



BILAN SOCIAL 2013

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
1.5.3	Age médian par catégorie et par genre	20
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 REMUNERATIONS	27
3.1	Les rémunérations des personnels enseignants.....	29
3.1.1	Les rémunérations mensuelles.....	29
3.1.2	Les primes et indemnités	30
3.2	Les rémunérations des personnels BIATSS	31
3.2.1	Les rémunérations mensuelles.....	31
3.2.2	Les primes et indemnités	32
3.3	La masse salariale globale	34

4	LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	35
4.1	La médecine de prévention.....	37
4.2	Les accidents de travail.....	37
4.3	Les maladies professionnelles	38
5	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	39
5.1	Le Comité Technique (CT).....	41
5.2	La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).....	42
5.3	La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT).....	43
5.4	Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	44
6	FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES	45
6.1	Formation professionnelle	47
6.2	Concours.....	48
6.3	Promotions.....	49
6.3.1	Promotions de personnels enseignant.....	49
6.3.2	Promotions de personnels BIATSS	50



1 LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Les données correspondent aux effectifs à la date du 31 décembre 2013.

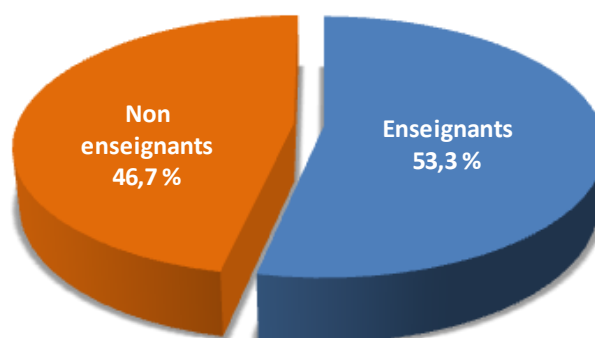
1.1 Les emplois

Emplois	2010	2011	2012	2013
Emplois d'enseignants	103	105	107	114
Nombre d'emplois titulaires	92	93	93	99
Nombre d'emplois contractuels	11	12	12	10
Nombre d'emplois contractuels sur RP*	-	-	2	5
Part des emplois d'enseignants	52,8%	53,6%	53,8%	53,3%
Emplois de BIATSS	92	91	92	100
Nombre d'emplois	72	72	72	73
Nombre d'emplois contractuels compensés	7	7	7	7
Nombre d'emplois contractuels sur RP*	13	12	13	20
Part des emplois de BIATSS	47,2%	46,4%	46,2%	46,7%
Total des emplois	195	196	199	214

* RP: Ressources propres

A ces 214 emplois dont 192 délégués par le ministère, il convient d'ajouter deux emplois permettant d'assoir des personnels en situation de congés administratifs ou de congés formation.

Répartition des emplois au 31/12/2013



*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 :

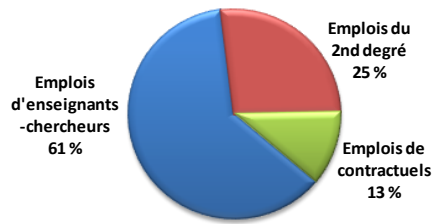
- ✓ d'enseignant-chercheur :
 - professeur des universités (PR)
 - maître de conférences (MCF)
- ✓ d'enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :
 - professeur agrégé (PRAG)
 - professeur certifié (PRCE)
- ✓ d'enseignant contractuel :
 - personnel associé temporaire (PAST)
 - attaché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

➤ Les emplois d'enseignants par corps

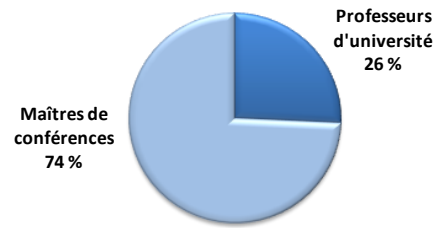
	2010	2011	2012	2013
Emplois d'enseignants-chercheurs	63	65	65	70
Professeur d'université*	19	19	19	18
Maître de conférences	44	46	46	52
Part des emplois d'enseignants-chercheurs	61,2%	61,9%	60,7%	61,4%
Emplois du 2nd degré	29	28	28	29
Inspecteur académique	1	-	-	-
Professeur agrégé	24	24	24	22
Professeur certifié	4	4	4	7
Part des emplois du 1er et 2nd degré	28,2%	26,7%	26,2%	25,4%
Emplois de contractuels délégués	11	12	12	10
ATER	4	3	3	1
Allocataire	5	-	-	-
Doctorant contractuel	2	9	9	9
Part des emplois de contractuels délégués	10,7%	11,4%	11,2%	8,8%
Emplois de contractuels sur RP	-	-	2	5
ATER Etablissement	-	-	-	2
Doctorant contractuel	-	-	2	3
Part des emplois de contractuels sur RP	0,0%	0,0%	1,9%	4,4%
Total des emplois d'enseignants	103	105	107	114

* Un en surnombre en 2010

Répartition des emplois d'enseignants

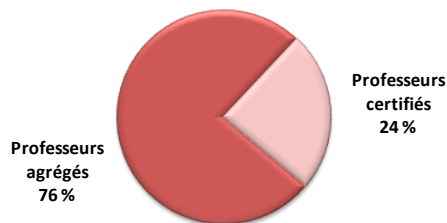


Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs

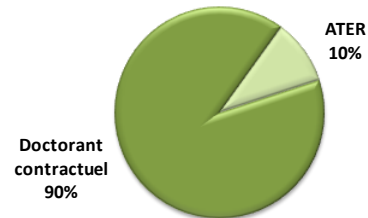


Au niveau national, la part des emplois d'enseignants-chercheurs était de 70,9% (65,5% en pluridisciplinaire hors santé) en 2010.

Répartition des emplois enseignants du 2nd degré



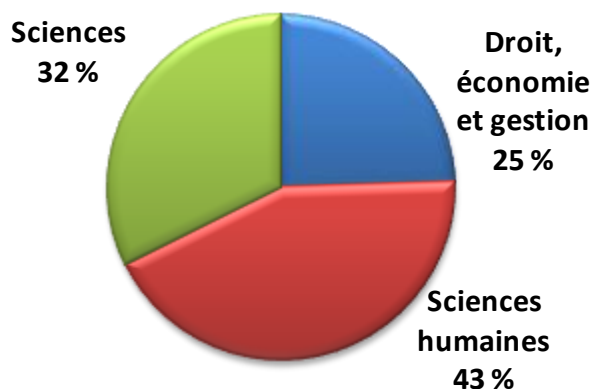
Répartition des emplois contractuels délégués



➤ Les emplois d'enseignants par groupe de sections CNU

	PR	MCF	PRAG	PRCE	ATER	Total
DEG	6	15	3	0	1	25
Droit	3	9			1	13
Eco-Gestion	3	6	3			12
LLSH	6	18	13	6	1	44
Lettres	1	3	8			12
Langues	3	9	3	6		21
Histoire-Géo	2	5	2		1	10
Sciences de l'éducation		1				1
STS	6	19	6	1	1	33
Mathématiques	1	5	2			8
Informatique	1	3	1			5
Physique-Chimie	2	4	2			8
Biologie	1	4			1	6
Sciences de la terre	1	3				4
Sport			1	1		2
Total emplois	18	52	22	7	3	102

➤ Répartition par grandes disciplines des emplois délégués



➤ Les redéploiements et les transformations d'emplois d'enseignants

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

	2012	2013
Postes publiés	11	22*
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	2	1
Changement de section CNU dans la composante	2	3
Changement de spécialité pour les enseignants du 2nd degré	1	1
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	-	5
Transformation enseignant / non enseignant	-	1

* Dont 5 créations d'emplois "réussite en licence"

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 :

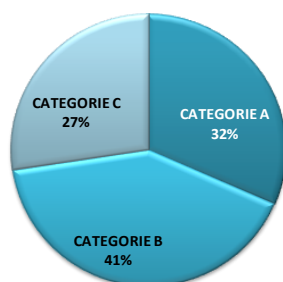
- ✓ les personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- ✓ les personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)
- ✓ les personnels des BIBliothèques (BIB)

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	73	73%
AENES	31	31%
CATEGORIE A	9	
CATEGORIE B	14	
CATEGORIE C	8	
ITRF	35	35%
CATEGORIE A	12	
CATEGORIE B	15	
CATEGORIE C	8	
Bibliothèques	7	7%
CATEGORIE A	2	
CATEGORIE B	1	
CATEGORIE C	4	
Emplois de contractuels compensés	7	7%
Emplois de contractuels sur RP	20	20%
CATEGORIE A	3	
CATEGORIE B	11	
CATEGORIE C	6	
Total	100	100%

➤ Répartition des emplois BIATSS titulaires par catégorie



➤ Répartition des emplois de BIATSS par département et école interne

DIRECTIONS OU SERVICES	A	B	C	Total
SERVICES ASSURANT LE PILOTAGE DE L'ETABLISSEMENT	5	2	0,5	7,5
PRESIDENCE	2	1		3
DIRECTION GENERAL DES SERVICES	3	1	0,5	4,5
SERVICES DE SOUTIEN A LA RECHERCHE ET A LA FORMATION	7	25	18	50
DIRECTION DE LA SCOLARITE	1	5	3,5	9,5
SERVICE DES RELATIONS INTERNATIONALES		1		1
SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE	1	3	2	6
CENTRE D'ORIENTATION, DES STAGES ET DE L'INSETION PROFESSIONNELLE	2	2		4
ŒUVRES UNIVERSITAIRES			3	3
SECRETARIATS RECHERCHE ET FORMATION		2		2
LABORATOIRES	1	6		7
IUFM		1	2,5	3,5
INSTITUT CONFUCIUS		1		1
BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE	2	4	7	13
SERVICES SUPPORT	11	11	10,5	32,5
AGENCE COMPTABLE	1	2	1	4
DIRECTION DES FINANCES	1	2	2	5
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	2	2	3	7
DIRECTION DE LA LOGISTIQUE ET DU PATRIMOINE	1	1	4,5	6,5
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	6	4		10
Total des emplois BIATSS permanents	23	38	29	90

➤ Transformation d'emploi BIATSS

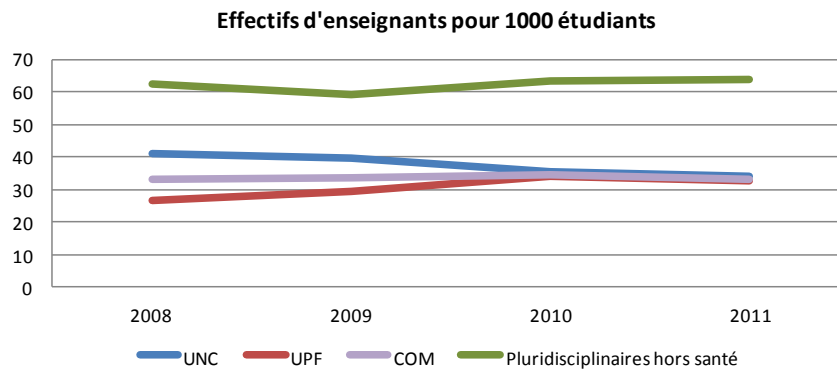
	2012	2013
D'enseignant en BIATSS A	-	1
De contractuel compensé en BIATSS	-	-
De catégorie A en catégorie B	-	1
De catégorie B en catégorie C	-	-
De catégorie C en catégorie B	-	-
Entre emplois de catégorie A	1	1
Entre emplois de catégorie B	-	-
Entre emplois de catégorie C	-	-

➤ Répertoire des métiers

Les emplois au sein de l'université répondent soit à la nomenclature RIME ([Répertoire Interministériel des Métiers de l'État](#)) soit au REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur ([REFERENS](#)) pour la filière ITRF.

1.1.3 Taux d'encadrement

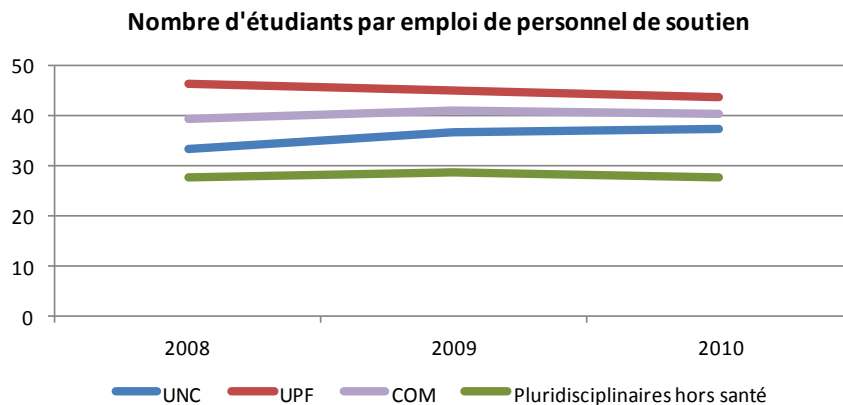
➤ Encadrement enseignant



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

Ratios	2010	2011	2012	2013	Définition de l'indicateur
EC/ENS	0,70	0,70	0,71	0,70	Nombre d'emplois d'enseignant-chercheurs sur le nombre total d'emplois d'enseignants titulaires
PR/EC	0,28	0,28	0,28	0,25	Nombre d'emplois de professeurs sur le nombre total d'emplois d'enseignant-chercheurs
ENS/E	32,21	33,98	33,09	34,30	Nombre total d'emplois d'enseignants pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
HETD/E	7,92	8,36	8,12	7,89	Nombre d'heures potentielles des enseignants titulaires en présentiel par étudiant

➤ Encadrement BIATSS



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

Ratios	2010	2011	2012	2013	Définition de l'indicateur
B TIT/E	24,16	25,49	24,76	24,40	Nombre total d'emplois de BIATSS titulaires pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
B/E	28,19	30,09	30,61	30,41	Nombre total d'emplois de BIATSS pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
B TIT/ENS	0,75	0,75	0,75	0,71	Nombre total d'emplois de BIATSS titulaires par enseignants
B/ENS	0,88	0,89	0,93	0,89	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 2013	Hommes	Femmes
Effectif d'enseignants-chercheurs	42,3	18,5
Professeur d'université	12,1	3,7
Maître de conférences	30,3	14,8
Effectif du 1^{er} et 2nd degré	11,1	14,8
Professeur agrégé	9,8	11,4
Professeur certifié	1,3	3,4
Effectif de contractuels	11,8	6,4
Enseignant contractuel (CDD)	1,7	0,3
ATER	2,2	1,2
Doctorant contractuel	7,1	4,9
Post-doctorant	0,8	-
Total des effectifs	65,2	39,7

1.2.2 Les effectifs BIATSS

ETPT 2013	Hommes	Femmes
Effectif TITULAIRE	28,0	27,0
Catégorie A	12,3	9,5
Catégorie B	12,7	8,5
Catégorie C	3,0	9,0
Effectif CONTRACTUEL	11,7	25,3
CDD ANFA	0,2	-
CDI ANFA	1,0	8,8
CDD	10,4	14,5
CDI	-	2,0
Total des effectifs	39,6	52,3

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 réglementairement, 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

Personnels enseignants	Hommes					Femmes				
	PR	MCF	ATER	PRAG	PRCE	PR	MCF	ATER	PRAG	PRCE
Recrutement	3	1	1	-	-	-	4	2	-	-
Mutation	-	1	-	2	-	-	1	-	1	1
Délégation	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après congés parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL DES ENTREES	3	5	1	2	-	-	5	2	1	1

➤ Nombre de personnels enseignants titulaires sortants par corps

Personnels enseignants	Hommes					Femmes				
	PR	MCF	ATER	PRAG	PRCE	PR	MCF	ATER	PRAG	PRCE
Retraite	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-
Mutation	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
Fin de délégation	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congés parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL DES SORTIES	1	1	3	2	-	1	1	-	1	-

En 2013, deux enseignants femmes sont partis à la retraite avec une moyenne d'âge de 64 ans ainsi que deux enseignants hommes avec une moyenne d'âge de 62 ans.

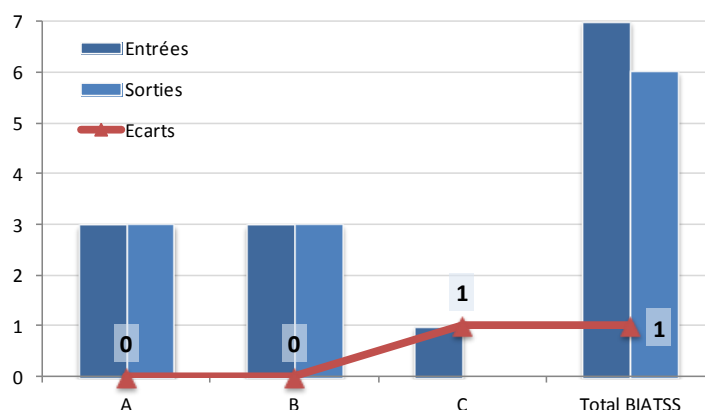
1.3.2 Les mouvements des personnels BIATSS

➤ Nombre de personnels BIATSS titulaires entrants par corps

Personnels BIATSS	Hommes			Femmes		
	A	B	C	A	B	C
Recrutement par concours	-	-	-	1	0	1
Mutation	1	1	-	1	2	-
Détachement	-	-	-	-	-	-
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-
Retour après congés parental	-	-	-	-	-	-
TOTAL DES ENTREES	1	1	-	2	2	1

➤ Nombre de personnels BIATSS titulaires sortants par corps

Personnels BIATSS	Hommes			Femmes		
	A	B	C	A	B	C
Retraite	-	-	-	-	-	-
Mutation	-	1	-	3	1	-
Fin de délégation	-	-	-	-	-	-
Détachement	-	-	-	-	-	-
Disponibilité	-	-	-	-	1	-
Congés parental	-	-	-	-	-	-
TOTAL DES SORTIES	-	1	-	3	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 telle que la mise en disponibilité, le hors-cadre, etc.

En 2013, trois enseignants-chercheurs étaient en délégation entrante (dont un renouvellement de délégation), un a mis fin à sa délégation sortante et un a mis fin à sa délégation à l'UPF.

➤ 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.



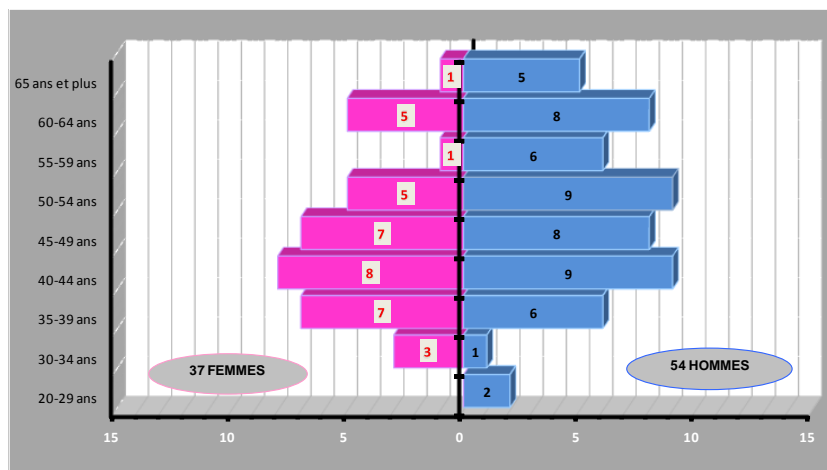
Texte de référence : Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences (article 11 à 14).

Corps	DELEGATION	
	ENTRANTE	SORTANTE
MCF	3	1
PR		
Total	3	1

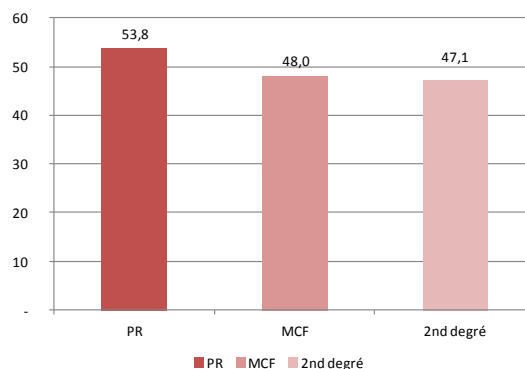
1.5 Données démographiques

1.5.1 Personnels enseignants titulaires

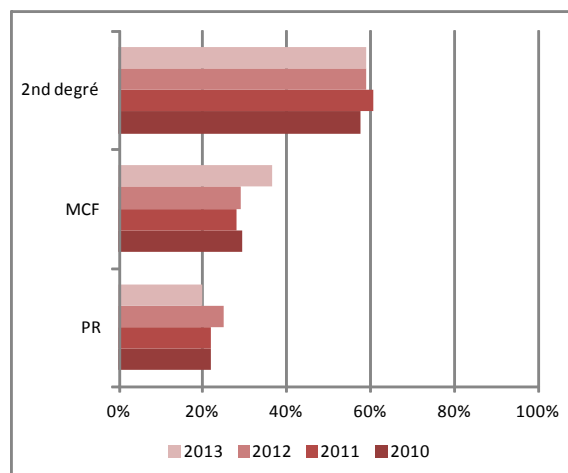
➤ Structure par âge et sexe



➤ Moyenne d'âge par corps

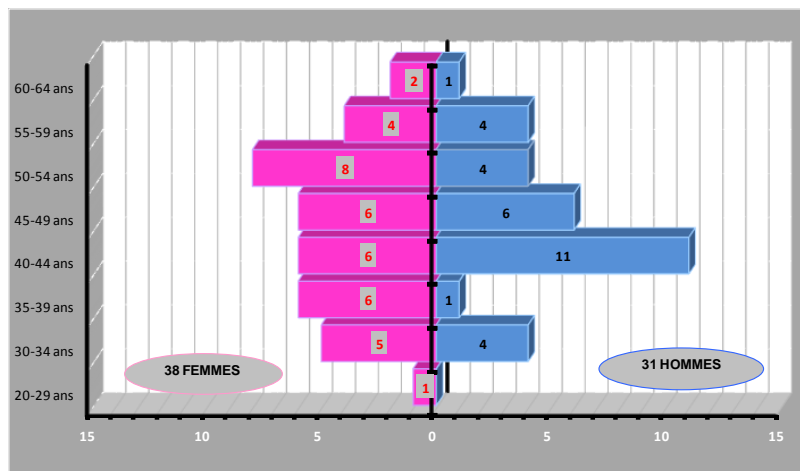


➤ Part des femmes par corps

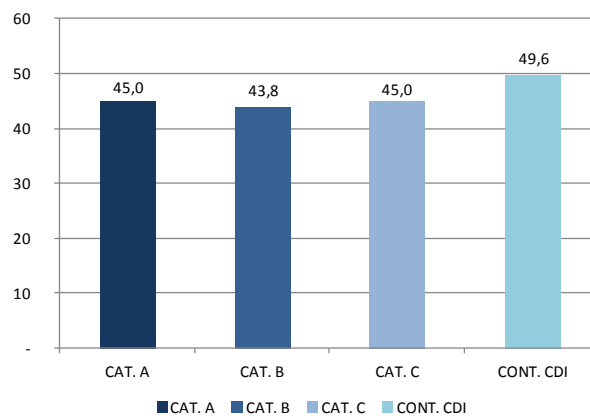


1.5.2 Personnels BIATSS

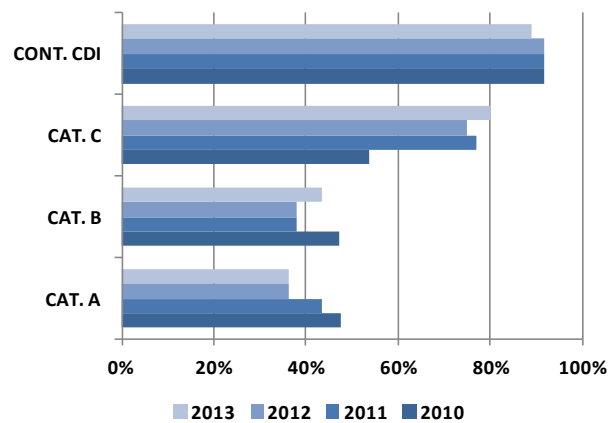
➤ Structure par âge et sexe



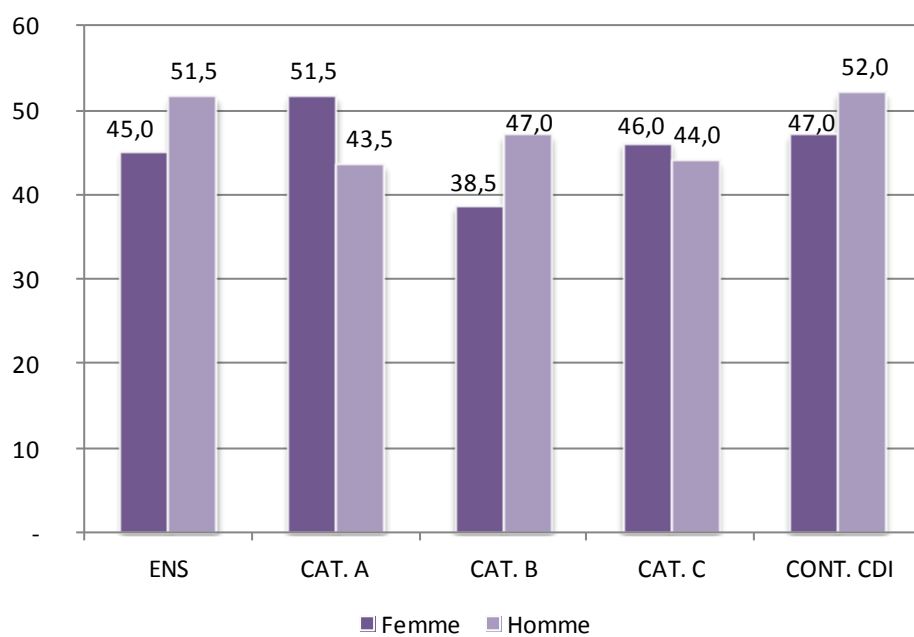
➤ Moyenne d'âge par corps



➤ Part des femmes par corps



1.5.3 Age médian par catégorie et par genre





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. Compte tenu des règles de gestion des congés et des jours fériés, la durée de travail réelle 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 2013, 4 agents bénéficiaient d'un temps partiel :

1 PRAG travaillait à 80% jusqu'au 31/08/2013 ;

1 PRAG travaillait à 70% jusqu'au 31/08/2013 ;

1 PRAG travaillait à 50% jusqu'au 25/08/2013 ;

1 PRAG travaillait à 50% à compter du 01/09/2013.

➤ 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 en durée de séjour réglementé 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 2013, 14 agents ont bénéficié d'un congé administratif :

8 agents sans durée de séjour réglementée pour un total de 6 mois et 21 jours ;

6 agents suite à une fin de séjour réglementée pour un total de 10 mois et 24 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 Epargne 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).

28 agents disposent d'un CET à l'Université en 2013 :

- 9 agents de catégorie A
- 13 agents de catégorie B

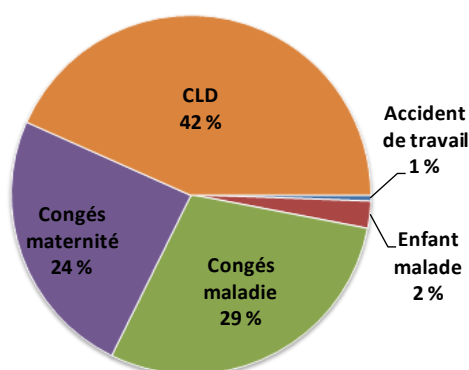
• 6 agents de catégorie C.

Au 31 décembre, l'ensemble de ces CET représentait 849 jours non pris.

2.4 Absences au travail

➤ Les absences au travail par type de personnels

	TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL		Nombre de jours d'arrêts rapportés aux effectifs	
	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents	Agents concernés	Ensemble des agents
Accident de service / travail	5	2	7	1	12	3	4,00	0,06
Enfant malade	40	11	11	4	51	15	3,37	0,26
Congés maladie	395	31	211	12	606	43	14,09	3,08
Congés maternité	276	3	228	3	504	6	84,00	2,56
Congés paternité	51	4	-	-	51	4	12,75	0,26
Congés Longue Maladie (CLM)	-	-	-	-	-	-	NS	NS
Congés Longue Durée (CLD)	897	3	-	-	897	3	299,00	4,56
TOTAL DES ENTREES	1 664	54	457	20	2 121	74	28,66	10,77



➤ Les congés longue durée

Cette notion recouvre les congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ainsi que la mise en disponibilité.

En 2013, un agent était en congés parental pour une durée de 181 jours et un agent a bénéficié d'une mise en disponibilité pour création d'entreprise d'une durée de un an.



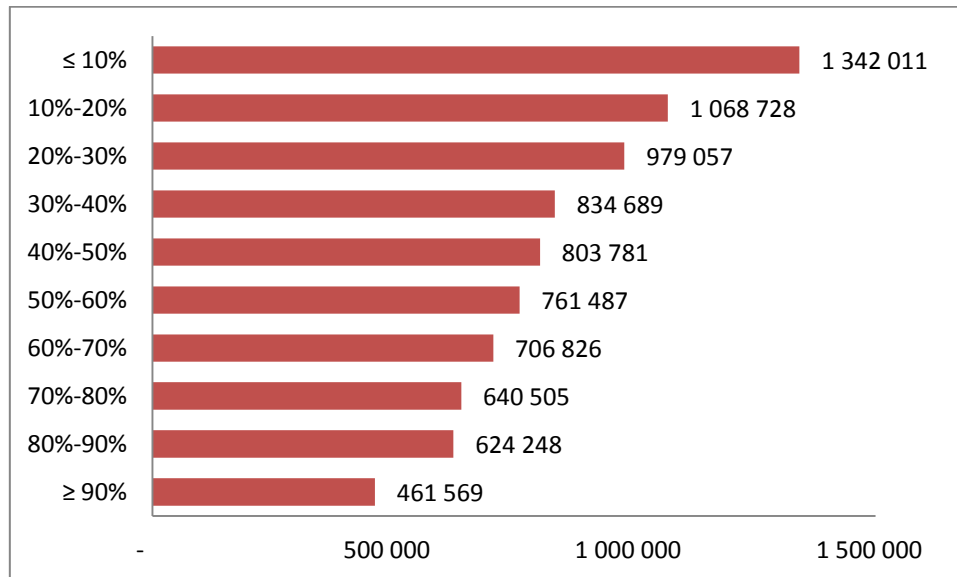
3 LES REMUNERATIONS

3.1 Les rémunérations des personnels enseignants

3.1.1 Les rémunérations mensuelles

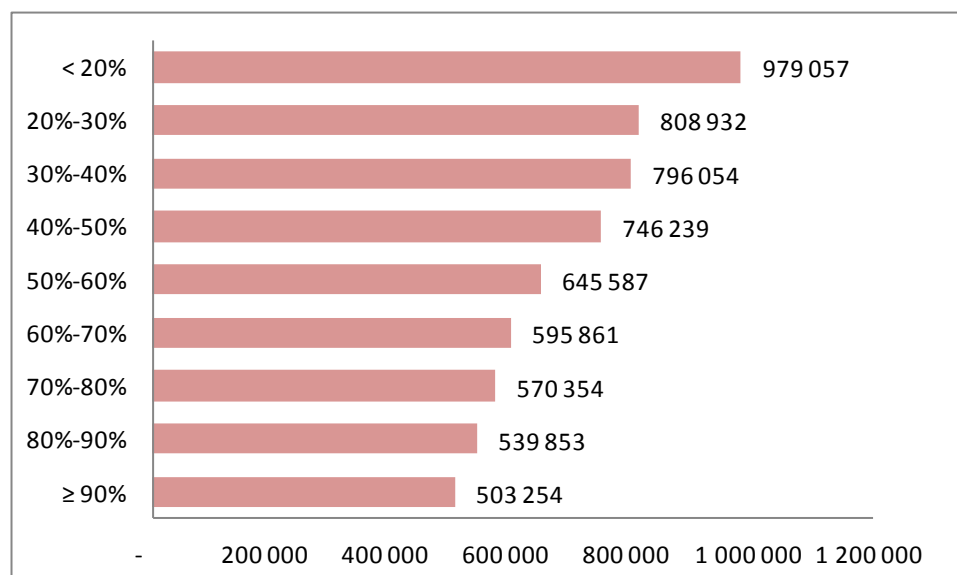
Ventilation par déciles des rémunérations bruts moyennes de 2013.

➤ Les rémunérations des enseignants-chercheurs



Lecture : 0 à 10% des enseignants-chercheurs ont une rémunération brute mensuelle (hors indemnitaire) supérieure ou égale à 1 342 011 Xpf.

➤ Les rémunérations des enseignants du second degré



3.1.2 Les primes et indemnités

Les indemnités et primes sont des éléments accessoires au traitement versés aux agents fonctionnaires. Elles sont un élément de la politique RH d'un établissement, voté dans le cadre des statuts. Elles sont également liées à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

Les principales primes des personnels enseignants sont les suivantes :

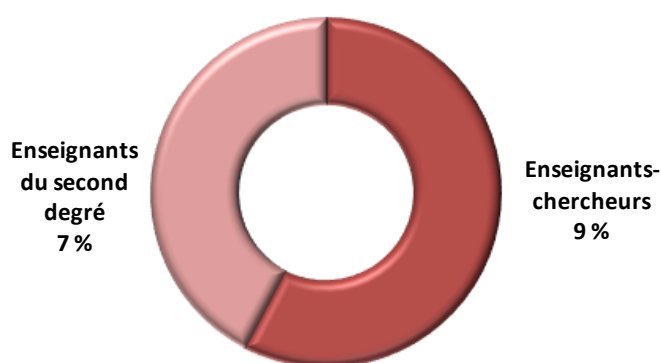
La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) : prime versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, ATER et personnels titulaires du premier et second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants.

La Prime d'Excellence Scientifique (PES) peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation et s'inscrivant dans la politique de recherche de l'établissement.

La prime d'administration : prime versée au Président d'Université et au Directeur d'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel.

Le Référentiel Equivalence Horaire (REH) qui a remplacé les anciennes primes pour charges administratives (PCA) et les primes pour responsabilité particulières (PRP). Ces indemnités sont versées en contrepartie de tâches d'animation ou d'encadrement d'activités de formation ou de recherche.

➤ Part des primes et indemnités moyennes dans la rémunération globale par catégorie.



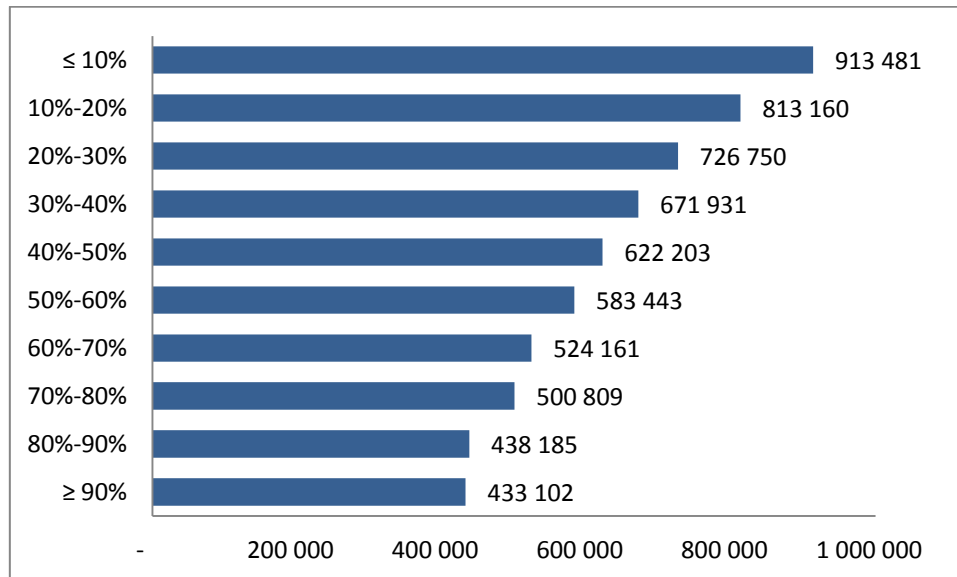
Ne sont pas incluses l'indemnité d'éloignement ni l'indemnité de remboursement partiel du loyer.

3.2 Les rémunérations des personnels BIATSS

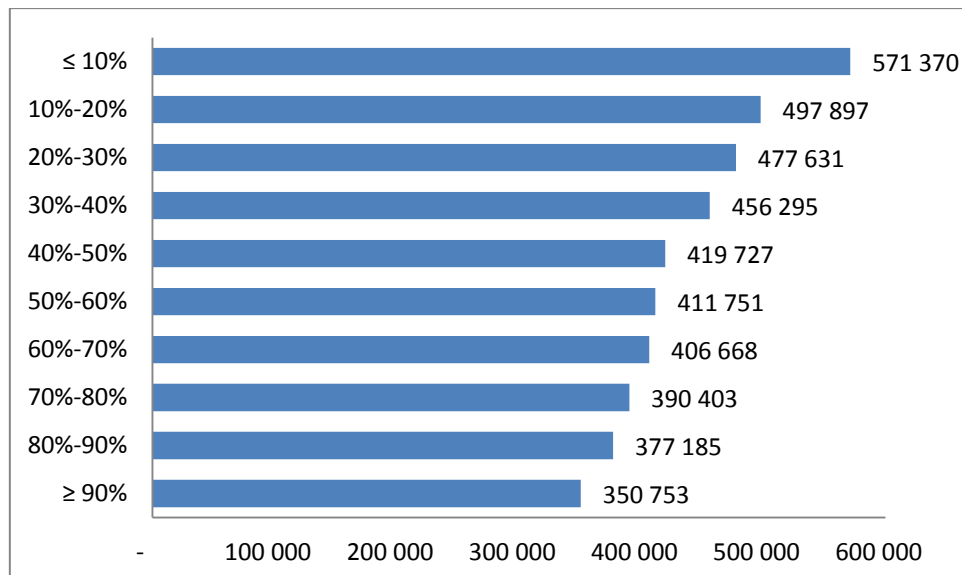
3.2.1 Les rémunérations mensuelles

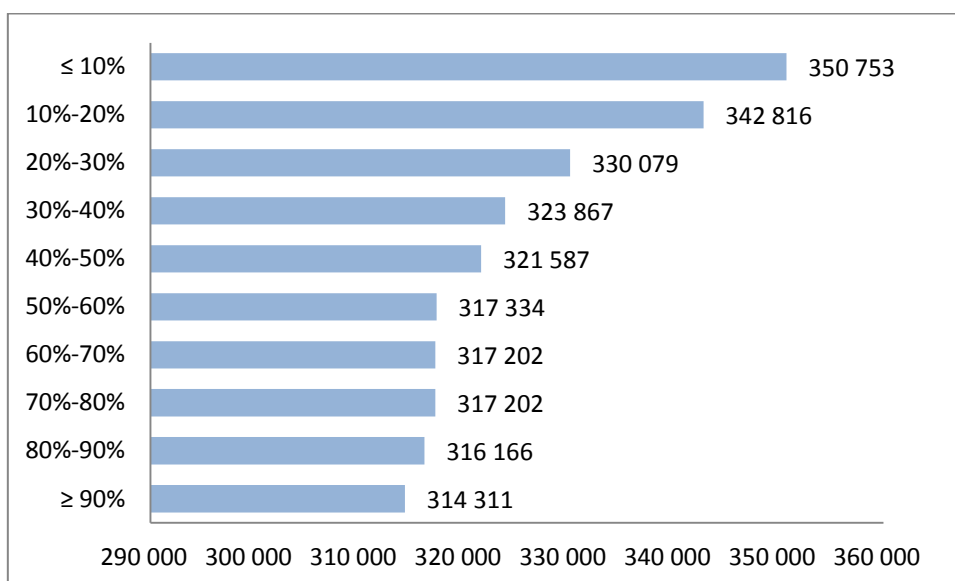
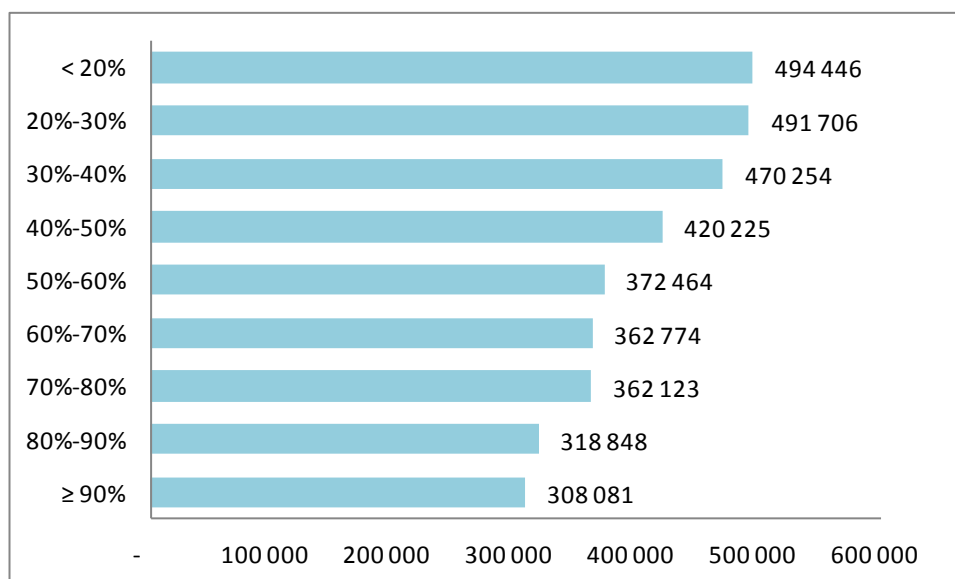
Ventilation par déciles des rémunérations bruts moyennes de 2013.

➤ Les rémunérations des BIATSS de Catégorie A



➤ Les rémunérations des BIATSS de Catégorie B



➤ **Les rémunérations des BIATSS de Catégorie C**➤ **Les rémunérations des BIATSS en CDI****3.2.2 Les primes et indemnités**

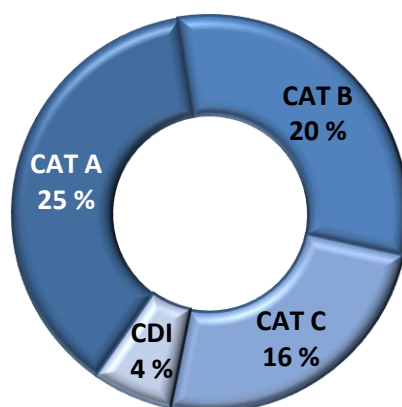
Les indemnités liées au corps sont déterminées en fonction de la filière d'appartenance des fonctionnaires :

- **L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)** est versée aux personnels infirmiers et de bibliothèques de catégorie A, ainsi qu'aux personnels de bibliothèques de catégorie B.
- **L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)** est versée aux personnels fonctionnaires administratifs et de bibliothèques de catégorie C. Elle est également versée aux personnels fonctionnaires de bibliothèques de catégorie B dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380.

- **La Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** est versée aux personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur de catégorie A et B. Cette prime est constituée d'une part fonction et d'une part résultats.
- **La Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)** est versée aux fonctionnaires des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C.
- Les personnels de bibliothèques peuvent percevoir des primes spécifiques selon leur corps et leur grade. Les conservateurs généraux et conservateurs bénéficient respectivement d'une **prime de rendement** et d'une **indemnité spéciale**, les bibliothécaires et bibliothécaires adjoints spécialisés perçoivent une **prime de technicité forfaitaire**. Concernant les personnels appartenant au corps des magasiniers, il leur est attribué une **indemnité de sujétions spéciales**, une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants** et une **indemnité de chaussures et de petit équipement**.
- Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières. L'Agent Comptable de l'Université perçoit une **indemnité de gestion** et une **indemnité de caisse et responsabilité**. Une **indemnité de charges administratives** est versée au Directeur Général des Services.
- Les personnels ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la **Prime de Fonction Informatique (PFI)**.

La Nouvelle Bonification Indemnitaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions. Elle prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le Conseil d'Administration.

➤ **Part des primes et indemnités moyennes dans la rémunération globale par catégorie.**



Ne sont pas incluses l'indemnité d'éloignement ni l'indemnité de remboursement partiel du loyer.

3.3 La masse salariale globale

Exécution	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2013
Traitements et Salaires	65 536 053	66 311 896	67 866 051	66 585 357	66 919 354	67 353 046	66 647 874	66 155 945	67 365 059	72 382 763	73 926 203	73 985 634	821 015 235
Majoration de traitements	41 256 420	41 175 649	42 393 376	42 345 227	42 765 759	42 539 808	41 413 993	41 747 322	43 258 759	46 416 859	44 866 687	44 355 089	514 534 949
SFT	769 835	941 213	839 597	842 498	949 833	952 307	895 292	847 144	761 889	1 283 064	985 569	883 035	10 951 277
Primes et Indemnités	9 330 804	9 555 983	16 642 970	8 708 794	8 753 679	13 682 763	8 529 723	9 068 669	22 021 791	9 176 062	9 228 839	14 694 550	139 394 628
IRPL	-	-	811 317	1 002 208	520 726	1 298 879	1 269 276	500 041	416 186	1 191 567	713 023	1 335 840	9 059 062
Total CATEGORIE 21	116 893 112	117 984 741	128 553 312	119 464 084	119 909 350	125 826 803	118 756 158	118 319 121	133 823 684	130 450 316	129 720 321	135 254 149	1 494 955 150
CAS	36 811 881	36 976 364	38 142 411	37 395 422	37 770 363	37 567 492	38 008 854	38 369 635	38 656 700	40 660 300	39 635 798	39 906 940	459 902 160
Charges sociales + ATI	4 843 206	4 864 687	5 016 959	5 567 712	5 132 263	5 104 902	5 164 447	5 213 106	5 230 702	5 484 859	5 346 646	5 383 217	62 352 708
Autres cotisations	4 415 827	4 848 952	5 110 748	4 783 794	4 757 394	6 102 908	4 713 382	4 305 184	4 778 285	4 917 601	5 995 748	5 952 319	60 682 150
Total CATEGORIE 22	46 070 914	46 690 003	48 270 118	47 746 929	47 660 019	48 775 302	47 886 684	47 887 925	48 665 697	51 062 759	50 978 191	51 242 476	582 937 017
Prestations sociales	124 902	124 902	124 902	142 902	124 902	129 402	-	-	-	-	-	18 000	789 913
Allocations familiales	-	1 102 523	969 974	962 974	962 974	985 055	949 717	930 220	764 938	940 850	956 344	950 451	10 476 018
Total CATEGORIE 23	124 902	1 227 425	1 094 876	1 105 876	1 087 876	1 114 457	949 717	930 220	764 938	940 850	956 344	968 451	11 265 931
TOTAL	163 088 928	165 902 169	177 918 305	168 316 889	168 657 245	175 716 562	167 592 559	167 137 266	183 254 319	182 453 925	181 654 856	187 465 076	2 089 158 098

Vacations et HCC	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2013
REH	-	-	-	-	-	18 937 302	2 742 154	-	89 833	-	-	-	21 769 289
Heures complémentaires	-	-	1 066 658	-	-	38 952 014	5 330 147	-	1 264 391	-	-	-	46 613 210
Vacations	-	-	30 491 220	-	-	33 987 300	3 313 253	1 240 128	3 551 925	698 428	1 529 156	6 592 279	81 383 689
Exécution 2013	-	-	31 557 878	-	-	91 856 616	11 385 554	1 240 128	4 906 149	698 428	1 529 156	6 592 279	149 766 188

Indemnité Eoignement	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2013
Exécution 2013	-	1 174 149	3 587 112	-	-	165 532	-	5 362 408	75 359 793	18 476 492	5 405 489	1 657 637	111 188 613

Total	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2013
Emplois	163 088 928	165 902 169	177 918 305	168 316 889	168 657 245	175 716 562	167 592 559	167 137 266	183 254 319	182 453 925	181 654 856	187 465 076	2 089 158 098
Vacations et HCC	-	-	31 557 878	-	-	91 856 616	11 385 554	1 240 128	4 906 149	698 428	1 529 156	6 592 279	149 766 188
IE	-	1 174 149	3 587 112	-	-	165 532	-	5 362 408	75 359 793	18 476 492	5 405 489	1 657 637	111 188 613
Exécution 2013	163 088 928	167 076 318	213 063 295	168 316 889	168 657 245	267 738 710	178 978 113	173 739 802	263 520 261	201 628 845	188 589 501	195 714 992	2 350 112 899



4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 La médecine de prévention

Les visites médicales de l'année 2013 se sont déroulées pour la plupart du personnel au sein même des locaux de l'Université, et au siège du SISTRA pour certains. A la demande du médecin du travail, sa secrétaire s'est déplacée avec lui afin d'établir des examens en parallèles aux consultations.

Avec une organisation préalable des visites médicales, le personnel a bien respecté les dates et horaires de convocation pour leur visite médicale. Néanmoins, cela nécessite en amont des rappels téléphoniques et courriels de relance pour favoriser le respect du planning par le personnel de l'Université.

Ainsi, près de 109 personnes ont été conviées à une visite médicale durant l'année 2013, dont 46 au titre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR). On peut compter parmi eux :

- 1 enseignant contractuel
- 9 Agents Non Fonctionnaire de l'Administration (ANFA),
- 2 étudiants vacataires,
- 75 fonctionnaires titulaires dont 1 absent
- 8 doctorants,
- 14 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 2013, 3 agents ont eu des accidents de travail ou de service engendrant 12 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 2013 aucun agent de l'université ne s'est retrouvé en situation de maladie professionnelle.



5 LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

5.1 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. Parmi-eux, il y a 6 hommes et 1 femme.

✓ Nombre de réunions : 4.

5.2 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 : 4 ans.

✓ Composition :

La CCPANT comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par niveau de catégorie (A, B, C) par les organisations syndicales, en fonction des sièges obtenus lors du scrutin.

- administration : 3 représentants
- personnels : 3 représentants (2 hommes et 1 femmes)

✓ Nombre de réunions : 1.

5.3 La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT)

✓ Rôle

Cette Commission concerne les agents non titulaires de droit public exerçant leurs fonctions dans le domaine administratif, technique, social et de santé ou de l'enseignement.

Elle est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle est obligatoirement consultée, s'agissant des agents non titulaires, sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence.

Pour les agents non titulaires exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, d'agent temporaire vacataire et de chargé d'enseignement vacataire et d'enseignant contractuel des établissements d'enseignement supérieur.

En revanche, ne sont pas concernés : les maîtres de conférences et les professeurs des universités associés et invités et les autres enseignants associés ou invités ; les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu).

✓ 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.

Parmi les membres de la CPE, on trouve 4 hommes et 5 femmes chez les titulaires pour 2 hommes et 5 femmes chez les suppléants.

✓ Nombre de réunions : 5.

5.4 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

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

✓ **Rôle**

A l'égard du personnel et des usagers, il a pour rôle de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières

Pour cela, le CHSCT :

- 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 et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective et peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

✓ **Durée du mandat : 4 ans.**

✓ **Composition :**

- administration : 2 représentants
- personnels : 7 représentants (2 hommes et 5 femmes)
- usagers : 2 représentants
- médecin de prévention (voix consultative)

✓ **Nombre de réunions : 2.**

En 2013, quatre agents ont bénéficié de 6 jours d'autorisations d'absences pour raisons syndicales.



6 FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES

6.1 Formation professionnelle

➤ Nombre de jours de formation professionnelle continue

	Hommes	Femmes
Acquisition de nouvelles compétences	16	22
Catégorie A	2	6
Catégorie B	9	5
Catégorie C	5	11
Adaptation au poste	14	46
Catégorie A	11	15
Catégorie B	2	15
Catégorie C	1	16
Evolution des métiers	-	11
Catégorie A	-	11
Catégorie B	-	-
Catégorie C	-	-
	30	79

➤ 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 2013, 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 2013, 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 2013, un maître de conférence a obtenu une HDR.

6.2 Concours

✓ Concours enseignants

POSTES D'ENSEIGNANT AU CONCOURS EPREUVES	INSCRITS			PRESENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CONCOURS PROFESSEUR DES UNIVERSITES SECTION 2 (AGREG)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		1
CONCOURS PROFESSEUR DES UNIVERSITES SECTION 5	4	2	6	4	2	6	4	2	6	1		1
CONCOURS PROFESSEUR DES UNIVERSITES SECTION 25	5		5	5		5	3		3	1		1
CONCOURS MAITRES DE CONFERENCES SECTIONS 65 - 67	13	12	25	13	12	25	3	3	6		1	1
CONCOURS MAITRES DE CONFERENCES SECTION 1	12	6	18	12	6	18	2	1	3		1	1
CONCOURS MAITRES DE CONFERENCES SECTION 6	16	9	25	16	9	25		2	2		1	1
CONCOURS MAITRES DE CONFERENCES SECTION 11	3	11	14	3	11	14	3	11	14		1	1
CONCOURS MAITRES DE CONFERENCES SECTION 23	17	8	25	17	8	25	17	8	25	1		1
TOTAL GENERAL	70	48	118	70	48	118	32	27	59	4	4	8

✓ Concours BIATSS

POSTES DE BIATSS AU CONCOURS EPREUVES	INSCRITS			PRESENTS			ADMISSIBLES			ADMIS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CONCOURS CATEGORIE A ITRF BAP E	21	10	31	21	10	31	12	2	14		1	1
CONCOURS CATEGORIE A ITRF BAP J	30	15	45	30	15	45	11	3	14		0	0
CONCOURS CATEGORIE B ITRF BAP F	1	7	8	1	7	8	0	5	5		1	1
RECRUTEMENT SANS CONCOURS CATEGORIE C ITRF BAP J	77	18	95	77	18	95	2	9	11		1	1
RECRUTEMENT RESERVE (SAUVADET) CATEGORIE C ITRF BAP J		5	5		1	1		1	1		1	1
RECRUTEMENT RESERVE (SAUVADET) CATEGORIE C ITRF BAP F		1	1		1	1		1	1		1	1
EXAMEN PROFESSIONNEL CATEGORIE C ITRF		2	2		2	2	2	2	4		1	1
TOTAL GENERAL	129	58	187	129	54	183	27	23	50	0	6	6

6.3 Promotions

6.3.1 Promotions de personnels enseignant

✓ Nombre d'enseignants promouvables par grade et genre

ENSEIGNANTS	Hommes	Femmes
Enseignants-chercheurs	14	6
PR	5	3
PR 2C	2	1
PR 1C	2	2
PR EX1	1	
MCF	9	3
MCF CN	9	3
Enseignants du 2nd degré	6	14
PRAG	3	7
AGREGE CN	3	7
PRCE	2	6
CERT. CL N	2	6
PROF. EPS	1	1
EPS H CL	1	1
Total Enseignants	20	20

✓ Promotions des enseignants

Enseignants-chercheurs	2013	Modalité de promotion
PR classe exceptionnelle	-	
PR 1ère classe	-	
MCF hors classe	1	Avancement CNU
TOTAL DES PROMOTIONS	1	

Enseignants du 2nd degré	2013	Modalité de promotion
PRAG hors classe	2	Tableau d'avancement
PRCE hors classe	-	
TOTAL DES PROMOTIONS	2	

6.3.2 Promotions de personnels BIATSS

✓ Nombre de BIATSS promouvables par grade et genre

BIATSS	Hommes	Femmes
A	4	3
Conservateur Bibliothèque		1
CC BIB		1
Bibliothécaire		1
BIB		1
Ingénieur d'Etude	4	1
IGE 2C RF	3	1
IGE 1C RF	1	
B	10	6
BIB. ASSISTANT SPE	1	
BIB ADJ SP CE	1	
SAENES	3	4
SAENES CN	2	2
SAENES CS	1	1
SAENES CE		1
TECH.	6	2
TEC RF CN	3	1
TEC RF CS	2	
TEC RF CE	1	1
C	2	6
ADJENES		1
ADJENES C1		1
ATRF	2	3
ATRF 2CL	2	1
ATRF 1CL		2
MAGASINIER		2
MAG B 2		2
Total BIATSS	16	15

✓ Promotions des BIATSS

BIATSS	2013	Modalité de promotion
SAENES Classe supérieure	1	Tableau d'avancement
Adjoint technique principale	1	Examen professionnel
TOTAL DES PROMOTIONS	2	