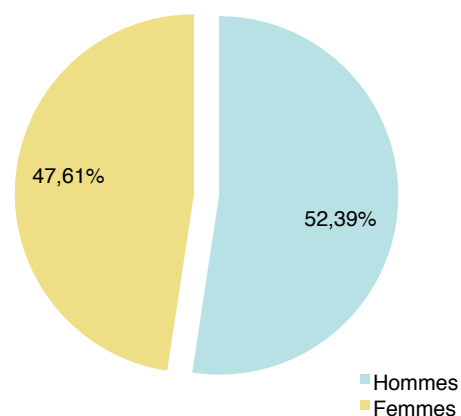


Nombre d'usagers inscrits au SUAPS en 2015 (Répartition par sexe et par catégorie)				
Effectifs	Etudiants	Personnel UR	Personnel académie	Total inscrits
Hommes	1023	39	13	1075
Femmes	1001	44	21	1066
Effectif Total	2024	83	34	2141
% Total	94	4	2	100

SUAPS 2015
Répartition des inscrits par catégorie



CRSU 2015
Répartition des licenciés FFSU par sexe

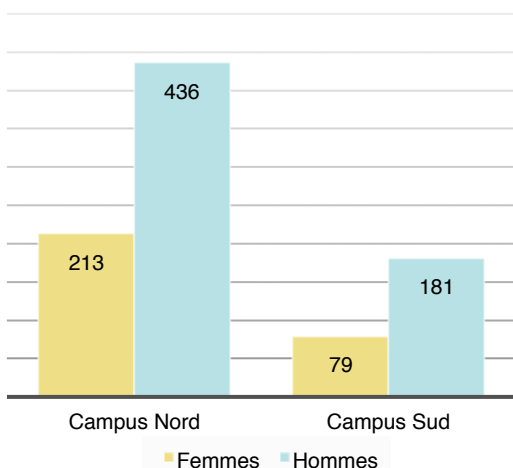


Les étudiants licenciés à la FFSU en chiffres

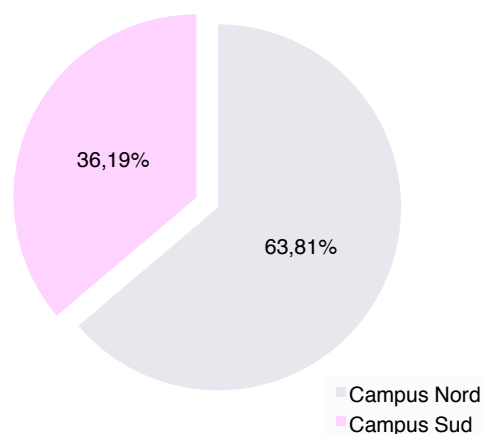
Nombre de licenciés FFSU 2015 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre de licenciés	% Total
Hommes	941	52,39
Femmes	855	47,61
Total	1796	100

Nombre de licenciés FFSU en 2015 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	543	395	938
Femmes	603	255	858
Total	1146	650	1796
Total en %	63,81	36,19	100

CRSU 2015
Répartition par sexe et par site



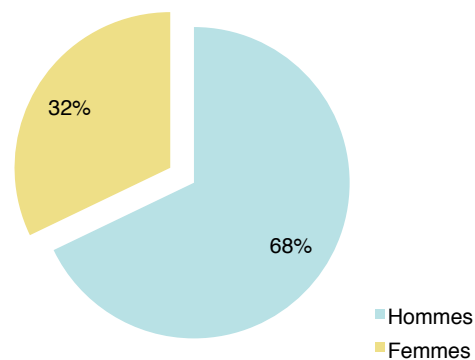
CRSU 2015
Répartition des licenciés FFSU par site



Les étudiants adhérents à une Association du SPORT U en chiffres

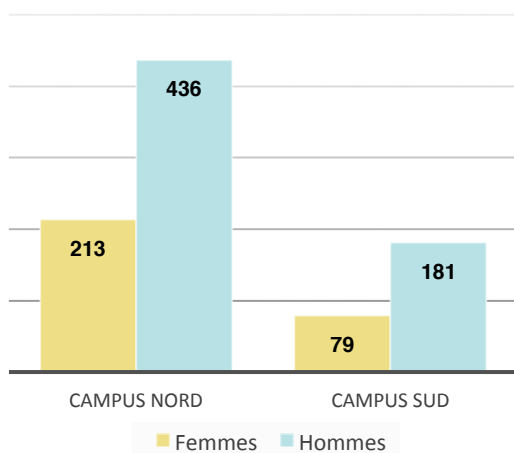
Nombre d'adhérents au Sport U 2015 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'adhérents	%
Hommes	617	67,88
Femmes	292	32,12
Total	909	100

SPORT U 2015
répartition des adhérents par sexe

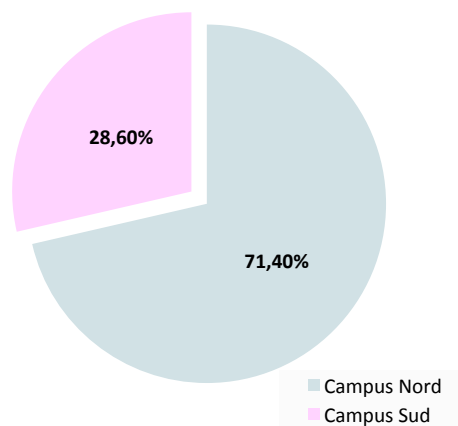


Nombre d'adhérents au Sport U 2015 (Répartition par sexe et par site)			
Effectif	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	436	181	617
Femmes	213	79	292
Total	649	260	909
Total en %	71,40	28,60	100

SPORT U 2015
Répartition par sexe et par site



SPORT U 2015
Répartition des adhérents par site



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

Au titre de l'année civile 2015, les activités du service Art & Culture se sont déroulées selon les modalités suivantes :

En ce sens, le service culturel est un outil pédagogique qui permet aux étudiants et enseignants de participer à la programmation par des initiatives individuelles, associatives ou universitaires. Des projets de manifestations culturelles peuvent donner les moyens d'aborder autrement des thèmes travaillés en cours, en TD, en recherche... En relation ou intégrées aux enseignements, ces réalisations permettront de promouvoir une approche active de la formation, tout en conduisant les étudiants à étendre leur champ culturel.



9.2.1. Les missions du SUAC :

- Concevoir une programmation artistique et culturelle en relation avec les acteurs de la recherche et de l'enseignement ;
- Développer les connaissances et pratiques culturelles des étudiants ;
- Contribuer au rayonnement culturel de l'Université.

9.2.2. Les activités du SUAC :

Ces activités sont ouvertes gratuitement à tous les étudiants inscrits à l'Université de La Réunion ou dans des établissements d'enseignements supérieurs (BTS, école d'infirmière...).

Elles sont également ouvertes moyennant une cotisation annuelle de 100 euros aux personnes extérieures à l'Université, et de 15 euros pour les personnels de l'université.

Le nombre de participations aux activités n'est pas limité pour les étudiants et membres du personnel universitaire, mais il est limité à 2 par semestre pour les extérieurs.

9.2.2.1. La formation

A - Les Unités d'Enseignement Libres (UEL) :

11 UEL ont été proposées en 2015 :

- Cinéma nord et sud
- Art du son
- Littérature de jeunesse nord et sud
- Astronomie
- Architecture nord et sud
- Culture générale nord et sud
- Histoire de l'art

Montant global du budget consacré aux UEL : 14 500 euros

217 étudiants ont participé aux UEL en 2015

B - Les stages :

7 stages ont été proposés en 2015 :

- Graff avec Mégot
- Ecriture de parole de chanson
- Ecriture de scénario
- Musiques traditionnelles
- Percussion
- Cirque
- Arts plastiques

Montant global du budget consacré aux stages : 3 300 euros

92 étudiants ont participé aux stages en 2015

9.2.2.2. La pratique artistique :

Les ateliers :

11 ateliers ont été proposés en 2015 :

- Arts plastiques
- Théâtre
- Chant
- Guitare
- Photographie nord et sud
- Musique
- Musique traditionnelles
- Techniques de dessin
- Improvisation
- Cirque
- Cyanotype

Montant global du budget consacré aux ateliers : 14 150 euros

347 étudiants ont participé aux ateliers en 2015

9.2.2.3. L'action culturelle événementielle :

A - Les conférences :

23 conférences ont été proposées en 2015. Elles ont abordé des thématiques diverses et variées et ont attiré un public constitué à part égale d'étudiants, de personnes extérieures et de personnels de l'université.

Montant global du budget consacré aux conférences : 3 450 euros

915 publics ont assisté aux conférences en 2015

B - Les événements nationaux ou régionaux :

Le service culturel de l'université s'est associé aux événements nationaux suivants :

- Journées du patrimoine
 - Visite commentée des œuvres du 1% artistique du campus du Moufia
- Samedi 19 septembre à 10h et 14h.
 - Conférence en partenariat avec le CAUE : « L'archéologie du paysage et ses perspectives Indianocéanie » par Rafolo Andrianainoirivony.
 - Conférence en partenariat avec Courants d'Art : « La photographie malagasy en quête d'identité » par Rija Solo.
- Fête du court métrage
 - En partenariat avec l'agence du film Réunion. 14 décembre 2015 : projection de 16 courts métrages.
- Journée de la femme
 - Projection-débat autour du film Girl Rising le 10 mars à 18h30.
- Journée des Art et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur
 - En partenariat avec A+U+C, projet « A la lueur des mots » diffusion de la lecture performance du club vidéo de l'université de La Réunion.
- Journée de la Terre
 - En partenariat avec l'Ecole du jardin planétaire et Ecologie Réunion, projection débat autour du documentaire « Au nom de la Terre » de Pierre Rabhi.
- Semaine du cerveau
 - En partenariat avec l'Académie de La Réunion, deux conférences : « La chirurgie cérébrale en condition éveillée » par le Docteur Guillaume BONIFACE et la « Nouvelle technologie en neurochirurgie » par le Docteur Sébastien FREPPEL.
 - En partenariat avec l'Académie de La Réunion, projection-débat autour du documentaire de Cécile Denjean, « Le ventre, notre deuxième cerveau ».

Sur le plan local, le service a participé ou a accueilli :

- Festival du film scientifique porté par Sciences Réunion.
- Festival du film oriental.
- Festival Les Electropicales.
- Matches d'Improvisation.

Montant global du budget consacré aux événementiels nationaux ou régionaux : 4 400 euros

3 320 publics ont assisté à ces manifestations en 2015

C - Les rencontres culturelles :

Le service Art & Culture a accueilli, organisé ou co-produit :

- Masterclass cinéma :
Hors Champ,
Rencontre avec Clarisse Hahn en partenariat avec l'Agence du Film Réunion.
- Othello :
Partenariat CDOI.
- Rencontre Cirquons Flex
En partenariat avec le théâtre Luc Donat.
- Masterclass :
Création chorégraphique avec Dutty.
- Masterclass :
Cinéma d'animation : « ADAMA »,
Rencontre avec Simon Rouby, en partenariat avec l'Agence du Film Réunion.
- Spectacle :
KOM compagnie Artefakt.
- Spectacle :
Les agités du bocal.
- Rencontre :
Claude Allemand, autour de l'exposition Adèle Ferrand une femme peintre dans les années romantiques en
partenariat avec le musée Léon Dierx.
- Restitution d'étude :
Etude des publics du Séchoir par Aurélien Djakouane.

Montant global du budget consacré aux rencontres culturelles: 2 000 euros

300 publics ont assisté à ces manifestations en 2015

D - Les expositions :

Le service a accueilli des expositions en 2015 en partenariat avec le CAUE ou AUC notamment

Observatoire des paysages	10 février – 7 mars 2015
Construire avec le climat	30 mars – 17 avril 2015
Ecran/Ecrans	4 mai – 23 mai 2015

Montant global du budget consacré aux expositions: 50 euros.

Les statistiques sur la fréquentation sont difficiles à quantifier, les expositions ont lieu dans le hall d'accueil de l'espace de Vie étudiante, lieu de passage et de vie très fréquenté, mais sur lequel il n'y a pas de chiffres précis pouvant être communiqués. Estimation entre 30 à 60 personnes, passent plus de 10 minutes dans ce lieu les jours ouvrés.

9.2.2.4. La coordination et le développement culturel :

- L'université de La Réunion est constituée de diverses composantes, chacune axée sur un domaine du savoir particulier - les sciences et technologies, les lettres et sciences humaines, le droit et l'économie... Chacune de ces composantes met en œuvre une programmation culturelle autonome, visant à valoriser et à faire connaître son domaine d'activité. Le service culturel s'associe aux diverses manifestations organisées par les composantes, que ce soit par des moyens humains, financiers, logistique ou d'expertise.
- Les associations de l'université rattachées au service culturel regroupent les membres de la communauté universitaire qui ont un intérêt commun pour une activité artistique ou culturelle. Elles sont dirigées par des étudiants ou personnels de l'Université. Le service contribue à leur fonctionnement et à leur développement en leur apportant un soutien matériel et/ou logistique et en les accompagnant dans la mise en œuvre de leurs projets (montage de dossier, demande de subvention aux collectivités, lien avec les différents partenaires culturels).

A noter, le soutien au Ciné-club.

Montant global du budget consacré au ciné-club: 1 550 euros.

900 publics ont assisté à ces projections en 2015.

- Le service culturel de l'université met en place des partenariats avec les musées, salles de diffusion et autres associations porteuses d'événements culturels, afin de permettre à l'ensemble de la communauté universitaire d'être informée sur les différentes programmations. Il s'agit de développer la fréquentation culturelle de ses institutions par le public universitaire.

En 2015, visites de :

- Exposition de François-Louis Athénas à l'Artothèque, « Vues Intérieures »
- Exposition « L'envers de l'île » au musée Léon Dierx.
- Spectacle : Cendrillon de Joël Pommerat – Théâtre de Champ Fleuri
- Spectacle : Emergency New Gravity/Jérôme Brabant – Théâtre de Champ Fleuri
- Spectacle : Lucrèce Borgia de David Bodée – Théâtre de Champ Fleuri
- Spectacle : La mélancolie des dragons de Philippe Quesne – Théâtre de Champ Fleuri
- Spectacle: What the bogy does not remember de Wim Vandekeybus – Théâtre de Champ Fleuri

Montant global du budget consacré à ces manifestations: 1 296 euros

210 publics ont assisté à ces visites ou spectacles en 2015

Le service Art & Culture recense 1 110 inscrits pour 2015 soit 26% de plus qu'en 2014.

La participation des étudiants aux activités est à la fois plus régulière et plus importante.

L'année 2015 a constitué une période de consolidation et d'expansion de l'offre et de la politique du service, ce qui a permis une meilleure visibilité de celui-ci et une participation croissante.

En 2015, 5 500 publics ont participé aux activités proposées.

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

Rôle et objectifs :

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

Une seule adhésion est autorisée par famille.

	Homme	Femme	Total
2012/2013	21	51	72
2013/2014	16	35	51
2014/2015	17	32	49

GLOSSAIRE

AAE	Attaché D'Administration de l'État
ACCU	Association des Agents Comptables d'Université
ACU	Agent Comptable d'Université
ADAENES	Attaché D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (jusqu'à 2013)
ADJENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT RF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (filière)
AENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements
ANT	Agent Non Titulaire
APAE	Attaché Principal d'Administration de l'État
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur(jusqu'à 2013)
APOGEE	Application Pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants
APUR	Association des Personnels de l'Université de La Réunion
ARTIES	Association des Responsables Techniques Immobilières de l'Enseignement Supérieur
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASOC	Assistant de service social
ASU	Administration Scolaire et Universitaire (filière en extinction remplacée par AENES)
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATERM	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche ministériel
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATV	Agent Temporaire Vacataire
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé (corps en extinction)
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothèque (filière)
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique de l'université
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAP'COM	Le réseau de la communication publique et territoriale
CASU	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Epargne Temps
CEV	Chargé d'Enseignement Vacataire
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CNU	Conseil National des Universités
COMOSUP	Association des responsables de communication des Universités
CONS	Conservateur général
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPE	Conseiller Principal d'Education
CR	Commission de la recherche
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CS	Conseil Scientifique
CT	Comité technique
CYROI	(GIP-CYROI) - Groupement d'Intérêt Public – Cyclotron Réunion Océan Indien

DIF	Droit Individuel à la Formation
DPAG	Département de Préparation à l'Administration Générale
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSIUN	Direction des Services Informatique et Usages Numériques
EA	Equipe d'Accueil
EC	Enseignant-chercheur
ECOMAR	Laboratoire d'ECologie MARine (EA 8)
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ERP	Établissements Recevant du Public
ESEN	École Supérieure de l'Education Nationale
ESIROI	École Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien
ESPE	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
GEICO	Groupe d'Etude sur l'Inflammation Chronique et l'Obésité (unité de recherche – EA 4516)
GEISHA	Gestion des Enseignements Informatisés, Suivi des Heures Assurées (application RH)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GP'SUP	Groupement national pour la Prévention des Risques Professionnels dans l'Enseignement Supérieur
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRI	Groupe de Recherche en Immuno-pathologies et maladies infectieuses (unité de recherche – EA 4517)
HARPEGE	Harmonisation de la GEstion des PErsonnels (application RH)
HC	Heures de cours Complémentaires
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	InGénieur d'Études de recherche et de formation
IGR	InGénieur de Recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (filière)
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres (remplacé par ESPE en 2012)
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JRES	Journées RESeaux
JURI'SUP	Association « réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur français »
LAGAF	Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation
LE2P	Laboratoire d'Energétique d'Electronique et Procédés (EA 4079)
LGSR	Laboratoire GéoSciences Réunion (unité de recherche – UMR 7154)
LMD	Licence – Master - Doctorat
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MAG	Magasinier de bibliothèques
MCF	Maître de ConFérences (classe normale ou hors classe)
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OIT	Organisation Internationale du Travail
ORAS	Offre Réciproque Anticipée de Stage
OREMS	Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des établissements accédant aux RCE
OSUR	Observatoire des Sciences de l'Univers Réunion (UMS 3351)
PA	Prime d'administration
PAMG	Professeur Associé de Médecine Générale
PARFAIRE	Pour Aider les Responsables de Formation des Etablissements d'Enseignement Supérieur dans leur Activité d'Intervention et de Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Préparation aux Concours Administratifs (DPAG)

PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (en voie d'extinction)
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique (se substitue à la PEDR)
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats
PIMENT	Laboratoire de Physique et d'Ingénierie Mathématique pour l'Energie et l'environnement (Laboratoire – EA 4518)
PLP	Professeur de Lycée Professionnel (2e grade)
POEMS	Pilotage Opérationnel des Emplois et de la Masse Salariale (application RH)
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des universités (2e classe, 1ère classe, ou classe exceptionnelle)
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié de l'enseignement secondaire
PREC	Professeur des Ecoles
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PROFIL	Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PU PH	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
PVBMT	Peuplements Végétaux et Bio-agresseurs en Milieu Tropical (UMR C53)
RA	Ressources Affectées
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RCG	Recettes à Caractère Général
RH	Ressources Humaines
RP	Ressources Propres
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCD	Service Commun de Documentation
SENIORITA	Solution d'Échange Nationale pour l'Organisation du Recrutement des personnels ITARF (application RH)
SFT	Supplément Familial de Traitement
SGEPES	Secrétaire Général des Établissements Publics de l'Enseignement Supérieur
SHON	Surface Hors Oeuvre Nette
SIFAC	Système d'Information Financier Analytique et Comptable
SSIAP	Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes
SUAC	Service Universitaire d'Action Culturelle
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUFP	Service Universitaire de Formation Permanente
SUMPPS	Service Universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SVU	Service de la Vie Universitaire
TECH	Technicien de recherche et de formation
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UFR DE	Unité de Formation et de Recherche Droit et Économie
UFR SHE	Unité de Formation et de Recherche Sciences de l'Homme et de l'Environnement
UFR ST	Unité de Formation et de Recherche Sciences et Technologies
UMR	Unité Mixte de Recherche
UMS	Unité Mixte de Service
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
WIN-PAIE	Application de paie RH