



Bilan social 2017

www.univ-larochelle.fr

Éditorial



“ La parution du bilan social constitue désormais un rendez-vous annuel, autour d’un document de grande qualité, à la fois instrument de mesure et d’analyse.

Regroupant toutes les informations sur le personnel, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail, il 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.

Il doit être vu comme une référence commune, qui s’adresse tout à la fois au personnel et à nos partenaires.

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.

Très bonne lecture !



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 et son volontarisme lui ont 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 Facultés

- Faculté de Droit, de Science Politique et de Gestion dont 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines
- Faculté des Sciences et Technologies

> 1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)

> 1 Pôle Alternance

> 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 réparties au sein de 6 écoles doctorales dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)

> 1 UMS (Unité Mixte de Service)

> 3 fédérations de recherche CNRS

> Et des services généraux qui concourent à son administration

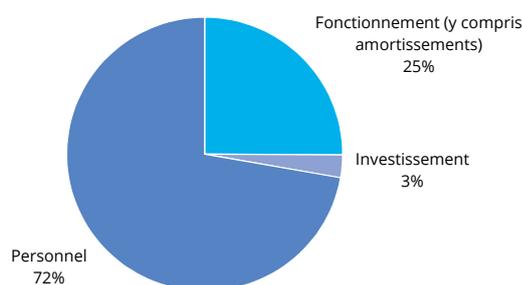
En 2016-2017, l'Université de La Rochelle accueille 8 595 étudiant-e-s inscrit-e-s en formation continue et initiale.

11,6% des étudiant-e-s sont de nationalité étrangère et 41,5% des étudiant-e-s sont boursier-e-s.

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

- > 72 diplômes nationaux (1 DAEU, 5 DUT, 13 licences générales, 18 licences professionnelles dont 11 en alternance, 35 masters dont 10 en alternance)
- > 13 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 (DELF) et au Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)

➤ Budget réalisé 2017 de 79,5 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 au sein de l'Université et rémunérées au 1^{er} janvier 2017.

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. Depuis l'édition 2015, les personnes en congé longue durée sont intégrées dans le périmètre du bilan social.

Par ailleurs, les personnes en délégation ou en congé pour recherche ou conversion thématique sont intégrées dans le périmètre du bilan social.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2016/2017. 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 2017, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2016/2017 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 2017, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

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
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement

Des données afférentes à l'année civile 2016 ou à l'année universitaire 2015/2016 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.

Chapitre 1 :

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 recrutements et les redéploiements réalisés	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 financé sur projet 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 financé sur projet Recherche et Fondation)	27
b. Les données démographiques (hors personnel contractuel financé sur projet 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

Chapitre 2 :

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 2017	34
d. Les mouvements par sexe et âge	35
2. L'ancienneté	35
3. Les promotions	36
B. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel	36
1. Les mouvements	36
a. Les entrées	36
b. Les sorties	37
c. La synthèse des entrées et sorties 2017	37
C. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire	38
1. Les mouvements	38
a. Les entrées	38
b. Les sorties	38
c. La synthèse des entrées et sorties 2017	38
d. Les mouvements par sexe et âge	39
2. Les changements d'affectation internes	40
a. Les souhaits de mobilité	40
b. Les changements d'affectation	40
3. L'ancienneté	40
4. Les promotions	41
a. Les promotions sur liste d'aptitude	41
b. Les promotions sur tableau d'avancement	41
c. Les promotions par concours et examen professionnel	42
d. La synthèse des promotions	42

D. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel	43
1. Les mouvements	43
a. Les entrées et les sorties	43
b. La synthèse des entrées et sorties 2017	43
c. Les mouvements par sexe et âge	44
2. Les changements d'affectation internes	45
a. Les souhaits de mobilité	45
b. Les changements d'affectation	45
3. L'ancienneté	46
4. Les CDIisations et titularisations	46
a. Les CDIisations	46
b. Les titularisations	47
<i>Chapitre 3 :</i>	
Les rémunérations	49
A. Les rémunérations du personnel enseignant	51
1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire	51
2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI	52
3. Les dépenses de personnel enseignant	52
4. Les primes du personnel enseignant	53
5. Les heures complémentaires	55
B. Les rémunérations du personnel BIATSS	56
1. La grille indiciaire du personnel BIATSS	56
a. La grille indiciaire du personnel fonctionnel et de l'AENES	56
b. La grille indiciaire du personnel ITRF	57
c. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques	58
d. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI	59
2. Les dépenses de personnel BIATSS	60
3. Les primes du personnel BIATSS	61
a. Les grilles indemnitaires en application au 01/01/2017	62
1. La grille indemnitaire du personnel titulaire	62
2. La grille indemnitaire du personnel contractuel	62
b. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime	63
c. La Nouvelle Bonification Indiciaire	64
C. La synthèse des dépenses de personnel	65
<i>Chapitre 4 :</i>	
La formation du personnel	67
A. La politique de formation à l'Université de La Rochelle	68
B. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2017 par axe	69
C. Les heures de formation et les stagiaires	70
1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation	70
2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe	71
D. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	72
E. Les autres actions de formation	73
1. Le Congé de Formation Professionnelle	73
2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique	73
3. L'Habilitation à Diriger des Recherches	73
4. Le bilan de compétences	74
5. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels	74
F. Le budget de la formation du personnel	75
1. Les dépenses	75
2. Les ressources	76

Chapitre 5 :

Les conditions de travail	77
A. L'organisation du temps de travail	78
1. Le temps de travail du personnel	78
a. Le temps de travail effectif	78
b. Le planning informatisé	78
c. Le Compte épargne Temps (CET)	78
2. Le travail à temps partiel	79
a. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire	80
b. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire	81
3. Les absences au travail	82
a. Les absences au travail du personnel enseignant	82
b. Les absences au travail du personnel BIATSS	83
B. Le droit de grève	84
C. La prévention des risques professionnels	84
1. Les act-eurs-rices de la prévention	85
a. La responsabilité des chef-fe-s de service	85
b. Les assistant-e-s de prévention	85
c. La conseillère de prévention	85
d. La/le médecin de prévention	85
2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	86
3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et Sécurité au Travail	86
4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement	87
5. La prévention des risques psychosociaux	88
D. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences	89
1. Les accidents de service et de travail	89
2. Les maladies professionnelles	90
3. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail	90
E. La médecine de prévention	91
F. La prise en charge du handicap	92

CHAPITRE 6 :

Les relations professionnelles	95
A. Les instances institutionnelles	96
1. Les conseils	96
a. Le Conseil d'Administration (CA)	96
b. Le Conseil ACadémique (CAc)	97
1. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	97
2. La Commission de la Recherche (CR)	98
2. Le Comité Technique (CT)	99
3. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	99
4. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent-e-s Non-Titulaires (CCPANT)	100
5. La Commission Consultative des Doctorant-e-s Contractuel-le-s (CCDC)	101
6. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	101
B. Le dialogue social	102
C. Les contentieux et conflits	103
D. L'information et la communication	103
1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel	103
2. Les modèles de documents	103
3. Les outils et supports d'information et de communication	104

Chapitre 7 :

Les activités culturelles, sportives et associatives	105
A. L'action sociale	106
B. La restauration	106
C. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)	107
D. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	107
1. Le personnel inscrit à l'APUR	107
2. Le budget de l'APUR	108

Lexique	109
----------------	------------



Chapitre 1

Les emplois et les effectifs

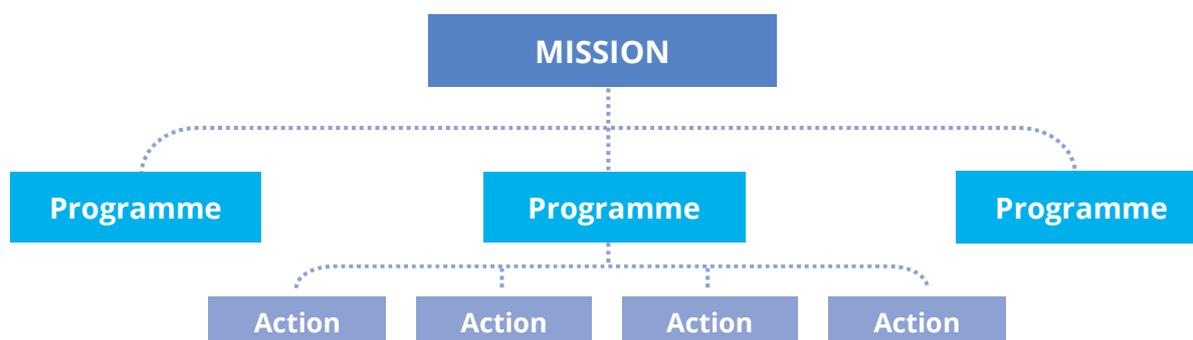
Promulguée le 1^{er} août 2001, la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Selon l'article 7 (1-6^o alinéa) de la LOLF :

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

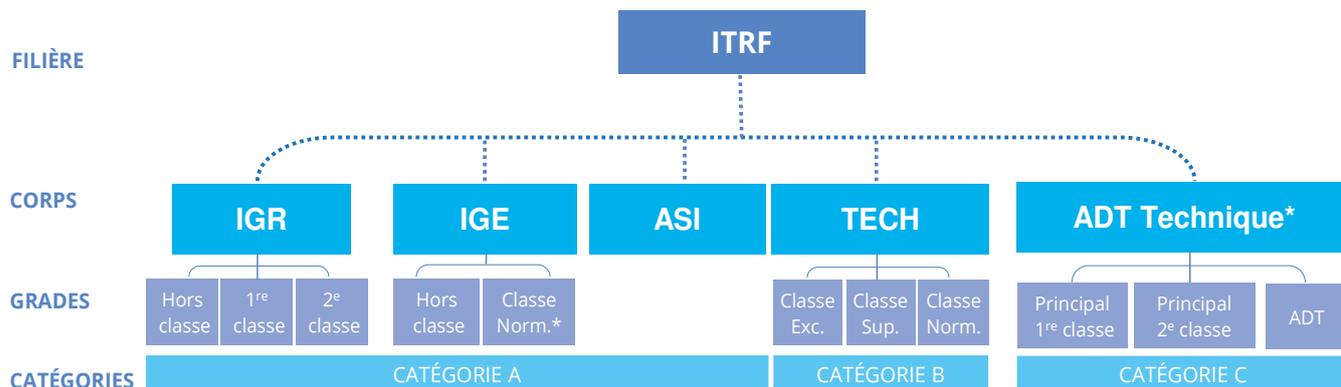
Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget.

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 en 2017



* Avec la mise en place du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR) :
 - les corps de catégorie C, et ici les ADT, sont passés de 4 à 3 grades à compter du 01/01/2017
 - les grades de 1^{ère} et 2^{ème} classe des IGE ont fusionné pour devenir le grade « Classe Normale » à compter du 01/09/2017



A. Les emplois et le personnel enseignant

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

> d'enseignant-chercheur titulaire :

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

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

- Professeur AGrégé (PRAG)
- Professeur CErtifié (PRCE)
- Professeur 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

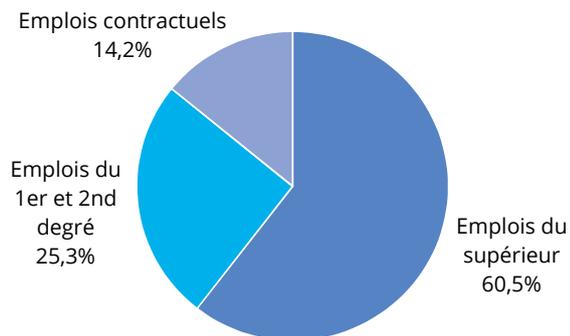
a. Les emplois enseignants par corps

➤ Emplois enseignants par corps

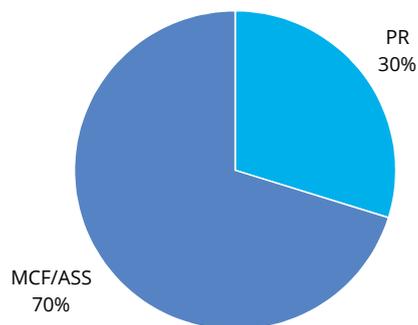
	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	Écart (2016-2017)
PR	77	79	79	79	-
MCF	188	187	186	186	-
Total emplois du supérieur	265	266	265	265	-
PRAG	72	72	73	74	+1
PRCE	37	37	37	36	-1
PR ECOLE	1	1	1	1	-
Total emplois du 1^{er} et 2nd degré	110	110	111	111	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	375	376	376	376	-
ATER	17	17	17	17	-
LECT	2	2	2	2	-
ML	3	4	4	4	-
PAST	11	11	11	10	-1
DOCT CONT	32	29	30	29	-1
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS	65	63	64	62	-2
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	440	439	440	438	-2

Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013, 4 emplois en 2016).

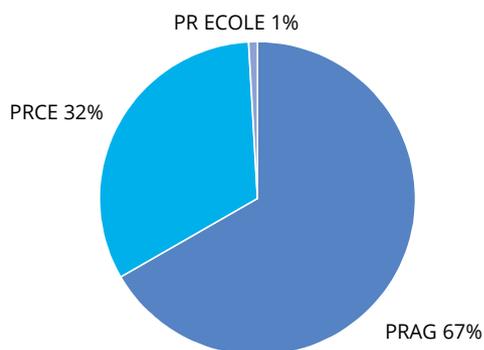
➤ Répartition des emplois enseignants délégués au 01/01/2017



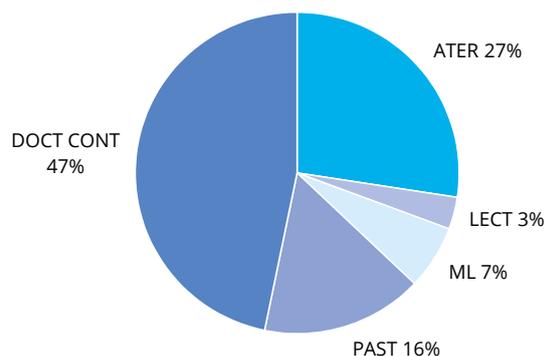
➤ Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires au 01/01/2017



➤ Répartition des emplois d'enseignants titulaires du 1^{er} et 2nd degré au 01/01/2017



➤ Répartition des emplois contractuels au 01/01/2017



➤ 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

	01/01/2014						01/01/2015						01/01/2016						01/01/2017					
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL
PR	11	54	12	-	-	77	12	55	12	-	-	79	11	55	13	-	-	79	11	55	13	-	-	79
MCF	39	113	36	-	-	188	39	112	36	-	-	187	39	111	36	-	-	186	39	111	36	-	-	186
ASS	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0
Emplois du supérieur	50	167	48	-	-	265	51	167	48	-	-	266	50	166	49	-	-	265	50	166	49	-	-	265
PRAG	10	27	31	3	1	72	10	27	31	3	1	72	10	27	32	3	1	73	11	27	32	3	1	74
PRCE	3	17	13	4	-	37	3	17	13	4	-	37	3	16	14	4	-	37	3	15	14	4	-	36
PR ECOLE	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
Emplois du 1^{er} et 2nd degré	13	45	44	7	1	110	13	45	44	7	1	110	13	44	46	7	1	111	14	43	46	7	1	111
TOTAL EMPLOIS ENS.	63	212	92	7	1	375	64	212	92	7	1	376	63	210	95	7	1	376	64	209	95	7	1	376

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

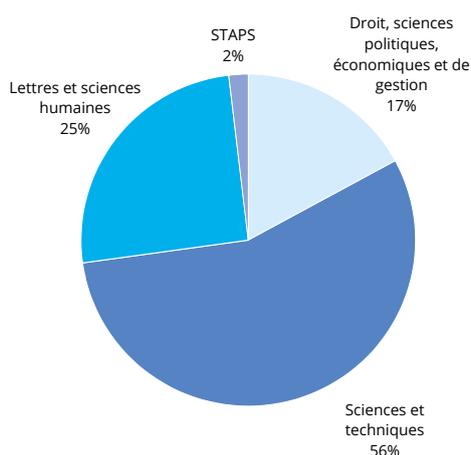
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

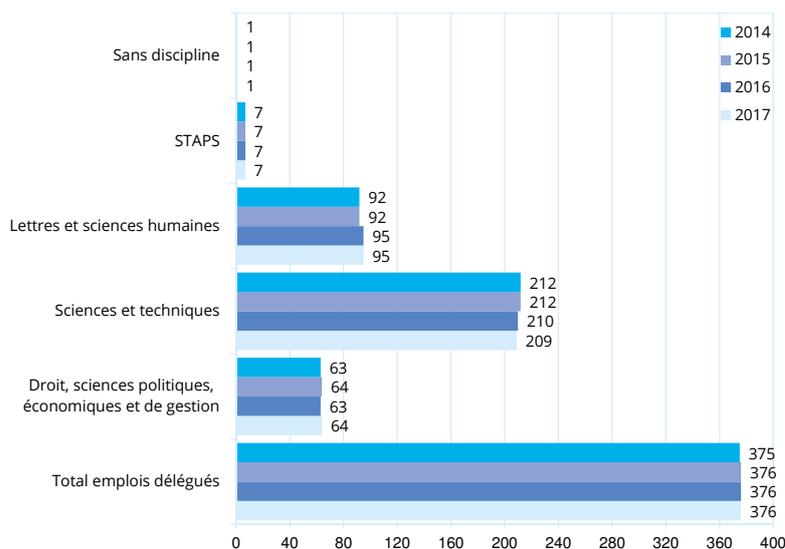
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

Des emplois ont fait l'objet d'une modification de discipline. Il s'agit de décision de campagne d'emplois ou de régularisation.

➤ Répartition par grand domaine des emplois délégués (titulaires)



➤ Emplois enseignants délégués titulaires par grand domaine : comparatif par année



c. Les recrutements et les redéploiements réalisés

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

	2017
Postes de titulaires ouverts au recrutement de titulaire	-
Postes pourvus par des titulaires	-
Changement de discipline d'emploi	-
Transformation de niveau d'emploi	-
Transformation enseignant / non enseignant	1

2 - Le personnel enseignant

a. Les effectifs

1. Les effectifs titulaires

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

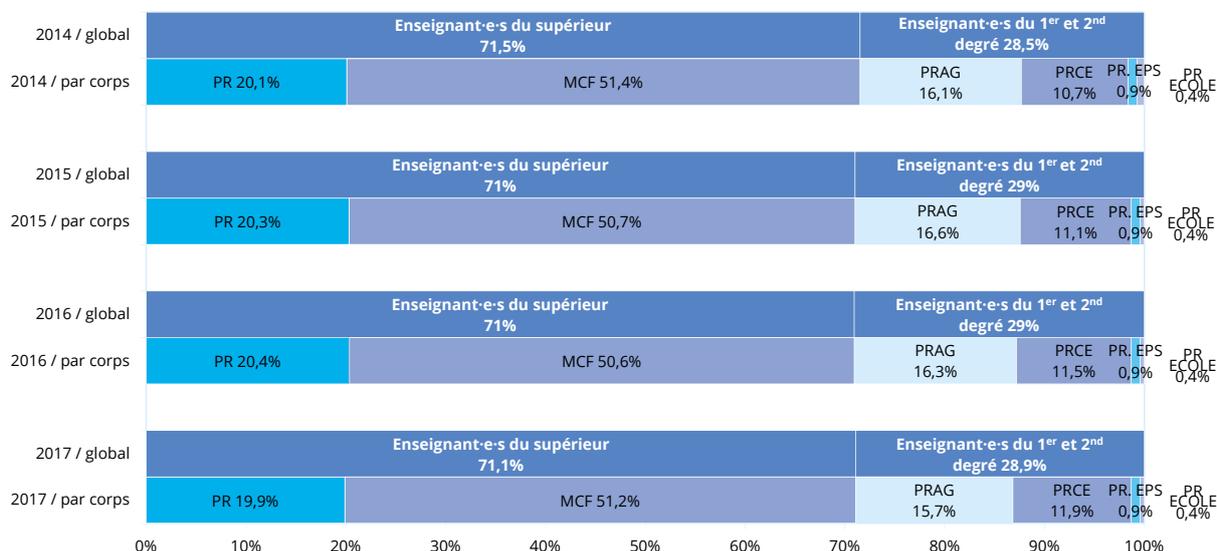
	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016			Moy. nationale (1)	01/01/2017			Moy. nationale (1)	ÉCART (2017-2016)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP
PR	69	69,0	71	70,5	71	70,7	20,4%		69	68,7	19,9%		-2	-2,0
MCF	177	176,5	176	175,8	176	175,5	50,6%	78,6%	177	176,5	51,2%	ND	+1	+1,0
Total effectifs enseignants du supérieur	246	245,5	247	246,3	247	246,2	71,0%		246	245,2	71,1%		-1	-1,0
PRAG	57	55,4	58	57,4	57	56,4	16,3%		55	54,3	15,7%		-2	-2,1
PRCE	38	36,8	40	38,6	41	39,9	11,5%		42	40,9	11,9%		+1	+1,0
PR EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0,9%	21,4%	3	3,0	0,9%	ND	-	-
PR ECOLE	3	2,5	2	1,5	2	1,5	0,4%		2	1,5	0,4%		-	-
Total effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	101	97,7	103	100,5	103	100,8	29,0%		102	99,7	28,9%		-1	-1,1
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS	347	343,2	350	346,8	350	347	100%	100%	348	344,9	100%	ND	-2	-2,1

(1) Bilan social 2015-2016 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)

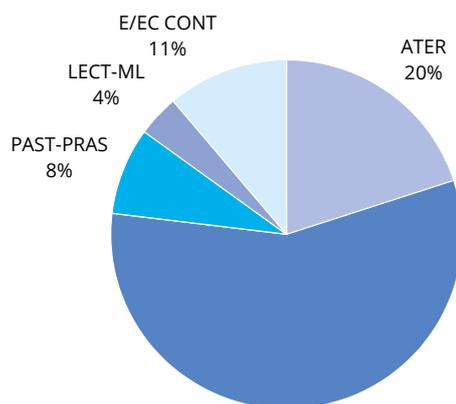


2. Les effectifs contractuels

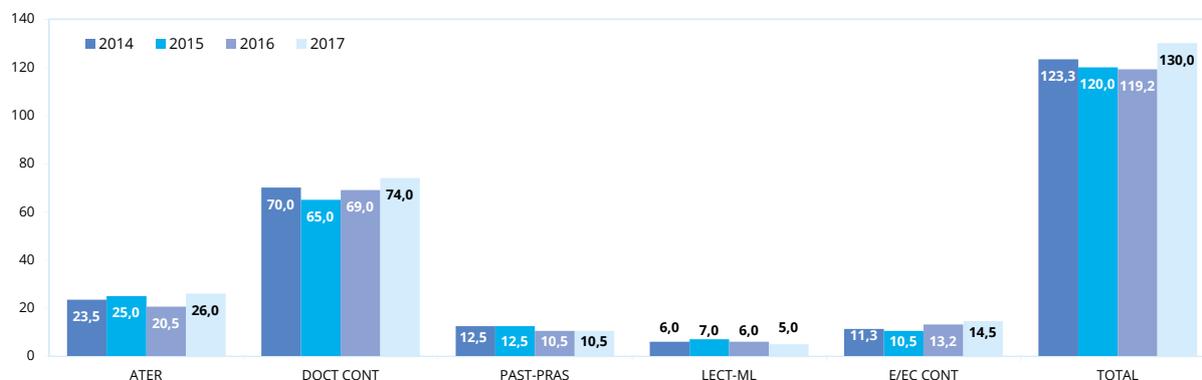
➤ Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		ÉCART (2017-2016)									
	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	ETP								
ATER	37	25%	23,5	19%	39	27%	25,0	21%	31	22%	20,5	17%	28	20%	26,0	20%	-3	+5,5
DOCT CONT Ministère	27	18%	27,0	22%	27	18%	27,0	23%	31	22%	31,0	26%	30	21%	30,0	23%	-1	-1,0
DOCT CONT Autre	43	29%	43,0	35%	38	26%	38,0	32%	38	27%	38,0	32%	44	31%	44,0	34%	+6	+6,0
Total effectifs ATER + DOCT CONT	107	72%	93,5	76%	104	71%	90,0	75%	100	71%	89,5	75%	102	71%	100,0	77%	+2	+10,5
PAST	24	16%	12,5	10%	24	16%	12,5	10%	21	15%	10,5	9%	21	15%	10,5	8%	-	-
LECT	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	3%	3	2%	3,0	3%	3	2%	3,0	2%	-	-
ML	3	2%	3,0	2%	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	3%	2	1%	2,0	2%	-1	-1,0
E/EC CONT (CDD)	7	5%	7,0	6%	5	3%	5,0	4%	10	7%	9,7	8%	11	8%	10,5	8%	+1	+0,8
Dont EC CONT (CDD)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	6	4%	5,7	5%	6	4%	5,8	4%	-	+0,1
Dont ENS CONT (CDD)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	3%	4,0	3%	5	3%	4,7	4%	+1	+0,7
E/EC CONT (CDI)	5	3%	4,3	3%	6	4%	5,5	5%	4	3%	3,5	3%	4	3%	4,0	3%	-	+0,5
Dont EC CONT (CDI)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0%	0,0	0%	0	0%	0,0	0%	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	4	3%	3,5	3%	4	3%	4,0	3%	-	+0,5
Total effectifs autres contractuels	42	28%	29,8	24%	42	29%	30,0	25%	41	29%	29,7	25%	41	29%	30,0	23%	-	+0,3
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	149	100%	123,3	100%	146	100%	120,0	100%	141	100%	119,2	100%	143	100%	130,0	100%	+2	+10,8

➤ Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) au 01/01/2017



➤ 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 au 01/01/2017

	SCIENCES		DROIT- GESTION		FLASH		IUT		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PR	43	43,0	7	7,0	11	10,7	8	8,0	-	-	69	68,7
MCF	82	82,0	27	27,0	33	33,0	32	31,5	3	3,0	177	176,5
Effectifs enseignants-chercheurs du supérieur	125	125,0	34	34,0	44	43,7	40	39,5	3	3,0	246	245,2
Rappel 2016	125	125,0	35	34,5	43	42,7	41	41,0	3	3,0	247	246,2
Écart	-	-	-1	-0,5	+1	+1,0	-1	-1,5	-	-	-1	-1,0
PRAG	9	8,8	2	2,0	11	11,0	27	26,7	6	5,8	55	54,3
PRCE	6	5,5	1	1,0	13	12,9	15	14,8	7	6,7	42	40,9
PR EPS	1	1,0	-	-	1	0,5	-	-	-	-	2	1,5
PR ECOLE	-	-	-	-	1	1,0	-	-	2	2,0	3	3,0
Effectifs enseignants du 1^{er} et 2nd degré	16	15,3	3	3,0	26	25,4	42	41,5	15	14,5	102	99,7
Rappel 2016	16	15,3	3	3,0	25	24,5	43	42,4	16	15,6	103	100,8
Écart	-	-	-	-	+1	+0,9	-1	-0,9	-1	-1,1	-1	-1,1
TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES	141	140,3	37	37,0	70	69,1	82	81,0	18	17,5	348	344,9
Rappel 2016	141	140,3	38	37,5	68	67,2	84	83,4	19	18,6	350	347,0
Écart	-	-	-1	-0,5	+2	+1,9	-2	-2,4	-1	-1,1	-2	-2,1
ATER	12	12	5	5	6	5	5	5	-	-	28	26
DOCT CONT Ministère	24	24	3	3	3	3	-	-	-	-	30	30
DOCT CONT Autre	39	39	4	4	1	1	-	-	-	-	44	44
Effectifs ATER et doctorants contractuels	75	75	12	12	10	9	5	5	-	-	102	100
Rappel 2016	70	64,0	14	12,0	12	10,5	4	3,0	0	0,0	100	89,5
Écart	+5	+10,5	-2	-	-2	-1,5	+1	+1,5	-	-	+2	+10,5
PAST	8	4,0	7	3,5	3	1,5	3	1,5	-	-	21	10,5
LECT	-	-	-	-	3	3,0	-	-	-	-	3	3,0
ML	-	-	-	-	2	2,0	-	-	-	-	2	2,0
E/EC CONT CDD	1	1,0	5	4,8	3	2,7	1	1,0	1	1,0	11	10,5
E/EC CONT CDI	-	-	1	1,0	3	2,5	-	-	1	0,5	4	4,0
Effectifs autres contractuels	9	5,0	13	9,3	14	11,7	4	2,5	2	1,5	41	30,0
Rappel 2016	7	3,5	14	10,2	14	12,0	4	2,0	2	2,0	41	29,7
Écart	+2	+1,5	-1	-0,9	-	-0,3	-	+0,5	-	-0,5	-	+0,3
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	84	79,5	25	21,3	24	20,7	9	7,0	2	1,5	143	130,0
Rappel 2016	77	67,5	28	22,2	26	22,5	8	5,0	2	2,0	141	119,2
Écart	+7	+12,0	-3	-0,9	-2	-1,8	+1	+2,0	-	-0,5	+2	+10,8
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	225	219,8	62	58,3	94	89,8	91	88,0	20	19,0	491	474,9
Rappel 2016	218	207,8	66	59,7	94	89,7	92	88,4	21	20,6	491	466,2
Écart	+7	+12,0	-4	-1,4	-	+0,1	-1	-0,4	-1	-1,6	-	+8,7

* Services communs à l'Université de La Rochelle : MRIP, CIEL, SUAPSE, SDSU, @ctice, BU, Pôle Alternance, Espace Culture.
Au 01/01/2017, un enseignant possède une double affectation : il décompte 1 effectif dans chaque structure, mais le total Université décompte 1.



b. Les données démographiques

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

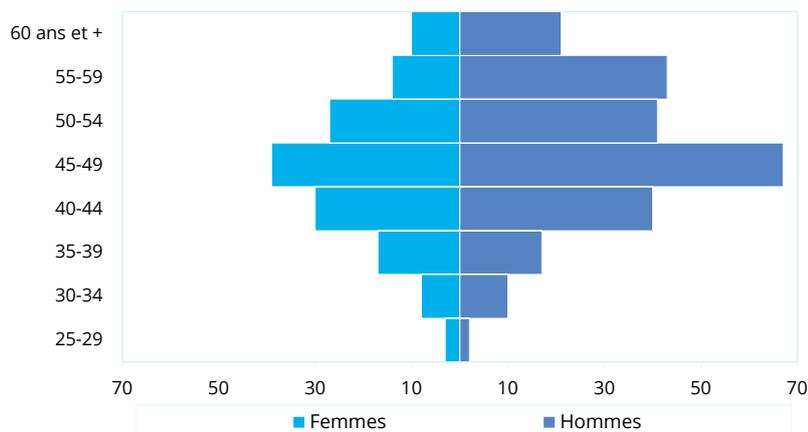
➤ Structure par âge, sexe et corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2017

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	TOTAL	% Rép.	Rappel 2016	Rappel 2015
Sous-total personnel titulaire	2	13	30	63	103	62	48	27	348	100%	100%	100%
Femmes	-	4	15	27	39	25	12	9	131	37,6%	36,9%	35,7%
Hommes	2	9	15	36	64	37	36	18	217	62,4%	63,1%	64,3%
Personnel enseignant du supérieur	2	8	26	45	71	47	28	19	246	100%	100%	100%
Femmes	-	2	12	18	25	14	5	4	80	32,5%	32,0%	30,8%
Hommes	2	6	14	27	46	33	23	15	166	67,5%	68,0%	69,2%
PR	-	-	-	5	27	17	8	12	69	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	1	6	2	1	1	11	15,9%	15,5%	14,1%
Hommes	-	-	-	4	21	15	7	11	58	84,1%	84,5%	85,9%
MCF	2	8	26	40	44	30	20	7	177	100%	100%	100%
Femmes	-	2	12	17	19	12	4	3	69	39,0%	38,6%	37,5%
Hommes	2	6	14	23	25	18	16	4	108	61,0%	61,4%	62,5%
Personnel enseignant 1^{er} et 2nd degré	-	5	4	18	32	15	20	8	102	100%	100%	100%
Femmes	-	2	3	9	14	11	7	5	51	50,0%	48,5%	47,6%
Hommes	-	3	1	9	18	4	13	3	51	50,0%	51,5%	52,4%
Sous-total personnel contractuel	3	5	4	7	3	6	9	4	41	100%	100%	100%
Femmes	3	4	2	3	-	2	2	1	17	41,5%	34,1%	38,1%
Hommes	-	1	2	4	3	4	7	3	24	58,5%	65,9%	61,9%
ENSEMBLE	5	18	34	70	106	68	57	31	389	100%	100%	100%
Femmes	3	8	17	30	39	27	14	10	148	38,0%	36,6%	36,0%
Hommes	2	10	17	40	67	41	43	21	241	62,0%	63,4%	64,0%

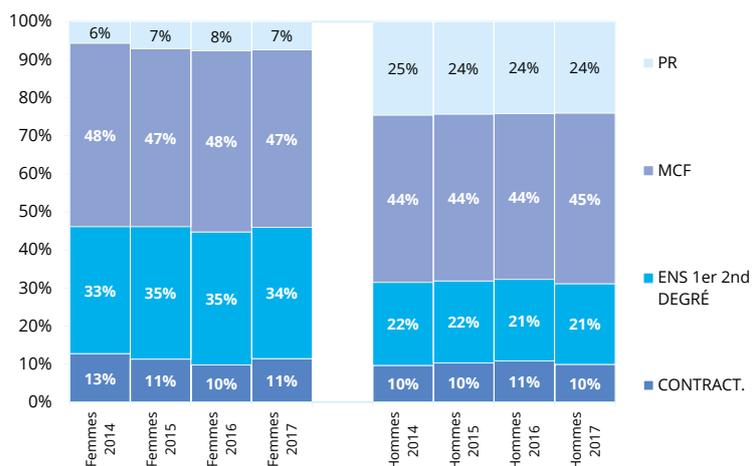
➤ Répartition du personnel par sexe et par corps



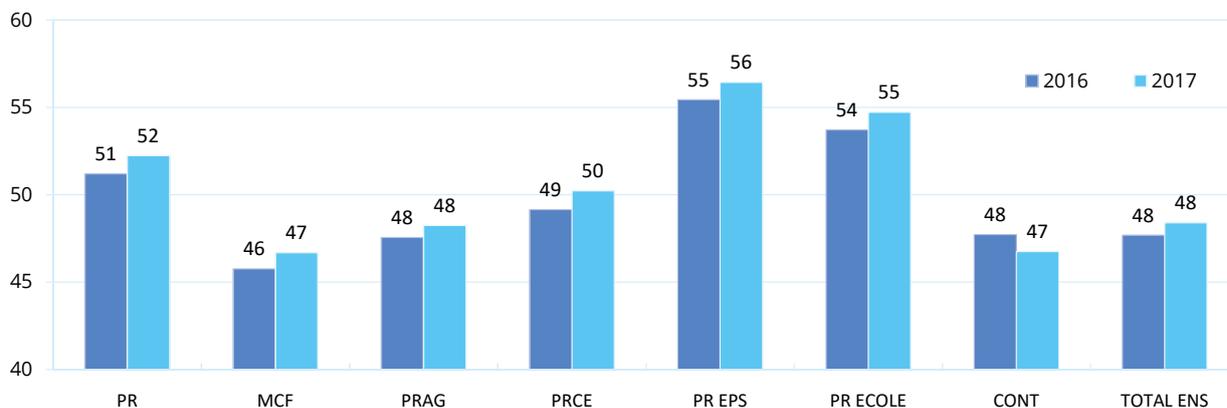
➤ Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur et enseignant-chercheur



➤ Répartition des effectifs par catégorie et par sexe



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



En 2017, la moyenne d'âge du personnel enseignant est de 48 ans et 5 mois.
La moyenne d'âge des hommes est de 49 ans et 3 mois, alors que celle des femmes est de 47 ans et 1 mois.

2. Les départs à la retraite constatés et prévus

• LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

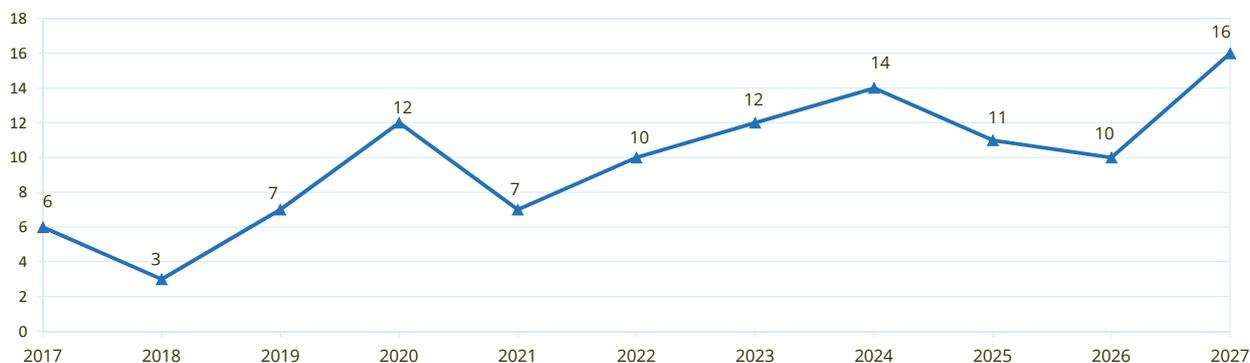
➤ Nombre de départs à la retraite depuis 2014 (personnel titulaire et en CDI)

	2014		2015		2016		2017		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	5	63 ans et 9 mois	4	66 ans et 1 mois	1	63 ans et 4 mois	1	63 ans et 1 mois	11	64 ans et 6 mois
MCF	1	62 ans et 2 mois	1	67 ans et 10 mois	1	62 ans	2	67 ans et 7 mois	5	65 ans et 5 mois
Personnel enseignant du supérieur	6	63 ans et 6 mois	5	66 ans et 5 mois	2	62 ans et 8 mois	3	66 ans et 1 mois	16	64 ans et 9 mois
PRAG	-	-	-	-	1	65 ans et 3 mois	1	64 ans et 2 mois	2	64 ans et 9 mois
PRCE	2	61 ans	-	-	-	-	2	63 ans et 4 mois	4	62 ans et 2 mois
Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	2	61 ans	-	-	1	65 ans et 3 mois	3	63 ans et 7 mois	6	63 ans
TOTAL	8	62 ans et 10 mois	5	66 ans et 5 mois	3	63 ans et 7 mois	6	64 ans et 10 mois	22	64 ans et 4 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 01/01/2017)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2017-2022				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				SYNTHÈSE sur 11 ans (2017 à 2027)			
	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	5	13	18	10%	12	16	28	16%	17	29	46	26%
PR	1	9	10	14%	2	13	15	22%	3	22	25	36%
PRAG	3	4	7	13%	4	5	9	16%	7	9	16	29%
PRCE	4	3	7	17%	7	2	9	21%	11	5	16	38%
PR EPS	2	2	2	67%	1		1	33%	1	2	3	100%
PR ECOLE	1		1	-	1		1	50%	1	1	2	100%
TOTAL	13	32	45	13%	27	36	63	18%	40	68	108	31%
En % des eff. de l'Université	10%	15%	13%	-	21%	17%	18%	-	31%	31%	31%	-



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) . Agent comptable . Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR	. Directeur de service . Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN) . Infirmier (INF)	. Conservateur général des bibliothèques (CONSG) . Conservateur des bibliothèques (CONS) . Conservateur des musées . Bibliothécaire (BIB)	. Ingénieur de recherche (IGR) . Ingénieur d'études (IGE) . Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. Assistant de service social (ASOC) . Technicien de l'Éducation Nationale	. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)	. Technicien de recherche et de formation (TCH)
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

	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	Écart (2017-2016)
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	-
AAE	11	11	11	11	-
INF	1	1	1	1	-
ASOC	2	2	2	2	-
SAENES	12	12	12	13	+1
ADJAENES	47	44	44	43	-1
Total emplois AENES	73	70	70	70	-
CONSG	1	1	1	1	-
CONS	1	1	1	1	-
BIB	4	4	4	4	-
BAS	12	12	12	12	-
MAG	10	10	11	11	+1
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	28	29	29	+1
IGR	8	8	9	10	+2
IGE	40	44	45	48	+4
ASI	16	16	16	16	-
TCH	42	44	46	48	+4
ADT	67	74	74	73	-1
Total emplois ITRF	173	186	190	195	+9
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	278	288	293	298	+5
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS (2)	13	6	5	3	-2
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	291	294	298	301	+3

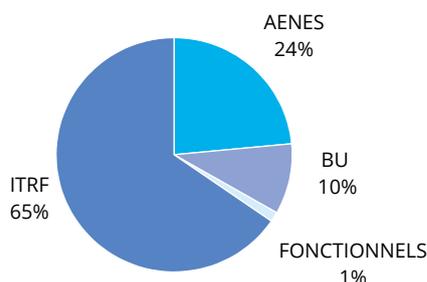
1) Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels le personnel est nommé pour une durée déterminée.

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. Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013 et 4 emplois en 2016). Une modification rétroactive de -1 IGE a été effectuée en conséquence dans le tableau pour les années 2014, 2015 et 2016.

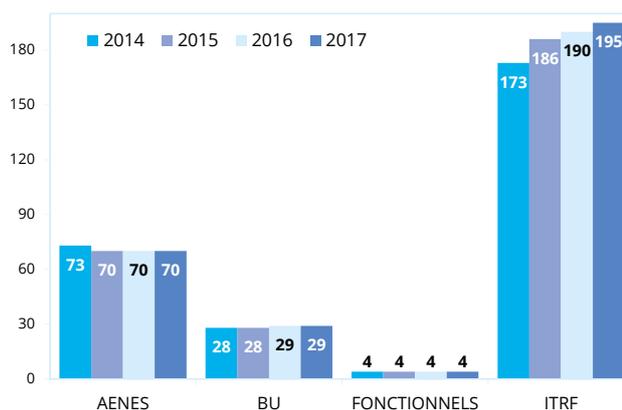
➤ Transformations d'emplois BIATSS

	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016
D'enseignant en BIATSS A	-	-	1	
D'enseignant en BIATSS B	-	-	1	
D'enseignant en BIATSS C	-	-	-	1
De contractuel compensé en BIATSS A	3	1	-	2
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	-	1	-	3
De catégorie B en catégorie A	-	1	-	
Entre emplois de catégorie A	3	1	-	1
Entre emplois de catégorie B	-	-	-	
Entre emplois de catégorie C	2	3	1	

➤ 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

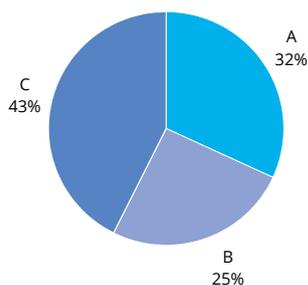
➤ Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie

	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	Écart (2017-2016)
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	12	12	12	11	-1
Catégorie B	14	14	14	16	+2
Catégorie C	47	44	44	43	-1
Total emplois AENES	73	70	70	70	-
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	12	12	12	12	-
Catégorie C	10	10	11	11	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	28	29	29	-
Catégorie A	64	68	70	74	+4
Catégorie B	42	44	46	48	+2
Catégorie C	67	74	74	73	-1
Total emplois ITRF	173	186	190	195	+5
Catégorie A	86	90	92	95	+3
Catégorie B	68	70	72	76	+4
Catégorie C	124	128	129	127	-2
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	278	288	293	298	+5

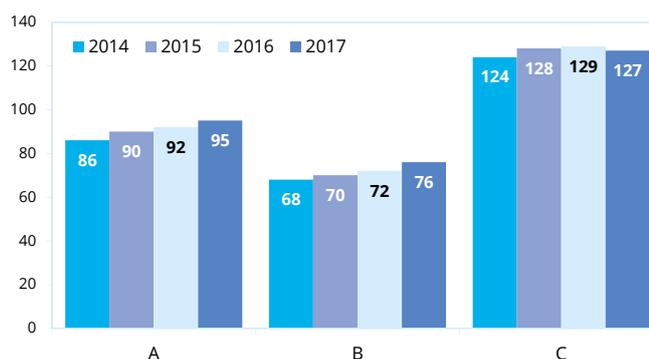
Les emplois d'infirmières sont comptabilisés en catégorie A depuis 2013.

Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013 et 4 emplois en 2016). Une modification rétroactive de -1 IGE a été effectuée en conséquence dans le tableau pour les années 2014, 2015 et 2016.

➤ Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie



➤ Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie : comparatif par année



2 - Le personnel BIATSS

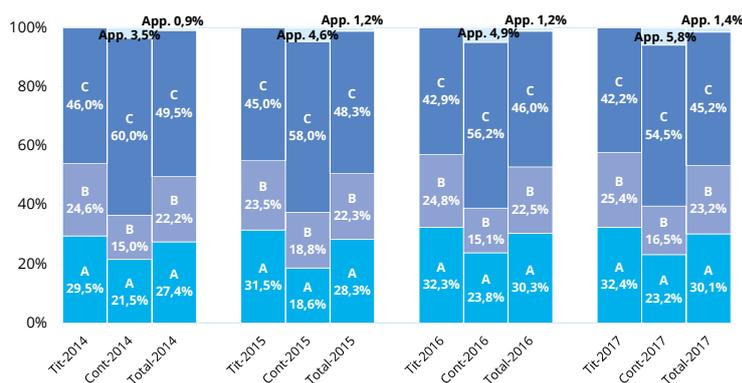
a. Les effectifs

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

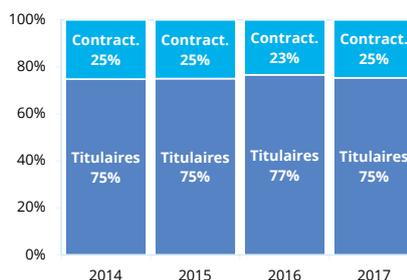
Le personnel BIATSS titulaire et contractuel par catégorie

		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL		Rép (%)
		Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	
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%
01/01/2016	Catégorie A	89	86,0	21	19,3	110	105,3	30%
	Catégorie B	67	65,9	13	12,3	80	78,2	23%
	Catégorie C	116	114,2	48	45,6	164	159,8	46%
	Apprenti	-	-	4	4,0	4	4,0	1%
	TOTAL	272	266,1	86	81,2	358	347,3	100%
01/01/2017	Catégorie A	87	84,5	22	19,8	109	104,3	30%
	Catégorie B	67	66,2	15	14,1	82	80,3	23%
	Catégorie C	112	110	49	46,6	161	156,6	45%
	Apprenti	-	-	5	5,0	5	5,0	1%
	TOTAL	266	260,7	91	85,5	357	346,2	100%
ÉCART (2016-2015)	Catégorie A	-2	-1,5	+1	+0,5	-1	-1,0	-0
	Catégorie B	-	+0,3	+2	+1,8	+2	+2,1	+0
	Catégorie C	-4	-4,2	+1	+1,0	-3	-3,2	-0
	Apprenti	-	-	+1	+1,0	+1	+1,0	+0
	TOTAL	-6	-5,4	+5	+4,3	-1	-1,1	-

Répartition des effectifs BIATSS selon la catégorie (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS selon le statut (ETP)



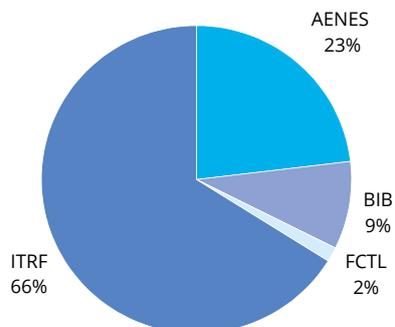
2. Les effectifs BIATSS titulaires

➤ Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps

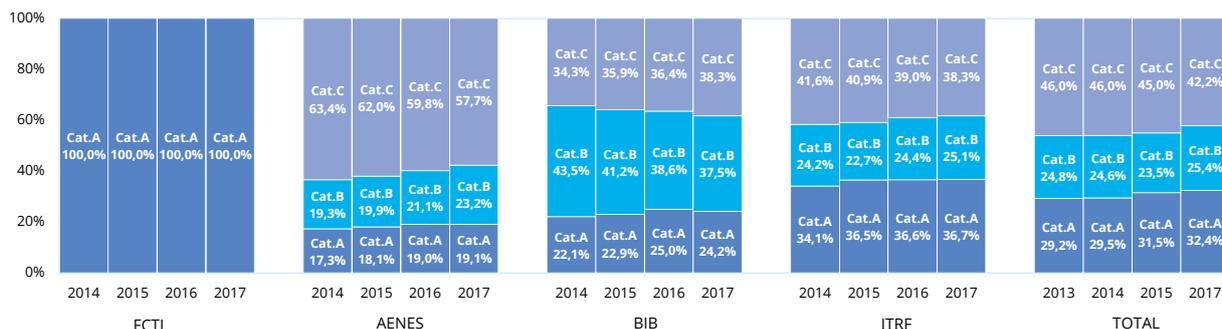
	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016			01/01/2017			ÉCART (2017-2016)			
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	Écart ETP		
	Nombre	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre		
							Moy. nationale (1)							
	1	1,0	1		1	1,0		1	1,0		-	-		
A AGENT COMPTABLE	1	1,0	1	100,0%	1	1,0	100,0%	100,0%	1	1,0	100,0%	ND	-	-
ADMINISTRATEUR/RICE ENESR	2	2,0	2		2	2,0			2	2,0			-	-
Total FONCTIONNELS	4	4,0	4	100%	4	4,0	100%	100%	4	4,0	100%	ND	+0	-
A AAE	11	10,8	11	18,1%	11	10,8	19,0%	18,2%	11	10,7	19,1%	ND	-	-0,1
INF	1	0,8	1		1	0,8			1	0,8			-	-
B SAENES	12	11,9	12		12	11,9	21,1%	27,7%	13	13,0	23,2%	ND	-	-
ASOC	1	1,0	1		1	1,0			1	1,0			-	-
C ADJAENES	44	42,5	41	62,0%	37	36,5	59,8%	54,1%	35	34,8	57,7%	ND	-4	-3,7
Total AENES	69	67,0	66	100%	62	61,0	100%	ND	61	60,3	100%	ND	-4	-3,8
A CONS BIBLIOTHÉCAIRE	2	2,0	2	22,9%	2	2,0	25,0%	30,9%	2	2,0	24,2%	ND	-	-
BIB. ASS.	4	4,0	4		5	5,0			4	3,8			+1	+1,0
B BIB. ASS.	12	11,8	11	41,2%	11	10,8	38,6%	30,5%	9	9,0	37,5%	ND	-	-
C MAG	10	9,3	10	35,9%	11	10,2	36,4%	38,6%	10	9,2	38,3%	ND	+1	+0,8
Total BIBLIOTHÈQUE	28	27,1	27	100%	29	28,0	100%	ND	25	24,0	100%	ND	2	+1,8
A IGR	7	7,0	6		8	8,0			8	8,0			+2	+2,0
IGE	33	32,0	39	36,5%	40	37,8	36,6%	33,1%	41	39,6	36,7%	ND	+1	+0,3
ASI	15	14,0	17		18	17,6			16	15,6			+1	+1,2
B TCH	38	37,6	38	22,7%	43	42,2	24,4%	25,9%	44	43,2	25,1%	ND	+5	+5,0
C ADT	65	64,6	68	40,9%	68	67,5	39,0%	41,0%	67	66,0	38,3%	ND	-	+0,4
Total ITRF	158	155,2	168	100%	177	173,1	100%	ND	176	172,4	100%	ND	+9	+8,9
TOTAL	259	253,3	265	259,2	272	266,1			266	260,7			+7	+6,9

(1) Bilan social 2015-2016 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

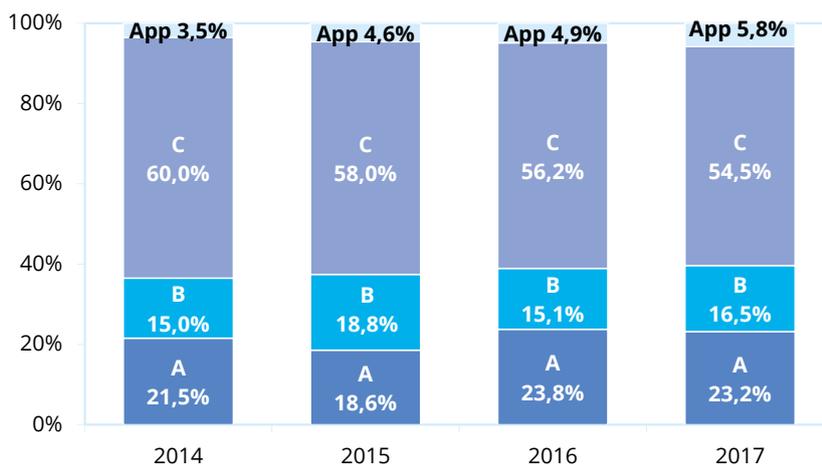


3. Les effectifs BIATSS contractuels

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

	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		Écart (2017-2016)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP						
Effectifs contractuels catégorie A	21	18,4	18	16,1	21	19,3	22	19,8	+1	+0,5
dont CDI	4	3,5	4	4	4	4	3	3	-1	-1,0
Effectifs contractuels catégorie B	14	12,8	17	16,3	13	12,3	15	14,1	+2	+1,8
dont CDI	4	3,3	3	3	3	3	2	2	-1	-1,0
Effectifs contractuels catégorie C	54	51,3	54	50,2	48	45,6	49	46,6	+1	+1,0
dont CDI	21	20,1	12	11,8	11	10,5	12	11,5	+1	+1,0
Total effectifs contractuels de droit public	89	82,5	89	82,6	82	77,2	86	80,5	+4	+3,3
Apprenti	3	3,0	4	4,0	4	4,0	5	5,0	+1	+1,0
Total effectifs contractuels de droit privé	3	3,0	4	4,0	4	4,0	5	5,0	+1	+1,0
TOTAL	92	85,5	93	86,6	86	81,2	91	85,5	+5	+4,3

➤ Répartition des effectifs contractuels par catégorie (ETP)



➤ Évolution du personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation

	01/01/2014		01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		Ecart (2017-2016)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP						
Effectifs contractuels catégorie A	44	44,0	39	39,0	46	45,8	38	37,8	-8	-8,0
Effectifs contractuels catégorie B	2	2,0	-	-	1,0	1,0	-	-	-1	-1,0
Effectifs contractuels catégorie C	-	-	1	0,5	-	-	-	-	-	-
Effectifs contractuels Apprenti	2	2,0	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Total effectifs contractuels Recherche/Fondation	48	48,0	41	40,5	47	46,8	38	37,8	-9	-9,0

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 financé sur projet Recherche et Fondation)

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

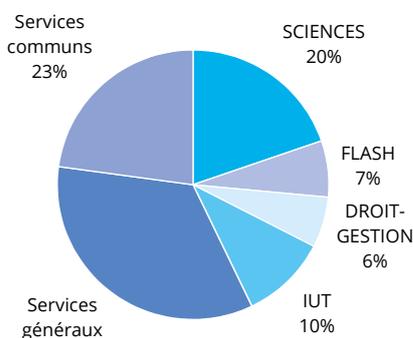
	SCIENCES		DROIT-GESTION		FLASH		IUT		Sous-total COMPOSANTES		S. GÉNÉRAUX*		S. COMMUNS**		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
TIT Cat A	19	18,6	1	1,0	3	3,0	5	5,0	28	27,6	44	43,0	15	13,9	87	84,5
TIT Cat B	14	13,8	5	5,0	5	5,0	11	10,8	35	34,6	18	17,6	14	14,0	67	66,2
TIT Cat C	21	20,9	9	9,0	11	10,9	16	15,9	57	56,7	26	25,8	29	28,0	112	110,5
EFFECTIFS TITULAIRES	54	53,3	15	15,0	19	18,9	32	31,7	120	118,9	88	86,4	58	55,9	266	261,2
CONT Cat A	2	2,0	0	-	1	0,5	0	-	3	2,5	6	6,0	13	11,3	22	19,8
CONT Cat B	0	-	0	-	0	-	2	2,0	2	2,0	7	7,0	6	5,1	15	14,1
CONT Cat C	13	13,0	7	6,0	4	4,0	2	2,0	26	25,0	16	15,3	7	6,3	49	46,6
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4,0	1	1,0	4	4,0
EFFECTIFS CONTRACTUELS	15	15,0	7	6,0	5	4,5	4	4,0	31	29,5	33	32,3	27	23,7	90	84,5
Total Cat A	21	20,6	1	1,0	4	3,5	5	5,0	31	30,1	50	49,0	28	25,2	109	104,3
Total Cat B	14	13,8	5	5,0	5	5,0	13	12,8	37	36,6	25	24,6	20	19,1	82	80,3
Total Cat C	34	33,9	16	15,0	15	14,9	18	17,9	83	81,7	42	41,1	36	33,8	161	156,6
Total Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4,0	1	1,0	5	5,0
TOTAL	69	68,3	22	21,0	24	23,4	36	35,7	151	148,4	121	118,7	85	79,1	357	346,2
Effectifs étudiants 15/01/17***	2 791		2 076		2 391		1 184		8 442		-		-		8 595	
ETP pour 1 000 étudiant-e-s	24,5		10,1		9,8		30,2		17,6		-		-		40,3	
Rappel ratio 2016	27,9		9,7		10,3		30,0		18,6		-		-		41,9	

* L'Agence Comptable, le Cabinet et le service Hygiène Sécurité Environnement sont intégrés aux services généraux.

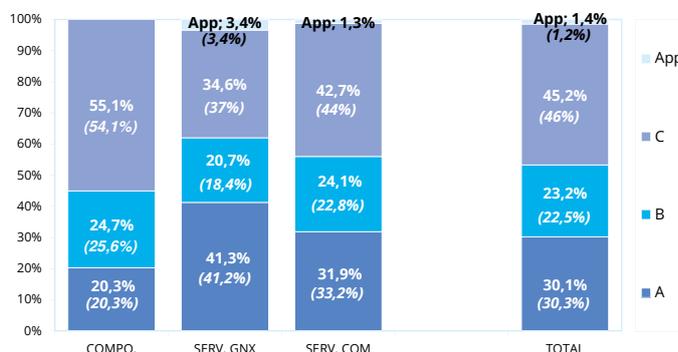
** Services communs à l'Université de La Rochelle : MRIP, CIEL, SUAPSE, SDSU, @ctice, BU, Pôle Alternance, Espace Culture.

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

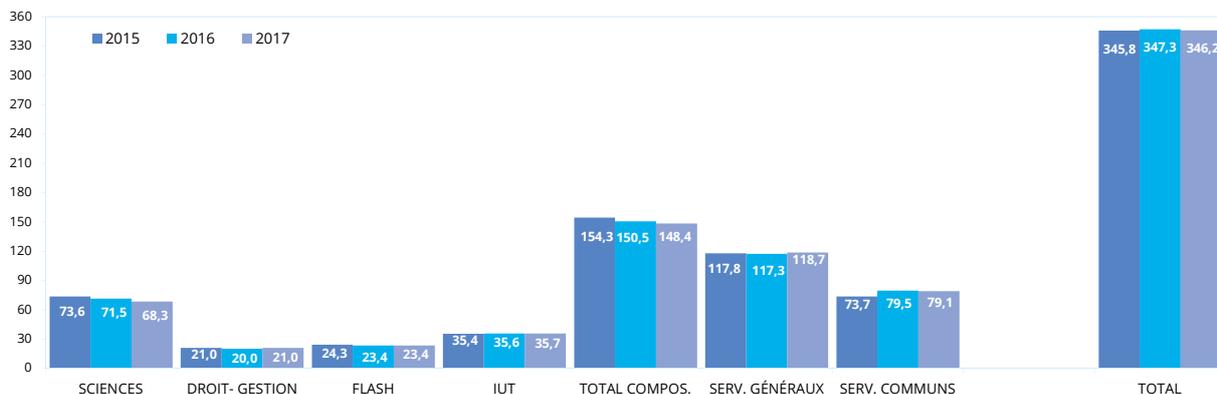
➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante



➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par catégorie (% = 2016)



➤ Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante : comparatif entre 2015 et 2017



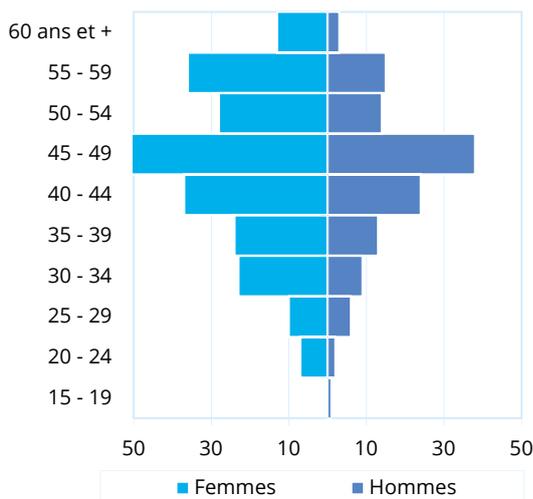
b. Les données démographiques (hors personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation)

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

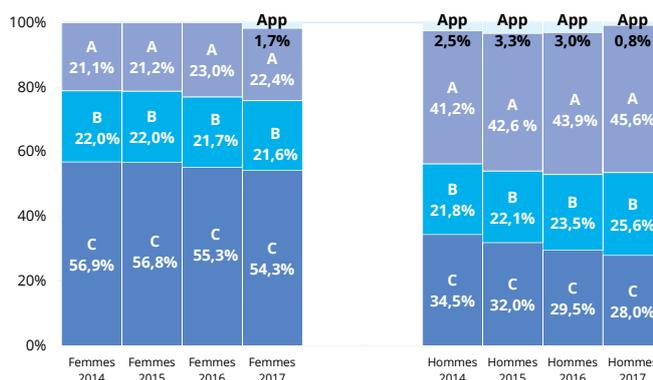
➤ Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

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	-	2	-	-	3	-	4	-	7	2	9
25 - 29	2	3	3	2	5	1	-	-	10	6	16
30 - 34	9	5	5	4	9	-	-	-	23	9	32
35 - 39	8	8	3	4	13	1	-	-	24	13	37
40 - 44	11	11	3	9	23	4	-	-	37	24	61
45 - 49	10	18	20	6	24	14	-	-	54	38	92
50 - 54	2	4	6	4	20	6	-	-	28	14	42
55 - 59	5	5	7	3	24	7	-	-	36	15	51
60 ans et +	5	1	3	-	5	2	-	-	13	3	16
Total	52	57	50	32	126	35	4	1	232	125	357
% hommes-femmes par cat.	47,7%	52,3%	61,0%	39,0%	78,3%	21,7%	80,0%	20,0%	65,0%	35,0%	100,0%
Rappel 01/01/2016	47,3%	52,7%	61,3%	38,8%	76,2%	23,8%	-	100,0%	63,1%	36,9%	100,0%
Rappel 01/01/2015	49,0%	51,0%	65,8%	34,2%	77,5%	22,5%	-	100,0%	65,9%	34,1%	100,0%

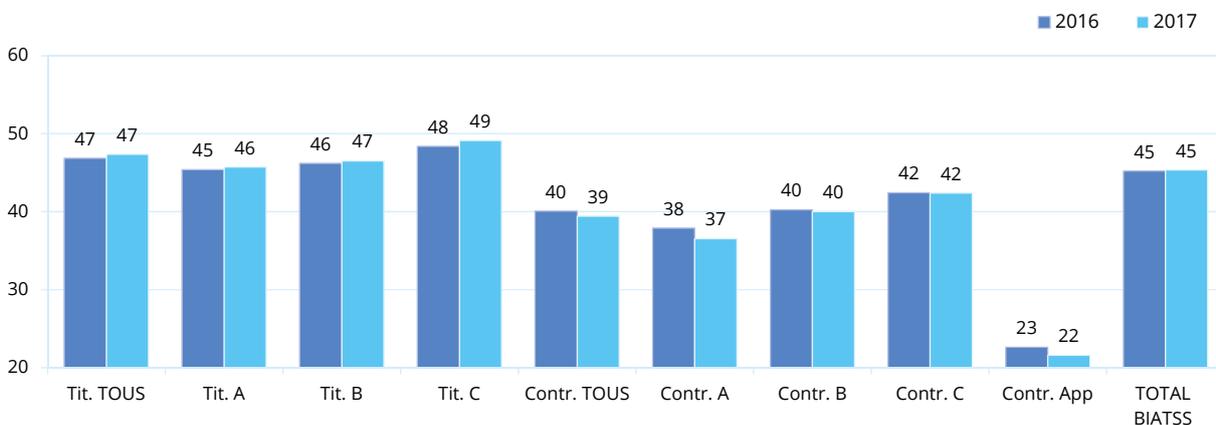
➤ Pyramide des âges du personnel BIATSS



➤ Répartition des effectifs BIATSS par catégorie et par sexe



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



En 2017, la moyenne d'âge du personnel BIATSS est de 45 ans et 7 mois.
La moyenne d'âge des hommes est de 45 ans et 1 mois, alors que celle des femmes est de 45 ans et 6 mois.

2. Les départs à la retraite constatés et prévus

• LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

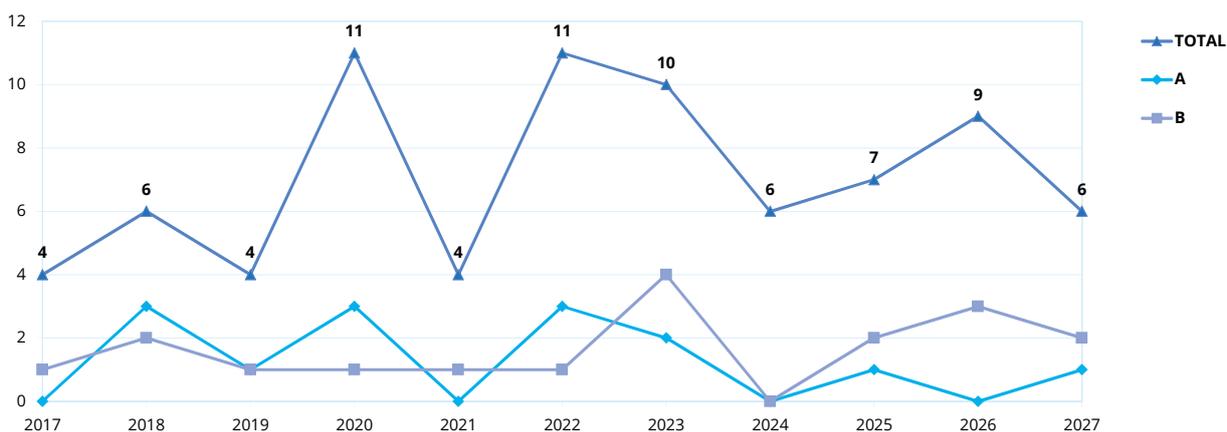
➤ Nombre de départs à la retraite depuis 2014 (personnel titulaire et en CDI)

	2014		2015		2016		2017		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	2	61 ans et 8 mois	2	64 ans et 7 mois	3	63 ans et 3 mois	1	66 ans et 10 mois	8	63 ans et 8 mois
Catégorie B	1	61 ans et 8 mois	1	61 ans et 9 mois	2	64 ans et 9 mois	-	-	4	63 ans et 3 mois
Catégorie C	8	62 ans et 9 mois	5	63 ans et 3 mois	3	62 ans et 6 mois	3	60 ans et 4 mois	19	62 ans et 6 mois
TOTAL	11	62 ans et 6 mois	8	63 ans et 5 mois	8	63 ans et 4 mois	4	61 ans et 11 mois	31	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 01/01/2017)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2017-2022				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2023-2027				SYNTHÈSE SUR 11 ans (2017 à 2027)			
	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	7	3	10	11%	2	2	4	5%	9	5	14	16%
Catégorie B	6	1	7	10%	9	2	11	16%	15	3	18	27%
Catégorie C	16	6	22	20%	19	4	23	21%	35	10	45	40%
TOTAL	29	10	39	15%	30	8	38	14%	59	18	77	29%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	17%	10%	15%	-	18%	8%	14%	-	35%	19%	29%	-





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 un 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 l'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 habituellement avant les congés d'été, pour une prise de fonction en cohérence avec le début de l'année universitaire au 1^{er} septembre. Cela concourt 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 le personnel 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 à 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 Académique (CAPA), sur proposition du Président de l'Université, ou en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN), sur proposition du Recteur après avis de la CAPA.

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

1 - Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps durant la période ne sont pas pris en compte.

a. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par corps

	2016					2017					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Recrutement	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-1
Total recrutements	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
Retour après disponibilité	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-2
Retour après détachement	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Total réintégrations	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	3
TOTAL ENTRÉES	-	3	-	1	4	-	-	-	-	-	-4

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

	2016					2017					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Recrutement	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Total recrutements	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retour après disponibilité	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-2
Retour après détachement	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Total réintégrations	1	1	1	-	3	-	-	-	-	-	-3
TOTAL ENTRÉES	2	1	1	-	4	-	-	-	-	-	-4

b. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par corps

	2016					2017					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Mutation	1	1	-	-	2	2	1	2	-	5	+3
Disponibilité	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
Détachement	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	+2
Total départs volontaires	1	1	1	-	3	2	3	3	-	8	+5
Retraite	1	1	1	-	3	1	2	1	2	6	+3
Décès	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
Congé parental	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Total autres sorties	1	1	1	-	3	1	3	2	2	8	+5
TOTAL SORTIES	2	2	2	-	6	3	6	5	2	16	+10
Total hors retraites	1	1	1	-	3	2	4	4	-	10	7

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

	2016					2017					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	2	-	-	-	2	3	-	2	-	5	+3
Disponibilité	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
Détachement	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	+2
Total départs volontaires	2	-	1	-	3	5	1	2	-	8	+5
Retraite	1	2	-	-	3	1	3	2	-	6	+3
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
Total autres sorties	1	2	-	-	3	1	3	3	1	8	+5
TOTAL SORTIES	3	2	1	-	6	6	4	5	1	16	+10
Total hors retraites	2	-	1	-	3	5	1	3	1	10	7

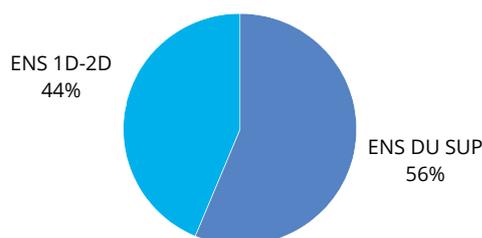
(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
(2) Sciences et Techniques.
(3) Lettres et Sciences Humaines.
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

c. La synthèse des entrées et sorties 2017

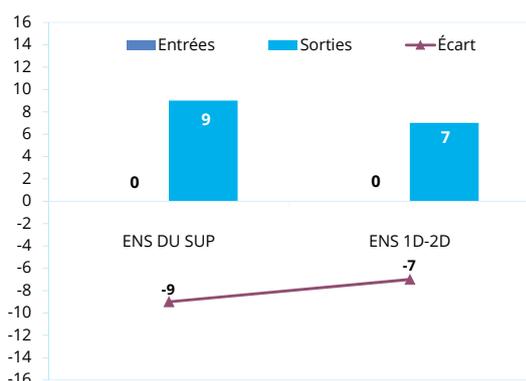
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2017

Pas d'entrée constatée au cours de l'année 2017.

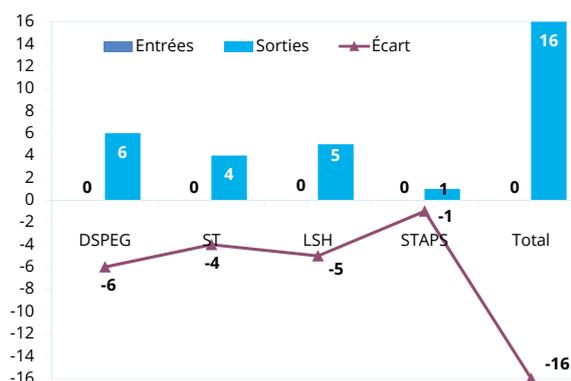
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2017



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2017



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2017



Taux de rotation, d'arrivées et de départs

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017
2017	2,30%	0,00%	4,60%

Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université

Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université

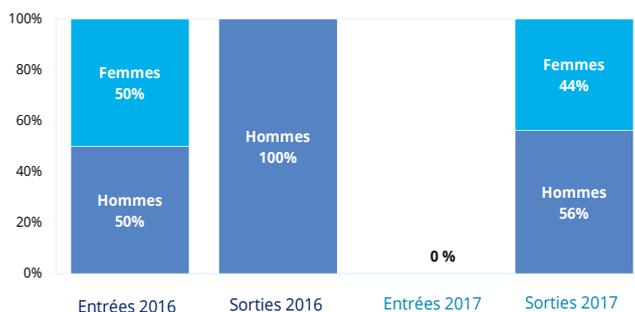
Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université

d. Les mouvements par sexe et âge

Personnel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2016			2017		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	2	2	4	-	-	-
Moyenne d'âge	46 ans et 1 mois	53 ans	49 ans et 7 mois	-	-	-
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	-	6	6	7	9	16
Moyenne d'âge	-	54 ans et 10 mois	54 ans et 10 mois	51 ans et 1 mois	52 ans et 4 mois	51 ans et 9 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 au 01/01/2017

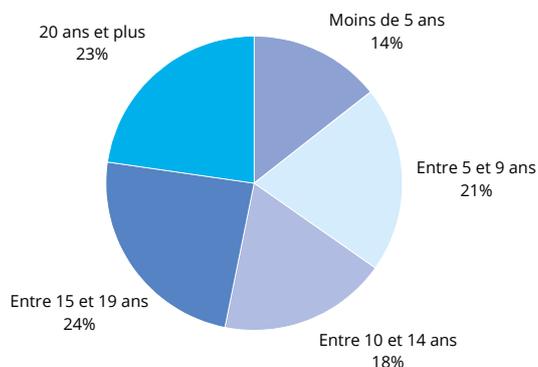
	Personnel enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	Total	Rép. (%)
Moins de 5 ans	33	17	50	14%
Entre 5 et 9 ans	35	36	71	20%
Entre 10 et 14 ans	49	15	64	18%
Entre 15 et 19 ans	73	11	84	24%
20 ans et plus	56	23	79	23%
TOTAL	246	102	348	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2017.

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

Seule l'ancienneté de carrière est prise en compte (les périodes de contrats ne sont pas intégrées).

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par tranche d'ancienneté au 01/01/2017



3 - Les promotions

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

	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle	7	-	7	2	-	2	5	-	5	5	1	4
PR 1 ^{re} classe	2	1	1	2	-	2	3	1	2	5	-	5
MCF hors classe	10	4	6	9	6	3	8	4	4	5	3	2
Total EC	19	5	14	13	6	7	16	5	11	15	4	11
dont au titre du CNU	11	4	7	8	5	3	8	3	5	8	2	6
dont au titre de l'établissement	8	1	7	5	1	4	8	2	6	7	2	5
PRAG hors classe	1	1	-	4	2	2	4	3	1	2	2	-
PRCE et EPS hors classe	1	-	1	1	-	1	2	-	2	1	-	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	2	1	1	5	2	3	6	3	3	3	2	1
TOTAL	21	6	15	18	8	10	22	8	14	18	6	12
Variation annuelle (en nombre)	-9	-7	-2	-3	+2	-5	+4	-	+4	-4	-2	-2

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

	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	6,1%	4,9%	15,0%	5,1%	6,4%	4,4%	6,3%	6,2%	6,3%	5,2%	4,6%	5,5%
EC	7,7%	6,6%	8,2%	5,3%	7,9%	4,1%	6,5%	6,3%	6,5%	6,1%	5,0%	6,6%
dont au titre du CNU	4,5%	5,3%	4,1%	3,2%	6,6%	1,8%	3,2%	3,8%	3,0%	3,3%	2,5%	3,6%
dont au titre de l'établissement	3,3%	1,3%	4,1%	2,0%	1,3%	2,3%	3,2%	2,5%	3,6%	2,8%	2,5%	3,0%
. PR	13,0%	12,5%	13,1%	5,6%	0,0%	6,6%	11,3%	9,1%	11,7%	14,5%	9,1%	15,5%
. MCF	5,6%	5,9%	5,5%	5,1%	9,1%	2,7%	4,5%	5,9%	3,7%	2,8%	4,3%	1,9%
ENS 1D-2D	2,0%	2,1%	1,9%	4,9%	4,1%	5,6%	5,8%	6,0%	5,7%	2,9%	3,9%	2,0%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	14,1%	12,2%	15,0%	9,5%	11,4%	8,3%	12,0%	13,1%	11,5%	11,9%	9,5%	13,6%
. PR	16,4%	20,0%	16,0%	7,3%	0,0%	8,5%	12,9%	9,1%	13,7%	17,9%	7,1%	21,4%
. MCF	37,0%	44,4%	33,3%	20,9%	42,9%	10,3%	25,0%	57,1%	16,0%	11,6%	30,0%	6,1%
. ENS 1D-2D	3,0%	2,9%	3,1%	5,4%	4,2%	6,8%	6,7%	7,0%	6,5%	5,8%	5,1%	7,7%

B. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

1 - Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps durant la période ne sont pas pris en compte.

a. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant par type de contrat et par composante

	2017					
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL
SCIENCES	9	-	-	-	-	9
DROIT-GESTION	1	1	1	-	-	3
FLASH	1	1	2	2	-	6
IUT	3	-	-	-	-	3
SERVICES COMMUNS*	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	14	2	3	2	-	21

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

b. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par type de contrat

	2017					TOTAL
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	
Démission	2	-	-	-	1	3
Total départs volontaires	2	-	-	-	1	3
Retraite	-	-	-	-	1	1
Fin de contrat	21	1	2	3	1	28
Total autres sorties	21	1	2	3	2	29
TOTAL SORTIES	23	1	2	3	3	32
Total hors retraites	23	1	2	3	2	31

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par composante

	2017					TOTAL
	SCIENCES	DROIT- GESTION	FLASH	IUT	SERVICES COMMUNS*	
Démission	2	-	-	1	-	3
Total départs volontaires	2	-	-	1	-	3
Retraite	1	-	-	-	-	1
Fin de contrat	9	7	9	3	-	28
Total autres sorties	10	7	9	3	-	29
TOTAL SORTIES	12	7	9	4	-	32
Total hors retraites	11	7	9	4	-	31

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

c. La synthèse des entrées et sorties 2017

Taux de rotation, d'arrivées et de départs

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017 <i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017 <i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017 <i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
2017	53,62%	30,43%	46,38%

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

1 - Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps durant la période ne sont pas pris en compte.

a. Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant

	2016										2017										Variation entre les 2 années												
	FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			A	B	C
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Concours et titularisation	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6	-	-	7	-2	-2	+7				
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	2	+2	-	-1				
Total recrutements par cat.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	2	1	1	-	-	-	-	1	1	-	6	2	-	7	-	-2	+6				
Total recrutements	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	5	5	-	1	-	-	-	-	1	7	-	9	-	-	9	+4	-	-				
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-				
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-1	-				
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	2	+2	-	-				
Total réintégrations par cat.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	2	1	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4	-	-	4	+2	-1	-				
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4	-	-	4	+1	-	-				
Total entrées par catégorie	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	1	4	3	1	1	-	-	-	-	1	5	-	6	6	-	7	+2	-3	+6				
TOTAL ENTRÉES	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8	-	8	8	-	1	-	-	-	-	1	11	-	13	-	-	13	+5	-	-				

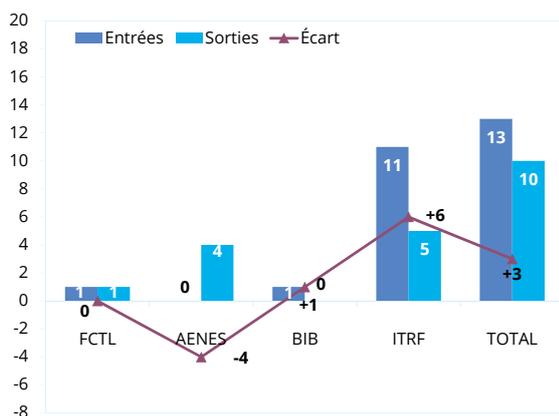
b. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant

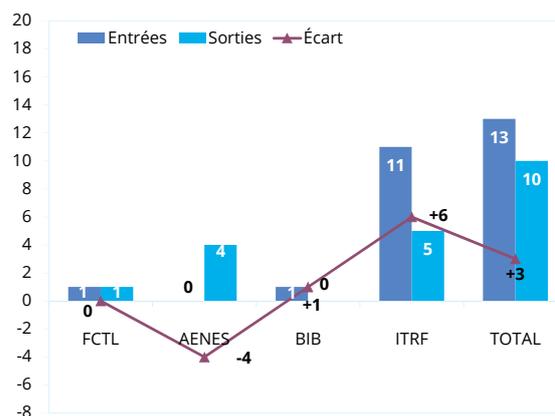
	2016										2017										Variation entre les 2 années												
	FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			FCTL			AENES			BIB			ITRF			TOTAL			A	B	C
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C			
Mutation	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	1	+1	-1	-					
Détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	3	-	-	4	-	-	4	+3	-1	-				
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-3	-	-				
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1				
Total départs volontaires	-	-	-	1	-	1	1	4	1	-	4	2	2	-	1	1	-	1	-	3	-	-	5	-	1	5	+1	-2	-1				
Retraite	-	-	-	-	1	1	-	2	1	1	3	2	1	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	-	3	1	-2	-2	+2				
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-				
Total autres sorties	-	-	-	-	1	1	-	3	1	1	4	2	1	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	-	3	1	-3	-2	+2				
Total sorties par catégorie	-	-	-	1	1	2	1	7	2	1	8	4	3	-	1	2	-	2	-	-	3	-	2	6	-	4	-2	-4	+1				
TOTAL SORTIES	-	-	-	1	1	2	1	10	15	-	15	15	-	1	4	-	-	-	5	10	-	10	-	-	10	-5	-	-					
Total hors retraites	-	-	-	1	-	2	-	6	9	-	9	9	-	-	2	-	-	-	3	6	-	6	-	-	6	-3	-	-					

c. La synthèse des entrées et sorties 2017

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2017



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2017



➤ Taux de rotation, d'arrivées et de départs

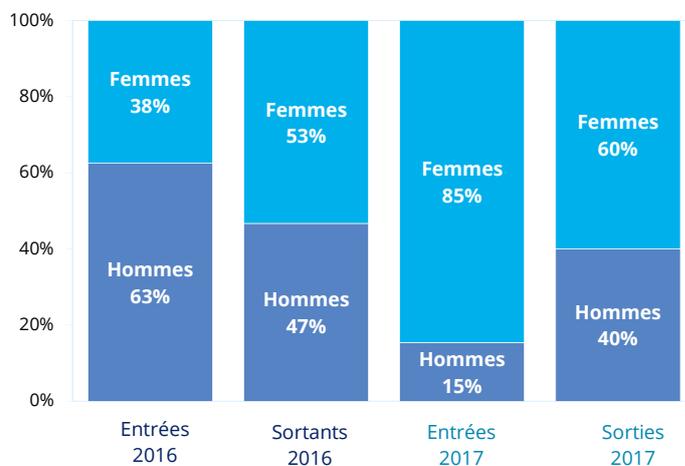
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
2017	6,77%	4,89%	3,76%

d. Les mouvements par sexe et âge

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

	2016			2017		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	3	5	8	11	2	13
Moyenne d'âge	36 ans et 4 mois	40 ans et 8 mois	39 ans	44 ans et 1 mois	43 ans et 9 mois	44 ans et 1 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	8	7	15	6	4	10
Moyenne d'âge	44 ans et 8 mois	57 ans et 2 mois	50 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois	57 ans et 7 mois	51 ans

➤ Répartition des entrées et des sorties par sexe



2 - Les changements d'affectation internes

a. Les souhaits de mobilité

La campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 11 avril 2017 au 10 juillet 2017. Les agents ont été affectés sur leur nouveau poste au 1^{er} septembre 2017.

➤ Taux de personnel ayant souhaité une mobilité interne en 2017

	2017			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Déclaration d'intention	6	9	11	26
Confirmation d'intention par expression de vœu	2	1	1	4
Taux de souhaits de mobilité (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/2017)	6,9%	13,4%	9,8%	9,8%

Au total, 26 personnels titulaires toutes catégories confondues ont fait une déclaration d'intention de mobilité. Sur les 26 personnels titulaires ayant fait une déclaration d'intention de mobilité, 4 personnels ont confirmé leur demande de mobilité interne par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

b. Les changements d'affectation

Les changements d'affectation au sein d'une même direction ne sont pas considérés comme des mutations internes.

➤ Personnel BIATSS ayant changé d'affectation par catégorie

		2015				2016				2017 (au 16 janvier)*				2017 (à partir du 17 janvier)				Écart
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
Ancienne affectation	Nouvelle affectation																	
	Services généraux	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	4	7	1	-	1	2	-5
Composantes	Services communs	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total départs composante	-	-	-	-	-	2	-	2	-	3	4	7	1	-	2	3	-4
Services communs	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Services généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-
	Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total départs services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-
Services généraux	Composantes	1	1	2	4	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	-	2	-
	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services centraux	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	4	-	-	-	-	-4
	Total départs services généraux	1	1	2	4	-	-	-	-	2	1	3	6	2	-	-	2	-4
	TOTAL	1	1	2	4	-	2	-	2	3	4	7	14	4	-	2	6	-8

* La date d'effet du mouvement interne 2016 a été exceptionnellement décalée du 1^{er} septembre 2016 au 16 janvier 2017 pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation de la fonction financière et comptable induite par la réforme GBCP.
Une modification rétroactive a été effectuée en colonne « 2017 (au 16 janvier) » : un agent en catégorie B a été ajouté.

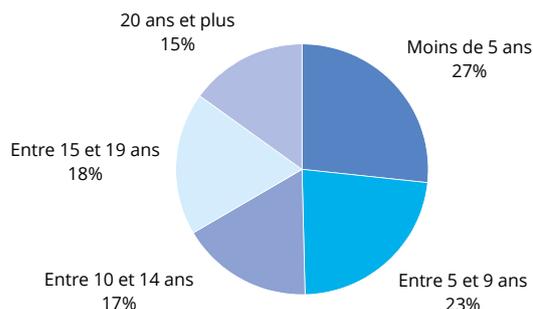
3 - L'ancienneté

➤ Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2017

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	26	15	30	71	27%
Entre 5 et 9 ans	21	16	24	61	23%
Entre 10 et 14 ans	13	12	20	45	17%
Entre 15 et 19 ans	15	13	21	49	18%
20 ans et plus	12	11	17	40	15%
TOTAL	87	67	112	266	100%

* Ancienneté calculée au 01/01/2017.
Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de 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 au 01/01/2017



4 - Les promotions

a. Les promotions sur liste d'aptitude

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

Corps après promotion	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TECH	1	-	1	1	1	-	1	-	1	1	-	1
ASI	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	-	1
IGR	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Total ITRF	3	2	1	3	3	-	2	-	2	3	1	2
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
CONS	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4	3	1	4	3	1	3	1	2	3	1	2
Variation annuelle (en nombre)	+1	+1	-	-	-	-	-1	-2	+1	-	-	-

b. Les promotions sur tableau d'avancement

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

Corps et grade après promotion	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
ADJAENES 1 ^{re} classe	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
ADJAENES principal 2 ^e classe	3	3	-	4	4	-	3	3	-	3	2	1
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	-	-	-	2	2	-	2	2	-	1	1	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
APAE HC	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	5	5	-	8	7	1	7	7	-	4	3	1
ADT 1 ^{re} classe	2	1	1	1	1	-	2	1	1	-	-	-
ADT principal 2 ^e classe	1	1	-	1	-	1	1	-	1	3	2	1
ADT principal 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1
TECH classe supérieure	2	2	-	2	1	1	1	-	1	2	1	1
TECH classe exceptionnelle	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGE 1 ^{re} classe	2	2	-	3	-	3	1	-	1	1	-	1
IGE hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR 1 ^{re} classe	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	7	6	1	9	2	7	6	2	4	7	3	4
MAG 1 ^{re} classe	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
MAG principal 1 ^{re} classe	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
BAS classe exceptionnelle	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total BIBLIOTHÈQUE	2	1	1	1	1	-	2	2	-	4	3	1
TOTAL	14	12	2	18	10	8	15	11	4	15	9	6
Variation annuelle (en nombre)	-1	+2	-3	+4	-2	+6	-3	+1	-4	-	-2	+2

A noter : avec la mise en place du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR), les corps de catégorie C sont passés de 4 à 3 grades à compter du 01/01/2017. Le corps de 1^{re} classe n'existant plus, il n'y a plus de promotions pour ce grade.

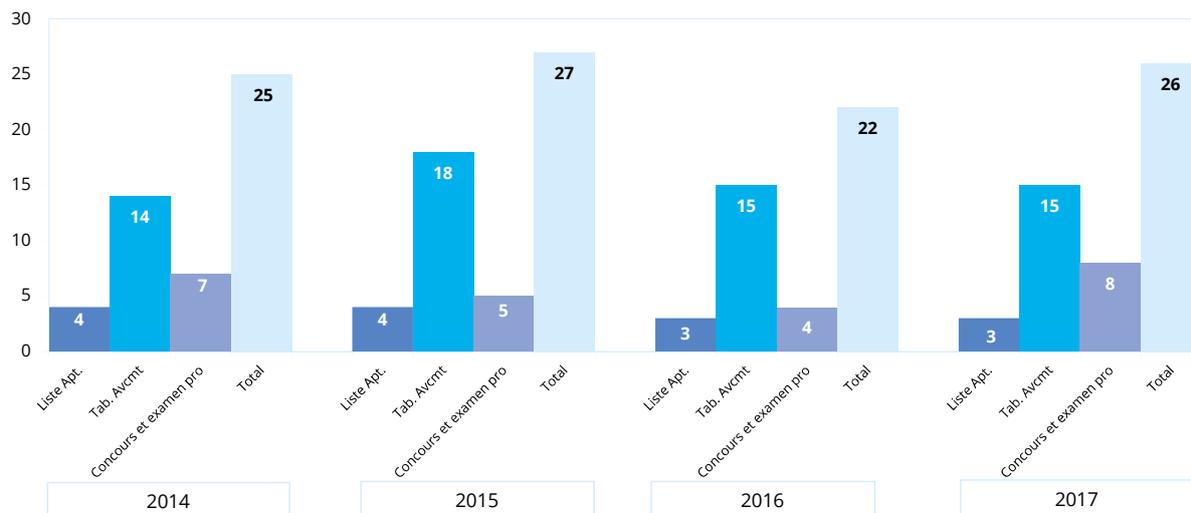
c. Les promotions par concours et examen professionnel

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

Corps après promotion	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
SAENES	4	4	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	5	4	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	1	-	1	1	-	4	3	1	4	2	2
ASI	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	1	1
Total ITRF	2	1	1	3	2	1	4	3	1	6	3	3
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	7	5	2	5	4	1	4	3	1	8	5	3
Variation annuelle	+3	+3	-	-2	-1	-1	-1	-1	-	+4	+2	+2

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

	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population totale	9,7%	11,8%	5,6%	9,4%	9,3%	9,7%	8,1%	8,7%	7,0%	9,8%	8,9%	11,3%
FONCTIONNEL ET AENES	13,7%	14,3%	10,0%	12,9%	13,3%	10,0%	12,1%	14,3%	0,0%	7,7%	7,3%	10,0%
ITRF	7,6%	10,7%	4,1%	7,7%	6,6%	9,1%	6,8%	5,3%	8,4%	9,1%	7,4%	11,1%
BIBLIOTHÈQUE	10,7%	8,7%	20,0%	11,1%	9,5%	16,7%	6,9%	9,1%	0,0%	20,0%	21,1%	16,7%
Part des personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population promouvable (hors concours et examen professionnel)	10,6%	13,6%	5,0%	11,6%	11,1%	12,3%	6,5%	7,3%	5,3%	6,4%	5,6%	7,6%
FONCTIONNEL ET AENES	9,3%	10,6%	0,0%	17,0%	17,1%	16,7%	12,1%	14,0%	0,0%	6,8%	6,0%	11,1%
ITRF	11,1%	19,0%	4,2%	10,1%	8,9%	11,1%	4,5%	2,5%	6,3%	5,2%	3,9%	6,8%
BIBLIOTHÈQUE	11,5%	9,5%	20,0%	8,3%	5,0%	25,0%	5,6%	7,4%	0,0%	12,1%	12,0%	12,5%

D. 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

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

a. Les entrées et les sorties

Personnel BIATSS contractuel entrant

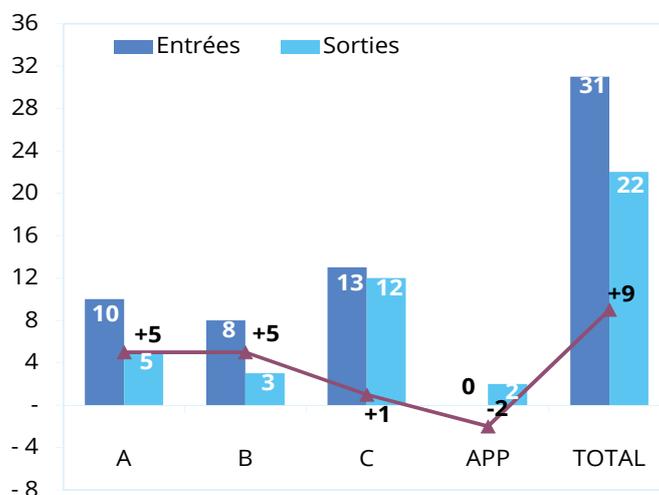
	2016					2017					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Recrutement	5	4	7	5	21	10	8	13	-	31	+5	+4	+6	-5	+10
TOTAL ENTRÉES	5	4	7	5	21	10	8	13	-	31	+5	+4	+6	-5	+10

Personnel BIATSS contractuel sortant

	2016					2017					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Démission	-	-	-	-	-	1	1	1	-	3	+1	+1	+1	-	+3
Total départs volontaires	-	-	-	-	-	1	1	1	-	3	1	1	1	-	3
Fin de contrat	4	1	3	3	11	4	2	4	2	12	-	+1	+1	-1	+1
Retraite	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-2	-	-2
Titularisation	2	2	-	-	4	-	-	7	-	7	-2	-2	+7	-	+3
Total autres sorties	6	3	5	3	17	4	2	11	2	19	2	1	6	1	2
TOTAL SORTIES	6	3	5	3	17	5	3	12	2	22	-1	-	+7	-1	+5
Total hors retraites	6	3	3	3	15	5	3	12	2	22	-1	-	+9	-1	+7

b. La synthèse des entrées et sorties 2017

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2017



➤ Taux de rotation, d'arrivées et de départs

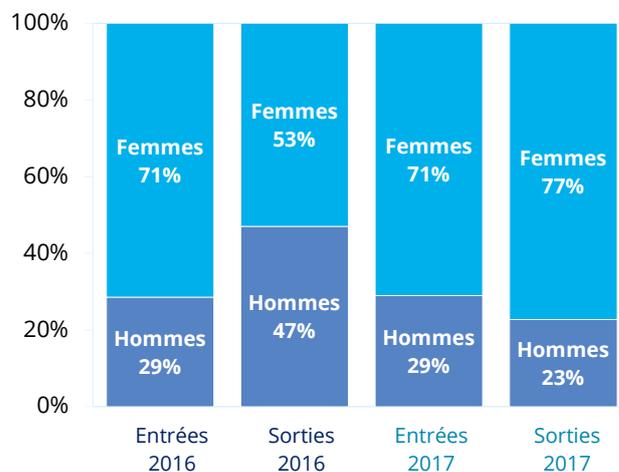
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2) / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2017
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
2017	48,84%	36,05%	25,58%

c. Les mouvements par sexe et âge

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

	2016			2017		
ENTRÉES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	15	6	21	22	9	31
Moyenne d'âge	31 ans et 12 mois	37 ans et 7 mois	33 ans et 7 mois	33 ans et 8 mois	35 ans	34 ans et 1 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	9	8	17	17	5	22
Moyenne d'âge	44 ans et 9 mois	31 ans et 9 mois	38 ans et 8 mois	37 ans et 3 mois	31 ans et 7 mois	36 ans

➤ Répartition des entrées et des sorties par sexe



2 - Les changements d'affectation internes

a. Les souhaits de mobilité

La campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 11 avril 2017 au 10 juillet 2017. Les agents ont été affectés sur leur nouveau poste au 1^{er} septembre 2017.

➤ Taux de personnel ayant souhaité une mobilité interne en 2017

	2017			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Déclaration d'intention	1	0	1	2
Confirmation d'intention par expression de vœu	1	0	0	1
Taux de souhaits de mobilité (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/2017)	4,5%	0,0%	2,0%	2,3%

Au total, 2 personnels contractuels toutes catégories confondus ont fait une déclaration d'intention de mobilité. Sur les 2 personnels contractuels ayant fait une déclaration d'intention de mobilité, 1 personnel a confirmé sa demande de mobilité interne par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

b. Les changements d'affectation

Les changements d'affectation au sein d'une même direction ne sont pas considérés comme des mutations internes.

➤ Personnel BIATSS ayant changé d'affectation par catégorie

		2015				2016				2017 (au 16 janvier)*				2017 (à partir du 17 janvier)				Écart
Ancienne affectation	Nouvelle affectation	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
	Services généraux	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Composantes	Services communs	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total départs composante	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services communs	Services généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-1
	Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total départs services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-1
	Composantes	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services généraux	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services centraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-2
	Total départs services généraux	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-2
	TOTAL	-	-	3	3	-	-	-	-	-	2	2	4	-	-	1	1	-3

* La date d'effet du mouvement interne 2016 a été exceptionnellement décalée du 1^{er} septembre 2016 au 16 janvier 2017 pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation de la fonction financière et comptable induite par la réforme GBCP.

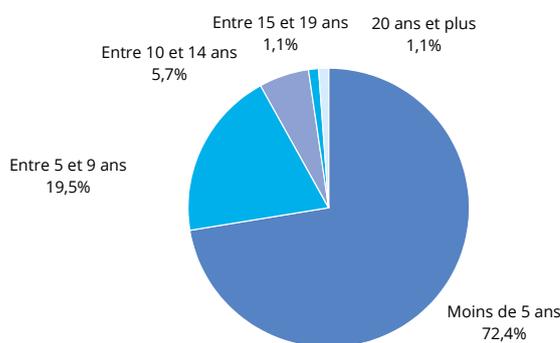
3 - L'ancienneté

Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2017

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Apprenti	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	18	12	28	5	63	72,4%
Entre 5 et 9 ans	2	2	13	-	17	19,5%
Entre 10 et 14 ans	2	-	3	-	5	5,7%
Entre 15 et 19 ans	-	-	1	-	1	1,1%
20 ans et plus	-	1	-	-	1	1,1%
TOTAL	22	15	45	5	87	100%

* Ancienneté calculée au 01/01/2017 (lorsqu'une personne est retenue dans le périmètre, tous ces contrats sont retenus dans le calcul, y compris les périodes de suppléances 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 CDIations 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 relatives à la Fonction Publique, appelée « Loi Sauvadet », comporte plusieurs mesures en faveur de la déprécarisation du personnel contractuel.

a. Les CDIations

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 Ier 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

	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
Catégorie A	1	1	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Catégorie B	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Catégorie C	2	1	1	3	3	-	3	3	-	2	2	-
TOTAL	4	3	1	3	3	-	5	5	-	3	3	-
Variation annuelle	-	+2	-2	-1	-	-1	+2	+2	-	-2	-2	-

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 a été mis en œuvre en application du titre Ier de la loi du 12 mars 2012, soit jusqu'en 2016, avant sa modification par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

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 tiers 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.

En 2016, 5 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le reste de l'effectif total concerné) et 4 titularisations ont été réalisées.

Fin 2016, le dispositif mis en place par l'Université avait permis de réaliser 39 titularisations au bénéfice de 37 personnels BIATSS et 2 personnels enseignants.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit la prolongation pour 2 années supplémentaires du dispositif de titularisation des agents contractuels prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, soit jusqu'en 2018, et définit aussi un nouveau périmètre des agents éligibles par décalage des dates d'observation de l'ancienneté acquise.

En 2017, 4 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit la moitié de l'effectif concerné) et 4 titularisations ont été réalisées.

➤ Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours

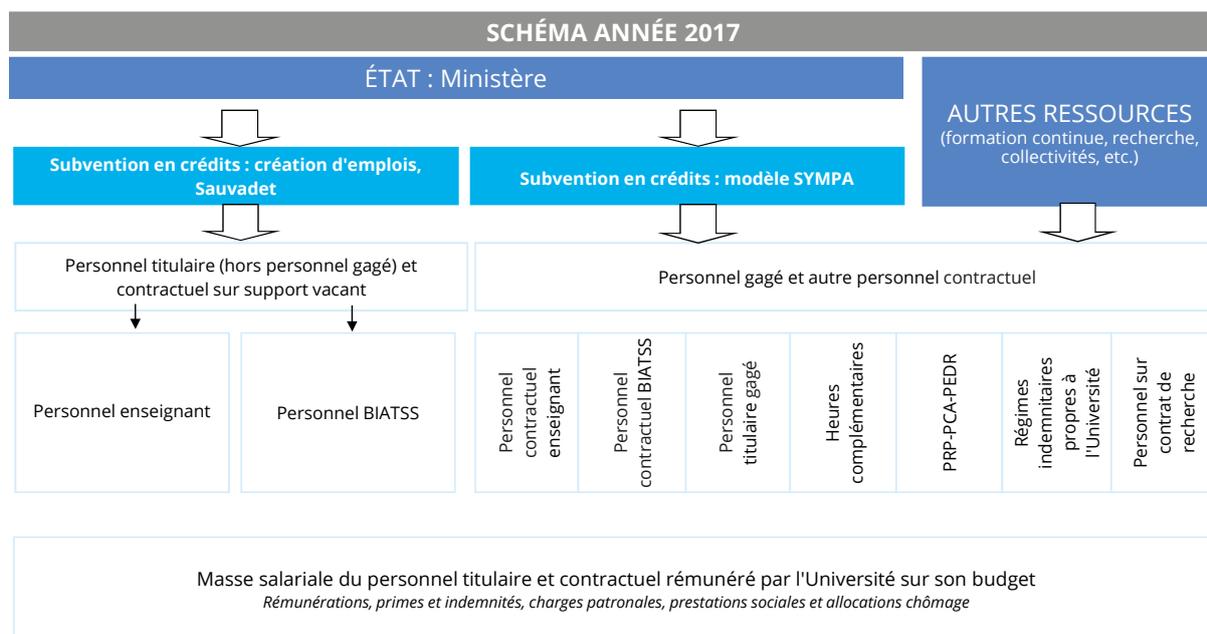
Corps titulaire	2014	dont F	dont H	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASI	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total concours de droit commun	1	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-
ADT	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total recrutement au titre du handicap	1	1	-	1	1	-	-	-	-	3	3	-
ADT	8	4	4	5	5	-	-	-	-	4	4	-
MAG	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	-	1	1	1	-	2	-	2	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	2	2	-	1	-	1	2	-	2	-	-	-
Total recrutement Sauvadet	11	6	5	8	7	1	4	-	4	4	4	-
TOTAL	13	8	5	11	9	2	4	-	4	7	7	-
<i>Variation annuelle</i>	-4	-6	+2	-2	+1	-3	-7	-9	+2	+3	+7	-4



Chapitre 3

Les rémunérations

EN 2017, 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 ayant occupé des supports de titulaires 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 2009

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Janvier	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969
Février	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323
Mars	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323
Avril	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323
Mai	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323
Juin	54,8475	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323
Juillet	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Août	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Septembre	55,1217	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Octobre	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Novembre	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Décembre	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Moyenne annuelle	55,0260	55,4253	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,7302	56,2044
Évolution	+0,63%	+0,73%	+0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	+0,30%	+0,85%

A. Les rémunérations du personnel enseignant

1 - La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire

➤ Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant

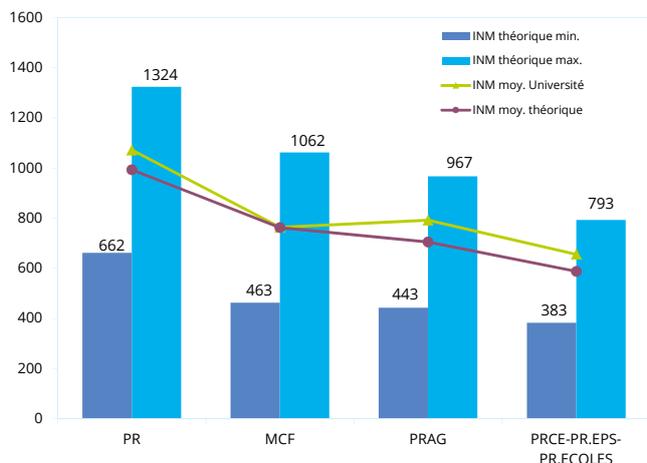
	Données de référence au 01/01/2017						Situation à l'Université au 01/01/2017							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	Rappel INM moyen 2014
PR CE	1168	1324	1246											
PR 1C	825	1168	997	662	1324	993	69	780	1324	1119	1072	1041	1039	1050
PR 2C	662	1062	862											
MCF HC	667	1062	865	463	1062	763	177	573	967	758	764	738	730	720
MCF CN	463	825	644											
PRAG HC	745	967	856	443	967	705	55	604	967	791	792	765	756	736
PRAG CN	443	825	634											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES HC	570	793	682											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CN	383	664	524	383	793	588	47	466	793	666	656	630	626	622
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES BI-ADM	383	694	539											

INM = Indice Nouveau Majoré.

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

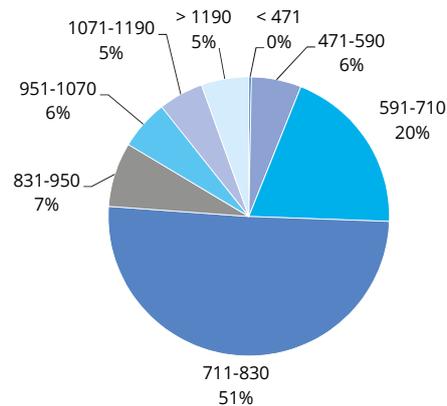
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

➤ Indices moyens par corps du personnel enseignant au 01/01/2017

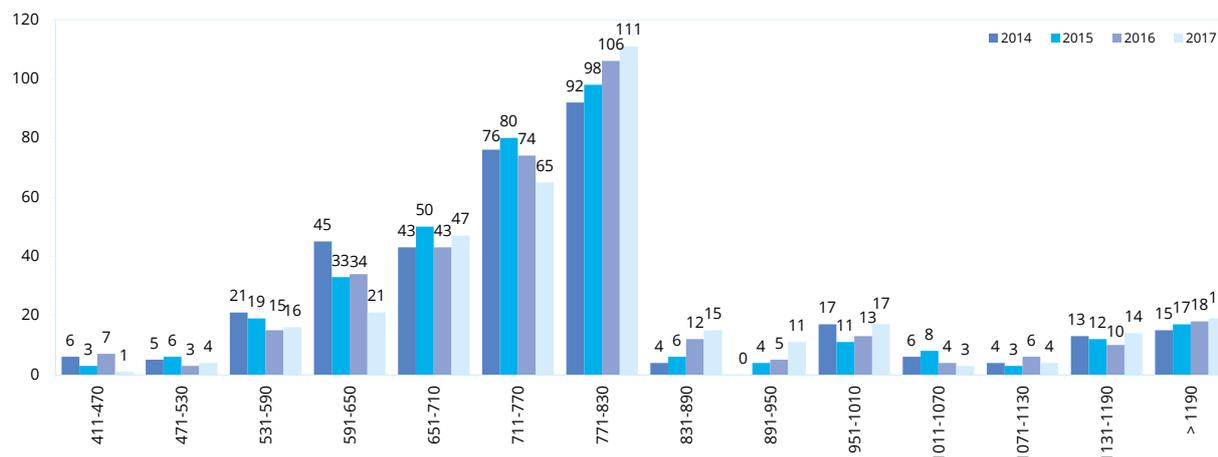


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

➤ Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire au 01/01/2017



➤ Personnel enseignant titulaire selon sa tranche indiciaire par année



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 01/01/2017			
		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
	2	401		3 ans	6
1	376		3 ans	3	
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 dépenses du personnel enseignant

➤ Dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération et le statut du personnel

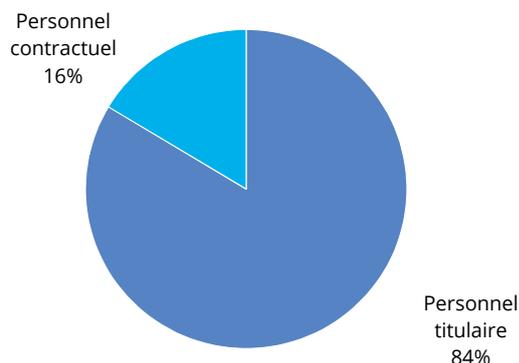
Jusqu'en 2016, les rémunérations correspondaient aux dépenses de personnel imputées sur l'exercice comptable de référence (=rattachement des charges à l'exercice et passifs sociaux).

A partir de 2017, les rémunérations correspondent aux décaissements réalisés (=crédits de paiement).

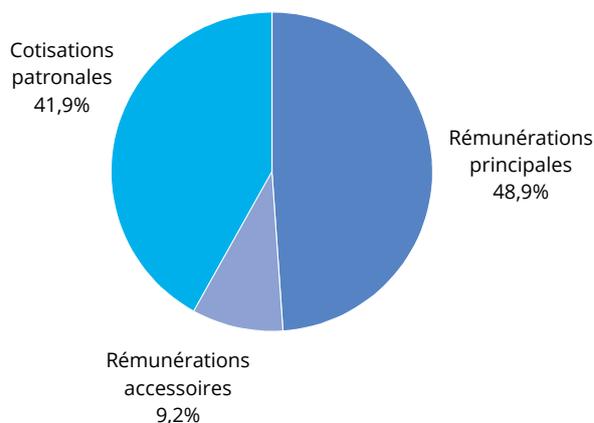
PERSONNEL TITULAIRE	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	ÉCART (2017-2016)	%
Rémunérations principales	15 202 502 €	50%	15 488 625 €	50%	15 675 799 €	50%	15 914 986 €	51%	+239 187 €	+1,5%
Rémunérations accessoires	1 098 751 €	4%	1 130 907 €	4%	1 106 580 €	4%	1 044 592 €	3%	-61 989 €	-5,5%
Cotisations patronales	13 840 088 €	46%	14 111 417 €	46%	14 269 849 €	46%	14 470 430 €	46%	+200 581 €	+1,4%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	30 141 340 €	100%	30 730 949 €	100%	31 052 228 €	100%	31 430 007 €	100%	+377 779 €	+1,2%
Heures complémentaires	1 223 027 €	94%	1 037 832 €	96%	1 192 872 €	95%	1 032 926 €	95%	-159 946 €	-15,4%
Cotisations patronales*	72 164 €	6%	46 175 €	4%	59 643 €	5%	51 596 €	5%	-8 047 €	-17,4%
Heures complémentaires titulaires	1 295 191 €	100%	1 084 007 €	100%	1 252 515 €	100%	1 084 522 €	100%	-167 994 €	-15,5%
Rémunérations principales	15 202 502 €	48%	15 488 625 €	49%	15 675 799 €	49%	15 914 986 €	49%	+239 187 €	+1,5%
Rémunérations accessoires	2 321 778 €	7%	2 168 739 €	7%	2 299 453 €	7%	2 077 518 €	6%	-221 935 €	-10,2%
Cotisations patronales	13 912 252 €	44%	14 157 593 €	44%	14 329 492 €	44%	14 522 025 €	45%	+192 533 €	+1,4%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	31 436 531 €	100%	31 814 957 €	100%	32 304 743 €	100%	32 514 529 €	100%	+209 786 €	+0,7%
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		84%		84%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	ÉCART (2016-2015)	%
Rémunérations principales	3 152 622 €	69%	3 057 340 €	69%	3 002 897 €	69%	3 102 414 €	70%	+99 517 €	+3,3%
Rémunérations accessoires	46 976 €	1%	40 493 €	1%	32 296 €	1%	30 053 €	1%	-2 244 €	-5,5%
Cotisations patronales	1 351 451 €	30%	1 318 117 €	30%	1 306 347 €	30%	1 326 567 €	30%	+20 219 €	+1,5%
Chômage	20 738 €	0%	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 571 787 €	100%	4 420 457 €	100%	4 341 541 €	100%	4 459 033 €	100%	+117 492 €	+2,7%
Heures complémentaires	1 166 060 €	76%	1 307 785 €	75%	1 245 858 €	75%	1 462 725 €	76%	+216 867 €	+16,6%
Cotisations patronales*	375 467 €	24%	437 805 €	25%	420 867 €	25%	450 198 €	24%	+29 330 €	+6,7%
Heures complémentaires	1 541 527 €	100%	1 745 590 €	100%	1 666 725 €	100%	1 912 922 €	100%	+246 197 €	+14,1%
Rémunérations principales	3 152 622 €	52%	3 057 340 €	50%	3 002 897 €	50%	3 102 414 €	49%	+99 517 €	+3,3%
Rémunérations accessoires	1 213 036 €	20%	1 348 278 €	22%	1 278 154 €	21%	1 492 777 €	23%	+214 623 €	+15,9%
Cotisations patronales	1 726 918 €	28%	1 755 922 €	28%	1 727 215 €	29%	1 776 764 €	28%	+49 549 €	+2,8%
Chômage	20 738 €	0%	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 113 314 €	100%	6 166 047 €	100%	6 008 266 €	100%	6 371 955 €	100%	+363 689 €	+5,9%
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		16%		16%			
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2014	%	TOTAL 2015	%	TOTAL 2016	%	TOTAL 2017	%	ÉCART	%
Rémunérations principales	18 355 124 €	49%	18 545 965 €	49%	18 678 696 €	49%	19 017 400 €	49%	+338 704 €	+1,8%
Rémunérations accessoires	3 534 814 €	9%	3 517 017 €	9%	3 577 607 €	9%	3 570 295 €	9%	-7 312 €	-0,2%
Cotisations patronales	15 639 169 €	42%	15 913 515 €	42%	16 056 707 €	42%	16 298 790 €	42%	+242 083 €	+1,5%
Chômage	20 738 €	0%	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
TOTAL	37 549 845 €	100%	37 981 004 €	100%	38 313 009 €	100%	38 886 485 €	100%	+573 475 €	+1,5%

* 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.

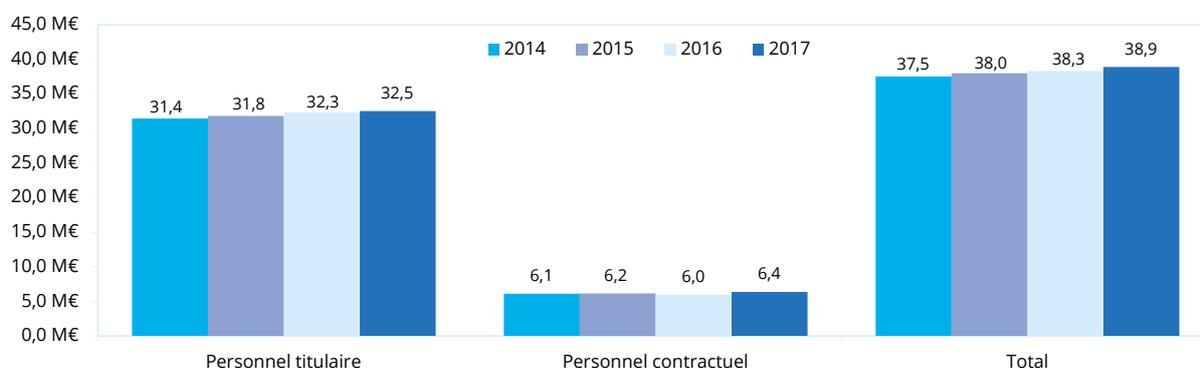
➤ Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel au 01/01/17



➤ Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération au 01/01/17



➤ Dépenses de 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 : 1 259,97 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1^{er} février 2017).

> **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 6 500 € pour le niveau 1 et de 4 000 € 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 41,41 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1^{er} février 2017). 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 41,41 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1^{er} février 2017). Cette prime doit être comprise entre 12 et 96 heures équivalent travaux dirigés (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 18 639,37 € pour les président-e-s d'université et 7 379 € pour les directeurs ou directrices d'instituts (taux hors charges fixé par décret ministériel à effet du 1^{er} février 2017). 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).

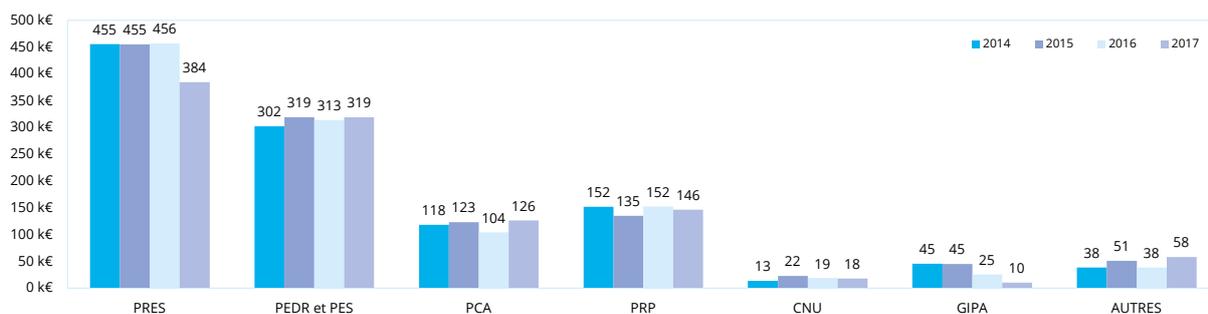
➤ Montant des principales primes versées (montant brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2014			Année 2015			Année 2016			Année 2017 ⁽²⁾			ÉCART (€)
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	429	455 209 €	40,5%	419	455 098 €	39,6%	403	456 381 €	41,2%	388	384 346 €	36,2%	-72 035 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / Prime d'Excellence Scientifique	62	301 874 €	26,9%	61	318 757 €	27,7%	58	313 042 €	28,3%	64	318 776 €	30,0%	+5 734 €
Prime pour Charge Administrative	31	117 830 €	10,5%	53	122 995 €	10,7%	53	103 744 €	9,4%	48	126 367 €	11,9%	+22 623 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	119	151 643 €	13,5%	132	135 064 €	11,7%	144	152 167 €	13,7%	149	145 994 €	13,8%	-6 173 €
Indemnité Membre CNU	12	13 463 €	1,2%	15	22 350 €	1,9%	18	18 500 €	1,7%	14	17 822 €	1,7%	-678 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	53	45 423 €	4,0%	66	45 041 €	3,9%	22	25 197 €	2,3%	27	10 305 €	1,0%	-14 892 €
Autres primes (1)	7	38 425 €	3,4%	7	50 663 €	4,4%	9	38 058 €	3,4%	7	57 787 €	5,4%	+19 729 €
TOTAL	s.o.	1 123 866 €	100%	s.o.	1 149 968 €	100%	s.o.	1 107 089 €	100%	s.o.	1 061 396 €	100%	-45 693 €

(1) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime pour HSE, la prime d'intéressement brevet, la prime pour service à la mer, la prime pour encadrement d'un apprenti.

(2) L'abattement indemnitaire lié au transfert primes/points mis en place depuis 2017 est intégré au sein de la prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (soit -56 491 € en 2017).

➤ Montant des principales primes versées par année (en milliers d'€)



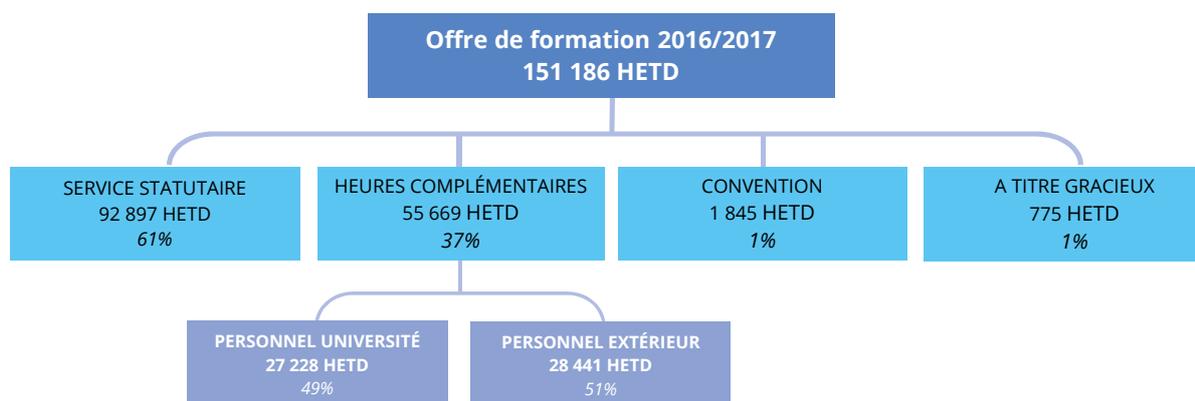
5 - Les heures complémentaires

Les statuts des différents corps d'enseignants 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 jusqu'en 2016-2017 et 384 HETD à compter du 01/09/2017
- > 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 (y compris les heures réalisées dans le cadre du référentiel des équivalences de service arrêté par l'Université de La Rochelle)
- > 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 2016/2017

	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	36 193	6 966	19%	6 299	6 022	42 492	12 988	31%	23,3%
UFR FLASH hors CUFLE	26 840	6 514	24%	4 331	4 227	31 170	10 741	34%	19,3%
UFR DROIT-GESTION	14 018	3 579	26%	5 842	5 572	19 860	9 151	46%	16,4%
IUT	32 141	7 963	25%	7 759	7 381	39 899	15 344	38%	27,6%
CIEL	5 666	606	11%	2 737	2 737	8 403	3 343	40%	6,0%
CUFLE	2 554	198	8%	23	23	2 577	221	9%	0,4%
CULTURE	44	0	0%	289	0	333	0	0%	0,0%
ECOLE DOCTORALE	172	123	72%	28	28	200	151	76%	0,3%
MRIP	312	300	96%	852	852	1 164	1 152	99%	2,1%
SUAPSE	1 794	402	22%	2 653	1 587	4 447	1 989	45%	3,6%
Aide à la réussite	613	568	93%	12	12	625	580	93%	1,0%
COSITICE	17	10	59%	0	0	17	10	59%	0,0%
TOTAL	120 362	27 228	23%	30 824	28 441	151 186	55 669	37%	100,0%
Rappel 2015/2016	121 636	29 083	24%	32 043	29 639	153 679	58 722	38%	-
Rappel 2014/2015	118 639	26 374	22%	30 826	28 266	149 465	54 640	37%	-

Les charges d'enseignement sont calculées en fonction des règles de calcul en vigueur à l'Université en 2016/2017.

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

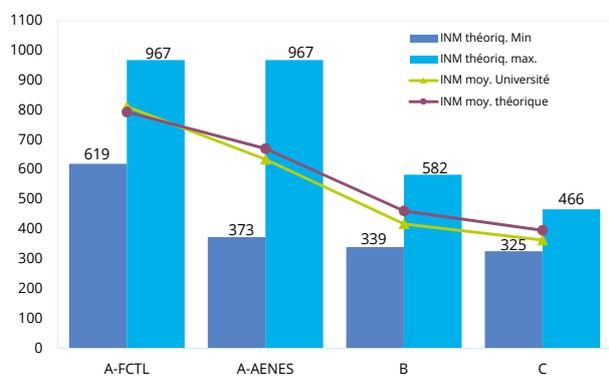
		Données de référence au 01/01/2017						Situation à l'Université au 01/01/2017																
		INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	Rappel INM moyen 2014									
A	FCTL																							
	SGEPES G2	662	967	815	619	967	793	4	734	967	771	811	795	761	725									
	AGENT COMPTABLE G2	619	821	720																				
	ADMINISTRATEUR/RICE	662	967	815																				
	AENES	AAE HC	645	967	806	373	967									670	12	434	755	680	634	609	601	582
		APAE	489	793	641																			
		AAE	383	664	524																			
INF HC		414	614	514																				
INF CS	434	583	509																					
INF CN	373	530	452																					
B	SAENES CE	389	582	486	339	582	461	14	373	504	406	417	407	395	391									
	SAENES CS	347	529	438																				
	SAENES CN	339	498	419																				
	ASS. PCPL DE SERVICE SOCIAL	396	582	489																				
	ASS. DE SERVICE SOCIAL	347	529	438																				
C	ADJAENES PCPL 1C	345	466	406	325	466	396	35	332	445	350	363	351	347	335									
	ADJAENES PCPL 2C	328	416	372																				
	ADJAENES	325	367	346																				

INM = Indice Nouveau Majoré.

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

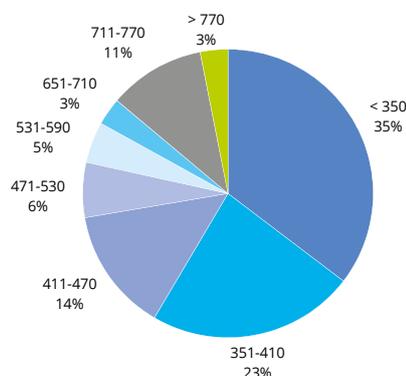
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

➤ Indices moyens par catégorie du personnel fonctionnel et de l'AENES au 01/01/2017

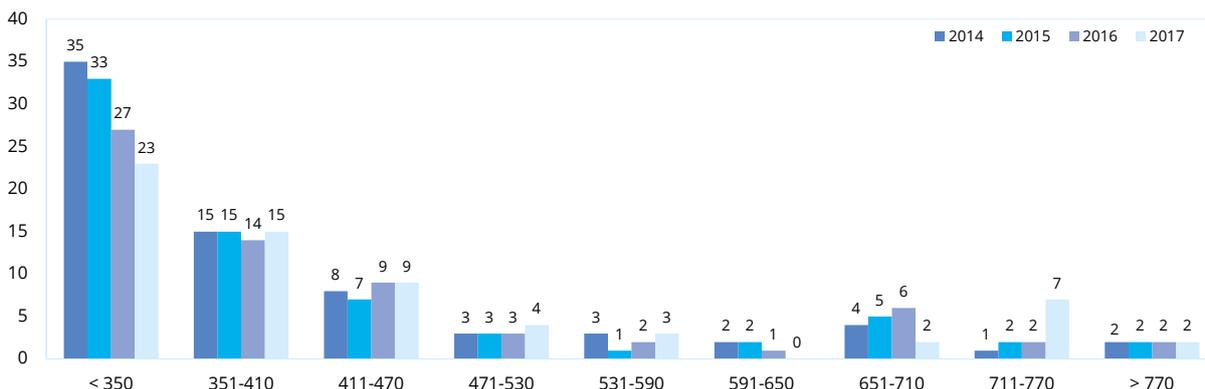


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

➤ Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire au 01/01/2017



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



b. La grille indiciaire du personnel ITRF

➤ Grille indiciaire par corps et par grade du personnel ITRF

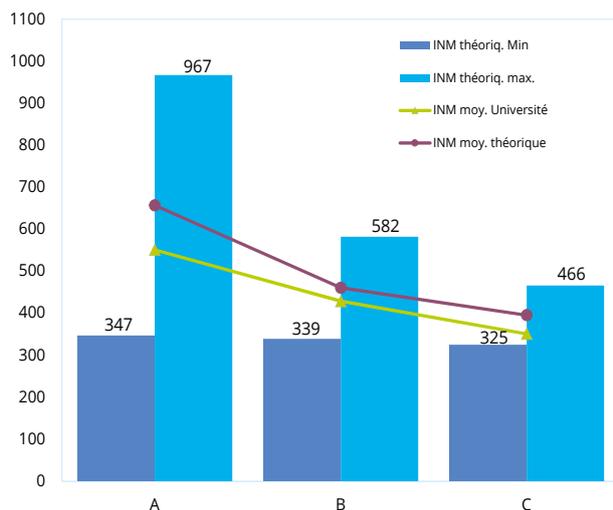
	Données de référence au 01/01/2017						Situation à l'Université au 01/01/2017								
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	Rappel INM moyen 2014	
A	IGR HC	667	967	817											
	IGR 1 C	591	825	708											
	IGR 2 C	421	722	572											
	IGE HC	705	793	749	347	967	657	65	395	967	520	551	536	525	523
	IGE 1 C	561	680	621											
	IGE 2 C	383	625	504											
ASI	347	612	480												
B	TECH CE	389	582	486											
	TECH CS	347	529	438	339	582	461	44	349	569	413	429	426	419	411
	TECH CN	339	498	419											
C	ADJ TECH RF PR 1 C	345	466	406											
	ADJ TECH RF PR 2 C	328	416	372	325	466	396	67	329	445	342	351	342	340	327
	ADJ TECH RF	325	367	346											

INM = Indice Nouveau Majoré.

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

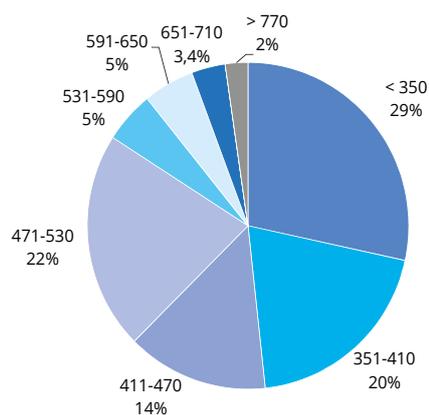
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

➤ Indices moyens par catégorie du personnel ITRF au 01/01/2017

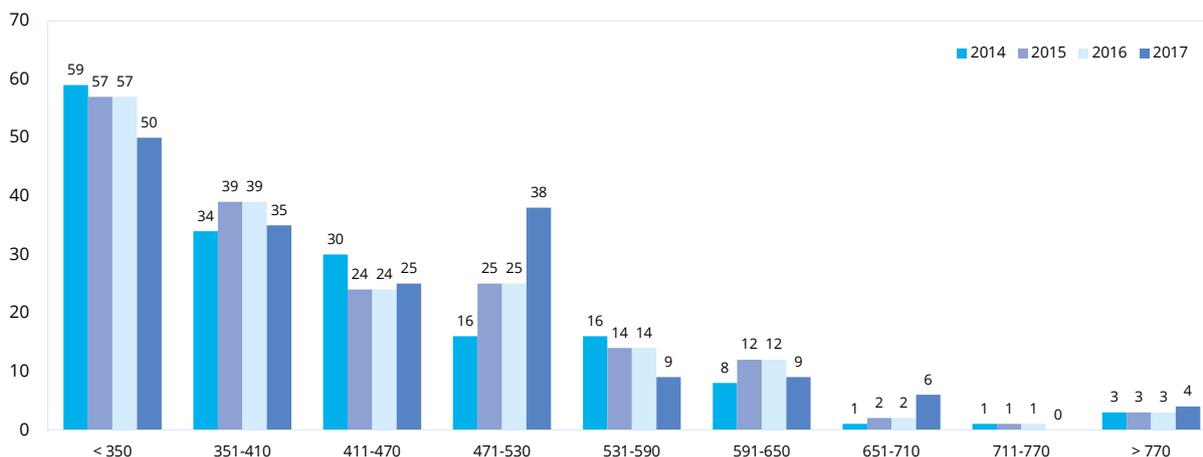


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

➤ Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire au 01/01/2017



➤ Personnel ITRF titulaire selon sa tranche indiciaire par année



c. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques

➤ Grille indiciaire par corps et par grade du personnel de bibliothèques

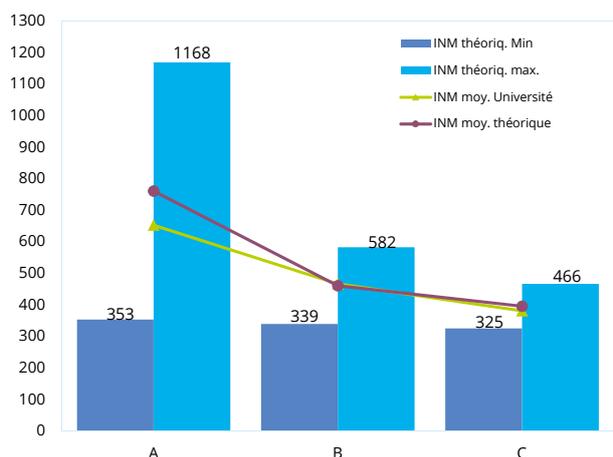
	Données de référence au 01/01/2017						Situation à l'Université au 01/01/2017							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	Rappel INM moyen 2014
A														
CONS GEN BIB	738	1168	953											
CONS BIB	370	696	533	353	1168	761	6	505	1 062	598	653	641	643	685
BIBLIOTHÉCAIRE	353	664	509											
B														
BAS CE	389	582	486											
BAS CS	347	529	438	339	582	461	9	398	582	460	466	456	468	462
BAS CN	339	498	419											
C														
MAG BIB PCPL 1C	345	466	406											
MAG BIB PCPL 2C	328	416	372	325	466	396	10	332	430	390	381	366	363	348
MAG BIB	325	367	346											

INM = Indice Nouveau Majoré.

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

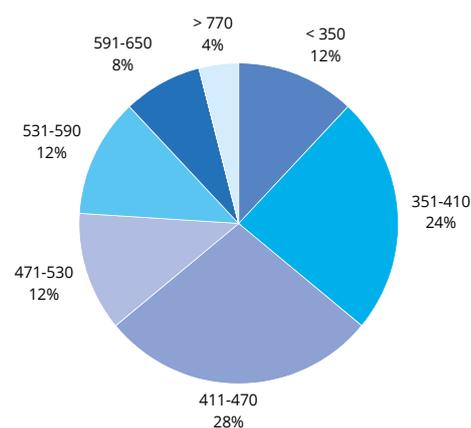
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

➤ Indices moyens par catégorie du personnel de bibliothèques au 01/01/2017



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

➤ Répartition du personnel selon sa tranche indiciaire au 01/01/2017



➤ Personnel de bibliothèque titulaire selon sa tranche indiciaire par année



d. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI

➤ Grille indiciaire par corps et par grade de personnel contractuel en CDI

Validé en CA le 19 juillet 2013 / Source : Recueil des actes administratifs n°103.

Données de référence au 01/01/2017				
Échelon	INM au moment du vote*	INM révisé**	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
IGR RF 2C				
A	11	713	713	
	10	686	686	4 ans
	9	658	658	3 ans
	8	619	619	3 ans
	7	582	582	3 ans
	6	550	550	3 ans
	5	514	514	3 ans
	4	492	492	3 ans
	3	464	464	3 ans
	2	437	437	3 ans
	1	412	412	2 ans

Données de référence au 01/01/2017				
Échelon	INM au moment du vote*	INM révisé**	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
TECH RF CN				
B	13	486	486	
	12	466	466	4 ans
	11	443	443	4 ans
	10	420	422	4 ans
	9	400	400	3 ans
	8	384	386	3 ans
	7	371	371	3 ans
	6	358	358	3 ans
	5	345	345	3 ans
	4	334	335	3 ans
	3	325	332	3 ans
	2	316	329	3 ans
	1	314	326	2 ans

IGE RF 2C				
A	13	619	619	
	12	597	597	3 ans
	11	574	574	2 ans et 6 mois
	10	561	561	2 ans et 6 mois
	9	536	536	2 ans et 6 mois
	8	510	510	2 ans et 6 mois
	7	492	492	2 ans et 6 mois
	6	467	467	2 ans et 6 mois
	5	448	448	3 ans
	4	426	426	3 ans
	3	405	405	3 ans
	2	386	386	3 ans
	1	370	370	2 ans

ADJ TECH RF 2C				
C	11	355	363	
	10	339	350	4 ans
	9	326	338	4 ans
	8	319	332	4 ans
	7	315	328	4 ans
	6	314	326	4 ans
	5	313	325	3 ans
	4	312	324	3 ans
	3	311	323	3 ans
	2	310	322	3 ans
	1	309	321	2 ans

INM = Indice Nouveau Majoré.

* Sur la base de la grille indiciaire des titulaires au moment du vote.

** Sur la base de la grille indiciaire des titulaires en vigueur au 31/12/2015. Les grilles indiciaires des corps et grades fonctionnaires de référence ayant évolué après 2013 pour les catégories B et C, la grille indiciaire du personnel contractuel en CDI a été actualisée en conséquence.



2 - Les dépenses du personnel BIATSS

➤ Dépenses de personnel BIATSS par type de rémunération et par statut du personnel

Jusqu'en 2016, les rémunérations correspondaient aux dépenses de personnel imputées sur l'exercice comptable de référence (=rattachement des charges à l'exercice et passifs sociaux).

A partir de 2017, les rémunérations correspondent aux décaissements réalisés (=crédits de paiement).

PERSONNEL TITULAIRE	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	ÉCART (2017-2016)	%
Rémunérations principales	6 163 701 €	48%	6 385 001 €	48%	6 605 141 €	48%	6 725 555 €	48%	+120 414 €	+1,8%
Rémunérations accessoires	1 088 081 €	8%	1 114 161 €	8%	1 131 539 €	8%	1 096 806 €	8%	-34 733 €	-3%
Cotisations patronales	5 657 396 €	44%	5 853 150 €	44%	6 053 441 €	44%	6 212 299 €	44%	+158 858 €	+2,6%
Total personnel titulaire	12 909 177 €	100%	13 352 312 €	100%	13 790 122 €	100%	14 034 659 €	100%	+244 538 €	+1,8%
Répartition titulaires/contractuels	72%		75%		75%		74%			

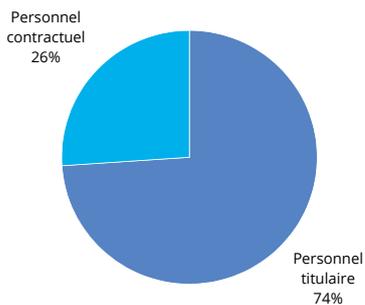
PERSONNEL CONTRACTUEL	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	ÉCART (2017-2016)	%
Rémunérations principales	3 471 261 €	68%	3 044 790 €	68%	3 071 782 €	68%	3 430 742 €	69%	+358 959 €	+11,7%
Rémunérations accessoires	129 909 €	3%	132 669 €	3%	121 086 €	3%	67 862 €	1%	-53 224 €	-44%
Cotisations patronales	1 495 988 €	29%	1 318 333 €	29%	1 334 210 €	29%	1 443 786 €	29%	+109 576 €	+8,2%
Chômage	23 107 €	0%	10 432 €	0%	0 €	0%	4 182 €	0%	+4 182 €	+100%
Total personnel contractuel	5 120 265 €	100%	4 506 224 €	100%	4 527 078 €	100%	4 946 572 €	100%	+419 493 €	+9,3%
Répartition titulaires/contractuels	28%		25%		25%		26%			

CET et congés payés*	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	ÉCART (2017-2016)	%
CET et congés payés*	44 944 €	-	14 260 €	-	17 182 €	-	0 €	-	-17 182 €	-100,0%

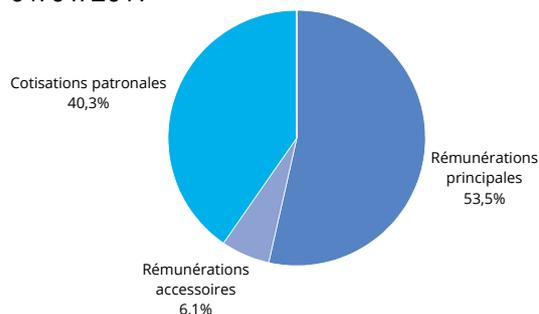
TOTAL BIATSS	TOTAL 2014	%	TOTAL 2015	%	TOTAL 2016	%	TOTAL 2017	%	ÉCART (2017-2016)	%
Rémunérations principales	9 634 962 €	53%	9 429 791 €	53%	9 676 924 €	53%	10 156 297 €	54%	+479 373 €	5%
Rémunérations accessoires	1 217 989 €	7%	1 246 830 €	7%	1 252 625 €	7%	1 164 668 €	6%	-87 958 €	-7%
Cotisations patronales	7 153 384 €	40%	7 171 483 €	40%	7 387 651 €	40%	7 656 084 €	40%	+268 434 €	4%
Chômage	23 107 €	0,1%	10 432 €	0,1%	0 €	0,0%	4 182 €	0,0%	+4 182 €	+100%
CET et congés payés*	44 944 €	0,2%	14 260 €	0,1%	17 182 €	0,1%	0 €	0,0%	-17 182 €	-100,0%
TOTAL	18 074 386 €	100%	17 872 796 €	100%	18 334 382 €	100%	18 981 231 €	100%	+646 849 €	+3,5%

* 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. Jusqu'en 2013, c'est l'intégralité de la valorisation qui était imputée comptablement. De 2014 à 2016, le montant inscrit correspond à l'écart entre l'évaluation de l'année n et la provision ainsi que l'extourne disponibles de l'année n-1. A compter de 2017, le décompte en crédits de paiement (CP en mode GBCP) ne génère pas de flux financiers. 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.

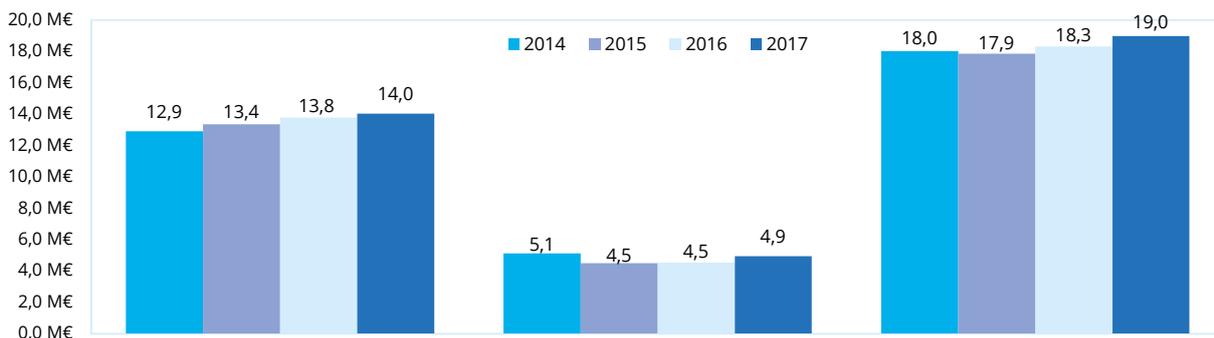
➤ Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel au 01/01/2017



➤ Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération au 01/01/2017



➤ Dépenses de personnel BIATSS selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros) par année



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. 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 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

> **Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** peut être servi au personnel fonctionnaire des corps et emplois fonctionnels relevant de la filière de l'administration de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. En sont également bénéficiaires les personnels relevant du corps interministériels d'assistant de service social, ainsi qu'aux occupants d'un emploi fonctionnel de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur ou d'agent comptable d'université. Ce régime permet le versement de deux indemnités distinctes, l'Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Seul l'IFSE est à ce jour versée aux personnels éligibles

> **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 caisse et responsabilité**. 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 Indemnitaire (NBI)** est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions. Elle prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le CA.

Le **personnel BIATSS contractuel** (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet) 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.



a. Les grilles indemnitaires en application au 01/01/2017

1. La grille indemnitaire du personnel titulaire

➤ Régime indemnitaire du personnel titulaire (hors primes emplois d'encadrement supérieur et PFI) appliqué au 01/01/2017

PERSONNEL CONCERNÉ														
CAT	NIVEAU / FILIÈRE	CORPS/GRADE	IAT	IFTS	IFSE	PTF	TOTAL ANNUEL BRUT	Abattement annuel (1)	TOTAL ANNUEL BRUT corrigé	TOTAL MENSUEL corrigé	Rappel mensuel 2016	Rappel mensuel 2015	Rappel mensuel 2014	
A	NIVEAU 4	AAE HC / Directeur-ric de service			7 082 €		7 082 €	-167 €	6 915 €	576,2 €	590,2 €	590,2 €	581 €	
		IGR HC			7 082 €		7 082 €	-167 €	6 915 €	576,2 €	590,2 €	590,2 €	581 €	
		IGR 1C			7 082 €		7 082 €	-167 €	6 915 €	576,2 €	590,2 €	590,2 €	581 €	
	NIVEAU 3	APAE			6 256 €		6 256 €	-167 €	6 089 €	507,4 €	521,3 €	521,3 €	514 €	
		IGR 2C			6 256 €		6 256 €	-167 €	6 089 €	507,4 €	521,3 €	521,3 €	514 €	
		IGE HC			6 256 €		6 256 €	-167 €	6 089 €	507,4 €	521,3 €	521,3 €	514 €	
	NIVEAU 2	AAE			4 760 €		4 760 €	-167 €	4 593 €	382,7 €	396,7 €	396,7 €	391 €	
		IGE 1C			4 760 €		4 760 €	-167 €	4 593 €	382,7 €	396,7 €	396,7 €	391 €	
		IGE 2C			4 760 €		4 760 €	-167 €	4 593 €	382,7 €	396,7 €	396,7 €	391 €	
	NIVEAU 1	BIB		3 316 €			1 444 €	4 760 €	-167 €	4 593 €	382,7 €	396,7 €	396,7 €	391 €
		ASI				4 203 €		4 203 €	-167 €	4 036 €	336,3 €	350,3 €	350,3 €	345 €
		INF				4 203 €		4 203 €	-389 €	3 814 €	317,8 €	350,3 €	350,3 €	345 €
B	3° grade	ASSIS. SOC			4 254 €		4 254 €	-278 €	3 976 €	331,3 €	331,3 €	354,4 €	345 €	
		SAENES CE			4 055 €		4 055 €	-278 €	3 777 €	314,8 €	314,8 €	337,9 €	320 €	
		TECH CE			4 055 €		4 055 €	-278 €	3 777 €	314,8 €	314,8 €	337,9 €	320 €	
		BIBAS CE		2 852 €			1 203 €	4 055 €	-278 €	3 777 €	314,8 €	314,8 €	337,9 €	320 €
	2° grade	SAENES CS			3 945 €			3 945 €	-278 €	3 667 €	305,6 €	305,6 €	328,8 €	320 €
		TECH CS			3 945 €			3 945 €	-278 €	3 667 €	305,6 €	305,6 €	328,8 €	320 €
		BIBAS CS		2 742 €			1 203 €	3 945 €	-278 €	3 667 €	305,6 €	305,6 €	328,8 €	320 €
	1° grade	SAENES CN			3 834 €			3 834 €	-278 €	3 556 €	296,3 €	296,3 €	319,5 €	311 €
		TECH CN			3 834 €			3 834 €	-278 €	3 556 €	296,3 €	296,3 €	319,5 €	311 €
		BIBAS CN		2 631 €			1 203 €	3 834 €	-278 €	3 556 €	296,3 €	296,3 €	319,5 €	311 €
C	AENES	ADJAENES			2 360 €		2 360 €	-167 €	2 193 €	182,7 €	196,7 €	196,7 €	185 €	
	ITRF	ATRF			2 360 €		2 360 €	-167 €	2 193 €	182,7 €	196,7 €	196,7 €	185 €	
	BIB.	MAG		1 564 €		796 €	2 360 €	-167 €	2 193 €	182,7 €	196,7 €	196,7 €	185 €	

(1) En application du protocole relatif à l'avenir de la Fonction Publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, la réglementation prévoit la transformation de certaines primes en points d'indice, sous forme d'un abattement annuel sur ces primes. Il s'agit de la mise en oeuvre de la mesure dite du «transfert primes / points», s'appliquant en 01/01/2016 au personnel de catégorie B et au 01/01/2017 pour les autres catégories.

2. La grille indemnitaire du personnel contractuel

➤ Régime indemnitaire du personnel contractuel à durée indéterminée au 01/01/2017

Catégorie	Brut annuel	Brut mensuel	Rappel brut mensuel 2016	Rappel brut mensuel 2015	Rappel brut mensuel 2014
A+	1 876,66 €	156 €	156 €	156 €	154 €
A	1 427,89 €	119 €	119 €	119 €	117 €
B	1 150,12 €	96 €	96 €	96 €	93 €
C	707,90 €	59 €	59 €	59 €	56 €

➤ Régime indemnitaire du personnel contractuel à durée déterminée au 01/01/2017

Catégorie	Brut annuel	Brut mensuel	Rappel brut mensuel 2016	Rappel brut mensuel 2015	Rappel brut mensuel 2014
A	766 €	64 €	64 €	64 €	63 €
B	664 €	55 €	55 €	55 €	54 €
C	642 €	54 €	54 €	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 2014			Année 2015			Année 2016			Année 2017			ÉCART (€)
	Bénéfici-aires	Montant	Rép.										
Indemnité de chaussures et panier	10	307 €	0,0%	10	308 €	0,0%	11	319 €	0,0%	10	305 €	0,0%	-14 €
Indemnité de sujétions spéciales au personnel magasinier des bibliothèques	10	7 203 €	0,6%	11	7 732 €	0,7%	12	7 877 €	0,7%	12	7 952 €	0,7%	+75 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	10	531 €	0,0%	10	509 €	0,0%	11	505 €	0,0%	10	473 €	0,0%	-32 €
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	173	566 704 €	49,4%	178	608 214 €	52,5%	183	633 320 €	53,8%	175	405 330 €	35,4%	-227 990 €
Primes fonctionnaires affectés au traitement de l'information	26	101 862 €	8,9%	26	104 209 €	9,0%	28	111 453 €	9,5%	28	78 969 €	6,9%	-32 484 €
Prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque	16	19 842 €	1,7%	18	18 956 €	1,6%	16	18 985 €	1,6%	13	16 538 €	1,4%	-2 447 €
Indemnité d'Administration et de Technicité	55	107 290 €	9,3%	54	107 199 €	9,2%	12	15 746 €	1,3%	12	14 259 €	1,2%	-1 487 €
Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires	18	48 755 €	4,2%	20	48 206 €	4,2%	17	43 444 €	3,7%	13	34 797 €	3,0%	-8 647 €
Prime de Fonction et de Résultat	26	137 775 €	12,0%	26	141 342 €	12,2%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) (1)	-	-	-	-	-	-	66	259 404 €	22,1%	245	497 437 €	43,4%	+238 032 €
Indemnité versée au personnel contractuel	104	55 591 €	4,8%	97	56 177 €	4,8%	83	51 877 €	4,4%	92	59 820 €	5,2%	+7 943 €
Indemnité versée pour HSE (2)	29	8 544 €	0,7%	-	-	-	30	8 735 €	0,7%	28	4 696 €	0,4%	-4 039 €
Prime de Noël (3)	238	20 000 €	1,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	29	20 195 €	1,8%	27	10 043 €	0,9%	4	2 845 €	0,2%	5	1 381 €	0,1%	-1 464 €
Autres primes (4)	6	53 600 €	4,7%	5	56 228 €	4,9%	3	21 744 €	1,8%	6	23 638 €	2,1%	+1 894 €
TOTAL	s.o.	1 148 199 €	100%	s.o.	1 159 122 €	100%	s.o.	1 176 254 €	100%	s.o.	1 145 595 €	100%	-30 659 €

(1) L'IFSE est mise en place depuis 2016. Elle vient remplacer la Prime de Fonction et de Résultat mais aussi l'Indemnité de Gestion, l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales du personnel assistant social et l'indemnité pour charges administratives. Ces dernières étaient intégrées dans la rubrique « Autres primes » de 2013 à 2015.

(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.

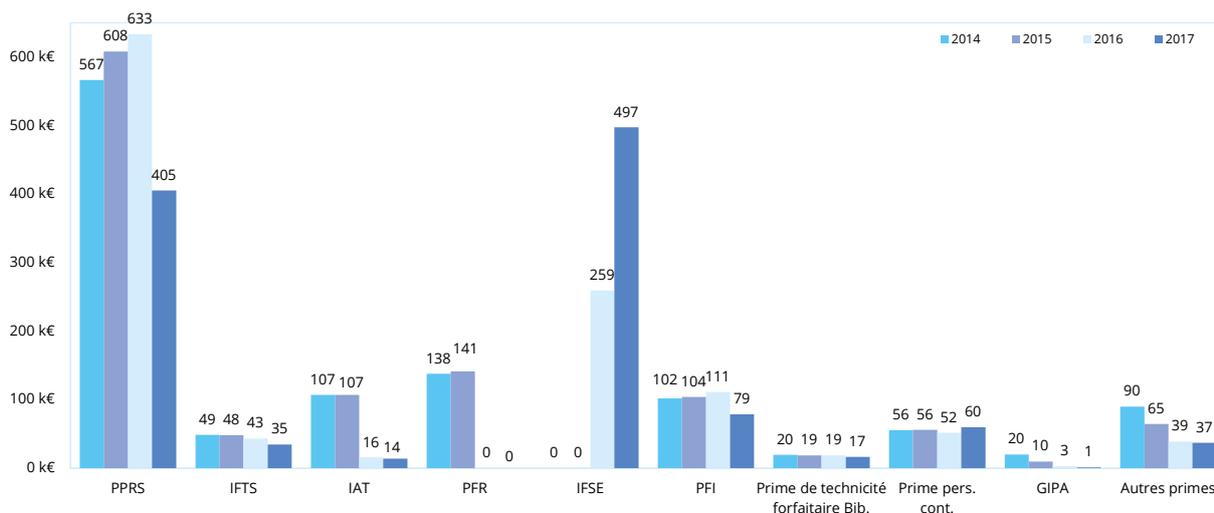
Cela est également le cas pour 2015 : le versement a eu lieu en janvier 2016 au titre de l'année 2015.

(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 (PPRS, IAT ou prime personnel contractuel).

(4) Les autres primes comprennent à partir de 2016 : l'indemnité spéciale conservateur de bibliothèque, la prime de rendement et l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables.

Pour les années 2013 à 2015, étaient également comprises : l'indemnité de gestion, l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales du personnel assistant social et l'indemnité pour charges administrative, qui sont désormais intégrées dans l'IFSE.

➤ Montant des principales primes versées au personnel BIATSS par année (en milliers d'euros)



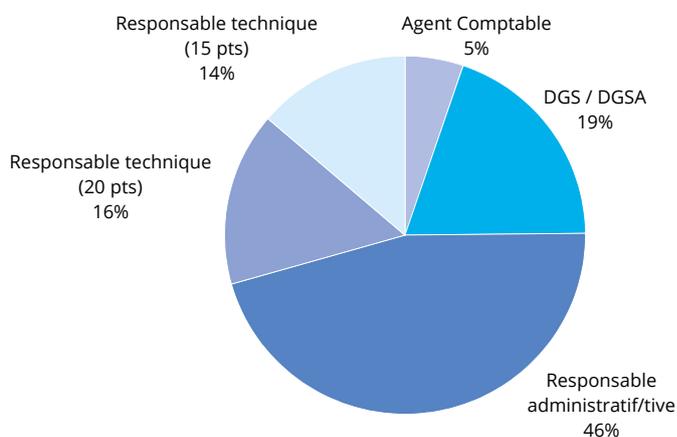
c. La Nouvelle Bonification Indiciaire

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	2017				Montant brut versé en 2017	Rappel 2016		Rappel 2015		Rappel 2014		
	Nombre bénéficiaires 01/01/2017			Nombre total points délivrés 01/01/2017		Nombre bénéficiaires 01/01/2016	Montant brut versé en 2016	Nombre bénéficiaires 01/01/2015	Montant brut versé en 2015	Nombre bénéficiaires 01/01/2014	Montant brut versé en 2014	
	Total	dont F	dont H									
Agent Comptable	40	1	0	1	40	2 061 €	1	2 229 €	1	2 223 €	1	2 223 €
Directeur/trice Général-e des Services (DGS) et Directeur/trice Général-e des Services Adjoint (DGSA)	50	3	2	1	150	8 431 €	3	8 359 €	3	8 334 €	3	8 334 €
Responsable administratif/tive	25	14	10	4	350	19 357 €	15	20 493 €	15	20 657 €	16	21 562 €
Responsable technique (20 pts)	20	6	2	4	120	6 744 €	7	7 365 €	7	7 201 €	7	7 778 €
Responsable technique (15 pts)	15	7	5	2	105	5 748 €	7	5 732 €	7	5 992 €	7	5 437 €
TOTAL		31	19	12	765	42 341 €	33	44 178 €	33	44 407 €	34	45 334 €

➤ Répartition des points délivrés par fonction au 01/01/2017



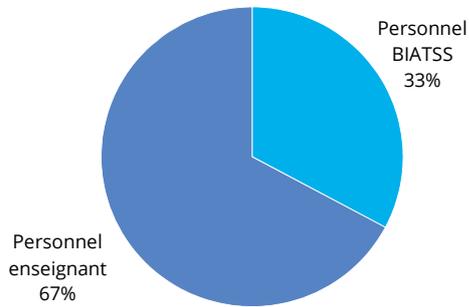
C. La synthèse des dépenses de personnel

➤ Dépenses de personnel totales par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération
Jusqu'en 2016, les rémunérations correspondaient aux dépenses de personnel imputées sur l'exercice comptable de référence (=rattachement des charges à l'exercice et passifs sociaux). A partir de 2017, les rémunérations correspondent aux décaissements réalisés (=crédits de paiement).

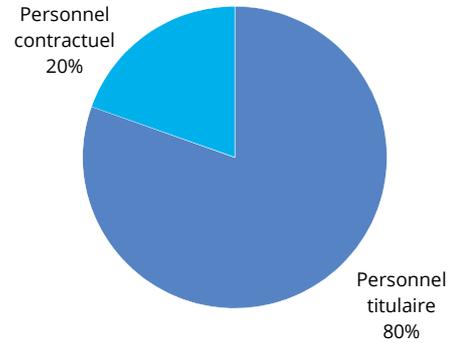
	PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANTS					TOTAL					
	2014	2015	2016	2017	ÉCART (2017-2016)	2014	2015	2016	2017	ÉCART (2017-2016)	2013	2014	2015	2016	2017	ÉCART (2017-2016)
PERSONNEL TITULAIRE																
Rémunérations principales	6 163 701 €	6 385 001 €	6 605 141 €	6 725 555 €	+120 414 €	15 202 502 €	15 488 625 €	15 675 795 €	15 914 986 €	+239 187 €	20 902 579 €	21 366 203 €	21 873 626 €	22 280 940 €	22 640 541 €	+359 601 €
Rémunérations accessoires	1 088 081 €	1 114 161 €	1 131 539 €	1 096 806 €	-34 733 €	2 321 778 €	2 168 739 €	2 299 453 €	2 077 518 €	-221 935 €	3 317 349 €	3 409 858 €	3 282 900 €	3 430 992 €	3 174 324 €	-256 668 €
Cotisations patronales	5 657 396 €	5 853 150 €	6 053 441 €	6 212 299 €	+158 858 €	13 912 252 €	14 157 593 €	14 329 492 €	14 522 025 €	+192 533 €	19 136 008 €	19 569 647 €	20 010 743 €	20 382 933 €	20 734 324 €	+351 391 €
Total personnel titulaire	12 909 177 €	13 352 312 €	13 790 122 €	14 034 659 €	+244 538 €	31 436 531 €	31 814 957 €	32 304 743 €	32 514 529 €	+209 786 €	43 355 936 €	44 345 708 €	45 167 269 €	46 094 865 €	46 549 189 €	+454 324 €
PERSONNEL CONTRACTUEL																
Rémunérations principales	3 471 261 €	3 044 790 €	3 071 782 €	3 430 742 €	+358 959 €	3 152 622 €	3 057 340 €	3 002 897 €	3 102 414 €	+99 517 €	6 820 260 €	6 623 883 €	6 102 130 €	6 074 679 €	6 533 155 €	+458 476 €
Rémunérations accessoires	129 909 €	132 669 €	121 086 €	67 862 €	-53 224 €	1 213 036 €	1 348 278 €	1 278 154 €	1 492 777 €	+214 623 €	1 272 600 €	1 342 945 €	1 480 947 €	1 399 240 €	1 560 639 €	+161 399 €
Cotisations patronales	1 495 988 €	1 318 333 €	1 334 210 €	1 443 786 €	+109 576 €	1 726 918 €	1 755 922 €	1 727 215 €	1 776 764 €	+49 549 €	3 250 088 €	3 222 906 €	3 074 255 €	3 061 425 €	3 220 550 €	+159 125 €
Chômage	23 107 €	10 432 €	-	4 182 €	+4 182 €	20 738 €	4 507 €	-	-	-	57 376 €	43 845 €	14 939 €	-	4 182 €	+4 182 €
Total personnel contractuel	5 120 265 €	4 506 224 €	4 527 078 €	4 946 572 €	+419 493 €	6 113 314 €	6 166 047 €	6 008 266 €	6 371 955 €	+363 689 €	11 400 328 €	11 233 578 €	10 672 271 €	10 535 344 €	11 318 527 €	+783 183 €
Hors STATUT																
CET et congés payés (1)	44 944 €	14 260 €	17 182 €	-	-17 182 €	-	-	-	-	-	587 764 €	44 944 €	14 260 €	17 182 €	-	-17 182 €
Action sociale / médecine prév. (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	152 380 €	97 382 €	120 493 €	120 186 €	-307 €
Extourne non employée (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-153 €	-7 665 €	-69 914 €	-	+69 914 €
Total hors statut	44 944 €	14 260 €	17 182 €	-	-17 182 €	-	-	-	-	-	587 764 €	197 171 €	103 977 €	67 761 €	120 186 €	+52 424 €
TOTAL																
Rémunérations principales	9 634 962 €	9 429 791 €	9 676 924 €	10 156 297 €	+479 373 €	18 355 124 €	18 545 965 €	18 678 696 €	19 017 400 €	+338 704 €	27 722 839 €	27 990 086 €	27 975 756 €	28 355 619 €	29 173 696 €	+818 077 €
Rémunérations accessoires	1 217 989 €	1 246 830 €	1 252 625 €	1 164 668 €	-87 958 €	3 534 814 €	3 517 017 €	3 577 607 €	3 570 295 €	-7 312 €	4 589 948 €	4 752 803 €	4 763 847 €	4 830 232 €	4 734 963 €	-95 269 €
Cotisations patronales	7 153 384 €	7 171 483 €	7 387 651 €	7 656 084 €	+268 434 €	15 639 169 €	15 913 515 €	16 056 707 €	16 298 790 €	+242 083 €	22 386 096 €	22 792 553 €	23 084 997 €	23 444 358 €	23 954 874 €	+510 517 €
Chômage	23 107 €	10 432 €	-	4 182 €	+4 182 €	20 738 €	4 507 €	-	-	-	57 376 €	43 845 €	14 939 €	-	4 182 €	+4 182 €
CET et congés payés (1)	44 944 €	14 260 €	17 182 €	-	-17 182 €	-	-	-	-	-	587 764 €	44 944 €	14 260 €	17 182 €	-	-17 182 €
Action sociale / médecine prév. (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	152 380 €	97 382 €	120 493 €	120 186 €	-307 €
Extourne non employée (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-153 €	-7 665 €	-69 914 €	-	+69 914 €
TOTAL	18 074 386 €	17 872 796 €	18 334 382 €	18 981 231 €	+646 849 €	37 549 845 €	37 981 004 €	38 313 009 €	38 886 485 €	+573 475 €	55 344 024 €	55 776 458 €	55 943 516 €	56 697 970 €	57 987 901 €	+1 289 931 €
Taux de variation	+0,7%	-1,1%	+2,6%	+3,5%		+0,4%	+1,1%	+0,9%	+1,5%		-	+0,8%	+0,3%	+1,3%	+2,3%	-

(1) Les droits à congés et les comptes épargne-temps (CET) cumulés au 31/12/n 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 intégrées par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.
(3) Les capitaux décès 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.

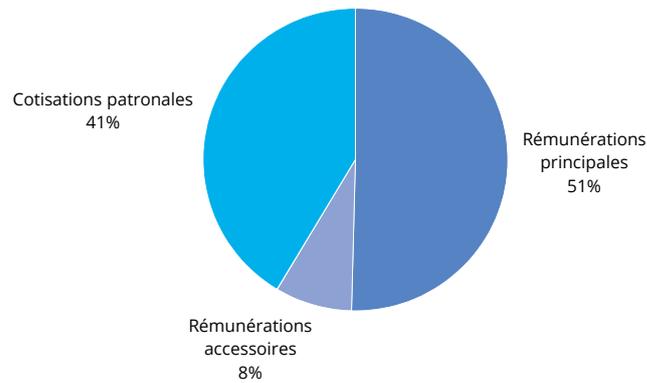
➤ Répartition des dépenses de personnel 2017 selon le type de population



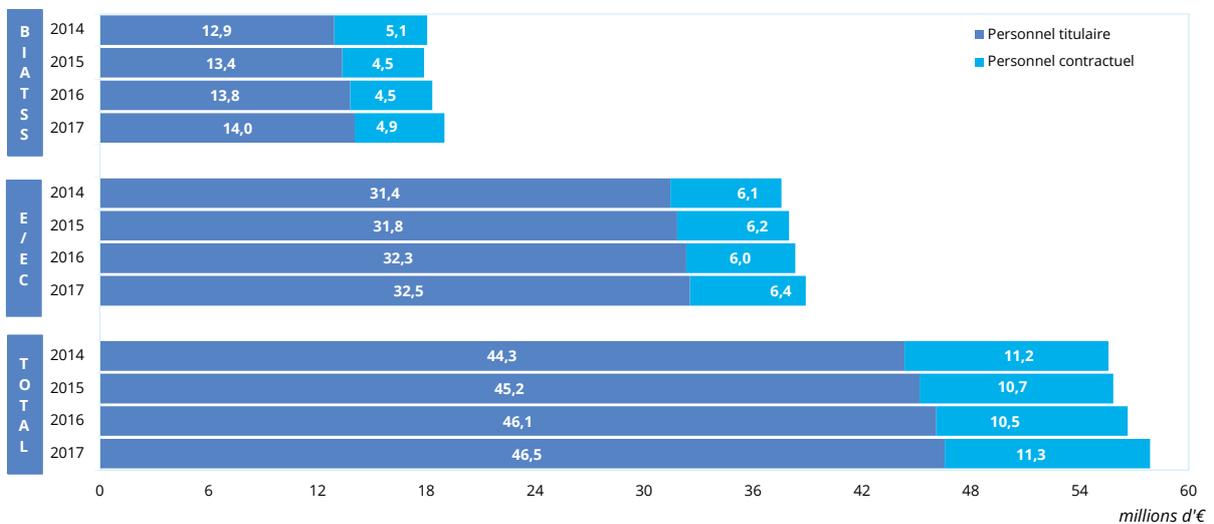
➤ Répartition des dépenses de personnel 2017 selon le statut des personnes



➤ Répartition des dépenses de personnel 2017 selon le type de rémunération



➤ Dépenses de personnel 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 :

- > Soutenir les équipes pédagogiques dans leurs démarches d'amélioration des pratiques d'enseignement, en vue de développer la qualité des apprentissages des étudiant·e·s
- > Conseiller et former tous/toutes les acteur·ice·s de l'enseignement à une pédagogie universitaire innovante et numérique
- > Promouvoir de nouvelles méthodes d'enseignement
- > Valoriser le patrimoine pédagogique et scientifique de l'établissement

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/ales acteur·ice·s 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 2017 par axe

AXE DE FORMATION	THÈME DE FORMATION	INTITULÉ DE FORMATION
Axe 1 Renforcer la professionnalisation	Bibliothéconomie	Atelier Doc Elec : Ressources documentaires par atelier CANOPE et Ressources numériques thématiques - Atelier Doc'en ligne : Bases scientifiques - La presse sur tablettes numériques - Presse en ligne - Bases pluridisciplinaires et Veille et outils de veille - Atelier nouvelles consignes de catalogage - Catalogage e-books - Cataloguer les DVD - Catalogue SUDOC - Droit et documentation juridique en bibliothèque - Droit et documentation juridique en bibliothèque - Droits et usages des films en médiathèque - Dynamisez vos formations grâce aux pédagogies actives - Etre référent handicap en BU - Etudes ADBU : Place des bibliothécaires dans le monde de la recherche - Evaluer l'information sur le web - Formation COLODUS - Initiation aux méthodes de design orienté utilisateur - J-e cours de l'ABES, nouvelle version de COLODUS - J-e cours de l'ABES : partie 1 et partie 2 contrôle de la production et qualité des données - J-e cours de l'ABES Id-Ref - Cinéma et ressources libres : images en bibliothèque - SGBM de l'ABES - Libre accès et archive ouverte : boîte à outils - Mener un projet participatif en bibliothèques - Open science, transparence et évaluation : Perspectives et enjeux pour les chercheurs - Présentation sur le handicap visuel - Qualité de l'accueil avec le référentiel Marianne et les outils associés - Web conférence EUROPRESSE
	Bureautique et informatique	SPIP - PowerShell 5/4 initiation et perfectionnement - Angular2 - ITIL Fondamentaux - Digitaliser la communication d'un service de formation continue - EXCEL 2010 VBA - InDesign Perfectionnement
	Communication	Accueil physique et téléphonique - Lire vite et retenir l'essentiel - Le vrai du faux - Parlons infos, Parlons médias - Les bases de la prise de parole
	Droit et politiques publiques	Cas pratique de l'Association française d'arbitrage - Cadre juridique de la formation professionnelle continue - Le transfert du logiciel dans la pratique
	Formations linguistiques	Formation intensive en Anglais - Formation linguistique en Anglais
	Formations techniques	Formation son - Mise à niveau ChemStation - Pratique du soudage à l'arc électrique - Techniques de préparation des échantillons de matériaux massifs - Vidéo-microscopie sur cellules vivantes
	Formations scientifiques	Atelier formation réalité virtuelle pour étudier et soigner le cerveau
	Gestion financière et comptable	GBCP - CRB - GFC comptabilité - GFC Dépenses - GFC Opérations - GFC recettes - Initiation comptabilité financière - Mise en place d'un service facturier : méthodologie - Module GFC-Dépenses et GFC-Compta - Plan de Trésorerie - Préparation budgétaire - Réglementation/contrôles paie EPN et GIP codifiée FCE - Suivi budgétaire et restitutions - TVA Initiation - TVA Territorialité
	Marchés et achats	Anticiper les contentieux - Les achats publics et le développement durable
	Ressources humaines	Attestation ASSEDIC - Accompagnement et ingénierie de parcours dans le cadre de la Formation Tout au Long de la Vie - Compte professionnel de formation (CPF) - Responsables FCU, un stratège - Tuteurs service civique
	Santé et sécurité (pour agents SDSU et HSE)	Formation ENNEAGRAMME niveau 2 - Arbre des causes : analyser les accidents du travail pour améliorer la prévention - L'énergie, rythmes, ressources
Scolarité et Vie étudiante	Ecoute Active Minimale niveau 1 - Entretien d'accueil dans le cadre du SPRO - Les stages étudiants : de la recherche à l'évaluation - Réglementation des formations et de la scolarité - Repérer et orienter les étudiants en difficulté psychologique	
Axe 2 Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer la professionnalisation de l'encadrement	Management	Accompagner son équipe aux changements - Animer et motiver une équipe - Conduire un entretien professionnel - Conduire un projet, travailler en mode projet - Les fondamentaux du management de projet transverse et la gestion performante des équipes - Management : gestion d'équipe en BU - Management et conduite du changement - Préparer et conduire le changement
Axe 3 Développer les compétences informatiques et en matière de TIC-TICE	Technologies d'information et de communication	L'écriture audiovisuelle - Accès conditionnel aux contenus sur Moodle pour favoriser implication des étudiants - Initiation - Prise en main de la plateforme pédagogique Moodle - Le rendu de "Devoirs" en ligne sur Moodle - Réaliser un QCM avec l'activité "Test" de Moodle - Vidéo et audio dans Moodle - Prise en main de l'outil de présentation "Prezi" - Accessibilité numérique MOOC - Formation "Train-the-Trainer 1" - Gamifier ses cours avec des boîtiers de votes interactifs - Manipuler les outils de visioconférence et de webconférence - Réaliser un questionnaire en ligne
Axe 4 Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer	Découverte de l'environnement professionnel et adaptation à l'emploi	Connaissance de son environnement administratif et institutionnel - Vivre le changement
Axe 5 Former à la sécurité et à la prévention des risques	-	Conduite des ponts roulants - Devenir opérateur de chantier amiante sous-section - Evacuation Serre-File - Formation "Laser" - Formation d'accueil à la sécurité - Formation initiale de la personne compétente en Radioprotection - Formation PSC1 - Formation sensibilisation à la Prévention des R.P.S - Gestion des Produits Chimiques - Maintenir ses compétences d'opérateur de chantier amiante sous-section 4 - Montage-démontage d'échafaudage roulant - Opérateur de chantier amiante sous-section 4 - Pathologies des bâtiments : l'enveloppe - Risques biologiques en laboratoire - Risques chimiques en laboratoire Sécurité incendie - Sécurité LASER - Sensibilisation aux nanoparticules - Utilisation des gaz de laboratoire et liquides cryogéniques - Autoclave théorie - Formation "Electricien - HE 10-6" - Habilitation électrique BE Essai - Recyclage habilitation électrique - Recyclage SSIAP1 - Assistant de prévention - Communication non violente - Développer son potentiel confiance en soi - Savoir lâcher prise et prendre du recul
Axe 6 Accompagner les parcours professionnels	Parcours professionnels	Formation diplôme d'université "Marketing Digital" - Formation en alternance "Inventer les territoires culturels de demain" - La mobilité des fonctionnaires : 3 étapes pour mener à bien son projet professionnel - Le parcours professionnel - parlons-en - Valoriser ses compétences et construire son parcours professionnel
	Préparation au concours	Formation RAEP - Rédiger son rapport d'activité - Se préparer à l'oral
	Préparation au concours catégorie A	
	Préparation au concours de catégorie B	Concours BIBAS - Préparation oral d'examen professionnel BIBAS/CS
	Préparation au concours de catégorie C	
Validation d'acquis professionnels	Master2 "Métiers de l'enseignement de l'éducation et de la formation"	

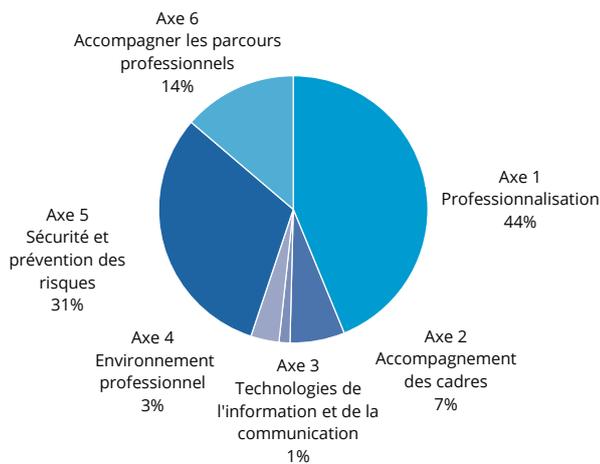
C. Les heures de formation et les stagiaires

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

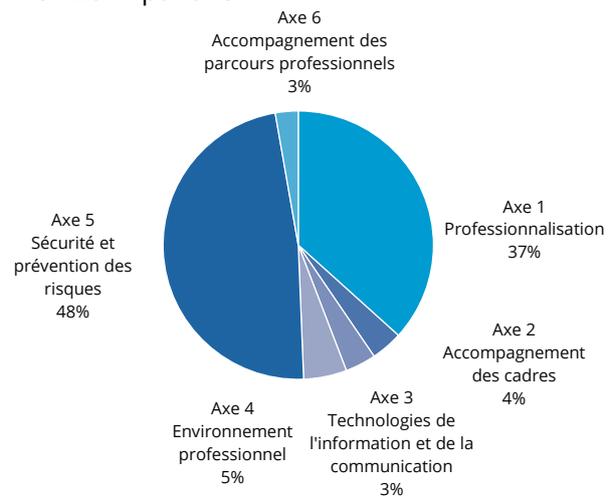
➤ Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe et action de formation

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	523	134	14 873 €	111 €
Bureautique et Informatique	184	12	8 182 €	682 €
Communication	124	12	1 059 €	88 €
Droit et politiques publiques	49	3	2 210 €	737 €
Formations linguistiques	48	2	1 458 €	729 €
Formations scientifiques	31	2	9 402 €	4 701 €
Formations techniques	163	7	2 220 €	317 €
Gestion financière et comptable	595	133	2 993 €	23 €
Marchés et achats	14	2	1 343 €	671 €
Ressources humaines	524	15	4 098 €	273 €
Santé et sécurité (pour agents SDSU et HSE)	78	4	4 264 €	1 066 €
Scolarité et vie étudiante	304	23	4 029 €	175 €
Total Axe 1	2 637	349	56 130 €	161 €
Axe 2 - Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer la professionnalisation de l'encadrement				
Management	395	36	8 533 €	237 €
Total Axe 2	395	36	8 533 €	237 €
Axe 3 - Développer les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication				
Technologies d'information et de communication	79	35	0 €	0 €
Total Axe 3	79	35	0 €	0 €
Axe 4 - Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer dans celui-ci				
Mieux connaître son environnement professionnel	204	49	2 575 €	53 €
Total Axe 4	204	49	2 575 €	53 €
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques				
Appareils à pression de gaz et vapeur	80	13	607 €	47 €
Electricité	246	24	4 971 €	207 €
Machines et équipements de travail	151	15	7 171 €	478 €
Matières dangereuses	359	77	3 625 €	47 €
Prévention générale des risques	304	60	1 530 €	25 €
Radioprotection	84	2	3 600 €	1 800 €
Risques psychosociaux	166	15	5 057 €	337 €
Secourisme	105	15	880 €	59 €
Sécurité incendie	302	205	1 364 €	7 €
Expérimentation animale	81	29	2 172 €	75 €
Total axe 5	1 878	455	30 976 €	68 €
Axe 6 - Accompagner les parcours professionnels				
Parcours professionnels	292	5	6 599 €	1 320 €
Préparation au concours	272	20	5 970 €	299 €
Validation des acquis professionnels	260	1	1 094 €	1 094 €
Total Axe 6	824	26	13 663 €	525 €
Frais transversaux (fonctionnement)	-	-	484 €	-
TOTAL	6 017	950	112 361 €	118 €
Rappel 2016	7 511	1 238	93 956 €	76 €
Rappel 2015	5 942	1 113	89 795 €	81 €
Rappel 2014	7 125	973	119 538 €	123 €

➤ Répartition des heures de formation réalisées en 2017 par axe



➤ Répartition du nombre de stagiaires en 2017 par axe



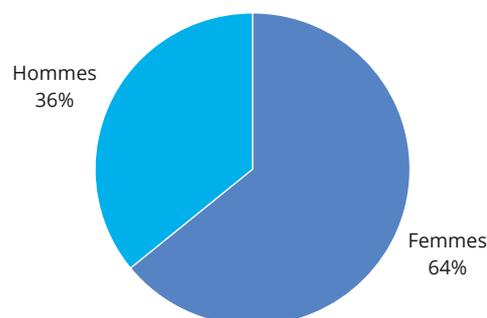
2 - Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe

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

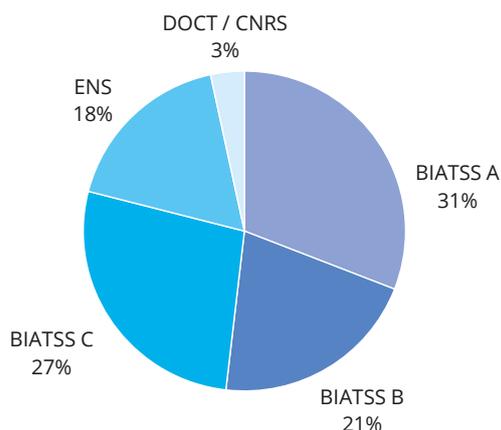
	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	ENS	DOCT / CNRS	Total
Heures de formation 2017	1 860	1 259	1 634	1 061	203	6017 *
Rappel 2016	1 756	2 234	2 565	746	212	7 511
Rappel 2015	1 532	1 184	2 212	670	344	5 942
Rappel 2014	1 569	1 904	1 877	1 220	554	7 125
Nombre de stagiaires 2017	208	231	323	138	50	950
Rappel 2016	285	297	455	150	51	1 238
Rappel 2015	219	233	436	129	96	1 113
Rappel 2014	184	336	238	130	85	973

* Soit l'équivalent de 3,7 ETP sur l'année.

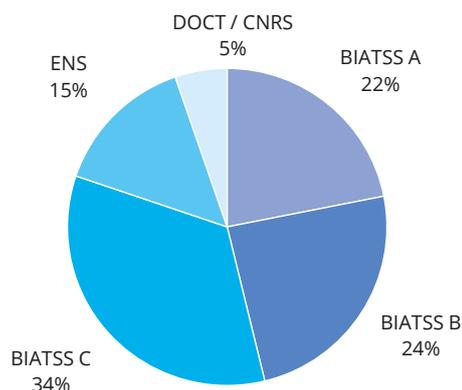
➤ Répartition des stagiaires 2017 par sexe



➤ Répartition des heures de formation 2017 par catégorie de personnel



➤ Répartition du nombre de stagiaires 2017 par catégorie de personnel

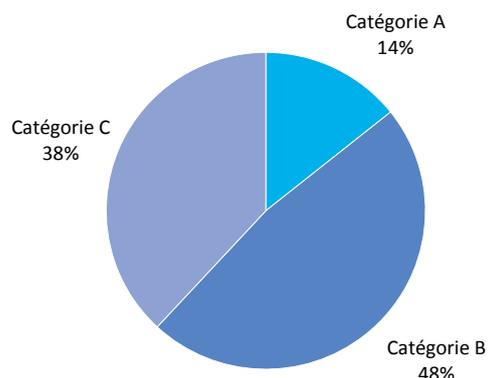


D. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

➤ Nombre de personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2017

	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	16	2	18
Catégorie C	3	3	6
TOTAL	22	5	27
Rappel 2016	21	7	28
Rappel 2015	6	20	26
Rappel 2014	36	26	62

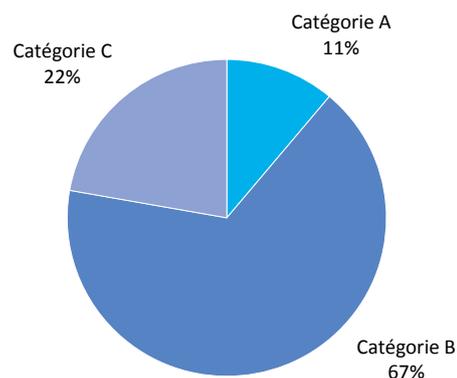
➤ Répartition des personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2017



➤ Nombre de personnels s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2017

	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	16	2	18
Catégorie C	3	3	6
TOTAL	22	5	27
Rappel 2016	21	7	28
Rappel 2015	6	20	26
Rappel 2014	36	26	62

➤ Répartition des personnels s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2017



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 :

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > 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 2017, 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
- 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 référence :

- > Articles 19 et 20 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut du personnel enseignant-chercheur 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 2017, 5 enseignant·e·s (4 MCF et 1 PR) ont bénéficié d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, pour un total de 36 mois. Au titre du CNU, sont concernés 1 MCF et 1 PR et au titre de l'établissement, 3 MCF.

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·rice de thèse ou choisi·e comme rapporteur·euse de thèse.

Le texte de référence :

- > Arrêté du 23 novembre 1988 modifié

En 2017, 5 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 d'évolution professionnelle.

Le bilan se décompose en une « phase préliminaire », une « phase d'investigation » et une « phase de conclusion et d'engagement du projet ». Un document de synthèse est remis à la personne à l'issue de la prestation.

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 référence :

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > 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 2017, aucun bilan de compétences n'a été réalisé par le personnel 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. Elle offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité.

La Validation des Acquis Professionnels (VAP) permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels développés hors de tout système de formation.

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 référence :

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 portant sur la 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
- > Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur

En 2017, aucune VAE n'a été demandée. Une VAP est toujours en cours depuis 2016.



F. Le budget de la formation du personnel

1 - Les dépenses

➤ Montant des dépenses de formation 2017 par axe

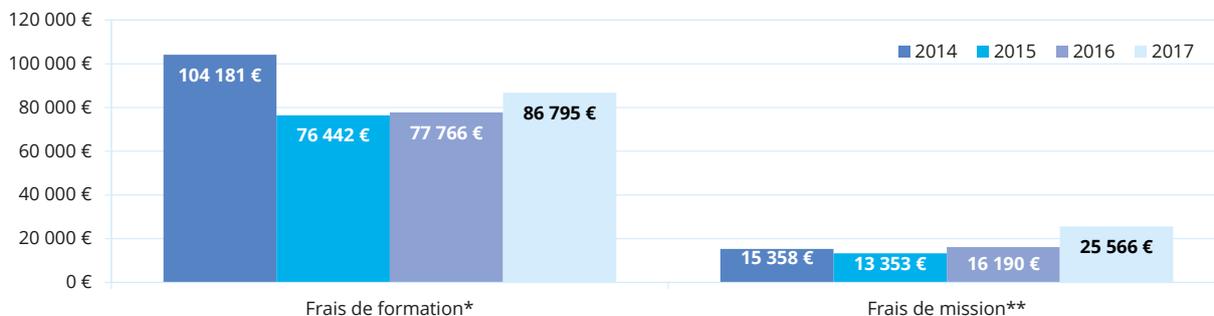
	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Renforcer la professionnalisation par des formations « métiers » et des formations transverses	56 130 €	50,0%
Axe 2 - Accompagner les cadres à la conduite du changement et renforcer le rôle de l'encadrement intermédiaire	8 533 €	7,6%
Axe 3 - Développer les compétences informatiques et en matière de technologies de l'information et de la communication	0 €	0,0%
Axe 4 - Mieux appréhender l'environnement professionnel et mieux se situer dans celui-ci	2 575 €	2,3%
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques	30 976 €	27,6%
Axe 6 - Accompagner les parcours professionnels	13 663 €	12,2%
Dépenses transversales (réception, reprographie et cotisations)	484 €	0,4%
TOTAL	112 361 €	100,0%
Rappel 2016	93 956 €	-
Rappel 2015	89 795 €	-
Rappel 2014	119 538 €	-

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

	2014		2015		2016		2017	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
Frais de formation (ingénierie pédagogique, intervenant-e-s, dépenses transversales)*	104 181 €	87%	76 442 €	85%	77 766 €	83%	86 795 €	77%
Frais de mission**	15 358 €	13%	13 353 €	15%	16 190 €	17%	25 566 €	23%
Total	119 538 €	100%	89 795 €	100%	93 956 €	100%	112 361 €	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.

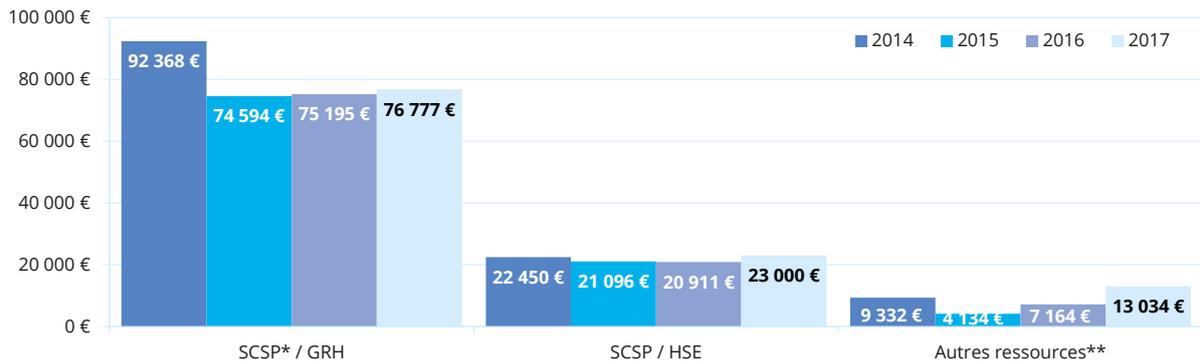
** Frais de mission des stagiaires (transport, hébergement, restauration).

2 - Les ressources

➤ Montant des ressources par origine de financement et par année

	2014		2015		2016		2017	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
SCSP*/ GRH Formation continue du personnel	92 368 €	74%	74 594 €	75%	75 195 €	73%	76 777 €	68%
SCSP / HSE Formation Hygiène et Sécurité	22 450 €	18%	21 096 €	21%	20 911 €	20%	23 000 €	20%
Autres ressources**	9 332 €	8%	4 134 €	4%	7 164 €	7%	13 034 €	12%
TOTAL	124 149 €	100%	99 824 €	100%	103 270 €	100%	112 812 €	100%

➤ Répartition des ressources 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 annuelle). 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.

A compter du 1^{er} septembre 2018, le report du reliquat sera limité à 15 jours (105 heures) affectés de la quotité de service de l'agent constaté au 31 août de l'année en cours.

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, sans que cela ne présage de la décision d'en tenir compte qui appartient à l'établissement d'accueil. 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)

77 personnes disposent d'un CET à l'Université de La Rochelle en 2017 : 51 femmes / 26 hommes

- > 37 personnes de catégorie A (dont 0 contractuel) : 23 femmes / 14 hommes
- > 19 personnes de catégorie B (dont 0 contractuel) : 12 femmes / 7 hommes
- > 21 personnes de catégorie C (dont 4 contractuels) : 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 maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) : la personne travaille à temps partiel pendant une durée définie et conserve l'intégralité de son traitement indiciaire. Ses primes et indemnités sont affectées en fonction de sa quotité de travail.

A noter qu'en 2016-2017, 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.

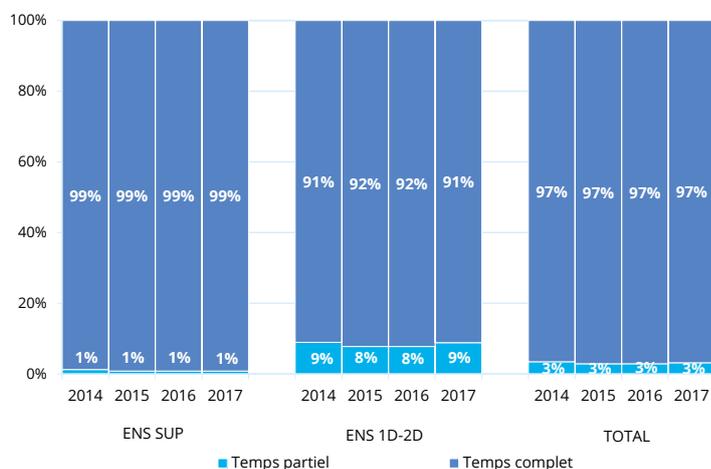


a. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire

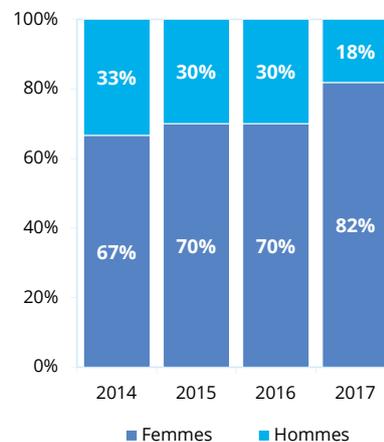
➤ Temps de travail du personnel enseignant titulaire par corps et par sexe au 01/01/2017

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 70%			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	11	57	68
MCF	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	68	108	176
Total ENS SUP	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2	79	165	244
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,4%			0,4%			-			-			0,8%			99,2%		
Rappel répartition 2016	0,4%			0,4%			0,0%			-			0,8%			99,2%		
Rappel répartition 2015	0,4%			-			0,4%			-			0,8%			99,2%		
Rappel répartition 2014	-			-			0,8%			0,4%			1,2%			98,8%		
PRAG	-	-	-	1	-	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	21	31	52
PRCE	-	1	1	-	-	-	2	-	2	2	-	2	4	1	5	21	16	37
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
PR ECOLE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Total ENS 1D-2D	1	1	2	1	-	1	4	-	4	2	-	2	8	1	9	43	50	93
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,0%			-			3,9%			-			8,8%			91,2%		
Rappel répartition 2016	1,9%			-			5,8%			-			7,8%			92,2%		
Rappel répartition 2015	2,9%			-			4,9%			-			7,8%			92,2%		
Rappel répartition 2014	5,0%			-			4,0%			-			8,9%			91,1%		
TOTAL	2	1	3	1	1	2	4	-	4	-	-	0	9	2	11	122	215	337
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,9%			0,6%			1,1%			-			3,2%			96,8%		
Rappel répartition 2016	0,9%			0,3%			1,7%			-			2,9%			97,1%		
Rappel répartition 2015	1,1%			-			1,7%			-			2,9%			97,1%		
Rappel répartition 2014	1,4%			-			1,7%			0,3%			3,5%			96,5%		

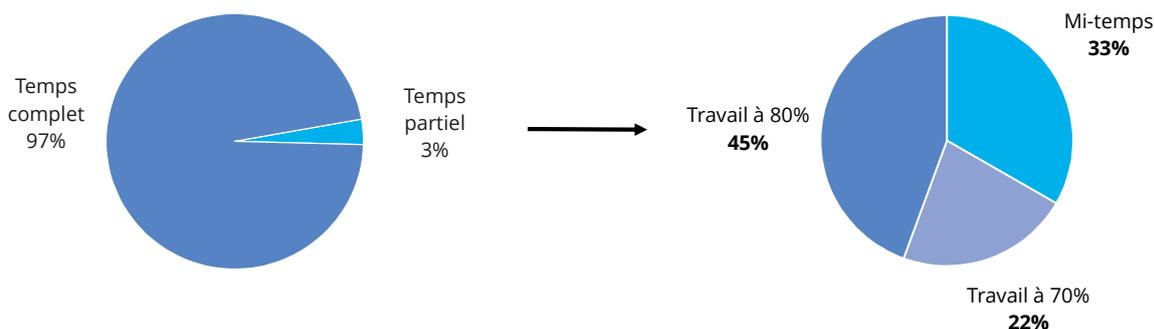
➤ Répartition du personnel par catégorie et temps de travail



➤ Répartition du personnel à temps partiel selon le sexe



➤ Répartition du personnel selon son temps de travail au 01/01/2017

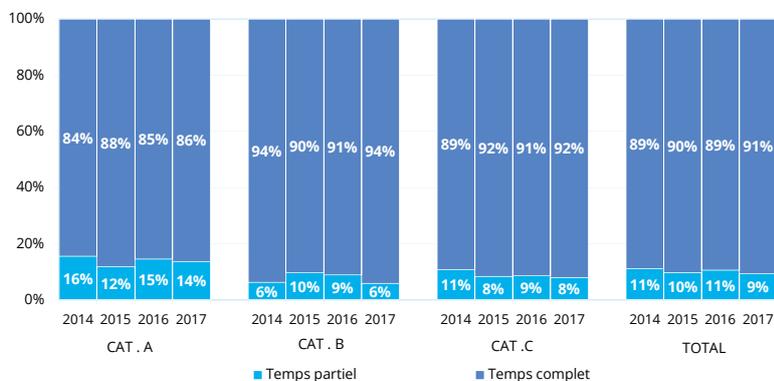


b. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire

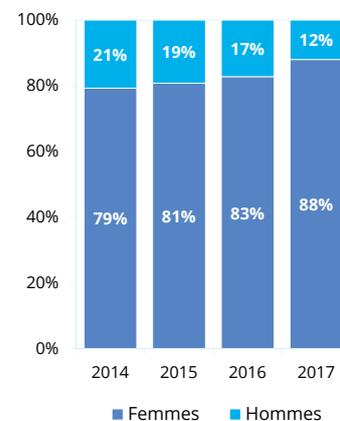
➤ Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe au 01/01/2017

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 60%			Nb de personnes à 70%			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	-	-	-	-	-	-	8	1	9	1	1	2	10	2	12	34	41	75
Rép. du personnel cat. A selon son temps de travail	1,1%			-			-			10,3%			2,3%			13,8%			86,2%		
Rappel 2016	2,2%			-			1,1%			7,9%			3,4%			14,6%			85,4%		
Rappel 2015	2,4%			-			-			7,1%			2,4%			11,9%			88,1%		
Rappel 2014	1,3%			-			-			10,4%			3,9%			15,6%			84,4%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	4	-	4	38	25	63
Rép. du personnel cat. B selon son temps de travail	-			-			-			6,0%			-			6,0%			94,0%		
Rappel 2016	-			-			-			7,5%			1,5%			9,0%			91,0%		
Rappel 2015	-			-			-			8,1%			1,6%			9,7%			90,3%		
Rappel 2014	-			-			-			4,8%			1,6%			6,3%			93,7%		
Catégorie C	-	1	1	1	-	1	-	-	-	4	-	4	3	-	3	8	1	9	75	28	103
Rép. du personnel cat. C selon son temps de travail	0,9%			0,9%			-			3,6%			2,7%			8,0%			92,0%		
Rappel 2016	-			0,9%			-			4,3%			3,4%			8,6%			91,4%		
Rappel 2015	0,8%			0,8%			-			5,0%			1,7%			8,4%			91,6%		
Rappel 2014	-			0,8%			-			8,4%			1,7%			10,9%			89,1%		
TOTAL	1	1	2	1	-	1	-	-	-	16	1	17	4	1	5	22	3	25	147	94	241
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,8%			0,4%			-			6,4%			1,9%			9,4%			90,6%		
Rappel 2016	0,7%			0,4%			0,4%			6,3%			2,9%			10,7%			89,3%		
Rappel 2015	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%		

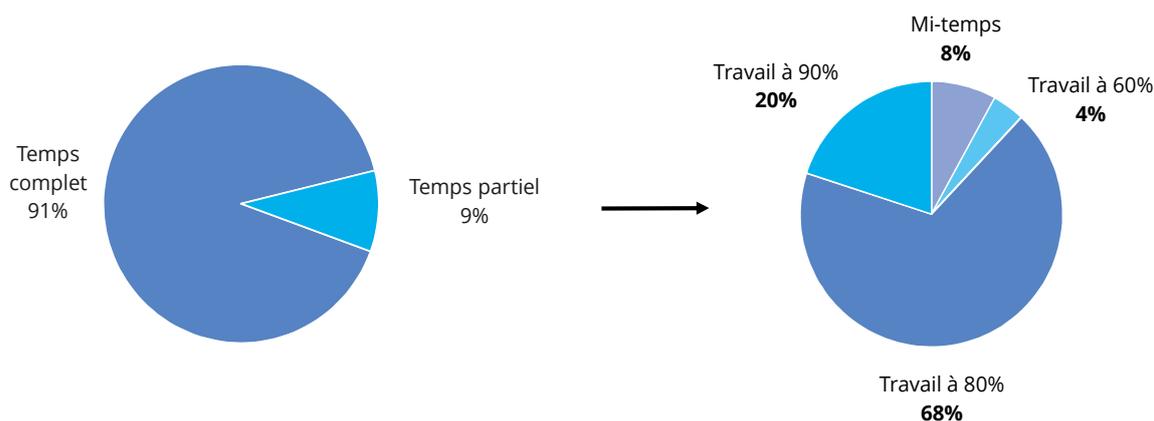
➤ Répartition du personnel par catégorie et temps de travail



➤ Répartition du personnel à temps partiel selon le sexe



➤ Répartition du personnel selon son temps de travail au 01/01/2017



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
Année universitaire 2016-2017

	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	31	1	-28	-	-	-	-	1	31	1	-28
Femmes	1	31	1	-28	-	-	-	-	1	31	1	-28
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	-	5	441	1	-387	5	441	1	-387
Femmes	-	-	-	-	3	365	1	-307	3	365	1	-307
Hommes	-	-	-	-	2	76	2	-80	2	76	2	-80
Congé Longue Maladie (CLM)	-	-	-	-	2	353	2	-	2	353	2	-
Femmes	-	-	-	-	2	353	2	-	2	353	2	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	10	68	8	-31	61	571	33	-300	71	639	41	-331
Femmes	8	61	6	-31	48	428	24	-258	56	489	30	-289
Hommes	2	7	2	-	13	143	9	-42	13	143	9	-42
Enfant malade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé maternité*	3	235	3	-120	5	294	4	-252	8	529	7	-372
Congé paternité	1	11	1	-11	2	22	2	-18	3	33	3	-29
TOTAL 2016/2017	15	345	12	-190	70	1 681,0	41	-957	90	2 026,0	53	-1 147
Taux d'absentéisme (1)	0,7%				1,3%				1,1%			
Indice d'absentéisme (2)	2,4				4,8				4,1			soit 1,3 ETP
TOTAL 2015/2016	15	377	8	-279	81	2 370,5	42	-1 909	96	2 747,5	50	-2 188
Taux d'absentéisme (1)	0,7%				1,9%				1,5%			
Indice d'absentéisme (2)	2,7				6,8				5,6			soit 1,7 ETP

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.
Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

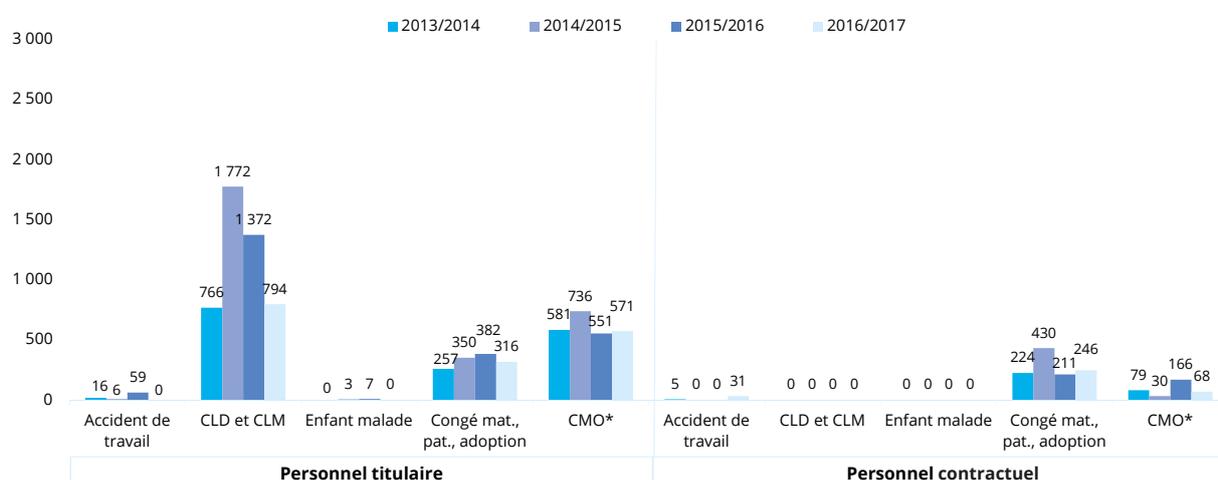
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (01/01/2017)}}$$

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2017)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie

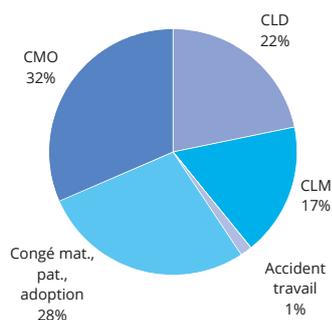
L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne

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



* 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.

➤ Répartition des absences
2016/2017 selon leur nature



➤ Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire par composante en 2016/2017

	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
SCIENCES	5	31	5	20	216	12	25	247	17
DROIT-GESTION	5	37	3	3	16	2	8	53	5
FLASH	-	-	-	13	111	9	13	111	9
IUT	-	-	-	23	219	8	23	219	8
SERVICES COMMUNS*	-	-	-	2	9	2	2	9	2
TOTAL	10	68	8	61	571	33	71	639	41

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

b. Les absences au travail du personnel BIATSS

➤ Les absences au travail du personnel BIATSS selon le type d'absence (hors personnel contractuel financé sur projet 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	-	-	-	3	33	1	3	33	1
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	3	33	1	3	33	1
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	9	1 094	5	9	1 094	5
Femmes	-	-	-	3	364	3	3	364	3
Hommes	-	-	-	6	730	2	6	730	2
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	2	291	1	7	561	4	9	852	5
Femmes	2	291	1	7	561	4	9	852	5
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enfant malade	35	39,0	16	113	108,0	48	148	147,0	64
Femmes	35	39,0	16	78	75,0	31	113	114,0	47
Hommes	-	-	-	35	33,0	17	35	33,0	17
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	101	912	39	238	1 573	109	339	2 485	148
Femmes	89	778	34	187	1 056	81	276	1 834	115
Hommes	12	134	5	51	517	28	63	651	33
Congé maternité*	5	368	4	6	461	5	11	829	9
Congé paternité	4	44	4	2	15	2	6	59	6
TOTAL 2016/2017	147	1 654	52	378	3 845	144	525	5 499	196
Taux d'absentéisme (1)	5,0%			4,0%			4,2%		
Indice d'absentéisme (2)	18,2			14,5			15,4		
							soit 3,4 ETP		
TOTAL 2015/2016	150	1 072	53	453	4 505	154	603	5 577	207
Taux d'absentéisme (1)	3,4%			4,5%			4,3%		
Indice d'absentéisme (2)	12,5			16,6			15,6		
							soit 3,5 ETP		

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité. Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

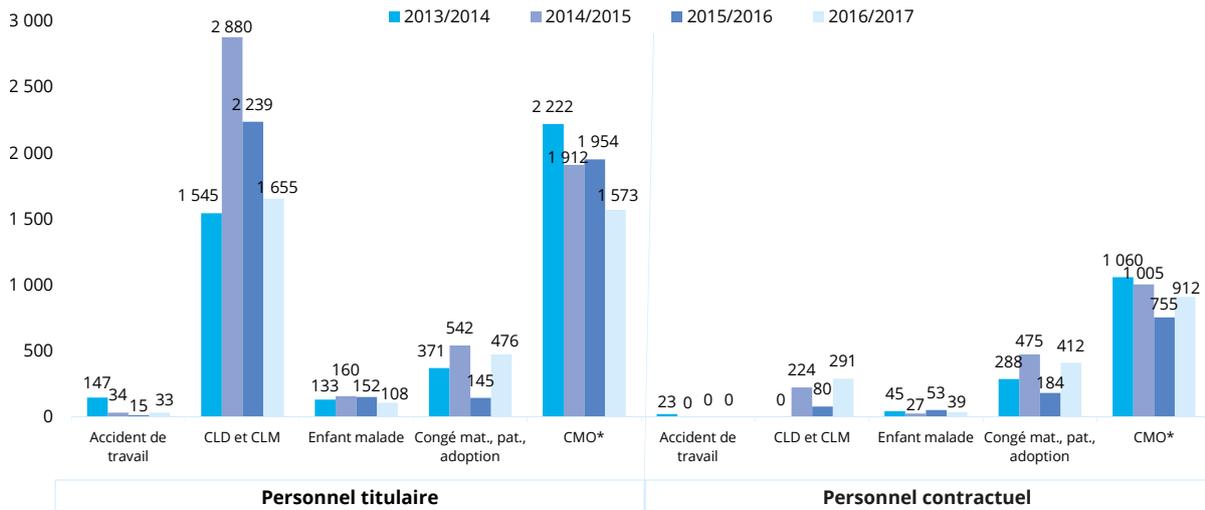
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (01/01/2017)}}$$

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2017)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie

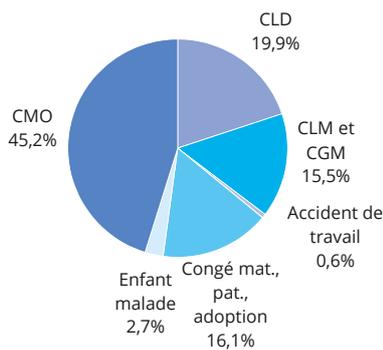
L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne

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



* 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.

➤ Répartition des absences 2016/2017 selon leur nature



➤ Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire par composante en 2016/2017

	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
SCIENCES	27	368	10	46	354	24	73	722	34
DROIT-GESTION	4	91	2	10	107	3	14	198	5
FLASH	3	38	1	21	111	10	24	149	11
IUT	6	24	2	23	280	11	29	304	13
SERVICES COMMUNS*	27	224	8	53	283	22	80	507	30
SERVICES GÉNÉRAUX	34	167	17	85	438	41	119	605	58
TOTAL	101	912	39	238	1 573	109	339	2 485	151

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

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

	2014		2015		2016		2017	
	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	2	2	1	1	9	11	14	14
Personnel ENSEIGNANT	0	0	0	0	3	3	2	2
TOTAL	2	2	1	1	12	14	16	16

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 2017, 35 assistants de prévention étaient désignés pour assurer ses fonctions (hors laboratoire CEBC).

Un assistant de prévention a arrêté ses fonctions en 2017, il a été remplacé dans cette fonction par une chargée de prévention du service HSE.

En effet, depuis janvier 2017, les deux chargées de prévention du service HSE assurent la fonction d'assistante de prévention (organisation mise en place à l'occasion du renforcement du service HSE fin 2016) pour trois unités de travail de la Faculté des Sciences et Technologies qui ne disposaient plus d'un personnel pouvant être nommé sur la fonction, malgré des activités présentant des risques professionnels particuliers.

Un autre assistant de prévention a mis fin à ses fonctions pour deux unités de travail fin décembre 2017 et n'est pas encore remplacé. Ce changement sera intégré dans le bilan 2018.

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. La/le médecin de prévention

Cf. E. La médecine de prévention (page 91)

2 - Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des 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 2017.

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

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-riche 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 usag-ers-ères (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).

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 usag-ers-ères 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, de la Recherche et de l'Innovation, 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	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	13	13	13	13	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu	18	18	19	19	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	8	8	8	9	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	12	12	12	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	14	14	14	17	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	14	14	14	13	16
TOTAL	79	79	80	83	106



5 - La prévention des risques psychosociaux

A la suite du bilan sur la démarche de prévention des risques psychosociaux réalisé en 2016, la révision des outils et de la méthode n'a pas pu être finalisée.

Dans le cadre de la convention MGEN-P.A.S. (réseau Prévention, Aide et Suivi) – ARACT (Associations régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail) – Université de La Rochelle en vigueur, le comité de pilotage, réuni en septembre avec des représentants des trois structures, a reprogrammé cette action en 2018, ainsi que la révision du protocole de signalement et de prise en charge des situations de souffrance au travail. Un groupe de travail sur la prévention des violences a été constitué en 2017 par la Vice-Présidente du CA. Ces deux projets seront liés en 2018.

L'établissement a validé ses indicateurs de suivi des RPS sur la base de ceux exigés par la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique). Ils sont intégrés dans le bilan social 2017.

Une unité de travail a fait l'objet d'un suivi particulier par le CHSCT en termes de mise en œuvre de son programme de prévention des risques psychosociaux.

Afin de réduire les risques d'apparition des troubles psychosociaux (TMS), un travail d'analyse d'organisation du travail a été conduit pour deux activités :

- > L'organisation de la chaîne de la dépense dans la nouvelle organisation GBCP mise en place en janvier 2017 a fait l'objet d'un audit mené conjointement par l'ergonome du STAS17 et la conseillère de prévention. Plusieurs propositions ont été élaborées pour pallier des dysfonctionnements techniques rencontrés. La mise en œuvre des actions validées est en cours.
- > Une étude de poste, menée par le médecin de prévention et la conseillère de prévention a regroupé la direction de la structure concernée et un agent afin de définir des propositions en termes d'organisation du travail.

➤ Nombre et taux d'unité de travail (UT)* ayant bénéficié d'une évaluation RPS et d'un plan d'actions validé dans leur Document Unique en 2017

Nombre total d'UT existantes	32
Nombre d'UT ayant déjà bénéficié d'une évaluation	8
Taux d'entités ayant bénéficié d'une évaluation	25%
Nombre d'UT ayant un plan d'actions validé	6

* En matière de prévention des risques professionnels, l'établissement est divisé en unités de travail. Les unités de travail sont constituées d'une composante, d'un service, d'un département d'enseignement ou d'un laboratoire de recherche ou d'un regroupement de plusieurs de ces éléments.

➤ Nombre et taux d'actions de prévention RPS prévues et réalisées par unité de travail (UT) Année universitaire 2016/2017

	Nombre d'actions prévues à réaliser dans l'année	Nombre d'actions réalisées dans l'année	Taux de réalisation
Individuelle (exemple : formation)	8	-	0%
Organisationnelle (exemple : améliorer les modalités de gestion des emplois du temps)	44	15	34%
Technique (exemple : mettre en place une salle de convivialité)	10	4	40%
TOTAL	62	19	31%

D. Les accidents du travail, les maladies professionnelles et les violences

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.

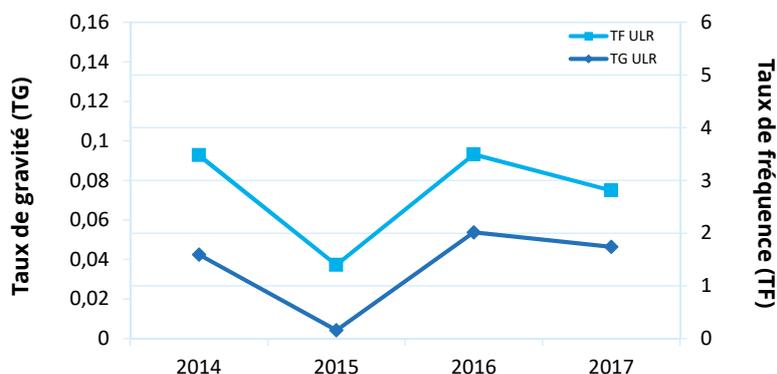
Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.

Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

➤ Nombre et causes des arrêts de service et de travail et des accidents de trajet et de mission

	2014		2015		2016		2017	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	16		6		9		3	
Accident de service stricto sensu	7	3 chutes, 2 manutentions, 2 coupures	4	3 manutentions, 1 projection	8	3 chutes, 3 manutentions, 2 contacts / exposition machine	2	1 manutention 1 heurt / faux mouvements
Accident de trajet / mission	9	5 chutes, 4 accidents de la route	2	1 accident de la route, 1 chute	1	1 autre	1	1 chute
Accident de travail	6		0		7		13	
Accident de travail stricto sensu	2	1 heurt, 1 agression	-		5	2 heurts / faux mouvements, 2 manutentions, 1 contact exposition/machine	8	4 chutes 2 contacts exposition / machine 1 heurt / faux mouvements 1 manutention
Accident de trajet / mission	4	2 accidents de la route, 1 chute, 1 heurt	-		2	2 chutes	5	1 accident de la route, 3 chutes, 1 heurt
TOTAL	22		6		16		16	
Dont personnel ENS	ND		0		4		4	
Dont personnel BIATSS	ND		6		12		12	

➤ Taux de fréquence et taux de gravité



Ce graphique n'intègre que les accidents de travail et de service avec arrêts, hors accidents de trajet. 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 2017, les accidents de travail et de service avec arrêts étaient moins nombreux qu'en 2016, la durée des arrêts était moins longue.

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.

➤ Nombre de maladies professionnelles reconnues par année

2015	2016	2017
Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue en 2015	3 maladies professionnelles reconnues en 2016, une au titre de 2014 et l'autre au titre de 2015	1 maladie professionnelle reconnue imputable au service par l'établissement en 2017, au titre de 2014

3 - Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, 4 situations prises en charge en 2017 ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la directrice des ressources humaines et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention (3 situations concernaient des BIATSS et 1 situation concernait un personnel enseignant).

Une situation prise en charge en 2016 a nécessité de poursuivre l'accompagnement en 2017.

L'Université a fait appel à la MGEN et au SDSU pour proposer un accompagnement psychologique à des personnels et des étudiants à la suite du décès d'un agent.

Il a été rappelé aux agents la possibilité d'accès à l'Espace d'Accueil et d'Ecoute (E.A.E.) qui peut apporter aide, conseil, soutien et orientation : les personnels qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles peuvent en parler en toute confidentialité à une psychologue clinicienne, spécialement formée pour ce dispositif (1 à 3 séances gratuites de 45 mn). Ce dispositif entre dans le cadre de la convention signée avec la MGEN en 2015 pour que les agents puissent bénéficier des actions du réseau P.A.S. (réseau Prévention, Aide et Suivi).

➤ Nombre et répartition des situations RPS prises en charge par type de population et par année

	2015		2016		2017	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Personnel BIATSS	5	63%	3	60%	3	75%
Personnel Enseignant	3	38%	2	40%	1	25%
TOTAL	8	100%	5	100%	4	100%

➤ Taux de violences physiques avérées en 2017

Nombre de violences	-
Effectif moyen année*	886
Taux de violences	0%

* Effectif en nombre d'agents au 1^{er} janvier 2017.

Les violences physiques se produisent lorsqu'un ou plusieurs personnels sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elles vont du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Elles peuvent prendre différentes formes physiques, psychologiques et sexuelles plus ou moins identifiables. Les violences physiques ne sont significatives que d'une partie des violences au travail.

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/la 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.

Il/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/la 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 du/de la médecin).

Le/la 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 nouvelle procédure d'appel d'offres au printemps 2017, l'Université de La Rochelle a reconduit son contrat avec l'association de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge (STAS17) en mai 2017.

L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un/d'une médecin de prévention et d'une secrétaire médicale.

En 2017, **360** visites médicales ont été réalisées par la médecin de prévention pour un total de 276 personnes vues (certaines personnes pouvant être vues par la médecin à plusieurs reprises).

Les visites réalisées par la 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 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 2017, les visites périodiques ont représenté 45,5% des visites médicales effectuées.

Des visites à la demande au médecin de prévention peuvent également être réalisées. Elles regroupent les visites sur demande des agents au médecin de prévention et les visites à la demande de l'employeur. Les visites périodiques obligatoires et les visites de reprise suite à un arrêt de travail sont exclues.

➤ Nombre et taux de visites à la demande au médecin de prévention en 2017

Visites à la demande des agents	37
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	7
Nombre total de visites	44
Effectif moyen année *	886
Taux de visites à la demande	5%

* Effectif en nombre d'agents au 1^{er} janvier 2017.

Dans le cadre de son activité dite de tiers temps, qui représente 58 heures de travail, la médecin de prévention a également participé à 9 études de poste dont 3 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, 14 autres études de poste ont été réalisées par la conseillère de prévention à la demande au médecin de prévention dont 2 avec une technicienne Hygiène Sécurité du service de santé au travail (pour de la métrologie) et une avec une ergonome du SIADV (Service Interrégional d'appui aux Adultes Déficiants Visuels). L'activité de la médecine du travail fait l'objet d'un rapport annuel d'activité établi par le/la 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 une référente handicap chargée 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 schéma directeur Handicap de l'Université de La Rochelle a été adopté par le Conseil d'Administration le 25 janvier 2016.

L'obligation d'emploi de personnels 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 personnels 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) par année

	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017
Personnel Enseignant	10	11	10	11
Personnel BIATSS	17	21	23	26
TOTAL	27	32	33	37

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

	01/01/2014	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017
Femmes	20	22	25	28
Hommes	7	10	8	9
TOTAL	27	32	33	37

➤ 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	01/01/2016	01/01/2017
Moins de 25 ans	1	2	1	1
25 – 40 ans	6	7	7	5
41 – 55 ans	16	17	14	15
Plus de 55 ans	4	6	11	16
TOTAL	27	32	33	37

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.

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

	2014	2015	2016	2017
Taux direct	2.90	3.94	4.01	4.48
Taux légal	3.34	4.23	4.44	4.75
Contribution FIPHFP (en €)	13 022	10 395	0	19 633*

* Malgré la progression de notre taux d'emploi, l'Université doit s'acquitter d'une contribution pour l'année 2017 qui s'explique par la fin de la possibilité de déduire certaines dépenses en faveur d'étudiants en situation de handicap.

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.

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 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. Trois personnes ont été titularisées en 2017.

> **Recrutements**

Compte tenu du gel de la campagne d'emplois, aucun agent n'a été recruté au titre du handicap en 2017.

> **Aménagements de postes**

Les aménagements de postes peuvent consister en l'achat de matériels adaptés, l'organisation de l'espace de travail, etc. En 2017, 5 personnes ont bénéficié d'études de postes, 6 agents ont bénéficié d'aménagements dont 3 ont été financés avec l'aide du FIPHFP.

> **Suivi individuel**

En 2017, la référente handicap a rencontré 10 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 adopte le règlement intérieur de l'Université
- > il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués
- > il autorise le Président à engager toute action en justice
- > il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président
- > il approuve le bilan social présenté chaque année par le Président, après avis du Comité Technique
- > il délibère sur toutes les questions que lui soumet le Président, au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil Académique, et approuve les décisions de ce dernier
- > il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil Académique
- > sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'Administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé

Composition

Il est composé de 36 membres :

- > 16 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
- > 6 représentant·e-s des usagers/gères (et autant de suppléant·e-s)
- > 6 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 Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant·e du Département de la Charente-Maritime
 - 1 représentant·e de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 4 personnalités :
 - 1 personnalité assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
 - 1 représentant·e des organisations représentatives des salariés
 - 1 représentant·e d'une entreprise employant moins de 500 salariés
 - 1 représentant·e d'un établissement d'enseignement secondaire

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres du CA par sexe (01/01/2017)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e-s des professeur·e-s et assimilé·e-s	2	6	8
Représentant·e-s des autres enseignant·e-s-chercheur·e-s	3	5	8
Représentant·e-s des étudiant·e-s	2	4	6
Représentant·e-s du personnel BIATSS	3	3	6
Personnalités extérieures	4	4	8
TOTAL	14	22	36
Répartition (%)	39%	61%	100%

b. Le Conseil Académique (CAc)

Rôle

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission de la Recherche (CR) et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

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.

Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Les décisions du Conseil Académique comportant une incidence financière sont soumises à approbation du Conseil d'Administration.

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 32 membres :

- > 6 représentant-e-s des professeur-e-s et du personnel assimilé
- > 6 représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s, enseignant-e-s et du personnel assimilé
- > 12 représentant-e-s des usagers
- > 4 représentant-e-s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 4 personnalités extérieures :
 - 1 représentant-e de l'agence régionale de la formation tout au long de la vie Poitou-Charentes
 - 1 représentant-e du CIO de La Rochelle
 - 1 représentant-e de l'établissement d'enseignement secondaire, le lycée Antoine de Saint-Exupéry de La Rochelle
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission.

Le directeur du Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires ou son représentant assiste aux séances de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique avec voix consultative.

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres de la CFVU par sexe (01/01/2017)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	-	6	6
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	3	3	6
Représentant·e·s des étudiant·e·s	7	5	12
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	1	4
Personnalités extérieures	1	1	2
TOTAL	14	16	30
Répartition (%)	47%	53%	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 31 membres :

- > 10 représentant·e·s des professeurs et assimilés (2 représentant·e·s du secteur I de formation, 2 représentant·e·s du secteur II de formation, 6 représentant·e·s du secteur III de formation)
- > 3 représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 6 représentant·e·s des autres docteurs non habilités à diriger des recherches (2 représentants du secteur I de formation, 2 représentants du secteur II de formation, 2 représentants du secteur III de formation)
- > 1 représentant·e des autres personnels enseignants et personnels assimilés
- > 2 représentant·e·s des ingénieurs et techniciens
- > 1 représentant·e des autres personnels
- > 4 représentant·e·s des doctorants (2 représentants du secteur A, 2 représentants du secteur B)
- > 4 personnalités extérieures :
 - la/le délégué·e régional·e à la recherche et à la technologie
 - 1 représentant·e de l'agence régionale de l'innovation Poitou-Charentes
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la Commission

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres de la CR par sexe (01/01/2017)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	4	6	10
Représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une HDR	2	1	3
Représentant·e·s des autres docteur·e·s non habilité·e·s à diriger des recherches	3	3	6
Représentant·e des autres personnels enseignants et chercheurs	1	-	1
Représentant·e·s des ingénieur·e·s et techniciens ou techniciennes	2	-	2
Représentant·e·s des autres personnels BIATSS	1	-	1
Représentant·e·s des doctorant·e·s	1	3	4
Personnalités extérieures	-	2	2
TOTAL	14	15	29
Répartition (%)	48%	52%	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 (01/01/2017)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s de l'administration	1	1	2	-	-	-	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 de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur 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.

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 (01/01/2017)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s de l'administration	6	7	13	5	8	13	11	15	26
Représentant-e-s du personnel	10	3	13	8	3	11	18	6	24
TOTAL	16	10	26	13	11	24	29	21	50
Répartition (%)	62%	38%	100%	54%	46%	100%	58%	42%	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 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 (01/01/2017)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s de l'administration	3	3	6	3	3	6	6	6	12
Représentant-e-s du personnel	6	-	6	4	2	6	10	2	12
TOTAL	9	3	12	7	5	12	16	8	24
Répartition (%)	75%	25%	100%	58%	42%	100%	67%	33%	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/riche 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 (données issues de l'arrêté de composition n°2017-114 du 24/01/2017)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	-	4	4	2	2	4	2	6	8
Représentant·e·s des doctorant·e·s	3	1	4	-	1	1	3	2	5
TOTAL	3	5	8	2	3	5	5	8	13
Répartition (%)	38%	63%	100%	40%	60%	100%	38%	62%	100%

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

Cf. Chapitre 5 - Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) (page 86)

Durée du mandat : 4 ans

➤ Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 01/01/2017)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	1	1	2	-	-	-	1	1	2
Représentant·e·s du personnel	5	1	6	2	4	6	7	5	12
Représentant·e·s des usagers/gères	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6	2	8	2	4	6	8	6	14
Répartition (%)	75%	25%	100%	33%	67%	100%	57%	43%	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, réuni à 10 reprises en 2017, 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 entre la présidence, l'administration et les représentants des personnels.

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

Les organisations syndicales actuellement représentées au sein de l'Université de La Rochelle sont le SNPTES (Syndicat National des Personnels Techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'Enseignement Supérieur de la recherche et de la culture) et la FSU (Fédération Syndicale Unitaire).

En 2016-2017, 3 personnes (2 BIATSS / 1 enseignant) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total équivalent à 1047 heures.



C. Les contentieux et conflits

En 2017, cinq 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 2017.

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.

La journée inclut des temps de convivialité.

Un sac en coton biologique aux couleurs de l'Université est remis à chaque participant et comprend :

- > un livret d'accueil
- > des plaquettes présentant les services et outils susceptibles d'intéresser le personnel (Chiffres clés de l'établissement ; Culture ; Sports ; Documentation, Hygiène sécurité, etc.)
- > des objets à l'effigie de l'établissement (sac coton, stylo, bloc-notes, gobelet, clé USB 1Go, etc.)

➤ Taux de participation depuis 2014-2015

	Personnel enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
2014-2015	30%	86%	53%
2015-2016	20%	67%	34%
2016-2017	34%	52%	40%
2017-2018	57%	63%	60%

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 - 2 en 2017)
- > 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,
- > 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 de la Bibliothèque Universitaire : BU Connexion (int.)
- > les communiqués et dossiers de presse (ext.)
- > le fil d'actualités et d'information du site Web institutionnel univ-larochelle.fr, des sites des composantes et des réseaux sociaux Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn et chaîne Youtube (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 : 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.)

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'information 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 (53 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
- > participation au coût de transport
- > supplément familial de traitement
- > 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
- > séjour linguistique

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 2017, cette commission s'est réunie à 5 reprises et a accordé 3 prêts et 7 secours dont les montants sont précisés ci-après.

➤ Dépenses liées à l'action sociale

	2014	2015	2016	2017
Allocation parents d'enfants handicapés	7 111 €	9 533 €	7 627 €	9 077 €
Participation APUR	2 000 €	2 000 €	2 000 €	5 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	3 491 €	4 205 €	2 641 €	1 895 €
Restauration du personnel	12 048 €	10 056 €	4 827 €	3 827 €
Secours-aides	7 750 €	3 900 €	1 500 €	6 400 €
Prêts exceptionnels	3 680 €	480 €	3 400 €	3 800 €
Transport domicile-travail BIATSS	6 092 €	6 482 €	5 792 €	6 557 €
Transport domicile-travail ENS	6 441 €	8 151 €	6 155 €	5 352 €
TOTAL	48 612 €	44 807 €	33 941 €	41 908 €

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 474.

2 restaurants administratifs se trouvent à proximité des sites universitaires :

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

Coût du repas : environ 6 euros pour un indice < 474 en fonction de la composition du plateau repas.

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 2017) :

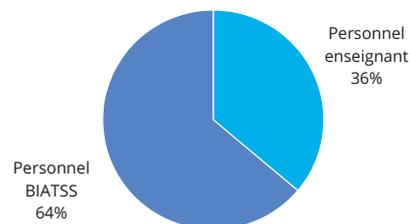
- > 5,22 euros pour le personnel de catégorie I (indice < 474) ayant la carte
- > 6,42 euros pour le personnel de catégorie II (indice > 474) ayant la carte
- > 7,77 euros pour les extérieurs

Au cours de l'année 2017, **12 714** repas ont été servis pour le personnel de l'Université (restaurants administratifs et universitaires confondus), dont **2 155** ont été subventionnés par l'établissement.

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	12	18	30	6%
Personnel BIATSS	38	15	53	13%
TOTAL 2015/2016	50	33	83	9%
Rappel 2015/2016	52	34	86	10%
Rappel 2014/2015	46	25	71	8%
Rappel 2013/2014	49	24	73	8%

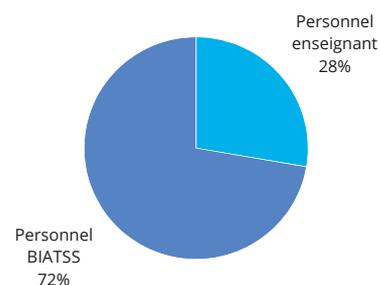


D. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

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	38	26	64	13%
Personnel BIATSS	129	38	167	42%
TOTAL 2016/2017	167	64	231	26%
Rappel 2015/2016	146	72	218	24%
Rappel 2014/2015	121	54	175	20%
Rappel 2013/2014	127	53	180	20%

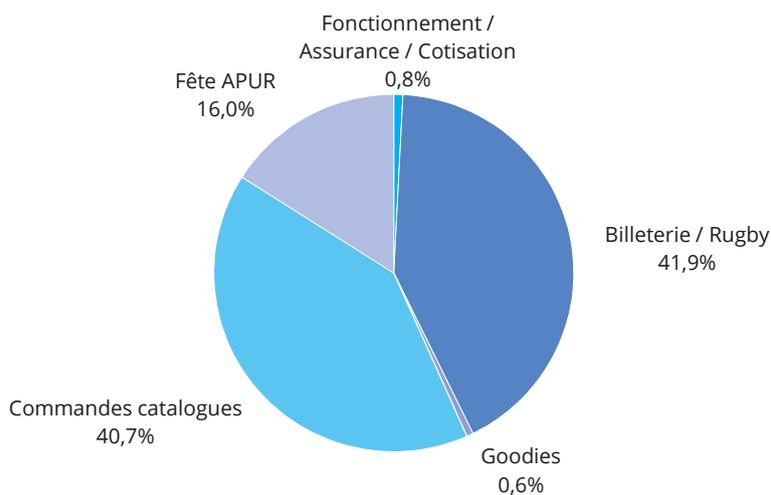


2 - Le budget de l'APUR

➤ Dépenses et recettes de l'APUR par type d'activité - Année universitaire 2016/2017

	Dépenses	Recettes	Écart
Fonctionnement	0 €	0 €	0 €
Assurance	278 €	108 €	-170 €
Rugby	1 924 €	1 837 €	-87 €
Billetterie	12 275 €	10 128 €	-2 146 €
Cotisation	0 €	3 632 €	3 632 €
Fête APUR	5 411 €	1 477 €	-3 934 €
Commandes catalogues	13 771 €	12 306 €	-1 465 €
Subventions	0 €	5 000 €	5 000 €
Goodies Université	201 €	201 €	0 €
TOTAL	33 858 €	34 688 €	830 €
<i>Rappel 2015/2016</i>	<i>36 091 €</i>	<i>31 776 €</i>	<i>-4 315 €</i>
<i>Rappel 2014/2015</i>	<i>19 701 €</i>	<i>23 927 €</i>	<i>4 226 €</i>
<i>Rappel 2013/2014</i>	<i>19 250 €</i>	<i>16 678 €</i>	<i>-2 572 €</i>

➤ Répartition des dépenses de l'APUR par type d'activité en 2016/2017





Lexique

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 de recherche et formation
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
ASSPAE	Assistant-e de Service Social Principal-e des Administrations de l'Etat
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
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONServateur/riche de bibliothèque
CONSG	CONServateur/riche Général-e de bibliothèque
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
DGAFF	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/riche Général-e 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
FIPHPF	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 Indemnité d'Administration et de Technicité

IFSE Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise

IFTS Indemnité 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

PTF Prime de Technicité Forfaitaire

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

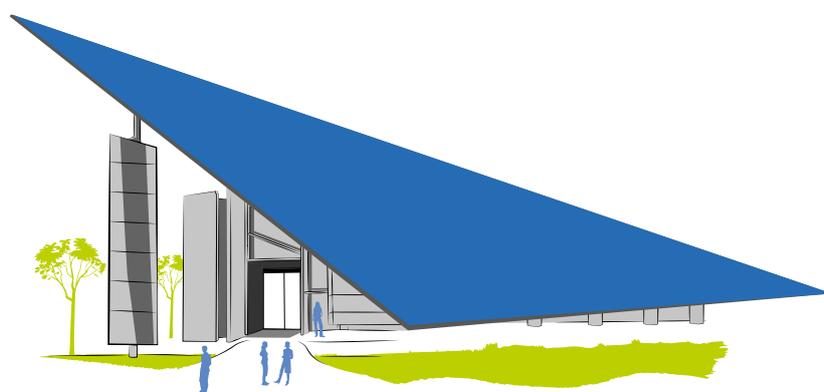
T

TECH TECHnicien-ne

U

UFR Unité de Formation et de Recherche

UT Unité de Travail



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

 univ-larochelle.fr