

Délibération n°2021-79

Le Conseil d'Administration de l'Université des Antilles, dans sa séance du 25 octobre 2021, sous la présidence de Monsieur le Professeur Eustase JANKY, Président de l'Université des Antilles,

Vu le livre VII du Code de l'Education,
Vu les statuts de l'Université des Antilles,

a délibéré :

Objet : Approbation du Bilan social 2019-2020

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président de l'Université soumet le Bilan social 2019-2020 au vote des membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Membres en exercice : 30	Pour : 17
Membres présents et représentés : 20	Contre : 1
Membres n'ayant pas pris part au vote : 1	Abstention : 1

Le bilan social 2019-2020, ci-joint en annexe est approuvé à la majorité des membres du Conseil d'Administration.

Pour extrait certifié conforme,
Fait à Pointe à Pitre, le 26 octobre 2021

Le Président de l'Université des Antilles



Pr Eustase JANKY



BILAN SOCIAL 2019-2020



UNIVERSITE DES ANTILLES

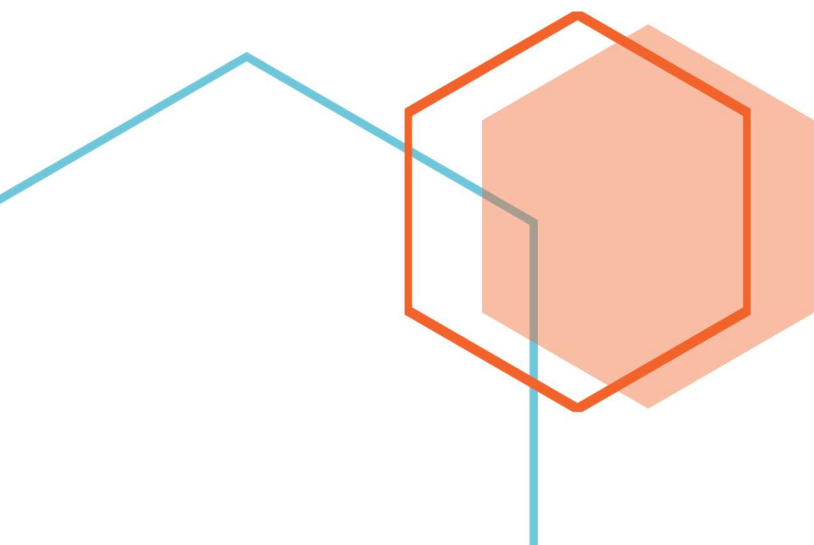




Table des matières

INFORMATIONS GENERALES	3
PROPOS LIMINAIRE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE DES ANTILLES	Erreur ! Signet non défini.
FOCUS SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE	5
PARTIE I : EMPLOIS ET EFFECTIFS	9
1- Emplois	9
1-1 Le plafond d'emplois	9
1-2 Le suivi du plafond	10
2- Effectifs.....	11
2-1 Effectif total.....	11
2-2 Effectif du personnel BIATSS.....	12
2-3 Effectifs du personnel BIATSS contractuels en ETP	23
2-4 Effectifs du personnel enseignants.....	26
3- Eléments démographiques	32
3-1 Pyramides des âges du personnel titulaire	32
3-2 Pyramides des âges du personnel BIATSS	32
3-3 Pyramides des âges du personnel enseignant	33
3-4 Pyramide des âges du personnel contractuel	33
4- Les autres contractuels.....	34
4-1 Les contractuels doctorants.....	34
4-2 Les vacataires d'enseignement	35
4-3 L'emploi étudiant.....	36
PARTIE II CARRIERE.....	38
1- Concours du personnel BIATSS 2020	38
2- Les mouvements des personnels.....	39
3- Rémunérations	40
3-1 Les dépenses de masse salariale	40
3-2 La rémunération brute	41
3-3 Les primes et indemnités (brute).....	43
PARTIE III- VIE DES PERSONNELS	47
1- Temps de travail et congés du personnel	47
1-1 Les Modalités de service	47
1-2 Le télétravail.....	49
2- Absence pour raison de santé et accident divers	50
3- Compte épargne Temps	52
4- Congés pour motif professionnel (recherches ou conversions thématiques)	53
PARTIE 4 – VIE INSTITUTIONNELLE	59
1- La gouvernance	59



1-1 Le président et son équipe	59
1-3 Le conseil académique	61
1-4 Les instances polaires	61
2- Instances de représentation du personnel	61
2-1 Composition des instances paritaires – Représentants du personnel	61
2-2 Instances non paritaires - Représentants du personnel.....	62
2-3 Instances de représentations polaires.....	63
3- Contentieux, sanctions et conflits sociaux	63
3-1 Les sanctions.....	63
3-2 les contentieux	63
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	65



BILAN SOCIAL 2019-2020

AVANT PROPOS

FOCUS SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

PARTIE I : EMPLOIS ET EFFECTIFS

PARTIE II : CARRIERE

PARTIE III : VIE DES PERSONNELS

PARTIE IV : VIE INSTITUTIONNELLE

SIGLES ET ABREVIATIONS

INFORMATIONS GENERALES



Le bilan social récapitule en un document unique les principales données sociales chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'université.

L'élaboration et l'édition sont réalisées par le service des ressources humaines sous la direction de la responsable du pilotage de la masse salariale. Elle centralise les informations, en collaboration les services des ressources humaines et des DGSA de pôle.

Les données sont observées à une date fixe, le 31 décembre n.

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile comme les emplois étudiants et les données financières de masse salariale.

Les informations présentées dans ce bilan social sont extraites de tableaux de suivi EXCEL, de logiciels WINPAIE (rémunération), LAGAF (formation).



PROPOS LIMINAIRE DU PRESIDENT DE L'UNIVERSITE DES ANTILLES

Le bilan social est en général conçu comme un instrument au service de la politique de gestion des ressources humaines et permet de partager des indicateurs.

Cette édition 2019 et 2020 revêt une particularité. En effet, il s'agit de la dernière présentation faite sous ce format, qui clôture l'année de ma mandature.

Conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre pris en application de la loi de transformation de la fonction publique, l'institution d'un rapport social unique assorti d'une base de données sociales sera mise en œuvre et remplacera le bilan social.

Pour cette année, le bilan social retrace au travers de focus et chapitres thématiques l'état des ressources humaines de notre établissement. Il restitue les principales caractéristiques de nos données sociales en soulignant les orientations prises par l'établissement en matière de pilotage et de gestion des ressources humaines.

La crise sanitaire majeure qui nous a frappé en 2020 sera traitée dans un focus récapitulatif des actions mises en œuvre afin de gérer celle-ci et ainsi assurer l'organisation des activités de l'établissement. La sécurité du personnel a été garantie mais le caractère imprévisible de cette situation a aussi engendré de nombreux changements (télétravail, travail à distance, cours en distanciel). Cela a nécessité une implication sans faille de l'ensemble du personnel dans des conditions parfois très difficiles.

En 2021, les services de la Direction des Ressources Humaines seront dotés de nouveaux outils (SIHAM, FIGGO...). Gageons que cela permettra une pérennité à la production de cette base de données sociales.

Pr Eustase JANKY

Président de l'Université des Antilles

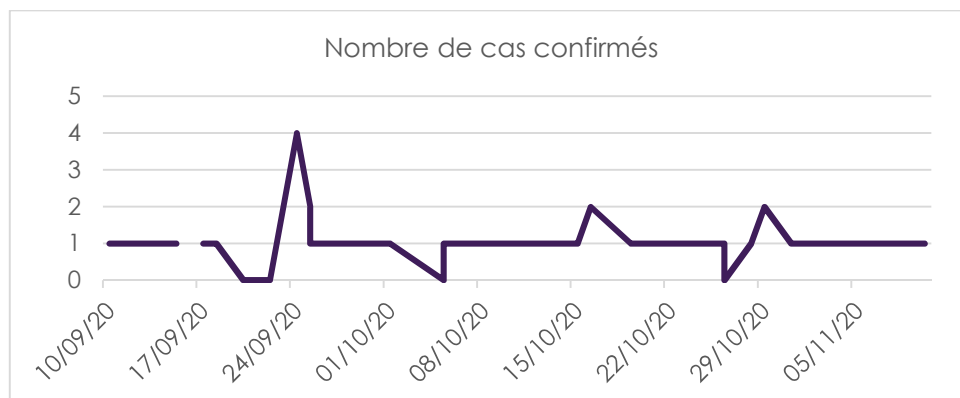


FOCUS SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire soudaine qui a frappé le monde en 2020 a conduit l'Université à s'adapter en prenant les décisions nécessaires à la poursuite de l'activité. La sécurité des étudiants et du personnel devait être assurée pour faire face au caractère brutal et soudain de la situation.

Suivi de la crise sanitaire

Au cours de l'année 2020, les cas confirmés qui se sont déclarés à l'Université concernaient les étudiants, le personnel BIATSS et les enseignants sur les deux pôles.




35 cas ont été confirmés sur les agents et usagers qui se sont signalés.

	Nombre de cas confirmés	Nombre de cas symptomatiques	Nombre de cas possibles/contacts en attente de test
Administration générale		1	0
Personnel		1	0
Pôle Guadeloupe	17	17	0
Enseignant	4	4	0
Étudiant	13	13	0
Pôle Martinique	16	11	5
Étudiant	16	11	5
Service commun	2	1	3
Administratif	1	1	3
Étudiant	1		0
Total général	35	30	8



La mise en place des différents protocoles a permis de lutter activement contre la pandémie, avec notamment pour le pôle Guadeloupe, la mise à disposition de matériel sanitaire :

5 500 masques de protection		Soit 11 248,24 € dépensés
80 visières		
200 blouses		
3 600 paires de gants		
1 200 lingettes		
300 litres de gel lavant main		
180 litres de gel hydro alcoolique		
171 distributeurs muraux installés gel/savon		

Les modalités d'organisation des activités

Dès le 16/03/2020, le premier confinement national est décrété, les premières mesures ont été envoyées par le président via une note covid-19 qui concernaient :

- La mise en place de la continuité pédagogique des étudiants, assurée via la plateforme e-cursus (<https://ecursus.univ-antilles.fr/>);
- La suspension ou restriction de la recherche et de la vie institutionnelle ;
- La normalisation du télétravail pour les agents dont les fonctions étaient compatibles à ce mode de travail. En cas d'incompatibilité, le placement sous autorisation spéciale d'absence ou d'autorisation de déplacement pour le personnel nécessaire à la bonne marche des activités de l'établissement.

Le fonctionnement des Ressources Humaines face à la crise

Malgré des difficultés organisationnelles dues à la normalisation du télétravail, l'ensemble des activités des ressources humaines s'est poursuivi. Ainsi, la mise en place de visioconférences et instances en présentiel dans le respect des mesures sanitaires, a permis de mener à bien l'ensemble des recrutements.

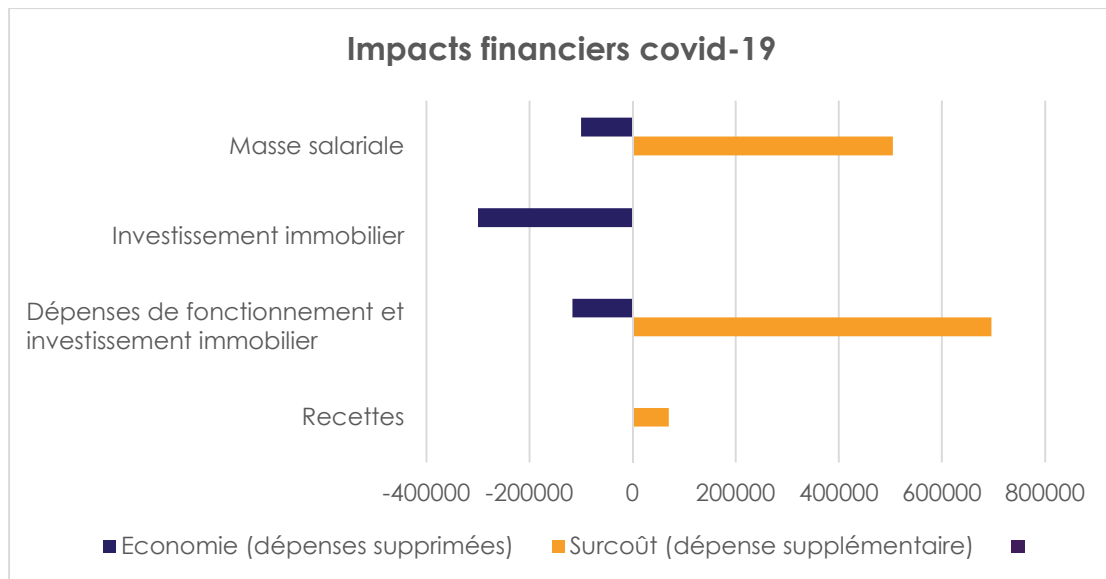
La paie pendant le premier confinement s'est organisée autour du plan de continuité de l'activité de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) qui a imposé des règles sur les opérations de paie d'avril à mai très contraignantes. En effet, l'ensemble des dossiers se géraient uniquement par acompte de manière très exceptionnelle : cas des étudiants et des contractuels dont 17 ont été traités en avril.



La reprise progressive des opérations normales de paie s'est mise en place dès le mois de juin.

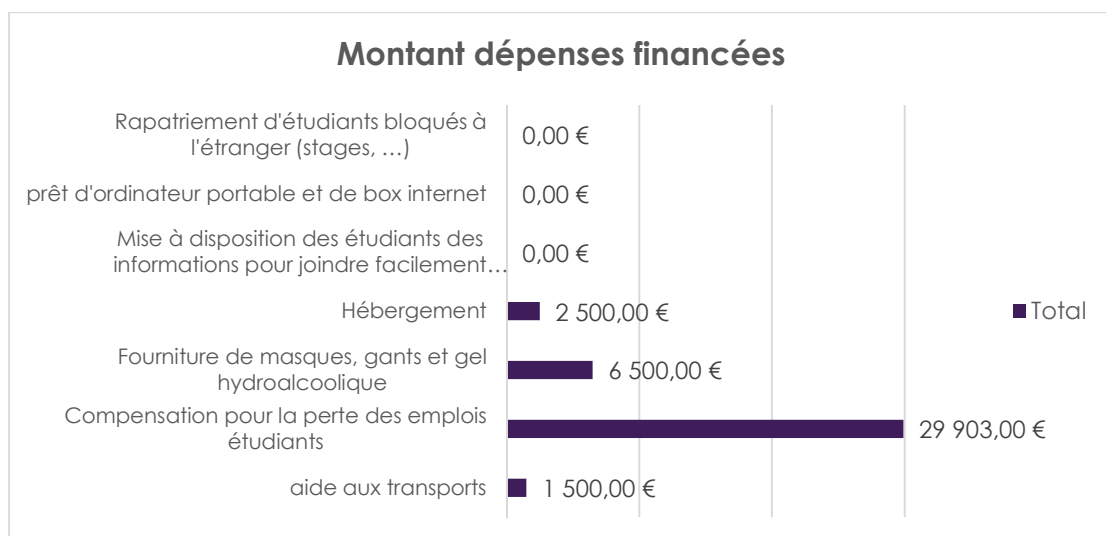
La Loi 2020-473 du 25 avril 2020 permettait à l'employeur de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions particulières dans le cadre de la lutte contre l'épidémie. A l'Université des Antilles, l'établissement a fait le choix de ne pas verser cette prime.

Les impacts financiers



Les aides aux étudiants via la CVEC

645 étudiants ont pu bénéficier d'aides en fonction de différents types d'actions liés aux difficultés engendrées par la crise sanitaire.





PARTIE I : EMPLOIS ET EFFECTIFS





PARTIE I : EMPLOIS ET EFFECTIFS

1- Emplois

1-1 Le plafond d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 969 ETPT pour l'année 2019 et à 942 ETPT pour l'année 2020. Il est composé d'une part des emplois sous plafond État définis par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Il correspond au plafond voté avec le tableau à l'appui du budget :

	2018	2019	2020
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	494	514	515
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	414	412	397
Emplois état	908	936	912
Agents non titulaires sur ressources propres	38	33	31
Plafond global de l'établissement	947	969	942

Au 31/12/2019, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 973 ETPT. Au 31/12/2020, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 973 ETPT.

	2018	2019	2020		
PLAFOND ETAT	QUOTITE EMPLOI AU 31/12/2018	Variations 2019	QUOTITE EMPLOI AU 31/12/2019	Variations 2020	QUOTITE EMPLOI AU 31/12/2020
Emplois état	968,13				
Enseignants (MCF, Professeurs,...)	421,08		421,08		421,08
BIATSS (Bibliothèque, ASU, ITRF ...)	473,55		473,55		473,55
Personnels de santé (y compris surnombre)	56,5	1,87	58,37	3	61,37
Doctorants contractuels	17		17		17
TOTAL (1)	969,00		970		973

(1) Arrondi à l'unité supérieure

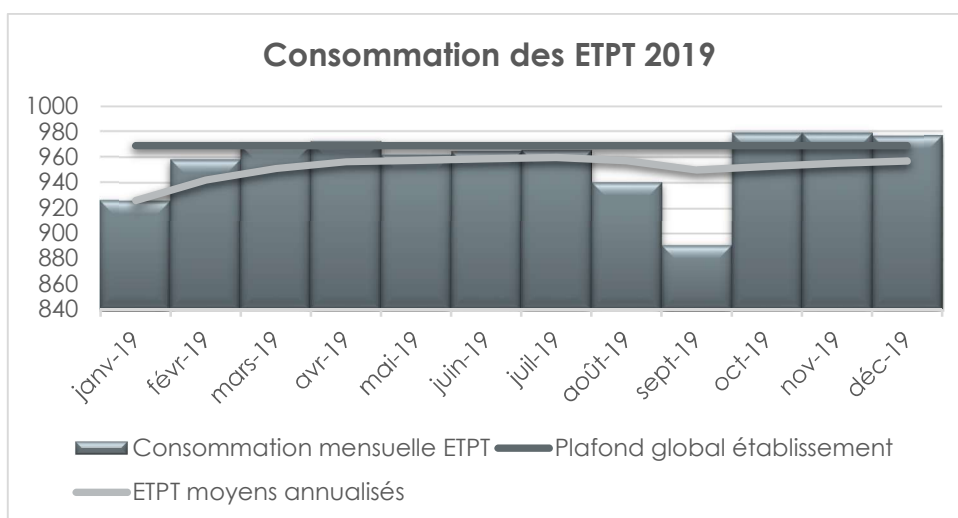


Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2019 est de 970 en ETPT soit 1 de plus qu'au 31/12/2018, et 3 de plus au 31/12/2020, dont l'essentiel était des créations concernant le personnel de santé. Il est à noter que l'addition du plafond d'emplois État et du plafond d'emplois sur ressources propres correspond au plafond global.

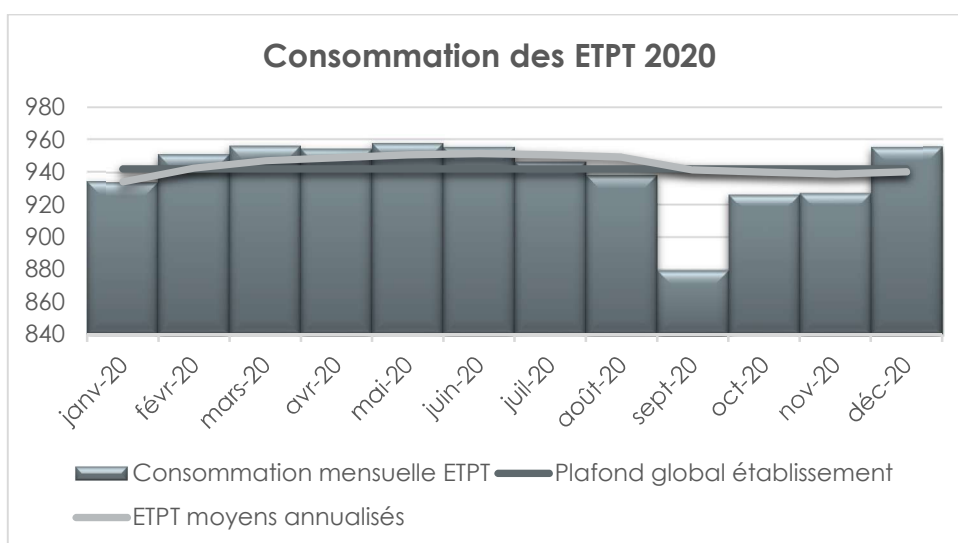
Le plafond des emplois financés par des ressources propres comprend l'ensemble des emplois contractuels en CDD et en CDI non financés par la dotation ministérielle, notamment les personnels recrutés dans le cadre de l'exécution d'une convention de recherche.

La consommation du plafond d'emplois global doit être respectée tout au long de l'année. C'est le cas depuis le passage de l'établissement au RCE. Les plafonds ont toujours été respectés.

1-2 Le suivi du plafond



Sur l'année 2020, en moyenne l'université a décompté 940 emplois.



La consommation des ETPT en 2019 et 2020 respecte le plafond d'emplois voté.

La majorité des effectifs est rémunérée sous le plafond état.



2- Effectifs

2-1 Effectif total

L'université compte au 31 décembre 2020, 980 personnels (physiques) en activité et rémunérés.

	2018	2019	2020
971	552	572	569
BIATSS AENES	44	41	38
BIATSS BU	19	20	20
BIATSS ITRF	159	164	163
BIATSS CONT	35	29	30
BIATSS santé social	1	1	1
ENS 1 DEG	2	2	2
ENS 2D DEG	43	43	44
ENS CHERC	163	163	157
ENS CHERC SANTE	17	23	27
ENS CONT	69	86	87
972	421	413	410
BIATSS AENES	34	31	31
BIATSS BU	15	15	15
BIATSS ITRF	92	94	91
BIATSS CONT	35	25	23
BIATSS santé social	1	1	1
ENS 1 DEG	3	2	3
ENS 2D DEG	42	42	35
ENS CHERC	122	125	123
ENS CHERC SANTE	20	19	16
ENS CONT	57	59	72
ENS CONT (MED 973 CONV)	2	3	1
Total général	975	988	980

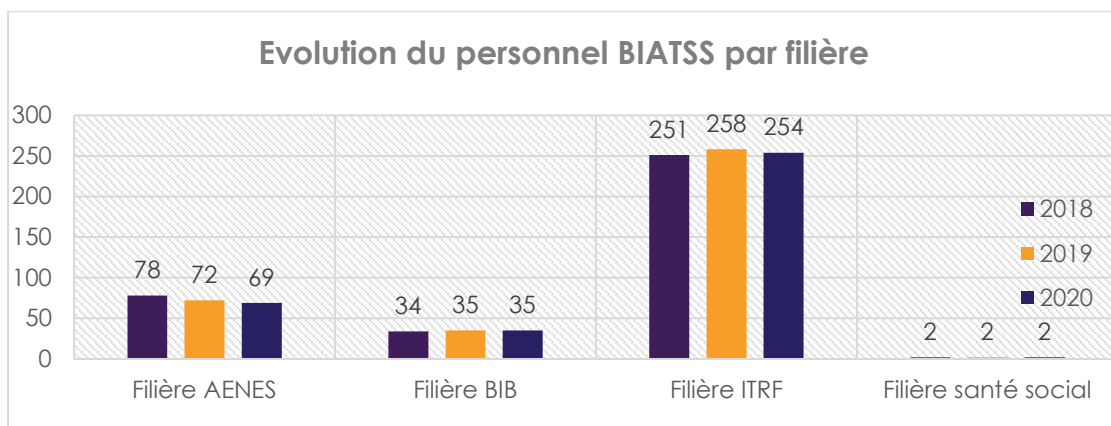


La population enseignante représente 58% des effectifs de l'université.

2-2 Effectif du personnel BIATSS

	2018	2019	2020
Titulaire	365	367	360
Filière AENES	78	72	69
Filière BIB	34	35	35
Filière ITRF	251	258	254
Filière santé social	2	2	2
Non Titulaire	70	54	53
BIATSS CONT	70	54	53
Total général	435	421	413

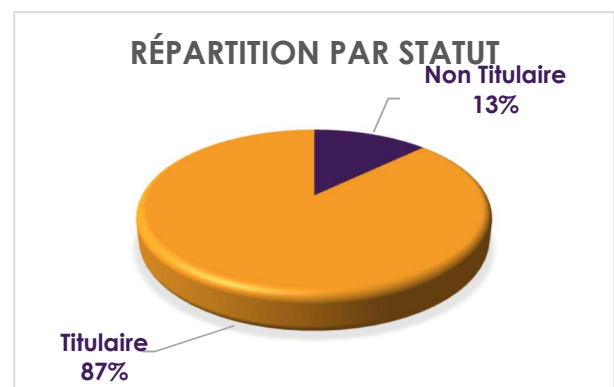
La filière des agents de bibliothèque est restée stable, la diminution constatée concerne les filières ITRF et AENES.



➤ Répartition par statut

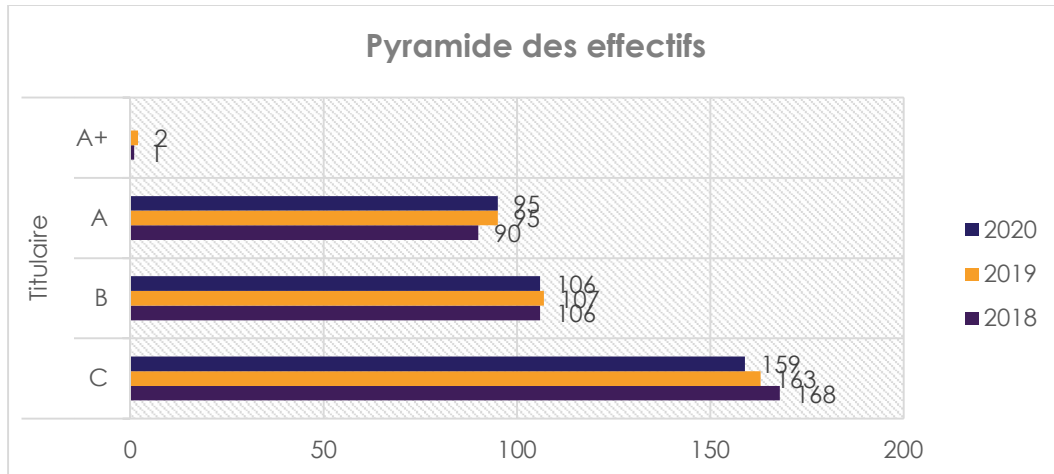
Le personnel titulaire représente 87% du personnel BIATSS

	2018	2019	2020
Non Titulaire	70	54	53
Titulaire	365	367	360
Total général	435	421	413



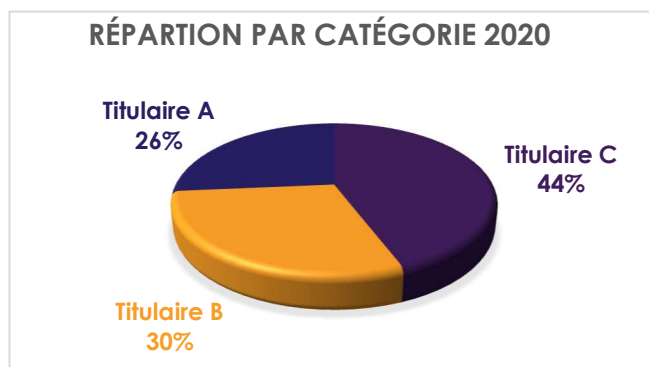


➤ Répartition par catégorie du personnels titulaires BIATSS



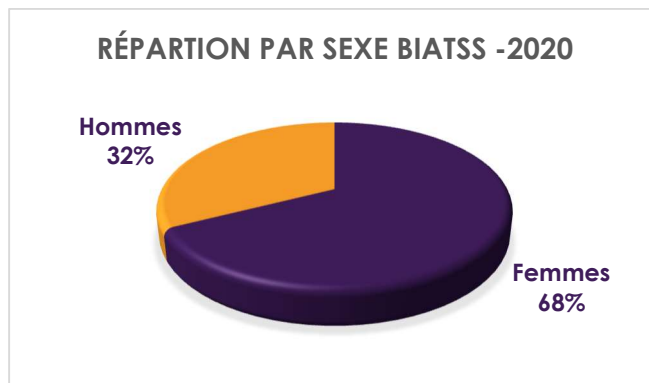
➤ Taux d'encadrement des BIATSS

Le taux d'encadrement mesure le ratio nombre d'agents (hors enseignants) de catégorie A sur nombre d'agents de catégorie B et C. Il est de 36 % à l'Université des Antilles.



➤ Répartition par catégorie et par sexe

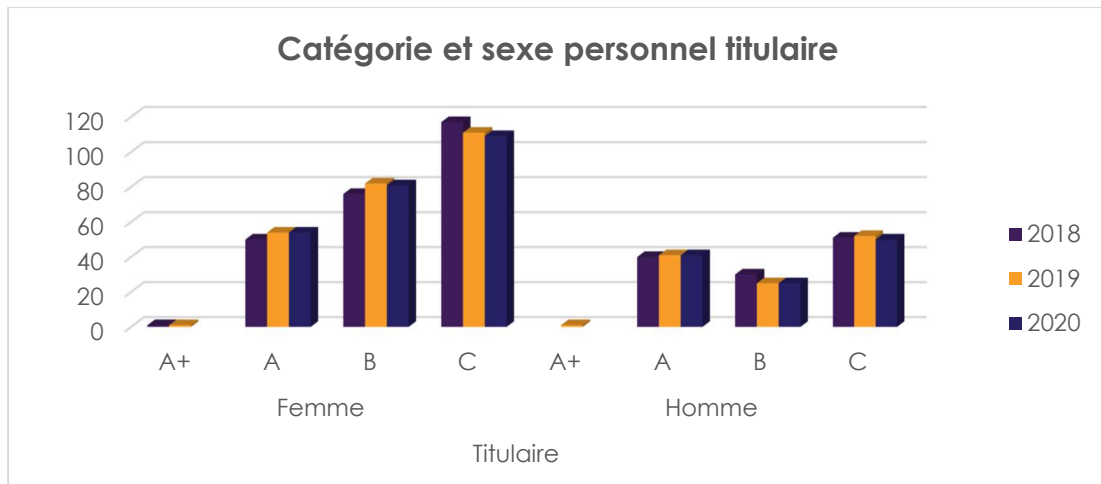
68% des agents BIATSS sont des femmes.



BILAN SOCIAL 2019-2020



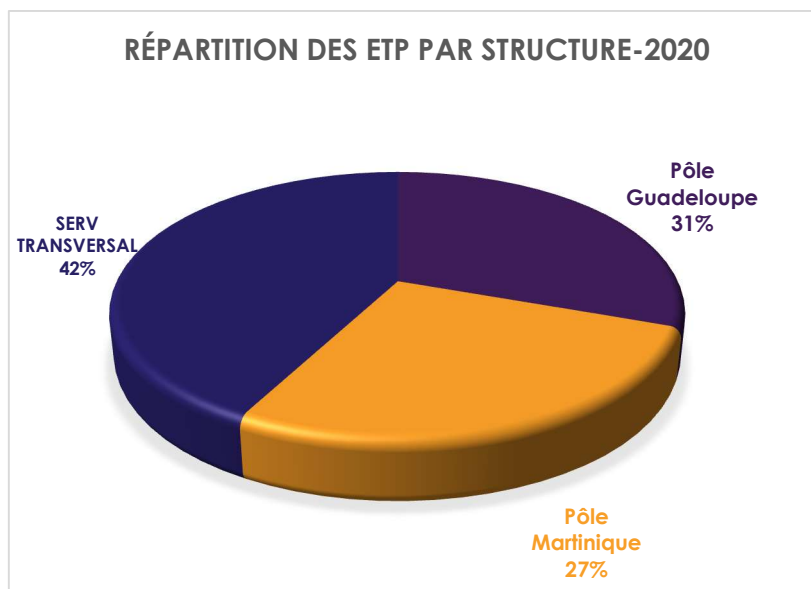
	2018	2019	2020
Non Titulaire	70	54	53
Femme	49	36	35
A	15	6	5
B	11	11	8
C	23	19	22
Homme	21	18	18
A	12	8	7
B	2	3	2
C	7	7	9
Titulaire	365	367	360
Femme	244	248	244
A+	1	1	
A	50	54	54
B	76	82	81
C	117	111	109
Homme	121	119	116
A+		1	
A	40	41	41
B	30	25	25
C	51	52	50
Total général	435	421	413



➤ Répartition par structure des titulaires (effectifs physiques et ETP)

Effectifs Physiques	2018	2019	2020
Pôle Guadeloupe	111	112	107
Pôle Martinique	100	100	97
SERV TRANSVERSAL	154	155	156
Total général	365	367	360

Les effectifs se répartissent dans les différentes structures de l'établissement, la répartition est identique sur les deux pôles de l'établissement 30% de l'effectif physique.



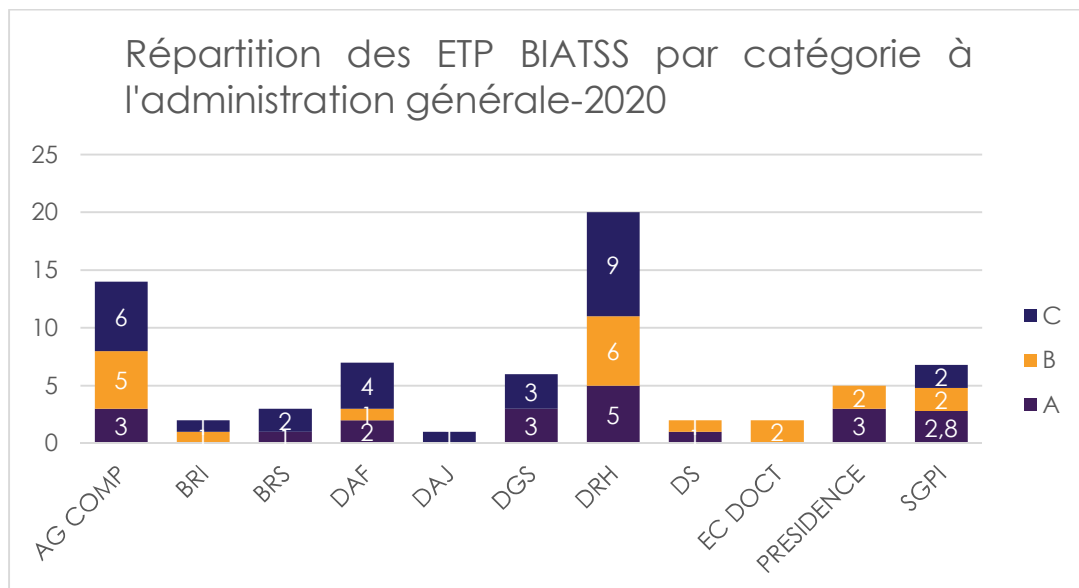


➤ Répartition par ETP

	2018	2019	2020
Non Titulaire	65,2	51,7	51,5
Femme	45,7	35,2	34,5
Homme	19,5	16,5	17
Titulaire	365	367	359
Femme	244	248	243
Homme	121	119	116
Total général	430,2	418,7	411

➤ Répartition administration générale : fonction support

Étiquettes de lignes	2018	2019	2020
A+	1	2	
A	20	19	20,8
B	16	17	20
C	28	29	28
Total général	65	67	68,8





➤ Répartition par catégorie, par sexe et par structure en ETP -2019

	A+	A	B	C
ADMINISTRATION GENER	2	19	17	29
Femme	1	10	16	24
Homme	1	9	1	5
DOSIP		4	3	2
Femme		3	3	2
Homme		1		
DSI		1	2	4
Femme		1	1	4
Homme			1	
DSIN 971		10	3	
Femme		2		
Homme		8	3	
DSIN 972		6	3	1
Femme		1		
Homme		5	3	1
INSPE 971		5	8	12
Femme		3	6	6
Homme		2	2	6
INSPE 972		7	7	14
Femme		5	5	11
Homme		2	2	3
IREM				1
Femme				1
IUFC 971		3	1	5
Femme		2		4
Homme		1	1	1
IUFC 972		1	4	
Femme			4	
Homme		1		
IUT 971		1	1	4
Homme		1	1	4
IUT 972		2	4	3
Femme		2	3	2
Homme			1	1
PUR 971		4	4	10,5
Femme		4	3	4
Homme			1	6,5
PUR 972		6	7	11

BILAN SOCIAL 2019-2020



Femme	3	7	6
Homme	3		5
SCD 971	7	8	8
Femme	5	6	6
Homme	2	2	2
SCD 972	10,5	10	8
Femme	6	9	7
Homme	4,5	1	1
SUAPS 972		1	1
Femme		1	
Homme			1
SUMPPS	2,2		1
Femme	1,2		1
Homme	1		
UFR FDE	2	5	13
Femme	1	3	9
Homme	1	2	4
UFR LSH	1	6	19
Femme	1	5	13
Homme		1	6
UFR SEN	11	10	16
Femme	4	5	13
Homme	7	5	3
UFR SJE	1	6	10,5
Femme	1	5	7
Homme		1	3,5
UFR STAPS	1	2	2
Femme	1	2	2
SUAPS 971		1	
Femme		1	
UFR SANTE 971	1	5	7
Femme	1	5	6
Homme			1
UFR SANTE 972	1	1	2
Femme	1	1	1
Homme			1
UFR RT (ex DPLSH)	1	2	4
Femme	1	2	1
Homme			3
Total général	2	107,7	121
			188



➤ Répartition par catégorie, par sexe et par structure en ETP -2020

Les catégories A+ ne sont plus représentées au 31/12/2020, en effet les postes étaient vacants à cette date même s'ils ont été occupés au cours de l'année.

	A	B	C
ADMINISTRATION GENER	20,8	20	28
Femme	11,8	18	23
Homme	9	2	5
DOSIP	4	3	1
Femme	3	3	1
Homme	1		
DSI	1	2	3
Femme	1	2	3
DSIN 971	9	3	
Femme	2		
Homme	7	3	
DSIN 972	6	3	1
Femme	1		
Homme	5	3	1
INSPE 971	4	9	11
Femme	2	7	6
Homme	2	2	5
INSPE 972	6	8	14
Femme	4	6	11
Homme	2	2	3
IREM			1
Femme			1
IUFC 971	3	1	5
Femme	2		4
Homme	1	1	1
IUFC 972	1		
Homme	1		
IUT 971	1	1	4
Homme	1	1	4
IUT 972	2	3	4
Femme	2	2	3
Homme		1	1
PUR 971	4	5	8
Femme	4	3	3
Homme		2	5
PUR 972	7,8	6	13
Femme	3,8	6	7
Homme	4		6
SCD 971	7	8	8
Femme	5	6	6
Homme	2	2	2

BILAN SOCIAL 2019-2020



SCD 972	10	9	8,8
Femme	6	8	7,8
Homme	4	1	1
SUAPS 972		1	1
Femme		1	
Homme			1
SUMPPS	2		1
Femme	1		1
Homme	1		
UFR FDE	1	5	13
Femme	1	3	9
Homme		2	4
UFR LSH	2	5	18
Femme	2	4	13
Homme		1	5
UFR SEN	11	8	18
Femme	3	5	14
Homme	8	3	4
UFR SJE	1	4,8	10
Femme	1	3,8	6
Homme		1	4
UFR STAPS		2	2
Femme		2	2
SUAPS 971		1	
Femme		1	
UFR SANTE 971	1	5	8
Femme	1	5	7
Homme			1
UFR SANTE 972	1	1	3
Femme	1	1	1
Homme			2
UFR RT (ex DPLSH)	1	2	4,5
Femme	1	2	1,5
Homme			3
Total général	106,6	115,8	188,3



➤ Effectifs par grade ITRF

	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
A	31	31	62	33	33	66	32,6	31	63,6
ASI	5	12	17	7	10	17	8	9	17
IGE	25	12	37	25	16	41	23,6	15	38,6
IGR	1	7	8	1	7	8	1	7	8
B	53	25	78	60	20	80	58,8	20	78,8
TECH	53	25	78	60	20	80	58,8	20	78,8
C	66	45	111	66	46	112	67	44	111
ATRF	66	45	111	66	46	112	67	44	111
Total général	150	101	251	159	99	258	158,4	95	253,4

La filière ITRF est majoritairement représentée par les femmes. Seul le grade des IGR compte plus d'hommes que de femmes.

➤ Effectifs par grade AENES

	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
A+	1		1	1	1	2			
AGCT	1		1	1		1			
DGS					1	1			
A	13	5	18	13	4	17	13	6	19
AENES	6	3	9	6	3	9	7	4	11
APAENES	5	1	6	5	1	6	4	2	6
DGS		1	1						
INF	2		2	2		2	2		2
B	11	3	14	11	3	14	11	3	14
SAENES	11	3	14	11	3	14	11	3	14



C	44	3	47	38	3	41	35	3	38
ADJENES	43	3	46	38	3	41	35	3	38
ATEC	1		1						
Total général	69	11	80	63	11	74	59	12	71

➤ Effectifs par grade Bibliothèque

	2018		Total 2018		2019		Total 2019		2020		Total 2020
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
A	6	4	10	8	4	12	8	4	12	12	
BIB	3	2	5	3	1	4	3	1	4	4	
CONS	3	2	5	5	3	8	5	3	8	8	
B	12	2	14	11	2	13	11	2	13	13	
BIBASS	12	2	14	11	2	13	11	2	13	13	
C	7	3	10	7	3	10	6,8	3	9,8	9,8	
MAG	7	3	10	7	3	10	6,8	3	9,8	9,8	
Total général	25	9	34	26	9	35	25,8	9	34,8	34,8	

Les femmes sont majoritaires dans les filières de l'AENES et de la bibliothèque dans toutes les catégories.



2-3 Effectifs du personnel BIATSS contractuels en ETP

Le nombre de contractuels a diminué entre 2018 et 2020. Le recrutement du personnel non titulaire s'effectue essentiellement en catégorie C et en majorité parmi les femmes.

	2018		Total 2018		2019		Total 2019		2020		Total 2020	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	12,7	11	24	5,2	7,5	12,7	5	7	12			
CDD	10,7	9	20	3,2	5,5	8,7	3	5	8			
CDI	2	2	4	2	2	4	2	2	4			
B	11	2	13	11	3	14	8	2	10			
CDD	9	1	10	9	2	11	6	2	8			
CDI	2	1	3	2	1	3	2		2			
C	22	6,5	29	19	6	25	21,5	8	29,5			
CDD	13	4,5	18	12	4	16	15,5	6	21,5			
CDI	9	2	11	7	2	9	6	2	8			
Total général	45,7	19,5	65	35,2	16,5	51,7	34,5	17	51,5			

➤ Effectifs des contractuels par structure d'affectation

	2018		Total 2018		2019		Total 2019		2020		Total 2020	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	12,7	11	23,7	5,2	7,5	12,7	5	7	12			
CDD	10,7	9	19,7	3,2	5,5	8,7	3	5	8			
ADMINISTRATION GENER	2		2	1		1	1		1			
DSIN 971						1	1		1			
INSPE 971					1		1					
IUFC 971	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2
SCD 971	0,5		0,5									
SCD 972	1	0,5	1,5		0,5	0,5						
SUMPPS	0,2		0,2	0,2	1	1,2				1	1	
UFR FDE		1	1		1	1						

BILAN SOCIAL 2019-2020



UFR LSH		1	1				1		1
UFR SEN	1	5,5	6,5		1	1		2	2
UFR SJE	1		1						
UFR STAPS	3		3						
CDI	2	2	4	2	2	4	2	2	4
ADMINISTRATION GENER		1	1	1	1	2	1	1	2
DOSIP	1		1	1		1	1		1
SCD 972	1	1	2		1	1		1	1
B	11	2	13	11	3	14	8	2	10
CDD	9	1	10	9	2	11	6	2	8
ADMINISTRATION GENER	1		1				1		1
DOSIP				1		1			
DSI							1		1
INSPE 972	1		1				2		2
IUFC 972	2		2	3		3			
IUT 972				1		1			
PUR 971					1	1		2	2
PUR 972	3	1	4						
SCD 972				2		2	1		1
UFR LSH				1		1			
UFR SEN	2		2	1	1	2	1		1
CDI	2	1	3	2	1	3	2		2
DSI	1	1	2	1	1	2	1		1
PUR 971	1		1	1		1	1		1
C	22	6,5	28,5	19	6	25	21,5	8	29,5
CDD	13	4,5	17,5	12	4	16	15,5	6	21,5
ADMINISTRATION GENER	1		1	3		3	3	1	4
DOSIP				1		1			
DSI	1		1	1		1			
DSIN 971		1	1						

BILAN SOCIAL 2019-2020



INSPE 971							1		1
INSPE 972	2		2	2		2	2		2
IUFC 971		1	1						
IUT 971					1	1		1	1
IUT 972	2		2	1		1	2		2
PUR 971		1,5	1,5	1	1,5	2,5			
PUR 972	1		1				1	2	3
SCD 972							1		1
UFR FDE	2		2	1		1	1		1
UFR LSH					1	1			
UFR SEN	1		1				1		1
UFR SJE					0,5	0,5		1	1
UFR SANTE 971	1		1	2		2	2		2
UFR SANTE 972	1		1				1	1	2
UFR RT (ex DPLSH)	1	1	2				0,5		0,5
CDI	9	2	11	7	2	9	6	2	8
ADMINISTRATION GENER	1		1	1		1	1		1
DSI	1		1						
IREM				1		1	1		1
PUR 972	2	1	3	1	1	2	1	1	2
SUAPS 972		1	1		1	1		1	1
UFR LSH	3		3	3		3	3		3
UFR SEN	1		1						
UFR SANTE 972	1		1	1		1			
Total général	45,7	19,5	65,2	35,2	16,5	51,7	34,5	17	51,5



2-4 Effectifs du personnel enseignants

➤ Effectifs total du personnel enseignants

	2018		Total 2018		2019		Total 2019		2020		Total 2020	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Non Titulaire	68	47	115	82,5	47,5	130	91,5	48	139,5			
Enseignants 2nd degré	5,5	2	7,5	8	3	11	16	3,5	19,5			
Enseignants chercheurs	62,5	45	107,5	74,5	44,5	119	75,5	44,5	120			
Titulaire	166	246	412	170	249	419	165,3	241	406,3			
Enseignants 1er degré	5		5	4		4	5		5			
Enseignants 2nd degré	39	46	85	40	45	85	38	41	79			
Enseignants chercheurs	122	200	322	126	204	330	122,3	200	322,3			
Total général	234	293	527	252,5	296,5	549	256,8	289	545,8			

La population des agents enseignants titulaires a diminué entre 2019 et 2020. Le recrutement des agents non titulaires a augmenté. Cette augmentation se traduit par le recrutement de personnel enseignant contractuel second degré.



➤ Répartition par grade et par sexe

	2018		Total 2018		2019		Total 2019		2020		Total 2020	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaire	166	246	412	170	249	419	166	241	407			
MCF	94	126	220	96	127	223	95	122	217			
MCPH	4	3	7	5	3	8	6	3	9			
PR	20	45	65	19	46	65	16	47	63			
PRAG	16	19	35	16	19	35	12	16	28			
PRCE	19	16	35	21	15	36	23	14	37			
PREC	5		5	4		4	5		5			
PROF BI-ADM		1	1									
PROF EPS	3	10	13	3	10	13	3	10	13			
PUMG				1		1	1		1			
PUPH	4	26	30	5	28	33	5	28	33			
PROF-BIA								1	1			
CONG FORM	1		1		1	1			1			
Non Titulaire	74	54	128	93	55	148	103	57	160			
ASH	5	9	14	5	8	13	1	1	2			
ATER	22	19	41	23	13	36	17	14	31			
CCA	4	3	7	7	3	10	11	10	21			
CONT DOC	22	13	35	24	13	37	28	10	38			
LECT	4		4	4		4	4		4			
MCFA	10	5	15	14	11	25	17	11	28			
PAST		3	3	2	4	6	2	5	7			
PROF CONT	7	2	9	7	2	9	17	3	20			
ENS CHER CDD				7	1	8	6	3	9			
Total général	240	300	540	263	304	567	269	298	567			



➤ Répartition des titulaires par structures d'affectation

Étiquettes de lignes	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Titulaire	166	246	412	170	249	419	165,3	241	406,3
DSI	6	10	16	7	10	17	7	10	17
INSPE 971	16	16	32	18	16	34	17	14	31
INSPE 972	18	14	32	17	16	33	16	15	31
IUT 971	5	3	8	14	10	24	14	9	23
IUT 972	7	7	14						
SUAPS 972		3	3		3	3		3	3
UFR FDE	14	23	37	13	24	37	12	24	36
UFR LSH	24	41	65	23	42	65	21	40	61
UFR SEN	43	52	95	44	51	95	45,3	50	95,3
UFR SJE	7	24	31	6	23	29	6	22	28
UFR STAPS	5	16	21	5	16	21	4	16	20
SUAPS 971	1	2	3		2	2		2	2
UFR SANTE 971	8	11	19	9	14	23	11	16	27
UFR SANTE 972	1	19	20	2	17	19	1	15	16
UFR RT (ex DPLSH)	11	5	16	12	5	17	11	5	16
Total général	166	246	412	170	249	419	165,3	241	406,3



➤ Effectifs en ETP des non titulaires

	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Non Titulaire	68	47	115	82,5	47,5	130	91,5	48	139,5
Enseignants 2nd degré	5,5	2	7,5	8	3	11	16	3,5	19,5
PROF CONT	5,5	2	7,5	6	2	8	16	2,5	18,5
ENS CHER CDD				2	1	3		1	1
Enseignants chercheurs	62,5	45	107,5	74,5	44,5	119	75,5	44,5	120
ASH	5	9	14	5	8	13	1	1	2
ATER	21,5	16	37,5	21	13	34	15,5	13,5	29
CCA	4	3	7	7	3	10	11	10	21
CONT DOC	22	13	35	24	13	37	28	10	38
LECT	4		4	4		4	4		4
MCFA	6	2,5	8,5	7,5	5,5	13	9	5,5	14,5
PAST		1,5	1,5	1	2	3	1	2,5	3,5
ENS CHER CDD				5		5	6	2	8
Total général	68	47	115	82,5	47,5	130	91,5	48	139,5

➤ Répartition des non titulaires par structure

	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Non Titulaire	68	47	115	82,5	47,5	130	91,5	48	139,5
Enseignants 2nd degré	5,5	2	7,5	8	3	11	16	3,5	19,5
PROF CONT	5,5	2	7,5	6	2	8	16	2,5	18,5
DSI		1	1						
INSPE 972	2		2				2		2
IUFC 971	1		1	1		1	1		1
IUT 971	1		1	1	1	2	1		1
IUT 972	1	1	2	3	1	4	4	1	5
UFR LSH				1		1	8	1,5	9,5
UFR STAPS	0,5		0,5						

BILAN SOCIAL 2019-2020



ENS CHER CDD				2	1	3		1	1
INSPE 972					1	1		1	1
UFR LSH				2		2			
Enseignants chercheurs	62,5	45	107,5	74,5	44,5	119	75,5	44,5	120
ASH	5	9	14	5	8	13	1	1	2
UFR SANTE 971	4	5	9	4	4	8	1	1	2
UFR SANTE 972	1	3	4	1	3	4			
UFR SANTE (973)		1	1		1	1			
ATER	21,5	16	37,5	21	13	34	15,5	13,5	29
DSI		1,5	1,5	1		1	2		2
INSPE 972		2	2		1	1		1	1
IUT 971		0,5	0,5						
IUT 972	1	1	2	1	1	2		1	1
UFR FDE	2	3,5	5,5	2	4	6	2,5	5	7,5
UFR LSH	6	4	10	5	2	7	2	1	3
UFR SEN	5,5	3	8,5	6	3	9	2,5	4	6,5
UFR SJE	2	0,5	2,5	3		3	2,5	0,5	3
UFR STAPS	1		1		1	1	1		1
UFR RT (ex DPLSH)	4		4	3	1	4	3	1	4
CCA	4	3	7	7	3	10	11	10	21
UFR SANTE 971	2		2	1	3	4	6	5	11
UFR SANTE 972	2	2	4	4		4	4	5	9
UFR SANTE (973)		1	1	2		2	1		1
CONT DOC	22	13	35	24	13	37	28	10	38
DSI	1		1	1		1	1		1
EC DOCT	2		2						
INSPE 971	2	1	3	1		1			
INSPE 972	1		1	1		1	1		1
UFR FDE	1	1	2	2	1	3	4		4
UFR LSH	6		6	5		5	5	1	6
UFR SEN	7	7	14	11	9	20	14	7	21
UFR SJE	1	2	3	2	2	4	2	1	3
UFR STAPS	1	1	2	1		1	1		1
UFR RT (ex DPLSH)		1	1		1	1		1	1
LECT	4		4	4		4	4		4
INSPE 972				1		1	1		1
UFR LSH	3		3	2		2	3		3
UFR SJE	1		1	1		1			
MCFA	6	2,5	8,5	7,5	5,5	13	9	5,5	14,5

BILAN SOCIAL 2019-2020



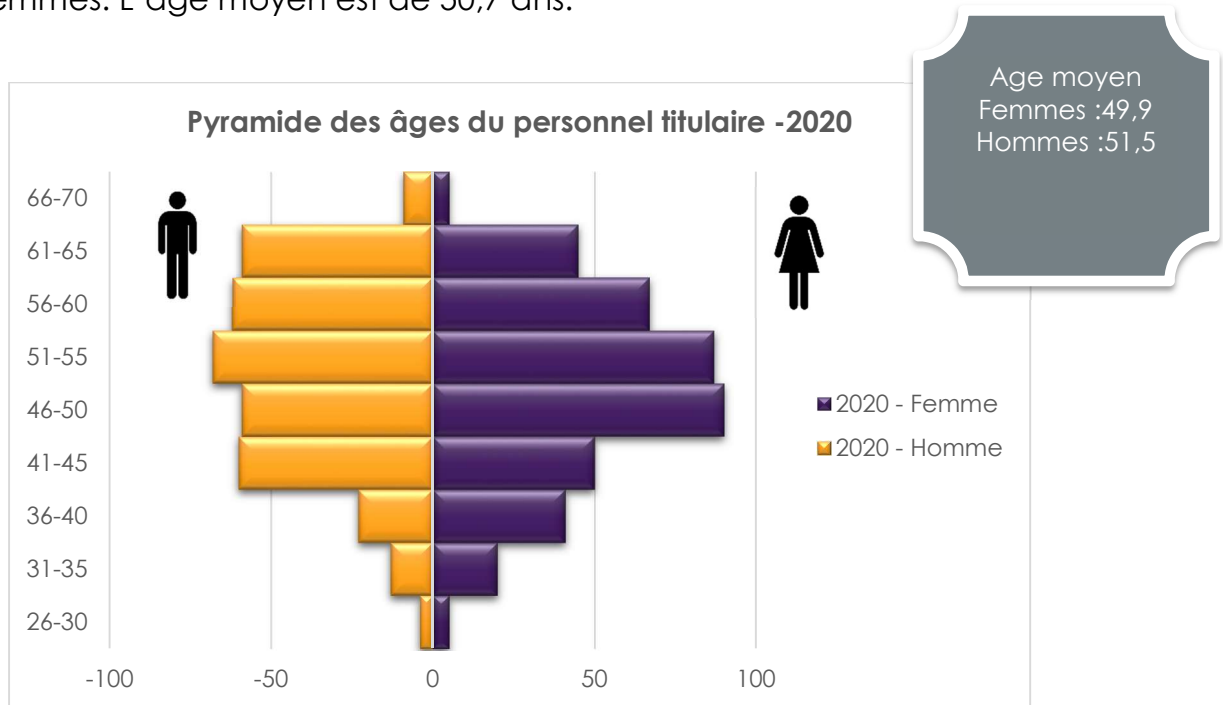
IUT 971	2		2	1,5	1	2,5	1,5	1	2,5
IUT 972	0,5	0,5	1	1	0,5	1,5	1	0,5	1,5
UFR FDE	1		1	1,5		1,5	1,5		1,5
UFR LSH							0,5		0,5
UFR SEN	0,5		0,5	0,5	0,5	1	0,5	0,5	1
UFR SJE	1,5	1,5	3	2,5	3	5,5	2,5	3	5,5
UFR SANTE 971	0,5	0,5	1		0,5	0,5	0,5	0,5	1
UFR RT (ex DPLSH)				0,5		0,5	1		1
PAST		1,5	1,5	1	2	3	1	2,5	3,5
UFR FDE		1,5	1,5	0,5	2	2,5		1,5	1,5
UFR SANTE 971				0,5		0,5	1		1
UFR SANTE 972								1	1
ENS CHER CDD				5		5	6	2	8
UFR FDE							1		1
UFR SEN				2		2			
UFR SJE				3		3	4	2	6
UFR STAPS							1		1
Total général	68	47	115	82,5	47,5	130	91,5	48	139,5



3- Eléments démographiques

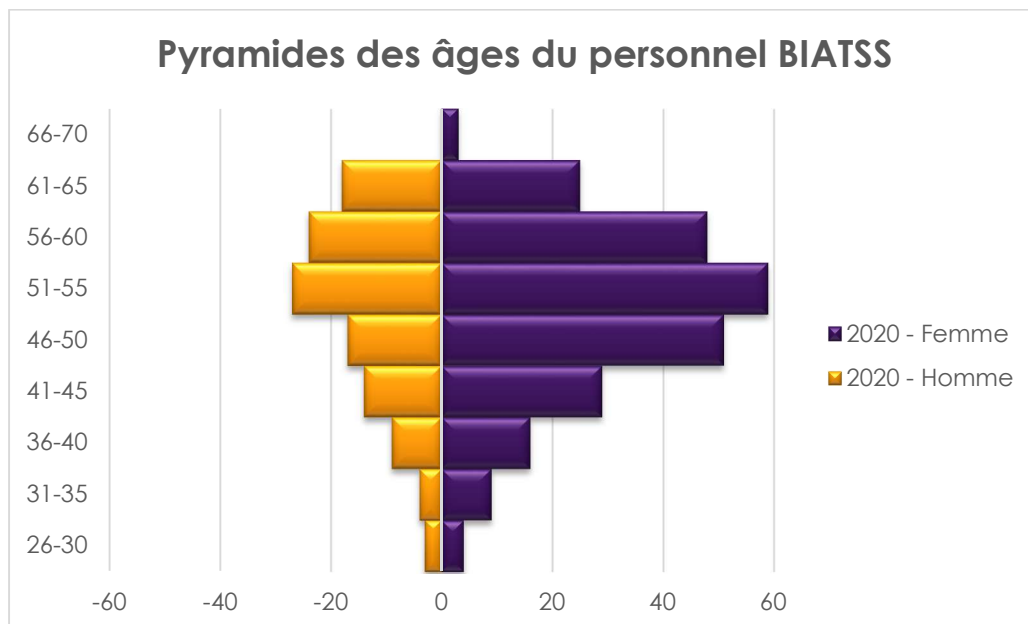
3-1 Pyramides des âges du personnel titulaire

La pyramide des âges de l'Université des Antilles montre un déséquilibre en faveur des femmes. L'âge moyen est de 50,7 ans.



3-2 Pyramides des âges du personnel BIATSS

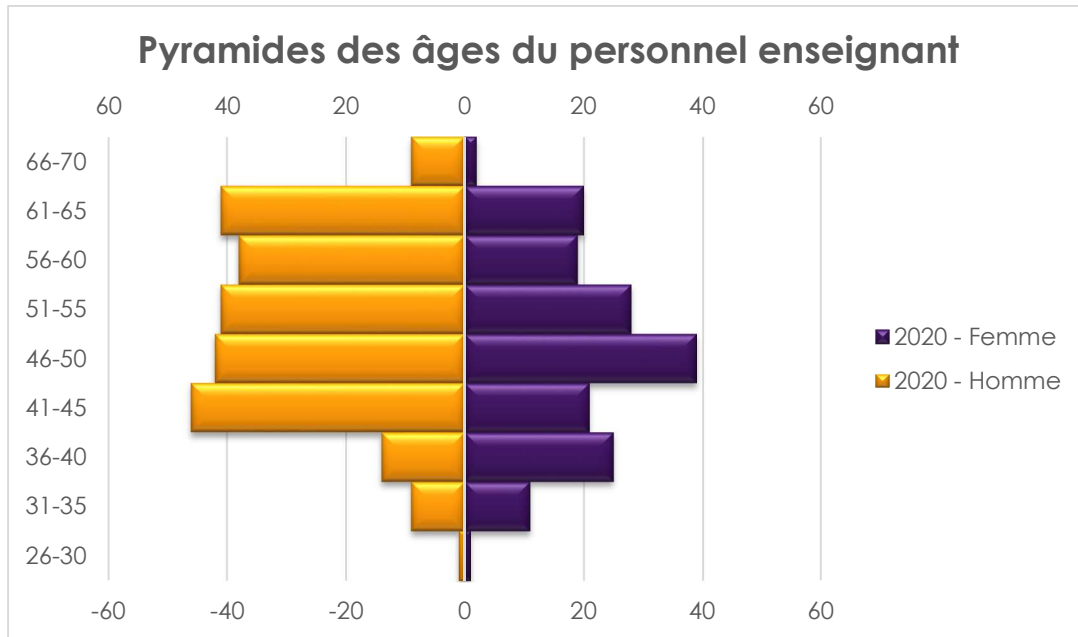
Les femmes sont majoritaires au sein de la population BIATSS. L'âge moyen est de 50,9 ans.





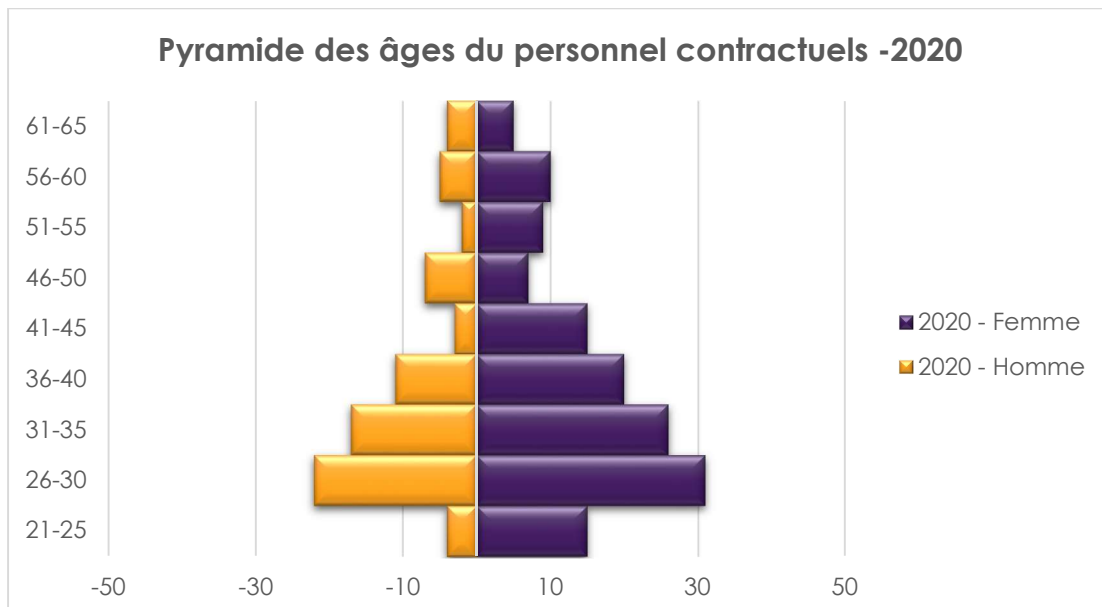
3-3 Pyramides des âges du personnel enseignant

L'âge moyen du personnel enseignant est de 50,5 ans.



3-4 Pyramide des âges du personnel contractuel

Le personnel contractuel est en majorité féminin, cette population est plus jeune que celle des titulaires, représentées majoritairement par les 26 - 30 ans. L'âge moyen est de 37,9 ans.





4- Les autres contractuels

4-1 Les contractuels doctorants

Les contractuels doctorants sont recrutés sur le fondement du décret 2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret 2016-1173 du 29 août 2016. Deux sources de financements Etat ou ressources propres.

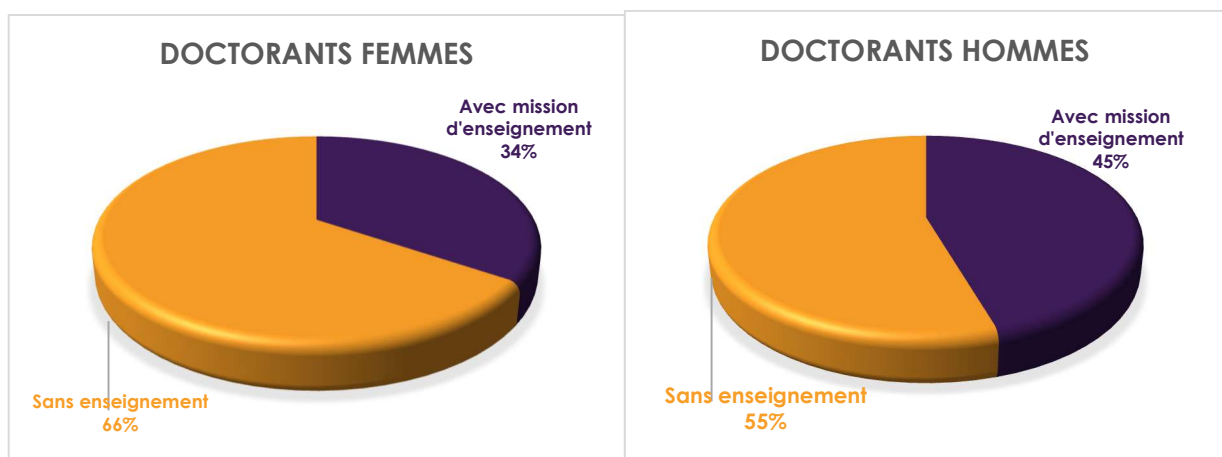
➤ Répartition par âge

	2020		2020	2019	2018
	Femme	Homme			
21-25	10	2	12	10	11
26-30	14	8	22	24	18
31-35	2		2	2	5
36-40	1		1	1	1
41-45	1		1		
Total général	28	10	38	37	35

73% des doctorants contractuels sont des femmes.

Les doctorants peuvent assurés une mission complémentaire d'enseignement. En 2020 le nombre d'heures est de 621 HETD.

➤ Répartition par sexe des missions





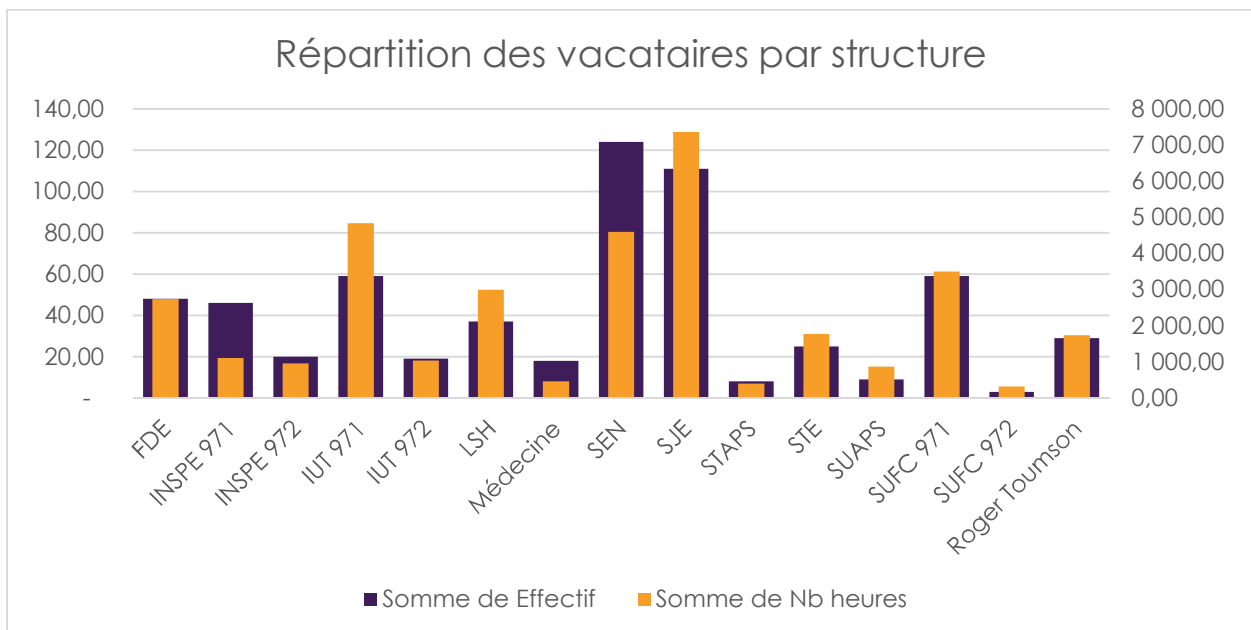
4-2 Les vacataires d'enseignement

L'Université des Antilles recrute des chargés d'enseignement vacataires (CEV), ou des agents temporaires vacataires (ATV).

Pour l'année 2020-2021 :

	vacataire	Effectif	Nb heures
ATV	Etudiant	17,00	810,30
	Retraité	9,00	452,06
Total ATV		26,00	1 262,36
CEV	Fonctionnaire	406,00	23 005,29
	Non fonctionnaire	183,00	10 386,70
Total CEV		589,00	33 391,99
Total général		615,00	34 654,35

La répartition des vacataires par structure permet de comparer le nombre de vacataires et le nombre d'heures prévisionnelles.

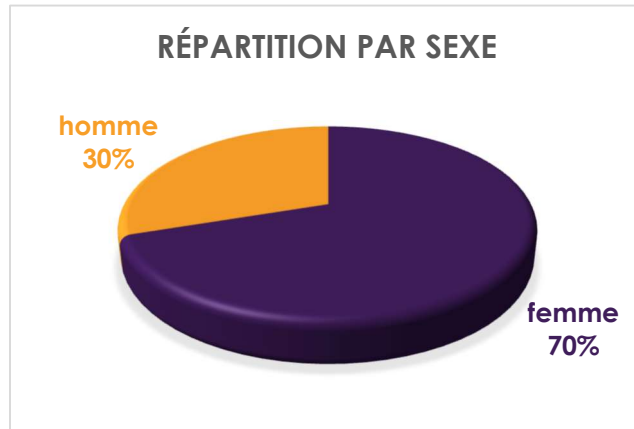




4-3 L'emploi étudiant

L'université des Antilles a recruté 229 emplois étudiants en 2020. La masse salariale correspondante est de 341 488.70 €.

Total	
femme	160
homme	69
Total général	229



Le contexte sanitaire a fortement impacté ce personnel en général précaire. En effet, beaucoup d'entre eux sont choisis en fonction de critères sociaux. Le ministère souhaite qu'une politique plus dynamique soit mise en place, aussi des recrutements ont pu avoir lieu spécifiquement liés à la COVID 19.



PARTIE II : CARRIERE





PARTIE II CARRIERE

1- Concours du personnel BIATSS 2020

	Guadeloupe		Martinique		Total	Notes
	Externes	Internes	Externes	Internes		
Nombre de concours	5	6	2	1	14	2 concours organisés pour les rectorats : 1 Guadeloupe et 1 Martinique
Concours A	2	1	1	0	4	
Concours B	3	1	0	0	4	3 concours 4 postes
Concours C	0	4	1	1	6	5 concours 6 postes
Total	10	12	4	2	28	

En 2020, 28 concours ont été organisés pour le recrutement du personnel BIATSS. Seuls 3 concours ont été infructueux.

	Guadeloupe		Martinique		Total	
	Externes	Internes	Externes	Internes		
Nombre de concours fructueux	4	5	1	1	11	
Nombre de concours infructueux	1	1	1	0	3	
Lauréates	4	3	2	1	10	
Lauréats	0	2	0	0	2	
Jury présidé par un homme	4	4	2	1	11	8 hommes
Jury présidé par une femme	1	2	0	0	3	1 femme

Les jurys ont été majoritairement présidés par des hommes.



2- Les mouvements des personnels

	2018	2019	2020	Total général
Entrée	16	38	37	91
BIATSS				
Femme	11	17	17	45
Homme	5	2	6	13
Enseignant				
Femme		7	7	14
Homme		12	7	19
BIATSS				
Femme	17	17	16	50
Homme	1	9	6	16
BIATSS				
Femme	16	15	20	51
Homme	7	7	9	23
Enseignant				
Femme		2	12	14
Homme		3	15	18
intégration		1	2	3
BIATSS				
Femme		1	1	2
Homme			1	1
Total général	57	92	117	266



➤ Les promotions

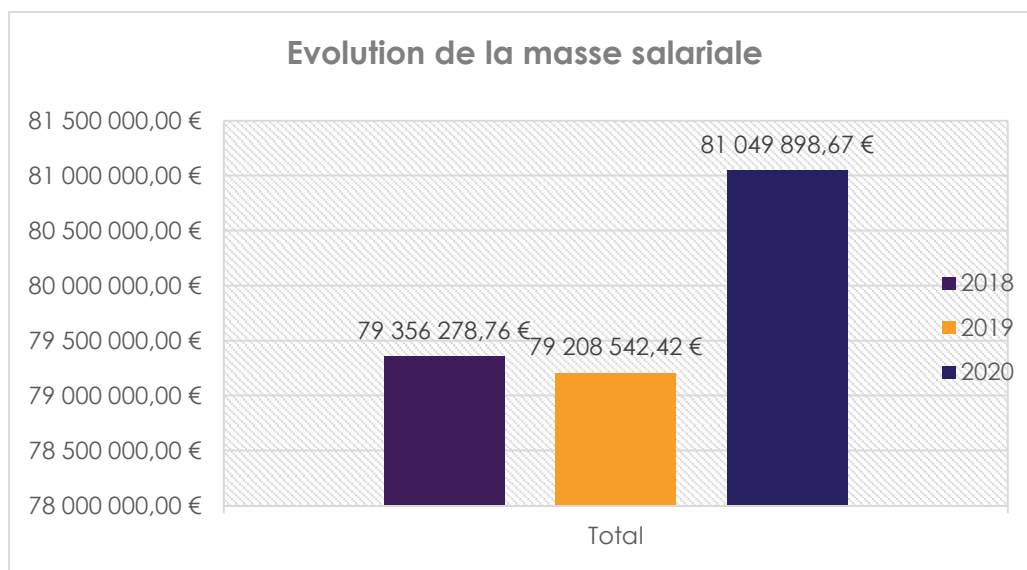
Étiquettes de lignes	2018	2019	2020
Promotion	18	26	22
BIATSS			
Femme			
Examen professionnel	4	3	2
Liste d'aptitude	3	4	4
Tableau d'Avancement	10	10	10
Homme			
Examen professionnel	1	1	
Liste d'aptitude		3	1
Tableau d'Avancement		5	5
Total général	18	26	22

3- Rémunérations

3-1 Les dépenses de masse salariale

La masse salariale est constituée des dépenses du traitement principal, des primes et indemnités, des rémunérations accessoires, des prestations sociales (congé longue durée, remboursement domicile-travail) et des cotisations employeurs.

La masse salariale de l'université a progressé de +1,8 M€ en 2020, soit une évolution de +1,4%.





L'augmentation de la masse salariale s'explique par la progression liée au déroulement de carrière des agents avec la poursuite de la mise en place de la PPCR, et le paiement des heures complémentaires en 2020.

	2018	2019	2020	Evolution
Rémunérations brutes	43 912 650,09 €	45 118 356,28 €	45 502 553,56 €	
Cours complémentaires	2 687 243,12 €	1 461 087,07 €	2 554 350,10 €	
Rémunérations accessoires	4 185 812,96 €	3 584 586,37 €	3 821 603,84 €	
Cotisations sociales	27 855 392,47 €	28 513 608,06 €	28 890 516,05 €	
Prestations sociales	715 180,12 €	530 904,64 €	280 875,12 €	

3-2 La rémunération brute

La rémunération brute moyenne des hommes est de 5 328 € et celle des femmes de 4 241 €.

Rémunération moyenne par corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)	
	hommes	femmes
liste des corps		
0525 - Maître de conférences	5 516 €	5 425 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	2 784 €	2 717 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	3 490 €	3 293 €
0520 - Professeur des universités	7 597 €	7 176 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	4 845 €	4 786 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	4 948 €	4 676 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	6 044 €	5 542 €
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	6 922 €	6 792 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 655 €	2 826 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3 889 €	3 956 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	5 099 €	4 873 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	3 395 €	3 273 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	5 707 €	4 050 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	3 700 €	3 643 €
1589 - Adjoint administratif des administrations de l'État	2 930 €	3 045 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	2 887 €	3 005 €

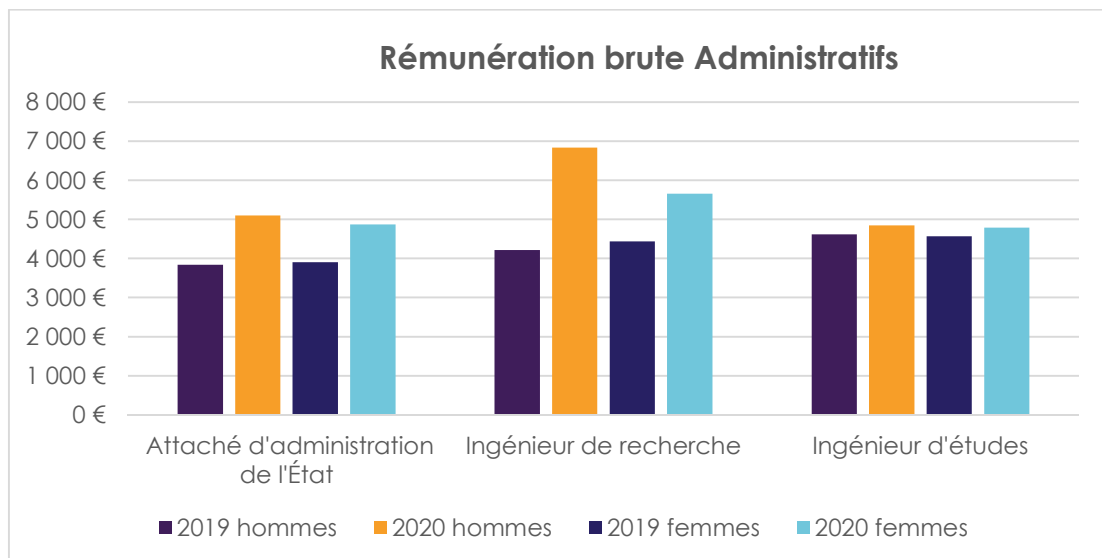


0524 - Maître de conférences des universités-praticien hospitalier de médecine, d'odontologie et des disciplines pharmaceutiques	3 969 €	4 335 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	6 839 €	5 658 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	4 276 €	5 162 €
1035 - Professeur des écoles		4 925 €
1096 - Bibliothécaire	5 200 €	4 466 €
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale		4 060 €
0000 - Emplois fonctionnels	10 436 €	7 548 €
1094 - Conservateur général des bibliothèques	8 444 €	
1616 - Adjoint technique des établissements d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale		2 704 €
1708 - Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale		5 970 €
1711 - Professeur ex bi-admissible	4 573 €	

La rémunération brute moyenne des agents titulaires

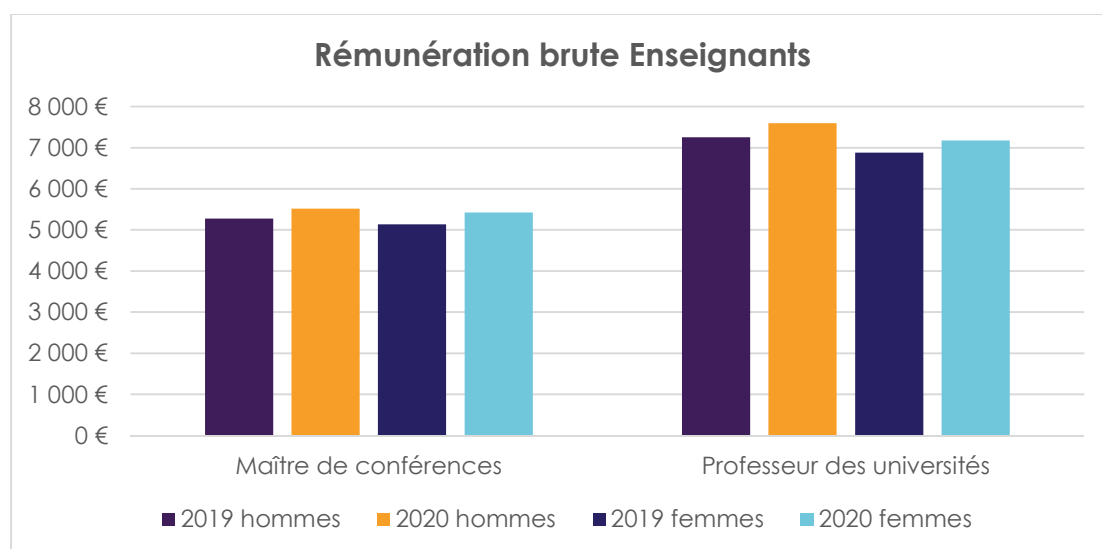
Pour rappel, au sein de la population BIATSS il y a une majorité de femmes et au sein de la population enseignante une majorité d'hommes.

➤ Rémunération nette par grade- BIATSS





➤ Rémunération nette par grade - enseignants



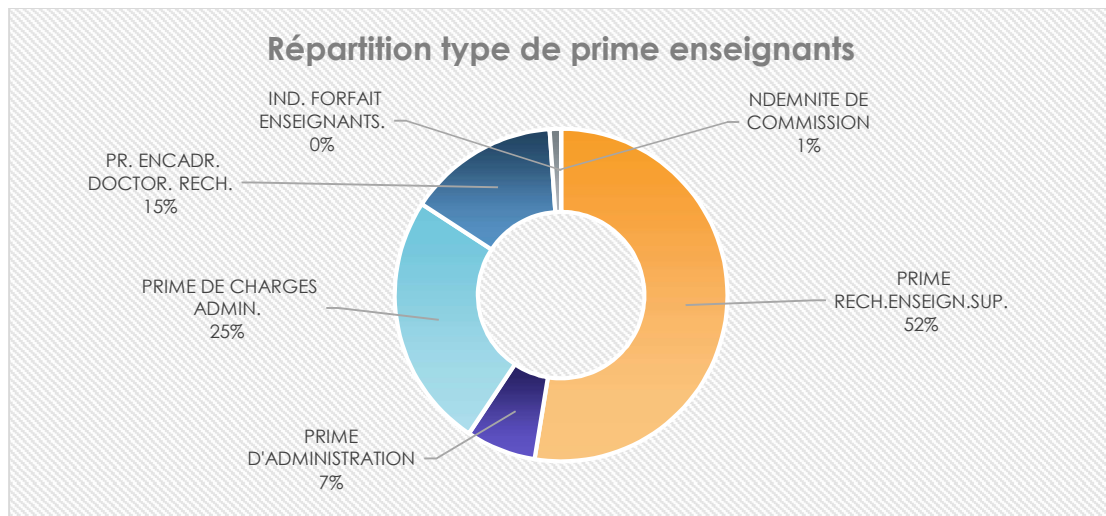
3-3 Les primes et indemnités (brute)

➤ Primes versées aux BIATSS

	Dépenses constatées		
	2018 (hors régularisation)	2019	2020
IND. HABILLEMENT CHAUSSUR	507,78 €	38,22 €	136,50 €
IND. SUJETIONS SPE.	6 552,13 €		
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	5 379,96 €	5 379,96 €	4 016,63 €
PRIME TECHNICITE FORF BIB	27 454,31 €		
IND CHARGES ADM SECR ACAD	20 054,60 €		
IND. ADM. ET TECHNICITE	75 857,72 €		
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	41 816,42 €		
INDEMNITE SPECIALE	41 816,42 €		
VACATIONS	1 100,00 €		
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	56 402,48 €	24 211,84 €	37 103,01 €
I.F.S.E.	1 603 489,45 €	1 877 807,47 €	1 753 287,66 €
COMPLEMENT INDEMNITAIRE	494 956,57 €	274 276,09 €	345 064,82 €
GARANTIE INDEMNITAIRE	9 349,86 €	28 730,00 €	25 706,39 €
Total général	2 384 737,70 €	2 210 443,58 €	2 165 315,01 €



➤ Primes versées aux enseignants



➤ GIPA versée aux agents

Grade		2018	2019	2020
Titulaire				
Administratifs techniques et service	ING.ETUDES CN			473,16 €
	ADJ.TECH.RECH.FORM			292,69 €
Enseignants 2nd degré	PROFESSEUR AGREGE HC	35,52 €		
	PROF. AGREGE CE	35,52 €		
	PROF. AGREGE HC	84,39 €		
	PROF. CERTIFIE HC		153,93 €	
	PROFESSEUR E.P.S. HC		307,86 €	273,03 €
Enseignants chercheurs	PROF.2C UNIV.HOSPIT.	62,22 €	2 089,87 €	
	MAITRE CONFERENCE HC	107,21 €	2 467,42 €	5 519,36 €
	MAITRE CONFERENCE CN		526,09 €	1 329,22 €
	PROF.ASS.T.PART.UNIV			701,56 €
Personnel d'encadrement	INGENIEUR RECHER.HC.		889,15 €	867,09 €
Contractuel				
Administratifs techniques et service	CONTR BIATOSS CDI A	227,36 €		
	CONTR BIATOSS CDI C	95,16 €	322,00 €	501,93 €
Enseignants 2nd degré	PROF.CONTRACTUEL 1.C	161,12 €	545,20 €	849,86 €

BILAN SOCIAL 2019-2020



Enseignants chercheurs	MAIT.CONF.ASSOC.UNIV	83,54 €	9,83 €	
	MAITRE CONF.ASS.T.P.	83,54 €		2 689,35 €
		975,58 €	7 311,35 €	13 497,25 €



PARTIE III : VIE DES PERSONNELS





PARTIE III- VIE DES PERSONNELS

1- Temps de travail et congés du personnel

1-1 Les Modalités de service

Le personnel titulaire privilégie le temps partiel à 80%.

	2018	2019	2020
BIATSS	7	5	4
ATRF	1		
Temps Partiel sur autorisation	1		
IGE	2	3	2
Temps Partiel de droit (pour élever un enfant)		1	1
Temps Partiel sur autorisation	2	2	1
MAG	2	1	
Temps Partiel de droit (pour donner ses soins à des ascendants)	1	1	
Temps Partiel sur autorisation	1		
TECH	2	1	2
Temps Partiel de droit (pour donner ses soins à des ascendants)	1	1	1
Temps Partiel de droit (pour élever un enfant)			1
Temps Partiel sur autorisation	1		
Enseignant	3	2	1
P. EPS	1		
Temps Partiel sur autorisation	1		
PRAG	1	1	
Temps Partiel sur autorisation	1	1	
PROFESSEUR	1	1	1
Temps Partiel sur autorisation	1	1	1
Total général	10	7	5

La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (80% en 2018 et 100% en 2020).



	2018	2019	2020
BIATSS	7	5	4
Femme	5	5	4
Temps Partiel de droit (pour donner ses soins à des ascendants)	2	2	1
Temps Partiel de droit (pour élever un enfant)		1	2
Temps Partiel sur autorisation	3	2	1
Homme	2		
Temps Partiel sur autorisation	2		
Enseignant	3	2	1
Femme	3	2	1
Temps Partiel sur autorisation	3	2	1
Total général	10	7	5

➤ Le temps partiel thérapeutique

Au 31 décembre 2020, 7 agents exercent à temps partiel thérapeutique (TPTH), 92% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	2018	2019	2020
Femme	10	7	6
Temps Partiel Thérapeutique	10	7	6
BIATSS	6	4	5
ADJENES	3	1	2
ATRF	1	1	
Mag			1
SAENES	1		
SAENS	1		
TECH		2	2
Enseignant	4	3	1
MCF	4	2	1
PRAG		1	



Homme				2
Temps Partiel Thérapeutique				2
BIATSS				2
TECH				1
ATRF				1
Total général	10	7		8

1-2 Le télétravail

Avant la crise sanitaire, la mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université avait fait l'objet d'un premier échange. Cependant la crise sanitaire a accéléré les éléments de mise en œuvre.

Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020, modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a permis de voter le protocole du télétravail au sein de l'UA le 15 avril 2021.

Il reste à estimer l'exhaustivité des agents qui ont pu en bénéficier.

Sur le pôle Guadeloupe un premier recueil d'information a pu être effectué :

➤ Répartition des personnels en télétravail sur le pôle Guadeloupe

	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
UFR RT (Ex DPLSH)	1		1	0	1	3
INSPE 971	1	1	6	1	3	1
IUFC 971	3	1	0	1	4	1
IUT 971		1	0	1	1	2
PUR 971	2		3	0	3	7
UFR SEN						
UFR SJE	1		2	1	2	
UFR STAPS			2	0	2	0



2- Absence pour raison de santé et accident divers

➤ Répartition des agents ayants déclarés un accident de service ou de trajet

	Femme	Homme	Total général
2018	8		8
BIATSS	5		5
AS	2		2
AT	3		3
Enseignants	3		3
AS	3		3
2019	6	2	8
BIATSS	3		3
AS	2		2
AT	1		1
Enseignants	3	2	5
AS	2	1	3
AT	1	1	2
2020	3	1	4
BIATSS	3		3
AS	3		3
Enseignants		1	1
AT		1	1
Total général	17	3	20

En 2020 2 agents BIATSS ont eu un accident de service et 1 enseignant a eu un accident de trajet.



➤ Répartition du nombre de jours d'arrêts

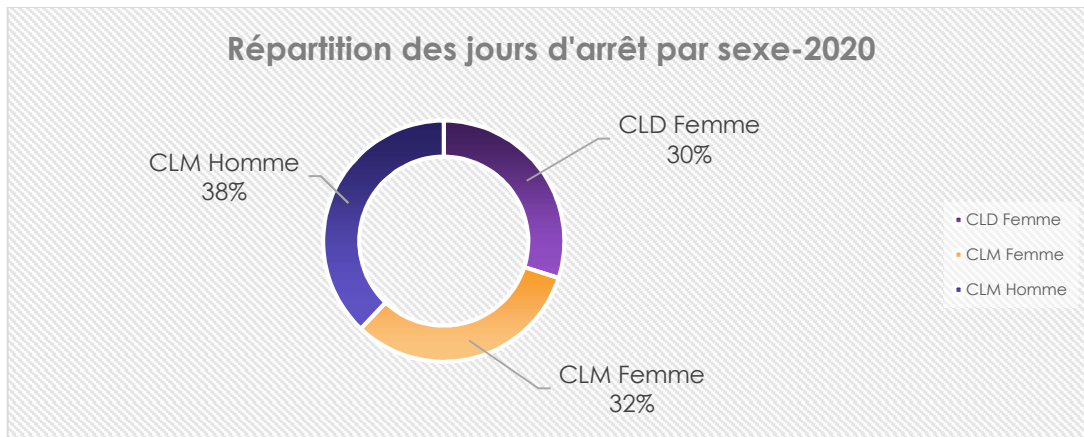
	Femme		Homme	
	Nombre d'agent	Durée	Nombre d'agent	Durée
2018	8	45		
AS	5	25		
AT	3	20		
2019	6	43	2	132
AS	4	28	1	22
AT	2	15	1	110
2020	3	28	1	49
AS	3	28		
AT			1	49
Total général	17	116	3	181

Il y a 49 jours d'arrêts qui ont été générés par les accidents de service et de trajet déclarés en 2020.

➤ Les congés

Le nombre de jours d'absence pour maladie représente 3 759 jours pour 17 agents concernés dont 10 BIATSS. 32 % des jours d'arrêts concernent des femmes en CLM.

	CGM	CLD	CLM	Total général
2019	91	1464	3445	5000
Femme	91	1107	2664	3862
Homme		357	781	1138
2020		1126	2633	3759
Femme		1126	1207	2333
Homme			1426	1426
Total général	91	2590	6078	8759



3- Compte épargne Temps

Répartition du nombre d'agents et du nombre de jours en stock dans le compte épargne temps.

	Nombre d'agents	Solde au 31 décembre 2019 en jours
A	56	947
B	41	779
C	61	945
CONT B	1	11
CONT A	1	5
Total général	160	2687

L'utilisation des jours se fait par monétisation ou par prise en compte de jours dans la retraite additionnelle. En 2020, 43 agents ont utilisé ces options pour un montant de 58 344,13 €.

Élément	Nombre d'agents concernés	Montant
JOURS CET –CAT A	15	27 135,00 €
JOURS CET –CAT B	11	12 240,00 €
JOURS CET –CAT C	12	15 000,00 €
JOURS CET A OPTION RAFFP	1	992,28 €
JOURS CET B OPTION RAFFP	4	2 976,85 €
Total général	43	58 344,13 €



4- Congés pour motif professionnel (recherches ou conversions thématiques)

➤ Congé pour Recherche et Conversion Thématiques (CRCT)

	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020	Total 2020
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	
MCF	3	1	4	5	3	8	2	2
CNU	1		1	1		1		
Etablissement	2	1	3	4	3	7	2	2
PR					1	1		
Etablissement					1	1		
Total général	3	1	4	5	4	9	2	2

3- Élément social

3-1 La santé au travail

Visites médicales – Médecine préventive 2019-2020

ANNEE	NOMBRE DE VISITE BIATSS	NOMBRE DE VISITE ENSEIGNANTS	TOTAL	
2019	32	39	71	
2020	18	8	26	

Séances comité médicales 2019-2020

ANNEE	NOMBRE DE SEANCES	NOMBRE DE DOSSIERS ENSEIGNANTS ANALYSÉS EN SÉANCE	NOMBRE DE DOSSIERS BIATSS ANALYSÉS EN SÉANCE	TOTAL DOSSIERS ANALYSÉS
2019	23	8	12	20
2020	23	6	12	18



3-2 L'action sociale

L'action sociale collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des personnels et de leur famille dans les domaines de l'enfance et des loisirs, de la famille, de l'installation, du handicap et de la maladie, ainsi qu'à faire face à des situations difficiles.

Les prestations sociales sont versées par l'Université des Antilles (UA) sous certaines conditions depuis plusieurs années.

Les prestations déjà en œuvre au sein de l'UA et qui se poursuivent :

➤ Les bons cadeaux

Principe	Conditions d'attribution	Attribution	Participations
Remise d'un bon cadeau de Noël pour tous les personnels Organisation de l'Arbre de Noël des enfants du personnels	Enfants du personnels de 0 à 12 ans	Bons d'achat de 50 €	2019 : 1290 bons commandés pour un montant de 64 500 € - 25 bons non distribués 2020 : 1200 bons distribués pour un montant de 58 800 € (remise de 2 %). Une vingtaine de carnet distribuée à des étudiants
			80 agents bénéficient de boîtes de chocolat à l'administration générale pour un montant de 580 €

➤ Aide aux transports et restauration

Principe	Conditions d'attribution	Attribution	Participations	Principe
Aide au transport	Les personnels de l'Université des Antilles peuvent bénéficier d'une prise en charge partielle (50%) du titre d'abonnement de transport (KARULIS, Corniche d'Or, Mozaik, TCSP...) pour leurs déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail voire l'aéroport	Personnels enseignants et BIATSS titulaires et contractuels souhaitant s'abonner à l'un de ces réseaux de transport	Contactez la Direction des Ressources Humaines	Bénéficiaires en 2018 : 4 : (2 contractuels, 1 titulaire A et 1 titulaire C) Bénéficiaires en 2019 : 1 : (1 titulaire C) Bénéficiaires en 2020 : 2 : (1 contractuel, 1 titulaire C)
Restauration des personnels	L'Université des Antilles participe aux frais de restauration des personnels de l'Université des Antilles déjeunant au CROUS des	Carte de restauration émise par le CROUS à alimenter à	Alimentation de votre compte Izly via internet ou depuis une application mobile,	La participation de l'UA est versée directement au CROUS.



	Antilles et de la Guyane par le biais d'une convention	partir de votre compte (Izly)	à partir de 5 € par compte bancaire ou de 30 € par carte bleue Tous les personnels enseignants et BIATSS titulaires et contractuels	2018 : 15 607 € 2019 : 10 111,50 € 2020: 6346,00 €
--	--------------------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

➤ Comité d'action sociale

Un comité d'action sociale a été mis en place lors du CA du 25 mai 2019. Il se compose de 7 membres. Son budget est de 15 000 €.

Montant versé en 2019 : 6000 € pour 2 agents

Montant versé en 2020 : 0 €

➤ Aide à l'association du personnel de l'établissement

2019 : 3 000 € à l'APUG

2020 : pas d'aide

3-3 les actions culturelles et de loisirs

Les actions culturelles sont proposées par les services polaires de l'établissement. Les activités proposées par le pôle Guadeloupe se déclinent comme suit :

Activités	Evènements-Activités culturelles ou sportives	Le public (nombre)	Budget
	Session de SOPRHOLOGIE. 5 sessions de sophrologie	60	
	Massage assis. 6 sessions de Amma	50	
	YOGA et détente. 2 sessions	40	
Santé	Actions de sensibilisation : MST, Addictions, Secourisme, sport/santé	40	5000
	Mise en forme et Nutrition	45	1800
	Journées d'Accueil. Accueil des nouveaux personnels	Les nouveaux personnels	1000
	Barbecue APUG Rando suaps/APUG Carnaval,	900	20000
Cohésion Sociale	Chanté Nwel et arbre de Noël	900	12 536
	Bons cadeaux. Distribution de 534 bons cadeaux	534	



Découverte de patrimoine-Visite de PAP Macte-B/T et PAP, villes d'Art et d'Histoire	40	300
-------------------------------------------------------------------------------------	----	-----

Culture	Ateliers culturels et évènements	15207
----------------	----------------------------------	-------

4- La formation du personnel

En 2019 une commission formation a été mise en place. Celle-ci La commission formation a pour objet d'étudier les demandes de :

- Congé de formation professionnelle (CFP) ;
- De financement des heures du compte personnel de formation (CPF) ;
- Bilan de compétences (BC) ;
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Période de professionnelle (PP).

Ainsi, toutes les demandes faites pour un organisme de formation extérieur à l'université doivent être déposées auprès du bureau formation/GPEEC, qui après avoir émis un avis, instruit le dossier devant les membres de la commission.

➤ Les dépenses de formation

BUDGET	2019	2020
95000	93 716,96 €	
95000		15 735,76 €

➤ Répartition prévisionnelle du budget formation

Détail des coûts par axes de formation	Budget PGC Prévisionnel	BU
Formation INTER	10%	9 500,00 €
Formation INTRA	40%	38 000,00 €
CPF	19,50%	18 525,00 €
BC	9,50%	6 025,00 €
VAE	9,50%	8 025,00 €
CFP	9,50%	8 025,00 €
Imprévus	2%	1 900,00 €
Prévisionnel du coût global des formations au plan	100%	90 000,00 €

Autres dépenses liées à la formation : 5 000 €.



➤ Axe de formations et stagiaires –Année 2019

Département	Axe de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût de la formation
	FORMATION IMMOBILIER	9	182	8 980,00 €
971		6	140	6 480,00 €
972		3	42	2 500,00 €
	APPLICATION DE GESTION	187	1029,5	35 440,50 €
971		146	804,5	27 776,25 €
972		41	225	7 664,25 €
	BUREAUTIQUE	6	36	1 140,00 €
971		6	36	1 140,00 €
972				
	COMMUNICATION	12	138	3 465,00 €
971		12	138	3 465,00 €
972				
	GESTION ET COMPTABILITE	83	575,5	19 387,75 €
971		63	455,5	14 941,75 €
972		20	120	4 446,00 €
	PREPARATION AUX CONCOURS	60	621,5	19 991,25 €
971		32	364,5	11 592,75 €
972		28	257	8 398,50 €
		357,00	2 582,50	88 04,50 €

*Données partielles



PARTIE IV : VIE INSTITUTIONNELLE





PARTIE 4 – VIE INSTITUTIONNELLE

1- La gouvernance

1-1 Le président et son équipe

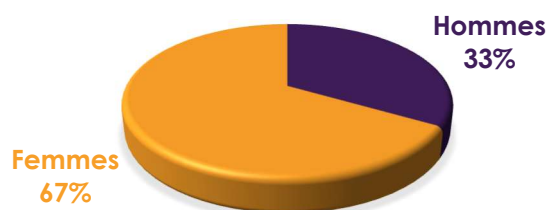
Issue de la transformation de l'Université des Antilles et de la Guyane, l'Université des Antilles est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) dirigé par un président élu au sein de son Conseil d'Administration.

Elle est constituée d'organes délibérants (Conseil d'administration et Conseil Académique), et de deux pôles autonomes.

➤ Le cabinet

le cabinet du président de l'université se compose d'une directrice, d'une cheffe de cabinet, de deux assistantes de direction et du vice-président du conseil d'administration.

RÉPARTITION F/H - CABINET DU PRÉSIDENT



➤ Les Vice-présidents

	Femme	Homme	Total général
VP	2	5	7
CA		1	1
CAC - Formation et Vie étudiante 971	1		1
CAC - Formation et Vie étudiante 972		1	1
CAC - Recherche 971		1	1
CAC - Recherche 972		1	1
VP pôle Guadeloupe		1	1
VP pôle Martinique	1		1
Total général	2	5	7



Le président réunit les doyens dans une conférence des doyens à chaque rentrée sur des points précis. Le nombre de réunions :

	2018	2019	2020
Conférence des Doyens	1	2	6

1-2 Le conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni par an :

	2018	2019	2020
Nombre de réunion du CA	7	5	6

➤ Composition du conseil d'administration

	2019		2020	
	Homme	Femme	Homme	Femme
PR et assimilés	5	1	6	0
Autres enseignants et assimilés	3	3	3	3
BIATSS	3	1	3	1
Usagers	2	2	3	1
Personnalités extérieures	5	5	7	3
Total	18	12	22	8

Le conseil a rendu 82 délibérations ou avis en 2020 (68 en 2019).

	2018	2019	2020
Domaine			
Approbation	8	5	5
Affaires institutionnelles	8	15	23
Affaires budgétaires et financières	33	26	27
Ressources Humaines	17	20	21
Affaires scientifiques et pédagogiques	11	2	5
Affaires immobilières			1
	77	68	82



1-3 Le conseil académique

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

	2018	2019	2020
CAC	6	6	6

Le conseil s'est réuni 6 fois en 2020 et a rendu 21 délibérations ou avis.

1-4 Les instances polaires

Le Conseil de Pôle de chacun des pôles universitaires régionales est présidé par le Vice-Président du Pôle. Il regroupe les membres du Conseil d'Administration élus et nommés au sein de ces pôles.

➤ Composition et réunion des conseils de pôle

	Titulaires		Nombre de réunions en 2019	Nombre de réunions en 2020
	Hommes	Femmes		
Conseil de pôle Guadeloupe	12	3	5	4
Conseil de pôle Martinique	8	7	6	9

2- Instances de représentation du personnel

2-1 Composition des instances paritaires – Représentants du personnel

	2018	2019	2020
CPE	7	7	6
CCP-ANT	2	2	2

➤ Nombre de représentants des personnels

Instances paritaires	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CPE ITRF	3	3	4	2
CPE AENES	1	4	0	3
CPE Bibliothèques	0	3	0	3
CCP ANT	6	9	9	4



2-2 Instances non paritaires - Représentants du personnel

	2018	2019	2020
CT	7	6	4
CHSCT	1	3	4

Le comité technique d'établissement examine les questions relatives, à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition afférents à la formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles et à l'insertion professionnelle.

Instances non paritaires	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.T.	4	6	5	5
C.H.S.C.T	3	6	3	6

Le CHSCT est à ce jour l'instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du code du travail relatif à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique

Les assistants de préventions :

	2019	Hommes	femmes	Total
Guadeloupe		11	12	23
Martinique		3	8	11
Total		14	20	34

	2020	Hommes	femmes	Total
Guadeloupe		12	11	23
Martinique		3	9	12
Total		15	20	35



2-3 Instances de représentations polaires

Au niveau de chaque pôle universitaire régional, il existe un Comité Technique spécial.

Chaque CTS est composé de deux représentants de l'administration du pôle et d'un représentant de l'administration de l'établissement et de dix (10) représentants des personnels affectés dans une composante ou un service propre au pôle.

Ces représentants des personnels ont un nombre égal de suppléants. Titulaires et suppléants sont élus pour quatre 4 ans, lors d'un scrutin simultané avec les élections professionnelles organisées au titre du CT. Le CTS est chargé de connaître exclusivement des questions d'organisation et de fonctionnement de son pôle, dans les mêmes thématiques que celles qui nécessitent consultation du CT, notamment le bilan social du pôle.

	Titulaires		Suppléants		Nombre de réunions en 2019	Nombre de réunions en 2020
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
CTS pôle Guadeloupe	4	6	6	4	4	3
CTS pôle Martinique	5	5	4	6	2	3

3- Contentieux, sanctions et conflits sociaux

3-1 Les sanctions

	2019	2020	2019	2020
	BIATSS	BIATSS	ENSEIGNANTS	ENSEIGNANTS
AVERSTISSEMENT	1	0	0	0

La section disciplinaire a été saisie en 2020 contre deux enseignants. Elle a été dépaycée et ne devrait pas rendre sa décision avant fin 2021.

3-2 les contentieux

	2019	2020	2019	2020
	CONTRACTUELS	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TITULAIRES
CONTENTIEUX				
Requêtes	6	17	2	10
DECISIONS				

BILAN SOCIAL 2019-2020



En cours	3			5
Condamnation de l'UA	2	3	2	
Rejet en faveur de l'UA	3	10		5
Non-lieu pour désistement		1		



SIGLES ET ABREVIATIONS



A

AAENES Attaché D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ABIB Assistant des Bibliothèques

AC Agent comptable

ACCIDENT DE SERVICE Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de temps partiel thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

ADJAENES Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AENES Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AENESR Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

APAENES Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ARE Allocations de Retour à l'Emploi

ASI Assistant ingénieur de recherche et de formation

ASSOCIE : A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant-chercheur non titulaire.

ATER Attache Temporaire d'Enseignement et de Recherche, personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs

ATRF Adjoint technique de recherche et de formation

AVANCEMENT Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement, établi le plus souvent, notamment pour les personnels BIATSS, après avis de la Commission Administrative Paritaire.

B



BIATSS Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

BIB Bibliothécaire

BIBAS Bibliothécaire Assistant Spécialisé

BOE Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

C

CA Conseil d'Administration

CAE – CUI Contrat D'accompagnement dans l'Emploi - Contrat Unique d'Insertion

CATEGORIE FONCTION PUBLIQUE dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Il en existe 3 (A, B et C)

CCPANT Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

CDD Contrat Durée Déterminée

CDI Contrat Durée Indéterminée

CET Compte Epargne Temps

CEVU Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire

CHSCT Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CLD Congé Longue Durée

CLM Congé Longue Maladie

CONCOURS Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3ème concours et des concours réservés.

CONS Conservateur

CONTRACTUEL En France, un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations. Il convient de distinguer les contractuels de droits public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des contractuels relevant du droit privé qui, eux, sont recrutés sous contrats aidés.

CPE Commission Paritaire d'Etablissement

CRCT Congés pour Recherches et Conversion Thématique. Les CRCT sont accordés pour une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position



d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins trois ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature. Sont examinées en priorité les demandes des enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins 4 ans des tâches d'intérêt général, qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

CS Conseil Scientifique

CT Comité Technique

D

DAF Direction des Affaires Financières

DETACHEMENT Le détachement est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le fonctionnaire exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire, généralement dans le cadre d'une mobilité, ou à l'initiative de l'administration.

DGS Direction (et /ou directeur) Général des Services

DISPONIBILITE La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration

BRI Bureau des Relations Internationales

DRH Direction (et/ou directrice) des Ressources Humaines

DUT Diplôme Universitaire de Technologie

E

EMPLOI : L'emploi est un support ouvert au budget de l'Etat et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire. Chaque emploi relève d'un corps, d'un grade d'appartenance de la catégorie de la fonction publique (A-B-C)

EMPLOI-TYPE : Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) : La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Equivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP – équivalent temps plein – et ETPR équivalent



temps plein rémunéré – ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF (La loi organique relative aux lois de finances n° 2001-692 du 1er août 2001 définit les conditions dans lesquelles le Parlement vote les projets de loi de finances.)

F

FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FONCTIONNAIRE : Ensemble du personnel de l'administration. Mais au sens strict, les fonctionnaires n'en représentent qu'une partie, l'administration employant des agents publics titulaires (fonctionnaires et autres catégories) et des agents non titulaires (auxiliaires, agents contractuels, vacataires).

G

GRADE Subdivision hiérarchique du corps fixé par le statut particulier duquel il relève.

GPEEC Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

GVT Glissement Vieillesse Technicité

H

HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES (HC) : Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement. Elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

I

IGE Ingénieur d'études de recherche et de formation

IGR Ingénieur de recherche de recherche et de formation

INDICE BRUT Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

INM A un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INVITÉ Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheurs ou de PAST du titre 2.

IUT Institut Universitaire de Technologie

ITRF Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

L



LECT Lecteur

LECTEUR DE LANGUE ETRANGERE Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD à 300 HETD.

LISTE D'APTITUDE Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

LRU Libertés et Responsabilités des Universités

M

MAG Magasinier de bibliothèque

MCF Maître de Conférences

MEN Ministère de l'Education Nationale

MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

MUTATION/MOBILITE INTERNE Changement d'établissement d'affectation

P

PAST Professeur Associé

PCA Prime pour Charges Administratives

POSITION Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

PR Professeur des Universités

PRAG Professeur Agrégé

PRCE Professeur Certifié de l'Enseignement secondaire

Q

QUOTITE D'AFFECTION Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.



QUOTITE DE TEMPS PARTIEL Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100% (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90%.

R

RCE Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

ROMPUS DE TEMPS PARTIEL Fraction des moyens inutilisés dégagés par les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel. Tous les rompus de temps partiel peuvent être regroupés afin de permettre le recrutement de fonctionnaire ou d'agents contractuels.

Exemple : Un fonctionnaire travaillant à 80% n'utilise que 80% du poste qu'il occupe. Les 20% restants sont des « rompus de temps partiel », il s'agit là de quotités physiques.

Cependant, les agents travaillant à 80% perçoivent une rémunération de 85.7% et ceux à 90% une rémunération de 91.4%. La quotité financière libérée est donc différente de la quotité physique.

S

SAENES Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

SCD Service Commun de Documentation

STATUT Règles régissant un corps ou un ensemble de corps

SFT Supplément Familial de Traitement

T

TABEAU D'AVANCEMENT Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

TAUX D'OCCUPATION DES EMPLOIS Le taux d'occupation des emplois correspond au % d'emploi occupé par les personnels titulaires en fonction du nombre de postes attribués par l'Etat

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour la même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.



Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80%, 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TECH Technicien de recherche et de formation

TICE Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement

U

UFR Unité de Formation et de Recherche