



Bilan social 2012

Université de la Polynésie française

www.upf.pf



Sommaire

1	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	5
1.1	Les emplois.....	7
1.1.1	Les emplois enseignants	8
1.1.2	Les emplois BIATSS.....	10
1.1.3	Taux d'encadrement.....	13
1.2	Les effectifs.....	14
1.2.1	Les effectifs enseignants	14
1.2.2	Les effectifs BIATSS.....	14
1.3	Les flux	15
1.3.1	Les mouvements des personnels enseignants	16
1.3.2	Les mouvements des personnels BIATSS	16
1.4	Les positions particulières	17
1.5	Données démographiques	18
1.5.1	Personnels enseignants titulaires.....	18
1.5.2	Personnels non enseignants titulaires et en CDI	19
2	LE TEMPS DE TRAVAIL.....	21
2.1	Le temps de travail effectif.....	23
2.2	Aménagements du temps de travail et congés administratifs.....	23
2.3	Compte Epargne Temps (CET).....	24
2.4	Absences au travail	25
3	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	27
3.1	Le Comité Technique (CT)	29
3.2	La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	30

4	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	31
4.1	La médecine de prévention	33
4.2	Les accidents de travail	33
4.3	Les maladies professionnelles	34
5	FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES	35
5.1	Formation professionnelle	37
5.2	Concours et promotions	38
5.2.1	Concours	38
5.2.2	Promotions.....	38



1 LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

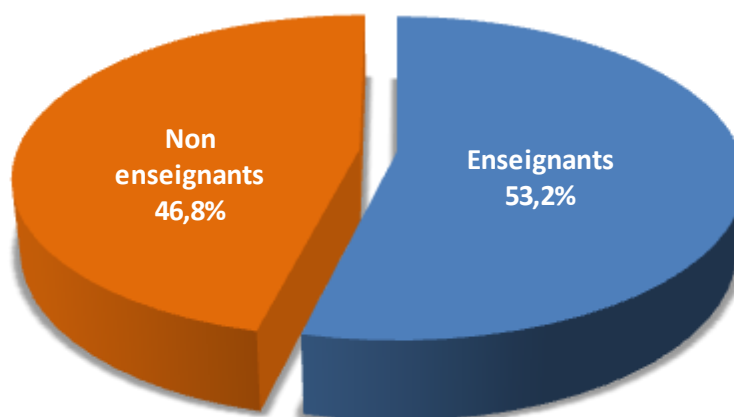
Les données correspondent aux effectifs à la date du 31 décembre 2012.

1.1 Les emplois

Emplois	2010	2011	2012
Emplois d'enseignants	103	105	107
Nombre d'emplois titulaires délégués	96	96	96
Nombre d'emplois contractuels délégués	7	9	9
Nombre d'emplois contractuels sur RP*	-	-	2
Part des emplois d'enseignants	52,8%	53,6%	53,8%
Emplois de BIATSS	92	91	92
Nombre d'emplois	72	72	72
Nombre d'emplois contractuels compensés	7	7	7
Nombre d'emplois contractuels sur RP*	13	12	13
Part des emplois de non enseignants	47,2%	46,4%	46,2%
Total des emplois	195	196	199

* RP: Ressources propres

Répartition des emplois au 31/12/2012



Les emplois sont occupés soit par des fonctionnaires soit par des contractuels.
Les emplois représentent l'ensemble des supports, équivalent temps plein, votés par le Conseil d'administration.

1.1.1 Les emplois enseignants

Dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent être implantés des emplois :

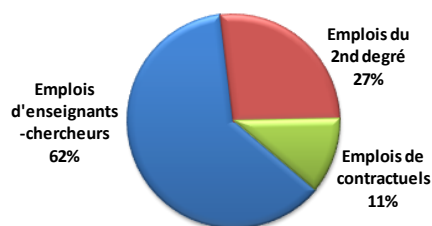
- ✓ d'enseignant-chercheur :
 - professeur des universités (PR)
 - maître de conférences (MCF)
- ✓ d'enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :
 - professeur agrégé (PRAG)
 - professeur certifié (PRCE)
- ✓ d'enseignant contractuel :
 - personnel associé temporaire (PAST)
 - attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
 - doctorant contractuel
 - post-doctorant
 - enseignant contractuel

➤ Les emplois d'enseignants par corps

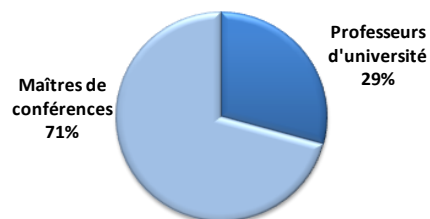
	2010	2011	2012
Emplois d'enseignants-chercheurs	63	65	65
Professeur d'université*	19	19	19
Maître de conférences	44	46	46
Part des emplois d'enseignants-chercheurs	61,2%	61,9%	60,7%
Emplois du 2nd degré	29	28	28
Inspecteur académique	1	-	-
Professeur agrégé	24	24	24
Professeur certifié	4	4	4
Part des emplois du 1er et 2nd degré	28,2%	26,7%	26,2%
Emplois de contractuels délégués	11	12	12
ATER	4	3	3
Allocataire	5	-	-
Doctorant contractuel	2	9	9
Part des emplois de contractuels délégués	10,7%	11,4%	11,2%
Emplois de contractuels sur RP	-	-	2
Doctorant contractuel	-	-	2
Part des emplois de contractuels délégués	0,0%	0,0%	1,9%
Total des emplois délégués	103	105	107

* Un en surnombre en 2010

Répartition des emplois d'enseignants délégués

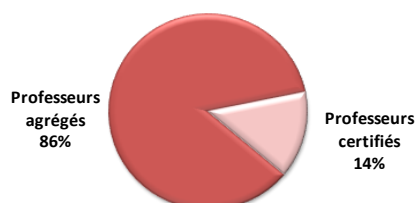


Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs

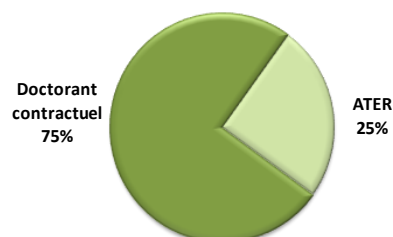


Au niveau national, la part des emplois d'enseignants-chercheurs était de 70,9% (65,5% en pluridisciplinaire hors santé) en 2010.

Répartition des emplois enseignants du 2nd degré

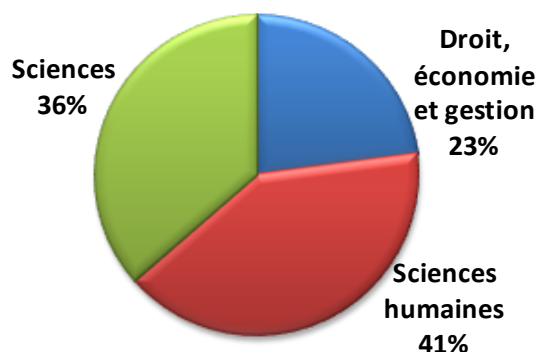


Répartition des emplois contractuels



➤ Les emplois d'enseignants délégués par groupe de sections CNU

	PR	MCF	PRAG	PRCE	ATER	Total
DEG	5	12	3	0	2	22
Droit	3	7			2	12
Eco-Gestion	2	5	3			10
LLSH	6	15	14	3	1	39
Lettres	1	3	6			10
Langues	3	6	4	3	1	17
Histoire-Géo	2	5	3			10
Sciences de l'éducation		1				1
Documentation			1			1
S&S	8	19	7	1	0	35
Mathématiques	1	5	4			10
Informatique	1	3				4
Physique-Chimie	2	4	2			8
Biologie	3	4				7
Sciences de la terre	1	3				4
Sport			1	1		2
Total emplois	19	46	24	4	3	96

➤ **Répartition par grandes disciplines des emplois délégués (titulaires)**➤ **Les redéploiements et les transformations d'emplois d'enseignants**

Décisions prises par le Conseil d'Administration suite aux campagnes d'emplois annuelles.

	2012
Postes publiés	11
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	2
Changement de section CNU dans la composante	2
Changement de spécialité pour les enseignants du 2 nd degré	1
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	-
Transformation enseignant / non enseignant	-

1.1.2 Les emplois BIATSS

Les emplois BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) sont répartis selon trois types de population :

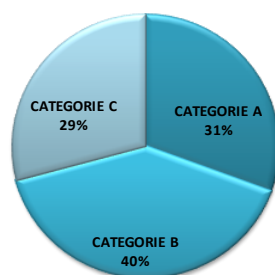
- ✓ les personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- ✓ les personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)
- ✓ les personnels des BIBliothèques (BIB)

Filières et catégories	Filière administrative	Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation	Personnels des bibliothèques
Catégorie A	Administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Ingénieurs de recherche (IGR)	Conservateurs généraux des bibliothèques
	Conseiller d'administration scolaire et universitaire (CASU)		
	Attachés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AAENES)	Ingénieurs d'études (IGE)	Conservateurs des bibliothèques
		Assistants ingénieurs (ASI)	Bibliothécaires (BIB)
Catégorie B	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	Techniciens de recherche et de formation (TCH)	Bibliothécaires assistants spécialisés (BAS)
Catégorie C	Adjointes administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	Adjointes techniques de recherche et de formation (ATRF)	Magasiniers de bibliothèque (MAG)

➤ Emplois BIATSS par catégorie

Emplois BIATSS à l'UPF		
Filière	Nombre d'emplois	Répartition en %
Emplois de titulaires délégués	72	78%
AENES	34	37%
CATEGORIE A	9	
CATEGORIE B	16	
CATEGORIE C	9	
ITRF	31	34%
CATEGORIE A	11	
CATEGORIE B	12	
CATEGORIE C	8	
Bibliothèques	7	8%
CATEGORIE A	2	
CATEGORIE B	1	
CATEGORIE C	4	
Emplois de contractuels compensés	7	8%
Emplois de contractuels sur RP	13	14%
CATEGORIE B	4	
CATEGORIE C	9	
Total	92	100%

➤ Répartition des emplois BIATSS titulaires par catégorie



➤ Répartition des emplois par département et école interne

DIRECTIONS OU SERVICES	A	B	C	Total
SERVICES ASSURANT LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT	5	2	1	8
PRESIDENCE	2	1		3
DIRECTION GENERAL DES SERVICES	3	1	1	5
SERVICES DE SOUTIEN A LA RECHERCHE ET A LA FORMATION	11	20	18	49
DIRECTION DE LA SCOLARITE	1	6	1	8
SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES		1		1
SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE	3	1	1	5
COSIP	1	2		3
ŒUVRES UNIVERSITAIRES			3	3
SECRETARIATS RECHERCHE ET FORMATION		1	2	3
LABORATOIRES	3	5	1	9
IUFM	1		3	4
BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE	2	4	7	13
SERVICES SUPPORT	11	11	10	32
AGENCE COMPTABLE	1	1	1	3
DIRECTION DES FINANCES		3	2	5
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	2	2	3	7
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE	1	1	4	6
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	7	4		11
Total emplois non enseignants	27	33	29	89

➤ Transformation d'emploi BIATSS

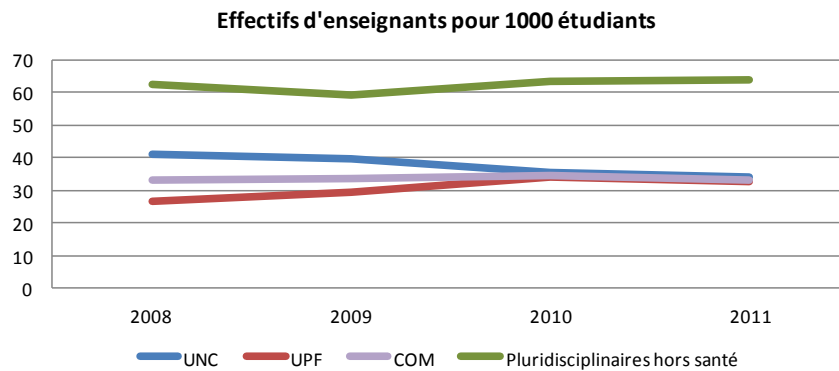
2012

D'enseignant en BIATSS A

De contractuel compensé en BIATSS	-
De catégorie C en catégorie B	-
De catégorie C en catégorie A	-
De catégorie B en catégorie A	-
Entre emplois de catégorie A	1
Entre emplois de catégorie B	-
Entre emplois de catégorie C	-

1.1.3 Taux d'encadrement

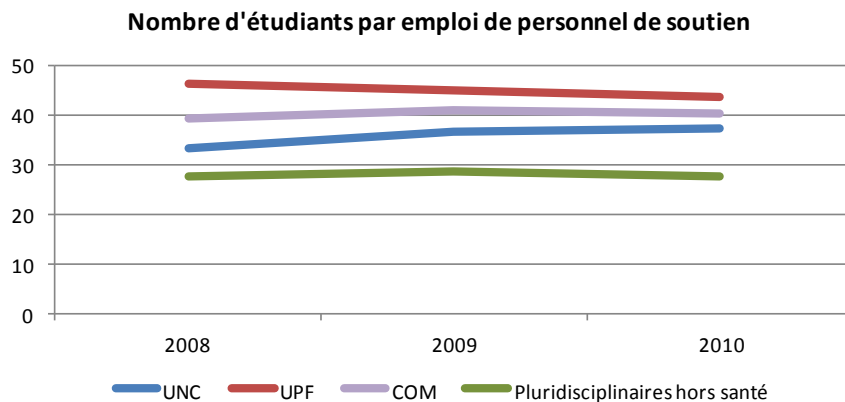
➤ Encadrement enseignant



Source: MEN/MESR-SG-DGRH: GESUP-GESUP2

Ratios	2010	2011	2012	Définition de l'indicateur
EC/ENS	0,70	0,70	0,71	Nombre d'emplois d'enseignant-chercheurs sur le nombre total d'emplois d'enseignants titulaires
PR/EC	0,28	0,28	0,28	Nombre d'emplois de professeurs sur le nombre total d'emplois d'enseignant-chercheurs
ENS/E	32,21	33,98	33,09	Nombre total d'emplois d'enseignants pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
HETD/E	7,92	8,36	8,12	Nombre d'heures potentielles des enseignants titulaires en présentiel par étudiant

➤ Encadrement BIATSS



Source: MEN/MESR-SG-DGRH: GESUP-GESUP2

Ratios	2010	2011	2012	Définition de l'indicateur
B TIT/E	24,16	25,49	24,76	Nombre total d'emplois de BIATSS titulaires pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
B/E	28,19	30,09	30,61	Nombre total d'emplois de BIATSS pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
B TIT/ENS	0,75	0,75	0,75	Nombre total d'emplois de BIATSS titulaires par enseignants
B/ENS	0,88	0,89	0,93	Nombre total d'emplois de BIATSS par enseignants

1.2 Les effectifs

Les effectifs sont exprimés en ETPT sur l'année et en nombre de présents au 31/12/13.

1.2.1 Les effectifs enseignants

	ETPT	Présents au 31/12/12
Effectif d'enseignants-chercheurs	62,0	56
Professeur d'université	17,0	16
Maître de conférences	45,0	40
Effectif du 1^{er} et 2nd degré	29,7	27
Professeur agrégé	19,8	17
Professeur certifié	9,9	10
Effectif de contractuels délégués	10,5	12
ATER	3,0	3
Doctorant contractuel	7,5	9
Emplois de contractuels sur RP	2,6	4,0
Doctorant contractuel	2,0	2
Enseignant contractuel	0,6	2
Total des effectifs	104,7	99

1.2.2 Les effectifs BIATSS

	ETPT	Présents au 31/12/12
Effectif ATSS	25,4	20
AC EPCSCP	1,0	1
S.G.U.	0,9	1
C.A.S.U.	0,6	1
ADAENES	7,9	6
SAENES 10	12,0	8
ADJENES	3,0	3
Effectif ITRF	36,3	34
INGENIEUR DE RECHERCHE	1,7	2
INGENIEUR D'ETUDE	13,6	12
TECHNICIEN	13,0	13
ADJOINT TECHNIQUE	8,0	7
Effectif BIBLIOTHEQUE	7,0	7
CONSERVATEUR	1,0	1
BIBLIOTHEQUAIRE	1,0	1
BIBLIOTHEQUAIRE ADJOINT SPECIALISE	1,0	1
MAGASINIER	4,0	4
Effectif CONTRACTUEL	27,4	33
ANFA	10,0	10
Personnel contractuel	17,4	23
Total des effectifs	96,2	94

En complément des personnels titulaires, répartis dans les différents corps de fonctionnaires d'Etat (cf. 1.1.2), les effectifs de l'université intègrent des salariés contractuels.

Ceux-ci se répartissent de la manière suivante :

- ✓ des contractuels de droit public (en CDD ou CDI) ;
- ✓ des Agents Non Fonctionnaires de l'Administration (ANFA) relevant de la convention collective du 10 mai 1968. Les 10 agents affectés à l'université sont tous en CDI.

1.3 Les flux

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des compétences individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public. Il existe deux types de concours :

- **le concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement ;
- **le concours interne** : ouvert aux agents de l'État, des collectivités ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée, et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

Les enseignants-chercheurs sont également recrutés sur concours.

Les mouvements d'entrée et de sortie des personnels fonctionnaires peuvent se faire par :

- **mutation** : changement d'établissement d'affectation ;
- **détachement** : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil ;
- **disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite.

La durée de l'affectation en Polynésie française est limitée à deux ans. Cette affectation peut être renouvelée une seule fois à l'issue de la première affectation.

Une affectation dans un territoire d'outre-mer ne peut être sollicitée qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans hors de ces territoires ou de la collectivité territoriale de Mayotte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux membres des corps d'enseignants chercheurs régis par le décret du 6 juin 1984, ni aux personnels dont le centre des intérêts moraux et matériels se situe en Polynésie française.



Texte de référence : Décret n°96-1026 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna

1.3.1 Les mouvements des personnels enseignants➤ **Nombre de personnels enseignants titulaires entrants par corps**

	2012			
Personnels enseignants	PR	MCF	PRAG	PRCE
Recrutement	-	-	-	-
Mutation	-	-	-	2
Délégation	-	-	-	-
Retour après disponibilité	-	-	-	-
Retour après congés parental	-	-	-	-
TOTAL DES ENTREES	-	-	-	2

➤ **Nombre de personnels enseignants titulaires sortants par corps**

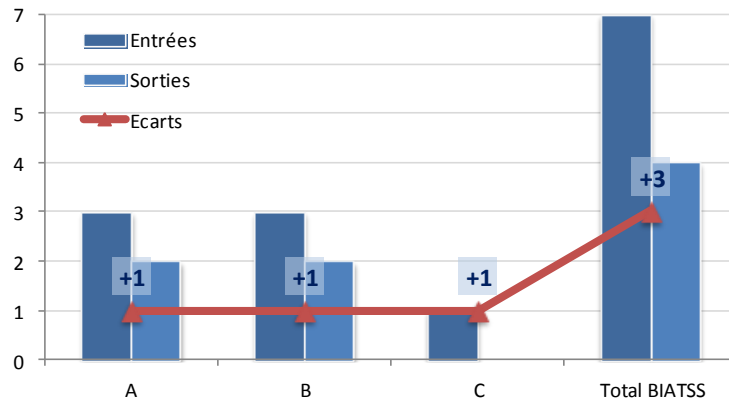
	2012			
Personnels enseignants	PR	MCF	PRAG	PRCE
Retraite	-	-	-	-
Mutation	-	-	2	-
Fin de délégation	-	1	-	-
Détachement	-	-	-	-
Disponibilité	-	-	-	-
Congés parental	-	-	-	-
TOTAL DES SORTIES	-	1	2	-

1.3.2 Les mouvements des personnels BIATSS➤ **Nombre de personnels BIATSS titulaires entrants par corps**

	2012		
Personnels BIATSS	A	B	C
Recrutement	1	1	1
Mutation	2	1	-
Détachement	-	1	-
Retour après disponibilité	-	-	-
Retour après congés parental	-	-	-
TOTAL DES ENTREES	3	3	1

➤ **Nombre de personnels BIATSS titulaires sortants par corps**

	2012		
Personnels BIATSS	A	B	C
Retraite	-	-	-
Mutation	2	2	-
Fin de délégation	-	-	-
Détachement	-	-	-
Disponibilité	-	-	-
Congés parental	-	-	-
TOTAL DES SORTIES	2	2	-



1.4 Les positions particulières

En règle générale, les fonctionnaires sont affectés à l'université en « position normale d'activité ». Cependant, certains d'entre-eux peuvent se retrouver sur d'autres positions administratives tel que la mise en disponibilité, le hors cadre, etc.

En 2012, la seule position particulière représentée est celle d'enseignants-chercheurs en délégation.

➤ La délégation des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation.

La délégation est subordonnée à la conclusion, entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans et peut être renouvelée.

Pour la création d'une entreprise, elle peut être prononcée pour une durée de deux ans, renouvelable deux fois.

La délégation peut s'effectuer à temps incomplet, (sauf dans le cas d'une délégation dans un établissement ou organisme de recherche). Pas de délégation accordée auprès d'une entreprise ou d'un organisme de droit privé, si l'enseignant y a exercé un contrôle dans les 5 années qui précèdent sa demande.

Les enseignants demeurent soumis à l'obligation d'établir leur rapport d'activité.



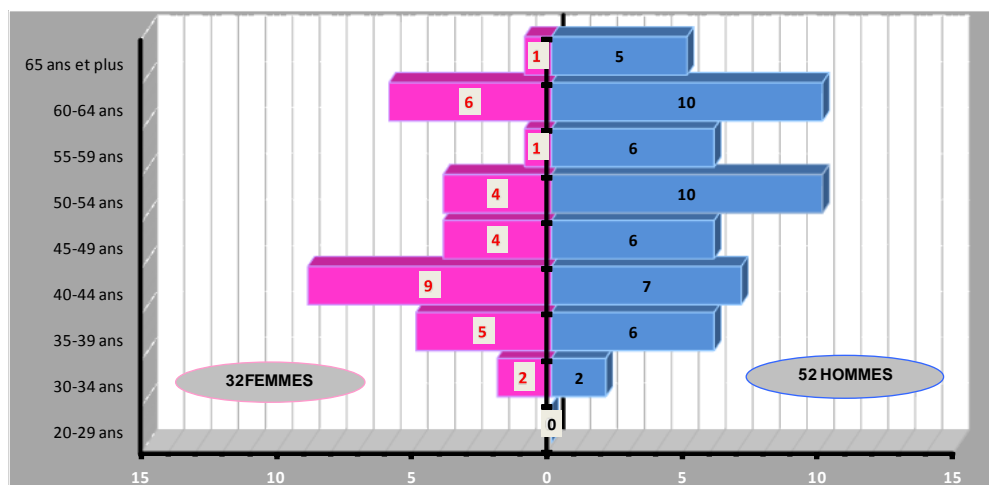
Texte de référence : Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 11 à 14).

Corps	DELEGATION	
	ENTRANTE	SORTANTE
MCF	5	1
PR	1	
Total	6	1

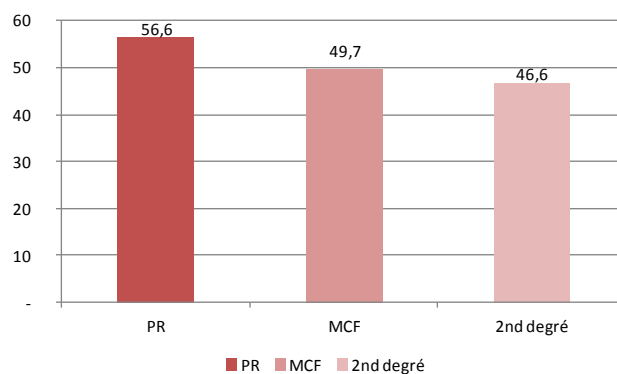
1.5 Données démographiques

1.5.1 Personnels enseignants titulaires

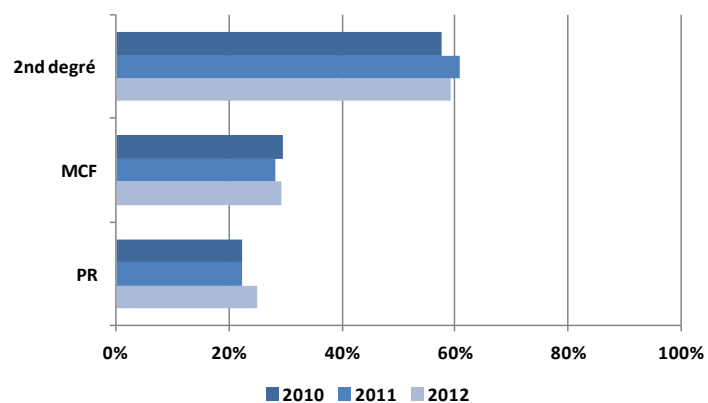
➤ Structure par âge et sexe



➤ Moyenne d'âge par corps

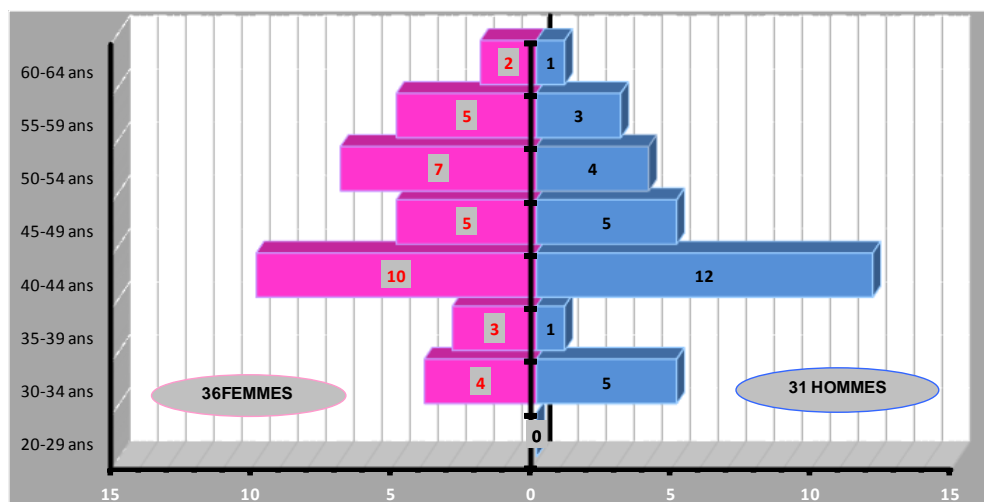


➤ Part des femmes par corps

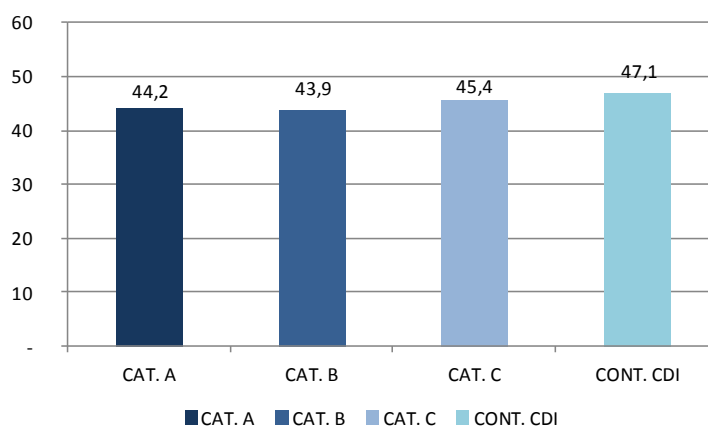


1.5.2 Personnels non enseignants titulaires et en CDI

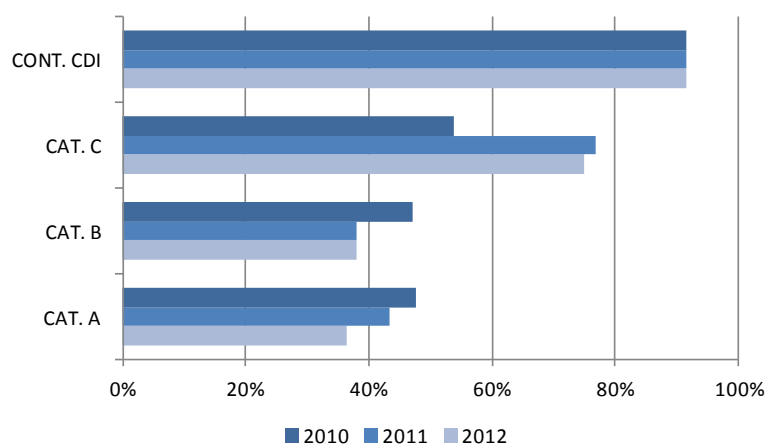
➤ Structure par âge et sexe



➤ Moyenne d'âge par corps



➤ Part des femmes par corps





2 LE TEMPS DE TRAVAIL

L'Université applique l'aménagement du temps de travail (circulaire ARTT en date du 01/09/2006). Le dispositif de l'ARTT s'applique à l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement, titulaires et non titulaires.

2.1 Le temps de travail effectif

L'obligation de service annuelle d'un agent à temps complet est de 1607 heures. Déduction faite de la forfaitisation des jours fériés et des 2 jours de fractionnement, la durée de travail est de 1516 heures. Les agents exerçant à temps partiel ou à temps incomplet effectuent ce temps de travail proratisé selon leur quotité de service.

Sont comptabilisés comme du temps travail effectif :

- les 20 minutes de "pause ARTT" obligatoires ; la pause ARTT est exclusive de toute autre pause,
- les temps de déplacement lors des missions, de la résidence administrative au lieu de mission (diminués de la durée habituelle du trajet domicile-lieu de travail)
- les congés légaux énoncés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 : congés de maladie, de maternité, de formation professionnelle, de formation syndicale, etc.

Par conséquent, le congé légal intervenu au cours d'une période travaillée, est décompté sur la base du nombre d'heures de travail prévues dans l'emploi du temps et sur la base de 35 heures s'il correspond à un cycle hebdomadaire complet de travail.

2.2 Aménagements du temps de travail et congés administratifs

➤ Le travail à temps partiel

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel.

La quotité de travail peut être de 50% minimum, de 60%, 70%, 80% ou 90%.

Les agents travaillant à 80% sont rémunérés à 85,7% d'un taux plein ; ceux travaillant à 90% sont rémunérés à 91,4%. L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le temps partiel de droit et le temps partiel sur autorisation.

Le temps partiel thérapeutique concerne les personnes qui reprennent le travail après un congé de longue maladie ou de longue durée : la personne travaille à mi-temps et garde l'intégralité de son traitement.

En 2012, 2 agents bénéficiaient d'un temps partiel :

1 PRAG travaillait à 80% ;

1 PRAG travaillait à 70%.

➤ Les congés administratifs

Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat, affectés en Polynésie française, qui sont en position d'activité ou détachés auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat dans un emploi conduisant à pension civile ou militaire de retraite.

Les personnels bénéficiant des congés administratifs ont droit, en plus du congé annuel de droit commun, à un congé dénommé congé administratif d'une durée de deux mois qui est accordé dans les conditions suivantes :

- ✓ A l'issue de leur séjour de deux ans, ou, en cas de renouvellement, à l'issue de ce second séjour;
- ✓ A l'issue d'une première période de service de quatre ans sur le territoire d'outre-mer considéré, puis, ultérieurement pour chaque période égale à quatre ans ou s'achevant au cours de la quatrième année, pour les personnels membres du corps d'enseignants-chercheurs régis par le décret du 6 juin 1984 ;
- ✓ A l'issue d'une période de trois ans de séjour ininterrompu en qualité de titulaire pour les personnels dont le centre des intérêts moraux et matériels se situe en Polynésie française.

Le congé administratif ne peut être ni fractionné, ni reporté, ni faire l'objet d'aucune interruption ou prolongation.

Pendant le congé administratif, le coefficient de majoration en vigueur sur le territoire d'affectation cesse de s'appliquer.

Texte de référence :

- Décret n°96-1026 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'Etat et de certains magistrats dans les territoires d'outre-mer de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.
- Décret du 2 mars 1910 portant règlement sur la solde et les allocations accessoires des fonctionnaires, employés et agents des services coloniaux ou locaux.



En 2012, 9 agents ont bénéficié d'un congé administratif :

4 agents sans durée de séjour réglementée pour un total de 4 mois et 16 jours ;

5 agents suite à une fin de séjour réglementée pour un total de 7 mois et 29 jours.

2.3 Compte Epargne Temps (CET)

Si un agent est dans l'impossibilité de prendre son reliquat de congés, ou s'il souhaite en conserver tout ou partie en vue d'une utilisation ultérieure, il peut, sur demande expresse formulée entre le 1er novembre et le 31 décembre, en demander le versement sur un Compte Épargne Temps.

Toutefois, les situations qui conduiraient des agents à épargner un nombre important de jours de congés par an doivent correspondre à des contraintes de services exceptionnelles qui ne sauraient se répéter chaque année.

Le nombre maximum de jours susceptibles d'être épargnés sur un CET s'élève à 60.

A la demande de l'épargnant, et s'il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au delà d'un seuil de 20 jours peuvent :

- être indemnisés à hauteur d'un montant fixé par catégorie d'emploi (fonctionnaires et contractuels)
- être transférés dans le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (fonctionnaires uniquement).

22 agents disposent d'un CET à l'Université en 2012 :

- 7 agents de catégorie A
- 10 agents de catégorie B
- 5 agents de catégorie C.

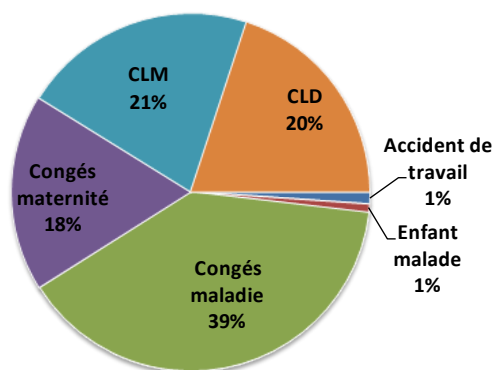
Au 31 décembre, l'ensemble de ces CET représentait 817 jours non pris.

2.4 Absences au travail

➤ Les absences au travail par type de personnels

	TITULAIRES*		CONTRACTUELS		TOTAL	
	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents
Accident de service / travail	31	2	-	-	31	2
Enfant malade	24	11	-	-	24	11
Congés maladie	1 064	38	107	12	1 171	50
Congés maternité	422	3	108	1	530	4
Congés paternité	-	-	-	-	-	-
Congés Longue Maladie (CLM)	635	3	-	-	635	3
Congés Longue Durée (CLD)	595	3	-	-	595	3
TOTAL DES ENTREES	2 771	60	215	13	2 986	73

* ainsi que les contractuels en CDI



En 2012, les jours d'absences pour maladie ordinaire et pour accident de travail, ont représenté une moyenne de 6,2 jours d'absences par agent.



3 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

3.1 Le Comité Technique (CT)

✓ Rôle

Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, la politique de gestion des ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Le CT est notamment consulté sur les points suivants :

- politique de gestion des ressources humaines :
gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisation et répartition des services, organisation des mutations internes, politique indemnitaire et gestion des primes, bilan social, gestion des effectifs et des qualifications, plan de formation des personnels, égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations, etc.
- organisation générale des services et de leur fonctionnement ;
- évolutions des méthodes et techniques de travail.

✓ Durée du mandat : 4 ans.

✓ Composition :

Il est composé de 9 membres titulaires :

- 2 représentants de l'administration ;
- 7 représentants titulaires des personnels élus et 7 représentants suppléants

✓ Nombre de réunions : 4.

3.2 La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

✓ Rôle

Cette commission concerne uniquement les personnels fonctionnaires. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard de la filière des personnels de recherche et formation, de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la filière des personnels de bibliothèque.

Elle se réunit au moins une fois par an en formation restreinte pour chaque catégorie de chaque groupe de corps. Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancement de grades et d'échelons.

✓ Durée du mandat : 3 ans.

✓ Composition :

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont élus par groupes et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- premier groupe : fonctionnaires titulaires AENES,
- deuxième groupe : fonctionnaires titulaires ITRF
- troisième groupe : fonctionnaires titulaires des corps des personnels des bibliothèques.

✓ Nombre de réunions : 4.



4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 La médecine de prévention

En 2012, l'Université s'est rapprochée du SISTRA (Service Interentreprises de Santé au Travail) afin d'établir une convention d'adhésion pour le suivi médico-professionnel de l'ensemble du personnel de l'Université de la Polynésie Française, convention signée le 29 Mai 2012.

Par cette adhésion, de nouveaux principes ont été mis en place afin de garantir au mieux une surveillance médicale régulière du personnel. En effet, les fonctionnaires sont conviés à suivre ces consultations par cycle quinquennal. Les agents soumis à des conditions de travail spécifiques (par exemple en laboratoire) se verront convoqués à une visite médicale annuelle dans le cadre de la surveillance médicale renforcée.

La convention concerne également des visites médicales d'embauches des contractuels, ainsi que les visites annuelles des Agents Non Fonctionnaires de l'Administration.

Ainsi, près de 80 personnes ont été conviées à une visite médicale durant l'année 2012, dont 18 au titre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR). On peut compter parmi eux :

- 2 enseignants contractuels
- 11 Agents Non Fonctionnaire de l'Administration (ANFA),
- 14 étudiants vacataires dont 2 absents
- 14 fonctionnaires titulaires dont 1 absent
- 15 doctorants dont 3 absents
- 23 contractuels de l'administration

4.2 Les accidents de travail

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

Les accidents de trajet sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- ✓ le domicile et le lieu de travail
- ✓ ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel

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

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

Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

En 2012, 2 agents ont eu des accidents de travail ou de service engendrant 31 jours d'arrêts de travail.

4.3 Les maladies professionnelles

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

Des maladies qui ne remplissent pas les conditions fixées dans ce tableau peuvent faire l'objet d'une reconnaissance, après avis du comité régional compétent.

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

En 2012 aucun agent de l'université ne s'est retrouvé en situation de maladie professionnelle.



5 FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES

5.1 Formation professionnelle

➤ Le plan de formation

Type d'action	Nombre de formations organisées	Durée par types d'actions (en jours)	Nombre d'agents formés	Coût moyen en Xpf
Adaptation au poste	5	9	15	1 202 864
Evolution des métiers	7	28	10	1 764 200
Acquisition de nouvelles compétences	10	42	60	1 836 874
Hygiène et sécurité	3	3	16	271 002
Total	25	79	85	4 803 938

➤ Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le Congé de Formation Professionnelle permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le Congé de Formation Professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents titulaires ou contractuels, justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

La durée maximale est de trois années sur l'ensemble de la carrière de l'agent, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière.

Les textes de références :



- Pour les titulaires : articles 24 à 30 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.
- Pour les non-titulaires : décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'État.

En 2012, aucun agent de l'université n'a bénéficié d'un Congé de Formation Professionnelle

➤ Le Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)

Le Congé pour Recherche et Conversion Thématique peut être attribué aux personnels enseignants-chercheurs.

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignants-chercheurs doivent être nommés depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximum de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Les textes de références



- Articles 19 et 20 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.
- Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du congé pour recherches ou conversions thématiques.

En 2012, un CRCT a été attribué pour une durée de 12 mois.

➤ L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

L'Habilitation à Diriger des Recherches est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse.



Les textes de références :

L'arrêté du 23 novembre 1988 (modifié en 1992, 1995 et 2002).

En 2012, un maître de conférence a obtenu une HDR.

5.2 Concours et promotions

5.2.1 Concours

✓ Concours enseignants

En 2012, 2 personnes ont été lauréates d'un concours de maître de conférence dont un enseignant du 2nd degré déjà à l'université.

✓ Concours BIATSS

	2012		
Personnels BIATSS	A	B	C
IGE	1	-	-
TECH	-	2	-
MAG	-	-	1
TOTAL DES CONCOURS	1	2	1

5.2.2 Promotions

✓ Promotions des enseignants

	2012
PR classe exceptionnelle	-
PR 1ère classe	2
MCF hors classe	1
TOTAL DES PROMOTIONS	3

✓ Promotions des BIATSS

En 2012, un personnel du corps des SAENES est passée classe supérieur par liste d'aptitude.