

Bilan social

2018

Université de la Polynésie française



PREAMBULE

Le bilan social de l'Université de la Polynésie française est un document de référence pour l'établissement, en matière de données RH. Ces indicateurs permettent notamment la comparaison entre universités.

Organisé pour réponse au cadre réglementaires en vigueur¹, il présente cette année des données comparées femmes-hommes sur de nouveaux items, tel que la rémunération. Par ailleurs, les remontées d'information ont été en partie automatisée, en collaboration avec la DSI, pour faciliter la production des données nécessaires. L'animation de la collecte et de l'analyse des données ont été organisées par la DRH.

Le bilan social 2018 fournit une photographie, au 31 Décembre ou sur l'année, des principales données de l'établissement en matière de ressources humaines : effectifs, rémunération, évolutions de carrière, conditions de travail, formation et recrutement. Il permet d'objectiver les moyens mis en œuvre par l'établissement pour la réalisation de ses missions.

*Rédaction : Direction des Ressources Humaines UPF
Crédits photos : Communication UPF / Depositphotos
Edition mars 2019*

¹ L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État

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 a accédé le 1^{er} 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 m² de bâtiments, L'UPF propose une offre de formation diversifiée au sein de :

- ▶ trois départements de formation
 - Droit, Economie-Gestion
 - Lettres, Langues et Sciences humaines
 - Sciences, Technologies et Santé
- ▶ 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)
- ▶ trois structures fédératives
 - CIRAP (Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie)
 - OGT (Observatoire géodésique de Tahiti)
 - MSH-P (Maison des sciences de l'homme et du Pacifique)
- ▶ l'École doctorale du Pacifique, commune avec l'université de la Nouvelle-Calédonie

En 2018, l'UPF a accueilli 3148 étudiants et assume, au-delà de ses missions d'EPSCP, la gestion des œuvres universitaires, comprenant la restauration ainsi qu'une cité U de 72 chambres. Le compte financier présente en AE une exécution de 3 695 703 039 francs pacifiques.

SOMMAIRE

1	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	5
1.1	LES EMPLOIS	6
1.1.1	LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, D'ENSEIGNANTS ET DE CHERCHEURS A L'UNIVERSITE	7
1.1.2	LES EMPLOIS BIATSS	10
1.2	LES EFFECTIFS	12
1.2.1	LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS	12
1.2.2	LES EFFECTIFS BIATSS	15
1.3	LES FLUX	17
1.3.1	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	17
1.3.2	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS	18
1.4	LES DONNEES DEMOGRAPHIQUES	19
1.4.1	AGE MOYEN ET MEDIAN	19
1.4.2	PYRAMIDE DES AGES	22
2	LE TEMPS DE TRAVAIL	24
2.1	LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES ADMINISTRATIFS	25
2.2	LES CONGES ADMINISTRATIFS	25
2.3	LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	25
2.4	LES ABSENCES AU TRAVAIL	26
2.5	LES CONGES ANNUELS ET AUTORISATION SPECIALES D'ABSENCE	27
2.6	LE TRAVAIL DE NUIT ET LES ASTREINTES	27
2.7	LE TELETRAVAIL	27
2.8	LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	27
3	LES REMUNERATIONS	28
3.1	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES, VENTILATION PAR DECILES	29
3.1.1	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES AGENTS DE L'UPF	29
3.1.2	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES ENSEIGNANTS,	30
3.1.3	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES BIATSS,	31
3.2	LES REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES	32
3.3	LES PRIMES, INDEMNITES ET REMUNERATIONS ACCESSOIRES	33
3.3.1	LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	33
3.3.2	LES PERSONNELS BIATSS	34
3.3.3	L'INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	34
3.4	LA MASSE SALARIALE GLOBALE DE L'UPF	35
3.4.1	LE TABLEAU DE MASSE SALARIALE	35
3.4.2	ZOOM SUR LE REH	36
3.4.3	LA MASSE INDICIAIRE ET LES INM MOYENS	36
4	RECRUTEMENTS ET CONCOURS	39

4.1	LES CONCOURS	40
4.1.1	LES CONCOURS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS.....	40
4.1.2	LES CONCOURS BIATSS	40
4.2	LES RECRUTEMENTS HORS VOIE DE CONCOURS.....	41
4.2.1	LES RECRUTEMENTS ENSEIGNANTS.....	41
4.2.2	LES RECRUTEMENTS BIATSS	42
5	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	43
5.1	LA MEDECINE DE PREVENTION.....	44
5.2	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	44
5.3	LES MALADIES PROFESSIONNELLES.....	44
6	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	45
6.1	LE COMITE TECHNIQUE (CT).....	46
6.2	LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE).....	46
6.3	LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES CONTRACTUELS DE L'UPF (CCPC).....	46
6.4	LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT).....	46
6.5	EXERCICE DE DROIT SYNDICAL	46
6.6	ELECTIONS PROFESSIONNELLES	46
7	LES FORMATIONS ET PROGRESSIONS PROFESSIONNELLES	47
7.1	LA FORMATION PROFESSIONNELLE	48
7.1.1	LE CONGE POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE (CRCT).....	51
7.1.2	L'AMENAGEMENT DE SERVICE POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE	51
7.1.3	L'HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)	51
7.2	LES PROMOTIONS.....	52
7.2.1	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS	52
7.2.2	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS BIATSS.....	52
	<i>Glossaire</i>	<i>52</i>



1 Les emplois et les effectifs

Quelques définitions

- **Emploi** : un emploi est un support budgétaire permettant d'asseoir un personnel. Il peut émerger au plafond 1 (délégué par l'Etat) ou au plafond 2 (financé par des ressources propres de type contrat de recherche par exemple). Dans le second cas, le support est directement lié à l'existence d'une ressource externe à l'établissement.
- **ETP** : Equivalent temps plein. C'est l'étalon de calcul et de suivi des emplois.
Exemple : 1 personne à temps plein = 1 ETP ; 1 personnel à mi-temps = 0.5 ETP
- **ETPT** : équivalent temps plein travaillé. C'est l'ETP lissé sur l'année. C'est en ETPT que sont dotés les établissements et que les plafonds d'emplois sont votés en Conseil d'administration.
Ainsi, un emploi occupé à 100% à compter du 1^{er} juillet est consommé à 0.5 ETPT annuel.
- **Effectif** : il s'agit d'un dénombrement en personnes physiques.

1.1 Les Emplois

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

Depuis le passage aux RCE (responsabilités et compétences élargies) intervenu le 1^{er} 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 de l'accompagnement des politiques de site. 2018 est la première année où il n'y a plus de création d'emploi.

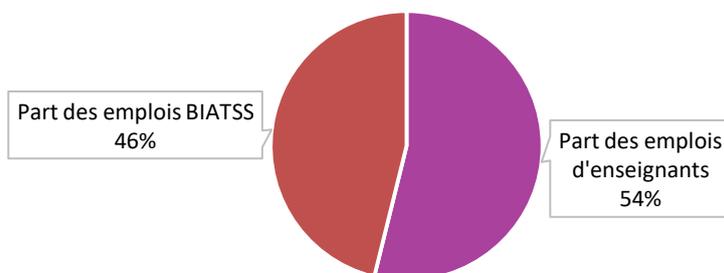
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Nombre de postes	7	7	5	7	8	0	34

Plafond d'emplois	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Emplois d'enseignants	113	119	122	128	133	139
Nb d'emplois titulaires	100	101	103	108	115	118
Nb d'emplois contractuels	10	11	12	12	12	14
Nb d'emplois contractuels sur RP	3	7	7	8	6	7
Part des emplois d'enseignants						54%
Emplois BIATSS	100	105	108	108	109	114
Nb d'emplois titulaires	73	78	80	82	83	83
Nb d'emplois contractuels	7	7	7	7	6	6
Nb d'emplois contractuels sur RP	20	20	21	19	20	26
Part des emplois BIATSS						46%
Total des emplois	213	224	230	236	242	254

Répartition des emplois

A la date d'observation du 31 décembre, l'UPF totalise 253 emplois. Le plafond annuel est de 242 emplois dont 219 sont délégués par le ministère (plafond Etat). L'écart entre plafond et consommation s'explique par le suivi en ETPT annuel pour le pilotage auprès du ministère.

Il convient d'ajouter deux supports d'emplois permettant d'assoir des personnels en situation de congés administratifs ou de congés formation.



1.1.1 Les emplois d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de chercheurs à l'université

Les emplois d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et d'enseignants-chercheurs comprennent :

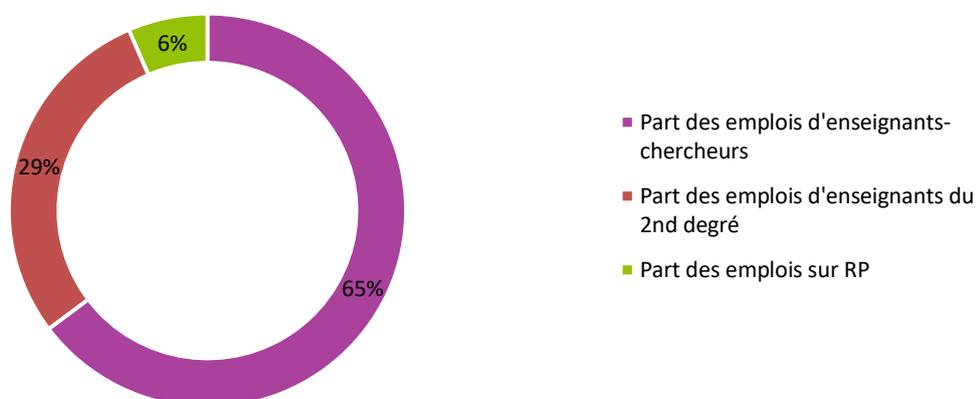
- ▶ Enseignants-chercheurs et chercheurs :
 - Professeur des université (PR)
 - Maître de conférences (MCF)
 - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
 - Doctorant contractuel
 - Post-doctorant
- ▶ Enseignants du second degré :
 - Professeur agrégé (PRAG)
 - Professeur certifié (PRCE)
 - Enseignant contractuel

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Emplois d'enseignants-chercheurs	80	82	82	84	86	90
Professeur d'Université	18	17	17	18	18	19*
Maître de conférences	52	54	53	54	56	59**
Doctorants contractuels	9	9	9	9	9	9
ATER	1	2	3	3	3	3
Part des emplois d'enseignants-chercheurs	70,80%	68,91%	67,21%	65,63%	64,66%	64,7%
Emplois d'enseignants du 2nd degré	30	30	33	36	41	40
Professeur agrégé	23	24	27	30	35	34
Professeur certifié	7	6	6	6	6	6
Part des emplois d'enseignants du 2nd degré	26,55%	25,21%	27,05%	28,13%	30,83%	28,8%
Emplois de contractuels sur RP	3	7	7	8	6	9
Post Doc sur RP				3	2	2
Doctorant sur RP	3	3	3	4	4	5
Enseignants contractuels		4	4	1	0	2
Part des emplois sur RP	2,65%	5,88%	5,74%	6,25%	4,51%	6,5%
Total des emplois enseignants	113	119	122	128	133	139

* Le support de PR supplémentaire correspond à la transformation d'un PRAG de l'ESPE en PR à l'ESPE (section CNU 70).

** 3 supports de MCF supplémentaires en 2018 : 2 supports de post-doc politique de site initialement fléchés MCF + 1CLD

Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs, d'enseignants et de chercheurs



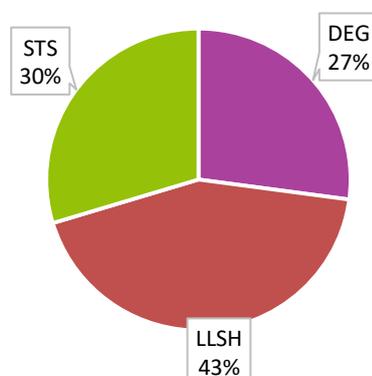
Les enseignants-chercheurs représentent 65% des emplois enseignants, tandis que 29% sont des emplois d'enseignants du 2nd degré.

Les emplois d'enseignants titulaires répartis par domaine de formation

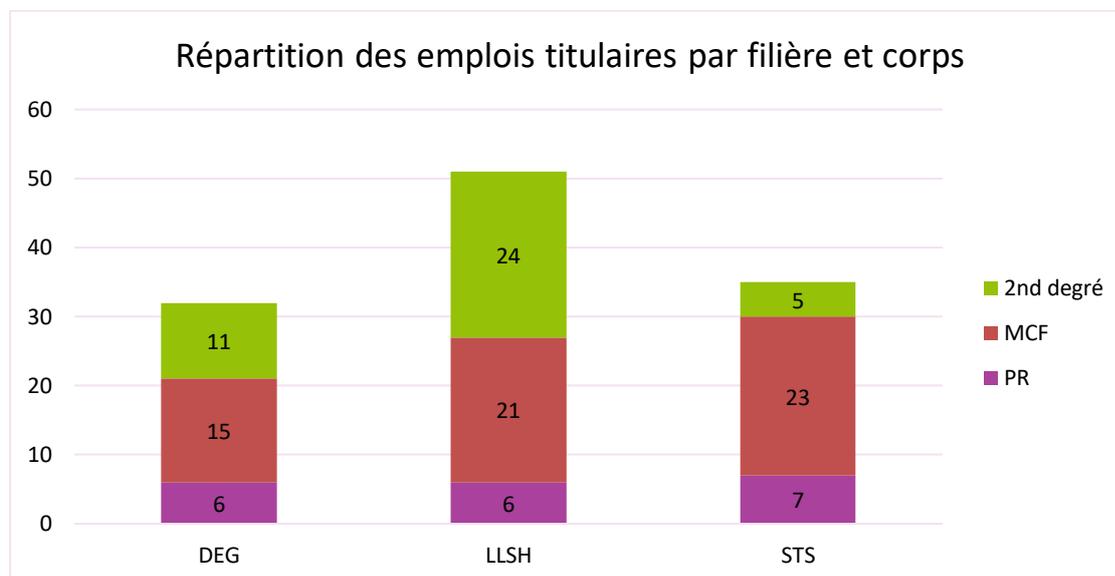
	PR	MCF	2nd degré	Total	%
DEG	6	15	11	32	27,1
LLSH	6	21	24	51	43,2
STS	7	23	5	35	29,7
Total des emplois	19	59	40	118	

Par convention, les enseignants de l'ESPE sont rattachés au domaine LLSH. De la même façon, les emplois fléchés DUT ont été agrégés au domaine DEG.

Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par domaine de formation



La répartition des emplois entre les filières reste stable entre 2017 et 2018.



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 (hors emplois fonctionnels).

Filières catégories	AENES	ITRF	Bibliothèques
Catégorie A	AAE (Attaché d'adm. de l'Etat)	Ingénieurs de recherche (IGR)	Conservateurs généraux des bibliothèques
			Conservateurs des bibliothèques
		Ingénieurs d'études (IGE) 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	Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	Adjoints techniques de recherche et de formation (ATRF)	Magasiniers de bibliothèque (MAG)

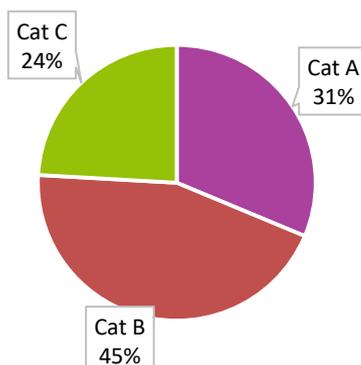
Emplois BIATSS par catégories et filières

Filière	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Répartition en 2018
Emplois de titulaires	73	78	80	82	83	82	
Filière administrative	31	24	21	21	22	22	19,1%
Catégorie A	9	7	5	5	6	6	
Catégorie B	14	13	12	12	12	12	
Catégorie C	8	4	4	4	4	4	
Filière ITRF	35	47	53	55	55	55	47,8%
Catégorie A	12	17	20	19	18	18	
Catégorie B	15	19	21	23	24	24	
Catégorie C	8	11	12	13	13	13	
Filière Bibliothèque	7	7	6	6	6	6	5,2%
Catégorie A	2	2	2	2	2	2	
Catégorie B	1	1	1	1	1	1	
Catégorie C	4	4	3	3	3	3	
Emplois contractuels	7	7	7	7	6	6	5,2%
Catégorie B	4	4	4	4	4	4	
Catégorie C	3	3	3	3	2	2	
Emplois contractuels sur RP	20	21	21	19	20	26	22,6%
TOTAL	100	106	108	108	109	115	

Evolution des emplois biatss titulaires par filière depuis 2013



Répartition des emplois biatss par catégorie (hors emplois financés par RP)



Evolution des emplois biatss titulaires par catégorie



1.2 Les Effectifs

La notion d'effectif s'appuie sur le nombre de personnels de l'UPF. On différencie les effectifs physiques (1 agent=1) des ETP (prise en compte de la quotité travaillée).

Au 31 décembre 2018, les effectifs de l'UPF sont de 244 agents ou 236,52 ETP.

1.2.1 Les effectifs enseignants

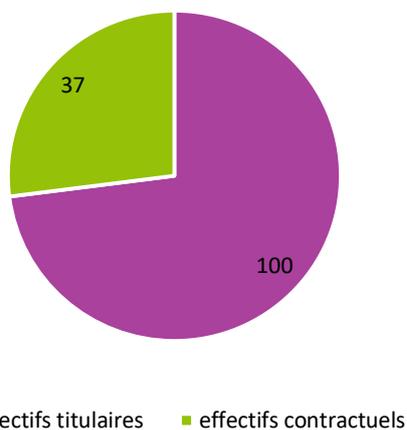
Effectifs et ETP (équivalent temps plein) au 31/12/2018

	2018							2017
	Femmes		Homme		Total		% de femme	ETP
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	ETP	
Effectifs enseignants-chercheurs	24	24	43	43	67	67	35,8	65
Professeur d'université	5	5	10	10	15	15	33,3	12
Maître de conférences	19	19	33	33	52	52	36,5	53
Effectif du 2nd de gré	20	19,3	13	13	33	32,3	59,8	36
Professeur agrégé	15	14,5	10	10	25	24,5	59,2	27
Professeur certifié	5	4,8	3	3	8	7,8	61,5	9
Effectifs contractuels	21	18,5	16	13,72	37	32,22	57,4	27,5
Enseignant-chercheur contractuel	1	1	1	1	2	2	50,0	2
Enseignant contractuel/chercheur contractuel	7	6	6	4,22	13	10,22	58,7	5,5
ATER	5	3,5	1	0,5	6	4	87,5	4
Post-Doctorant	0	0	2	2	2	2	0,0	1
Doctorant contractuel	8	8	6	6	14	14	57,1	15
Total des effectifs enseignants	65	61,8	72	69,72	137	131,52	47,0	128,5

Les effectifs enseignants ont augmenté de 2,4% en 2018. Cette évolution s'articule autour d'une augmentation de la population des enseignants chercheurs (+2), une augmentation des effectifs contractuels (+4.5) mais une baisse des enseignants du second degré (-3.7).

Le pourcentage de femmes dans les effectifs enseignants est de 47% contre 38,5% en 2017. La progression est minime chez les enseignants chercheurs (+0,8 point) mais elle est plus marquée au sein

Répartition des effectifs par statut

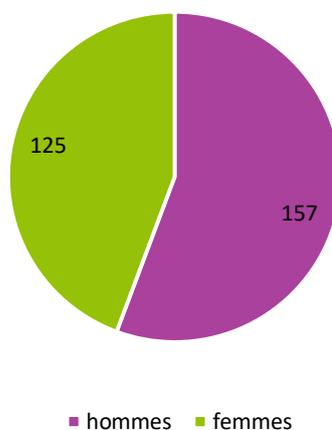


des effectifs contractuels (+4,4 points) et du second degré. Au 31/12/2018, 33,3% des effectifs de Professeur d'université sont des femmes contre 25% l'année précédente.

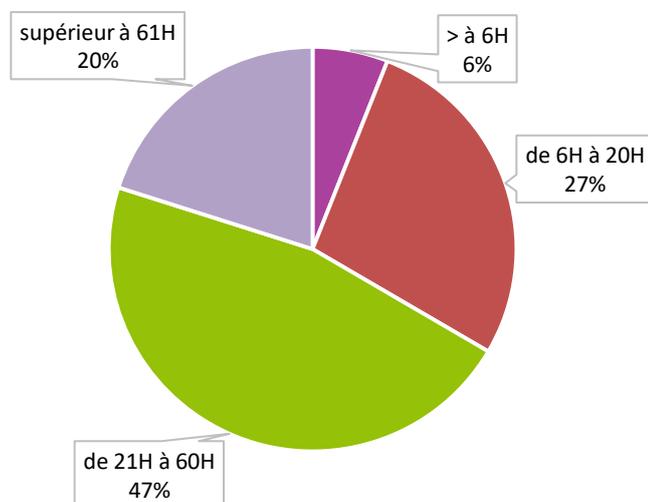
Zoom sur les vacataires

L'UPF a fait intervenir **282** vacataires ou missionnaires en 2018 contre 246 en 2017.

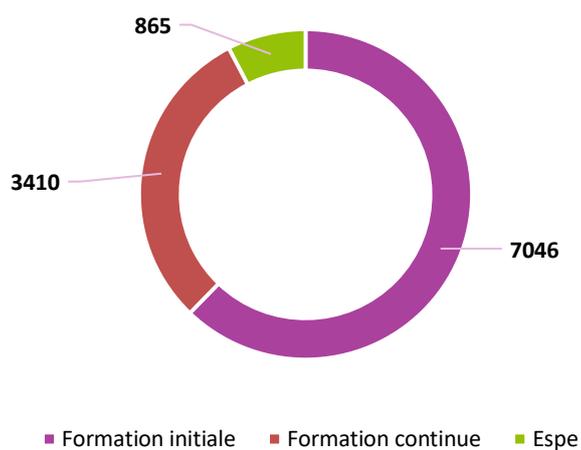
répartition H/F vacataires et missionnaires



Répartition du nombre d'heure par missionnaire ou vacataire



Répartition des heures de formation des vacataires



1.2.2 Les effectifs BIATSS

	2018						2017	
	FEMMES		HOMMES		Total		% de femme	ETP
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
EFFECTIFS TITULAIRES	37	36,5	23	23	60	59,5	61,3%	56
Catégorie A	12	12	10	10	22	22	54,5%	20
Catégorie B	14	14	10	10	24	24	58,3%	24
Catégorie C	11	10,5	3	3	14	13,5	77,8%	12
EFFECTIFS CONTRACTUELS	30	28,5	17	17	47	45,5	62,6%	45
ANFA	7	7	1	1	8	8	87,5%	8
CDD	16	14,5	9	9	25	23,5	61,7%	24
CDI	7	7	7	7	14	14	50,0%	13
TOTAL EFFECTIFS BIATSS	67	65	40	40	107	105	61,9%	101

L'UPF compte au 31 décembre 2018, **107** agents. Parmi ces effectifs, **60** sont titulaires et **47** sont contractuels.

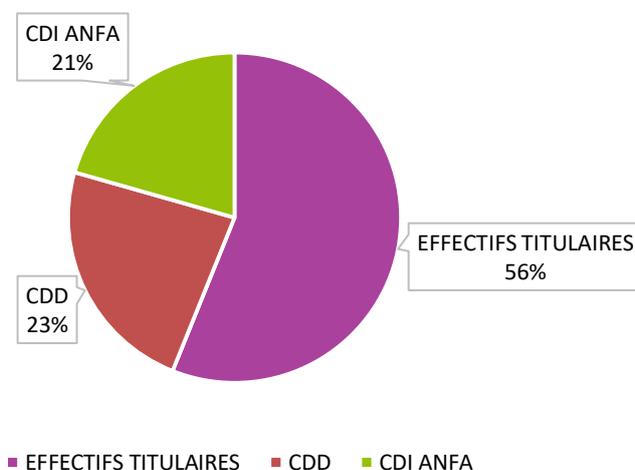
En complément des effectifs titulaires, les effectifs de l'université intègrent des personnels contractuels. Ils comprennent des agents en CDI suite aux efforts de déprécarisation des contractuels exerçant depuis plus de 3 ans et des Agents Non Fonctionnaires de l'Administration (ANFA) relevant de la convention collective du 10 mai 1968 et des contractuels relevant du code du travail polynésien.

Ces effectifs contractuels se décomposent en **8** personnels ANFA, **14** CDI et **25** CDD.

Afin de clarifier les modalités de gestion des agents non titulaires de l'UPF, et de consolider progressivement leurs droits et obligations, le CA a voté un cadre de gestion en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

Il convient également de faire mention des étudiants vacataires. Ainsi, en date du 31 décembre 2018, **28** étudiants sont employés par l'UPF. Par ailleurs, six agents sont mis à disposition de l'Université par des administrations extérieures (IRD et Vice rectorat).

répartition effectifs par statut

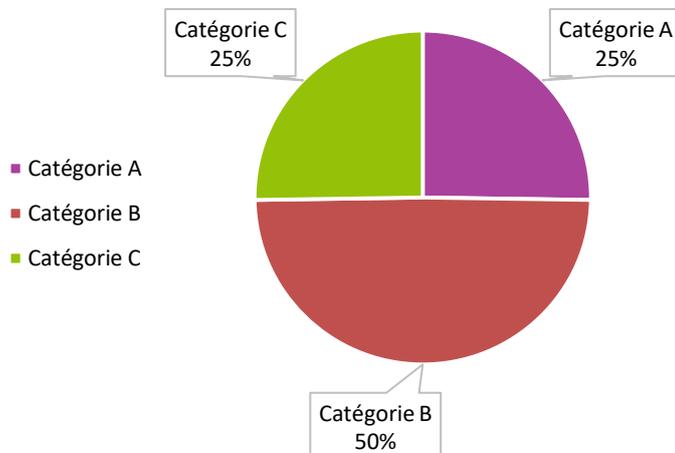


Les effectifs des personnels BIATSS ont progressé de 3.9 % entre 2017 et 2018, dont 3,5 ETP titulaires supplémentaires et 0,5 ETP contractuels.

La part des femmes est globalement de 61,9 %, oscillant entre 87,5% des effectifs des CDI ANFA et 50% des effectifs en CDI. Au sein des effectifs titulaires, la proportion de femme est la plus importante chez les agents de catégorie C (77.8%)

La répartition des effectifs (titulaires + contractuels) par catégorie d'emploi se détaille de la façon suivante : 27 agents de catégorie A ou équivalent, 53 de catégorie B ou équivalent et 27 de catégorie ou équivalent.

Répartition des effectifs biatss par catégorie



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.

Concernant la mobilité, la durée de l'affectation en Polynésie française est limitée à deux ans. Celle-ci peut être renouvelée une seule fois à l'issue de la première affectation. Dans un territoire d'outre-mer, elle ne peut être sollicitée qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de deux ans hors de ces territoires (décret n°96-1026 du 26 novembre 1996). 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 situent en Polynésie française.

1.3.1 Les mouvements des personnels enseignants

	Personnels enseignants recrutés en 2018								TOTAL
	Femmes				Hommes				
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PR	MCF	PRAG	PRCE	
Concours		2				1	1		4
Mutation				1			1		2
Délégation	1	1			1	1			4
TOTAL	1	3	0	1	1	2	2	0	10

	Personnels enseignants sortis des effectifs en 2018								TOTAL
	Femmes				Hommes				
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PR	MCF	PRAG	PRCE	
Retraites		2			1	1			4
Mutation et remise à disposition			2	1				1	4
TOTAL	0	2	2	1	1	1	0	1	8

Le solde entre le nombre d'enseignants entrants et de sortants est de +2. Le nombre de mouvements correspondant à des entrées et sorties des effectifs de personnels titulaires est de 18 (contre 28 en 2017), soit un taux d'entrée de 10% et un taux de sortie de 8%.

	Enseignants contractuels					
	Entrées			Sorties		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CDD	6	6	12	3	4	7
Doctorants	3	1	4	2	3	5
Post-doctorants	2	2	4	2	3	5
ATER	2	0	2	1	0	1
Total des entrées			22			18

Le taux d'entrée est de 59.5% et le taux de sortie de 48.5%.

1.3.2 Les mouvements des personnels BIATSS

	Personnels BIATSS recrutés en 2018						
	Femmes			Hommes			TOTAL
	A	B	C	A	B	C	
Mutation	1			1	1		3
Nomination						1	1
Retour détachement			1				1
Détachement				1			1
Total titulaires	1	0	1	2	1	1	6
Recrutement contractuels	3	9	2		3	3	20
TOTAL	4	9	3	2	4	4	26

	Personnels BIATSS sortis des effectifs en 2018						
	Femmes			Hommes			TOTAL
	A	B	C	A	B	C	
Fin de séjour titulaires	1			3	1		5
Contractuels							
Disponibilité		1					1
Fin de contrat	4	8	2		1	2	17
Réussite à concours						1	1
TOTAL	5	9	2	3	2	3	24

En 2018, il y a eu 11 mouvements d'agents titulaires, soit 18% de l'effectif.

Le nombre total de mouvements des personnels BIATSS est de 50 (contre 58 en 2017), soit un taux d'entrée de 24.3% et de sortie de 22.4%.

1.4 Les données démographiques

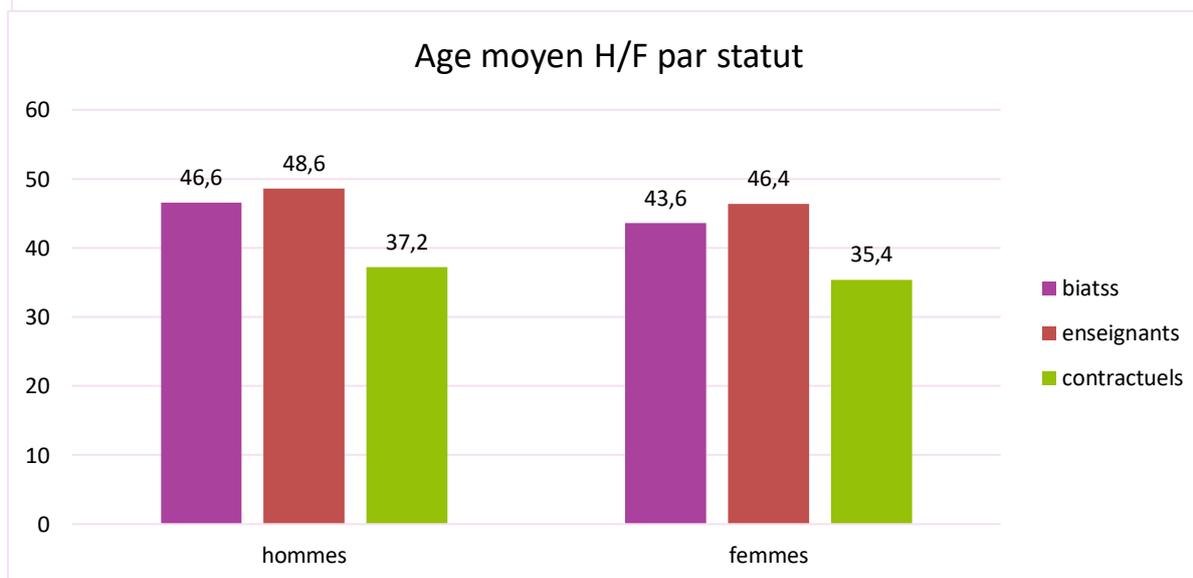
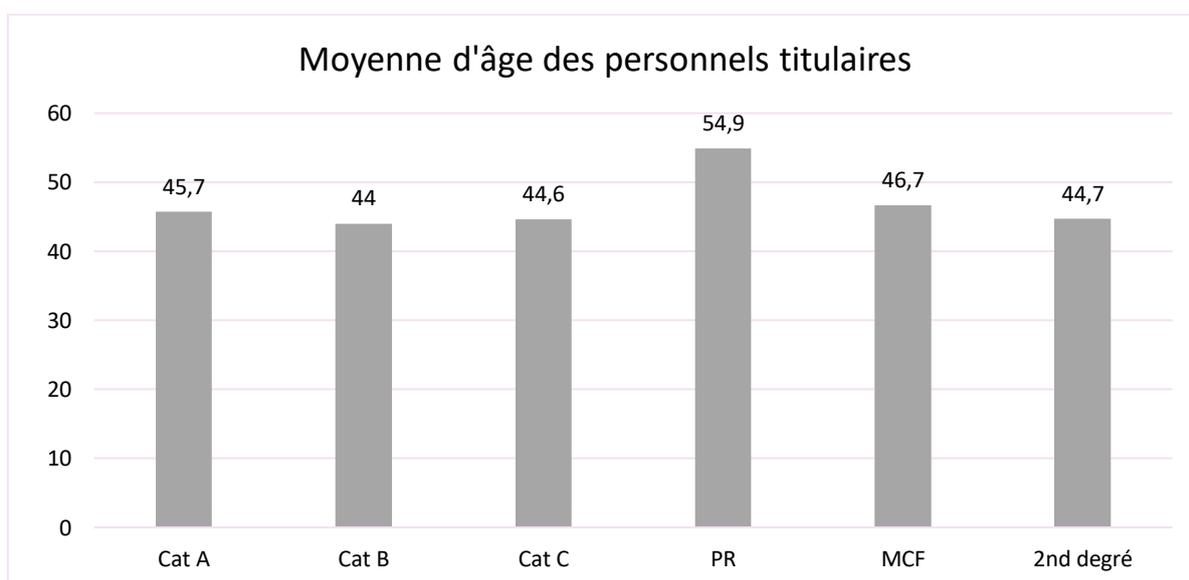
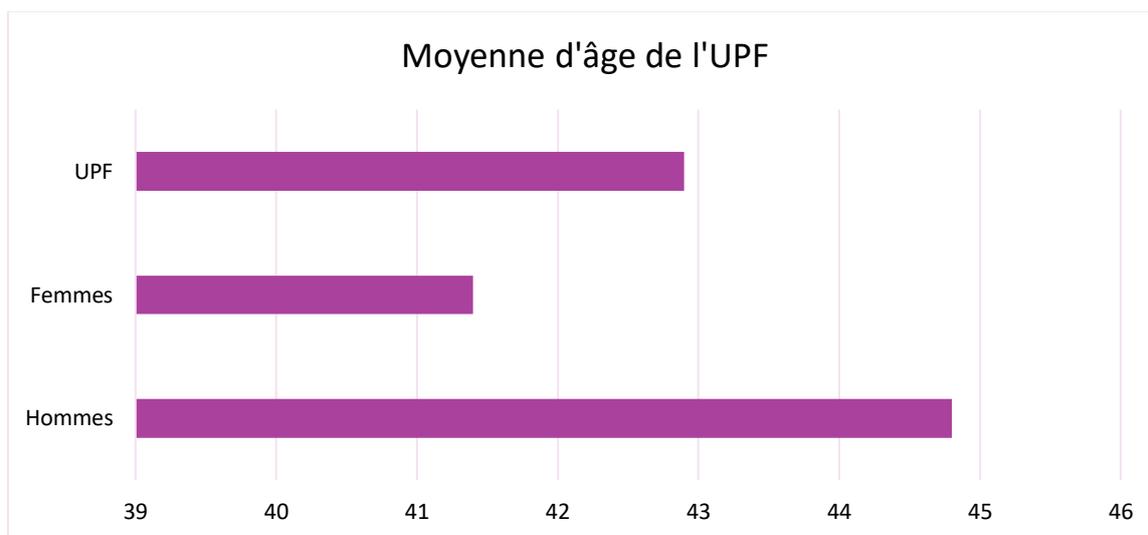
1.4.1 Age moyen et médian

L'âge moyen des personnels en poste à l'UPF au 31/12/2018 est de **42,9** ans. Les agents de sexe masculin sont en moyenne âgés de 44,8 ans alors que les femmes de 41,4 ans.

L'âge moyen des personnels BIATS titulaires est de 44,8 ans alors qu'il est de 47,6 pour les personnels enseignants et de 36,1 ans pour les contractuels.

Age moyen

		Hommes	Femmes	UPF	
Titulaires	Biatss	Cat A	49,5	42,6	45,7
		Cat B	46,1	42,5	44
		Cat C	38,8	46,1	44,6
		Total	46,6	43,6	44,8
	enseignants	PR	55,6	55,4	54,9
		MCF	47,7	46,1	46,7
		2nd degré	45,4	44,3	44,7
		Total	48,6	46,4	47,6
	Total		48	45,1	46,5
	Contractuels	biatss	40,4	37,3	38,4
enseignants		33,8	32,8	33,2	
total		37,2	35,4	36,1	
ensemble UPF		44,8	41,4	42,9	



Age médian

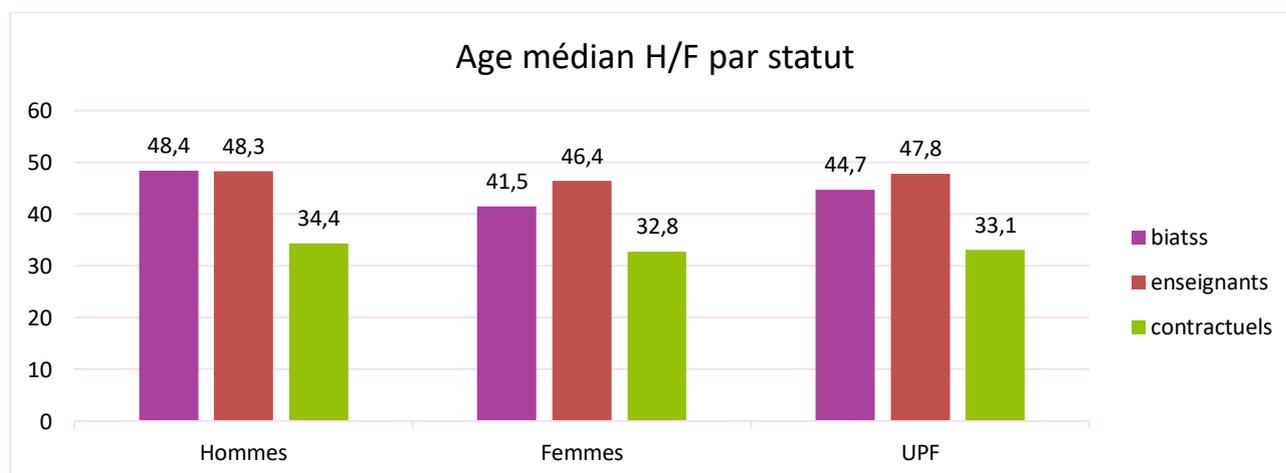
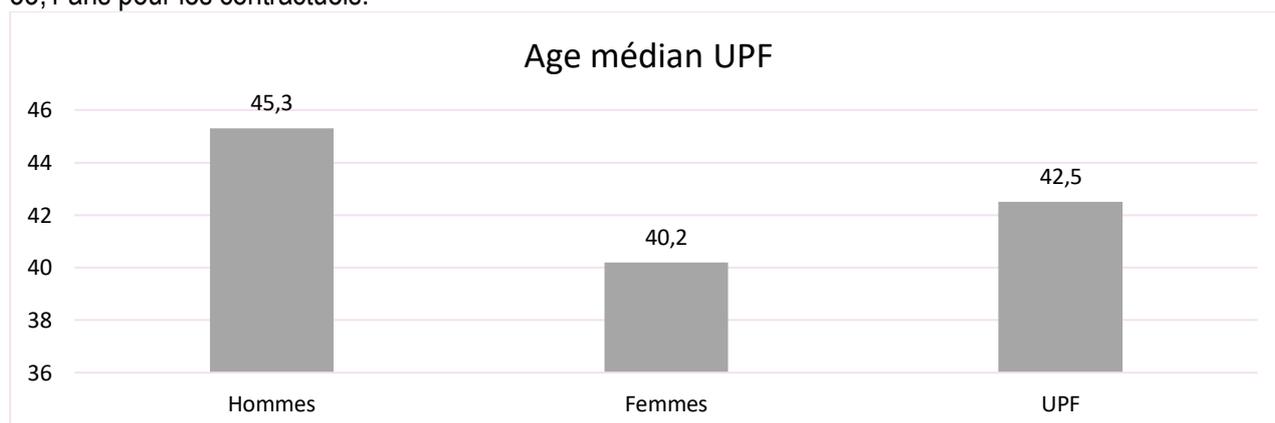
	Hommes	Femmes	UPF
--	--------	--------	-----

Titulaires	Biatss	48,4	41,5	44,7
	enseignants	48,3	46,4	47,8
	total	48,3	44,6	47

Contractuels	biatss	39,7	35,5	36,9
	enseignants	30	31,5	30,8
	total	34,4	32,8	33,1

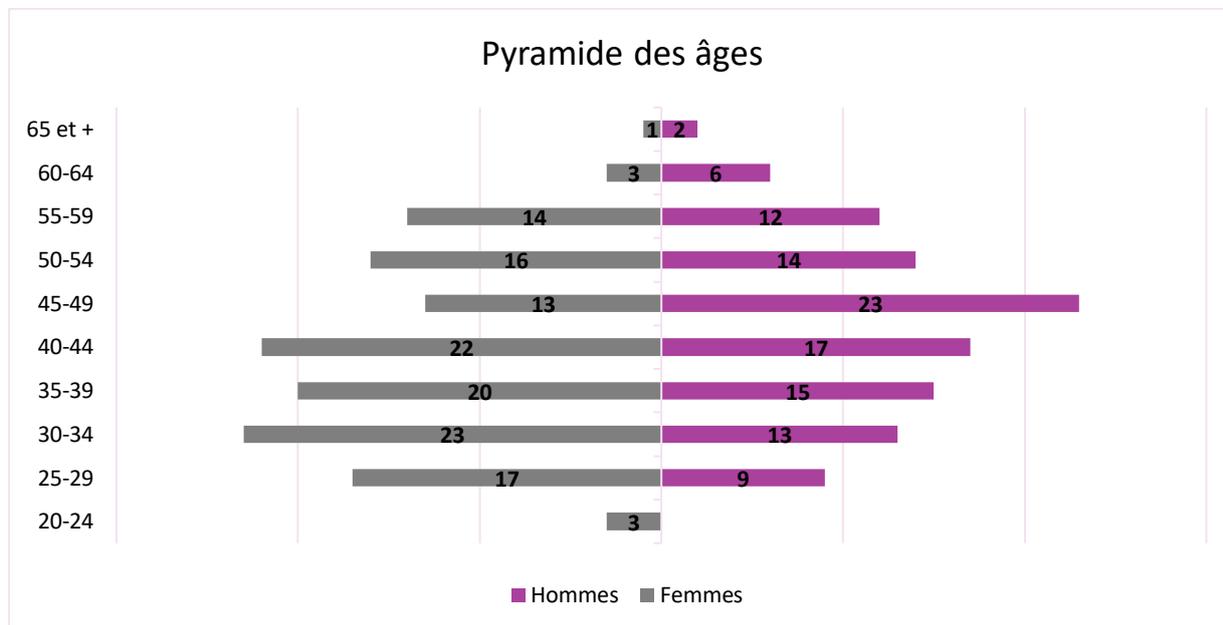
Ensemble personnel de l' UPF	45,3	40,2	42,5
------------------------------	------	------	------

L'âge médian des personnels en poste à l'UPF au 31/12/2018 est de 42,5 ans : respectivement de 45,3 ans pour les agents de sexe masculin et 40,2 ans et pour les agents de sexe féminin. L'âge médian des personnels biatss titulaires est de 44,7 ans alors qu'il est de 47,8 pour les personnels enseignants et de 33,1 ans pour les contractuels.

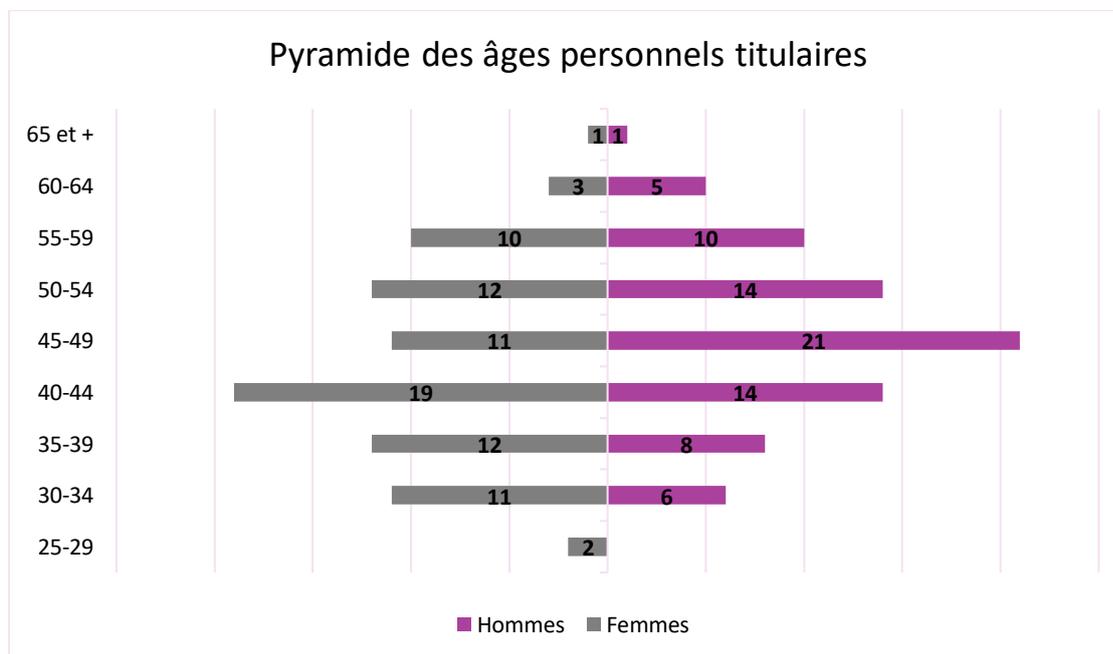


1.4.2 Pyramide des âges

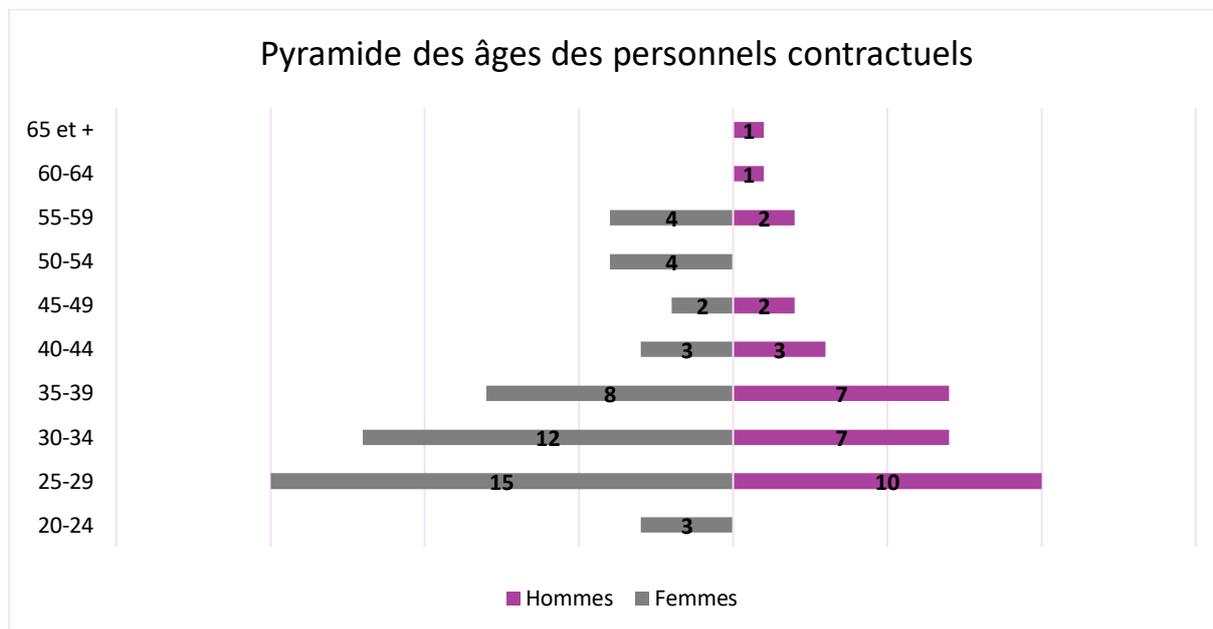
Au 31 décembre 2018, la pyramide des âges de l'ensemble des effectifs de l'UPF



La pyramide des âges des personnels titulaires de l'UPF



La pyramide de âges des personnels contractuels de l'UPF



2.1 Les aménagements du temps de travail et congés administratifs

Au 31 décembre 2018, deux agents ont demandé à exercer une activité à temps partiel, l'une à 50%, l'autre à 80%.

2.2 Les congés administratifs

En 2017, 5 agents de l'UPF ont bénéficié d'un congé administratif. Parmi eux, quatre personnels BIATSS en fin de séjour réglementé, dont trois de catégorie A et un de catégorie B. Un professeur des universités bénéficie également de ce dispositif.

2.3 Le Compte Épargne Temps (CET)

Au 31 décembre 2018, **41** agents disposent d'un CET contre 32 en 2017. Le nombre de jours contenus sur les CET est de **755** jours (contre 594 en 2017), soit un taux d'évolution de 27%. **5** CET ont été ouverts en 2018 et **225** jours ont été déposés en 2018.

Parmi les 41 agents, **25** sont des femmes (pour un total de 376 jours) et **16** sont des hommes (pour un total de 379 jours).

La répartition par catégorie des 41 agents détenant un CET au 31 décembre 2018 est :

- 13 agents de cat A (293 jours)
- 17 agents de cat B (306 jours)
- 11 agents de cat C (156 jours)

En 2018, **156** jours déposés sur des CET ont été utilisés en 2018 par des agents de l'UPF.

52 jours de CET ont été consommés sous la forme de congés par 3 agents.

Par ailleurs, **9** agents (4 femmes et 5 hommes) ont opté pour l'indemnisation d'une partie de leurs jours épargnés sur leur CET pour un total de **104** jours indemnisés (206 en 2017):

- 3 agents de catégorie A (39 jours + 5 jours au titre du RAFP)
- 2 agents de catégorie B (5 jours)
- 4 agents de catégorie C (53 jours + 2 jours au titre du RAFP)

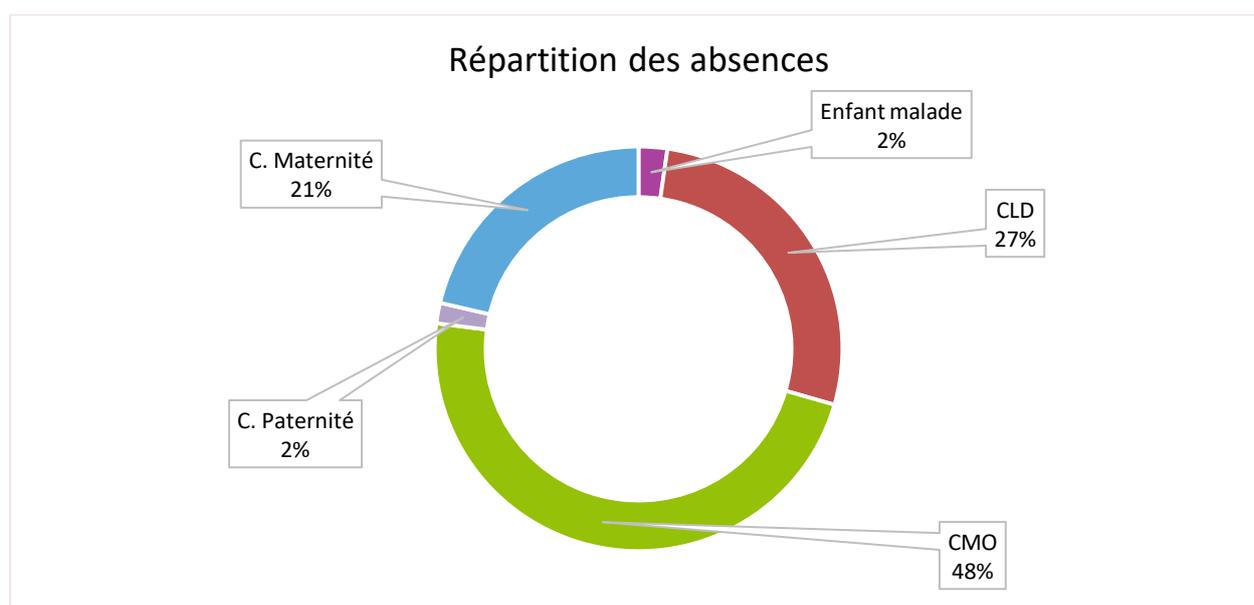
2.4 Les absences au travail

Nature de l'arrêt	Titulaires						Contractuels						Total			nombre moyen de jours d'arrêt	
	Nb de jours d'arrêt		nb d'arrêt		nb d'agent		Nb de jours d'arrêt		nb d'arrêt		nb d'agent		nb de jours d'arrêts	nb d'arrêts	nb d'agents	par arrêts	par agents
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
enfant malade	8	26	5	17	4	10	15	12	13	9	6	5	61	44	25	1,4	2,4
congé maladie ordinaire	127	664	14	54	11	29	60	426	13	47	10	24	1277	128	74	10,0	17,3
congé maternité	0	201	0	2	0	2	0	372	0	3	0	3	573	5	5	114,6	114,6
congé paternité	33	0	3	0	3	0	11	0	1	0	1	0	44	4	4	11,0	11,0
Sous total	168	891	22	73	18	41	86	810	27	59	17	32	1955	181	108	10,8	18,1
congé longue durée	0	730	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0	730	4	2	182,5	365,0
Total absences	168	1621	22	77	18	43	86	810	27	59	17	32	2685	185	110	14,5	24,4

En 2018, le nombre de jours d'absence a fortement augmenté. Cette hausse s'explique par un périmètre incluant les enseignants, soit une population deux fois plus importante. Le nombre de jours de maladie ordinaire est de 1277 en 2018. 10 agents (soit 4.22% de l'effectif total) totalisent 695 jours d'arrêts de travail, soit 54% des jours d'arrêts de l'UPF.

Par ailleurs un agent BIATSS exerce à temps partiel thérapeutique,

Le taux d'absentéisme est de 3% en 2018.



2.5 Les congés annuels et autorisation spéciales d'absence

Sur la base des 1516 heures dues, et en fonction de la durée hebdomadaire choisie (36h45 ou 38h30), le droit annuel à congés d'un agent travaillant à temps complet est compris entre 315 heures et 405 heures par année universitaire, soit environ 45 et 54 jours.

Les agents de l'UPF peuvent aussi bénéficier d'autorisation spéciales d'absences lors d'évènement particuliers. A ce titre, lors de l'année 2018, deux agents de l'UPF ont bénéficié d'absences pour décès pour un total de 5 jours. Un agent a bénéficié de 5 jours pour mariage.

2.6 Le travail de nuit et les astreintes

A l'UPF, trois agents travaillent en horaire de nuit. Ils alternent entre horaires de nuit (19h à 2h30), horaires décalé (5h à 13h) et horaires de jour (7h à 15h30). Ces agents sont affectés à l'OGT.

Dix agents sont soumis aux astreintes dans le cadre de leurs missions. Sept sont affectés à la DSI et trois à la DLP.

2.7 Le télétravail

Il n'existe pas actuellement de protocole d'accord relatif au télétravail à l'UPF, cependant deux agents ont pu bénéficier de modalités de travail à distance, sur préconisation du médecin du travail.

2.8 Les heures supplémentaires

En 2018, 3 agents Biats contractuels ont perçu le paiement d'heures supplémentaires pour un montant de **2987 €**.



3 Les rémunérations

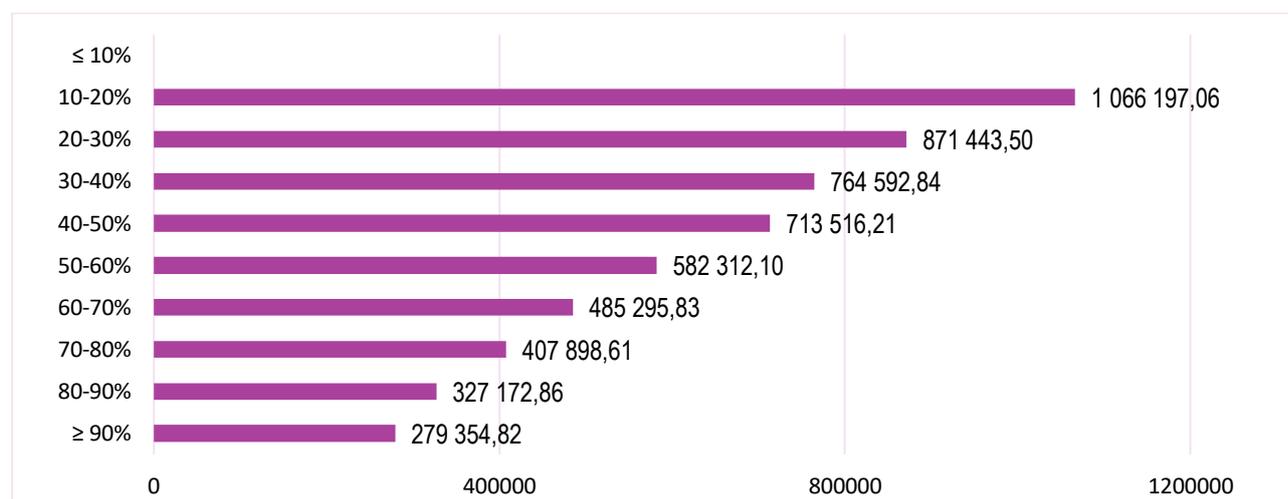
3.1 Les rémunérations nettes mensuelles, ventilation par déciles

La rémunération prend en compte l'ensemble du traitement perçu par l'agent en 2018 : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les prestations sociales perçues (SFT, allocations familiales, rentrée scolaire...), les diverses primes et indemnités ainsi que les heures complémentaires et les indemnités d'éloignements.

3.1.1 Les rémunérations nettes mensuelles des agents de l'UPF

Le graphique présente la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2018 pour l'ensemble des agents de l'UPF.

Rémunération des personnels de l'UPF



20% des personnels de l'UPF perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 871 443,50 XPF.

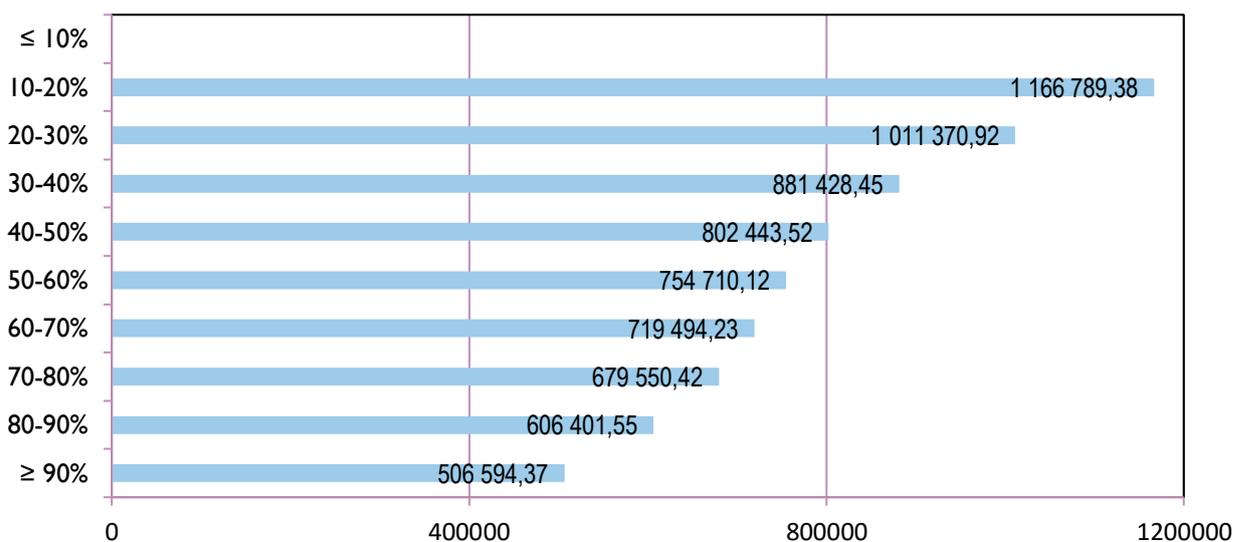
80% des personnels de l'UPF ont une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 327 172,86 XPF.

La moitié des personnels de l'UPF perçoit au moins une rémunération nette mensuelle moyenne de 582 312,10 XPF.

3.1.2 Les rémunérations nettes mensuelles des enseignants,

Le graphique présente la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2018 des enseignants. La population de référence inclut les enseignants titulaires (tous corps) ainsi que les ATER.

Rémunération des enseignants



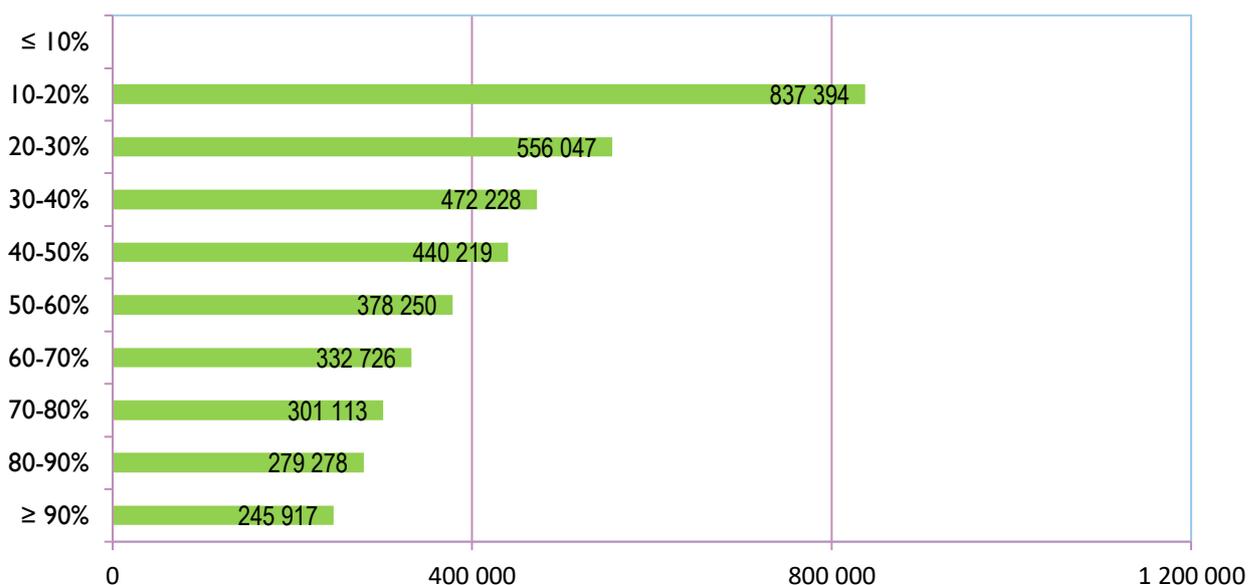
90% des enseignants perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 506 594,37 XPF.

50% de cette même population perçoit une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 754 710,12 XPF.

3.1.3 Les rémunérations nettes mensuelles des Biatss,

Le graphique présente la ventilation par déciles des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2018 des enseignants. La population de référence inclut les agents titulaires (tous corps confondus) ainsi que les personnels en CDI et CDD.

Rémunération des Biatss



10% des personnels Biatss perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 837 394 XPF.

50% de cette même population perçoit plus de 378 250 XPF et 90% plus de 245 917 XPF.

3.2 Les rémunérations nettes moyennes mensuelles

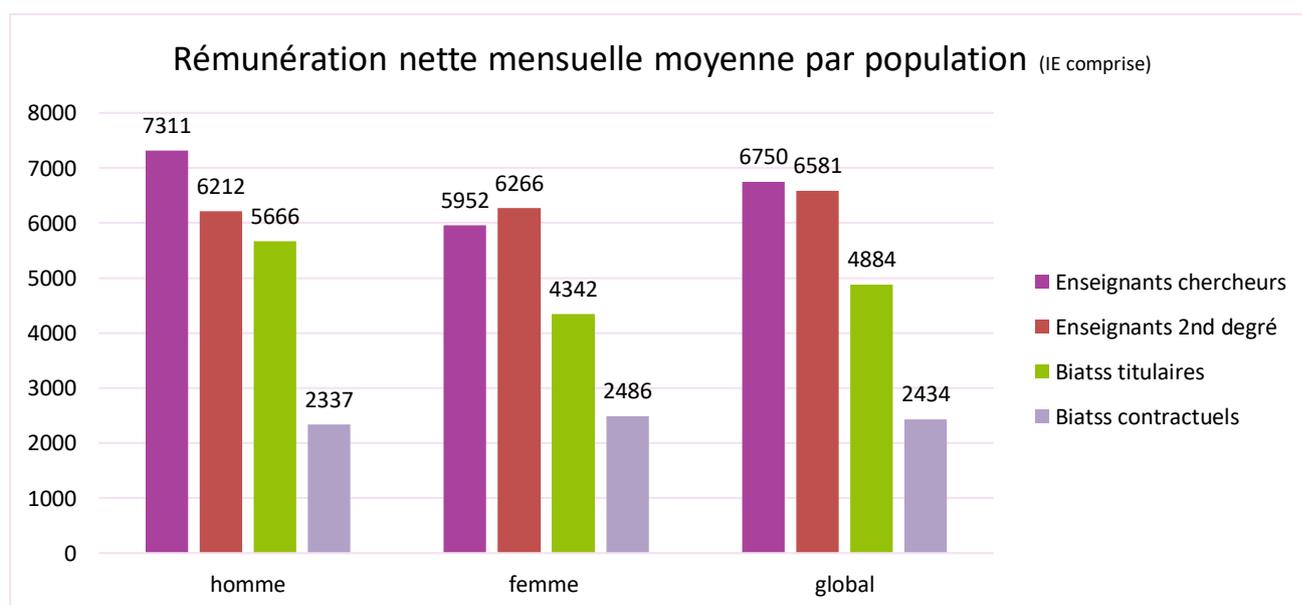
Sur l'ensemble des personnels de l'UPF, la rémunération nette mensuelle est de **5253 €** en 2018 (indemnité d'éloignement comprise).

Elle est respectivement de **4660 €** pour les femmes et **5963 €** pour les hommes. Elle prend en compte le même périmètre que dans la ventilation par décile.

La rémunération nette mensuelle moyenne par type de population et la sexe (hors IE) :

		homme	femme	global
Enseignants chercheurs	Global EC	6857	5472	6279
	PR	8 553	8292	8479
	MCF	6498	5679	6173
	ATER	2477	2796	2750
2nd degré	Global 2nd de gré	5859	5612	5712
	PRAG	6047	5935	5983
	PRCE	5106	4749	4868
Biatss	Global Biatss titulaires	4659	4145	4295
	Cat A	5744	5605	5675
	Cat B	3969	3542	3792
	Cat C	2487	2872	2783
	Global contractuels	2337	2486	2434
	CDI	2731	3008	2916
	CDD	2086	2102	2096

Les données sont exprimés en €, hors indemnité d'éloignement.



3.3 Les primes, indemnités et rémunérations accessoires

3.3.1 Les personnels enseignants

		part des primes et rémunérations accessoires dans la rémunération nette mensuelle
EC Global	global :	13,6%
	hommes :	14,7%
	femmes :	11,6%
PR	global	9,6%
	hommes	9,9%
	femmes	9,0%
MCF	global	15,2%
	hommes	16,6%
	femmes	12,9%
2nd degré	global	14,9%
	hommes	18,8%
	femmes	12,3%

Sont comprises dans la notion de primes et de rémunération accessoire : la PES, PRES, PEDR et prime d'administration, la GIPPA, les heures complémentaires, REH et l'IRPL. A noter que la NBI n'intègre pas la notion de prime ou de rémunération accessoire.

En 2018, la GIPPA a été versée à deux MCF de sexe féminin.

3.3.2 Les personnels BIATSS

		part des primes dans la rémunération dans la rémunération nette mensuelle
Biatss A	global :	23,2%
	hommes :	23,3%
	femmes :	23,1%
Biatss B	global :	18,4%
	hommes :	18,9%
	femmes :	18,0%
Biatss C	global :	14,7%
	hommes :	15,3%
	femmes :	14,5%
CDI	global :	14,2%
	hommes :	18,9%
	femmes :	11,9%
CDD	global :	9,7%
	hommes :	8,1%
	femmes :	10,6%

Sont comprises dans la notion de primes et de rémunération accessoire : L'IFSE, CIA, IS conservateur, IFTS et prime de technicité, IAT et indemnité de sujétion, PIA, IEFQR, indemnité différentielle, prime de qualification, indemnité de risque, indemnité de précarité, l'indemnisation des CET, la GIPPA, les heures de vacations et l'IRPL. A noter que la NBI n'intègre pas la notion de prime ou de rémunération accessoire.

La part des primes dans la rémunération ne fait pas apparaître de déséquilibre entre les hommes et les femmes quel que soit le statut ou la catégorie des agents. Seuls les CDI présentent un déséquilibre entre hommes et femmes. Ce dernier est dû à un cas particulier qui fait augmenter la part des primes des hommes. En l'excluant, la part des hommes atteint 11.6%.

3.3.3 L'indemnité d'éloignement

En 2018, l'indemnité d'éloignement a été versé à **36** agents de l'UPF pour un montant total de **842 632€**.

3.4 La masse salariale globale de l'UPF

3.4.1 Le tableau de masse salariale

	Exécution 2014	Exécution 2015	Exécution 2016	Exécution 2017	Exécution 2018		Variation / n-1
	Mtt en €	Mtt en XPF					
Trait. et Salaires	7 237 725	7 422 166	7 365 033	8 223 679	7 991 622	953 654 177	-2,8%
Majo. de traitement	4 009 731	4 096 998	4 609 591	4 295 763	4 791 250	571 748 210	11,5%
SFT	96 818	105 849	118 482	109 092	116 799	13 937 828	7,1%
Primes et Ind.	1 291 301	1 395 987	1 445 767	1 448 601	1 512 329	180 468 854	4,4%
IRPL	102 120	117 015	106 251	104 640	109 607	13 079 594	4,7%
Total catégorie 21	12 737 695	13 138 015	13 645 124	14 181 775	14 521 607	1 732 888 663	2,4%
CAS pension	4 110 168	4 277 676	4 297 792	4 433 722	4 486 303	535 358 353	1,2%
Ch. sociales + ATI	792 393	856 363	873 622	918 029	965 451	115 208 950	5,2%
Autres cotisations	358 524	415 286	453 360	494 395	530 295	63 281 026	7,3%
Total catégorie 22	5 261 084	5 549 325	5 624 774	5 846 146	5 982 049	713 848 329	2,3%
Prestations sociales	76 211	20 487	42 972	22 567	10 368	1 237 232	-54,1%
Allocations familiales	98 824	105 431	119 433	117 727	112 867	13 468 616	-4,1%
Total catégorie 23	175 034	125 918	162 405	140 294	123 235	14 705 847	-12,2%
Sous Total 1	18 173 813	18 813 258	19 432 304	20 168 215	20 626 891	2 461 442 840	2,3%
Vacations et HC							
REH	220 623	245 382	217 869	236 817	272 256	32 488 783	15,0%
Heures Comp.	378 175	444 932	478 046	446 218	548 175	65 414 678	22,8%
Vacations	699 934	607 842	657 159	632 506	594 430	70 934 368	-6,0%
Sous Total 2	1 298 732	1 298 156	1 353 074	1 315 541	1 414 861	168 837 828	7,5%
Ind. d'éloignement	571 553	903 134	885 686	892 906	842 632	100 552 745	-5,6%
Méd. du travail	8 864	6 366	6 118	4 952	7026	838 425	41,9%
Total Général	20 052 962	21 020 914	21 677 182	22 381 614	22 891 410	2 731 671 838	2,3%

3.4.2 Zoom sur le REH

La section REH progresse de 8,14% en volume horaire par rapport à 2017 et atteint en 2018 un volume de 3583.95 h.

Les heures d'équivalence horaires peuvent être incluses tout ou partie dans le service statutaire des enseignants. En 2018, c'est le cas de 340.25 h (contre 507h en 2017).

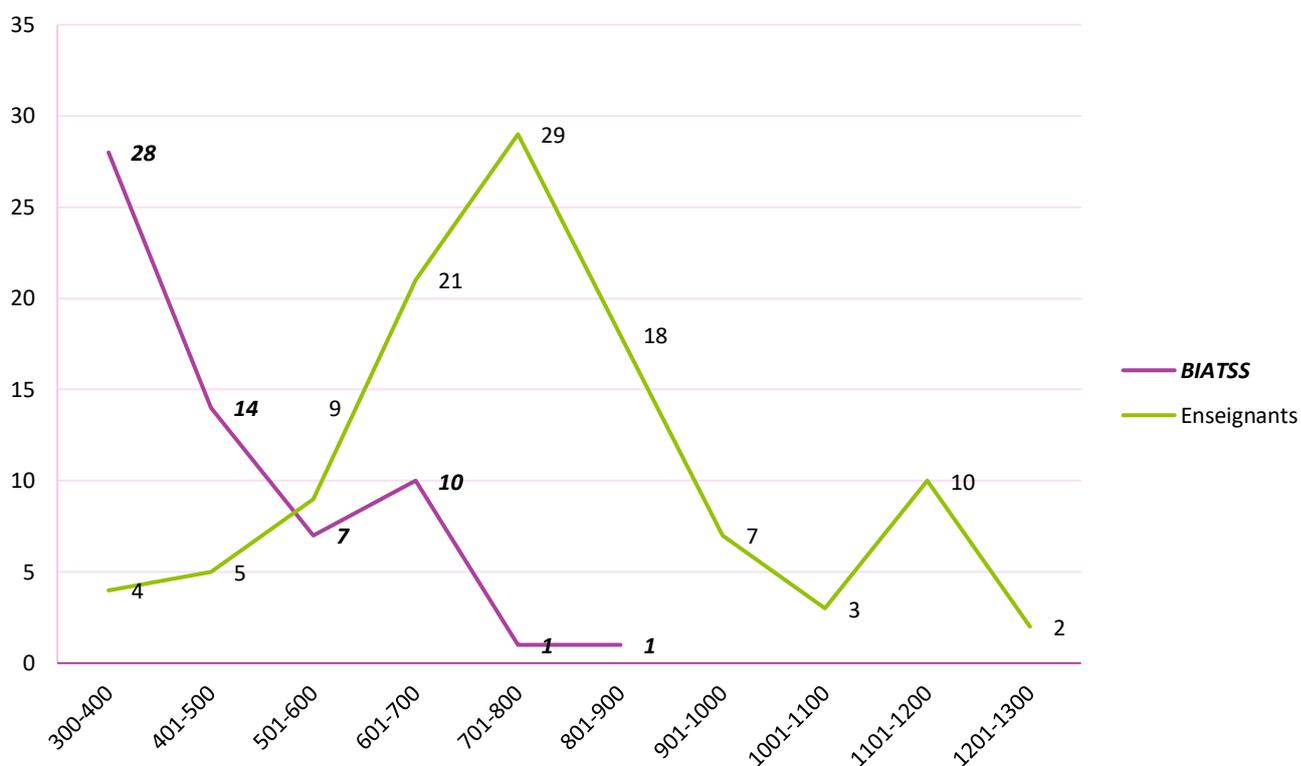
REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES (R.E.H)				
ANNE 2017/2018			2016/2017	Variation 2017/2018 2016/2017
Libellé	Heures rémunérées HETD	Montant versé (en €)		
Prime fonctions administratives	1109	84 494	64 895	+30.2%
Responsable d'équipe pédagogique	120	9 142	11 718	-28%
Responsable pédagogique	908,1	69 188	66 274	+4.4%
Enseignant référent	174,15	13 268	9 989	+33%
Coordinateur de discipline hors filière	20	1 523	1 219	+25%
Correction de copie	3,7	281		
Vacation compétences TICE	24	1 828		
Encadrement de stages	637	48 571	39 469	+23%
Encadrement de mémoires	588	44 866	44 452	+0.9%
	Total d'heures	3583,95		
Equilibrage de service statutaires d'enseignants en sous service	Heures REH	236,75		
	Stages et mémoires	103,5		
	Total équilibrage	340,25		

3.4.3 La masse indiciaire et les INM moyens

	Somme des INM	Nb Agents Titulaire	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%
31/12/2018	107 237	162	662	3.94%

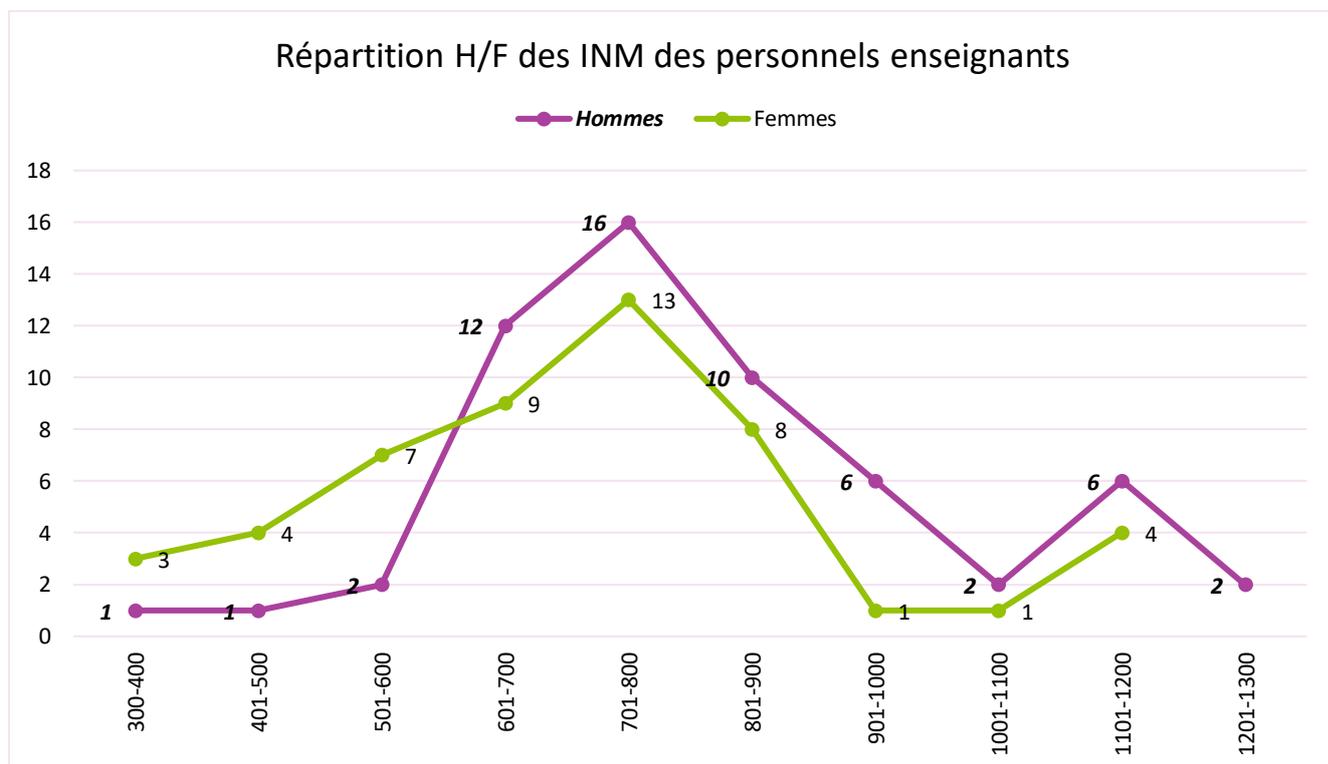
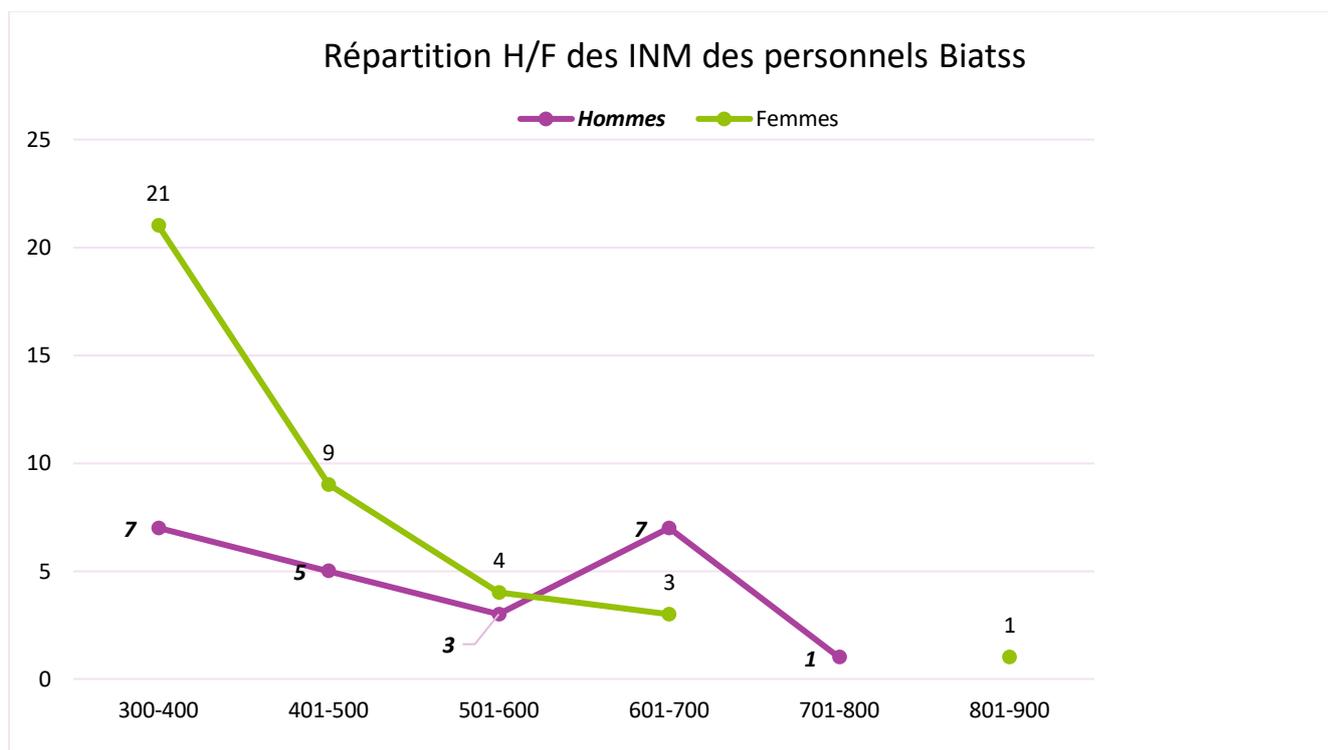
La masse indiciaire a progressé de **3.94%** en 2018 et retrouve un niveau équivalent à celui de 2016.

Répartition des INM par tranche indiciaire



Répartition des INM par sexe







4 Recrutements et concours

4.1 Les concours

4.1.1 Les concours des enseignants chercheurs

Postes d'enseignant-chercheur	Nombre de candidatures	auditionnés
MCF Lettres modernes - section 09	22	2
PR Sciences de l'éducation - section 70	8	2
MCF Histoire contemporaine - section 22	49	6
MCF Langues polynésiennes - section 15	1	1
TOTAL GENERAL	80	11

En 2018, 4 postes d'enseignants chercheurs ont été ouverts par voie de concours. Ils ont généré 80 dépôts de candidature, parmi lesquels 11 ont été sélectionnées pour être auditionnées.

4.1.2 Les concours BIATSS

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

En juin 2018, un recrutement réservé sans concours d'un Adjoint technique de recherche et de formation (Opérateur logistique affecté à la Direction de la Logistique et du Patrimoine) a été organisé à l'UPF.

Cette ouverture de poste a occasionné la réception de 148 dossiers de candidature et 8 auditions.

4.2 Les recrutements hors voie de concours

4.2.1 Les recrutements 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	4	9	13	5	5	5	3	3	3	1	1	1
PRAG/PRCE EPS	STS	40	10	50	6	1	7	3	3	3	1	1	1
PRAG Physique-Chimie	STS - CUPGE	8	1	9	4	1	5	3	1	4	1	1	1
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ		52	20	72	10	7	17	6	4	10	2	1	3
DÉLÉGATIONS													
MCF Droit privé	DEG	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1
PR Droit privé	DEG		2	2		2	2		1	1		1	1
PR Géographie	LLSH	1		1	1		1	1		1	1		1
MCF Espagnol	LLSH		2	2		1	1		1	1		1	1
MCF Droit public	DEG	1	1	2	1	1	2	1	1	2	Infructueux/ désistement		
PR Sciences écon	DEG	1		1	1		1	1		1	Infructueux/désistement		
PR Langues et Littératures anglaises	LLSH	4	3	7							Infructueux		
PR Droit public	DEG	1		1	1		1	1		1			1
MCF Mathématiques	STS	1		1	1		1	1		1			1
MCF Énergétique	STS	1		1	1		1	1		1			1
TOTAL DÉLÉGATIONS		12	9	21	8	5	13	7	3	10	5	2	7
CONTRACTUELS D'ENSEIGNEMENT ET POST-DOCTORANT													
ATER Écologie (50 %)	STS	4	6	10	2	5	7	1	1	1	1	1	1
Civilisation britannique, spécialiste du Pacifique anglophone	LLSH	1		1	1		1	1		1	1		1
Anglais Lansad	LLSH - STS	4	2	6		1	1	1	1	1		1	1
Anglais Lansad	LLSH - STS	1	6	7	1	3	4	3	3	3		1	1
Tahitien	ESPE - UPF - FORCO		1	1				1	1	1		1	1
Post-doctorant en Océanographie	STS	1		1	1		1	1		1		1	1
TOTAL CONTRACTUELS ET POST-DOCTORANT		11	15	26	5	9	14	2	6	8	2	4	6
TOTAL GENERAL ENSEIGNANTS		75	44	119	23	21	44	15	13	28	9	7	16

En 2018, **19** recrutements d'enseignants ont été ouverts. Ces ouvertures de postes ont généré **119** candidatures et **28** auditions pour **16** recrutement effectifs (9 hommes et 7 femmes). 3 ont finalement été déclarés infructueux. Un poste a occasionné à lui seul la réception de 50 candidatures.

4.2.2 Les recrutements BIATSS

Poste	Cat.	Service	CANDIDATS			SELECTION/ AUDITION			CLASSEMENT			RECRUTEMENT		
			H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Titulaires														
Agent comptable/ Directeur fin.	A	Ag. Com/Dir.Fin.	16	2	18	2	1	3	2	2	1		1	
Adjoint DGS	A	DGS	23	26	49	2	3	5	1	1		1	1	
Chargée de gestion	A	Recherche	3	2	5		1	1	1	1		1	1	
CDM Guichet unique	A	DGS	11	20	31	2	2	4	1	1	2	1	1	
Ingénieur ens. numérique	A	DSI/Pôle TICE	37	23	60	6	4	10	4	1	5	1	1	
Assistant technologies information et com.	A	DSI/Pôle TICE	13	8	21	3	1	4	2		2	1	1	
Directrice	A	BU	1	6	7		3	3	2	2		1	1	
Adjoint à la Directrice de la BU	A	BU	9	12	21	3	1	4	1	1	2	1	1	
Gestionnaire fin. et comptable	B	Service financier	19	39	58	1	2	3	1	1		1	1	
SOUS TOTAL			132	138	270	19	18	37	10	8	18	5	4	9
Contractuels														
Formatrice pédagogique	1	VP-CFVU	4	12	16		4	4	2	2		1	1	
Chargée d'étude	2	Recherche	3	12	15		5	5	2	2		1	1	
Technicien production audio- visuelle, pédagogique et web	2	DSI/Pôle TICE	5		5	3		3	2	2		1	1	
Opérateur sur station laser	2	OGT	1		1	1		1	1	1		1	1	
Assistante de direction	2	UMR-EIO		8	8		4	4	2	2		1	1	
Gestionnaire administratif	2	Institut Confucius		2	2		1	1	1	1		1	1	
Assistante de recherche	2	CETOP	5	14	19	1	4	5	3	3		1	1	
Assistante de gestion	2	Recherche /ED		11	11		4	4	1	1		1	1	
Chargée d'étude bio-matériaux en periculture	2	UMR/EIO	4	7	11	1	2	3	1	1	2	1	1	
Assistant RH	2	DRH	1	3	4	1	1	2	1	1	2	1	1	
Assistant Technicien de laboratoire en écologie	3	UMR-EIO	4	7	10	2	2	4	1	2	3	1	1	
Gestionnaire de scolarité	3	ESPE		2	2		2	2	2	2		1	1	
SOUS TOTAL			27	78	104	9	29	38	6	17	23	4	8	12
TOTAL GÉNÉRAL BIATSS			159	216	374	28	47	75	16	25	41	9	12	21

En 2018, **21** postes de Biatss ont été ouverts au recrutement, dont **9** postes de titulaires. Ces publicités ont permis de recevoir **374** candidatures. Après étude, **75** candidats ont été auditionnés permettant ainsi le recrutement de **21** agents. Trois de ces postes ont occasionné près de 50 candidatures pour chacun d'eux.



5 Les conditions de travail

5.1 La médecine de prévention

L'année 2018 a été délicate quant à la gestion de la médecine de prévention. En effet, faute de médecin de prévention disponible au SISTRA, seules les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) ont été effectuées. Les suivis particuliers ont aussi été priorités mais le suivi médical ordinaire n'a pu être assuré par les médecins du SISTRA.

Ainsi, au cours de cette année, 18 visites dans le cadre de DPAE ont été enregistrées et 5 surveillances médicales renforcées (SMR), soit un total de 23 visites.

5.2 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 engendrer des arrêts de travail.

En 2018, 3 agents ont eu un accident de service engendrant un total de 64 jours d'arrêts de travail. 2 agents n'ont pas bénéficié d'arrêt suite à la déclaration d'accident. 1 accident du travail a généré 64 jours.

Le taux de fréquence d'accident du travail au sein des services de l'UPF est de 12,29 pour mille agents.

5.3 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 2018, aucun agent de l'université n'a été reconnu en situation de maladie professionnelle.



6 Les relations professionnelles

6.1 Le Comité Technique (CT)

Le Comité technique est composé de 9 membres titulaires :

- 2 représentants de l'administration (1 femme et 1 homme)
- 7 représentants titulaires des personnels élus (4 femmes et 3 hommes)

Les représentants des personnels ont 6 suppléants (1 femme et 5 hommes)

En 2018, le CT s'est réuni 4 fois.

6.2 La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Les CPE sont divisées en 3 groupes, ITRF, AENES et BIB. Ces instances sont paritaires. Elles sont composées d'autant de membres de représentants de l'administration que des représentants des personnels.

En 2018, il y a eu 12 CPE organisées au sein de l'UPF.

6.3 La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Contractuels de l'UPF (CCPC)

La CCPC de l'UPF est composée de 3 représentants de l'administration et 3 représentants des personnels.

En 2018, la CCPC s'est réunie à 4 occasions.

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

Le CHSCT est composé de représentants de l'administration (2), de représentants des personnels (14), d'usagers (3), du médecin de prévention et du conseiller sécurité prévention de la CPS.

En 2018, les membres du CHSCT se sont réunis 3 fois.

6.5 Exercice de droit syndical

En 2018, un enseignant chercheur a bénéficié d'une décharge d'enseignement de 29h TD.

6.6 Elections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées le 6 décembre 2018. Les mandats des représentants des personnels avaient pour échéance le début d'année 2019.

A cette occasion, 9 scrutins ont été organisés pour un total de 445 votes exprimés. Le taux de participation a oscillé entre 100% (scrutins de certaines CPE) et 43% (scrutin du CCPC).

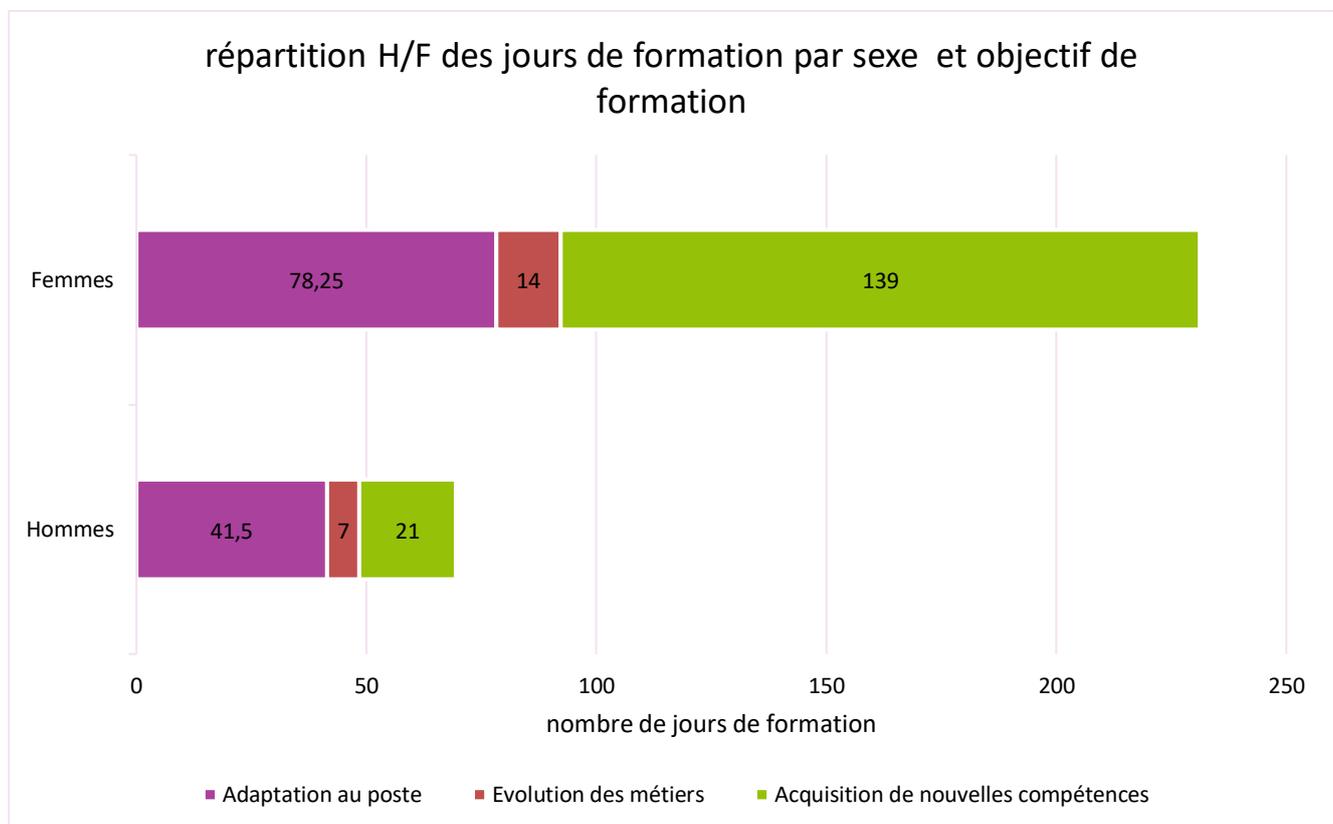


7 Les formations et progressions professionnelles

7.1 La formation professionnelle

Nombre de jours de formation professionnelle continue

	Hommes	Femmes
Adaptation au poste	41,5	78,25
Catégorie A	23,5	33
Catégorie B	10,5	26,25
Catégorie C	7,5	19
Evolution des métiers	7	14
Catégorie A	7	14
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0,25
Acquisition de nouvelles compétences	21	139
Catégorie A	10	26
Catégorie B	11	51
Catégorie C	0	62
	69,5	231,25



Nombre de jours de formation hygiène et sécurité

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	15	15	30
Catégorie B	27	9	36
Catégorie C	9	6	15
Sous total, personnel UPF	51	30	81
Personnels extérieurs	36	9	45
	87	39	126

Le nombre de jours dédiés à la formation hygiène et sécurité des agents de l'UPF est passé de 47 en 2017 à 81 en 2018.

Nombre d'agents formés par la DSI

	Hommes	Femmes
BIATSS	0	10
Enseignants permanents	5	1
Enseignants vacataires	7	15
TOTAL	12	26

Ces formations ont pour objet GroupesNotes. 38 personnes ont été formés lors de 4 sessions organisées d'une durée de 1h30. Plusieurs formations informelles ont été effectuées envers les enseignants sur Espadon, Rapid Mooc...

Nombre d'agents contractuels ayant suivi une préparation au concours

	Hommes	Femmes
BIATSS	2	12
	2	12

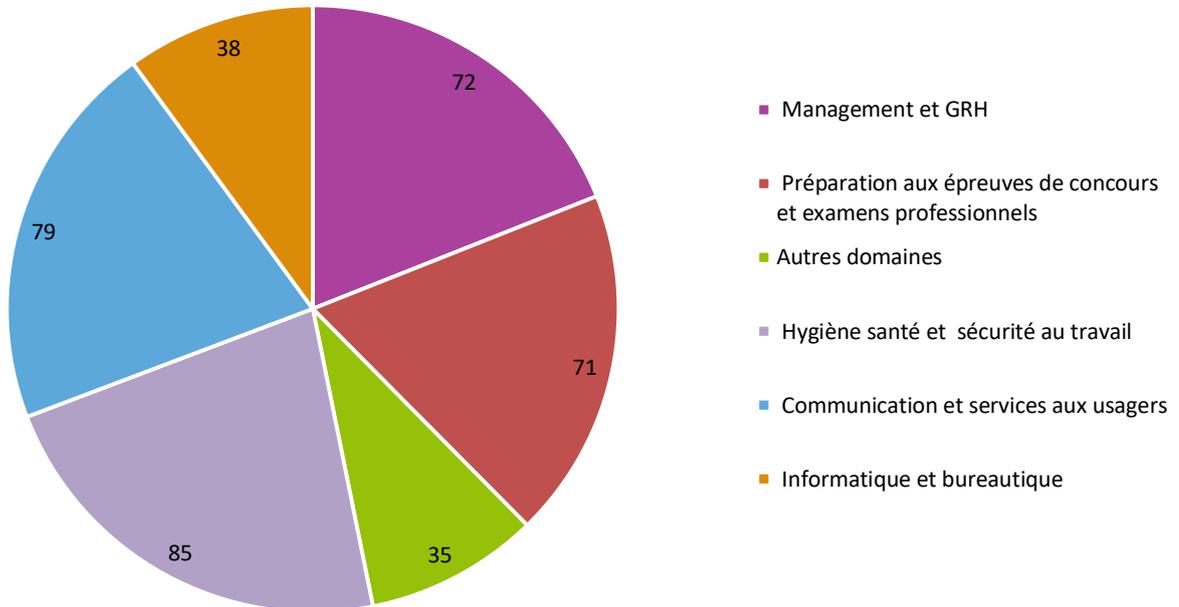
14 agents contractuels ont suivi une préparation au concours de rédacteur organisé par le pays en 2018 pour une durée de **71** jours. L'UPF s'est engagé en 2017 à préparer les agents contractuels à présenter des concours de la fonction publique.

Les formations dispensées en 2018 représentent **390 journées** (413,5 en 2017 et 357,5 en 2016). **75** agents ont bénéficié d'une formation en 2018.

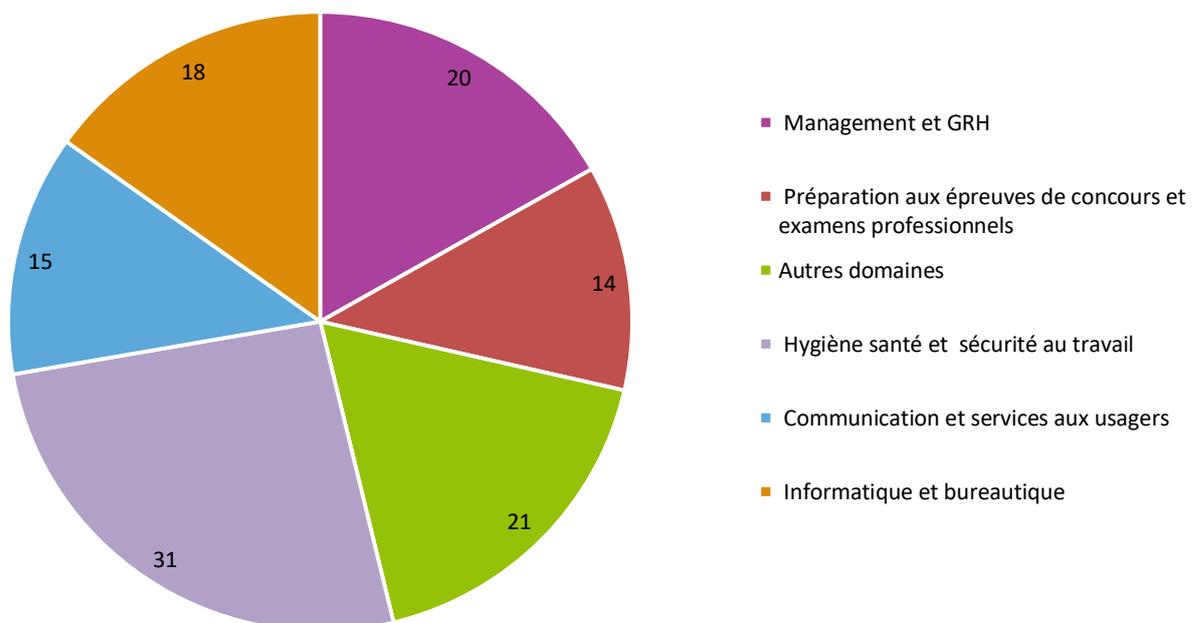
Les dépenses de formation en 2018 s'élèvent à **8 779 472 XPF**, soit 73 572€ (hors masse salariale).

Le budget de la formation a augmenté de **43,9%** entre 2017 et 2018. Le taux de participation à la formation est de **0.32%** en 2018.

Répartition du nombre de jours de formation par thématique



Répartition du nombre d'agents formés par thématique



7.1.1 Le Congé pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT)

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période 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 Cac de l'université. A l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au président un rapport sur ses activités durant cette période.

En 2018 : **3** CRCT ont été accordés. 2 pour des hommes, d'une durée de 12 mois chacun et 1 pour une femme, d'une durée de 6 mois.

7.1.2 L'Aménagement de service pour les enseignants du 2nd degré

En 2018, aucun aménagement de service n'a été demandé.

7.1.3 L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

L'Habilitation à diriger des recherches est le diplôme national de l'enseignement supérieur le plus élevé du système éducatif français qu'il est possible d'obtenir après le 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 2018, **4** personnels de l'UPF ont obtenu l'HDR, 1 femme et 3 hommes.

7.2 Les promotions

7.2.1 Les promotions de personnels enseignants

Les promouvables				Les promus	
		H	F	H	F
Enseignants-chercheurs		15	4	1	1
MCF		10	1	0	0
	MCF hors classe	6	1	0	0
	MCF Classe exceptionnelle	4	0	0	0
PR		5	3	1	1
	PR C/E Echelon 1	4	3	0	0
	PR C/E Echelon 2	1	0	0	0
MCF promouvables au grade de PR 2ème classe				1	1
Enseignants du 2nd degré		3	3	0	1
PRAG HC		2	3	0	1
PRCE HC		1	0	0	0

7.2.2 Les promotions de personnels BIATSS

En 2018, **56** agents de l'UPF étaient promouvables à un avancement de grade ou une promotion de changement de corps par liste d'aptitude.

4 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, **2** par le biais du tableau d'avancement (2 H), **2** suite à réussite à un examen professionnel (1 F/ 1 H).

Avancement de grade par Tableau d'avancement

	Filière ATSS			Filière ATRF		Filière ITRF			Filière Bibliothèque		
	ADJAENES en P1	SAENES CI N en CI Sup	SAENES CI Sup en CI EX	ATRF en Principal 2	ATRF P2 en Principal 1	TECH cl N en CS	TECH CS en CE	IGE CN en HC	Magasinier 1C en Principal 2	Magasinier P2 en Principal 1	BIBAS cl. Sup en classe except.
Nombre de promouvables	2	2	2	1	3	4	2	2	1	1	1
Nombre de candidats	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	0
Nombre d'agents promus						1			1		

Promotion de corps par liste d'aptitude

	Filière ATSS		Filière ITRF				Filière Bibliothèque	
	ADJAENES en SAENES	SAENES en AAE	ATRF en Technicien	Technicien en ASI	ASI en IGE	IGE en IGR	Magasinier en BIBAS	BIBAS en Bibliothécaire
Nombre d'agents promouvables	2	5	2	11	1	6	1	1
Nombre de dossiers reçus	1	0	0	4	1	0	1	0
Nombre d'agents promus	Aucun agent promu							

Promotion des contractuels

-2 transformations de CDD en CDI (1 F / 1 H)

-1 recrutement sans concours (1 H)

-ANFA :

-3 mois de réduction d'ancienneté pour chacun des 2 agents promouvables (2 F)

-2 agents promouvables à un changement de catégorie, aucune promotion attribuée en catégorie supérieure

-CDI : 7 agents ont bénéficié d'un mois de réduction d'ancienneté chacun sur 13 promouvables (4 F / 3 H)

GLOSSAIRE

AENES.....	: Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AAE.....	: Attaché d'administration de l'Etat
ANFA.....	: Agents non fonctionnaires de l'administration
ARTT.....	: Aménagement et réduction du temps de travail
ATER.....	: Attachés temporaires d'enseignement et de recherche
BIATSS.....	: Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé
BIBAS.....	: Bibliothécaire assistant spécialisé
CAS pension :	Compte d'affectation spéciale des pensions civiles des fonctionnaires de l'Etat
CET.....	: Compte épargne temps
CHSCT.....	: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIA.....	: Complément indemnitaire annuel
CIRAP.....	: Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie
CNAM.....	: Conservatoire national des arts et métiers
CNOUS.....	: Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNU.....	: Conseil national des universités
COSIP.....	: Centre d'orientation des stages et de l'insertion professionnelle
CPE.....	: Commission paritaire d'établissement
CRCT.....	: Congés pour recherche et/ou conversion thématique
CROUS.....	: Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT.....	: Comité technique
DEG.....	: Département de droit, économie et gestion
EPSCP.....	: Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EASTCO... :	Equipe d'accueil « sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie »
ESPE.....	: Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
ETP.....	: Equivalent temps plein
GAATI.....	: Géométrie algébrique et applications à la théorie de l'information
GDI.....	: Gouvernance et développement insulaire
GEPASUD... :	Géopôle du Pacifique sud
HDR.....	: Habilitation à diriger des recherches
IE.....	: Indemnité d'éloignement
IFSE.....	: Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
ITRF.....	: Ingénieurs, techniciens de recherche formation
LLSH.....	: Département de lettres, langues et sciences humaines
LRU.....	: Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MCF.....	: Maîtres de conférences
NBI.....	: Nouvelle bonification indiciaire
OGT.....	: Observatoire géodésique de Tahiti
PEDR.....	: Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PES.....	: Prime d'enseignement supérieur
PR.....	: Professeur des universités
PRL.....	: Poste réussite Licence
PRAG.....	: Professeur agrégé

PRCE..... :	Professeur certifié
PRES..... :	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
RCE..... :	Responsabilités et compétences élargies
REFERENS :	Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur
REH..... :	Référentiel d'équivalence horaire
RIFSEEP... :	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SFT..... :	Supplément familial de traitement
SMO..... :	Surveillance médicale ordinaire
SMR..... :	Surveillance médicale renforcée
STS..... :	Département de sciences, technologies et santé
TICE..... :	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
UMR EIO... :	Unité mixte de recherche « écosystèmes insulaires océaniques »



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

