



RAPPORT

SOCIAL | 20

UNIQUE | 23



Le Rapport Social Unique 2023

Le rapport social unique 2023 de l'Université de la Polynésie française (UPF) est un document qui, par la richesse de ses indicateurs, permet de rendre compte de la situation de l'université en matière de ressources humaines (RH). Il est le fruit d'un travail de plusieurs mois permettant de recenser et de présenter ces données de manière la plus pédagogique possible.

Il est plus globalement le résultat des politiques RH menées au bénéfice des personnels dans toute leur diversité, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels.

En application de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et en son article 5, le bilan social est devenu le Rapport Social Unique (RSU), obligatoire pour l'ensemble des administrations pour permettre notamment d'alimenter la réflexion relative à la formalisation des lignes directrices de gestion.

Celui-ci doit comporter des données relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, aux avancements et à la promotion interne, à la mobilité, à la mise à disposition, à la rémunération, à la santé et à la sécurité au travail, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport social unique doit de plus intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, avec des données sexuées sur le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail, les actes de violence notamment sexuelles ou sexistes, ou de harcèlement. Il doit aussi comprendre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des données devront enfin être renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres du comité social d'établissement.

Le rapport social unique portant sur l'année 2023 est élaboré à partir des données disponibles.

Equipe de rédaction : Direction des Relations Humaines (DRH) et Contrôle de gestion.

INTRODUCTION

Présentation de l'Université de la Polynésie française (UPF)

Créée en 1987 comme l'un des deux centres universitaires de l'université française du Pacifique, l'UPF devient université de plein exercice par décret du 31 mai 1999.

Etablissement public, scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et pluridisciplinaire, l'UPF a accédé le 1^{er} janvier 2013 aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) en application de la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités dite LRU.

Implantée sur le campus d'Outumaoro, d'une superficie de 12 hectares dont 18 000 m² de bâtiments, l'UPF propose une offre de formation diversifiée au sein de :

- ▶ 3 départements de formation :
 - Droit, Economie, Gestion (DEG) ;
 - Lettres, Langues et Sciences humaines (LLSH) ;
 - Sciences, Technologies et Santé (STS) ;
- ▶ Un service de la formation continue ;
- ▶ Un Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE) ;
- ▶ Un institut Confucius.

L'UPF contribue au développement scientifique, technologique et culturel de la Polynésie française par le biais de :

- ▶ 5 laboratoires de recherche (ou équipe d'accueil) :
 - Gouvernance et développement insulaire (GDI) ;
 - Sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie (EASTCO) ;
 - Géopôle du Pacifique sud (GEPASUD) ;
 - Géométrie algébrique et applications à la théorie de l'information (GAATI) ;
 - Ecosystèmes insulaires océaniques (UMR-EIO) ;
 - Le bâtiment de la Recherche créé en 2022
- ▶ 2 structures fédératives :
 - CIRAP (Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie) ;
 - OGT (Observatoire géodésique de Tahiti) ;
- ▶ 1 unité de service et de recherche UPF/CNRS :
 - MSH-P (Maison des sciences de l'homme et du Pacifique) ;
- ▶ L'École doctorale du Pacifique (commune avec l'Université de la Nouvelle-Calédonie).

Il est à noter le projet de grande envergure en 2023 avec la rénovation de la Bibliothèque Universitaire.

➡ En 2023-2024, l'UPF a accueilli **3 043 étudiants** toutes filières confondues et assume, au-delà de ses missions d'EPSCP, la gestion des œuvres universitaires, comprenant : la restauration ainsi qu'une cité universitaire de 72 chambres, 1 centre d'hébergement de 114 studios et 1 résidence internationale de 12 chambres.

En outre, le budget 2023 de l'UPF consacré à la masse salariale était de **26 508 890 € soit 3 176 295 199 XPF**.

SOMMAIRE

1	LES PERSONNELS	6
1.1	LES EMPLOIS	7
1.1.1	LES EMPLOIS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, D'ENSEIGNANTS ET DE CHERCHEURS A L'UNIVERSITE	8
1.1.2	LES EMPLOIS BIATSS	9
1.2	LES EFFECTIFS	11
1.2.1	LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS	11
1.2.2	LES EFFECTIFS BIATSS	12
1.3	LES DONNEES DEMOGRAPHIQUES	16
1.3.1	AGE MOYEN	16
1.3.2	AGE MEDIAN	16
1.3.3	PYRAMIDE DES AGES	18
2	LES PARCOURS PROFESSIONNELS	18
2.1	LES MOBILITES	19
2.1.1	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	20
2.1.2	LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS BIATSS	21
2.2	LA FORMATION PROFESSIONNELLE	22
2.2.1	LE CONGE POUR RECHERCHE ET CONVERSION THEMATIQUE (CRCT)	24
2.2.2	L'AMENAGEMENT DE SERVICE POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE	24
2.2.3	L'HABILITATION A DIRIGER DES RECHERCHES (HDR)	24
2.3	LES CARRIERES	25
2.3.1	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS	25
2.3.2	LES PROMOTIONS DE PERSONNELS BIATSS	25
2.4	RECRUTEMENTS ET CONCOURS	26
2.4.1	LES CONCOURS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS	26
2.4.2	LES CONCOURS BIATSS	27
2.4.3	LES RECRUTEMENTS HORS VOIE DE CONCOURS - ENSEIGNANTS	28
2.4.4	LES RECRUTEMENTS HORS VOIE DE CONCOURS - BIATSS	29
3	LES REMUNERATIONS	30
3.1	INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES	31
3.2	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES, VENTILATION PAR DECILES	31
3.2.1	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES AGENTS DE L'UPF	32
3.2.2	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES ENSEIGNANTS	32
3.2.3	LES REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES DES BIATSS	33
3.2.4	LES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS EC/C ET BIATSS	33
3.3	LES REMUNERATIONS NETTES MOYENNES MENSUELLES	31
3.4	LES PRIMES, INDEMNITES ET REMUNERATIONS ACCESSOIRES	35
3.4.1	LES PERSONNELS ENSEIGNANTS	35
3.4.2	LES PERSONNELS BIATSS	35
3.4.3	L'INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	36
3.5	LA MASSE SALARIALE GLOBALE DE L'UPF	36
3.5.1	LE TABLEAU DE MASSE SALARIALE	37

3.5.2	ZOOM SUR LE REH	37
3.5.3	ZOOM SUR LA GIPA	38
3.5.4	LA MASSE INDICIAIRE ET LES INM MOYENS	38

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL **39**

4.1	LE TEMPS DE TRAVAIL	40
4.1.1	LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL	40
4.1.2	LES CONGES ADMINISTRATIFS	40
4.1.3	LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	40
4.1.4	LES ABSENCES AU TRAVAIL	42
4.1.5	LES CONGES ANNUELS	43
4.1.6	LE TELETRAVAIL	43
4.2	LES DISPOSITIFS D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	44
4.2.1	LA MEDECINE DU TRAVAIL	44
4.2.2	LES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNELS	47
4.2.3	LA PROTECTION SOCIALE	47
4.3	LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	47
4.3.1	LES ACCIDENTS DE SERVICE	47
4.3.2	LES MALADIES PROFESSIONNELLES	48
4.3.3	LA GESTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX	48
4.3.4	LA PREVENTION DES RISQUES	52
4.3.5	LE HANDICAP	53

5 LE DIALOGUE SOCIAL **54**

5.1	LE COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)	54
5.2	LA FORMATION SPECIALISEE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION	55
5.3	LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	56
5.4	LE COMITE D'EXPERTS	57
5.5	LA COMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CPP-ANT)	59
5.6	L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	59

<i>Glossaire</i>	<i>60</i>
------------------------	-----------



1- LES PERSONNELS

Quelques définitions

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

1.1 Les Emplois

Plafond d'emploi		2019	2020	2021	2022	2023	2023 vs 2022
Plafond 1 <i>Budget Etat</i>	Enseignants titulaires	119	119	118	118	118	-
	Enseignants contractuels	14	13	12	12	13	+1
	Nb d'emplois Enseignants P1	133	132	130	130	131	+1
	BIATSS titulaires	83	82	82	83	82	-1
	BIATSS contractuels	6	11	15	14	15	+1
	Nb d'emplois BIATSS P1	89	93	97	97	97	-
Nb total d'emplois P1		222	225	227	227	228	+1
Plafond 2 <i>Budget Propre</i>	Enseignants contractuels P2	7	8,1	7	9,5	18	+9
	BIATSS contractuels P2	26	14,6	12	16	31,1	+15
Nb total d'emplois P2		33	23	19	26	49	+24
TOTAL	Enseignants	140	140	137	140	149	+10
	BIATSS	115	108	109	113	128	+15
	TOTAL PLAFOND D'EMPLOI	255	248	246	253	277	+25
<i>Dont PU-PH</i>		<i>1 Temporaire</i>	-				

Le plafond d'emploi représente l'ensemble des supports d'emplois, équivalent temps plein, à disposition de l'Université pour positionner le personnel. Ces supports sont segmentés en deux plafonds :

- Plafond 1 : délégué et rémunéré par l'Etat chaque année
- Plafond 2 : attribué et rémunéré par l'UPF (via à des financements propres ou externes)

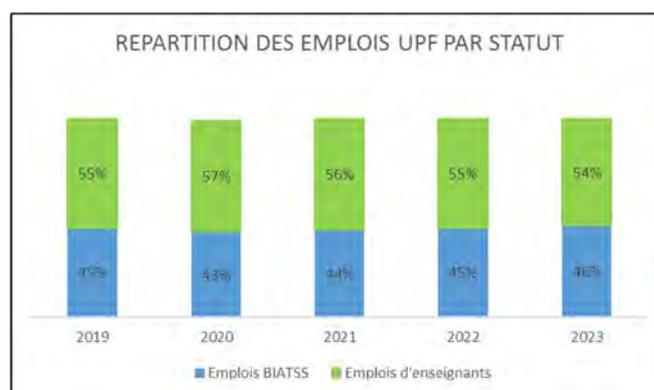
En 2023 l'UPF a disposé de 277 supports d'emplois, soit 25 de plus que 2022.

L'Etat a attribué un support d'emploi doctorant supplémentaire, faisant passer le Plafond 1 à 228 ETP.

L'UPF a augmenté son Plafond 2 à 49 ETP, soit 24 supports supplémentaires versus 2022 :

- Du côté enseignants on constate 9 supports supplémentaires dont 3 postes de renfort à l'enseignement et 5 postes à minima co-financés (3 post-doctorats et 4 demi support doctorants).
- Du côté des BIATSS on constate 15 supports supplémentaires dont 3 postes de renfort et 11 postes liés à des projets financés ou co-financés (1 NAHITI, 4 NARUA, 7 UMR).

Par ailleurs la cours des comptes a relevé que le taux d'encadrement des BIATSS sur le total des emplois de l'UPF est plus faible que dans les autres établissements.



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

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

Plafond d'emploi - ENSEIGNANTS			2019	2020	2021	2022	2023	2023 vs 2022
Plafond 1 <i>Budget Etat</i>	Enseignants-chercheurs	Professeurs d'Université (PR)	20	20	20	22	23	+1
		Maîtres de conférence (MCF)	60	60	59	57	56	-1
		Doctorants contractuels	10	10	9	9	10	+1
		ATER	3	3	3	3	3	0
	Total Enseignants-chercheurs		93	93	91	91	92	+1
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs agrégés (PRAG)	33	33	33	33	33	0
Professeurs certifiés (PRCE)		6	6	6	6	6	0	
Total Enseignants du 2nd degré		39	39	39	39	39	0	
TOTAL PLAFOND 1			132	132	130	130	131	+1
Plafond 2 <i>Budget Propre</i>	Contractuels	Post doctorants	2	5	4	8	11	+3
		Doctorants	5	5	2	2	5	+3
		Enseignants contractuels	2	1	1	-	3	+3
	TOTAL PLAFOND 2		9	11	7	10	18	+8
TOTAL PLAFOND D'EMPLOI ENSEIGNANTS			141	143	137	140	149	+9

En 2023 le plafond emploi des enseignants est de 149 supports d'emplois, en augmentation de 9 supports par rapport à 2022.

Le plafond 1 bénéficie de :

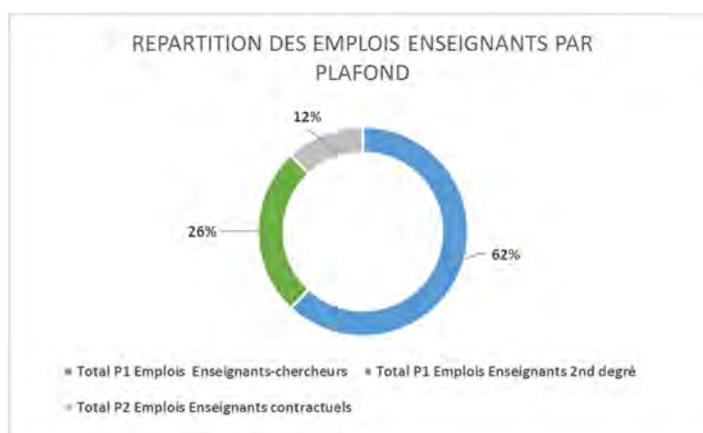
- 131 supports d'emploi dont 1 contrat doctorant supplémentaire attribué par l'Etat.

L'UPF a également choisi de repyramider un support MCF en support PR.

Le plafond 2 a été augmenté de :

- 18 supports, soit +8 supports versus 2022.

Parmi eux on constate 3 supports de renfort à l'enseignement et 6 supports à minima co-financé (+ 3 post doctorants, +3 doctorants).



Les emplois d'enseignants répartis par composante en 2023 :

	PR	MCF	PRAG	PRCE	Total	Répartition en %		ATER	Post-Doc	Doctorant	Total	Répartition en %
DEG	7	13,33	8	0	28,33	26	DEG	1	0	0	1	5
STS	8	20,25	7,92	0	36,17	33	STS	3	3,67	0	6,67	33
LLSH	5,17	14,83	9,92	5	34,92	32	LLSH	0	4	0	4	20
INSPE	1	2	5,08	1	9,08	8	LABO	0	1	7,67	8,67	43
TOTAL	21,17	50,41	30,92	6	108,5	100	Total	4	8,67	7,67	20,34	100

1.1.2 Les emplois BIATSS

Les emplois BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs et Techniciens) sont répartis selon trois types de filières et de catégories (hors emplois fonctionnels) :

Catégories	AENES	ITRF	Bibliothèques
Catégorie A	AAE (Attaché d'Administration de l'Etat)	Ingénieur de recherche (IGR)	Conservateur général des bibliothèques
			Conservateur des bibliothèques
		Ingénieur d'études (IGE)	Bibliothécaire (BIB)
Assistant ingénieurs (ASI)			
Catégorie B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	Technicien de recherche et de formation (TCH)	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)
Catégorie C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	Magasinier de bibliothèque (MAG)

a) Les emplois fonctionnels

Dans un contexte national de reconfiguration profonde du paysage universitaire, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, universités et écoles, ont vu leurs missions fortement étendues. Pour les assumer, l'État leur a tout d'abord conféré une plus grande autonomie et des responsabilités étendues, puis fait de leur coordination au niveau d'un site le vecteur de cette reconfiguration. Les équipes de direction (emplois fonctionnels) des établissements doivent ainsi en permanence veiller à la cohérence entre leurs ambitions stratégiques et leurs réalisations opérationnelles.

Les emplois fonctionnels de l'UPF (catégorie A / A+)		
Fonction	Emploi fonctionnel	Effectif
Directeur Général des Services	Directeur Général des Services de l'Université de la Polynésie française (groupe III)	1
Directeur Général des Services Adjoint	Administrateur de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	1
Agent comptable	Agent comptable de l'Université de la Polynésie française (groupe III)	1

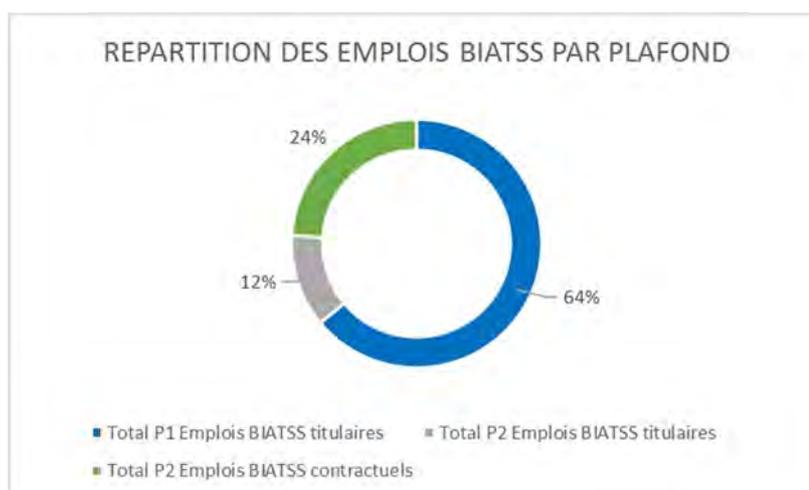
b) Emplois BIATSS par catégories et filières

Plafond d'emploi - BIATSS		2019	2020	2021	2022	2023	2023 vs 2022	
Plafond 1 <i>Budget Etat</i>	Filière administrative	Catégorie A	6	8	8	9	9	-
		Catégorie B	12	11	11	11	11	-
		Catégorie C	4	5	4	4	4	-
	Total Filière Administrative P1		22	24	23	24	24	-
	Filière ITRF	Catégorie A	18	17	18	18	19	+1
		Catégorie B	24	23	23	23	23	-
		Catégorie C	13	12	12	12	10	-2
	Total Filière ITRF P1		55	52	53	53	52	-1
	Filière Bibliothèque	Catégorie A	2	2	2	2	2	-
		Catégorie B	1	1	1	1	1	-
		Catégorie C	3	3	3	3	3	-
	Total Filière Bibliothèque P1		6	6	6	6	6	-
	Contractuels	Catégorie A			1	1	2	+1
		Catégorie B	4	4	11	7	7	-
		Catégorie C	2	7	3	6	6	-
Total Contractuels P1		6	11	15	14	15	+1	
TOTAL PLAFOND 1		89	93	97	97	97	-	
Plafond 2 <i>Budget Propre</i>	Contractuels	Catégorie A			1	12	+11	
		Catégorie B			2	11	+9	
		Catégorie C			6	8	+2	
	TOTAL PLAFOND 2		26	15	9	31	+15	
TOTAL PLAFOND D'EMPLOI BIATSS		115	108	106	113	128	+15	

En 2023 le plafond emploi des BIATSS est de 128 supports, soit 15 supports supplémentaires versus 2022.

Le plafond 1 reste constant avec 97 emplois, car aucun emploi BIATSS supplémentaire n'a été attribué par l'Etat.

Le plafond 2 lui est en augmentation de +15 supports par rapport à 2022, pour un total de 31 emplois. Cette augmentation provient de 3 renforts (BU, FORCO, DLP) et 12 postes liés à des projets (+1 NAHITI, +4 NARUA, +7 UMR).



La part des femmes sur les emplois enseignants-chercheurs est de 24%.

1.2 Les Effectifs

Les effectifs correspondent au nombre de personnels de l'UPF. Les effectifs sont calculés au prorata du nombre de mois travaillé sur l'année civile.

C'est en emploi temps plein travaillé (ETPT), que sont dotés les établissements et que les plafonds d'emplois sont votés en Conseil d'administration. L'ETPT prend en compte le nombre de mois travaillé sur l'année et la quotité de travail de l'agent.

1.2.1 Les effectifs et ETPT enseignants

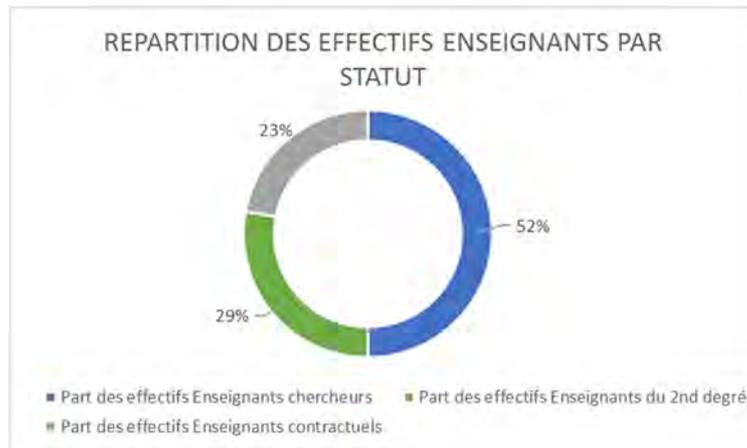
ETPT ENSEIGNANTS 2023					ETPT ENSEIGNANT 2022		
Plafond	Statut	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
P1	Enseignants-chercheurs titulaires						
	Professeurs des universités	7	14,33	21,33	5,33	12	17,33
	PU-PH	0	1	1	0	1	1
	Maitres de conférence Titulaire	18,67	29,35	48,02	19	32,25	51,25
	Enseignants du 2nd degré titulaires						
	Professeurs agrégés	16,20	8,81	25,01	16,35	9,36	25,71
	Professeurs certifiés	7,5	4,17	11,67	4,35	3,65	8
	Professeur EPS	0	1	1	0	0	0
TOTAL ENSEIGNANTS titulaires P1		49,37	57,66	108,03	45,03	58,26	103,29
P1	Enseignants-Chercheurs contractuels						
	Maitres de conférence contractuel	0,09	0,78	0,87	0	0,65	0,65
	Enseignants du 2nd degré contractuels						
	Professeurs agrégés	0	0	0,00	0,03	1,91	1,94
	Professeurs certifiés	0	0	0	3,5	1,33	4,83
	ATER	1,67	1,75	3,42	2,58	1,65	4,23
	Post-Doctorant	0	0	0	0,75	0	0,75
	Doctorants contractuels	0,85	5,11	5,96	1,90	6,47	8,37
P2	Professeurs agrégés	0,04	1,16	1,20	0	0,08	0,08
	Professeurs certifiés	1	0	1	0,33	0,84	1,17
	ATER	0	0,75	0,75	0,67	1	1,67
	Post-Doctorant	5,54	3,09	8,63	3,54	0,08	3,62
	Doctorants contractuels	0,61	1,56	2,17	1,34	1,78	3,12
TOTAL ENSEIGNANTS contractuels P1+ P2		8,8	13,42	24,00	13,89	15,79	29,68
TOTAL ENSEIGNANTS P1 + P2		58,17	71,08	132,03	58,92	74,05	132,97

EFFECTIFS ENSEIGNANTS 2023					EFFECTIFS ENSEIGNANT 2022		
Plafond	Statut	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
P1	Enseignants-chercheurs titulaires						
	Professeurs des universités	7	14,33	21,33	5,33	12	17,33
	PU-PH	0	1	1	0	1	1
	Maitres de conférence Titulaire	19	29,42	48,42	19	32,25	51,25
	Enseignants du 2nd degré titulaires						
	Professeurs agrégés	16,58	9,17	25,75	16,58	9,50	26,08
	Professeurs certifiés	8,17	4,16	12,33	4,42	3,66	8,08
	Professeur EPS	0	1	1	0	0	0
TOTAL ENSEIGNANTS titulaires P1		50,75	58,08	109,83	45,33	58,41	103,74
P1	Enseignants-Chercheurs contractuels						
	Enseignants chercheurs contractuels	0,17	0,83	1,00	0	0,67	0,67
	Enseignants du 2nd degré contractuels						
	Professeurs agrégés	0	0	0,00	0,08	1,91	1,99
	Professeurs certifiés	0	0	0	4,50	1,33	5,83
	ATER	2,67	1,91	4,58	3,42	1,65	5,07
	Post-Doctorant	0	0	0	0,75	0	0,75
	Doctorants contractuels	0,88	5,66	6,54	1,92	6,47	8,39
P2	Professeurs agrégés	0,08	1,22	1,3	0	0,09	0,09
	Professeurs certifiés	1,17	0	1,17	0,33	0,84	1,17
	ATER	0	0,75	0,75	0,67	1	1,67
	Post-Doctorant	5,58	3,09	8,67	3,59	0,08	3,67
	Doctorants contractuels	0,63	1,58	2,21	1,35	1,78	3,13
TOTAL ENSEIGNANTS contractuels P1+ P2		11,18	15,04	26,22	15,86	15,82	32,68

Au 31 décembre 2023, les effectifs enseignants de l'UPF sont stables entre 2023 et 2022 : 136.05 effectifs en 2023 contre 136.42 effectifs en 2022.

Au 31 décembre 2023, les effectifs et ETPT enseignants de l'UPF sont stables entre 2023 et 2022 : 132.03 ETPT enseignant en 2023 contre 132.97 enseignant ETPT en 2022.

Le pourcentage de femmes dans les effectifs enseignants-chercheurs est de 44.05 % contre 32% l'année précédente.



1.2.2 Les effectifs et ETPT BIATSS

EFFECTIFS PHYSIQUES BIATSS 2023

Plafond	Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
P1	Titulaires	A	12,00	11,42	23,42
		B	11,58	11,75	23,33
		C	11,00	2,00	13,00
	CDI & ANFA	A	3,00	3,00	6,00
		B	6,67	2,00	8,67
		C	3,00	3,00	6,00
	CDD	A	4,00	2,50	6,50
		B	4,09	0,43	4,52
		C	1,63	2,00	3,63
TOTAL BIATSS P1			56,97	38,10	95,07
P2	CDI	A	0,00	0,00	0,00
		B	3,33	2,00	5,33
		C	0,00	0,00	0,00
	CDD	A	1,75	3,20	4,95
		B	4,25	3,54	7,79
		C	2,92	0,59	3,51
TOTAL BIATSS P2			12,25	9,33	21,58
TOTAL BIATSS P1 + P2			69,22	47,43	116,65

EFFECTIFS BIATSS 2022

Femmes	Hommes	TOTAL
9,25	10,42	19,67
11,75	11,08	22,83
12,00	3,00	15,00
4,00	3,00	7,00
6,00	3,00	9,00
4,33	3,00	7,33
3,08	2,08	5,17
3,83	0,50	4,33
1,37	3,00	4,37
55,62	39,08	94,70
0	0	0
3	0	3
0	2	2
3,88	0	3,88
5,92	1,25	7,17
3,58	1,76	5,34
16,38	5,01	21,39
20,21	15,50	35,72
30,50	15,83	46,33
21,28	12,76	34,04
72,00	44,09	116,09

Au 31 décembre 2023, les effectifs BIATSS de l'UPF sont stables entre 2023 et 2022 (+0.56) :

- 116.65 effectifs en 2023 contre 116.09 en 2022, dont :
- 59.75 titulaires contre 57.50 en 2022.
- 30.90 contractuels contre 30.26 en 2022.

Les effectifs des personnels contractuels de l'UPF sont ainsi répartis en 2022 et 2023 :

- 7 Agents Non Fonctionnaires de l'Administration (ANFA) relevant de la convention collective du 10 mai 1968 ;
- 14 CDI de droit privé, relevant du code du travail polynésien ;
- 5 CDI de droit public et 23 CDD de droit public.

ETPT BIATSS 2022

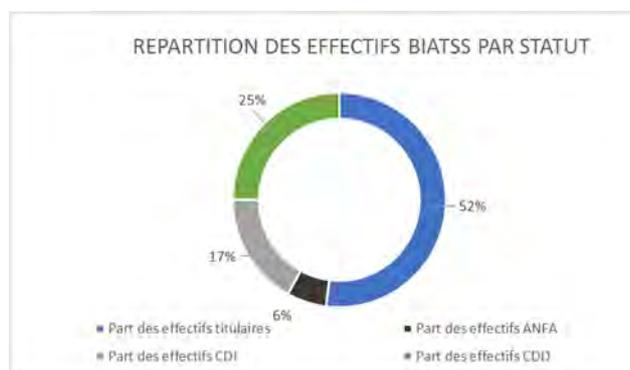
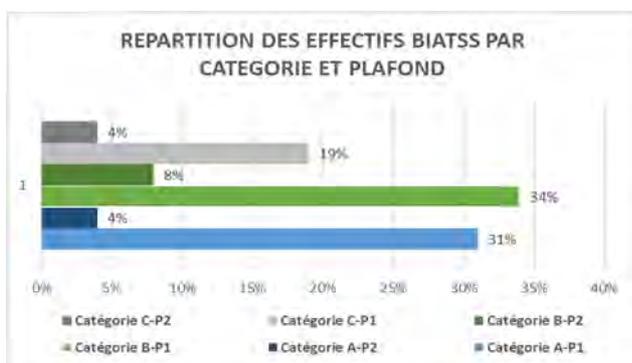
Plafond	Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
P1	Titulaires	A	11,78	11,42	23,20
		B	11,58	11,62	23,20
		C	10,50	2,00	12,50
	CDI & ANFA	A	3,00	2,20	5,20
		B	6,67	2,00	8,67
		C	3,00	3,00	6,00
	CDD	A	4,00	2,34	6,34
		B	3,82	0,34	4,16
		C	1,00	2,00	3,00
TOTAL BIATSS P1			55,35	36,92	92,27
P2	CDI	A	0,00	0,00	0,00
		B	3,95	2,00	5,95
		C	0,00	0,00	0,00
	CDD	A	1,44	2,76	4,20
		B	4,22	3,50	7,72
		C	2,17	0,52	2,69
TOTAL BIATSS P2			11,78	8,78	20,56
TOTAL BIATSS P1 + P2		A	20,22	18,72	38,94
		B	30,24	19,46	49,70
		C	16,67	7,52	24,19
TOTAL BIATSS P1 + P2			67,13	45,70	112,83

ETPT BIATSS 2022

Femmes	Hommes	TOTAL
11,77	10,40	22,17
11,69	11,06	22,75
12,00	3,00	15
3,92	2,20	6,12
6,00	3,00	9,00
3,00	3,00	6,00
2,91	2,04	4,95
2,61	0,43	3,05
1,27	2,70	3,97
55,18	37,83	93,01
0	0	0
3	0	3
0	2	2
3,92	0,00	3,92
4,34	1,25	5,59
3,58	1,40	4,98
14,84	4,65	19,49
22,52	14,64	37,16
27,64	15,74	43,38
19,85	12,10	31,95
70,02	42,48	112,50

Au 31 décembre 2023, les ETPT BIATSS de l'UPF sont stables 112.83 ETPT en 2023 contre 112.50 ETPT en 2022 (+0.33).

La part des femmes est de 60% au global (49% pour les titulaires, 19% dans les effectifs ANFA, 25% pour les CDD et 7 % pour les CDI). Au sein des effectifs titulaires, la proportion de femme est la plus importante chez les agents de catégorie A et B que pour la catégorie C.



Zoom sur les enseignants vacataires

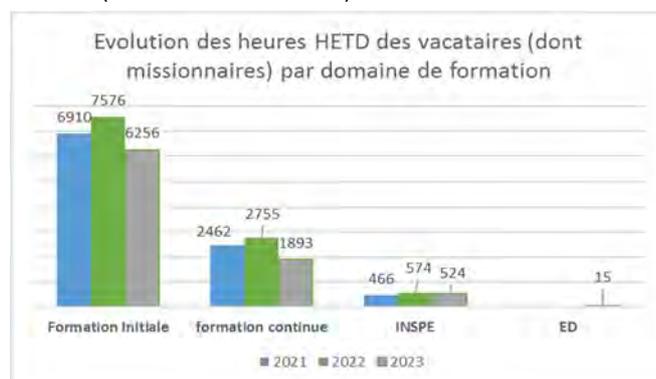
Les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent faire appel à des vacataires pour des fonctions d'enseignement, sous forme de deux types de contrat : chargé d'enseignement vacataire (CEV) ou agents temporaires vacataires (ATV). Les CEV ou ATV résidents polynésiens perçoivent une rémunération indexée.

En 2022-2023, l'UPF a fait intervenir **236** enseignants vacataires en formation initiale, formation continue et à l'INSPE dont :

23 missionnaires et 4 intervenants en distanciel : 3 de l'hexagone/ 1 de Nouvelle Calédonie. Cela s'explique par la mise en place du Projet NARUA et le lancement du projet d'Internationalisation des formations.

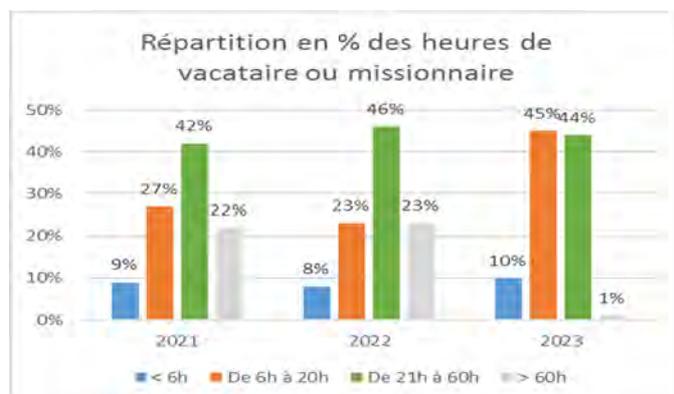
Au 1^{er} juillet 2023, le coût horaire d'un missionnaire est de **43.50** euros net de l'heure non indexé (suit l'évolution du point d'indice) et de **80.04** euros indexé pour les vacataires. Le coût global annuel des vacataires est de **671 803** euros contre **673 144** euros en 2022 (missionnaires inclus).

Nombre d'heures HETD rémunérés par domaine de formation	2021	2022	2023
Formation Initiale	6910	7576	6256
formation continue	2462	2755	1893
INSPE	466	574	524
ED	-	-	15
Total HETD	9838	10905	8688



La majorité des vacataires effectue entre **6h et 20h d'enseignement** (l'année précédente, les vacataires ont effectué majoritairement des heures d'enseignements compris entre **21h et 60h**).

Nombre d'heures HETD comptabilisées par domaine de formation	2021	2022	2023
Formation Initiale	6910	7576	6256
formation continue	2462	2755	1893
INSPE	466	574	524
ED	-	-	15
Total HETD	9838	10905	8688

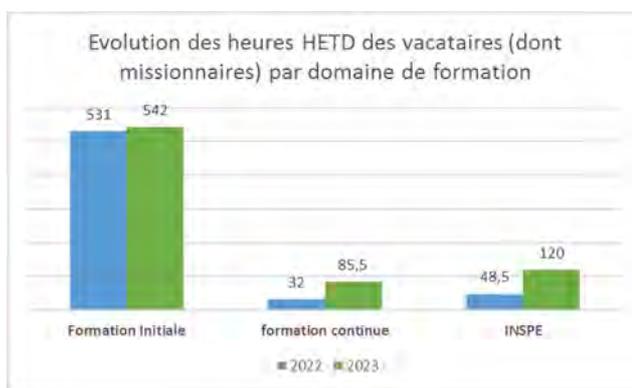


Zoom sur les Missionnaires

Les vacataires d'enseignement (CEV ou ATV non résident Polynésien) sont considérés à l'UPF comme des missionnaires dans la mesure où leurs frais de transport et de séjour (billet d'avion, hôtel, indemnités journalières) pour se rendre à l'UPF et assurer leurs enseignements sont pris en charge (cf cadre général de gestion des déplacements des personnels de l'UPF et des autres personnes missionnées intervenant pour le compte de l'UPF des déplacements). Leur rémunération est non indexée.

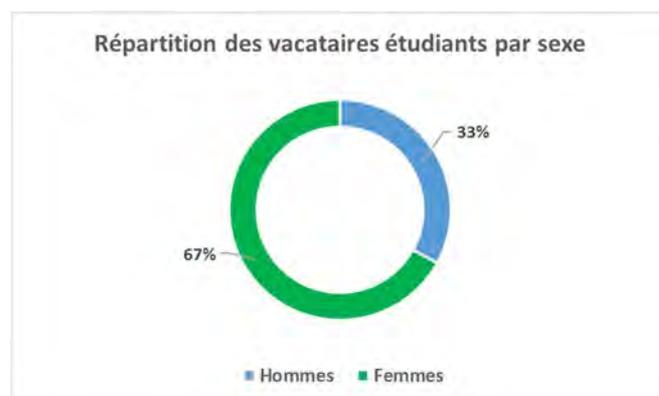
En 2023, le nombre d'heure HETD réalisées par les Missionnaires est de **854 HETD** contre **611.5 HETD** en 2022. Cela représente une augmentation de **29%**.

Nombre d'heures HETD par domaine de formation	2022	2023
Formation Initiale	531	542
formation continue	32	85,5
INSPE	48,5	120
Total HETD	611,5	748



Zoom sur les étudiants vacataires

Au 31 décembre 2023, 116 étudiants sont employés par l'UPF au titre de l'animation de la vie de l'établissement dans différents services. Le cout chargé annuel est de **292 776 euros**. Les hommes représentent **33%** des vacataires et **67 %** sont des femmes.



1.3 Les données démographiques

1.3.1 Age moyen

L'âge moyen des personnels en poste à l'UPF au 31 décembre 2023 est de 42.5 ans. Les agents de sexe masculin sont en moyenne âgés de 42 ans, l'âge moyen des agents féminins est de 43 ans.

L'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est de 48.7 ans et de 38.5 pour les contractuels, 53 ans pour les enseignants titulaires et de 37 ans pour les personnels contractuels.

Age Moyen		Femmes	Hommes	Moyenne UPF	
Titulaires	BIATSS	Cat A	48,0	51,0	49,5
		Cat B	44,0	55,0	49,5
		Cat C	50,0	44,0	47,0
		Moyenne BIATSS	47,3	50,0	48,7
	Enseignants	PR	52,0	62,0	57,0
		MCF	55,0	51,0	53,0
		2nd degré	48,0	50,0	49,0
Moyenne Enseignants		51,7	54,3	53,0	
Moyenne Titulaires		49,5	54,0	52,0	
Contractuels	BIATSS contractuels		38,0	39,0	38,5
	Enseignants contractuels*		38,0	36,0	37,0
	Moyenne Contractuels		38,0	37,5	37,8
Moyenne UPF		43,0	42,0	42,5	

*ATER et Doctorants compris.

1.3.2 Age médian

Définition de l'âge médian : L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux : la moitié est plus jeune que cet âge et l'autre moitié est plus âgée.

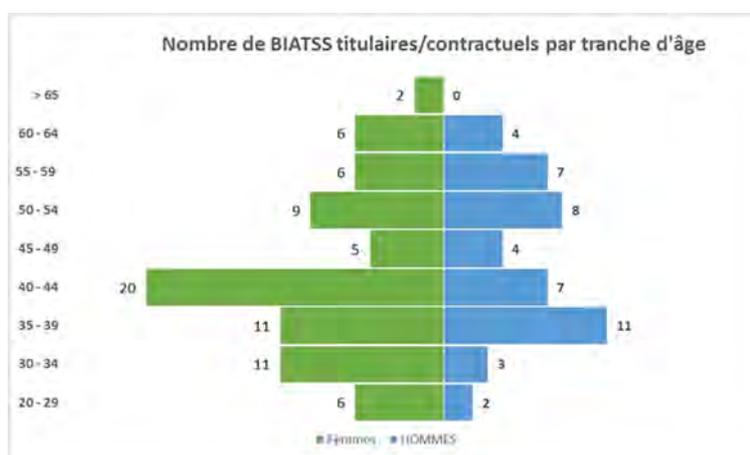
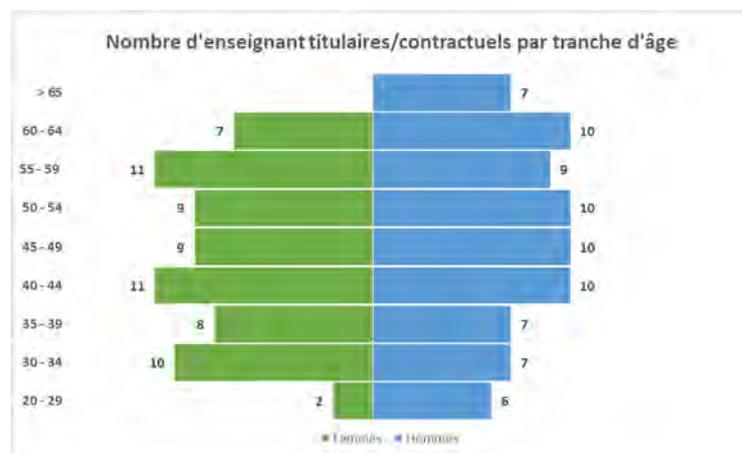
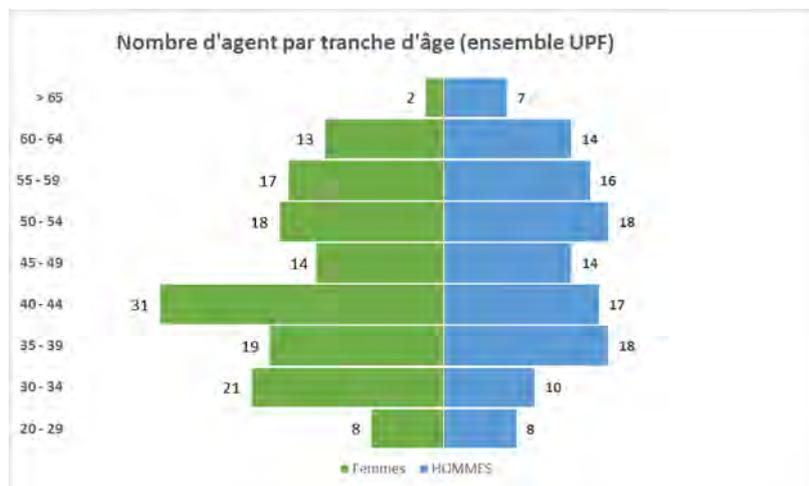
L'âge médian des personnels de l'UPF au 31 décembre 2023 est de 45 ans (45 ans pour les agents de sexe féminin et 48 ans pour ceux de sexe masculin). L'âge médian des personnels BIATSS titulaires est de 47.5 et de 40 pour les contractuels BIATSS, 51 ans pour les enseignants-chercheurs/enseignants titulaires, et de 41 ans pour les contractuels).

Age Médian		Femmes	Hommes	Médiane UPF	
Titulaires	BIATSS	Cat A	48	52	49,8
		Cat B	43	52	47,0
		Cat C	45	46	45,5
		Médiane BIATSS	45	50	47,5
	Enseignants	PR	56	59	57,5
		MCF	50	49	49,5
		2nd degré	50	51	50,5
		Médiane Enseignants	52	53	51
Médiane Titulaires		48,5	51,5	49	
Contractuels	BIATSS		36,5	43	40
	Enseignants		38	43	41
	Médiane Contractuels		38	43	41
Médiane UPF		45	48	45	

*ATER et Doctorant compris.

1.3.3 Pyramide des âges

Au 31 décembre 2023, la pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'UPF démontre qu'une majorité des femmes se situe dans la tranche 40-44 ans alors que chez les hommes la répartition est plus équilibrée.



2. LES PARCOURS PROFESSIONNELS



2.1 - Les mobilités

La durée de l'affectation en Polynésie française est limitée à deux ans pour les fonctionnaires et peut être renouvelée une seule fois à l'issue de la première affectation, conformément au décret n°96-1026 du 26 novembre 1996.

Ses dispositions ne s'appliquent ni aux personnels dont le centre des intérêts moraux et matériels (CIMM) se situe dans le territoire où ils exercent leurs fonctions ni aux membres des corps d'enseignants-chercheurs régis par le décret 84-431 du 6 juin 1984.

Il existe différents dispositifs qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité, qu'elle soit fonctionnelle, géographique, avec ou sans changement d'employeur.

- Mobilité sortante : agent de l'Université qui part exercer ses fonctions au sein d'un autre employeur ;
- Mobilité entrante : agent qui exerçait ses fonctions au sein d'un autre employeur et qui arrive au sein de l'UPF ;
- Mobilité interne : changement de service d'affectation au sein de l'Université.

Les mobilités peuvent avoir lieu au fil de l'eau ou dans le cadre de campagnes (campagnes annuelles de mutation « à date »).

2.1.1 Les mouvements des personnels enseignants

Le nombre total de mouvements des personnels enseignants est de 63 (contre 56 en 2022) et correspond à un taux d'entrée (effectif total des arrivées / total des effectifs) de 19.77% et de sortie de 19.77%. Pour rappel, l'effectif total enseignant au 31/12/2023 est de 136.54 agents.

• Les Enseignants-chercheurs - Titulaires arrivants en 2023

	Personnels enseignants-chercheurs titulaires arrivants en 2023					Total 2022
	Femmes		Hommes		Total 2023	
	MCF	PR	MCF	PR		
Recrutement par nomination	0	0	0	0	0	2
Recrutement par mutation*	1	1	0	0	2	2
Recrutement pour une première délégation	0	0	1	1	2	2
Renouvellement de délégation	0	0	2	1	3	3
Total	1	1	3	2	7	9

* Recrutement par mutation : candidats enseignants-chercheurs en activité depuis 3 ans à l'UPF cf décret n°84-431 de 1984.

• Les Enseignants-chercheurs – Titulaires partants en 2023

- En 2023 : 1 homme MCF a quitté l'UPF (fin de délégation).
- En 2022 : 1 femme MCF et 1 femme PRAG sont parties à la retraite.

• Les Enseignants du 2nd degré – Titulaires arrivants/partants en 2023

	Personnels enseignants titulaires du 2nd degré partants en 2023					Total 2022
	Femmes		Hommes		Total 2023	
	PRAG	PRCE	PRAG	PRCE		
Remise à dispo/Fin de séjour réglementé	3	0	3	0	6	6
Total	3	0	3	0	6	6

	Personnels enseignants titulaires du 2nd degré arrivants en 2023					Total 2022
	Femmes		Hommes		Total 2023	
	PRAG	PRCE	PRAG	PRCE		
	9	0	1	0	10	8

• Les Enseignants contractuels arrivants/partants en 2023

	Enseignants contractuels arrivants en 2023			Total 2022		Enseignants contractuels partants en 2023			Total 2022
	Femmes	Hommes	Total 2023			Femmes	Hommes	Total 2023	
CDD Enseignants	3	3	6	9	CDD Enseignants	2	4	6	10
Doctorants	2	4	6	6	Doctorants	1	6	7	7
Post-Doctorants	5	0	5	11	Post-Doctorants	5	0	5	5
ATER	2	1	3	4	ATER	1	0	1	4
TOTAL	12	8	20	30	TOTAL	9	10	19	26

2.1.2 Les mouvements des personnels BIATSS

Le nombre total de mouvements des personnels BIATSS est de 53 (contre 70 en 2022). Le taux d'entrée est de 24.75% et le taux de sortie de 17.56%. Pour rappel, l'effectif total BIATSS au 31/12/2023 est de 125.27 agents.

	Personnels BIATSS arrivants en 2023							Total 2022
	Femmes			Hommes			Total 2023	
	A	B	C	A	B	C		
Affectation en séjour réglementé	3	2	0	2	0	0	7	8
Recrutement par nomination, réussite concours	0	0	0	0	0	0	0	0
S/Total Titulaires	3	2	0	2	0	0	7	8
Contractuel recruté	4	11	3	2	2	2	24	31
Total	7	13	3	4	2	2	31	39

Le nombre total de BIATSS sortants avec un motif « Démission » est inférieur à l'année précédente 3 en 2023 contre 7 en 2022. Le nombre de fin de contrat est relativement stable 14 en 2023 pour 16 en 2022.

	Personnels BIATSS sortants en 2023							Total 2022
	Femmes			Hommes			Total 2023	
	A	B	C	A	B	C		
Fin de séjour réglementé	3	1	0	0	1	0	5	8
S/Total Titulaires	3	1	0	0	1	0	5	8
Démission	0	2	0	0	1	0	3	7
Fin de contrat	1	2	5	2	2	2	14	16
Réussite concours	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	4	5	5	2	4	2	22	31

2.2 La formation professionnelle

Les actions de la formation permanente des personnels BIATSS et enseignants à l'université sont présentées dans le cadre d'un plan de formation annuel. Les formations proposées dans ce plan répondent, dans leur majorité, aux besoins exprimés par les services et les personnels. L'offre de formation proposée par l'université est accessible via la page Web interne des personnels, via les news letters et éditée chaque semestre.

L'offre de formation s'appuie sur les retours d'expérience et sur les comptes rendus d'entretiens professionnels. L'objectif est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un agent, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Par ailleurs, des formations interministérielles sont proposées à l'ensemble des personnels de l'UPF. Elles ont notamment vocation à favoriser la mobilité, la professionnalisation et la personnalisation de la gestion, ainsi que la mutualisation de compétences. De plus, **12** formations ont été proposées dans le cadre de l'offre commune de formations interministérielles.

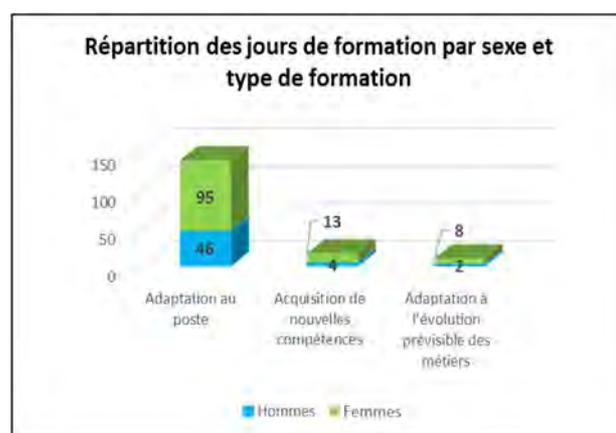
Pour l'exercice 2023, le total des dépenses de formation s'élèvent à **57 883 euros** contre **84 244 euros** en 2022. Cet écart s'explique par la baisse du nombre de jour de formation par thématique, 165 jours en 2022 contre 102 en 2023 et les coûts associés aux formations.

La formation professionnelle

Les formations dispensées en 2023 représentent 168 journées contre 52.75 en 2022 pour un montant total de **25 167 euros**.

Nombre de jours de formation professionnelle continue 2023

	Hommes	Femmes	Total UPF
Adaptation au poste	46	95	141
Catégorie A	18	36	54
Catégorie B	21	36	57
Catégorie C	7	23	30
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2	8	10
Catégorie A	0	3	3
Catégorie B	2	4	6
Catégorie C	0	1	1
Acquisition de nouvelles compétences	4	13	17
Catégorie A	2	6	8
Catégorie B	2	7	9
Total UPF	52	116	168



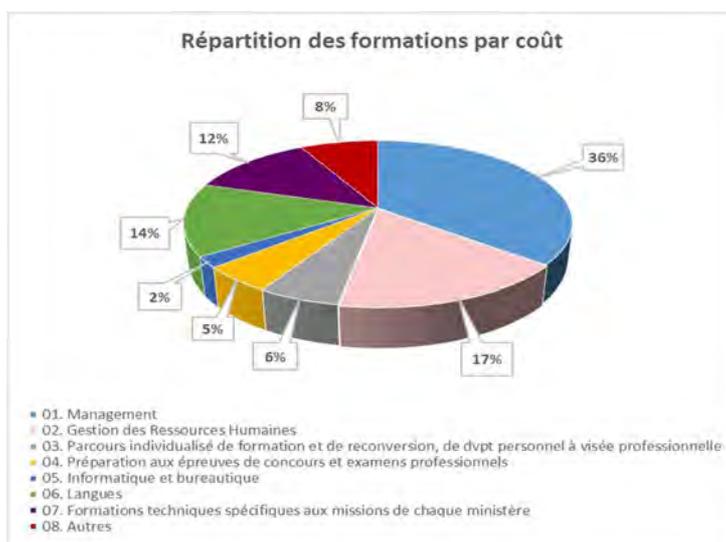
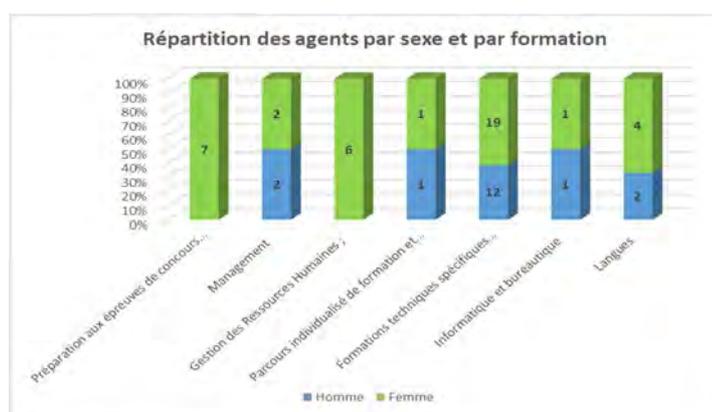
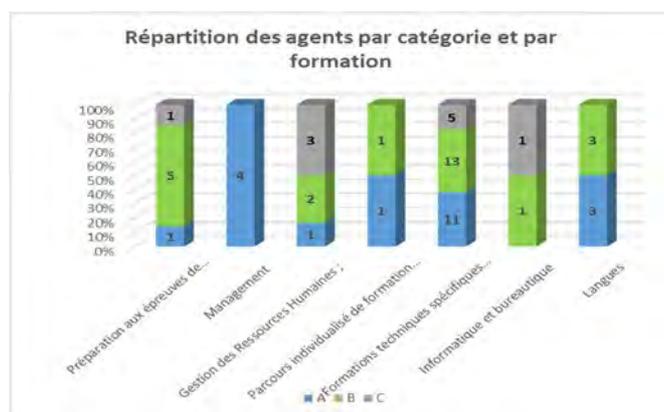
- **Nombre de jours de formation santé, hygiène et sécurité en 2023 :**

Nb de jours de formation - Hygiène et sécurité	Hommes	Femmes	Total UPF
Catégorie A	11	14	25
Catégorie B	5	12	17
Catégorie C	6	6	12
Total UPF	22	36	58

Le nombre de jours dédiés à la formation santé, hygiène et sécurité des agents de l'UPF est passé de 52.75 jours à 58 jours en 2023 pour un montant de 5 353 euros.

Le nombre de jours dédiés à la formation des agents de l'UPF est de 111.5 jours en 2023 contre 165 en 2022 pour un montant total de **23 198** euros.

Formations par thématique	Nb Jours/Formation	Nb d'agents/Formation	Coûts en euros
01. Management	11	7	8325
02. Gestion des Ressources Humaines	12	6	3908
03. Parcours individualisé de formation et de reconversion, de dvpt personnel à visée professionnelle	2	2	1332
04. Préparation aux épreuves de concours et examens professionnels	12	7	1189
05. Informatique et bureautique	21	2	491
06. Langues	9	6	3298
07. Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	34	31	2862
08. Autres	10,5	1	1793
Total UPF	111,5	62	23198



2.2.1 Le Congé pour Recherche et Conversion Thématique, congé pour projet pédagogique (CRCT/ CPP)

➤ Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) afin de développer et approfondir des projets de recherche. A cette fin, pendant la durée de son congé, l'enseignant-chercheur est déchargé de son service d'enseignement et des responsabilités administratives.

➤ Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un dispositif récent, instauré par l'arrêté du 30 septembre 2019, qui vise à permettre aux enseignants-chercheurs, mais aussi aux professeurs titulaires du 1^{er} et 2nd degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur, de développer un projet et de bénéficier à leur demande d'une action de formation afin de favoriser l'approfondissement des compétences nécessaire à l'évolution prévisible de leur métier.

Ces deux congés sont soumis à la décision du Président, après avis du conseil académique restreint, sur présentation du projet. L'établissement perçoit chaque année par CRCT et CPP une dotation de 5 000 € pour compenser partiellement l'absence de l'enseignant-chercheur.

A l'issue du congé, les enseignants et enseignants-chercheurs doivent produire un rapport sur le(s) projet(s) conduits et le transmettre au conseil académique restreint.

En 2023, les enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un CRCT :

- 1 Enseignant-chercheur a obtenu un CRCT au titre du CNU pour une durée de 12 mois pour l'année universitaire 2023-2024 ;
- 1 Enseignant-chercheur a obtenu un CRCT au titre de l'établissement pour une durée de 6 mois pour l'année universitaire 2023-2024 ;
- 1 Enseignante –chercheuse a obtenu un CRCT au titre de l'établissement pour une durée de 6 mois pour l'année universitaire 2023-2024 ;

En 2023, les enseignants ayant bénéficié d'un CPP : 1 enseignante-chercheuse a bénéficié d'un CPP de 6 mois en 2022-2023 (Janvier-Juin 2023).

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

En 2023-2024 une enseignante du 2nd degré a bénéficié d'un aménagement de service pour la préparation d'une thèse en langue Polynésienne.

2.2.3 L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR)

L'Habilitation à diriger des recherches est le diplôme national de l'enseignement supérieur le plus élevé du système éducatif français qu'il est possible d'obtenir après le doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse.

En 2023, 3 MCF de Classe normale et 1 enseignant exerçant à l'étranger (de niveau équivalent MCF dans le système Français), ont obtenu une HDR.

2.3 Les carrières

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

Selon les corps, l'avancement de grade peut se faire par examen professionnel ou suite à la présentation d'une candidature (dossier).

Le changement de corps par liste d'aptitude est une promotion qui entraîne le passage dans un corps supérieur.

Cela peut induire également un changement de catégorie. La promotion s'accompagne d'une mobilité et/ou d'une évolution de la fiche de poste tenant compte des nouvelles responsabilités induites par la promotion.

2.3.1 Les promotions de personnels enseignants-chercheurs

	Les promouvables		Nb de dossiers reçus		Promus au titre du CNU		Promus au titre de l'établissement*	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants-chercheurs								
MCF	18	8	9	6	5	1	2	1
MCF Classe exceptionnelle	2	2	1	2	1	0	0	0
MCF hors classe	16	6	8	4	4	1	2	1
PR	9	4	5	2	0	0	0	0
PR 1ère classe	5	1	3	0	0	0	0	0
PR Classe Ex Echelon 1	2	1	0	0	0	0	0	0
PR Classe Ex Echelon 2	2	2	2	2	0	0	0	0
TOTAL 2023	27	12	14	8	5	1	2	1
TOTAL 2022	18	9	4	5	3	2	0	1

*Le ministère détermine un contingent de promotion attribué au titre de l'établissement pour ceux qui n'ont pas été promus au titre du CNU.

Une campagne de repyramidage a été ouverte en 2023 par l'établissement. 1 enseignante-chercheuse MCF (CNU 22) a intégré le corps des PR.

2.3.2 Les promotions de personnels BIATSS

En 2023, **27** agents de l'université étaient promouvables à un avancement de grade et 63 à une promotion de changement de corps par liste d'aptitude :

- 5 agents ont obtenu une promotion par tableau d'avancement ;
- 3 agents ont intégré un corps supérieur.

Avancement de grade par tableau d'avancement

	Filière AENES					Filière ITRF							Filière bibliothèque				
	ADJAENES en P2	ADJAENES P2 en P1	SAENES CN en CS	SAENES CS en CE	AA en AAHC	ATRF en pcpal 2	ATRF en pcpal 1	TECH CN en CS	TECH CS en CE	IGE CN en HC	IGR 1C en HC	IGR HC éch excep	Magasinier 1C en pcpal 2 C	Magasinier 2C en 1C	BIBAS CS en CE	Bibliothécaire en bib HC	Conservateur en Conservateur en chef
Promouvables	0	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	1	1	1	0	1	1
Nbre de dossiers déposés	0	1	3	1	1	2	0	0	2	1	0	1	0	1	0	1	1
Promus 2023	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
Promus 2022	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Promotion de corps par liste d'aptitude

	Filière AENES		Filière ITRF								Filière Bibliothèque		
	ADJAENES en SAENES	SAENES en AAE	ATRF en technicien	ATRF en technicien voie exceptionnelle	Technicien en ASI	Technicien ASI (repyramidage LPR)	ASI en IGE	ASI en IGE voie exceptionnelle	IGE en IGR	IGE en IGR voie excep.	Magasinier en BIBAS	BIBAS en bibliothécaire	Bibliothécaire en conservateur
Promouvables	2	4	9	8	14	3	2	1	9	7	3	1	0
Nbre de dossiers déposés	0	1	6	4	7	2	2	1	2	0	2	0	0
Promus 2023	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Promus 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.4 Recrutements et concours

2.4.1 Les concours des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont recrutés par concours ouverts annuellement par l'établissement (comités de sélection) aux candidats inscrits sur une liste de qualification établie par le conseil national des universités (CNU). L'accès au corps des professeurs des universités dans les disciplines juridiques, politiques, économiques ou de gestion, se fait également par des concours nationaux d'agrégation.

Ci-dessous la répartition des enseignants-chercheurs recrutés par concours en 2023 :

Postes d'enseignant-chercheur	2023							
	Candidatures déposées		Candidats recevables		Candidats auditionnés		Candidats admis	
	H	F	H	F	H	F	H	F
MCF								
MCF HISTOIRE MODERNE	0	2	0	2	0	2	0	1
PR								
PR DROIT PUBLIC	0	1	0	1	0	1	0	1
TOTAL	0	3	0	3	0	3	0	2

En 2023, 2 postes d'enseignants-chercheurs ont été ouverts au concours contre 3 postes d'enseignants-chercheurs en 2022 (2 MCF et 2 PR).

Pour rappel, ci-dessous la répartition des enseignants-chercheurs recrutés par concours en 2022 :

Postes d'enseignant-chercheur	2022							
	Candidatures déposées		Candidats recevables		Candidats auditionnés		Candidats admis	
	H	F	H	F	H	F	H	F
MCF	30	15	5	2	5	2	1	1
MCF CNU 01 Droit privé	21	13	4	0	4	0	1	0
MCF CNU 09 Langues et littératures Françaises	9	2	1	2	1	2	0	1
PR	4	3	1	2	1	2	0	1
PR CNU 11 Etudes Anglophones	4	3	1	2	1	2	0	1
TOTAL	34	18	6	4	6	4	1	2

2.4.2 Les concours BIATSS

En août 2023, un concours pour accéder au corps des ASI par la voie repyramidage a été ouvert en BAP J après information au CSA.

A l'échelle de l'établissement, 3 agents femmes étaient promouvables, 2 dossiers ont été déposés. Aucune candidature n'a été déclarée admissible. Ce concours a été rendu infructueux.

2.4.3 Les recrutements des enseignants hors voie de concours

- En 2023, 21 postes ont été ouverts contre 19 en 2022.
- 172 candidatures ont été reçues contre 243 en 2022.
- Les femmes représentent 54% des candidats (contre 37% en 2022) et 47% des recrutés.

Recrutements des enseignants

Corps	Département	CANDIDATS			SELECTION/AUDITION			CLASSEMENT			RECRUTEMENT		
		H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ (Titulaires - Mutation)													
PRAG LETTRES MODERNES (ancien français_grammaire)	LLSH	2	9	11	0	2	2	0	2	2	0	1	1
PRAG LETTRES MODERNES (voltaire français non spe)	LLSH	7	21	28	1	4	5	0	3	3	0	3	3
PRAG ECONOMIE ET GESTION (option comm, org GRH)	DEG	7	5	12	4	0	4	4	0	4	1	0	1
PRAG SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	STS	8	5	13	0	4	4	0	4	4	0	4	4
PRAG EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	INSPE	21	5	26	3	2	5	2	1	3	0	1	1
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ		45	45	90	8	12	20	6	10	16	1	9	10
DÉLÉGATIONS (nouvelles et renouvellement)													
PR GEOGRAPHIE PHYSIQUE, HUMAINE, ECONOMIQUE ET REGIONALE	LLSH	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
MCF DROIT PUBLIC	DEG	5	0	5	5	0	5	3	0	3	1	0	1
MCF EN SCIENCES ECONOMIQUES	DEG	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
TOTAL DÉLÉGATIONS		8	0	8	8	0	8	5	0	5	3	0	3
ATER, CONTRACTUELS D'ENSEIGNEMENT, DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS													
ATER 50% ECOLOGIE MARINE (VOTE CR)	STS	2	5	7	2	2	4	2	2	4	1	0	1
ATER 100% GENIE ELECTRIQUE (VOTE CR)	STS	10	30	40	2	2	4	1	0	1	1	0	1
ATER DROIT PRIVE (VOTE CR)	DEG	3	7	10	2	1	3	2	1	3	1	0	1
CDD EN INFORMATIQUE 50%	STS	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
CDD MATHS 50%	STS	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
CDD PHYSIQUE ENERGETIQUE	STS	3	0	3	3	0	3	1	0	1	1	0	1
CDD SCIENCES DE LA VIE	STS	1	2	3	1	2	3	0	1	1	0	1	1
CDD BIOLOGIE DES POPULATIONS ECOLOGIE	STS	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1
CDD CHIMIE 50%	STS	2	2	4	2	2	4	1	0	1	1	0	1
CDD ECONOMIE	DEG	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
CDD GEOGRAPHIE (non pourvu)	LLSH	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
DOCTORANT	Tout département	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6
POST-DOCTORANT		5	0	5	5	0	5	5	0	5	5	0	5
SOUS TOTAL		33	52	85	24	15	39	17	10	27	14	7	21
TOTAL ENSEIGNANTS UPF		86	97	183	40	27	67	28	20	48	18	16	34

2.4.4 Les recrutements des BIATSS hors voie de concours

2023 a été une année importante en matière de poste à pourvoir et de mobilité.

Le nombre de poste à pourvoir en 2023 a sensiblement augmenté par rapport à 2022 :

- 30 en 2023 contre 15 postes en 2022.
- 435 candidatures ont été reçues pour l'exercice 2023 contre 183 l'année précédente.
- Les femmes représentent 68% des candidats et 79% des recrutés.
- 7 candidats ont postulé pour des offres de mobilités (création de la DIRDERE).

CONTRACTUEL.LLES															
Postes	Cat.	Service	CANDIDAT			SELECTION/ AUDITION			Dont interne	CLASSEMENT			RECRUTEMENT		
			H	F	TOT	H	F	TOT		H	F	TOT	H	F	TOT
Chargé de communication	1	PRESIDENCE	17	20	37	2	4	6		0	3	3	0	1	1
Chef de pôle FI&FC	1	Pôle outils métiers FI&FC-DIRDERE	2	15	17	1	3	4	3	0	1	1	0	1	1
Gestionnaire pilotage des outils métiers (2 Postes)	2	Pôle outils métiers FI&FC-DIRDERE	4	17	21	0	3	3	3	0	3	3	0	2	2
Gestionnaire de formation FC	2	Pôle pédagogique FC	1	17	18	0	6	6		0	2	2	0	1	1
Gestionnaire de formation FC et conseiller VAE	2	Pôle pédagogique FC	1	7	8	0	2	2		0	1	1	0	1	1
Gestionnaire de scolarité (2 postes)	2	Pôle pédagogique FC&FI	2	16	18	1	4	5	1	0	2	2	0	1	1
Gestionnaire de scolarité renfort	3	Pôle pédagogique FC&FI	1	0	1	1	0	1		1	0	1	1	0	1
Gestionnaire de scolarité pour Nārua	2	Pôle pédagogique scolarité-DIRDERE	2	5	7	2	5	7		1	0	1	1	0	1
Gestionnaire de vie étudiante et de campus	2	Pôle de réussite et vie étudiante - DIRDERE	13	5	18	1	6	7		1	0	1	1	0	1
Ingénieur pédagogique pour Nārua	1	Pôle innovation-DIRDERE	10	10	20	2	5	7		2	0	2	1	0	1
Accompagnateur à la réussite étudiante dans le cadre du parcours de réussite des étudiants	1	Pôle de réussite et vie étudiante - DIRDERE	6	13	19	1	4	5		0	2	2	0	1	1
Assistent.e au Directeur IRD	3	UMR-EIO	0	2	2	0	2	2		0	1	1	0	1	1
Assistante gestionnaire	2	CFVU	0	6	6	0	4	4		0	1	1	0	1	1
Gestionnaire administratif renfort	3	RECHERCHE			0			0				0		1	1
Chef de projet Nahiti	1	RECHERCHE	18	24	42	2	5	7		1	1	2	0	1	1
Assistent.e des RH	2	DRH	2	31	33	0	4	4		0	1	1	0	1	1
Coordinatrice des médiations et de la qualité de l'accueil	2	BU	2	9	11	1	3	4		0	2	2	0	1	1
Gestionnaire financier Nārua	2	DIRECTION DES FINANCES	1	7	8	0	4	4		0	1	1	0	1	1
Assistante de recherche (2 psotes)	2	CETOP	0	7	7	0	7	7		0	2	2	0	2	2
Agent de maintenance renfort	3	DLP	8	0	8	3	0	3		2	0	2	1	0	1
Ingénieur pour l'enseignement numérique TICE	1	DSI	4	4	8	1	3	4		1	0	1	1	0	1
Gestionnaire scolarité	3	INSPE	2	9	11	0	6	6		0	1	1	0	1	1
Total BIATSS CONTRACTUELS (Iles)			90	211	301	17	71	88	7	8	23	31	5	17	22
Total BIATSS UPF			90	211	301	17	71	88	7	8	23	31	5	17	22

3 - LES REMUNERATIONS



N° SIRET : 199870001500013
 APE : 803Z00 • URSSAF : 199870015
 CPS Employeur : 29081001

Matricule: UPF
 N° :
 Grade :

Mode de règlement :

BULLETIN DE PAYE

Période du : 01/06/22 au : 30/06/22

Université de la P.F.
 LABORATOIRE

Codes	Libellés	Mode de calcul	Index	Montants Indexés	TOTAUX
SBM	SALAIRE DE BASE	286.141	228.913		
	Total Salaire de base				228.913
MAL	Assurance maladie	(228.913x5,65%)	-12.934		
RET	Retraite tranche A	(228.913x7,33%)	-16.779		



3.1 L'index égalité Femmes/Hommes

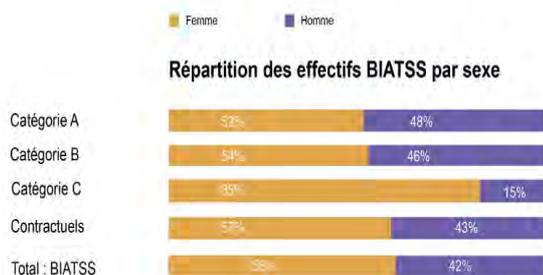
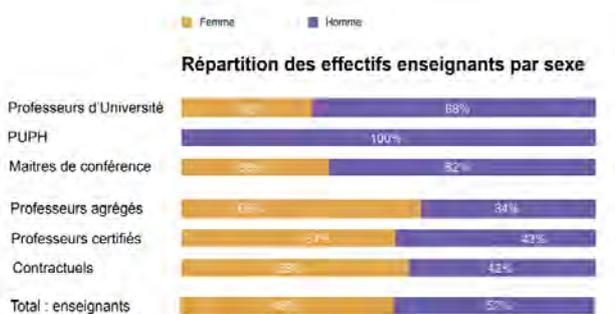
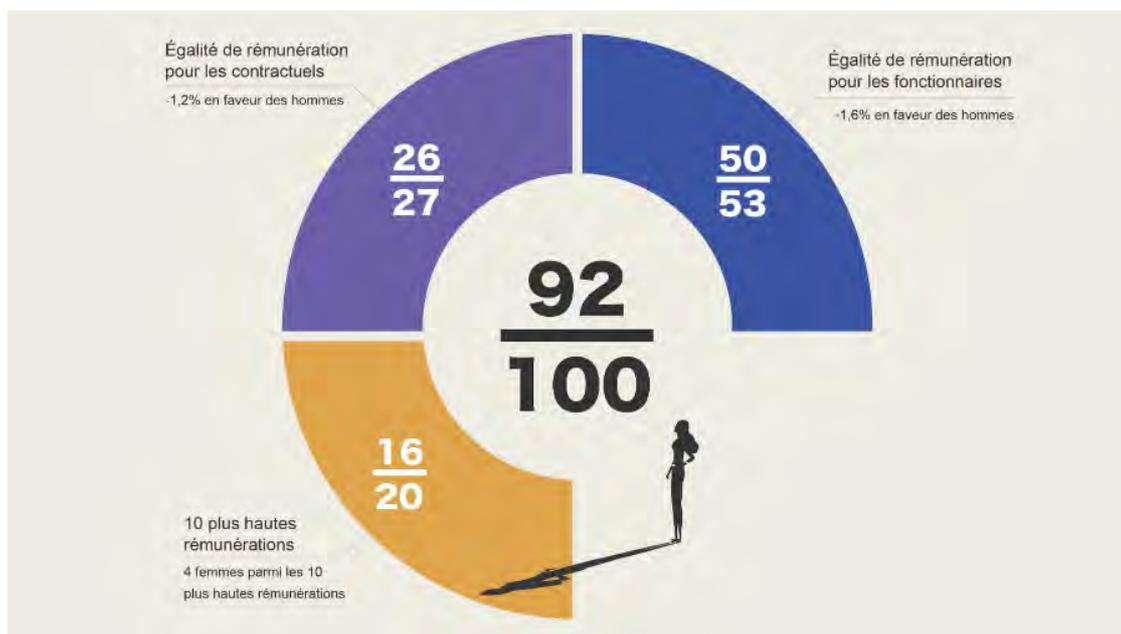
Conformément à la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'université publie sur son site internet son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index se calcule sur une base de 100 points, répartis selon les trois indicateurs suivants :

1. L'écart de rémunération femmes/ hommes pour les fonctionnaires.
2. L'écart de rémunération femmes/ hommes pour les contractuels.
3. La parité femmes/hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En 2023, l'UPF a obtenu la note de 92/100 (soit +2 points versus 2022), démontrant des écarts de rémunération faibles entre les femmes et les hommes à corps comparable.

La répartition Hommes/Femmes en terme d'effectif global est en faveur des femmes (54% de Femmes VS 46% Hommes). Pour autant les Femmes sont sous représentées dans les corps les mieux rémunérés au sein de l'UPF et l'index ne reflète pas cet effet ségrégation des corps. L'UPF souhaite également surveiller cet indicateur sur lequel nous sommes moins bon, pour aller plus loin que l'index.



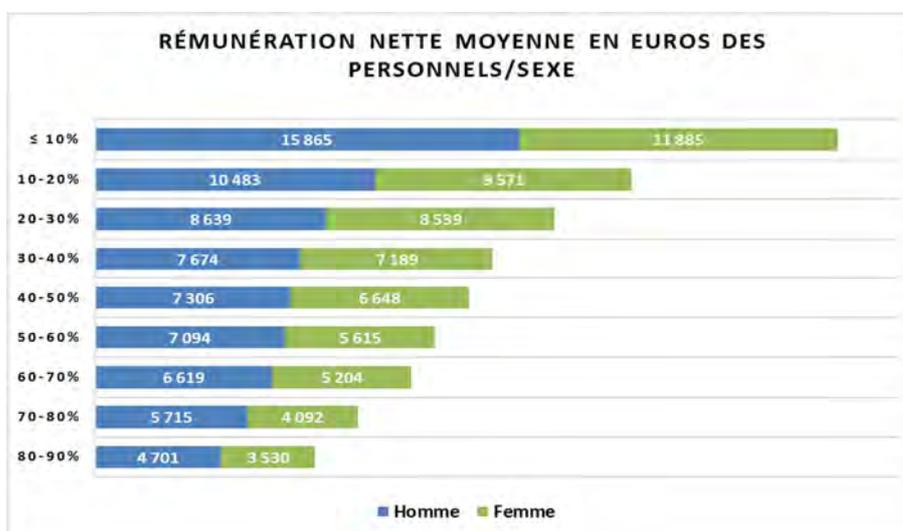
3.2 Les rémunérations nettes mensuelles, ventilation par déciles

La rémunération prend en compte l'ensemble du traitement perçu par l'agent en 2023 : le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, les prestations sociales perçues (SFT, allocations familiales, rentrée scolaire...), les diverses primes et indemnités ainsi que les heures complémentaires et les indemnités d'éloignements.

Les déciles sont des valeurs partagées en dix parties égales : - le 1er décile de la rémunération nette moyenne correspond au niveau au-dessous duquel se situent 10 % de ces rémunérations. C'est de manière équivalente le niveau au-dessus duquel se situent 90 % des revenus.

3.2.1 Les rémunérations nettes mensuelles des agents de l'UPF

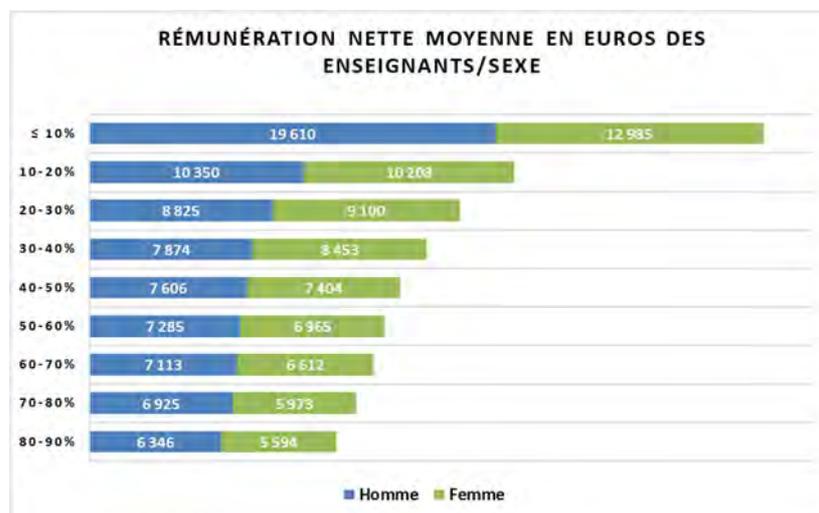
Le graphique présente la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2023 pour l'ensemble des agents titulaires de l'UPF. L'intégration de l'indemnité d'éloignement peut faire varier les moyennes d'une année sur l'autre notamment lors du versement simultané de la 2^{ème} fraction du 1^{er} séjour et la 1^{ère} fraction du second séjour règlement.



- Dans la tranche des 20-30% : les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 8539 euros contre 8639 euros pour les hommes ;
- Dans la tranche des 40-50% : les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle d'au moins 6648 euros contre 7306 euros pour les hommes ;
- Dans la tranche 60-70% : les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 5204 euros contre 6619 euros pour les hommes ;
- Globalement la rémunération nette mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes.

3.2.2 Les rémunérations nettes mensuelles des enseignants

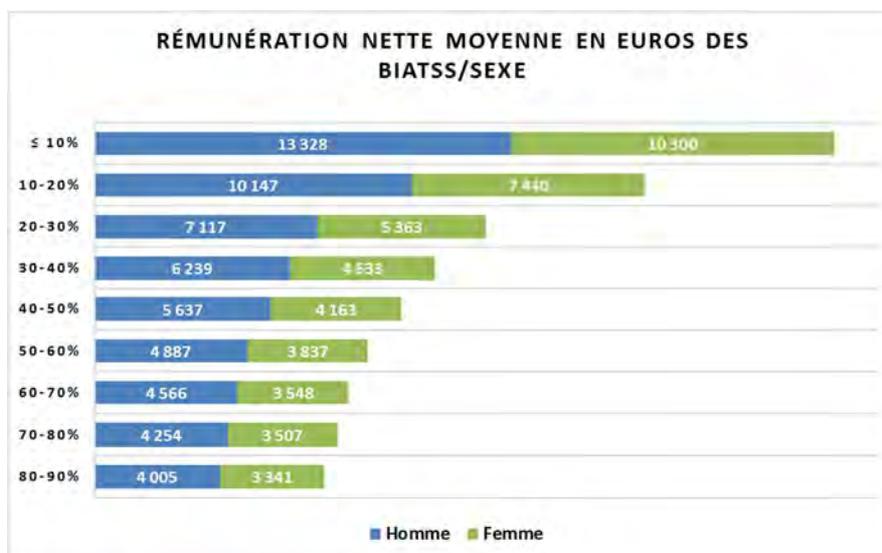
Le graphique présente la ventilation par décile des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2023 des enseignants. La population de référence inclut les enseignants titulaires (tous corps) ainsi que les ATER.



- Dans la tranche 80-90% : les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 5594 euros contre 6346 euros pour les hommes ;
- Dans la tranche 40-50% : les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne d'au moins 7404 euros contre 7606 euros pour les hommes.
- Les rémunérations nettes moyennes des enseignants par sexe sont globalement équilibrés.

3.2.3 Les rémunérations nettes mensuelles des BIATSS

Le graphique présente la ventilation par déciles des rémunérations nettes mensuelles moyennes en 2023 des BIATSS. La population de référence inclut les agents titulaires (tous corps confondus) ainsi que les personnels en CDI.



- Dans la tranche 40-50% : les femmes BIATSS perçoivent une rémunération nette moyenne d'au moins 4 163 euros contre 5 637 euros pour les hommes;
- 10% des femmes BIATSS perçoivent une rémunération nette moyenne d'au moins 10 300 euros contre 13 328 euros pour les hommes.
- Globalement la rémunération nette moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes.

3.2.4 Les dix plus hautes rémunérations par sexe, âge et corps

Somme des dix plus hautes rémunérations annuelle (sur la base du traitement brut indiciaire uniquement) par statut dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 Août 2019 susvisée et répartie par sexe et âge :

	Hommes	Femmes
Effectifs	6	4
Dont enseignants	6	4
Dont BIATSS	0	0
Salaire moyen 2023	137 130 €	132 275 €
Moyenne d'âge	61,67	55,75

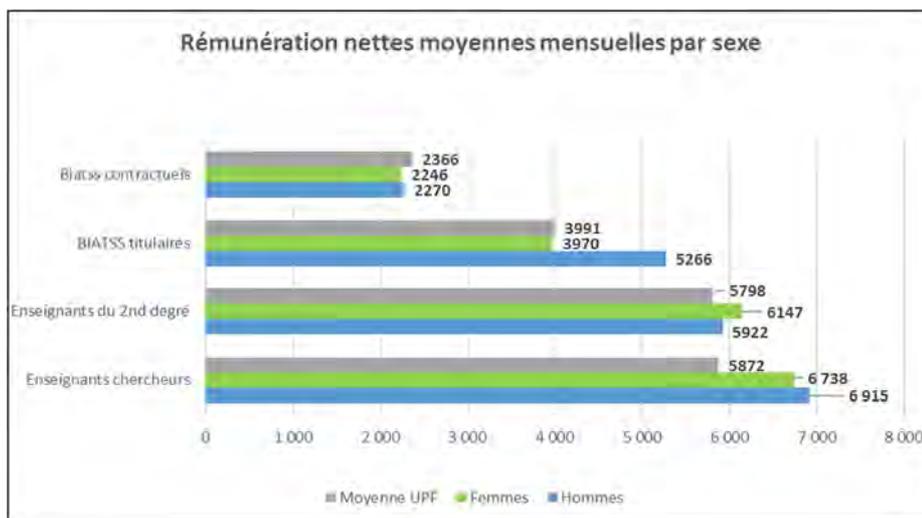
3.3 Les rémunérations nettes moyennes mensuelles

Sur l'ensemble des personnels de l'UPF (P1 et P2), la rémunération nette mensuelle est de **4 935 €** en 2023. Il s'agit d'une moyenne qui regroupe les primes dont l'indemnité d'éloignement, qui augmente les moyennes mensuelles de manière significative. Cette moyenne est respectivement de **4 775 €** pour les femmes et **5 093 €** pour les hommes. Elle prend en compte le même périmètre que la ventilation par décile.

		Hommes	Femmes	Total 2023
Enseignants chercheurs	Total EC	6 915 €	6 738 €	6 827 €
	PR	8 750 €	9 629 €	9 190 €
	MCF	6 667 €	6 760 €	6 713 €
	ATER	1 617 €	2 301 €	1 959 €
Enseignants du 2nd degré	Total 2nd degré	5 922 €	6 147 €	6 035 €
	PRAG	5 728 €	6 117 €	5 922 €
	PRCE	6 409 €	6 295 €	6 352 €
BIATSS	Total BIATSS titulaires	5 266 €	3 970 €	4 618 €
	Cat A	7 303 €	5 369 €	6 336 €
	Cat B	4 061 €	3 017 €	3 539 €
	Cat C	3 023 €	3 276 €	3 150 €
	Total Biatss contractuels*	2 270 €	2 246 €	2 258 €
	Cat A	2 895 €	3 987 €	3 441 €
	Cat B	2 068 €	1 977 €	2 022 €
Cat C	1 699 €	1 506 €	1 603 €	

*Contrat de projet inclus.

La rémunération nette mensuelle moyenne par type de population et de sexe est la suivante :



3.4 Les primes, indemnités et rémunérations accessoires

3.4.1 Les personnels enseignants

Part des primes dans la rémunération nette mensuelle				
Enseignants	Hommes	Femmes	Total 2023	Total 2022
EC Global	16,14%	12,79%	14,47%	17,23%
PR	16,80%	16,77%	16,79%	15,05%
MCF	21,00%	15,61%	18,26%	19,52%
2nd degré	10,62%	6,00%	8,31%	12,39%

Sont comprises dans la notion de primes et de rémunération accessoire : la PES, PEDR et prime d'administration, la GIPA, les heures complémentaires, REH, RIPEC et l'IRPL.

3.4.2 Les personnels BIATSS

Part des primes dans la rémunération nette mensuelle				
BIATSS	Hommes	Femmes	Total 2023	Total 2022
Catégorie A	21,00%	21,00%	21,00%	20,31%
Catégorie B	18,00%	17,00%	17,50%	19,00%
Catégorie C	14,00%	12,00%	13,00%	15,00%
CDI	11,85%	10,70%	11,28%	10,00%
CDD	4,30%	4,50%	4,40%	4,30%

Sont comprises dans la notion de primes et de rémunération accessoire : l'IFSE et le CIA, l'IEFQR, l'indemnité différentielle, la prime de qualification, l'indemnité de risque, l'indemnité de précarité, l'indemnisation des CET, la GIPA, les heures de vacations et l'IRPL. La NBI n'intègre pas la notion de prime ou de rémunération accessoire.

La part des primes dans la rémunération est globalement équilibrée entre Hommes et Femmes.

3.4.3 L'indemnité d'éloignement

En 2023, l'indemnité d'éloignement (droit ouvert lors de l'affectation en Polynésie française, à la condition que cette affectation entraîne, pour l'agent concerné, un déplacement effectif pour aller servir hors du territoire où est situé le centre de ses intérêts matériels et moraux (CIMM)) a été versé à **28** agents de l'UPF (contre 40 l'année précédente) pour un montant total de **697 982 € (contre 897 139 € en 2022)**.

3.5 La masse salariale globale de l'UPF

3.5.1 Le tableau de masse salariale

En la matière, l'université est passée d'une logique d'emplois budgétaires ouverts au titre de la loi de finances à une logique de plafond d'emplois global exprimée ETPT ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de ses horaires de travail (temps partiel, temps plein etc.) et de sa durée de travail dans l'année (en fonction des dates de recrutement par exemple). Le montant du plafond de masse salariale est arrêté annuellement par le conseil d'administration lors du vote du budget de l'établissement. Il ne peut « excéder la dotation annuelle de masse salariale de l'État éventuellement majorée des ressources propres d'exploitation de l'établissement ».

Entré en vigueur le 1er janvier 2022 dans le cadre de la LPR, le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) s'adresse aux PR, aux MCF, Directeurs et chargés de recherche et a pour objectif l'alignement des régimes des enseignants-chercheurs et des chercheurs, ainsi que la revalorisation de leurs rémunérations.

Le RIPEC comprend 3 composantes :

- Ripec 1 : Cette indemnité liée au grade (barème annuel), remplace la prime de recherche (la PRES) ;
- Ripec 2 : Cette indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières notamment administrative ou à la réalisation d'une mission temporaire, ainsi certaines fonctions émergentes au REH ont été absorbées dans le RIPEC. Son montant est plafonné pour chaque groupe de fonctions ou niveau de responsabilité exercé. Elle remplace l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (Isfic) ;
- Ripec 3 : Cette prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel. L'attribution de cette prime individuelle est décidée sur rapport par le Président après avis du CNU et du CAC restreint. Le CA d'établissement fixe le nombre annuel d'attribution de primes individuelles et versées pendant 3 ans. Elle remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

	2022	2023		Variation N/N-1
	Montant en Euro	Montant en Euro	Montant en XPF	
Traitement et salaire *	13 758 523	15 847 899	1 899 538 192	13,18%
Cotisation	6 831 479	7 828 410	938 317 677	14,59%
Indemnité	2 829 074	2 568 279	307 835 382	-10,15%
Allocation**	103 248	131 236	15 730 022	27,10%
REH	337 308	228 111	27 341 514	-32,37%
Heures complé./vacation	1 380 972	1 230 846	147 529 902	-10,87%
RIPEC + Indem Rému Service AC ***	307 641	575 050	68 925 820	86,92%
Total général	25 548 245	28 409 831	3 405 218 509	11,20%

* Majoration de traitement intégrée au Traitement et salaire. Le calcul des traitements et salaires englobe l'indice de 1,84 (il en est de même pour les indemnités Sécurité sociale, Pension civile etc.) ;

** Allocation : allocations familiales, compléments familiales, allocations scolaires, enfants handicapés, allocation maternité, etc.

*** Intègre des rappels. A noter, que le RIPEC a un impact à la baisse sur le montant du REH.

Sur décision du Pays, le montant des Allocations Familiales a été réévalué à la hausse en passant de 7000 XPF à 12 000 XPF/enfant. Ce qui explique la forte variation par rapport à 2022.

La baisse de la variation des heures complémentaires (-10,87%) se justifie par une réduction des heures complémentaires des Enseignants.

3.5.2 Zoom sur le REH

Les heures d'équivalence horaires peuvent être incluses pour tout ou partie dans le service statutaire des enseignants. En 2023, c'est le cas de 257.1 heures contre 251 heures en 2022. Le calcul de la variation s'effectue sur les montants versés à N/N-1.

REFERENTIEL D'EQUIVALENCES HORAIRES (R.E.H)			
ANNEE 2022/2023			
Libellé	Heures HETD comptabilisées 2023	Heures HETD comptabilisées 2022	Variation N/N-1
Prime fonctions administratives (non éligible au RIPEC)	90	1 222	NA*
Responsable d'équipe pédagogique/ Dir. études	447	398	-10,96%
Responsable pédagogique/ Pix RA+RP	1 027	1 052	-2,43%
Coordinateur de discipline hors filière	66	37	43,94%
Correction de copie et production d'un sujet	6	6	-
Oraux concours	38	97	-55,26%
Encadrement de stages	833	842	-1,08%
Encadrement de mémoires	383	609	-59,08%
Total d'heures	2890	4 263	-32,21%
Equilibrage de service statutaires d'enseignants en sous service	Total heures REH	186,6	
Stages et mémoires	Total heures	70,5	
Total équilibrage		257,1	

* Variation non applicable car la mise en place du RIPEC date de 2023.

La variation correspond aux montants versés en euros en 2022-2023 par rapport aux montants versés en 2021/2022.

A noter qu'en 2021-2022, avant la mise en place du RIPEC C2 le nombre d'heures rémunérées HETD pour la prime administrative s'élevaient à 1222 heures HETD.

Le nombre total d'heures est de 2890 en 2022-2023 contre 4262.82 heures en 2021-2022.

Le montant du RIPEC C2 (agents ayant une responsabilité pédagogique) s'élève à 94 095 euros.

3.5.3 Zoom sur la GIPA

La garanti individuel du pouvoir d'achat (GIPA) est au bénéfice de ceux dont l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure sur 4 ans à celle de l'indice des prix à la consommation. L'indemnité est versée automatiquement au traitement de ceux qui remplissent les conditions. Les fonctionnaires uniquement sont éligibles à la GIPA qui est versée 1 fois par an.

En 2023, 16 agents titulaires ont bénéficié de la GIPA dont 10 BIATSS et 6 Enseignants pour un montant total de 21 260 euros.

3.5.4 La masse indiciaire et répartition des agents par tranche d'INM

La répartition des INM porte sur tous les agents titulaires de l'UPF (Enseignants et BIATSS).

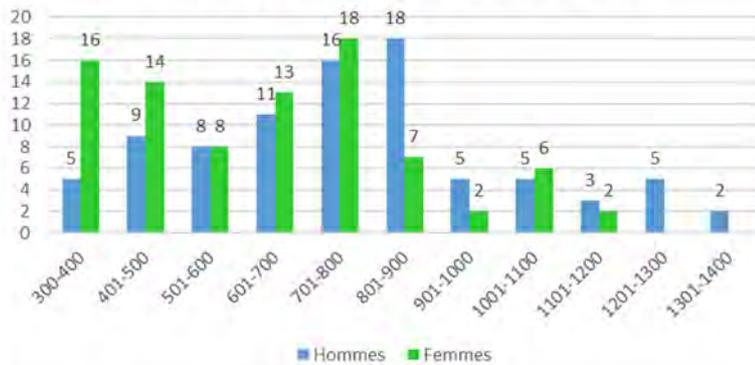
	2019	2020	2021	2022	2023
Somme des INM	111 275	116 079	117 560	114 800	124 095
Variation N/N-1	3,77%	4,32%	1,28%	-2,35%	8,10%
Nb Agents Titulaire	165	169	168	162	175
Variation N/N-1	1,85%	2,42%	-0,59%	-3,57%	8,02%
INM moyen	674	687	700	708	709
Variation N/N-1	1,81%	1,93%	1,89%	1,14%	0,14%

La masse indiciaire a progressé de 0.14% par rapport à 2022.

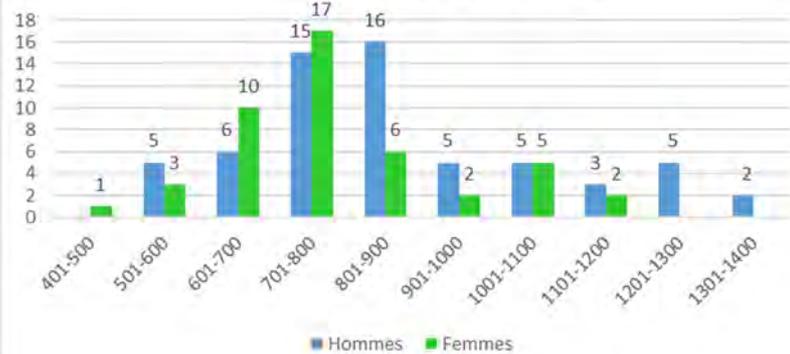
Les principaux facteurs expliquant cette progression sont :

- La hausse des recrutements de titulaires ;
- Les avancements de grades et échelons des agents en poste.

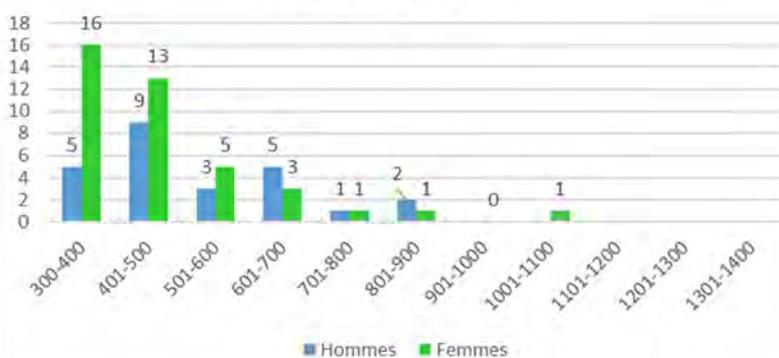
Répartition du nombre d'agent par tranche d'INM et par sexe (BIATSS et Enseignants)



Répartition du nombre d'Enseignants par tranche d'INM et par sexe



Répartition du nombre de BIATSS par tranche d'INM et par Sexe



4/ LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



4.1 Le temps de travail

4.1.1 Les aménagements du temps de travail

Au 31 décembre 2023, aucun agent n'a demandé à exercer une activité à temps partiel de droit au sein de l'établissement.

4.1.2 Les congés administratifs

En 2023, à l'issue de leur séjour réglementé, 5 personnels administratifs (4 BIATSS et 1 Enseignant) de l'université ont bénéficié d'un congé administratif comme en 2022. La durée totale des congés administratifs représente pour ces 5 agents une période de 9.5 mois.

4.1.3 Le Compte Épargne Temps (CET)

Au 31 décembre 2023, **54** agents disposent d'un CET contre 52 en 2022. Le nombre de jours épargnés sur les CET est de **994** jours (991 en 2022), soit une augmentation de 0.3 %.

En 2023, 5 CET ont été ouverts et **332** jours ont été déposés (contre 411 en 2022).

Par ailleurs, 16 agents ont opté pour l'indemnisation (**17 925 euros**) d'une partie de leurs jours épargnés sur leur CET. Quatre agents de catégorie A (1 femme et 3 Hommes) ont épargné **pour un montant total de 7965 euros** au titre de la RAFF.

- Répartition par statut des agents détenant un CET au 31 décembre 2023 :

- Le nombre de jour indemnisé est en recul par rapport à 2022. Il passe de **181** jours indemnisés à **54** jours (-30%).
- A l'inverse le nombre jours épargnés a légèrement augmenté de **0.3%** tout comme le nombre d'épargnants : **55 en 2023 contre 52** pour **2022** soit une hausse de **5,4%**.

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés
Titulaires	31	726	148	35	762	150	34	754	136	36	793	116	35	805	34
Contractuels	11	144	33	11	178	16	11	173	45	16	198	49	20	189	20
Total	42	871	181	46	940	166	45	927	181	52	991	165	55	994	54

- Répartition par catégorie des agents détenant un CET au 31 décembre 2023 :

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agent ayant un CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours indemnisés
A	17	349	62	19	413	85	16	419	67	17	396	72	19	449	64
B	14	328	97	14	318	61	15	280	74	19	335	82	24	364	67
C	11	193	22	13	209	20	14	230	40	16	260	11	12	182	8
Total	42	871	181	46	940	166	45	928	181	52	991	165	55	994	54

- Répartition par sexe des agents détenant un CET au 31 décembre 2023 :

	Nombre d'agent ayant un CET		Nombre de jours épargnés		Nombre de jours indemnisés	
	F	H	F	H	F	H
Titulaires						
A	6	8	153	240	5	8
B	7	7	72	198	7	7
C	5	2	112	31	5	2
Total Titulaires	18	17	336	469	17	17
Contractuels						
A	3	2	34	22	3	2
B	9	1	79	15	9	1
C	1	4	9	30	1	4
Total Contractuels	13	7	122	67	13	7
Total UPF	31	24	458	536	30	24

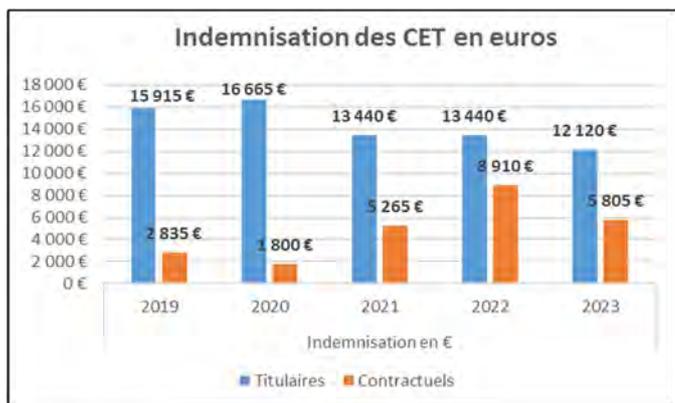
- Nombre de jours CET consommés au 31 décembre 2023 :

En 2023, 4 agents ont consommé des jours de CET (2 femmes, 2 hommes) pour un nombre total de 4 jours.

- Evolution de l'indemnisation en euros :

	Indemnisation en €				
	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	15 915 €	16 665 €	13 440 €	13 440 €	12 120 €
Contractuels	2 835 €	1 800 €	5 265 €	8 910 €	5 805 €
Total	18 750 €	18 465 €	18 705 €	22 350 €	17 925 €

Le Montant de l'indemnisation 2023 est en baisse de 19,80% / N-1.



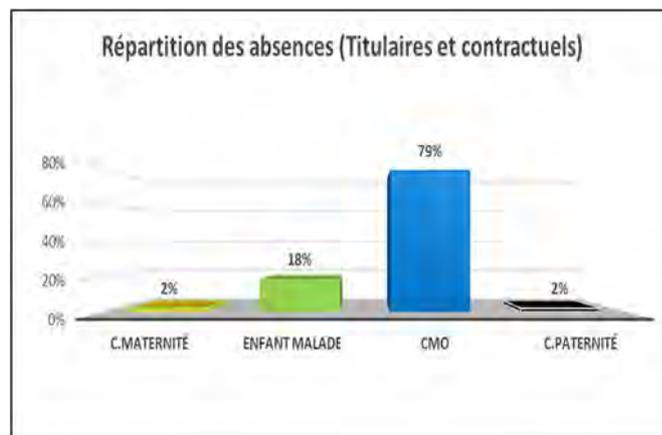
4.1.4 Les absences au travail

Nature de l'arrêt	Titulaires						Contractuels						Total 2023			Nombre moyen de jours d'arrêt 2023		Nombre moyen de jours d'arrêt 2022	
	Nb de jours d'arrêt		nb d'arrêt		nb d'agent		Nb de jours d'arrêt		nb d'arrêt		nb d'agent		nb de jours d'arrêt	nb d'arrêt	nb d'agent	par arrêt	par agent	par arrêt	par agent
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F							
Enfant malade	5	27	4	14	3	10	2	37	1	25	1	12	71	44	26	1,6	2,7	1,5	2,2
Congé maladie ordinaire	233	1090	25	74	18	32	158	743	24	71	15	27	2224	194	92	11,5	24,2	10,4	21,7
Total des absences	238	1117	29	88	21	42	160	780	25	96	16	39	2295	238	118	9,6	19,4	9,7	18,8

En 2023, le nombre de jours d'absence a augmenté, totalisant pour l'ensemble des arrêts **3784** jours contre **3434** jours en 2022.

L'origine principale d'absence reste le congé de maladie ordinaire représentant **2224** jours d'arrêts contre **2062** en 2022.

- Le congé de longue durée est de **925** jours contre **1049** l'année précédente ;
- Aucun congé longue maladie en 2023 contre 184 jours pour l'année 2022 ;
- Le congé maternité totalise 518 jours pour 4 femmes contre 194 jours pour 2 femmes en 2022 ;
- Le congé paternité compte 46 jours pour 2 hommes contre 69 jours pour 3 hommes en 2022



4.1.5 Les congés annuels

En fonction de la durée hebdomadaire de travail (36h45 ou 38h30), le droit annuel à congés d'un agent à temps complet est compris entre 315 heures et 405 heures par année universitaire.

Le travail de nuit et les astreintes :

Trois agents de l'OGT travaillent en horaires de nuit. Ils alternent entre horaires de nuit (19h à 2h30), horaires décalés (5h à 13h) et horaires de jour (7h à 15h30).

Huit agents sont soumis aux astreintes dans le cadre de leur mission : trois sont affectés à la DLP et cinq à la DSI.

4.1.6 Le Télétravail

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents ont la possibilité d'exercer leur activité en télétravail. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la qualité de vie au travail afin de permettre à chaque agent de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, à travers, par exemple la limitation des temps de trajets.

Peuvent bénéficier du télétravail les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service (BIATSS), titulaires et contractuels. Les personnels titulaires ou contractuels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé.

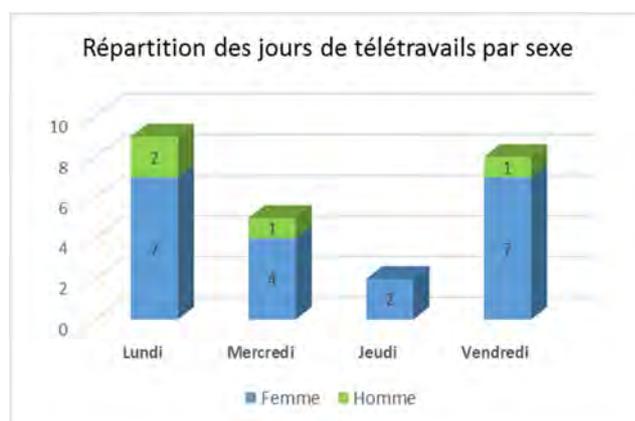
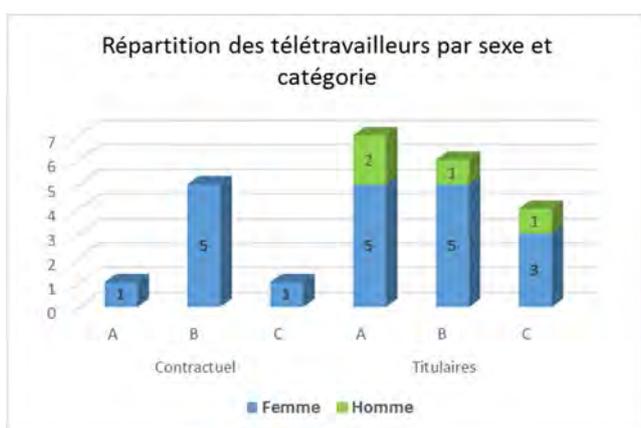
Une charte du télétravail a été mis en place selon les modalités suivantes :

- Un jour fixe maximum par semaine selon la nature de l'activité et l'impact sur l'organisation du service,
- au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel,
- dans le cadre d'une convention signée pour un an (jusqu'au 31 août N+1).

Une indemnité de 2,50 euros est versée chaque mois aux agents bénéficiant du télétravail (avec un plafond de 220 € / an). Le montant total versé en 2023 aux 24 bénéficiaires s'élève à 1947 euros (soit 318 jours de télétravail indemnisés). Le nombre de télétravailleurs a sensiblement augmenté depuis sa mise en œuvre en 2022.

Les demandes de télétravail pour raison médicale sont traitées tout au long de l'année. Elles sont accordées, après avis du médecin du travail, pour une période donnée. Ce dernier peut proposer un aménagement de poste avec mise en place du travail à distance. Un entretien est réalisé avec le supérieur hiérarchique de l'agent qui émet un avis sur l'organisation du temps de travail dans le cadre des préconisations médicales

Années	Hommes	Femmes	Mtt en euros des indemnités versées
2022	6	10	795
2023	4	20	1947



4.2 Les dispositifs d'amélioration des conditions de travail

4.2.1 La médecine du travail

a) Le médecin du travail

Le décret n°2020-647 du 27 mai 2020, relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État (publié au Journal officiel du 29 mai 2020) a modifié les dispositions du 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.

En premier lieu, afin de renforcer la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention auprès des médecins du travail, la dénomination de « médecin de prévention » a été remplacée par celle de « médecin du travail », en cohérence avec l'existence d'un vivier unique de professionnels, compétent à la fois dans le secteur public et le secteur privé (articles 25 à 29 du décret précité).

L'article 10 du décret du 27 mai 2020, prévoit que le médecin du travail est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'évaluation des risques professionnels ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- L'information sanitaire.

Dans le cadre d'une collaboration entre le médecin du travail de l'UPF et la gestionnaire de la médecine du travail rattachée à la DRH, les personnels sont convoqués pour les motifs suivants concernant leur visite médicale : embauche, quinquennale, reprise, suivi, demande de l'administration ou de l'agent. Les agents ont également la possibilité de contacter **directement** le médecin du travail par courriel (medecinpreventionfinancespf@gmail.com) pour des visites à leur demande. Autrement, la boîte mail générique DRH médecine du travail de l'UPF (drh.medecine-travail@upf.pf) a remplacé celle précédemment connue sous médecine préventive.

En 2023, le médecin du travail a assuré les activités suivantes au titre du suivi de l'ensemble des agents de l'UPF (fonctionnaires, CDI, CDD et doctorants) :

1/ La prévention individuelle (surveillance médicale des agents) : soit 86 rendez-vous, en majorité des visites d'embauche, à son bureau médical à l'UPF/ dans les locaux du Haut-Commissariat à Papeete.

Typologies des visites médicales	2022	2023	Variation N/N-1
Nombre de visites périodique (quinquennale et 2 ans pour les CDI)	31	44	42%
Nombre de visite d'embauche	36	42	17%
Nombre de visites de reprise (visite après congé longue maladie, congé ordinaire, reprise mi-temps thérapeutique)	5	5	-
Nombre de visites à la demande du médecin du travail (suite à des premières visites : périodique, reprise)	7	4	-43%
Nombre de visites à la demande de l'administration*Nombre d'absents à la visite médicale	5	6	20%
Nombre d'absents à la visites médicales	3	2	-33%
Nombre de visites à la demandes des agents (suite pb en relation avec des RPS, certificat RQTH, autres certificats)	5	7	40%
Nombre d'entretiens téléphoniques avec les agents	2	2	-
Examens complémentaires demandés (biologie, ...)*	4	3	-25%

*Examens réalisés pour des agents manipulant des produits chimiques en laboratoire

En 2023, le nombre de visites en légère augmentation pour les visites d'embauche et périodique et stable pour les visites à la demande des agents.

2/ Les actions sur le milieu de travail

Pour l'année 2023, plusieurs actions ont été menées pour diverses initiatives :

- Vérification des trousseaux à pharmacie avec l'assistante de prévention : **Janvier 2023**.
- Étude de poste d'un agent de la bibliothèque : **Février 2023**
- Modification du lieu des visites médicales (déménagement, ...) : **Mars- avril 2023**
- Vérification des listes de produits CMR (avec Doctorante) : **Mai 2023**
- Préparation des formations/information travail sur écran pour les agents de l'UPF

3/ La participation au CSA/CSAFS, groupe de travail, cellule de veille :

- Participation aux CSA/CSA FS de février et novembre
- Participation aux réunions des assistants de prévention : **7 réunions**

Les actions de prévention font aussi partie de l'effort des médecins du travail pour la qualité de vie au travail. Les thématiques ont évolué au fil des années : pénibilité du travail, risques professionnels et psychosociaux, dangers du tabac et de l'alcool (...).

Le médecin du travail est un acteur important pour améliorer la QVT au sein de l'Université, grâce à ses diagnostics, ses remarques et ses conseils, l'établissement pourra aller de l'avant et améliorer le bien-être de tous au travail.

b) La psychologue des personnels :

Une psychologue assure pour le compte de l'UPF, un service de consultations pour les personnels de l'UPF qui en font la demande. Dans le cadre d'une convention annuelle renouvelée, elle assure des consultations à l'UPF, dans une salle mise à disposition ou par téléphone si le déplacement de l'agent est impossible. Les rendez-vous sont pris auprès de la psychologue, par voie de messagerie électronique (psychologue@upf.pf).

Des consultations supplémentaires peuvent être organisées sur cette même période, à la demande de l'UPF ou sur préconisation du médecin du travail et après accord de l'UPF, et selon les disponibilités de la psychologue.

En 2023, 5 personnes ont été reçues par la psychologue.

4.2.2 Les actions en faveur des personnels



L'**association sportive et culturelle de l'UPF (ASCUP)** propose à ses adhérents matches, tournois et compétitions de divers sports, mais aussi formation, découverte de nouveaux sports, secourisme, permis bateau, sorties randonnées, inscriptions aux courses...

- Cotisation de 1 500 XPF pour le personnel (1 000 XPF pour les adhérents à l'amicale).



L'**amicale des personnels de l'UPF** propose de nombreuses activités à l'ensemble des personnels de l'UPF : sorties Baleines, cours de danse polynésienne, cours de yoga, découverte de Tahiti, Moorea et Tetiaroa, tarifs préférentiels pour les activités. Elle est composée d'un bureau de 6 membres et compte 122 adhésions.

- Cotisation de 2 500 XPF pour le personnel.

4.2.3 La protection sociale

Le décret 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat instaure un remboursement partiel des cotisations de complémentaire santé (mutuelle). Depuis le 1er janvier 2022, les agents de l'UPF éligibles bénéficient d'un forfait mensuel de 15 €, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de leur protection sociale complémentaire.

Au titre de l'année 2023, **103 agents** (contre 76 en 2022) ont demandé à bénéficier du forfait mensuel et le montant total versé s'élève à **16 613 euros** (contre 12 390 euros). Les cotisations de protection sociale complémentaire éligibles au dispositif sont celles versées par l'agent, en qualité de titulaire ou d'ayant droit d'un contrat à une mutuelle, une institution de prévoyance ou entreprise d'assurances.

4.3 La santé et la sécurité au travail

4.3.1 Les accidents de service

Les accidents de service (ou accidents de travail pour les agents contractuels) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Les accidents de trajet sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- ▶ Le domicile et le lieu de travail,

- Ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur. Les accidents déclarés peuvent engendrer des arrêts de travail. En 2023, un agent a eu un accident de trajet.

4.3.2 Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles sont des maladies contractées dans l'exercice des fonctions désignées dans un tableau prévu par le code de la sécurité sociale, précisant la maladie et les conditions dans lesquelles elle a été contractée. Des maladies qui ne remplissent pas les conditions fixées dans ce tableau peuvent faire l'objet d'une reconnaissance, après avis du comité régional compétent. La maladie professionnelle ouvre les mêmes droits à réparation qu'un accident du travail. Aucune maladie professionnelle n'a été octroyée en 2023.

4.3.3 La gestion des risques psycho-sociaux

A/ L'évaluation des RPS :

Dans le cadre de la démarche du mieux-être au travail et en lien avec l'action du CSA, l'établissement a mis en place une cellule de veille auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'Université de la Polynésie française en juillet 2020 pour prévenir les risques psychosociaux encourus par les personnels. Cette cellule est chargée du traitement des situations sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective, pouvant constituer une situation de risque psychosocial (RPS) ou susceptibles d'évoluer en ce sens. En 2022, cette cellule a évolué et transformée en CLVSS –RPS (cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et risques psycho-sociaux).

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Missions :

La cellule Violences et RPS, dont les 6 membres sont bénévoles, a une fonction permanente de veille et de détection des situations de crise et de première intervention. Elle est chargée de prévenir, diagnostiquer et traiter les situations relevant des risques psycho-sociaux concernant un travail collectif ou une situation individuelle, recevoir les signalements d'agents en situation de souffrance au travail, analyser les situations exposées, orienter, le cas échéant, l'agent en difficulté vers un professionnel compétent.

Elle doit proposer des mesures destinées à protéger l'agent et à éviter une aggravation de la souffrance au travail, assurer une veille par l'observation et l'analyse d'indicateurs anonymisés de RPS produits par la direction des ressources humaines, les acteurs de la prévention et l'examen des registres santé et sécurité au travail et établir un bilan annuel qui rend compte du nombre et des caractéristiques des problèmes rencontrés dans le respect de l'anonymat.

B/ Données liées au dispositif RPS

Dispositifs RPS	Actions menées
Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre ventilé selon le type d'acteur de la prévention	4
Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail.	Pas de quotité de travail prévue
Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en au sein du ministère à l'attention des CP et AP ? Si oui : Quelle en est la durée prévue par agent (en jours) ?	La durée de formation CP et AP est de 5 jours. Elle dispensée par un formateur externe au ministère (IPRP)
Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention avec : ISST, AP/CP, Médecin du travail.	1 réunion toutes les 6 semaines AP/CP + médecin du travail et 2 CSA FS par an avec médecin du travail et CP
Nombre de visites de sites effectuées. Dont le rapport a été étudié en séance. Selon le type de FS.	le médecin du travail fait plusieurs visites sur site, à la demande des agents le plus souvent
Nombre de demandes de recours à un expert certifié, ventilé par type de FS d'une part, par motif d'autre part dont : Nombre de demandes de recours à l'initiative de l'administration Nombre de recours suite à une délibération de la FS ; Nombre de demandes de recours en cours de procédure , Nombre de demandes de recours refusées par l'administration , Nombre de demandes de recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié ; Nombre de demandes de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié.	0
Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont : Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail, Ayant fait l'objet d'une inscription au registre.	0
Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année, ventilé par motif et selon qu'elles ont été reconnues par l'administration.	0
Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST.	8 unités de travail
Nombre de registres étudiés par les FS.	8
Nombre de rapports d'ISST reçus.	Aucun en 2023
Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues.	4
Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services.	0
Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.	0
Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.	0
Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes.	0
Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail dont reçus par la FS étudiés par la FS ayant fait l'objet d'un avis de la FS.	Reçus par la FS : 1 Etudiés par la FS : 1 Ayant fait l'objet d'un avis de la FS : 1

Dispositifs RPS	Actions menées
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant TMS : RPS :	TMS : 0 RPS : 0
Nombre de DUERP : reçus par la FS étudiés par la FS. Ayant fait l'objet d'un avis de la FS	Reçus par la FS : 1 Etudiés par la FS : 1 Ayant fait l'objet d'un avis de la FS : 1
Nombre de DUERP étudiés par la FS intégrant : - TMS ; - RPS.	Intégrant TMS : 1 Intégrant RPS : 1
Nombre de DUERP étudiés par type de FS.	1
Nombre d'avis rendus par la FS.	1
Nombre de mesures proposés par la FS dont : - Acceptées et mises en œuvre ; - Acceptées mais non encore mise en œuvre ; - Refusées ; - En cours ou sans suite.	0
Nombre de mesures proposés par la FS intégrant : - TMS - RPS.	0
Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendues.	0
Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année.	0
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année par : ISST Chef de service.	0
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service.	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année.	0
BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année.	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année.	0
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année.	0
Nombre de services et nombre d'agents concernés: Ayant un DUERP Ayant un DUERP mis à jour annuellement intégrant un volet RPS N'ayant pas de DUERP.	Nous fonctionnons en unités de travail (au nombre de 8), elles ont toutes un DUERP et un DUERP RPS mis à jour tous les ans
Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux.	50%
Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année dont amiante.	0
Nombre de services et nombre d'agents concernés : Ayant réalisé au cours de l'année (ou étant couverts au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS • dont la démarche de prévention des TMS a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail au cours de l'année, n'ayant pas réalisé au cours de l'année (ou n'étant pas couvert au 31 décembre par) une démarche de prévention des TMS • pour lesquels l'information n'est pas disponible.	0
Nombre de services et nombre d'agents concernés : ayant mis en place une démarche de prévention des RPS au cours de l'année, dont : acceptées et mises en œuvre par l'administration, - acceptées et non encore mis en œuvre par l'administration, - non encore acceptées, - refusées par l'administration, o pour lesquelles l'information n'est pas disponible.	0
NB d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés.	0
Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année.	0

C/ Données liées au dispositif de signalement :

Le dispositif mis en place à l'UPF permet au personnel victime ou témoin d'effectuer un signalement, par mail « stop-violence@upf.pf » ou par téléphone. De plus, des actions de sensibilisation et de formation sont mises en place tout au long de l'année pour prévenir et prendre en charge les situations pouvant conduire à des RPS.

Dispositifs de signalement	2022	2023
Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année	Total : 06 -1 harcèlement moral -1 harcèlement sexuel -2 violences verbales -1 violence sexuelle -1 tentative de suicide.	Total : 6 -5 harcèlements moraux -1 violence physique
Nombre d'actes de violence de discrimination de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	Total 5 : -1 harcèlement moral -1 harcèlement sexuel -2 violences verbales -1 violence sexuelle	Total : 6 -5 harcèlements moraux -1 violence physique
Nombre de victimes d'actes de violence de discrimination de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement.	Total 9 : -7 femmes et 2 hommes	Total 6 : -3 femmes et 3 hommes
Nombre de signalements par type d'actes ventilé selon les critères de répartition	Total 9 personnes (6 dossiers) : -8 étudiants dont 6 femmes et 2 hommes - 1 personnel Biatss (Femme)	Total 6 personnes : -2 étudiantes -3 enseignants-chercheurs (3 hommes) -1 personnel BIATSS (1 femme)
Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année	Total : 0	Total : 0
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à : - La mise en cause d'agents devant la juridiction pénale - La poursuite d'agents pour faute de service	Total : 1 Pas mesure de protection fonctionnelle demandée.	Total : 0
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, ventilé selon : - Protection des agents victimes - Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale - Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service - Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents - Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent.	Total : 0	Total : 0
Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année.	Total : 0	Total : 0
Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année.	Total : 0	Total : 0
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail.	Total : 0	Total : 0
Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail.	Total : 0	Total : 0

4.3.4 La prévention des risques

1. L'équipe de prévention :

Un organigramme est disponible sur la page web « Qualité de vie sur le campus ». De plus, pour une bonne communication et davantage de visibilité, un macaron « Equipe de prévention » avec photo, est affiché sur la porte du bureau de tous les membres de l'équipe, conseillère de prévention, assistants de prévention et responsables d'unité.

L'équipe de prévention (conseillère de prévention, assistants de prévention et responsables d'unité) se réunit régulièrement selon un calendrier établi en début de chaque année.

2. Les sauveteurs secouristes au travail :

21 agents ont été formés pour devenir Sauveteurs Secouristes au Travail en 2023 (contre 8 en 2022).

3. Le DUERP :

Le DUERP 2023 est mis à jour concernant les risques professionnels hors RPS. Le DUERP RPS mobilise la réflexion du groupe de travail RPS avec le concours de la juriste de l'UPF.

4. La prévention du risque incendie :

Le groupe « prévention incendie », composé de la conseillère de prévention, des deux assistants de prévention impliqués dans la prévention incendie, d'un membre du CHSCT, du directeur ou du directeur adjoint de la DLP, se réunit pour préparer chaque exercice.

Avant chaque exercice évacuation incendie, les différents acteurs (pompiers, gendarmerie, adjoint à la DLP, groupe prévention incendie) se réunissent pour une concertation sur le déroulé de l'exercice.

Un samedi matin par mois, l'adjoint du Directeur de la DLP réalise une série de manœuvres d'entraînement de type sécurité incendie / assistance à victimes et gestion de crise avec les agents SSIAP de la société de gardiennage. D'une durée de trois heures, ces entraînements ont pour but d'habituer les agents à intervenir, à acquérir les bons réflexes et gérer notamment le stress lors de situations urgentes pouvant devenir rapidement très critiques.

Plusieurs exercices d'évacuation incendie ont été réalisés en 2023 :

Lieu	Dates exercices incendies
Cité U (K-L) cuisine	Le 28/03/2023 exercice d'évacuation de nuit Le 19/09/2023 exercice d'évacuation de l'ensemble des bâtiments de la cité U le 17/10/2023 exercice d'évacuation de nuit
OGT	23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
Cité U	Le 19/09/2023 exercice d'évacuation de l'ensemble des bâtiments de la cité U le 17/10/2023 exercice d'évacuation de nuit
Bâtiments E-F-G	23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
Bâtiments B-C-D-P	23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
Bâtiment V (restaurant)	17/01/2023 exercice d'évacuation 23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
Présidence et fare pote'e	23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
INSPE	23/01/2023 (essais d'alarmes sans évacuation)
Résidence internationale	Le 19/09/2023 exercice d'évacuation de l'ensemble des bâtiments de la cité U le 17/10/2023 exercice d'évacuation de nuit
Bâtiment I_Halle des sports	Le 14/11/2023 exercice d'évacuation

4.3.5 Le handicap

En 2023, 3 agents ont été reconnus comme travailleur en situation de handicap (aucune autre situation n'a été portée à la connaissance de l'UPF).

Pour rappel, il s'agit de personnels bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la COTOREP.

A ce titre, ils peuvent bénéficier :

➤ Aménagement du poste de travail :

L'aménagement de poste de travail fait partie des enjeux qu'il ne faut pas négliger tant pour l'intégration que pour le maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap. C'est une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'une personne sur son poste de travail après un arrêt maladie ou un accident de service, se passe dans de bonnes conditions en lien avec la médecine du travail.

➤ Aménagements d'horaires / télétravail :

Le but est de faciliter l'exercice des fonctions ou le maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service

➤ Temps partiel de droit, après avis du médecin de prévention ou du travail (article 37 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État) ;

➤ Parcours individualisé de formation ;

➤ Suivi médical particulier.

5 - LE DIALOGUE SOCIAL



5.1 Le Comité Social d'Administration (CSA)

Le comité social d'administration est désormais l'instance unique de dialogue social. La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. Le Comité social d'administration est désormais l'instance unique de dialogue social à la suite des élections professionnelles de 2022. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le comité social d'administration est compétent sur les sujets suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- La participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ;
- Les projets relatifs au temps de travail.

Le Comité social d'administration (CSA) est composé :

- Des membres de l'administration (le président assisté en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines) ;
- Des représentants du personnel (7 représentants du personnel titulaires élus pour 4 ans et autant de suppléants). Seuls les représentants du personnel prennent part au vote.

En 2023, le CSA s'est réuni 4 fois

➤ **Composition CSA :**

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
UNSA	4	4	8	5	3
CSTP-FO	3	3	6	3	3
TOTAL	7	7	14	8	6

5.2 La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été remplacée par une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle est compétente dans les domaines relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et consultée sur les projets de texte relatifs :

- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail
- à l'organisation du travail
- au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
- à l'amélioration des conditions de travail

Elle est également saisie sur les projets d'aménagement importants pouvant avoir une incidence sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Elle est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

SES MISSIONS :

- Procéder à l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels
- Intervenir en cas de danger grave et imminent
- Réaliser des visites de locaux sur les différents sites, des enquêtes en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de danger grave et imminent
- Contribuer à la protection de la santé physique, mentale et à la sécurité de tous les personnels
- Proposer des actions de prévention, elle participe à l'information et à la formation des personnels.

➤ Composition de la formation spécialisée :

Organisations Syndicales	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
UNSA	4	4	8	7	1
CSTP-FO	3	3	6	3	3
TOTAL	7	7	13	10	4

SA COMPOSITION :

- Le président de l'UPF ou son représentant assisté en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité.
- Les représentants du personnel : 7 titulaires et 7 suppléants désignés par les organisations syndicales représentées au sein du FSCSA.
- Le conseiller de prévention.
- Le médecin du travail.
- L'inspecteur santé sécurité au travail peut y assister. Des experts peuvent être entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

En 2023, la formation spécialisée s'est réunie 2 fois.

5.3 La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

- Les CPE sont composées d'autant de membres de représentants de l'administration que de représentants des personnels. Depuis le 1^{er} janvier 2021, ses compétences sont recentrées sur l'examen des recours contre les décisions individuelles défavorables des personnels titulaires.

En 2023, la CPE ne s'est pas réunie.

➤ Composition des CPE :

Catégorie A	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
ITRF	1	1	2	1	1
AENES	1	1	2	2	0
Bibliothèque	1	1	2	1	1
TOTAL	3	3	6	4	2

Catégorie B	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
ITRF	1	1	2	1	1
AENES	1	1	2	1	1
Bibliothèques	1	0	0	1	0
TOTAL	3	2	4	3	2

Catégorie C	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
ITRF	1	1	2	1	1
AENES	1	1	2	2	0
Bibliothèques	1	1	2	1	1
TOTAL	3	3	6	4	2

5.4 Les comités d'experts (CE)

➤ Composition des comités d'experts :

Les comités d'experts de l'UPF sont composés de membres nommés par le président de l'UPF après appel à candidature auprès de tous les personnels de l'établissement. Ce groupe a vocation à être représentatif des compétences exercées au regard des métiers des différentes BAP de la filière ITRF, des filières AENES et bibliothèques. Les membres ont pour mission, en toute confidentialité, d'analyser les dossiers des candidats d'une catégorie inférieure ou égale à la sienne et de proposer un classement au titre d'une liste d'aptitude ou d'un tableau d'avancement au président de l'UPF qui décide en dernier lieu, avant transmission de ces classements au Vice-rectorat de PF pour certains corps (qui se réunira en collège d'experts dont est membre le DRH de l'UPF) ou au ministère avant réunion d'un comité national (cf LDG de l'UPF adoptées au CA du 1^{er} juin 2021 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels Biatss toutes filières et sont décrites les missions et la composition des comités d'experts).

Le comité d'expert se réunit pour les LA, LA exceptionnelles et les TA pour chaque filière, chaque catégorie à hauteur d'une fois par an.

En 2023, le comité d'experts de la filière bibliothèque, s'est réuni une fois concernant les inscriptions aux listes d'aptitude et une seconde fois concernant les inscriptions aux tableaux d'avancement.

Le comité d'experts de la filière ITRF s'est réuni en tout deux fois concernant les tableaux d'avancement de la filière: une première fois concernant l'avancement de grade dans le corps des ATRF et une seconde fois concernant les avancements de grade dans le corps des techniciens, des IGE et des IGR.

Le comité d'experts de la filière ITRF s'est réuni en tout trois fois concernant les listes d'aptitude de la filière :

- une première fois s'agissant des inscriptions à la liste d'aptitude pour l'accès par voie exceptionnelle au corps des techniciens et également, concernant la liste d'aptitude (voie normale) au corps des ASI et celle pour l'accès au corps des IGE.

- la deuxième réunion du comité d'experts de la filière ITRF était relative aux inscriptions sur la liste d'aptitude pour accéder au corps des techniciens (voie normale) et celle pour accéder au corps des IGR (voie normale) ;

- enfin, la dernière réunion du comité d'experts était consacrée aux inscriptions sur les listes d'aptitude par la voie exceptionnelle pour accéder au corps des IGE.

L'ouverture de listes d'aptitude par voie exceptionnelle pour accéder à certains corps de la filière ITRF et à certaines conditions d'ancienneté de corps et de grade, s'inscrit dans l'esprit de la Loi pour la programmation de la recherche (LPR) qui a pour objectif de favoriser certaines fonctions occupées par des personnels ITRF à l'appui de la recherche et notamment, en poste dans les laboratoires. L'ouverture

de telles listes d'aptitudes exceptionnelles est décidée par la Direction générale des ressources humaines des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur à N-1 et n'est pas automatiquement reconduit l'année suivante.

Le comité d'experts de la filière AENES de l'UPF s'est réuni deux fois, une première fois concernant les inscriptions sur les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement et une deuxième réunion consacrée au tableau d'avancement pour l'accès au grade de la hors classe des attachés principaux. Le contingent des promotions AENES (et ATRF) étant fixés au niveau de l'académie de la Polynésie française et considérant que la gestion des carrières, dans une certaine mesure, des AENES et des ATRF de la filière ITRF, est de la compétence du Vice-Rectorat de la Polynésie française, ces deux réunions du comités d'experts de l'UPF précèdent à chaque fois le collège d'experts piloté par le Vice-Rectorat au cours desquels sont présents les DRH ou représentants des DRH du Vice-Rectorat, de l'UPF et de la DGEE et sont conviés des experts des fonctions représentées dans les établissements.

BAP/Filière	Catégories présentes à l'UPF	Expert interne	Expert externe
BAP A	Catégorie B		1 Cat. A
BAP C	Catégorie B		1 Cat. A
BAP E/F	Catégorie A et B	1 Cat. A et 1 Cat. B	
BAP G	Catégorie A et C	1 Cat. C	1 Cat. A
BAP J	Catégorie A et B	1 Cat. A, 1 Cat. B et 1 Cat. C	
AENES	Catégorie A, B et C	1 Cat. A, 1 Cat. B et 1 Cat. C	
BIB	Catégorie A, B et C	1 Cat. C	1 Cat. A
Personne extérieure			VR, services de la PF, HC, etc.

5.5 La Commission Consultative Paritaire (CPP-ANT)

La commission consultative paritaire est compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur. A l'instar des CPE pour les titulaires, les compétences de la CPP-ANT se sont recentrés sur les recours contre les décisions individuelles défavorables pour les personnels non titulaires.

Elle rend des avis motivés au Président de l'Université, seul autorisé à prendre des décisions concernant les contrats de travail. La CCP-ANT est une commission propre à l'établissement.

Elle est obligatoirement réunie en cas de licenciement demandé au-delà de la période d'essai et de sanction disciplinaire (autre que le blâme et l'avertissement).

➤ Composition de la CCP-ANT :

Catégories	Titulaires	Suppléants	TOTAL	Répartition	
				Femmes	Hommes
Catégorie A (UNSA)	1	1	2	2	0
Catégorie B (CSTP-FO)	1	1	2	2	0
Catégorie C (CSTP-FO)	1	1	2	1	1
TOTAL	3	3	6	5	1

La CCP-ANT de l'UPF est composée de 3 représentants de l'administration (3F) et 3 membres titulaires (2F/ 1H) représentants des personnels. Les représentants des personnels ont 3 suppléants (3F).

En 2023, la CCP-ANT ne s'est pas réunie.

5.6 L'exercice du droit syndical

Le droit syndical permet aux agents publics de bénéficier d'informations syndicales et d'exercer une activité syndicale sur leur temps de travail.

En 2023, un enseignant-chercheur a bénéficié d'une décharge d'enseignement de 29h TD et une enseignante de 15h TD.

GLOSSAIRE

AENES..... :	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AAE..... :	Attaché d'administration de l'Etat
ANFA..... :	Agents non fonctionnaires de l'administration
ATER..... :	Attachés temporaires d'enseignement et de recherche
ATV..... :	Agent temporaire vacataire
BIATSS..... :	Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé
BIBAS..... :	Bibliothécaire assistant spécialisé
CAS pension :	Compte d'affectation spéciale des pensions civiles des fonctionnaires de l'Etat
CET..... :	Compte épargne temps
CEV..... :	Chargé d'enseignement vacataire
CIA..... :	Complément indemnitaire annuel
CIRAP..... :	Centre international de recherche archéologique sur la Polynésie
CNAM..... :	Conservatoire national des arts et métiers
CNOUS..... :	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNU..... :	Conseil national des universités
COSIP..... :	Centre d'orientation des stages et de l'insertion professionnelle
CPE..... :	Commission paritaire d'établissement
CRCT..... :	Congés pour recherche et/ou conversion thématique
CROUS..... :	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSA..... :	Comité social d'administration
CT..... :	Comité technique
EPSCP..... :	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EASTCO... :	Equipe d'accueil « sociétés traditionnelles et contemporaines en Océanie »
ETP..... :	Equivalent temps plein
GAATI..... :	Géométrie algébrique et applications à la théorie de l'information
GDI..... :	Gouvernance et développement insulaire
GEPASUD... :	Géopôle du Pacifique sud
HC..... :	Haut-commissariat de la République en Polynésie française
HDR..... :	Habilitation à diriger des recherches
IE..... :	Indemnité d'éloignement
IEFQR :	Indemnité d'exercice des fonctions de qualification et de responsabilité
IFSE..... :	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
INSPE..... :	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IRPL :	Indemnité de remboursement partiel de loyer
ITRF..... :	Ingénieurs, techniciens de recherche formation
LRU..... :	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MCF..... :	Maîtres de conférences
NBI..... :	Nouvelle bonification indiciaire
OGT..... :	Observatoire géodésique de Tahiti
PEDR..... :	Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PES..... :	Prime d'enseignement supérieur
PR..... :	Professeur des universités
PRAG..... :	Professeur agrégé
PRCE..... :	Professeur certifié
PRES..... :	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
RCE..... :	Responsabilités et compétences élargies
REFERENS :	Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur
REH..... :	Référentiel d'équivalence horaire
RIFSEEP... :	Régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC..... :	Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs
SFT..... :	Supplément familial de traitement
SMO..... :	Surveillance médicale ordinaire
SMR..... :	Surveillance médicale renforcée
UMR EIO... :	Unité mixte de recherche « écosystèmes insulaires océaniques »



Université de la Polynésie française
BP 6570 - 98702 - Faa'a - Tahiti - Polynésie française
Campus d'Outumaoro
Tél. (689) 40 80 38 03 - courrier@upf.pf

