

La Rochelle
Université

D'ici, on voit + loin !

Direction des Ressources Humaines
Service d'Aide au Pilotage

Bilan social

■ Édition 2018

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 La Rochelle Université

Présentation de l'Université

Créée en 1993, La Rochelle Université 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.

La Rochelle Université 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)**

> **8 services communs**

- Bibliothèque Universitaire (BU)
- Service des Pédagogies Innovantes (SPI)
- Centre Inter-pôles d'Enseignement des Langues (CIEL)
- Pôle Orientation Insertion (POI)
- Pôle Formation Continue (PFC)
- Pôle Alternance (PA)
- Service de Santé Universitaire (SDSU)
- Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
- Espace Culture

> **9 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)

> **1 UMS (Unité Mixte de Service)**

> **3 fédérations de recherche CNRS**

> **Et des services généraux qui concourent à son administration**

En 2017-2018, La Rochelle Université accueille 8 820 étudiant·e·s inscrit·e·s en formation continue et initiale.

11,3% des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 40,7% des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

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

> **69 diplômes nationaux** (1 DAEU, 5 DUT, 13 licences générales, 16 licences professionnelles dont 12 en alternance, 34 masters dont 10 en alternance)

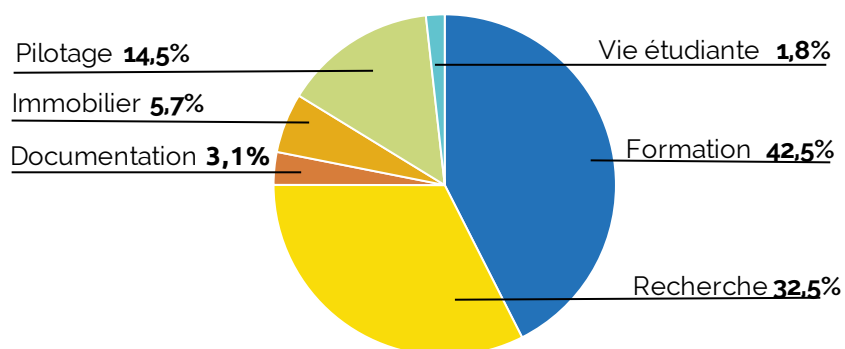
> **15 Diplômes d'Université (DU)**

> **1 diplôme d'ingénieur**

> et des **préparations aux concours administratifs et judiciaires** ainsi qu'à la **Certification Informatique et Internet (C2i)**, au **Test of English as a Foreign Language (TOEFL)**, à la **certification au Diplôme d'Études en Langue Française (DELF)** et au **Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)**

↗ **Budget réalisé 2018 (en CP) de 75 283 555€, dont 59 373 828 € pour la masse salariale (soit 78,9 %) :**

Répartition des dépenses 2018 par destination LOLF



Précisions méthodologiques

Le périmètre

Le personnel de La Rochelle Université 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 2018.

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.

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 2017/2018. 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 2018, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2017/2018 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 2018, 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 2017 ou à l'année universitaire 2016/2017 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.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs.....	10
1. 1. Les emplois et le personnel enseignant.....	13
1. 1. 1. Les emplois enseignants	13
1. 1. 2. Le personnel enseignant.....	16
1. 1. 3. Les emplois et le personnel BIATSS	22
1. 1. 4. Les emplois BIATSS.....	23
1. 1. 5. Le personnel BIATSS.....	25
CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière.....	31
2. 1. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire	33
2. 1. 1. Les mouvements.....	33
2. 1. 2. L'ancienneté	36
2. 1. 3. Les promotions	36
2. 2. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel	38
2. 2. 1. Les mouvements.....	38
2. 3. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire	39
2. 3. 1. Les mouvements.....	39
2. 3. 2. Les changements d'affectation internes.....	41
2. 3. 3. L'ancienneté	42
2. 3. 4. Les promotions	42
2. 4. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel.....	45
2. 4. 1. Les mouvements.....	45
2. 4. 2. Les changements d'affectation internes.....	47
2. 4. 3. L'ancienneté	48
2. 4. 4. Les CDIisations et nominations en qualité de titulaire	48
CHAPITRE 3 : les rémunérations	51
3. 1. Les rémunérations du personnel enseignant.....	53
3. 1. 1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire	53
3. 1. 2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI	54
3. 1. 3. Les dépenses de personnel enseignant	55
3. 1. 4. Les primes du personnel enseignant	56
3. 1. 5. Les heures complémentaires.....	58
3. 2. Les rémunérations du personnel BIATSS	59
3. 2. 1. La grille indiciaire du personnel BIATSS	59
3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI.....	63

3. 2. 3. Les dépenses de personnel BIATSS.....	64
3. 2. 4. Les primes du personnel BIATSS	66
3. 2. 5. La synthèse des dépenses de personnel	70
CHAPITRE 4 : la formation du personnel	72
4. 1. La politique de formation à La Rochelle Université.....	73
4. 2. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2018 par axe.....	74
4. 3. Les heures de formation et les stagiaires.....	75
4. 3. 1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation	75
4. 3. 2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe... ..	76
4. 4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	77
4. 5. Les autres actions de formation.....	78
4. 5. 1. Le Congé de Formation Professionnelle	78
4. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique	78
4. 5. 3. L'Habilitation à Diriger des Recherches.....	79
4. 5. 4. Le bilan de compétences.....	79
4. 5. 5. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels	79
4. 5. 6. Le Congé Professionnel de Formation	80
4. 6. Le budget de la formation du personnel	80
4. 6. 1. Les dépenses.....	80
4. 6. 2. Les ressources	81
CHAPITRE 5 : les conditions de travail.....	82
5. 1. L'organisation du temps de travail.....	83
5. 1. 1. Le temps de travail du personnel	83
5. 1. 2. Le Compte Epargne Temps (CET)	84
5. 1. 3. Le travail à temps partiel	84
5. 1. 4. Les absences au travail	87
5. 2. Le droit de grève.....	89
5. 3. La prévention des risques professionnels.....	90
5. 3. 1. Les acteurs-rices de la prévention	90
5. 3. 2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	91
5. 3. 3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et Sécurité au Travail.....	92
5. 3. 4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement.....	92
5. 3. 5. La prévention des risques psychosociaux	93
5. 4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences.....	94
5. 4. 1. Les accidents de service et de travail.....	94
5. 4. 2. Les maladies professionnelles	95
5. 4. 3. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail	96

5. 5. La médecine de prévention.....	97
5. 6. La prise en charge du handicap.....	98
CHAPITRE 6 : les relations professionnelles.....	100
6. 1. Les instances institutionnelles	101
6. 1. 1. Les conseils.....	101
6. 1. 2. Le Comité Technique (CT).....	105
6. 1. 3. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	105
6. 1. 4. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent·e·s Non-Titulaires (CCPANT)	106
6. 1. 5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	107
6. 2. Le dialogue social	108
6. 3. Les contentieux et conflits	109
6. 4. L'information et la communication	109
6. 4. 1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel.....	109
6. 4. 2. Les modèles de documents	109
6. 4. 3. Les supports d'information et de communication.....	110
CHAPITRE 7 : les activités culturelles, sportives et associatives	111
7. 1. L'action sociale	112
7. 2. La restauration	113
7. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	113
7. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	114
7. 4. 1. Le personnel inscrit à l'APUR	114
7. 4. 2. Le budget de l'APUR.....	114
LEXIQUE	116

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs

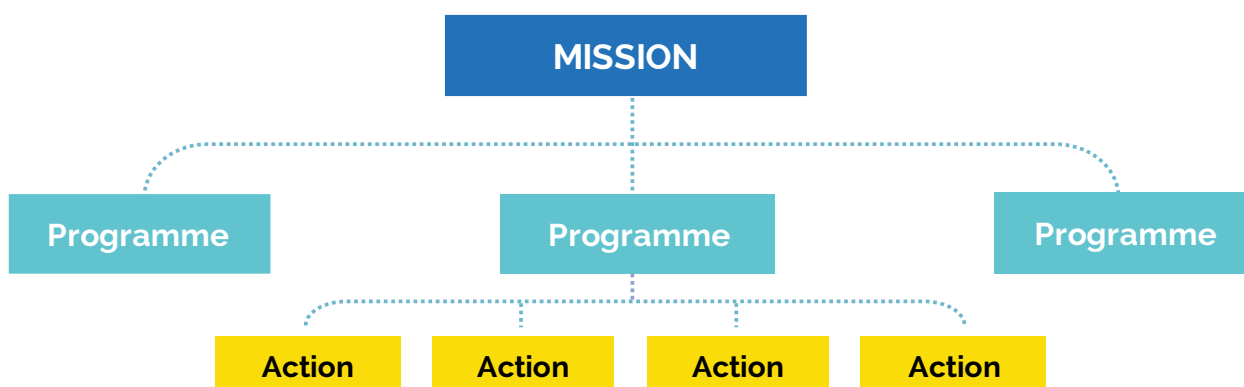
Promulguée le 1^{er} août 2001, la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Selon l'article 7 (1-6° 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/riche 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, La Rochelle Université 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 La Rochelle Université 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)
- > **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

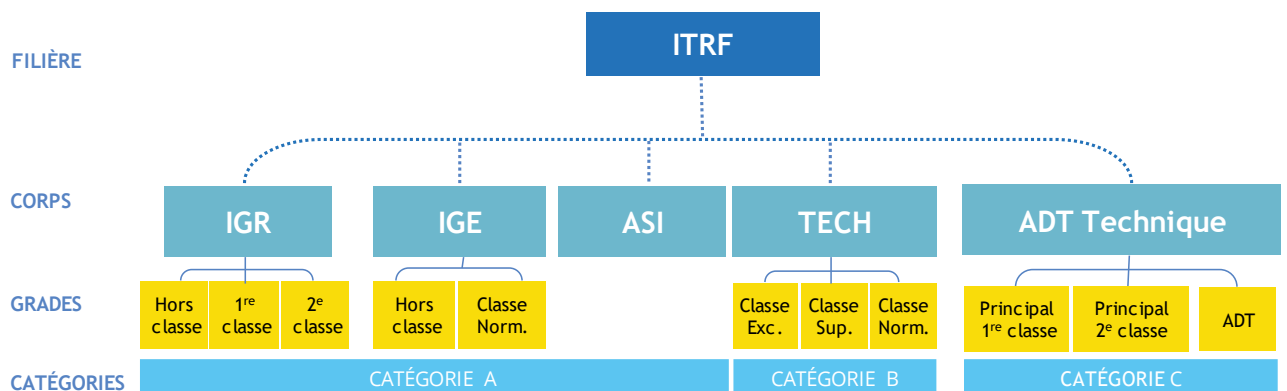
Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.

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 2018



1. 1. Les emplois et le personnel enseignant

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

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

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

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

- PProfesseur AGrégé (PRAG)
- PProfesseur CERTifié (PRCE)
- PProfesseur des Écoles (PR ÉCOLE)

> **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. 1. 1. Les emplois enseignants

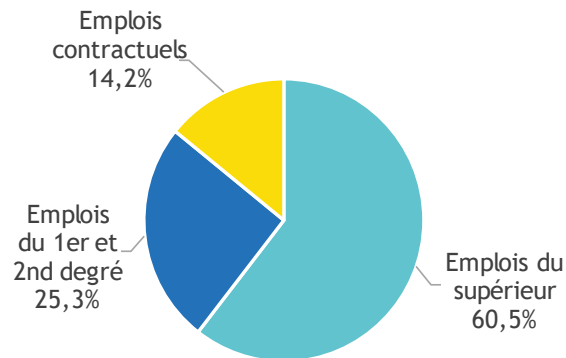
1. 1. 1. 1. Les emplois enseignants par corps

Emplois enseignants délégués par corps et par année

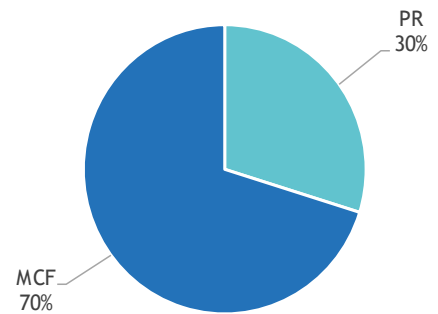
	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	Écart (2018-2017)
PR	79	79	79	79	-
MCF	187	186	186	186	-
Total emplois du supérieur	266	265	265	265	-
PRAG	72	73	74	74	-
PRCE	37	37	36	36	-
PR ÉCOLE	1	1	1	1	-
Total emplois du 1^{er} et 2nd degré	110	111	111	111	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	376	376	376	376	-
ATER	17	17	17	17	-
LECT	2	2	2	2	-
ML	4	4	4	4	-
PAST	11	11	10	10	-
DOCT CONT	29	30	29	29	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS	63	64	62	62	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	439	440	438	438	-

Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013, 4 emplois en 2016 et 4 emplois en 2017).

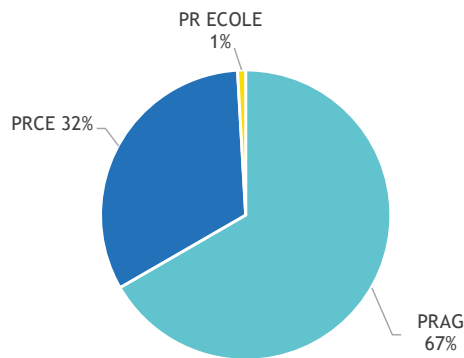
Répartition des emplois enseignants délégués au 01/01/2018



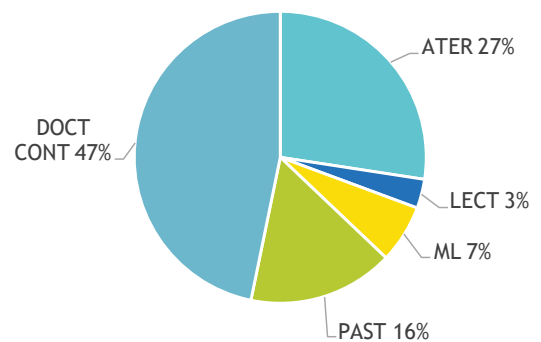
Répartition des emplois d'enseignants -chercheurs titulaires délégués au 01/01/2018



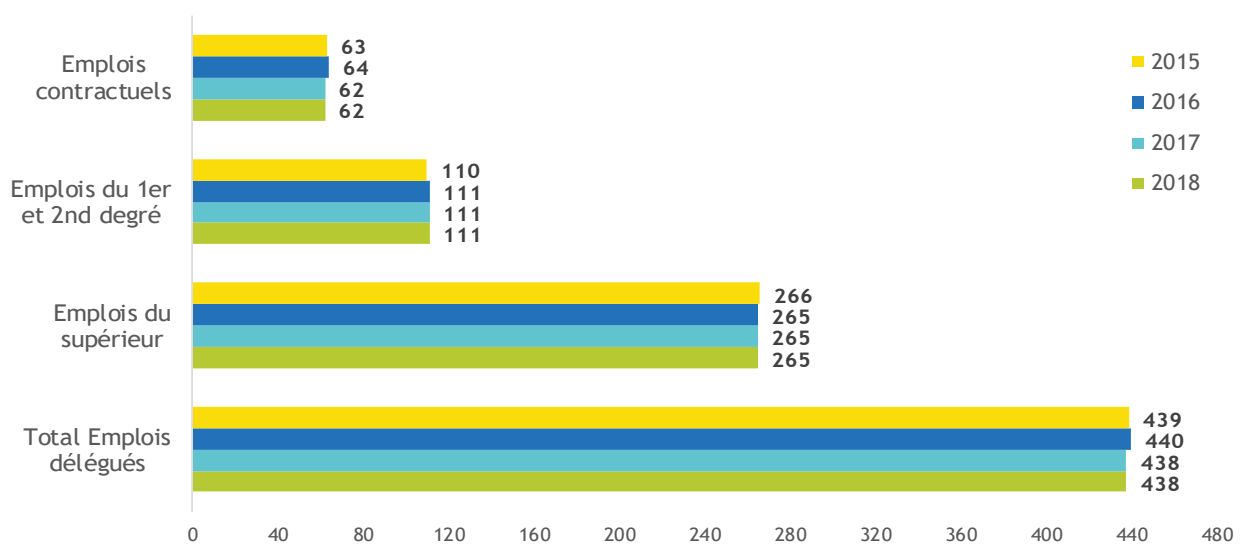
Répartition des emplois d'enseignants titulaires du 1er et 2nd degré délégués au 01/01/2018



Répartition des emplois contractuels délégués au 01/01/2018



Emplois enseignants délégués par corps : comparatif par année



1. 1. 1. 2. Les emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine

Emplois enseignants titulaires délégués par corps, par grand domaine et par année

	01/01/2015						01/01/2016						01/01/2017						01/01/2018					
	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	12	55	12	-	-	79	11	55	13	-	-	79	11	55	13	-	-	79	11	55	13	-	-	79
MCF	39	112	36	-	-	187	39	111	36	-	-	186	39	111	36	-	-	186	39	111	36	-	-	186
ASS	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0
Emplois du supérieur	51	167	48	-	-	266	50	166	49	-	-	265	50	166	49	-	-	265	50	166	49	-	-	265
PRAG	10	27	31	3	1	72	10	27	32	3	1	73	11	27	32	3	1	74	11	27	32	3	1	74
PRCE	3	17	13	4	-	37	3	16	14	4	-	37	3	15	14	4	-	36	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	44	46	7	1	111	14	43	46	7	1	111	14	43	46	7	1	111
TOTAL EMPLOIS ENS.	64	212	92	7	1	376	63	210	95	7	1	376	64	209	95	7	1	376	64	209	95	7	1	376

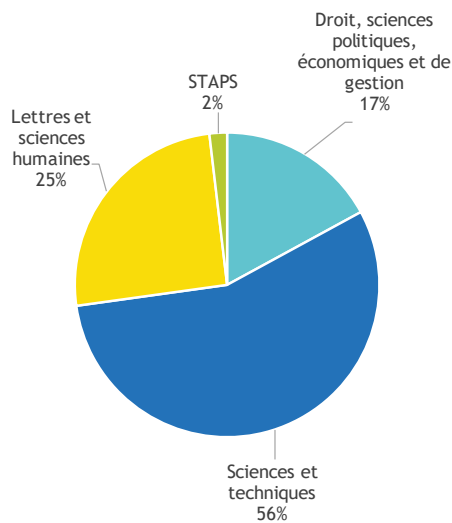
(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

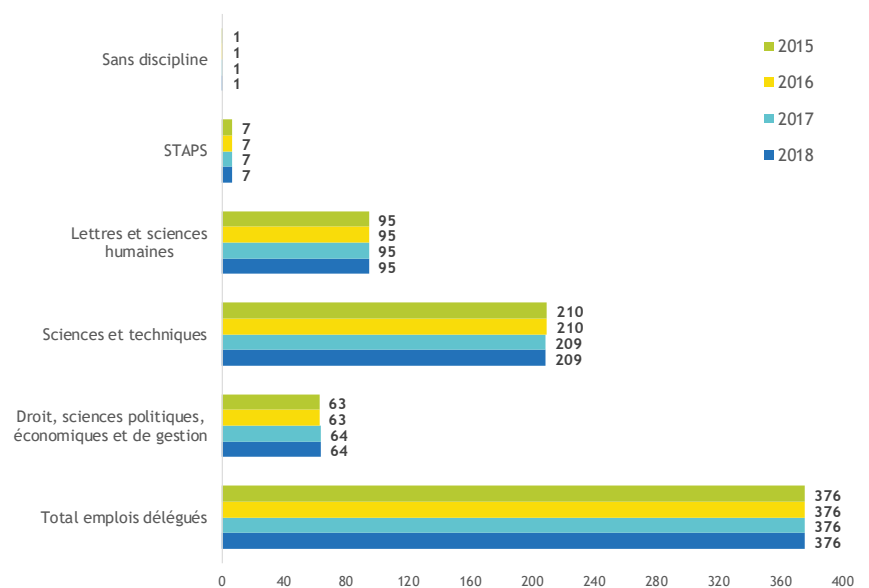
(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

Répartition des emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine au 01/01/2018



Emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine : comparatif par année



1. 1. 1. 3. Les recrutements et les redéploiements réalisés

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

	2017	2018
Postes de titulaires ouverts au recrutement de titulaire	-	6
Postes pourvus par des titulaires	-	5
Changement de discipline d'emploi	-	0
Transformation de niveau d'emploi	-	0
Transformation enseignant /non enseignant	1	1

1. 1. 2. Le personnel enseignant

1. 1. 2. 1. Les effectifs

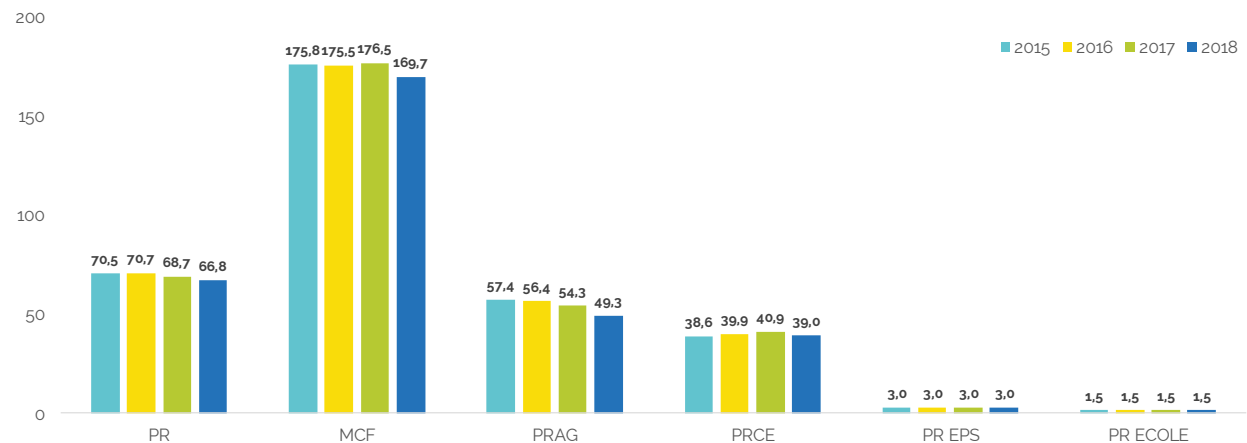
1.1.2.1.1 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

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

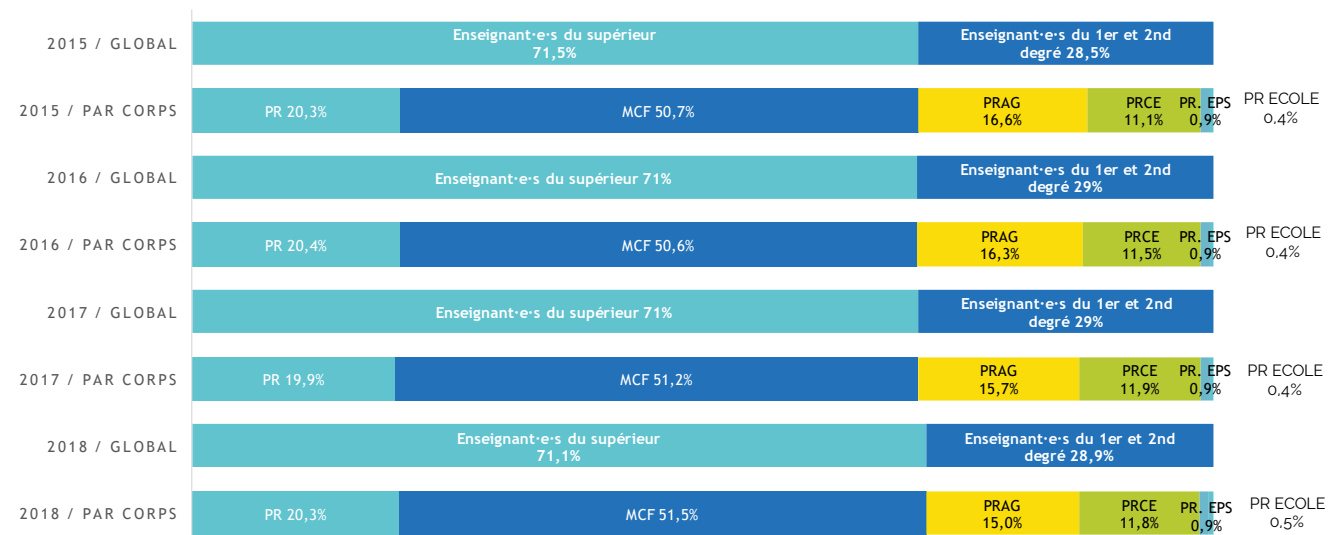
	01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017			Moy. nationale (1)	01/01/2018			Moy. nationale (1)	ÉCART (2018-2017)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP
PR	71	70,5	71	70,7	69	68,7	19,9%		67	66,8	20,3%		-2	-1,9
MCF	176	175,8	176	175,5	177	176,5	51,2%	78,9%	170	169,7	51,5%	ND	-7	-6,8
Total effectifs enseignants du supérieur	247	246,3	247	246,2	246	245,2	71,1%		237	236,5	71,8%		-9	-8,7
PRAG	58	57,4	57	56,4	55	54,3	15,7%		50	49,3	15,0%		-5	-5,0
PRCE	40	38,6	41	39,9	42	40,9	11,9%		40	39,0	11,8%		-2	-1,9
PR EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0,9%	21,1%	3	3,0	0,9%	ND	-	-
PR ECOLE	2	1,5	2	1,5	2	1,5	0,4%		2	1,5	0,5%		-	-
Total effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	103	100,5	103	100,8	102	99,7	28,9%		95	92,8	28,2%		-7	-6,9
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS	350	346,8	350	347	348	344,9	100%	100%	332	329,3	100%	ND	-16	-15,6

(1) Bilan social 2016-2017 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Nombre d'ETP des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par année



Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps (ETP)



1.1.2.1.2 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

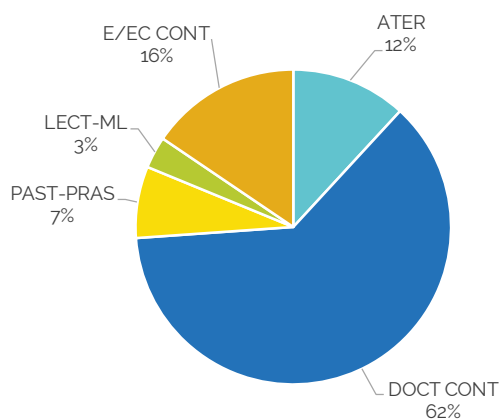
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat et par année

	01/01/2015				01/01/2016				01/01/2017				01/01/2018				ÉCART (2018-2017)	
	Eff	%	ETP	%	Eff	%	ETP	%	Eff	%	ETP	%	Eff	%	ETP	%	Eff	ETP
ATER	39	27%	25,0	21%	31	22%	20,5	17%	28	20%	26,0	20%	17	13%	14,5	12%	-11	-11,5
DOCT CONT Ministère	27	18%	27,0	23%	31	22%	31,0	26%	30	21%	30,0	23%	30	22%	30,0	24%	-	-
DOCT CONT Autre	38	26%	38,0	32%	38	27%	38,0	32%	44	31%	44,0	34%	46	34%	46,0	38%	+2	+2,0
Total effectifs ATER + DOCT CONT	104	71%	90,0	75%	100	71%	89,5	75%	102	71%	100,0	77%	93	69%	90,5	74%	-9	-9,5
PAST	24	16%	12,5	10%	21	15%	10,5	9%	21	15%	10,5	8%	18	13%	9,0	7%	-3	-1,5
LECT	3	2%	3,0	3%	3	2%	3,0	3%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
ML	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	3%	2	1%	2,0	2%	1	1%	1,0	1%	-1	-1,0
E/EC CONT (CDD)	5	3%	5,0	4%	10	7%	9,7	8%	11	8%	10,5	8%	15	11%	15,0	12%	+4	+4,5
Dont EC CONT (CDD)*	ND	ND	ND	ND	6	4%	5,7	5%	6	4%	5,8	4%	8	6%	8,0	7%	+2	+2,2
Dont ENS CONT (CDD)*	ND	ND	ND	ND	4	3%	4,0	3%	5	3%	4,7	4%	7	5%	7,0	6%	+2	+2,3
E/EC CONT (CDI)	6	4%	5,5	5%	4	3%	3,5	3%	4	3%	4,0	3%	4	3%	4,0	3%	-	-
Dont EC CONT (CDI)*	ND	ND	ND	ND	0	0%	0,0	0%	0	0%	0,0	0%	0	0%	0,0	0%	-	-
Dont ENS CONT (CDI)*	ND	ND	ND	ND	4	3%	3,5	3%	4	3%	4,0	3%	4	3%	4,0	3%	-	-
Total effectifs autres contractuels	42	29%	30,0	25%	41	29%	29,7	25%	41	29%	30,0	23%	41	31%	32,0	26%	-	+2,0
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	146	100%	120,0	100%	141	100%	119,2	100%	143	100%	130,0	100%	134	100%	122,5	100%	-9	-7,5

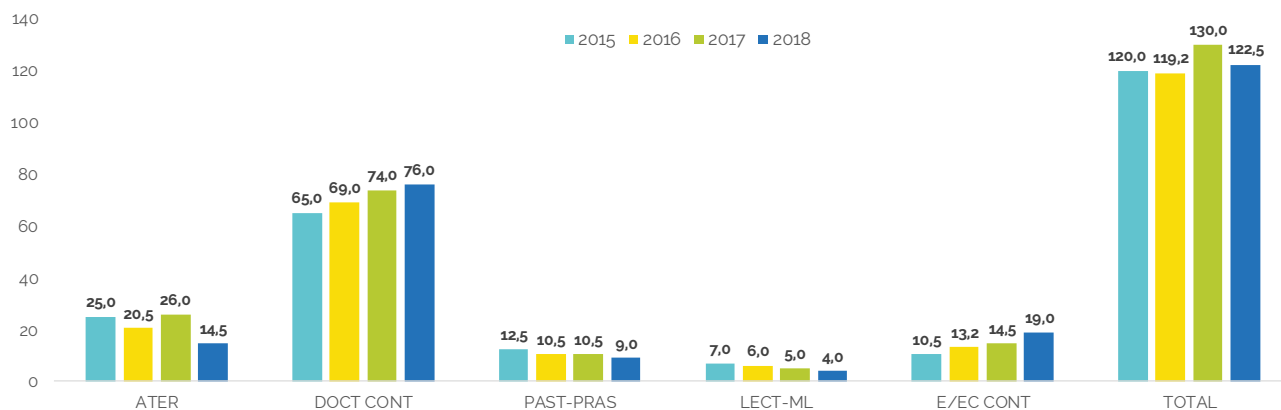
* La distinction entre enseignant-e-s en CDD/CDI et enseignant-e-s chercheurs/euses en CDD/CDI est intégrée depuis l'année 2016.

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau sur l'année 2017.

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) au 01/01/2018



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



1.1.2.1.3 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par composante

Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par composante, par corps et par statut au 01/01/2018

	SCIENCES		DROIT- GESTION		FLASH		IUT		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PR	42	42,0	7	7,0	10	9,8	8	8,0	-	-	67	66,8
MCF	80	80,0	24	24,0	32	32,0	31	30,7	3	3,0	170	169,7
Effectifs enseignants-chercheurs du supérieur	122	122,0	31	31,0	42	41,8	39	38,7	3	3,0	237	236,5
Rappel 2017	125	125,0	34	34,0	44	43,7	40	39,5	3	3,0	246	245,2
Écart	-3	-3,0	-3	-3,0	-2	-1,9	-1	-0,8	-	-	-9	-8,7
PRAG	9	8,8	1	1,0	10	10,0	25	24,7	5	4,8	50	49,3
PRCE	6	5,5	1	1,0	12	12,0	14	13,8	7	6,7	40	39,0
PR ECOLE	1	1,0	-	-	1	0,5	0	0,0	0	0,0	2	1,5
PR EPS	-	-	-	-	1	1,0	-	-	2	2,0	3	3,0
Effectifs enseignants du 1^{er} et 2nd degré	16	15,3	2	2,0	24	23,5	39	38,5	14	13,5	95	92,8
Rappel 2017	16	15,3	3	3,0	26	25,4	42	41,5	15	14,5	102	99,7
Écart	-	-	-1	-1,0	-2	-1,9	-3	-3,0	-1	-1,0	-7	-6,9
TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES	138	137,3	33	33,0	66	65,3	78	77,2	17	16,5	332	329,3
Rappel 2017	141	140,3	37	37,0	70	69,1	82	81,0	18	17,5	348	344,9
Écart	-3	-3,0	-4	-4,0	-4	-3,8	-4	-3,8	-1	-1,0	-16	-15,6
ATER (1)	9	6,5	3	2,5	1	1,0	5	4,5	-	-	17	14,5
DOCT CONT Ministère	26	26,0	2	2,0	2	2,0	-	-	-	-	30	30,0
DOCT CONT Autre	40	40,0	4	4,0	2	2,0	-	-	-	-	46	46,0
Effectifs ATER et doctorants contractuels	75	72,5	9	8,5	5	5,0	5	4,5	-	-	93	90,5
Rappel 2017	75	74,5	12	12,0	10	9,0	5	4,5	0	0,0	102	100,0
Écart	-	-2,0	-3	-3,5	-5	-4,0	-	-	-	-	-9	-9,5
PAST	7	3,5	6	3,0	3	1,5	2	1,0	-	-	18	9,0
LECT	-	-	-	-	3	3,0	-	-	-	-	3	3,0
ML	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	1	1,0
E/EC CONT CDD	1	1	6	6	6	6	1	1,0	1	1	15	15,0
Dont EC CONT (CDD)'	1	1,0	5	5,0	2	2,0	-	-	-	-	8	8,0
Dont ENS CONT (CDD)'	-	-	1	1,0	4	4,0	1	1,0	1	1,0	7	7,0
E/EC CONT CDI	-	-	1	1,0	3	2,5	-	-	1	0,5	4	4,0
Dont EC CONT (CDI)' (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)'	-	-	1	1,0	3	2,5	-	-	1	0,5	4	4,0
Effectifs autres contractuels	8	5	13	10	16	14	3	2,0	2	2	41	32,0
Rappel 2017	9	5,0	13	9,3	14	11,7	4	2,5	2	1,5	41	30,0
Écart	-1	-0,5	-	+0,7	+2	+2,3	-1	-0,5	-	-	-	+2,0
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	83	77,0	22	18,5	21	19,0	8	6,5	2	1,5	134	122,5
Rappel 2017	84	79,5	25	21,3	24	20,7	9	7,0	2	1,5	143	130,0
Écart	-1	-2,5	-3	-2,8	-3	-1,7	-1	-0,5	-	-	-9	-7,5
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	221	214,3	55	51,5	87	84,3	86	83,7	19	18,0	466	451,8
Rappel 2017	225	219,8	62	58,3	94	89,8	91	88,0	20	19,0	491	474,9
Écart	-4	-5,5	-7	-6,8	-7	-5,5	-5	-4,3	-1	-1,0	-25	-23,1

* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

(1) Au 01/01/2018, 2 enseignants possèdent une double affectation : ils décomptent 1 effectif dans chaque structure, mais le total Université décompte 1.

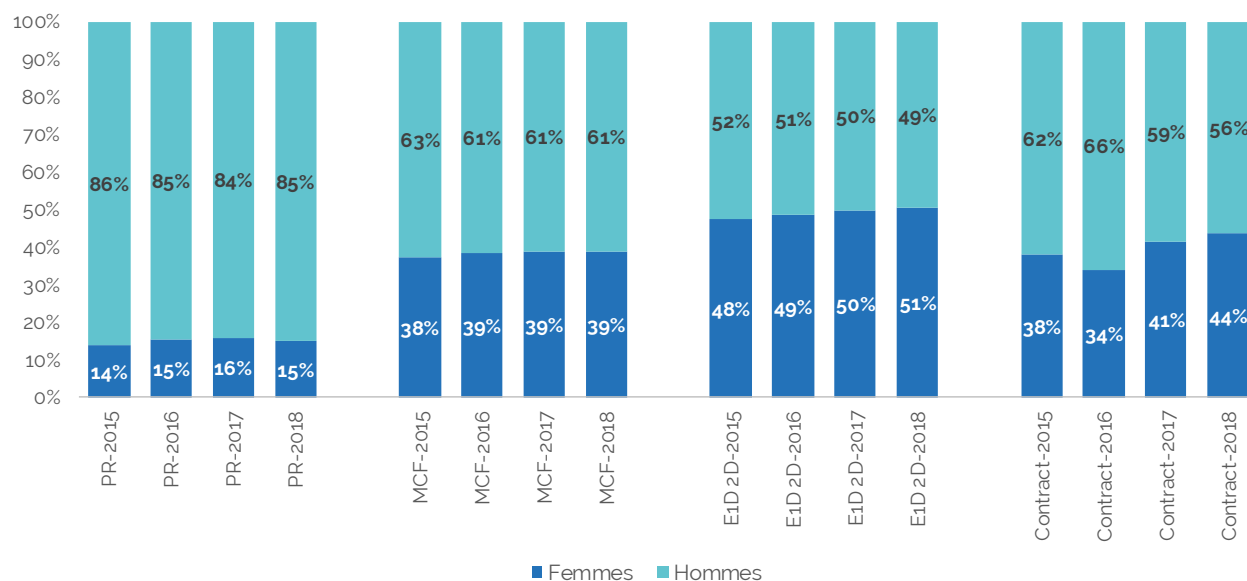
1. 1. 2. 2. Les données démographiques

1.1.2.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

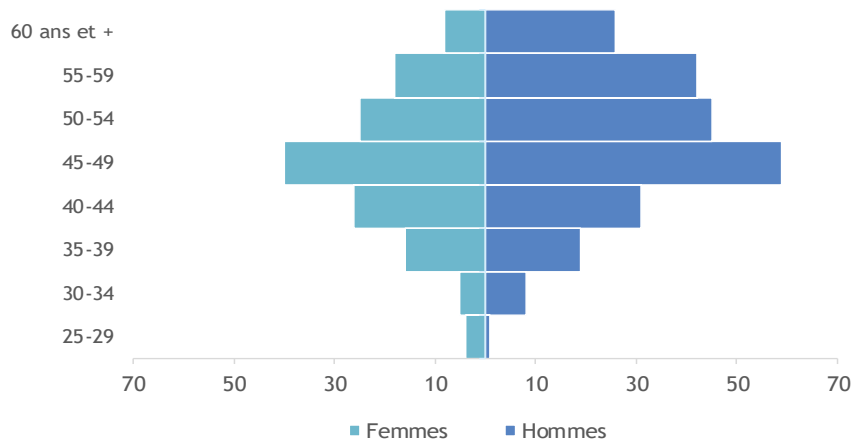
Structure par âge, sexe et corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2018

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	TOTAL	% Rép.	Rappel 2017	Rappel 2016
Sous-total personnel titulaire	-	8	30	49	96	68	52	29	332	100%	100%	100%
Femmes	-	2	12	22	40	24	17	7	124	37,3%	37,6%	36,9%
Hommes	-	6	18	27	56	44	35	22	208	62,7%	62,4%	63,1%
Personnel enseignant du supérieur	-	6	26	32	67	54	33	19	237	100%	100%	100%
Femmes	-	1	10	13	26	14	8	4	76	32,1%	32,5%	32,0%
Hommes	-	5	16	19	41	40	25	15	161	67,9%	67,5%	68,0%
PR	-	-	-	4	20	21	11	11	67	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	1	5	2	1	1	10	14,9%	15,9%	15,5%
Hommes	-	-	-	3	15	19	10	10	57	85,1%	84,1%	84,5%
MCF	-	6	26	28	47	33	22	8	170	100%	100%	100%
Femmes	-	1	10	12	21	12	7	3	66	38,8%	39,0%	38,6%
Hommes	-	5	16	16	26	21	15	5	104	61,2%	61,0%	61,4%
Personnel enseignant 1 ^{er} et 2 nd degré	-	2	4	17	29	14	19	10	95	100%	100%	100%
Femmes	-	1	2	9	14	10	9	3	48	50,5%	50,0%	48,5%
Hommes	-	1	2	8	15	4	10	7	47	49,5%	50,0%	51,5%
Sous-total personnel contractuel	5	5	5	8	3	2	8	5	41	100%	100%	100%
Femmes	4	3	4	4	-	1	1	1	18	43,9%	41,5%	34,1%
Hommes	1	2	1	4	3	1	7	4	23	56,1%	58,5%	65,9%
ENSEMBLE	5	13	35	57	99	70	60	34	373	100%	100%	100%
Femmes	4	5	16	26	40	25	18	8	142	38,1%	38,0%	36,6%
Hommes	1	8	19	31	59	45	42	26	231	61,9%	62,0%	63,4%

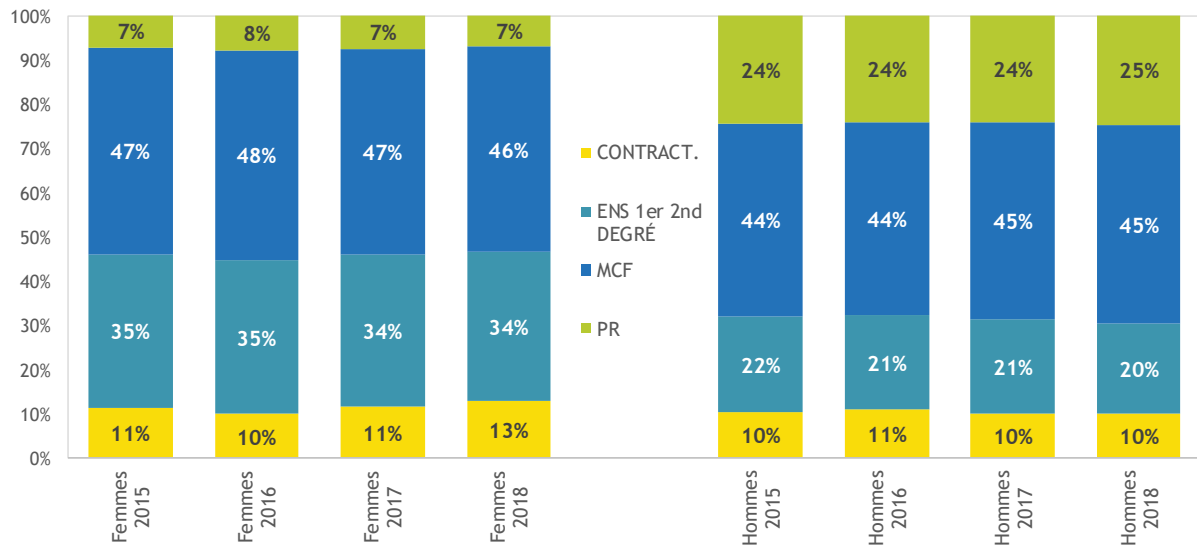
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par sexe et par corps – comparatif par année



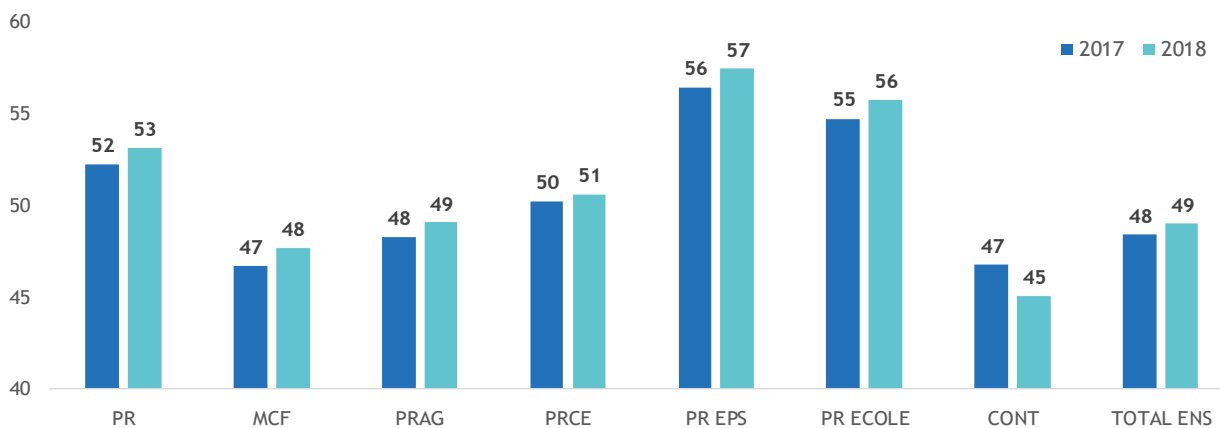
Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2018



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par catégorie et par sexe : comparatif par année



Moyenne d'âge du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps : comparatif sur 2 années



En 2018, la moyenne d'âge du personnel enseignant est de 49 ans. La moyenne d'âge des hommes est de 50 ans, alors que celle des femmes est de 47 ans.

1.1.2.2.2 Les départs à la retraite constatés et prévus

LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

Nombre de départs à la retraite depuis 2015 (personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI)

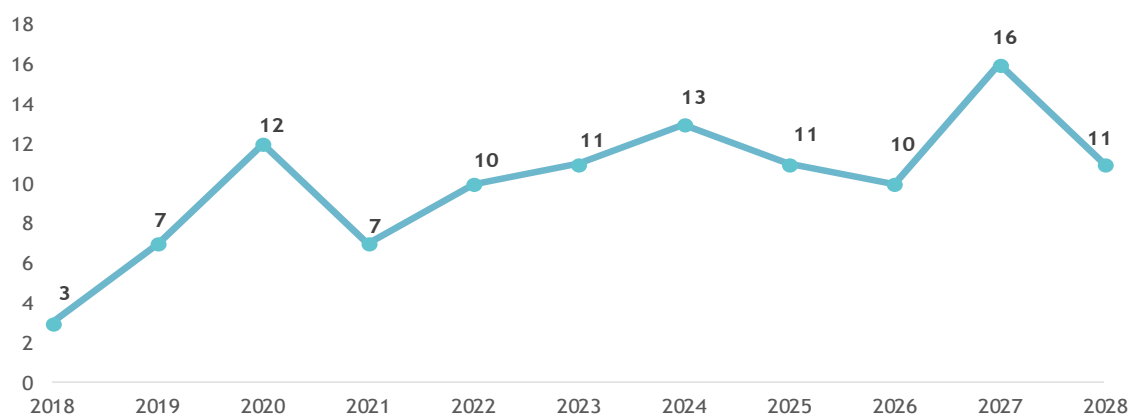
	2015		2016		2017		2018		Total sur 4 années	
	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ
PR	4	66 ans et 1 mois	1	63 ans et 4 mois	1	63 ans et 1 mois	1	68 ans et 1 mois	7	65 ans et 6 mois
MCF	1	67 ans et 10 mois	1	62 ans	2	67 ans et 7 mois	-	-	4	66 ans et 3 mois
Personnel enseignant du supérieur	5	66 ans et 5 mois	2	62 ans et 8 mois	3	66 ans et 1 mois	1	65 ans et 3 mois	11	65 ans et 6 mois
PRAG	-	-	1	65 ans et 3 mois	1	64 ans et 2 mois	2	64 ans et 3 mois	4	64 ans et 6 mois
PRCE	-	-	-	-	2	63 ans et 4 mois	2	63 ans et 11 mois	4	63 ans et 7 mois
Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	-	-	1	65 ans et 3 mois	3	63 ans et 7 mois	4	64 ans et 1 mois	8	64 ans et 0 mois
TOTAL	5	66 ans et 5 mois	3	63 ans et 7 mois	6	64 ans et 10 mois	5	65 ans et 1 mois	19	64 ans et 11 mois

LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire atteignant l'âge de 62 ans dans les 11 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 01/01/2018)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2018-2023				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2024-2028				SYNTHÈSE sur 11 ans (2018 à 2028)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
MCF	4	16	20	12%	12	18	30	18%	16	34	50	29%
PR	1	9	10	15%	2	15	17	25%	3	24	27	40%
PRAG	2	6	8	16%	3	2	5	10%	5	8	13	26%
PRCE	6	3	9	23%	5	2	7	18%	11	5	16	40%
PR EPS	-	2	2	67%	-	1	1	33%	0	3	3	100%
PR ECOLE	-	1	1	50%	-	1	1	50%	0	2	2	100%
TOTAL	13	37	50	15%	22	39	61	18%	35	76	111	33%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	10%	17%	14%	-	17%	18%	18%	-	27%	35%	32%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 62 ans par année sur la période 2018-2028



1. 1. 3. 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	<ul style="list-style-type: none"> . Secrétaire général d'EPES (SGEPES) . Agent comptable . Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR 	<ul style="list-style-type: none"> . Directeur de service . Attaché d'administration de l'État (AAE) 	<ul style="list-style-type: none"> . Médecin de l'Éducation Nationale (MEN) . Infirmier (INF) 	<ul style="list-style-type: none"> . Conservateur général des bibliothèques (CONSG) . Conservateur des bibliothèques (CONS) . Conservateur des musées . Bibliothécaire (BIB) 	<ul style="list-style-type: none"> . Ingénieur de recherche (IGR) . Ingénieur d'études (IGE) . Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		<ul style="list-style-type: none"> . Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES) 	<ul style="list-style-type: none"> . Assistant de service social (ASOC) . Technicien de l'Éducation Nationale 	<ul style="list-style-type: none"> . Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS) 	<ul style="list-style-type: none"> . Technicien de recherche et de formation (TCH)
Cat. C		<ul style="list-style-type: none"> . Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) 		<ul style="list-style-type: none"> . Magasinier des bibliothèques (MAG) 	<ul style="list-style-type: none"> . Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)

1. 1. 4. Les emplois BIATSS

1. 1. 4. 1. Les emplois BIATSS par filière et par corps

Emplois BIATSS délégués par corps et par année

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	Écart (2018-2017)
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	12	+1
INF	1	1	1	1	-
ASOC	2	2	2	2	-
SAENES	12	12	13	13	-
ADJAENES	44	44	43	39	-4
Total emplois AENES	70	70	70	67	-3
CONSG	1	1	1	1	-
CONS	1	1	1	1	-
BIB	4	4	4	4	-
BAS	12	12	12	12	-
MAG	10	11	11	11	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	29	29	29	-
IGR	8	9	10	11	+1
IGE	44	45	48	49	+1
ASI	16	16	16	15	-1
TCH	44	46	48	49	+1
ADT	74	74	73	74	+1
Total emplois ITRF	186	190	195	198	+3
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	288	293	298	298	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS (2)	6	5	3	3	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	294	298	301	301	-

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

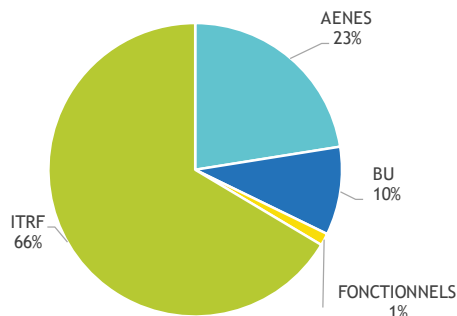
(2) Les emplois contractuels plafond État représentent les emplois compensés. Ils ont été attribués par l'État lors de l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE). Ils correspondaient alors à une compensation du sous-encadrement évalué pour l'établissement.

Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013, 4 emplois en 2016 et 4 emplois en 2017).

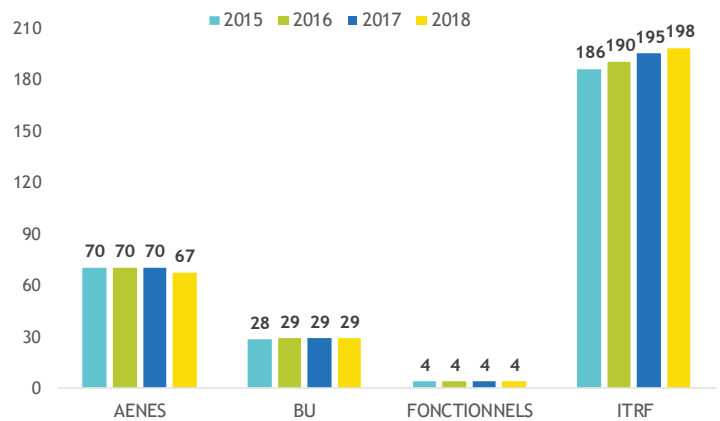
Transformations d'emplois BIATSS par année

	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017
D'enseignant en BIATSS A	-	1	-	-
D'enseignant en BIATSS B	-	1	-	-
D'enseignant en BIATSS C	-	-	1	-
De contractuel compensé en BIATSS A	1	-	2	-
De contractuel compensé en BIATSS B	1	-	-	-
De contractuel compensé en BIATSS C	5	-	-	-
De contractuel compensé en MCF	-	-	-	-
De catégorie C en catégorie B	1	-	3	3
De catégorie B en catégorie A	1	-	-	2
Entre emplois de catégorie A	1	-	1	3
Entre emplois de catégorie B	-	-	-	-
Entre emplois de catégorie C	3	1	-	3

Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par filière au 01/01/2018



Emplois BIATSS titulaires délégués par filière : comparatif par année



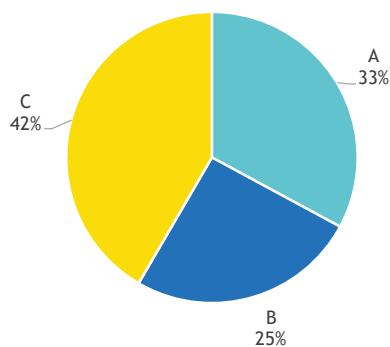
1. 1. 4. 2. Les emplois BIATSS par filière et par catégorie

Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie et par année

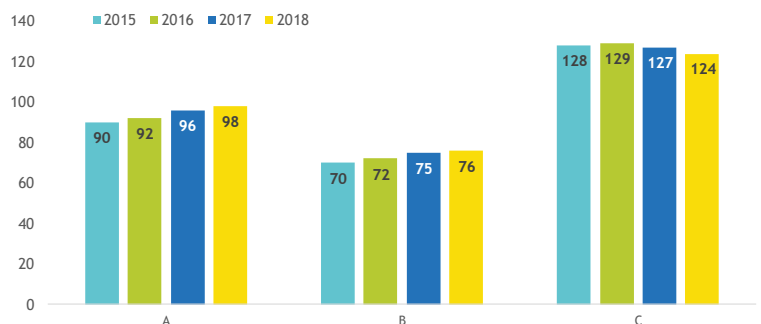
	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	Écart (2018-2017)
Catégorie A	4	4	4	4	-
Catégorie B	0	0	0	0	-
Catégorie C	0	0	0	0	-
Total emplois FONCTIONNELS	4	4	4	4	-
Catégorie A	12	12	12	13	+1
Catégorie B	14	14	15	15	-
Catégorie C	44	44	43	39	-4
Total emplois AENES	70	70	70	67	-3
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	12	12	12	12	-
Catégorie C	10	11	11	11	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	28	29	29	29	-
Catégorie A	68	70	74	75	+1
Catégorie B	44	46	48	49	+1
Catégorie C	74	74	73	74	+1
Total emplois ITRF	186	190	195	198	+3
Catégorie A	90	92	96	98	+2
Catégorie B	70	72	75	76	+1
Catégorie C	128	129	127	124	-3
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	288	293	298	298	-

Les emplois Fioraso délégués à l'Université mais non ouverts ne sont pas intégrés (1 emploi en 2013, 4 emplois en 2016 et 4 emplois en 2017).

Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie



Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie : comparatif par année



1. 1. 5. Le personnel BIATSS

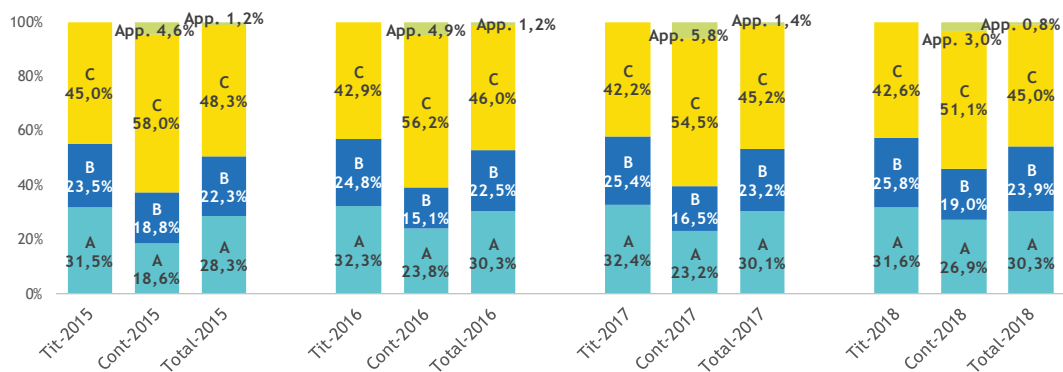
1. 1. 5. 1. Les effectifs

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

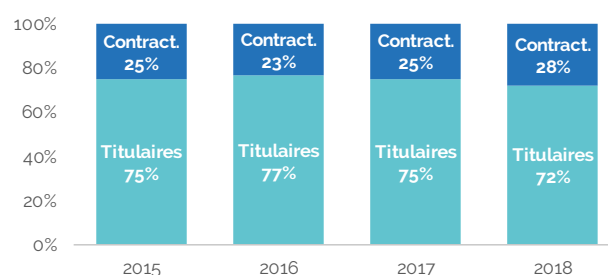
Effectifs physiques et ETP des BIATSS par catégorie et par année

		TITULAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL		
		Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Rép (%)
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%
01/01/2018	Catégorie A	85	82,5	29	27,1	114	109,6	30%
	Catégorie B	68	67,2	20	19,1	88	86,3	24%
	Catégorie C	114	111,2	55	51,4	169	162,6	45%
	Apprenti	-	-	3	3,0	3	3,0	1%
	TOTAL	267	260,9	107	100,6	374	361,5	100%
ÉCART (2018-2017)	Catégorie A	-2	-2,0	+7	+7,3	+5	+5,3	+0
	Catégorie B	+1	+1,0	+5	+5,0	+6	+6,0	+0
	Catégorie C	+2	+1,2	+6	+4,8	+8	+6,0	-0
	Apprenti	-	-	-2	-2,0	-2	-2,0	-0
	TOTAL	+1	+0,2	+16	+15,1	+17	+15,3	-

Répartition des effectifs BIATSS par catégorie et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS par statut et par année (ETP)



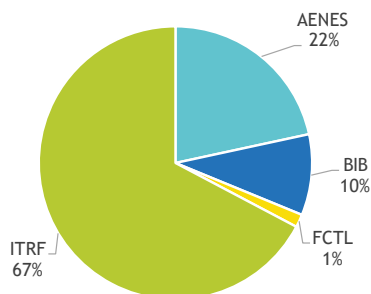
1.1.5.1.2 Les effectifs BIATSS titulaires

Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

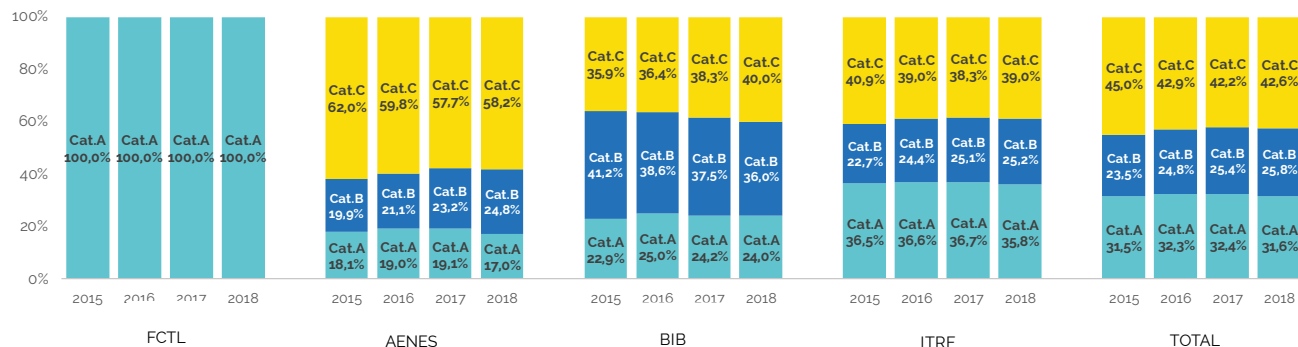
	01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017			01/01/2018			ÉCART (2018-2017)			
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Moy. nationale (1)	Eff. Phys.	ETP	Moy. nationale (1)	Eff. Phys.	Ecart ETP		
	Nombre	%	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	%				
Corps FONCTIONNELS														
	1		1	1,0	1	1,0		1	1,0		-	-		
A SGEPEs	1		1	1,0	1	1,0		1	1,0		-	-		
A AGENT COMPTABLE	1	100,0%	1	1,0	1	1,0	100,0%	100,0%	1	1,0	100,0%	ND		
ADMINISTRATEUR/RICE ENL	2		2	2,0	2	2,0		2	2,0		-	-		
Total FONCTIONNELS	4	100%	4	4,0	4	4,0	100%	100%	4	4,0	100%	ND		
Corps AENES														
A AAE	11	18,1%	11	10,8	11	10,7	19,1%	18,8%	9	8,8	17,0%	ND	-2	-1,9
INF	1		1	0,8	1	0,8			1	0,8		-	-	
B SAENES	12	19,9%	12	11,9	13	13,0	23,2%	28,5%	13	13,0	24,8%	ND	-	-
ASOC	1		1	1,0	1	1,0			1	1,0		-	-	
C ADJAENES	41	62,0%	37	36,5	35	34,8	57,7%	52,6%	33	32,8	58,2%	ND	-2	-2,0
Total AENES	66	100%	62	61,0	61	60,3	100%	100%	57	56,4	100%	ND	+4	-3,9
Corps BIBLIOTHÉCAIRES														
A CONS	2	22,9%	2	2,0	2	2,0	24,2%	30,6%	2	2,0	24,0%	ND	-	-
BIBLIOTHÉCAIRE	4		5	5,0	4	3,8			4	4,0		-	+0,2	
B BIB. ASS	11	41,2%	11	10,8	9	9,0	37,5%	31,2%	9	9,0	36,0%	ND	-	-
MAG	10	35,9%	11	10,2	10	9,2	38,3%	38,2%	11	10,0	40,0%	ND	+1	+0,8
Total BIBLIOTHÉQUE	27	100%	29	28,0	25	24,0	100%	100%	26	25,0	100%	ND	+1	+1,0
Corps ITRF														
A IGR	6		8	8,0	8	8,0			11	11,0		+3	+3,0	
IGE	39	36,5%	40	37,8	41	39,6	36,7%	34,6%	40	38,3	35,8%	ND	-1	-1,3
ASI	17		18	17,6	16	15,6			14	13,6		-2	-2,0	
B TCH	38	22,7%	43	42,2	44	43,2	25,1%	26,5%	45	44,2	25,2%	ND	+1	+1,0
C ADT	68	40,9%	68	67,5	67	66,0	38,3%	38,9%	70	68,4	39,0%	ND	+3	+2,4
Total ITRF	168	100%	177	173,1	176	172,4	100%	100%	180	175,5	100%	ND	-4	+3,1
TOTAL	265	259,2	272	266,1	266	260,7			267	260,9			1	+0,2

(1) Bilan social 2016-2017 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps au 01/01/2018 (ETP)



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

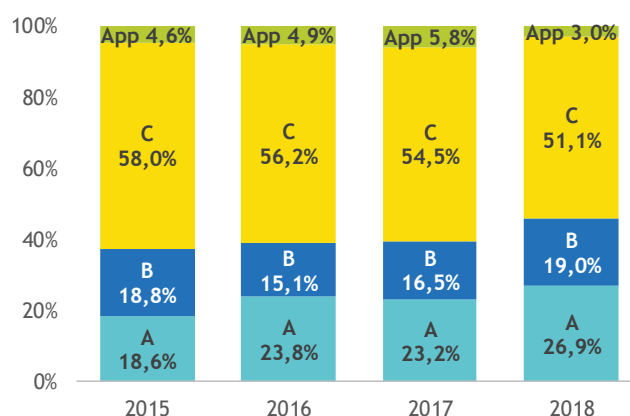


1.1.5.1.3 Les effectifs BIATSS contractuels

Effectifs physiques et ETP des BIATSS contractuels par catégorie et par année (hors personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation)

	01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		01/01/2018		Écart (2018-2017)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP
Effectifs contractuels catégorie A	18	16,1	21	19,3	22	19,8	29	27,1	+7	+7,3
<i>dont CDI</i>	4	4	4	4	3	3	4	4	+1	+1,0
Effectifs contractuels catégorie B	17	16,3	13	12,3	15	14,1	20	19,1	+5	+5,0
<i>dont CDI</i>	3	3	3	3	2	2	3	3	+1	+1,0
Effectifs contractuels catégorie C	54	50,2	48	45,6	49	46,6	55	51,3714	+6	+4,8
<i>dont CDI</i>	12	11,8	11	10,5	12	11,5	9	8,7	-3	-2,8
Total effectifs contractuels de droit public	89	82,6	82	77,2	86	80,5	104	97,5714	+18	+17,1
Apprentis	4	4,0	4	4,0	5	5,0	3	3,0	-2	-2,0
Total effectifs contractuels de droit privé	4	4,0	4	4,0	5	5,0	3	3,0	-2	-2,0
TOTAL	93	86,6	86	81,2	91	85,5	107	100,6	+16	+15,1

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie (ETP) : comparatif par année (hors personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation)



Effectifs physiques et ETP des BIATSS contractuels financés sur projet Recherche et Fondation par catégorie et par année

	01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		01/01/2018		Ecart (2018-2017)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP
Effectifs contractuels catégorie A	39	39,0	46	45,8	38	37,8	54	53,4	+16	+15,6
Effectifs contractuels catégorie B	-	-	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-
Effectifs contractuels catégorie C	1	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Effectifs contractuels Apprenti	1	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Total effectifs contractuels Recherche/Fondation	41	40,5	47	46,8	38	37,8	54	53,4	+16	+15,6

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

1.1.5.1.4 Les effectifs BIATSS par composante (hors personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation)

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par composante, par service, par statut et par catégorie au 01/01/2018

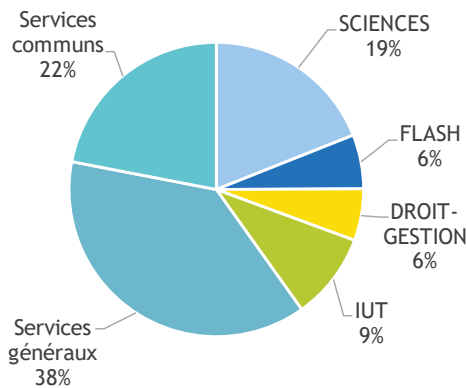
	SCIENCES		DROIT-GESTION		FLASH		IUT		Sous-total COMPOSANTES		S. GÉNÉRAUX*		S. COMMUNS**		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
TIT Cat A	19	17,9	1	1,0	3	3,0	4	4,0	27	25,9	43	41,9	15	14,7	85	82,5
TIT Cat B	12	11,8	4	4,0	5	5,0	11	10,8	32	31,6	21	20,6	15	15,0	68	67,2
TIT Cat C	22	21,9	10	9,5	8	8,0	17	16,7	57	56,1	29	28,3	28	26,8	114	111,2
EFFECTIFS TITULAIRES	53	51,6	15	14,5	16	16,0	32	31,5	116	113,6	93	90,8	58	56,5	267	260,9
CONT Cat A	4	4,0	-	-	1	0,5	1	1,0	6	5,5	11	11,0	12	10,6	28	26,1
CONT Cat B	1	1,0	-	-	-	-	2	2,0	3	3,0	11	10,8	6	5,3	20	19,1
CONT Cat C	12	12,0	7	6,1	6	5,0	-	-	25	23,1	23	21,3	7	7,0	55	51,4
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0	-	-	3	3,0
EFFECTIFS CONTRACTUELS	17	17,0	7	6,1	7	5,5	3	3,0	34	31,6	48	46,1	25	22,9	106	99,6
Total Cat A	23	21,9	1	1,0	4	3,5	5	5,0	33	31,4	54	52,9	27	25,3	114	109,6
Total Cat B	13	12,8	4	4,0	5	5,0	13	12,8	35	34,6	32	31,4	21	20,3	88	86,3
Total Cat C	34	33,9	17	15,6	14	13,0	17	16,7	82	79,2	52	49,6	35	33,8	169	162,6
Total Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0	-	-	3	3,0
TOTAL	70	68,6	22	20,6	23	21,5	35	34,5	150	145,2	141	136,9	83	79,4	374	361,5
Effectifs étudiants 15/01/18***	3 184		2 155		2 175		1 175		8 689		-		-		8 820	
ETP pour 1 000 étudiant-e-s	21,5		9,5		9,9		29,4		16,7		-		-		41,0	
Rappel ratio 2017	24,5		10,1		9,8		30,2		17,6		-		-		40,3	

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

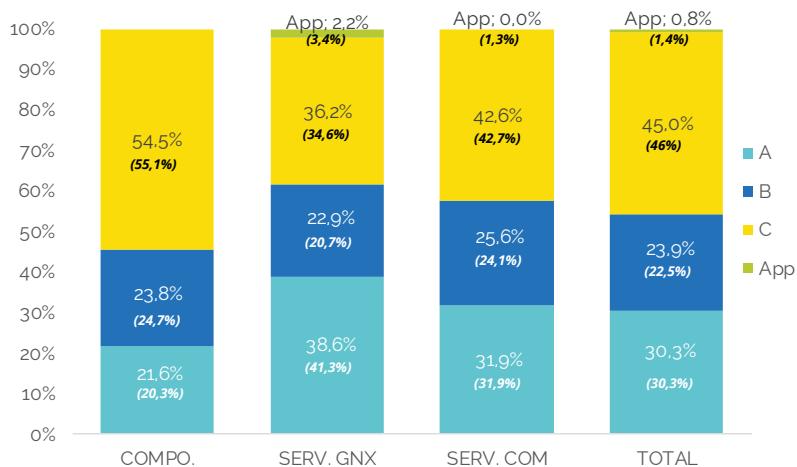
** Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

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

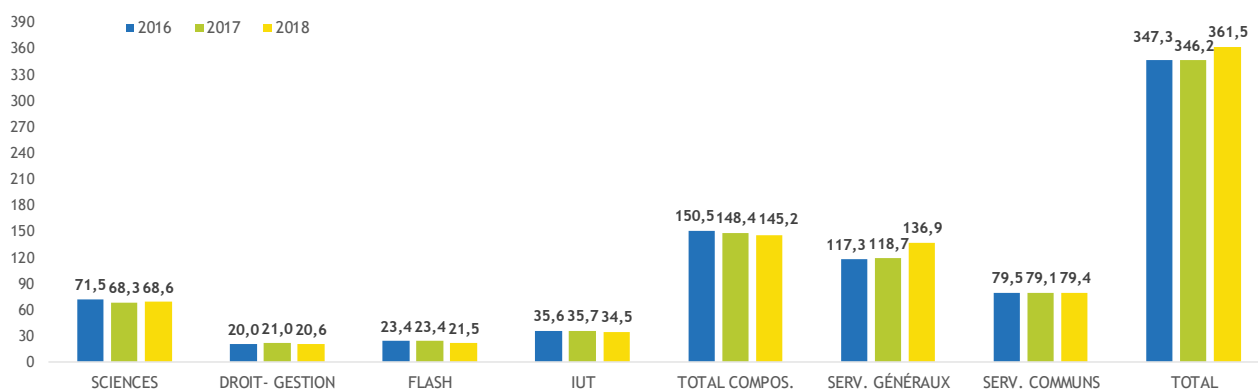
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et service au 01/01/2018



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par catégorie (% = 2017)



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et service : comparatif sur 3 années



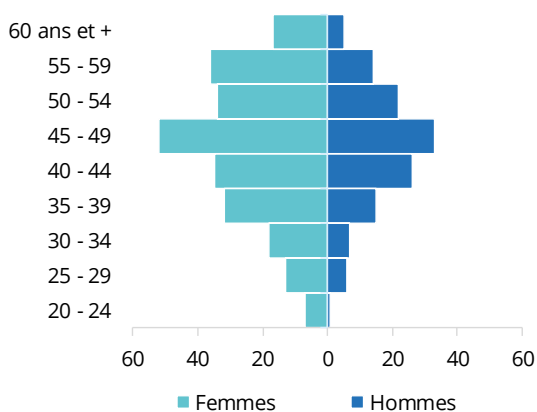
1. 1. 5. 2. Les données démographiques (hors personnel contractuel financé sur projet Recherche et Fondation)

1.1.5.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

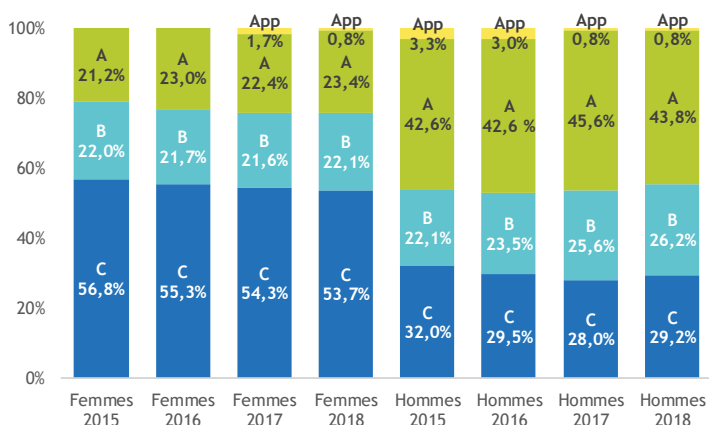
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 01/01/2018

Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
15 - 19	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
20 - 24	1	1	1	-	3	-	2	-	7	1	8
25 - 29	4	2	2	2	7	2	-	-	13	6	19
30 - 34	10	4	4	2	4	1	-	-	18	7	25
35 - 39	9	8	7	5	16	2	-	-	32	15	47
40 - 44	11	13	2	9	22	4	-	-	35	26	61
45 - 49	8	12	18	8	26	13	-	-	52	33	85
50 - 54	4	12	10	4	20	6	-	-	34	22	56
55 - 59	6	2	6	4	24	8	-	-	36	14	50
60 ans et +	4	3	4	-	9	2	-	-	17	5	22
Total	57	57	54	34	131	38	2	1	244	130	374
% hommes-femmes par cat	50,0%	50,0%	61,4%	38,6%	77,5%	22,5%	66,7%	33,3%	65,2%	34,8%	100,0%
Rappel 01/01/2017	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%

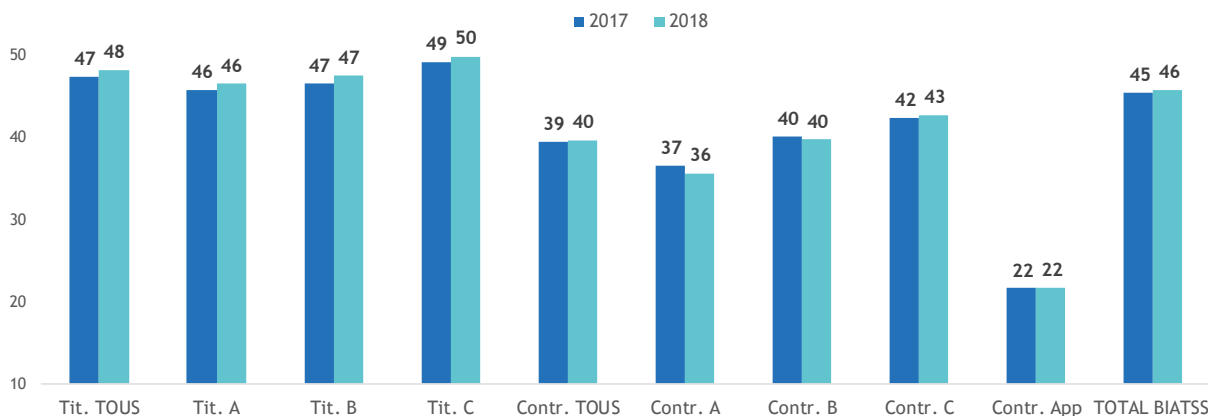
Pyramide des âges du personnel BIATSS au 01/01/2018



Répartition du personnel BIATSS par catégorie et par sexe : comparatif par année



Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie et statut : comparatif sur 2 années



En 2018, la classe la plus représentée est celle des 45-49 ans. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de 46 ans (pour les hommes et pour les femmes).

1.1.5.2.2 Les départs à la retraite constatés et prévus

LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS depuis 2015 (titulaire et en CDI)

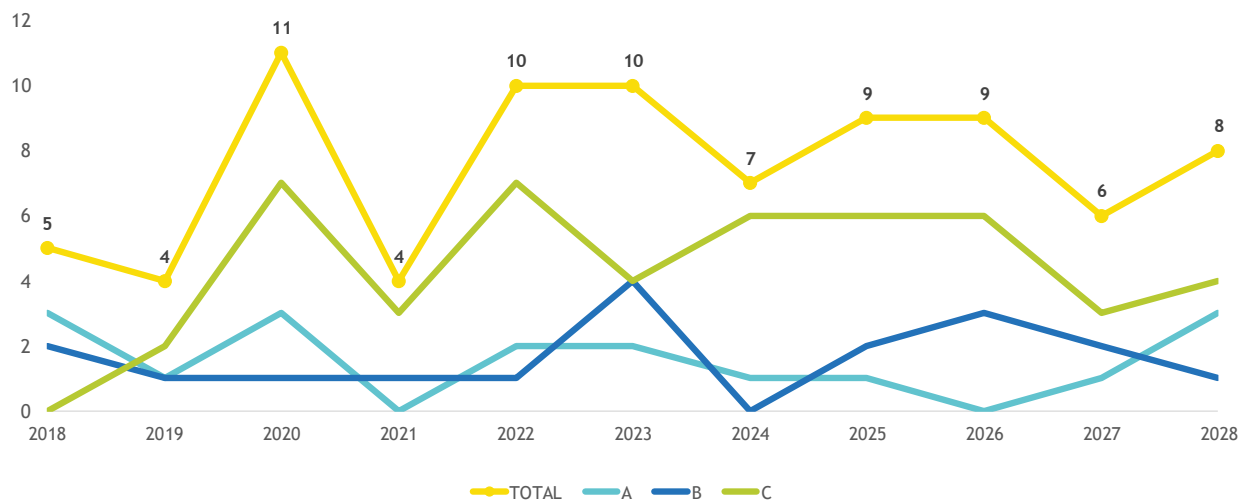
	2015		2016		2017		2018		Total sur 4 années	
	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ	Nombre de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	2	64 ans et 7 mois	3	63 ans et 3 mois	1	66 ans et 10 mois	-	-	6	64 ans et 3 mois
Catégorie B	1	61 ans et 9 mois	2	64 ans et 9 mois	-	-	-	-	3	63 ans et 9 mois
Catégorie C	5	63 ans et 3 mois	3	62 ans et 6 mois	3	60 ans et 4 mois	1	65 ans et 10 mois	12	62 ans et 7 mois
TOTAL	8	63 ans et 5 mois	8	63 ans et 4 mois	4	61 ans et 11 mois	1	65 ans et 10 mois	21	63 ans et 3 mois

LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

Personnel BIATSS titulaire atteignant l'âge de 62 ans dans les 11 prochaines années, par catégorie et par sexe (sur la base des effectifs présents au 01/01/2018)

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2018-2023				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2024-2028				SYNTHÈSE SUR 11 ans (2018 à 2028)			
	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	8	3	11	13%	3	3	6	7%	11	6	17	20%
Catégorie B	8	2	10	15%	6	2	8	12%	14	4	18	26%
Catégorie C	17	6	23	20%	20	5	25	22%	37	11	48	42%
TOTAL	33	11	44	16%	29	10	39	15%	62	21	83	31%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	20%	11%	17%	-	17%	10%	15%	-	37%	22%	31%	-

Nombre de BIATSS titulaires atteignant l'âge de 62 ans par catégorie et par année sur la période 2018-2028



CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

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

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

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

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

- > **mutation** : changement d'établissement d'affectation
- > **détachement** : position du personnel fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à 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 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.

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

2. 1. 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.

2. 1. 1. 1. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par corps et par motif

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	
Recrutement	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	6	+6
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	6	6
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	+1
Retour après détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
TOTAL ENTRÉES	-	-	-	-	-	-	1	2	2	1	1	7	+7

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

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Autre	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Autre	TOTAL	
Recrutement	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	6	+6
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	6	+6
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
TOTAL ENTRÉES	-	-	-	-	-	-	-	2	3	1	1	7	+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.

2. 1. 1. 2. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par corps et par motif

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	
Mutation	2	1	2	-	-	5	-	1	1	-	-	2	-3
Disponibilité	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	2	+1
Détachement	-	1	1	-	-	2	-	1	-	-	-	1	-1
Total départs volontaires	2	3	3	-	-	8	1	3	1	-	-	5	-3
Retraite	1	2	1	2	-	6	1	-	2	1	-	4	-2
Décès	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-
Congé parental	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Non renouvellement service partagé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
Total autres sorties	1	3	2	2	-	8	1	1	2	1	1	6	-2
TOTAL SORTIES	3	6	5	2	-	16	2	4	3	1	1	11	-5
Total hors retraites	2	4	4	-	-	10	1	4	1	-	1	7	-3

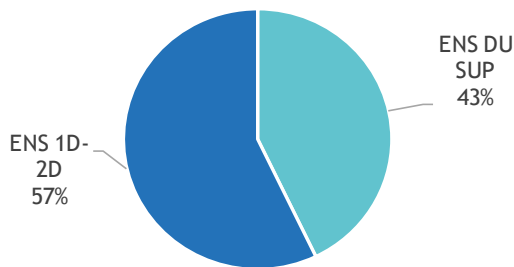
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Autre	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Autre	TOTAL	
Mutation	3	-	2	-	-	5	-	1	1	-	-	2	-3
Disponibilité	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	2	+1
Détachement	2	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-1
Total départs volontaires	5	1	2	-	-	8	-	2	3	-	-	5	-3
Retraite	1	3	2	-	-	6	-	2	2	-	-	4	-2
Décès	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-
Congé parental	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Non renouvellement service partagé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Total autres sorties	1	3	3	1	-	8	-	3	3	-	-	6	-2
TOTAL SORTIES	6	4	5	1	-	16	-	5	6	-	-	11	-5
Total hors retraites	5	1	3	1	-	10	-	3	4	-	-	7	-3

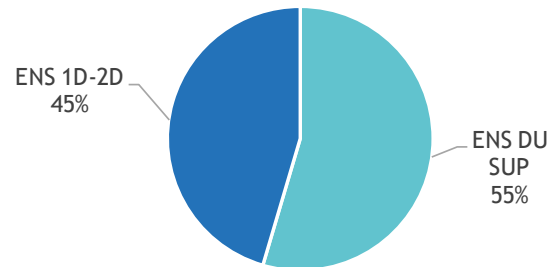
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
- (2) Sciences et Techniques.
- (3) Lettres et Sciences Humaines.
- (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 1. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2018

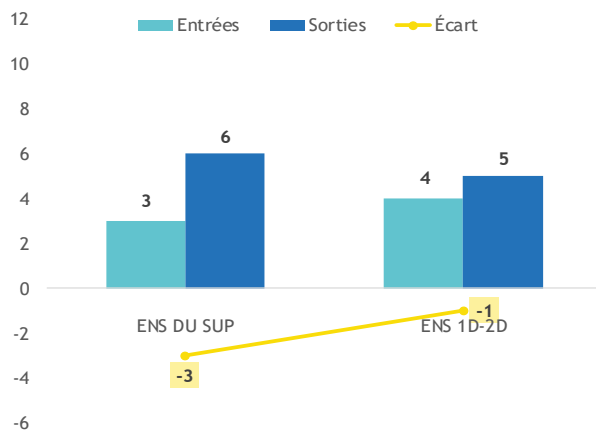
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2018



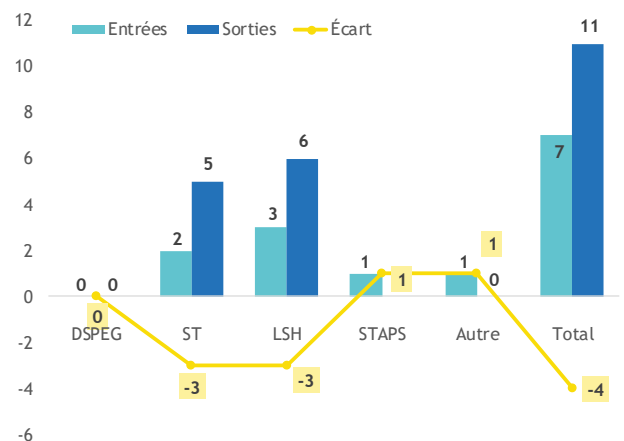
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2018



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2018



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2018



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

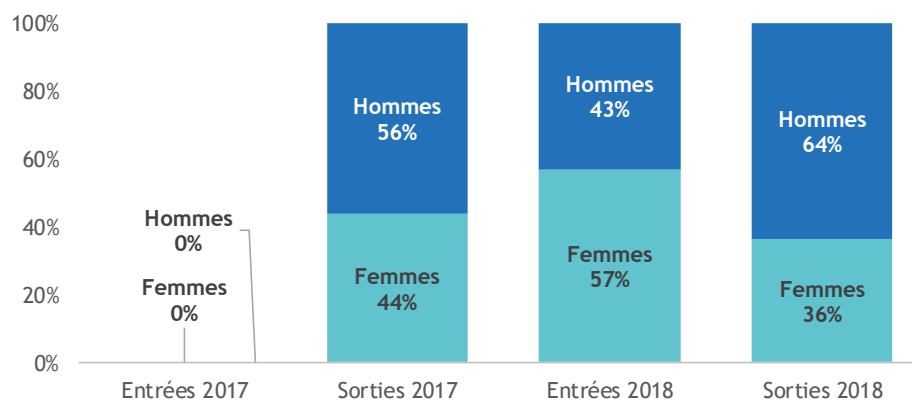
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018
	<i>Ce calcul indique le taux de 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>
2018	2,71%	2,11%	3,31%
2017	2,30%	0,00%	4,60%

2. 1. 1. 4. Les mouvements par sexe et âge

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTREES	2017			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	-	-	-	4	3	7
Moyenne d'âge	-	-	-	40 ans et 10 mois	48 ans	43 ans et 11 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
	7	9	16	4	7	11
Moyenne d'âge	51 ans et 1 mois	52 ans et 4 mois	51 ans et 9 mois	54 ans et 2 mois	57 ans et 1 mois	56 ans et 1 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par sexe



2. 1. 2. L'ancienneté

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par tranche d'ancienneté au 01/01/2018

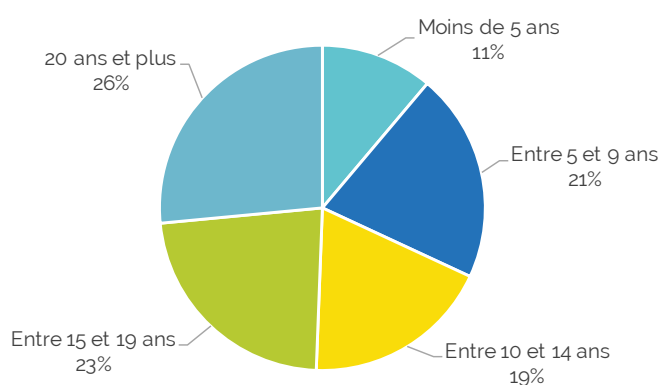
	Personnel enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	Total	Rép. (%)
Moins de 5 ans	24	13	37	11%
Entre 5 et 9 ans	33	36	69	21%
Entre 10 et 14 ans	45	17	62	19%
Entre 15 et 19 ans	63	13	76	23%
20 ans et plus	72	16	88	27%
TOTAL	237	95	332	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2018.

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 01/01/2018



2. 1. 3. Les promotions

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

	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle	2	-	2	5	-	5	5	1	4	5	1	4
PR 1 ^{er} classe	2	-	2	3	1	2	5	-	5	4	1	3
MCF échelon exceptionnelle de la hors classe*	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	2
MCF hors classe	9	6	3	8	4	4	5	3	2	8	3	5
Total EC	13	6	7	16	5	11	16	5	11	19	5	14
dont au titre du CNU	8	5	3	8	3	5	8	2	6	12	2	10
dont au titre de l'établissement	5	1	4	8	2	6	7	2	5	7	3	4
PRAG classe exceptionnelle**	-	-	-	-	-	-	4	1	3	4	1	3
PRAG hors classe	4	2	2	4	3	1	2	2	-	4	2	2
PRCE et EPS classe exceptionnelle**	-	-	-	-	-	-	10	5	5	8	3	5
PRCE et EPS hors classe	1	-	1	2	-	2	1	-	1	-	-	-
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	5	2	3	6	3	3	17	8	9	16	6	10
TOTAL	18	8	10	22	8	14	33	13	20	35	11	24
Variation annuelle (en nombre)	-3	+2	-5	+4	-	+4	+11	+5	+6	+2	-2	+4

* L'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a été créé dans le cadre du PPCR, à l'occasion des modifications induites par le décret n°2017-854 du 9 mai 2017. Correction rétroactive 2017 réalisée dans le bilan social.

** Grades créés par le décret n°2017-120 du 1^{er} février 2017. La première année (2017) a fait l'objet d'un différé de traitement en 2018. Une correction rétroactive a donc été réalisée.

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

	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	5,1%	6,4%	4,4%	6,3%	6,2%	6,3%	9,2%	9,2%	9,2%	10,5%	8,9%	11,5%
EC	5,3%	7,9%	4,1%	6,5%	6,3%	6,5%	6,1%	5,0%	6,6%	8,0%	6,6%	8,7%
<i>dont au titre du CNU</i>	3,2%	6,6%	1,8%	3,2%	3,8%	3,0%	3,3%	2,5%	3,6%	5,1%	2,6%	6,2%
<i>dont au titre de l'établissement</i>	2,0%	1,3%	2,3%	3,2%	2,5%	3,6%	2,8%	2,5%	3,0%	3,0%	3,9%	2,5%
. PR	5,6%	0,0%	6,6%	11,3%	9,1%	11,7%	14,5%	9,1%	15,5%	13,4%	20,0%	12,3%
. MCF	5,1%	9,1%	2,7%	4,5%	5,9%	3,7%	2,8%	4,3%	1,9%	4,7%	4,5%	4,8%
ENS 1D-2D	4,9%	4,1%	5,6%	5,8%	6,0%	5,7%	16,7%	15,7%	17,6%	16,8%	12,5%	21,3%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	9,5%	11,4%	8,3%	12,0%	13,1%	11,5%	21,2%	19,0%	22,7%	15,7%	13,8%	16,8%
. PR	7,3%	0,0%	8,5%	12,9%	9,1%	13,7%	17,9%	7,1%	21,4%	18,0%	22,2%	17,1%
. MCF	20,9%	42,9%	10,3%	25,0%	57,1%	16,0%	14,0%	40,0%	6,1%	21,3%	21,4%	21,2%
. ENS 1D-2D	5,4%	4,2%	6,8%	6,7%	7,0%	6,5%	32,7%	20,5%	69,2%	12,7%	10,5%	14,5%

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

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 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.

2. 2. 1. 1. Les entrées

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

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	MLLECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	MLLECT	PAST	TOTAL	
SCIENCES	9	-	-	-	-	9	5	1	3	-	1	10	+1
DROIT-GESTION	1	1	1	-	-	3	3	1	1	-	-	5	+2
FLASH	1	1	2	2	-	6	1	2	-	1	-	4	-2
IUT	3	-	-	-	-	3	2	1	1	-	-	4	+1
SERVICES COMMUNS*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	14	2	3	2	-	21	11	5	5	1	1	23	+2

* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

2. 2. 1. 2. Les sorties

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

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	MLLECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	MLLECT	PAST	TOTAL	
Démission	2	-	-	-	1	3	-	-	1	-	-	1	-2
Total départs volontaires	2	-	-	-	1	3	-	-	1	-	-	1	-2
Retraite	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	2	3	+2
Fin de contrat	21	1	2	3	1	28	13	1	2	1	3	20	-8
Total autres sorties	21	1	2	3	2	29	13	2	2	1	5	23	-6
TOTAL SORTIES	23	1	2	3	3	32	13	2	3	1	5	24	-8
Total hors retraites	23	1	2	3	2	31	13	1	3	1	3	21	-10

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par composante et par motif

	2017						2018						Variation entre les 2 années
	SCIENCES	DROIT-GESTION	FLASH	IUT	SERVICES COMMUNS*	TOTAL	SCIENCES	DROIT-GESTION	FLASH	IUT	SERVICES COMMUNS*	TOTAL	
Démission	2	-	-	1	-	3	-	1	-	-	-	1	-2
Total départs volontaires	2	-	-	1	-	3	-	1	-	-	-	1	-2
Retraite	1	-	-	-	-	1	2	1	-	-	-	3	+2
Fin de contrat	9	7	9	3	-	28	9	6	2	3	-	20	-8
Total autres sorties	10	7	9	3	-	29	11	7	2	3	-	23	-6
TOTAL SORTIES	12	7	9	4	-	32	11	8	2	3	-	24	-8
Total hors retraites	11	7	9	4	-	31	9	7	2	3	-	21	-10

* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

2. 2. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2018

Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018
2018	40,52%	39,66%	41,38%
2017	38,41%	30,43%	46,38%

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau pour l'année 2017.

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

2. 3. 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.

2. 3. 1. 1. Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2017					2018					Variation entre les 2 années											
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	A	B	C					
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C						
Concours et titularisation	-	-	-	-	-	1	-	-	6	-	-	-	-	4	-	1	4	-	1	+4	-	-6
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	+1	-
Détachement	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	1	-	-	-	1	7	-	-	9	-	-	1	5	6	-	-	6	-	-	-3	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total entrées par catégorie	1	-	-	-	-	1	5	-	6	-	-	-	4	1	1	4	1	1	-2	+1	-6	-
TOTAL ENTRÉES	1	-	-	-	1	11	-	-	13	-	-	1	5	6	-	-	6	-	-	-7	-	-

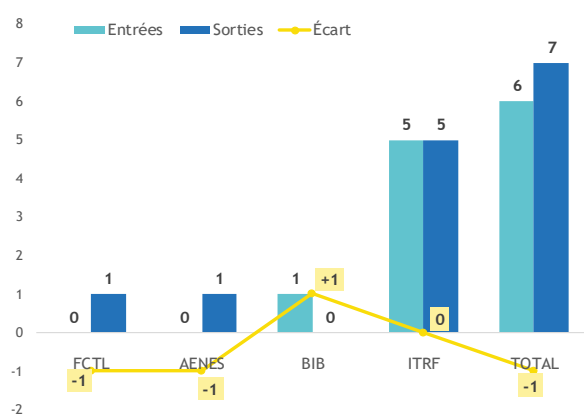
2. 3. 1. 2. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

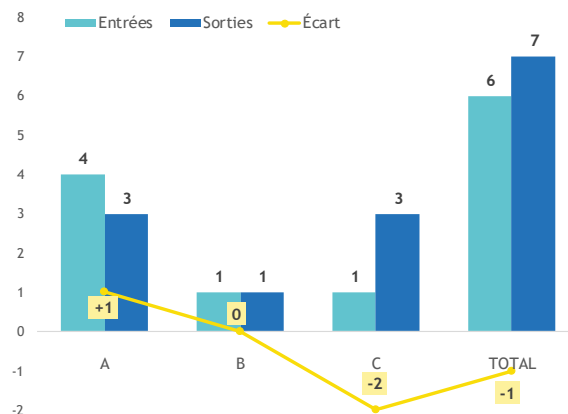
	2017					2018					Variation entre les 2 années											
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	A	B	C					
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C						
Mutation	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement et PNA	1	-	-	-	-	-	3	-	-	4	-	-	-	2	1	-	2	1	-	-2	+1	-
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs volontaires	1	1	-	1	-	-	3	-	-	5	1	-	-	2	1	-	3	1	-2	+1	-1	-
Retraite	-	1	-	1	-	-	-	-	2	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-2
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	+1
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	+1
Total autres sorties	-	1	-	1	-	-	-	-	2	1	-	3	-	-	-	2	-	-	-3	-	-	-
Total sorties par catégorie	1	2	-	2	-	-	3	-	2	6	1	-	1	2	3	1	3	-3	+1	-1	-	-
TOTAL SORTIES	1	4	-	-	-	5	-	-	10	1	1	-	5	7	-	-	7	-	-	-3	+1	-1
Total hors retraites	-	2	-	-	-	3	-	-	6	-	-	-	5	6	-	-	6	-	-	-	-	-

2. 3. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2018

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2018



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2018



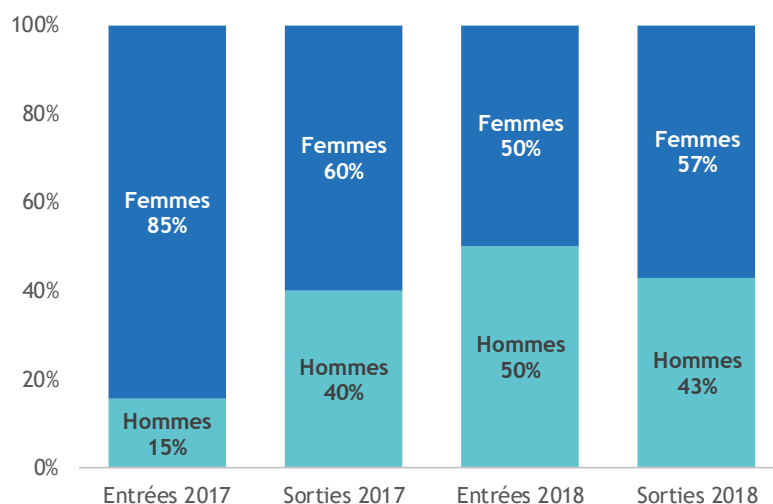
Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS titulaire

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018
	<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>
2018	2,44%	2,26%	2,63%
2017	4,32%	4,89%	3,76%

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau pour l'année 2017.

2. 3. 1. 4. Les mouvements par sexe et âge**Personnel BIATSS titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

	2017			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	11	2	13	3	3	6
Moyenne d'âge	44 ans et 1 mois	43 ans et 9 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 8 mois	34 ans et 10 mois	39 ans et 9 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	6	4	10	4	3	7
Moyenne d'âge	46 ans et 7 mois	57 ans et 7 mois	51 ans	49 ans et 8 mois	38 ans et 8 mois	44 ans et 11 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS titulaire par sexe

2. 3. 2. Les changements d'affectation internes

2. 3. 2. 1. Les souhaits de mobilité

La campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 29 mars 2018 au 9 juillet 2018. Les agents ont été affectés sur leur nouveau poste au 1^{er} septembre 2018.

Taux de personnel BIATSS titulaire ayant souhaité une mobilité interne en 2018

	2017				2018				Ecart
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	
Déclaration d'intention	6	9	11	26	3	9	14	26	-
Confirmation d'intention par expression de vœu	2	1	1	4	0	0	2	2	-2
Taux de souhaits de mobilité (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/N)	6,9%	13,4%	9,8%	9,8%	3,5%	13,2%	12,3%	9,7%	-0,04%

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, 2 personnels ont confirmé leur demande de mobilité interne par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

2. 3. 2. 2. Les changements d'affectation

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

Personnel BIATSS titulaire ayant changé d'affectation par catégorie

		2016				2017 (au 16 janvier)*				2017 (à partir du 17 janvier)				2018				Écart	
Ancienne affectation	Nouvelle affectation	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL		
Composantes	Services généraux	-	1	-	1	-	3	4	7	1	-	1	2	1	1	-	2	-	
	Services communs	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-1
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs composante		-	2	-	2	-	3	4	7	1	-	2	3	1	1	-	2	-	-1
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services communs	Services généraux	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
	Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total départs services communs		-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services généraux	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services centraux	-	-	-	-	2	1	1	4	-	-	-	-	1	2	3	3	3	+3
	Total départs services généraux		-	-	-	-	2	1	3	6	2	-	-	2	1	1	2	4	4
TOTAL		-	2	-	2	3	4	7	14	4	-	2	6	2	2	2	6	6	-

* 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.

2. 3. 3. L'ancienneté

Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2018

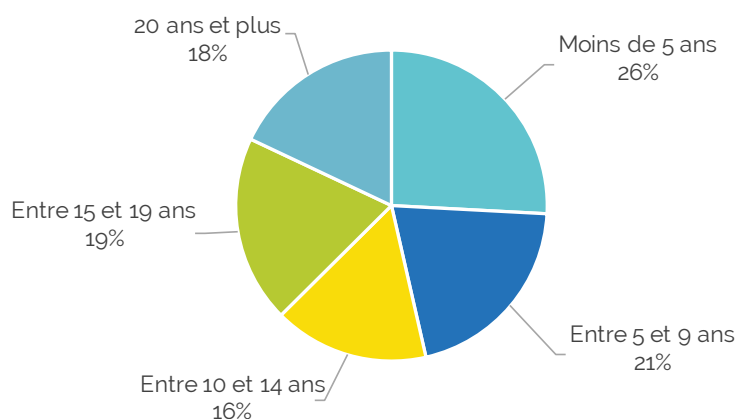
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	23	13	33	69	26%
Entre 5 et 9 ans	17	16	22	55	21%
Entre 10 et 14 ans	15	13	15	43	16%
Entre 15 et 19 ans	16	13	23	52	19%
20 ans et plus	14	13	21	48	18%
TOTAL	85	68	114	267	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2018.

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 01/01/2018



2. 3. 4. Les promotions

2. 3. 4. 1. Les promotions sur liste d'aptitude

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur liste d'aptitude par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total AENES	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
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	3	-	2	-	2	3	1	2	3	3	-
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4	3	1	3	1	2	3	1	2	5	5	-
Variation annuelle (en nombre)	-	-	-	-1	-2	+1	-	-	-	+2	+4	-2

2. 3. 4. 2. Les promotions sur tableau d'avancement

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur tableau d'avancement par corps, par sexe et par année

Corps et grade après promotion	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
ADJAENES 1 ^{re} classe	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 2 ^e classe	4	4	-	3	3	-	3	2	1	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	2	2	-	2	2	-	1	1	-	2	2	-
SAENES classe supérieure	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
ASSPAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
APAE HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total AENES et FCTL	8	7	1	7	7	-	4	3	1	4	3	1
ADT 1 ^{re} classe	1	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-
ADT principal 2 ^e classe	1	-	1	1	-	1	3	2	1	1	1	-
ADT principal 1 ^{re} classe	-	-	-	1	1	-	1	-	1	1	1	-
TECH classe supérieure	2	1	1	1	-	1	2	1	1	1	1	-
TECH classe exceptionnelle	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
IGE classe normale	3	-	3	1	-	1	1	-	1	-	-	-
IGE hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1
IGR 1 ^{re} classe	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	9	2	7	6	2	4	7	3	4	7	5	2
MAG 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-
BIB hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	2	2	-	4	3	1	2	1	1
TOTAL	18	10	8	15	11	4	15	9	6	13	9	4
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	<i>+4</i>	<i>-2</i>	<i>+6</i>	<i>-3</i>	<i>+1</i>	<i>-4</i>	<i>-</i>	<i>-2</i>	<i>+2</i>	<i>-2</i>	<i>-</i>	<i>-2</i>

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^{ère} classe n'existant plus, il n'y a plus de promotions pour ce grade.

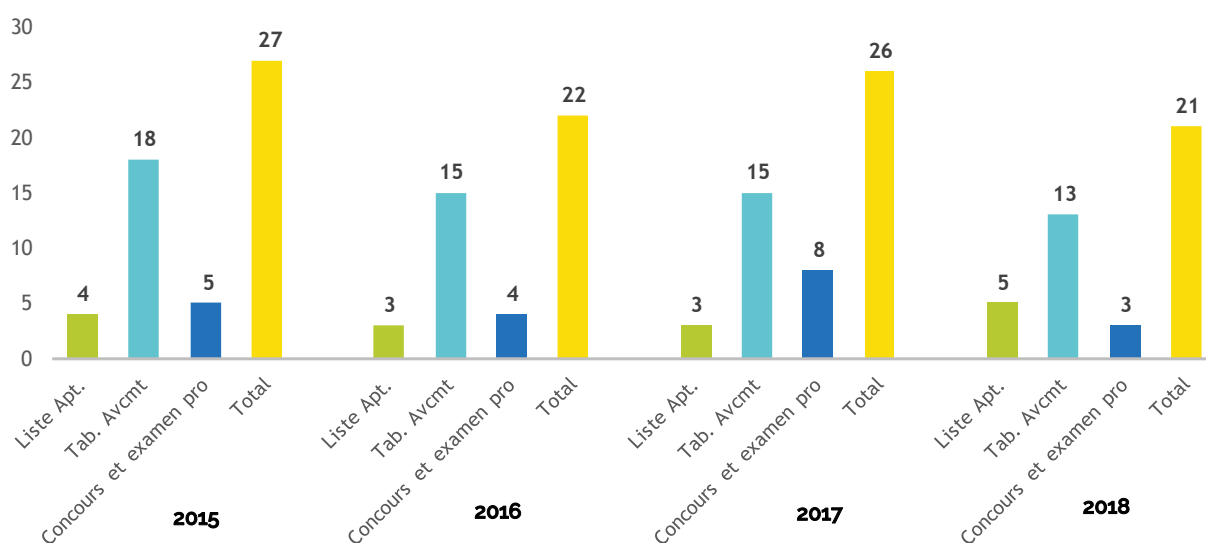
2. 3. 4. 3. Les promotions par concours et examen professionnel

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TECH	1	1	-	4	3	1	4	2	2	1	-	1
ASI	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	1	-	1	-	-	-	2	1	1	-	-	-
Total ITRF	3	2	1	4	3	1	6	3	3	2	-	2
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	5	4	1	4	3	1	8	5	3	3	1	2
<i>Variation annuelle</i>	<i>-2</i>	<i>-1</i>	<i>-1</i>	<i>-1</i>	<i>-1</i>	<i>-</i>	<i>+4</i>	<i>+2</i>	<i>+2</i>	<i>-5</i>	<i>-4</i>	<i>-1</i>

2.3.4.4. La synthèse des promotions

Nombre total de promotions du personnel BIATSS titulaire par année et par type



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

	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population totale	9,4%	9,3%	9,7%	8,1%	8,7%	7,0%	9,8%	8,9%	11,3%	7,9%	8,7%	6,3%
FONCTIONNEL ET AENES	12,9%	13,3%	10,0%	12,1%	14,3%	0,0%	7,7%	7,3%	10,0%	11,5%	11,3%	12,5%
ITRF	7,7%	6,6%	9,1%	6,8%	5,3%	8,4%	9,1%	7,4%	11,1%	6,7%	8,1%	4,9%
BIBLIOTHÈQUE	11,1%	9,5%	16,7%	6,9%	9,1%	0,0%	20,0%	21,1%	16,7%	7,7%	5,0%	16,7%

	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
Part des personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population promouvable (hors concours et examen professionnel)	11,6%	11,1%	12,3%	6,5%	7,3%	5,3%	6,4%	5,6%	7,6%	5,5%	6,5%	3,6%
FONCTIONNEL ET AENES	17,0%	17,1%	16,7%	12,1%	14,0%	0,0%	6,8%	6,0%	11,1%	7,8%	7,4%	11,1%
ITRF	10,1%	8,9%	11,1%	4,5%	2,5%	6,3%	5,2%	3,9%	6,8%	4,6%	6,5%	2,2%
BIBLIOTHÈQUE	8,3%	5,0%	25,0%	5,6%	7,4%	0,0%	12,1%	12,0%	12,5%	6,1%	4,0%	12,5%

2. 4. 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.

2. 4. 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.

2. 4. 1. 1. Les entrées et les sorties

Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

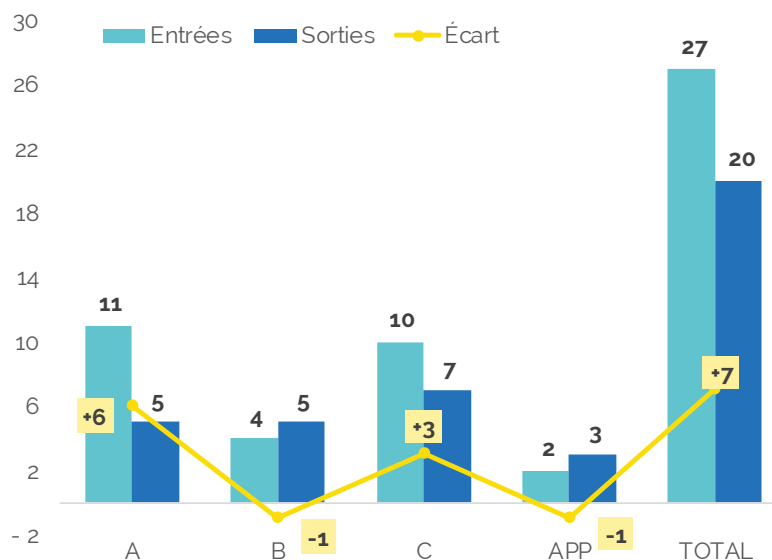
	2017					2018					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Recrutement	10	8	13	-	31	11	4	10	2	27	+1	-4	-3	+2	-4
TOTAL ENTRÉES	10	8	13	-	31	11	4	10	2	27	+1	-4	-3	+2	-4

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2017					2018					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	2	4	2	12	2	4	5	3	14	-2	+2	+1	+1	+2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titularisation	-	-	7	-	7	3	-	1	-	4	+3	-	-6	-	-3
Licenciement	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	+1	+1	-	+2
Total autres sorties	4	2	11	2	19	5	5	7	3	20	+1	+3	-4	+1	+1
TOTAL SORTIES	5	3	12	2	22	5	5	7	3	20	-	+2	-5	+1	-2
Total hors retraites	5	3	12	2	22	5	5	7	3	20	-	+2	-5	+1	-2

2. 4. 1. 2. La synthèse des entrées et sorties 2018

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2018



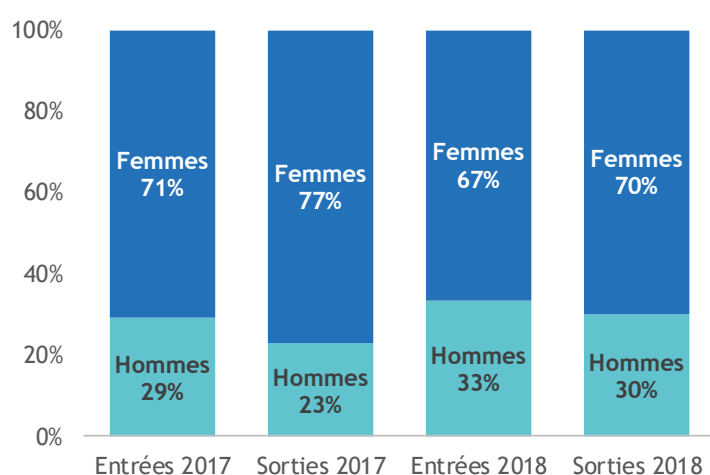
Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS contractuel

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/2018
	<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>
2018	22,60%	25,96%	19,23%
2017	30,81%	36,05%	25,58%

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau pour l'année 2017.

2. 4. 1. 3. Les mouvements par sexe et âge**Personnel BIATSS contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

ENTRÉES	2017			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	22	9	31	18	9	27
Moyenne d'âge	33 ans et 8 mois	35 ans	34 ans et 1 mois	36 ans et 1 mois	34 ans et 1 mois	35 ans et 5 mois
SORTIES	2017			2018		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	17	5	22	14	6	20
Moyenne d'âge	37 ans et 3 mois	31 ans et 7 mois	36 ans	35 ans et 2 mois	29 ans et 5 mois	33 ans et 6 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS contractuel par sexe

2. 4. 2. Les changements d'affectation internes

2. 4. 2. 1. Les souhaits de mobilité

La campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 29 mars 2018 au 9 juillet 2018. Les agents ont été affectés sur leur nouveau poste au 1^{er} septembre 2018.

Taux de personnel BIATSS contractuel ayant souhaité une mobilité interne par catégorie

	2017				2018			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Déclaration d'intention	1	0	1	2	0	1	3	4
Confirmation d'intention par expression de vœu	1	0	0	1	0	0	0	0
Taux de souhaits de mobilité (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/N)	4,5%	0,0%	2,0%	2,30%	0,0%	5,0%	5,5%	3,8%

Au total, 4 personnels contractuels toutes catégories confondues ont fait une déclaration d'intention de mobilité. Sur les 4 personnels contractuels ayant fait une déclaration d'intention de mobilité, aucun personnel n'a confirmé sa demande de mobilité interne par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

2. 4. 2. 2. Les changements d'affectation

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

Personnel BIATSS contractuel ayant changé d'affectation par composante, service, par catégorie et par année

		2016				2017 (au 16 janvier)*				2017 (à partir du 17 janvier)				2018				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	-	-	1	1	-	-	-	-	-1
Composantes	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VERS																	
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs composante		-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-1
	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services communs	Services généraux	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VERS																	
	Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total départs services communs		-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services généraux	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VERS																	
	Autres services centraux	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Total départs services généraux		-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
TOTAL		-	-	-	-	-	2	2	3	-	-	1	1	1	-	-	1	-

* 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.

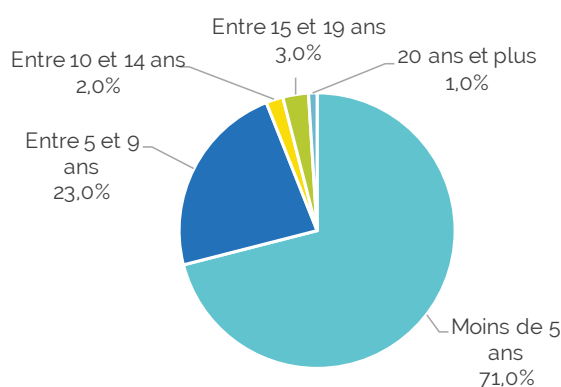
2. 4. 3. L'ancienneté

Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2018

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Apprenti	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	21	14	33	3	71	71,0%
Entre 5 et 9 ans	6	5	12	-	23	23,0%
Entre 10 et 14 ans	2	-	-	-	2	2,0%
Entre 15 et 19 ans	-	-	3	-	3	3,0%
20 ans et plus	-	1	-	-	1	1,0%
TOTAL	29	20	48	3	100	100%

Ancienneté calculée au 01/01/2018 (lorsqu'une personne est retenue dans le périmètre, tous ses contrats sont retenus dans le calcul, y compris les périodes de suppléance ou contrat saisonnier).

Répartition du personnel BIATSS contractuel par tranche d'ancienneté au 01/01/2018



2. 4. 4. Les CDIisations et nominations en qualité de fonctionnaire

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.

2. 4. 4. 1. Les CDIisations

Le titre II de la loi précitée encadre les cas de recours au personnel contractuel et prévoit que tout contrat conclu ou renouvelé, en application des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, avec une personne qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués pour répondre à des besoins permanents ou temporaires (en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984) auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

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

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

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

Personnel BIATSS contractuel CDIsé par catégorie et par année

	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	2	2	-	-	-	-	3	1	2
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	1	1
Catégorie C	3	3	-	3	3	-	2	2	-	5	5	-
TOTAL	4	3	1	5	5	-	3	3	-	10	7	3
Variation annuelle	-	+2	-2	+1	+2	-1	-2	-2	-	+7	+4	+3

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.

2. 4. 4. 2. Les nominations en qualité de fonctionnaire

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 I^{er} 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 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées.

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

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

Fin 2016, le dispositif mis en place par l'Université avait permis de réaliser 39 nominations en qualité de fonctionnaire 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 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées.

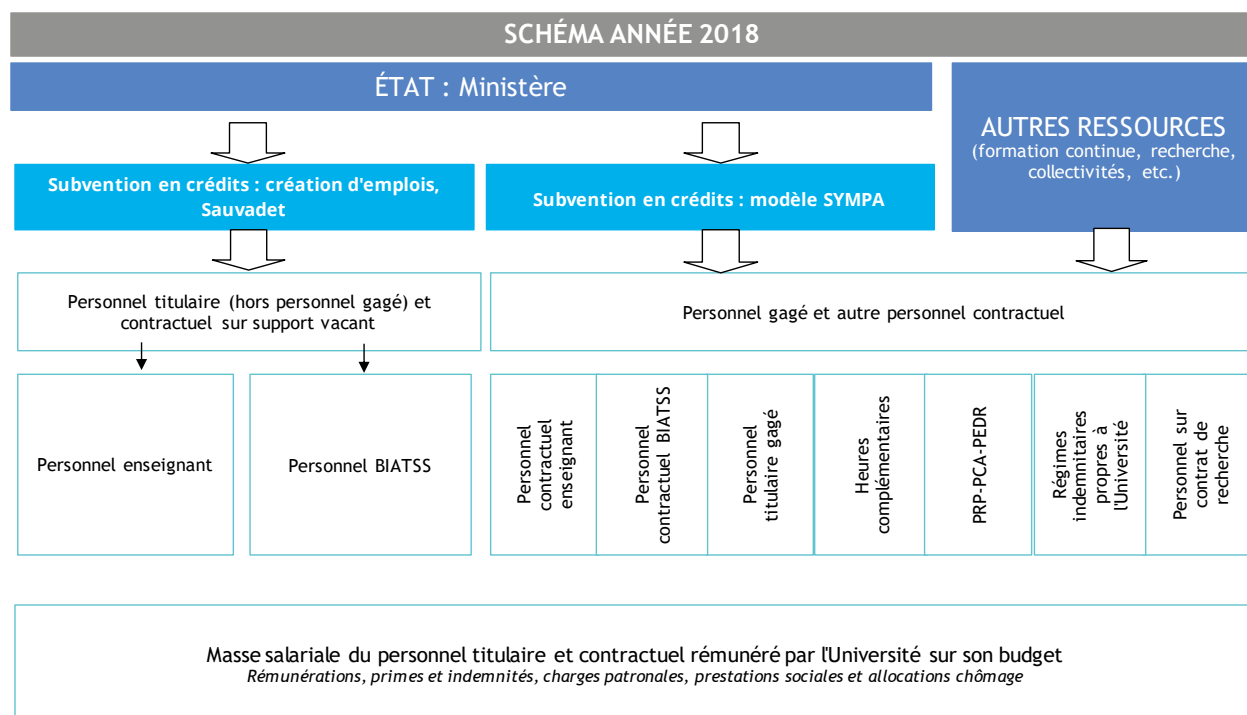
En 2018, 2 emplois de BIATSS ont été ouverts et 2 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées.

Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours par corps, par sexe et par année

Corps titulaire	2015	dont F	dont H	2016	dont F	dont H	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASI	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
IGR	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total concours de droit commun	2	1	1	-	-	-	-	-	-	3	-	3
ADT	1	1	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
MAG	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total recrutement au titre du handicap	1	1	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-
ADT	5	5	-	-	-	-	4	4	-	1	1	-
MAG	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	1	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	-	1	2	-	2	-	-	-	1	1	-
Total recrutement Sauvadet	8	7	1	4	-	4	4	4	-	2	2	-
TOTAL	11	9	2	4	-	4	7	7	-	5	2	3
<i>Variation annuelle</i>	-2	+1	-3	-7	-9	+2	+3	+7	-4	-2	-5	+3

CHAPITRE 3 : les rémunérations

EN 2018, **LA MASSE SALARIALE DU PERSONNEL DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ** est prise en charge sur le budget de l'établissement, quel que soit le statut de la personne.



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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Janvier	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323
Février	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323
Mars	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323
Avril	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323
Mai	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323
Juin	55,2871	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323
Juillet	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
Août	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
Septembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
Octobre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
Novembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
Décembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323
<i>Moyenne annuelle</i>	<i>55,4253</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,7302</i>	<i>56,2044</i>	<i>56,2323</i>
<i>Évolution</i>	<i>+0,73%</i>	<i>+0,25%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>+0,30%</i>	<i>+0,85%</i>	<i>+0,05%</i>

3. 1. Les rémunérations du personnel enseignant

3. 1. 1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

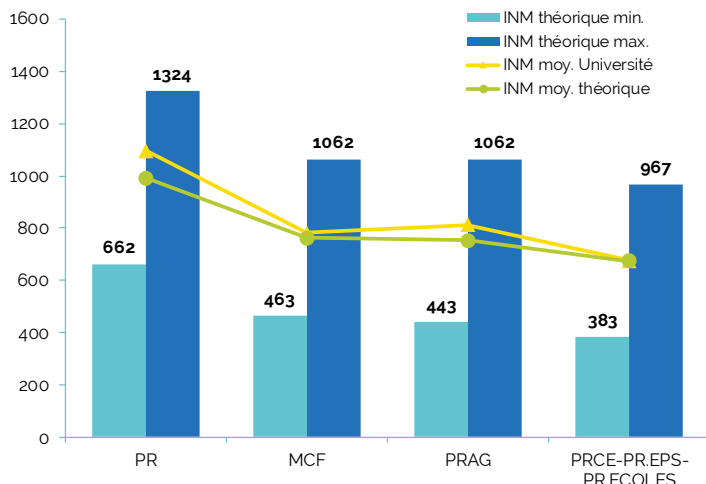
	Données de référence au 01/01/2018						Situation à l'Université au 01/01/2018							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2017	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015
PR CE	1168	1324	1246											
PR 1C	825	1168	997	662	1324	993	67	825	1324	1143	1098	1072	1041	1039
PR 2C	662	1062	862											
MCF HC	667	1062	865											
MCF CN	463	825	644	463	1062	763	170	573	1008	792	781	764	738	730
PRAG CE	825	1062	944											
PRAG HC	745	967	856	443	1062	753	50	646	1008	791	813	792	765	756
PRAG CN	443	825	634											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CE	690	967	829											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES HC	570	793	682											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CN	383	664	524	383	967	675	45	478	826	705	677	656	630	626
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.

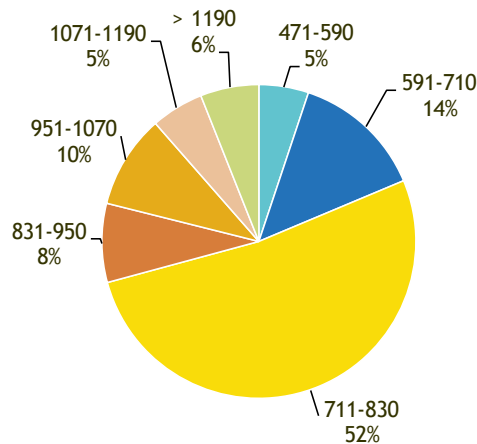
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire au 01/01/2018

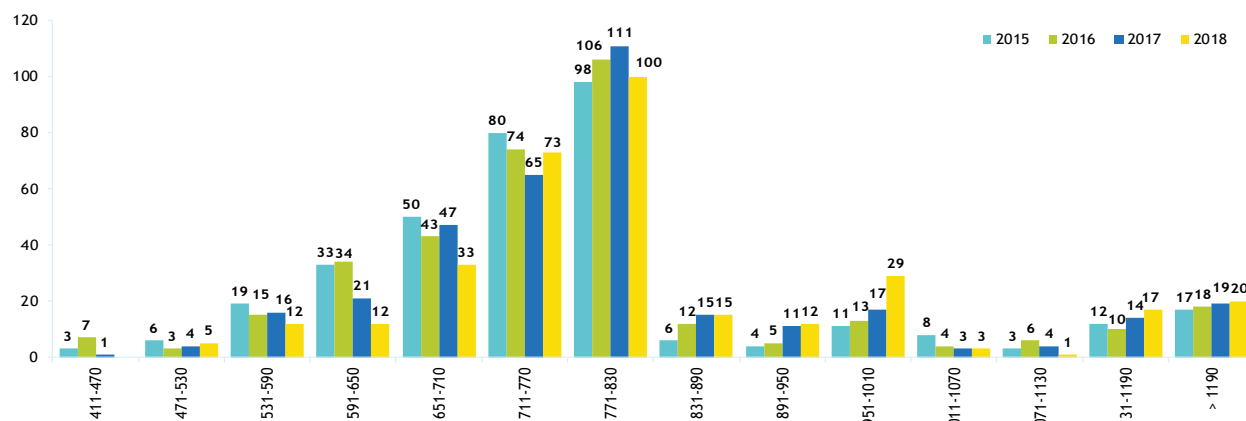


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon sa tranche indiciaire au 01/01/2018



Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon sa tranche indiciaire par année



3. 1. 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 01/01/2018				
	Echelon	INM	Temps de passage échelon suivant *	Durée cumulée (années)
PRCE	11	658	-	-
	10	612	6 ans 6 mois	36
	9	567	6 ans	30
	8	531	5 ans	24
	7	495	4 ans	19
	6	467	4 ans	15
	5	458	4 ans	11
	4	445	3 ans	7
	3	432	2 ans	4
	2	376	1 an 6 mois	2
	1	-	s.o.	s.o.

INM = Indice Nouveau Majoré.

* Validé en CA le 23 mai 2014 / Source : Recueil des actes administratifs n°125.

3. 1. 3. Les dépenses de personnel enseignant

Dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année

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).

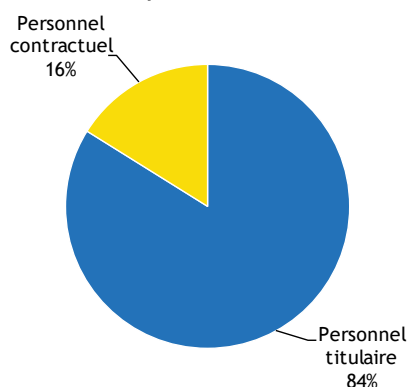
A partir de 2017, les rémunérations correspondent aux décaissements réalisés (=crédits de paiement).

PERSONNEL TITULAIRE	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
Rémunérations principales	15 488 625 €	50%	15 675 799 €	50%	15 914 986 €	51%	15 810 126 €	50%	-104 860 €	-0,7%
Rémunérations accessoires	1 130 907 €	4%	1 106 580 €	4%	1 044 592 €	3%	1 175 205 €	4%	+130 613 €	+12,5%
Cotisations patronales	14 111 417 €	46%	14 269 849 €	46%	14 470 430 €	46%	14 388 990 €	46%	-81 439 €	-0,6%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	30 730 949 €	100%	31 052 228 €	100%	31 430 007 €	100%	31 374 322 €	100%	-55 686 €	-0,2%
Heures complémentaires	1 037 832 €	96%	1 192 872 €	95%	1 032 926 €	95%	1 094 178 €	95%	+61 252 €	+5,9%
Cotisations patronales*	46 175 €	4%	59 643 €	5%	51 596 €	5%	54 684 €	5%	+3 088 €	+6,0%
Heures complémentaires titulaires	1 084 007 €	100%	1 252 515 €	100%	1 084 522 €	100%	1 148 862 €	100%	+64 340 €	+5,9%
Rémunérations principales	15 488 625 €	49%	15 675 799 €	49%	15 914 986 €	49%	15 810 126 €	49%	-104 860 €	-0,7%
Rémunérations accessoires	2 168 739 €	7%	2 299 453 €	7%	2 077 518 €	6%	2 269 383 €	7%	+191 865 €	+9,2%
Cotisations patronales	14 157 593 €	44%	14 329 492 €	44%	14 522 025 €	45%	14 443 674 €	44%	-78 351 €	-0,5%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	31 814 957 €	100%	32 304 743 €	100%	32 514 529 €	100%	32 523 184 €	100%	+8 655 €	+0,0%
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		84%		84%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
Rémunérations principales	3 057 340 €	69%	3 002 897 €	69%	3 102 414 €	70%	3 083 008 €	70%	-19 405 €	-0,6%
Rémunérations accessoires	40 493 €	1%	32 296 €	1%	30 053 €	1%	33 219 €	1%	+3 166 €	+10,5%
Cotisations patronales	1 318 117 €	30%	1 306 347 €	30%	1 326 567 €	30%	1 267 133 €	29%	-59 434 €	-4,5%
Chômage	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 420 457 €	100%	4 341 541 €	100%	4 459 033 €	100%	4 383 360 €	100%	-75 673 €	-1,7%
Heures complémentaires	1 307 785 €	75%	1 245 858 €	75%	1 462 725 €	76%	1 407 787 €	75%	-54 938 €	-3,8%
Cotisations patronales*	437 805 €	25%	420 867 €	25%	450 198 €	24%	458 965 €	25%	+8 767 €	+1,9%
Heures complémentaires	1 745 590 €	100%	1 666 725 €	100%	1 912 922 €	100%	1 866 752 €	100%	-46 170 €	-2,4%
Rémunérations principales	3 057 340 €	50%	3 002 897 €	50%	3 102 414 €	49%	3 083 008 €	49%	-19 405 €	-0,6%
Rémunérations accessoires	1 348 278 €	22%	1 278 154 €	21%	1 492 777 €	23%	1 441 006 €	23%	-51 771 €	-3,5%
Cotisations patronales	1 755 922 €	28%	1 727 215 €	29%	1 776 764 €	28%	1 726 098 €	28%	-50 667 €	-2,9%
Chômage	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 166 047 €	100%	6 008 266 €	100%	6 371 955 €	100%	6 250 112 €	100%	-121 843 €	-1,9%
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		16%		16%			
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2015	%	TOTAL 2016	%	TOTAL 2017	%	TOTAL 2018	%	ÉCART	%
Rémunérations principales	18 545 965 €	49%	18 678 696 €	49%	19 017 400 €	49%	18 893 135 €	49%	-124 265 €	-0,7%
Rémunérations accessoires	3 517 017 €	9%	3 577 607 €	9%	3 570 295 €	9%	3 710 389 €	10%	+140 094 €	+3,9%
Cotisations patronales	15 913 515 €	42%	16 056 707 €	42%	16 298 790 €	42%	16 169 772 €	42%	-129 018 €	-0,8%
Chômage	4 507 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0%	0 €	0,0%
TOTAL	37 981 004 €	100%	38 313 009 €	100%	38 886 485 €	100%	38 773 296 €	100%	-113 189 €	-0,3%

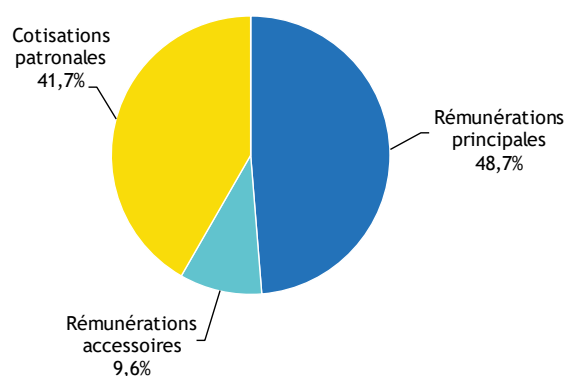
*Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale,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

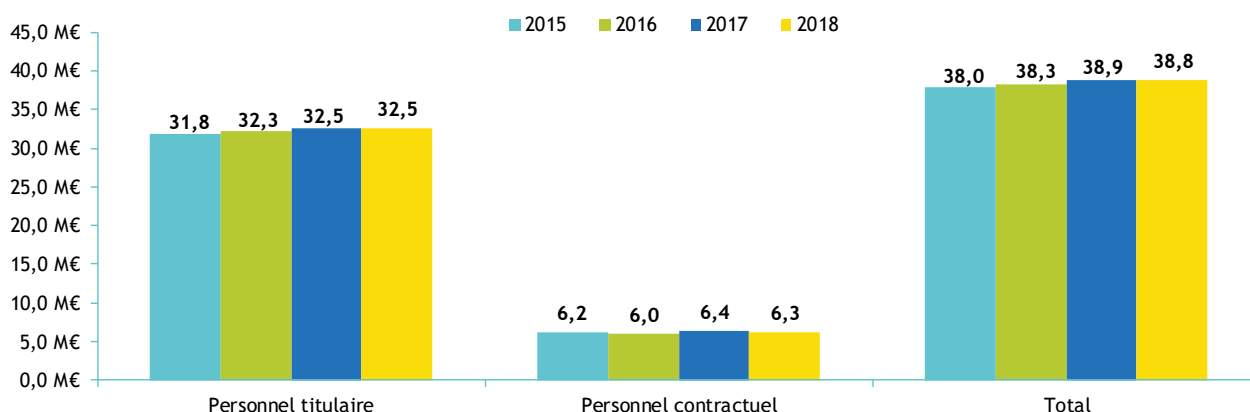
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel au 01/01/2018



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération au 01/01/2018



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



3.1.4. 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'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** 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. Son attribution est, par ailleurs, soumise à la condition ci-après : conserver un service d'enseignement de 42 heures de cours, 64 heures de TD ou toute combinaison équivalente. 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).

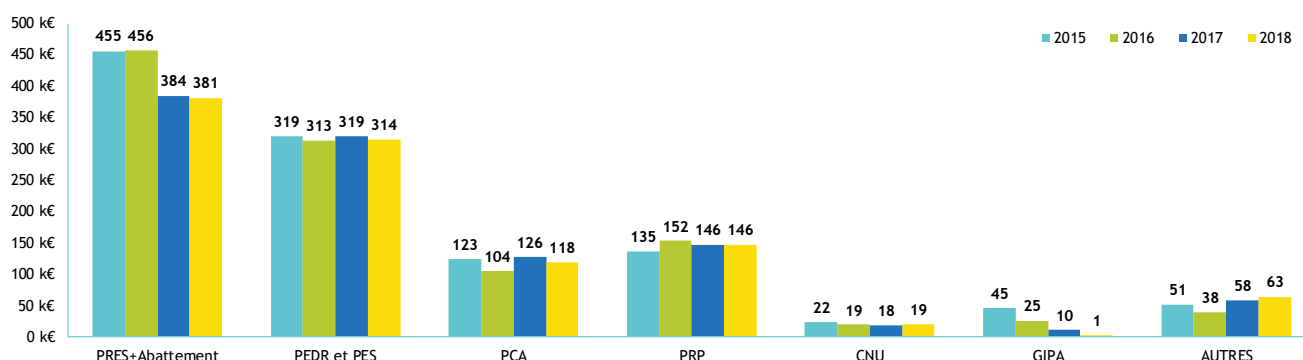
Montant des principales primes versées au personnel enseignant (montant brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2015			Année 2016			Année 2017 ⁽²⁾			Année 2018 ⁽²⁾			ÉCART 2018-2017
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	419	455 098 €	39,6%	403	456 381 €	41,2%	388	440 837 €	36,2%	369	435 441 €	36,5%	-3 642 €
Abattement indemnitaire								-56 491 €			-54 737 €		
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / Prime d'Excellence Scientifique	61	318 757 €	27,7%	58	313 042 €	28,3%	64	318 776 €	30,0%	64	314 416 €	30,1%	-4 359 €
Prime pour Charge Administrative	53	122 995 €	10,7%	53	103 744 €	9,4%	48	126 367 €	11,9%	49	118 253 €	11,3%	-8 114 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	132	135 064 €	11,7%	144	152 167 €	13,7%	149	145 994 €	13,8%	149	146 328 €	14,0%	+334 €
Indemnité Membre CNU	15	22 350 €	1,9%	18	18 500 €	1,7%	14	17 822 €	1,7%	17	18 926 €	1,8%	+1 104 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	66	45 041 €	3,9%	22	25 197 €	2,3%	27	10 305 €	1,0%	12	1 474 €	0,1%	-8 831 €
Autres primes (1)	7	50 663 €	4,4%	9	38 058 €	3,4%	7	57 787 €	5,4%	7	63 381 €	6,1%	+5 595 €
TOTAL	s.o.	1 149 968 €	100%	s.o.	1 107 089 €	100%	s.o.	1 061 396 €	100%	s.o.	1 043 482 €	100%	-17 914 €

(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 ici intégré avec la prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur.

Montant des principales primes versées au personnel enseignant par année (en milliers d'€)



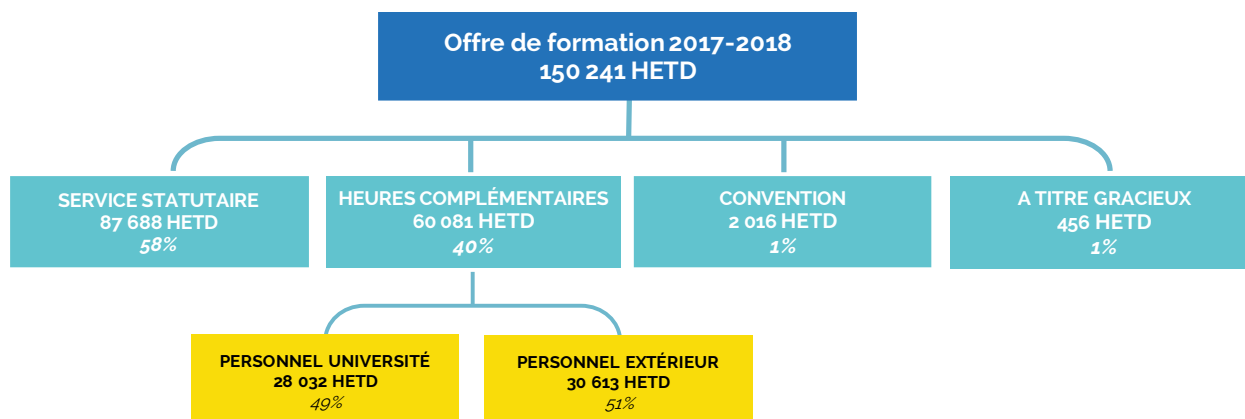
3. 1. 5. Les heures complémentaires

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 La Rochelle Université 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 La Rochelle Université)
- > 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 2017-2018

	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	41 291	9 373	23%	6 856	6 537	48 147	15 910	33%	26,5%
UFR FLASH hors CUFLE	20 106	4 834	24%	4 790	4 599	24 896	9 433	38%	15,7%
UFR DROIT-GESTION	13 252	3 825	29%	6 298	6 039	19 550	9 863	50%	16,4%
IUT	31 986	9 026	28%	8 305	7 864	40 291	16 890	42%	28,1%
CIEL	5 729	697	12%	2 871	2 871	8 599	3 567	41%	5,9%
CUFLE	2 343	430	18%	0	0	2 343	430	18%	0,7%
CULTURE	44	0	0%	171	0	215	0	0%	0,0%
ECOLE DOCTORALE	107	79	73%	5	5	113	84	75%	0,1%
POLE ALTERNANCE	0	0	0%	19	19	19	19	100%	0,0%
POLE ORIENTATION INSERTION	18	18	100%	450	437	468	455	97%	0,8%
POLE FORMATION CONTINUE	119	119	100%	405	405	523	523	100%	0,9%
SUAPSE	1 624	466	29%	2 771	1 839	4 395	2 305	52%	3,8%
AIDE A LA REUSSITE	625	558	89%	0	0	625	558	89%	0,9%
COSITICE	59	44	74%	0	0	59	44	74%	0,1%
TOTAL	117 301	29 468	25%	32 939	30 613	150 241	60 081	40%	100,0%
Rappel 2016-2017	120 368	27 234	23%	30 913	28 529	151 280	55 764	37%	-
Rappel 2015-2016	121 636	29 083	24%	32 043	29 639	153 679	58 722	38%	-

Les charges d'enseignement sont calculées en fonction des règles de calcul en vigueur à l'Université en 2017-2018.

* Chiffres 2016-2017 modifiés car actualisés (paiement post année universitaire).

3. 2. Les rémunérations du personnel BIATSS

3. 2. 1. La grille indiciaire du personnel BIATSS

3. 2. 1. 1. La grille indiciaire du personnel fonctionnel et de l'AENES

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

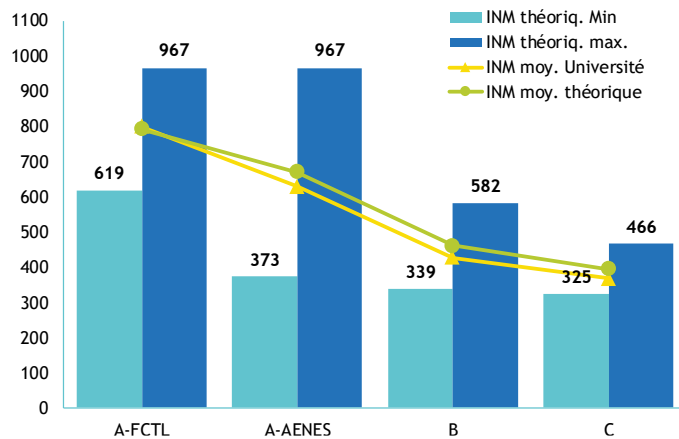
	Données de référence au 01/01/2018						Situation à l'Université au 01/01/2018								
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2017	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	
A	FCTL	662	967	815											
	SPEPES G2	619	821	720	619	967	793	4	662	1008	766	800	811	795	761
	AGENT COMPTABLE G2	662	967	815											
	ADMINISTRATEUR/RICE	645	967	806											
	AAE HC	489	793	641											
	APAE	383	664	524	373	967	670	10	464	755	654	630	634	609	601
	AAE	414	614	514											
B	INF HC	434	583	509											
	INF CS	373	530	452											
	INF CN														
	SAENES CE	389	582	486											
	SAENES CS	347	529	438	339	582	461	14	373	529	416	426	417	407	395
C	SAENES CN	339	498	419											
	ASS. PCPL DE SERVICE SOCIAL	396	582	489											
	ASS. DE SERVICE SOCIAL	347	529	438											
	ADJAENES PCPL 1C	345	466	406	325	466	396	33	332	445	350	367	363	351	347
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.

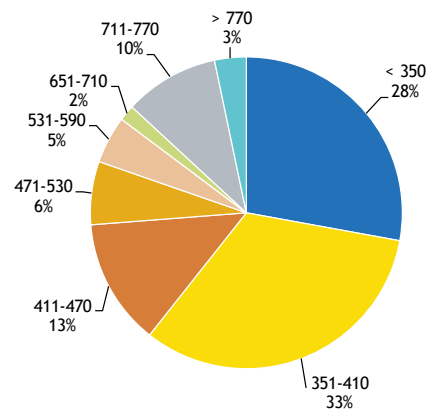
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel fonctionnel et de l'AENES au 01/01/2018

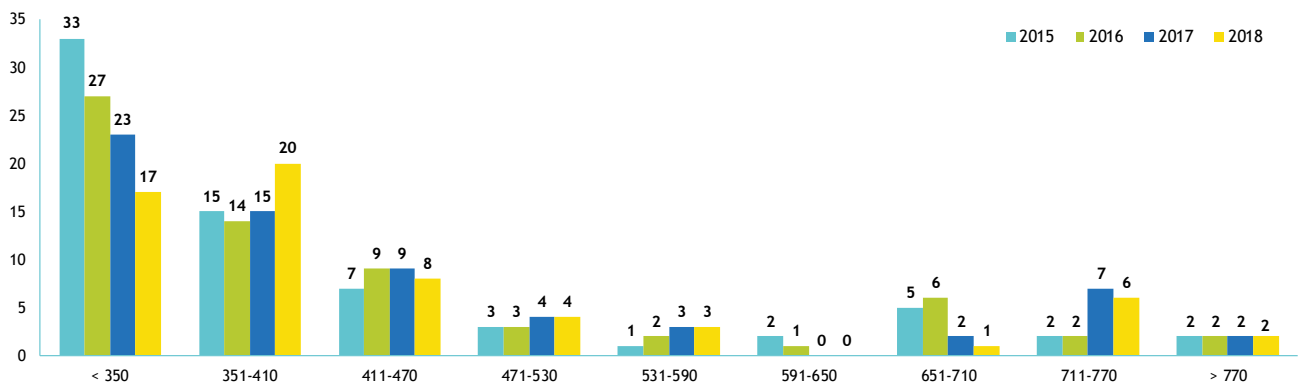


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel fonctionnel et de l'AENES selon sa tranche indiciaire au 01/01/2018



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



3. 2. 1. 2. La grille indiciaire du personnel ITRF

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel ITRF

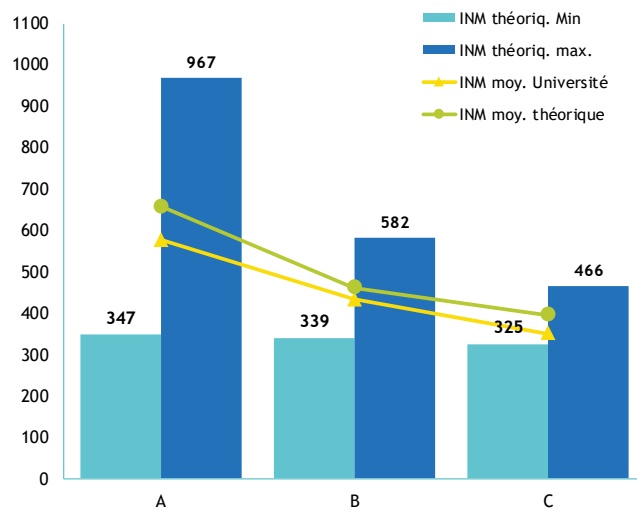
	Données de référence au 01/01/2018						Situation à l'Université au 01/01/2018								
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2017	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015	
A	IGR HC	667	967	817											
	IGR 1C	591	825	708											
	IGR 2C	421	722	572	347	967	657	65	432	1008	541	576	551	536	525
	IGE HC	561	793	677											
	IGE CN	383	625	504											
	ASI	347	612	480											
B	TECH CE	389	582	486											
	TECH CS	347	529	438	339	582	461	45	356	569	413	432	429	426	419
	TECH CN	339	498	419											
C	ADJ TECH RF PR 1C	345	466	406											
	ADJ TECH RF PR 2C	328	416	372	325	466	396	70	327	413	342	350	351	342	340
	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.

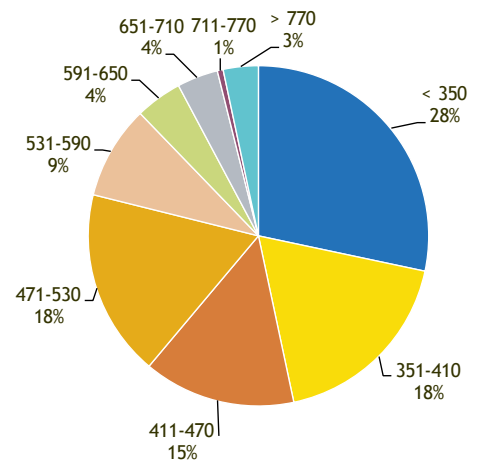
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel ITRF au 01/01/2018

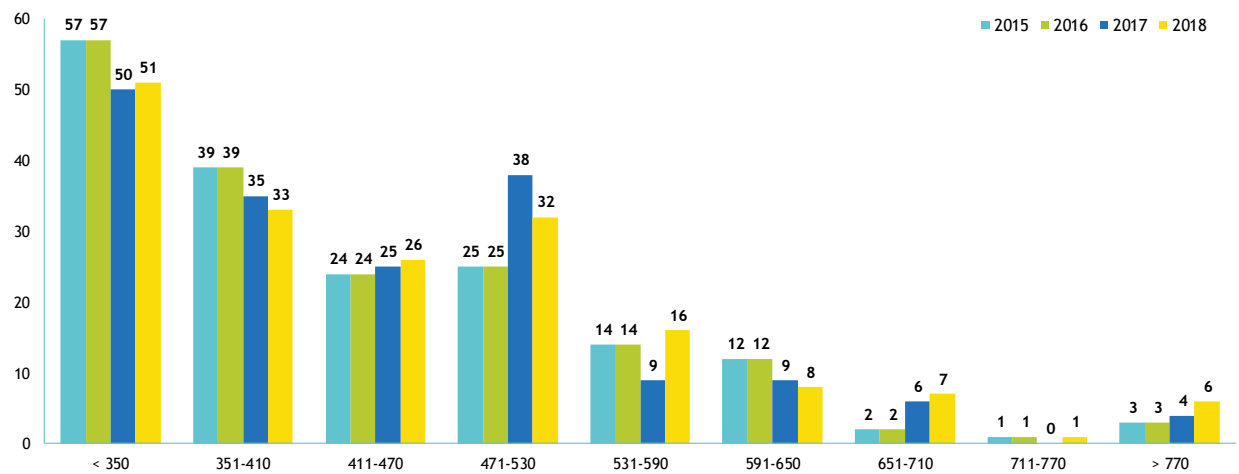


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel ITRF selon sa tranche indiciaire au 01/01/2018



Personnel ITRF selon sa tranche indiciaire par année



3. 2. 1. 3. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel de bibliothèques

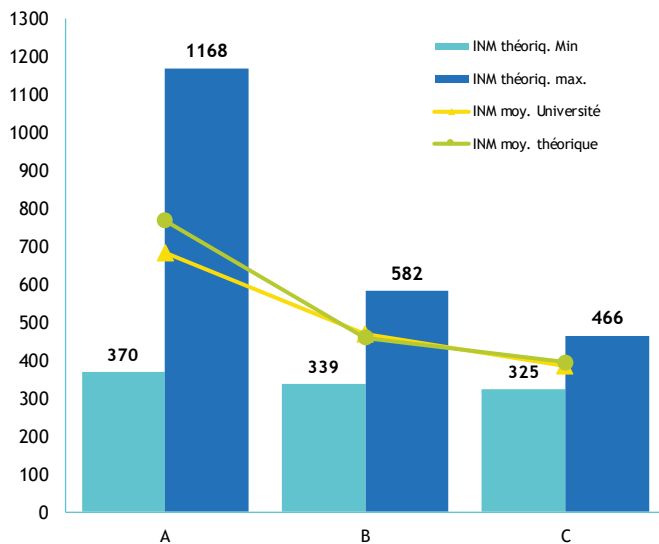
	Données de référence au 01/01/2018						Situation à l'Université au 01/01/2018							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2017	Rappel INM moyen 2016	Rappel INM moyen 2015
A														
CONS GEN BIB	738	1168	953											
CONS BIB	370	696	533	370	1168	769	6	505	1119	613	685	653	641	643
BIBLIOTHÉCAIRE HC	489	793	641											
BIBLIOTHÉCAIRE CN	383	664	524											
B														
BAS CE	389	582	486											
BAS CS	347	529	438	339	582	461	9	398	582	460	469	466	456	468
BAS CN	339	498	419											
C														
MAG BIB PCPL 1C	345	466	406											
MAG BIB PCPL 2C	328	416	372	325	466	396	11	327	430	411	385	381	366	363
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.

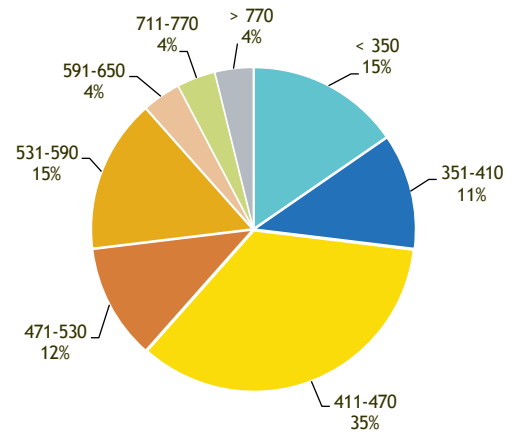
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par catégorie du personnel de bibliothèques au 01/01/2018

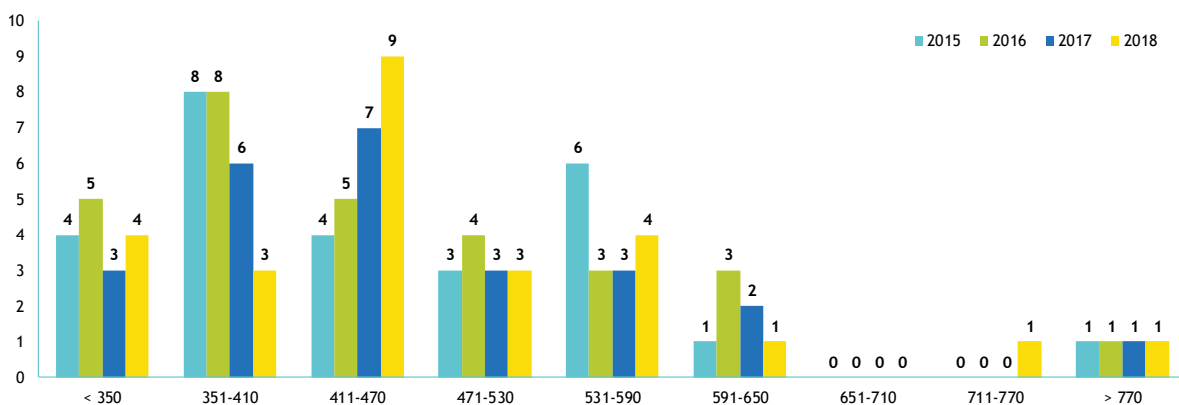


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire au 01/01/2018



Personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire par année



3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI

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

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

Données de référence au 01/01/2018				
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 01/01/2018				
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	

Données de référence au 01/01/2018				
Échelon	INM au moment du vote*	INM révisé**	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
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

Données de référence au 01/01/2018				
Échelon	INM au moment du vote*	INM révisé**	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
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.

3. 2. 3. Les dépenses de 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	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
Rémunérations principales	6 385 001 €	48%	6 605 141 €	48%	6 725 555 €	48%	6 834 718 €	48%	+109 163 €	+1,6%
Rémunérations accessoires	1 114 161 €	8%	1 131 539 €	8%	1 096 806 €	8%	1 238 820 €	9%	+142 014 €	+13%
Cotisations patronales	5 853 150 €	44%	6 053 441 €	44%	6 212 299 €	44%	6 276 952 €	44%	+64 653 €	+1,0%
Total personnel titulaire	13 352 312 €	100%	13 790 122 €	100%	14 034 659 €	100%	14 350 490 €	100%	+315 830 €	+2,3%
Répartition titulaires/contractuels	75%		75%		74%		70%			

PERSONNEL CONTRACTUEL	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
Rémunérations principales	3 044 790 €	68%	3 071 782 €	68%	3 430 742 €	69%	4 246 574 €	69%	+815 832 €	+23,8%
Rémunérations accessoires	132 669 €	3%	121 086 €	3%	67 862 €	1%	102 286 €	2%	+34 424 €	51%
Cotisations patronales	1 318 333 €	29%	1 334 210 €	29%	1 443 786 €	29%	1 768 148 €	29%	+324 362 €	+22,5%
Chômage	10 432 €	0%	0 €	0%	4 182 €	0%	1 028 €	0%	-3 154 €	-0,7541
Total personnel contractuel	4 506 224 €	100%	4 527 078 €	100%	4 946 572 €	100%	6 118 036 €	100%	+1 171 464 €	+23,7%
Répartition titulaires/contractuels	25%		25%		26%		30%			

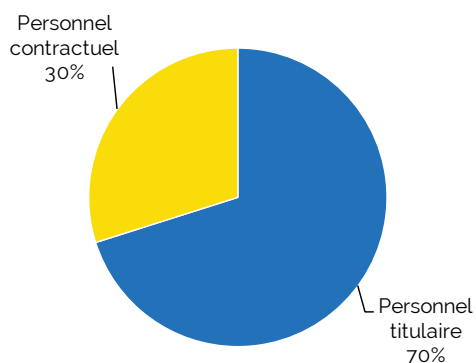
CET et congés payés*	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
CET et congés payés*	14 260 €	-	17 182 €	-	0 €	-	0 €	-	0 €	0,0%

TOTAL BIATSS	TOTAL 2015	%	TOTAL 2016	%	TOTAL 2017	%	TOTAL 2018	%	ÉCART (2018-2017)	%
Rémunérations principales	9 429 791 €	53%	9 676 924 €	53%	10 156 297 €	54%	11 081 291 €	54%	+924 995 €	9%
Rémunérations accessoires	1 246 830 €	7%	1 252 625 €	7%	1 164 668 €	6%	1 341 106 €	7%	+176 438 €	15%
Cotisations patronales	7 171 483 €	40%	7 387 651 €	40%	7 656 084 €	40%	8 045 100 €	39%	+389 016 €	5%
Chômage	10 432 €	0,1%	0 €	0,0%	4 182 €	0,0%	1 028 €	0,0%	-3 154 €	-75,4%
CET et congés payés*	14 260 €	0,1%	17 182 €	0,1%	0 €	0,0%	0 €	0,0%	0 €	-
TOTAL	17 872 796 €	100%	18 334 382 €	100%	18 981 231 €	100%	20 468 526 €	100%	+1 487 295 €	+7,8%

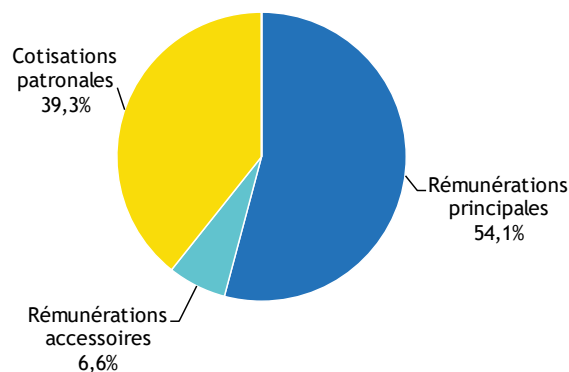
* Les droits à congés et les comptes épargne-temps (CET) cumulés au 31/12/n font l'objet d'une valorisation comptable sous forme de passifs sociaux. Jusqu'en 2013, c'est l'intégralité de la valorisation qui était imputée comptablement. De 2014 à 2016, le montant inscrit correspond à l'écart entre l'évaluation 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.

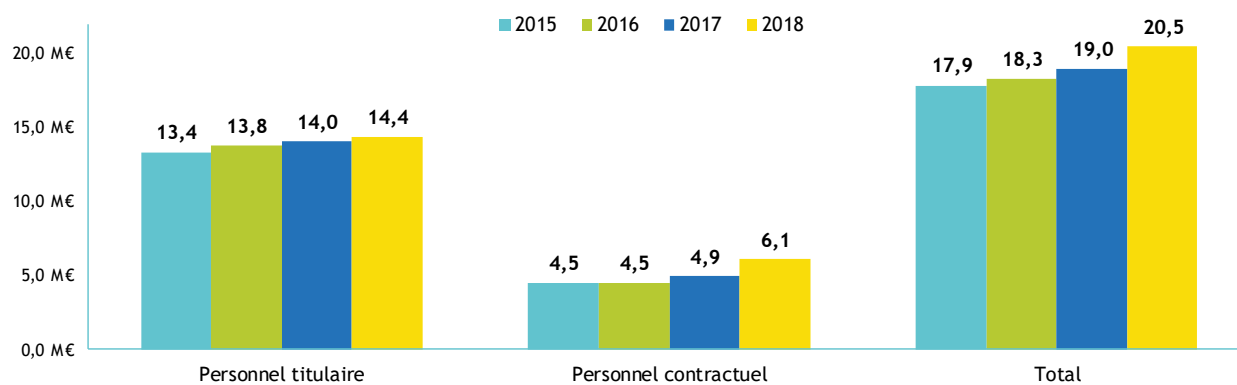
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel au 01/01/2018



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération au 01/01/2018



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



3. 2. 4. Les primes du personnel BIATSS

Le RIFSEEP ou **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel** est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il 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 interministériel 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. Depuis le 1^{er} septembre 2017, il est également versé au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. 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). Seule l'IFSE est à ce jour versée aux personnels éligibles dans la limite des montants de l'indemnitaire BIATSS fixés par délibération du Conseil d'administration de La Rochelle Université.

Le RIFSEEP s'est déployé progressivement puisque des primes étaient versées au personnel selon leurs corps et grade d'appartenance, jusqu'à leur intégration dans le RIFSEEP.

> Jusqu'au 30 juin 2018 :

- **L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)** pour les corps de bibliothécaire et de bibliothécaire adjoint spécialisés, dans le respect de taux fixés par le Ministère.

- **L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)** pour le corps des magasiniers de bibliothèques. Son montant était défini par l'établissement, dans le respect de taux fixés par le Ministère

- les conservateurs/rices généraux/ales et conservateurs/rices bénéficiaient respectivement d'une **prime de rendement** et d'une **indemnité spéciale**, les bibliothécaires et bibliothécaires adjoint·e·s spécialisé·e·s percevaient une **prime de technicité forfaitaire**. Concernant le personnel appartenant au corps des magasiniers, il lui était attribué une **indemnité de sujétions spéciales**, une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants** et une **indemnité de chaussures et de petit équipement**

> Jusqu'au 31 août 2017 :

- la **Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)** pour le personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. Son montant était défini par l'établissement et était attaché au grade de la personne bénéficiaire

- la **Prime de Fonction Informatique (PFI)** pour le personnel ingénieur et technicien affecté à un centre informatique de traitement de l'information, sous réserve de réunir certaines conditions

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières : l'Agent Comptable de l'Université perçoit une **indemnité de caisse et responsabilité**.

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.

L'année 2018 a été marquée par le versement d'une **prime exceptionnelle** de fin d'année d'un montant net de l'ordre de 100€ pour les personnels BIATSS remplissant certaines conditions (*cf. Recueil des Actes Administratifs n°258 de novembre 2018*).

3. 2. 4. 1. Les grilles indemnitaires en application au 01/09/2018

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire et contractuel (hors primes emplois d'encadrement supérieur et PFI) appliqué au 01/09/2018

STATUT	CAT	NIVEAU	CORPS/GRADE	TOTAL ANNUEL BRUT	Abattement annuel (1)	TOTAL ANNUEL BRUT corrigé	TOTAL MENSUEL corrigé	Rappel annuel 2017 (2)	Rappel annuel 2016	Rappel annuel 2015	
TITULAIRE	A	NIVEAU 4	AAE HC / Directeur-riche de service	7 082 €	-167 €	6 915 €	576 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
			IGR HC	7 082 €	-167 €	6 915 €	576 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
			IGR 1C	7 082 €	-167 €	6 915 €	576 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
		NIVEAU 3	APAE	6 256 €	-167 €	6 089 €	507 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €
			IGR 2C	6 256 €	-167 €	6 089 €	507 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €
			IGE HC	6 256 €	-167 €	6 089 €	507 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €
		NIVEAU 2	AAE	4 760 €	-167 €	4 593 €	383 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €
			IGE CN	4 760 €	-167 €	4 593 €	383 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €
			BIB	4 760 €	-167 €	4 593 €	383 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €
		NIVEAU 1	ASI	4 203 €	-167 €	4 036 €	336 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €
			INF	4 203 €	-389 €	3 814 €	318 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €
		B	3° grade	ASSIS. SOC	4 254 €	-278 €	3 976 €	331 €	4 254 €	3 976 €	3 976 €
	SAENES CE			4 055 €	-278 €	3 777 €	315 €	4 055 €	3 777 €	3 777 €	
	TECH CE			4 055 €	-278 €	3 777 €	315 €	4 055 €	3 777 €	3 777 €	
	BIBAS CE			4 055 €	-278 €	3 777 €	315 €	4 055 €	3 777 €	3 777 €	
	2° grade		SAENES CS	3 945 €	-278 €	3 667 €	306 €	3 945 €	3 667 €	3 667 €	
			TECH CS	3 945 €	-278 €	3 667 €	306 €	3 945 €	3 667 €	3 667 €	
			BIBAS CS	3 945 €	-278 €	3 667 €	306 €	3 945 €	3 667 €	3 667 €	
			SAENES CN	3 834 €	-278 €	3 556 €	296 €	3 834 €	3 556 €	3 556 €	
	1° grade		TECH CN	3 834 €	-278 €	3 556 €	296 €	3 834 €	3 556 €	3 556 €	
			BIBAS CN	3 834 €	-278 €	3 556 €	296 €	3 834 €	3 556 €	3 556 €	
	C		AENES	ADJAENES	2 360 €	-167 €	2 193 €	183 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €
			ITRF	ATRF	2 360 €	-167 €	2 193 €	183 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €
		BIB.	MAG	2 360 €	-167 €	2 193 €	183 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €	
	CDI		A+	1 877 €	0 €	1 877 €	156 €	1 877 €	1 877 €	1 877 €	
			A	1 428 €	0 €	1 428 €	119 €	1 428 €	1 428 €	1 428 €	
			B	1 150 €	0 €	1 150 €	96 €	1 150 €	1 150 €	1 150 €	
		C	708 €	0 €	708 €	59 €	708 €	708 €	708 €		
CDD		A	766 €	0 €	766 €	64 €	766 €	766 €	766 €		
		B	664 €	0 €	664 €	55 €	664 €	664 €	664 €		
		C	642 €	0 €	642 €	54 €	642 €	642 €	642 €		

(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 œuvre 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) Montant annuel avant abattement.

3. 2. 4. 2. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

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

	Année 2015			Année 2016			Année 2017			Année 2018			ÉCART (€)
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Indemnité de chaussures et panier	10	308 €	0,0%	11	319 €	0,0%	10	305 €	0,0%	11	333 €	0,0%	+28 €
Indemnité de sujétions spéciales au personnel magasinier des bibliothèques	11	7 732 €	0,7%	12	7 877 €	0,7%	12	7 952 €	0,7%	11	3 959 €	0,3%	-3 993 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	10	509 €	0,0%	11	505 €	0,0%	10	473 €	0,0%	11	242 €	0,0%	-231 €
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	178	608 214 €	52,5%	183	633 320 €	53,8%	175	405 330 €	35,4%	-	-	-	-405 330 €
Primes fonctionnaires affectés au traitement de l'information	26	104 209 €	9,0%	28	111 453 €	9,5%	28	78 969 €	6,9%	-	-	-	-78 969 €
Prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque	18	18 956 €	1,6%	16	18 985 €	1,6%	13	16 538 €	1,4%	13	8 276 €	0,7%	-8 261 €
Indemnité d'Administration et de Technicité	54	107 199 €	9,2%	12	15 746 €	1,3%	12	14 259 €	1,2%	11	7 980 €	0,7%	-6 279 €
Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires	20	48 206 €	4,2%	17	43 444 €	3,7%	13	34 797 €	3,0%	13	19 276 €	1,6%	-15 521 €
Prime de Fonction et de Résultat	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%	267	1 039 831 €	85,5%	+542 394 €
Indemnité versée au personnel contractuel	97	56 177 €	4,8%	83	51 877 €	4,4%	92	59 820 €	5,2%	107	70 697 €	5,8%	+10 877 €
Indemnité versée pour HSE (2)	-	-	-	30	8 735 €	0,7%	28	4 696 €	0,4%	28	4 502 €	0,4%	-194 €
Prime exceptionnelle (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	353	41 023 €	-	+41 023 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	27	10 043 €	0,9%	4	2 845 €	0,2%	5	1 381 €	0,1%	4	166 €	0,0%	-1 216 €
Autres primes (4)	5	56 228 €	4,9%	3	21 744 €	1,8%	6	23 638 €	2,1%	7	19 298 €	1,6%	-4 340 €
TOTAL	s.o.	1 159 122 €	100%	s.o.	1 176 254 €	100%	s.o.	1 145 595 €	100%	s.o.	1 215 583 €	100%	+69 988 €

(1) L'IFSE est mise en place progressivement depuis 2016 et vient remplacer les primes précédemment versées aux personnels fonctionnaires selon leur filière et corps d'origine.

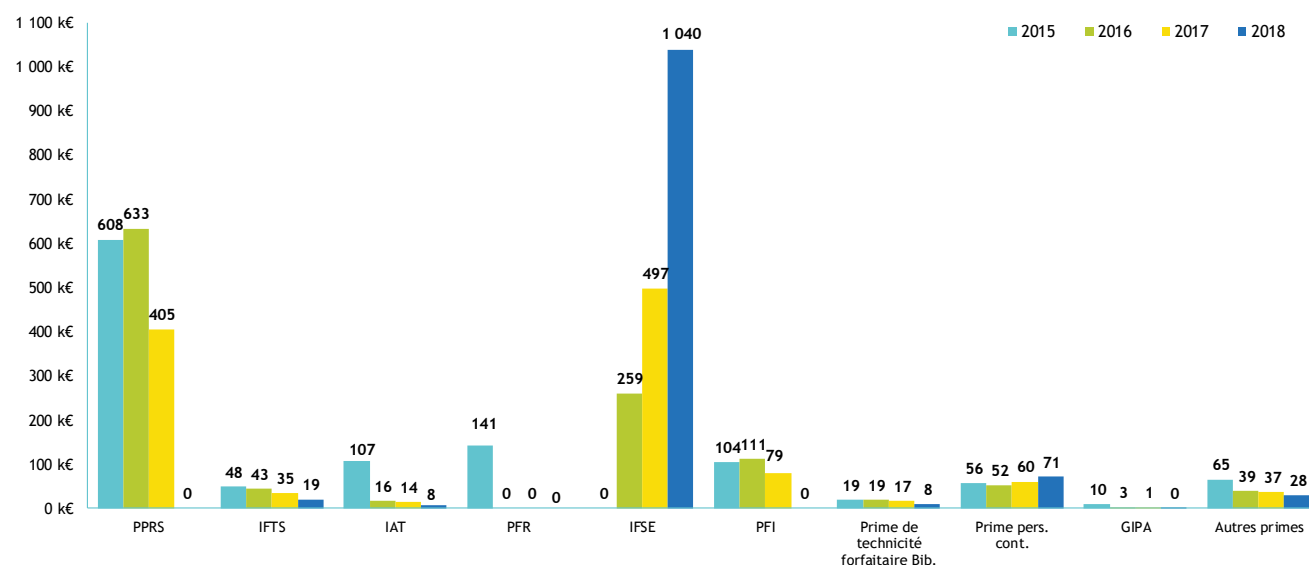
(2) La prime HSE a été versée en janvier 2016 au titre de l'année 2015.

(3) Paiement d'une prime exceptionnelle en décembre 2018.

(4) Les autres primes comprennent à partir de 2016 : l'indemnité spéciale conservateur de bibliothèque, la prime de rendement, la prime liée au tutorat d'apprentis 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)



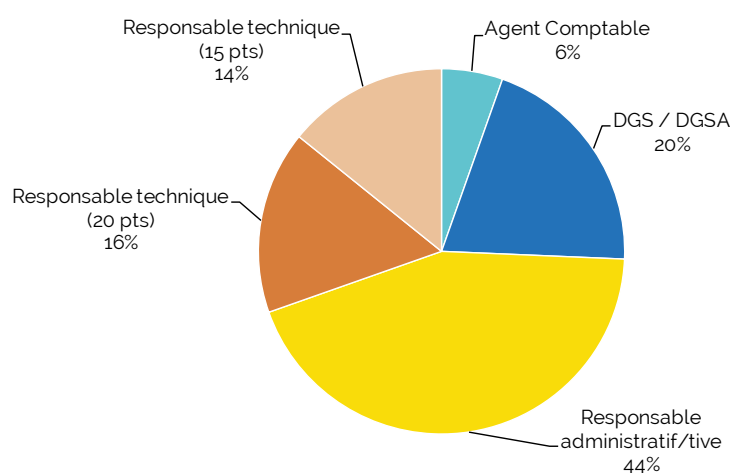
3. 2. 4. 3. La Nouvelle Bonification Indiciaire

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	2018				Rappel 2017		Rappel 2016		Rappel 2015			
	Nombre bénéficiaires 01/01/2018			Nombre total points délivrés 01/01/2018	Montant brut versé en 2018	Nombre bénéficiaires 01/01/2017	Montant brut versé en 2017	Nombre bénéficiaires 01/01/2016	Montant brut versé en 2016	Nombre bénéficiaires 01/01/2015	Montant brut versé en 2015	
	Total	dont F	dont H									
Agent Comptable	40	1	0	1	40	2 249 €	1	2 061 €	1	2 229 €	1	2 223 €
Directeur/trice Général·e des Services (DGS) et Directeur/trice Général·e des Services Adjoint	50	3	2	1	150	7 490 €	3	8 431 €	3	8 359 €	3	8 334 €
Responsable administratif/tive	25	13	9	4	325	17 783 €	14	19 357 €	15	20 493 €	15	20 657 €
Responsable technique (20 pts)	20	6	2	4	120	6 745 €	6	6 744 €	7	7 365 €	7	7 201 €
Responsable technique (15 pts)	15	7	5	2	105	5 779 €	7	5 748 €	7	5 732 €	7	5 992 €
TOTAL		30	18	12	740	40 047 €	31	42 341 €	33	44 178 €	33	44 407 €

Répartition des points délivrés par fonction au 01/01/2018



3. 2. 5. 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				
	2015	2016	2017	2018	ÉCART (2018-2017)	2015	2016	2017	2018	ÉCART (2018-2017)	2015	2016	2017	2018	ÉCART (2018-2017)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	6 385 001 €	6 605 141 €	6 725 555 €	6 834 718 €	+109 163 €	15 488 625 €	15 675 799 €	15 914 986 €	15 810 126 €	-104 860 €	21 873 626 €	22 280 940 €	22 640 541 €	22 644 844 €	+4 303 €
Rémunérations accessoires	1 114 161 €	1 131 539 €	1 096 806 €	1 238 820 €	+142 014 €	2 168 739 €	2 299 453 €	2 077 518 €	2 269 383 €	+191 865 €	3 282 900 €	3 430 992 €	3 174 324 €	3 508 203 €	+333 880 €
Cotisations patronales	5 853 150 €	6 053 441 €	6 212 299 €	6 276 952 €	+64 653 €	14 157 593 €	14 329 492 €	14 522 025 €	14 443 674 €	-78 351 €	20 010 743 €	20 382 933 €	20 734 324 €	20 720 626 €	-13 698 €
Total personnel titulaire	13 352 312 €	13 790 122 €	14 034 659 €	14 350 490 €	+315 830 €	31 814 957 €	32 304 743 €	32 514 529 €	32 523 184 €	+8 655 €	45 167 269 €	46 094 865 €	46 549 189 €	46 873 673 €	+324 485 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	3 044 790 €	3 071 782 €	3 430 742 €	4 246 574 €	+815 832 €	3 057 340 €	3 002 897 €	3 102 414 €	3 083 008 €	-19 405 €	6 102 130 €	6 074 679 €	6 533 155 €	7 329 582 €	+796 427 €
Rémunérations accessoires	132 669 €	121 086 €	67 862 €	102 286 €	+34 424 €	1 348 278 €	1 278 154 €	1 492 777 €	1 441 006 €	-51 771 €	1 480 947 €	1 399 240 €	1 560 639 €	1 543 292 €	-17 347 €
Cotisations patronales	1 318 333 €	1 334 210 €	1 443 786 €	1 768 148 €	+324 362 €	1 755 922 €	1 727 215 €	1 776 764 €	1 726 098 €	-50 667 €	3 074 255 €	3 061 425 €	3 220 550 €	3 494 246 €	+273 696 €
Chômage	10 432 €	-	4 182 €	1 028 €	-3 154 €	4 507 €	-	-	-	-	14 939 €	-	4 182 €	1 028 €	-3 154 €
Total personnel contractuel	4 506 224 €	4 527 078 €	4 946 572 €	6 118 036 €	+1 171 464 €	6 166 047 €	6 008 266 €	6 371 955 €	6 250 112 €	-121 843 €	10 672 271 €	10 535 344 €	11 318 527 €	12 368 148 €	+1 049 621 €
Hors STATUT															
CET et congés payés (1)	14 260 €	17 182 €	-	-	-	-	-	-	-	-	14 260 €	17 182 €	-	-	-
Action sociale / médecine prév. (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97 382 €	120 493 €	120 186 €	132 007 €	+11 821 €
Extourne non employée (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 665 €	-69 914 €	-	-	-
Total hors statut	14 260 €	17 182 €	-	-	-	-	-	-	-	-	103 977 €	67 761 €	120 186 €	132 007 €	+11 821 €
TOTAL															
Rémunérations principales	9 429 791 €	9 676 924 €	10 156 297 €	11 081 291 €	+924 995 €	18 545 965 €	18 678 696 €	19 017 400 €	18 893 135 €	-124 265 €	27 975 756 €	28 355 619 €	29 173 696 €	29 974 426 €	+800 729 €
Rémunérations accessoires	1 246 830 €	1 252 625 €	1 164 668 €	1 341 106 €	+176 438 €	3 517 017 €	3 577 607 €	3 570 295 €	3 710 389 €	+140 094 €	4 763 847 €	4 830 232 €	4 734 963 €	5 051 495 €	+316 532 €
Cotisations patronales	7 171 483 €	7 387 651 €	7 656 084 €	8 045 100 €	+389 016 €	15 913 515 €	16 056 707 €	16 298 790 €	16 169 772 €	-129 018 €	23 084 997 €	23 444 358 €	23 954 874 €	24 214 872 €	+259 998 €
Chômage	10 432 €	-	4 182 €	1 028 €	-3 154 €	4 507 €	-	-	-	-	14 939 €	-	4 182 €	1 028 €	-3 154 €
CET et congés payés (1)	14 260 €	17 182 €	-	-	-	-	-	-	-	-	14 260 €	17 182 €	-	-	-
Action sociale / médecine prév. (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97 382 €	120 493 €	120 186 €	132 007 €	+11 821 €
Extourne non employée (3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 665 €	-69 914 €	-	-	-
TOTAL	17 872 796 €	18 334 382 €	18 981 231 €	20 468 526 €	+1 487 295 €	37 981 004 €	38 313 009 €	38 886 485 €	38 773 296 €	-113 189 €	55 943 516 €	56 697 970 €	57 987 901 €	59 373 828 €	+1 385 927 €
Taux de variation	-1,1%	+2,6%	+3,5%	+7,8%		+1,1%	+0,9%	+1,5%	+0,3%		+0,3%	+1,3%	+2,3%	+2,4%	

(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.

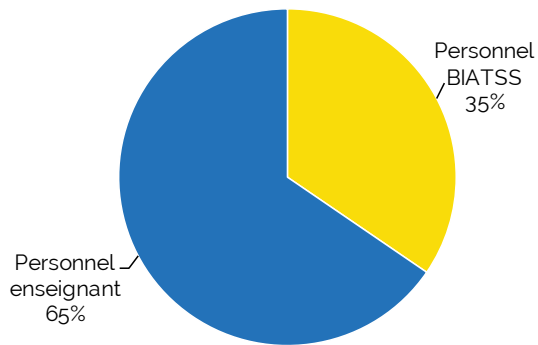
(2) Les dépenses d'action sociale (handicap, aide financière) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale depuis le 01/01/2014. Elles étaient précédemment imputées sur des crédits de fonctionnement.

Ne pouvant être intégrées par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.

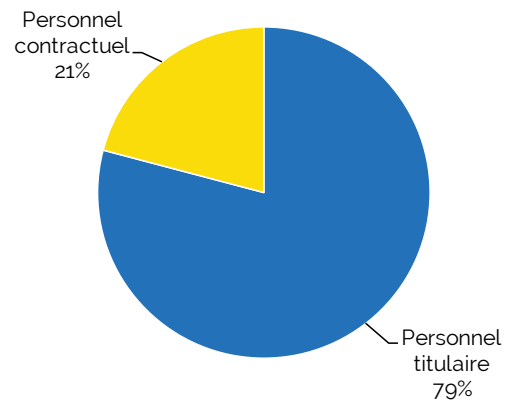
Les capitaux décès sont désormais intégrés dans cette catégorie de dépenses.

(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.

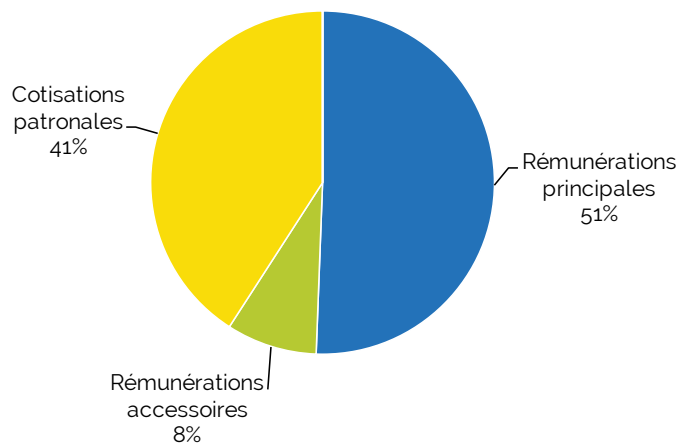
Répartition des dépenses de personnel totales 2018 selon le type de population



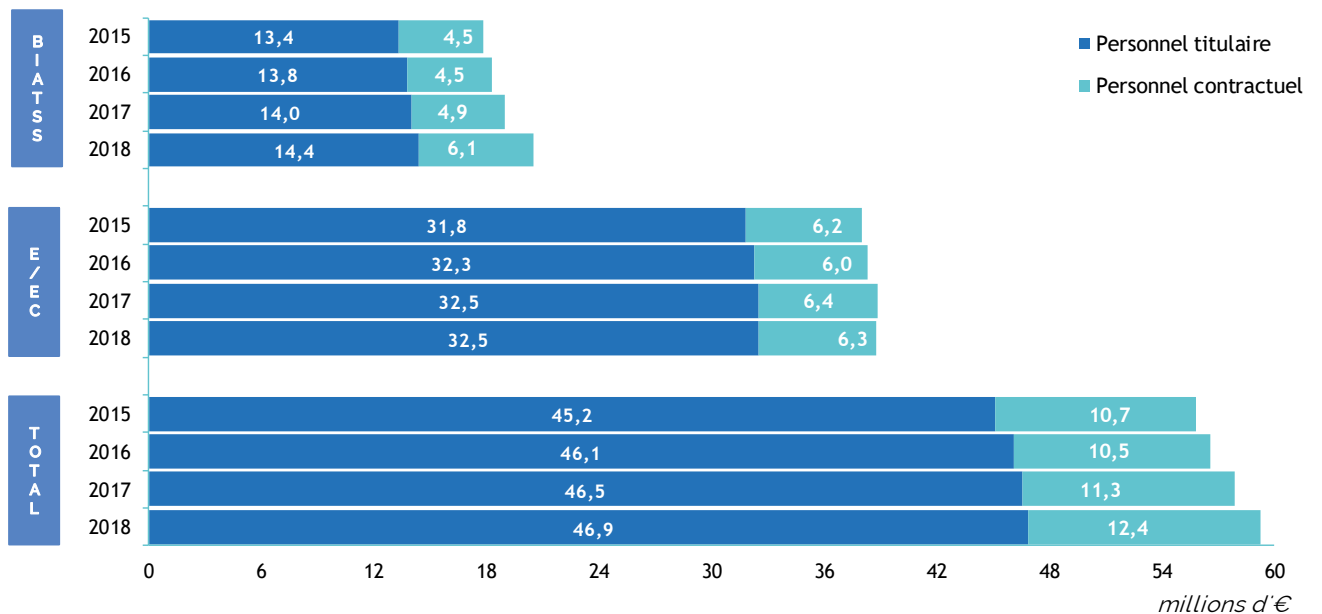
Répartition des dépenses de personnel totales 2018 selon le type de population



Répartition des dépenses de personnel totales 2018 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

4. 1. La politique de formation à La Rochelle Université

Le projet d'établissement 2018-2021 porté par La Rochelle Université vise à mettre l'établissement en mesure de conjuguer d'une part les caractéristiques d'université d'excellence, attractive et bien ancrée sur son territoire, et d'autre part les objectifs de mission de service public.

L'action de valorisation des ressources humaines pilotée par la Direction des Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **5 axes** de formation :

1. Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université

Objectifs :

- > Conduire les changements collectifs organisationnels et accompagner les changements individuels
- > Réussir la réalisation d'un projet en adoptant des comportements efficaces et en appliquant les bons outils aux bons moments

2. Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative

Objectifs :

- > Faciliter l'intégration des nouveaux personnels
- > Améliorer la connaissance organisationnelle de La Rochelle Université
- > Participer au développement et à la diffusion de la culture d'établissement

3. Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions

Objectifs :

- > Enrichir les pratiques managériales au sein de l'établissement (pilotage d'activité, fixation et mesure de résultats, animation et motivation d'équipe, délégation réussie, etc.)
- > Partager et pérenniser une culture managériale favorisant la qualité de vie au travail

4. Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels

Objectifs :

- > Conforter les savoirs techniques et savoir-faire « métiers », les faire évoluer selon les changements techniques ou évolutions technologiques, selon une évolution de fonction, selon une réforme, etc.
- > Répondre aux besoins d'évolution et faciliter les progressions de carrière
- > Accompagner les projets personnels et professionnels

5. Préserver la santé et développer la qualité de vie au travail

Objectifs :

- > Maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires des personnels utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques
- > Former les principaux acteurs de la prévention pour qu'ils ou elles puissent pleinement assurer leur mission (membres du CHSCT, assistants de prévention, serre-files, etc.)
- > Poursuivre l'action de prévention des risques psychosociaux et contribuer à améliorer la qualité de vie au travail
- > Développer des actions de formation consacrées à la prévention d'autres risques

4. 2. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2018 par axe

AXE DE FORMATION	THÈME DE FORMATION	INTITULÉ DE FORMATION
Axe 1 Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	Conduite au changement	Conduire le changement - Préparer et conduire le changement : journée de bilan
Axe 2 Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	Découverte de l'environnement professionnel	Connaissance de son environnement administratif et institutionnel au sein de l'Université
Axe 3 Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	Management	Animer et motiver son équipe de travail - Ecrire son projet de service - Entretien professionnel pour évaluateur - Exercer la fonction de directeur d'école doctorale - Rédaction du rapport d'aptitude professionnelle
Axe 4 Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels	Bibliothéconomie	Cycle Catalogage - Rôle des bibliothèques dans l'éducation aux médias - Valorisation des collections numérisées : des notions de bases au design d'expérience - Adapter le dispositif de formation aux contraintes - Formation à l'outil Stroyline3 - Bibliothécaire veilleur outils et méthodes - Desherbage en bibliothèque - Gérer et valoriser un fonds de bandes dessinées - Mutualiser les pratiques documentaires - Etre référent handicap en BU - Accueillir un public anglophone - Réinventer l'aménagement des espaces en BU
	Bureautique et informatique	Excel débutant et perfectionnement - Fondamentaux du marketing digital des ateliers numériques Google - Graphiste-Maquetiste - Indesign - Interface web avec Java - Wordpress
	Communication	Bâtir son plan marketing opérationnel - Fondamentaux du Marketing Digital de Digital Active - La communication interpersonnelle - Optimiser la communication sur le web - Optimiser sa stratégie de communication grâce à la communication digitale - Rédiger pour le web - Rédiger pour le web : techniques éditoriales
	Formations linguistiques	Teaching Academic content trough english
	Formations techniques	Organisation de tournages - Concepteur européen bâtiment passif - Microscopie à balayage double faisceaux
	Formations scientifiques	Corrosion et protection des matériaux à haute température - Les navigations patrimoniales - Microscopie électronique en transmission appliquée à la science des matériaux - RTOS
	Formations tout au long de la vie	Appels d'offre : Mettre en place une veille stratégique et efficace - Approche compétences et formation tout au long de la vie - Ce que change la loi : panorama de la réforme - Ingénierie de formation : concevoir et mettre en oeuvre pour répondre à un besoin collectif - Le jury VAE à l'université, levier de la formation tout au long de la vie
	Gestion financière et comptable	Chaîne de la dépense - Comptabilité générale des organismes publics 1 - Comptabilité générale des organismes publics 2 - Comptabilité publique : les fondamentaux - GFC Budget - GFC Opérations - Utilisation du module GFC-dépenses - Réglementation contrôles paie EPN et GIP
	Marchés et achats	Utiliser PLACE - Plate-forme des achats de l'Etat - La rémunération du transfert : évaluation des technologies et négociation
	Ressources humaines	Alimentation des comptes individuels de retraite - Je mobilise mon compte personnel de formation - Réglementation organisation des concours ITRF - Rédaction des actes administratifs en matière de GRH - Win Paie - Pilotage et maîtrise de la masse salariale et des emplois - L'égalité Femme-Homme Objectif atteint
	Santé et sécurité	Le harcèlement dans la fonction publique
	Scolarité et vie étudiante	Repérer et orienter les étudiants en difficulté psychologique - Ecoute active minimale - Piloter un dispositif projet professionnel de l'étudiant
	Technologies d'information et de communication	L'écriture audiovisuelle - Réaliser un QCM avec l'activité « Test » de Moodle - Le rendu de « Devoirs » en ligne sur Moodle - Débuter avec la plateforme pédagogique Moodle - Initiation - Prise en main de la plateforme pédagogique Moodle - Améliorer l'interface de ses cours - Utiliser l'outil de sondage LimeSurvey - Utiliser les activités Devoir et QCM dans Moodle - Les techniques de prises de vue, prise en main des outils de captations - Prise en main de l'outil de présentation Prezi - Comment favoriser le travail en autonomie des étudiants dans le cadre du TEA ? - Gamifier ses cours avec des boîtiers de votes interactifs - Articuler les enseignements en présentiel et à distance en utilisant la pédagogie inversée
Parcours professionnel	La mobilité des fonctionnaires : 3 étapes pour mener à bien son projet - Le bac... et après ? - Tuteurs Service Civique - Communiquer en français - Cléa - Voltaire - D.U Archives et métiers des archives - Doctorat Sciences de l'information et de la communication	
Préparation concours	Rédiger son rapport d'activité - Se préparer pour l'oral - Préparer son dossier RAEP - Savoir rédiger une note de synthèse dans le cadre d'un concours - Préparation à l'épreuve orale des concours de catégorie B - Préparation aux concours de bibliothécaire et de conservateur -	
Axe 5 Préserver la santé et développer la qualité de vie au travail	-	Recyclage habilitation électrique - Exploiter sans danger des appareils à couvercle amovible à fermeture rapide - Réglementation liée à la détention d'espèces non domestiques - Expérimentation animale - Autopsies des poissons et prélèvements pour analyses - Manutention charges lourdes - Recyclage Caces - Conduite de Ponts roulants - Formation AUTOCLAVE "Théorie générale" - Formation AUTOCLAVE "Pratique" - Echafaudages - Réglementation machine l'essentiel à savoir - Sécurité LASER - Pratique du brasage à la flamme - Amiante cumul des fonctions sous-section 4 - Amiante cumul des fonctions sous-section 4 recyclage - Utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques - Maintenance et détection de pannes - Maintenir ses compétences opérateur chantier amiante sous-section 4 recyclage - Risques biologiques - Utilisation des gaz de laboratoire et liquides cryogéniques - Journée d'accueil HSE - Mettre en oeuvre une démarche de prévention des RPS - Risques chimiques en laboratoire - Radioprotection - Formation d'accueil à la sécurité - Evacuation serre-file initiale - Evacuation serre-file recyclage - Système de sécurité incendie - Manipulation d'extincteurs - Travail en toiture - Prévention et secours civique de niveau 1 - Sauveteur Secouriste du Travail - Confiance en soi

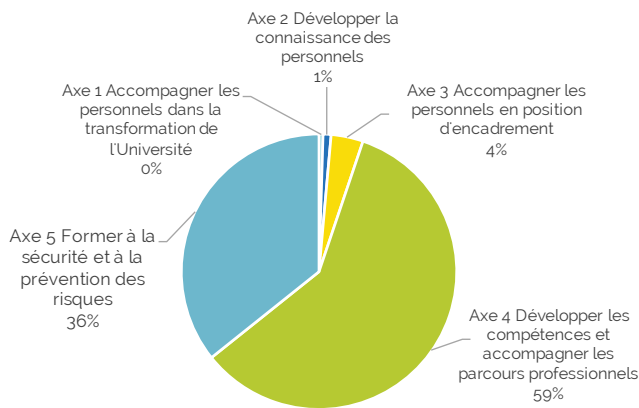
4. 3. Les heures de formation et les stagiaires

4. 3. 1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation

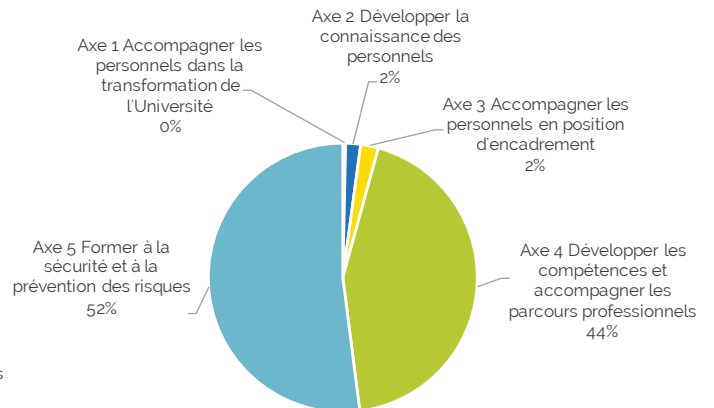
Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe et action de formation

Axes de formation	Heures de formation	Nombre de stagiaires	Dépenses	Dépenses par stagiaire
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université				
Conduire le changement	24	3	0 €	0 €
Total Axe 1	24	3	0 €	0 €
Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative				
Découverte de l'environnement professionnel	48	16	0 €	0 €
Total Axe 2	48	16	0 €	0 €
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions				
Management	192	19	6 315 €	332 €
Total Axe 3	192	19	6 315 €	332 €
Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels				
Bibliothéconomie	250	24	13997	583 €
Bureautique et Informatique	391	107	7405	69 €
Communication	714	59	11003	186 €
Formations linguistiques	21	1	650	650 €
Formations techniques	198	12	9703	809 €
Formations scientifiques	122	5	8027	1 605 €
Formations tout au long de la vie	147	11	9985	908 €
Gestion financière et comptable	118	18	4192	233 €
Marchés et achats	21	2	201	100 €
Ressources humaines	97	12	8082	674 €
Santé et sécurité (pour agents SDSU et HSE)	14	2	885	442 €
Scolarité et vie étudiante	116	9	2371	263 €
Technologies d'information et de communication	297	64	0	0 €
Parcours professionnel	240	38	5386	142 €
Préparation concours	264	26	5133	197 €
Total Axe 4	3 010	390	87 019 €	223 €
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques				
Appareils à pression de gaz et vapeur	84	18	1596	89 €
Electricité	186	18	4674	260 €
Expérimentation animale	105	34	1683	49 €
Formation soudure	14	1	1673	1 673 €
Gestes et postures	60	10	0	0 €
Machines et équipement de travail	119	13	5377	414 €
Matières dangereuses	247	29	7713	266 €
Prévention générale des risques	171	75	0	0 €
Radioprotection	28	1	0	0 €
Risques psychosociaux	224	16	3799	237 €
Secourisme	256	31	1740	56 €
Sécurité incendie	277	211	1170	6 €
Travail en hauteur	49	7	900	129 €
Total Axe 5	1 820	464	30 325 €	65 €
Frais transversaux (fonctionnement)	-	-	1 112 €	-
TOTAL	5 094	892	124 771 €	140 €
<i>Rappel 2017</i>	<i>6 017</i>	<i>950</i>	<i>112 361 €</i>	<i>118 €</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>7 511</i>	<i>1 238</i>	<i>93 956 €</i>	<i>76 €</i>
<i>Rappel 2015</i>	<i>5 942</i>	<i>1 113</i>	<i>89 795 €</i>	<i>81 €</i>

Répartition des heures de formation réalisées en 2018 par axe



Répartition du nombre de stagiaires en 2018 par axe



4. 3. 2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe

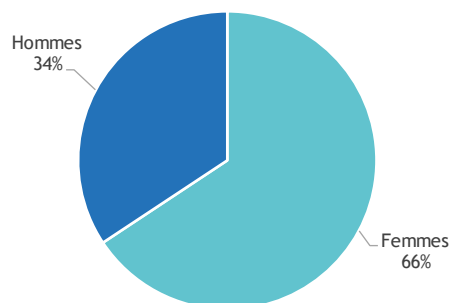
Nombre de stagiaires et d'heures de formation par catégorie de personnel

	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	ENS	DOCT /CNRS	AUTRES (MAD et hébergés)*	Total
Heures de formation 2018	1 465	983	1 460	764	153	269	5094**
Rappel 2017	1 860	1 259	1 634	1 061	203	-	6 017
Rappel 2016	1 756	2 234	2 565	746	212	-	7 511
Rappel 2015	1 532	1 184	2 212	670	344	-	5 942
Nombre de stagiaires 2018	214	156	311	129	34	48	892
Rappel 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

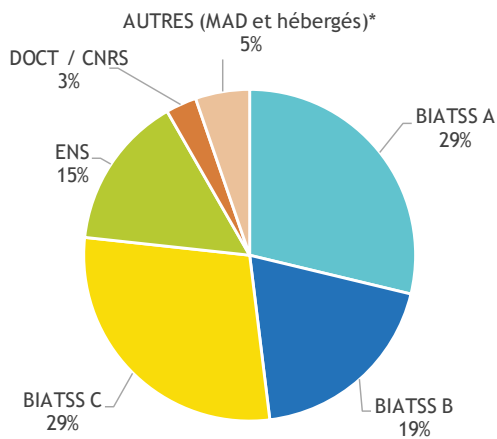
* Depuis 2018 : le personnel mis à disposition et Les hébergés sont comptabilisés dans une catégorie "Autres".

** Soit l'équivalent de 3,2 ETP sur l'année.

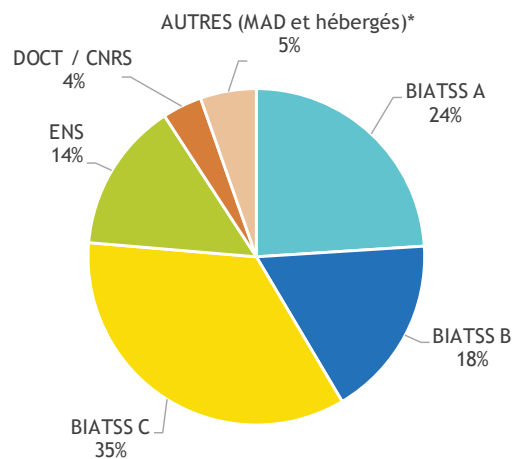
Répartition des stagiaires 2018 par sexe



Répartition des heures de formation en 2018 par catégorie de personnel



Répartition du nombre de stagiaires en 2018 par catégorie de personnel



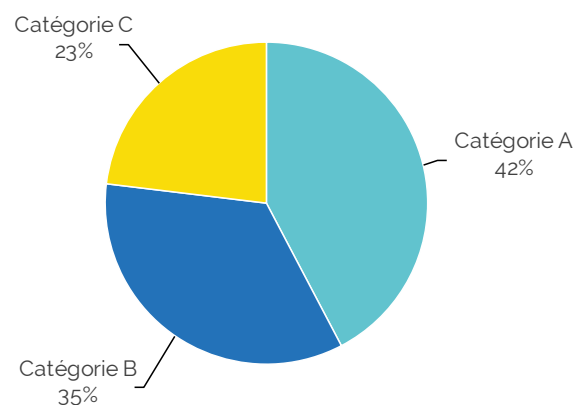
* Depuis 2018 : le personnel mis à disposition et les hébergés sont comptabilisés dans une catégorie "Autres".

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

Nombre de personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2018

	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	7	4	11
Catégorie B	3	6	9
Catégorie C	3	3	6
TOTAL	13	13	26
Rappel 2017	22	5	27
Rappel 2016	21	7	28
Rappel 2015	6	20	26

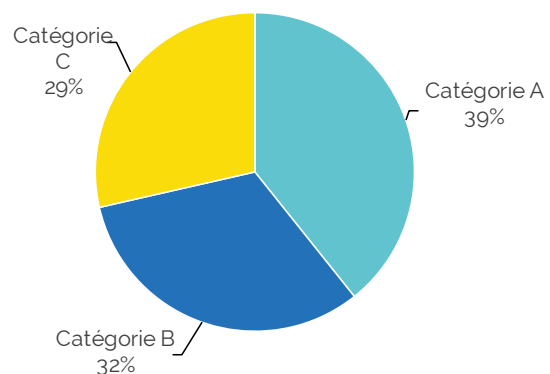
Répartition des personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2018



Nombre de personnels s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2018

	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	4	7	11
Catégorie B	8	1	9
Catégorie C	5	3	8
TOTAL	17	11	28
Rappel 2017	22	5	27
Rappel 2016	21	7	28
Rappel 2015	6	20	26

Répartition des personnels s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2018



4. 5. Les autres actions de formation

4. 5. 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 2018, aucun personnel n'a présenté de dossier de candidature pour bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle.

4. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique

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

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

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

Les textes de 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 2018, 4 enseignant·e·s (3 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 2 MCF et au titre de l'établissement, 1 MCF et 1 PR.

4. 5. 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 2018, 4 enseignant·es-chercheur·es ont bénéficié d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches.

4. 5. 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 conclusions 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 2018, aucun bilan de compétences n'a été réalisé par le personnel BIATSS.

4. 5. 5. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels

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 2018, un personnel BIATSS a demandé à effectuer une VAE. Une VAP est toujours en cours depuis 2016.

4. 5. 6. Le Congé Professionnel de Formation

Le Congé Professionnel de Formation (CPF) fait partie d'un dispositif plus large, le Compte Personnel d'Activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2017. Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

Les textes de référence :

- > Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique
- > Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Ordonnance no 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Un des objectifs du CPF est de faciliter l'accès à la formation et à la qualification des agents publics les moins qualifiés en prévoyant un plafond de CPF porté à 400 heures et un accès de droit à des actions de formations relevant du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par le décret N°2015-172 du 13 février 2015 pour ces agents.

En 2018, un personnel BIATSS a pu bénéficier de formations relevant de ce socle de connaissances et de compétences professionnelles dans le cadre du certificat CléA, créé par le COPANEF (Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation), unique et commun à tous les secteurs (www.certificat-clea.fr). Deux autres personnels ont directement obtenu leur certificat CléA au regard des compétences développées au cours de leur parcours professionnel.

4. 6. Le budget de la formation du personnel

4. 6. 1. Les dépenses

Montant des dépenses de formation en 2018 par axe

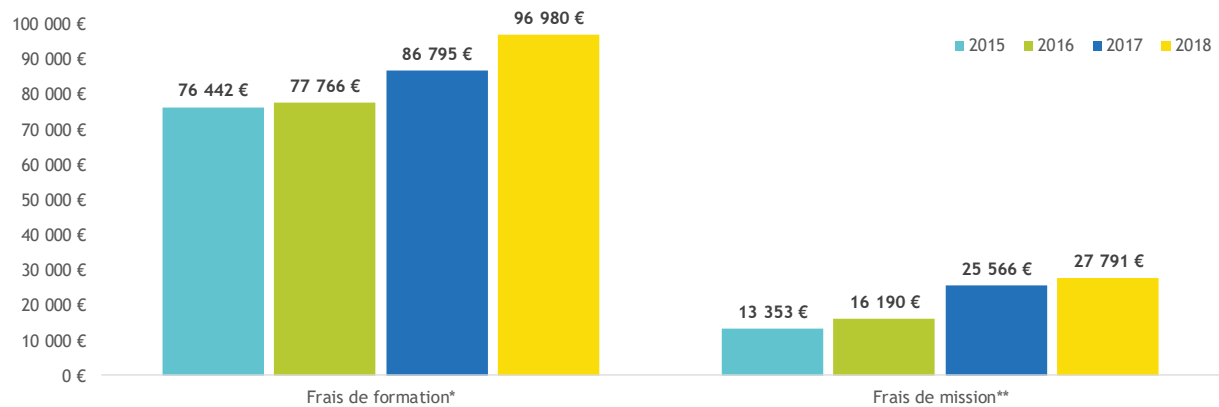
	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	0 €	0,0%
Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	0 €	0,0%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	6 315 €	5,1%
Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de LRUniv dans la construction de leurs parcours professionnels	87 019 €	69,7%
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques	30 325 €	24,3%
Dépenses transversales (réception, reprographie et cotisations)	1 112 €	0,9%
TOTAL	124 771 €	100,0%
Rappel 2017	112 361 €	-
Rappel 2016	93 956 €	-
Rappel 2015	89 795 €	-

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

	2015		2016		2017		2018	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
Frais de formation (ingénierie pédagogique, intervenant-e-s, dépenses transversales)*	76 442 €	85%	77 766 €	83%	86 795 €	77%	96 980 €	78%
Frais de mission**	13 353 €	15%	16 190 €	17%	25 566 €	23%	27 791 €	22%
TOTAL	89 795 €	100%	93 956 €	100%	112 361 €	100%	124 771 €	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.

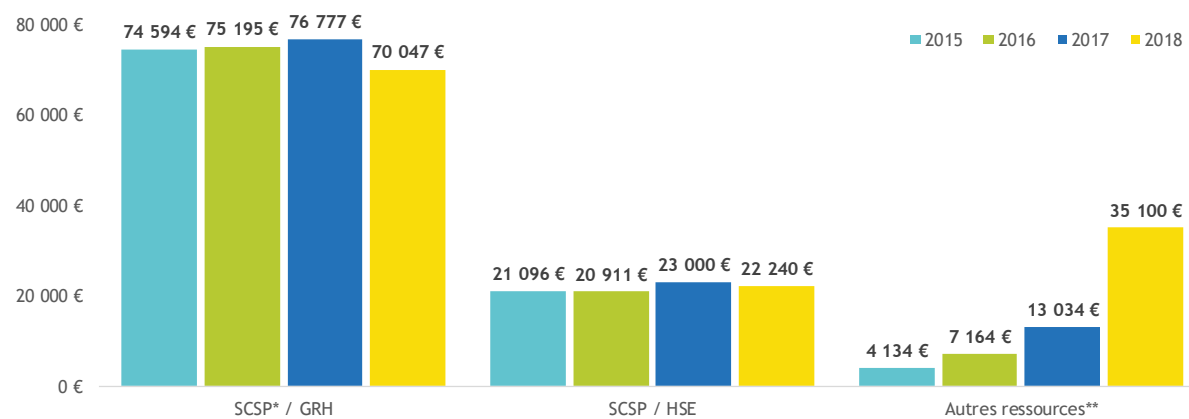
** Frais de mission des stagiaires (transport, hébergement, restauration).

4. 6. 2. Les ressources

Montant des ressources par origine de financement et par année

	2015		2016		2017		2018	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
SCSP* / GRH Formation continue du personnel	74 594 €	75%	75 195 €	73%	76 777 €	68%	70 047 €	55%
SCSP / HSE Formation Hygiène et Sécurité	21 096 €	21%	20 911 €	20%	23 000 €	20%	22 240 €	17%
Autres ressources**	4 134 €	4%	7 164 €	7%	13 034 €	12%	35 100 €	28%
TOTAL	99 824 €	100%	103 270 €	100%	112 812 €	100%	127 387 €	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

5. 1. L'organisation du temps de travail

5. 1. 1. Le temps de travail du personnel

La Rochelle Université 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.

5. 1. 1. 1. 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.

5. 1. 1. 2. 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.

Depuis le 01/09/2018, le report du reliquat est 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.

5. 1. 2. Le Compte Epargne 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.

À la demande de l'épargnant ou de l'épargnante, et si elle ou 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)

94 personnes disposent d'un CET à l'Université de La Rochelle en 2018 : 62 femmes / 32 hommes

- > 42 personnes de catégorie A (dont 3 contractuels) : 23 femmes / 19 hommes
- > 27 personnes de catégorie B (dont 1 contractuel) : 18 femmes / 9 hommes
- > 25 personnes de catégorie C (dont 4 contractuels) : 21 femmes / 4 hommes

5. 1. 3. 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 de sa quotité de travail.

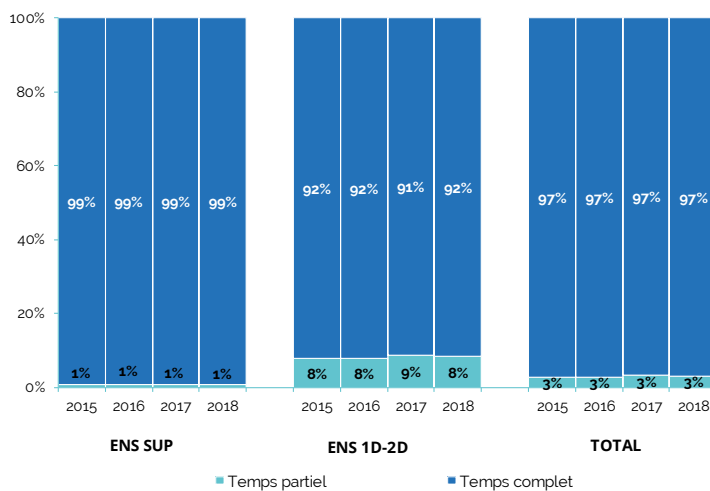
A noter qu'en 2018, 8 personnes sont logées par nécessité absolue de service. Elles assurent des fonctions de gardiennage qui consistent en l'ouverture, la fermeture et la surveillance des bâtiments dont elles sont en charge durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées à intervenir de 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.

5. 1. 3. 1. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire

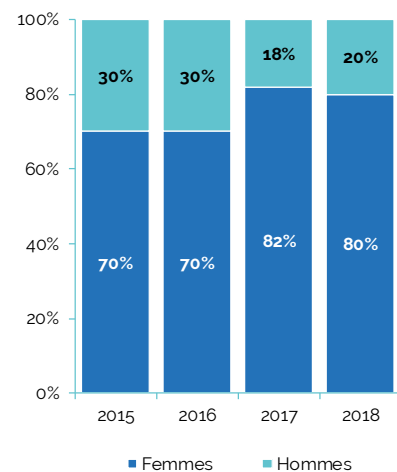
Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par sexe au 01/01/2018

	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	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	10	56	66
MCF	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	65	104	169
Total ENS SUP	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	1	1	2	75	160	235
Rép. du personnel selon son temps de travail	-			0,4%			0,4%			-			0,8%			99,2%		
Rappel 2017	0,4%			0,4%			0,0%			-			0,8%			99,2%		
Rappel 2016	0,4%			0,4%			0,0%			-			0,8%			99,2%		
Rappel 2015	0,4%			-			0,4%			-			0,8%			99,2%		
PRAG	-	-	-	1	-	1	2	-	2	-	-	-	3	-	3	19	28	47
PRCE	-	1	1	-	-	-	2	-	2	1	-	1	3	1	4	21	15	36
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
PR ECOLE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Total ENS 1D-2D	1	1	2	1	-	1	4	-	4	1	-	1	7	1	8	41	46	87
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,1%			-			4,2%			-			8,4%			91,6%		
Rappel 2017	2,0%			-			3,9%			-			8,8%			91,2%		
Rappel 2016	1,9%			-			5,8%			-			7,8%			92,2%		
Rappel 2015	2,9%			-			4,9%			-			7,8%			92,2%		
TOTAL	1	1	2	2	0	2	4	-	5	1	-	1	8	2	10	116	206	322
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,6%			0,6%			1,5%			0,3%			3,0%			97,0%		
Rappel 2017	0,9%			0,6%			1,1%			0,6%			3,2%			96,8%		
Rappel 2016	0,9%			0,3%			1,7%			-			2,9%			97,1%		
Rappel 2015	1,1%			-			1,7%			-			2,9%			97,1%		

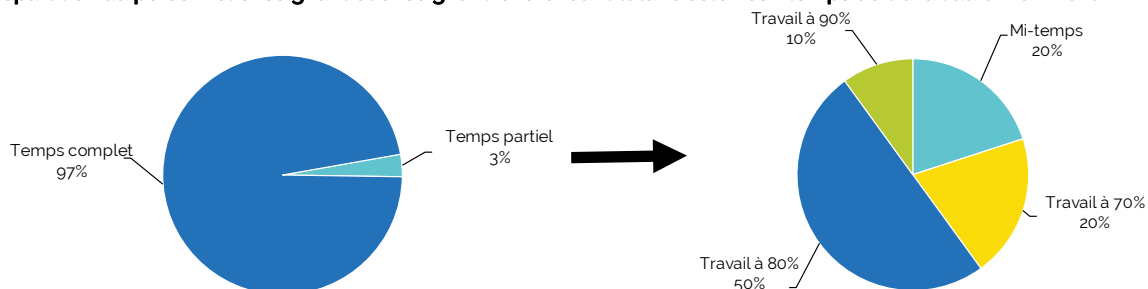
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2018



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2018



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon son temps de travail au 01/01/2018

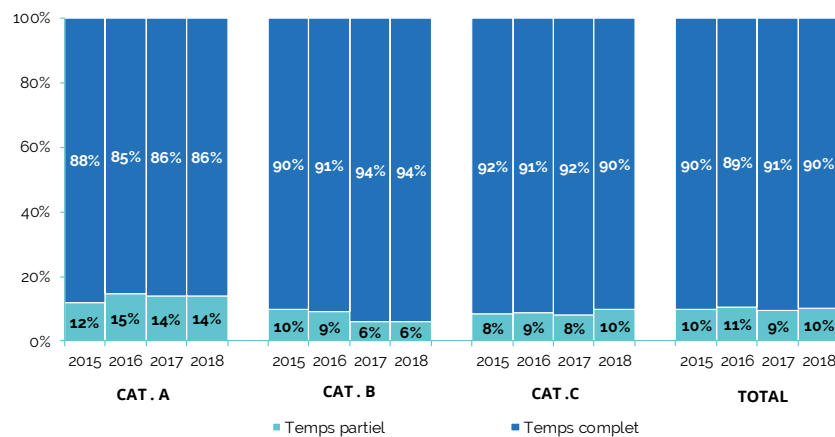


5. 1. 3. 2. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire

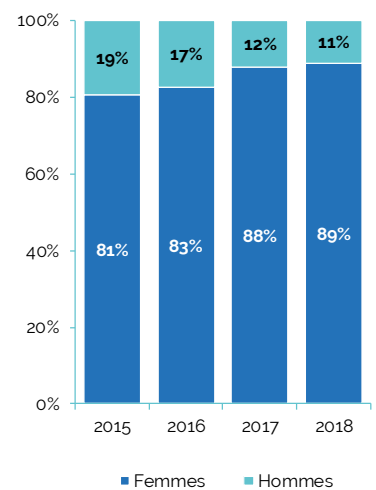
Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe au 01/01/2018

	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	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	-	1	1	-	-	-	-	-	-	8	1	9	1	1	2	9	3	12	33	40	73
Rép. du personnel cat. A selon son temps de travail	1,2%			-			-			10,6%			2,4%			14,1%			85,9%		
Rappel 2017	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%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	-	-	4	-	4	38	26	64
Rép. du personnel cat. B selon son temps de travail	-			-			-			5,9%			-			5,9%			94,1%		
Rappel 2017	-			-			-			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%		
Catégorie C	2	-	2	1	-	1	-	-	-	6	-	6	2	-	2	11	-	11	77	26	103
Rép. du personnel cat. C selon son temps de travail	1,8%			0,9%			-			5,3%			1,8%			9,6%			90,4%		
Rappel 2017	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%		
TOTAL	2	1	3	1	-	1	-	-	-	18	1	19	3	1	4	24	3	27	148	92	240
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,1%			0,4%			-			7,1%			1,5%			10,1%			89,9%		
Rappel 2017	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%		

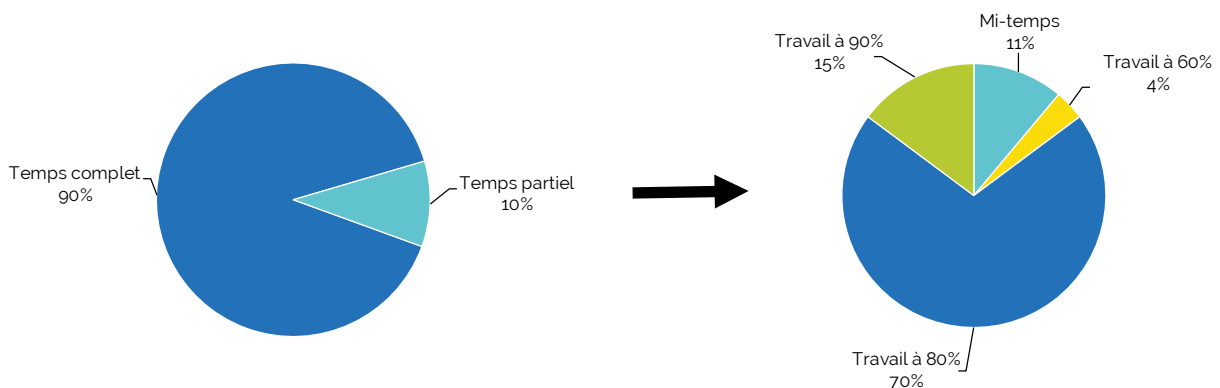
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2018



Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2018



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 01/01/2018



5. 1. 4. Les absences au travail

5. 1. 4. 1. Les absences au travail du personnel enseignant

Les absences au travail du personnel enseignant selon le type d'absence – Année universitaire 2017-2018

	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	-	-	-	2	12	1	2	12	1
Femmes	-	-	-	2	12	1	2	12	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	5	584	3	5	584	3
Femmes	-	-	-	5	584	3	5	584	3
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Maladie (CLM)	-	-	-	11	1082	7	11	1082	7
Femmes	-	-	-	7	800	4	7	800	4
Hommes	-	-	-	4	282	3	4	282	3
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	13	221	11	28	295	17	41	516	28
Femmes	9	148	8	16	130	10	25	278	18
Hommes	4	73	3	12	165	7	12	165	7
Enfant malade	-	-	-	2	1	1	2	1	1
Femmes	-	-	-	2	1,0	1	2	1	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé maternité*	1	101	1	3	174	3	4	275	4
Congé paternité	1	11	1	1	11	1	2	22	2
TOTAL 2017-2018	15	333	13	52	2 159	30	67	2 492	43
Taux d'absentéisme (1)	0,7%			1,8%			1,5%		
Indice d'absentéisme (2)	2,5			6,5			5,3		
Heures en réduction de service	-128			-1 415			-1 543		
TOTAL 2016-2017	15	345	12	70	1 681	41	90	2 026	53
Taux d'absentéisme (1)	0,7%			1,3%			1,1%		
Indice d'absentéisme (2)	2,4			4,8			4,1		
Heures en réduction de service	-190			-957			-1 147		

*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.

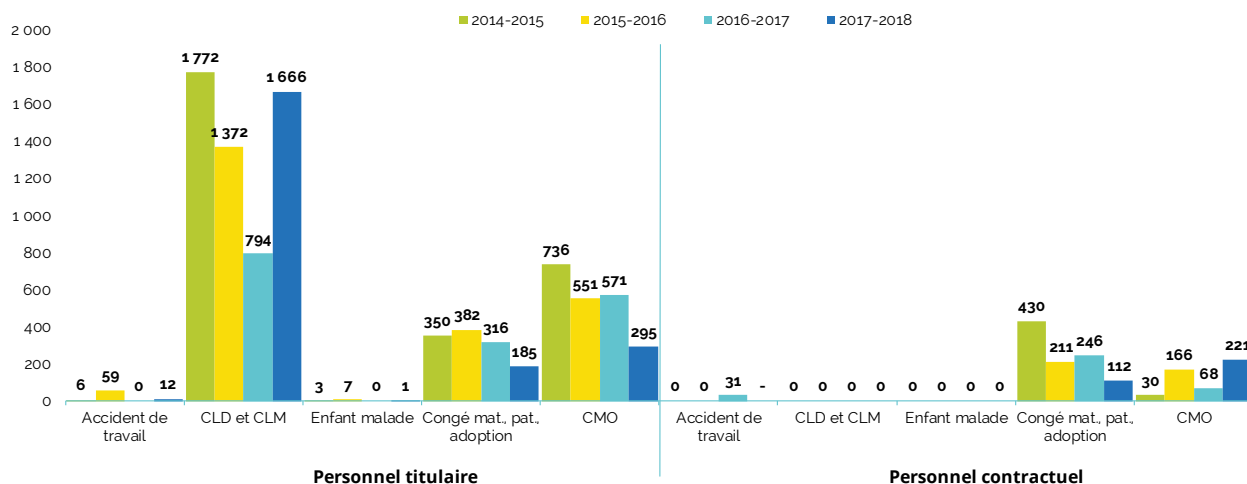
$$(1) \text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (01/01/2018)}}$$

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

$$(2) \text{Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2018)}}$$

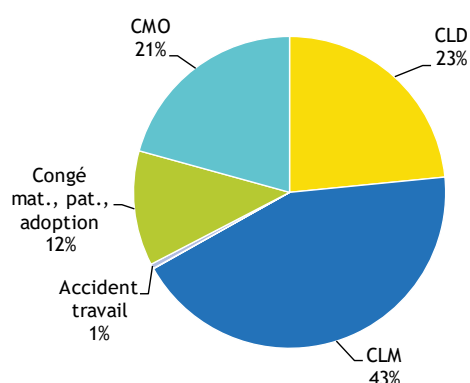
L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Nombre de jours d'absence du personnel enseignant par type et par année universitaire



A noter : entre le 01/01/2012 et le 31/12/2013, puis à partir du 01/01/2018, le personnel contractuel et titulaire étant en arrêt maladie n'est pas rémunéré durant le premier jour d'absence.

Répartition des absences du personnel enseignant 2017/2018 selon leur nature



Répartition des absences pour CMO par composante et service en 2017/2018

	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	9	187	7	7	115	5	16	302	12
DROIT-GESTION	2	27	2	4	38	2	6	65	4
FLASH	2	7	2	13	102	6	15	109	8
IUT	-	-	-	4	40	4	4	40	4
S. COMMUNS*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	13	221	11	28	295	17	41	516	28

*Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

5. 1. 4. 2. Les absences au travail du personnel BIATSS

Les absences au travail du personnel BIATSS selon le type d'absence - Année universitaire 2017-2018

	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	2	40	2	19	208	7	21	248	9
Femmes	2	40	2	2	11	1	4	51	3
Hommes	-	-	-	17	197	6	17	197	6
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	5	747	3	5	747	3
Femmes	-	-	-	1	278	1	1	278	1
Hommes	-	-	-	4	469	2	4	469	2
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	2	204	1	10	1 009	8	12	1 213	9
Femmes	2	204	1	9	856	7	11	1 060	8
Hommes	-	-	-	1	153	1	1	153	1
Enfant malade	53	56,0	23	125	114,0	46	178	170,0	69
Femmes	50	52	21	101	92	33	151	143,5	54
Hommes	3	4	2	24	23	13	27	26,5	15
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	94	867	45	255	1 781	100	349	2 648	145
Femmes	82	802	36	205	1 299	76	287	2 101	112
Hommes	12	65	9	50	482	24	62	547	33
Congé maternité'	3	175	2	2	235	2	5	410	4
Congé paternité	2	22	2	2	18	2	4	40	4
TOTAL 2017-2018	156	1 364	59	418	4 112	138	574	5 476	197
Taux d'absentéisme (1)							4,2%		
Indice d'absentéisme (2)							12,8		
TOTAL 2016-2017	147	1 654	52	378	3 845	144	525	5 499	196
Taux d'absentéisme (1)							4,2%		
Indice d'absentéisme (2)							15,4		

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.

Le personnel BIATSS contractuel financé sur projet Recherche et Fondation est inclus dans le périmètre du personnel contractuel.

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

Une modification rétroactive a été effectuée sur le taux d'absentéisme et l'indice d'absentéisme pour l'année 2016-2017.

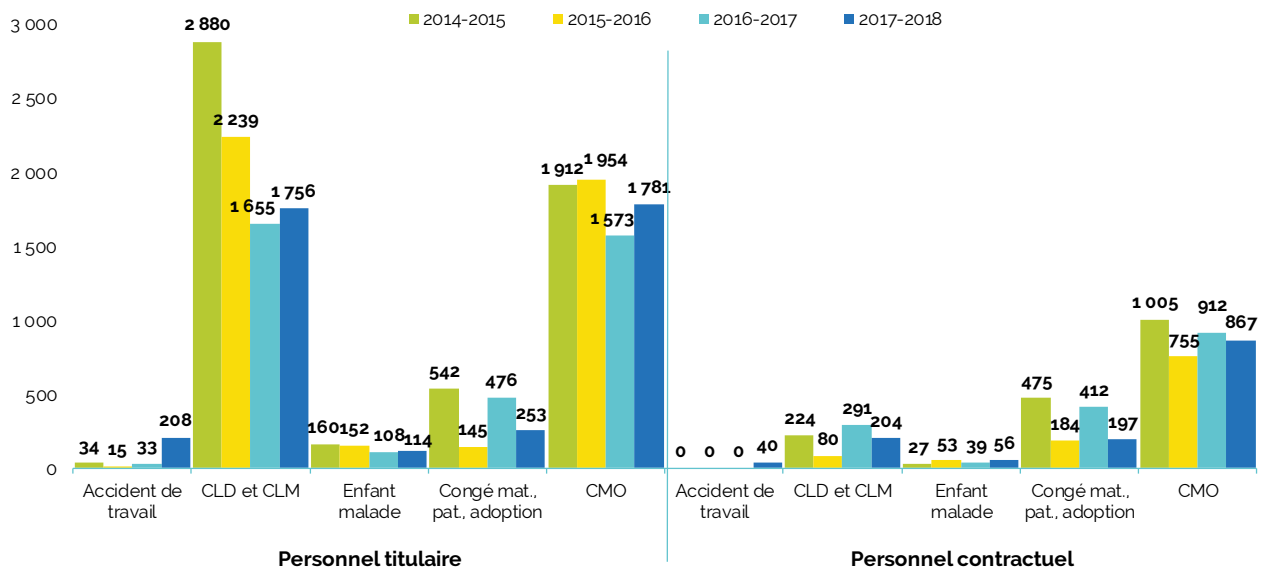
$$(1) \text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (01/01/2018)}}$$

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

$$(2) \text{Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2018)}}$$

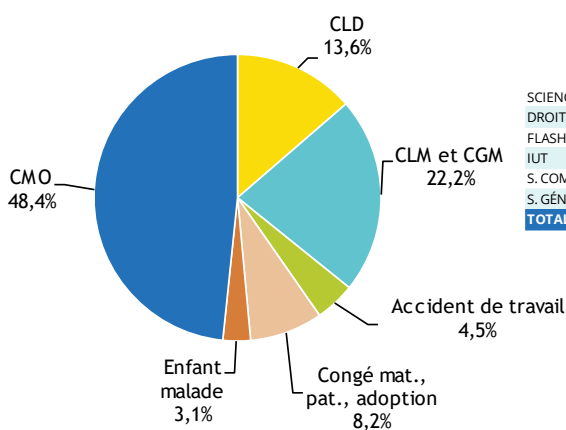
L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Nombre de jours d'absence du personnel BIATSS par type et par année universitaire



A noter : entre le 01/01/2012 et le 31/12/2013, puis à partir du 01/01/2018, le personnel contractuel et titulaire étant en arrêt maladie n'est pas rémunéré durant le premier jour d'absence.

Répartition des absences du personnel BIATSS 2017/2018 selon leur nature



Répartition des absences pour CMO du personnel BIATSS par composante et service en 2017/2018

	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	18	251	9	38	236	15	56	487	24
DROIT-GESTION	1	1	1	20	167	9	21	168	10
FLASH	8	62	3	15	92	7	23	154	10
IUT	1	35	1	32	363	11	33	398	12
S. COMMUNS*	23	158	10	56	339	18	79	497	28
S. GÉNÉRAUX	43	360	21	94	584	40	137	944	61
TOTAL	94	867	45	255	1 781	100	349	2 648	145

*Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

5. 2. 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 La Rochelle Université par type de population et par année

	2015		2016		2017		2018	
	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	1	1	9	11	14	14	16	25
Personnel Enseignant	0	0	3	3	2	2	2	2
TOTAL	1	1	12	14	16	16	18	27

5. 3. 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 La Rochelle Université. 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.

5. 3. 1. Les act·eurs·rices de la prévention

5. 3. 1. 1. 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.

5. 3. 1. 2. Les assistant·e·s de prévention

L'assistant·e de prévention (AP) 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 2018, 33 assistant·e·s de prévention étaient désigné·e·s pour assurer ces fonctions (hors laboratoire CEBC). Depuis janvier 2017, les deux chargé·e·s de prévention du service HSE assurent la fonction d'assistant·e 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 technologie qui ne disposaient plus d'un personnel pouvant être nommé sur la fonction, malgré des activités présentant des risques professionnels particuliers.

Un assistant de prévention a mis fin à ses fonctions pour deux unités de travail fin décembre 2017 et n'est pas encore remplacé. Un des quatre assistants de prévention du LaSIE a arrêté ses fonctions en juin 2018 et n'est pas encore remplacé.

En l'absence d'un/d'une assistant·e de prévention désigné·e, ce sont les responsables d'unité de travail qui assurent les fonctions.

L'inspection santé et sécurité du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche avait recommandé de renforcer l'organisation de la prévention à la FLASH : l'assistant de prévention a changé au 1^{er} février 2018. L'assistant de prévention de l'IUT Génie Civil a changé également. Une entrevue a été organisée avec la conseillère de prévention à la prise de fonctions de ces deux AP en présence de leur responsable d'unité de travail.

Les nouveaux assistants de prévention doivent suivre une formation à la prise de fonctions.

5. 3. 1. 3. Le/la conseiller-ière de prévention

La conseillère de prévention a pour rôle d'assister et de conseiller le/la Président.e 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.

5. 3. 1. 4. La/le médecin de prévention

Cf. partie 5.5. La médecine de prévention (page 97)

5. 3. 2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT de La Rochelle Université 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 2018, en formation ordinaire.

Rôle

A l'égard du personnel, des usagers-gères de La Rochelle Université et du personnel mis à disposition et placé sous la responsabilité de La Rochelle Université 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/la Président·e et le/la Directeur·rice Général·e 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
- > le/la conseiller·ière de prévention, le/la médecin de prévention et l'inspecteur·rice santé et sécurité du Ministère de l'Enseignement Supérieur, 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 :

- > le/la directeur·rice 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).

5. 3. 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.

5. 3. 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.

La Rochelle Université 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 La Rochelle Université, 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 La Rochelle Université 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 La Rochelle Université, en application du livre des références

Références	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	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	19	19	19	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	8	8	9	9	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	12	12	12	13	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	14	14	17	18	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	14	14	13	13	16
TOTAL	79	80	83	85	106

5. 3. 5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)

A la suite du bilan sur la démarche de prévention des risques psychosociaux réalisé en 2016, la révision des outils et de la méthode a été définie en 2018, dans le cadre de la convention MGEN-P.A.S. (Réseau prévention, aide et suivi) – ARACT – LRUniv en vigueur.

La mise en œuvre de la nouvelle **démarche de prévention primaire** a intégré une première phase d'élaboration, diffusion et analyse d'un questionnaire individuel relatif aux conditions de travail. Plus de 42% des personnels ont répondu à ce questionnaire de 35 questions. Le traitement des réponses a été réalisé de manière anonyme. Ce travail a été conduit par un groupe de travail issu du CHSCT et accompagné par l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Poitou-Charentes.

L'exploitation des résultats est prévue dans une deuxième phase, dans le cadre de plusieurs groupes de travail constitués en fonction des statuts des agents. Leur objectif sera de déterminer les pistes d'actions de prévention prioritaires en fonction des problématiques spécifiques à chaque type d'activités.

Ces pistes devront ensuite être déclinées en troisième phase opérationnelle au sein des unités de travail. L'objectif est de généraliser l'inscription des facteurs de risques psycho-sociaux dans le document unique de l'ensemble des unités de travail, avec la définition d'actions de prévention si nécessaire.

Pour la première fois, le bilan social 2017, édité en 2018, a intégré les indicateurs de suivi des RPS, construits et validés en 2017 sur la base de ceux exigés par la DGAFP.

Le travail de définition d'un référentiel pour les personnels en situation d'encadrement, appelé « Les fondamentaux de la fonction managériale » a été conduit. En 2019, il devrait être diffusé et exploité pour définir le programme de formation des personnels en position d'encadrement.

Le **groupe de travail sur la prévention des violences** constitué en 2017 a été poursuivi par la nouvelle Chargée de Mission Egalité. Constitué de représentants de la Direction des Études et de la Vie Universitaire, du Service de Santé Universitaire, de la Direction des Ressources Humaines, du service de Santé au Travail, du service Hygiène Sécurité Environnement, il a abouti à la mise en place d'un « Relais d'écoute et d'accompagnement en cas de suspicion de harcèlement, discrimination, violence rencontrée par un étudiant ». Ce dispositif entre dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il a pour mission d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des étudiants, victimes ou témoins d'actes hostiles. L'objectif du dispositif est de faciliter le signalement des situations et d'homogénéiser leurs modalités de prise en charge. Le relais écoute, informe, oriente. Il ne prend pas de décision pédagogique, administrative ou disciplinaire. Il émet des propositions à l'attention de la Présidence de l'Université. En parallèle, cela sensibilise la communauté universitaire sur les questions de harcèlement, discrimination et violence.

Par ailleurs, pour les situations rencontrées par les personnels, la révision du **protocole de signalement et de prise en charge des situations de souffrance au travail** a été entamée avec l'ARACT, le médecin de prévention, la directrice des ressources humaines et la conseillère de prévention, mais n'est pas encore finalisée.

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 jusqu'en juin 2018.

La mise en place du projet de transformation de l'Université fait l'objet d'une information régulière en CHSCT. En parallèle, des actions de célébration des 25 ans de l'Université ont été l'occasion de renforcer l'esprit d'appartenance.

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 par année

	2017	2018
Nombre total d'UT existantes	32	32
Nombre d'UT ayant déjà bénéficié d'une évaluation	8	9
Taux d'entités ayant bénéficié d'une évaluation	25%	28%
Nombre d'UT ayant un plan d'actions validé	6	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 UT - Année universitaire 2017/2018

	Nombre d'actions prévues à réaliser dans l'année	Nombre d'actions réalisées dans l'année	Taux de réalisation
Individuelle (exemple : formation)	9	5	56 %
Organisationnelle (exemple : améliorer les modalités de gestion des emplois du temps)	35	28	80 %
Technique (exemple : mettre en place une salle de convivialité)	7	3	43 %
TOTAL	51	36	71 %

5. 4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences

5. 4. 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 accidents de service et de travail et des accidents de trajet et de mission

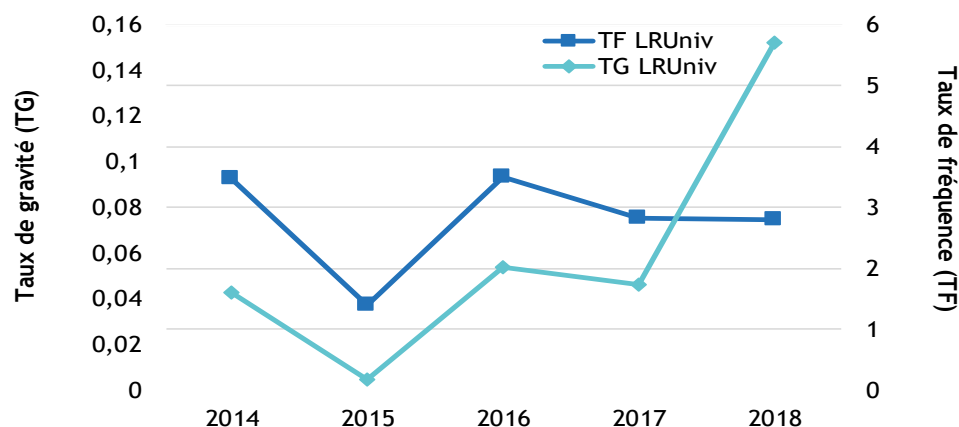
	2015		2016		2017		2018	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	6		9		13		7	
Accident de service stricto sensu	4	3 manutentions, 1 projection	8	3 chutes, 3 manutentions, 2 contacts / exposition machine	8	4 chutes 2 contacts exposition / machine 1 heurt / faux mouvements 1 manutention	4	3 chutes, 1 heurt / faux mouvements
Accident de trajet / mission	2	1 accident de la route, 1 chute	1	1 autre	5	1 accident de la route, 3 chutes, 1 heurt	3	2 chutes, 1 heurt / matériaux en mouvement
Accident de travail	0		7		3		4	
Accident de travail stricto sensu	-		5	2 heurts / faux mouvements, 2 manutentions, 1 contact exposition/machine	2	1 manutention 1 heurt / faux mouvements	3	3 chutes
Accident de trajet / mission	-		2	2 chutes	1	1 chute	1	1 chute
TOTAL	6		16		16		11	
Dont personnel ENS	0		4		4		2	
Dont personnel BIATSS	6		12		12		8	

Certains des accidents mentionnés dans ce tableau n'ont pas donné suite à un arrêt.

Une modification rétroactive a été effectuée sur l'année 2017.

En 2018, un enseignant a eu 2 accidents : il décompte 2 fois dans le total des accidents et une fois dans le décompte de l'effectif.

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 2018, le nombre d'accidents de travail et de service avec arrêts étaient équivalents à ceux de 2017, mais la durée des arrêts était plus longue.

5. 4. 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	2018
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	1 maladie professionnelle BIATSS reconnue imputable au service par l'établissement en 2018, au titre de 2018

5. 4. 3. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, 9 situations prises en charge en 2018 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 (5 situations concernaient des BIATSS et 1 situation concernait des personnels enseignants, 3 situations concernaient les deux types de personnels).

L'Université a fait appel à la MGEN pour proposer un accompagnement psychologique aux personnels d'une unité de travail touchés par un événement traumatique.

Afin de réduire les troubles psychosociaux, un travail d'analyse des conditions de travail a été conduit pour trois activités :

- > une unité de travail a fait l'objet de cette analyse par un cabinet de consultants. Un comité de suivi interne a été constitué. Des actions sont programmées sur 2019.
- > l'organisation d'un service d'une unité de travail a fait l'objet d'un audit mené conjointement par l'ergonome du STAS17 et la chargée de GPEEC au sein de la Direction des Ressources Humaines. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour améliorer la situation.
- > une étude de poste, menée par le médecin de prévention et la conseillère de prévention a regroupé le responsable de la structure concernée et un agent afin de définir des propositions en termes d'organisation du travail. Les actions restent à mettre en œuvre.

A l'initiative de son responsable, une unité de travail a bénéficié de l'accompagnement d'une psychologue du travail.

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), la possibilité d'accès à l'espace d'accueil et d'écoute (E.A.E.) est rappelée aux agents. Ce dispositif 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).

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

	2015		2016		2017		2018	
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition
Personnel BIATSS	5	63%	3	60%	3	75%	5	56%
Personnel Enseignant	3	38%	2	40%	1	25%	1	11%
Personnel Enseignant et BIATSS	-	-	-	-	-	-	3	33%
TOTAL	8	100%	5	100%	4	100%	9	100%

Taux de violences physiques avérées par année

	2017	2018
Nombre de violences	-	-
Effectif moyen année*	886	894
Taux de violences physiques	0%	0%

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

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.

5. 5. 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, La Rochelle Université 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'un / d'une secrétaire médical·e.

En 2018, **363** visites médicales ont été réalisées par la médecin de prévention pour un total de 304 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 2018, les 136 visites périodiques ont représenté 37,5% 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 à la médecin de prévention par année

	2017	2018
Visites à la demande des agents	37	68
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	7	49
Nombre total de visites	44	117
Effectif moyen année *	886	894
Taux de visites à la demande	5%	13%

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

La médecin estime à 35h le temps consacré pour les actions sur le milieu de travail en 2018. Elle a participé à 11 études de poste dont une en collaboration avec la conseillère de prévention ainsi qu'à deux réunions du CHSCT et à des rendez-vous de coordination avec la directrice des ressources humaines et/ou la conseillère de prévention.

De plus, 20 autres études de poste ont été réalisées par le service HSE à la demande au médecin de prévention dont une avec l'ergonome du STAS17 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.

5. 6. 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/la Vice-Président-e Handicap et le/la directrice des ressources humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Le schéma directeur handicap

La 2e Charte Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par La Rochelle Université 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 La Rochelle Université 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, La Rochelle Université 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 La Rochelle Université (titulaires et non titulaires) : répartition par année

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Personnel Enseignant	11	10	11	12
Personnel BIATSS	21	23	26	30
TOTAL	32	33	37	42

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

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Femmes	22	25	28	32
Hommes	10	8	9	10
TOTAL	32	33	37	42

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

	01/01/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018
Moins de 25 ans	2	1	1	1
25 - 40 ans	7	7	5	6
41 - 55 ans	17	14	15	19
Plus de 55 ans	6	11	16	16
TOTAL	32	33	37	42

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 La Rochelle Université par année

	2015	2016	2017	2018
Taux direct	3.94	4.01	4.48	5.07
Taux légal	4.23	4.44	4.75	5.45
Contribution FIPHFP (en €)	10 395	0	19 633	0*

* En raison d'une amélioration significative de notre taux d'emploi et d'une dépense exceptionnelle ayant été imputée pour le double de son montant (avec accord du FIPHFP), La Rochelle Université n'a pas eu de contribution à verser au titre de l'année 2018.

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·es en situation de handicap.

Les actions réalisées en faveur du personnel en situation de handicap

La Rochelle Université 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.

> Recrutements

Dans le cadre de la campagne d'emplois 2018, aucun agent n'a été recruté au titre du handicap.

> Aménagements de postes

Les aménagements de postes peuvent consister en l'achat de matériels adaptés, l'organisation de l'espace de travail, etc. En 2018, 8 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

De janvier à octobre 2018, la référente handicap a rencontré une dizaine de 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

6. 1. Les instances institutionnelles

6. 1. 1. Les conseils

6. 1. 1. 1. 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/la Président·e de l'établissement
- > il adopte le règlement intérieur de l'Université
- > il fixe, sur proposition du/ de la Président·e et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués
- > il autorise le/la Président·e à engager toute action en justice
- > il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le/la Président·e
- > 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/la Président·e, 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 CA
- > 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/d'une candidat·e 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 (01/01/2018)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s professeur·e·s et assimilé·e·s	2	6	8
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	4	4	8
Représentant·e·s des étudiant·e·s	4	2	6
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	3	6
Personnalités extérieures	4	4	8
TOTAL	17	19	36
<i>Répartition (%)</i>	<i>47%</i>	<i>53%</i>	<i>100%</i>

6.1.1.2. 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 attaché·e·s temporaires d'enseignement et de recherche.

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

6.1.1.2.1 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/la directeur·rice 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 (01/01/2018)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	-	4	4
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	2	4	6
Représentant·e·s des étudiant·e·s	6	5	11
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	1	4
Personnalités extérieures	1	1	2
TOTAL	12	15	27
<i>Répartition (%)</i>	<i>44%</i>	<i>56%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 2 sièges pour les représentants des professeur·es et personnels assimilés, 1 siège pour les représentants des étudiants et 2 sièges pour les personnalités extérieures.

6.1.1.2.2 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 (01/01/2018)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	3	6	9
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·s 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	13	15	28
<i>Répartition (%)</i>	<i>46%</i>	<i>54%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 1 siège pour les représentants des professeur·es et personnels assimilés et 3 sièges pour les personnalités extérieures.

6. 1. 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 (01/01/2018)

	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
<i>Répartition (%)</i>	<i>58%</i>	<i>42%</i>	<i>100%</i>	<i>90%</i>	<i>10%</i>	<i>100%</i>	<i>73%</i>	<i>27%</i>	<i>100%</i>

6. 1. 3. La Commission Paritaire d'Etablissement (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 La Rochelle Université, 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 (01/01/2018)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	7	6	13	5	8	13	12	14	26
Représentant·e·s du personnel	10	3	13	8	3	11	18	6	24
TOTAL	17	9	26	13	11	24	30	20	50
<i>Répartition (%)</i>	<i>65%</i>	<i>35%</i>	<i>100%</i>	<i>54%</i>	<i>46%</i>	<i>100%</i>	<i>60%</i>	<i>40%</i>	<i>100%</i>

6. 1. 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/riche 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 concernés·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 La Rochelle Université, 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 (01/01/2018)

	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	4	1	5	4	1	5	8	2	10
TOTAL	7	4	11	7	4	11	14	8	22
<i>Répartition (%)</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>100%</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>100%</i>	<i>64%</i>	<i>36%</i>	<i>100%</i>

Parmi les représentant·es du personnel, 1 membre titulaire (catégorie B) et 1 membre suppléant (catégorie B) n'ont pas été désignés par la FSU.

6. 1. 5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Cf. Chapitre 5, partie 5.3.2 – Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (page 91)

Durée du mandat : 4 ans

Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 01/01/2018)

	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
<i>Répartition (%)</i>	<i>75%</i>	<i>25%</i>	<i>100%</i>	<i>33%</i>	<i>67%</i>	<i>100%</i>	<i>57%</i>	<i>43%</i>	<i>100%</i>

Aucun·e représentant·e des usagers n'a été désigné·e par l'UNEF (2 titulaires et de 2 suppléants).

6. 2. 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 7 reprises en 2018, 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 La Rochelle Université 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 2017-2018, 3 personnes (2 BIATSS / 1 enseignant) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total équivalent à 764 heures travaillées.

6. 3. Les contentieux et les conflits

En 2018, deux requêtes en contentieux ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université. Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2018.

6. 4. 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.

6. 4. 1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel

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 la Présidence, 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·e et comprend :

- > un livret d'accueil
- > des plaquettes présentant les services et outils susceptibles d'intéresser le personnel (Chiffres clés de l'établissement ; Offre de formation ; Bibliothèque universitaire ; Culture ; Sports ; Hygiène sécurité, etc.)
- > des objets à l'effigie de l'établissement (stylo, bloc-notes, gobelet)

Taux de participation depuis 2015-2016

	Personnel enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
2015-2016	20%	67%	34%
2016-2017	34%	52%	40%
2017-2018	57%	63%	60%
2018-2019	31%	71%	51%

6. 4. 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

6. 4. 3. Les 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 - 1 en 2018)
- > 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 projet d'établissement

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, Youtube, Instagram et LinkedIn (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.)
- > le site Web des grands projets de l'établissement
- > la mailing liste de diffusion institutionnelle (int.)
- > les forums (int.) : le forum de La Rochelle Université, 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 La Rochelle Université via l'organisation périodique de réunions d'information et d'assemblées générales du personnel, ainsi que via les rencontres du réseau interne de référent·e·s communication des laboratoires et services (47 personnes), chargé·e·s de faire circuler l'information sur les activités de leur structure.

CHAPITRE 7 : les activités culturelles, sportives et associatives

7. 1. 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 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'un / d'une assistant.e social.e pour demander des aides ou obtenir de l'information sur son droit en matière sociale.

L'assistant.e social.e présente les demandes d'aides qu'il / qu'elle a instruites à la Commission Action Sociale de l'Université. En 2018, cette commission s'est réunie à 4 reprises et a accordé 3 prêts et 5 secours dont les montants sont précisés ci-après.

Dépenses liées à l'action sociale

	2015	2016	2017	2018
Allocation parents d'enfants handicapés	9 533 €	7 627 €	9 077 €	9 683 €
Participation APUR	2 000 €	2 000 €	5 000 €	5 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	4 205 €	2 641 €	1 895 €	787 €
Restauration du personnel	10 056 €	4 827 €	3 827 €	41 919 €
Secours-aides	3 900 €	1 500 €	6 400 €	5 000 €
Prêts exceptionnels	480 €	3 400 €	3 800 €	1 900 €
Transport domicile-travail BIATSS	6 482 €	5 792 €	6 557 €	6 082 €
Transport domicile-travail ENS	8 151 €	6 155 €	5 352 €	4 640 €
TOTAL	44 807 €	33 941 €	41 908 €	75 011 €

7. 2. La restauration

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

Les restaurants administratifs

L'Université participe aux frais de fonctionnement et d'investissement de l'Association de Gestion des Restaurants Administratifs et prend en charge la partie État du coût des repas du personnel dont l'indice est inférieur ou égal à 477.

Deux autres 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 5 euros pour un indice ≤ 477 en fonction de la composition du plateau repas (jusqu'en 2018).

Les restaurants universitaires du CROUS avec lesquels 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 2018) :

- > 5,22 euros pour le personnel de catégorie I (indice ≤ 477) ayant la carte
- > 6,42 euros pour le personnel de catégorie II (indice > 477) ayant la carte
- > 7,77 euros pour les extérieurs

Au cours de l'année 2018, **12 364** repas ont été servis pour le personnel de l'Université (restaurants administratifs et universitaires confondus), dont **8 693** ont été subventionnés par l'établissement.

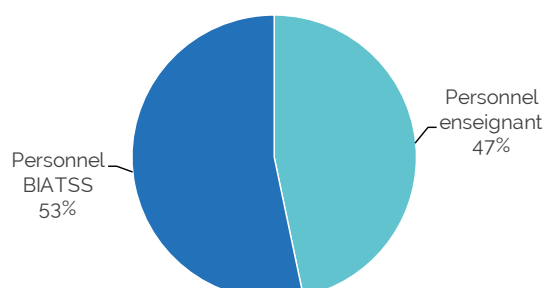
7. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

Personnel inscrit au SUAPSE par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de la population totale
Personnel enseignant	34	30	64	14%
Personnel BIATSS	43	30	73	17%
TOTAL 2017-2018	77	60	137	15%
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>50</i>	<i>33</i>	<i>83</i>	<i>9%</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>52</i>	<i>34</i>	<i>86</i>	<i>10%</i>
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>46</i>	<i>25</i>	<i>71</i>	<i>8%</i>

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE par statut



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

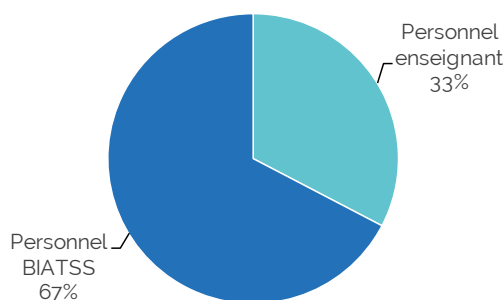
7. 4. 1. Le personnel inscrit à l'APUR

Personnel inscrit à l'APUR par statut et par sexe

	TOTAL	Part de la population
Personnel enseignant	81	17%
Personnel BIATSS	167	39%
TOTAL 2017-2018	248	28%
Rappel 2016-2017	231	26%
Rappel 2015-2016	218	24%
Rappel 2014-2015	175	20%

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits à l'APUR par statut

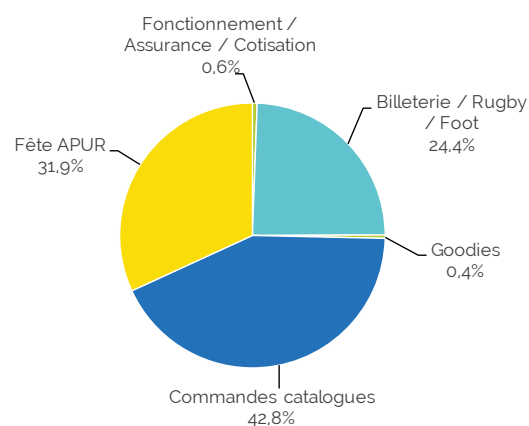


7. 4. 2. Le budget de l'APUR

Dépenses et recettes de l'APUR par type d'activité
- Année universitaire 2017/2018

	Dépenses	Recettes	Écart
Fonctionnement	0 €	0 €	0 €
Assurance	278 €	0 €	-278 €
Rugby	782 €	1 558 €	776 €
Billetterie	10 950 €	9 150 €	-1 800 €
Cotisation	0 €	4 336 €	4 336 €
Fête APUR	15 392 €	15 568 €	176 €
Foot	38 €	0 €	-38 €
Commandes catalogues	20 672 €	18 042 €	-2 630 €
Subventions	0 €	5 000 €	5 000 €
Goodies Université	201 €	0 €	-201 €
TOTAL	48 313 €	53 654 €	5 341 €
Rappel 2016-2017	33 858 €	34 688 €	830 €
Rappel 2015-2016	36 091 €	31 776 €	-4 315 €
Rappel 2014-2015	19 701 €	23 927 €	4 226 €

Répartition des dépenses de l'APUR par type d'activité en 2017/2018



Lexique

A

AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
ADJAENES	ADjoint-e Administratif/ive 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 SOCiale
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/rice de bibliothèque
CONSG	CONservateur/rice 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
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général-e des Services
DOCT CONT	Doctorant-e CONtractuel-le

E

E/EC	Enseignant-e/Enseignant-e-Chercheur-e
EAE	Espace d'accueil et d'écoute
EC	Enseignant-e-Chercheur-e
ENS	ENSeignant-e
ENT	Environnement Numérique de Travail
ETP	Équivalent Temps Plein

F

FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

G

GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines

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

PA	Prime d'administration
PA	Pôle Alternance
PAST	Personnel ASSocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFC	Pôle Formation Continue
PFI	Prime de Fonction Informatique
PFR	Prime de Fonction et de Résultat
PNA	Position Normale d'Activité
POI	Pôle Orientation Insertion
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PRofesseur-e des universités
PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
PRCE	PRofesseur-e CErifié-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
RIFSEEP	Régime Indemnitaires des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel

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
SPI	Service des Pédagogies Innovantes
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



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

**Direction des Ressources Humaines
Service d'Aide Au Pilotage**



univ-larochelle.fr