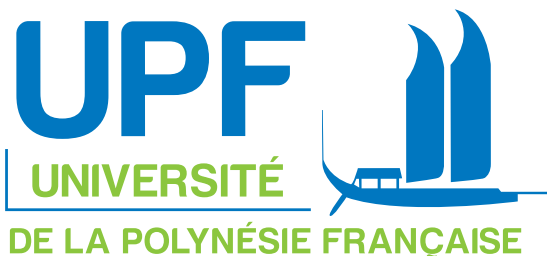


# Bilan social

**2017**

Université de la Polynésie française



# PREAMBULE

## Cadre réglementaire du bilan social

Le bilan social est un document légal que les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de publier chaque année (loi n° 77-769 du 12 juillet 1977).

Concernant le secteur public, l'élaboration d'un bilan social est obligatoire pour les établissements publics hospitaliers en application du décret n° 88-951 du 7 octobre 1988. Dans la fonction publique territoriale, la loi du 27 décembre 1994 oblige l'autorité territoriale à constituer un rapport sur l'état de la collectivité.

Pour ce qui est de la fonction publique d'État, aucun texte n'imposait aux établissements qui en relèvent l'élaboration d'un bilan social. De ce fait, les établissements d'enseignement supérieur n'étaient pas soumis à l'obligation réglementaire de le publier. Toutefois, **la loi n°2007-1199** du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des Universités (**LRU**) a rendu obligatoire la création d'un CTP dans chaque EPSCP.

L'article L.951-1-1 du code l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique.

L'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration.

Sauf indication contraire, les données proviennent des applications de gestion. Elles portent sur l'année civile 2017 ou sur une observation au 31/12/2017.

L'élaboration et l'édition de ce document ont pu être réalisées grâce à la contribution de plusieurs services, notamment celui des ressources humaines, de la direction des systèmes d'information et du service communication.



*Rédaction : Direction des Ressources Humaines UPF : Wyn, Aurélie, Sylvie, Benoît, Katia, Jean-René, Margaux et Adeline  
Avec la participation de la Direction générale des services et du contrôle de gestion.*

*Crédits photos : Communication UPF  
Edition mars 2018*

# INTRODUCTION

## Présentation de l'Université de la Polynésie française (UPF)

Créée en 1987 comme l'un des deux centres universitaires de l'université française du Pacifique, l'UPF devint université de plein exercice par décret du 31 mai 1999.

EPSCP pluridisciplinaire, L'UPF est passé le 1<sup>er</sup> janvier 2013 aux Responsabilités et Compétences Élargies en application de la LRU.

Implantée sur le campus d'Outumaoro, d'une superficie de 12 hectares dont 18 000 m<sup>2</sup> de bâtiments, L'UPF propose une offre de formation diversifiée au sein de :

- ▶ trois départements de formation
  - Droit, Economie-Gestion (DEG)
  - Lettres, Langues et Sciences humaines (LLSH)
  - Sciences, Technologies et Santé (STS)
- ▶ un service de formation continue
- ▶ une ESPE (École supérieure du professorat et de l'éducation)
- ▶ un institut Confucius

L'UPF contribue au développement scientifique, technologique et culturel de la Polynésie française par le biais de :

- ▶ cinq laboratoires de recherche (ou équipe d'accueil)
  - GDI (Gouvernance et développement insulaire)
  - EASTCO (Sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie)
  - GEPASUD (Géopôle du Pacifique sud)
  - GAATI (Géométrie algébrique et applications à la théorie de l'information)
  - UMR EIO (Ecosystèmes insulaires océaniques)
- ▶ deux structures fédératives
  - CIRAP (Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie)
  - OGT (Observatoire géodésique de Tahiti)
- ▶ Une Unité de Service et de Recherche : l'USR n°2003 créée en 2017 « Maison des Sciences de l'Homme du Pacifique » MSHP
- ▶ L'École doctorale du Pacifique, commune avec l'université de la Nouvelle-Calédonie

Afin d'accompagner au mieux ses quelques 3 200 étudiants et en l'absence de CROUS en Polynésie, l'UPF a passé une convention avec le CNOUS lui permettant de gérer les œuvres universitaires avec notamment le restaurant et la cité universitaires de 72 chambres.

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, L'UPF dispose d'un budget consolidé de trois milliards six cent millions de francs pacifiques et s'appuie sur près de 250 vacataires d'enseignement ou missionnaires et 230 personnels.

**ZOOM : l'année 2017, est particulièrement importante en matière de ressources humaines puis que c'est l'année de conclusion du contrat quinquennal qui assoit une stratégie en matière de recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de formation. La stratégie posée, les grandes orientations en matière de recrutement et d'accompagnement des carrières des personnels ont pu être présentées aux instances et votées par les administrateurs.**

Le bilan social a pour objet spécifique l'étude de l'ensemble des personnels non vacataires.

# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS</b>	<b>5</b>
<b>1.1</b>	<b>LES EMPLOIS.....</b>	<b>6</b>
1.1.1	LES EMPLOIS ENSEIGNANTS A L'UNIVERSITE .....	7
1.1.2	LES EMPLOIS BIATSS.....	10
1.1.3	TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS ET REDEPLOIEMENTS .....	13
1.1.4	LES TAUX D'ENCADREMENT .....	14
<b>1.2</b>	<b>LES EFFECTIFS.....</b>	<b>15</b>
1.2.1	LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS.....	15
1.2.2	LES EFFECTIFS BIATSS.....	16
<b>1.3</b>	<b>LES FLUX.....</b>	<b>17</b>
1.3.1	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS .....	17
1.3.2	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS .....	18
<b>1.4</b>	<b>LES DONNEES DEMOGRAPHIQUES .....</b>	<b>19</b>
1.4.1	LES PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	20
1.4.2	LES PERSONNELS BIATSS.....	20
<b>2</b>	<b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>21</b>
<b>2.1</b>	<b>LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2</b>	<b>LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES ADMINISTRATIFS .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3</b>	<b>LES CONGES ADMINISTRATIFS .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4</b>	<b>LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET).....</b>	<b>23</b>
<b>2.5</b>	<b>LES ABSENCES AU TRAVAIL DES BIATSS .....</b>	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>LES REMUNERATIONS</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS .....</b>	<b>27</b>
3.1.1	LES REMUNERATIONS MENSUELLES .....	27
3.1.2	LES PRIMES ET INDEMNITES.....	28
<b>3.2</b>	<b>LES REMUNERATIONS DES PERSONNELS BIATSS.....</b>	<b>29</b>
3.2.1	LES REMUNERATIONS MENSUELLES .....	29
3.2.1	LES PRIMES ET INDEMNITES.....	30
3.2.2	LA MASSE SALARIALE GLOBALE DE L'UPF .....	32
<b>4</b>	<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>34</b>
<b>4.1</b>	<b>LA MEDECINE DE PREVENTION.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2</b>	<b>LES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....</b>	<b>35</b>
<b>4.3</b>	<b>LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>LES RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>36</b>

<b>5.1</b>	<b>LE COMITE TECHNIQUE (CT)</b> .....	<b>37</b>
<b>5.2</b>	<b>LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)</b> .....	<b>38</b>
<b>5.3</b>	<b>LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES CONTRACTUELS (CCPc)</b> .....	<b>39</b>
<b>5.4</b>	<b>LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)</b> .....	<b>40</b>
<b>5.5</b>	<b>EXERCICE DE DROIT SYNDICAL</b> .....	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>LES FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>42</b>
<b>6.1</b>	<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>43</b>
6.1.1	LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....	44
6.1.2	LE CONGE POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE (CRCT) .....	44
6.1.3	L'AMENAGEMENT DE SERVICE POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE .....	45
6.1.4	L'HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR) .....	45
<b>6.2</b>	<b>LES CONCOURS</b> .....	<b>45</b>
6.2.1	LES CONCOURS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	45
6.2.2	LES CONCOURS BIATSS .....	45
<b>6.3</b>	<b>LES RECRUTEMENTS HORS VOIE DE CONCOURS</b> .....	<b>46</b>
6.3.1	RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS.....	46
6.3.2	RECRUTEMENTS DES BIATSS : .....	47
<b>6.4</b>	<b>LES PROMOTIONS</b> .....	<b>48</b>
6.4.1	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS.....	48
6.4.2	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS BIATSS .....	48
6.4.3	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS ANFA .....	50
	<i>Glossaire</i> .....	50





# 1 Les emplois et les effectifs



## 1.1 Les Emplois

Depuis le passage aux RCE (responsabilités et compétences élargies) intervenu le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'université a bénéficié chaque année, d'emplois supplémentaires délégués par le ministère dans le cadre de l'engagement quinquennal du gouvernement de créer 5 000 emplois dans l'enseignement supérieur. Ces créations d'emplois s'effectuent au titre d'un rééquilibrage des dotations des établissements et accompagnent et au titre de l'accompagnement des politiques de site.

Ces créations d'emplois se concrétisent comme suit :

	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Nombre de postes	7	7	5	7	8	34

Plafond d'emplois	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Plafond Etat
<b>Emplois d'Enseignants</b>	107	113	119	122	128	133	219
Nb d'emplois titulaires	93	100	101	103	108	115	
Nb d'emplois contractuels	12	10	11	12	12	12	
Nb d'emplois contractuels sur RP*	2	3	7	7	8	6	
Part des emplois d'enseignants	54%	53%	53%	53%	54%	55%	89
<b>Emplois de BIATSS</b>	92	100	106	108	108	109	
Nb d'emplois titulaires	72	73	78	80	82	83,0	
Nb d'emplois contractuels	7	7	7	7	7	6,0	
Nb d'emplois contractuels sur RP*	13	20	21	21	19	20,0	242
Part des emplois de BIATSS	46%	47%	47%	47%	46%	45%	
<b>Total des emplois</b>	<b>199</b>	<b>213</b>	<b>225</b>	<b>230</b>	<b>236</b>	<b>242</b>	

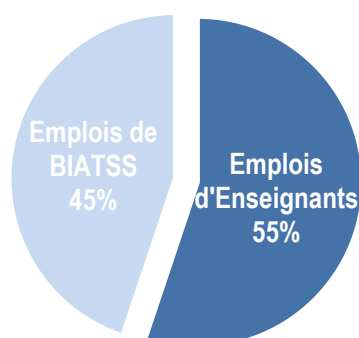
\* RP: Ressources propres

### Répartition des emplois

Les emplois représentent l'ensemble des supports, équivalent temps plein, votés par le Conseil d'Administration sur lesquels sont assis les personnels.

A ces 242 emplois dont 219 sont délégués par le ministère (plafond Etat), il convient d'ajouter deux supports d'emplois permettant d'assoir des personnels en situation de congés administratifs ou de congés formation.

Répartition des emplois



## 1.1.1 Les emplois enseignants à l'Université

Les emplois d'enseignant et d'enseignant-chercheur comprennent :

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

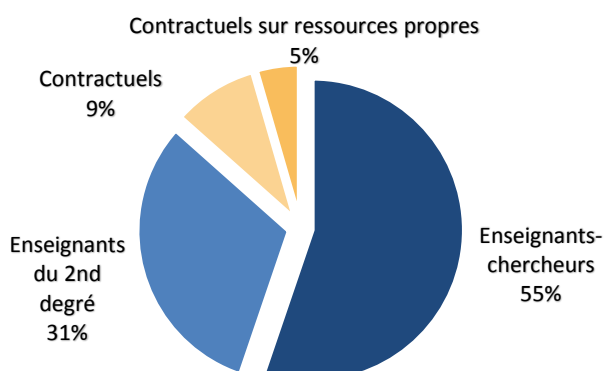
### Evolution des emplois d'enseignants par corps

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Emplois d'enseignants-chercheurs</b>	<b>65</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>74</b>
Professeur d'université	19	18	17	17	18	<b>18</b>
Maître de conférences	46	52	54	53	54	<b>56</b>
Part des emplois d'E.C.	61%	62%	60%	57%	56%	<b>55%</b>
<b>Emplois d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>41</b>
Professeur agrégé	24	23	24	27	30	<b>35</b>
Professeur certifié	4	7	6	6	6	<b>6</b>
Part des 2 <sup>nd</sup> degré	26%	27%	25%	27%	28%	<b>31%</b>
<b>Emplois de contractuels</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
ATER	3	1	2	3	3	<b>3</b>
Doctorant contractuel	9	9	9	9	9	<b>9</b>
Part des contractuels délégués	11%	9%	9%	10%	9%	
<b>Emplois de contractuels sur RP*</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Doctorant contractuel	2	3	3	3	4	<b>4</b>
Chercheur / Post-Doc.					3	<b>2</b>
Enseignant contractuel	-	-	4	4	1	-
Part des contractuels sur RP	2%	3%	6%	6%	6%	<b>4%</b>
<b>Total des emplois Enseignants</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>119</b>	<b>122</b>	<b>128</b>	<b>133</b>

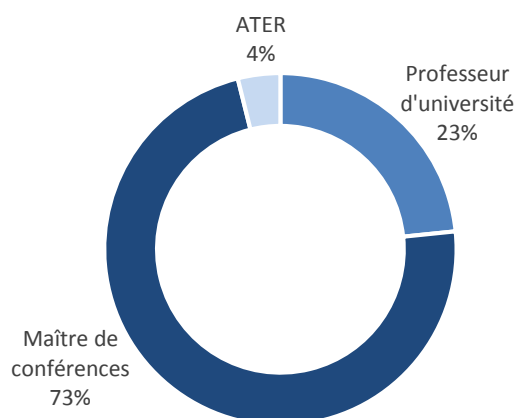
\*RP : ressources propres



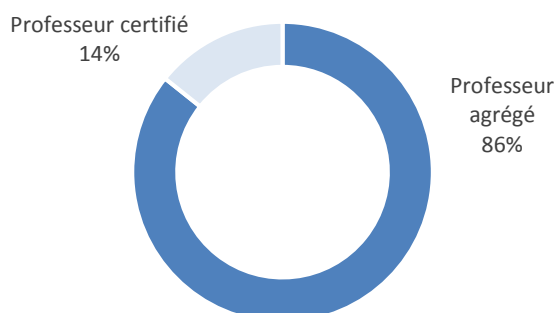
Répartition des emplois d'enseignants en 2017



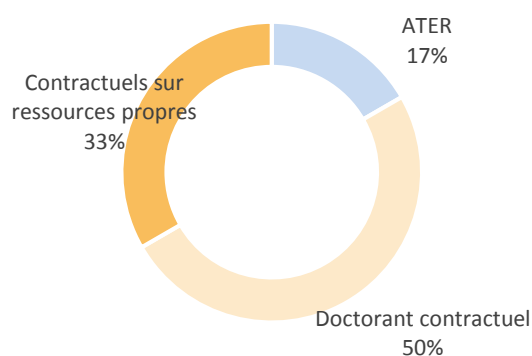
Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs



Répartition des emplois d'enseignants



Répartition des emplois contractuels



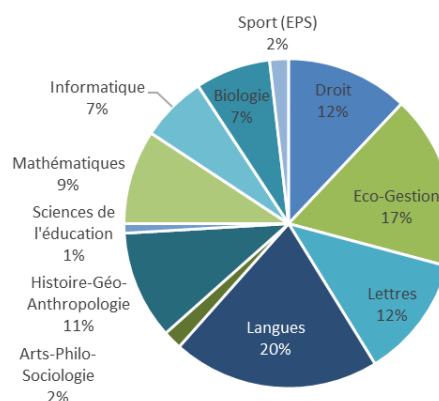
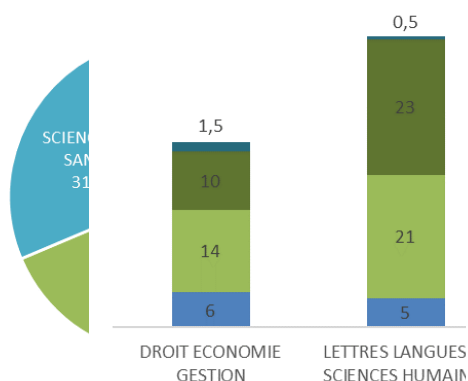
Les enseignants-chercheurs représentent 55% des emplois enseignants. Trois enseignants-chercheurs sur quatre sont maîtres de conférences.

Les professeurs agrégés représentent 86% des enseignants du second degré.

Les doctorants contractuels représentent la moitié des emplois contractuels.

## Les emplois d'enseignants par groupe de section CNU

	PR	MCF	PRAG et PRCE	ATER	Total	
<b>DROIT ECONOMIE GESTION</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>1,5</b>	<b>31,5</b>	<b>26,7%</b>
Droit	3	9	0	1	13	
Eco-Gestion	3	5	10	0,5	18,5	
<b>LETTRES LANGUES ET SCIENCES HUMAINES</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>0,5</b>	<b>49,5</b>	<b>41,9%</b>
Lettres	1	5	7		13	
Langues	2	7	13		22	
Arts-Philo-Sociologie		1	1		2	
Histoire-Géo- Anthropologie	2	7	2	0,5	11,5	
Sciences de l'éducation		1	0		1	
<b>SCIENCES ET SANTE</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>31,4%</b>
Mathématiques	1	6	3		10	
Informatique	2	4	1		7	
Chimie	1	3	1			
STU et Physique	2	2	1			
Biologie	1	6	0	1	8	
Sport (EPS)			2		2	
<b>Total emplois</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>118</b>	



## 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 :

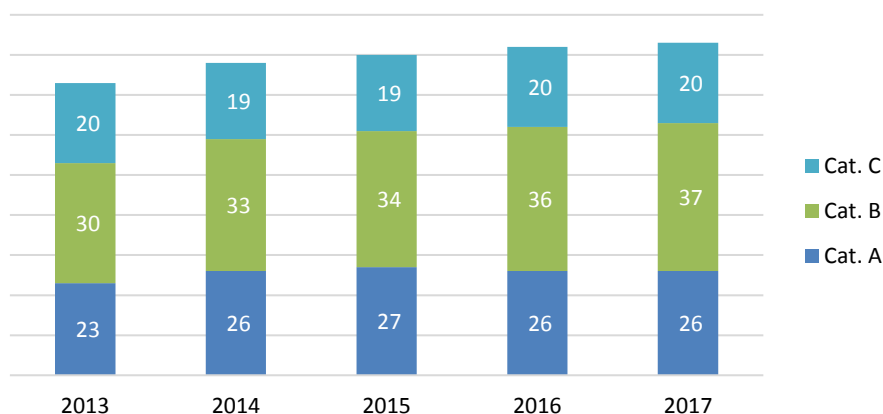
Filières catégories	AENES	ITRF	Bibliothèques
Catégorie A	Administrateurs / SGEPEs		Conservateurs généraux des bibliothèques
	DDS - Ex CASU (Directeur de service)	Ingénieurs de recherche (IGR)	Conservateurs des bibliothèques
	AAE (Attaché d'adm. de l'Etat)	Ingénieurs d'études (IGE)	Bibliothécaires (BIB)
		Assistants ingénieurs (ASI)	
Catégorie B	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	Techniciens de recherche et de formation (TCH)	Bibliothécaires assistants spécialisés (BIBAS)
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)

### Les emplois BIATSS par catégories et filières

Filière	2013	2014	2015	2016	2017	Répartition en % 2017
<b>Emplois de titulaires</b>	<b>73</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>83</b>	<b>76,1%</b>
<b>Filière administrative</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>20%</b>
CATEGORIE A	9	7	5	5	6	
CATEGORIE B	14	13	12	12	12	
CATEGORIE C	8	4	4	4	4	
<b>Filière ITRF</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>50%</b>
CATEGORIE A	12	17	20	19	18	
CATEGORIE B	15	19	21	23	24	
CATEGORIE C	8	11	12	13	13	
<b>Filière des bibliothèques</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
CATEGORIE A	2	2	2	2	2	
CATEGORIE B	1	1	1	1	1	
CATEGORIE C	4	4	3	3	3	
<b>Emplois de contractuels</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6%</b>
CATEGORIE B	4	4	4	4	4	
CATEGORIE C	3	3	3	3	2	
<b>Emplois de contractuels sur RP</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18,3%</b>
CATEGORIE A	3	3	3	3	3	
CATEGORIE B	11	11	8	6	7	
CATEGORIE C	6	7	10	10	10	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

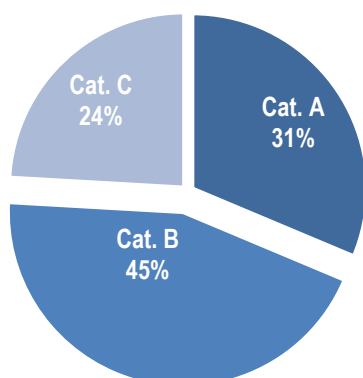
\* RP : ressources propres

## Evolution des emplois Biatss titulaires depuis 2013

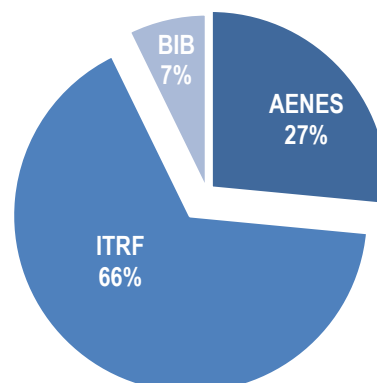


Entre 2013 et 2017, l'établissement a connu une progression des emplois titulaires de Biatss de 14%. Cette progression est principalement en faveur de la catégorie B (+24%). La répartition des catégories A, B et C et la part des personnels ITRF reste stable (+2%).

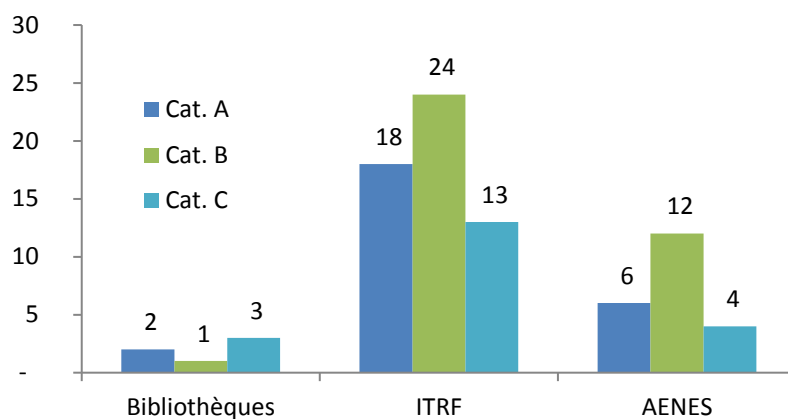
## Emplois Biatss titulaires par catégorie



## Occupations des emplois Biatss titulaires



### Emplois par catégorie et filière





## Répartition des emplois BIATSS par services

DIRECTIONS OU SERVICES	A	B	C	Total
<b>Pilotage Etablissement</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1,5</b>	<b>10,5</b>
Présidence / Dir. Générale des Services	6	3	1,5	10,5
<b>Soutien à la Recherche et à la Formation</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>16,5</b>	<b>58,5</b>
SCOLARITE	2	7	2	11
FORCO	1	3	1	5
ESPE	1	0	3	4
B.U.	2	6	5	13
Œuvres universitaires	0	1	2	3
COSIP	2	2	0	4
R.I.	0	1	0	1
CONFUCIUS	0	1	0	1
LABOS	1	10	3	14
RECHERCHE	1	1	0	2
Assistance aux Directions des départements	0	0	0,5	0,5
<b>Services Support</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>40</b>
A.C.	0,6	2	1	3,6
FINANCES	1,4	3	1	5,4
DRH	2	4	2	8
DLP	2	0	9	11
DSI	9	3	0	12
<b>Total des emplois BIATSS en besoins permanents</b>	<b>31</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>109</b>

## 1.1.3 Transformations d'emplois et redéploiements

## Les transformations et redéploiements des emplois enseignants

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<i>Total des postes publiés</i>	11	22	16	20	16	29
Création de postes		5	3	4	4	5
Redéploiement entre composantes changement CNU	2	1	2		2	
Changement de section CNU dans la composante	2	3	1			1
Changement de spécialité - enseignants du 2nd degré	1	1	1	1		
Transformation de niveau d'emploi dans la composante		5	1		1	2
Transformation enseignant / non enseignant			1	1		
Transformation non enseignant / enseignant					1	1

## Les transformations et redéploiements des emplois BIATSS

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total des postes publiés	8	9	13	10	17	20
Création de postes		2	4	1	3	2
D'enseignant en BIATSS A				1		
De BIATSS en Enseignant			1		1	1
De catégorie A en catégorie B		1				
De catégorie B en catégorie A						2
Entre emplois de catégorie A	1	1	2	1		
Entre emplois de catégorie B				1	1	1
Entre emplois de catégorie C				1		

Ces transformations correspondent aux délibérations du conseil d'administration votées lors des campagnes d'emplois annuelles.

### 1.1.4 Les taux d'encadrement

#### Encadrement enseignants

Ratios	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Définition de l'indicateur
EC/ENS	0,71	0,70	0,70	0,68	0,67	<b>0,64</b>	Nb d'emplois d'ens.-chercheurs sur le nb total d'emplois d'enseignants titulaires
PR/EC	0,28	0,25	0,24	0,24	0,25	<b>0,24</b>	Nb d'emplois de professeurs sur le nombre total d'emplois d'ens.-chercheurs
ENS/E	33,09	34,30	33,39	33,65	33,18	<b>39,55</b>	Nb total d'emplois d'enseignants pour 1000 étudiants (inscriptions principales)
HETD/E	8,12	7,89	7,97	8,16	8,36	<b>10,27</b>	Nb d'heures potentielles des enseignants titulaires en présentiel par étudiant

Ces taux sont calculés sans tenir compte des postes mis à disposition à l'ESPE par le Vice-rectorat.

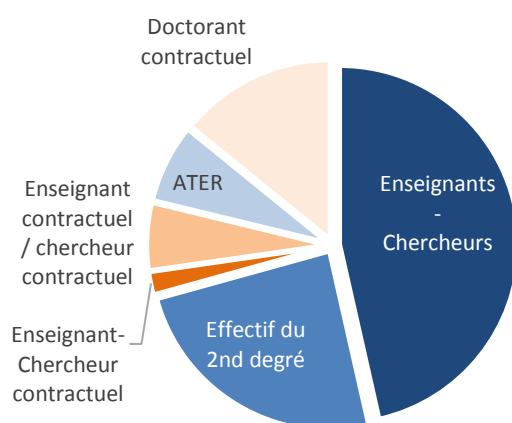
#### Encadrement BIATSS

Ratios	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Définition de l'indicateur
B TIT/E	24,76	24,40	24,34	24,47	25,08	<b>27,58</b>	Nb total d'emplois de BIATSS titulaires pour 1000 étudiants (inscr. princ.)
B/E	30,61	30,41	33,07	33,04	33,04	<b>35,56</b>	Nb total d'emplois de BIATSS pour 1000 étudiants (inscr. princ.)
B TIT/ENS	0,75	0,71	0,73	0,73	0,74	<b>0,70</b>	Nb total d'emplois de BIATSS titulaires par enseignants
B/ENS	0,93	0,89	0,99	0,98	0,96	<b>0,92</b>	Nb total d'emplois de BIATSS par enseignants

## 1.2 Les Effectifs

### 1.2.1 Les effectifs enseignants

ETP au 31-12-2017	Femmes	Hommes	Total 2017	% de Femmes	Total 2016
<b>Effectif d'enseignants-chercheurs</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>65</b>	<b>35%</b>	<b>68</b>
Professeur d'université	3	9	12	25%	16
Maître de conférences	20	33	53	38%	52
<b>Effectif du 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>33%</b>	<b>33</b>
Professeur agrégé	9	18	27	33%	25
Professeur certifié	3	6	9	33%	8
<b>Effectif de contractuels</b>	<b>14,5</b>	<b>13</b>	<b>27,5</b>	<b>53%</b>	<b>22</b>
Enseignant-Chercheur contractuel	1	1	2	50%	2
Enseignant contractuel/ chercheur contractuel	3	2,5	5,5	55%	4
ATER	3,5	0,5	4	88%	3
Post-doctorant		1	1	0%	2
Doctorant contractuel	7	8	15	47%	12
<b>Total des effectifs enseignants</b>	<b>49,5</b>	<b>79</b>	<b>128,5</b>	<b>38,5%</b>	<b>124</b>



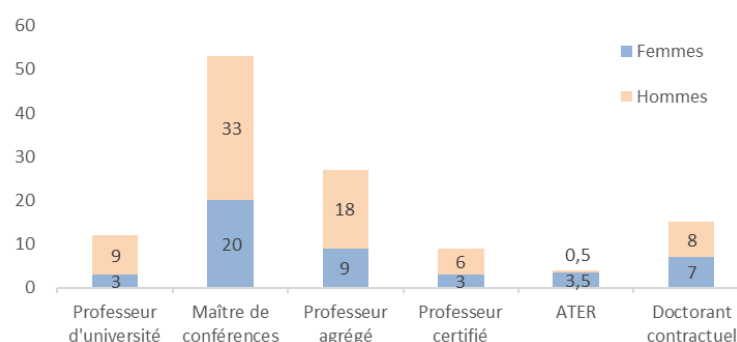
Les effectifs enseignants augmentent de 4% par rapport à 2016.

Le taux de féminisation baisse de 8%. Les hommes sont 13% de plus qu'en 2016. Cette baisse s'explique notamment par celle du taux de féminisation des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, passée de 67% en 2016 à 33%. Le pourcentage total de femmes est de 38.5% au sein des effectifs enseignants, soit une diminution de 5%.

#### Zoom sur les vacataires

	Femmes	Hommes	Total
DEG	45	51	96
LLSH	34	22	56
SCIENCES	28	45	73
ESPE	13	8	21
<b>Total des effectifs</b>	<b>120</b>	<b>126</b>	<b>246</b>

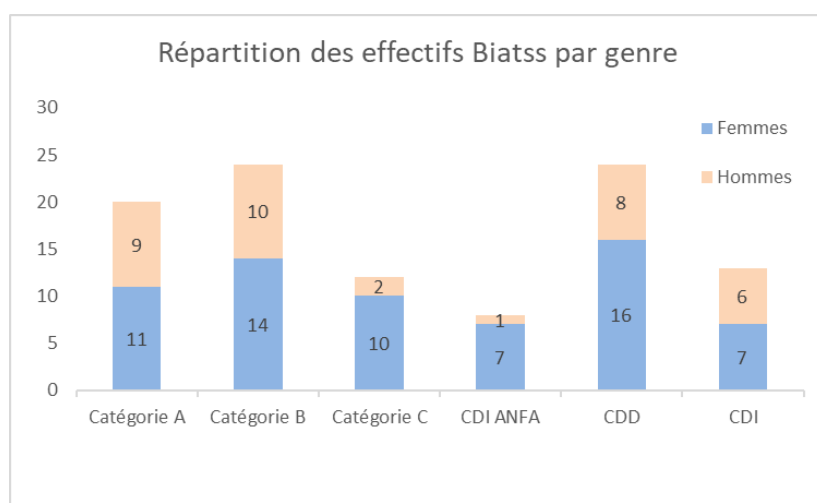
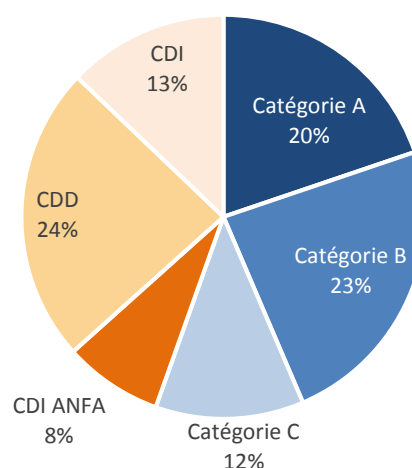
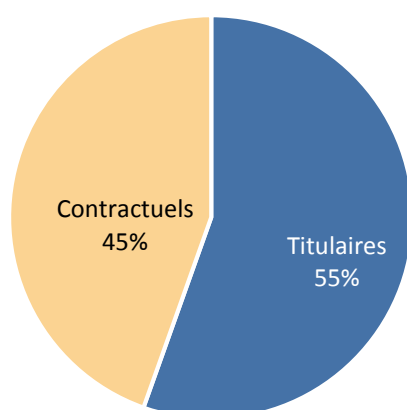
Répartition des effectifs enseignants par genre



## 1.2.2 Les effectifs BIATSS

ETP au 31-12-2017	Femmes	Hommes	Total 2017	% de Femmes	Total 2016
<b>Effectif TITULAIRE</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>63%</b>	<b>60</b>
Catégorie A	11	9	20	55%	19
Catégorie B	14	10	24	58%	26
Catégorie C	10	2	12	83%	15
<b>Effectif CONTRACTUEL</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>67%</b>	<b>41</b>
CDI ANFA	7	1	8	88%	9
CDD	16	8	24	67%	20
CDI	7	6	13	54%	12
<b>Total des effectifs BIATSS</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>101</b>	<b>64%</b>	<b>101</b>

Répartition des effectifs Biatss par statut et catégorie



En complément des personnels titulaires, les effectifs de l'université intègrent des salariés contractuels. Ceux-ci comprennent des Agents Non Fonctionnaires de l'Administration (ANFA) relevant de la convention collective du 10 mai 1968 et des contractuels relevant du code du travail polynésien, régis depuis le 01/01/2016 par un cadre de gestion adopté par les administrateurs lors du conseil d'administration du 06/12/2015.

## 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.

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<sup>1</sup>.

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

### 1.3.1 Les mouvements des personnels enseignants

#### Personnels enseignants recrutés en 2017

Personnels enseignants	Femmes				Hommes				TOTAL
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PR	MCF	PRAG	PRCE	
Concours	-	1	-	-	-	3	-	-	4
Mutation	-	-	3	1	-	-	3	1	8
Délégation	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Retour congé parental	-	-	-	-	-	1	-	-	1
<b>Total des ENTREES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>14</b>

Contractuels enseignants	Femmes	Hommes	TOTAL
CDD	3	3	6
Doctorants	2	2	4
Post-doctorants		2	2
ATER	5	1	6
<b>Total des ENTREES</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> 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.



## Personnels enseignants sortis des effectifs en 2017

Personnels enseignants	Femmes				Hommes				TOTAL
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PR	MCF	PRAG	PRCE	
Retraite	-	1	-	-	2	2	-	-	5
Mutation et Remise à disposition	-	-	3	-	1	1	2	-	7
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Total des SORTIES*</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13*</b>

\*A ces sorties, il convient d'ajouter le décès d'un Professeur en mathématiques, qui a marqué l'année 2017.

Contractuels enseignants	Femmes	Hommes	TOTAL
CDD	1	2	3
Doctorants	1	1	2
Post-doctorants	1	1	2
<b>Total des SORTIES</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Le solde entre le nombre d'entrants et de sortants titulaires est nul. Les mouvements d'enseignants-chercheurs et d'enseignants titulaires correspondent à 28 personnels, soit 24% de l'effectif des titulaires, en augmentation par rapport à 2016 (20 personnels). Le flux total des personnels enseignants entrés et sortis en 2017 est de 39, soit 30% de cet effectif.

### 1.3.2 Les mouvements des personnels BIATSS

## Personnels BIATSS recrutés en 2017

	Femmes			Hommes			
Titulaires BIATSS	A	B	C	A	B	C	
Mutation	4	-	-			-	
Détachement	1	-	-	-	-	-	
Retour détachement	-	-	-	1	-	-	
Contractuels							
Recrutement	1	9	4	-	7	2	
Total des ENTREES	6	9	4	1	7	2	29

## Personnels BIATSS sortis des effectifs en 2017

	Femmes			Hommes			
Titulaires BIATSS	A	B	C	A	B	C	
Retraite	-	-	-	-	-	1	
Fin de séjour	1	2	-	4	1	-	
Contractuels							
Fin de contrat	1	7	3	-	7	2	
Retraite	-	-	1	-	-	-	
Total des SORTIES	2	9	4	4	8	3	30

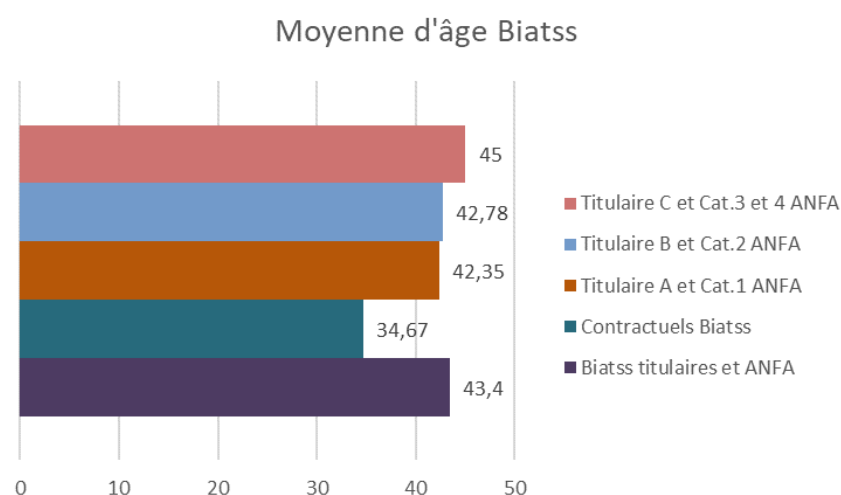
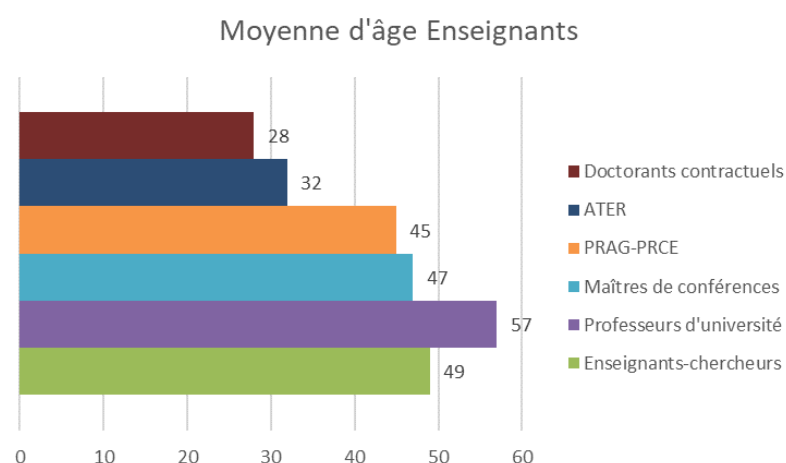
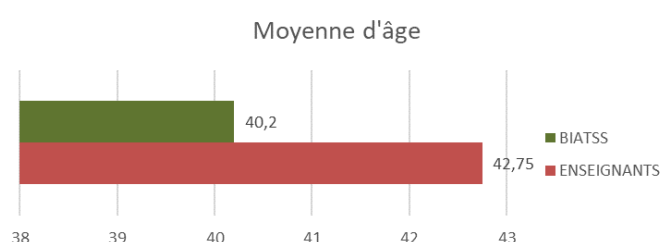
Les mouvements des BIATSS titulaires correspondent à 15 personnels, soit 26% de l'effectif des titulaires. Les mouvements globaux des personnels BIATSS entrés et sortis en 2017 est de 59, soit 57% de cet effectif.

**Zoom sur le CIMM** : En 2017, 6 agents ont obtenu la reconnaissance de leur CIMM : 1 agent de catégorie A, 1 agent de catégorie B, 4 agents de catégories C

## 1.4 Les données démographiques

La moyenne d'âge des personnels en poste à l'UPF au 31/12/2017 est de 41 ans et 6 mois.

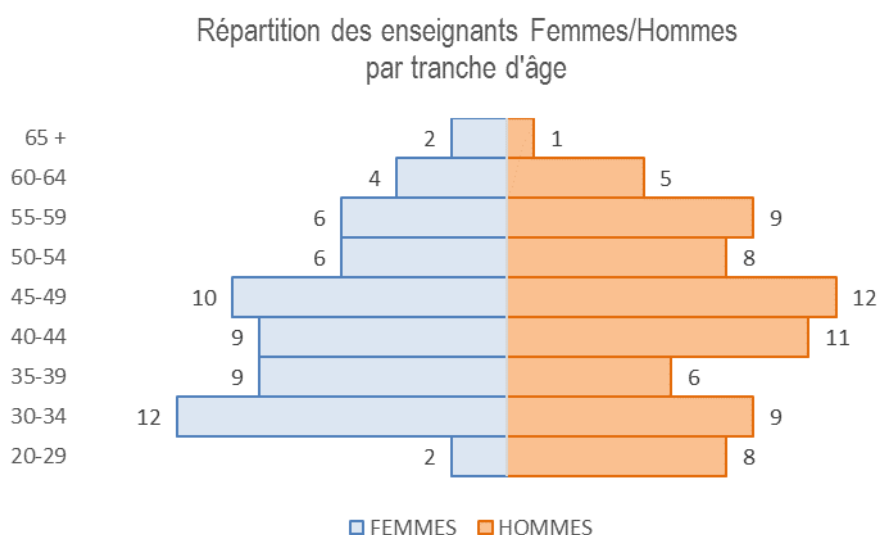
Les personnels enseignants sont en moyenne plus âgés que les Biatss. La moyenne d'âge des enseignants recrutés en 2017 (hors doctorants) est de 38 ans



## 1.4.1 Les personnels enseignants

### Pyramide des âges

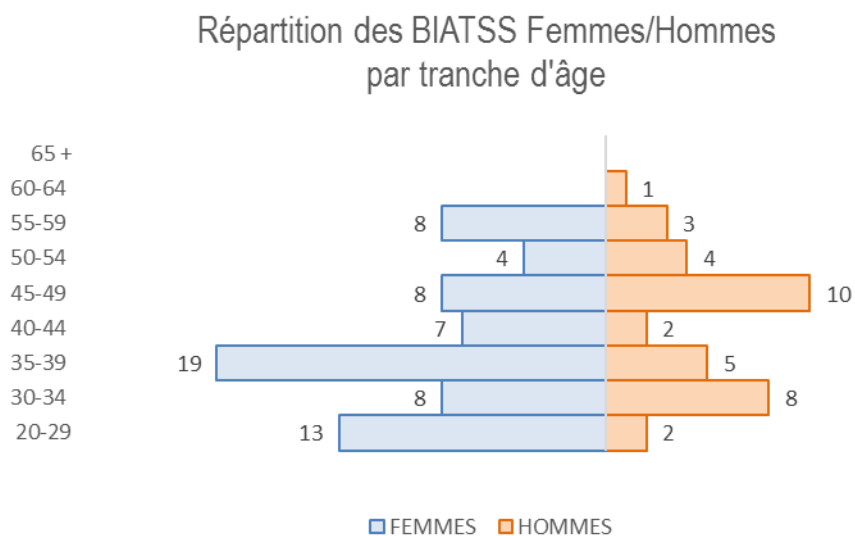
Âge au 31/12/2017 de l'ensemble des personnels enseignants titulaires et contractuels



## 1.4.2 Les personnels BIATSS

### Pyramide des âges

Âge au 31/12/2017 de l'ensemble des personnels Biatss titulaires et contractuels





## 2 Le temps de travail



## 2.1 Le temps de travail effectif

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.

L'obligation de service annuelle d'un agent à temps complet est de 1 607 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 Les aménagements du temps de travail et congés administratifs

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.

Au 31 décembre 2017, 9 personnels enseignants exercent une activité à temps partiel: 8 à 50% et un agent à 80%. A cette même date, aucun agent Biatss ne bénéficie d'un temps partiel.

## 2.3 Les congés administratifs

Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'État, affectés en Polynésie française, qui sont en position d'activité ou détachés auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État 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<sup>2</sup> d'une durée de deux mois qui est accordé dans les conditions suivantes :

- ▶ à l'issue de leur séjour de deux ans, ou, en cas de renouvellement, à l'issue de ce second séjour ;
- ▶ à 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 ;
- ▶ à 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.

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

**En 2017, 9 agents ont bénéficié d'un congé administratif :**

- ▶ 1 maître de conférences;
- ▶ 2 enseignants en fin de séjour réglementé pour une durée totale de 4 mois.
- ▶ 6 Biatss en fin de séjour réglementé pour un total de 11 mois et 17 jours, contre 2 mois en 2016.

## 2.4 Le Compte Épargne 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 forfaitaire fixé par catégorie d'emploi (fonctionnaires et contractuels) ;
- ▶ être transférés dans le régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (fonctionnaires uniquement).

**32 agents disposent d'un CET à l'Université en 2017 :**

- ▶ 8 agents de catégorie A cumulant un total de 169 jours ;
- ▶ 13 agents de catégorie B cumulant un total de 253 jours ;
- ▶ 11 agents de catégorie C cumulant un total de 172 jours.

Au 31 décembre, l'ensemble de ces CET représentait **594** jours non pris (contre 614 en 2016).

**13 agents ont opté pour l'indemnisation d'une partie de leurs jours épargnés sur leur CET :**

- ▶ 5 agents de catégorie A pour un total de 65 jours (+33 jours au titre du RAFP);

<sup>2</sup> Décret n°96-1026 du 26 novembre 1996 relatif à la situation des fonctionnaires de l'État 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.

- 7 agents de catégorie B pour un total de 88 jours ;
- 1 agents de catégorie C pour un total de 20 jours.

Soit un total de 206 jours contre 155 l'année précédente.

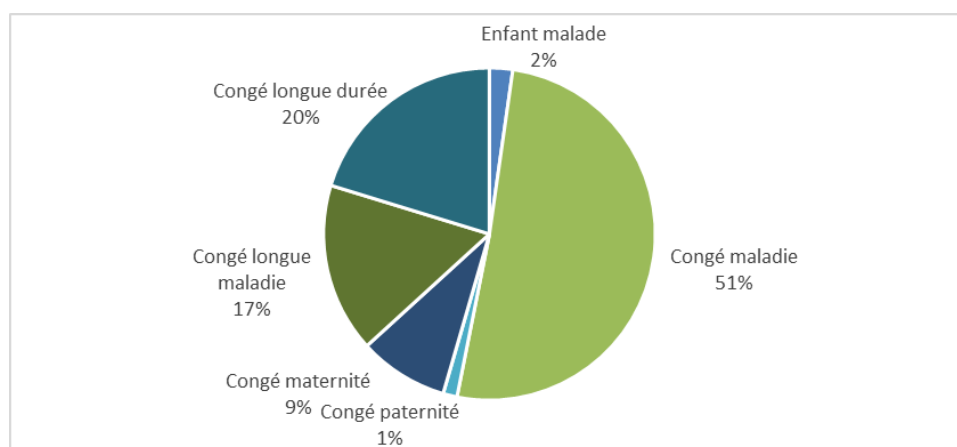
## 2.5 Les absences au travail des Biatss

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			Nombre moyen de jours d'arrêts	
	Nb de jours d'arrêts	Nb d'arrêts	Nb d'agents	Nb de jours d'arrêts	Nb d'arrêts	Nb d'agents	Nb de jours d'arrêts	Nb d'arrêts	Nb d'agents	Par Arrêts	Par Agents
Accident de service / travail	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enfant malade	25	18	13	12	10	7	37	28	20	1.3	1.8
Congé maladie	365	69	31	456	59	29	821	128	60	6.4	13.7
Congé maternité	141	2	2	0	0	0	141	2	2	70.5	70,5
Congé paternité	11	1	1	11	1	1	22	2	2	11,0	11,0
<b>Sous Total</b>	<b>542</b>	<b>90</b>	<b>47</b>	<b>480</b>	<b>71</b>	<b>38</b>	<b>1 022</b>	<b>161</b>	<b>85</b>	<b>6,3</b>	<b>12,0</b>
Congé Longue Maladie	266	3	2	0	0	0	266	3	2	88.7	133
Congé Longue Durée	327	3	2	0	0	0	327	3	2	109.0	163.5
<b>TOTAL DES ABSENCES</b>	<b>1 135</b>	<b>94</b>	<b>51</b>	<b>480,0</b>	<b>71</b>	<b>38</b>	<b>1 615</b>	<b>165</b>	<b>89</b>	<b>9,7</b>	<b>18,1</b>

Les congés maladie diminuent (821 jours contre 952 l'année précédente). La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 13 jours par agent malade (60).

Sur les 365 jours d'arrêts des titulaires, les congés maladie de trois agents en représentent la moitié. Sur les 456 jours d'arrêts, la moitié correspond aux congés maladie de deux agents absents chacun pour une durée supérieure à 90 jours.

### La répartition des absences hors accident du travail :



### Coté personnels enseignants:

Trois maîtres de conférences ont été placés en congés paternité, un maître de conférences en congé parental.



## 3 Les rémunérations



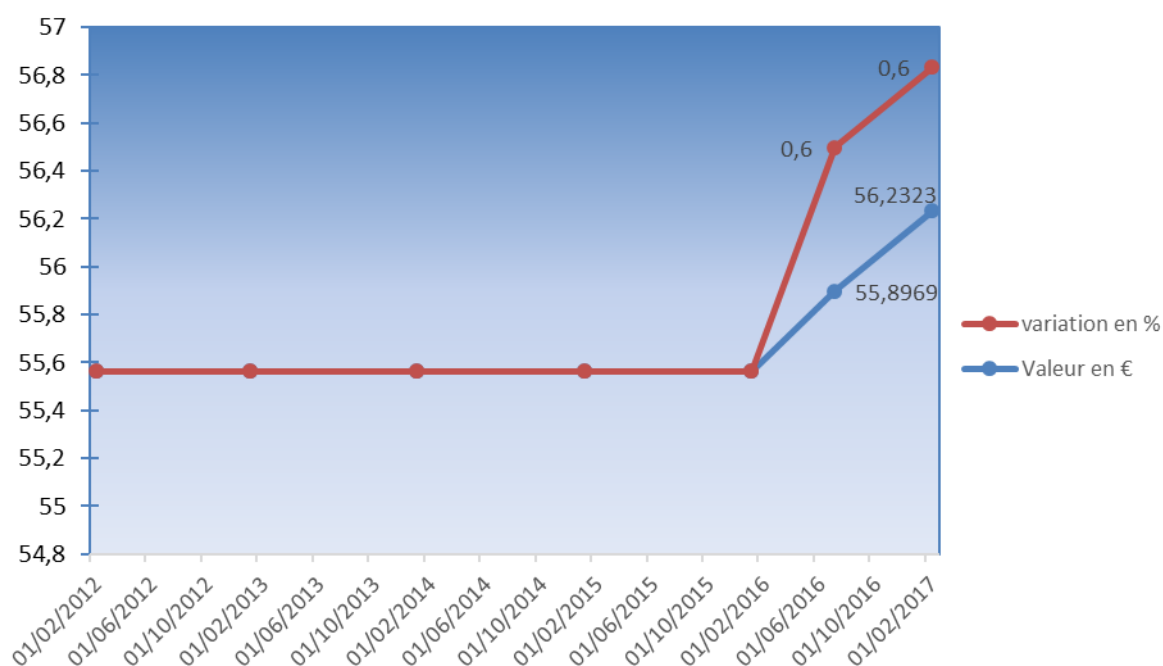
- ❖ La rémunération des fonctionnaires se calcule à partir des grilles indiciaires correspondant au corps et au grade de chacun des agents.

L'échelon atteint dans cette grille renvoie à un indice brut (IB) qui lui-même renvoie à un indice nouveau majoré (INM).

Le traitement brut s'obtient en multipliant cet INM par la valeur du point d'indice également multiplié par le taux d'indexation qui est de 1,84 pour Tahiti.

La valeur du point d'indice dans la Fonction publique au 01 février 2017 est de 56,2323 €. Elle a augmenté à deux reprises de 0.6%.

Evolution du point d'indice



- ❖ La rémunération des personnels de type ANFA, régies par une convention collective du 10 mai 1968, plusieurs fois modifiée depuis, est établie à partir de grilles et est exprimée en Francs Pacifiques. Aucun coefficient multiplicateur ne s'applique.
- ❖ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le cadre de gestion adopté par les administrateurs de l'UPF pour l'ensemble des autres contractuels est mis en œuvre. La rémunération obéit également à des grilles constituées d'échelon pour chacune des neuf catégories référencées. L'expérience professionnelle acquise antérieurement peut être prise en compte à l'issue de la première année et un régime indemnitaire s'applique dès le 13<sup>ème</sup> mois du contrat.

## 3.1 Les rémunérations des personnels enseignants

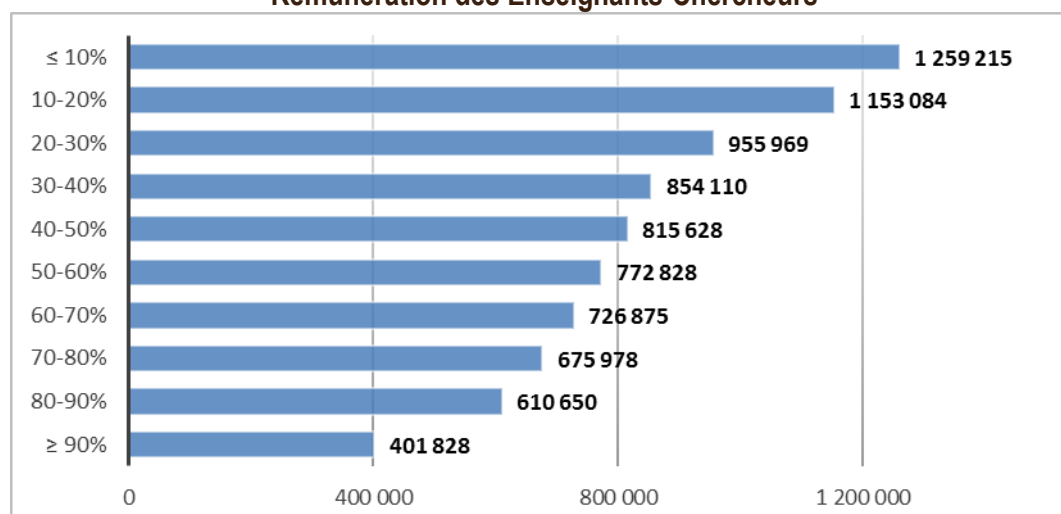
### 3.1.1 Les rémunérations mensuelles

Ventilation par déciles des rémunérations brutes moyennes de 2017.

Cette rémunération prend en compte : le traitement brut, l'indemnité de résidence ainsi que les prestations sociales (SFT ; Allocations familiales ; allocation de rentrée scolaire, PAJE...). Sont exclus du périmètre les primes et indemnités ainsi que les heures complémentaires.

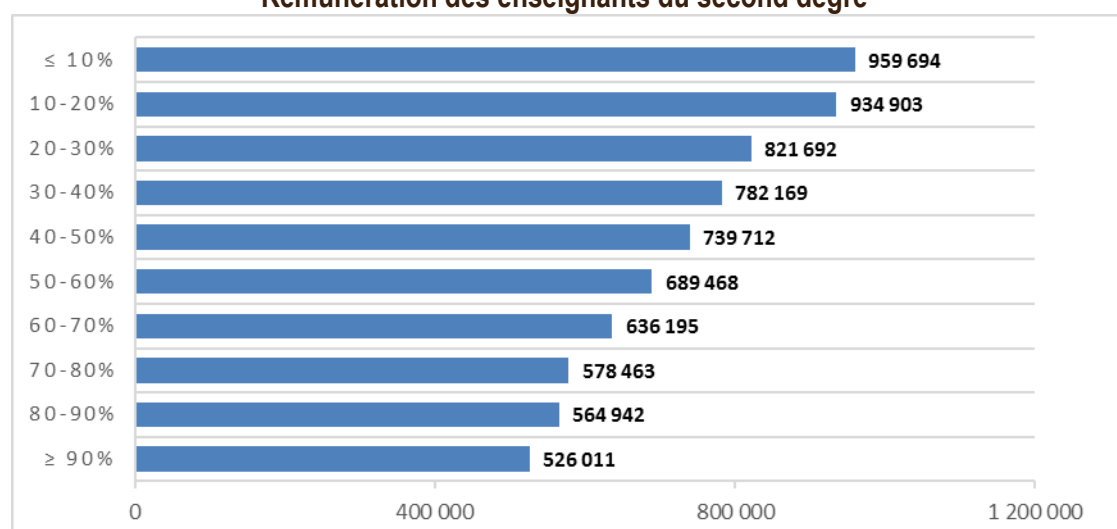
*NB : Sont pris en compte les personnels ayant perçu une rémunération sur l'année 2017.*

**Rémunération des Enseignants-Chercheurs**



80% des enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération brute mensuelle, hors indemnitaire, supérieure ou égale à 610 650 XPF. Autrement dit..., 10% perçoivent une rémunération inférieure ou égale à 401 828 XPF. La population d'enseignants-chercheurs inclut les ATER.

**Rémunération 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 par le conseil d'administration. 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**) ; cette prime, régie par le décret n° 89-775 du 23 octobre 1989 est versée semestriellement à tous les PR, MCF et ATER assurant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service (y compris en cas de décharge ou de CRCT). Son montant est fixé par arrêté ministériel ;
- ▶ la Prime d'Enseignement dans le supérieur ; cette prime, régie par le décret n° 89-776 du 23 octobre 1989, concerne les PRAG et les PRCE affectés dans un établissement d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Le taux de cette prime est fixé par arrêté ministériel ;
- ▶ la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (**PEDR**) (ex Prime d'Excellence Scientifique) (décret n° 2009-851 du 08 juillet 2009) peut être attribuée, pour une période de quatre ans renouvelable, 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. Son attribution et ses différents taux sont décidés par les instances de l'établissement ;
- ▶ la Prime d'Administration (**PA**) (décret n°90-50 du 12 janvier 1990 modifié) ; prime versée aux Présidents d'Université et aux Directeurs des écoles du professorat et de l'éducation (ESPE) ; son montant est fixé par décret ministériel ;
- ▶ le Référentiel Equivalence Horaire (**REH**) a remplacé les anciennes primes pour charges administratives (PCA) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) ; ces indemnités sont versées en contrepartie de tâches d'animation ou d'encadrement d'activités de formation ou de recherche sous forme d'heures complémentaires. Les fonctions éligibles ainsi que le barème associé sont validés par les instances de l'établissement.

#### Part des rémunérations accessoires dans la rémunération globale par catégorie

*Y compris les heures complémentaires mais hors indemnité d'éloignement*

La somme des rémunérations accessoires des personnels enseignants s'élève à **1 454 000 €** en 2017.

Sa répartition est la suivante :

- **69%** Enseignants-chercheurs
- **31%** Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

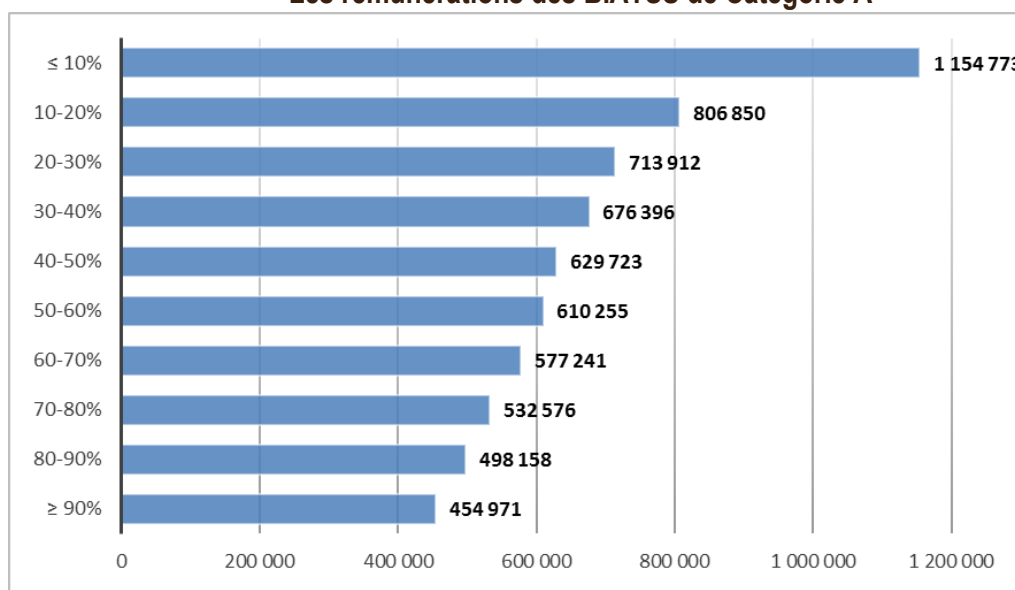
La rémunération accessoire des enseignants représente près de 19% de leur traitement brut.

## 3.2 Les rémunérations des personnels BIATSS

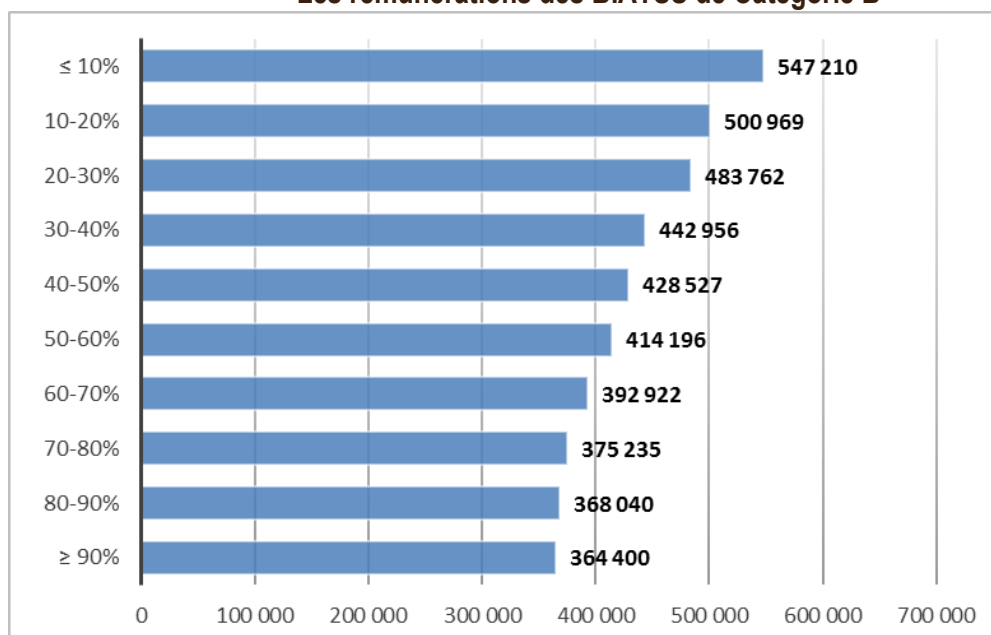
### 3.2.1 Les rémunérations mensuelles

Les graphiques ci-après présentent la ventilation par déciles des rémunérations brutes moyennes de 2017. Cette rémunération prend en compte : le traitement brut, l'indemnité de résidence, éventuellement la NBI, ainsi que certaines prestations sociales (SFT ; Allocations familiales ; allocation de rentrée scolaire, Paje et complément Paje). Sont exclus du périmètre les primes et indemnités.

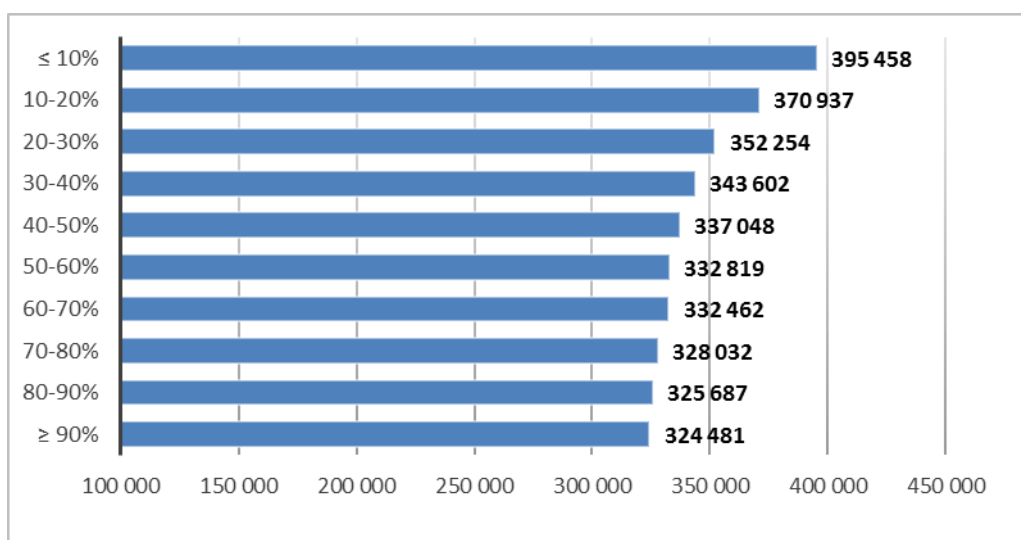
**Les rémunérations des BIATSS de Catégorie A**



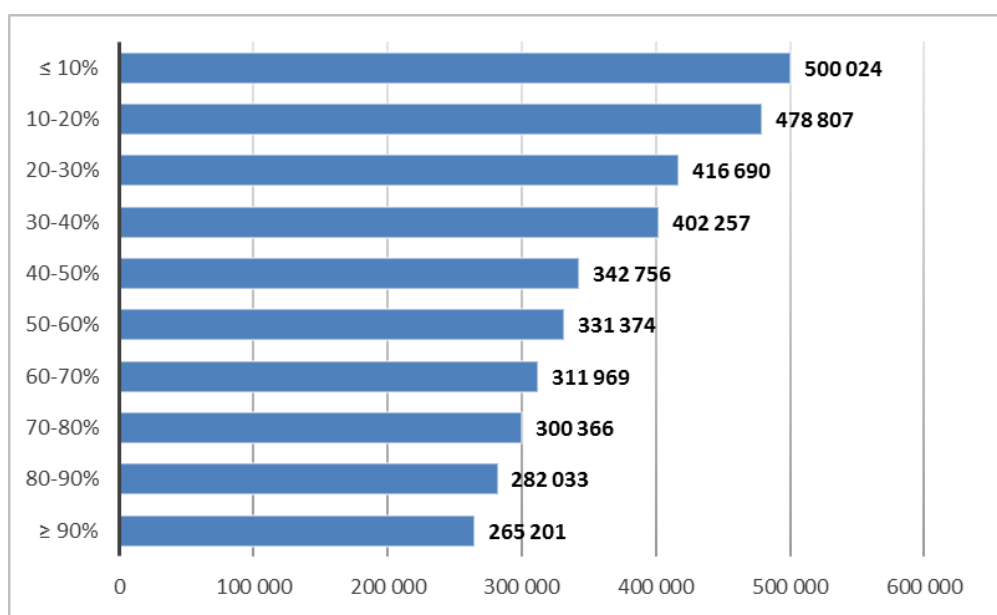
**Les rémunérations des BIATSS de Catégorie B**



### Les rémunérations des BIATSS de Catégorie C



### Les rémunérations des BIATSS en CDI



### 3.2.1 Les primes et indemnités

#### indemnités

La politique indemnitaire générale de l'UPF a été établie pour prendre en compte la réforme de la RIFSEEP, applicable aux agents de l'AENES depuis 2016 et ITRF depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, mais aussi par la création de régimes d'établissement pour ceux n'en bénéficiant pas.

Cette politique s'applique à tous les agents de l'administration de l'UPF, titulaires et contractuels (ANFA et contractuels de plus d'un an).

Elle repose sur :

- une indemnité fonctionnelle versée mensuellement, établie sur des critères de technicité, expertise, sujétions du poste.
- un complément indemnitaire annuel lié directement à l'engagement des agents au service de l'UPF.

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 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 bibliothèques de catégorie C et B dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380 ;
- ▶ Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est versé aux personnels AENES pendant toute l'année 2017 et ITRF depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017. Ce régime est constitué d'une indemnité mensuelle (IFSE) et d'un complément individuel annuel (CIA) ;
- ▶ *<sup>3</sup>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 bénéficient respectivement d'une prime de rendement et d'une indemnité spéciale, les bibliothécaires et bibliothécaires assistants spécialisés perçoivent une prime de technicité forfaitaire ; concernant les personnels appartenant au corps des magasiniers, il leur est attribué une indemnité de sujétions spéciales.
- ▶ 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.
- ▶ *\*Les personnels ingénieurs et techniciens de la BAP E 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 Indiciaire (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 rémunérations accessoires dans la rémunération globale par catégorie

*Hors indemnité d'éloignement*

La somme des rémunérations accessoires des personnels BIATSS s'élève à **1 011 948 €** en 2017. Sa répartition est la suivante :

- 45% aux catégories A
- 30% aux catégories B
- 7,5% aux catégories C
- 11% aux CDI
- 6.5% aux CDD

<sup>3</sup> \*Les primes indiquées en italique n'existent plus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017

### 3.2.2 La masse salariale globale de l'UPF

	Exécution 2013 en €	Exécution 2014 en €	Exécution 2015 en €	Exécution 2016 en €	Exécution 2017 en €	Variation n-1	Exécution 2017 en XPF
Trait. et Salaires	6 880 108	7 237 725	7 422 166	7 365 033	8 223 679	11,7%	981 345 943
Majo. de traitement	4 311 803	4 009 731	4 096 998	4 609 591	4 295 763	-6,8%	512 620 883
SFT	91 772	96 818	105 849	118 482	109 092	-7,9%	13 018 138
Primes et Ind.	1 168 127	1 291 301	1 395 987	1 445 767	1 448 601	0,2%	172 864 081
IRPL	75 915	102 120	117 015	106 251	104 640	-1,5%	12 486 874
<b>Total catégorie 21</b>	<b>12 527 724</b>	<b>12 737 695</b>	<b>13 138 015</b>	<b>13 645 124</b>	<b>14 181 775</b>	<b>3,9%</b>	<b>1 692 335 919</b>
CAS pension	3 853 980	4 110 168	4 277 676	4 297 792	4 433 722	3,2%	529 083 771
Ch. sociales + ATI	522 516	792 393	856 363	873 622	918 029	5,1%	109 550 000
Autres cotisations	508 516	358 524	415 286	453 360	494 395	9,1%	58 997 017
<b>Total catégorie 22</b>	<b>4 885 012</b>	<b>5 261 084</b>	<b>5 549 325</b>	<b>5 624 774</b>	<b>5 846 146</b>	<b>3,9%</b>	<b>697 630 788</b>
Prestations sociales	6 619	76 211	20 487	42 972	22 567	-47,5%	2 692 959
Allocations familiales	87 789	98 824	105 431	119 433	117 727	-1,4%	14 048 568
<b>Total catégorie 23</b>	<b>94 409</b>	<b>175 034</b>	<b>125 918</b>	<b>162 405</b>	<b>140 294</b>	<b>-13,6%</b>	<b>16 741 527</b>
<b>Sous Total 1</b>	<b>17 507 145</b>	<b>18 173 813</b>	<b>18 813 258</b>	<b>19 432 304</b>	<b>20 168 215</b>	<b>3,8%</b>	<b>2 406 708 234</b>

#### Vacations et HC

REH	182 427	220 623	245 382	217 869	236 817	8,7%	28 259 785
Heures Comp.	390 619	378 175	444 932	478 046	446 218	-6,7%	53 247 971
Vacations	681 995	699 934	607 842	657 159	632 506	-3,8%	75 478 043
<b>Sous Total 2</b>	<b>1 255 041</b>	<b>1 298 732</b>	<b>1 298 156</b>	<b>1 353 074</b>	<b>1 315 541</b>	<b>-2,8%</b>	<b>156 985 800</b>
<b>Ind. d'éloignement</b>	<b>931 761</b>	<b>571 553</b>	<b>903 134</b>	<b>885 686</b>	<b>892 906</b>	<b>0,8%</b>	<b>106 552 029</b>
Méd. du travail	11 269	8 864	6 366	6 118	4 952	-19,1%	590 951

<b>Total Général</b>	<b>19 705 215</b>	<b>20 052 962</b>	<b>21 020 914</b>	<b>21 677 182</b>	<b>22 381 614</b>	<b>3,1%</b>	<b>2 670 837 013</b>
----------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------	----------------------

Sources : 2013 à 2016: Bilans Sociaux  
2017: "Fenua" pour l'indemnité d'éloignement et "Jasper" pour la médecine du travail.

**Zoom sur le REH :**

A noter, la section « REH » progresse de 8.7 % par rapport à 2016. Les heures de REH peuvent être incluses en tout ou partie dans le service statutaire des enseignants. En 2017, c'est le cas pour 507 heures.

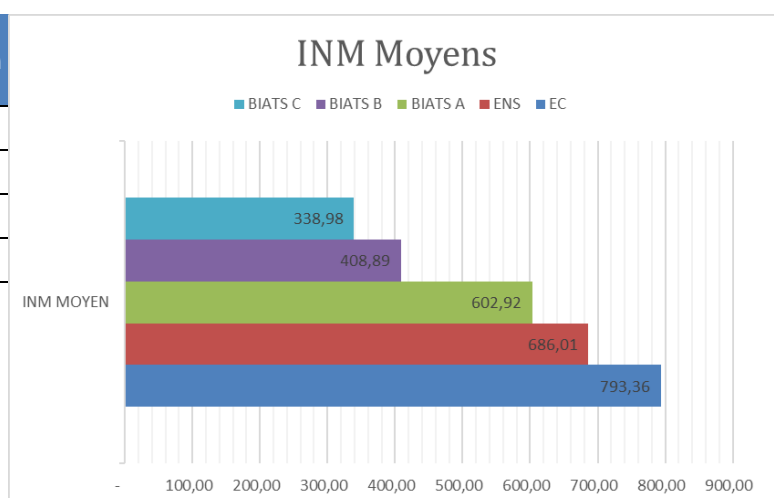
REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES ( R E H )		
2016 / 2017		
RECAPITULATIF		
Libellé	Heures rémunérées HeTD	Montant versé (en €)
Prime fonctions administratives	852	64 895
Responsable d'équipé pédagogique	144	11 718
Responsable pédagogique	870	66 274
Enseignant référent	131	9 989
Coordinateur de discipline hors filière	16	1 219
Encadrement de stages	638	39 469
Encadrement de memoires	663	44 452
<b>TOTAL Heures</b>	<b>3314</b>	
Equilibrage de service statutaire	Heures REH	397
d'enseignants en sous service	Stages et mémoires	110
<b>TOTAL Heures (Equilibrage)</b>	<b>507</b>	

**Masse indiciaire :**

	Somme des INM	Nb Agents Titul.	INM Moyen	Variation
31/12/2014	101 996	159	641	
31/12/2015	102 830	160	643	0,82%
31/12/2016	107 447	162	663	4,49%
31/12/2017	103 176	157	657	-3,97%

L'INM moyen est calculé de la manière suivante :  
*INM moyen : somme (INM au 31/12/2017 \* ETPR annuel) / (somme des ETPR annuel).*

L'ETPR\* correspond aux effectifs pondérés par leur quotité de travail

**INM moyens par catégorie :**



## 4 Les conditions de travail



## 4.1 La médecine de prévention

Les visites médicales se sont déroulées au cours du dernier trimestre de l'année 2017 pour la majorité du personnel au sein même des locaux de l'université, et au siège du SISTRA notamment pour deux plongeurs dans le cadre de leurs activités professionnelles en vue de la réalisation d'un bilan.

Avec une organisation préalable des visites médicales, 79 personnels ont été convoqués à une visite médicale durant l'année 2017, dont 61 au titre de la Surveillance Médicale Ordinaire (SMO) et 18 au titre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR) :

- ▶ 34 enseignants/enseignants-chercheurs dont 10 SMR
- ▶ 10 doctorants/post-doc dont 3 SMR
- ▶ 35 BIATSS dont 5 SMR

17 Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) ont été enregistrées.

À l'issue de ces visites médicales, une attestation d'aptitude et de suivi médico-professionnel a été délivrée par le Dr Aymeric DIVIES, Médecin du travail du Service Interentreprises de Santé au Travail (SISTRA).

## 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 2017, 4 agents ont eu un accident de service engendrant 12 jours d'arrêts de travail (1 agent 10 jours, 2 agents 1 jour, 1 agent sans arrêt 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 2017, aucun agent de l'université n'a été reconnu en situation de maladie professionnelle.**



# 5 Les relations professionnelles



## 5.1 Le Comité Technique (CT)

### Rôle :

**Les comités techniques** sont compétents en matière de :

- organisation et fonctionnement des services
- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- règles statutaires et relatives à l'échelonnement indiciaire
- évolutions technologiques, méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- formation et développement des compétences et qualifications professionnelles
- insertion professionnelle
- égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- hygiène, sécurité et conditions de travail

Les comités techniques débattent également sur le bilan social de l'université. Ils peuvent saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

**Les représentants du personnel** disposent seuls du droit de vote. Ils sont élus pour un mandat de quatre ans. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents non titulaires de droit public et de droit privé peuvent voter.

**La représentation de l'administration** est adaptée en fonction de l'ordre du jour. Le président de l'université préside l'instance. La directrice des ressources humaines en fait partie.

**Durée du mandat** : 4 ans

### Composition :

Le CT est composé de 9 membres titulaires :

- ▶ 2 représentants de l'administration ;
- ▶ 7 représentants titulaires des personnels élus (4 femmes/3 hommes) et 6 représentants suppléants (1 femme/5 hommes).

La répartition des sièges est :

- ▶ 3 sièges pour les représentants de l'UNSA-Éducation ;
- ▶ 4 sièges pour les représentants de la FSU.

**Nombre de réunions en 2017** : 5

## 5.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

### Rôle :

Cette commission, compétente à l'égard de l'ensemble des personnels fonctionnaires ingénieurs, techniques, administratifs et de bibliothèque prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales ; elle siège en formation restreinte puisqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant ces personnels et se prononce sur toutes propositions d'inscription au tableau d'avancement et sur liste d'aptitude.

**Durée du mandat :** 4 ans.

### Composition :

Organisme paritaire, la CPE comprend en nombre égal des représentants de l'administration désignés par le président parmi les cadres A, chefs de service, et les enseignants-chercheurs de l'université d'une part, et des représentants des personnels présentés par les seules organisations syndicales d'autre part :

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

	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Représentants des personnels	4	3	5	1

**Nombre de réunions en 2017 :** 3

## 5.3 La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Contractuels (CCPc)

### Rôle :

Cette Commission succède à la CCPANT. Ses compétences ont été définies par les derniers statuts adoptés lors du CA du 08/12/2015. Elle traite des questions relatives aux agents non titulaires 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

1. à l'avancement
2. au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai
3. 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 :** 4 ans.

**Nombre de réunions en 2017 :** 2

La commission s'est réunie deux fois en 2017 : une fois pour proposer des réductions d'ancienneté et une autre fois pour les agents ANFA promouvables à la catégorie supérieure.

Ces statuts ont été adoptés en conseil d'administration le 08 décembre 2015.

### Composition :

La commission comprend 6 représentants de l'administration et 6 représentants du personnel. Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste, sans panachage.

Au moins deux représentants titulaires et 2 représentants suppléants du personnel sont des personnels contractuels de l'UPF.

Sont électeurs tous les personnels contractuels de l'UPF. Sont éligibles tous les agents de l'UPF, contractuels ou titulaires.

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

Le CHSCT contribue à la protection de la santé, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'établissement, travailleurs temporaires et salariés d'entreprises extérieures compris.

Le CHSCT a un rôle d'analyse des conditions de travail, des risques qui y sont liés, des accidents du travail et maladies professionnelles. Il est consulté avant toute décision importante relative à la sécurité et aux conditions de travail.

### 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 il 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 (1 femme/ 1 homme)
- ▶ Personnels : 14 représentants (10 femmes/ 4 hommes)
- ▶ Usagers : 3 représentants (1 femme/ 2 hommes)
- ▶ Médecin de prévention (voix consultative)
- ▶ Conseiller sécurité prévention de la CPS (invité)

**Nombre de réunions en 2017 :** 4

## 5.5 Exercice de droit syndical

L'année 2017 a été l'occasion de fixer les **conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales**. Une charte a été validée par les délégués du personnel conformément aux dispositions de la décision du 26 avril 2016 relative aux conditions et aux modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les organisations syndicales, et de la circulaire DGRH n°191 du 29 novembre 2016 adressée aux universités.

### **Absences pour raisons syndicales** :

**En 2017**, 6 agents BIATSS ont participé à une activité syndicale ; ils ont ainsi bénéficié de 16 demi-journées d'autorisations d'absences pour raisons syndicales. Un enseignant chercheur a également disposé d'une décharge d'enseignement de 29 heures équivalent TD.



## 6 Les formations et progressions professionnelles

## 6.1 La formation professionnelle

### Nombre de jours de formation professionnelle continue

	Hommes	Femmes
<b>Adaptation au poste</b>	<b>58,5</b>	<b>81,5</b>
Catégorie A	20,25	41,25
Catégorie B	37	27,25
Catégorie C	1,25	13
<b>Evolution des métiers</b>	<b>22</b>	<b>105,5</b>
Catégorie A	2	1
Catégorie B	13	83
Catégorie C	7	21,5
<b>Acquisition de nouvelles compétences</b>	<b>7</b>	<b>83</b>
Catégorie A	5	17
Catégorie B	2	41
Catégorie C	0	25
	<b>87,5</b>	<b>270</b>

### Nombre de jours de formation hygiène et sécurité

	Hommes	Femmes
Catégorie A	19	6,5
Catégorie B	10,5	5,5
Catégorie C	4	1,5
	<b>33,5</b>	<b>13,5</b>

### Nombre de jours de formation organisés par la cellule TICE

	Hommes	Femmes
BIATSS	0	8,5
Enseignants permanents	0,25	0,25
Enseignants vacataires	1,50	0,75
<b>TOTAL</b>	<b>1,75</b>	<b>9,5</b>

Les formations dispensées en 2017 représentent **413,5 journées** (357,5 en 2016).

112 agents ont bénéficié d'une formation en 2017. 41 agents ont suivi au moins 3 formations.

Les dépenses de formations en 2017 s'élèvent à **6 100 000 XPF**, soit 51 134 € (hors masse salariale)



## 6.1.1 Le congé de formation professionnelle

L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle<sup>4</sup>. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois. Les actions de formation professionnelle peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration, soit à celle du fonctionnaire. Le droit à la formation professionnelle favorise le développement professionnel et personnel, facilite le parcours professionnel, la mobilité et la promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

### Qui est concerné ?

Il est possible de bénéficier du congé sous réserve de remplir des conditions d'ancienneté. Ces conditions dépendent du statut de l'agent :

- Fonctionnaire : Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans à temps plein de services dans la fonction publique d'État
- Contractuel : Avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services publics à temps plein, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement et la promotion interne.

En **2017**, un agent de l'université a bénéficié d'heures de formations sur son compte personnel de formation (CPF ex DIF) pour la préparation d'un diplôme.

## 6.1.2 Le Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques<sup>5</sup> (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par périodes de six ans passées en position d'activité ou de détachement. Pendant la durée de son congé, l'enseignant-chercheur est déchargé de son service d'enseignement. Le CRCT est accordé par le président, au vu du projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique de l'université. A l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président un rapport sur ses activités durant cette période.

En **2017**, un CRCT de 12 mois a été accordé à un enseignant-chercheur.

<sup>4</sup> - Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État : Articles 24 à 29 ; & Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires et des ouvriers de l'État : Article 10

<sup>5</sup> Décret n°2014-997 du 02 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur (art 19) & Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du congé pour recherches ou conversions thématiques

### 6.1.3 L'aménagement de service pour les enseignants du 2nd degré

Les personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent demander à bénéficier d'un aménagement de leur service d'enseignement<sup>6</sup> lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat ou sous certaines conditions s'ils sont déjà docteurs.

Aucune charge d'enseignement complémentaire ni aucun service supplémentaire pouvant donner lieu à attribution de primes liées à l'accomplissement d'un tel service ne peut leur être confié. En 2017, aucun aménagement de service n'a été demandé.

### 6.1.4 L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

L'Habilitation à Diriger des Recherches<sup>7</sup> est le diplôme national de l'enseignement supérieur le plus élevé du système éducatif français 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.

En 2017, aucun agent de l'UPF n'a soutenu une HDR.

## 6.2 Les concours

### 6.2.1 Les concours enseignants-chercheurs

Postes d'enseignant-chercheur	INSCRITS			RECEVABLES			AUDITIONNÉS			ADMIS		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
MCF Gestion - section 06	17	6	23	14	6	20	3	3	6	1		1
MCF Géophysique - section 37	2	2	4	2	2	4	2	2	4		1	1
MCF Chimie - section 32	18	14	32	17	9	26	4	3	7	1		1
MCF Sociologie - section 19	40	37	77	37	35	72	5	2	7	1		1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>77</b>	<b>59</b>	<b>136</b>	<b>70</b>	<b>52</b>	<b>122</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

### 6.2.2 Les concours BIATSS

Le recrutement des titulaires BIATSS se fait principalement par voie de mutation.

En 2017, aucun recrutement n'a été fait par voie de concours.

<sup>6</sup> Décret n° 2000-552 du 16 juin 2000

<sup>7</sup> Arrêté du 23 novembre 1988 (modifié en 1992, 1995 et 2002).

## 6.3 Les recrutements hors voie de concours

### 6.3.1 Recrutements des enseignants

Poste	Département	CANDIDATS			SELECTION / AUDITION			CLASSEMENT			RECRUTEMENT		
		H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ (Titulaires - Mutation)													
PRAG Anglais	LLSH	6	5	11	2	1	3	1	1	2	1	1	
PRCE Français/Voltaire	LLSH	39	77	116	2	2	4	2	1	3	1	1	
PRAG Espagnol	LLSH	2	11	13	1	3	4	1	2	3	1	1	
PRAG Espagnol	LLSH	5	5	10	1	2	3	1	1	2	1	1	
PRAG Eco-Gestion	DEG -DUT	4	11	15		4	4		3	3	1	1	
PRAG Philosophie	ESPE	4	1	5	2		2	2		2	1	1	
PRAG Mathématiques	STS - CUPGE	28		28	5		5	3		3	1	1	
PRAG Physique-Chimie	STS - CUPGE	12	3	15	5	1	6	4		4	1	1	
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ		100	113	213	18	13	31	14	8	22	4	4	8
DÉLÉGATIONS													
MCF Economie - section 05	DEG	2		2	1		1	1		1	1	1	
TOTAL DÉLÉGATIONS		2		2	1		1	1		1	1	1	
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS													
ATER Mathématiques	STS	14	6	20				3	2	5	1	1	
ATER Archéologie	LLSH		1	1					1	1	1	1	
ATER Droit privé	DEG	16	9	25				1	4	5	1	1	
ATER Ecologie (50%)	STS		1	1					1	1	1	1	
ATER Biologie des populations (50%)	STS	5	7	12	3	1	4	1	1	2	1	1	
ATER Gestion (50%)	DEG	8	7	15	1		1	1		1	1	1	
ATER Histoire Médiévale	LLSH	1		1	Recrutement infructueux								
TOTAL ENSEIGNANTS-CHERCHEURS		44	31	75	4	1	5	6	9	15	1	5	6
CONTRACTUELS D'ENSEIGNEMENT ET POST-DOCTORANT													
Sciences de la Vie	STS	3	3	6	1		1	1		1	1	1	
Anglais Lansad	LLSH	4	19	23		2	2		2	2	1	1	
Géographie (50%)	LLSH	3		3	2		2	1		1	1	1	
Gestion	DEG		2	2		1	1		1	1	1	1	
Post-Doctorant Informatique	STS	1		1	1		1	1		1	1	1	
TOTAL CONTRACTUELS		11	24	35	4	3	7	3	3	6	3	2	5
TOTAL GÉNÉRAL ENSEIGNANTS		157	168	325	27	17	44	24	20	44	8	12	20

### 6.3.2 Recrutements des BIATSS :

Poste	Cat.	Service	CANDIDATS			SELECTION / AUDITION			CLASSEMENT			RECRUTEMENT		
			H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Mobilité interne														
Gestionnaire	B	DRH	2	2		1	1		1	1		1	1	
Gestionnaire de formation	2	Formation continue	1	1		1	1		1	1		1	1	
Titulaires														
Directrice des ressources humaines	A	DRH	9	16	25	2	4	6	1	1	2	1	1	
Responsable administrative et financière	A	ESPE	44	19	63	3	9	12	1	1	2	1	1	
Contrôleur de gestion	A	Contrôle gestion	9	5	14	2	1	3		1	1	1	1	
Directrice adjointe	A	Finances	8	13	21	1	2	3	1	2	3	1	1	
Directeur	A	DLP	1		1				1		1	1		1
Directrice	A	Scolarité	6	13	19	1	4	5		1	1	1	1	
Gestionnaire de formation	B	Scolarité	34	85	119	1	5	6	1	2	3			
SOUS TOTAL			111	151	262	10	25	35	5	8	13	1	5	6
Contractuels														
Chargé d'insertion professionnelle	2	COSIP	5	26	31	2	4	6	1		1	1		1
Assistante Communication	2	Communication	3	19	22		4	4		3	3	1	1	
Gestionnaire Relations internationales	2	Relations internationales	9	35	44	1	3	4	1	1	2	1	1	
Assistant de gestion	2	ED-Recherche	5	13	18	1	5	6		3	3	1	1	
Gestionnaire de formation	2	Formation continue	10	74	84	1	3	4		1	1	1	1	
Chargée de gestion de la recherche	1	Recherche	3	2	5					1	1	1	1	
Technicien de laboratoire	2	STS-UMR EIO	16	16	32				1		1	1		1
Gestionnaire comptable	3	Agence comptable		4	4	Procédure interrompue								
SOUS TOTAL			51	189	240	5	19	24	3	9	12	2	5	7
TOTAL GÉNÉRAL			162	343	505	15	46	61	8	19	27	3	12	15

## 6.4 Les promotions

### 6.4.1 Les promotions de personnels enseignants

#### Les promouvables

	Femmes	Hommes
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>PR</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
PR 2C		4
PR 1C	2	4
PR Ex 1	-	1
<b>MCF - CN</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>PRAG - CN</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>PRCE - CN</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>13</b>	<b>21</b>

#### Les promus

	F	H	Modalité de promotion
<b>Enseignants-Chercheurs</b>			
PR Classe Ex		1	Avancement contingent CNU
PR 1 <sup>ère</sup> CI		1	Avancement contingent CNU
MCF HC	1	2	Avancement contingent CNU
MCF HC	1		Avancement contingent UPF
<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>			
PRAG HC	1		Avancement national
PRCE HC	1		PPCR
<b>Total des promotions</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

### 6.4.2 Les promotions de personnels BIATSS

#### ➤ L'avancement de grade

L'avancement de grade est une promotion qui entraîne le passage dans un grade supérieur sous certaines conditions d'ancienneté au 31 décembre 2017.

- La promotion par tableau d'avancement

			Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
Filières	Catégorie	Corps de promotion	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>AENES</b>	A	AAHC		1	1		1	1			
	B	SAENES CE		1	1		1	1			
	B	SAENES CS	1	1	2	1		1			
<b>Bibliothèque</b>	B	BIBAS CE	1		1	1		1			
	C	MAG 1 <sup>ère</sup> cl		1	1	1		1			
<b>ITRF</b>	A	IGE 1 <sup>ère</sup> cl		1	1		1	1			
	B	TECH CE	1	1	2	1		1			
	B	TECH CS	1	2	3		2	2		1	1
	C	ATRF P2	1		1	1		1			
	C	ATRF P1		1	1		1	1			
<b>TOTAUX</b>			<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

CS : classe supérieure CE : classe exceptionnelle P1 : principal 1<sup>ère</sup> classe P2 : principal 2<sup>e</sup> classe

- Examens professionnels

Les examens professionnels d'accès à un grade supérieur d'un corps sont réservés aux fonctionnaires qui sont déjà titulaires d'un grade de ce corps. Ils sont organisés pour l'accès de ces agents à un grade supérieur de leur corps. L'université accompagne ses personnels dans cette démarche de progression.

En 2017, **1 promotion** au grade de technicien classe supérieure (filière ITRF) a été prononcée suite à un examen professionnel.

➤ **Le changement de corps par liste d'aptitude**

La promotion interne permet d'accéder à des fonctions d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle consiste dans le passage d'un corps ou d'un cadre d'emplois à un autre corps ou cadre d'emplois au sein de la même fonction publique. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel. Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- La promotion par liste d'aptitude

Filières	Catégorie	Corps de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
			F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
<b>AENES</b>	A	AAE	3	3	6	1		1			
	B	SAENES	2		2	1		1			
<b>Bibliothèque</b>	A	Bibliothécaire	1		1						
	B	BIBAS	1		1						
<b>ITRF</b>	A	IGR	2	6	8	1	1	2			
	A	IGE									
	A	ASI	5	5	10	1		1			
	B	Technicien	4	1	5	3		3	1		1
<b>TOTAUX</b>			<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

En 2017, **1 promotion** a été prononcée par liste d'aptitude.

### 6.4.3 Les promotions de personnels ANFA

- Le changement de catégorie : promotion par liste d'aptitude

Statut	Catégorie	Catégorie de promotion	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus		
			F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ANFA	2	ANFA1	2		2	2		2	1		1
	3	ANFA2									
	4	ANFA3		1	1		1	1			
TOTALS			2	1	3	2	1	3	1	0	1

En 2017, 1 **promotion** a été prononcée par liste d'aptitude.

#### ➤ Les réductions d'ancienneté<sup>8</sup> des personnels ANFA

Statut	Catégorie	Réductions d'ancienneté possibles			Bonifications attribuées		
		F	H	Total	F	H	Total
ANFA	1						
	2	2		2	2		2
	3	1		1	1		1
	4						
TOTALS		3	0	3	3	0	3

#### ➤ Les Cédésations

En 2017, 1 **agent contractuel** de catégorie 2 financé par les recettes de la formation continue a obtenu un contrat à durée indéterminée (CDI)

#### ➤ Concours

En 2017, 1 **agent contractuel en CDI** a réussi le concours du CAPES (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré) après accompagnement dans la préparation aux concours par le pôle formation de la direction des ressources humaines.

## GLOSSAIRE

<sup>8</sup> NB : Les fonctionnaires ne bénéficient plus de réductions d'ancienneté pour l'avancement d'échelon accéléré. Dorénavant, l'avancement d'échelon est accordé de plein droit en fonction de l'ancienneté et à cadence unique.

## A

AAE : Attaché d'administration de l'Etat .....	10
AENES : Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur .....	10
ANFA : Agents non fonctionnaires de l'administration .....	15
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail .....	21
ATER : Attachés temporaires d'enseignement et de recherche .....	14

## B

Biatss : Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé .....	11
BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé .....	10

## C

CAS pension : Compte d'affectation spéciale des pensions civiles des fonctionnaires de l'Etat .....	31
CET : Compte épargne temps .....	22
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	39
CIA : Complément indemnitaire annuel .....	30
CIRAP : Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie .....	2
CNOUS : Centre national des œuvres universitaires et scolaires .....	2
CNU : Conseil national des universités .....	9
COSIP : Centre d'orientation des stages et de l'insertion professionnelle .....	12
CPE : Commission paritaire d'établissement .....	37
CRCT : Congés pour recherche et/ou conversion thématique .....	43
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires .....	2
CT : Comité technique .....	36

## D

DEG : Département de droit, économie et gestion .....	2
---	---

## E

EASTCO : Equipe d'accueil « sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie .....	2
EPSCP : Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel .....	1
ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation .....	12
ETP : Equivalent temps plein .....	14

## G

GAATI : Géométrie algébrique et applications à la théorie de l'information .....	2
GDI : Gouvernance et développement insulaire .....	2
GEPASUD : Géopôle du Pacifique sud .....	2

## H

HDR : Habilitation à diriger des recherches .....	44
---	----

## I

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise .....	30
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation .....	10

## L

LLSH : Lettres, langues, et sciences humaines .....	2
LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités .....	1

## M

MCF : Maîtres de conférences .....	7
MSHP : Maison des Sciences de l'Homme du Pacifique .....	2



*N*

NBI : Nouvelle bonification indiciaire .....	28
--	----

*O*

OGT : Observatoire géodésique de Tahiti .....	2
---	---

*P*

Paje : Prestation d'accueil du jeune enfant.....	26
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche .....	27
PFI : Prime de fonction informatique .....	30
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique .....	30
PR : Professeur des universités .....	7
PRAG : Professeur agrégé .....	7
PRCE : Professeur certifié .....	7
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur .....	27

*R*

RCE : Responsabilités et compétences élargies .....	6
REH : Référentiel d'équivalence horaire .....	27
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions, expertise et engagement professionnel .....	29

*S*

SFT : Supplément familial de traitement.....	26
SMO : Surveillance médicale ordinaire.....	34
SMR : Surveillance médicale renforcée.....	34
STS : Département de sciences, technologies et santé .....	2

*T*

TICE : Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement .....	42
---	----

*U*

UMR EIO : Unité mixte de recherche « écosystèmes insulaires océaniques » .....	2
--	---



**Université de la Polynésie française**

BP 6570 - 98702 - Faa'a - Tahiti - Polynésie française

Campus d'Outumaoro

Tél. (689) 40 80 38 03 - [courrier@upf.pf](mailto:courrier@upf.pf)

