

BILAN SOCIAL 2016

*Présenté au CTE le 16/02/2018
validé par le conseil d'administration à la séance du 14/03/2018*

AVANT PROPOS

Chères collègues,

Vous avez en main l'édition 2016 du bilan social de notre établissement.

Au fil des éditions et du dialogue avec vos représentant(e)s, 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 communauté universitaire un ensemble d'éléments utiles à bien des égards.

C'est tout d'abord un outil d'aide à la décision, qui doit nous permettre de faire des choix éclairés quant à la gestion des ressources humaines et quant aux possibilités d'amélioration des conditions de travail au sein de l'Université.

C'est aussi un outil de pilotage précieux, dont l'édition régulière nous permet de mesurer les effets de la politique que nous menons en termes de ressources humaines.

C'est enfin une mine d'informations qui permettra à chacun(e) de mieux connaître les caractéristiques des forces vives de notre établissement et, aussi, en fonction, de mieux jauger sa propre situation.

Cette édition nous permet en outre de suivre l'évolution de la structure des emplois dans le contexte double 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 et 291 contractuels en 2012 à 835 personnels titulaires et 198 contractuels en 2015 - soit un taux de personnels titulaires de 81% en 2015 par rapport à un taux de 73% en 2012. Ces chiffres s'expliquent en partie par la titularisation de 65 agents par le biais de concours réservés et d'examens professionnels, grâce à l'accompagnement du Ministère dans le sens d'une création d'emplois.

Ce bilan social est le vôtre car il est entièrement consacré à celles et ceux qui constituent la richesse de notre établissement : ses personnels.

Je remercie vivement celles et ceux qui ont contribué à produire ce bilan, qui est aussi à mettre à l'actif de la précédente équipe présidentielle et je m'engage à ce que le prochain soit encore amélioré, dans la logique de notre engagement pour l'amélioration de vos conditions de vie au travail et de vos perspectives d'épanouissement.

Le Président.

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).

Depuis le 15 novembre 2011, date de la mise en place des nouveaux comités techniques, un bilan social doit être présenté chaque année aux membres du Comité technique.

Les objectifs

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

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

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

La 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 2016 comprend des observations à un instant « t », à savoir au 31 décembre 2016, ainsi que sur l'année civile 2016, sauf cas exceptionnels (pour lesquels l'année universitaire est prise en compte). Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur trois ans sont également présentées (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.

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	6
1.1. LES EMPLOIS ET LA CONSOMMATION DES EMPLOIS	6
1.2. LES EFFECTIFS.....	9
1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES.....	18
1.4. LA DÉMOGRAPHIE	26
2. MOBILITÉ ET PROMOTIONS	31
2.1. LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS	31
2.2. LES PROMOTIONS.....	34
3. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	37
3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS	37
3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET	37
3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS.....	39
3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET).....	44
4. RÉMUNÉRATIONS.....	46
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE	46
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	48
4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2013 ET 2016	57
5. FORMATION.....	58
5.1. LA POLITIQUE DE FORMATION	58
5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES	60
5.3. LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION	71
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS	76
6. CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	80
6.1. LA MÉDECINE DE PREVENTION DES PERSONNELS	80
6.2. LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP.....	81
6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	82
6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	85
7. ACTION SOCIALE.....	86
8. RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	87
8.1. LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES	87
8.2. LE DIALOGUE SOCIAL	90
9. ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES.....	92
9.1. LES ACTIVITES SPORTIVES	92
9.2. LES ACTIVITÉS CULTURELLES - BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE ART & CULTURE	96
9.3. L'ASSOCIATION DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION (APUR).....	102
GLOSSAIRE	104

L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION EN 2016

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

1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

1.1. LES EMPLOIS ET LA 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 2016, le plafond global a été voté par le conseil d'administration le 10/12/2015. Il s'élève à 1 141 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 2016

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond État	Emplois financés sur ressources propres	Global	Global rappel 2015
			En ETPT	En ETPT		
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	452		452	454
		CDI	2	-	2	-
	Non permanents	CDD	50	5	55	61
S/total Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs			504	5	509	508
BIATSS	Permanents	Titulaires	433		433	431
		CDI	1	20	21	14
	Non permanents	CDD	21	156	177	142
S/total BIATSS			455	176	631	594
Totaux			961	181	1 141	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.

Le plafond d'emplois intègre la dotation de 0,75 ETP de congé de formation professionnelle.

Consommation des emplois en ETPT sous plafond au cours de l'année 2016

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne annuelle
Décompte des ETPT sous plafond État	898	897	894	896	895	894	893	889	900	911	924	926	901
Décompte en ETPT des emplois financés sur plafond propre	164	173	176	181	181	187	186	172	177	180	180	187	179
Total ETPT	1 062	1 070	1 070	1 077	1 076	1 081	1 079	1 061	1 077	1 091	1 104	1 113	1 080

Source : OREMS

Répartition des emplois par programme et par filière en 2016

PROGRAMME	FILIERE	CAT.	EMPLOI	Nombre
150	Enseignant-chercheur	A	ATER Ministériel	3,5
		A	Doctorant	23
		A	Lect. langue étrang.	1
		A	Maître de conf.	236
		A	Physicien adjoint	1
		A	Professeur univ.	101
	Hospitalo-universitaire	A	Maître de conf hosp.	1
		A	Prof. univ. hospit.	12
		ASM	Assist.disc.médec.	2
		MCFMG	Maître de conf. MG	1
		PRMG	Prof. Univ. MG	1
	Enseignant	A	Conseil. princ. éduc	1
		A	Ens. ass. méd. gén.	2,5
		A	Pers. associé	5
		A	Prof. écoles	6
		A	Professeur agrégé	77
		A	Professeur certifié	26
	Total Enseignant			500
	AENES	A	Administrateur ENESR	2
		A	Agent Comptable	1
		A	Attaché AENES	13
		A	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1
		B	Secrétaire adm. ENES	16
		C	Adjoint adm. ENES	44
	Bibliothèque	A	Bibliothécaire	6
		A	Conservateur	5
		A	Conservateur. Général	1
		B	Biblio. ass. spéc.	15
		C	Magasinier	21
	ITRF	A	Assist. Ing. RF	38
		A	Ingénieur de recherche.	17
		A	Ingénieur d'études	55
		B	Technicien (NES)	105
		C	Adjoint tech RF	111
	Total BIATSS			451
231	Enseignant	A	Professeur agrégé	3
		A	Professeur certifié	2
	ITRF	A	Ingénieur d'études	1
	Médicaux sociaux	A	Infirmier	2
		B	Assistante sociale	1
	Total			9
Total :				960

Source : HARPEGE

1.1.2. Tableau d'évolution de la consommation des postes en 2014, 2015 et 2016

POPULATION	CATEGORIE EMPLOI	2014		2015		2016	
		Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231	Prog. 0150	Prog. 0231
Enseignant-chercheur	ATER Ministériel	3,5		3,5		3,5	
Enseignant-chercheur	Doctorant	6		14		23	
Enseignant-chercheur	Lect. langue étrang.	1		1		1	
Enseignant-chercheur	Maitre de conf.	239		238		236	
Enseignant-chercheur	Physicien adjoint	1		1		1	
Enseignant-chercheur	Professeur univ.	96		96		101	
Hospitalo-universitaire	Maitre de conf hosp.	1		1		1	
Hospitalo-universitaire	Prof. univ. hospit.	6		9		12	
Hospitalo-universitaire	Assist. disc. médic.					2	
Hospitalo-universitaire	Maitre de conf MG					1	
Hospitalo-universitaire	Professeur univ. MG					1	
Enseignant	Conseil. princ. éduc	1		1		1	
Enseignant	Ens. ass. méd. gén.	1,5		2,5		2,5	
Enseignant	Pers. associé	5		5		5	
Enseignant	Prof. écoles	7		6		6	
Enseignant	Professeur agrégé	75	3	76	3	77	3
Enseignant	Professeur certifié	30	2	29	2	26	2
Enseignant	Prof. lycée prof 2G	1					
Total Enseignant		474	5	483	5	500	5
AENES	Adjoint adm. ENES	47		47		44	
AENES	Administrateur ENESR	2		2		2	
AENES	Agent Comptable	1		1		1	
AENES	Attaché AENES	17		16		13	
AENES	Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	1		1		1	
AENES	Secrétaire adm. ENES	21		21		16	
BIBLIOTHEQUE	Biblio. ass. spéc.	15		15		15	
BIBLIOTHEQUE	Bibliothécaire	6		6		6	
BIBLIOTHEQUE	Conservateur	5		5		5	
BIBLIOTHEQUE	Cons. Général	1		1		1	
BIBLIOTHEQUE	Magasinier	19		20		21	
ITRF	Adjoint tech RF	110		116		111	
ITRF	Assist. Ing. RF	33		33		38	
ITRF	Ingénieur de rech.	14		15		17	
ITRF	Ingénieur d'études	48	1	51	1	55	1
ITRF	Technicien (NES)	85		92		105	
Médicaux sociaux	Assistante sociale		1		1		1
Médicaux sociaux	Infirmier		2		2		2
Total BIATSS		425	4	442	4	451	4
Total :		899	9	925	9	951	9
		908		934		960	

Source : HARPEGE

Entre 2014 et 2016, L'université de La Réunion a bénéficié de 52 créations d'emplois, réparties ainsi :

- 22 emplois en 2014
- 22 emplois en 2015
- 8 emplois en 2016

1.2. LES EFFECTIFS

1.2.1. Effectifs globaux

Au 31 décembre 2016, 1153 personnels étaient affectés à l'Université de La Réunion, représentant 1112,8 en 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 2014 et 2016

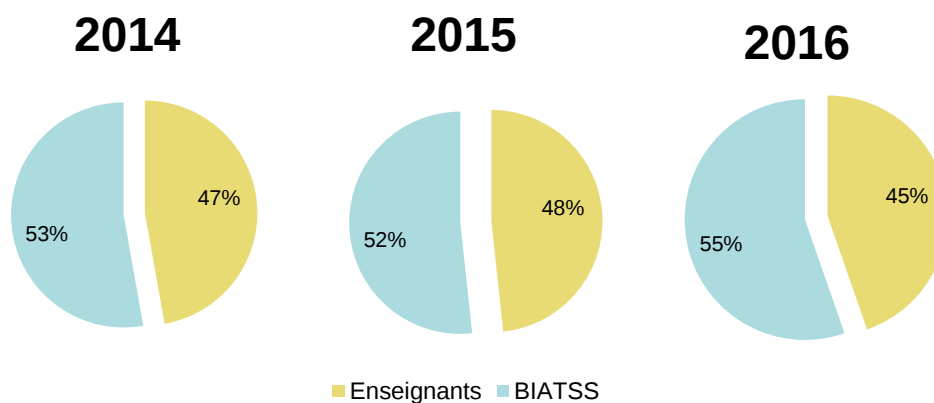
Évolution des populations en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2014	2015	2016
Enseignants	495	498	515
BIATSS	555	535	638
Total	1050	1033	1153

En pourcentage	2014	2015	2016
Enseignants	47,2%	48,3%	44,7%
BIATSS	52,8%	51,7%	55,3%

En ETPT	2014	2015	2016
Enseignants	476,8	481,5	497,5
BIATSS	544,2	526,9	615,3
Total	1021,0	1008,4	1112,8

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

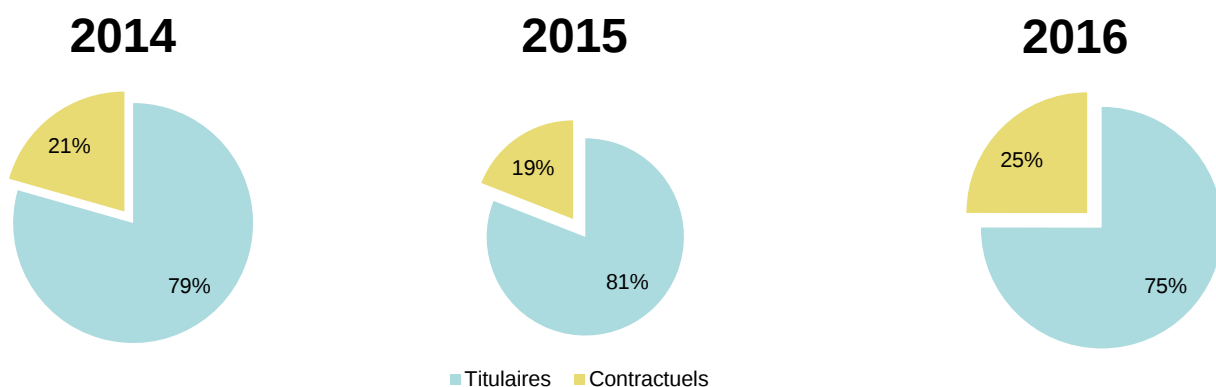
L'augmentation des effectifs BIATSS en 2016 est due principalement à l'emploi de personnels en contrats aidés, non comptabilisés en 2015.

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

En effectifs physiques	2014	2015	2016
Titulaires	833	835	865
Contractuels	217	198	288
Total	1050	1033	1153

En ETPT	2014	2015	2016
Titulaires	824,1	824,9	856,6
Contractuels	196,9	183,5	256,2
Total	1021,0	1008,4	1112,8

Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

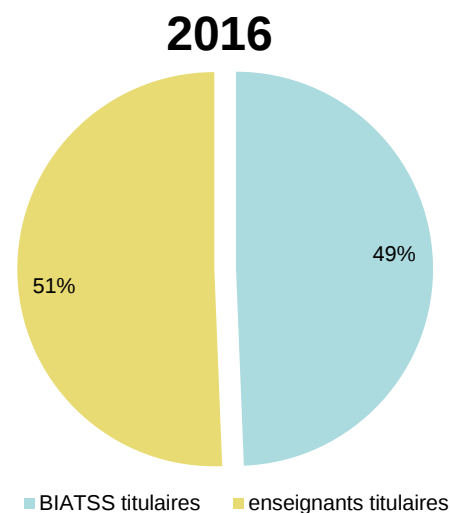
1.2.1.2. Les personnels titulaires

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

En effectifs physiques	2016
BIATSS titulaires	427
EC ou enseignants titulaires	438
Total	865

En pourcentage	2016
BIATSS titulaires	49,4%
EC ou enseignants titulaires	50,6%

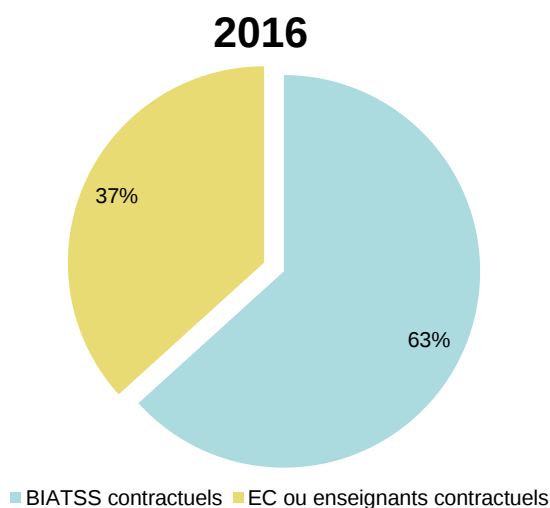
En ETPT	2016
BIATSS titulaires	421,6
EC ou enseignants titulaires	435
Total	856,6



Source : HARPEGE

1.2.1.3. Les personnels contractuels

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



Source : HARPEGE

En effectifs physiques	2016
BIATSS contractuels	211
EC ou enseignants contractuels	77
Total	288

En pourcentage	2016
BIATSS contractuels	63,3%
EC ou enseignants contractuels	36,7%

En ETPT	2016
BIATSS contractuels	193,7
EC ou enseignants contractuels	62,5
Total	256,2

1.2.2. Les personnels enseignants

Évolution du nombre d'enseignants titulaires/contractuels entre 2014 et 2016 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2014	2015	2016
Titulaires	429	428	438
Contractuels	66	69	77
Total	495	497	515

En pourcentage	2014	2015	2016
Titulaires	86,7%	86,1%	85%
Contractuels	13,3%	13,9%	15%

En ETPT	2014	2015	2016
Titulaires	425,8	423,5	435,0
Contractuels	51,0	58,0	62,5
Total	476,8	481,5	497,5

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	31/12/2016	
		Effectifs	ETPT
Enseignants premier degré	PROFESSEUR DES ECOLES	5,0	5,0
Enseignants second degré	PROFESSEUR AGREGÉ	61,0	60,3
	PROFESSEUR CERTIFIÉ	37,0	36,8
	PROFESSEUR D'EPS	4,0	3,5
	PROFESSEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL	4,0	4,0
Enseignants Chercheurs	MAÎTRE DE CONFÉRENCES	216,0	214,4
	PHYSICIEN ADJOINT	1,0	1,0
	PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS	94,0	94,00
Enseignants Chercheurs médecine générale	MAÎTRE DE CONF. - MED. GENE.	1,0	1,0
	PROFESSEUR DES UNIV. - MED. GENE.	1,0	1,0
Enseignants Hos. Univ.	MAÎTRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1,0	1,0
	PROFESSEUR DES UNIV. - PRATICIEN HOSP.	12,0	12,0
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION	1,0	1,0
Total		438	435

Source : HARPEGE

Répartition des effectifs des enseignants titulaires par composante en ETPT

	Enseignants premier degré	Enseignants second degré	Enseignants-Chercheurs	Enseignants Chercheurs méd. Gén.	Enseignants Hospitalo-universitaires	Information Orientation Education	Total
E.S.I.R.O.I.		2,0	21,0				23,0
E.S.P.E.	5,0	13,0	20,0			1,0	39,0
I.A.E.		4,0	14,0				18,0
I.U.T.		21,8	19,0				40,8
SERVICES CENTRAUX		9,0					9,0
SERVICES COMMUNS		9,0	1,0				10,0
UFR D.E.		9,0	55,5				64,5
UFR L.S.H.		16,0	58,8				74,8
UFR SANTE			16,0	2,0	13,0		31,0
UFR S.H.E.		10,0	29,8				39,8
UFR S.T.		10,8	73,3				84,1
UMS 3351 - OSUR			1,0				1,0
Total	5,0	104,6	309,4	2,0	13,0	1,0	435,0

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.

**Répartition des effectifs des personnels enseignants en 2016
par type de contrat en effectifs physiques en ETPT (quotité de recrutement)**

	Effectifs physiques	ETPT
As.m.conf.(mi-temps)	7	3,5
Ass.Hosp.Univ.(Méd.)	1	1,0
Associé Mc.HU MTps	4	2,0
Associé Pr.HU MTps	3	1,5
ATER	15	15,0
ATER mi-temps	11	5,5
Ch.cli.univ-ass.hôp.	6	5,0
Doctorant	24	24,0
Enseignant CDI	2	2,0
Lecteur (personnel)	1	1,0
Prof cont.2dg non fc	3	2,0
Total :	77	62,5

Source : HARPEGE

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

	PAST	ATER	Doctorants	Enseignant	Ch.cli.univ	Total
E.S.I.R.O.I.	0,5	1,0				1,5
ESPE						
I.A.E.	1,0	1,0				2,0
I.U.T.		2,0	1,0	2,0		5,0
SERVICES CENTRAUX				2,0		2,0
UFR DROIT ECO SC POL	1,0	6,5	4,0			11,5
UFR L.S.H.	0,5	3,0	6,0	1,0		10,5
UFR SANTE	4,5	1,0	2,0		5,0	12,5
UFR S.H.E.		2,5	3,0			5,5
UFR S.T.	0,5	3,5	8,0			12,0
Total:	8,0	20,5	24,0	10,0	5,0	62,5

Source : HARPEGE

1.2.3. Les personnels BIATSS

Évolution du nombre de personnels BIATSS titulaires/contractuels entre 2014 et 2016 en effectifs physiques, en pourcentage et en ETPT

En effectifs physiques	2014	2015	2016
Titulaires	404	407	427
Contractuels	150	128	211
Total	554	535	638

En pourcentage	2014	2015	2016
Titulaires	72,9%	76,1%	66,9%
Contractuels	27,1%	23,9%	33,1%

En ETPT	2014	2015	2016
Titulaires	398,3	403,3	421,6
Contractuels	145,9	126,5	193,7
Total	544,2	529,8	615,3

Source : HARPEGE

1.2.3.1. Les effectifs BIATSS titulaires

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

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

Au 31/12/2016, 425 personnels titulaires des filières de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) étaient affectés à l'Université de La Réunion, et représentaient 66,9 % de l'ensemble des personnels BIATSS.

L'augmentation des effectifs contractuels est principalement due aux personnels en contrats aidés (66) non comptabilisés en 2015

Répartition des personnels BIATSS titulaires par population, par corps,
en effectifs physiques et en ETPT en 2016

Population	Corps	Effectifs	ETPT
AENES	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	11	11,0
	AGENT COMPTABLE D'UNIVERSITE	1	1,0
	ADJOINT ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	39	38,2
	SECRETAIRE GENERAL D'ETAB. PUBLIC D'ENS. SUP	1	1,0
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF.	14	13,5
	Total AENES	66	64,7
Bibliothèque - Musée	BIB. ASSISTANT SPECIALISE	14	13,7
	BIBLIOTHECAIRE	5	4,8
	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1,0
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5	5,0
	MAGASINIER	20	19,8
	Total Bibliothèque - Musée	45	44,3
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR DE RECH.ET FORM.	33	32,1
	ADJOINT TECH. DE RECH. ET FORMATION	110	108,9
	INGENIEUR D'ETUDES DE RECH.ET FORM.	54	53,5
	INGENIEUR DE RECHERCHE ET FORM.	15	15,0
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORM.	101	100,3
	Total ITRF	313	309,8
Médicaux et sociaux	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	0,8
	INFIRMIER	2	2,0
	Total Médicaux et sociaux	3	2,8
Total		427	421,6

Source :

HARPEGE

Évolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires par population de 2014 à 2016
en effectifs physiques et en ETPT

POPULATION	31/12/2014		31/12/2015		31/12/2016	
	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT	Effectifs	ETPT
AENES	79	77,8	70	69,4	66	64,7
BIBLIOTHEQUE	43	42,2	44	43,5	45	44,3
ITRF	279	275,5	290	287,6	313	309,8
MEDICAUX ET SOCIAUX	3	2,8	3	2,8	3	2,8
Total	404	398,3	407	403,3	427	421,6

Source : HARPEGE

De 2014 à 2016, 26 emplois titulaires ont été créés. On note une diminution des emplois de la filière AENES (-13) et un accroissement des emplois de la filière ITRF (+34) et de la filière bibliothèque (+2).

Répartition des personnels BIATSS titulaires par composante en ETPT

	AENES	BIB	ITRF	MEDICAUX ET SOCIAUX	Total
CYROI			1,0		1,0
DETROI			3,6		3,6
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			1,7		1,7
EA 2525 - LIM			1,8		1,8
EA 4075 - IRISSE			0,8		0,8
EA 4079 - LE2P			2,7		2,7
EA 4518 - PIMENT			1,7		1,7
EA 4549 - LCF			0,5		0,5
ENTROPIE			1,8		1,8
PIMIT			2,5		2,5
UMR 228 - Espace-DEV			2,5		2,5
UMR 7154 - LGSR			2,5		2,5
UMR 8105 - LACY			1,0		1,0
UMR C53 - PVBMT			2,3		2,3
UMR_S 665 - DSIMB			0,4		0,4
E.S.I.R.O.I.			5,5		5,5
ESPE	4		7,0		11,0
I.A.E.			6,0		6,0
I.U.T.	3,0		11,0		14,0
P2ER			1,0		1,0
P.R.O.F.I.L.	1,0		9,8		10,8
S.C.D.	3,0	44,3	6,5		53,8
Services centraux	25,3		164,8		190,1
Structure gouv.	1,0		2,0		3,0
SUAPS			3,0		3,0
S.U.F.P.	2,0		6,0		8,0
S.U.M.P.P.S	1,8		2,0	2,8	6,6
UFR DROIT ECO SC POL	8,3		7,8		16,1
UFR L.S.H.	5,0		15,0		20,0
UFR Santé	2,8		6,0		8,8
UFR S.H.E.	2,0		9,0		11,0
UFR S.T.	5,0		12,6		17,6
UMS 3351 - OSUR			7,0		7,0
Total	64,7	44,3	309,8	2,8	421,6

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 14 - CRJ	1,0			1,0
EA 2212 - LCSNSA	2,5	0,3		2,8
EA 4079 - LE2P		0,5		0,5
EA 4518 - PIMENT	2,0			2,0
UMR 7154 - LGSR		1,0		1,0
ENTROPIE	4,5	0,5		5
ICARE	1,0			1,0
PIMIT	1,0			1,0
UMR-C 95 QUALISUD	1,0	0,3		1,3
UMR 8105 - LACY	1,0	1,0		2,0
UMR C53 - PVBMT	3,0			3,0
UMR_S 665 - DSIMB	1,0	0,3		1,3
UMR-S 1188 DETROI	1,0	0,3		1,3
E.S.I.R.O.I.	1,0	5,0	1,0	7,0
ESPE			2,0	2,0
I.A.E.	2,0	2,0	4,0	8,0
I.U.T.		6,0		6,0
P2ER	1,0	2,0	1,0	4,0
P.R.O.F.I.L.		1,0		1,0
SEAS-OI	1,0			1,0
S.C.D.		2,0	1,5	3,5
Services Centraux	12,6	8,2	69,8	90,6
Structure gouv.	3,0			3,0
SUAPS	1,0		2,0	3,0
S.U.F.P.	1,0	8,0	2,0	11,0
S.U.M.P.P.S	2,0		5,0	7,0
UFR DROIT ECO SC POL		2,0	1,0	3,0
UFR SANTE	2,0	2,0	5,7	9,7
UFR S.H.E.	1,4	2,5		3,9
UFR S.T.		1,0	1,0	2,0
UFR L.S.H.		1,0		1,0
UMS 3351 - OSUR	1,0			1,0
Total	51	46,7	96	193,7

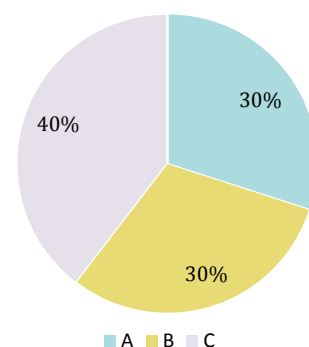
Source : HARPEGE

Répartition des personnels BIATSS par catégorie fonction publique en 2016

CATEGORIE	A	B	C	Total
BIATSS titulaires en effectif physique	128	130	169	427
en pourcentage	30%	30,4%	39,6%	100%

Source : HARPEGE

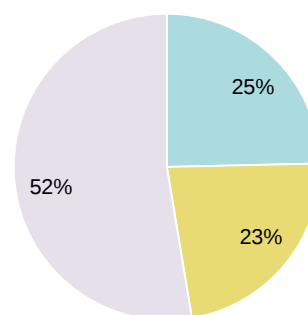
BIATSS titulaires



■ A ■ B ■ C

CATEGORIE	A	B	C	Total
BIATSS contractuels en effectif physique	52	48	111	211
en pourcentage	24,7%	22,7%	52,6%	100%

BIATSS contractuels

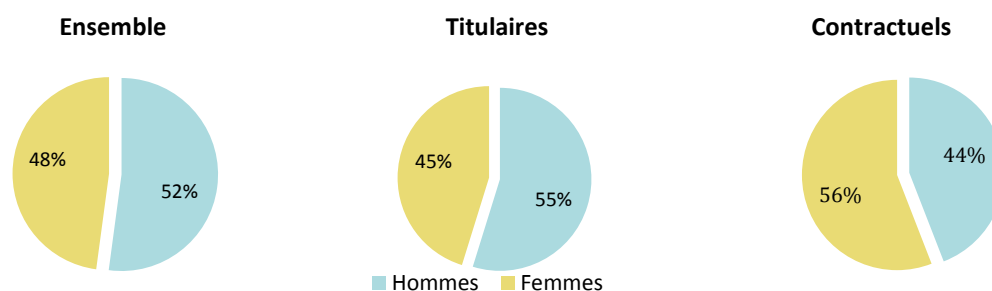


■ A ■ B ■ C

1.3. LA PARITÉ FEMMES-HOMMES

1.3.1. Répartition des personnels par sexe

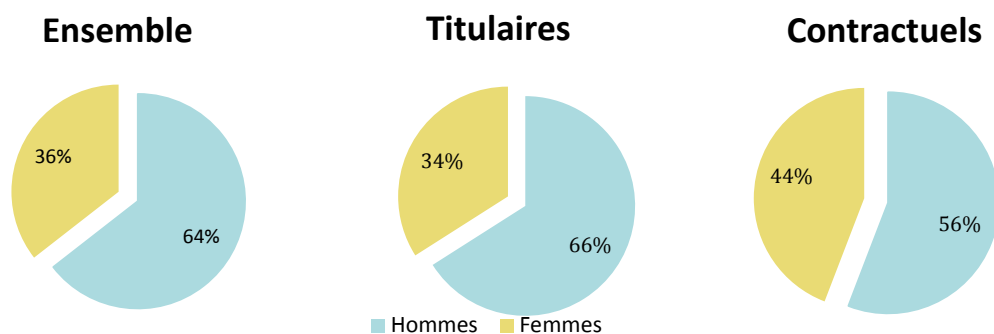
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels de l'Université



Source : HARPEGE

1.3.2. Répartition des personnels enseignants par sexe

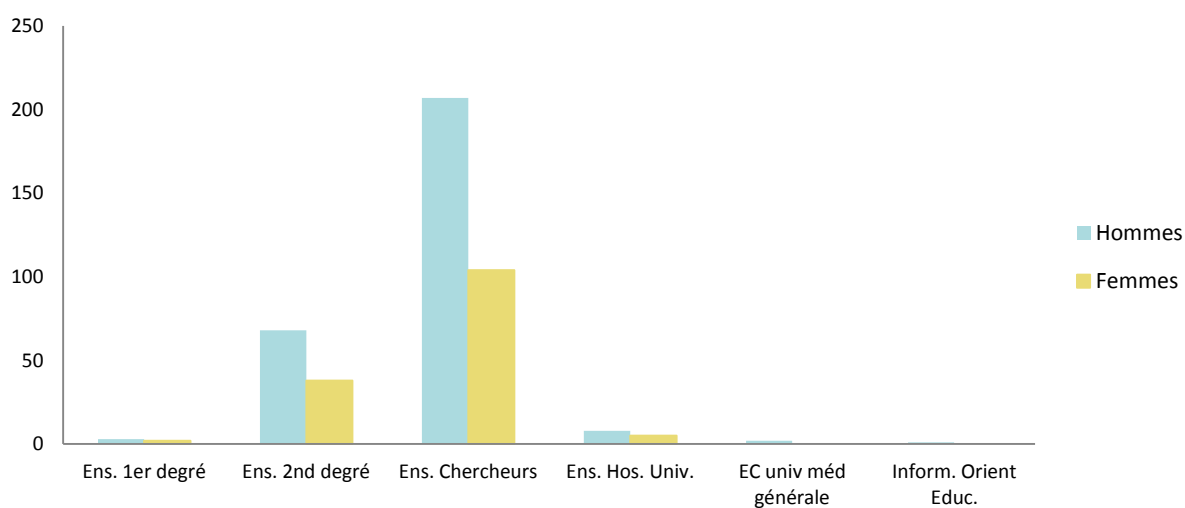
Répartition par sexe de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2016



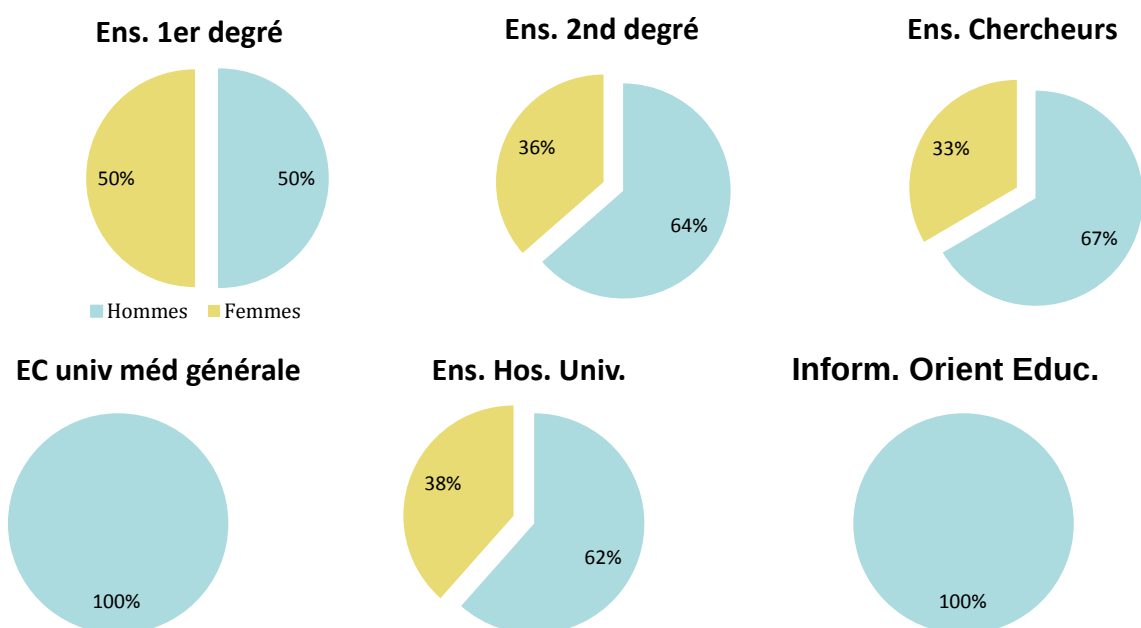
Source : HARPEGE

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

Enseignants titulaires



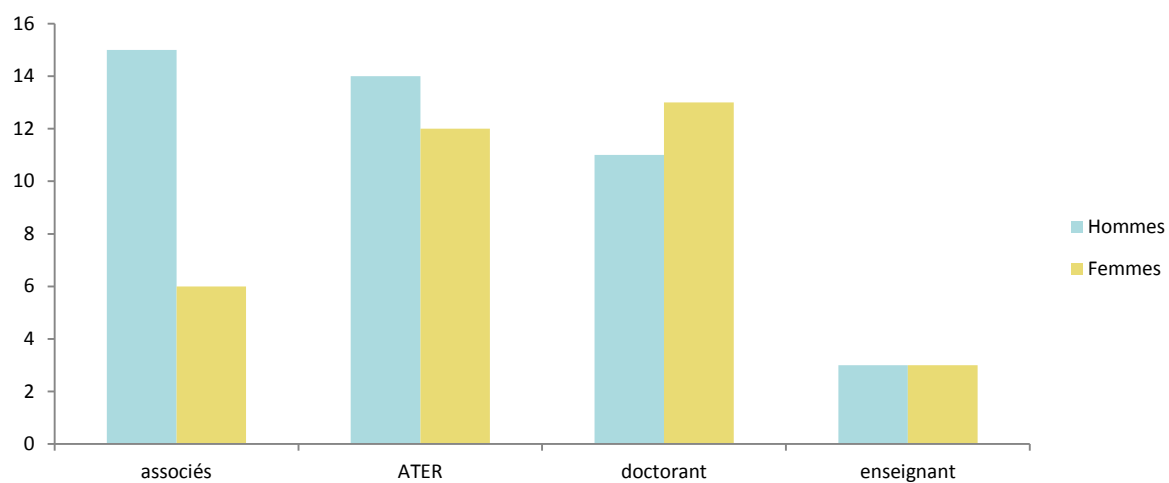
Source : HARPEGE



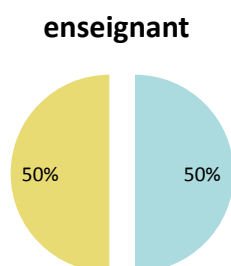
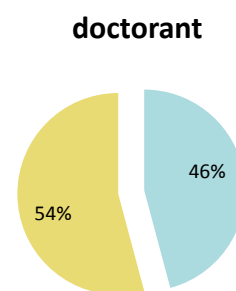
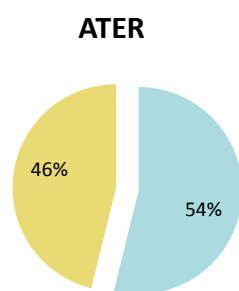
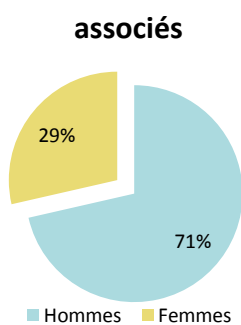
Source :
HARPEGE

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

Enseignants contractuels 2016



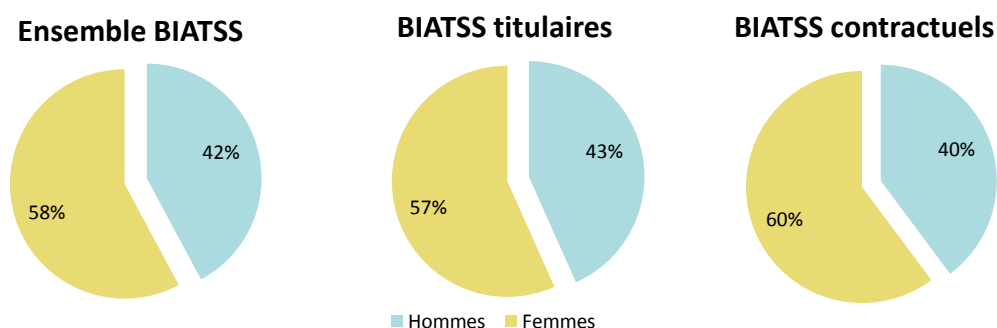
Source : HARPEGE



Source : HARPEGE

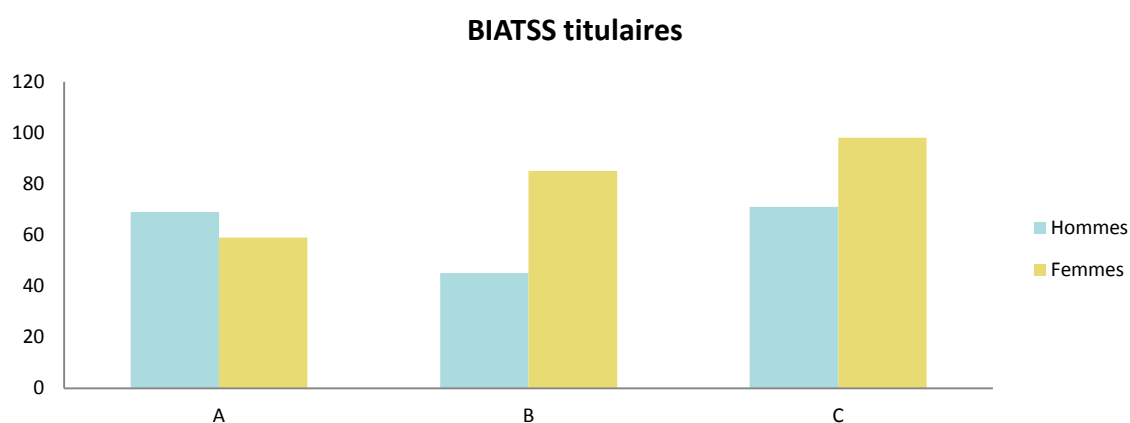
1.3.3. Répartition des personnels BIATSS par sexe

Répartition par sexe de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2016



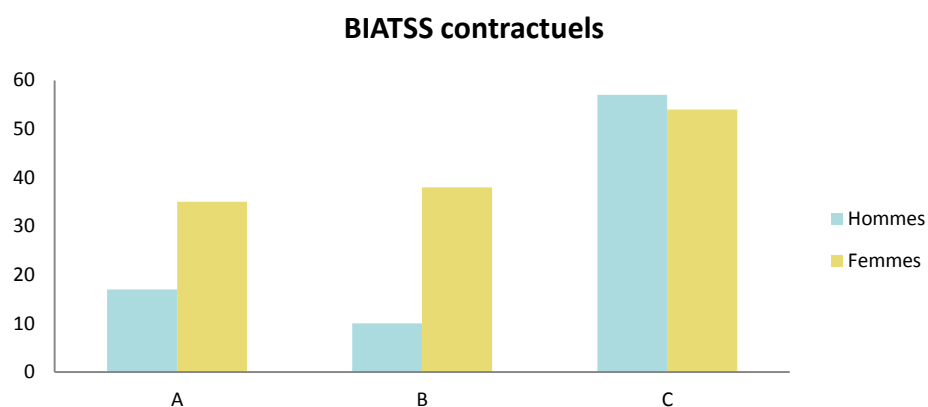
Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par catégorie des effectifs des personnels BIATSS titulaires au 31/12/2016



Source : HARPEGE

Répartition par sexe et par équivalent de la catégorie de la fonction publique des personnels BIATSS contractuels au 31/12/2016

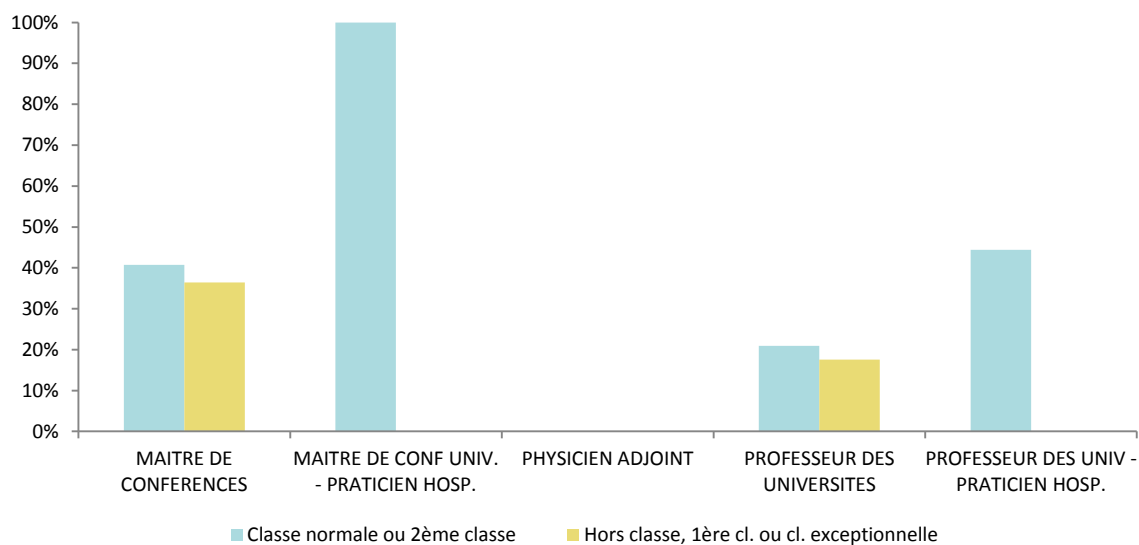


Source : HARPEGE

1.3.4. Taux de féminisation par filière

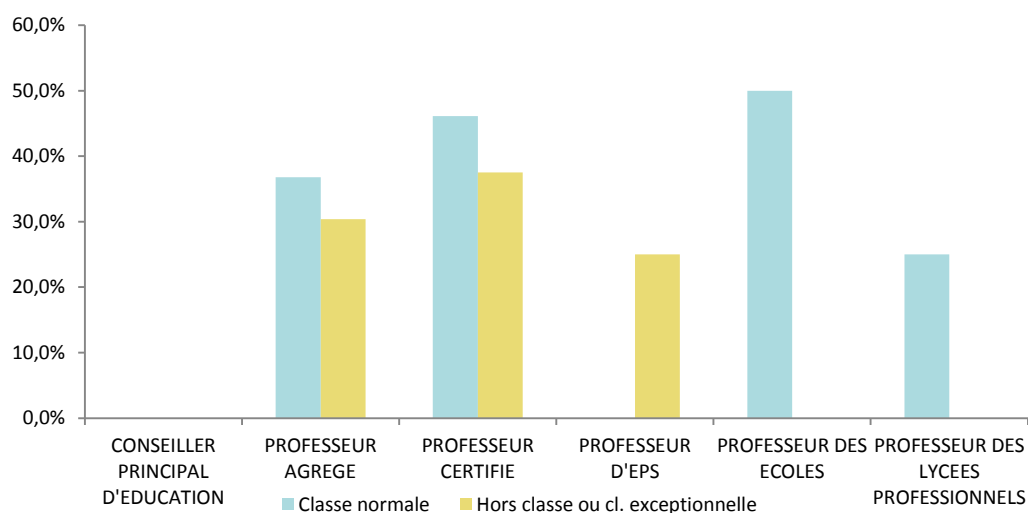
Taux de féminisation des enseignants-chercheurs titulaires en 2016

		Classe normale ou 2ème classe		Hors classe, 1ère cl. ou cl. exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. Chercheurs	MAITRE DE CONFERENCES	172	40,7%	44	36,4%	216
Ens. Chercheurs	PHYSICIEN ADJOINT	1	0,0%			1
Ens. Chercheurs	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	43	20,9%	51	17,6%	94
EC méd générale	MCF MED GENE	1	0%			1
EC méd générale	PR MED GENE	1	0%			1
Ens. Hos. Univ.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	1	100,0%			1
Ens. Hos. Univ.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	9	44,4%	3	0,0%	12
Total		228		98		326



Taux de féminisation des enseignants en 2016

Corps		Classe normale		Hors classe ou classe exceptionnelle		Total
		Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
Ens. 1er degré	PROFESSEUR DES ECOLES	4	50%	1		5
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR AGREGÉ	38	36,8%	23	30,4%	61
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR CERTIFIÉ	13	46,1%	24	37,5%	37
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR D'EPS			4	25,0%	4
Ens. 2nd degré	PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS	4	25,0%			4
Inform. Orient Educ.	CONSEILLER PRINCIPAL D'ÉDUCATION			1		1
Total		59		53		112



Source : HARPEGE

Taux de féminisation des titulaires de la filière BIATSS par catégorie FP en 2016

Catégorie Fonction Publique	AENES		Bibliothèque		ITRF		Médicaux et sociaux		Total
	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	
A	13	53,8%	11	81,8%	102	40,2%	2	100,0%	128
B	14	92,8%	14	57,1%	101	62,4%	1	100,0%	130
C	39	89,7%	20	55,0%	110	47,3%			169
Total	66		45		313		3		427

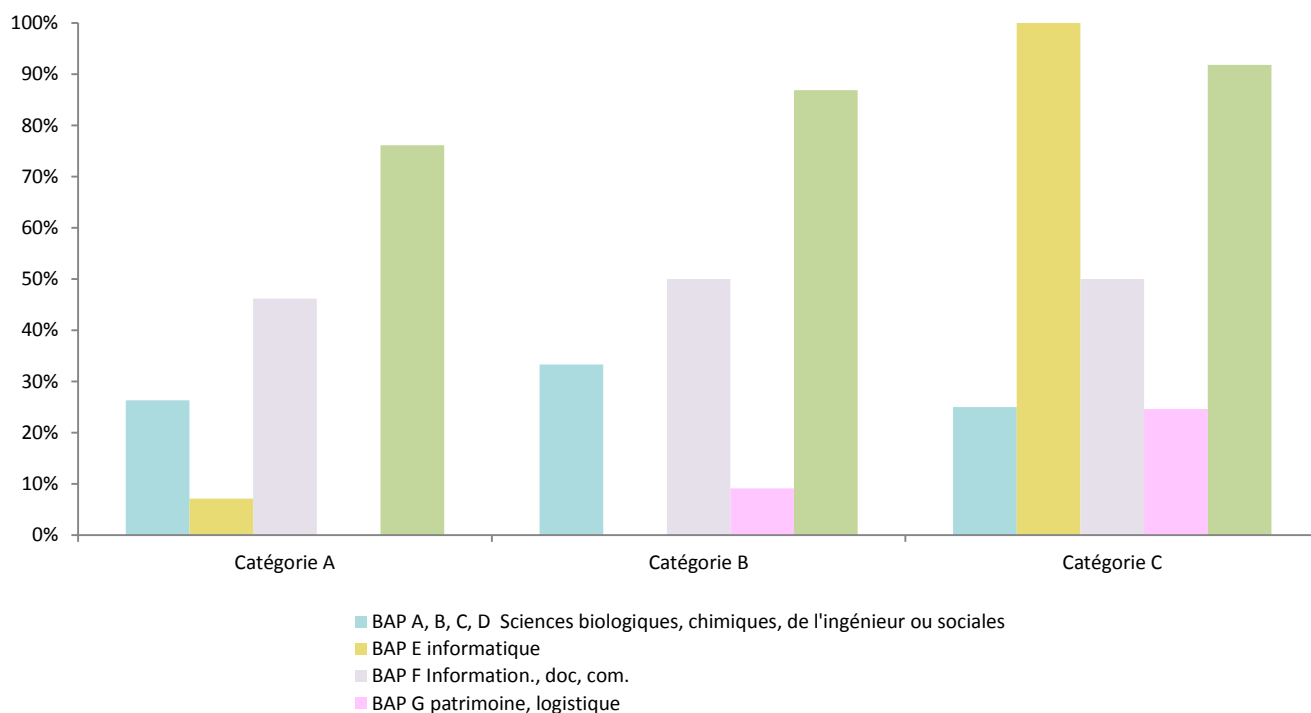
Source : HARPEGE

Taux de féminisation des personnels scientifiques, techniques et administratifs en 2016

	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	
Catégorie	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation	Effectif	Taux de féminisation
A	20	26,3%	28	7,1%	14	46,2%	7	0,0%	48	76,1%
B	15	33,3%	5	0,0%	8	50,0%	11	9,1%	77	86,8%
C	4	25,0%	1	100,0%	4	50,0%	68	24,6%	72	91,8%
Total	39		34		28		86		197	

Source : HARPEGE

Le choix de regrouper les Branches d'Activité Professionnelles (BAP) A, B, C et D est arbitraire afin de 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 équilibrée.



Source : HARPEGE

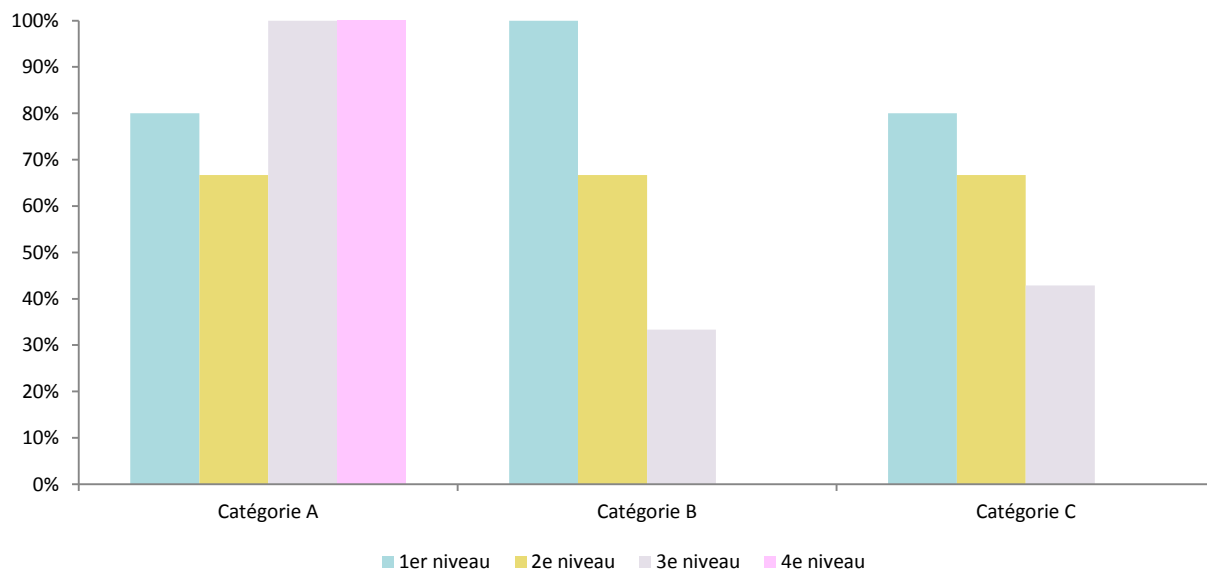
On remarque un plus faible taux de féminisation dans les catégories A et B que dans la catégorie C. En excluant la BAP E non significative, ce taux suggère une tendance culturelle de l'emploi des femmes à des métiers à moindre responsabilité. Dans les branches d'activité scientifique (A, B, C, D) les femmes sont sous-représentées.

Taux de féminisation des personnels des bibliothèques par catégorie de la Fonction Publique en 2016

Catégorie	Niveau dans la catégorie FP	Corps	Grade	Effectif	Taux de féminisation
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%
B	1er niveau	BIB. ASSISTANT SPE (NES)	BIBAS CN	2	100,0%
	2e niveau		BIBAS CS	6	66,7%
	3e niveau		BIBAS CE	6	33,3%
C	1er niveau	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	MAG B 2	5	80,0%
	2e niveau		MAG B 1	6	66,7%
	3e niveau		MAG B P2	7	42,9%
	4e niveau		MAG B P1	2	0,0%
Total				45	

Source : HARPEGE

Les grades ont été classés par niveau dans chaque catégorie de la fonction publique. On observe que le taux de féminisation s'amoin-drit dès lors que le niveau hiérarchique augmente.



Source : HARPEGE

1.4. LA DÉMOGRAPHIE

1.4.1. Age moyen des personnels

Age moyen de l'ensemble des personnels au 31/12/2016

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	46,9	43,9	45,9
BIATSS	42,3	42,1	42,2
Ensemble	44,8	42,7	43,8

Source : HARPEGE

Evolution de l'âge moyen de l'ensemble des personnels entre 2014 et 2016

	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Enseignants	45,4	45,8	45,9
BIATSS	42,1	42,9	42,2
Ensemble	43,6	44,3	43,8

Source : HARPEGE

Age moyen de l'ensemble des personnels Enseignants

	Hommes	femmes	Total
Enseignants titulaires	48,6	47	48,1
Enseignants contractuels	35,8	30,2	33,3

Source : HARPEGE

L'âge moyen des personnels contractuels BIATSS est inférieur de 15% à celui des personnels titulaires.

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
BIATSS titulaires	44,6	43,6	47,9	45,6
BIATSS contractuels	34,6	34	36	35,2

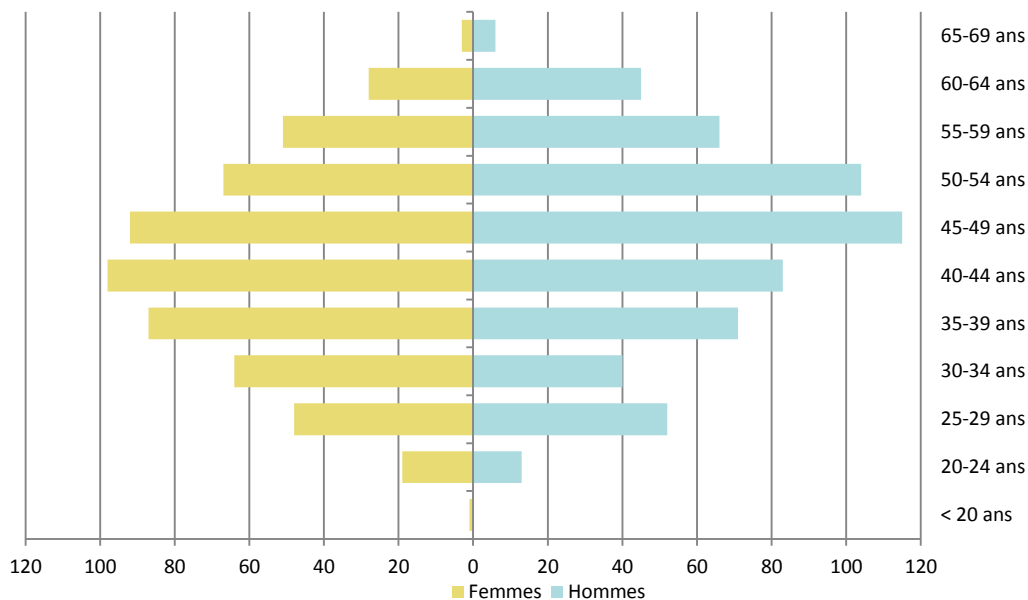
Source : HARPEGE

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

1.4.2. Pyramide des âges des personnels

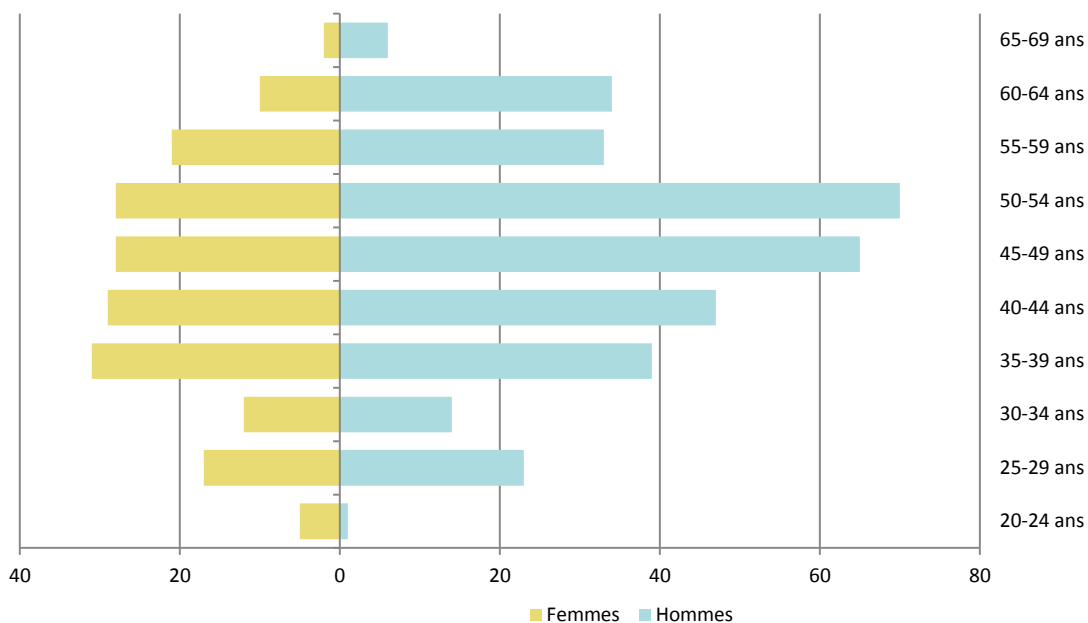
Ensemble des personnels

Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2016



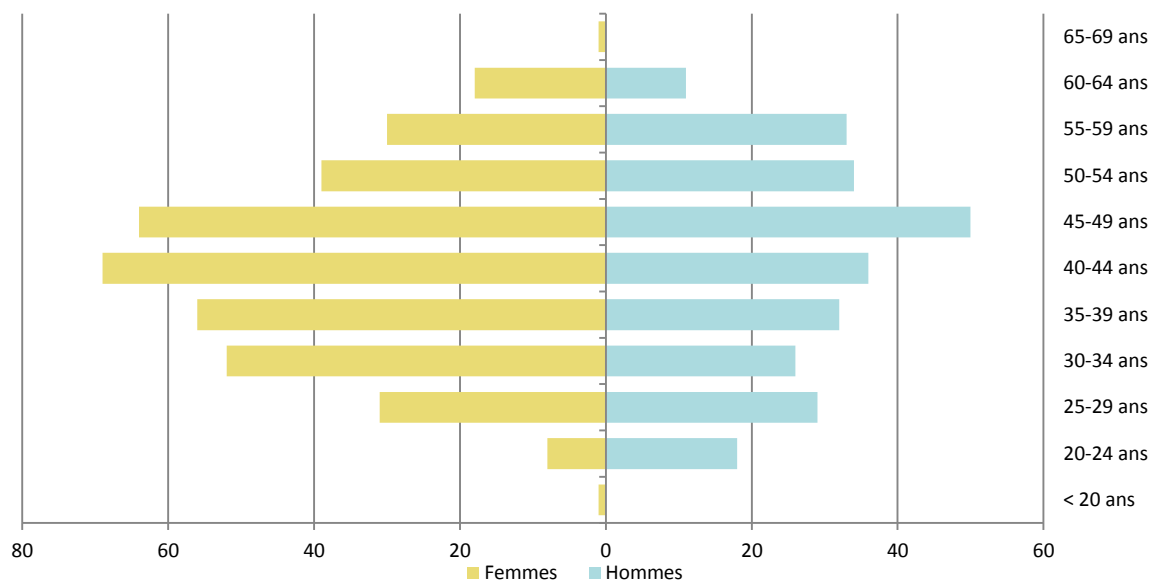
Ensemble des personnels enseignants

Structure par âge de l'ensemble des personnels enseignants au 31/12/2016



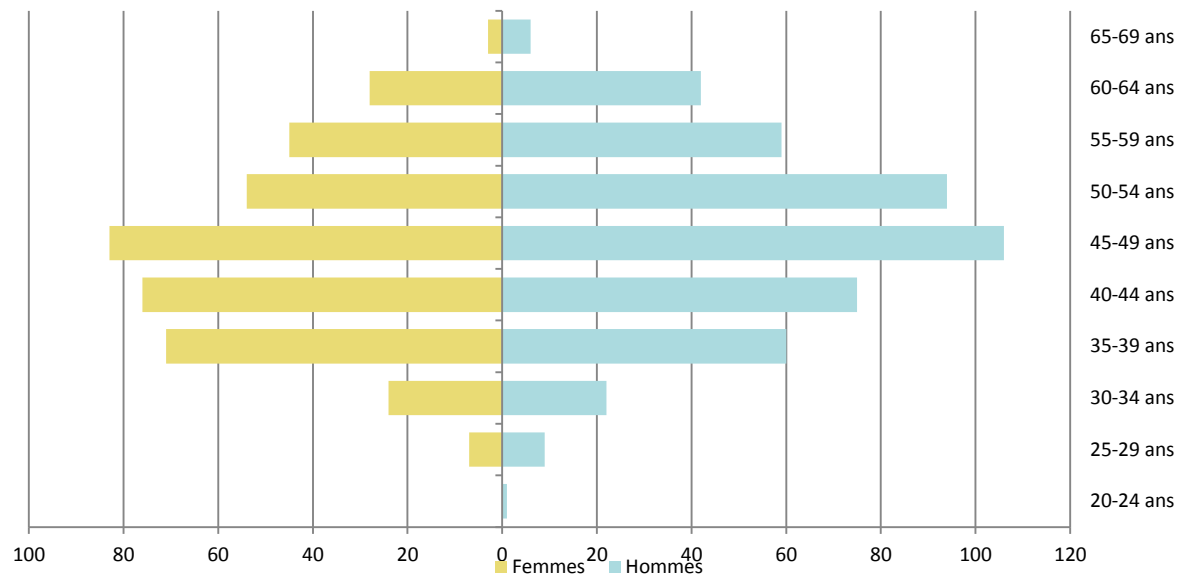
Ensemble des personnels BIATSS

Structure par âge de l'ensemble des personnels BIATSS au 31/12/2016



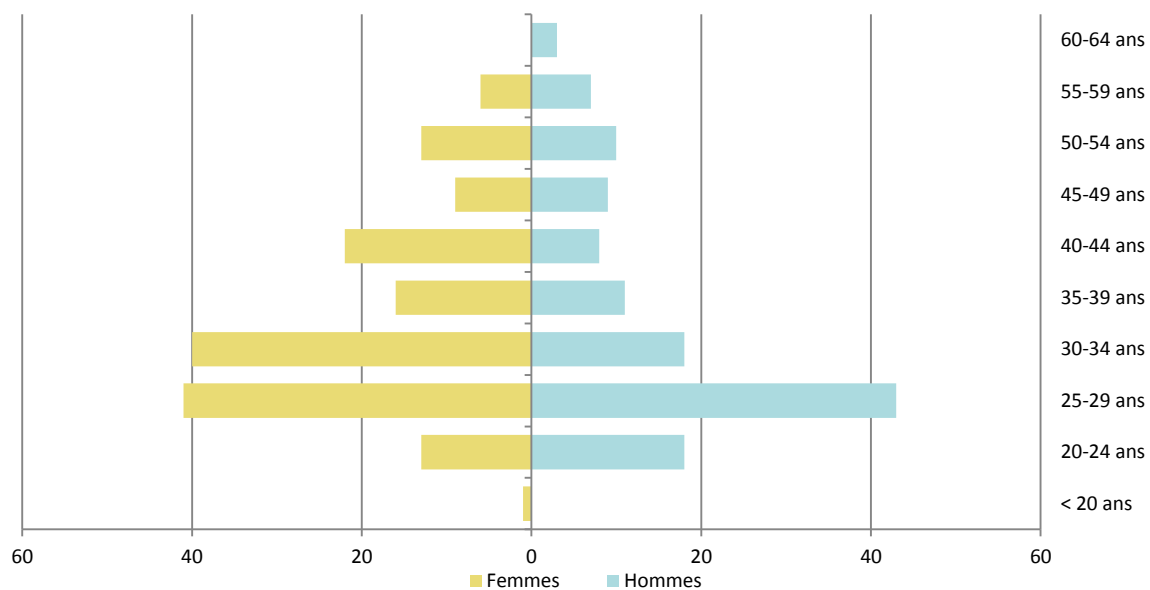
Ensemble des personnels titulaires

Structure par âge de l'ensemble des personnels titulaires au 31/12/2016



Ensemble des personnels contractuels

**Structure par âge de l'ensemble des personnels contractuels au
31/12/2016**



1.4.3. Départs prévisionnels à la retraite sur dix ans

Nb d'agents titulaires en âge de départ à la retraite (62 ans) par filière au 31/12/2016

Titulaires en 2016, 62 ans en :		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Enseignants	Ens. 1 ^{er} degré				1						1
	Ens. 2 nd degré	1		8	2	5	4	2	6	4	32
	Ens. Chercheurs	6	9	5	10	4	5	3	7	10	59
	Ens. Hos. Univ.				1						1
	Inform. Orient Educ.								1		1
BIATSS	AENES		2	1	1	2		1	1	2	10
	Bibliothèque - Musée		3		3		3	1	1		11
	ITARF	3	6	5	7	5	9	7	10	4	56
	Médicaux sociaux				1				1		2
Total		10	20	19	26	16	21	14	27	20	173

Source : HARPEGE

Nb d'agents titulaires en âge de départ à la retraite (62 ans) par catégorie FP BIATSS au 31/12/2016

BIATSS titulaires en 2016, 62 ans en :	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Catégorie A		4	1	4	2	3	3	1	1	19
Catégorie B	1	2	3	1	2	4		3		16
Catégorie C	2	5	2	7	3	5	6	9	5	44
Total BIATSS	3	11	6	12	7	12	9	13	6	79

Source : HARPEGE

Dans les 10 ans, 173 agents titulaires sont susceptibles de prendre leur retraite, ce qui représente 20% de la population totale. La même proportion est observée chez les enseignants.

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 pendant l'année 2016

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Enseignants	BIATSS
Nombre d'arrivées	28	43
Nombre de départs	20	21
Effectifs au 31/12/2016	438	427
Taux de rotation	5,5%	7,5%

Source : HARPEGE

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

2.1.2. Mouvements des personnels contractuels (arrivées, départs)

Nombre d'arrivées/départs d'enseignants contractuels

EN EFFECTIF PHYSIQUE	Contractuels enseignants
Nombre d'arrivées en 2016	28
Nombre de départs en 2016	19
Effectifs de l'année 2016	77
Taux de rotation	30,5%

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

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

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Contractuels BIATSS
Nombre d'arrivées en 2016	77
Nombre de départs en 2016	72
Effectif au 31/12/2016	211
Taux de rotation	35,3%

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.

Le dispositif a été reconduit pour 3 ans de 2016 à 2018.

Les « CDIsations »

	2014		2015		2016	
Catégorie	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
A		1	2		2	1
B	2	5	6	7	7	1
C	3	10	5	8	4	3
Total	5	16	13	15	13	5

Source : HARPEGE

Les concours réservés et les examens professionnalisés

		2013	2014	2015	2016
AENES	B	1			0
	C	4			0
Bibliothèque	C	1		1	0
ITRF	A		2		0
	B	9	6	7	0
	C	19	9	6	0
Somme :		34	17	14	0

Source : HARPEGE

Aucun recrutement dans le cadre du dispositif « Sauvadet » n'a été effectué en 2016.

Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé au cours des trois dernières années

Nombre d'agents	2014	2015	2016
CAE		33	42
Emploi d'avenir	2	20	22

Source : HARPEGE

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

2.2. LES PROMOTIONS

Les promotions peuvent se réaliser selon différentes modalités :

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

Spécificité des Enseignants-chercheurs

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

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

2.2.1. Les promotions des personnels enseignants

Avancement de grade des Enseignants Chercheurs

Nombre de promotions	2014		2015		2016	
	National	Local	National	Local	National	Local
Maître de conférences	11		3	8	4	6
Professeur des universités de 1ère Classe	2		2	6	0	3
Professeur des universités de Classe exceptionnelle	3		1	2	0	4
PU-PH Classe exceptionnelle			1			
Total	16		23		17	

Source : HARPEGE

Avancement de grade des Enseignants du second degré en 2016

	Nombre de promotions
Professeur agrégé HC	4
Professeur certifié HC	2

Source : HARPEGE

Changement de corps des Enseignants du second degré en 2016

	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		
			2014	2015	2016
AENES	B	SAENES		1	
BIB.	B	BIB. ASSIST. SPECIALISE (BAS)	1		
ITRF	A	IGE	1	1	
		ASI	1	1	
	B	TECH RF		1	3
Total			3	4	3

Source : HARPEGE

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

FILIERE	Catégorie	Grade de destination	Nombre d'agents		
			2014	2015	2016
AENES	B	SAENES CS		1	
	C	ADJENES C1		1	3
	C	ADJENES P2	1	1	1
BIB	A	CONSERVATEUR EN CHEF	1		
	B	BAS CE	1		
	C	MAGASINIER P1	1		
		MAGASINIER P2	1	1	
		MAGASINIER C1			1
ITRF	A	IGR 1C		1	
		IGE 1C	1	3	3
	B	TECH RF CE			1
		TECH RF CS	2	2	1
	C	ADT RF P1	1	3	1
		ADT RF P2	1	1	1
		ADT RF C1	2	4	4
SOCIALE	B	ASSPAE	1		
Total			13	14	16

Source : HARPEGE

Examens professionnels par filière et catégorie de la fonction publique

			Nombre d'agents		
FILIERE	CATÉGORIE	Grade de destination	2014	2015	2016
AENES	A	APAE	2		1
	B	SAENES CS	1	1	1
ITRF	A	IGR HC RF			1
	B	TEC RF CE			1
	B	TEC RF CS	2	3	6
	C	ATRF P2		2	2
Total			5	6	12

Source : HARPEGE

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

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

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

3.1.2. Les personnels enseignants

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

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

Service statutaire des enseignants-chercheurs et enseignants selon leur corps

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

3.1.3. Les personnels BIATSS

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

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

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

3.2. LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

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

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

3.2.1. Le travail à temps partiel

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

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

Le recours au temps partiel chez les enseignants et les BIATSS

Constat au 31 décembre 2016

EN EFFECTIFS PHYSIQUES	Quotité	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
BIATSS	70%		1	1	100,0%
	80%	1	17	18	94,5%
	90%	2	1	3	33,3%
Total		3	19	22	86,5%
Enseignants-chercheurs ou enseignants	50%	2	2	4	50,0%
	70%	1		1	
	80%	5	4	9	44,5%
Total		8	6	14	42,8%
Total Général		11	25	36	69,5%

Source : HARPEGE

3.2.2. Le travail à temps incomplet

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

3.2.3. Le travail à temps partiel thérapeutique

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

L'agent perçoit alors l'intégralité de son traitement.

Nombre d'agents en temps partiel thérapeutique (au 31 décembre)

	2014	2015	2016
Nombre d'agents	5	4	2

Source : HARPEGE

3.3. LES ABSENCES ET CONGÉS DES PERSONNELS

3.3.1. Synthèse des absences et congés

Par nombre d'agents en 2016

Nb d'agents personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	11	4	15
CG LONGUE DUREE	5	1	6
CG LONGUE MALADIE	5	3	8
CG MATERNITE	11	2	13
CG de MALADIE ORDINAIRE	188	42	230
CG PATERNITE	6	2	8
CG Présence parentale		1	1
Total :	201	54	255

Source : HARPEGE

Par nombre d'agents en 2016

Nb d'agents contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants-chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	5		5
CG GRAVE MALADIE	1		1
CG MALADIE ORDINAIRE	59	3	62
CG MATERNITE	5		5
CG PATERNITE	1	1	2
Total	67	4	71

Source : HARPEGE

Par nombre d'arrêts en 2016 (nombre de dates de début de congé)

Titulaires

Nb d'arrêts personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires	Total
CG ACCIDENT SERVICE	16	4	20
CG LONGUE DUREE	9	2	11
CG LONGUE MALADIE	5	3	8
CG MATERNITE	18	2	20
CG ORDINAIRE DE MALADIE	529	83	612
CG PATERNITE	6	2	8
CG PRESENCE PARENTALE		1	1
Total :	583	97	680

Source : HARPEGE

Contractuels

Nb d'arrêts personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT DE SERVICE	5		5
CG GRAVE MALADIE*	2		2
CG MALADIE (Non Tit)	151	3	154
CG MATERNITE	8		8
CG PATERNITE	1	1	2
Total :	167	4	171

Source : HARPEGE

Par nombre de jours d'arrêt en 2016

Titulaires

Nb jours personnels titulaires	BIATSS titulaires	Enseignants-chercheurs / enseignants	Total
CG ACCIDENT SERVICE	463	22	485
CG LONGUE DUREE	1644	365	2009
CG LONGUE MALADIE	821	544	1365
CG MATERNITE	1414	224	1638
CG de MALADIE ORDINAIRE	3503	1336	4839
CG PATERNITE	66	22	88
CG Présence parentale		182	182
Total	7911	2695	10606

Source : HARPEGE

Contractuels

Nb de jours personnels contractuels	BIATSS contractuels	Enseignants / chercheurs contractuels	Total
CG ACCIDENT TRAVAIL	66		66
CG GRAVE MALADIE	274		274
CG MALADIE (Non Tit)	794	14	808
CG MATERNITE	602		602
CG PATERNITE	11	11	22
Total	1747	25	1772

Source : HARPEGE (sauf accidents de service)

Le total des jours de congés ordinaires de maladie (4 539 jours) représente une moyenne de 19 jours pour agent titulaire en arrêt et 7,7 jours en moyenne par arrêt. Les contractuels sont en moyenne en arrêt pendant 4 jours et 8,3 jours par arrêt.

3.3.2. Evolution des congés de maladie ordinaire entre 2014 et 2016

Évolution du nombre d'agents en congé de maladie ordinaire

		2014	2015	2016
Enseignants	Titulaires	33	33	42
	Contractuels	1	2	4
	Total	34	35	46
BIATSS	Titulaires	162	205	188
	Contractuels	65	58	59
	Total	227	263	247

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)

		2014	2015	2016
Enseignants	Titulaires	55	54	83
	Contractuels	2	2	4
	Total	57	56	87
BIATSS	Titulaires	355	542	529
	Contractuels	122	114	151
	Total	477	656	680

Source : HARPEGE

Évolution en nombre de jours d'arrêt :

		2014	2015	2016
Enseignants	Titulaires	731	782	1336
	Contractuels	35	9	25
	Total	766	791	1361
BIATSS	Titulaires	2 350	3 757	3503
	Contractuels	649	491	794
	Total	2 999	4 248	4 297

Source : HARPEGE

On note une augmentation importante de congés de maladie ordinaire 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.

Le nombre de jours d'arrêt des personnels BIATSS titulaire ont diminué en 2016 contrairement aux personnels contractuels

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
2012	31	78	93	97	299
2013	8	56	69	110	243
2014	53	121	133	97	404
2015	66	195	155	167	583
2016	99	194	157	161	612

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
2012	23	46	29	27	125
2013	8	39	39	21	107
2014	22	53	22	27	124
2015	32	56	19	18	119
2016	47	62	21	25	154

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
2012	24	60	53	66
2013	8	47	52	67
2014	42	92	84	64
2015	50	131	103	103
2016	47	92	80	84

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
2012	15	31	21	16
2013	7	28	27	13
2014	16	36	20	14
2015	23	35	15	14
2016	27	38	17	15

Source : HARPEGE

* Une légère différence peut apparaître entre ces estimations et celles des tableaux des pages 41 et 42.

Congés supérieurs ou égaux à 6 mois pour l'année 2016*

	CG LONGUE DUREE	CG LONGUE MALADIE	CG MATERNITE	CG GRAVE MALADIE
12 mois	5			
8 mois	1	2		1
6 mois		1	1	
Total (nb agents)	6	3	1	1

Source : HARPEGE

3.4. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Compte épargne-temps par nombre d'agents et en nombre de jours

Catégorie	Type de personnels	Nombre d'agents		Nombre de jours	
		2015	2016	2015	2016
A	ASI	6	6	169,00	172,00
	ATTACHE	7	7	230,00	230,00
	BIB	2	2	31,50	31,50
	CONSERVATEURS	5	5	103,00	121,00
	EMPL. FONCT	2	4	52,00	46,00
	IGE	22	25	447,50	611,50
	IGR	6	8	198,00	198,00
Total A		50	57	1211,00	1410,00
B	BIB AS	4	5	48,00	53,00
	SAENES	2	3	26,00	26,00
	TECH	21	24	407,00	464,00
	CONTRACTUEL		1		20,00
Total B		27	33	481,00	563,00
C	ADJENES	7	7	131,00	141,00
	ATRF	5	6	81,00	114,00
	MAGASINIER	3	4	98,00	99,00
Total C		15	17	310,00	354,00
Total Général		92	107	2002,00	2327,00

Evolution de la valeur financière des comptes épargne temps

CATEGORIE	2015	2016
A	151 375	176 250
B	38 480	45 040
C	20 150	23 010
Total	210 005	244 300

On note une forte augmentation des compte épargne temps dans leur ensemble, nombre d'agents, nombre de jours déposés ayant pour conséquence une forte évolution de la valeur financière globale (+ 16,33 %)

Evolution des demandes de paiement

Catégorie	Nombre d'agents		Montants	
	2015	2016	2015	2016
A	10	13	30 500	26 250
B	2	3	1 120	3 600
CONTRACTUEL A	1		1 500	0
Total	13	16	33 120	29 850

Le montant des demandes de paiement a été observé au 31/12/2016 sans prise en compte des demandes effectuées au-delà de cette date.

4. RÉMUNÉRATIONS

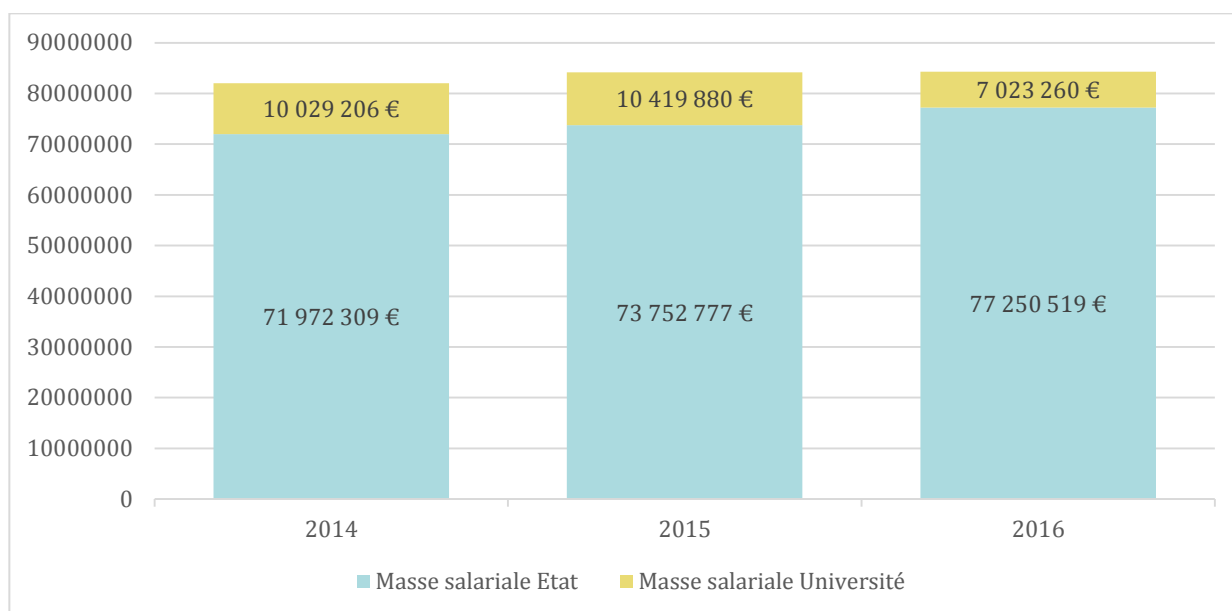
4.1. LA MASSE SALARIALE GLOBALE

Sources : OREMS et Winpaie

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

La masse salariale se décompose en deux plafonds:

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



Source : OREMS

La masse salariale de l'université de La Réunion s'élève à 84 273 779 € contre 84 172 657 € en 2015 et 82 001 515 € en 2014. La variation des rémunérations versées en 2016 s'établit à hauteur de +101 122 € par rapport à l'exercice précédent. La masse État représente près de 91 % des dépenses de personnels.

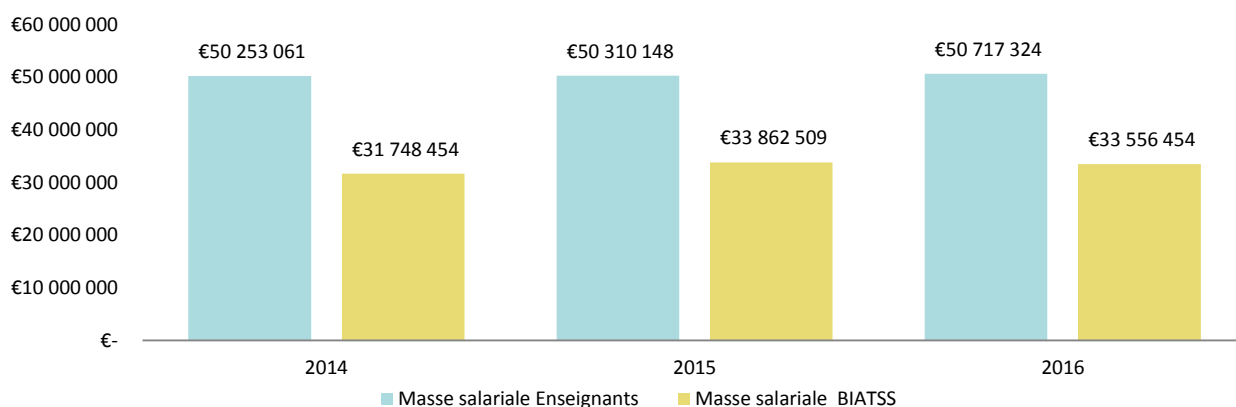
Evolution de la masse salariale par rapport à l'exercice précédent

	2014	2015	2016
Masse salariale État	2,36%	0,88%	5,51%
Masse salariale Université	-9,93%	15,31%	-33,72%
Masse salariale totale	0,68%	2,65%	0,12%

La masse salariale globale progresse de 2,8 % entre 2014 et 2016. La masse salariale des ressources propres recule de 33,72% (-3 900 360 €) en 2016 au détriment de la masse salariale ETAT + 5,51 % (4 001 483 €). Cette hausse provient principalement d'un effet volume des emplois Etat titulaires à la fin 2016, notamment par une campagne emploi 2016 pléthorique, d'un GVT solde positif qui continue à progresser et enfin par des mesures générales et catégorielles.

RÉMUNÉRATIONS

Répartition de la masse salariale par filière de 2014 à 2016



Source : OREMS

En 2016, les rémunérations des personnels enseignants représentent 60,2 % de la masse salariale globale. La masse salariale des personnels BIATSS titulaires augmente de +5,7 % entre 2014 et 2016.

		Rémunération annuelle 2015 (€)	Rémunération annuelle 2016 (€)	Δ rémunération 2016/2015 (€)	% évolution 2016/2015
BIATSS	NT	9 080 442	8 150 105	-930 337	-10,25%
	T	24 782 067	25 406 349	624 282	2,52%
	Total	33 862 509	33 556 454	-306 055	-0,90%
E/C	NT	2 798 162	2 783 040	-15 122	-0,54%
	T	47 511 986	47 934 285	422 299	0,89%
	Total	50 310 148	50 717 325	407 177	0,81%
Total		84 172 657	84 273 779	101 122	0,12%

L'augmentation des rémunérations versées au titre de 2016 concernent les personnels enseignants et BIATSS titulaires.

		Moyenne ETPT 2015	Moyenne ETPT 2016	Ratio de rémunération moyenne en 2015 (€)	Ratio de rémunération moyenne en 2016 (€)	Δ ratio 2016/2015 (€)	% évolution 2016/2015
BIATSS	T	399	407	62 110	62 454	343	0,55%
	NT	196	195	46 329	41 886	-4 443	-9,59%
	Total	595	602	56 912	55 799	-1 113	-1,96%
E/C	T	425	425	111 793	112 879	1 086	0,97%
	NT	54	54	51 818	51 420	-398	-0,77%
	Total	479	479	105 251	105 932	680	0,65%
Total		1 073 (V1)	1 080 (V2)	78 446 (M1)	78 031 (M2)	-415	-0,50%

Nonobstant une augmentation de la masse salariale au titre de l'exercice de 2016, les rémunérations versées en moyenne par agent baissent de 0,5%. Cette diminution concerne essentiellement les personnels non titulaires BIATSS et E/C, respectivement -9,59 % et -0,77 %. En moyenne, un enseignant titulaire est rémunéré deux fois plus qu'un personnel BIATSS titulaire.

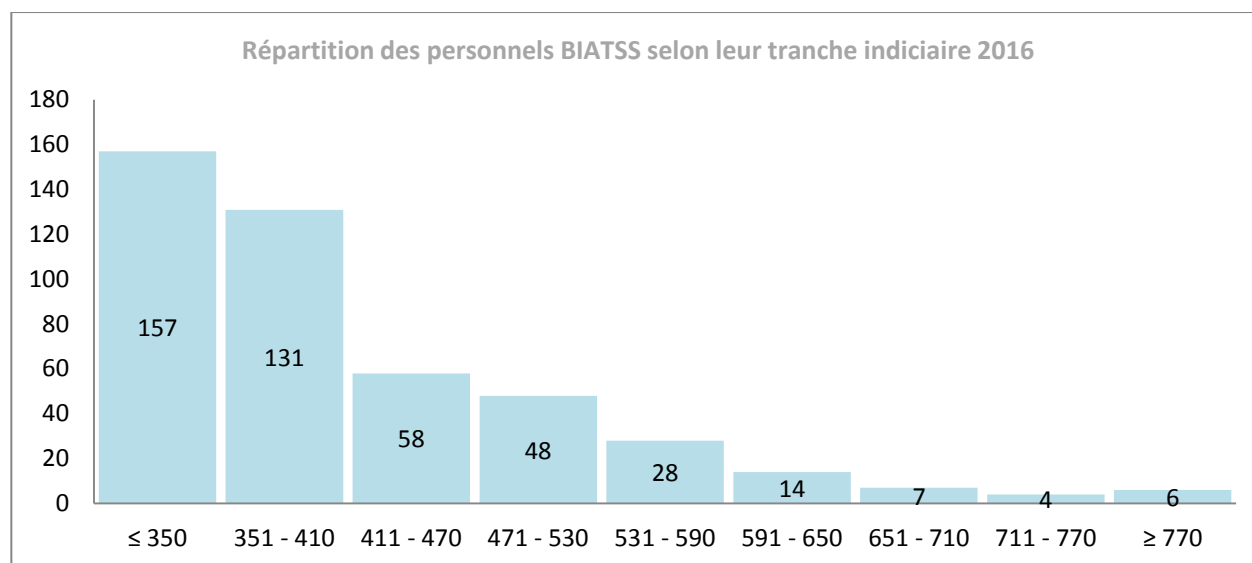
4.2. LA STRUCTURE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

4.2.1. Les rémunérations des personnels titulaires

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

Les INM minima et maxima ci-dessous sont ceux observés à l'Université de La Réunion pour l'exercice 2016.

LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS TITULAIRES EN 2016						
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	3065	4709	6148	9409
MCF	454	963	2115	3249	4486	6891
PRAG	561	963	2613	3979	4486	6891
PRCE	458	783	2133	3278	3647	5603
CPE	695	695	3237	4974	3237	4974
PREC	531	695	2473	3800	3237	4974
PREPS	741	783	3452	5303	3647	5603
PLP	467	567	2175	3342	2641	4058
MCF PH	564	564	2627	4036	2627	4036
PUPH	658	1 270	3065	4709	5916	9088
PHYSICIEN ADJ	564	564	2627	4036	2627	3984
BIATSS						
AENES						
SGEPES	963	963	4486	6891	4486	6891
AENESR	783	783	3647	5603	3647	5603
AGT COMPT	711	821	3312	5088	3824	5875
AAE	408	783	1900	2920	3647	5603
SAENES	335	521	1560	2397	2427	3728
ADJENES	321	407	1495	2297	1896	2913
ITRF						
IGR	412	1 115	1919	2948	5194	7979
IGE	370	760	1723	2648	3540	5439
ASI	339	551	1579	2426	2567	3943
TECH	326	525	1519	2333	2445	3757
ADT	321	407	1495	2297	1896	2913
SANTE/SOCIAL						
INFIRMIERE	379	524	1765	2712	2441	3750
ASS. SERV. SOC. AE	504	510	2348	3560	2376	3650
BIBLIOTHEQUE						
CONSERVAT.GAL	1 058	1 115	4928	7571	5194	7979
CONSERVATEUR	582	963	2711	3607	4486	6891
BIB	500	619	2329	3578	2883	4430
BAS	329	546	1533	2354	2543	3907
MAGASINIER	321	436	1495	2297	2031	3120



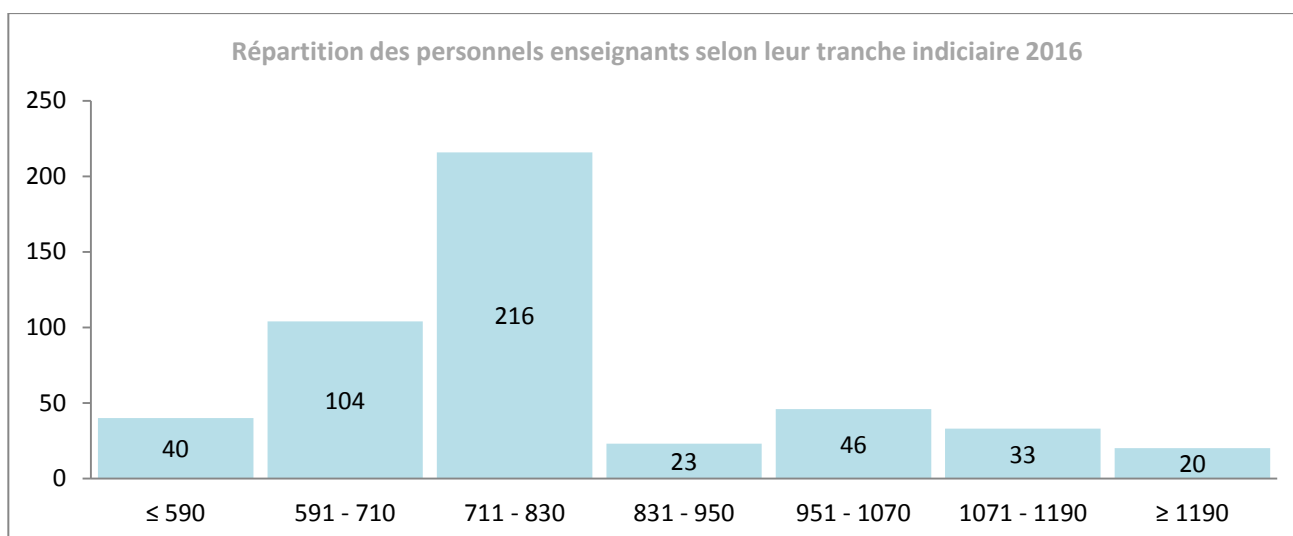
Source : WINPAIE

76 % des personnels BIATSS titulaires de catégorie A, B et C ont des indices majorés en-deçà de 470. Seulement 1.3 % d'entre eux ont des indices supérieurs à 770.

Éléments Statistiques	BIATSS
Minimum	321
1er décile (D1)	326
1er quartile (Q1)	332
Médiane (Q2)	375
3ème quartile (Q3)	457
9ème décile (D9)	551
Maximum	1115
Rapport inter décile (D9/D1)	1,7
Ecart inter décile (D9-D1)	225
Moyenne	416
Ecart type	114
Coefficient de variation	27%

L'indice moyen des personnels BIATSS s'établit à 416.

10 % des agents BIATSS ont des indices inférieurs à 326 et 25% inférieurs à 332. L'écart entre les 10 % des BIATSS avec les indices les plus faibles et les 10 % des indices les plus forts est de 225 points, soit un facteur de 1,7.



Source : WINPAIE

2/3 des enseignants titulaires ont des indices majorés compris entre 591 et 830.

8,3 % d'entre eux ont des indices inférieurs à 590 et 4 % des agents ont des indices supérieurs à 1190.

Éléments Statistiques	EC
Minimum	321
1er décile (D1)	564
1er quartile (Q1)	673
Médiane (Q2)	749
3ème quartile (Q3)	821
9ème décile (D9)	1004
Maximum	1320
Rapport inter décile	1,8
Ecart inter décile	440
Moyenne	773
Ecart type	188
Coefficient de variation	24%

L'indice moyen des personnels enseignants se situe à 773.

10 % des enseignants ont des indices inférieurs à 564 et 75% 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 440 points, soit un rapport de 1,8..

RÉMUNÉRATIONS

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

Les rémunérations principales comprennent la Nouvelle Bonification Indemnitaire (NBI) et le Supplément Familial de Traitement (SFT). La majoration de traitement de 35% et l'indexation Réunion de 13,8% sont intégrées aux primes et indemnités.

	2014	2015	2016
Rémunérations principales brutes	31 776 118 €	32 844 927 €	34 775 332 €
Primes et indemnités brutes	19 146 684 €	19 622 591 €	18 343 246 €
Heures complémentaires & vacations de CEV brutes	3 314 800 €	3 310 086 €	2 610 572 €
Prestations sociales brutes	309 108 €	337 802 €	206 460 €
Cotisations patronales	27 454 805 €	28 057 251 €	28 338 169 €
Total	82 001 515 €	84 172 657 €	84 273 779 €

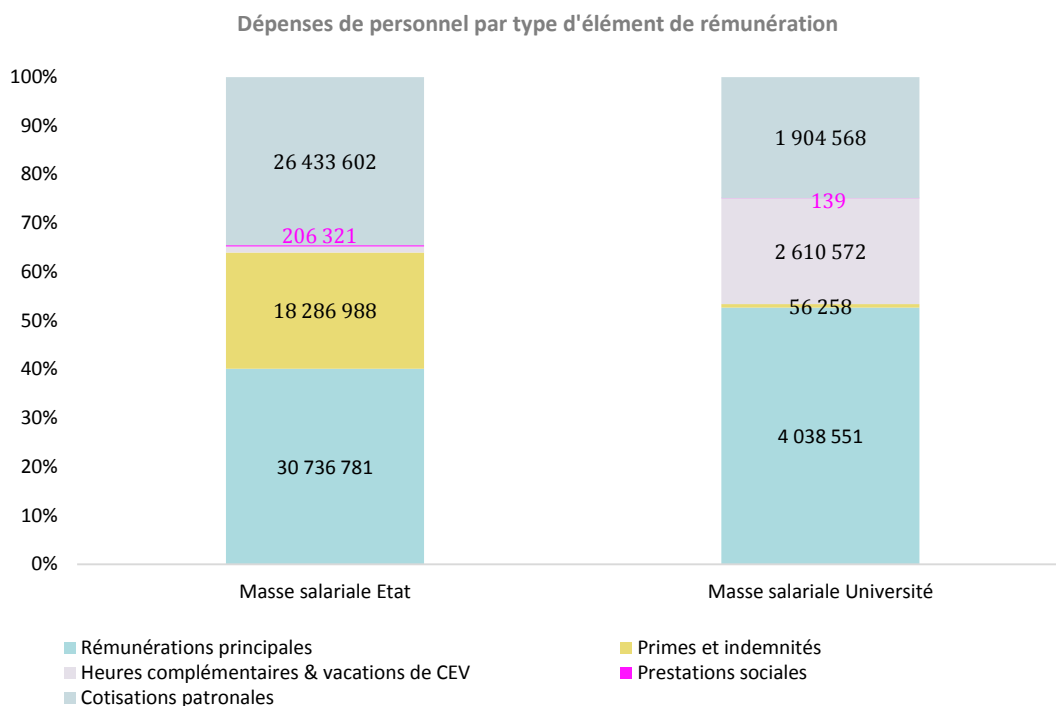
Source : OREMS

Les rémunérations principales augmentent entre 2014 et 2016 de 2 999 214 € (9,4 %). En moyenne, les dépenses sont estimées à 33 132 126 € par exercice budgétaire. De 2015 à 2016, les cotisations patronales ont progressé de 1 %. En 2016, les heures complémentaires et les primes et indemnités diminuent, respectivement de -21 % et -7 %.

Type d'éléments de rémunération	2015 (€)			2016 (€)		
	Masse salariale État	Masse salariale Université	Total	Masse salariale Etat	Masse salariale Université	Total
Rémunérations principales brutes	28 353 453	4 491 474	32 844 927	30 736 781	4 038 551	34 775 332
Primes et indemnités brutes	19 145 955	476 636	19 622 591	17 839 440	503 806	18 343 246
Heures complémentaires & vacations de CEV brutes		3 310 086	3 310 086	2 034 375	576 197	2 610 572
Prestations sociales brutes	337 388	414	337 802	206 321	139	206 460
Cotisations patronales	25 915 981	2 141 270	28 057 251	26 433 601	1 904 568	28 338 169
Masse salariale totale	73 752 777	10 419 880	84 172 657	77 250 519	7 026 260	84 273 779

Source : OREMS

RÉMUNÉRATIONS



Source : OREMS

Les rémunérations principales ainsi que les primes et indemnités concentrent deux tiers de la masse salariale globale de l'Université (63 %).

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

Types d'éléments de rémunération	2013 / 2014	2014/ 2015	2015/ 2016
Rémunérations principales	-0,08%	3,36%	5,88%
Primes et indemnités	1,17%	2,49%	-6,52%
Heures complémentaires & vacations de CEV	-3,35%	-0,14%	-21,13%
Prestations sociales	-2,90%	9,28%	-38,88%
Cotisations patronales	1,79%	2,19%	1,00%
Total	0,68%	2,65%	0,12%

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

Masse salariale des personnels titulaires de 2013 à 2016

	2013	2014		2015		2016	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolut°	Coût chargé	Evolut°	Coût chargé	Evolut°
Enseignants	46 447 789 €	47 338 080 €	1,92%	47 511 986 €	0,37%	47 934 285 €	0,89%
BIATSS	21 141 103 €	23 460 336 €	10,97%	24 782 067 €	5,63%	25 406 349 €	2,52%
Total	67 588 892 €	70 798 416 €	4,75%	72 294 053 €	2,11%	73 340 634 €	1,45%

Masse salariale des emplois gagés de 2013 à 2016

	2013	2014		2015		2016	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Emplois gagés	575 474 €	496 712 €	-13,69%	534 523 €	7,61%	357 709 €	-33,08%

Source : WINPAIE

La masse salariale des personnels titulaires gagés baisse de 33,08 % en 2016. Cette diminution s'explique par le gel d'un emploi gagé et par le transfert de 2 postes sur la masse Etat.

4.2.2.2. Les agents non titulaires

Masse salariale des enseignants contractuels de 2013 à 2016

	2013	2014		2015		2016	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT Enseignants Chercheurs	3 454 447 €	2 919 891 €	-15,47%	2 798 162 €	-4,17%	2 783 040 €	-0,54%

Source : OREMS

Masse salariale des ANT BIATSS de 2012 à 2016

	2012	2014		2015		2016	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
ANT BIATSS	7 121 802 €	8 293 171 €	16,44%	9 080 442 €	9,49%	8 150 105 €	-10,24%

Source : OREMS

4.2.2.3. Primes et régimes indemnitaires

Régime indemnitaire des Enseignants-chercheurs

Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs								
Primes	Personnels concernés	2015			2016			%
		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 PES: Enseignants du 1er ou du 2nd degré titulaires	449	544 304	1 212	440	538 661	1 224	1,03
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	31	182 701	5 894	34	202 368	5 952	10,76
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	Enseignants-chercheurs, PU-PH, enseignants et assimilés exerçant des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service	102	110 314	1 082	130	114 159	878	3,48
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)	61	211 233	3 462	130	223 500	1 719	5,81
TOTAL BRUT			1 071 880			1 078 688		

Source : OREMS et WINPAIE

Primes et indemnités - enseignants-chercheurs titulaires masse salariale État

PRIMES	2014	2015	2016	EVOLUTION
Indemnité sujétions spéciales	457 €	457 €	76 €	-83,36%
Indemnité membre de commission	17 696 €	21 041 €	7 303 €	-65,29%
Indemnité fonction particulière professeur des écoles	3 879 €	3 323 €	2 367 €	-28,77%
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	96 718 €	71 439 €	39 668 €	-44,47%
Total brut	118 750 €	96 260 €	49 414 €	-48,66%

Source : OREMS

RÉMUNÉRATIONS

Primes et indemnités - BIATSS - masse salariale État

PRIMES	2014	2015	2016	EVOLUTION
Indemnité habillement chaussures	2 947 €	2 717 €	*	
Indemnité sujétions spéciales	14 828 €	14 289 €	14 907 €	4,33%
Indemnité travaux dangereux	21 641 €	17 395 €	*	
Indemnité responsabilité régisseur	885 €	1 007 €	1 152 €	14,40%
Indemnité caisse et responsabilité	5 380 €	5 380 €	4 770 €	-11,34%
Indemnité gestion et responsabilité	9 300 €	9 300 €	1 500 €	-83,87%
Indemnité de fonctions, sujétions et expertise			294 157 €	
Prime participation à la recherche scientifique	1 010 073 €	1 105 072 €	1 158 904 €	4,87%
Prime de fonction informatique	98 581 €	103 904 €	100 533 €	-3,24%
Prime de technicité forfaitaire pers. Bibliothèque	18 318 €	22 888 €	23 638 €	3,28%
Prime de rendement (Cons. Gen.)		9 486 €	10 870 €	14,59%
Indemnité charges adm. Secr. Acad.	17 442 €	20 930 €	13 953 €	-33,33%
Indemnité administration et technicité	156 165 €	153 984 €	44 496 €	-71,10%
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	61 310 €	66 251 €	66 870 €	0,93%
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions (AS)	3 895 €	4 085 €		
Indemnité spéciale (conservateur bibliothèque)	34 861 €	34 320 €	34 320 €	
Monétisation des CET	12 555 €	30 205 €	34 995 €	15,86%
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	21 283 €	9 468 €	1 648 €	-82,59%
Prime de fonction et de résultat	187 291 €	164 326 €	40 €	-99,98%
Total	1 691 582 €	1 765 521 €	1 795 883 €	+1,7%

Source : OREMS

- Indemnités habillement chaussures et indemnités travaux dangereux de 2016 payées en janvier 2017 (2 652€ et 18 093€)

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

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 2016

Nombre de points utilisés

	10	13	14	15	18	20	25	40	50	Total
ADMINISTRATIVE (nb agents)	5	2	1	12		4	9	1	2	36
TECHNIQUE (nb agents)	3			12	8	5	1			29
Total	8	2	1	24	8	9	10	1	2	65

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 2014 à 2016

Formation initiale et formation continue - tous financements

	2014	2015		2016	
	Coût chargé	Coût chargé	Evolution	Coût chargé	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	3 314 800 €	3 875 007 €	16,90%	3 062 528 €	-20,96%

	2014	2015		2016	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Heures complémentaires et vacations de CEV RCG + RP + RA	2 899 970 €	3 310 086 €	14,14%	2 610 571 €	-21,13%

Source : WINPAIE

	2014	2015		2016	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Heures complémentaires effectuées par les personnels de l'Université en € (coût chargé)	1 114 923 €	1 123 601 €	9,78%	891 336 €	-20,67%

	2014	2015		2016	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Vacations d'enseignement effectuées par des vacataires en € (coût chargé)	2 199 877 €	2 186 485 €	-0,6%	2 171 192 €	-0,7%

Source : WINPAIE

4.2.3. Les prestations sociales

Prestations sociales sur masse salariale État

	2014	2015		2016	
	Brut	Brut	Evolution	Brut	Evolution
Remboursement forfaitaire de transport	1 176 €	1 521 €	29,33%	850 €	-44,11%
Traitement brut des congés de longue durée	86 987 €	143 361 €	64,80%	80 099 €	-44,12%
Total	88 163 €	144 882 €	64,33%	80 949 €	-44,12%

Source : OREMS

4.3. LES ÉVOLUTIONS MAJEURES ENTRE 2013 ET 2016

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 2016, au taux de 74,28 %.

4.3.2. SMIC

Entre 2014 et 2016, le SMIC a évolué :

- 9,53 € au 1^{er} janvier 2014
- 9,61€ au 1^{er} janvier 2015
- 9,67€ au 1^{er} janvier 2016

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 2016 a été construit selon trois priorités :

- Renforcer la professionnalisation en proposant d'une part, des formations métiers dans le domaine des ressources humaines ; d'autre part, 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 réglementaires ; enfin, des formations d'accompagnement des acteurs de l'aide à l'insertion professionnelle qui agissent auprès des étudiants ou des agents employés sous contrats aidés.
- 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 (exemples : mise en place de procédures, conduite de l'entretien professionnel pour les directeurs de laboratoires encadrant une équipe de personnels BIATSS ou contractuels) et connaître le contrôle interne comptable et budgétaire ;
- Former à la sécurité et à la prévention des risques professionnels dans une démarche d'amélioration continue pour :
 - former les principaux acteurs de la prévention pour qu'ils puissent pleinement assurer leurs missions pour prévenir le risque incendie et le risque électrique,
 - maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires des personnels utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques,
 - protéger la santé et la qualité de vie au travail des agents d'entretien ou logistique employés sous contrats aidés.

5.1.2. Les différents axes du programme de formation

Le programme de formation se décline en six volets :

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

- 2 actions pour la directrice des ressources humaines : « reconnaissance du handicap » / « pilotage des emplois et de la masse salariale » ;
- 4 actions pour l'agent comptable et 3 pour son adjoint dans le cadre de l'accompagnement à la mise en œuvre de la GBCP ;
- 2 actions pour le directeur du pôle Recherche ;
- 2 actions pour le responsable du pilotage de la masse salariale ;
- 2 actions pour le référent fonctionnel d'un nouvel outil de collecte des données patrimoniales.

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 maîtriser la paie et les règles de classement en gestion des personnels ou pour encadrer un service de scolarité ;
- aux réseaux de métiers pour favoriser les échanges professionnels aux niveaux national ou régional : ainsi le Conseiller de Prévention et son adjointe ont participé en qualité d'intervenant ou de stagiaire aux 42èmes rencontres nationales du réseau GP'SUP délocalisées dans notre région à Saint-Gilles et portant sur « la prévention des risques et la gestion des crises environnementales technologiques et sanitaires ;
- 2 bourses en mobilité ERASMUS ont été proposées par la Direction des Relations Internationales notamment pour l'apprentissage de l'anglais en immersion.

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

- 5 informaticiens de la DSI ont pu suivre localement une formation stratégique pour améliorer les performances et la surveillance de la plateforme informatique de « virtualisation VmWare ».

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. La priorité a été donnée à la formation des personnels recrutés sous contrats aidés (CUI-CAE et emplois d'avenir) : en un an, 50 agents de la DLHS ont pu suivre des actions sur la manipulation des extincteurs, obtenir un certificat de sauveteur secouriste du travail et un titre d'habilitation électrique pour non électriciens exécutants – niveau B0/H0/H0V.

Volet 5 : préparation aux concours comprenant les actions de formation liées aux projets d'évolution professionnelle des agents :

- 120 stagiaires formés sur des stages courts correspondants à des épreuves de concours interne de la fonction publique de l'Etat ;
- 6 agents formés sur des modules plus ciblés proposés sous la forme de cours magistraux ou de mises en situation avec le DPAG de l'UFR Droit et Economie pour aider à la préparation des épreuves de concours de catégorie A ;
- 15 agents majoritairement affectés au Service Commun de Documentation ont suivi un cursus de préparation à distance des concours de bibliothèques avec MEDIADIX.

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

- 1 agent contractuel a obtenu son BTS en totalité via une Validation des Acquis de l'Expérience ;
- 3 informaticiens ont obtenu une certification dans le domaine de l'administration de réseaux CISCO .

5.2. LES THÈMES ET INTITULÉS DES FORMATIONS PROPOSÉES

5.2.1. Classification des actions du programme de formation

VOLETS FORMATION	Domaine	Action
VOLET 1 – Pilotage, gouvernance et conduite du changement	Applications de gestion	AMUE : Business Objects Harpège - Niveau 2
		AMUE : SIFAC GBCP - Module 1 - Budget
		AMUE : SIFAC GBCP - Module 2 - Plan de trésorerie
		Présentation AOD ESR
	Colloques, congrès, conférences	AMUE : De la reconnaissance du handicap au maintien dans l'emploi : quel accompagnement ?
		AMUE : Exercer la fonction de directeur-directrice d'école doctorale
		Séminaire des DGS
		Séminaire sur le contrôle interne au sein des organismes de l'ESR
	Gestion des ressources humaines	AMUE : Pilotage de la masse salariale
		ESENER - Gestion des emplois et pilotage de la masse salariale
		L'entretien professionnel : les bonnes pratiques du manager
	Gestion et comptabilité	AMUE : Le contrôle interne comptable et financier
		AMUE : L'évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP
	Management	ORAS : Prévenir et gérer les conflits
	Méthodologie	Favoriser le travail en équipe : Mise en place de procédures
VOLET 2 - Professionnalisation des services	Achats publics	Les marchés de maîtrise d'œuvre
		Maîtrisez la nouvelle réglementation relative aux marchés publics
		Réforme des marchés publics 2016 : comment mettre en pratique les nouvelles dispositions ?
		Réglementation des marchés publics : notion de base
	Applications de gestion	AMUE : SIFAC - Club Utilisateur
		AMUE : Vague 1 SIFAC GBCP - Journée d'échanges autour des problématiques comptables lors de la bascule
	Bibliothéconomie	Transition bibliographique

VOLET 2 - Professionnalisation des services	Colloques, congrès, conférences	A.A.C.U : colloque annuel des Agents Comptables des EPSCP
		Association des souffleurs de verre : réunion annuelle
		COMOSUP : La communication, valeur ajoutée pour la recherche ?
		ESENER : Séminaire national des APAE
		GP'SUP : 42e rencontres nationales
		Journées ABES
		Rendez-vous annuel des acteurs universitaires, économiques et institutionnels
		Séminaire des DRH des ESR
	Développement durable	La nature dans la ville tropicale
	Formations scientifiques	Expérimentation animale : Conception et réalisation de procédures expérimentales - module Rongeurs/Lapins
		Traitement statistique de la donnée pour la cartographie
	Gestion de l'étudiant	Accompagnement à la préparation de CV, lettres de motivation et entretiens professionnels
		AMUE : Encadrer un service de scolarité - les examens
		AMUE : Encadrer un service de scolarité - les examens avec Apogée
		Animation d'un groupe et prise de parole en public
		Pédagogie et techniques d'entretien en accompagnement individuel
	Gestion des ressources humaines	La gestion des personnels hospitalo-universitaires
		Primo-Tuteurs
		Tuteurs occupant une fonction intégrant des actions de management
	Gestion du patrimoine	ARTIES : Dévolution, autonomie, réforme des marchés publics : Mise en perspective de la politique immobilière
		Outils de pilotage immobilier : Module Référentiel Technique
	Gestion du personnel	AMUE : Maîtrise du processus de la paie dans les EPSCP
		Formation de Paie
		Les règles de classement des enseignants-chercheurs
	Gestion et comptabilité	Gestion budgétaire et comptable des organismes publics
		Le suivi budgétaire et comptable en mode GBCP
	Langues étrangères	ERASMUS : Anglais intensif
	Séminaires pour informaticiens	Journées RSSI de l'enseignement supérieur et de la recherche

VOLET 3 - Maîtrise du système d'information	Applications de gestion	ADE CAMPUS : Réservations de salles, mise en place de réunion ou autres activités similaires
		ADE CAMPUS : Scolarité, gestion des emplois du temps
		AMUE : Piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS
		AMUE : SIFAC - Administration et exploitation - niveau 1
		AMUE : SIFAC - Administration et exploitation - niveau 2
		AMUE : SIFAC - Autorisations et administration centrale des utilisateurs
		APOGEE - domaine THESES- HDR
		APOGEE - Inscription pédagogique et gestion des groupes
		APOGEE : domaine THESES-HDR
		APOGEE : Modalités de Contrôle des Connaissances
		APOGEE : modalités de contrôle des connaissances et règles de calcul
		APOGEE : modules non utilisés et révision des IP et résultats
		APOGEE : Présentation globale de l'outil de la scolarité
		APOGEE : RESULTAT
		APOGEE : Saisir et délibérer les résultats
		APOGEE : Structure des enseignements, épreuves et annexes descriptives
		ESPACE CEV
		Etude en France : Initiation
		Formation MOVEON
		Illustrator pour la cartographie
		Objectifs et grandes fonctionnalités d'APOGEE
		Suivi de la masse salariale sous SIFAC
		WINPAIE
	Bureautique	Excel 2013 - Fonctions avancées
		ORAS : Excel 2013 – Initiation
		ORAS : EXCEL 2013 - Perfectionnement et fonctions avancées
		Préparation au C2i - Niveau 1
	Colloques, congrès, conférences	AG des adhérents à la convention CEF
	Séminaires pour informaticiens	CIREN 58 : Fédération d'identité

VOLET 3 - Maîtrise du système d'information	Systèmes et réseaux	Administration et Exploitation DEMAT
		AMUE : SINAPS
		C3G55 – MAVEN
		VMware vSphere 6 SRM
	Technologies d'information et de communication	Final Cut Pro X
		FOG : Outil de gestionnaire d'image système
		Image pour le web avec PixIR
		Juniper Switching : Administration de commutateur réseaux
		LINKEDIN
		MOODLE
		Motion Expert
		ORAS : IN DESIGN – Initiation
		ORAS : IN DESIGN –Approfondissement
		ORAS : Photoshop – Approfondissement
		Télépilotage et prise en main de drones
		ToiP Orange
		TYPO 3
VOLET 4 -Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail	Accueil des publics	Maîtriser ses attitudes de communication en situation d'accueil difficile
	Hygiène et sécurité	Acquérir les notions de base sur les produits chimiques
		Assistants de prévention
		Conseils de Tailles et soins aux arbres
		Evolution normative en électricité : Nouvelle NF C13-100 - Avril 2015 "Poste de livraison-Transformation"
		Gestes et postures - Sensibilisation aux Troubles Musculo-Squelettiques
		Habilitation électrique : Interventions de remplacement et raccordement sur installations électriques Indice BS-BE Man.
		Habilitation électrique : Opérations de manoeuvre d'exploitation en Basse Tension Indice BE Manoeuvre
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (H0B0) - chargé de chantier
		Habilitation électrique des personnels non-électriciens (H0B0) - Exécutant
		Hygiène et entretien des locaux -approfondissement
		Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
		Premiers Secours en Equipe - niveau 1
		Premiers Secours en Equipe - niveau 1 (recyclage)
		Préparation à l'habilitation électrique : chargé d'opération spécifique BE ESSAI

VOLET 4 - Prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail	Hygiène et sécurité	Préparation à l'habilitation électrique : chargé d'opération spécifique BE ESSAI et MESURE
		Prévention du risque de légionellose lié aux installations de refroidissement par dispersion d'eau dans un flux d'air
		Prévention du risque incendie et manipulation extincteur
		Recyclage SSIAP 2
		Risque chimique dans les laboratoires
		Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
		Sensibilisation au risque chimique
		SSIAP 1 : Remise à niveau
		SSIAP 1 : Service de Sécurité et Assistance à Personnes (niveau1)
		Travaux d'ordre électrique BT : Indice B1, B2, BC, BR
		Travaux en hauteur
VOLET 5 - Préparation aux concours	Préparation aux autres diplômes	Licence d'Administration Publique
	Préparation aux concours	ORAS : Cas pratique avec mise en situation
		ORAS : L'entretien avec le jury
		ORAS : Parcours de formation RAEP - Volet 2
		Valoriser son parcours professionnel dans un rapport d'activité ITRF
	Préparation aux concours (cat. B)	Préparation à distance au concours de BIBAS Classe Normale
VOLET 6 - Initiative personnelle	Expression écrite ou orale	Prise de parole en public : Volet 1 - Les Fondamentaux
	Langues étrangères	Anglais à distance
		DU Anglais général
		ORAS : Anglais de communication - niveau pré-intermédiaire phase 2
		ORAS : Anglais de communication - niveaux intermédiaire et avancé
		ORAS : Anglais de communication : niveau pré-intermédiaire
	Préparation aux diplômes nationaux	VAE : BTS Assistant de gestion PME-PMI
	Systèmes et réseaux	Administration de réseaux CCNA 1 et CCNA 2 (Certification académique CISCO)

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		Contrats aidés		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Accueil des publics	1	0	1	0	4	0	6	0	0	0	0	11	154,00	1 600,00 €	145,45 €
Achats publics	4	3	3	2	3	0	0	0	0	0	0	11	90,00	6 593,74 €	599,43 €
Applications de gestion	32	16	17	11	72	6	39	7	0	0	0	168	1 220,50	28 507,26 €	169,69 €
Bibliothéconomie	2	0	5	5	9	5	5	0	0	0	0	29	167,50	1 362,73 €	46,99 €
Bureautique	7	4	3	5	21	5	25	7	1	0	1	72	1 331,00	872,32 €	12,12 €
Colloques, congrès, conférences	14	4	5	2	3	0	0	0	0	3	0	17	212,00	21 684,99 €	1 275,59 €
Développement durable	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6,00	0,00 €	0,00 €
Expression écrite ou orale	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	28,00	1 160,00 €	580,00 €
Formations scientifiques	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	82,50	2 954,87 €	1 477,44 €
Gestion de l'étudiant	6	0	9	3	6	3	0	0	0	0	0	21	308,00	95,00 €	4,52 €
Gestion des ressources humaines	7	7	10	7	12	7	5	0	0	2	1	51	791,00	21 801,90 €	427,49 €
Gestion du patrimoine	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	18,00	3 034,07 €	1 517,04 €
Gestion du personnel	3	1	2	1	10	2	7	0	0	0	0	23	522,00	13 150,86 €	571,78 €
Gestion et comptabilité	5	11	8	3	20	0	7	0	0	0	0	49	209,00	6 991,23 €	142,68 €
Hygiène et sécurité	56	43	19	31	43	103	31	73	51	18	5	417	4 334,00	37 975,38 €	91,07 €
Langues étrangères	6	4	1	5	3	3	5	0	0	0	0	21	501,00	2 107,00 €	100,33 €
Management	1	2	4	0	2	0	0	0	0	1	0	9	126,00	1 800,00 €	200,00 €
Méthodologie	1	0	3	0	3	1	4	0	0	0	0	11	132,00	1 170,00 €	106,36 €
Préparation aux autres diplômes	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	325,00	187,50 €	187,50 €
Préparation aux concours	8	6	11	9	24	7	15	0	0	0	1	73	1 076,00	9 441,72 €	129,34 €
Préparation aux concours (cat. A)	9	0	0	0	2	0	7	0	0	0	0	9	242,50	599,00 €	66,56 €
Préparation aux concours (cat. B)	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3	228,00	1 750,00 €	583,33 €
Préparation aux diplômes nationaux	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	11,00	500,00 €	500,00 €
Séminaires pour informaticiens	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	25,00	4 272,56 €	2 136,28 €
Systèmes et réseaux	5	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	370,00	9 685,25 €	807,10 €
Technologies d'information et de communication	15	14	21	14	24	7	2	3	0	10	7	102	1 122,50	11 642,71 €	114,14 €
TOTAL	194	132	124	99	262	150	160	90	52	34	17	1 120	13 632,50	190 940,08	170,48 €

Le **total d'heures stagiaires** exprimé dans le tableau représente **2 272,08 journées de formation** (une journée équivaut à 6h00 de formation).

Le **coût de la journée de formation par stagiaire** est de **84,08 €**. Il a augmenté de 11,24 % par rapport à 2015 (75 ,58 € en 2015) notamment compte tenu de l'augmentation du nombre de missions de formation.

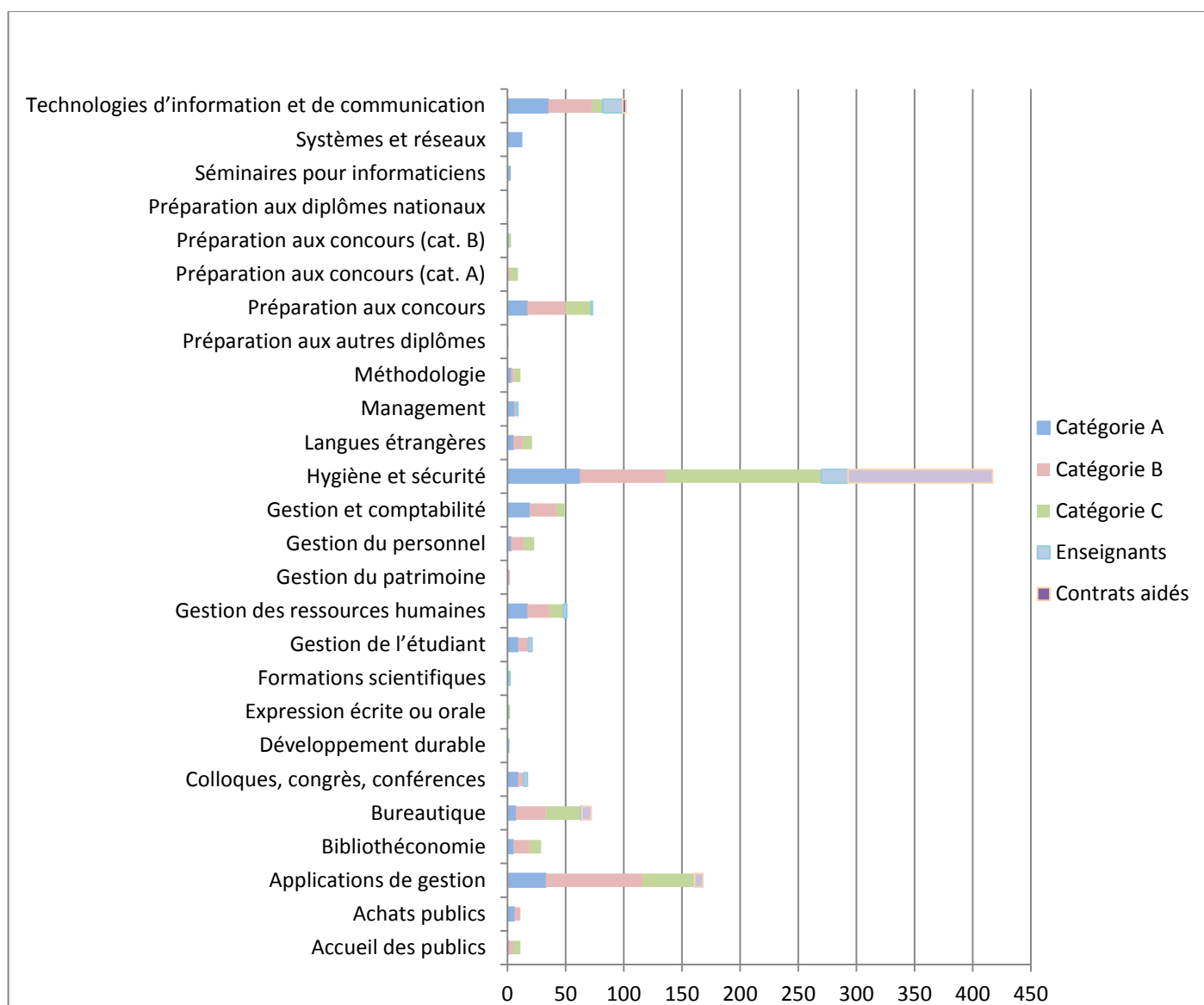
Par rapport à 2015, le nombre de sessions a augmenté de 7,18 % alors que le nombre de stagiaires est en diminution de 6,58 % ; une des raisons à souligner en 2016 est un niveau d'absentéisme plus important.

FORMATION

Dispositif d'accompagnement des parcours professionnels

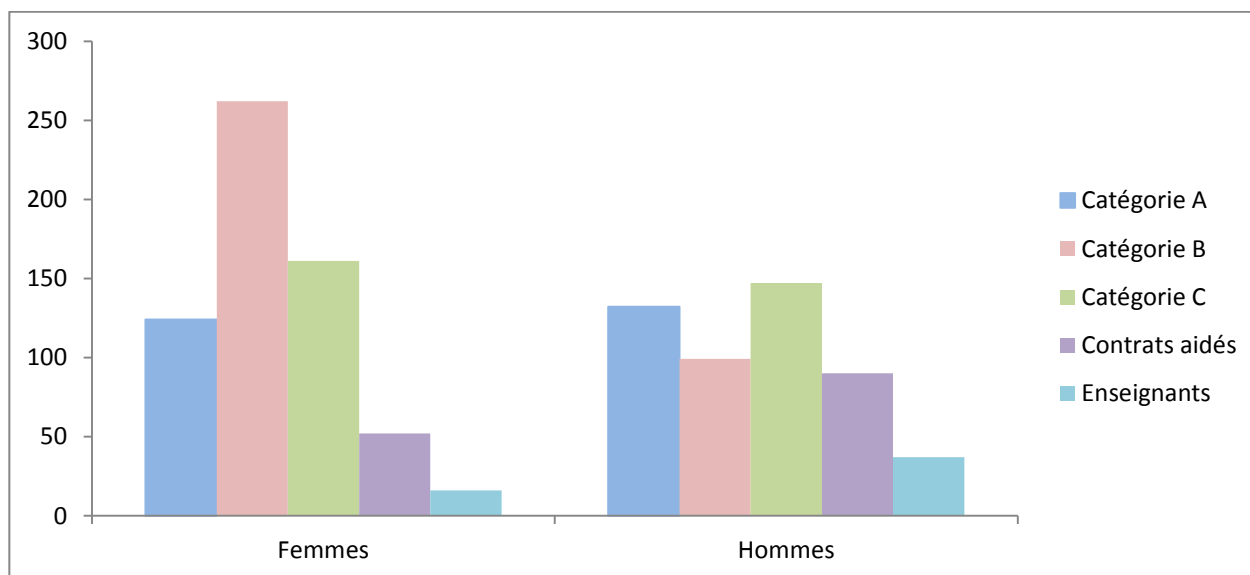
Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie								Total stagiaires	Total d'heures stagiaires	Dépenses	Dépenses / stagiaires
		A		B		C		Enseignants					
		H	F	H	F	H	F	H	F				
VAE	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	11,00	500,00 €	500,00 €
Bilan de compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00 €	0,00 €
DIF	17	6	2	5	3	3	5	0	0	24	695,00	1 715,00 €	71,46 €

24 demandes de Droit Individuel à la Formation (DIF) ont été instruites par le service formation



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

- **L'hygiène et la sécurité** (417 participations réparties sur 56 actions) regroupant toutes les formations proposées dans le volet 4 du programme de formation sous l'intitulé « prévention, sécurité et santé au travail » pour :
 - Accompagner les préventeurs dans leurs nouvelles missions : 27 assistants de prévention nouvellement nommés ont suivi une formation initiale de 3 jours ;
 - Mettre en œuvre les plans individuels de formation d'une cinquantaine d'agents sous contrats aidés (CUI-CAE ou emploi d'avenir) employés en qualité d'agents logistiques ou espaces verts à la DLHS en leur proposant plusieurs formations collectives facilitant leur intégration :
 - 36 participants en manipulation des extincteurs ;
 - 8 agents ont obtenu un certificat de sauveteur secouriste du travail ;
 - 10 agents ont obtenu un titre d'habilitation électrique pour non électriciens exécutant – niveau B0/H0/H0V ;
 - 48 agents ont suivi une formation d'approfondissement aux techniques de nettoyage et d'entretien des locaux ;
 - 100 agents logistiques dont 50 sous contrats aidés ont suivi une formation sur la prévention des risques liés aux activités physiques et notamment pour éviter les troubles musculosquelettiques (TMS).
- **Les applications de gestion (168 participations) et les Technologies de l'Information et de la Communication.** 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 mis au service de l'enseignement :
 - 3 agents de la DRH ont suivi une formation à l'utilisation du logiciel PMS pour piloter la masse salariale et les emplois ;
 - Les correspondants fonctionnel ou technique de l'application SIFAC ont bénéficié de formations de mise à jour sur l'administration et l'exploitation de SIFAC ;
 - Grâce à un partenariat avec la DUN, 7 cadres de la DUN ont suivi 2 formations délocalisées pour une durée totale de 49h00 pour apprendre à réaliser des animations et à effectuer des montages audiovisuels.



Par rapport à 2015, on constate :

- une diminution dans la participation des stagiaires de catégorie A (les deux sexes confondus),
- une progression dans la participation des stagiaires hommes : dans la catégorie C notamment chez les agents logistiques, chez les enseignants (40 hommes) et les agents sous contrats aidés (91 hommes)
- 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 €)
Achats publics	Les marchés de maîtrise d'oeuvre	Responsable grands travaux et stratégie patrimoniale	1	3 368,28 €
Applications de gestion	AMUE : Business Objects Harpège - Niveau 2	Informaticien - correspondant SIRH	1	1 834,81 €
	AMUE : Piloter la masse salariale d'un établissement d'enseignement supérieur avec SIHAM-PMS	Assistant pilotage masse salariale et emplois	1	1 915,32 €
		Coordinatrice paie et contrôle interne	1	1 915,32 €
		Directrice Générale des services par intérim, Directrice des ressources humaines	1	2 574,82 €
	AMUE : SIFAC - Administration et exploitation - niveau 1	Correspondant technique SIFAC	1	2 357,06 €
	AMUE : SIFAC - Administration et exploitation - niveau 2	Correspondant technique SIFAC	1	2 188,32 €
	AMUE : SIFAC - Autorisations et administration centrale des utilisateurs	Responsable du service facturier - Correspondante fonctionnelle SIFAC	1	2 108,52 €
	AMUE : SIFAC - Club Utilisateur	Responsable service facturier - Correspondant fonctionnel SIFAC	1	1 754,31 €
	AMUE : SIFAC GBCP - Module 1 - Budget	Agent comptable et Responsable budget	2	1 881,79 €
	AMUE : SIFAC GBCP - Module 2 - Plan de trésorerie	Agent comptable et Responsable budget	2	1 670,79 €
	AMUE : Vague 1 Sifac GBCP - Journée d'échanges autour des problématiques comptables lors de la bascule	Adjoint à l'agent comptable	1	1 123,82 €
	Illustrator pour la cartographie	Cartographe	1	950,00 €
	Présentation AOD ESR	Chargé des données patrimoniale	1	1 455,82 €

	AG des adhérents à la convention CEF	Gestionnaire pédagogique	1	1 416,06 €
	AMUE : De la reconnaissance du handicap au maintien dans l'emploi : quel accompagnement	Directrice Générale des services par intérim, Directrice des ressources humaines	1	2 282,57 €
	AMUE : Exercer la fonction de directeur-directrice d'école doctorale	Directeur du Pôle Recherche	1	1 192,07 €
		Directeurs écoles doctorales	2	416,00 €
	Association des souffleurs de verre : réunion annuelle	Technicien de laboratoire	1	1 230,32 €
	COMOSUP : La communication, valeur ajoutée pour la recherche	Responsable service communication	1	1 798,31 €
	ESENEER : Séminaire national des APAE	Responsable service facturier - Correspondant fonctionnel SIFAC	1	1 328,72 €
	GP'SUP : 42e rencontres nationales	Adjoint au directeur de la Logistique, de l'hygiène et de la sécurité	1	50,00 €
		Adjointe au directeur de la Logistique, de l'hygiène et de la sécurité	1	50,00 €
		Directeur de la Logistique, de l'hygiène et de la sécurité	1	50,00 €
	Journées ABES	Correspondant SUDOC et autorités	1	1 692,36 €
	Rendez-vous annuel des acteurs universitaires, économiques et institutionnels	Vice président UFR Santé	1	1 387,04 €
	Séminaire des DGS	Directrice Générale des services par intérim, Directrice des ressources humaines	1	2 496,32 €
	Séminaire des DRH des ESR	Directrice Générale des services par intérim, Directrice des ressources humaines	1	1 863,82 €
	Séminaire sur le contrôle interne au sein des organismes de l'ESR	Agent comptable	1	1 874,56 €

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

- en assurant la mise à jour des connaissances réglementaires notamment via les colloques ou séminaires de 10 réseaux de métiers. Ainsi, compte tenu d'une actualité réglementaire chargée, l'Agent Comptable et la Directrice des Ressources Humaines ont bénéficié chacun de 2 missions. La mission de la Directrice des Ressources Humaines au titre de l'intérim assuré en qualité de Directrice Générale des Services sera restitué au service formation en fin d'exercice 2016 ;
- en accompagnant la mise à niveau des connaissances techniques de 15 cadres dans l'administration et l'exploitation des applications de gestion ;
- en accompagnant la maîtrise des connaissances métiers de 13 cadres dans des domaines diversifiés dont la formation initiale d'un attaché principal d'administration ;

Les missions des personnels représentent 29 % des dépenses (dont 25,39 % des dépenses en **coût de transport aérien** soit un montant de 49 426,37 €)

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 notamment dans le cadre du dispositif de financement des formations individuelles des personnels BIATSS pour des formations de préparation aux concours du DPAG (UFR Droit et Economie) ou de certains Diplômes Universitaires ;
- L'IAE et l'IUT dans le cadre des formations de préparation aux diplômes nationaux ;
- La Maison des Langues (DRI) pour les formations en anglais général et professionnel ;
- La Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de l'océan indien (PFRH OI) pour les formations interministérielles proposées en ligne sur le Portail de la Fonction Publique sous SAFIRE (Système d'information pour l'Animation de la Formation Interministérielle REgionale) ;
- Le Groupement d'Intérêt Public Formation Continue et Insertion Professionnelle de l'Académie de La Réunion ;
- L'Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour les formations proposées en ligne sur la plate-forme CAMPUS ESENER ;
- Le réseau Ile de France des responsables de formation des établissements de l'enseignement supérieur ;
- L'association des responsables de formation des établissements d'enseignement supérieur (PARFAIRE) ;
- L'Agence de Mutualisation des Universités (AMUE) ;
- Les intervenants indépendants ou organismes de formation.

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)

	2014	2015	2016
AENES	0	2,5	0
Santé/Social	0	0	
Bibliothèque	0	0	
ITRF	1	1	6

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 2015-2016	CRCT 2016-2017
Au titre des sections CNU	2	1
Au titre de l'établissement	4	3
Total	6	4

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

	2016-2017	2016*2017
Enseignant second degré	0	1
Enseignant premier degré	1	0

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 n'a instruit aucune demande de bilan de compétences pour l'année 2016.

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. C dans le financement partiel d'une formation de 11h00 d'accompagnement à la VAE sur un diplôme de niveau III pour préparer un BTS Assistant de gestion PME-PMI. L'agent a obtenu son diplôme en totalité en novembre 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 1^{er} janvier de l'année considérée.

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

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

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

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.

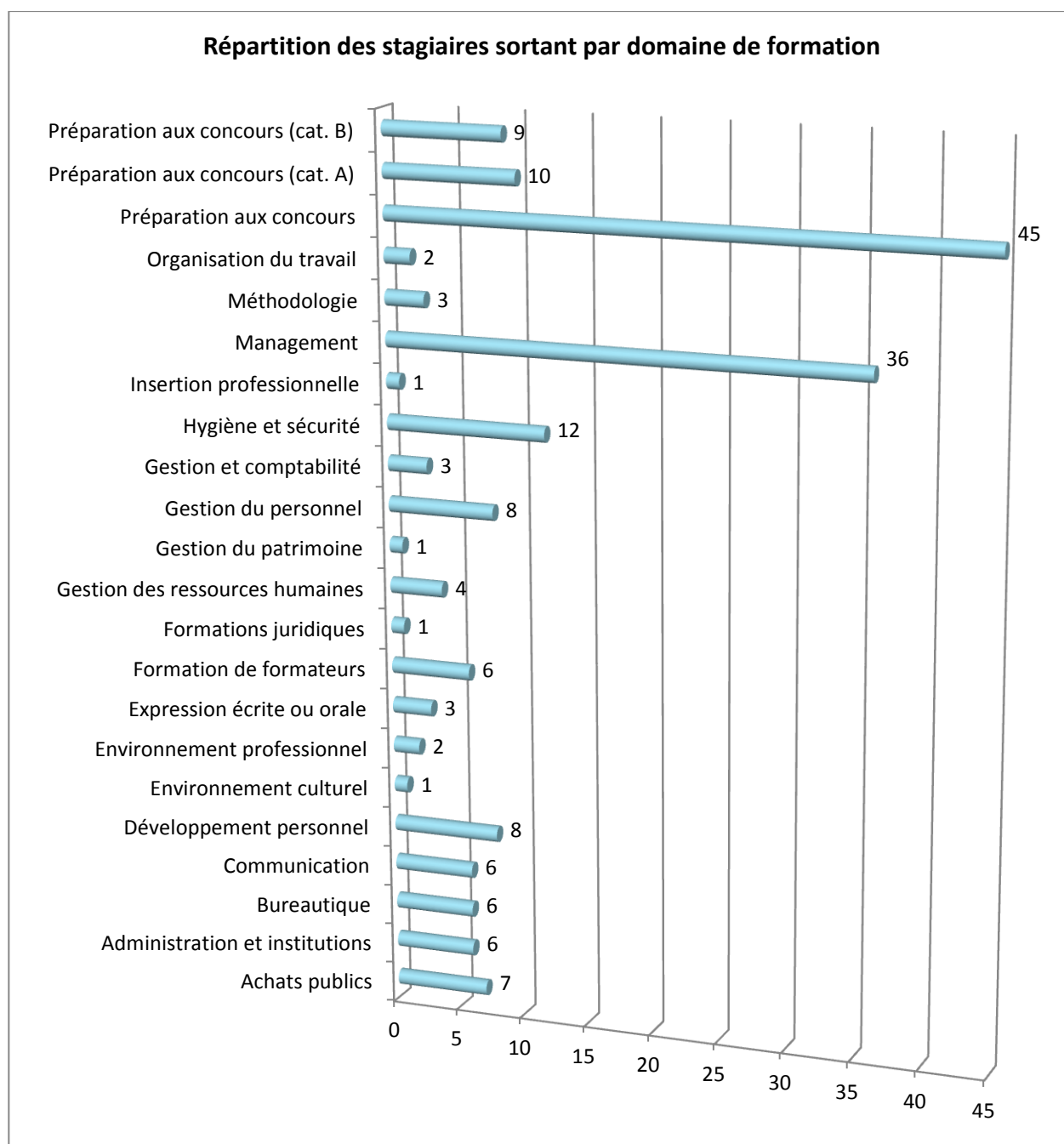
En 2016, **vingt-quatre stagiaires** ont mobilisé au total **695h** de Droit Individuel à la Formation sur leur temps de travail pour suivre des formations dans les domaines suivants :

- informatique : 3 cadres A de la DSI ont mobilisé 562h pour suivre une formation certifiante
- communication : 1 cadre A de l'ESPE et un agent contractuel C de la DRH ont mobilisé 28h
- langues étrangères : un technicien de l'OSUR a suivi une formation d'anglais en immersion à Cambridge d'une durée de 105h.

5.3.6. Les actions de formations mutualisées

Participation des personnels de l'Université aux actions interministérielles

Domaines	Nb sessions	Nombre de stagiaires par catégorie										Total stagiaires	Total d'heures stagiaires
		A		B		C		Contrats aidés		Enseignants			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Achats publics	4	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	7	112,00
Administration et institutions	4	0	1	0	1	0	1	0	0	1	2	6	51,00
Bureautique	6	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0	6	45,00
Communication	6	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	6	75,00
Développement personnel	4	0	2	0	5	1	0	0	0	0	0	8	82,00
Environnement culturel	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6,00
Environnement professionnel	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	14,00
Expression écrite ou orale	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	3	42,00
Formation de formateurs	3	0	3	0	2	0	1	0	0	0	0	6	132,50
Formations juridiques	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4,50
Gestion des ressources humaines	2	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	4	24,00
Gestion du patrimoine	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6,00
Gestion du personnel	2	1	2	0	2	0	1	0	0	2	0	8	56,00
Gestion et comptabilité	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3	21,00
Hygiène et sécurité	6	2	1	1	2	2	3	1	0	0	0	12	155,00
Insertion professionnelle	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7,00
Management	17	7	21	2	5	0	0	0	0	0	1	36	362,50
Méthodologie	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3	42,00
Organisation du travail	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	21,00
Préparation aux concours	19	1	2	2	19	4	17	0	0	0	0	45	473,00
Préparation aux concours (cat. A)	6	0	4	3	3	0	0	0	0	0	0	10	137,50
Préparation aux concours (cat. B)	5	0	1	0	3	0	5	0	0	0	0	9	161,00
TOTAL	94	15	49	11	52	8	36	1	0	3	5	180	2 030,00



180 stagiaires ont bénéficié des formations interministérielles sur 94 sessions. La participation des agents de l'établissement **a augmenté de 55,17 %** par rapport à 2015, 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.

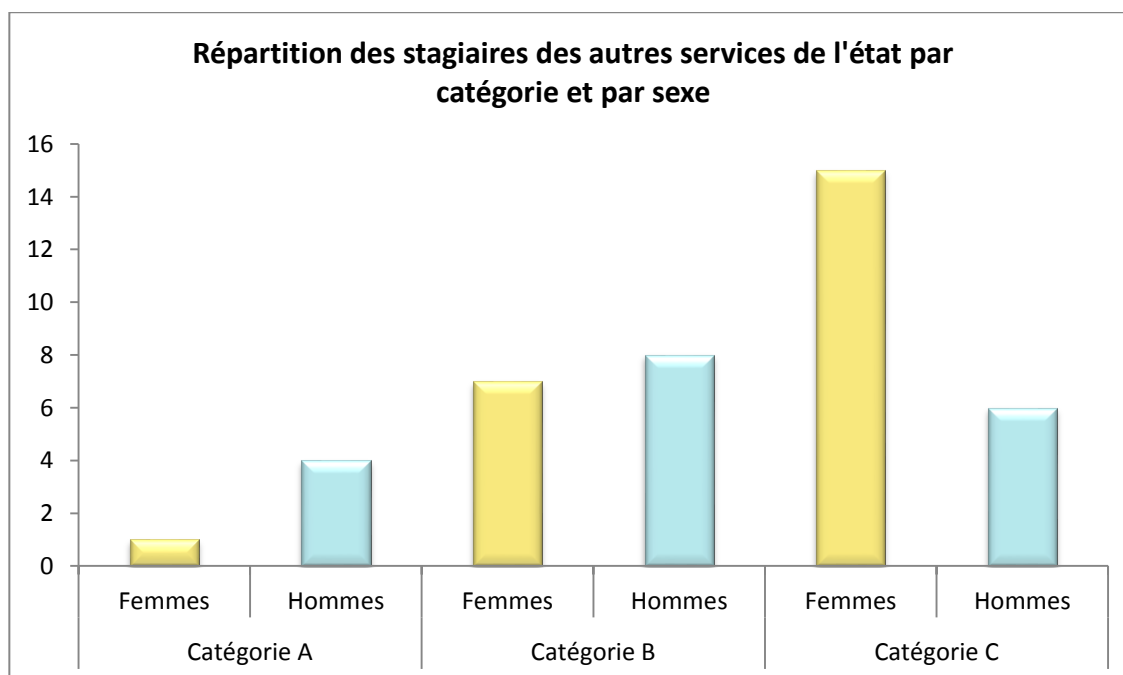
La participation aux formations de préparation aux concours a triplé sur les formations externes proposées via le site SAFIRE. En effet, grâce à l'effort de mutualisation de l'ensemble des services de l'Etat, l'offre interministérielle est de plus en plus diversifiée et lissée sur toute l'année pour tenir compte des calendriers de concours des différents ministères.

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	3	0	0	0	2	0	6	8	87,00
Langues étrangères	3	2	0	4	0	3	3	12	270,00
Management	1	1	1	0	2	0	0	4	56,00
Préparation aux concours	6	0	0	2	3	1	5	11	168,00
Technologies d'information et de communication	3	1	0	2	0	2	1	6	72,00
TOTAL	16	4	1	8	7	6	15	41	653,00

Le nombre de stagiaires externes accueillis dans nos formations à thématiques transversales a diminué considérablement (- 60,95 %). On est passé de 105 stagiaires externes accueillis en 2015 à 41 pour l'année 2016. Cette diminution est due à des raisons matérielles : d'une part, l'offre de formation en anglais en partenariat avec la Maison des Langues n'a pas été reconduite en raison de l'indisponibilité des enseignants ; d'autre part, le service formation n'a pas été en mesure de saisir nos offres de formations à thématiques transversales sur le site SAFIRE.

Au moment de dresser le bilan annuel de la mutualisation de l'année 2016, la plateforme interministérielle a relevé que notre établissement s'est positionné comme un partenaire plus consommateur que contributeur. De plus, la plateforme interministérielle a relevé un taux d'absentéisme de 7% de la part de nos personnels, ce qui nous place dans le peloton de tête des services de l'Etat. Cet absentéisme intervenant souvent au dernier moment, cela a généré des dysfonctionnements dans l'organisation des stages aussi bien en interne qu'au niveau interministériel. En application de la charte de mutualisation des formations et notamment pour rétablir un équilibre vis-à-vis des autres services de l'Etat, la plateforme a rappelé au service formation de notre établissement que nos personnels ne seraient plus prioritaires sur les prochaines sélections de candidature au cours de l'année 2017.



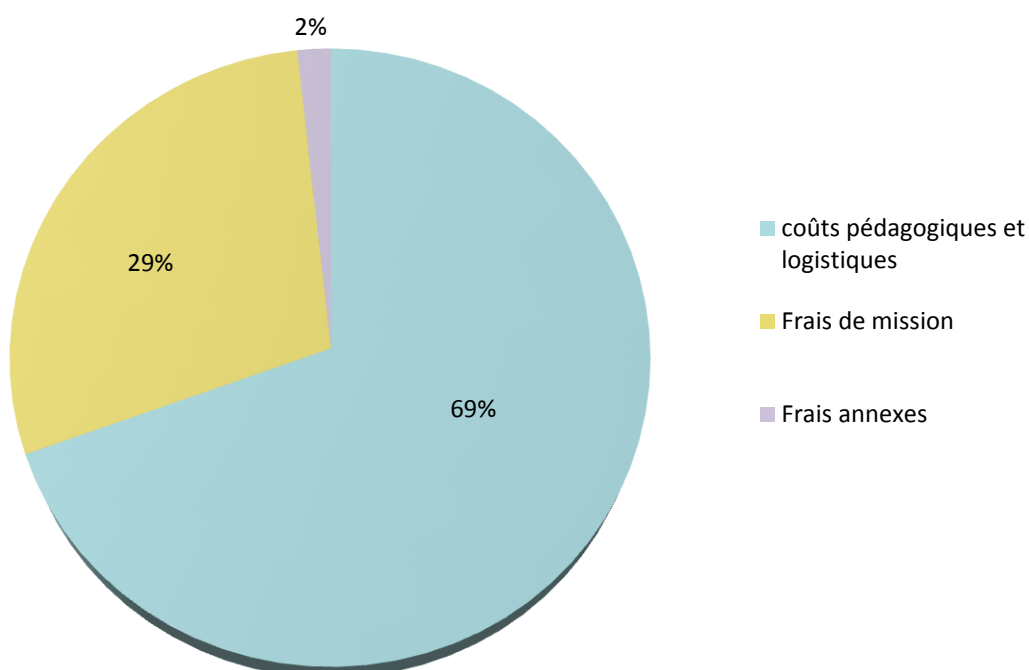
5.4. LE BUDGET DE LA FORMATION DES PERSONNELS

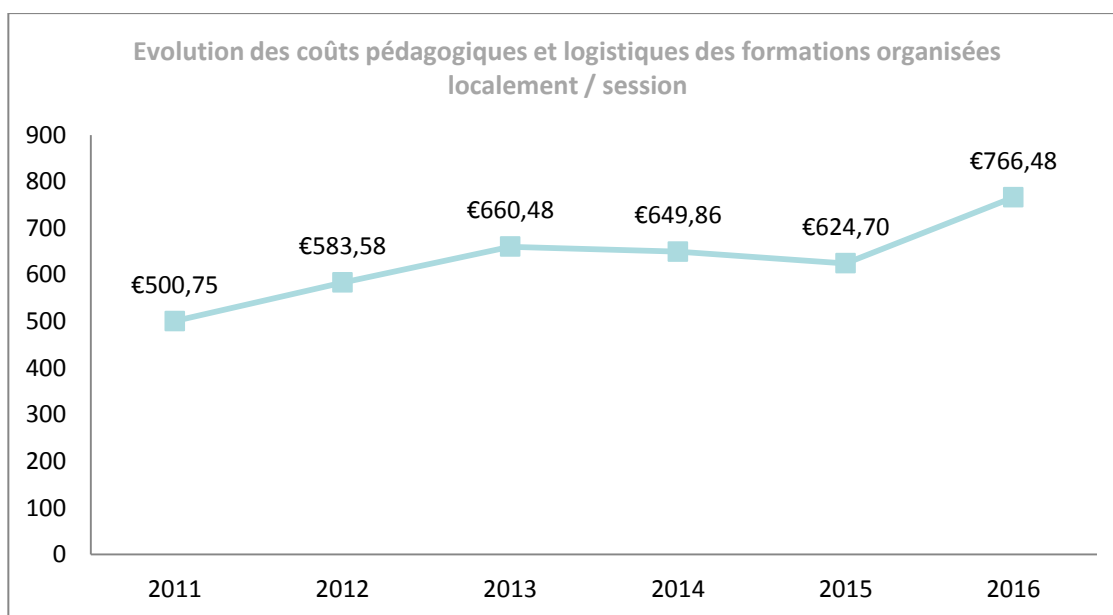
Budget primitif du service formation continue des personnels en 2016 : **195 000 € (*)**, soit **0,23% de la masse salariale totale** (84 273 778 €)

<i>coûts pédagogiques et logistiques</i>	135 315,85 €
<i>Frais de mission</i>	55 999,23 €
<i>Frais annexes</i>	3 372,44 €
<i>Total des dépenses</i>	194 687,52 €
<i>Taux de consommation des crédits</i>	99,84%

(*)Crédits ouverts en 2016 – Le service formation a bénéficié de 195 000 € en crédits ouverts au BP 2016 soit 170 000 € en fonctionnement et 25 000 € en masse salariale pour indemniser les formateurs agents publics. En septembre 2016, l'enveloppe budgétaire a été abondée de 10 000 € pour financer plusieurs missions de formation à l'AMUE et de 2 499 € au titre du remboursement du séminaire des DGS financé par erreur sur les crédits du service ; soit une **enveloppe totale de 207 499 €** ce qui ramène **le taux d'exécution effectif du budget à 93,82 %** au lieu de 99,84 %.

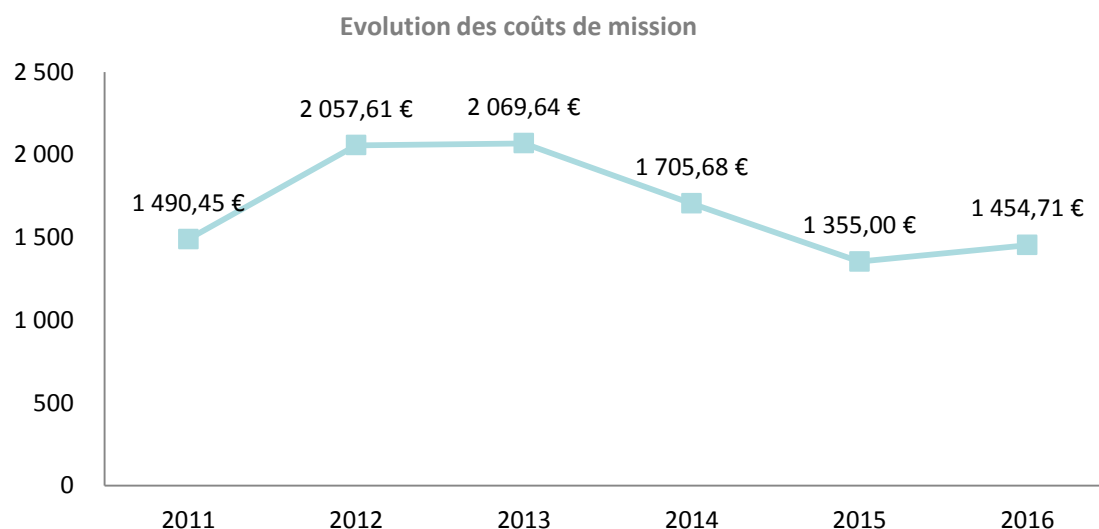
Répartition des dépenses





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

De plus, sur l'année 2016, 152 sessions se sont déroulées localement et représentent 59.84 % du total des dépenses de formation.



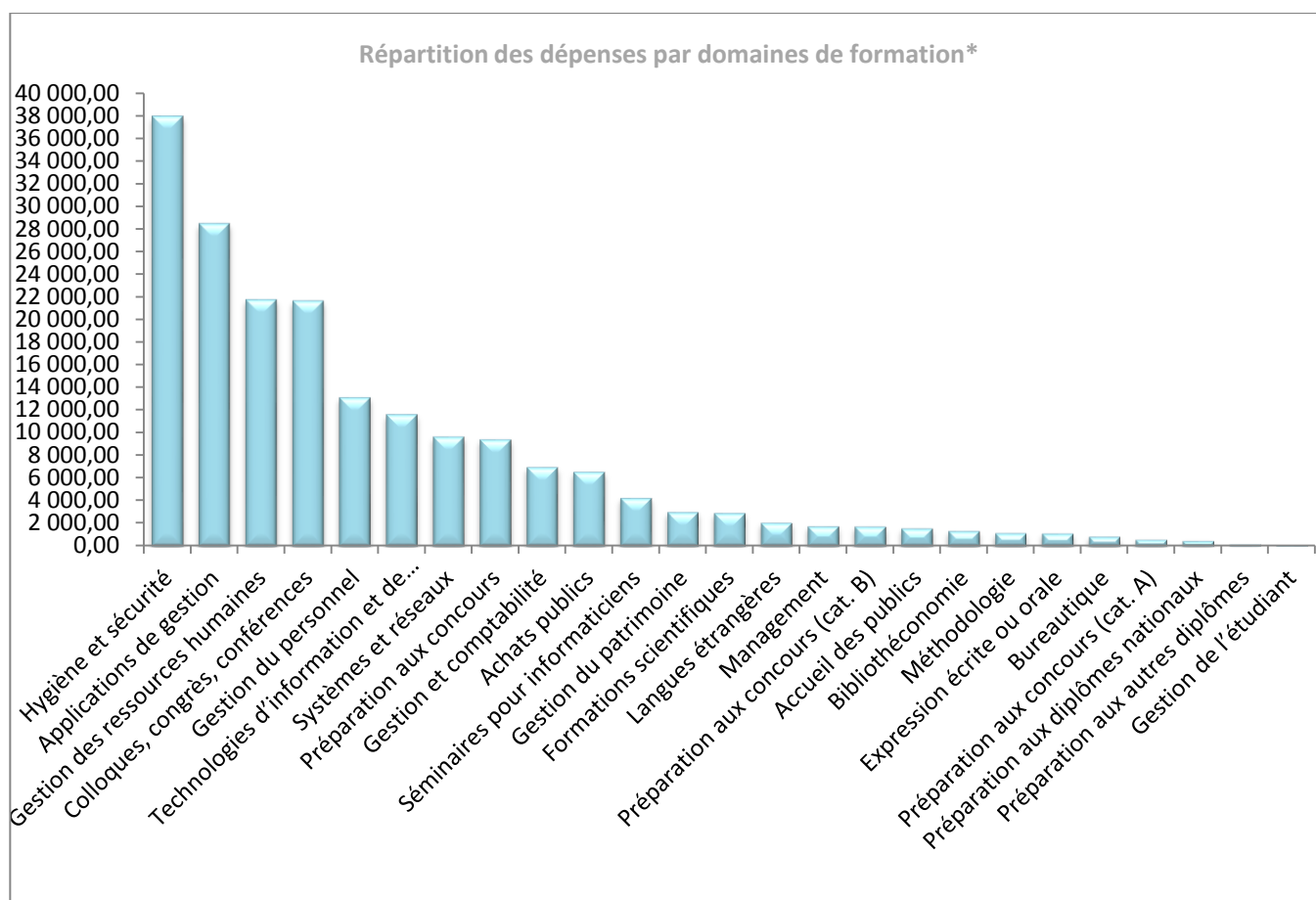
Le coût des missions représente le coût total d'une mission de formation rapporté au nombre de stagiaires missionnaires.

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.

Le coût de la mission de formation a sensiblement augmenté par rapport à 2015 notamment compte tenu de l'augmentation de la durée des séjours sur place. En effet, certains personnels ont pu rentabiliser leur déplacement en suivant plusieurs formations organisées sur deux semaines consécutives.

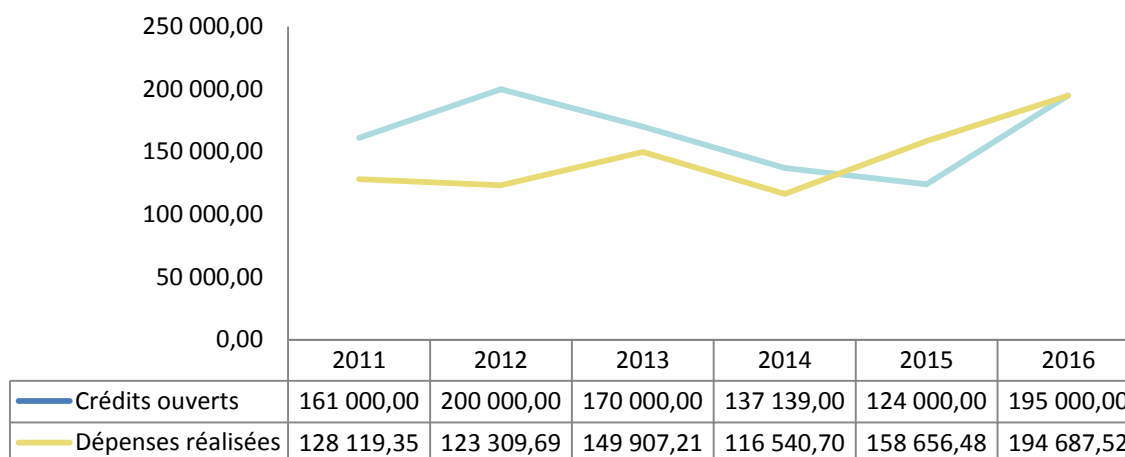


*Les domaines de formation dont les coûts sont à zéro n'apparaissent pas sur le graphique.

Comme sur les trois années précédentes, 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 la santé au travail. Ce domaine représente **19,50 % du total des dépenses en 2016**.

Par ailleurs, l'établissement a poursuivi la mise en œuvre des plans individuels de formation des **agents sous contrats aidés** (CUI-CAE ou emploi d'avenir). L'investissement est en progression de 10,86 % par rapport à 2015 et représente 12 194,39 € pour l'année 2016. Ainsi, 143 stagiaires ont bénéficié de formations dans des domaines variés et notamment 125 d'entre eux ont suivi des stages en hygiène et sécurité (exemple : approfondissement sur les techniques de nettoyage et d'entretien des locaux).

Evolution des dépenses en formation par rapport aux crédits ouverts 2011-2016



Les crédits ouverts ont connu une augmentation de 57 % entre 2015 et 2016, cela montre la volonté de l'établissement de soutenir davantage la professionnalisation des équipes.

L'indicateur le plus parlant est le taux d'exécution budgétaire par rapport aux crédits ouverts au budget primitif qui connaît une progression nette entre 2014 et 2016 : de 85 %, la réalisation des dépenses passe à 92 %. Ce qui traduit l'effort supplémentaire fourni par le service formation en débuts d'années universitaires pour optimiser les crédits et les réorienter pour satisfaire les besoins d'adaptation au poste des nouveaux arrivants ou le financement de nouveaux projets hors programme.

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 a évolué de 10 en 2014 à 192 en 2016.

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 2016

	Nombre
Convocations adressées	265
Visites médicales réalisées	192
Taux d'assiduité	72.45 %

Répartition des visites médicales effectuées en 2016

	Nb de visites
Première visite	20
Suivi handicap	0
Visite périodique	118
Visite de reprise	18
Visite à la demande	17
Visite d'habilitation	16
Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes	3
Urgences	0
Total	192

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 01/01/2016, 15 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	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	7	2	0	0
TOTAL	9	2	4	0

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

Déclaration (*)	2014	2015	2016
Taux d'emploi	1,51 %	1,54 %	1,30 %

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

A partir de 2015, tous les personnels titulaires et contractuels sont comptabilisés.

6.3. L'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

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

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

A cet effet, il :

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

Sa composition :

Le CHSCT n'est plus paritaire. Outre le Président de l'Université, la directrice générale des services et la directrice des ressources humaines, le CHSCT est composé de :

- 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 24/03/2016		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
Plan de prévention des risques professionnels	Registres santé et sécurité au travail Registres danger grave et imminent Lettre de mission des assistants de prévention Visite des laboratoires Visite sur sites sud suite cas de leptospirose Formation continue des agents Formation des membres du CHSCT Logiciel DIGIRISK Planning interventions santé hygiène et sécurité Action SOS Nuisibles Suivi des Commissions de Sécurité	
Document Unique et assistants de prévention : point étape		
Registres Hygiène et Sécurité : point étape		
Accidents du travail : point étape	Un tableau récapitulant les accidents de travail est présenté aux membres du CHSCT	Attente procédure DRH
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, ...)	La décharge pour les personnels enseignants et pour les enseignants-chercheurs	Attente procédure DRH
Prise en compte des risques liés à l'implantation des photocopieurs et imprimantes dans les bureaux		
Espaces verts du site du Moufia : point étape relatif à la démostration		
Bilan et suivi des visites médicales 2015 et 2016 à l'initiative des agents	Nombre de personnel consultés par le médecin de prévention avec le détail des visites à l'initiative des agents	Attente signature convention
Bilan et suivi des visites médicales obligatoires 2015 et plannings prévisionnels pour 2016		
Information sur les réorganisations de services en cours ou en projet. Exemples actuels du SCD.		Attente de finalisation du projet
Sécurité sur le Campus : quelles solutions ?		Finalisation du projet dans l'attente du rapport d'audit de sécurité
SEANCE DU 13/06/2016		
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, ...)	La décharge pour les personnels enseignants et pour les enseignants-chercheurs	Attente procédure DRH

CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIÈNE ET DE SECURITÉ

Information sur les réorganisations de services en cours ou en projet. Exemples actuels du SCD.		Attente de finalisation du projet
Sécurité sur le Campus : quelles solutions ?		Finalisation du projet dans l'attente du rapport d'audit de sécurité
SEANCE DU 06/10/2016		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
CHSCT exceptionnel	Agression d'une étudiante dans une des résidences CROUS au campus du Moufia	Sécurisation du site – renfort de l'équipe de sécurité
SEANCE DU 06/12/2016		
Points à l'ordre du jour	Thèmes abordés	Thèmes à finaliser
Nomination d'un nouveau secrétaire administratif du CHSCT	Démission M. VELIA et nomination Mme FUTOL	
Suivi des documents demandés lors des derniers CHSCT	- La liste des assistants de prévention sur intranet - Les PV des CHSCT sur intranet - La lettre de mission et de cadrage des assistants de prévention sur intranet - Le rapport de visite 2014 des enquêteurs du ministère. - Le plan de prévention des risques de L'Université de la Réunion pour 2017. - Les Fiches d'accidents du travail sur intranet	
Document Unique	La première version du document unique a été envoyée à l'ensemble des membres du CHSCT le 5 décembre 2016.	DU en ligne sur intranet
Audit de Sécurité : point étape	Il n'y a pas encore de rapport d'audit mais il y a des préconisations immédiates qui ont été suivies d'effet	En attente du rapport du commandant
Registres Hygiène et Sécurité : point étape		
Médecin du travail	Procédure de recrutement du médecin du travail.	Attente signature d'une convention
Visites médicales obligatoires		
Visites médicales à l'initiative des agents		
Accidents du travail : point étape		
Compte rendu de la visite d'un service	Une visite de l'équipe prévention sécurité et sûreté a été organisée le 15 novembre 2016.	Prise en compte des préconisations
Les RPS à l'Université de la Réunion : comment sont-ils gérés ?	Réflexion sur la mise en place une démarche d'audit en collaboration avec un psychologue du travail sur la base d'un questionnaire anonyme	Réflexion groupe de travail
Renouvellement du matériel pour les formations SST qui se déroulent à l'Université de la Réunion	Prévu sur le budget 2017 de la DLHS.	Achat de matériel

6.4. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

6.4.1. Accidents de travail

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

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

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

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

Ils peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

Nombre et cause des accidents de service et de travail

2016		
	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 et désignées dans un tableau prévu par le code de la sécurité sociale, qui précisent la maladie et les conditions de leur apparition.

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

Aucune maladie professionnelle a été déclarée en 2016.

7 ■ ACTION SOCIALE

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

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

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

Attribution de secours d'urgence et de prêt

Deux demandes d'aides financières ont été attribuées à deux agents titulaires de catégorie C pour un montant de 1500e au cours de l'année 2016.

Un prêt de 1000^e assorti d'une aide financière a pu être accordé à l'un des dossiers.

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 D'ETABLISSEMENT (CTE)

Rôle : Suite à la signature des accords de Bercy sur le dialogue social dans la fonction publique le 2 juin 2008, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié le fonctionnement de ces comités. En particulier, le paritarisme strict a été supprimé, et le mot « paritaire » a disparu de l'intitulé.

Le comité technique est institué dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC).

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

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

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

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, la directrice générale 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 composée de :

- Trente représentants de l'administration (titulaires et suppléants) désignés par le suppléant.
- 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	10
Conseil d'Administration Restreint	3
Conseil Académique	
Commission de la Recherche	7
Commission de la Formation et de Vie Universitaire	7
Conseil Académique Restreint	11
Comité Technique	7
Commission Paritaire d'Etablissement	10
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	3
Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail	4
Commission d'Action Sociale	2

9 ■ ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

9.1. LES 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, 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 2016 ont été :

- Développement des « pratiques de santé » :

Le SUAPS a souhaité le maintien des créneaux quotidiens de préparations physiques ou d'entretien nécessaires à la prévention santé. Des créneaux « bien-être » ont été ajoutés à l'offre de formation avec la mise en place du Yoga et du Tai-Chi notamment. Par ailleurs, le service a assuré des enseignements à la pratique de la musculation auprès des usagers. Enfin, une réflexion a été menée sur les pratiques et le développement du « Sport-Santé » et du « Sport-Handicap » au sein de notre université avec l'établissement d'un plan d'action dans ces domaines à l'avenir.

- Maintien de la diversité des sports de nature :

Le patrimoine naturel de notre île (mer et montagne, cirques et remparts) nous oblige à porter une attention particulière à l'offre de formation en sports de nature. Un créneau VTT s'est ajouté cette année aux activités de pleine nature comprenant la plongée, le canyoning, la voile et la pagaie eaux-vives permettant au service d'avoir une offre de formation diversifiée et de qualité.

- La structuration du sport de haut niveau :

Dans le cadre de la convention-cadre tripartite signée entre le rectorat, la DJSCS et l'Université², une réflexion a été menée sur le statut d'athlète de Haut Niveau au sein de notre 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

¹ Unité d'Enseignement Libre

² 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)

objectifs sportifs ambitieux, et ce quelle que soit la formation envisagée. En 2016, des « Relais Haut-Niveau » ont été mis en place dans chaque composante et école de l'Université de La Réunion. Une « Commission Permanente du Sport de Haut niveau Universitaire » a également été mise en place afin de détecter, de recenser et d'accompagner les étudiants sportifs de haut-niveau au sein de notre établissement.

- La réfection partielle des installations sportives :

Après un état des lieux des installations sportives du Campus Nord, le SUAPS, en collaboration avec les autres services universitaires, s'est attaché à améliorer les conditions de pratique sportive. Ainsi, en 2016, les salles de danse et de combat ont été rénovées permettant désormais un enseignement de qualité et une pratique adaptée aux contraintes de chaque activité pour les personnels et les étudiants de l'université.

Les activités proposées

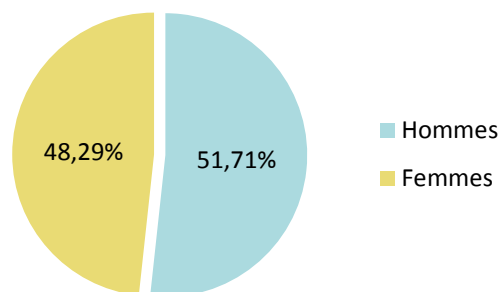
En 2016, le SUAPS a proposé 46 activités sportives aux usagers inscrits :

- Sports individuels
 - Badminton
 - Beach-tennis
 - Course à pied
 - Cuisse-abdo-fessier
 - Escalade
 - Fit cross
 - Fitness
 - Gymnastique
 - Musculation
 - Natation
 - Préparation Physique Athlétique
 - Préparation Physique Générale
 - Stretching
 - Tai Chi
 - Tennis
 - Trail
 - Yoga
 - Zumba
- Sports artistiques
 - Dance Hall
 - Danse Africaine
 - Danse de salon
 - Danse orientale
 - Danse sportive
 - Flamenco
 - Hip-hop
 - Modern jazz
 - Salsa
- Sports de nature
 - Canyoning
 - Pagaie eaux-vives
 - Plongée
 - Voile
 - VTT
- Sports collectif
 - Basket-ball
 - Beach-Volley
 - Football
 - Handball
 - Rugby à 7
 - Rugby à 15
 - Volley-ball
- Sports de combat
 - Aïkido
 - Boxe anglaise
 - Boxe française
 - Karaté
 - MMA
 - Sambo
 - Yoseikan budo.

Les usagers inscrits au SUAPS en chiffres

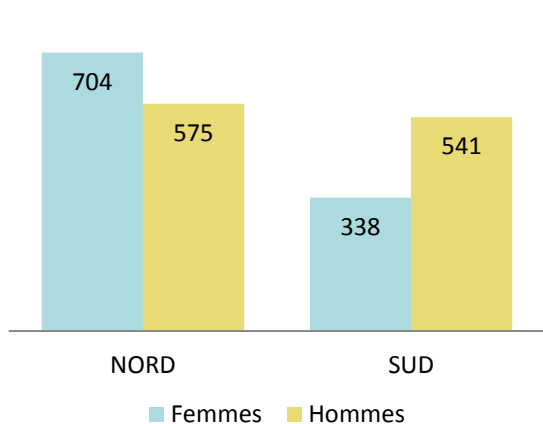
Nombre d'inscrits au SUAPS 2016 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'inscrits	% Total
Hommes	1116	51,71
Femmes	1042	48,29
Effectif Total	2158	100

SUAPS 2016
Répartition des usagers par sexe

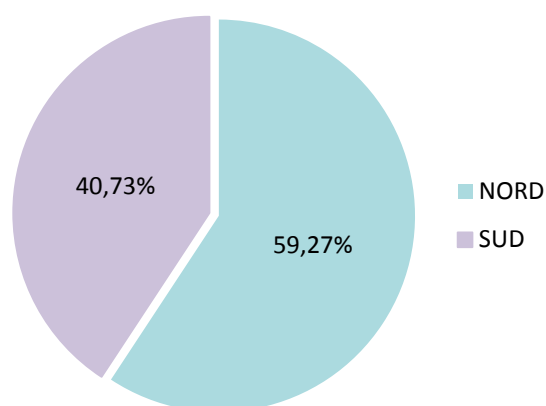


Nombre d'utilisateurs inscrits au SUAPS en 2016 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	575	541	1116
Femmes	704	338	1042
Effectif Total	1279	879	2158
% Total	59,26	40,74	100

SUAPS 2016
Répartition par sexe et par site

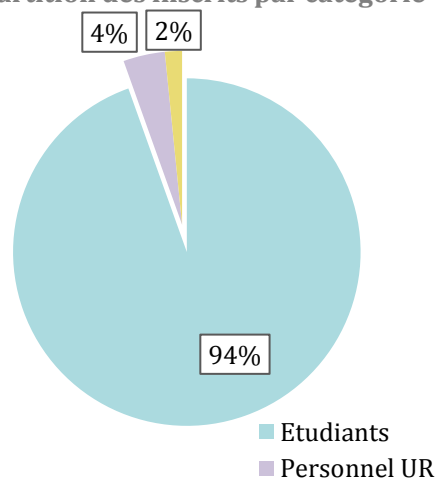


SUAPS 2016
Répartition des utilisateurs par site



Nombre d'utilisateurs inscrits au SUAPS en 2015 (Répartition par sexe et par catégorie)				
Effectifs	Etudiants	Personnel UR	Personnel académie	Total inscrits
Hommes	1045	39	32	1116
Femmes	956	44	42	1042
Effectif Total	2001	83	74	2158
% Total	92,72	3,85	3,43	100

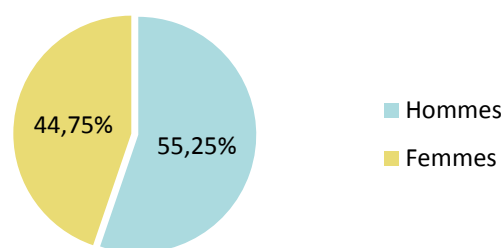
SUAPS 2015
Répartition des inscrits par catégorie



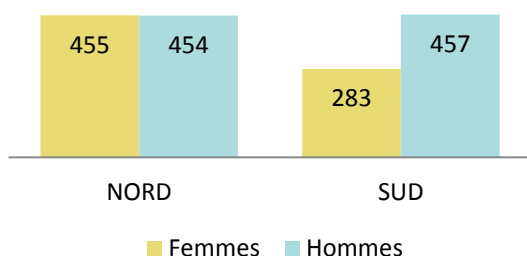
Les étudiants licenciés à la FFSU en chiffres

Nombre de licenciés FFSU 2016 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre de licenciés	% Total
Hommes	911	55,25
Femmes	738	44,75
Total	1649	100

CRSU 2016
Répartition des licenciés FFSU par sexe



CRSU 2016
Répartition par sexe et par site

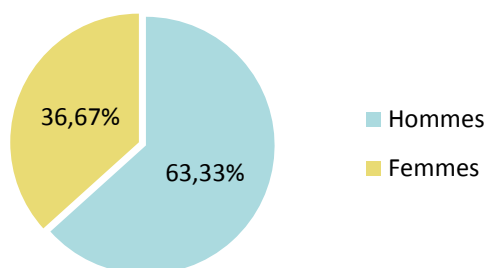


Nombre de licenciés FFSU en 2016 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	454	457	911
Femmes	455	283	738
Total	909	740	1649
Total en %	55,12	44,88	100

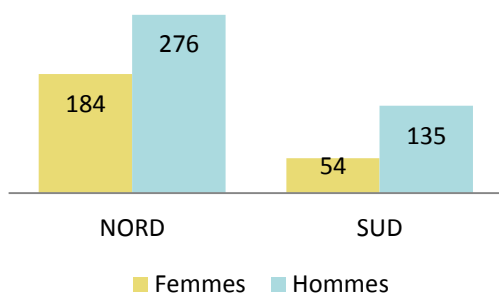
Les étudiants adhérents à une Association du SPORT U en chiffres

Nombre d'adhérents au Sport U 2016 (Répartition par sexe)		
Effectifs	Nombre d'adhérents	%
Hommes	411	63,33
Femmes	238	36,67
Total	649	100

SPORT U 2016
Répartition des adhérents par sexe



SPORT U 2016
Répartition par sexe et par site



Nombre d'adhérents au Sport U 2015 (Répartition par sexe et par site)			
Effectifs	Campus Nord	Campus Sud	Total
Hommes	276	135	411
Femmes	184	54	238
Total	460	189	649
Total en %	70,88	29,12	100

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

Les services universitaires culturels sont nés progressivement à partir des années quatre-vingt, suite à la loi n° 24-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur dite « Loi Savary ».

Ils ont été conçus à l'origine pour permettre l'accès des étudiants aux offres culturelles et ancrer des pratiques culturelles favorisant l'émergence d'aptitudes créatrices et de comportements ouverts à l'imagination et à l'innovation.

L'université de La Réunion met en œuvre une politique culturelle qui ne se limite pas à l'idée reçue de distraction ou d'animation pour les étudiants, mais bien tel que l'indique la loi Savary, « d'assurer à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche » (article 2).

Au-delà d'un espace d'apprentissage et de recherche, l'Université de la Réunion est également un véritable espace d'expérimentation, d'échange et de découverte culturelle.

Le service Art & Culture est chargé d'organiser ou de piloter un programme d'actions liées à la politique culturelle de l'établissement et à ses missions d'enseignement et de recherche. Il contribue à la mise en œuvre et à la valorisation des multiples croisements qui existent entre les activités et compétences culturelles, les enseignements universitaires et la recherche à l'Université de la Réunion.

Ce programme tient compte également de l'attente des étudiants en matière d'activités culturelles et des possibilités de rayonnement, au-delà de l'université, sur le public de la ville et de la région.

La politique culturelle est avant tout inscrite dans la pédagogie et s'articule de manière cohérente avec les différents cursus proposés à l'Université de La Réunion.

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.

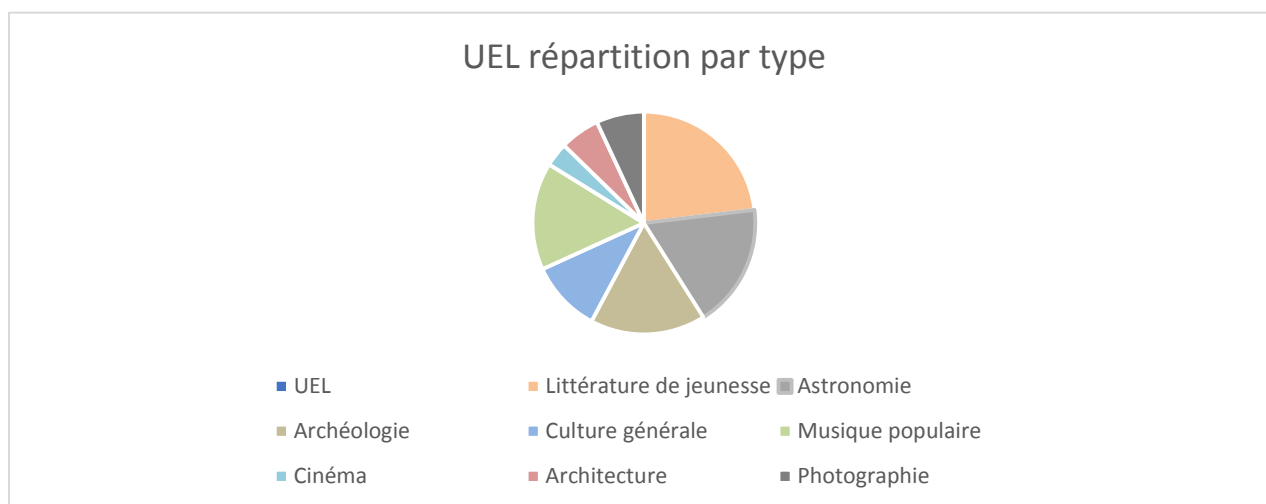
9.2.2.1. La formation

A - Les Unités d'Enseignement Libres (UEL)

Enseignement participant de la culture générale de l'étudiant, privilégiant une démarche pédagogique, potentiellement accessible à tout étudiant de l'Université et donnant lieu à une évaluation. L'UEL permet à l'étudiant de s'ouvrir à d'autres champs disciplinaires et/ou à des activités pratiques qui enrichissent sa culture générale. Elle permet l'accompagnement de l'étudiant dans un parcours de réussite et d'épanouissement personnel.

10 UEL ont été proposées en 2016

Archéologie – Architecture - Art de l'Image photographique – Cinéma - Culture générale nord et sud – Astronomie
- Musiques populaires internationales - Littérature de jeunesse nord et sud

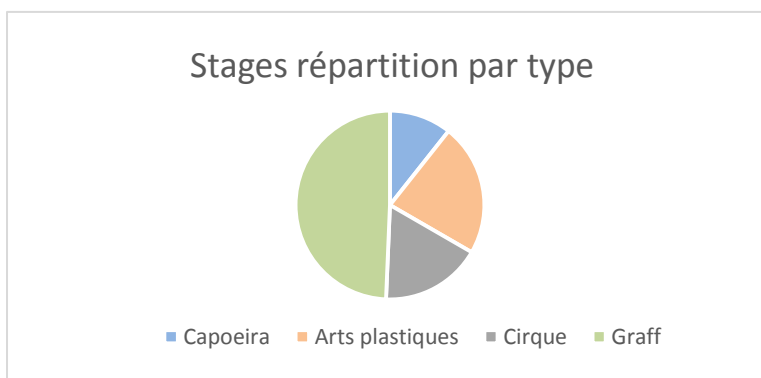


B - Les stages

Le service culturel de l'université, en partenariat avec les établissements ou associations culturels de l'île comme le musée Léon Dierx, l'Iconothèque historique de l'océan Indien ou Cheminement(s) et Courant d'art, proposent aux étudiants d'effectuer des stages au sein de ces institutions afin d'y découvrir un milieu professionnel à part entière, celui de la culture.

Il s'agit pour l'université de permettre aux étudiants d'élargir leurs champs d'orientation professionnelle en découvrant la diversité des métiers de la culture.

Des stages de découvertes d'activités ont également été proposés cette année : capoeira, arts plastiques, graff, cirque.



9.2.2.2. La pratique artistique

A - Les ateliers

Les ateliers sont des lieux de découvertes et de pratiques artistiques placés sous la direction de professionnels du monde des arts, le plus souvent des artistes ou des associations du secteur culturel.

L'atelier permet à l'étudiant de s'ouvrir à d'autres champs disciplinaires et/ou à des activités pratiques qui contribuent à son épanouissement personnel par l'initiation ou le perfectionnement aux différents domaines culturels.

Il permet l'accompagnement de l'étudiant dans un parcours de réussite et d'intégration.

Fonctionnement des ateliers :

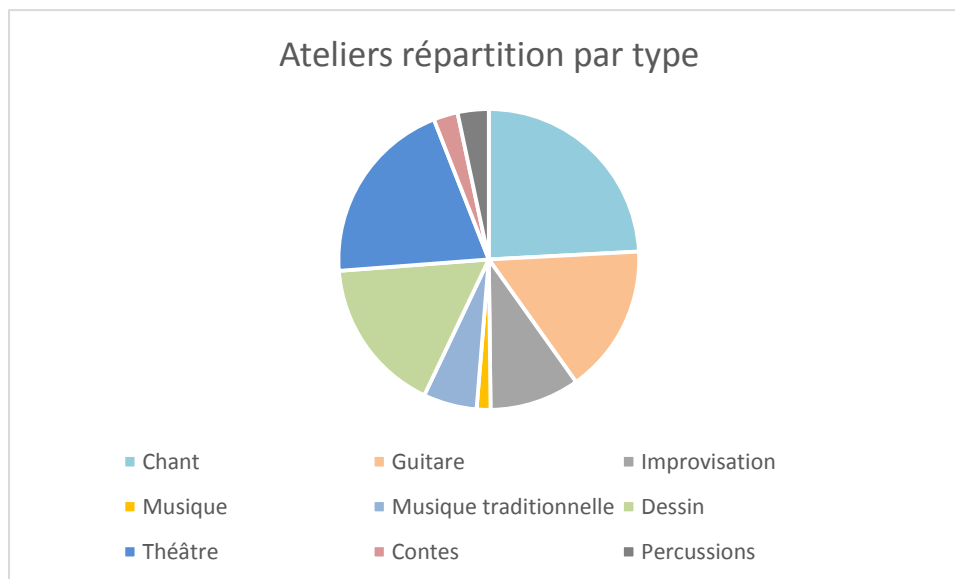
Les ateliers ne font pas l'objet d'une évaluation mais d'une restitution définit chaque année (exposition, petite publication, évènementiel...)

Le volume horaire d'un atelier varie de 15 à 20h par semestre.

L'objectif est de permettre la rencontre de la pratique "amateur" et de la pratique "professionnelle", d'offrir aux étudiants la possibilité de pratiquer une activité artistique et culturelle et d'y développer ses compétences.

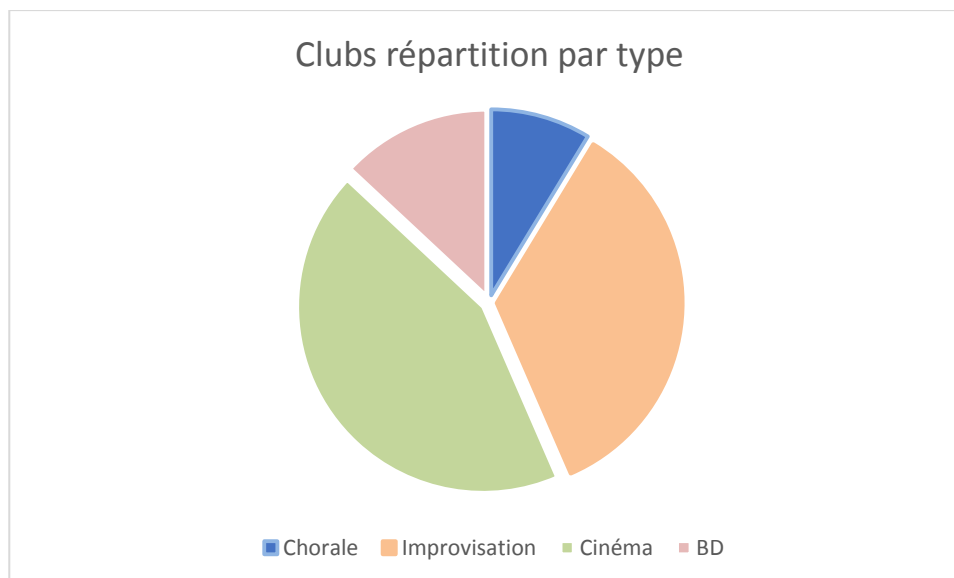
Proposer différents niveaux d'accès aux activités, de l'initiation à la pratique confirmée.

10 ateliers ont été proposés en 2016



B – Les clubs

Les clubs sont des lieux de pratiques artistiques gérés par les étudiants eux-mêmes. Il s'agit pour eux de partager un centre d'intérêt commun et d'échanger librement sur leurs pratiques. C'est un lieu de convivialité et d'émulation. BD, vidéo, cinéma, improvisation, chorale ont eu lieu en 2016 à l'initiative des étudiants.



9.2.2.3. L'action culturelle événementielle

A- Les conférences

Parce que la connaissance et la culture doivent être accessibles à tous, sans aucune considération d'âge, le service Art & Culture de l'Université, propose des cycles de conférences-débats ouvert à un large public curieux de s'informer des grands débats qui agitent le monde. L'université affirme ainsi sa vocation à diffuser les savoirs et à s'ouvrir sur son environnement. Dix à quinze conférences sont proposées chaque semestre. Elles sont présentées par un spécialiste qui analyse et éclaire les grandes questions qui marquent la société et répond aux interrogations sur des thèmes variés, originaux, vivants et accessibles.

Les conférences visent différents objectifs :

- Favoriser la diffusion de travaux de recherche récents, dans un domaine qui suscite un grand intérêt, mais qui demeure assez peu connu par bien des aspects.
- Lancer un débat, au sein de la communauté universitaire, avec un très large public de tous âges, de toutes conditions, de tous milieux et de tous niveaux, sur des questions de société qui vont des grandes controverses aux grandes découvertes de la science moderne, en passant par les questions de fond de la relation entre science, culture et société ou en lien avec les thématiques spécifiques à l'île de la Réunion et à son histoire.
- S'inscrire dans une démarche d'ouverture et de rencontre avec la société civile et contribuer à véhiculer une image d'excellence et dynamique de la communauté universitaire.
- Participer à l'enrichissement de la culture générale des étudiants en leur proposant un moment de dialogue, d'information et de débat autour d'un thème défini qui peut concerner une filière d'étude, l'université, une réforme ou une question d'actualité qui traite plus généralement de leur quotidien.

Les conférences sont gratuites, ouvertes à tous les publics et animées par des intervenants extérieurs, des spécialistes locaux ou des enseignants-chercheurs de l'université de la Réunion qui effectuent des recherches dans toutes les disciplines et sur tous les champs de la connaissance.

Les cycles de conférences sont semestriels et accessibles à tous sans condition d'âge ou de niveau d'études. Ils ne donnent droit à aucun diplôme et ne préparent à aucun examen.

24 conférences ont été proposées en 2016. 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.

S1	S2
Musique classique survol I	Recherche de la vie dans l'univers
Musique classique survol II	L'éclipse solaire
L'éthique en médecine : fin de vie, quelle mort choisir	La Pompéi d'Amérique Latine
VIH : peut-on guérir du sida	Projection « La Réunion, de la croûte au noyau terrestre »
Documentaire Terre Marrone	Documentaire Allée Coco
Paul et Virginie	Femmes dans les contes créoles
Journée mondiale de l'eau conférence sur la gestion de la ressource eau	Genèse du Maloya électrique
Festival du film oriental	Engagisme et contrôle sanitaire Quarantaine et lazarets de quarantaine dans les Mascareignes au XIXème siècle et début du XXème siècle
Le projet LIFE+ Pétrels	Maguy Marin May B
Eclipse annulaire de septembre 2016	Narmine Ducap
Archéologie à Madagascar	L'érosion des plages coralliennes de la Réunion
Pourquoi les poules préfèrent-elles être élevées en batterie ?	Quel avenir pour nos déchets à La Réunion ?

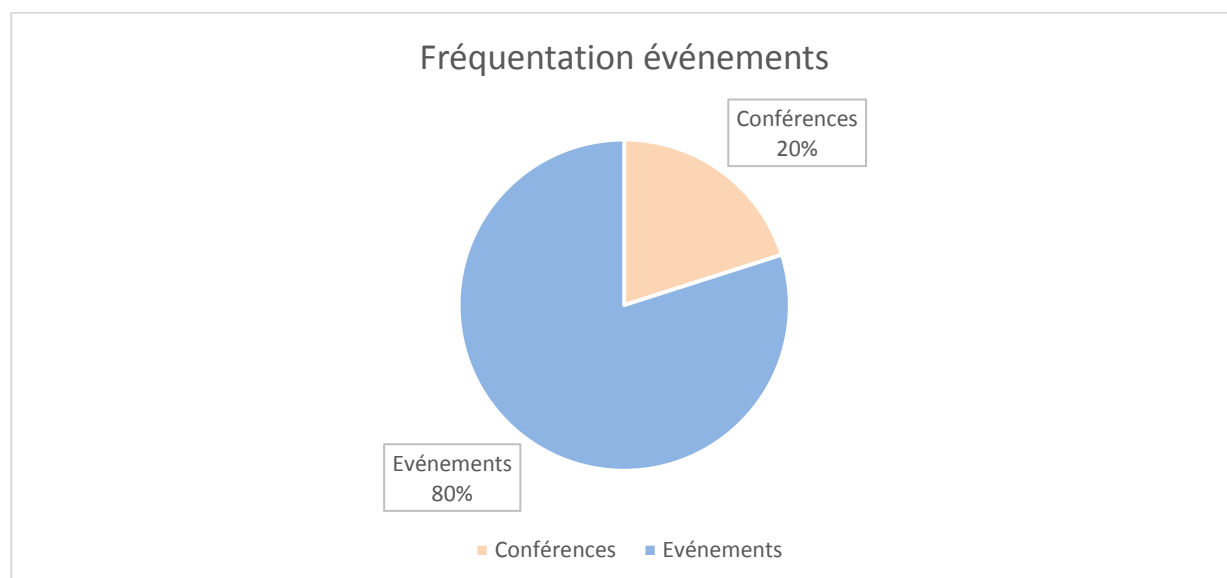
B - Les événements :

Le service culturel de l'Université s'est associé, comme chaque année, aux événements nationaux comme les journées du patrimoine, en proposant au grand public de découvrir les œuvres présentes dans le cadre du 1% artistique sur les différents sites universitaires.

Le service Art & Culture permet aussi la fréquentation artistique et culturelle à l'ensemble de ces usager en organisant, accueillant ou Co organisant de nombreuses manifestations

C'est 23 événements qui ont été proposés en 2016 :

La fréquentation de ces manifestations par les différents publics enregistre une hausse de 34% par rapport à 2015. 6410 publics ont fréquenté les événements du service culturel de l'Université.



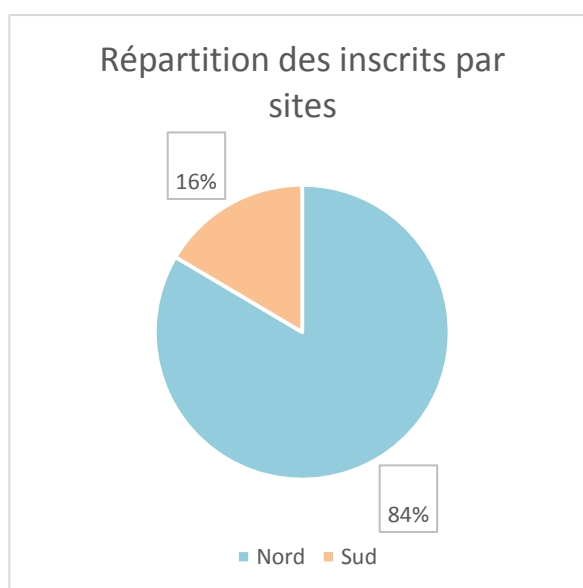
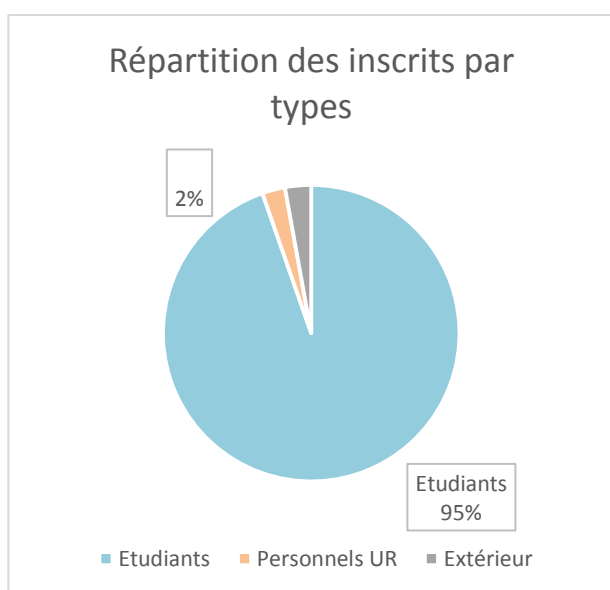
9.2.2.4. La coordination et le développement culturel

- 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).
- 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.

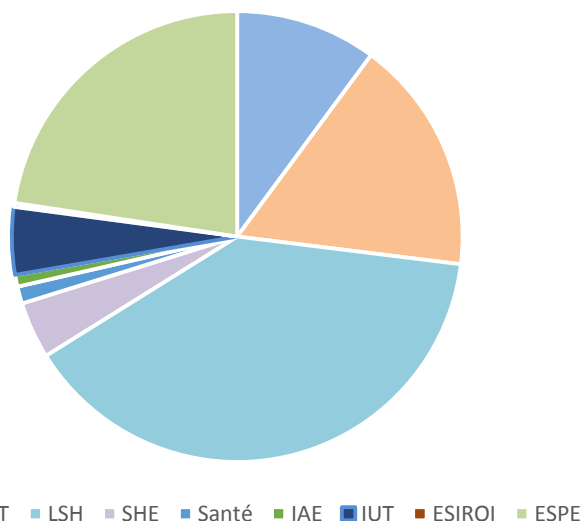
9.2.2.5. Statistiques

Le service Art & Culture recense 1 125 inscrits pour 2016 soit 26% de plus qu'en 2014.

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



Répartition des inscrits par composantes



Le service Art & Culture a connu de nombreuses mutations ces deux dernières années. Si l'offre est aujourd'hui globalement satisfaisante et conforme à ce qui peut être attendu d'une université, il n'en reste pas moins extrêmement fragile.

Le service Art & Culture doit pouvoir proposer une offre nord/sud plus équilibrée et démultiplier l'ensemble des activités sur l'intégralité des principaux campus universitaires.

9.3. L'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.

	Hommes	Femmes	Total
2012/2013	21	51	72
2013/2014	16	35	51
2014/2015	17	32	49
2015/2016	17	33	50

GLOSSAIRE

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

DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRE	Déplacements, Identités, Regards, Ecritures
DPAG	Département de Préparation à l'Administration Générale
DSIMB	Dynamique des Structures et Interactions de Macromolécules Biologiques
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSI	Direction des Services Informatique et Usages Numériques
DUN	Direction des Usages Numériques
EA	Equipe d'Accueil
EC	Enseignant-chercheur
ENTROPIE	Ecologie Marine TRopicale dans les Océans Pacifique et IndiEn
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ERP	Établissements Recevant du Public
ESEN	École Supérieure de l'Education Nationale
ESIROI	École Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien
ESPACE-DEV	Espace de Développement
ESPE	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
GEICO	Groupe d'Etude sur l'Inflammation Chronique et l'Obésité (unité de recherche – EA 4516)
GEISHA	Gestion des Enseignements Informatisés, Suivi des Heures Assurées (application RH)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GP'SUP	Groupement national pour la Prévention des Risques Professionnels dans l'Enseignement Supérieur
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
HARPEGE	Harmonisation de la GEstion des PERsonnels (application RH)
HC	Heures de cours Complémentaires
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	InGénieur d'Études de recherche et de formation
IGR	InGénieur de Recherche de recherche et de formation
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
IRISSE	Ingénierie, Recherche et Intervention, Sport, Santé et Environnement
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (filière)
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JRES	Journées RESeaux
JURI'SUP	Association « réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur français »
LACY	Laboratoire de l'Atmosphère et Cyclones
LAGAF	Logiciel d'Aide à la Gestion des Actions de Formation
LCF	Langues textes et communication dans les espaces Créolophones et Francophones
LCSNSA	Laboratoire de Chimie des Substances Naturelles et des Sciences de Aliments
LE2P	Laboratoire d'Energétique d'Electronique et Procédés (EA 4079)
LGSR	Laboratoire GéoSciences Réunion (unité de recherche – UMR 7154)
LIM	Laboratoire d'Informatique et de Mathématiques
LMD	Licence – Master - Doctorat
LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MAG	Magasinier de bibliothèques
MCF	Maître de ConFérences (classe normale ou hors classe)
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OIES	Océan Indien Espaces et Sociétés
OIT	Organisation Internationale du Travail
ORAS	Offre Réciproque Anticipée de Stage

OREMS	Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des établissements accédant aux RCE
OSUR	Observatoire des Sciences de l'Univers Réunion (UMS 3351)
PA	Prime d'administration
PAMG	Professeur Associé de Médecine Générale
PARFAIRE	Pour Aider les Responsables de Formation des Etablissements d'Enseignement Supérieur dans leur Activité d'Intervention et de Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Préparation aux Concours Administratifs (DPAG)
PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (en voie d'extinction)
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique (se substitue à la PEDR)
PIMENT	Laboratoire de Physique et d'Ingénierie Mathématique pour l'Energie et l'environnement (Laboratoire – EA 4518)
PIMIT	Processus Infectieux en Milieu Insulaire
PLP	Professeur de Lycée Professionnel (2e grade)
POEMS	Pilotage Opérationnel des Emplois et de la Masse Salariale (application RH)
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	PROfesseur des universités (2e classe, 1ère classe, ou classe exceptionnelle)
PRAG	PROfesseur AGRégé
PRCE	PROfesseur CERTifié de l'enseignement secondaire
PREC	PROfesseur des ÉCOles
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PROFIL	Pôle Relations extérieures, Orientation et Formation pour l'Insertion professionnelle
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PU PH	Professeur des Universités – Praticien Hospitalier
PVBMT	Peuplements Végétaux et Bio-agresseurs en Milieu Tropical (UMR C53)
PVU	Pôle de la Vie Universitaire
RA	Ressources Affectées
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RCG	Recettes à Caractère Général
RH	Ressources Humaines
RP	Ressources Propres
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCD	Service Commun de Documentation
SENRITA	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
TECH	TECHnicien de recherche et de formation
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UFR DE	Unité de Formation et de Recherche Droit et Économie
UFR LSH	Unité de Formation et de Recherche Lettres et Sciences Humaines
UFR SANTE	Unité de Formation et de Recherche Santé
UFR SHE	Unité de Formation et de Recherche Sciences de l'Homme et de l'Environnement
UFR ST	Unité de Formation et de Recherche Sciences et Technologies
UMR	Unité Mixte de Recherche

UMS	Unité Mixte de Service
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
WIN-PAIE	Application de paie RH



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

Novembre 2017