



Bilan social 2015

www.univ-larochelle.fr

Éditorial



La parution du bilan social constitue un rendez-vous annuel, qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des trois années précédentes.

Ce document regroupe toutes les informations sur le personnel, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. Il constitue désormais une référence commune, qui s'adresse tout à la fois au personnel et à nos partenaires.

L'édition 2015 rend compte en particulier de la poursuite de l'application de la Loi Sauvadet dans notre établissement, dans le but de rendre plus accessible l'emploi titulaire et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels.

Conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions (par exemple en matière d'égalité femmes-hommes, dans le domaine du handicap, etc.).

Il est donc un outil précieux pour le pilotage de l'Université et le dialogue social. ”



Jean-Marc Ogier,

Président de l'Université de La Rochelle

Présentation de l'Université

Créée en 1993, l'Université de La Rochelle est une université pluridisciplinaire à taille humaine. Son dynamisme lui a permis de s'inscrire parmi les premières universités françaises devenues autonomes le 1^{er} janvier 2009. Aujourd'hui, elle s'affirme comme faisant partie d'une nouvelle génération d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

L'Université de La Rochelle est organisée autour de :

> 3 Unités de Formation et de Recherche (UFR)

- UFR Droit, Science Politique et Gestion comprenant 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- UFR Sciences Fondamentales et Sciences pour l'Ingénieur
- UFR Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines

> 1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)

> 1 Pôle Alternance comprenant une unité de formation par apprentissage

> 7 services communs

- Bibliothèque Universitaire (BU)
- Cellule d'Accompagnement aux Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (@ctice)
- Centre Inter-pôles d'Enseignement des Langues (CIEL)
- Maison de la Réussite et de l'Insertion Professionnelle (MRIP)
- Service de Santé Universitaire (SDSU)
- Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
- Espace Culture

> 9 unités de recherche labellisées dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche) et 1 UMS (Unité Mixte de Service)

> 3 fédérations de recherche CNRS

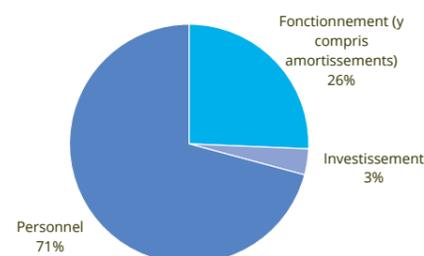
> et des services généraux qui concourent à son administration

En 2014-2015, l'Université de La Rochelle accueille 7 741 étudiant·e·s inscrit·e·s en formation continue et initiale. 10,3% des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 43,4% des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

L'offre de formation qui leur est proposée s'articule autour de :

- > 65 diplômes nationaux (2 DAEU, 5 DUT, 12 licences générales, 17 licences professionnelles dont 11 en alternance, 29 masters dont 2 en alternance)
- > 19 Diplômes d'Université (DU)
- > et des préparations aux concours administratifs et judiciaires ainsi qu'à la Certification Informatique et Internet (C2i), à la certification au Diplôme d'Études en Langue Française (DELFF) et au Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)

➤ Budget réalisé 2015 de 78,98 millions d'euros :



Précisions méthodologiques

Le périmètre

Le personnel de l'Université de La Rochelle est réparti ici en deux catégories :

- > la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s -chercheur·e·s
- > la population des BIATSS

Le personnel contractuel de ces deux populations fait l'objet de tableaux distincts.

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction à l'Université, c'est-à-dire les personnes qui sont en activité dans l'Université et rémunérées au 1^{er} janvier 2015.

Sont exclues du présent bilan social les personnes en détachement, disponibilité, congé parental. Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé soit par une personne titulaire, soit par une personne contractuelle.

Les personnes en délégation ou en Congé Recherche et Conversion Thématique sont intégrées dans le périmètre du bilan social.

A compter de l'édition 2015, les personnes en congé longue durée sont incluses dans le champ d'étude du bilan social.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2014/2015. Le choix de l'année universitaire s'impose puisqu'elle reflète fidèlement le cycle d'activité de l'Université et qu'elle coïncide avec le processus de gestion du personnel.

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 1^{er} janvier 2015, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2014/2015 et disposant alors de chiffres stables, notamment en termes d'emplois et d'effectifs.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2015.

Les outils

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- > MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels
- > WIN PAIE pour les rémunérations des personnels sur budget État
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement
- > LAGAF pour la partie formation du personnel

Des données afférentes à l'année civile 2014 ou à l'année universitaire 2013/2014 ont pu faire l'objet de corrections suite à la précédente édition du bilan social. La correction apportée est notifiée en bas de chaque tableau concerné.

<i>Chapitre 1 :</i>	
Les emplois et les effectifs	9
A. Les emplois et le personnel enseignant	12
1. Les emplois enseignants	12
a. Les emplois enseignants par corps	12
b. Les emplois délégués titulaires par grand domaine	14
c. Les redéploiements	14
2. Le personnel enseignant	15
a. Les effectifs	15
1. Les effectifs titulaires	15
2. Les effectifs contractuels	16
3. Les effectifs par composante	17
b. Les données démographiques	18
1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant (hors personnel ATER et doctorant contractuel)	18
2. Les départs à la retraite constatés et prévus	20
B. Les emplois et le personnel BIATSS	21
1. Les emplois BIATSS	22
a. Les emplois BIATSS par filière et par corps	22
b. Les emplois BIATSS par filière et par catégorie	23
2. Le personnel BIATSS	24
a. Les effectifs	24
1. Les effectifs BIATSS par statut et par catégorie (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)	24
2. Les effectifs BIATSS titulaires	25
3. Les effectifs BIATSS contractuels	26
4. Les effectifs BIATSS par composante (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)	27
b. Les données démographiques (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)	28
1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS	28
2. Les départs à la retraite constatés et prévus	29
<i>Chapitre 2 :</i>	
Les conditions d'exercice de la carrière	31
A. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire	33
1. Les mouvements	33
a. Les entrées	33
b. Les sorties	33
c. La synthèse des entrées et sorties 2015	34
d. Les mouvements par sexe et âge	34
2. L'ancienneté	35
3. Les promotions	35
B. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire	36
1. Les mouvements	36
a. Les entrées	36
b. Les sorties	36
c. La synthèse des entrées et sorties 2015	36
d. Les mouvements par sexe et âge	37
2. Les mutations internes	37
3. L'ancienneté	38
4. Les promotions	39
a. Les promotions sur liste d'aptitude	39
b. Les promotions sur tableau d'avancement	39
c. Les promotions par concours et examen professionnel	40
d. La synthèse des promotions	40
C. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel	41
1. Les mouvements	41
a. Les entrées et sorties	41
b. Les mouvements par sexe et âge	41
2. Les mutations internes	42
3. L'ancienneté	42
4. Les CDIisations et titularisations	43
a. Les CDIisations	43
b. Les titularisations	43

<i>Chapitre 3 :</i>	
Les rémunérations	45
A. Les rémunérations du personnel enseignant	48
1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire	48
2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI	49
3. Les rémunérations du personnel enseignant	49
4. Les primes du personnel enseignant	50
5. Les heures complémentaires	52
B. Les rémunérations du personnel BIATSS	53
1. La grille indiciaire du personnel BIATSS	53
a. La grille indiciaire du personnel fonctionnel et de l'AENES	53
b. La grille indiciaire du personnel ITRF	54
c. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques	55
d. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI	56
2. Les rémunérations du personnel BIATSS	57
3. Les primes du personnel BIATSS	58
a. Les grilles indemnitaires en application au 01/01/2015	59
1. Les grilles indemnitaires du personnel titulaire	59
2. Les grilles indemnitaires du personnel contractuel	59
b. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime	60
c. La Nouvelle Bonification Indiciaire	61
C. La synthèse des rémunérations	62
<i>Chapitre 4 :</i>	
La formation du personnel	65
A. La politique de formation à l'Université de La Rochelle	66
B. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2015, par axe	67
C. Les heures de formation et les stagiaires	68
1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation	68
2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe	69
D. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	70
E. Les autres actions de formation	71
1. Le Congé de Formation Professionnelle	71
2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique	71
3. L'Habilitation à Diriger des Recherches	71
4. Le bilan de compétences	72
5. La Validation des Acquis de l'Expérience	72
F. Le budget de la formation du personnel	73
1. Les dépenses	73
2. Les recettes	74
<i>Chapitre 5 :</i>	
Les conditions de travail	75
A. L'organisation du temps de travail	76
1. Le temps de travail du personnel	76
a. Le temps de travail effectif	76
b. Le planning informatisé	76
c. Le Compte Épargne Temps (CET)	76
2. Le travail à temps partiel	77
a. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire	78
b. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire	79
3. Les absences au travail	80
a. Les absences au travail du personnel enseignant	80
b. Les absences au travail du personnel BIATSS	81
B. Le droit de grève	82
C. La prévention des risques professionnels	82
1. Les acteurs/rices de la prévention	82
a. La responsabilité des chef-fe-s de service	82
b. Les assistant-e-s de prévention	82
c. La conseillère de prévention	82
d. Le médecin de prévention	83

2. Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	83
3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et Sécurité au Travail	84
4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement	84
5. La prévention des risques psychosociaux	85
D. Les accidents de travail et les maladies professionnelles	86
1. Les accidents de service et de travail	86
2. Les maladies professionnelles	87
E. La médecine de prévention	87
F. La prise en charge du handicap	88
<i>Chapitre 6 :</i>	
Les relations professionnelles	91
A. Les instances institutionnelles	92
1. Les conseils	92
a. Le Conseil d'Administration (CA)	92
b. Le Conseil Académique (CAC)	93
1. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	93
2. La Commission de la Recherche (CR)	94
2. Le Comité Technique (CT)	94
3. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	95
4. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent-e-s Non Titulaires (CCPANT)	96
5. La Commission Consultative des Doctorant-e-s Contractuel-le-s (CCDC)	97
6. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	97
B. Le dialogue social	98
C. Les contentieux et conflits	99
D. L'information et la communication	99
1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel	99
2. Les modèles de documents	99
3. Les outils et supports d'information et de communication	100
<i>Chapitre 7 :</i>	
Les activités culturelles, sportives et associatives	101
A. L'action sociale	102
B. La restauration	102
C. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)	103
D. L'Association du Personnel de l'Université Rochelaise (APUR)	103
1. Le personnel inscrit à l'APUR	103
2. Le budget de l'APUR	104
Lexique	105



Chapitre 1

Les emplois et les effectifs

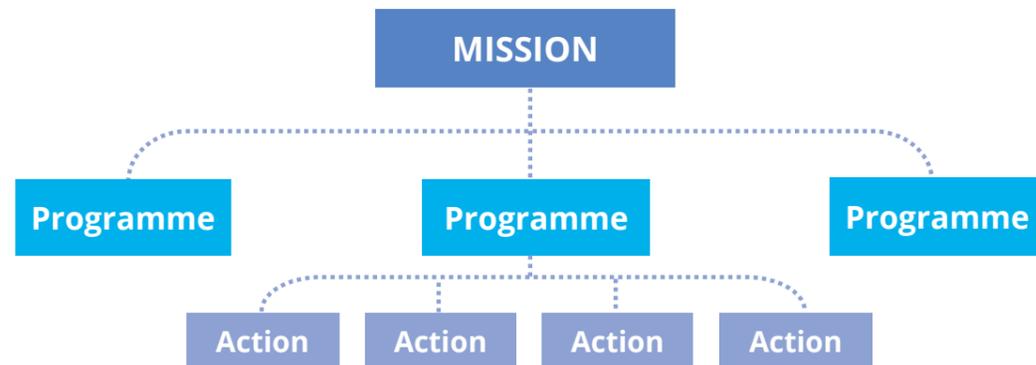
Promulguée le 1^{er} août 2001, la Loi organique relative aux lois de finances (Lof) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Selon l'article 7 (1-6° alinéa) de la Lof :

Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'actions.

Un **programme** regroupe des crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général ainsi que des résultats, et faisant l'objet d'une évaluation.

Une **action** est la composante d'un programme.



Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de :

> **la mission** : « recherche et enseignement supérieur »

> **les programmes** :

- N° 150 - formations supérieures et recherche universitaire. La personne responsable du programme est la/le directeur/rice général-e de l'enseignement supérieur
- N° 231 - vie étudiante

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines.

Ainsi, l'Université de La Rochelle ayant accédé aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) au 1^{er} janvier 2009 a connu des profonds changements avec :

- > le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement
- > l'obligation pour l'établissement de fixer un plafond d'emplois annuel sur ressources propres
- > la fixation par l'État d'un plafond d'emplois décompté en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

Le plafond d'emplois de l'Université de La Rochelle intègre :

- > le plafond d'emplois État
- > et les emplois contractuels financés sur ressources propres

Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget.

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement requalification ou transformation, ceci dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

Quelques définitions :

> **Emploi (ou poste)** : support ouvert sur un programme-titre de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'une personne (fonctionnaire ou personne non titulaire)

> **Emploi (ou poste) gagé** : support budgétaire d'État pour lequel l'établissement attributaire de l'emploi gagé supporte la charge financière de l'emploi

> **ETP (Équivalent Temps Plein)** : somme des quotités de temps de travail de chaque personne

> **ETPT (ETP Travaillé)** : unité de décompte proportionnelle à l'activité d'une personne qui est mesurée par la quotité de temps de travail et par la période d'activité sur l'année

> **Catégories** : tout le personnel de la Fonction Publique est classé en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B et C :

- la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
 - la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures
 - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
- L'ensemble du personnel enseignant relève de la catégorie A.

> **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades

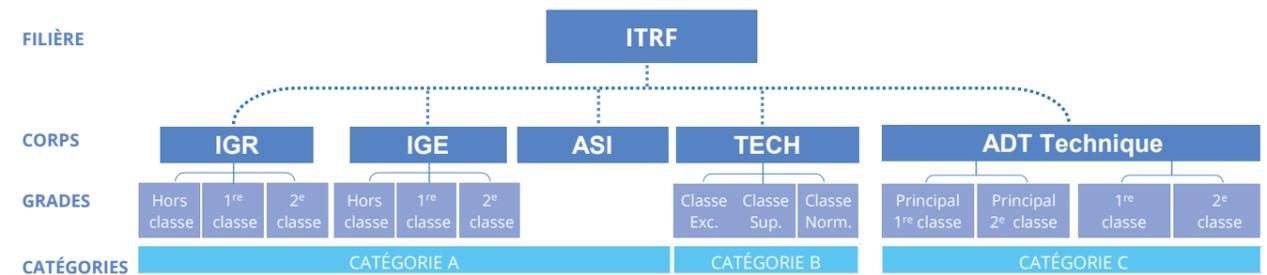
Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.

L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière.

> **Grade** : subdivision du corps.

La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

➤ Exemple : différents corps et grades dans la filière des ITRF



A. Les emplois et le personnel enseignant

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

> **d'enseignant-chercheur titulaire :**

- PProfesseur des universités (PR)
- Maître de Conférences (MCF)

> **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**

- PProfesseur AGRégé (PRAG)
- PProfesseur CERtifié (PRCE)
- PProfesseur des Écoles (PR ECOLE)

> **d'enseignant contractuel :**

- Personnel ASSocié à Temps partiel (PAST)
- Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
- LECTeur (LECT) et Maître de Langues (ML)
- Doctorant contractuel (DOCT CONT)
- Enseignant et enseignant-chercheur contractuel (E/EC CONT)*

* Dans le cadre des compétences élargies, la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 introduit par son article 19 de nouvelles possibilités de recrutement du personnel contractuel enseignant, pour une durée déterminée ou indéterminée (code de l'éducation : livre IX, titre V, chapitre IV).

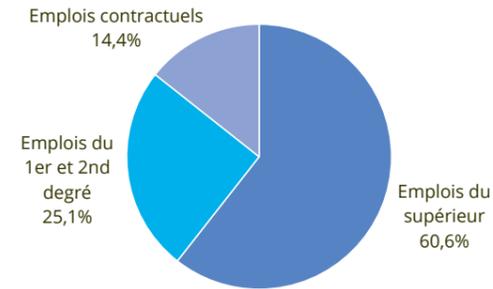
1 - Les emplois enseignants

a. Les emplois enseignants par corps

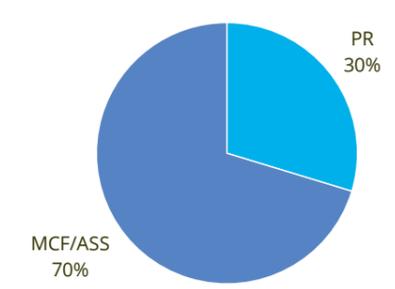
➤ Emplois enseignants par corps

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	Écart (2015-2014)
PR	78	77	77	79	+2
MCF	186	187	188	187	-1
Total emplois du supérieur	264	264	265	266	+1
PRAG	68	68	72	72	-
PRCE	37	37	37	37	-
PR ECOLE	1	1	1	1	-
Total emplois du 1^{er} et 2nd degré	106	106	110	110	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	370	370	375	376	+1
ATER	17	17	17	17	-
LECT	2	2	2	2	-
ML	2	2	3	4	+1
PAST	11	11	11	11	-
DOCT CONT	27	31	32	29	-3
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS	59	63	65	63	-2
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	429	433	440	439	-1

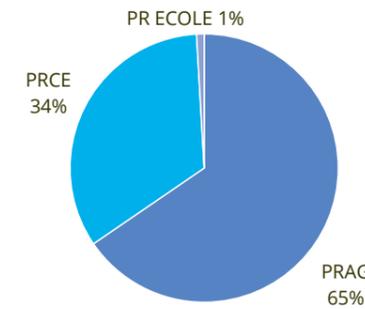
➤ Répartition des emplois enseignants délégués



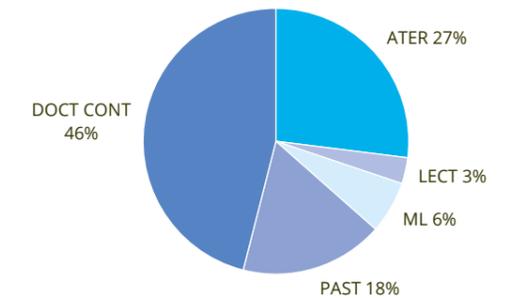
➤ Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires



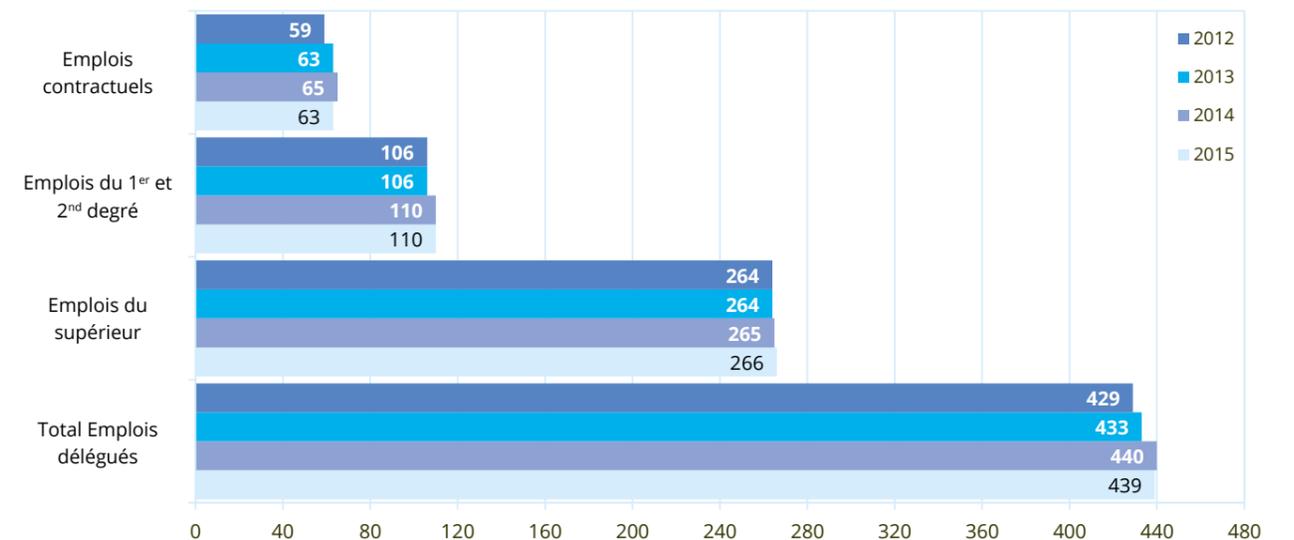
➤ Répartition des emplois d'enseignants titulaires du 1^{er} et 2nd degré



➤ Répartition des emplois contractuels



➤ Emplois enseignants délégués par corps : comparatif par année



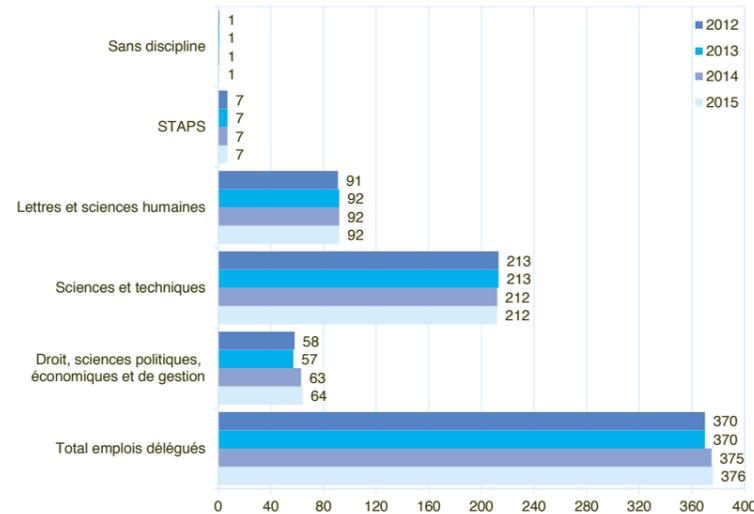
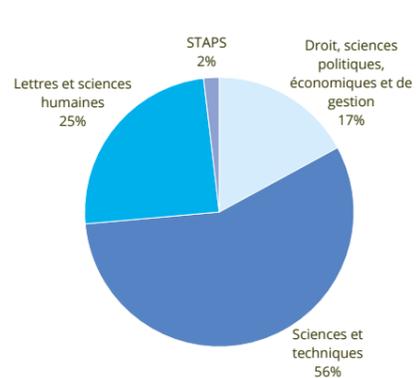
b. Les emplois délégués titulaires par grand domaine

Emplois enseignants titulaires délégués par corps et grand domaine

	01/01/2012						01/01/2013						01/01/2014						01/01/2015					
	DSPÉG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPÉG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPÉG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPÉG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL
PR	12	54	12	-	-	78	11	54	12	-	-	77	11	54	12	-	-	77	12	55	12	-	-	79
MCF	37	113	36	-	-	186	37	113	37	-	-	187	39	113	36	-	-	188	39	112	36	-	-	187
Emplois du supérieur	49	167	48	-	-	264	48	167	49	-	-	264	50	167	48	-	-	265	51	167	48	-	-	266
PRAG	7	28	29	3	1	68	8	28	28	3	1	68	10	27	31	3	1	72	10	27	31	3	1	72
PRCE	2	17	14	4	-	37	2	17	14	4	-	37	3	17	13	4	-	37	3	17	13	4	-	37
PR ECOLE	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
Emplois du 1^{er} et 2nd degré	9	46	43	7	1	106	10	46	42	7	1	106	13	45	44	7	1	110	13	45	44	7	1	110
TOTAL EMPLOIS ENS.	58	213	91	7	1	370	58	213	91	7	1	370	63	212	92	7	1	375	64	212	92	7	1	376

- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
 (2) Sciences et Techniques.
 (3) Lettres et Sciences Humaines.
 (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Répartition par grand domaine des emplois délégués (titulaires)



Emplois enseignants délégués titulaires par grand domaine : comparatif par année

c. Les redéploiements

Politique des emplois enseignants validée dans le cadre des campagnes d'emplois annuelles

	2012	2013	2014	2015
Postes publiés	15	18	19	18
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	-	2	-	-
Changement de section CNU dans la composante	2	1	4	6
Changement de spécialité pour les enseignant-e-s du 2 nd degré	1	5	-	1
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	1	-	1	1
Transformation enseignant-e / non enseignant-e	-	-	-	2

2 - Le personnel enseignant

a. Les effectifs

1. Les effectifs titulaires

Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps

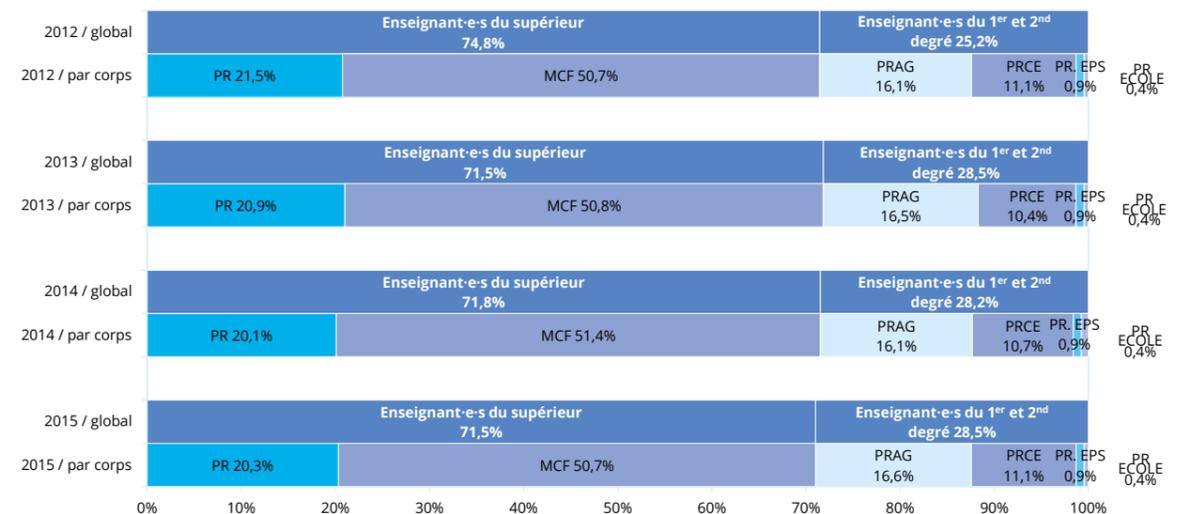
	01/01/2012		01/01/2013		01/01/2014		Moy. nationale (1)		01/01/2015		Moy. nationale (1)		ÉCART (2015-2014)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP
PR	72	72,0	72	72,0	69	69,0	20,1%		71	70,5	20,3%		+2	+1,5
MCF	177	175,8	175	174,2	177	176,5	51,4%	78,6%	176	175,8	50,7%	ND	-1	-0,7
Total effectifs enseignants du supérieur	249	247,8	247	246,2	246	245,5	71,5%		247	246,3	71,0%		+1	+0,8
PRAG	58	56,0	58	56,4	57	55,4	16,1%		58	57,4	16,6%		+1	+2,0
PRCE	40	38,5	37	35,6	38	36,8	10,7%		40	38,6	11,1%		+2	+1,8
PR EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0,9%	21,4%	3	3,0	0,9%	ND	-	-
PR ECOLE	2	1,5	2	1,5	3	2,5	0,7%		2	1,5	0,4%		-1	-1,0
Total effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	103	99,0	100	96,5	101	97,7	28,5%		103	100,5	29,0%		+2	+2,8
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS	352	346,8	347	342,7	347	343,2	100%	100%	350	346,8	100%	ND	+3	+3,6

(1) Bilan social 2013-2014 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Nombre d'ETP par corps et par année



Répartition des effectifs titulaires par corps (ETP)

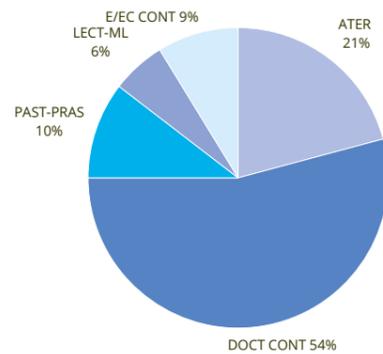


2. Les effectifs contractuels

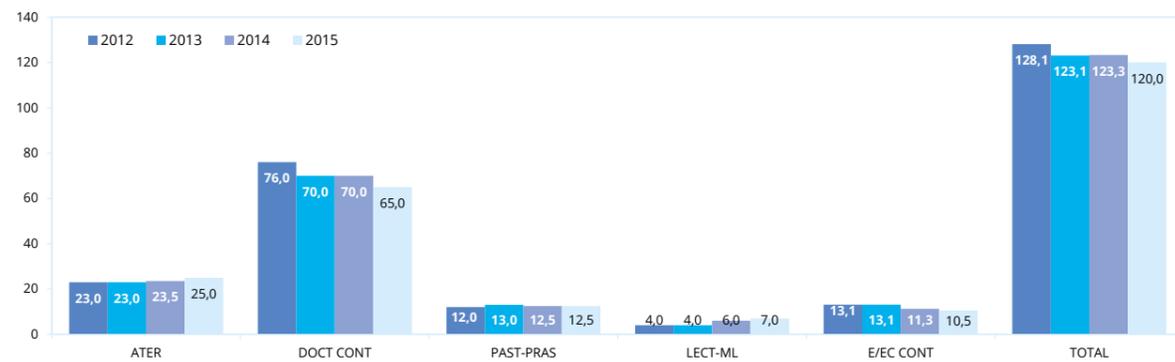
➤ Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

	01/01/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		ÉCART (2015-2014)					
	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	ETP				
ATER	34	23%	23,0	18%	37	25%	23,0	19%	39	27%	25,0	21%	+2	+1,5
DOCT CONT Ministère	24	16%	24,0	19%	24	16%	24,0	19%	27	18%	27,0	22%	-	-
DOCT CONT Autre	52	34%	52,0	41%	46	31%	46,0	37%	43	29%	43,0	35%	-5	-5,0
Total effectifs ATER + DOCT CONT	110	73%	99,0	77%	107	71%	93,0	76%	104	71%	90,0	75%	-3	-3,5
PAST	22	15%	11,0	9%	24	16%	12,0	10%	24	16%	12,5	10%	-	-
PRAS	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	0	0%	0,0	0%	-	-
LECT	2	1%	2,0	2%	2	1%	2,0	2%	3	2%	3,0	3%	-	-
ML	2	1%	2,0	2%	2	1%	2,0	2%	3	2%	3,0	2%	+1	+1,0
E/EC CONT (CDD)	12	8%	11,3	9%	9	6%	9,0	7%	7	5%	7,0	6%	-2	-2,0
E/EC CONT (CDI)	2	1%	1,8	1%	5	3%	4,1	3%	5	3%	4,3	3%	+1	+1,2
Total effectifs autres contractuels	41	27%	29,1	23%	43	29%	30,1	24%	42	29%	30,0	25%	0	+0,2
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	151	100%	128,1	100%	150	100%	123,1	100%	146	100%	120,0	100%	-3	-3,3

➤ Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP)



➤ Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) - comparatif par année



3. Les effectifs par composante

➤ Répartition des effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par composante, par corps et par statut

	SCIENCES		DROIT- GESTION		FLASH		IUT		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PR	46	45,5	7	7,0	11	11,0	7	7,0	-	-	71	70,5
MCF	81	81,0	28	27,8	33	33,0	31	31,0	3	3,0	176	175,8
Effectifs enseignants-chercheurs du supérieur	127	126,5	35	34,8	44	44,0	38	38,0	3	3,0	247	246,3
Rappel 2014	126	125,7	34	33,8	43	43,0	40	40,0	3	3,0	246	245,5
Écart	+1	+0,8	+1	+1,0	+1	+1,0	-2	-2,0	-	-	+1	+0,8
PRAG	9	8,8	2	2,0	12	12,0	28	27,8	7	6,8	58	57,4
PRCE	7	6,0	1	1,0	10	10,0	15	14,8	7	6,8	40	38,6
PR EPS	0	0,0	0	0,0	1	1,0	0	0,0	2	2,0	3	3,0
PR ECOLE	1	1,0	-	-	1	0,5	-	-	-	-	2	1,5
Effectifs enseignants du 1^{er} et 2nd degré	17	15,8	3	3,0	24	23,5	43	42,6	16	15,6	103	100,5
Rappel 2014	17	15,3	4	4,0	23	22,5	42	41,8	15	14,1	101	97,7
Écart	-	+0,5	-1	-1,0	+1	+1,0	+1	+0,8	+1	+1,5	+2	+2,8
TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES	144	142,3	38	37,8	68	67,5	81	80,6	19	18,6	350	346,8
Rappel 2014	143	141,0	38	37,8	66	65,5	82	81,8	18	17,1	347	343,2
Écart	+1	+1,3	-	-	+2	+2,0	-1	-1,2	+1	+1,5	+3	+3,6
ATER	17	10	8	5	8	5	6	5	-	-	39	25
DOCT CONT Ministère	18	18	5	5	4	4	-	-	-	-	27	27
DOCT CONT Autre	36	36	1	1	1	1	-	-	-	-	38	38
Effectifs doctorants contractuels	71	64	14	11	13	10	6	5	-	-	104	90
Rappel 2014	77	69,0	13	10,5	15	12,0	2	2,0	-	-	107	93,5
Écart	-6	-5,0	+1	+0,5	-2	-2,0	+4	+3,0	-	-	-3	-3,5
PAST	8	4,0	6	3,0	4	2,0	6	3,5	-	-	24	12,5
PRAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LECT	-	-	-	-	3	3,0	-	-	-	-	3	3,0
ML	-	-	-	-	2	2,0	-	-	2	2,0	4	4,0
E/EC CONT CDD	-	-	3	3,0	2	2,0	-	-	-	-	5	5,0
E/EC CONT CDI	-	-	1	1,0	5	4,5	-	-	-	-	6	5,5
Effectifs autres contractuels	8	4,0	10	7,0	16	13,5	6	3,5	2	2,0	42	30,0
Rappel 2014	8	4,0	11	7,5	15	12,3	5	3,0	3	3,0	42	29,8
Écart	-	-	-1	-0,5	+1	+1,2	+1	+0,5	-1	-1,0	-	+0,2
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	79	68,0	24	18,0	29	23,5	12	8,5	2	2,0	146	120,0
Rappel 2014	85	73,0	24	18,0	30	24,3	7	5,0	3	3,0	149	123,3
Écart	-6	-5,0	-	-	-1	-0,8	+5	+3,5	-1	-1,0	-3	-3,3
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	223	210,3	62	55,8	97	91,0	93	89,1	21	20,6	496	466,8
Rappel 2014	228	214,0	62	55,8	96	89,8	89	86,8	21	20,1	496	466,5
Écart	-5	-3,7	-	-	+1	+1,2	+4	+2,3	-	+0,5	-	+0,3

* Services communs à l'Université de La Rochelle : MRIP, CIEL, SUAPSE, SDSU, @ctice, BU, Pôle Alternance, Espace Culture.



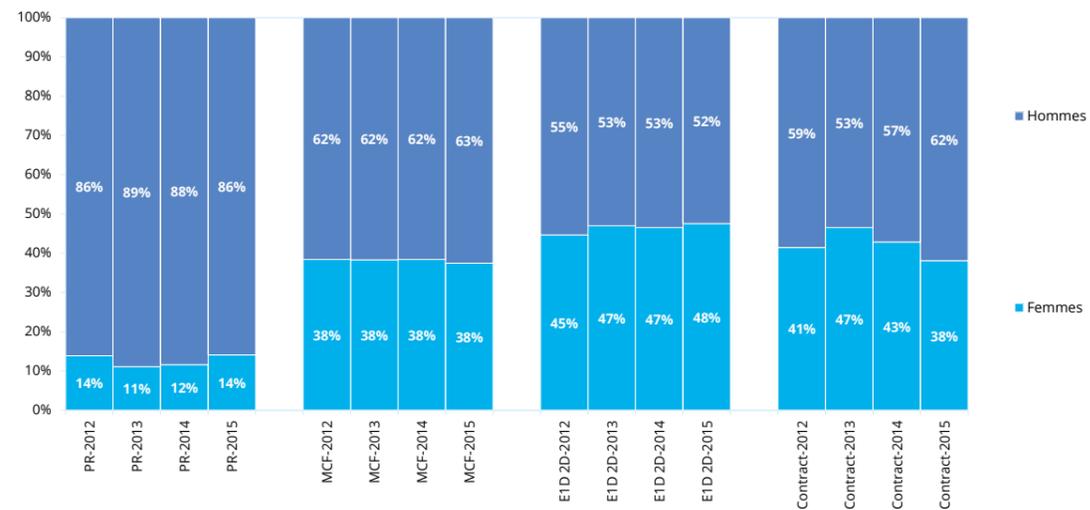
b. Les données démographiques

1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

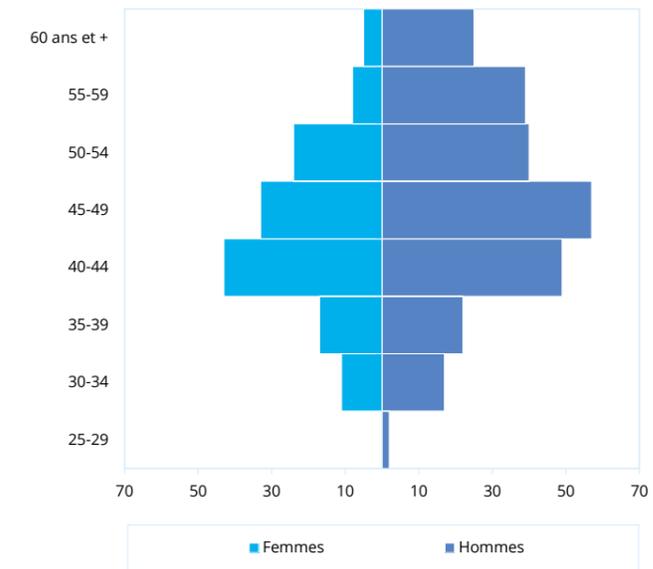
Structure par âge, sexe et corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	TOTAL	% Rép.	Rappel 2014	Rappel 2013
Sous-total personnel titulaire	2	24	34	84	88	56	35	27	350	100%	100%	100%
Femmes	0	8	14	38	32	22	7	4	125	35,7%	35,4%	35,2%
Hommes	2	16	20	46	56	34	28	23	225	64,3%	64,6%	64,8%
Personnel enseignant du supérieur	2	18	26	59	63	35	23	21	247	100%	100%	100%
Femmes	0	5	10	24	22	10	3	2	76	30,8%	30,9%	30,4%
Hommes	2	13	16	35	41	25	20	19	171	69,2%	69,1%	69,6%
PR	0	0	5	11	18	14	8	15	71	100%	100%	100%
Femmes	0	0	1	3	3	2	0	1	10	14,1%	11,6%	11,1%
Hommes	0	0	4	8	15	12	8	14	61	85,9%	88,4%	88,9%
MCF	2	18	21	48	45	21	15	6	176	100%	100%	100%
Femmes	0	5	9	21	19	8	3	1	66	37,5%	38,4%	38,3%
Hommes	2	13	12	27	26	13	12	5	110	62,5%	61,6%	61,7%
Personnel enseignant 1^{er} et 2nd degré	0	6	8	25	25	21	12	6	103	100%	100%	100%
Femmes	0	3	4	14	10	12	4	2	49	47,6%	46,5%	47,0%
Hommes	0	3	4	11	15	9	8	4	54	52,4%	53,5%	53,0%
Sous-total personnel contractuel	0	4	5	8	2	8	12	3	42	100%	100%	100%
Femmes	0	3	3	5	1	2	1	1	16	38,1%	42,9%	46,5%
Hommes	0	1	2	3	1	6	11	2	26	61,9%	57,1%	53,5%
ENSEMBLE	2	28	39	92	90	64	47	30	392	100%	100%	100%
Femmes	0	11	17	43	33	24	8	5	141	36,0%	36,2%	36,4%
Hommes	2	17	22	49	57	40	39	25	251	64,0%	63,8%	63,6%

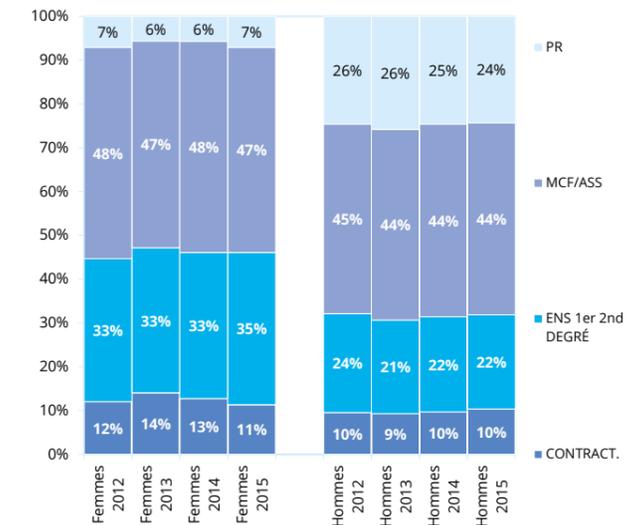
Répartition du personnel par sexe et par corps



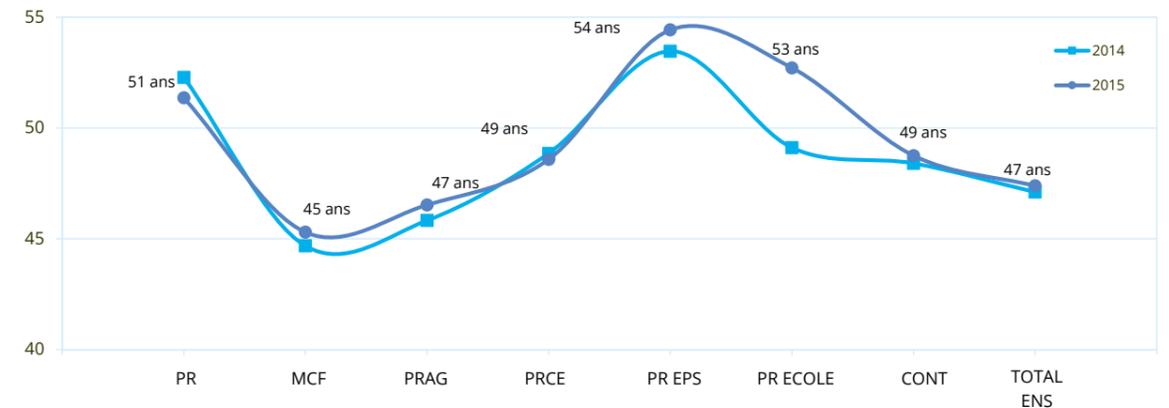
Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur



Répartition des effectifs par catégorie et par sexe



Moyenne d'âge par corps (arrondie à l'année)



En 2015, la moyenne d'âge du personnel enseignant est de 47 ans et 5 mois. La moyenne d'âge des hommes est de 48 ans et 4 mois, alors que celle des femmes est de 45 ans et 8 mois.

2. Les départs à la retraite constatés et prévus

• LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

➤ Nombre de départs à la retraite depuis 2012 (personnel titulaire et en CDI)

	2012		2013		2014		2015		Total sur 4 années	
	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ
PR	2	66 ans et 8 mois	4	63 ans et 4 mois	5	63 ans et 9 mois	4	66 ans et 1 mois	15	64 ans et 8 mois
MCF	1	61 ans et 6 mois	4	64 ans	1	62 ans et 2 mois	1	67 ans et 10 mois	7	63 ans et 11 mois
Personnel enseignant du supérieur	3	65 ans	8	63 ans et 8 mois	6	63 ans et 6 mois	5	66 ans et 5 mois	22	64 ans et 5 mois
PRAG	-	-	4	61 ans et 6 mois	-	-	-	-	4	61 ans et 6 mois
PRCE	2	61 ans et 7 mois	1	59 ans et 8 mois	2	61 ans	-	-	5	60 ans et 11 mois
Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	2	61 ans et 7 mois	5	61 ans et 2 mois	2	61 ans	-	-	9	61 ans et 2 mois
TOTAL	5	63 ans et 8 mois	13	62 ans et 8 mois	8	62 ans et 10 mois	5	66 ans et 5 mois	31	63 ans et 6 mois

• LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

➤ Personnel enseignant titulaire atteignant l'âge de 62 ans dans les 11 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 01/01/2015)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2015-2020				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2025				SYNTHÈSE sur 11 ans (2015 à 2025)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
MCF	4	10	14	8%	7	14	21	12%	11	24	35	20%
PR	1	10	11	15%	1	11	12	17%	2	21	23	32%
PRAG	2	4	6	10%	4	5	9	16%	6	9	15	26%
PRCE	3	5	8	20%	6	3	9	23%	9	8	17	43%
PR EPS	0	1	1	33%	0	1	1	33%	0	2	2	67%
PR ECOLE	0	0	0	-	1	1	2	100%	1	1	2	100%
TOTAL	10	30	40	11%	19	35	54	15%	29	65	94	27%
En % des eff. de l'Université	8%	13%	11%	-	15%	16%	15%	-	23%	29%	27%	-



B. Les emplois et le personnel BIATSS

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- > les emplois fonctionnels (FCTL)
- > les emplois de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- > les emplois de BIBliothèques (BIB)
- > les emplois des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)

	Fonctionnels	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur		Personnel de bibliothèque	Personnel Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation
		Administratif	Personnel de santé		
Cat A	. Secrétaire général d'EPES (SGEPES)	. Directeur de service	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN)	. Conservateur général des bibliothèques (CONSG)	. Ingénieur de recherche (IGR)
	. Agent comptable	. Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Infirmier (INF)	. Conservateur des bibliothèques (CONS)	. Ingénieur d'études (IGE)
	. Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR			. Conservateur des musées	. Assistant ingénieur (ASI)
Cat B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. Assistant de service social (ASOC)	. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)	. Technicien de recherche et de formation (TCH)
			. Technicien de l'Éducation Nationale		
Cat C		. Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		. Magasinier des bibliothèques (MAG)	. Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)



1 - Les emplois BIATSS

a. Les emplois BIATSS par filière et par corps

➤ Emplois BIATSS délégués par corps

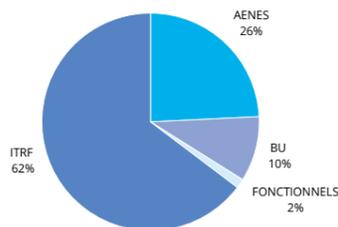
	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	Écart (2014-2013)
SGEPES	1	1	1	1	-
AGENT COMPTABLE	1	1	1	1	-
ADMINISTRATEUR/RICE ENESR	2	2	2	2	-
Total emplois FONCTIONNELS (1)	4	4	4	4	-
A AE	11	11	11	11	-
INF	1	1	1	1	-
ASOC	1	1	2	2	-
SAENES	11	12	12	12	-
ADJAENES	50	49	47	44	-3
Total emplois AENES	74	74	73	70	-3
CONSG	1	1	1	1	-
CONS	1	1	1	1	-
BIB	4	4	4	4	-
BAS	11	12	12	12	-
MAG	11	10	10	10	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	28	28	28	-
IGR	6	7	8	8	-
IGE	36	35	41	45	+4
ASI	17	17	16	16	-
TCH	36	37	42	44	+2
ADT	58	57	67	74	+7
Total emplois ITRF	153	153	174	187	+13
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	259	259	279	289	+10
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS (2)	27	27	13	6	-7
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	286	286	292	295	+3

(1) Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels le personnel est nommé pour une durée déterminée.
 (2) Les emplois contractuels plafond État représentent les emplois compensés. Ils ont été attribués par l'État lors de l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE).
 Ils correspondaient alors à une compensation du sous-encadrement évalué pour l'établissement.

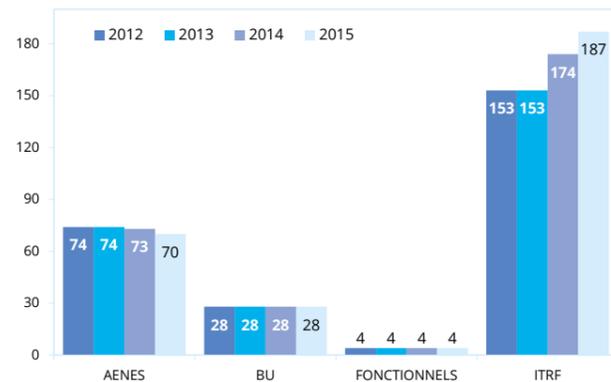
➤ Transformations d'emplois BIATSS

	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Année 2014
De contractuel compensé en BIATSS A	-	-	3	1
De contractuel compensé en BIATSS B	-	-	2	1
De contractuel compensé en BIATSS C	-	-	8	5
De contractuel compensé en MCF	-	-	1	-
De catégorie C en catégorie B	-	3	-	1
De catégorie C en catégorie A	-	-	-	-
De catégorie B en catégorie A	-	-	-	1
Entre emplois de catégorie A	-	1	3	1
Entre emplois de catégorie B	-	-	-	-
Entre emplois de catégorie C	-	-	2	3

➤ Répartition des emplois titulaires BIATSS délégués par filière



➤ Emplois BIATSS titulaires délégués par filière : comparatif par année



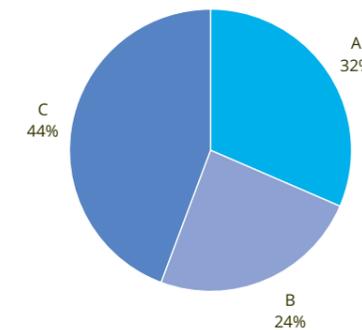
b. Les emplois BIATSS par filière et par catégorie

➤ Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie

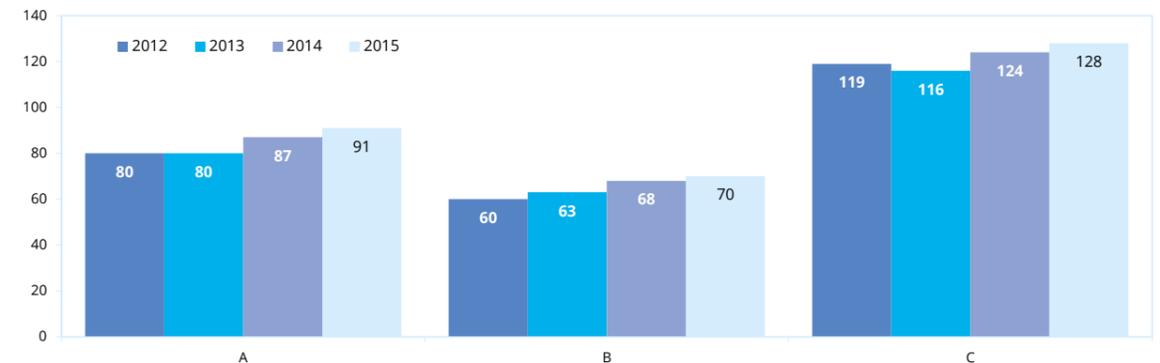
	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015	Écart
Catégorie A	4	4	4	4	-
Catégorie B	0	0	0	0	-
Catégorie C	0	0	0	0	-
Total emplois FONCTIONNELS	4	4	4	4	-
Catégorie A	11	12	12	12	-
Catégorie B	13	13	14	14	-
Catégorie C	50	49	47	44	-3
Total emplois AENES	74	74	73	70	-3
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	11	12	12	12	-
Catégorie C	11	10	10	10	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	28	28	28	-
Catégorie A	59	59	65	69	+4
Catégorie B	36	37	42	44	+2
Catégorie C	58	57	67	74	+7
Total emplois ITRF	153	153	174	187	+13
Catégorie A	80	81	87	91	+4
Catégorie B	60	62	68	70	+2
Catégorie C	119	116	124	128	+4
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	259	259	279	289	+10

Les emplois d'infirmières sont comptabilisés en catégorie A depuis 2013.

➤ Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie



➤ Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie : comparatif par année



2 - Le personnel BIATSS

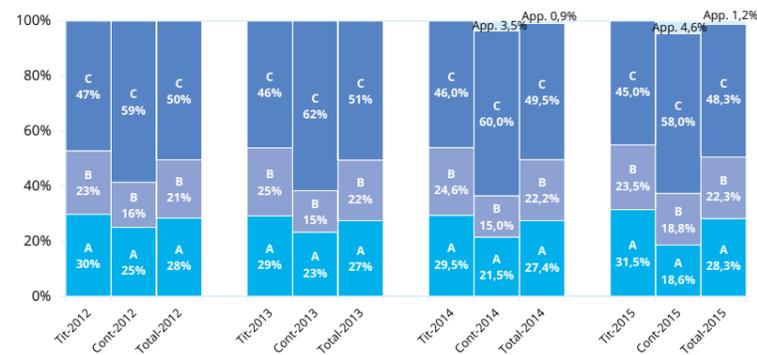
a. Les effectifs

1. Les effectifs BIATSS par statut et par catégorie (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)

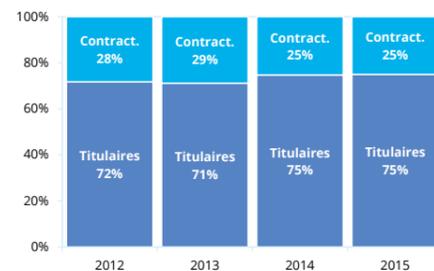
Le personnel BIATSS titulaire et contractuel par catégorie

		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL		Rép (%)
		Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	
01/01/2012	Catégorie A	72	70,5	24	23,4	96	93,9	28%
	Catégorie B	56	54,5	16	15,3	72	69,8	21%
	Catégorie C	116	111,7	57	54,7	173	166,4	50%
	TOTAL	244	236,7	97	93,4	341	330,1	100%
01/01/2013	Catégorie A	71	68,2	24	22,1	95	90,3	27%
	Catégorie B	59	57,9	15	14,3	74	72,2	22%
	Catégorie C	111	107,6	61	58,5	172	166,1	51%
	TOTAL	241	233,7	100	94,9	341	328,6	100%
01/01/2014	Catégorie A	77	74,6	21	18,4	98	93,0	27%
	Catégorie B	63	62,3	14	12,8	77	75,1	22%
	Catégorie C	119	116,4	54	51,3	173	167,7	49%
	Apprenti	-	-	3	3,0	3	3,0	1%
	TOTAL	259	253,3	92	85,5	351	338,8	100%
01/01/2015	Catégorie A	84	81,6	18	16,1	102	97,7	28%
	Catégorie B	62	60,9	17	16,3	79	77,2	22%
	Catégorie C	119	116,7	54	50,2	173	166,9	48%
	Apprenti	-	-	4	4,0	4	4,0	1%
	TOTAL	265	259,2	93	86,6	358	345,8	100%
ÉCART (2015-2014)	Catégorie A	+7	+7,0	-3	-2,3	+4	+4,7	-
	Catégorie B	-1	-1,4	+3	+3,5	+2	+2,1	-
	Catégorie C	-	+0,3	-	-1,1	-	-0,8	-
	Apprenti	-	-	+1	+1,0	+1	+1,0	-
	TOTAL	+6	+5,9	+1	+1,1	+7	+7,0	-

Répartition des effectifs BIATSS selon la catégorie (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS selon le statut (ETP)



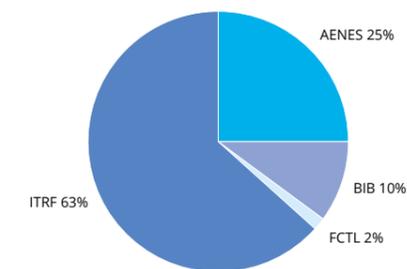
2. Les effectifs BIATSS titulaires

Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps

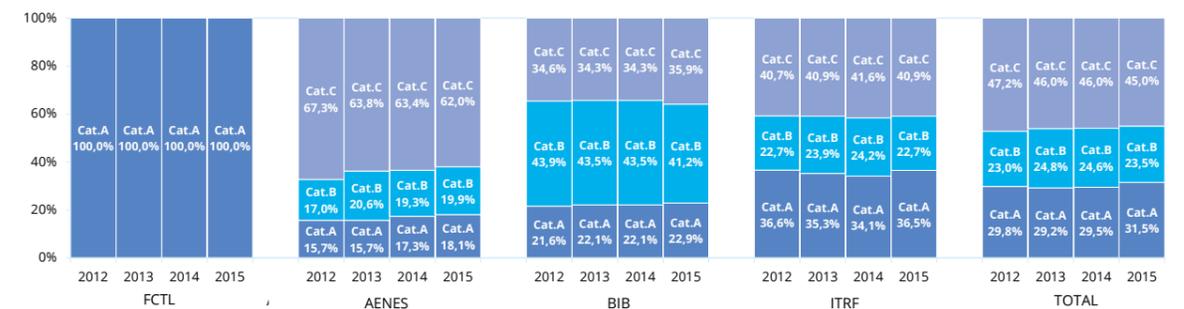
	01/01/2012		01/01/2013		01/01/2014				01/01/2015				ÉCART (2015-2014)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Moy. nationale (1)	Eff. Phys.	ETP	Moy. nationale (1)	Eff. Phys.	Écart ETP		
SGEPES	1	1,0	1	1,0	1	1,0		1	1,0		-	-		
A AGENT COMPTABLE	1	1,0	1	1,0	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	ND	-		
ADMINISTRATEUR/RICE ENESR	2	2,0	2	2,0	2	2,0		2	2,0		-	-		
Total FONCTIONNELS	4	4,0	4	4,0	4	4,0	100%	4	4,0	100%	ND	-		
A AAE	11	11,0	10	9,8	11	10,8	17,3%	11	10,9	18,1%	ND	-		
INF	0	0,0	1	0,8	1	0,8		1	0,8		-			
SAENES	10	9,9	13	12,9	12	11,9		12	11,9		-			
B ASOC	1	1,0	1	1,0	1	1,0	19,3%	1	1,0	19,9%	ND	-		
INF	1	1,0	0	0,0	0	0,0		0	0,0		-			
C ADJAENES	49	47,1	45	43,1	44	42,5	63,4%	41	40,2	62,0%	ND	-3		
Total AENES	72	70,0	70	67,6	69	67,0	100%	66	64,8	100%	ND	-3		
A CONS	2	2,0	2	2,0	2	2,0	22,1%	2	2,0	22,9%	ND	-		
BIBLIOTHÉCAIRE	4	3,8	4	4,0	4	4,0		4	4,0		-			
B BIB. ASS.	12	11,8	12	11,8	12	11,8	43,5%	11	10,8	41,2%	ND	-1		
C MAG	10	9,3	10	9,3	10	9,3	34,3%	10	9,4	35,9%	ND	-		
Total BIBLIOTHÈQUE	28	26,9	28	27,1	28	27,1	100%	27	26,2	100%	ND	-1		
IGR	6	5,9	6	6,0	7	7,0		6	6,0		-1			
A IGE	26	26,0	27	25,8	33	32,0	34,1%	39	37,5	36,5%	ND	+6		
ASI	19	17,8	17	15,8	15	14,0		17	16,4		+2			
B TCH	32	30,8	33	32,2	38	37,6	24,2%	38	37,2	22,7%	ND	-		
C ADT	57	55,3	56	55,2	65	64,6	41,6%	68	67,1	40,9%	ND	+3		
Total ITRF	140	135,8	139	135,0	158	155,2	100%	168	164,2	100%	ND	+10		
TOTAL	244	236,7	241	233,7	259	253,3		265	259,2		+6	+5,9		

(1) Bilan social 2013-2014 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps (ETP)



Répartition des effectifs par filière et par catégorie (ETP) : comparatif par année

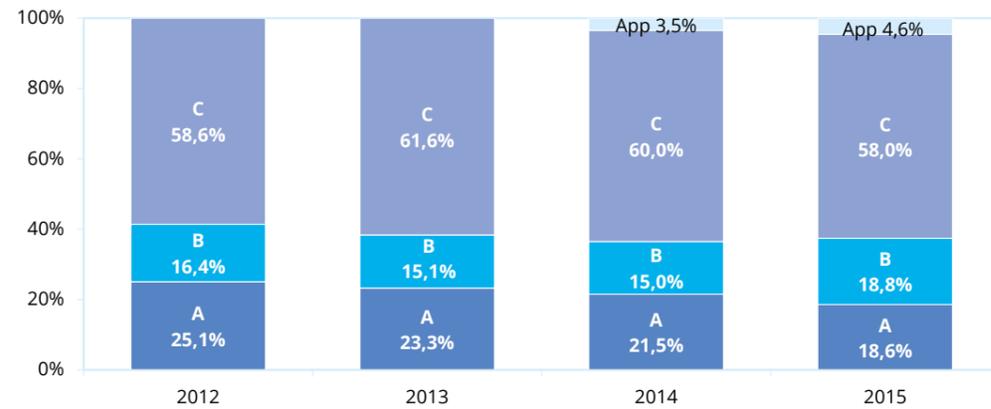


3. Les effectifs BIATSS contractuels

➤ Répartition du personnel contractuel BIATSS (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)

	01/01/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		Écart (2015-2014)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP						
Effectifs contractuels catégorie A dont CDI	24	23,4	24	22,1	21	18,4	18	16,1	-3	-2,3
Effectifs contractuels catégorie B dont CDI	16	15,3	15	14,3	14	12,8	17	16,3	+3	+3,5
Effectifs contractuels catégorie C dont CDI	1	0,5	4	3,3	4	3,3	3	3	-1	-0,3
Effectifs contractuels catégorie C dont CDI	57	54,7	61	58,5	54	51,3	54	50,2	-	-1,1
Effectifs contractuels Apprenant	-	-	27	26,1	21	20,1	12	11,8	-9	-8,3
Total effectifs contractuels de droit public	97	93,4	100	94,9	89	82,5	89	82,6	-	+0,1
Apprenti	-	-	-	-	3	3,0	4	4,0	+1	+1,0
CAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emploi jeune	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total effectifs contractuels de droit privé	-	-	-	-	3	3,0	4	4,0	+1	+1,0
TOTAL	97	93,4	100	94,9	92	85,5	93	86,6	+1	+1,1

➤ Répartition des effectifs contractuels par catégorie (ETP)



➤ Évolution du personnel contractuel Recherche et Fondation

	01/01/2012		01/01/2013		01/01/2014		01/01/2015		Ecart (2015-2014)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP						
Effectifs contractuels catégorie A	52	51,5	43	43,0	44	44,0	39	39,0	-5	-5,0
Effectifs contractuels catégorie B	4	4,0	1	1,0	2	2,0	-	-	-2	-2,0
Effectifs contractuels catégorie C	-	-	1	0,5	-	-	1	0,5	+1	+0,5
Effectifs contractuels Apprenant	-	-	-	-	2	2,0	1	1,0	-1	-1,0
Total effectifs contractuels Recherche/Fondation	56	55,5	45	44,5	48	48,0	41	40,5	-7	-7,5

Au 01/01/2015 une personne de catégorie C était à 50% contractuelle recherche et à 50% contractuelle administrative.

4. Les effectifs BIATSS par composante (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)

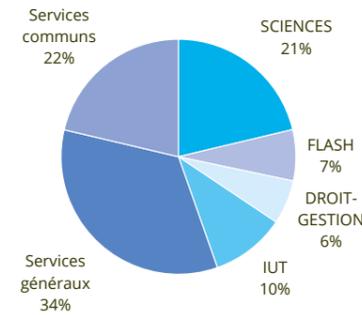
➤ Répartition des effectifs BIATSS par composante, par service, par statut et par catégorie

	SCIENCES		DROIT-GESTION		FLASH		IUT		Sous-total COMPOSANTES		S. GÉNÉRAUX		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
TIT Cat A	18	17,6	1	1,0	2	2,0	4	4,0	25	24,6	43	42,4	16	14,6	84	81,6
TIT Cat B	11	10,8	5	5,0	7	7,0	8	7,7	31	30,5	15	14,6	16	15,8	62	60,9
TIT Cat C	26	25,5	8	8,0	11	10,8	19	18,7	64	63,0	29	28,8	26	24,9	119	116,7
EFFECTIFS TITULAIRES	55	53,9	14	14,0	20	19,8	31	30,4	120	118,1	87	85,8	58	55,3	265	259,2
CONT Cat A	4	4,0	1	1,0	1	0,5	-	-	6	5,5	3	3,0	9	7,6	18	16,1
CONT Cat B	2	2,0	-	-	-	-	3	3,0	5	5,0	10	10,0	2	1,3	17	16,3
CONT Cat C	15	13,7	7	6,0	4	4,0	2	2,0	28	25,7	16	15,0	10	9,5	54	50,2
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	4	4,0
EFFECTIFS CONTRACTUELS	21	19,7	8	7,0	5	4,5	5	5,0	39	36,2	33	32,0	21	18,4	93	86,6
Total Cat A	22	21,6	2	2,0	3	2,5	4	4,0	31	30,1	46	45,4	25	22,2	102	97,7
Total Cat B	13	12,8	5	5,0	7	7,0	11	10,7	36	35,5	25	24,6	18	17,1	79	77,2
Total Cat C	41	39,2	15	14,0	15	14,8	21	20,7	92	88,7	45	43,8	36	34,4	173	166,9
Total Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	120	118	4	4	-	-	4	4,0
TOTAL	76	73,6	22	21,0	25	24,3	36	35,4	159	154,3	120	117,8	79	73,7	358	345,8
Effectifs étudiants 15/01/15**	2 317		1 772		1 907		1 188		7 184		-		-		7 741	
ETP pour 1 000 étudiant-e-s	31,8		11,9		12,7		29,8		21,5		-		-		44,7	
Rappel ratio 2014	33,3		11,0		11,4		30,0		20,9		-		-		45,8	

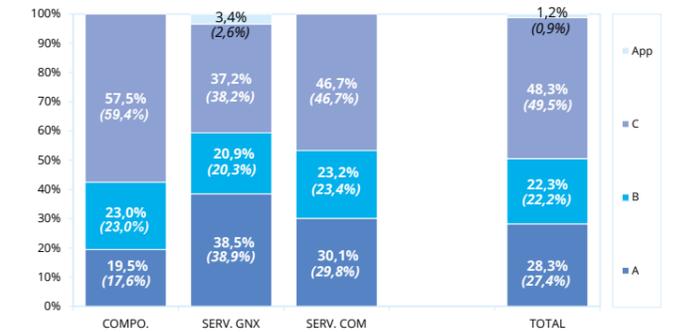
* Services communs à l'Université de La Rochelle : MRIP, CIEL, SUAPSE, SDSU, @ctice, BU, Pôle Alternance, Espace Culture.

** Il s'agit ici de l'ensemble des étudiant-e-s inscrit-e-s à l'Université. Seul-e-s les auditeurs/rices libres ne sont pas intégré-e-s dans les UFR.

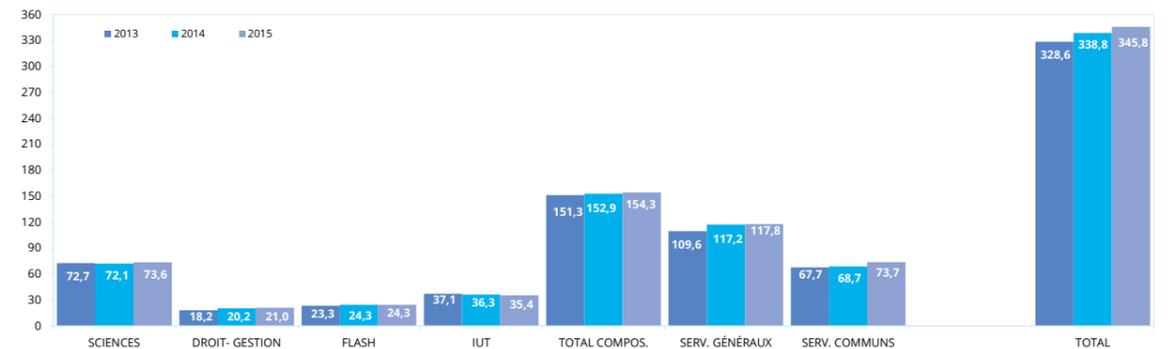
➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante



➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par catégorie (% = 2014)



➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante : comparatif entre 2013 et 2015



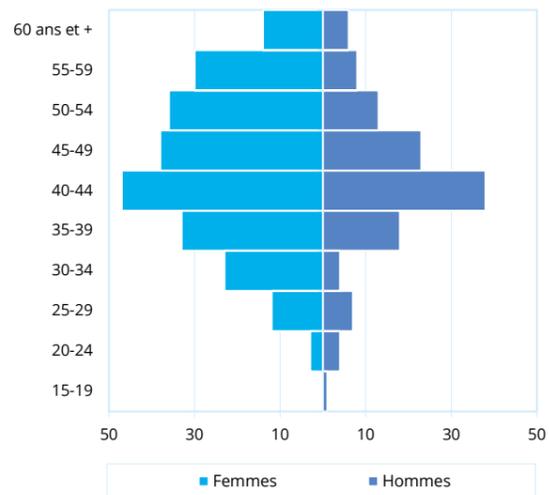
b. Les données démographiques (hors personnel contractuel Recherche et Fondation)

1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

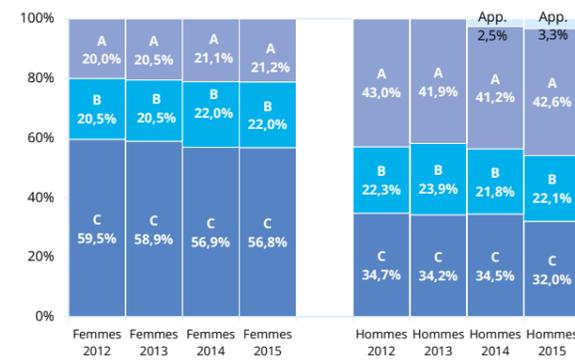
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		APP		ENSEMBLE		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
15-19	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
20-24	-	-	1	-	2	1	-	3	3	4	7
25-29	5	3	4	2	3	2	-	-	12	7	19
30-34	8	3	4	1	11	-	-	-	23	4	27
35-39	6	10	6	6	21	2	-	-	33	18	51
40-44	13	14	12	10	22	14	-	-	47	38	85
45-49	6	14	10	2	22	7	-	-	38	23	61
50-54	2	4	7	3	27	6	-	-	36	13	49
55-59	6	1	6	2	18	5	-	-	30	8	38
60 ans et +	4	3	2	1	8	2	-	-	14	6	20
Total	50	52	52	27	134	39	-	4	236	122	358
% hommes-femmes par cat.	49,0%	51,0%	65,8%	34,2%	77,5%	22,5%	-	-	65,9%	34,1%	100,0%
Rappel 01/01/2014	50,0%	50,0%	66,2%	33,8%	76,3%	23,7%	-	-	66,1%	33,9%	100,0%
Rappel 01/01/2013	48,4%	51,6%	62,2%	37,8%	76,7%	23,3%	-	-	65,7%	34,3%	100,0%

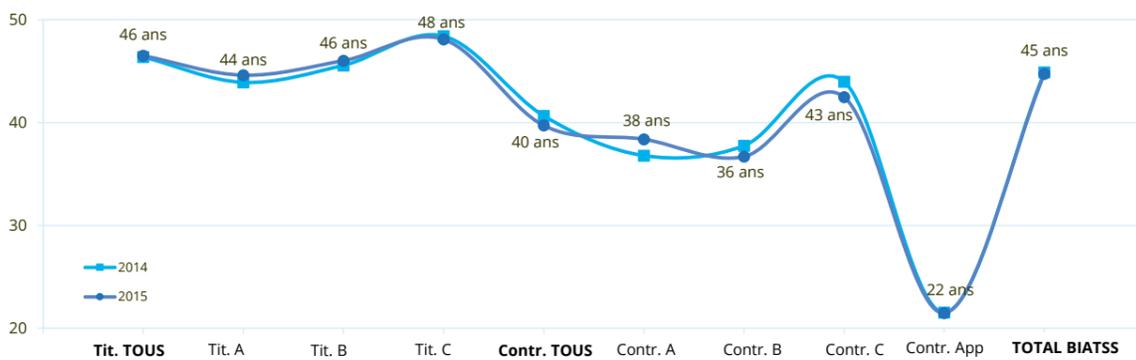
Pyramide des âges du personnel BIATSS



Répartition des effectifs BIATSS par catégorie et par sexe



Moyenne d'âge par catégorie et statut (arrondie à l'année)



En 2015, la moyenne d'âge du personnel BIATSS est de 44 ans et 9 mois.
La moyenne d'âge des hommes est de 43 ans et 9 mois, alors que celle des femmes est de 45 ans et 3 mois.

2. Les départs à la retraite constatés et prévus

LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

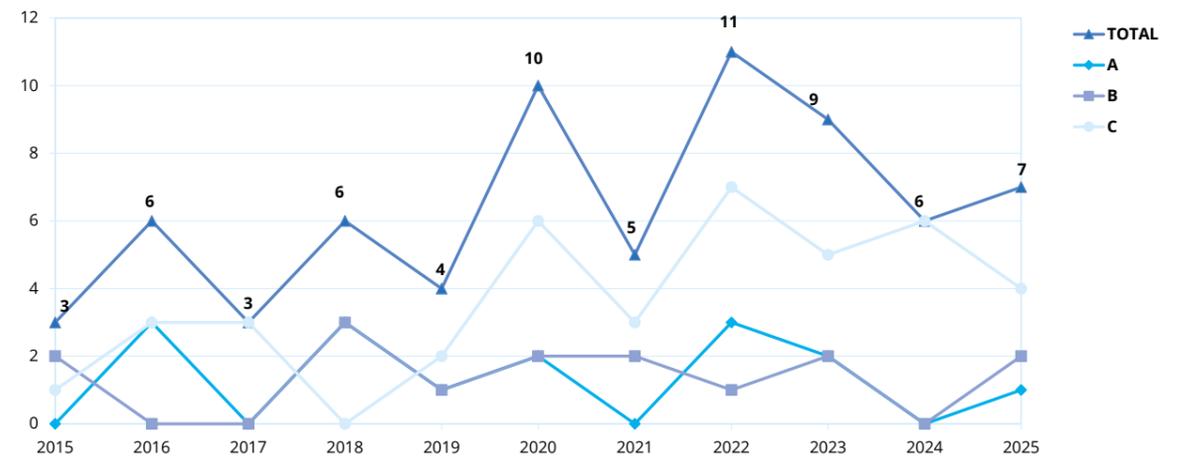
Nombre de départs à la retraite depuis 2012 (personnel titulaire et en CDI)

	2012		2013		2014		2015		Total sur 4 années	
	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	-	-	1	64 ans et 8 mois	2	61 ans et 8 mois	2	64 ans et 7 mois	5	63 ans et 5 mois
Catégorie B	2	60 ans et 11 mois	-	-	1	61 ans et 8 mois	1	61 ans et 9 mois	4	61 ans et 4 mois
Catégorie C	1	65 ans et 4 mois	1	60 ans et 9 mois	8	62 ans et 9 mois	5	63 ans et 3 mois	15	63 ans
TOTAL	3	62 ans et 5 mois	2	62 ans et 9 mois	11	62 ans et 6 mois	8	63 ans et 5 mois	24	62 ans et 10 mois

LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

Personnel BIATSS titulaire atteignant l'âge de 62 ans dans les 11 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 01/01/2015)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2015-2020				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2025				SYNTHÈSE SUR 11 ans (2015 à 2025)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	6	3	9	11%	2	4	6	7%	8	7	15	18%
Catégorie B	6	2	8	13%	4	3	7	11%	10	5	15	24%
Catégorie C	10	5	15	13%	18	7	25	21%	28	12	40	34%
TOTAL	22	10	32	12%	24	14	38	14%	46	24	70	26%
En % des eff. de l'Université	13%	11%	12%	-	14%	15%	14%	-	27%	26%	26%	-





Chapitre 2

Les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

Le **concours** est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidat-e-s à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public.

Il existe deux types de concours :

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

Le personnel enseignant et enseignant-chercheur est également recruté sur concours.

Les **mouvements d'entrée et de sortie du personnel fonctionnaire** peuvent se faire par :

- > **mutation** : changement d'établissement d'affectation
- > **détachement** : position du personnel 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 personnel fonctionnaire. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil
- > **disponibilité** : position du personnel 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

Tous les ans, le personnel peut opter **pour un changement de poste ou de fonction à l'intérieur de l'établissement**. Ces opérations de mouvements se déroulent en juin, pour une prise de fonction au 1^{er} septembre. Cela participe à la vie de l'établissement dans un souci permanent de meilleure adéquation des postes aux personnes et d'évolution des compétences.

Les modalités de promotion

La progression dans la carrière peut se faire de différentes façons :

Pour les personnels BIATSS

> **par changement de corps** :

- promotion par liste d'aptitude, elle permet à une personne d'accéder au corps supérieur, suivant des critères de dossier professionnel et d'ancienneté
- concours interne ou externe

> **par changement de grade** :

- promotion au tableau d'avancement, elle permet à une personne d'accéder au grade immédiatement supérieur au sien, suivant des critères d'ancienneté et de dossier professionnel
- examen professionnel

Pour le personnel ENSEIGNANT

Pour le personnel enseignant-chercheur, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- > **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités dispose au niveau national d'un contingent d'avancement de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « locale »** : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux personnes remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « spécifique »** : réservée au personnel enseignant-chercheur assurant certaines fonctions (président d'université, directeur d'UFR, etc.)

Pour le personnel enseignant du second degré, la procédure d'avancement se fait par liste d'aptitude ou tableau d'avancement ; elle est arrêtée en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN), sur proposition du Président de l'Université.

A. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

1 - Les mouvements

a. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par corps

	2014					2015					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Recrutement	6	3	-	-	9	2	5	-	2	9	-
Mutation	1	1	2	3	7	1	-	-	-	1	-6
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	7	4	2	3	16	3	5	-	2	10	-6
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	7	4	2	3	16	3	5	-	2	10	-6

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par grand domaine disciplinaire

	2014					2015					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG	ST	LSH	STAPS	TOTAL	
Recrutement	4	3	2	-	9	2	4	3	-	9	-
Mutation	-	3	4	-	7	-	1	-	-	1	-6
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	4	6	6	-	16	2	5	3	-	10	-6
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	4	6	6	-	16	2	5	3	-	10	-6

b. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par corps

	2014					2015					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Retraite	5	1	-	2	8	4	1	-	-	5	-3
Mutation	3	1	1	-	5	1	-	1	-	2	-3
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Détachement	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Non renouvellement service partagé	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
TOTAL SORTIES	8	2	1	2	13	5	3	1	1	10	-3

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par grand domaine disciplinaire

	2014					2015					Variation entre les 2 années
	DSPEG	ST	LSH	STAPS	TOTAL	DSPEG	ST	LSH	STAPS	TOTAL	
Retraite	2	5	1	-	8	-	4	1	-	5	-3
Mutation	2	2	1	-	5	1	-	1	-	2	-3
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
Détachement	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Non renouvellement service partagé	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
TOTAL SORTIES	4	7	2	-	13	1	6	3	-	10	-3

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

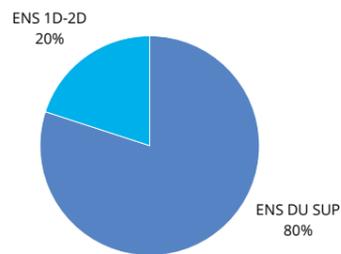
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

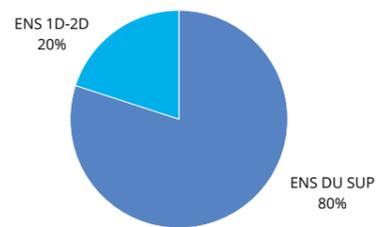
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

c. La synthèse des entrées et sorties 2015

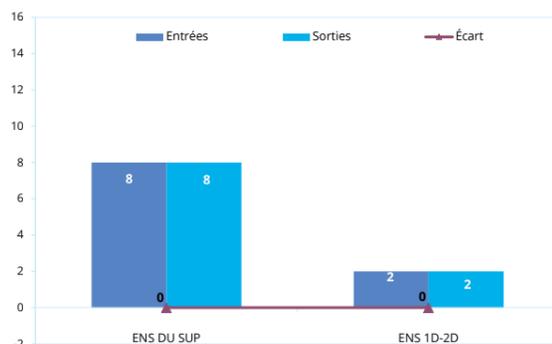
➤ Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant



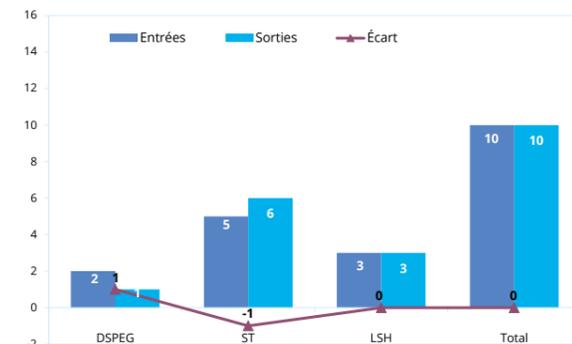
➤ Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant



➤ Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps



➤ Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine

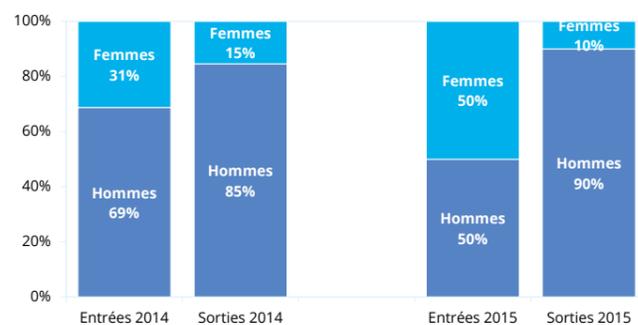


d. Les mouvements par sexe et âge

➤ Personnel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

	2014			2015		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	5	11	16	5	5	10
Moyenne d'âge	40 ans	39 ans	39 ans et 4 mois	43 ans et 6 mois	35 ans et 3 mois	39 ans et 5 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	2	11	13	1	9	10
Moyenne d'âge	54 ans et 4 mois	56 ans et 9 mois	56 ans et 5 mois	46 ans	60 ans	58 ans et 7 mois

➤ Répartition des entrées et des sorties par sexe



2 - L'ancienneté

➤ Personnel titulaire enseignant et enseignant-chercheur par corps et par tranche d'ancienneté

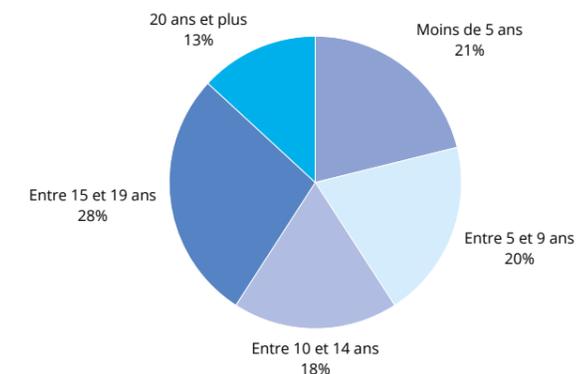
	Personnel enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	Total	Rép. (%)
Moins de 5 ans	37	37	74	21%
Entre 5 et 9 ans	46	23	69	20%
Entre 10 et 14 ans	52	12	64	18%
Entre 15 et 19 ans	77	20	97	28%
20 ans et plus	35	11	46	13%
TOTAL	247	103	350	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2015.

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et disponibilité.

Seule l'ancienneté de carrière est prise en compte (les périodes de contrats ne sont pas intégrées, hormis pour les titulaires en détachement à l'Université mais sous contrat de travail).

➤ Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par tranche d'ancienneté



3 - Les promotions

➤ Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire ayant bénéficié d'une promotion

	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle	3	-	3	6	-	6	7	-	7	2	-	2
PR 1 ^{re} classe	7	2	5	4	3	1	2	1	1	2	-	2
MCF hors classe	6	1	15	13	5	8	10	4	6	9	6	3
Total EC	16	3	13	23	8	15	19	5	14	13	6	7
PRAG hors classe	3	-	3	4	2	2	1	1	-	4	2	2
PRCE et EPS hors classe	3	3	-	3	3	-	1	-	1	1	-	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	6	3	3	7	5	2	2	1	1	5	2	3
TOTAL	22	6	16	30	13	17	21	6	15	18	8	10
Variation annuelle (en nombre)	-4	0	-4	8	7	1	-9	-7	-2	-3	2	-5

➤ Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par année et par sexe

	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	6,3%	4,8%	7,0%	8,6%	10,7%	7,6%	6,1%	4,9%	15,0%	5,1%	6,4%	4,4%
EC	6,4%	3,8%	7,6%	9,3%	10,7%	8,7%	7,7%	6,6%	8,2%	5,3%	7,9%	4,1%
. PR	13,9%	20,0%	12,9%	13,9%	37,5%	10,9%	13,0%	12,5%	13,1%	5,6%	0,0%	6,6%
. MCF	3,4%	1,5%	4,6%	7,4%	7,5%	7,4%	5,6%	5,9%	5,5%	5,1%	9,1%	2,7%
ENS 1D-2D	5,8%	6,5%	5,3%	7,0%	10,6%	3,8%	2,0%	2,1%	1,9%	4,9%	4,1%	5,6%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	16,5%	18,6%	25,0%	15,6%	14,1%	12,2%	15,0%	9,5%	11,4%	8,3%		
. PR	18,5%	17,9%	50,0%	14,0%	16,4%	20,0%	16,0%	7,3%	0,0%	8,5%		
. MCF	30,0%	44,8%	55,6%	40,0%	37,0%	44,4%	33,3%	20,9%	42,9%	10,3%		
. ENS 1D-2D	10,2%	9,2%	13,5%	5,1%	3,0%	2,9%	3,1%	5,4%	4,2%	6,8%		

B. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire

1 - Les mouvements

a. Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant

	2014					2015					Variation entre les 2 années																		
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	A	B	C												
	A	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C												
Recrutement et concours	-	-	-	-	-	4	1	9	4	1	9	-	-	-	-	1	3	1	6	3	1	7	-1	-	-2				
Mutation	-	-	-	-	2	-	-	1	-	1	3	-	1	2	-	1	1	-	2	3	-	-1	+3	-1					
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	2	1	-	+2	-	-					
Total recrutements par cat.	-	-	-	-	2	-	-	5	2	10	7	2	10	-	1	-	-	1	2	1	5	3	6	7	5	7	-	+3	-3
Total recrutements	-	-	-	-	2	-	-	5	2	10	7	2	10	-	1	-	-	1	2	1	5	3	6	7	5	7	-	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-					
Total réintégrations par cat.	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-					
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1					
Total entrées par catégorie	-	-	-	-	2	-	-	6	2	10	8	2	10	-	1	-	-	1	2	1	5	3	6	7	5	7	-1	+3	-3
TOTAL ENTRÉES	-	-	-	-	2	-	-	18	-	20	-	-	19	-	1	-	-	4	-	14	-	19	-	-	-	-1	-	-	-1

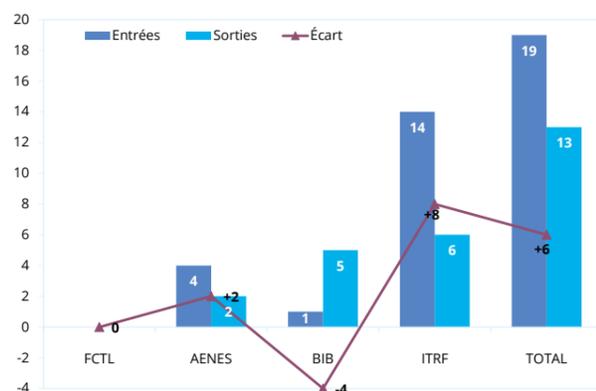
b. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant

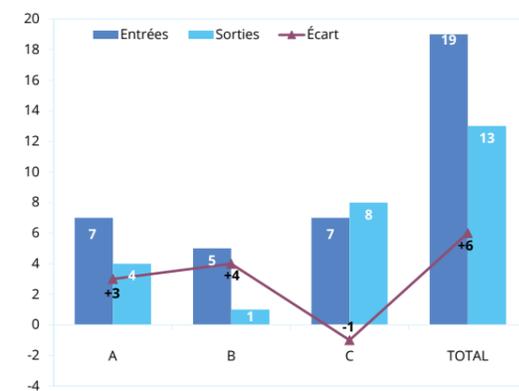
	2014					2015					Variation entre les 2 années																				
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	A	B	C														
	A	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C														
Retraite	-	-	-	-	1	1	-	-	6	1	-	7	-	-	-	2	1	1	-	1	3	2	1	5	+1	+1	-2				
Mutation	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	+1	-1	-				
Détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-2	-	-				
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-1	+1			
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	+1	-	-			
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Décès	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-2	+1				
Total sorties par catégorie	-	-	-	-	1	2	1	1	-	2	2	6	3	4	8	-	1	-	4	1	1	-	2	-	4	4	1	8	+1	-3	-
TOTAL SORTIES	-	-	-	-	3	2	10	15	-	5	2	6	13	-	5	2	6	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-2	-	-2	

c. La synthèse des entrées et sorties 2015

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie



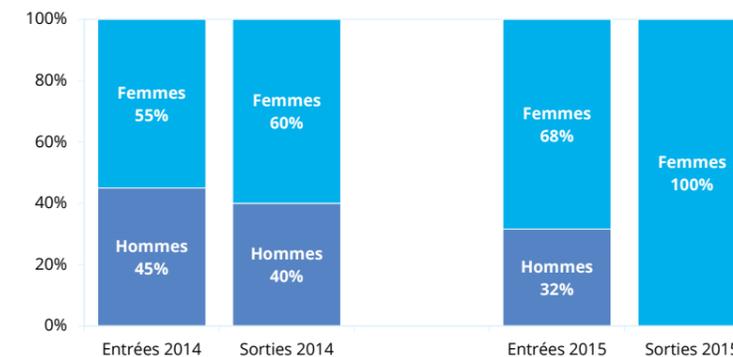
d. Les mouvements par sexe et âge

Personnel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2014			2015		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	11	9	20	13	6	19
Moyenne d'âge	40 ans et 10 mois	40 ans et 4 mois	40 ans et 7 mois	46 ans et 2 mois	39 ans et 6 mois	44 ans

SORTIES	2014			2015		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	9	6	15	13	-	13
Moyenne d'âge	57 ans et 7 mois	50 ans et 8 mois	54 ans et 10 mois	55 ans et 8 mois	-	55 ans et 8 mois

Répartition des entrées et des sorties par sexe



2 - Les mutations internes

Personnel BIATSS titulaire ayant changé d'affectation par catégorie

Ancienne affectation	Nouvelle affectation	2012				2013				2014				2015				Écart (2014-2013)			
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL				
Composantes	Services généraux	-	-	-	-	1	-	1	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-1	-1	-1	-1
	Services communs	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	2	2	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-2
Total départs composante		- - 2 2				1 - 3 4				- 2 1 3				- - - -				-3			
Services communs	Composantes	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Services généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs services communs		1 1 1 3				- - 1 1				- - - -				- - - -				-			
Services généraux	Composantes	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	2	4	-	-	-	+2
	Services communs	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-3
	Autres services	2	2	-	4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs services généraux		2 2 1 5				1 - 1 2				1 2 2 5				1 1 2 4				-1			
TOTAL		3 3 4 10				2 - 5 7				1 4 3 8				1 1 2 4				-4			

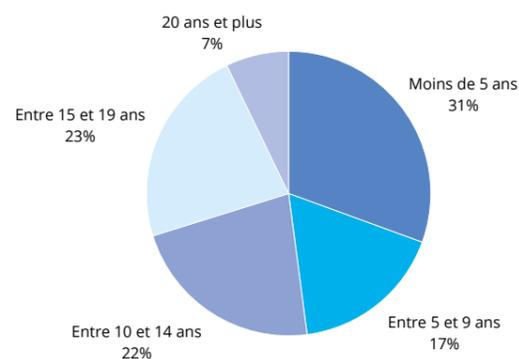
3 - L'ancienneté

Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	25	14	42	81	31%
Entre 5 et 9 ans	20	13	13	46	17%
Entre 10 et 14 ans	19	15	25	59	22%
Entre 15 et 19 ans	11	14	35	60	23%
20 ans et plus	9	6	4	19	7%
TOTAL	84	62	119	265	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2015.
Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et disponibilité.
Seule l'ancienneté de carrière est prise en compte (les périodes de contrats ne sont pas intégrées).

Répartition du personnel BIATSS titulaire par tranche d'ancienneté



4 - Les promotions

a. Les promotions sur liste d'aptitude

Personnel BIATSS ayant bénéficié d'une promotion sur liste d'aptitude

Corps après promotion	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-	1	1	-						
TECH	1	1	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
ASI	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
IGE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
IGR	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	1	1	-	2	1	1	3	2	1	3	3	-
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
CONS	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1
TOTAL	2	2	-	3	2	1	4	3	1	4	3	1
Variation annuelle (en nombre)	-3	-	-3	+1	-	+1	+1	+1	-	-	-	-

b. Les promotions sur tableau d'avancement

Personnel BIATSS ayant bénéficié d'une promotion sur tableau d'avancement

Corps et grade après promotion	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
ADJAENES 1 ^{re} classe	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
ADJAENES principal 2 ^e classe	2	2	-	3	3	-	3	3	-	4	4	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AAE HC	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
Total AENES	4	4	-	6	6	-	5	5	-	8	7	1
ADT 1 ^{re} classe	2	1	1	2	2	-	2	1	1	1	1	-
ADT principal 2 ^e classe	1	1	-	1	-	1	1	1	-	1	-	1
ADT principal 1 ^{re} classe	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
TECH classe supérieure	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	1	1
TECH classe exceptionnelle	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
IGE 1 ^{re} classe	-	-	-	2	-	2	2	2	-	3	-	3
IGE hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR 1 ^{re} classe	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
IGR hors classe	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	5	3	2	8	3	5	7	6	1	9	2	7
MAG 1 ^{re} classe	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
BAS hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	1	1	-	2	1	1	1	1	-
TOTAL	9	7	2	15	10	5	14	12	2	18	10	8
Variation annuelle (en nombre)	-5	-	-5	+6	+3	+3	-1	+2	-3	+4	-2	+6

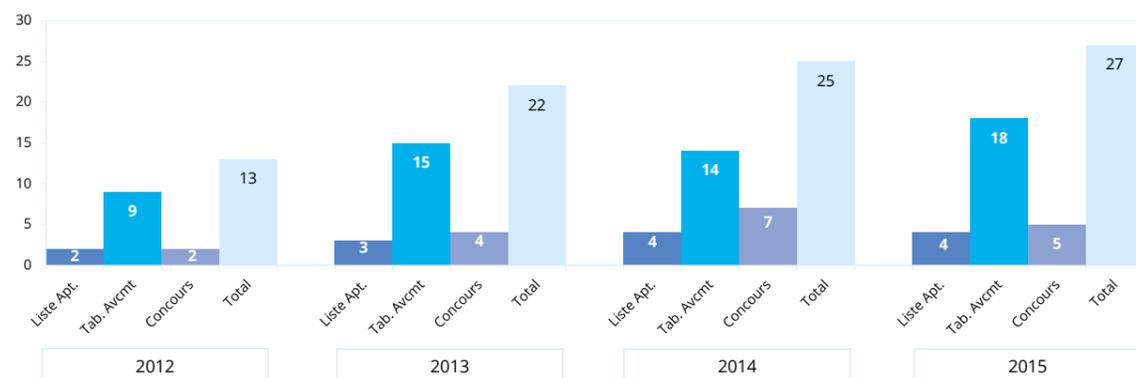
c. Les promotions par concours et examen professionnel

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel

Corps après promotion	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	-	1	4	4	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total AENES	1	1	-	1	-	1	5	4	1	1	1	-
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	-	1	2	2	-	1	1	-	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
IGE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total ITRF	1	-	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	1	1	-								
TOTAL	2	1	1	4	2	2	7	5	2	5	4	1
<i>Variation annuelle</i>	-	+1	-1	+2	+1	+1	+3	+3	-	-2	-1	-1

d. La synthèse des promotions

Nombre total de promotions par année et par type



Taux de promotion du personnel BIATSS titulaire par année, par sexe et par filière

	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population totale	5,3%	6,5%	3,3%	9,3%	10,0%	8,8%	9,7%	11,8%	5,6%	9,4%	9,3%	9,7%
- FONCTIONNELS ET AENES	7,9%	9,2%	0,0%	12,5%	15,2%	0,0%	13,7%	14,3%	10,0%	12,9%	13,3%	10,0%
- ITRF	5,0%	6,0%	4,1%	8,5%	6,9%	10,2%	7,6%	10,7%	4,1%	7,7%	6,6%	9,1%
- BIBLIOTHÈQUE	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	6,3%	0,0%	10,7%	8,7%	20,0%	11,1%	9,5%	16,7%
Part des personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population promouvable (hors concours et examen professionnel)	5,9%			9,1%	9,2%	9,0%	10,6%	13,6%	5,0%	11,6%	11,1%	12,3%
- FONCTIONNELS ET AENES	10,2%			10,8%	10,9%	10,0%	9,3%	10,6%	0,0%	17,0%	17,1%	16,7%
- ITRF	5,1%			9,4%	9,1%	9,6%	11,1%	19,0%	4,2%	10,1%	8,9%	11,1%
- BIBLIOTHÈQUE	0,0%			3,6%	4,5%	0,0%	11,5%	9,5%	20,0%	8,3%	5,0%	25,0%

C. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel

Le personnel sur contrat de recherche ou Fondation, ainsi que le personnel en suppléance ou saisonnier est exclu de cette partie.

1 - Les mouvements

a. Les entrées et les sorties

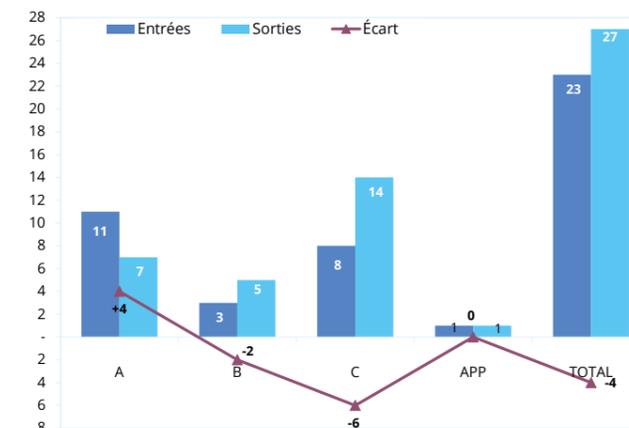
Personnel BIATSS contractuel entrant

	2014					2015					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Recrutement	6	6	15	2	29	11	3	8	1	23	+5	-3	-7	-1	-6

Personnel BIATSS contractuel sortant

	2014					2015					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Fin de contrat	4	5	5	1	15	6	3	7	1	17	+2	-2	+2	-	+2
Retraite	1	1	1	-	3	-	-	-	-	-	-1	-1	-1	-	-3
Démission	2	-	3	-	5	-	-	-	-	-	-2	-	-3	-	-5
Titularisation	3	1	9	-	13	1	2	7	-	10	-2	+1	-2	-	-3
Total sorties	10	7	18	1	36	7	5	14	1	27	-3	-2	-4	-	-9

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2015

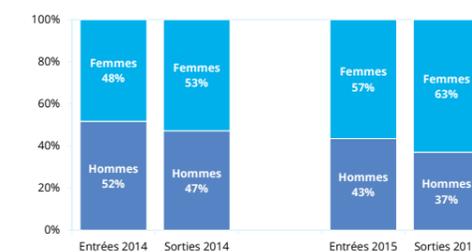


b. Les mouvements par sexe et âge

Personnel BIATSS contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

	2014			2015		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	14	15	29	13	10	23
Moyenne d'âge	38 ans et 4 mois	37 ans et 3 mois	37 ans et 10 mois	36 ans et 4 mois	33 ans et 9 mois	35 ans et 3 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	19	17	36	17	10	27
Moyenne d'âge	44 ans et 2 mois	37 ans et 6 mois	41 ans et 1 mois	40 ans et 8 mois	37 ans et 7 mois	39 ans et 6 mois

Répartition des entrées et des sorties par sexe



2 - Les mutations internes

Personnel BIATSS contractuel ayant changé d'affectation

Ancienne affectation	Nouvelle affectation	2012				2013				2014				2015				Écart
		A	B	C	TOTAL													
Composantes	Services généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs composante		-				-				1				2				+1
Services communs	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Services généraux	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-1
	Autres services	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs services communs		-				-				1				-				-1
Services généraux	Composantes	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-1
Total départs services généraux		-				-				-1				2				-1
TOTAL		-				-				1				3				-1

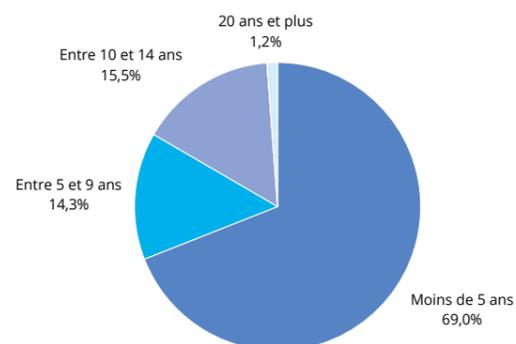
3 - L'ancienneté

Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Apprenti	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	14	9	31	4	58	69,0%
Entre 5 et 9 ans	2	4	6	-	12	14,3%
Entre 10 et 14 ans	2	-	11	-	13	15,5%
Entre 15 et 19 ans	-	-	-	-	-	-
20 ans et plus	-	1	-	-	1	1,2%
TOTAL	18	14	48	4	84	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2015 (lorsqu'une personne est retenue dans le périmètre, tous ses contrats sont retenus dans le calcul, y compris les périodes de suppléance ou contrat saisonnier).
Si un personnel BIATSS a été enseignant avant, son ancienneté en tant que personnel enseignant a été ajoutée.

Répartition du personnel BIATSS contractuel par tranche d'ancienneté



4 - Les CDIsations et titularisations

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi du personnel contractuel dans la Fonction Publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relative à la Fonction Publique, appelée « Loi Sauvadet », comporte plusieurs mesures en faveur de la déprécarisation du personnel contractuel.

a. Les CDIsations

Le titre II de la loi précitée encadre les cas de recours au personnel contractuel et prévoit que tout contrat conclu ou renouvelé, en application des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, avec une personne qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués pour répondre à des besoins permanents ou temporaires (en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984) auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Ainsi, lorsqu'une personne comptabilise cette ancienneté de services avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée et cette modification intervient immédiatement par voie d'avenant.

Par ailleurs, le titre I^{er} de la loi Sauvadet a aussi posé le principe de la transformation immédiate des CDD en CDI dès lors que certaines conditions d'ancienneté se trouvaient remplies. Ainsi, à la date de publication de la loi, la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée a été proposée au personnel contractuel qui justifiait :

- > d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 6 ans dans les 8 années précédant le 13 mars 2012
- > ou d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 3 ans au cours des 4 années précédant le 13 mars 2012 si la personne avait plus de 55 ans à cette même date

Personnel BIATSS contractuel CDIsé

	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-
Catégorie B	3	1	2	1	-	1	1	1	-	-	-	-
Catégorie C	27	21	6	2	1	1	2	1	1	3	3	-
TOTAL	30	22	8	4	1	3	4	3	1	3	3	-
Variation annuelle	-	-	-	-26	-21	-5	-	+2	-2	-1	-	-1

Le cumul du personnel CDIsé ne correspond pas au nombre de personnes actuellement en CDI à l'Université puisque certaines de ces personnes ont été titularisées et d'autres sont sorties de l'établissement.

b. Les titularisations

Les titularisations du personnel contractuel peuvent s'effectuer par la voie des concours de droit commun, par la voie des recrutements réservés prévus par la loi dite Sauvadet ou au titre du handicap.

La titularisation au titre du handicap est prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984. La personne en situation de handicap est ainsi recrutée en qualité de personnel contractuel pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée. À l'issue de cette période, la personne est titularisée sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un plan exceptionnel de titularisations sur 4 années est mis en œuvre en application du titre I^{er} de la loi du 12 mars 2012, soit jusqu'en 2016.

Ainsi, par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui pose les modalités d'accès à la Fonction Publique, est prévu l'accès à certains corps de fonctionnaires par voie de recrutements réservés, valorisant les acquis professionnels au bénéfice de personnes contractuelles, sous conditions d'emploi et d'ancienneté.

Dans ce cadre, les recrutements en catégorie A et B prennent la forme d'examens professionnalisés réservés organisés à l'échelle nationale pour la catégorie A et interrégionale pour la catégorie B, conformément aux concours de droit commun. Quant aux recrutements réservés en catégorie C, l'établissement a décidé de les ouvrir sous la forme de recrutements directs sans concours dont il gère toute l'organisation.

En 2013, 15 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le quart de l'effectif concerné) et 14 titularisations ont été réalisées.

En 2014, 12 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le tiers de l'effectif concerné) et 11 titularisations ont été réalisées.

En 2015, 9 emplois de BIATSS et 2 emplois d'enseignants ont été ouverts, soit 11 emplois au total (ce qui représentait la moitié de l'effectif concerné) et 10 titularisations ont été réalisées.

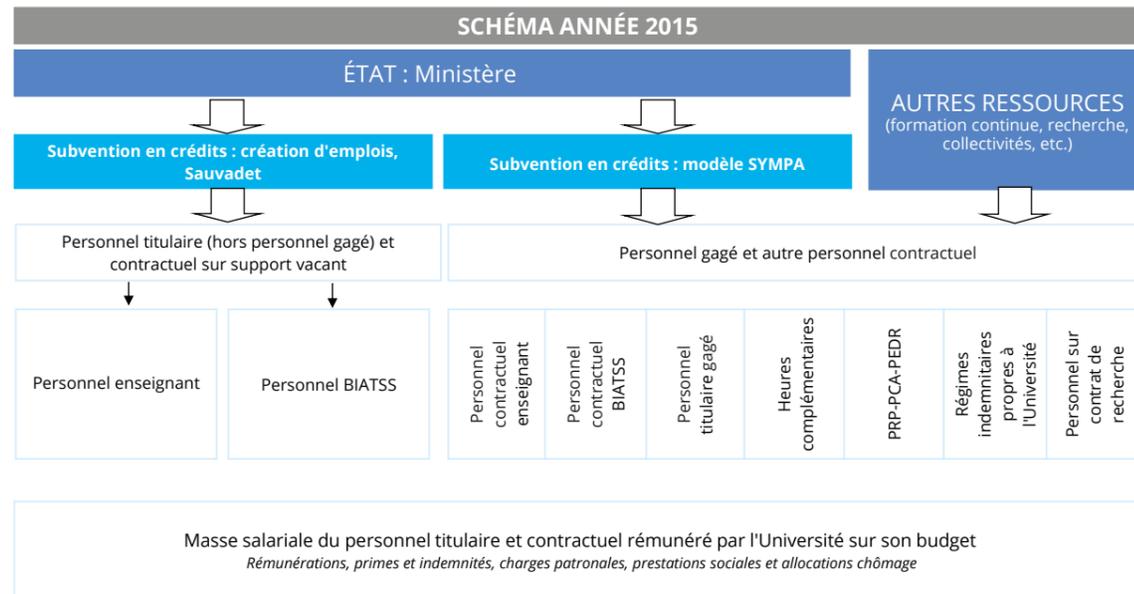
Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours

Corps titulaire	2012	dont F	dont H	2013	dont F	dont H	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
IGE	1	1	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-
Total concours de droit commun	1	1	-	2	1	1	1	1	-	2	1	1
ADT	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutement direct	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
Total recrutement au titre du handicap	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
ADT	-	-	-	10	10	-	8	4	4	5	5	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
TECH	-	-	-	2	1	1	1	-	1	1	1	-
ASI	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	1	-	1	2	2	-	1	-	1
Total recrutement Sauvadet	-	-	-	14	12	2	11	6	5	8	7	1
TOTAL	2	1	1	17	14	3	13	8	5	11	9	2
<i>Variation annuelle</i>	-	-	-	+15	+13	+2	-4	-6	+2	-2	+1	-3



Chapitre 3 Les rémunérations

EN 2015, LA MASSE SALARIALE DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE est prise en charge sur le budget de l'établissement, quel que soit le statut de la personne. Seule exception : les allocations pour perte d'emploi du personnel sont prises en charge par l'État.



La **masse salariale** comprend les rémunérations principales, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé.

La **rémunération principale** du personnel titulaire est déterminée par son corps, son grade et son échelon : le déroulement des carrières du personnel fonctionnaire s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique.

➤ Évolution de la valeur du point d'indice depuis 2008

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Janvier	54,4113	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Février	54,4113	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Mars	54,6834	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Avril	54,6834	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Mai	54,6834	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Juin	54,6834	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Juillet	54,6834	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Août	54,6834	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Septembre	54,6834	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Octobre	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Novembre	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Décembre	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635
Évolution	0,56%	0,63%	0,73%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Moyenne	54,6791	55,0260	55,4253	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635

➤ Relèvements indiciaires en points depuis 2007

Pas de relèvement indiciaire en 2014 et 2015. En parallèle, les grilles indiciaires des corps de catégorie B et C ont évolué : l'indice minimal de rémunération est l'INM 321 depuis le 1^{er} janvier 2015 alors qu'il était à 316 au 1^{er} février 2014.

Indice minimum à atteindre : 309		
1 ^{er} janvier 2013	+ 1	pour l'indice 308
	+ 1	pour l'indice 309
	+ 1	pour l'indice 310
	+ 1	pour l'indice 313

Indice minimum à atteindre : 308		
1 ^{er} juillet 2012	+ 6	pour les indices 302 à 308
	+ 5	pour l'indice 309
	+ 4	pour les indices 310 et 311
	+ 3	pour les indices 312 et 313
	+ 2	pour l'indice 314
+ 1	pour l'indice 315	

Indice minimum à atteindre : 302		
1 ^{er} janvier 2012	+ 7	pour les indices 295 à 299
	+ 6	pour l'indice 300
	+ 5	pour l'indice 301
	+ 4	pour l'indice 302
	+ 3	pour l'indice 303
	+ 2	pour les indices 304 et 305
+ 1	pour l'indice 306	

Indice minimum à atteindre : 295		
1 ^{er} janvier 2011	+ 3	pour les indices 292 à 295
	+ 2	pour l'indice 296
	+ 1	pour les indices 297 et 298

Indice minimum à atteindre : 292		
1 ^{er} juillet 2009	+ 2	jusqu'à l'indice 292
	+ 1	pour l'indice 293
	+ 1	pour l'indice 294

Indice minimum à atteindre : 290		
1 ^{er} juillet 2008	+ 2	jusqu'à l'indice 288
	+ 1	pour l'indice 289

Indice minimum à atteindre : 288		
1 ^{er} mai 2008	+ 5	jusqu'à l'indice 283
	+ 4	pour l'indice 284
	+ 3	pour l'indice 285
	+ 2	pour l'indice 286
	+ 1	pour l'indice 287

Indice minimum à atteindre : 283		
1 ^{er} juillet 2007	+ 3	jusqu'à l'indice 280
	+ 2	pour l'indice 281
	+ 1	pour l'indice 282

A. Les rémunérations du personnel enseignant

1 - La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant

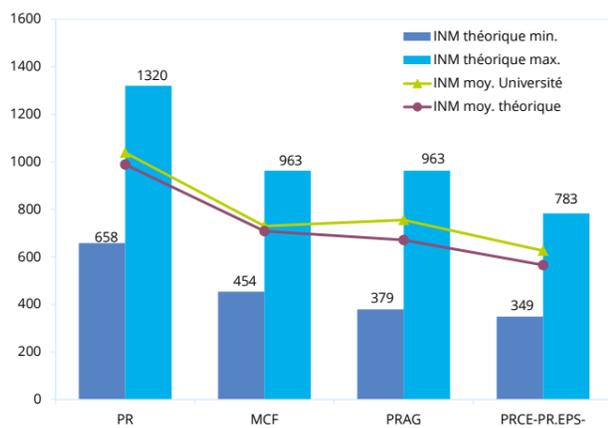
	Données de référence au 01/01/2015			Situation à l'Université au 01/01/2015								
	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2014	Rappel INM moyen 2013	Rappel INM moyen 2012	
PR CE	1164	1320	1242									
PR 1C	821	1164	993	658	1320	989	71	696	1320	1058	1039	
PR 2C	658	963	811									
MCF HC	658	963	811	454	963	709	176	511	963	719	730	
MCF CN	454	821	600									
PRAG HC	658	963	811	379	963	671	58	593	916	783	756	
PRAG CN	379	821	600									
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES HC	495	783	639									
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CN	349	658	504	349	783	566	45	445	783	642	626	
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES BI-ADM	366	688	527									

INM = Indice Nouveau Majoré

* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

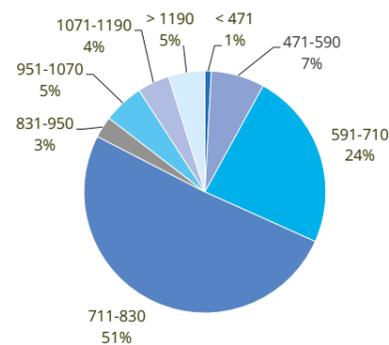
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par corps du personnel enseignant

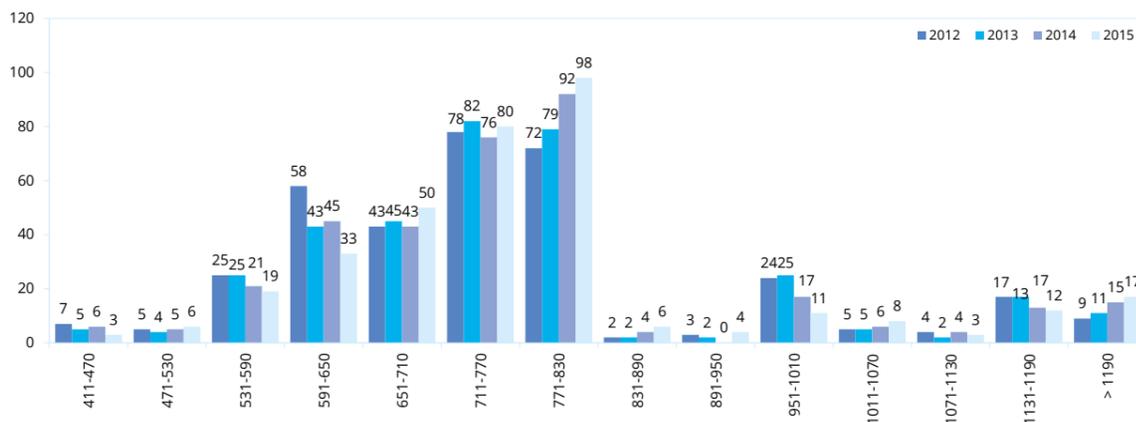


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire



Personnel enseignant titulaire selon sa tranche indiciaire



2 - La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant contractuel en CDI

	Données de référence au 01/01/2015			
	Echelon	INM	Temps de passage échelon suivant *	Durée cumulée (années)
PRAG CN	8	551	3 ans	24
	7	526	3 ans	21
	6	501	3 ans	18
	5	476	3 ans	15
	4	451	3 ans	12
	3	426	3 ans	9
PRCE	8	646	3 ans	24
	7	616	3 ans	21
	6	586	3 ans	18
	5	556	3 ans	15
	4	526	3 ans	12
	3	496	3 ans	9
	2	466	3 ans	6
	1	436	3 ans	3

INM = Indice Nouveau Majoré.
* Validé en CA le 18 Juin 2010 / Source : Recueil des actes administratifs n°28.

3 - Les rémunérations du personnel enseignant

Masse salariale du personnel enseignant selon le type de rémunération et le statut du personnel

Les rémunérations correspondent ici aux dépenses de personnel imputées sur l'exercice comptable de référence

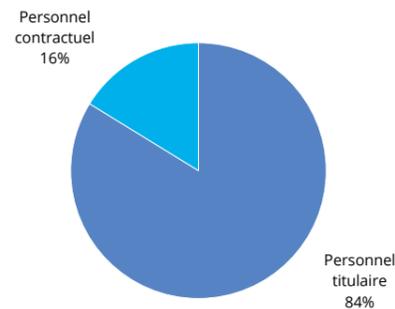
PERSONNEL TITULAIRE	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	ÉCART (2015-2014)	%
Rémunérations principales	15 046 295 €	52%	15 092 317 €	50%	15 202 502 €	50%	15 488 625 €	50%	+286 124 €	+1,9%
Rémunérations accessoires	1 070 664 €	4%	1 121 024 €	4%	1 098 751 €	4%	1 130 907 €	4%	+32 156 €	+2,9%
Cotisations patronales	12 868 075 €	44%	13 735 775 €	46%	13 840 088 €	46%	14 111 417 €	46%	+271 329 €	+2,0%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	28 985 035 €	100%	29 949 116 €	100%	30 141 340 €	100%	30 730 949 €	100%	+589 609 €	+2,0%
Heures complémentaires*	951 834 €	95%	1 209 780 €	94%	1 223 027 €	94%	1 037 832 €	96%	-185 195 €	-15,1%
Cotisations patronales**	44 952 €	5%	70 488 €	6%	72 164 €	6%	46 175 €	4%	-25 989 €	-36,0%
Heures complémentaires titulaires	996 786 €	100%	1 280 269 €	100%	1 295 191 €	100%	1 084 007 €	100%	-211 184 €	-16,3%
Rémunérations principales	15 046 295 €	50%	15 092 317 €	48%	15 202 502 €	48%	15 488 625 €	49%	+286 124 €	+1,9%
Rémunérations accessoires	2 022 499 €	7%	2 330 804 €	7%	2 321 778 €	7%	2 168 739 €	7%	-153 039 €	-6,6%
Cotisations patronales	12 913 027 €	43%	13 806 264 €	44%	13 912 252 €	44%	14 157 593 €	44%	+245 341 €	+1,8%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	29 981 821 €	100%	31 229 385 €	100%	31 436 531 €	100%	31 814 957 €	100%	+378 426 €	+1,2%
Répartition titulaires/contractuels	83%		84%		84%		84%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	ÉCART (2015-2014)	%
Rémunérations principales	3 208 875 €	69%	3 219 543 €	70%	3 152 622 €	69%	3 057 340 €	69%	-95 283 €	-3,0%
Rémunérations accessoires	32 509 €	1%	33 417 €	1%	46 976 €	1%	40 493 €	1%	-6 483 €	-13,8%
Cotisations patronales	1 332 206 €	29%	1 346 744 €	29%	1 351 451 €	30%	1 318 117 €	30%	-33 334 €	-2,5%
Chômage	54 622 €	1%	28 566 €	1%	20 738 €	0%	4 507 €	0%	-16 231 €	-78,3%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 628 211 €	100%	4 628 269 €	100%	4 571 787 €	100%	4 420 457 €	100%	-151 330 €	-3,3%
Heures complémentaires	1 200 176 €	77%	1 171 480 €	76%	1 166 060 €	76%	1 307 785 €	75%	+141 725 €	+12,2%
Cotisations patronales**	358 931 €	23%	366 861 €	24%	375 667 €	24%	437 805 €	25%	+62 338 €	+16,6%
Heures complémentaires	1 559 107 €	100%	1 538 341 €	100%	1 541 527 €	100%	1 745 590 €	100%	+204 064 €	+13,2%
Rémunérations principales	3 208 875 €	52%	3 219 543 €	52%	3 152 622 €	52%	3 057 340 €	50%	-95 283 €	-3,0%
Rémunérations accessoires	1 232 685 €	20%	1 204 897 €	20%	1 213 036 €	20%	1 348 278 €	22%	+135 242 €	+11,1%
Cotisations patronales	1 691 137 €	27%	1 713 605 €	28%	1 726 918 €	28%	1 755 922 €	28%	+29 004 €	+1,7%
Chômage	54 622 €	1%	28 566 €	0%	20 738 €	0%	4 507 €	0%	-16 231 €	-78,3%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 187 318 €	100%	6 166 611 €	100%	6 113 314 €	100%	6 166 047 €	100%	+52 733 €	+0,9%
Répartition titulaires/contractuels	17%		16%		16%		16%			
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2012	%	TOTAL 2013	%	TOTAL 2014	%	TOTAL 2015	%	ÉCART	%
Rémunérations principales	18 255 170 €	50%	18 311 860 €	49%	18 355 124 €	49%	18 545 965 €	49%	+190 841 €	+1,0%
Rémunérations accessoires	3 255 183 €	9%	3 535 701 €	9%	3 534 814 €	9%	3 517 017 €	9%	-17 797 €	-0,5%
Cotisations patronales	14 604 164 €	40%	15 519 869 €	42%	15 639 169 €	42%	15 913 515 €	42%	+274 345 €	+1,8%
Chômage	54 622 €	0%	28 566 €	0%	20 738 €	0%	4 507 €	0%	-16 231 €	-78,3%
TOTAL	36 169 139 €	100%	37 395 996 €	100%	37 549 845 €	100%	37 981 004 €	100%	+431 159 €	+1,1%

* La hausse des heures complémentaires en 2013 s'explique par la comptabilisation pour la première fois de 4/10^e des heures complémentaires réalisées par le personnel enseignant de l'Université pour l'année universitaire 2013/2014, conformément à notre obligation de correct rattachement des droits et obligations à l'exercice.

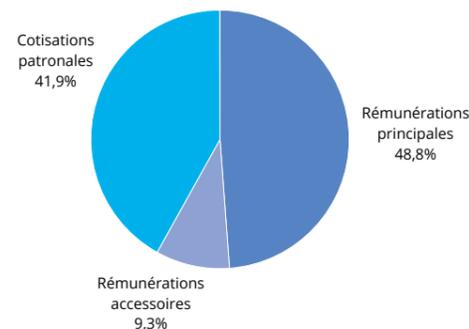
** Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale, des primes ou des heures complémentaires).

Les dépenses d'action sociale (handicap, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

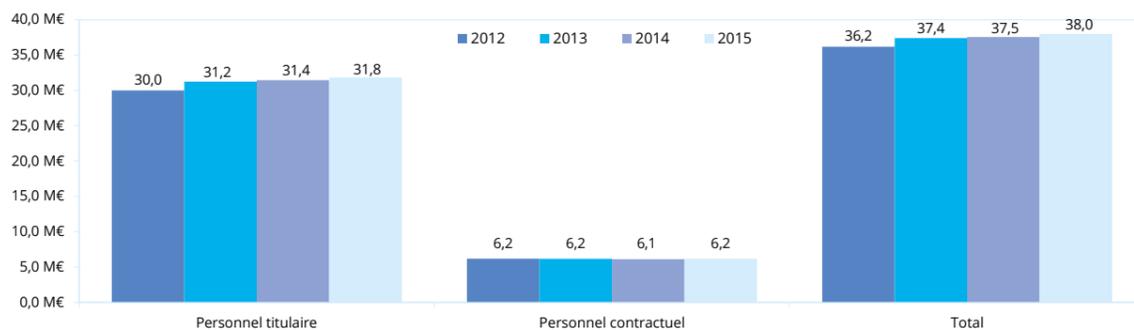
➤ Répartition de la masse salariale du personnel enseignant selon le statut du personnel



➤ Répartition de la masse salariale du personnel enseignant selon le type de rémunération



➤ Masse salariale du personnel enseignant selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros)



4 - Les primes du personnel enseignant

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

Les principales primes du personnel enseignant sont les suivantes :

> **la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : prime versée à tous les Professeur-e-s des universités, Maîtres/resses de Conférences, enseignant-e-s-chercheur-e-s associé-e-s à temps plein et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour toutes et tous les enseignant-e-s : 1 245 € (taux hors charges fixé par

arrêté ministériel à effet du 1^{er} juillet 2010)

> **la prime d'enseignement supérieur** : prime versée au personnel titulaire du premier et second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son montant est fixé dans les mêmes conditions que celui de la PRES

> **la Prime d'Excellence Scientifique (PES)** : prime en voie d'extinction depuis 2014 qui cessera d'être versée à compter du 1^{er} octobre 2017 ; précédemment attribuée pour 4 ans aux enseignant-e-s-chercheur-e-s dont l'activité scientifique était jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation et s'inscrivant dans la politique de recherche de l'établissement. Les taux annuels étaient de 7 000 € pour le niveau 1 et de 4 500 € pour le niveau 2

> **la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)**, qui s'est substituée à la PES en 2014, peut être attribuée aux enseignant-e-s-chercheur-e-s dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Elle peut également être attribuée au personnel apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et est versée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche. Les taux annuels fixés par l'établissement sont de 6500 € pour le niveau 1 et de 4000 € pour le niveau 2. Elle est versée depuis le 1^{er} octobre 2014

> **la Prime de Charges Administratives (PCA)** : prime versée aux enseignant-e-s titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. Son montant correspond à celui de l'heure complémentaire, soit 40,91 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1^{er} juillet 2010). Les fonctions ouvrant

droit au bénéfice de la PCA et le taux maximum d'attribution de cette prime sont arrêtés par le Président après avis du CA

> **la Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : prime versée aux enseignant-e-s titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. Son montant correspond à celui de l'heure complémentaire, soit 40,91 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1^{er} juillet 2010). Cette prime doit être comprise entre 12 et 96 hETD. Les fonctions ouvrant droit à cette prime sont arrêtées par le Président, sur proposition du CA, après avis de la CFVU

> **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel, soit 18 418 € pour les président-e-s d'université et 7 335 € pour les directeurs ou directrices d'instituts (taux hors charges fixé par décret ministériel à effet du 1^{er} juillet 2010). Une majoration de 50% pour le Président de l'Université et de 25% pour le Directeur de l'IUT est appliquée lorsque l'établissement bénéficie des Responsabilités et Compétences Élargies (RCE)

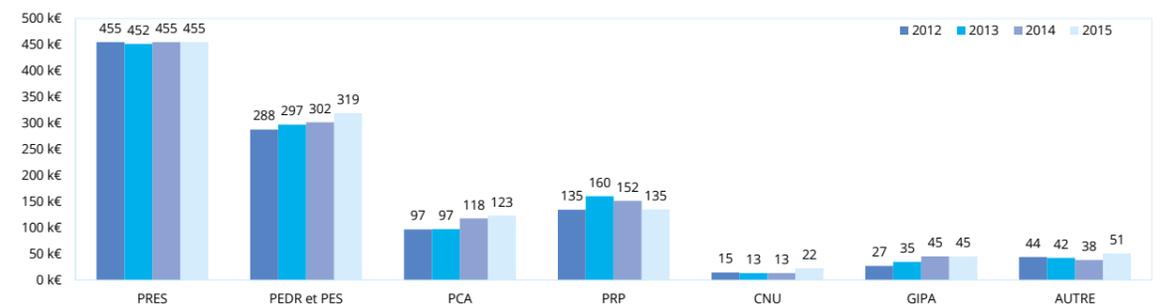
➤ Montant des principales primes versées (montant brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2012			Année 2013			Année 2014			Année 2015			ÉCART (€)
	Bénéficiaires	Montant	Rép.										
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	422	455 069 €	42,9%	425	451 801 €	41,2%	429	455 209 €	40,5%	419	455 098 €	39,6%	-111 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / Prime d'Excellence Scientifique	56	287 941 €	27,2%	52	297 250 €	27,1%	62	301 874 €	26,9%	61	318 757 €	27,7%	+16 883 €
Prime pour Charge Administrative	33	96 895 €	9,1%	30	97 399 €	8,9%	31	117 830 €	10,5%	53	122 995 €	10,7%	+5 165 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	127	134 553 €	12,7%	135	160 339 €	14,6%	119	151 643 €	13,5%	132	135 064 €	11,7%	-16 579 €
Indemnité Membre CNU	11	14 616 €	1,4%	9	13 291 €	1,2%	12	13 463 €	1,2%	15	22 350 €	1,9%	+8 887 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (1)	25	26 909 €	2,5%	29	34 770 €	3,2%	53	45 423 €	4,0%	66	45 041 €	3,9%	-382 €
Autres primes (2)	9	44 094 €	4,2%	4	42 314 €	3,9%	7	38 425 €	3,4%	7	50 663 €	4,4%	+12 238 €
TOTAL	s.o.	1 060 077 €	100%	s.o.	1 097 164 €	100%	s.o.	1 123 866 €	100%	s.o.	1 149 968 €	100%	+26 101 €

(1) L'édition 2015 du bilan social fait apparaître la prime GIPA depuis 2012.

(2) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime pour HSE, la prime d'intéressement brevet.

➤ Montant des principales primes versées depuis 2012 (en milliers d'€)



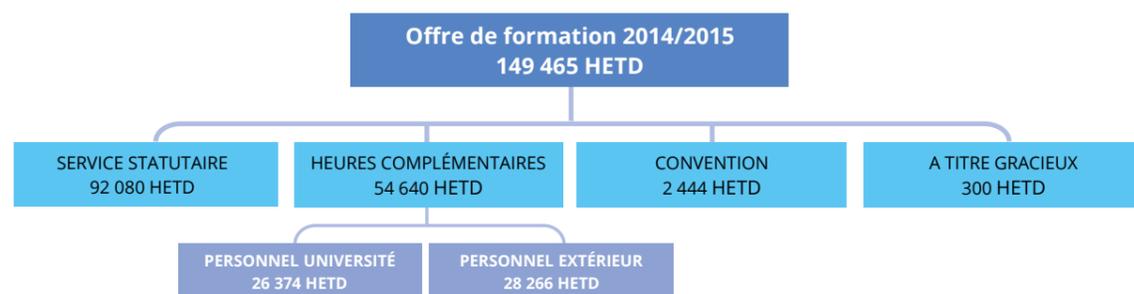
5 - Les heures complémentaires

Les statuts des différents corps d'enseignants et les activités reconnues dans le Référentiel d'Équivalence Horaire (REH) prévoient le nombre d'heures d'enseignement (**mesurées en Heures Équivalent Travaux Dirigés - HETD**) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par le personnel enseignant :

- > enseignant-e-s-chercheur-e-s (PR, MCF, ASS) : 192 HETD
- > enseignant-e-s du premier et second degré (PRAG, PRCE, PROF. ECOLES) : 384 HETD
- > ATER et enseignant-e-s associé-e-s : 192 HETD
- > lecteurs/rices : 200 HETD
- > maîtres/resses de langue étrangère : 192 HETD
- > doctorant-e-s contractuel-le-s avec avenant d'enseignement : 64 HETD
- > enseignant-e-s-chercheur-e-s contractuel-le-s (CDD) : 192 HETD
- > enseignant-e-s contractuel-le-s en CDD : 450 HETD
- > enseignant-e-s contractuel-le-s en CDI : 384 HETD

La Charge d'Enseignement (ChE) correspondant à l'offre de formation de l'Université de La Rochelle est composée :

- > des heures d'enseignement réalisées par des enseignant-e-s statutaires (dans le service et en dehors)
- > des heures d'enseignement assurées par des intervenant-e-s extérieur-e-s vacataires (enseignant-e-s d'un autre établissement, personnel non enseignant de l'Université ou d'un autre établissement, salarié-e-s du secteur privé) qui apportent leurs compétences et leur expérience au service des étudiant-e-s
- > des heures d'enseignement réalisées dans le cadre de conventions avec des entreprises
- > des heures d'enseignement réalisées à titre gracieux



Charges d'enseignement réalisées et heures complémentaires payées en 2014/2015

	PERSONNEL ENSEIGNANT UNIVERSITÉ			AUTRES INTERVENANT-E-S		TOTAL UNIVERSITÉ			
	ChE	dont HCOMP	Part des HCOMP dans les ChE	ChE	dont HCOMP	ChE	dont HCOMP	Part des HCOMP dans le total des ChE	Répartition des HCOMP (en %)
UFR SCIENCES	35 456	5 994	17%	5 760	5 453	41 216	11 447	28%	20,9%
UFR FLASH hors CUFLE	26 388	6 474	25%	4 082	4 031	30 470	10 505	34%	19,2%
UFR DROIT-GESTION	13 148	3 222	25%	5 252	4 955	18 400	8 177	44%	15,0%
IUT	32 410	8 402	26%	8 959	8 634	41 369	17 036	41%	31,2%
CIEL	5 366	512	10%	2 250	2 250	7 616	2 762	36%	5,1%
CUFLE	2 471	197	8%	50	50	2 521	247	10%	0,5%
CULTURE	77	0	0%	476	0	553	0	0%	0,0%
ECOLE DOCTORALE	221	158	72%	83	60	303	218	72%	0,4%
MRIP	563	524	93%	988	988	1 551	1 512	97%	2,8%
SUAPSE	1 846	310	17%	2 886	1 804	4 732	2 114	45%	3,9%
Aide à la réussite	618	538	87%	37	37	655	575	88%	1,1%
COSITICE	74	43	58%	5	5	79	48	61%	0,1%
TOTAL	118 639	26 374	22%	30 826	28 266	149 465	54 640	37%	100,0%
Rappel 2013/2014	119 089	25 843	22%	28 198	25 885	147 287	51 728	35%	-

Les charges d'enseignement sont calculées en fonction des règles de calcul en vigueur à l'Université en 2014/2015. Correction rétroactive pour les données 2013/2014 : des paiements complémentaires ont eu lieu après clôture de l'année universitaire.

B. Les rémunérations du personnel BIATSS

1 - La grille indiciaire du personnel BIATSS

a. La grille indiciaire du personnel fonctionnel et de l'AENES

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel fonctionnel et de l'AENES

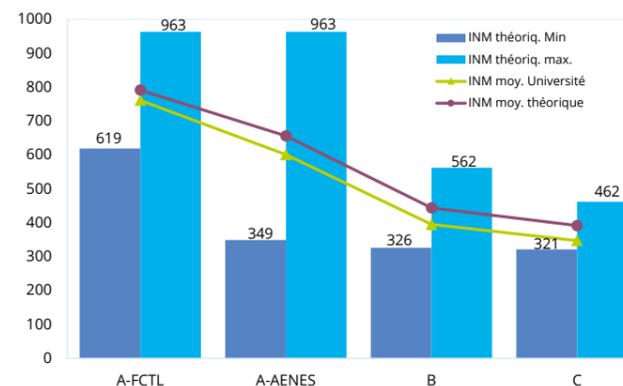
	Données de référence au 01/01/2015						Situation à l'Université au 01/01/2015							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2014	Rappel INM moyen 2013	Rappel INM moyen 2012
FCTL														
SGEPES G2	658	963	811											
AGENT COMPTABLE G2	619	821	720	619	963	791	4	706	881	729	761	725	711	703
ADMINISTRATEUR/RICE	658	963	811											
AENES														
A AE HC	626	963	795											
APAE	434	783	609											
AAE	365	658	512	349	963	656	12	399	783	626	601	582	578	582
INF HC	390	604	497											
INF CS	424	566	495											
INF CN	349	520	435											
B														
SAENES CE	404	562	483											
SAENES CS	327	515	421											
SAENES CN	326	486	406	326	562	444	13	348	494	386	395	391	392	397
ASS. PCPL DE SERVICE SOCIAL	375	562	469											
ASS. DE SERVICE SOCIAL	327	515	421											
C														
ADJAENES P 1C	338	462	400											
ADJAENES P 2C	326	407	367											
ADJAENES 1C	323	432	378	321	462	392	41	324	436	339	347	335	334	328
ADJAENES 2C	321	400	361											

INM = Indice Nouveau Majoré

* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

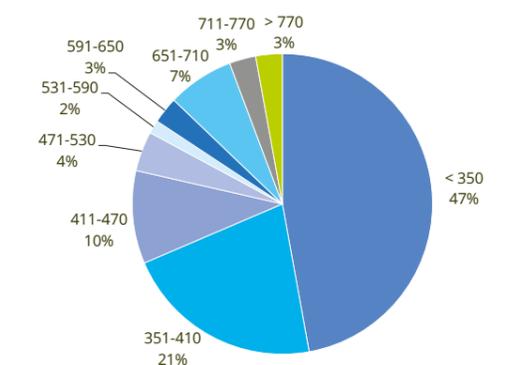
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel fonctionnel et de l'AENES

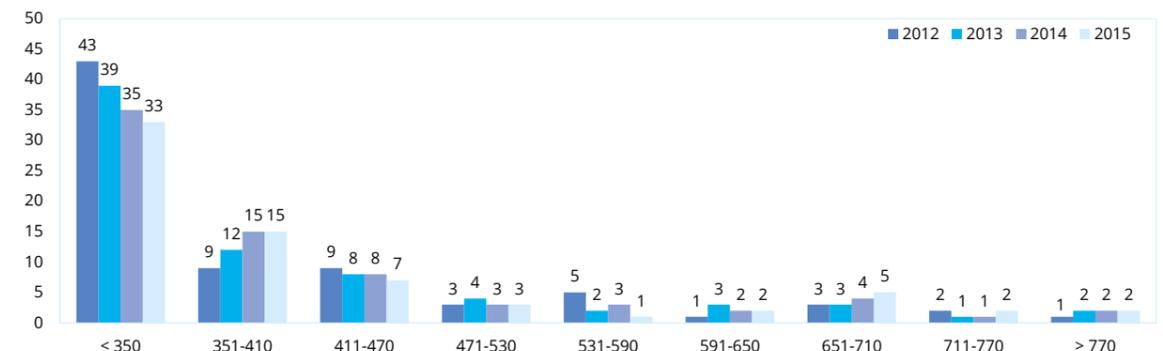


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire



Personnel fonctionnel et de l'AENES titulaire selon sa tranche indiciaire



b. La grille indiciaire du personnel ITRF

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel ITRF

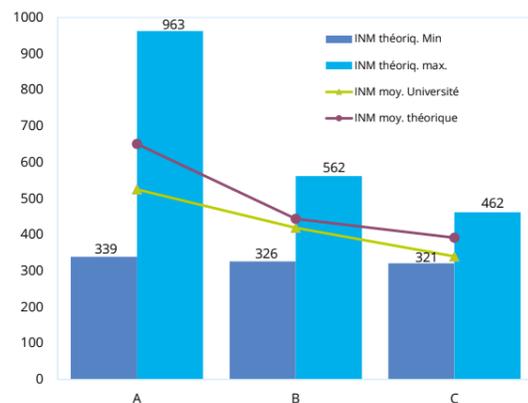
	Données de référence au 01/01/2015						Situation à l'Université au 01/01/2015							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2014	Rappel INM moyen 2013	Rappel INM moyen 2012
A														
IGR HC	658	963	811											
IGR 1C	582	821	702											
IGR 2C	412	713	563											
I GE HC	696	783	740	339	963	651	62	370	963	492	525	523	533	520
I GE 1C	555	673	614											
I GE 2C	370	619	495											
ASI	339	604	472											
B														
TECH CE	365	562	464											
TECH CS	327	515	421	326	562	444	38	326	540	411	419	411	422	423
TECH CN	326	486	406											
C														
ADJ TECH RF PCPL 1C	338	462	400											
ADJ TECH RF PCPL 2C	326	407	367	321	462	392	68	324	422	329	340	327	329	324
ADJ TECH RF 1C	323	382	353											
ADJ TECH RF 2C	321	363	342											

INM = Indice Nouveau Majoré

* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

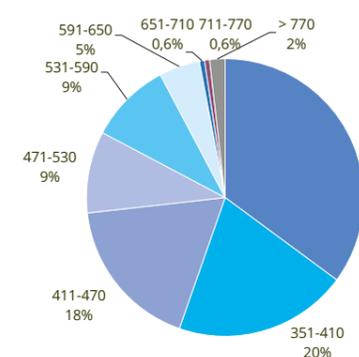
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel ITRF

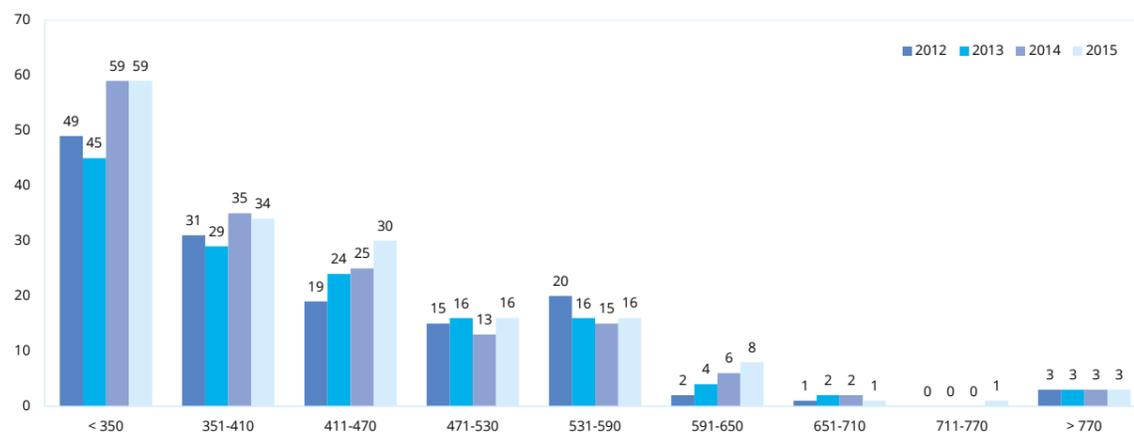


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire



Personnel ITRF titulaire selon sa tranche indiciaire



c. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel de bibliothèques

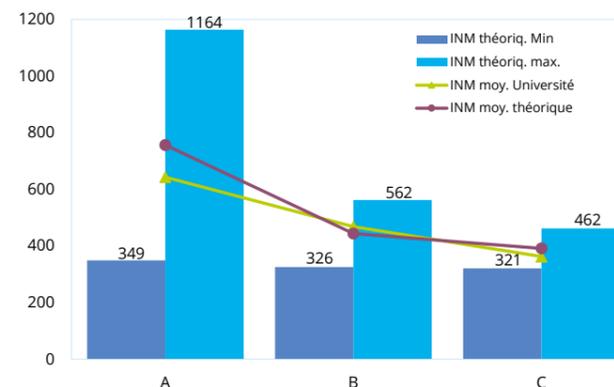
	Données de référence au 01/01/2015						Situation à l'Université au 01/01/2015							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2014	Rappel INM moyen 2013	Rappel INM moyen 2012
A														
CONS GEN BIB	734	1164	949											
CONS CHEF-FE BIB BIBLIOTHÉCAIRE	582	963	773	349	1164	757	6	500	1 004	582	643	685	719	720
B														
BAS CE	365	562	464											
BAS CS	327	515	421	326	562	444	11	375	562	445	468	462	459	436
BAS CN	326	486	406											
C														
MAG BIB PCPL 1C	338	462	400											
MAG BIB PCPL 2C	326	407	367	321	462	392	10	327	407	360	363	348	346	340
MAG BIB 1C	323	382	353											
MAG BIB 2C	321	363	342											

INM = Indice Nouveau Majoré

* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

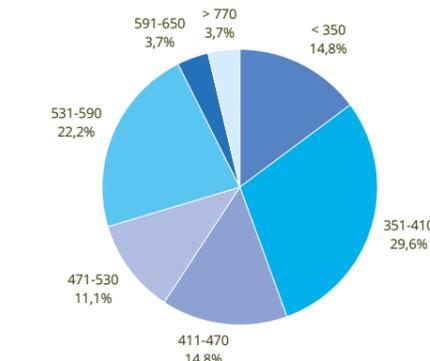
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel de bibliothèques

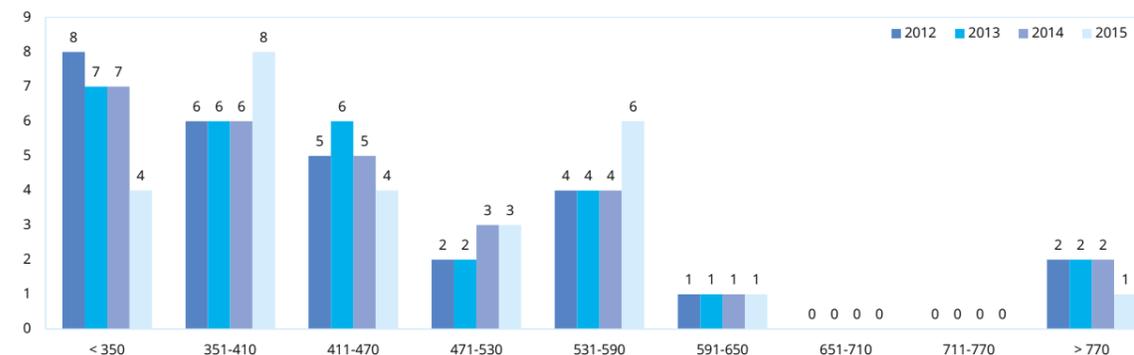


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire



Personnel de bibliothèque titulaire selon sa tranche indiciaire



d. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel contractuel en CDI

Données de référence au 01/01/2015					Données de référence au 01/01/2015				
Échelon	INM au moment du vote*	Temps de passage échelon suivant**	Durée cumulée (années)		Échelon	INM au moment du vote*	INM révisé***	Temps de passage échelon suivant**	Durée cumulée (années)
IGR RF 2C					TECH RF CN				
A	11	713			13	486	486	4 ans	38
	10	686	4 ans	30	12	466	466	4 ans	34
	9	658	3 ans	26	11	443	443	4 ans	30
	8	619	3 ans	23	10	420	422	4 ans	26
	7	582	3 ans	20	9	400	400	3 ans	23
	6	550	3 ans	17	8	384	386	3 ans	20
	5	514	3 ans	14	7	371	371	3 ans	17
	4	492	3 ans	11	6	358	358	3 ans	14
	3	464	3 ans	8	5	345	345	3 ans	11
	2	437	3 ans	5	4	334	335	3 ans	8
	1	412	2ans	2	3	325	332	3 ans	5
IGE RF 2C					ADJ TECH RF 2C				
A	13	619			11	355	363		
	12	597	3 ans	32	10	339	350	4 ans	34
	11	574	2ans et 6 mois	29	9	326	338	4 ans	30
	10	561	2ans et 6 mois	26,5	8	319	332	4 ans	26
	9	536	2ans et 6 mois	24	7	315	328	4 ans	22
	8	510	2ans et 6 mois	21,5	6	314	326	4 ans	18
	7	492	2ans et 6 mois	19	5	313	325	3 ans	14
	6	467	2ans et 6 mois	16,5	4	312	324	3 ans	11
	5	448	3 ans	14	3	311	323	3 ans	8
	4	426	3 ans	11	2	310	322	3 ans	5
	3	405	3 ans	8	1	309	321	2 ans	2
	2	386	3 ans	5					
	1	370	2 ans	2					



2 - Les rémunérations du personnel BIATSS

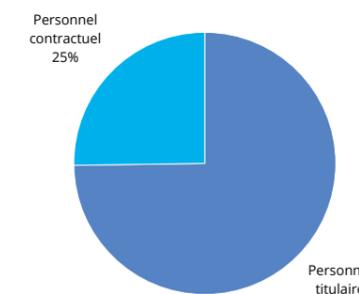
Les rémunérations correspondent ici aux dépenses de personnel imputées sur l'exercice comptable de référence

Masse salariale du personnel BIATSS par type de rémunération et par statut du personnel

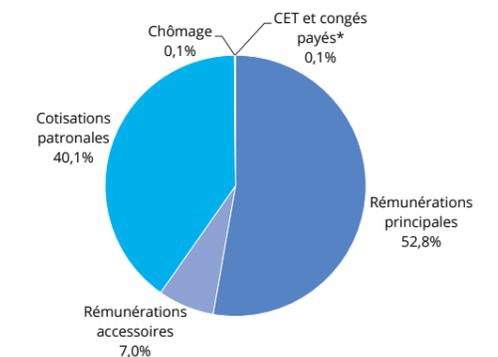
PERSONNEL TITULAIRE	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	ÉCART (2015-2014)	%
Rémunérations principales	5 722 337 €	49%	5 810 262 €	48%	6 163 701 €	48%	6 385 001 €	48%	+221 300 €	+3,6%
Rémunérations accessoires	916 564 €	8%	986 544 €	8%	1 088 081 €	8%	1 114 161 €	8%	+26 081 €	+2,4%
Cotisations patronales	4 928 396 €	43%	5 329 744 €	44%	5 657 396 €	44%	5 853 150 €	44%	+195 754 €	+3,5%
Total personnel titulaire	11 567 296 €	100%	12 126 551 €	100%	12 909 177 €	100%	13 352 312 €	100%	+443 135 €	+3,4%
Répartition titulaires/contractuels	70%		70%		72%		75%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	ÉCART (2015-2014)	%
Rémunérations principales	3 430 375 €	69%	3 600 718 €	69%	3 471 261 €	68%	3 044 790 €	68%	-426 471 €	-12,3%
Rémunérations accessoires	61 819 €	1%	67 703 €	1%	129 909 €	3%	132 669 €	3%	+2 760 €	+2,1%
Cotisations patronales	1 461 783 €	29%	1 536 483 €	29%	1 495 988 €	29%	1 318 333 €	29%	-177 655 €	-11,9%
Chômage	37 085 €	1%	28 810 €	1%	23 107 €	0%	10 432 €	0%	-12 675 €	-54,9%
Total personnel contractuel	4 991 062 €	100%	5 233 714 €	100%	5 120 265 €	100%	4 506 224 €	100%	-614 041 €	-12,0%
Répartition titulaires/contractuels	30%		30%		28%		25%			
CET et congés payés*	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	ÉCART (2015-2014)	%
CET et congés payés*	404 072 €		587 764 €		44 944 €		14 260 €		-30 684 €	-68,3%
TOTAL BIATSS	TOTAL 2012	%	TOTAL 2013	%	TOTAL 2014	%	TOTAL 2015	%	ÉCART	%
Rémunérations principales	9 152 712 €	54%	9 410 980 €	52%	9 634 962 €	53%	9 429 791 €	53%	-205 171 €	-2,1%
Rémunérations accessoires	978 383 €	6%	1 054 247 €	6%	1 217 989 €	7%	1 246 830 €	7%	+28 841 €	+2,4%
Cotisations patronales	6 390 178 €	38%	6 866 228 €	38%	7 153 384 €	40%	7 171 483 €	40%	+18 099 €	+0,3%
Chômage	37 085 €	0,2%	28 810 €	0,2%	23 107 €	0,1%	10 432 €	0,1%	-12 675 €	-54,9%
CET et congés payés*	404 072 €	2%	587 764 €	3%	44 944 €	0,2%	14 260 €	0,1%	-30 684 €	-68,3%
TOTAL	16 962 430 €	100%	17 948 029 €	100%	18 074 386 €	100%	17 872 796 €	100%	-201 590 €	-1,1%

* Les droits à congés et les comptes épargne-temps (CET) cumulés au 31/12/n font l'objet d'une valorisation comptable sous forme de passifs sociaux. Les dépenses d'action sociale (handicap, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

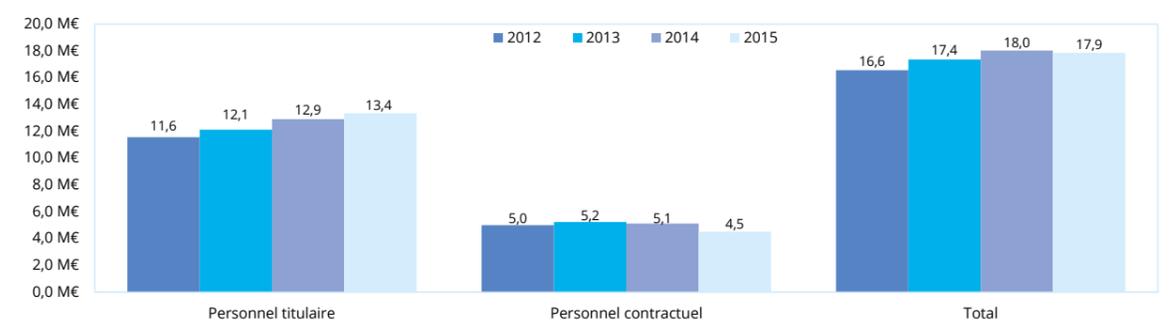
Répartition de la masse salariale du personnel BIATSS selon le statut du personnel



Répartition de la masse salariale du personnel BIATSS selon le type de rémunération



Masse salariale du personnel BIATSS selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros)



3 - Les primes du personnel BIATSS

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 au personnel infirmier et de bibliothèques de catégorie A, ainsi qu'au personnel de bibliothèques de catégorie B et au personnel contractuel type CNRS 3D. Son montant est défini par l'établissement, dans le respect de taux fixés par le Ministère
- > **L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)** est versée au personnel fonctionnaire administratif et de bibliothèques de catégorie C. Elle est également versée au personnel fonctionnaire de bibliothèques de catégorie B dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380. Son montant est défini par l'établissement, dans le respect de taux fixés par le Ministère
- > **la Prime de Fonction et de Résultats (PFR)** est versée au personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur de catégorie A et B. Cette prime est constituée d'une part fonction et d'une part résultats. Le montant de ces deux parts est arrêté par l'établissement dans le respect des taux fixés par le Ministère
- > **la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)** est versée au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. Son montant est défini par l'établissement et est attaché au grade de la personne bénéficiaire
- > le personnel de bibliothèques peut percevoir des primes spécifiques selon son corps et son grade. Les conservateurs/rices généraux/ales et conservateurs/rices bénéficient respectivement d'une prime de **rendement** et d'une **indemnité spéciale**, les bibliothécaires et bibliothécaires adjoint-e-s spécialisé-e-s perçoivent une **prime de technicité forfaitaire**. Concernant le personnel appartenant au corps des magasiniers, il lui est attribué une **indemnité de sujétions spéciales, une prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants** et une **indemnité de chaussures et de petit équipement**

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières. L'Agent Comptable de l'Université perçoit une **indemnité de gestion** et une **indemnité de caisse et responsabilité**. Une **indemnité de charges administratives** est versée à la Directrice Générale des Services.

Le personnel ingénieur et technicien affecté à un centre informatique de traitement de l'information peut, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la **Prime de Fonction Informatique (PFI)**.

La **Nouvelle Bonification Indemnitaires (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 CA.

Le **personnel BIATSS contractuel** (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet ou de type CNRS) bénéficie d'une indemnité, définie selon qu'ils sont en CDD ou en CDI et dont le montant est fixé selon le niveau des fonctions prévu par leur contrat (A, B, C). Sont éligibles les personnes sous contrat avec l'Université totalisant une ancienneté de service de 6 mois minimum dans l'établissement.

L'année 2015 a été marquée par une nouvelle revalorisation du dispositif indemnitaire au profit de l'ensemble du personnel BIATSS titulaire et contractuel, constituée des mesures suivantes :

- > l'intégration de la mesure de revalorisation décidée fin 2014 par la Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, au bénéfice des fonctionnaires de catégorie B et C, qui avait été étendue à l'Université de La Rochelle au personnel contractuel
- > la mise en œuvre de la dernière phase du principe de différenciation progressive des 3 grades de la catégorie B par une augmentation du 3^e grade (classe exceptionnelle)
- > une augmentation de 1,5% pour toutes les catégories de personnels

a. Les grilles indemnitaires en application au 01/01/2015

1. Les grilles indemnitaires du personnel titulaire

- Régime indemnitaire du personnel titulaire (hors primes emplois d'encadrement supérieur et PFI) appliqué au 01/01/2015

PERSONNEL CONCERNÉ			MONTANTS BRUTS SERVIS AU PERSONNEL										
CAT	NIVEAU / FILIÈRE	CORPS/GRADE	PPR	IAT	IFRSTS AS	IFTS/PFR	PTF	Mesure NVB	ISS	TOTAL ANNUEL	TOTAL MENSUEL	Rappel mensuel 2014	
A	NIVEAU 4	AAE HC / Directeur-riche de service				7 082 €				7 082 €	590,2	581 €	
		IGR HC	7 082 €							7 082 €	590,2	581 €	
	NIVEAU 3	IGR 1C	7 082 €								7 082 €	590,2	581 €
		APAE				6 256 €					6 256 €	521,3	514 €
		IGR 2C	6 256 €								6 256 €	521,3	514 €
		IGE HC	6 256 €								6 256 €	521,3	514 €
	NIVEAU 2	AAE				4 760 €					4 760 €	396,7	391 €
		IGE 1C	4 760 €								4 760 €	396,7	391 €
		IGE 2C	4 760 €								4 760 €	396,7	391 €
		BIB				3 316 €	1 444 €				4 760 €	396,7	391 €
NIVEAU 1	ASI	4 203 €								4 203 €	350,3	345 €	
	INF				4 203 €					4 203 €	350,3	345 €	
B	3 ^e grade	ASSIS. SOC			4 203 €			50 €		4 253 €	354,4	345 €	
		SAENES CE			4 005 €			50 €		4 055 €	337,9	320 €	
		TECH CE	4 005 €					50 €		4 055 €	337,9	320 €	
	2 ^e grade	BIBAS CE			2 802 €		1 203 €	50 €		4 055 €	337,9	320 €	
		SAENES CS			3 895 €			50 €		3 945 €	328,8	320 €	
		TECH CS	3 895 €					50 €		3 945 €	328,8	320 €	
		BIBAS CS			2 692 €		1 203 €	50 €		3 945 €	328,8	320 €	
	1 ^{er} grade	SAENES CN			3 784 €			50 €		3 834 €	319,5	311 €	
		TECH CN	3 784 €					50 €		3 834 €	319,5	311 €	
		BIBAS CN			2 581 €		1 203 €	50 €		3 834 €	319,5	311 €	
C	AENES	ADJAENES		2 260 €				100 €		2 360 €	196,7	185 €	
	ITRF	ATRF	2 260 €					100 €		2 360 €	196,7	185 €	
	BIB.	MAG PCPL 1C, PCPL 2C, MAG 1C, MAG 2C		1 464 €				100 €	796 €	2 360 €	196,7	185 €	
				1 544 €				100 €	716 €	2 360 €	196,7	185 €	

2. Les grilles indemnitaires du personnel contractuel

- Régime indemnitaire du personnel contractuel à durée indéterminée au 01/01/2015

Catégorie	Brut annuel	Brut mensuel	Rappel brut mensuel 2014
A+	1 877 €	156 €	154 €
A	1 428 €	119 €	117 €
B	1 150 €	96 €	93 €
C	708 €	59 €	56 €

- Régime indemnitaire du personnel contractuel à durée déterminée au 01/01/2015

Catégorie	Brut annuel	Brut mensuel	Rappel brut mensuel 2014
A	766 €	64 €	63 €
B	664 €	55 €	54 €
C	642 €	54 €	50 €



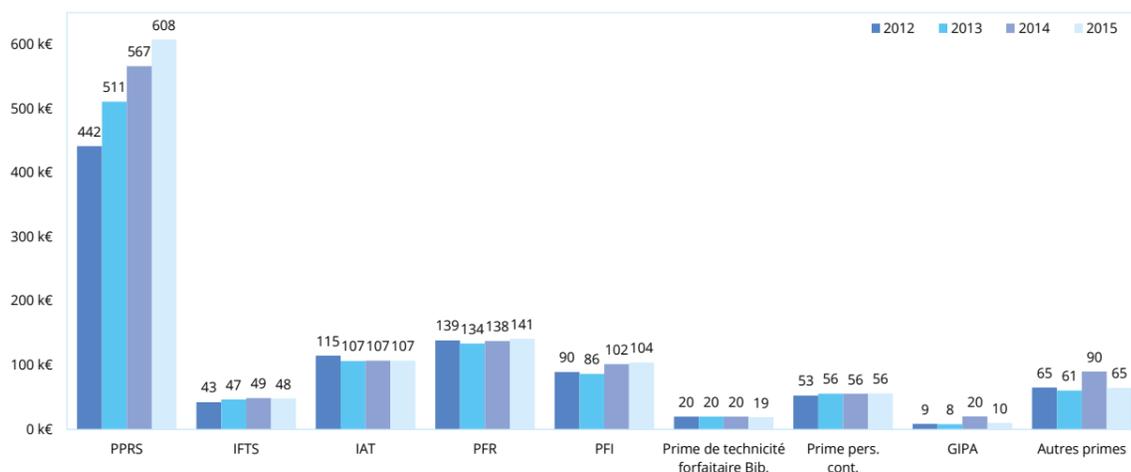
b. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

Montant des principales primes versées (montant brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2012			Année 2013			Année 2014			Année 2015			ÉCART (€)
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Indemnité de chaussures et panier	11	340 €	0,0%	10	307 €	0,0%	10	307 €	0,0%	10	308 €	0,0%	+1 €
Indemnité de sujétions spéciales au personnel magasinier des bibliothèques	11	7 180 €	0,6%	11	7 162 €	0,6%	10	7 203 €	0,6%	11	7 732 €	0,7%	+529 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	11	532 €	0,0%	10	516 €	0,0%	10	531 €	0,0%	10	509 €	0,0%	-23 €
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	148	441 718 €	38,5%	166	511 246 €	44,5%	173	566 704 €	48,9%	178	608 214 €	52,5%	+41 510 €
Primes fonctionnaires affectés au traitement de l'information	21	89 519 €	7,8%	28	86 468 €	7,5%	26	101 862 €	8,8%	26	104 209 €	9,0%	+2 348 €
Prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque	17	19 908 €	1,7%	16	19 987 €	1,7%	16	19 842 €	1,7%	18	18 956 €	1,6%	-886 €
Indemnité d'Administration et de Technicité	64	114 971 €	10,0%	56	106 640 €	9,3%	55	107 290 €	9,3%	54	107 199 €	9,2%	-92 €
Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires	19	42 514 €	3,7%	18	46 508 €	4,1%	18	48 755 €	4,2%	20	48 206 €	4,2%	-549 €
Prime de Fonction et de Résultat (1)	26	138 867 €	12,1%	25	133 954 €	11,7%	26	137 775 €	11,9%	26	141 342 €	12,2%	+3 567 €
Indemnité versée au personnel contractuel	94	52 778 €	4,6%	101	55 782 €	4,9%	104	55 591 €	4,8%	97	56 177 €	4,8%	+586 €
Indemnité versée pour HSE (2)	25	4 009 €	0,3%	0	0 € *	0,0%	29	8 544 €	0,7%	0	0 €	0,0%	-8 544 €
Prime de Noël (3)	0	0 €	0,0%	0	0 €	0,0%	238	20 000 €	1,7%	0	0 €	0,0%	-20 000 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (4)	40	8 619 €	0,8%	34	8 057 €	0,7%	29	20 195 €	1,7%	27	10 043 €	0,9%	-10 152 €
Autres primes (5)	6	53 287 €	4,6%	5	52 545 €	4,6%	6	53 600 €	4,6%	5	56 228 €	4,9%	+2 628 €
TOTAL	s.o.	974 243 €	85%	s.o.	1 029 173 €	90%	s.o.	1 148 199 €	99%	s.o.	1 159 122 €	100%	+10 923 €

(1) La Prime de Fonction et de Résultat s'applique exclusivement au personnel AENES de catégorie A et B.
 (2) La prime HSE a été versée en janvier 2014 au titre de l'année 2013. C'est pourquoi aucun montant n'apparaît en 2013. Cela est également le cas pour 2015 : le versement a eu lieu en janvier 2016 au titre de l'année 2015.
 (3) La prime de Noël ne fait plus l'objet d'une distinction particulière en 2015 : elle est intégrée à la prime initiale du bénéficiaire (PPR, IAT ou prime personnel contractuel).
 (4) L'édition 2015 du bilan social fait apparaître la prime GIPA depuis 2012.
 (5) Les autres primes comprennent : l'indemnité de gestion, l'indemnité spéciale conservateur de bibliothèque, la prime de rendement, l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables, l'indemnité pour charges administratives, l'indemnité de responsabilité administrative et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales du personnel assistant social.

Montant des principales primes versées au personnel BIATSS depuis 2012 (en milliers d'euros)



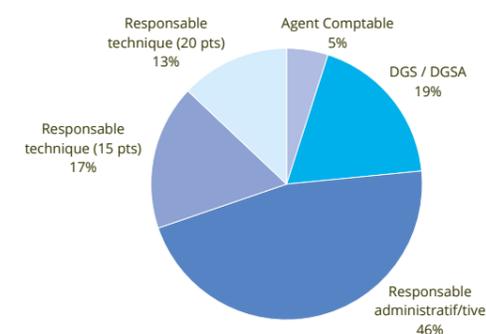
c. La Nouvelle Bonification Indiciaire

Les fonctions ouvrant droit à la NBI et à la valeur de la NBI correspondante ont été approuvées par le Conseil d'Administration du 6 juillet 2009.

Nombre de bénéficiaires de la NBI par fonction et par sexe

Nombre de points par fonction	2015				Montant brut versé en 2015	Rappel 2014		Rappel 2013		Rappel 2012		
	Nombre bénéficiaires 01/01/2015		Nombre total points délivrés 01/01/2015	Nombre bénéficiaires 01/01/2014		Montant brut versé en 2014	Nombre bénéficiaires 01/01/2013	Montant brut versé en 2013	Nombre bénéficiaires 01/01/2012	Rappel montant 2012		
	Total	dont F									dont H	
Agent Comptable	40	1	0	1	40	2 223 €	1	2 223 €	1	2 223 €	1	2 223 €
Directeur/trice Générale des Services (DGS) et Directeur/trice Générale des Services Adjoint (DGSA)	50	3	2	1	150	8 334 €	3	8 334 €	3	8 334 €	3	8 057 €
Responsable administratif/tive	25	15	12	3	375	20 657 €	16	21 562 €	13	22 741 €	14	19 059 €
Responsable technique (15 pts)	20	7	2	5	140	7 201 €	7	7 778 €	8	8 494 €	8	8 744 €
Responsable technique (20 pts)	15	7	5	2	105	5 992 €	7	5 437 €	7	5 628 €	7	5 596 €
TOTAL		33	21	12	810	44 407 €	34	45 334 €	32	47 420 €	33	43 678 €

Répartition des points délivrés par fonction



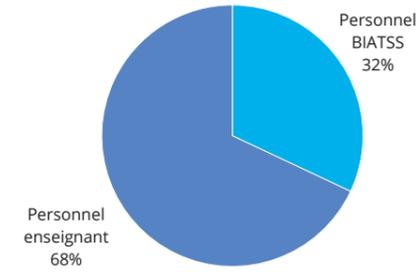
C. La synthèse des rémunérations

➤ Masse salariale globale par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération

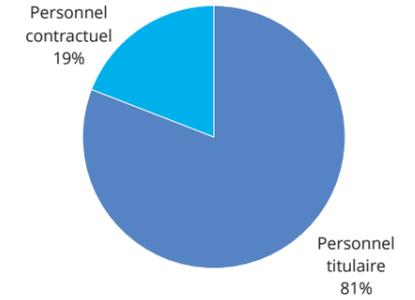
	PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANTS					TOTAL				
	2012	2013	2014	2015	ÉCART (2015-2014)	2012	2013	2014	2015	ÉCART (2015-2014)	2012	2013	2014	2015	ÉCART (2015-2014)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	5 722 337 €	5 810 262 €	6 163 701 €	6 385 001 €	+221 300 €	15 046 295 €	15 092 317 €	15 202 502 €	15 488 625 €	+286 124 €	20 768 632 €	20 902 579 €	21 366 203 €	21 873 625 €	+507 423 €
Rémunérations accessoires	916 564 €	986 544 €	1 088 081 €	1 114 161 €	+26 081 €	2 022 499 €	2 330 804 €	2 321 778 €	2 168 739 €	-153 039 €	2 939 063 €	3 317 349 €	3 409 858 €	3 282 900 €	-126 958 €
Cotisations patronales	4 928 396 €	5 329 744 €	5 657 396 €	5 853 150 €	+195 754 €	12 913 027 €	13 806 264 €	13 912 252 €	14 157 593 €	+245 341 €	17 841 423 €	19 136 008 €	19 569 647 €	20 010 743 €	+441 095 €
Total personnel titulaire	11 567 296 €	12 126 551 €	12 909 177 €	13 352 312 €	+443 135 €	29 981 821 €	31 229 385 €	31 436 531 €	31 814 957 €	+378 426 €	41 549 117 €	43 355 936 €	44 345 708 €	45 167 269 €	+821 561 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	3 430 375 €	3 600 718 €	3 471 261 €	3 044 790 €	-426 471 €	3 208 875 €	3 219 543 €	3 152 622 €	3 057 340 €	-95 283 €	6 639 250 €	6 820 260 €	6 623 883 €	6 102 130 €	-521 754 €
Rémunérations accessoires	61 819 €	67 703 €	129 909 €	132 669 €	+2 760 €	1 232 685 €	1 204 897 €	1 213 036 €	1 348 278 €	+135 242 €	1 294 504 €	1 272 600 €	1 342 945 €	1 480 947 €	+138 002 €
Cotisations patronales	1 461 783 €	1 536 483 €	1 495 988 €	1 318 333 €	-177 655 €	1 691 137 €	1 713 605 €	1 726 918 €	1 755 922 €	+29 004 €	3 152 919 €	3 250 088 €	3 222 906 €	3 074 255 €	-148 651 €
Chômage	37 085 €	28 810 €	23 107 €	10 432 €	-12 675 €	54 622 €	28 566 €	20 738 €	4 507 €	-16 231 €	91 707 €	57 376 €	43 845 €	14 939 €	-28 905 €
Total personnel contractuel	4 991 062 €	5 233 714 €	5 120 265 €	4 506 224 €	-727 490 €	6 187 318 €	6 166 611 €	6 113 314 €	6 166 047 €	-564 €	11 178 380 €	11 400 325 €	11 233 578 €	10 672 271 €	-728 054 €
HORS STATUT															
CET et congés payés (1)	404 072 €	587 764 €	44 944 €	14 260 €	-30 684 €	-	-	-	-	-	404 072 €	587 764 €	44 944 €	14 260 €	-30 684 €
Action sociale / médecine prév. (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	194 906 €	-	152 380 €	97 382 €	-54 998 €
Extourne non employée (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	598 978 €	587 764 €	197 171 €	103 977 €	-93 195 €
TOTAL	16 962 430 €	17 948 029 €	18 074 386 €	17 872 796 €	-201 590 €	36 169 139 €	37 395 996 €	37 549 845 €	37 981 004 €	+432 159 €	53 326 475 €	55 344 024 €	55 776 458 €	55 943 516 €	+167 062 €
Taux de variation	-	+5,8%	+0,7%	+1,1%	-	-	+3,4%	+0,4%	+1,1%	-	-	+3,8%	+0,8%	+0,3%	-

(1) Les droits à congés et les comptes-épargne-temps (CET) cumulés au 31/12/12 par le personnel BIATSS font l'objet d'une valorisation comptable sous forme de passifs sociaux.
 (2) Les dépenses d'action sociale (handicap, aide financière) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale depuis le 01/01/2014. Elles étaient précédemment imputées sur des crédits de fonctionnement.
 Ne pouvant être intégrés par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.
 Les capitaux décaissés sont désormais intégrés dans cette catégorie de dépenses.
 (3) L'extourne est une écriture comptable utilisée lors du passage d'un exercice à un autre. Est indiquée ici la non-utilisation de l'enveloppe d'extourne inscrite en n-1.

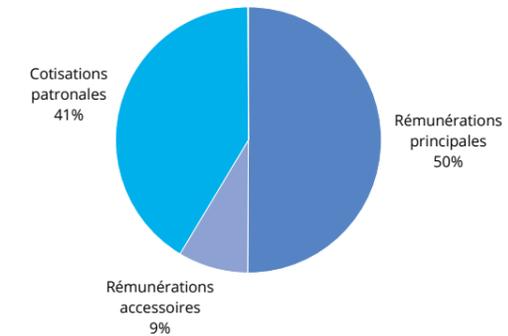
➤ Répartition de la masse salariale 2015 selon le type de population



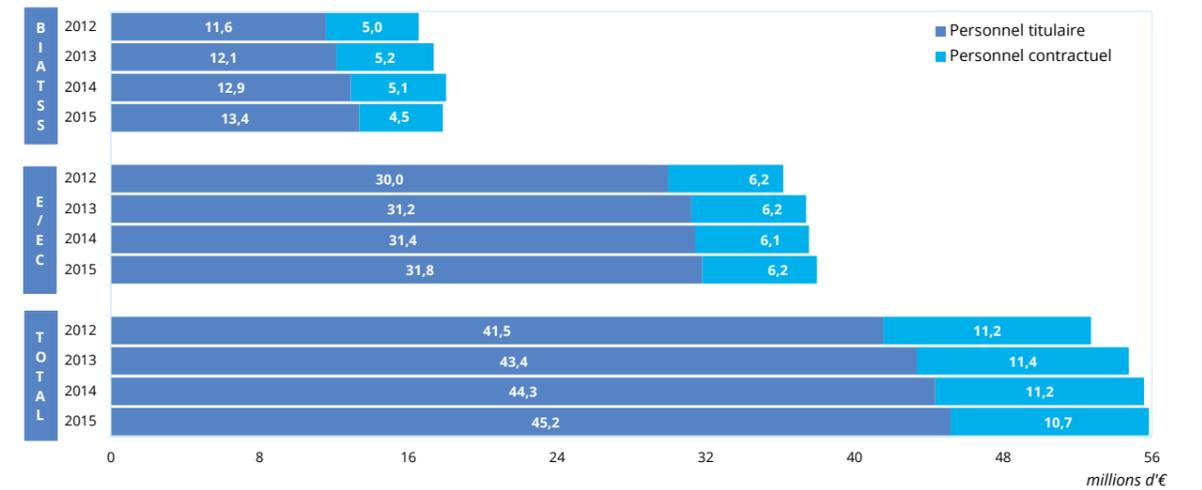
➤ Répartition de la masse salariale 2015 selon le statut des personnes



➤ Répartition de la masse salariale 2015 selon le type de rémunération



➤ Masse salariale selon le type de population et le statut : comparatif sur 4 années (en millions d'euros)





Chapitre 4

La formation du personnel

A. La politique de formation à l'Université de La Rochelle

Dans le cadre du projet stratégique 2012-2017, l'Université de La Rochelle s'est fixée comme objectif de poursuivre le travail sur la dimension qualitative de la gestion des ressources humaines pour valoriser le potentiel humain. Les leviers au service de cette politique sont de plusieurs ordres : pilotage des ressources humaines, construction et exploitation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, développement d'une démarche qualitative et personnalisée de GRH et enfin renforcement de la formation du personnel.

6 axes de formation définis :

1. Renforcer la professionnalisation par des formations « métiers » et des formations transverses

Objectifs :

- > Acquérir de nouvelles connaissances et compétences liées à son métier
- > Améliorer son efficacité personnelle
- > Assurer les mises à niveau et les actualisations de connaissances conséquentes à des changements techniques ou des évolutions technologiques, à une évolution de fonction, à une réforme, etc.

2. Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer la professionnalisation de l'encadrement

Objectifs :

- > Former l'ensemble des encadrant-e-s aux bases du management (BIATSS et enseignant-e-s) et à la conduite du changement
- > Développer une culture managériale au sein de l'établissement
- > Pérenniser des pratiques communes en termes de management

3. Développer les compétences informatiques et en matière de technologie de l'information et de la communication (TIC-TICE)

Objectifs :

- > Connaître son environnement numérique de travail et savoir utiliser les outils à sa disposition
- > Maîtriser les applications « métiers »
- > Utiliser les TICE dans le cadre de son enseignement

4. Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer dans celui-ci

Objectifs :

- > Faciliter l'intégration du nouveau personnel
- > Améliorer la connaissance organisationnelle de l'Université de La Rochelle
- > Développer et diffuser la culture d'établissement

5. Former à la sécurité et à la prévention des risques

Objectifs :

- > Maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires du personnel utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques
- > Former les principaux acteurs/trices de la prévention pour qu'elles/ils puissent pleinement assurer leur mission
- > Poursuivre l'action de prévention des risques psychosociaux et favoriser le bien-être au travail
- > Développer des actions de formation consacrées à la prévention d'autres risques

6. Accompagner les parcours professionnels

Objectifs :

- > Répondre aux besoins d'évolution et faciliter les progressions de carrière
- > Faciliter la mobilité interne ou externe
- > Accompagner les projets personnels et professionnels

B. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2015, par axe

AXE DE FORMATION	THÈME DE FORMATION	INTITULÉ DE FORMATION
Axe 1 Renforcer la professionnalisation	Bibliothéconomie	Atelier documentation électronique - Licences nationales ; UbibCamp ; Les métiers de l'information-documentation et des bibliothèques ; Atelier documentation électronique - Périodiques en ligne ; Atelier - Tablettes n°1 et n°2 ; Atelier documentation électronique - Zotero ; Atelier documentation électronique - Thèses en ligne ; Conférences - Les métiers de l'information-documentation et des bibliothèques - Les mutations à l'œuvre aujourd'hui ; Description du document et de l'information - Le web de données comme Horizon ; les thèses ; Produire des notices d'autorités avec Id-Ref ; Dédoublonnage des autorités dans le SUDOC ; La bibliothèque augmentée : « regards croisés sur la co-construction des savoirs » ; Les séries TV en Médiathèque ; E-books ; Formation professionnelle de base en bibliothèque ; Présentation - Salon numérique ; Journée ABF Médiathèque M Crépeau ; Visite Fonds anciens Médiathèque M Crépeau ; Présentation ID-REF pour les responsables documentaires ; L'écoute active ; Rédiger pour le web
	Communication	Charte graphique et modèles de documents ; Rédiger pour être lu sur le Web ; Lire vite et retenir l'essentiel
	Développement commercial	Performance commerciale de l'organisme de formation
	Droit et politiques publiques	Réglementation des formations et de la scolarité
	Finances publiques	Connaissances de base relatives aux principaux concepts du décret GBCP ; Grille de coûts ; Évolution des processus métiers financiers et comptables en mode GBCP ; Gestion publique et fiscale ; GBCP « Organismes publics » ; Mise en place d'un service facturier : méthodologie ; Préparation budgétaire en mode GBCP ; Montage administratif et financier d'une réponse à un appel à projet ; La gestion budgétaire et financière d'un laboratoire ; Manager par les risques
	Formations scientifiques	Formation au numérique durable / Green IT ; Cycle spécialiste analyse des métaux
	Formations linguistiques	Anglais
	Marchés publics	Visa des Marchés publics ; Réglementation et gestion des achats
	Ressources humaines	Se perfectionner à l'utilisation de WIN-PAIE ; Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines ; Conseiller Mobilité Carrière ; Règles de classement des enseignant-e-s chercheur-e-s ; Prise en compte du handicap psychique en milieu de travail
	Scolarité et Vie étudiante	Plateforme CampusFrance ; Gestion d'un stagiaire de formation continue - La reprise d'études
Axe 2 Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer la professionnalisation de l'encadrement	Management	Conduire un entretien professionnel individuel ; Gérer les situations de tensions et des conflits ; Conduite et gestion de projet ; Gestion de projet niveau perfectionnement ; Les compétences clés du manager public ; Agir sur le management pour améliorer la qualité de vie au travail
Axe 3 Développer les compétences informatiques et en matière de TIC-TICE	Informatique et bureautique	SPIP initiation ; SPIP perfectionnement ; PECHÉ ; SCOLPEDAGOGIE ; Libre Office Calc Débutant ; Libre Office Calc Perfectionnement ; Libre Office Writer ; Publipostage sous Word ; Excel débutant ; Excel perfectionnement ; GIROFLE ; LAGAF 7
	Technologies d'information et de communication	Formations proposées par @ctice ; Créer des supports interactifs avec la Leçon de Moodle ; Réaliser un « Questionnaire » en ligne ; Zotero, outil de gestion bibliographique ; Dynamiser ses cours avec les boîtiers de votes ; Vidéo et audio dans Moodle ; enrichir son cours et faire réaliser des présentations audio aux étudiant-e-s ; Réaliser un QCM avec l'activité « Test » de Moodle ; Le rendu de « Devoirs » en ligne sur Moodle ; Évaluer les apprentissages de façon valide et fiable ; Dynamiser ses cours avec des BVI ; Développer des méthodes de travail efficaces chez les étudiant-e-s ; Exporter dans Moodle mes cours de l'année dernière et les réimporter ; Journée d'accueil des nouveaux personnels : Présentation des services @ctice ; Initiation - Prise en main de la plateforme pédagogique Moodle ; Mettre ses étudiant-e-s dans des groupes de travail sur Moodle ; Gamifier ses cours avec des boîtiers de votes interactifs ; Améliorer l'interface de son cours Moodle (ou comment le rendre plus attrayant) ; Atelier sur le plagiat - FLASH ; Créer et gérer des QCM papier en grand nombre avec le logiciel AMC ; S'approprier le réseau des anciens "UnivR"
Axe 4 Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer	Découverte de l'environnement professionnel et adaptation à l'emploi	Accueil des nouveaux personnels ; Mieux connaître son environnement administratif et institutionnel au sein de l'Université ; Changer le regard sur le handicap
Axe 5 Former à la sécurité et à la prévention des risques		Conduite des autoclaves initiale et recyclage ; Conduite des équipements sous pression et chaudières ; Habilitation en électricité initiale et recyclage ; Expérimentation animale ; Soudage ; qualification des soudeurs ; Habilitation à la conduite d'engins de chantier, appareils de levage, nacelles et machines mobiles (Ponts roulants) ; Habilitation à la conduite d'engins de chantier, appareils de levage, nacelles et machines mobiles (CACES) ; Risque laser ; Risques chimiques et agents cancérigènes, mutagènes, Toxiques pour la Reproduction (CMR) ; Application GPC ; Risques biologiques ; Formation « amiante » ; Formation « manipulation gaz et liquides cryogéniques » ; Représentant-e-s du personnel au CHSCT et assistant-e-s de prévention ; Accueil des doctorants ; Accueil sécurité ; PSC 1 : prévention et secours civiques de niveau 1 ; Formation à l'évacuation initiale et recyclage ; Formation à la manipulation d'extincteurs ; Formation des agent-e-s au SSI ; Formation RPS ; Sophrologie ; Mieux gérer son stress ; Communiquer de manière appropriée quel que soit l'interlocuteur ; Journée technique ERP : maîtriser les obligations réglementaires afin de préparer une commission de sécurité ; Pratique du brasage à la flamme
Axe 6 Accompagner les parcours professionnels	Préparation au concours	Rédiger son rapport d'activité ; Préparer son concours à l'oral
	Préparation au concours catégorie A	Préparation au concours APAENES ; Préparation à l'oral pour la sélection au tour extérieur pour le recrutement des administratifs civils ; Préparation au concours Bibliothécaire interne en distanciel ; Préparation au concours de Conservateur/trice
	Préparation au concours de catégorie B	Préparation concours et examens internes SAENES
	Préparation au concours de catégorie C	Préparation concours ADAENES
	Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Soutenance VAE
	Bilan de compétences	Deux bilans de compétences
Reconversion personnel contractuel	Accueil physique et téléphonique	

C. Les heures de formation et les stagiaires

1 - Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation

➤ Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe et action de formation

Axes de formation	Heures de formation	Nombre de stagiaires	Dépenses	Dépenses par stagiaire
Axe 1 - Renforcer la professionnalisation par des formations « métiers » et des formations transverses				
Bibliothéconomie	293	135	6 267 €	46 €
Communication	234	57	0 €	0 €
Développement commercial	12	1	1 490 €	1 490 €
Droit et politiques publiques	294	25	1 248 €	50 €
Finances publiques	286	61	7 155 €	117 €
Formations linguistiques	180	15	2 487 €	166 €
Formations scientifiques	91	2	8 042 €	4 021 €
Marchés publics	63	4	3 009 €	752 €
Ressources humaines	309	25	10 662 €	426 €
Scolarité et vie étudiante	20	2	771 €	386 €
Total Axe 1	1 782	327	41 131 €	126 €

Axe 2 - Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer la professionnalisation de l'encadrement				
Management	362	32	7 896 €	247 €
Total Axe 2	362	32	7 896 €	247 €

Axe 3 - Développer les compétences informatiques et en matière de technologies de l'information et de la communication				
Informatique et bureautique	555	110	2 695 €	25 €
Technologies d'information et de communication	126	76	0 €	0 €
Total Axe 3	681	186	2 695 €	14 €

Axe 4 - Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer dans celui-ci				
Mieux connaître son environnement professionnel	312	78	994 €	13 €
Accueil des nouveaux/velles arrivant-e-s	246	41	841 €	21 €
Total Axe 4	558	119	1 835 €	15 €

Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques				
Appareils à pression de gaz et vapeur	108	20	1 536 €	77 €
Expérimentation animale	38	1	1 050 €	1 050 €
Machines et équipements de travail	98	8	4 225 €	528 €
Matières dangereuses	420	66	5 138 €	78 €
Prévention générale des risques	358	44	471 €	11 €
Risques électriques	217	19	3 752 €	197 €
Risques psychosociaux	445	75	4 844 €	65 €
Secourisme	216	27	1 650 €	61 €
Sécurité incendie	201	162	1 080 €	7 €
Qualification « soudage »	14	1	726 €	726 €
Total axe 5	2 115	423	24 471 €	58 €

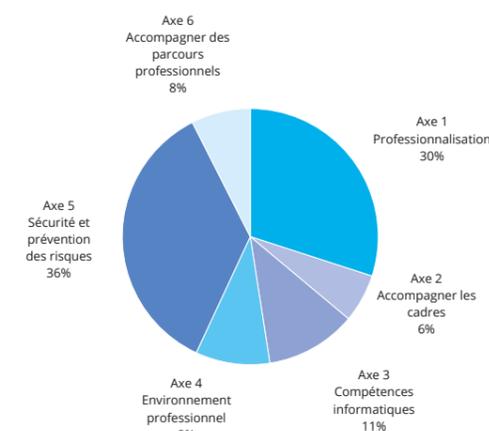
Axe 6 - Accompagner les parcours professionnels				
Préparation au concours	378	22	7 389 €	336 €
Bilan de compétences	48	2	2 440 €	1 220 €
VAE	4	1	364 €	364 €
Reconversion personnel contractuel	14	1	996 €	996 €
Total Axe 6	444	26	11 189 €	430 €

Transversal	-	-	578 €	-
-------------	---	---	-------	---

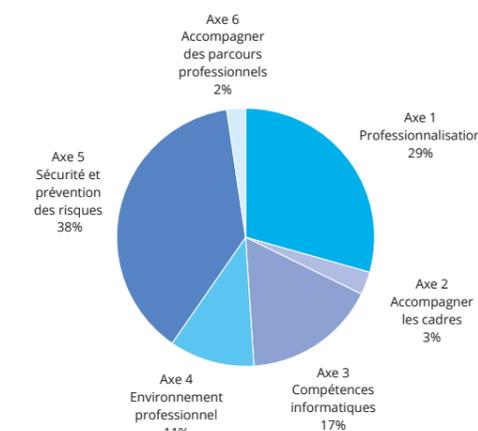
TOTAL	5 942	1 113	89 795 €	81 €
--------------	--------------	--------------	-----------------	-------------

Rappel 2014	7 125	973	119 538 €	123 €
Rappel 2013	6 572	750	94 435 €	117 €
Rappel 2012	NC	NC	NC	NC

➤ Répartition des heures de formation réalisées en 2015 par axe



➤ Répartition du nombre de stagiaires en 2015 par axe



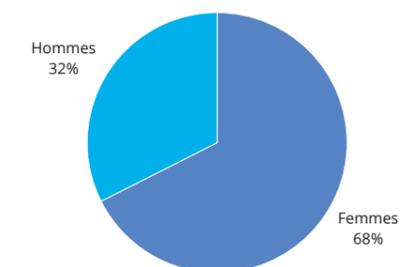
2 - Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe

➤ Nombre de stagiaires et d'heures de formation par catégorie de personnel

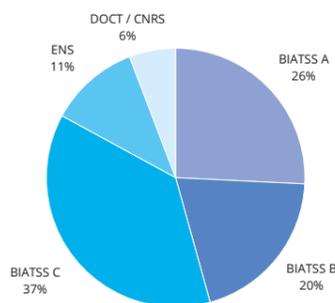
	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	ENS	DOCT / CNRS	Total
Heures de formation 2015	1 532	1 184	2 212	670	344	5942 *
Rappel 2014	1 569	1 904	1 877	1 220	554	7 125
Rappel 2013	1 143	1 560	2 357	1 277	235	6 572
Rappel 2012	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Nombre de stagiaires 2015	219	233	436	129	96	1 113
Rappel 2014	184	336	238	130	85	973
Rappel 2013	160	177	256	103	54	750
Rappel 2012	NC	NC	NC	NC	NC	NC

* soit l'équivalent de 3,7 ETP sur l'année

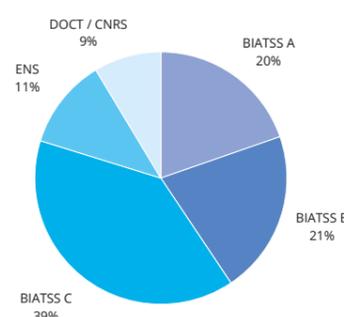
➤ Répartition des stagiaires 2015 par sexe



➤ Répartition des heures de formation 2015 par catégorie de personnel



➤ Répartition du nombre de stagiaires 2015 par catégorie de personnel



D. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

➤ Taux de participation aux formations de préparation aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

	Nombre de personnes s'étant présentées à un concours, examen professionnel et recrutement réservé			Nombre de candidat-e-s ayant suivi une formation de préparation			Part des candidat-e-s à concourir ayant suivi une formation de préparation		
	TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	2	8	10	2	2	4	100%	25%	40%
Catégorie B	3	2	5	2	0	2	67%	0%	40%
Catégorie C	1	10	11	1	5	6	100%	50%	55%
TOTAL 2015	6	20	26	5	7	12	83%	35%	46%
Rappel 2014	36	26	62	15	18	33	42%	69%	53%
Rappel 2013	11	41	52	2	13	15	18%	32%	29%
Rappel 2012	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Aide à la lecture :
46% des candidat-e-s de l'Université à un concours en 2015 ont suivi une formation de préparation en 2015.

➤ Taux de participation aux formations du personnel admis à des concours, examens professionnels et recrutements réservés

	Nombre de candidat-e-s admis-es			Nombre de candidat-e-s admis-es ET formé-e-s			Part du personnel admis ayant suivi une formation de préparation		
	TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL	TIT	CONT	TOTAL
2015	2	12	14	1	3	4	50%	25%	29%
2014	8	13	21	5	6	11	63%	46%	52%
2013	3	16	19	1	6	7	33%	38%	37%
2012	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Aide à la lecture :
29% du personnel de l'Université admis à un concours en 2015 a suivi une formation de préparation en 2015.

E. Les autres actions de formation

1 - Le Congé de Formation Professionnelle

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

Le Congé de Formation Professionnelle est ouvert à l'ensemble du personnel titulaire ou contractuel, justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

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

Les textes de référence :

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

En 2015, aucun personnel n'a présenté de dossier de candidature pour bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle.

2 - Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique

Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique (CRCT) peut être attribué au personnel enseignant suivant :

- > les Professeur-e-s des universités et les enseignant-e-s-chercheur-e-s assimilé-e-s
- > les Maîtres/resses de Conférences titulaires et les enseignant-e-s-chercheur-e-s assimilé-e-s
- > les assistant-e-s de l'enseignement supérieur

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

Les textes de références :

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

En 2015, 4 enseignant-e-s (3 MCF et 1 PR) ont bénéficié d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, pour un total de 24 mois.

3 - L'Habilitation à Diriger des Recherches

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

Le texte de références :

- > Arrêté du 23 novembre 1988 modifié

En 2015, 6 enseignant-e-s-chercheur-e-s ont bénéficié d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches.

4 - Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'une personne, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan se décompose en une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusions. Un document de synthèse est remis à la personne à l'issue de la prestation.

La personne doit totaliser 10 années de services effectifs et envisager une évolution fonctionnelle ou géographique de sa carrière. La durée du bilan professionnel équivaut à trois jours.

Un congé pour bilan de compétences de 24 heures a été créé par la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la Fonction Publique.

Les textes de références :

- > Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique (articles 1, 2 et 3)
- > Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 22) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- > Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences du personnel de l'État

En 2015, 2 bilans de compétences ont été réalisés par des BIATSS.

5 - La Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Ce droit permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La seule condition réglementaire pour accéder à la VAE est d'avoir exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou diplôme recherché pendant au moins 3 ans, continus ou non.

Le personnel peut bénéficier, sur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder, annuellement et par validation, 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

Les textes de références :

- > Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique (article 1)
- > Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 22) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État

En 2015, aucune VAE n'a été demandée.



F. Le budget de la formation du personnel

1 - Les dépenses

Montant des dépenses de formation 2015 par axe

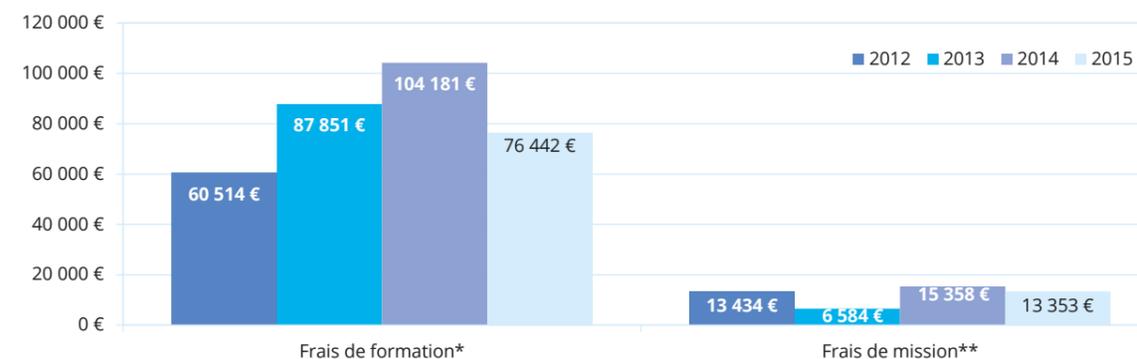
	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Renforcer la professionnalisation par des formations « métiers » et des formations transverses	41 131 €	45,8%
Axe 2 - Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer le rôle de l'encadrement intermédiaire	7 896 €	8,8%
Axe 3 - Développer les compétences informatiques et en matière de technologies de l'information et de la communication	2 695 €	3,0%
Axe 4 - Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer dans celui-ci	1 835 €	2,0%
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques	24 471 €	27,3%
Axe 6 - Accompagner les parcours professionnels	11 189 €	12,5%
Dépenses transversales (réception, reprographie et cotisations)	578 €	0,6%
Total	89 795 €	100,0%
Rappel 2014	119 538 €	
Rappel 2013	94 435 €	
Rappel 2012	73 948 €	

Remarque : si les frais de formation du personnel sont globalement supportés par le budget dédié de la DRH, une partie de ces frais peut être assumée par les structures d'affectation du personnel et une partie des dépenses des formations en matière d'hygiène et de sécurité est prise en charge par le budget du service HSE.

Montant des dépenses de formation par type et par année

	2012		2013		2014		2015	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
Frais de formation (ingénierie pédagogique, intervenant-e-s, dépenses transversales)*	60 514 €	82%	87 851 €	93%	104 181 €	87%	76 442 €	85%
Frais de mission**	13 434 €	18%	6 584 €	7%	15 358 €	13%	13 353 €	15%
Total	73 948 €	100%	94 435 €	100%	119 538 €	100%	89 795 €	100%

Répartition des dépenses de formation par type et par année



* Les frais d'organisation des formations du Réseau Grand Ouest sont intégrés dans les frais de formation.

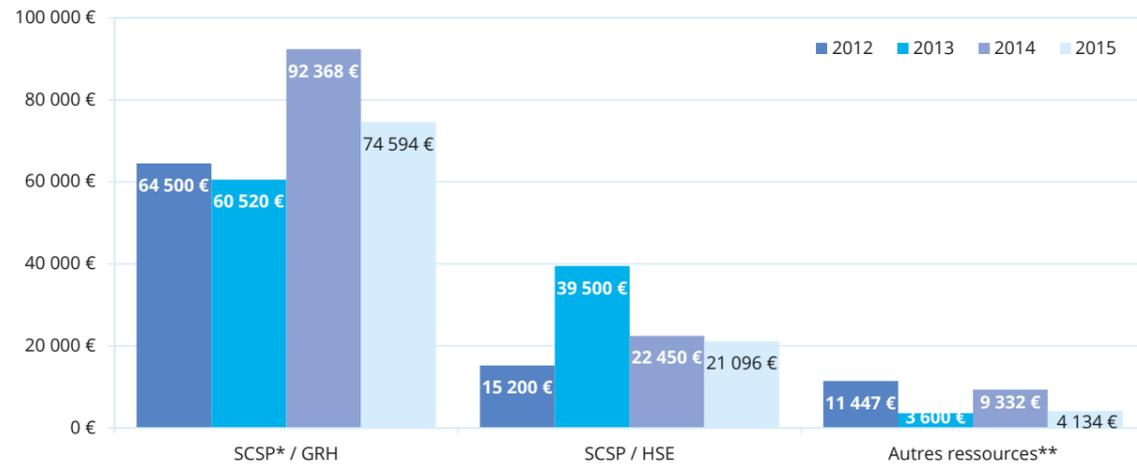
** Frais de mission des stagiaires (transport, hébergement, restauration).

2 - Les recettes

➤ Montant des recettes par origine de financement et par année

	2012		2013		2014		2015	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
SCSP* / GRH Formation continue du personnel	64 500 €	71%	60 520 €	58%	92 368 €	74%	74 594 €	75%
SCSP / HSE Formation Hygiène et Sécurité	15 200 €	17%	39 500 €	38%	22 450 €	18%	21 096 €	21%
Autres ressources**	11 447 €	13%	3 600 €	3%	9 332 €	8%	4 134 €	4%
TOTAL	91 147 €	100%	103 620 €	100%	124 149 €	100%	99 824 €	100%

➤ Répartition des recettes par origine de financement et par année



* SCSP : subvention pour charges de service public.

** Les ressources autres comprennent les crédits mobilisés par d'autres entités internes comme la BU, les laboratoires et les ressources propres.



Chapitre 5 Les conditions de travail

A. L'organisation du temps de travail

1 - Le temps de travail du personnel

L'Université de La Rochelle applique l'aménagement du temps de travail (cf. note de service du 12/06/2013). Le dispositif d'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS de l'établissement, titulaire et non titulaire.

a. Le temps de travail effectif

L'obligation de service annuelle d'une personne à temps complet est de 1607 heures. Déduction faite de la forfaitisation des jours fériés et des 2 jours de fractionnement des congés annuels, la durée de travail est de 1542 heures. Le personnel exerçant à temps partiel ou à temps incomplet effectue ce temps de travail proratisé selon sa quotité de service.

Sont comptabilisés comme du temps de 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.
- > les sujétions et astreintes particulières

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.

b. Le planning informatisé

La personne choisit un ou plusieurs horaires hebdomadaires pour l'année universitaire, dès lors qu'ils sont compatibles avec l'intérêt du service et avec l'accord de sa/son supérieur-e hiérarchique.

Le choix des horaires conditionne le nombre de jours de congés annuels. Le crédit total de congés (annuels + ARTT) à temps complet ne peut néanmoins dépasser 390 heures à raison de 7h30/jour (soit 52 jours). Les congés annuels du personnel à temps partiel ou à temps incomplet sont calculés au prorata de leur quotité de service.

Le service hebdomadaire à temps complet doit être en principe réparti sur 10 demi-journées. Pour chaque jour, l'heure d'arrivée et de départ doivent être indiquées, pause ARTT incluse. Les prévisions de congés annuels doivent également être positionnées.

Congés annuels non pris à l'issue de l'année universitaire

Lorsqu'une personne est dans l'impossibilité de prendre tous ses congés annuels avant le 31 août de l'année universitaire, les heures non utilisées sont portées sur le crédit de l'année universitaire suivante sous la forme d'un reliquat. Elles doivent cependant être consommées avant le 31 décembre de l'année considérée.

Congés non pris au moment de la mutation dans un autre établissement

Lorsqu'une personne est mutée sans avoir pris tous ses congés, il lui est délivré pour son nouvel établissement une attestation indiquant le nombre de jours restant à prendre. Cette disposition ne s'applique qu'au personnel titulaire.

c. Le Compte Épargne Temps (CET)

Si une personne est dans l'impossibilité de prendre son reliquat de congés, ou si elle souhaite en conserver tout ou partie en vue d'une utilisation ultérieure, elle peut, sur demande expresse formulée entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, en demander le versement sur un compte épargne temps, dans la limite annuelle de 25 jours. Toutefois, les situations qui conduiraient des personnes 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-e, et si elle/il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au-delà d'un seuil de 20 jours peuvent :

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

68 personnes disposent d'un CET à l'Université de La Rochelle en 2015 : 45 femmes / 23 hommes

- > 32 personnes de catégorie A (dont 2 contractuels) : 20 femmes / 12 hommes
- > 15 personnes de catégorie B (dont 2 contractuels) : 9 femmes / 6 hommes
- > 21 personnes de catégorie C (dont 1 contractuel) : 16 femmes / 5 hommes

2 - Le travail à temps partiel

Les personnes 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%.

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le temps partiel de droit et le temps partiel sur autorisation.

Les personnes travaillant à 80% sont rémunérées à 85,7% d'un taux plein ; celles travaillant à 90% sont rémunérées à 91,4%.

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 temps partiel pendant une durée définie et conserve l'intégralité de son traitement indiciaire.

A noter qu'en 2014-2015, 8 personnes sont logées par nécessité absolue de service. Elles assurent des fonctions de gardiennage qui consistent en l'ouverture, la fermeture et la surveillance des bâtiments dont elles sont en charge durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées à intervenir de manière préventive lorsque la sécurité des locaux est susceptible d'être engagée en alertant les services ad hoc et le responsable du service de la gestion immobilière.

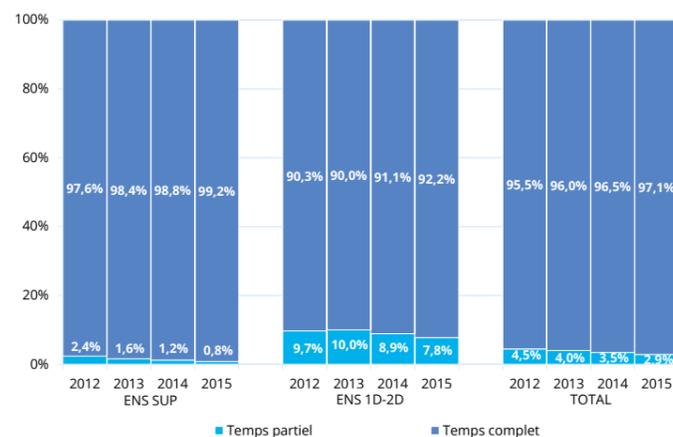


a. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire

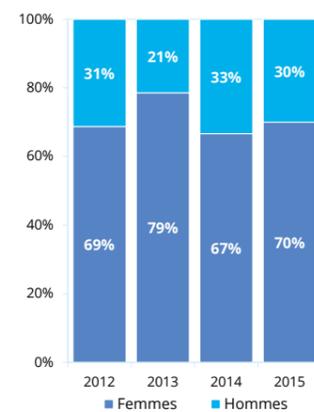
Tempes de travail du personnel enseignant titulaire par corps et par sexe

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 60%			Nb de personnes à 80%			Nb de personnes à 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			Nb de personnes à 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total									
PR	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	9	61	70
MCF	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	65	110	175
Total ENS SUP	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	2	74	171	245
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,4%			-			0,4%			-			0,8%			99,2%		
Rappel répartition 2014	-			-			0,8%			0,4%			1,2%			98,8%		
Rappel répartition 2013	-			-			1,6%			-			1,6%			98,4%		
Rappel répartition 2012	-			-			2,4%			-			2,4%			97,6%		
PRAG	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	-	3	-	3	22	33	55
PRCE	-	2	2	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2	2	4	20	16	36
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
PR ECOLE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Total ENS 1D-2D	1	2	3	-	-	-	5	-	5	-	-	-	6	2	8	43	52	95
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,9%			-			4,9%			-			7,8%			92,2%		
Rappel répartition 2014	5,0%			-			4,0%			-			8,9%			91,1%		
Rappel répartition 2013	5,0%			-			5,0%			-			10,0%			90,0%		
Rappel répartition 2012	6,8%			-			1,9%			1,0%			9,7%			90,3%		
TOTAL	1	3	4	-	-	-	6	-	6	0	-	0	7	3	10	117	223	340
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,1%			-			1,7%			-			2,9%			97,1%		
Rappel répartition 2014	1,4%			-			1,7%			0,3%			3,5%			96,5%		
Rappel répartition 2013	1,4%			-			2,6%			-			4,0%			96,0%		
Rappel répartition 2012	2,0%			-			2,3%			0,3%			4,5%			95,5%		

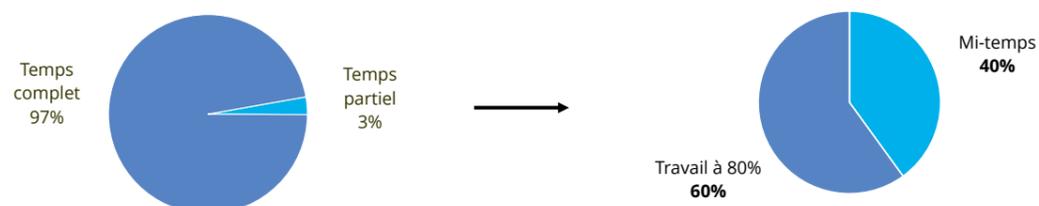
Répartition du personnel par catégorie et temps de travail



Répartition du personnel à temps partiel selon le sexe



Répartition du personnel selon son temps de travail

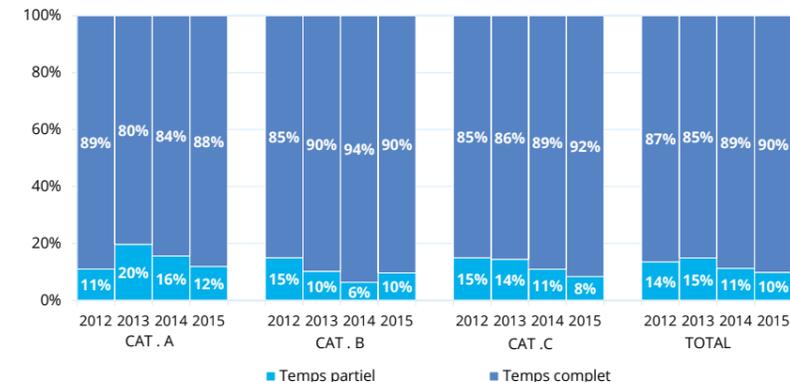


b. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire

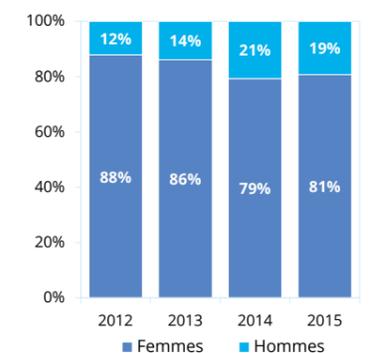
Tempes de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 60%			Nb de personnes à 80%			Nb de personnes à 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			Nb de personnes à 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total									
Catégorie A	1	1	2	-	-	-	5	1	6	1	1	2	7	3	10	36	38	74
Rép. du personnel cat A selon son temps de travail	2,4%			-			7,1%			2,4%			11,9%			88,1%		
Rappel 2014	1,3%			-			10,4%			3,9%			15,6%			84,4%		
Rappel 2013	1,4%			-			14,1%			4,2%			19,7%			80,3%		
Rappel 2012	-			-			10,0%			1,0%			11,0%			89,0%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	5	-	5	-	1	1	5	1	6	35	21	56
Rép. du personnel cat B selon son temps de travail	-			-			8,1%			1,6%			9,7%			90,3%		
Rappel 2014	-			-			4,8%			1,6%			6,3%			93,7%		
Rappel 2013	-			-			8,5%			1,7%			10,2%			89,8%		
Rappel 2012	-			-			13,0%			2,0%			15,0%			85,0%		
Catégorie C	1	-	1	1	-	1	5	1	6	2	-	2	9	1	10	80	29	109
Rép. du personnel cat C selon son temps de travail	1%			1%			5%			2%			8%			92%		
Rappel 2014	-			-			7%			2%			11%			89%		
Rappel 2013	-			-			2%			2%			14%			86%		
Rappel 2012	3%			1%			9%			2%			15%			85%		
TOTAL	1	1	3	1	-	1	15	1	17	3	2	5	21	5	26	151	88	239
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,1%			0,4%			6,4%			1,9%			9,8%			90,2%		
Rappel 2014	0,4%			0,4%			8,1%			2,3%			11,2%			88,8%		
Rappel 2013	0,4%			0,8%			11,2%			2,5%			14,9%			85,1%		
Rappel 2012	1,2%			0,4%			10,2%			1,6%			13,5%			86,5%		

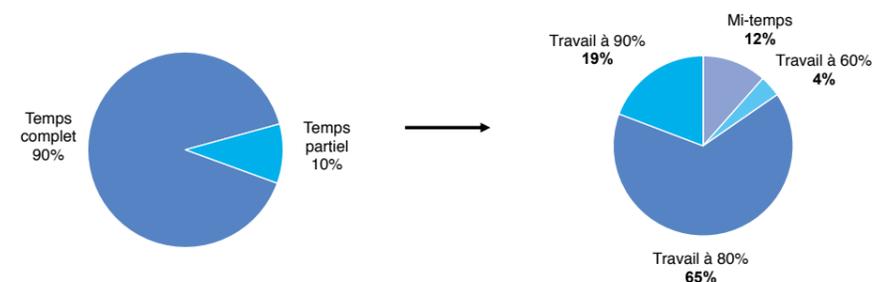
Répartition du personnel par catégorie et temps de travail



Répartition du personnel à temps partiel selon le sexe



Répartition du personnel selon son temps de travail



3 - Les absences au travail

a. Les absences au travail du personnel enseignant

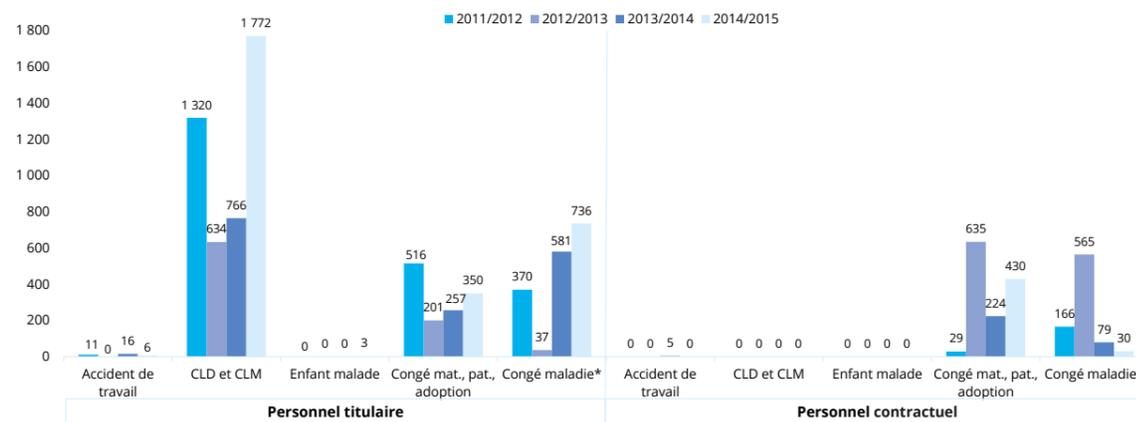
Les absences au travail du personnel enseignant selon le type d'absence

	PERSONNEL CONTRACTUEL				PERSONNEL TITULAIRE				TOTAL			
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Réduction de service (hETD)	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Réduction de service (hETD)	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Réduction de service (hETD)
Accident de service/travail	-	-	-	-	1	6	1	-	1	6	1	-
Femmes	-	-	-	-	1	6	1	-	1	6	1	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	-	2	287	1	-	2	287	1	-
Femmes	-	-	-	-	2	287	1	-	2	287	1	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Maladie (CLM)	-	-	-	-	10	1 485	5	-676	10	1 485	5	-676
Femmes	-	-	-	-	6	770	3	-300	6	770	3	-300
Hommes	-	-	-	-	4	715	2	-376	4	715	2	-376
Congé maladie*	7	30	4	-22	63	736	39	-396	70	766	43	-418
Femmes	6	26	3	-22	48	590	28	-324	54	616	31	-346
Hommes	1	4	1	-	15	146	11	-72	15	146	11	-72
Enfant malade	-	-	-	-	2	3	1	-	2	3	1	-
Femmes	-	-	-	-	2	3	1	-	2	3	1	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé maternité	4	419	4	-268	4	284	3	-96	8	703	7	-364
Congé paternité	1	11	1	-	6	66	6	-49	7	77	7	-49
TOTAL 2014/2015	12	460	9	-290	88	2 867	52	-1 217	100	3 327	61	-1 507
Taux d'absence (1)	0,9%				2,2%				1,8%			
Nb de jours d'absence moyen par personne (2)	3,2				8,2				6,7			
									soit 3,1 ETP			
Rappel 2013/2014	12	308	8	ND	67	1 620	30	ND	79	1 928	38	ND
Taux d'absence (1)	0,6%				1,3%				1,1%			
Nb de jours d'absence moyen par personne (2)	2,1				4,7				3,9			
									soit 1,20 ETP			

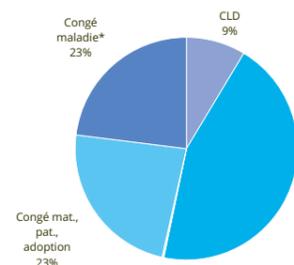
Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

(1) Taux d'absence = $\frac{\text{Nbre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nbre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence}}$ (2) Nombre de jours d'absence moyen par agent = $\frac{\text{Nbre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2015)}}$

Nombre de jours d'absence par type et par année universitaire



Répartition des absences 2014/2015 selon leur nature



* Entre le 01/01/2012 et le 31/12/2013, le personnel contractuel et titulaire qui se déclarait en arrêt maladie n'était pas rémunéré durant le premier jour d'absence.

b. Les absences au travail du personnel BIATSS

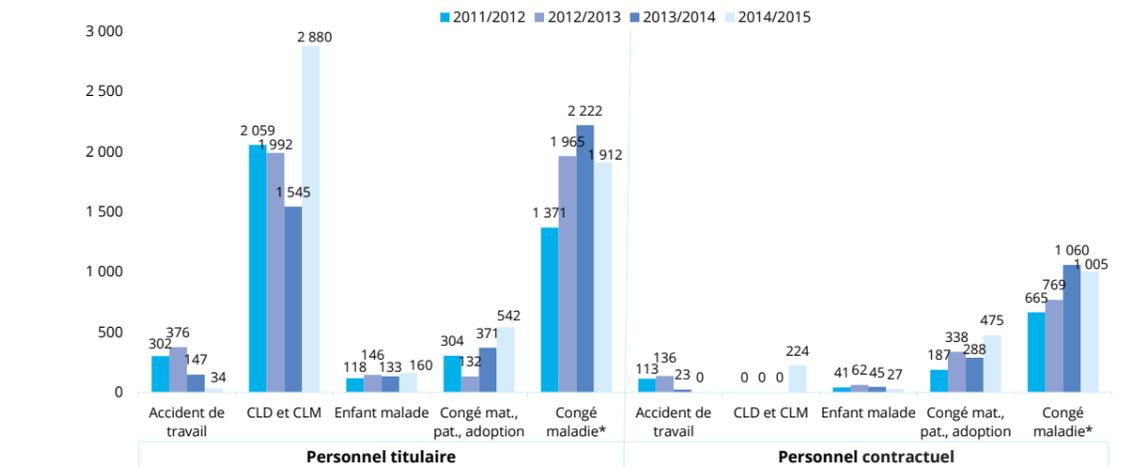
Les absences au travail du personnel BIATSS selon le type d'absence (hors personnel contractuel recherche et fondation)

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes
Accident de service/travail	-	-	-	5	34	4	5	34	4
Femmes	-	-	-	1	5	1	1	5	1
Hommes	-	-	-	4	29	3	4	29	3
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	8	939	4	8	939	4
Femmes	-	-	-	5	704	2	5	704	2
Hommes	-	-	-	3	235	2	3	235	2
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	11	224	1	15	1 941	8	26	2 165	9
Femmes	11	224	1	6	1 081	5	17	1 305	6
Hommes	-	-	-	9	860	3	9	860	3
Enfant malade	25	27	17	175	160	58	200	187	75
Femmes	24	26	16	138	120	43	162	146	59
Hommes	1	1	1	37	40	15	38	41	16
Congé maladie*	101	1 005	44	294	1 912	123	395	2 917	167
Femmes	73	632	31	224	1 342	91	297	1 974	122
Hommes	28	373	13	70	570	32	98	943	45
Congé maternité	6	475	4	7	498	5	13	973	9
Congé paternité	-	-	-	4	44	4	4	44	4
TOTAL 2014/2015	143	1 731	56	508	5 528	161	651	7 259	217
Taux d'absence (1)	5,1%			5,7%			5,6%		
Nb de jours d'absence moyen par personne (2)	18,6			20,9			20,3		
							soit 4,5 ETP		
TOTAL 2013/2014	167	1 416	59	406	4 418	135	573	5 833	194
Taux d'absence (1)	4,2%			4,7%			4,6%		
Nb de jours d'absence moyen par personne (2)	15,4			17,1			16,6		
							soit 3,6 ETP		

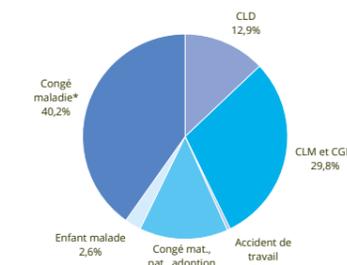
Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

(1) Taux d'absence = $\frac{\text{Nbre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nbre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence}}$ (2) Nombre de jours d'absence moyen par agent = $\frac{\text{Nbre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2015)}}$

Nombre de jours d'absence par type et par année universitaire



Répartition des absences 2014/2015 selon leur nature



* Entre le 01/01/2012 et le 31/12/2013, le personnel contractuel et titulaire qui se déclarait en arrêt maladie n'était pas rémunéré durant le premier jour d'absence.

B. Le droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

➤ Nombre de jours de grèves et de grévistes à l'Université de La Rochelle par type de population et par année

	2012		2013		2014		2015	
	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés
Personnel BIATSS	10	10	14	17	2	2	1	1
Personnel ENSEIGNANT	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	10	14	17	2	2	1	1

C. La prévention des risques professionnels

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique est celui qui régit la prévention des risques professionnels à l'Université de La Rochelle. Un guide juridique diffusé en avril 2015 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) précise ses modalités d'application.

1 - Les acteurs/rices de la prévention

a. La responsabilité des chef-fe-s de service

Cette responsabilité est littéralement prévue dans le texte précité et est une disposition directement inspirée de l'article L. 4121-1 du code du travail.

b. Les assistant-e-s de prévention

L'assistant-e de prévention a pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommé-e dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- > prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes
- > améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes
- > faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer
- > veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail

Au titre de cette mission, les assistant-e-s de prévention :

- > proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- > participent, en collaboration avec les autres acteurs/rices, à la sensibilisation, l'information et la formation du personnel

Au 31 décembre 2015, 37 assistant-e-s de prévention étaient désigné-e-s pour assurer ces fonctions. Trois assistant-e-s de prévention ont arrêté leur fonction en 2015 et ont été remplacé-e-s.

c. La conseillère de prévention

La conseillère de prévention a pour rôle d'assister et de conseiller le Président de l'Université dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail en :

- > assurant une mission d'animation et de coordination du réseau des assistant-e-s de prévention
- > préparant le rapport annuel, bilan de la situation de l'établissement en termes de prévention des risques professionnels
- > concourant à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement et en assurant le suivi de sa mise en œuvre
- > contribuant aux actions de prévention (formations, conception et aménagement de locaux, visites de locaux, analyse des accidents, gestion de déchets dangereux, etc.)
- > constituant une documentation scientifique et technique
- > préparant les travaux du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le service Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) pilote la démarche d'évaluation des risques, contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes d'accident de service et de travail ou de maladies professionnelles, notamment par sa participation aux enquêtes du CHSCT et à la visite des sites.

d. Le médecin de prévention

Cf. E. La médecine de prévention (page 87)

2 - Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT de l'Université de La Rochelle répond au décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Il s'est réuni quatre fois en 2015.

Son rôle :

A l'égard du personnel, des usagers/gères de l'Université de La Rochelle et du personnel mis à disposition et placé sous la responsabilité de l'Université de La Rochelle par une entreprise extérieure, 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 exposé-e-s les usagers/gères de l'établissement
- > contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective
- > 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 personnes 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

Sa composition :

- > le Président et la Directrice Générale des Services sont membres du CHSCT
- > 6 représentant-e-s du personnel titulaire et 6 représentant-e-s du personnel suppléant sont désigné-e-s par les organisations syndicales représentatives au Comité Technique
- > la conseillère de prévention, la médecin de prévention et l'inspecteur/rice santé et sécurité du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont membres de droit avec voix consultative

En composition élargie en fonction de l'ordre du jour sont présents avec voix consultative :

- > la directrice du Service De Santé Universitaire (SDSU)
- > 2 représentant-e-s des usagers/gères (étudiant-e-s)

La/le Président-e du CHSCT peut convoquer des expert-e-s (voix consultative) à la demande de l'administration ou des représentant-e-s du personnel. Le CHSCT peut en outre faire appel au concours de toute personne qualifiée (voix consultative).

Les représentant-e-s du personnel au CHSCT ont changé au 1^{er} janvier 2015 à la suite des élections au Comité Technique de l'Université de La Rochelle en décembre 2014.

3 - Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et Sécurité au Travail

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un registre tenu par chaque assistant-e de prévention à la disposition du personnel et des usagers/gères pour inscrire toute remarque, suggestion ou signalement relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il couvre les domaines suivants :

- > les risques professionnels, l'organisation du travail (rythme, pénibilité, enrichissement et élargissement des tâches)
- > l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, etc.) et ses effets sur la santé
- > l'aménagement des lieux de travail
- > la conception des postes de travail et le choix des équipements et méthodes de travail, l'incidence des nouvelles technologies sur les conditions de travail
- > l'aménagement des postes aux différentes catégories de personnel et en général tous problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail

Quand et comment l'utiliser ?

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

Un registre est attribué à chaque unité de travail et tenu par l'assistant-e de prévention.

Chaque signalement est présenté au Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail et conduit, si nécessaire, à la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

4 - L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement

Depuis 2007, le livre des références, élaboré par l'Inspection en Santé et Sécurité du Travail (ISST) du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, est un outil d'auto-évaluation à destination des établissements. Il est utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention, également lors des visites d'inspection.

L'Université de La Rochelle s'est donc dotée de cet outil en affectant une note à chaque critère d'évaluation défini pour les 6 références.

La note est de 2 si la réglementation liée au critère est totalement appliquée à l'Université de La Rochelle, 1 si elle l'est partiellement et 0 si aucune action significative n'est réalisée.

La note maximale de chaque référence est l'objectif à atteindre pour que l'Université de La Rochelle remplisse ses obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

L'évolution de ces notations dans chaque référence permet de mesurer l'évolution de l'établissement dans la prévention des risques professionnels.

Notation de l'Université de La Rochelle, en application du livre des références

Références	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	11	9	13	13	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu	14	18	18	18	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	7	8	8	8	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	10	10	12	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	11	3	14	14	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	10	12	14	14	16
TOTAL	63	60	79	79	106

5 - La prévention des risques psychosociaux

En matière d'évaluation des risques 2015, trois unités de travail (Droit, Technoforum et le Service gestion immobilière et technique) ont été investiguées par le groupe de prévention.

Plusieurs actions transversales ont été conduites en 2015 :

- > la mise en place d'une convention pour l'utilisation de véhicules électriques ou de vélos du dispositif YELO
- > la conduite d'un groupe de travail pour la rédaction d'un guide pour l'accueil des nouveaux/velles arrivant-e-s
- > la poursuite des modules de sophrologie (34 participants, chacun aux 3 séances d'initiation)
- > la mise en oeuvre de formations en direction de publics ciblés (agent-e-s, encadrant-e-s, représentant-e-s des organisations syndicales au CHSCT et assistant-e-s de prévention)

En 2015, l'Université de La Rochelle a signé une convention avec la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN) permettant au personnel de bénéficier des actions prévues par le réseau PAS (Prévention, Aide et Suivi). Ce dispositif offre des ressources adaptées pour la prévention, l'aide et le suivi du personnel en difficulté.

Dans ce cadre, le personnel peut notamment avoir accès à un espace confidentiel d'accueil et d'écoute psychologique mais aussi bénéficier d'ateliers ou d'échanges collectifs autour de la thématique des risques professionnels.

Enfin, la mise en œuvre du protocole a concerné 8 situations prises en charge en 2015 qui ont nécessité l'intervention de la directrice des ressources humaines et/ou de la médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention : 5 situations impliquant le personnel BIATSS et 3 situations impliquant le personnel enseignant.



D. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

1 - Les accidents de service et de travail

Les accidents de service (ou accidents de travail pour le personnel contractuel) 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

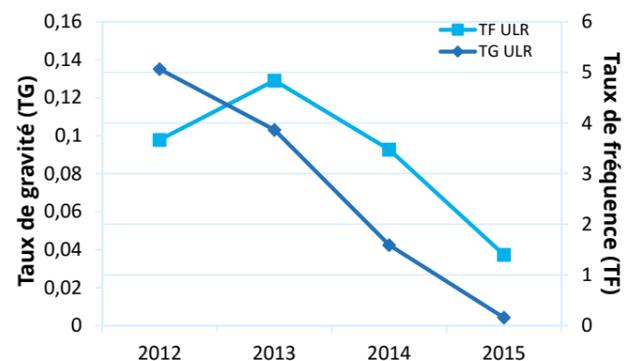
L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service.
Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.
Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

📌 Nombre et causes des arrêts de service et de travail

	2012		2013		2014		2015	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	11		14		16		6	
Accident de service stricto sensu	7	3 chutes, 1 accident de la circulation, 2 manutentions, 1 autre	9	4 chutes, 2 manutentions, 2 heurts, 1 autre	7	3 chutes, 2 manutentions, 2 coupures	4	3 manutentions, 1 projection
Accident de trajet / mission	4	4 chutes	5	3 accidents de la route, 2 chutes	9	5 chutes, 4 accidents de la route	2	1 accident de la route, 1 chute
Accident de travail	5		10		6		-	
Accident de service stricto sensu	3	1 coupure, 2 lésions musculaires	9	6 chutes, 1 heurt, 1 manutention, 1 coupure	2	1 heurt, 1 agression	-	
Accident de trajet / mission	2	1 accident de la route, 1 chute	1	1 accident de la route	4	2 accidents de la route, 1 chute, 1 heurt	-	
TOTAL	16		24		22		6	
Dont personnel ENS	ND		ND		ND		0	
Dont personnel BIATSS	ND		ND		ND		6	

Correction rétroactive pour 2014 : retrait d'un accident concernant un-e étudiant-e. Modification du statut (Service / Travail) pour un accident.

📌 Taux de fréquence et taux de gravité



Le taux de fréquence correspond au nombre de personnes en arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées. Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées. En 2015, les accidents de travail et de service étaient moins nombreux qu'en 2014 ; la durée des arrêts était moins longue. Le taux de gravité est le plus bas constaté depuis que cet indicateur est calculé (2005).

2 - 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.

Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue à l'Université de La Rochelle au titre de l'année 2015.

E. La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait de son travail. Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Elle assure la surveillance médicale périodique de tout le personnel ; les personnes occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie (personnes handicapées, femmes enceintes, personnel de retour après un congé de longue durée, etc.) doivent également satisfaire à une visite médicale dont la périodicité est définie par le médecin.

Les visites médicales sont réparties en premières visites, visites systématiques ou visites à la demande (de l'agent-e, de l'employeur/euse ou de la médecin).

Le médecin de prévention conseille l'administration, le personnel et ses représentant-e-s en ce qui concerne :

- > l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- > l'hygiène générale des locaux
- > l'adaptation des postes de travail
- > la protection du personnel contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles

En 2013, faute de pouvoir recruter un-e nouveau/velle médecin de prévention, le CHSCT a donné un avis favorable à l'unanimité à l'externalisation du service de médecine de prévention. Après une procédure d'appel d'offres, l'Université de La Rochelle a contractualisé début 2014 avec l'association de Santé au Travail d'Aunis (STA) et la prestation a débuté dès le mois de février.

L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un médecin de prévention et d'une secrétaire médicale. A noter qu'une infirmière en santé au travail assistée d'une autre secrétaire est venue compléter cette équipe de mars à juillet 2014 puis à nouveau depuis septembre 2015.

En 2015, 346 visites médicales ont été réalisées par le médecin de prévention et 42 entretiens infirmiers ont été effectués par l'infirmière pour un total de 366 personnes vues (certaines personnes pouvant être vues par le médecin à plusieurs reprises).

Les visites réalisées par le médecin de prévention sont réparties selon la typologie suivante :

- > visite d'embauche
- > visite périodique (périodicité définie selon les risques professionnels auxquels le personnel est exposé et qui induisent une surveillance médicale « simple » ou « renforcée »)
- > visite de pré-reprise pendant un arrêt (à l'initiative de la/du médecin traitant ou de la personne)
- > visite de reprise après congé de maladie, congé de maternité, accident du travail et maladie professionnelle
- > visite à la demande de l'employeur
- > visite confidentielle à la demande de la personne

En 2015, les visites périodiques ont représenté 66% des visites médicales effectuées.

Dans le cadre de son activité dite de tiers temps, le médecin de prévention a également participé à 3 études de poste en collaboration avec la conseillère de prévention ainsi qu'à 3 réunions du CHSCT et à des rendez-vous de coordination avec la directrice des ressources humaines et/ou la conseillère de prévention. De plus, 7 autres études de poste ont été réalisées par la conseillère de prévention à la demande de la médecin de prévention.

L'activité de la médecine du travail fait l'objet d'un rapport annuel d'activité établi par le médecin de prévention et présenté au CHSCT.

F. La prise en charge du handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Consciente des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'Université a désigné en janvier 2013 un référent handicap chargé d'accompagner le Vice-Président Handicap et la directrice des ressources humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Le schéma directeur handicap

La 2^e Charte Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par l'Université de La Rochelle prévoit l'élaboration par chaque établissement d'un schéma directeur de sa politique handicap qui doit être soumis à l'approbation de son Conseil d'Administration. Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Le Vice-Président Handicap a présenté le schéma directeur handicap de l'Université au Comité Technique du 4 décembre 2015 où il a reçu un avis favorable à l'unanimité. Il sera présenté début 2016 au Conseil d'Administration.

L'obligation d'emploi de personnel en situation de handicap

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, l'Université de La Rochelle est tenue d'employer au moins 6% de personnel en situation de handicap, il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

➤ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à l'Université de La Rochelle (titulaires et non titulaires)

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
Personnels enseignants	6	8	10	11
Personnel BIATSS	11	13	17	21
TOTAL	17	21	27	32

➤ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à l'Université de La Rochelle (titulaires et non titulaires) : répartition par sexe

	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2014	01/01/2015
Femmes	14	16	20	22
Hommes	3	5	7	10
TOTAL	17	21	27	32

➤ Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à l'Université de La Rochelle (titulaires et non titulaires) : répartition par âge

	01/01/2014	01/01/2015
Moins de 25 ans	1	2
25 - 40 ans	6	7
41 - 55 ans	16	17
Plus de 55 ans	4	6
TOTAL	27	32

Depuis l'accès à l'autonomie, les universités ont la maîtrise de la gestion de la totalité de leur personnel, aussi bien titulaire que contractuel. Dans cette logique, à compter de l'année 2014, l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est plus calculée sur la seule part du personnel contractuel rémunéré sur ressources propres mais sur la totalité du personnel rémunéré par les établissements, titulaire comme contractuel. Compte tenu de ce changement de mode de calcul, pour la 1^{re} fois en 2015 (sur l'exercice 2014), l'Université de La Rochelle a dû s'acquitter du paiement d'une contribution, pour un montant d'environ 13 000 euros, pour non-respect du taux d'emploi de 6% de personnel en situation de handicap.

➤ Taux d'emploi de personnel en situation de handicap à l'Université de La Rochelle

	2014	2015
Taux direct	2.90	3.94
Taux légal	3.34	4.23
Contribution FIPHFP (en €)	13 022,20	31 185,17

On distingue le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal. Le taux direct est le ratio entre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total. Le taux légal prend en compte le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et certaines dépenses réalisées par l'établissement en faveur du personnel en situation de handicap. Enfin, pour calculer le montant de la contribution due par l'établissement, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) tient en outre compte des dépenses réalisées en faveur des étudiant·e·s en situation de handicap.

Pour mémoire, avant prise en compte de l'ensemble du personnel pour effectuer ce calcul, le taux d'emploi considérant les seuls effectifs contractuels était le suivant :

➤ Taux d'emploi de personnel en situation de handicap à l'Université de La Rochelle (non titulaires rémunérés sur ressources propres)

	2010	2011	2012	2013
Taux direct	1.64	1.87	2.65	2.54
Taux légal	3.59	3.56	4.40	3.39
Contribution FIPHFP (en €)	0	0	0	0

Les actions réalisées en faveur du personnel en situation de handicap

L'Université de La Rochelle réalise un certain nombre d'actions pour recruter du personnel en situation de handicap ou favoriser son maintien dans l'emploi.

> Titularisations au titre du handicap

Depuis 2013, l'Université de La Rochelle propose à des personnes remplissant les conditions exigées, d'être titularisées à l'issue d'un contrat d'un an correspondant à une période de stage. Une personne a bénéficié de ce dispositif en 2015 (ce chiffre était identique en 2014 et 2013).

> Recrutements

L'Université de La Rochelle a recruté 4 personnes en situation de handicap en 2015 : 3 personnes contractuelles et 1 personne titulaire.

> Aménagements de postes

L'Université de La Rochelle peut aménager le poste de travail des personnes en situation de handicap, sur préconisation de la médecin de prévention. Ces aménagements de postes peuvent consister en l'achat de matériels adaptés, l'organisation de l'espace de travail, etc. Trois personnes ont vu leur poste aménagé en 2015.

> Suivi individuel

En 2015, la référente handicap a rencontré 15 personnes pour faire le point sur leur situation, les aménagements de postes à effectuer ou encore les aider à constituer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).



Chapitre 6
Les relations professionnelles

A. Les instances institutionnelles

1 - Les conseils

a. Le Conseil d'Administration (CA)

Rôle

Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement. À ce titre notamment :

- > il approuve le contrat d'établissement de l'Université
- > il vote le budget et approuve les comptes
- > il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement
- > il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués
- > il approuve le rapport annuel d'activité et le bilan social présenté chaque année par le Président, après avis du Comité Technique
- > il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap

Le CA exerce le pouvoir disciplinaire à l'égard du personnel enseignant, du personnel chercheur et des usagers/gères. Cette compétence sera transférée au Conseil Académique (CAc) lors du prochain renouvellement général des conseils en 2016.

Il examine également les questions individuelles concernant le personnel enseignant et le personnel assimilé ; il siège alors en formation restreinte. Cette compétence est transférée au Conseil Académique depuis la rentrée universitaire 2014.

Composition

Il est composé de 30 membres :

- > 14 représentant-e-s des enseignant-e-s-chercheur-e-s et du personnel assimilé, des enseignant-e-s et des chercheur-e-s, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeur-e-s des universités et du personnel assimilé
- > 5 représentant-e-s des usagers/gères (et autant de suppléant-e-s)
- > 3 représentant-e-s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 8 personnalités extérieures :
 - 3 représentant-e-s des collectivités territoriales :
 - 1 représentant-e de la Région Poitou-Charentes
 - 1 représentant-e du Département de la Charente-Maritime
 - 1 représentant-e de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
 - au moins un-e chef-ffe d'entreprise ou cadre dirigeant-e d'entreprise
 - au moins un-e autre acteur/rice du monde économique et social

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres du CA par sexe (01/01/2015)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	1	6	7
Représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s	2	5	7
Représentant-e-s des étudiant-e-s	3	2	5
Représentant-e-s du personnel BIATSS	2	1	3
Personnalités extérieures	1	7	8
TOTAL	9	21	30
Répartition (%)	30%	70%	100%

b. Le Conseil Académique (CAc)

Rôle

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission de la Recherche et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire.

Le Conseil Académique en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement.

Il propose au Conseil d'Administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiant-e-s.

En formation restreinte aux enseignant-e-s-chercheur-e-s, il est l'instance compétente pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation, à la carrière des enseignant-e-s-chercheur-e-s.

1. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

Rôle

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle adopte :

- > la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le Conseil d'Administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'Administration
- > les règles relatives aux examens
- > les règles d'évaluation des enseignements
- > des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiant-e-s
- > les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiant-e-s et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiant-e-s, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques
- > les mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiant-e-s ou des enseignant-e-s-chercheur-e-s, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement
- > les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiant-e-s présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur

Composition

Elle est composée de 26 membres :

- > 5 représentant-e-s des professeur-e-s et du personnel assimilé
- > 5 représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s, enseignant-e-s et du personnel assimilé
- > 10 représentant-e-s des usagers/gères
- > 3 représentant-e-s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 3 personnalités extérieures :
 - 1 représentant-e d'une structure liée à la formation professionnelle ou à l'emploi
 - 1 représentant-e du CIO de La Rochelle
 - la/le directeur/trice du CROUS de La Rochelle

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres de la CFVU par sexe (01/01/2015)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	0	5	5
Représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s	2	3	5
Représentant-e-s des étudiant-e-s	5	3	8
Représentant-e-s du personnel BIATSS	3	0	3
Personnalités extérieures	2	1	3
TOTAL	12	12	24
Répartition (%)	50%	50%	100%

2. La Commission de la Recherche (CR)

Rôle

La Commission de la Recherche du Conseil Académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'Administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'Administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiant-e-s de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Composition

Elle est composée de 28 membres :

- > 10 représentant-e-s des professeur-e-s et du personnel assimilé
- > 2 représentant-e-s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 5 représentant-e-s des autres docteur-e-s non habilité-e-s à diriger des recherches
- > 1 représentant-e des autres personnels enseignants et du personnel assimilé
- > 2 représentant-e-s des ingénieur-e-s et techniciens/iennes
- > 1 représentant-e des autres personnels
- > 4 représentant-e-s des doctorant-e-s
- > 3 personnalités extérieures :
 - la/le délégué-e régional-e à la recherche et à la technologie
 - la/le représentant-e d'une structure régionale de valorisation de la recherche
 - la/le représentant-e d'un organisme de recherche

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres de la CR par sexe (01/01/2015)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	2	8	10
Représentant-e-s des autres personnels titulaires d'une HDR	2	0	2
Représentant-e-s des autres docteur-e-s non habilité-e-s à diriger des recherches	1	4	5
Représentant-e des autres personnels enseignants et chercheurs	0	1	1
Représentant-e-s des ingénieur-e-s et techniciens ou techniciennes	1	1	2
Représentant-e-s des autres personnels BIATSS	1	0	1
Représentant-e-s des doctorant-e-s	2	2	4
Personnalités extérieures	1	2	3
TOTAL	10	18	28
Répartition (%)	36%	64%	100%

2 - Le Comité Technique (CT)

Rôle

Le Comité Technique dispose d'une vue d'ensemble des actions de l'Université en matière de GRH et rend son avis sur la politique de gestion des ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Le CT est notamment consulté sur les points suivants :

- > politique de gestion des ressources humaines : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisation et répartition des services, organisation des mutations internes, politique indemnitaire et gestion des primes, bilan social, gestion des effectifs et des qualifications, plan de formation du personnel, etc.
- > organisation générale des services et de leur fonctionnement
- > évolutions des méthodes et techniques de travail

Composition

Il est composé de 12 membres titulaires :

- > 2 représentant-e-s de l'administration
- > 10 représentant-e-s titulaires du personnel élu et 10 représentant-e-s suppléant-e-s.

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres du CT par sexe (01/01/2015)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s de l'administration	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Représentant-e-s du personnel	6	4	10	9	1	10	15	5	20
TOTAL	7	5	12	9	1	10	16	6	22
Répartition (%)	58%	42%	100%	90%	10%	100%	73%	27%	100%

3 - La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Rôle

Cette Commission concerne uniquement le personnel fonctionnaire. Elle est consultée sur les décisions individuelles concernant le personnel affecté à l'Université ainsi que sur les affectations à l'établissement de ce personnel.

Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard du personnel du corps de recherche et formation, du corps de l'administration scolaire et universitaire et du corps du personnel de bibliothèque.

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

Composition

La CPE comprend en nombre égal des représentant-e-s de l'établissement et des représentant-e-s du personnel.

Les représentant-e-s du personnel sont désigné-e-s par groupe et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- > **premier groupe** : corps d'ingénieurs et du personnel technique, de recherche et formation, corps du personnel de service, corps du personnel social et corps du personnel de santé
- > **deuxième groupe** : corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs des services déconcentrés
- > **troisième groupe** : corps du personnel des bibliothèques, corps du personnel de documentation et corps du personnel de magasinage

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un-e représentant-e titulaire et un-e suppléant-e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant-e-s titulaires et deux suppléant-e-s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant-e-s

Pour l'Université de La Rochelle, elle est composée de 26 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 13 représentant-e-s de l'administration choisi-e-s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 13 représentant-e-s du personnel, élu-e-s par corps et par niveau de catégorie (AENES : 1 cat. A, 1 cat. B, 2 cat. C ; ITRF : 2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C ; BU : 1 cat. A, 1 cat. B, 1 cat. C)

Durée du mandat : 3 ans

➤ Répartition des membres de la CPE par sexe (01/01/2015)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s de l'administration	6	6	12	5	7	13	11	13	24
Représentant-e-s du personnel	10	3	13	5	0	13	15	3	18
TOTAL	16	9	25	10	7	17	26	16	42
Répartition (%)	64%	36%	100%	59%	41%	100%	62%	38%	100%



4 - La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent·e·s Non Titulaires (CCPANT)

Rôle

Cette Commission concerne le personnel non titulaire de droit public exerçant ses 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 du personnel non titulaire, sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle du personnel non titulaire entrant dans son champ de compétence.

Pour le personnel non titulaire exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés·e·s celles/ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché·e temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, de lecteur·rice de langue étrangère et de maître·resse de langue étrangère, de personnel temporaire vacataire et de chargé·e d'enseignement vacataire et d'enseignant·e contractuel·le des établissements d'enseignement supérieur.

En revanche, ne sont pas concerné·e·s : les maîtres·resses de conférences, les professeur·e·s des universités associé·e·s et invité·e·s, les autres enseignant·e·s associé·e·s ou invité·e·s, les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu).

Composition

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

Leur nombre est défini comme suit, selon les effectifs de chaque niveau de catégorie :

> pour un effectif inférieur à 20 : un·e représentant·e titulaire et un·e suppléant·e

> entre 20 et 299 personnes : deux représentant·e·s titulaires et deux suppléant·e·s

> pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant·e·s

Pour l'Université de La Rochelle, elle est composée de 12 membres titulaires et autant de suppléants :

> 6 représentant·e·s de l'administration choisi·e·s parmi le personnel titulaire de catégorie A

> 6 représentant·e·s du personnel non titulaire, désigné·e·s par les organisations syndicales par niveau de catégorie (2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C)

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres de la CCPANT par sexe (01/01/2015)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	2	3	5	1	4	5	3	7	10
Représentant·e·s du personnel	4	1	5	0	0	0	4	1	5
TOTAL	6	4	10	1	4	5	7	8	15
Répartition (%)	60%	40%	100%	20%	80%	100%	47%	53%	100%

5 - La Commission Consultative des Doctorant·e·s Contractuel·le·s (CCDC)

Rôle

Il s'agit d'une Commission paritaire compétente pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorant·e·s ayant conclu un contrat doctoral avec l'Université. Elle peut notamment être saisie de questions portant sur les obligations de service, les missions incluses dans le contrat, le licenciement. En revanche, cette Commission n'a pas à traiter de conflits de nature pédagogique ou scientifique pouvant s'élever entre un·e doctorant·e et sa/son directeur·rice de thèse.

Composition

Cette Commission comporte, outre le Président de l'Université, trois représentant·e·s désigné·e·s de la Commission de la Recherche et quatre représentant·e·s élu·e·s des doctorant·e·s contractuel·le·s. Elle comprend autant de membres suppléants que de membres titulaires.

Durée du mandat : 2 ans

➤ Répartition des membres de la CCDC par sexe (au 01/01/2015)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	1	3	4	2	2	4	3	5	8
Représentant·e·s des doctorant·e·s	2	2	4	0	0	0	2	2	4
TOTAL	3	5	8	2	2	4	5	7	12
Répartition (%)	38%	63%	100%	50%	50%	100%	42%	58%	100%

6 - Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Cf. Chapitre 5 - Les conditions de travail (page 83).

➤ Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 01/01/2015)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Représentant·e·s du personnel	5	1	6	3	3	6	8	4	12
Représentant·e·s des usagers/gères	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	2	8	3	3	6	9	5	14
Répartition (%)	75%	25%	100%	50%	50%	100%	64%	36%	100%



B. Le dialogue social

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentant-e-s des gouvernements, des employeurs/euses et des travailleurs/euses sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ».

L'idée générale est que le dialogue social constitue un « facteur d'apaisement » et qu'il participe à la qualité du service public.

Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la « démocratie sociale » dans la Fonction Publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n° 2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Au niveau de l'établissement, le dialogue social s'organise à la fois au sein d'une instance réglementaire dédiée, le Comité Technique, mais aussi au sein d'espaces de dialogue créés à cet effet sur des sujets donnés et qui prennent la forme de groupes de travail, d'audiences ou de réunions d'information et d'échanges.

L'objectif de la direction de l'établissement vise le développement du dialogue social en amont notamment des instances appelées à se prononcer sur les sujets débattus.

Ainsi, en 2015, plusieurs groupes de travail associant les représentant-e-s du personnel siégeant au sein des différentes instances de l'établissement (CA, CAC, CT) ont été constitués sur les sujets suivants : le guide du recrutement du personnel enseignant ; le référentiel d'équivalence horaire des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s (REH) ; le dispositif indemnitaire des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s (PRP) ; le dispositif indemnitaire du personnel BIATSS ; la convention de gestion des agent-e-s non titulaires ; le bilan social.

Les propositions issues de ces groupes de travail ont ensuite été présentées au Comité Technique, puis, selon le sujet, adoptées par le Conseil Académique ou le Conseil d'Administration.

En 2014-2015, 3 personnes (2 BIATSS / 1 enseignant) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total de 541 heures.



C. Les contentieux et conflits

En 2015, deux requêtes en contentieux ont été déposées à l'encontre de l'Université de La Rochelle. Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2015.

D. L'information et la communication

En matière de communication interne, l'objectif majeur est d'améliorer la circulation de l'information à destination du personnel afin de « faire savoir », « faire comprendre » et « faire adhérer ». La finalité réside dans le renforcement d'une véritable culture d'établissement.

Différents outils et dispositifs d'information et de communication internes ont notamment été mis en place à cette fin.

1 - Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels

L'objectif est de veiller à l'intégration du nouveau personnel arrivé durant l'année à l'Université. Le dispositif mis en œuvre comprend une journée d'accueil solennel du nouveau personnel enseignant et BIATSS début septembre par le Président et son équipe, à laquelle tout le personnel d'encadrement enseignant et administratif est invité, avec :

- > présentation du fonctionnement de l'établissement et de sa politique à partir d'un diaporama
- > présentations/formations dédiées aux nouveaux/velles arrivant-e-s portant sur les services informatiques, les ressources numériques ainsi que sur la médecine de prévention et les procédures applicables en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que de respect de la charte graphique

La journée inclut des temps de convivialité.

La mallette d'accueil remise à chaque participant comprend :

- > un livret d'accueil
- > une plaquette de présentation de l'établissement
- > des plaquettes présentant les services et outils susceptibles d'intéresser le personnel (Services numériques ; Culture ; Sports ; Documentation, etc.)
- > des objets à l'effigie de l'établissement (sac coton, stylo, bloc-notes, etc.)

➤ Taux de participation depuis 2012-2013

	Personnel enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
2012-2013	51%	78%	60%
2013-2014	55%	91%	70%
2014-2015	30%	86%	53%
2015-2016	20%	67%	34%

2 - Les modèles de documents

Lors de la sortie de la charte graphique de l'Université en septembre 2014, un ensemble de modèles de documents a été réalisé pour faciliter le travail quotidien du personnel de l'Université.

A la charte de l'Université et automatisés, ces gabarits visent à crédibiliser les échanges avec les partenaires et les réseaux : courriers, dossiers, diaporamas, etc. Ils ont été mis en place grâce à l'implication de référents communication et sont disponibles sur le serveur partagé de l'Université (SID). Chaque année, au fil des évolutions des logiciels et des usages, ces modèles sont actualisés.

- > les modèles de bureautique : les lettres, dossiers, diaporama, organigramme, signalétique, chevalets
- > les modèles d'édition : la carte de visite, la carte de correspondance, le carton d'invitation, l'affiche, la plaquette, le kakémono, le fond de scène
- > les modèles numériques : affichages dynamiques, newsletter, signature mail, fonds d'écran

3 - Les outils et supports d'information et de communication

De nombreux supports sont spécifiquement destinés à l'interne. Leurs objectifs sont de permettre au personnel d'appréhender le fonctionnement et l'organisation de l'institution ainsi que de disposer de l'information en temps réel.

Force est de constater que les autres supports destinés à l'externe, qui sont également mis à la disposition du personnel, contribuent aussi à améliorer la circulation de l'information et à renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement, c'est pourquoi ils seront mentionnés ci-après.

Les supports imprimés :

- > le livret d'accueil des nouveaux personnels (support interne de 32 pages)
- > les fiches pratiques diffusées avec les bulletins de paye (support interne – 4 en 2013, 5 en 2014, 3 en 2015)
- > les plaquettes imprimées présentant les services et outils de l'Université (ext. / int.)
- > le dépliant annuel Chiffres Clés (ext. / int.)
- > le bilan social (int. / ext.)
- > les triptyques Offre de formation globale (français / anglais), Offre de formation par Alternance, Offre de formation continue (ext. / int.)
- > le dépliant des plans de l'Université

Les supports numériques :

- > la revue de presse hebdomadaire (int.)
- > les communiqués de la Présidence (int.)
- > les organigrammes de l'Université, des directions et des composantes
- > la newsletter hebdomadaire de la Présidence et des Conseils : Direct'Infos (int.)
- > le diaporama de présentation de l'Université réactualisé chaque année (int. / ext.)
- > la newsletter mensuelle culturelle : Les rendez-vous culturels de l'Université (int. / ext.)
- > la newsletter trimestrielle de la Bibliothèque Universitaire : BU Connexion (int.)
- > la newsletter de la Fondation : Fenêtre sur cours (ext.)
- > les communiqués et dossiers de presse (ext.)
- > le fil d'actualités et d'information du site Web institutionnel www.univ-larochelle.fr, des sites des composantes et des réseaux sociaux Facebook et Twitter (int. / ext.)

Les outils numériques :

- > l'Environnement Numérique de Travail (int.) : bureau virtuel regroupant, au-delà des applications utiles (emploi du temps, congés, etc.), les informations et documents à usage interne (PV de conseils, notes de service, procédures, formulaires, l'accès aux documents de travail, etc.), les actualités, les communiqués, les organigrammes à jour, etc.
- > le site Web institutionnel : www.univ-larochelle.fr et les sites Web satellites (composantes, laboratoires) (int. / ext.)
- > la mailing liste de diffusion institutionnelle (int.)
- > les forums (int.) : le forum de l'Université de La Rochelle, de libre expression, et des forums d'échanges thématiques (syndical ; petites annonces ; par projet, etc.) procédant par système d'abonnement
- > les écrans d'affichage numérique dans les halls des différents bâtiments (int. / ext.)
- > les réseaux sociaux (int. / ext.)
- > les catalogues des outils et supports disponibles gratuitement (affiches, plaquettes, etc.) (int.) ainsi que le catalogue d'objets promotionnels (ext.)

La communication interpersonnelle et en réseau :

Enfin, l'information et la communication interpersonnelle directe, le face-à-face, ont toujours leur place à l'Université de La Rochelle via l'organisation périodique de réunions d'informations et d'assemblées générales du personnel, ainsi que via la mise en place d'un réseau interne de référent-e-s communication des laboratoires et services (52 personnes), chargé-e-s de faire circuler l'information sur les activités de leur structure.



Chapitre 7 Les activités culturelles, sportives et associatives

A. L'action sociale

L'action sociale concerne tout le personnel : les stagiaires et titulaires ainsi que le personnel contractuel ayant une période d'activité égale ou supérieure à 6 mois consécutifs dans les 10 derniers mois.

Elle regroupe un ensemble d'aides et de subventions :

- > participation au coût de restauration
- > séjour linguistique
- > vacances familiales
- > allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- > allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)

- > séjours de vacances adaptés pour enfants handicapés
- > séjour en maisons familiales, villages de vacances et établissements portant le label « Gîtes de France »
- > aide exceptionnelle
- > prêt social
- > chèques-vacances
- > garde de jeunes enfants (Chèque emploi service universel)
- > centre de vacances avec hébergement
- > centre de loisirs sans hébergement
- > séjour éducatif

Le personnel peut bénéficier de l'accompagnement d'une assistante sociale pour demander des aides ou obtenir de l'information sur son droit en matière sociale.

L'assistante sociale présente les demandes d'aides qu'elle a instruites à la Commission Action Sociale de l'Université. En 2015, cette Commission s'est réunie à 5 reprises et a accordé 1 prêt et 5 secours dont les montants sont précisés ci-après.

➤ Dépenses Action sociale

	2012	2013	2014	2015
Allocation parents d'enfants handicapés	7 339 €	5 786 €	7 111 €	9 533 €
Participation APUR	2 500 €	2 000 €	2 000 €	2 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	2 217 €	2 406 €	3 491 €	4 205 €
Restauration du personnel	21 945 €	8 582 €	12 048 €	10 056 €
Secours-aides	5 200 €	13 800 €	7 750 €	3 900 €
Prêts exceptionnels	4 000 €	2 900 €	3 680 €	480 €
Transport domicile-travail BIATSS	6 743 €	6 354 €	6 092 €	6 482 €
Transport domicile-travail ENS	5 428 €	6 926 €	6 441 €	8 151 €
TOTAL	55 373 €	48 754 €	48 612 €	44 807 €

B. La restauration

Différents lieux de restauration sont accessibles sur les différents sites de l'Université ou à proximité.

Les restaurants administratifs

L'Université a signé une convention avec l'Association de Gestion des Restaurants Administratifs. Elle participe ainsi aux frais de fonctionnement et d'investissement de ces restaurants et prend en charge la partie État du coût des repas du personnel dont l'indice est inférieur à 466.

2 restaurants administratifs se trouvent à proximité des sites universitaires :

- > le Restaurant inter-administratif du Gabut
- > le Restaurant du Conseil Général de la Charente-Maritime

Coût du repas : environ 6 euros pour un indice < 466 en fonction de la composition du plateau repas.

Au cours de l'année 2015, **11 889** repas ont été servis pour le personnel de l'Université (restaurants administratifs et universitaires confondus), dont **2 663** ont été subventionnés par l'établissement.

Les restaurants universitaires du CROUS avec lequel

l'Université a également signé une convention :

- > le Restaurant Universitaire République
- > le Restaurant Universitaire / brasserie Antinéa
- > le Restaurant Universitaire Amerigo Vespucci
- > la Cafétéria du Pôle Sciences et Technologie

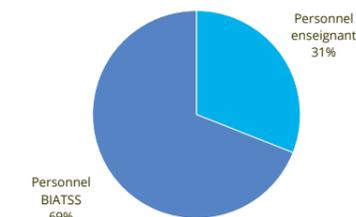
Coût du repas pour un menu complet (septembre 2015) :

- > 5,22 euros pour le personnel de catégorie I (indice < 466) ayant la carte
- > 6,42 euros pour le personnel de catégorie II (indice > 466) ayant la carte
- > 7,77 euros pour les extérieurs

C. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

➤ Personnel inscrit au SUAPSE selon le statut (hors personnel vacataire)

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de la population totale
Personnel enseignant	10	12	22	4%
Personnel BIATSS	36	13	49	12%
TOTAL 2014/2015	46	25	71	8%
Rappel 2013/2014	49	24	73	8%
Rappel 2012/2013	44	30	74	8%
Rappel 2011/2012	NC	NC	74	8%

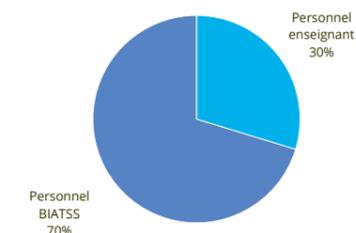


D. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

1 - Le personnel inscrit à l'APUR

➤ Personnel inscrit à l'APUR selon le statut (hors personnel vacataire)

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de la population totale
Personnel enseignant	25	27	52	10%
Personnel BIATSS	96	27	123	31%
TOTAL 2014/2015	121	54	175	20%
Rappel 2013/2014	127	53	180	20%
Rappel 2012/2013	116	59	175	20%
Rappel 2011/2012	NC	NC	202	23%

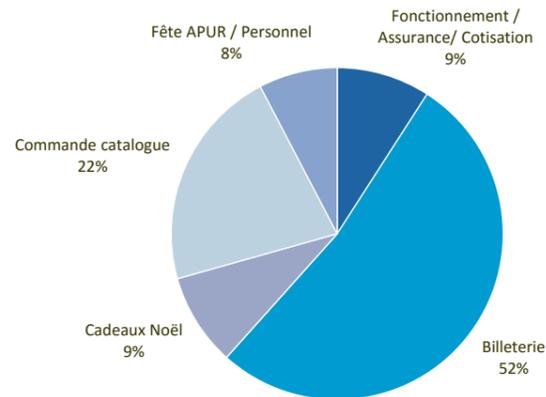


2 - Le budget de l'APUR

➤ Dépenses et recettes de l'APUR par type d'activité - Année universitaire 2014/2015

	Dépenses	Recettes	Écart
Fonctionnement	1 508 €	1 448 €	-59 €
Assurance	272 €	0 €	-272 €
Rugby	0 €	1 272 €	1 272 €
Billetterie	10 346 €	9 411 €	-935 €
Cotisation	15 €	2 792 €	2 777 €
Fête enfants adhérent·e·s	1 394 €	81 €	-1 313 €
Foot	117 €	0 €	-117 €
Commande catalogue	4 275 €	4 972 €	697 €
T-shirt APUR	0 €	0 €	0 €
Subventions	0 €	3 950 €	3 950 €
Noël cadeaux adhérent·e·s	1 775 €	0 €	-1 775 €
TOTAL	19 701 €	23 927 €	4 226 €
Rappel 2013/2014	19 250 €	16 678 €	-2 572 €
Rappel 2012/2013	15 050 €	19 595 €	4 546 €
Rappel 2011/2012	17 840 €	19 294 €	1 455 €

➤ Répartition des dépenses de l'APUR par type d'activité



Lexique

A	
AAE	Attaché-e D'Administration de l'État
ADJAENES	ADjoint-e Administratif/tive de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	AGent CompTable
ADT	ADjoint-e Technique
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant-e Ingénieur-e
ASOC	Assistant-e SOCIal-e
ASS	ASSistant-e de l'enseignement supérieur
ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche
B	
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BAS	Bibliothécaire Adjoint-e Spécialisé-e
BIATSS	(Personnel de) Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Service et Santé
BIB	BIBliothécaire
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
C	
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CCDC	Commission Consultative des Doctorant-e-s Contractuel-le-s
CCPANT	Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent-e-s Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Épargne Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIEL	Centre Inter-pôles d'Enseignement des Langues
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONservateur/riche de bibliothèque
CONSG	CONservateur/riche Général-e de bibliothèque
CPA	Cessation Progressive d'Activité
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPU	Conférences des Président-e-s d'Université
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CUFLE	Centre Universitaire de Français Langue Étrangère
D	
DSI	Direction du Système d'Information
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directrice Générale des Services
DOCT CONT	Doctorant-e CONTractuel-le
E	
E/EC	Enseignant-e/Enseignant-e-Chercheur-e
EC	Enseignant-e-Chercheur-e
ENS	ENSeignant-e
ETP	Équivalent Temps Plein
F	
FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

G	
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
H	
HCOMP	Heures COMPLémentaires
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement
I	
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indémnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indémnité Forfaitaire pour Travail Supplémentaire
IGE	InGénieur-e d'Études
IGR	InGénieur-e de Recherche
INF	INFirmier/ière
INM	Indice Nouveau Majoré
ISST	Inspection en Santé et Sécurité du Travail
ITRF	Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s de Recherche et Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
M	
MAG	MAGasinier/ière
MCF	Maître/resse de ConFérences
MGEN	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
ML	Maître/resse de Langues
MTT	Mi-Temps Thérapeutique
N	
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
O	
OIT	Organisation Internationale du Travail
P	
PAST	Personnel ASSocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFI	Prime de Fonction Informatique
PFR	Prime de Fonction et de Résultat
PNA	Position Normale d'Activité
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PROfesseur-e des universités
PRAG	PROfesseur-e AGRégé-e
PRCE	PROfesseur-e CERTifié-e
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
S	
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCSP	Subvention pour Charge de Service Public
SDSU	Service De Santé Universitaire
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SID	Système d'Information Documentaire
SUAPSE	Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression
T	
TECH	TECHnicien-ne
U	
UFR	Unité de Formation et de Recherche



Université de **La Rochelle**

Direction des Ressources humaines

Service d'Aide au Pilotage

23 avenue Albert Einstein - BP 33060

17031 La Rochelle

Tél. : 05 46 45 91 14

www.univ-larochelle.fr ↖