

UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

BILAN SOCIAL



2015

UNIVERSITÉ
PERPIGNAN
VIA
DOMITIA



EDITO

Chères & chers collègues,

La présentation du bilan social est un moment important dans la vie d'un établissement : outil d'analyse précieux, il est l'occasion d'observer chaque année notre établissement, d'en mesurer les évaluations et d'en tirer un certain nombre de constats.

Le bilan social est un document unique, véritable carte d'identité de l'Université qui rassemble des informations sur ses effectifs, emplois, rémunérations, conditions de travail et qui s'adresse tout à la fois aux personnels et aux partenaires.

En ce sens, il permet aux personnels de connaître l'établissement dans lequel ils travaillent, à la gouvernance de disposer d'indicateurs de pilotage mais également aux partenaires sociaux de disposer d'une source d'information incontestable en vue d'un dialogue social constructif et éclairé.

Je souhaite vivement que chacun d'entre vous puisse s'approprier ce document et le faire vivre. Dans l'instant, je vous en souhaite une bonne lecture.

Le Président

de l'Université de Perpignan Via Domitia

Fabrice LORENTE



SOMMAIRE

DONNEES DE CADRAGE 2015	5
CHAPITRE 1 : EMPLOIS & EFFECTIFS	7
1.1. EMPLOIS BIATSS & ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS.....	8
1.2. EFFECTIFS	11
1.2.1. LE PERSONNEL ENSEIGNANT – ENSEIGNANTS CHERCHEURS	12
1.2.2. LE PERSONNEL BIATSS	23
CHAPITRE 2 : EVOLUTION DE CARRIERE.....	36
2.1 MOBILITE DES AGENTS TITULAIRES.....	37
2.2 FORMATION DU PERSONNEL	39
CHAPITRE 3 : REMUNERATIONS	43
3.1 MASSE SALARIALE	44
3.2 MASSE INDICIAIRE.....	46
3.3 REGIME INDEMNITAIRE	48
3.4 REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE	49
3.5 HEURES COMPLEMENTAIRES.....	51
CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL	52
4.1 DUREE & AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	53
4.2 TEMPS PARTIEL.....	54
4.3 TEMPS-PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	55

4.4	HANDICAP.....	56
4.5	CONGES & MODALITES DE SERVICE	57
CHAPITRE 5 : SANTE & SECURITE AU TRAVAIL		63
5.1	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	64
5.2	ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL & DE TRAJET.....	65
CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES		67
6.1	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	68
6.2	LE CONSEIL ACADEMIQUE	69
6.3	LE COMITE TECHNIQUE ET PARITAIRE.....	72
6.4	LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT.....	73
6.5	LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES AGENTS NON-TITULAIRES	74
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE		75
7.1	LE SERVICE GENERAL DE L'ACTION SOCIALE	76
7.2	LE COMITE D'ACTION SOCIALES DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN.....	81
7.3	LE SERVICE COMMUNICATION & CULTURE	83
7.4	LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	84
GLOSSAIRE		84



L'Université de Perpignan Via Domitia en quelques chiffres

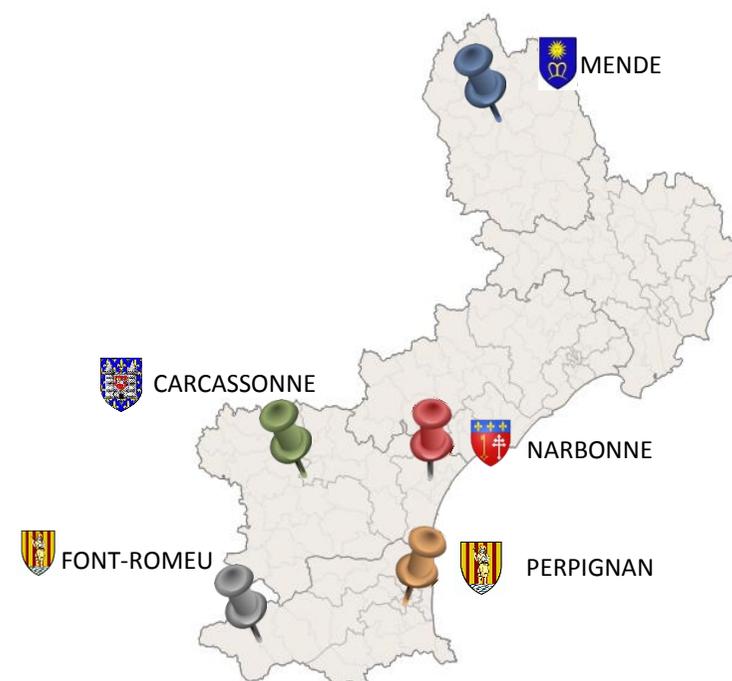
DONNEES DE CADRAGE 2015

- ❖ 9 063 étudiants (+ 2,6 % par rapport à 2014) dont 20% d'étudiants internationaux issus de 106 nationalités
- ❖ 875 agents dont 434 BIATSS et 441 ENSEIGNANTS
- ❖ 5 campus répartis sur le territoire du Languedoc-Roussillon
- ❖ 6 composantes (facultés et instituts) dispensant des enseignements dans les principaux secteurs disciplinaires de l'enseignement supérieur et de la recherche :
 - Faculté Lettres et Sciences Humaines (LSH)
 - Faculté Sciences Juridiques et Sociales (SJE)
 - Faculté Sciences Exactes et Expérimentales (SEE)
 - Institut Administration des Entreprises (IAE)
 - Institut Universitaire et Technologique (IUT)
 - Institut Franco-Catalan Transfrontalier (IFCT)
- ❖ 74 Diplômes Nationaux proposés dont :
 - 2 DAEU
 - 1 CAPACITE
 - 12 DUT
 - 23 Licences Professionnelles
 - 16 Mentions Licence
 - 20 Mentions Master
- ❖ 57 Diplômes Universitaires

Répartition des 9 063 étudiants par cycle

Cycle 0	Cycle 1	Cycle 2	Cycle 3	Autres*	ESPE
209	6260	1868	344	83	299

* Convention, ERASMUS





L'Université de Perpignan Via Domitia en quelques chiffres

- ❖ La Recherche et Valorisation composée de :
 - 16 unités de recherche habilitées par l'Etat dont :
 - 5 Unités Mixtes de Recherche (UMR)
 - 1 Unité de Service et de Recherche (USR)
 - 1 Unité Propre de Recherche (UPR)
 - 6 Equipes d'Accueil (EA) dont 2 en co-tutelle,
 - 3 équipes avec des laboratoires partenaires
 - dans les domaines :
 - des sciences exactes et expérimentales
 - des sciences humaines, sociales et arts, lettres, langues
 - des sciences juridiques, économiques et de gestion
 - 6 Laboratoires d'Excellence (LABEX) + 1 équipement d'Excellence (EQUIPEX) + 1 Initiative d'Excellence en Formation Innovante (IDEFI) + 2 chaires d'excellence UPVD-CNRS
 - 350 chercheurs et enseignants chercheurs + 90 ingénieurs, techniciens et administratifs de laboratoire + 400 doctorants
 - 360 publications scientifiques par an
 - 53 thèses délivrées en 2015
 - 25 en sciences exactes et expérimentales
 - 28 en sciences sociales, humaines, juridiques et économiques
 - Depuis 2010, 3.8 millions d'euros de contrats recherche & 26 programmes européens et 42 projets ANR

Note :

Source des données : les effectifs sont extraits du logiciel Mangué, la rémunération est issue du KX (retour de paie). Les informations de type relations professionnelles et action sociale sont fournies par les services concernés.



CHAPITRE 1 :

EMPLOIS & EFFECTIFS



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

1.1. EMPLOIS BIATSS & ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

A. Plafond d'emplois voté à l'appui du budget 2015

Données au 10/01/2015

Catégories d'emplois		Nature des emplois		A	B	A+B
				Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
				En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		380,50		380,50
		CDI		3,00		3,00
	Non permanents	CDD		60,00		60,00
		S/total EC		443,50		443,50
BIATSS	Permanents	Titulaires		281,50		281,50
		CDI		11,00	45,00	56,00
	Non permanents	CDD		13,00	90,00	103,00
		S/total Biatss		305,50	135,00	440,50
Totaux				749	135	884
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat				749		



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

B. Occupation des emplois au 10/01/2015

Note : 1 agent est comptabilisé pour 1 unité quelle que soit sa quotité de travail (ex : les 14 PAST représentent 7 ETPT)

BIATSS BUDGET ETAT

Filière	Emploi	Nombre
AENES	SGS2	1
	AGC2	1
	AENESR	2
	AAE	12
	SAENES	18
	ADJENES	42
BIBLIOTHEQUE- MUSEE	CONSERVATEUR	2
	BIB	2
	BIB ASS	13
	MAGAS	15
ITRF	IGR	7
	IGE	41
	ASI	10
	TCH nes	45
	ATRF	78
SANTE	AC1	1
	INF	2

292

BIATSS BUDGET ETABLISSEMENT

Filière	Emploi	Nombre
BIBLIOTHEQUE- MUSEE	BIB	1
	MAGAS	3
ITRF	IGR	15
	IGE	28
	ASI	8
	TCH nes	13
	ATRF	72
	SANTE	AC1

142

ENSEIGNANTS BUDGET ETAT

Filière	Emploi	Nombre
ENS. CHERCHEURS	PR	83
	MCF	207
	SURNSA	6
	ATERM	23
	CONTDO	30
ENSEIGNANTS	PRAG	42
	PRCE	30
	PAST	14
	LECT	5

440

Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

C. Evolution de l'occupation de 2013 à 2015

Note : 1 agent est comptabilisé pour 1 unité quelle que soit sa quotité de travail

BIATSS BUDGET ETAT

Filières	Emploi	2013	2014	2015
AENES	SGS2	1	1	1
AENES	AGC2	1	1	1
AENES	AENESR	2	2	2
AENES	AAE	14	12	12
AENES	SAENES	20	18	18
AENES	ADJENES	34	42	42
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	CONSG	1	1	0
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	CONS	3	3	2
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB	2	2	2
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB ASS	12	12	13
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	MAGAS	15	16	15
ITRF	IGR	6	6	7
ITRF	IGE	27	35	41
ITRF	ASI	11	11	10
ITRF	TCH nes	40	44	45
ITRF	ATRF	55	53	78
SANTE	AC1		1	1
SANTE	INF	2	2	2
		246	262	292

BIATSS BUDGET ETABLISSEMENT

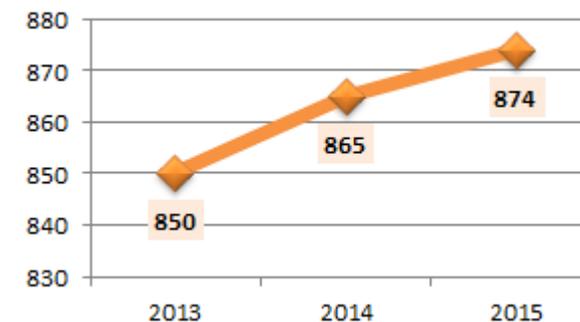
Filières	Emploi	2013	2014	2015
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB	2	1	1
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	MAGAS	4	4	3
ITRF	IGR	9	8	15
ITRF	IGE	14	21	28
ITRF	ASI	10	12	8
ITRF	TCH nes	13	14	13
ITRF	ATRF	107	100	72
SANS	SANS	2	2	2
		161	162	142

ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS BUDGET ETAT

Filières	Emploi	2013	2014	2015
Ens Chercheurs	PR	85	86	83
Ens Chercheurs	MCF	200	205	207
Ens Chercheurs	SURNSA	5	5	6
2nd degré	PRAG	43	42	42
2nd degré	PRCE	31	31	30
Ens Contractuels	ATERM	23	23	23
Ens Contractuels	CONTDO	33	29	30
Ens Contractuels	LECT	5	5	5
Ens Contractuels	PAST	18	15	14
		443	441	440

Les variations des effectifs de BIATSS, en hausse sur le budget Etat et en baisse sur le budget Etablissement, s'expliquent par les titularisations au titre de la loi Sauvadet.

Evolution des occupations de postes





Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

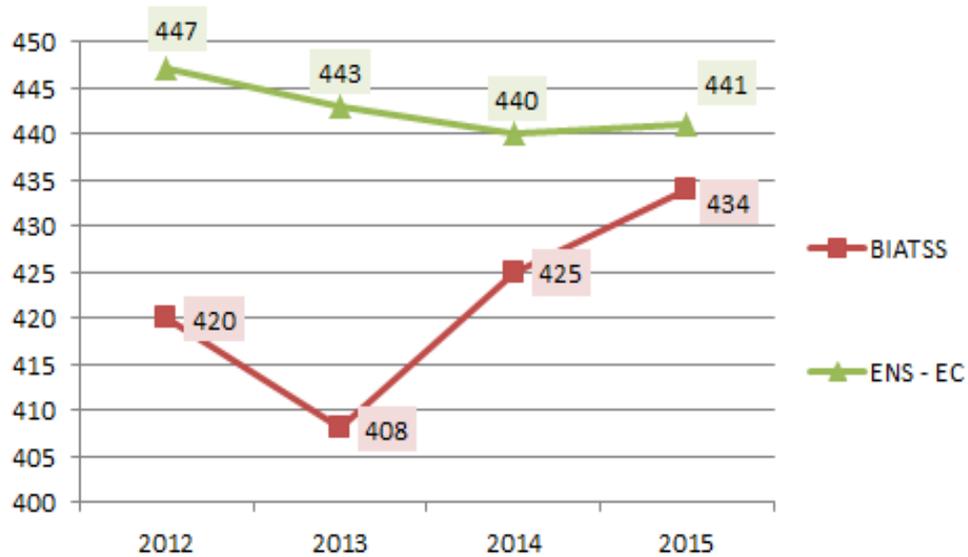
1.2. EFFECTIFS

Effectifs 2015

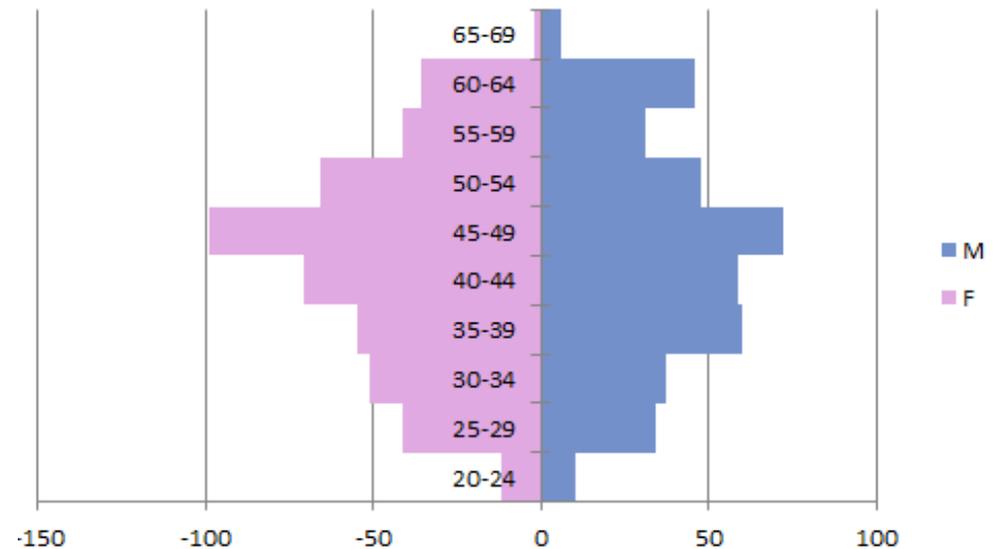
	BIATSS	ENSEIGNANTS	TOTAL
Nb agents	434	441	875
dont contractuels	40%	24%	32%
dont femmes	67%	41%	55%

Le ratio BIATSS / Enseignants est de 0,98

Evolution des effectifs entre 2012 et 2015



Pyramide des âges UPVD



Sur les quatre dernières années, l'augmentation des effectifs est essentiellement due à des recrutements de BIATSS

74% des 20-34 ans sont des contractuels (50% des contractuels ont moins de 35 ans)



1.2.1.

LE PERSONNEL ENSEIGNANT – ENSEIGNANT CHERCHEUR

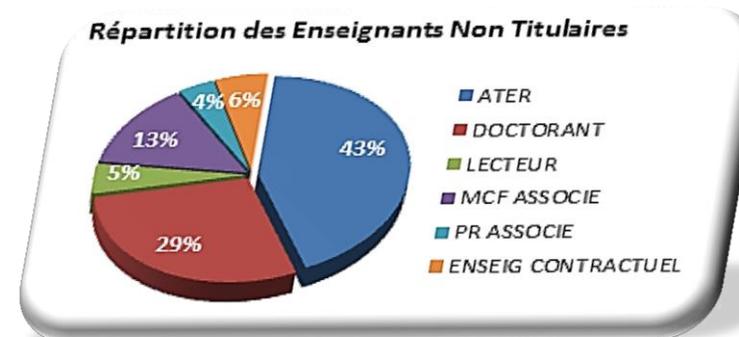
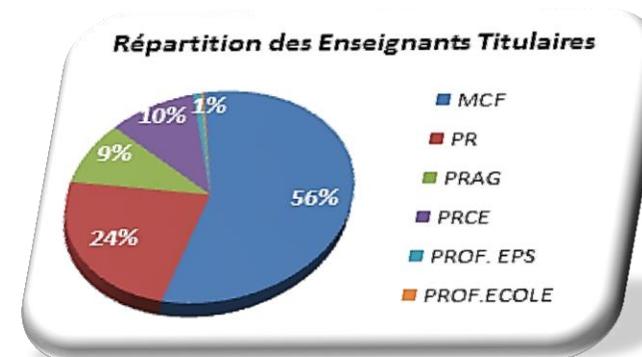
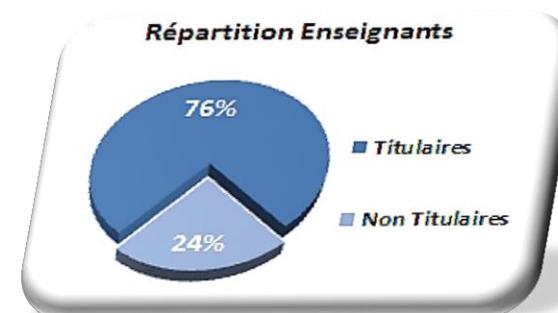


Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

A. TYPOLOGIE DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

	Agents	ETP
Titulaires	337	335,2
Non Titulaires	104	92,5
Total	441	427,7

	Population	Corps	Agents	ETP
Titulaires	Ens. Chercheurs	MCF	189	187,9
		PR	80	80
		79,8%	269	267,9
	Ens. 2nd degré	PRAG	31	30,3
		PRCE	33	33
		PROF. EPS	3	3
		19,9%	67	66,3
	Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	1	1
		0,3%	1	1
	Total Titulaires			337
Non Titulaires	ATER	45	43,5	
	DOCTORANT	30	30	
	LECTEUR	5	5	
	MCF ASSOCIE	14	8	
	PR ASSOCIE	4	2	
	ENSEIG CONTRACTUEL	6	4	
	Total Non Titulaire	104	92,5	
TOTAL ENSEIGNANTS			441	427,7





Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

B. ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE CNU

DROIT ECONOMIE & GESTION

	MCF		PR		Nb Enseignants Chercheurs
	Effectifs	dont Femmes	Effectifs	dont Femmes	
01 Drt. priv. sc. crim.	15	53%	6	33%	21
02 Drt. publ.	8	25%	4	25%	12
03 Hist. drt. & inst.	5	20%	1	0%	6
04 Sc. politique	2	0%			2
GROUPE 1	30	37%	11	27%	41
05 Sc. économiques	9	11%	2	0%	11
06 Sc. de gestion	7	57%			7
GROUPE 2	16	31%	2	0%	18
TOTAL GROUPE CNU	46	35%	13	23%	59

Dans le Groupe « Droit, Economie & Gestion », les femmes représentent 1/3 des effectifs.

73 % des enseignants chercheurs en Droit Economie & Gestion ont moins de 50 ans et 10% ont + de 60 ans.

LETTRES & SCIENCES HUMAINES

	MCF		PR		Nb Enseignants Chercheurs
	Effectifs	dont Femmes	Effectifs	dont Femmes	
07 Sc. du langage	2	50%	1	100%	3
08 Lang. & litt. anc.	2	50%	1	100%	3
09 Lang. & litt. franc.	5	60%	2	100%	7
10 Litt. comparées			1	0%	1
11 Lang. & litt. ang.	11	82%	3	33%	14
12 Lang. & litt. germ.	1	0%			1
14 Lang. & litt. roman.	7	100%	3	0%	10
GROUPE 3	28	75%	11	45%	39
19 Socio., démographie	6	67%	3	33%	9
20 Anth., eth., préhis.	1	0%	1	0%	2
21 His. & civ. : ancien	3	67%	2	50%	5
22 His. & civ. : cont.	2	0%	3	0%	5
23 Géo. phys. & autres	4	100%	2	0%	6
24 Amén. espace, urbain	3	33%	2	50%	5
GROUPE 4	19	58%	13	23%	32
TOTAL GROUPE CNU	47	68%	24	33%	71

Le Groupe « Lettres & Sciences Humaines » est, d'une part le plus féminisé : les femmes représentent 56% des enseignants chercheurs, avec une forte présence en Langues (67 % des effectifs) ; et d'autre part le plus vieillissant puisque 21 % des enseignants chercheurs ont + de 60 ans et 1 enseignant sur 2 à plus de 50 ans.



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

		SCIENCES					SCIENCES				
		MCF		PR		Nb Enseignants Chercheurs	MCF		PR		Nb Enseignants Chercheurs
		Effectifs	dont Femmes	Effectifs	dont Femmes		Effectifs	dont Femmes	Effectifs	dont Femmes	
25	Mathématiques	1	0%			1					
26	Maths. appliqués	7	57%	6	0%	13					
27	Informatique	8	13%	2	0%	10					
GROUPE 5		16	31%	8	0%	24					
28	Mil. denses & matér.	2	0%	3	0%	5					
30	Mil. dilués & optiq.	2	0%	1	0%	3					
GROUPE 6		4	0%	4	0%	8					
31	Chim. théo., phys.	6	83%	1	0%	7					
32	Chim. org. min. ind.	5	60%	2	0%	7					
33	Chim. des matériaux	2	0%			2					
GROUPE 7		13	62%	3	0%	16					
35	Struc. évol. Terre	1	100%			1					
36	Terre solide	4	25%	2	0%	6					
37	Météo océanographie	4	0%	2	50%	6					
GROUPE 8		9	22%	4	25%	13					
60	Mécan., génie mécan.	3	33%	2	0%	5					
61	Génie informatique	8	25%	1	0%	9					
62	Energ., génie procé.	6	0%	6	0%	12					
63	Electronique	5	20%			5					
GROUPE 9		22	18%	9	0%	31					
64	Biochimie, biologie	2	50%	4	25%	6					
66	Physiologie	7	57%	2	0%	9					
67	Biolog. pop. & écol.	9	67%	4	0%	13					
68	Biolog. organismes	4	25%	1	0%	5					
GROUPE 10		22	55%	11	9%	33					
71	Sc. info. communic.	3	33%			3					
73	Cult. & lang. rég.	3	67%	3	67%	6					
74	Sc. & tec. act. phy.	4	25%	1	100%	5					
GROUPE 11		10	40%	4	75%	14					
TOTAL GROUPE CNU		96	36%	43	12%	139					

Le Groupe « Sciences » est le plus important de l'Université puisqu'il regroupe plus de 50% des enseignants chercheurs. Les hommes représentent 72 % des enseignants chercheurs. Seuls les Groupes 7 et 11 affichent une équité des sexes en termes d'effectifs.

65 % des enseignants chercheurs en Sciences ont moins de 50 ans et 14 % ont + de 60 ans.



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

C. ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE SECOND DEGRE

DROIT ECONOMIE & GESTION

	Nb enseignants 2nd degré	dont Femmes
ECONOMIE ET GESTION	19	53%
INFORMATIQUE ET GESTION	1	0%
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1	100%
	21	52%

LETTRES & SCIENCES HUMAINES

	Nb enseignants 2nd degré	dont Femmes
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	1	0%
LETTRES MODERNES	6	50%
ANGLAIS	8	75%
ESPAGNOL	3	100%
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	2	0%
	20	67%

SCIENCES

	Nb enseignants 2nd degré	dont Femmes
MATHEMATIQUES	4	25%
TECHNOLOGIE	1	0%
SCIENCES PHYS. - PHYS. APPLIQUEE	2	0%
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	0%
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	9	22%
GENIE CHIMIQUE - CHIMIE	1	100%
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	4	0%
GENIE ELECTRIQUE	3	0%
BIOCHIMIE-GENIE BIOL.-BIOTECHNO.	1	0%
	26	18%

Les enseignants du 2nd degré sont équitablement répartis dans les trois groupes. A l'instar des enseignants-chercheurs, les femmes sont majoritaires en « Lettres & Sciences Humaines » et peu représentées en « Sciences ».

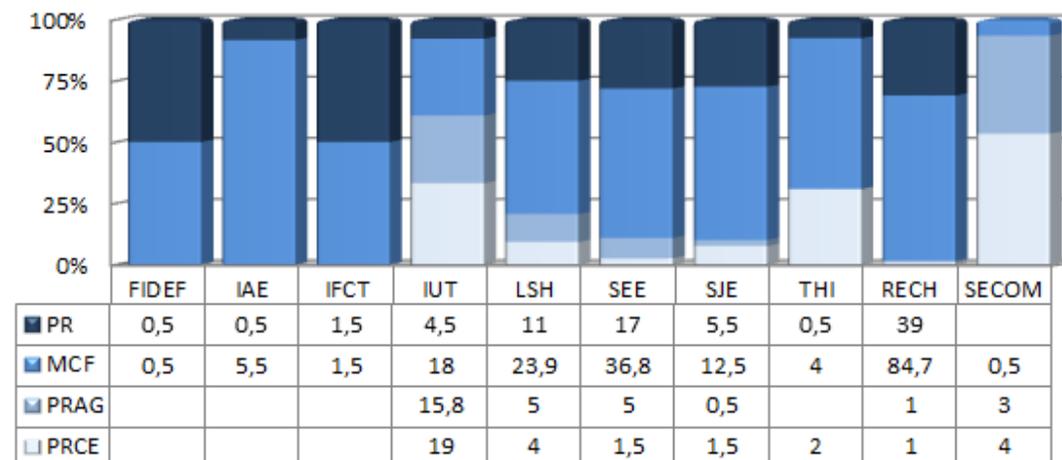


Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

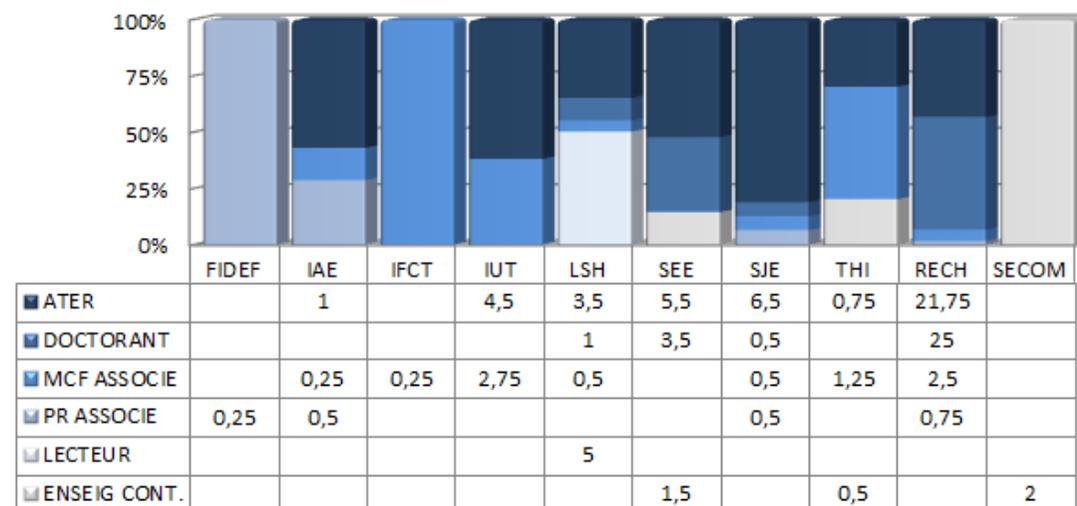
D. LOCALISATION DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

	TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL	
	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes
IAE	6	25,0%	1,75	58,3%	7,75	32,5%
FIDEF	1	0,0%	0,25		1,25	0,0%
IFCT	3	66,7%	0,25	0,0%	3,25	61,5%
IUT	57,3	33,7%	7,25	81,8%	64,55	39,1%
LSH	44,9	54,3%	10	70,0%	54,9	57,2%
SEE	62,3	23,8%	10,5	50,0%	72,8	27,5%
SJE	20	35,0%	8	60,6%	28	42,3%
THI	6,5	84,6%	2,5		9	61,1%
RECH	125,7	36,4%	50	49,4%	175,7	40,1%
SECOM	8,5	47,1%	2	0,0%	10,5	38,1%
	335,2	37,1%	92,5	54,8%	427,7	40,9%

Localisation des Enseignants titulaires



Localisation des Enseignants non titulaires





Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

E. DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

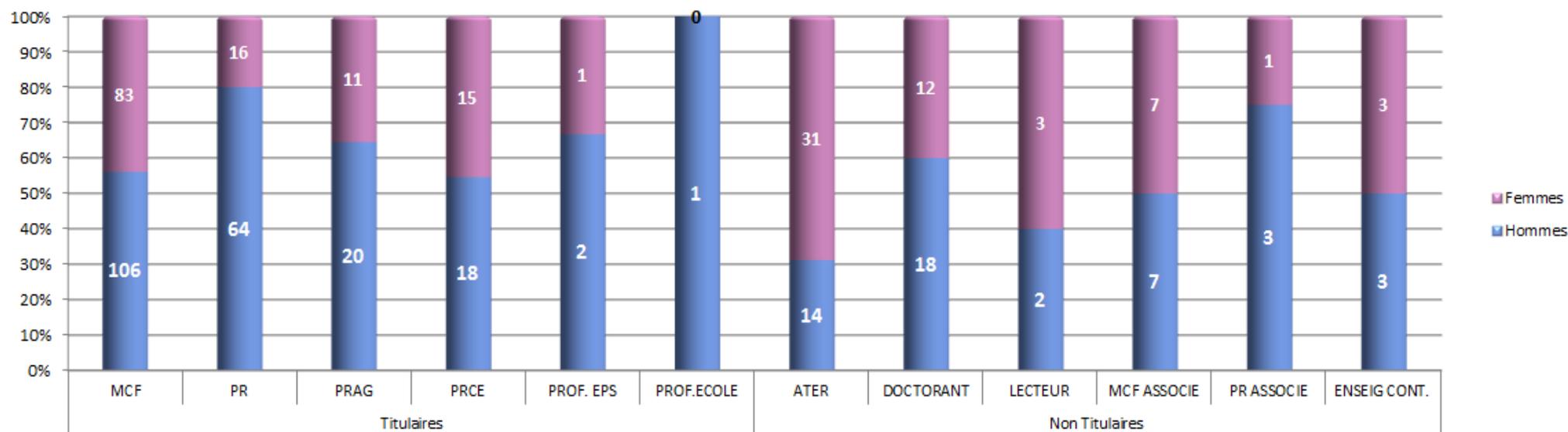
➤ Répartition par sexe

	FEMMES		HOMMES		% de femmes
	Agents	ETP	Agents	ETP	
Titulaires	126	124,2	211	211	37,4%
Non Titulaires	57	51	47	41,5	54,8%
Total	183	175,2	258	252,5	41,5%

- Côté titulaires, les corps de PR et de PRAG sont principalement pourvus par des hommes (80% et 65%).

- Côté non titulaires, les ATER sont à 69% des femmes

Répartition des Femmes & des Hommes par corps





Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

Focus sur les Titulaires : Femmes et Hommes par grade

	F		M	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
MCF CN	74	89,16%	93	87,74%
MCF HC	9	10,84%	13	12,26%
PR 1C	2	12,50%	26	40,63%
PR 2C	13	81,25%	24	37,50%
PR EX1	1	6,25%	12	18,75%
PR EX2		0,00%	2	3,13%
AGREGE CLN	9	81,82%	13	65,00%
AGREGE HCL	2	18,18%	7	35,00%
CERT. BIAD		0,00%	1	5,56%
CERT. CL N	11	73,33%	4	22,22%
CERT. H CL	4	26,67%	13	72,22%
EPS CL N		0,00%	1	50,00%
EPS H CL	1	100,00%	1	50,00%
P ECOLE HC			1	100,00%

La répartition des hommes et des femmes dans les grades d'enseignants est différente en fonction des corps. Seuls les MCF (soit 56% des enseignants) ont une répartition équivalente.

Concernant les PR, 22% d'hommes sont en classe exceptionnelle contre 6% chez les femmes.

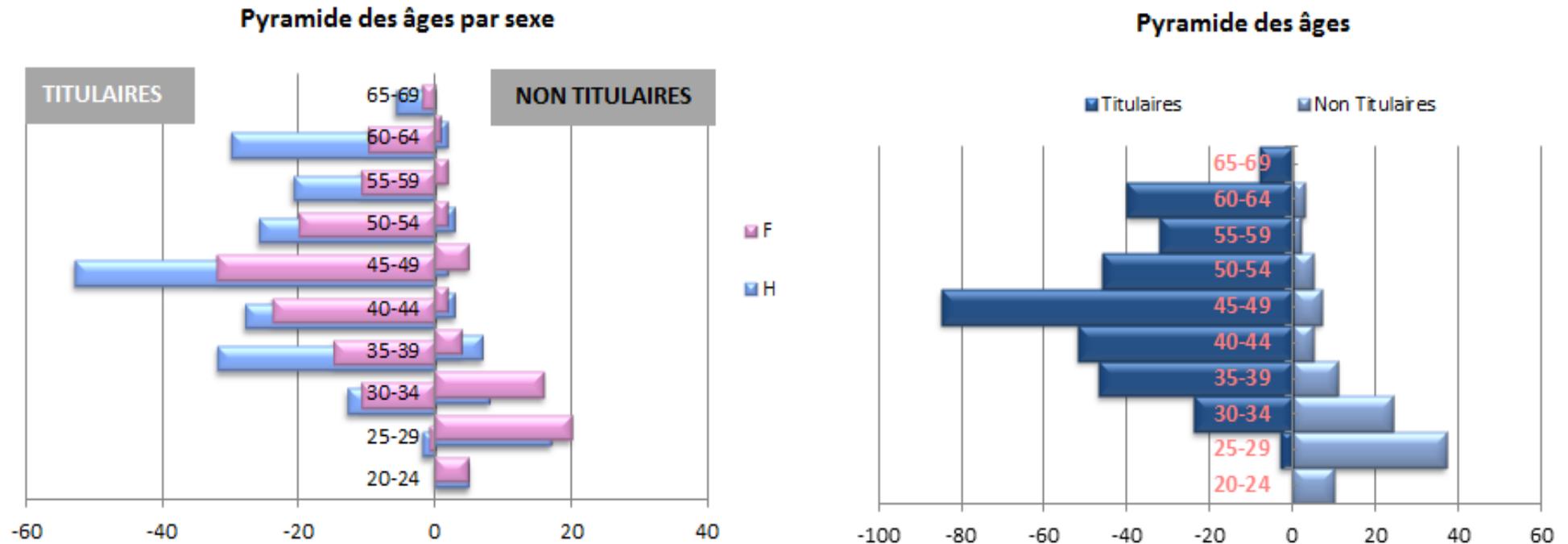
Dans le corps des PRCE, le rapport est totalement inversé puisque l'on retrouve 73% de femmes PRCE en classe normale, contre 22% chez les hommes, et 27% des femmes PRCE sont en classe exceptionnelle contre 72% des hommes.

Ces écarts peuvent s'expliquer par des éléments tangibles comme l'ancienneté notamment.



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

➤ Répartition des Enseignants par âge



La moyenne d'âge des hommes est légèrement supérieure à celle des femmes (45,9 ans contre 42,7 ans), en témoigne l'importante tranche d'âge des 60-64 ans.

La pyramide des âges des enseignants titulaires est en forme de champignon ce qui signifie que les effectifs sont globalement concentrés dans les tranches intermédiaires hautes (40-54 ans). La conséquence est une hausse régulière de la masse salariale à prévoir sur les prochaines années. Egalement, la tranche 60-64 ans laisse augurer de nombreux départs à la retraite sur les 5 prochaines années.

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

Tranche d'âge		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Titulaires	MCF		2	20	39	34	42	27	11	13	1
	PR			1	1	5	25	12	10	20	6
	PRAG			3	4	7	6	4	5	2	
	PRCE		1		2	6	11	2	5	5	1
	PROF.ECOLE							1			
	PROF.EPS				1		1		1		
Non Titulaires	ATER	1	19	6	3	2					
	DOCTORANT	10	13	5	2						
	LECTEUR	1	1	1	1	1					
	MCF ASSOCIE				2	3	3	1	2		
	PR ASSOCIE				1	1		1		1	
	ENSEIG CONT.			2				2	1		1

12 % des Enseignants ont
+ de 60 ans

	Titulaires				Titulaires	Non Titulaires					Non Titulaires	
	MCF	PR	PRAG	PRCE		ATER	DOCTORANT	LECTEUR	MCF ASSOCIE	PR ASSOCIE		ENSEIG CONT.
Moyenne	45,2	54,1	47,0	50,2	48,0	31,2	27,5	31,5	47,9	49,4	45,9	34,0
Mini	28,4	32,0	30,9	29,0	28,4	25,7	22,9	22,5	38,5	37,9	29,8	22,5
Maxi	66,3	67,7	61,7	65,3	67,7	52,5	35,9	42,5	61,8	60,7	62,9	62,9
Médian	44,7	53,5	48,6	49,0	47,6	30,4	26,5	30,8	46,2	49,5	47,5	30,8

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

F. FOCUS SUR LES SENIORS (+ 60 ans)

	F	H	Total
MCF	8	7	15
PR	5	22	27
PRAG		2	2
PRCE	2	4	6
	15	35	50

♀ 15

35 ♂

	MCF	PR	PRAG	PRCE	Total
60 ans		7	1	3	11
61 ans	6	3	1		10
62 ans	3	4		1	8
63 ans	4	4			8
64 ans	1	3		1	5
65 ans		4		1	5
66 ans	1				1
67 ans		2			2
	15	27	2	6	50

La moyenne d'âge des départs à la retraite en 2015 étant de 64.8 ans, près de 30 départs à la retraite sont à prévoir d'ici à trois ans dont 1/3 de PR.

Sur les 50 enseignants de 60 ans et +, 24 enseignent des matières scientifiques, 12 les Lettres & Sciences Humaines et 14 sont dans le domaine du Droit & Economie Gestion.

Spécialité	MCF	PR	PRAG	PRCE	Total
Economie Gest.			1	2	3
Educ.Phys.Sport			1		1
Génie Meca.-Meca				1	1
Lettres Modernes				1	1
Scien. Vie Terre				1	1
Scien.Phys.-Phy.Appli				1	1
Total Ens.2nd degré			2	6	8
Anth., eth., préhis.	1	1			2
Biochimie, biologie		1			1
Biolog. organismes	1	1			2
Chim. org. min. ind.		1			1
Chim. théo., phys.		1			1
Cult. & lang. rég.		2			2
Drt. priv. sc. crim.	2	3			5
Energ., génie procé.		1			1
Génie informatique	2				2
Géo. phys. & autres		1			1
Hist. drt. & inst.		1			1
Informatique	1				1
Lang. & litt. ang.	1	1			2
Lang. & litt. franc.	1				1
Lang. & litt. germ.	1				1
Lang. & litt. roman.		2			2
Litt. comparées		1			1
Maths. appliqués	1	2			3
Mécan., génie mécan.		2			2
Mil. dilués & optiq.		1			1
Sc. de gestion	1				1
Sc. du langage	1				1
Sc. économiques	1				1
Socio., démographie	1	3			4
Terre solide		2			2
Total Ens.Chercheurs	15	27			42



Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

1.2.2.

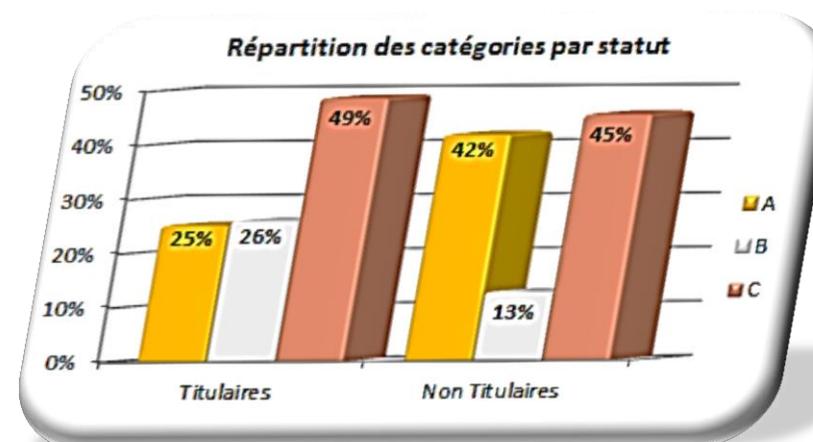
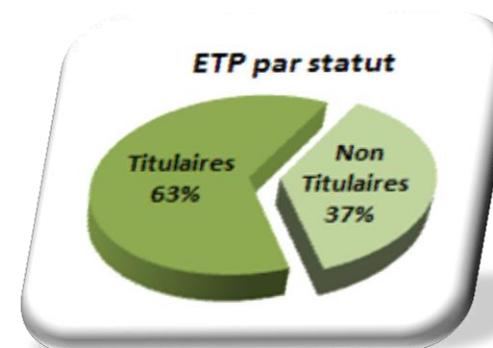
LE PERSONNEL BIATSS

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

A. TYPOLOGIE DES BIATSS

	Agents	ETP
Titulaires	269	257,4
Non Titulaires	165	152,1
Total	434	409,5

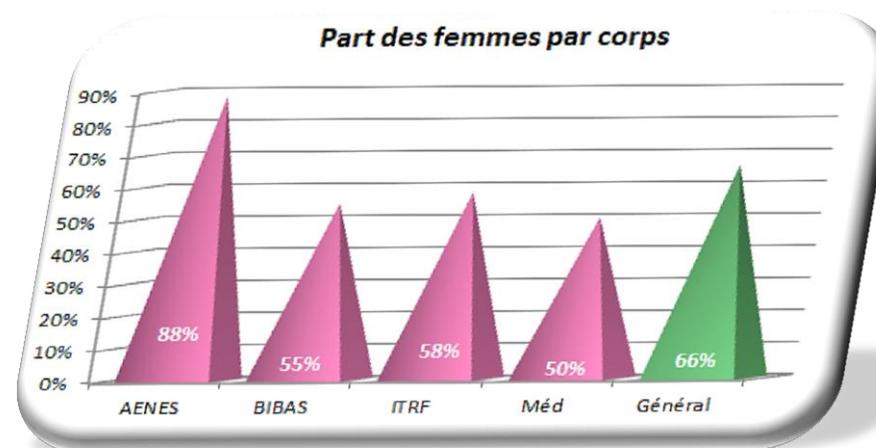
	Catégorie	Total	ETP
TITULAIRES par filière	AENES	76	70,9
	Bibliothèque - Musée	31	30,2
	ITRF	160	154,5
	Médicaux sociaux	2	1,8
NON TITULAIRES par filière	Bibliothèque - Musée	5	4,3
	ITRF	157	146,9
	Médicaux sociaux	3	0,9
TITULAIRES par catégorie	A	68	64,8
	B	70	68,6
	C	131	124
NON TITULAIRES par catégorie	A	69	64,7
	B	21	20,2
	C	75	67,2



Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

B. EFFECTIFS TITULAIRES PAR CORPS

Statut	Corps	Total	% de femmes
TITULAIRES	A.C.U.	1	0,0%
	AAE	12	75,0%
	ADJENES	42	97,6%
	ADMENESR	2	100,0%
	D.G.S	1	0,0%
	SAENES 10	18	83,3%
	Total AENES	76	88,3%
	BIB	2	50,0%
	BIB. ASSISTANT SPE	13	61,5%
	C. BIB.-92	2	0,0%
	MAGASINIER	14	57,1%
	Total Bibliothèque - Musée	31	54,8%
	ASIRF	8	37,5%
	ATRF	75	70,7%
	IGERF	31	51,6%
	IGR RF	7	14,3%
	TECH RF(NES)	39	51,3%
	Total ITRF	160	58,1%
	INF ENES	2	50,0%
	Total Médicaux sociaux	2	50,0%
	Total TITULAIRES	269	66,2%



60 % des titulaires sont des ITRF.

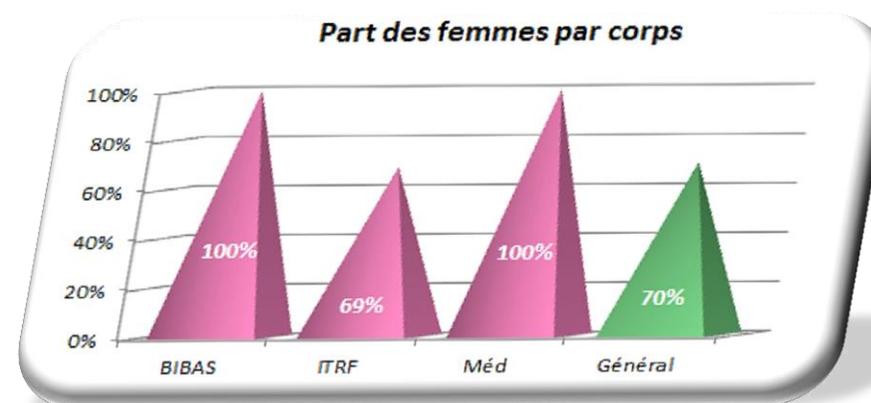
2/3 des BIATSS titulaires sont des femmes.

A noter que plus on monte dans les catégories hiérarchiques moins l'on trouve de femmes : dans le corps des ITRF, les femmes représentent 70% des ATRF, 51% des TECH (nes) et 14% des IGR

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

C. EFFECTIFS NON-TITULAIRES PAR CORPS

Statut	Corps	Total	% de femmes	
NON TITULAIRES	BIB	1	100,0%	
	MAG	4	100,0%	
	Total Bibliothèque - Musée	5	100,0%	
	ASI	10	60,0%	
	ATRF	71	83,9%	
	IGE	40	50,0%	
	IGR	15	33,3%	
	TECH RF(NES)	21	66,7%	
	Total ITRF	157	68,7%	
	MED.	3	100,0%	
	Total Médicaux sociaux	3	100,0%	
	Total NON TITULAIRES		165	70,1%



70 % des contractuels sont des femmes.



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

D. FOCUS SUR LA FILIERE AENES

Type Population	Grade	Agents	ETP	% de femmes
TOTAL BIATSS (Titulaires & Non-Titulaires)		434	409,5	67,8%
TOTAL BIATSS Titulaires (= 62 % des effectifs)		269	257,4	66,2%
Dont AENES Titulaires (= 27,5 % des BIATSS Titulaires)		76	70,9	88,2%
AENES catégorie A	ATTACHE D'ADMINISTRATION	7	5,8	82,8%
	ADM. DE L'EN. DE L'ENS SUP ET DE LA RECH	2	2	100,0%
	AGENT COMPTABLE	1	0,5	0,0%
	ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	5	4,7	61,7%
	SECRETAIRE GENERAL D'EPES GROUPE 2	1	1	0,0%
	Total AENES cat. A		16	14
AENES catégorie B	SECRETAIRE ADMINISTRATIF CE	4	4	100,0%
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF CN	12	11,9	74,8%
	SECRETAIRE ADMINISTRATIF CS	2	1,8	100,0%
	Total AENES cat. B	18	17,7	83,1%
AENES catégorie C	ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP CL 1	27	24,6	95,9%
	ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP CL 2	6	5,9	100,0%
	ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP PR C1	1	1	100,0%
	ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP PR C2	8	7,7	100,0%
	Total AENES cat. C	42	39,2	97,4%



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

E. FOCUS SUR LA FILIERE BIBLIOTHEQUE & MUSEE

Type Population	Grade	Agents	ETP	% de femmes
TOTAL BIATSS (Titulaires & Non-Titulaires)		434	409,5	67,8%
TOTAL BIATSS Titulaires (= 62 % des effectifs)		269	257,4	66,2%
Dont Bibliothèque - Musée Titulaires (= 11,7 % des BIATSS Titulaires)		31	30,2	54,8%
Bibliothèque - Musée catégorie A	BIBLIOTHECAIRE	2	2	50,0%
	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0,0%
	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	1	0,0%
	Total Bibliothèque - Musée cat. A	4	4	25,0%
Bibliothèque - Musée catégorie B	BIB. ASSISTANT SPE. CLASSE EXCEPTIONNELLE	5	4,8	79,2%
	BIB. ASSISTANT SPE. CLASSE NORMALE	3	3	0,0%
	BIB. ASSISTANT SPE. CLASSE SUPERIEURE	5	4,8	79,2%
	Total Bibliothèque - Musée cat. B	13	12,6	60,3%
Bibliothèque - Musée catégorie C	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES 1ERE CLASSE	5	4,8	16,7%
	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES 2EME CLASSE	1	1	100,0%
	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES PR. 2EME CL	8	7,8	74,4%
	Total Bibliothèque - Musée cat. C	14	13,6	55,9%



Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

F. FOCUS SUR LA FILIERE ITRF

Type Population	Grade	Agents	ETP	% de femmes
TOTAL BIATSS (Titulaires & Non-Titulaires)		434	409,5	67,8%
TOTAL BIATSS Titulaires (= 62 % des effectifs)		269	257,4	66,2%
Dont ITRF Titulaires (= 60 % des BIATSS Titulaires)		160	154,5	58,1%
ITRF catégorie A	ASSISTANT INGENIEUR	8	8	37,5%
	INGENIEUR D'ETUDES RF 1E CLASSE	9	8,7	42,5%
	INGENIEUR D'ETUDES RF 2E CLASSE	18	18	44,4%
	INGENIEUR D'ETUDES RF HORS CLASSE	4	3,8	100,0%
	INGENIEUR DE RECHERCHE RF 1E CLASSE	2	1,5	0,0%
	INGENIEUR DE RECHERCHE RF 2E CLASSE	4	4	25,0%
	INGENIEUR DE RECHERCHE RF HORS CLASSE	1	1	0,0%
	Total ITRF cat. A		46	45
ITRF catégorie B	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CE	12	11,7	57,3%
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CN	21	20,6	51,5%
	TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CS	6	6	33,3%
	Total ITRF cat. B	39	38,3	50,4%
ITRF catégorie C	ADJOINT TECHNIQUE RECH ET FORM CL1	11	10,6	52,8%
	ADJOINT TECHNIQUE RECH ET FORM CL2	52	48,6	75,1%
	ADJOINT TECHNIQUE RECH ET FORM PR CL1	7	7	42,9%
	ADJOINT TECHNIQUE RECH ET FORM PR CL2	5	5	100,0%
	Total ITRF cat. C	75	71,2	70,4%

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

G. LOCALISATION

Composante	BIATSS (Titulaires + Non Titulaires)						TOTAL	
	A		B		C			
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
IAE	1	1,0	1	1,0	5	4,7	7	6,7
FIDEF	1	1,0	0	0,0	3	3,0	4	4,0
IFCT	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	1,0
IUT	4	3,9	9	8,8	28	25,7	41	38,4
LSH	2	2,0	4	4,0	8	6,3	14	12,3
SEE	1	1,0	2	2,0	8	8,0	11	11,0
SJE	2	2,0	2	1,8	10	8,8	14	12,6
THI	1	1,0	1	1,0	5	4,5	7	6,5
Fondation	3	3,0	0	0,0	2	1,5	5	4,5
Programmes	6	6,0	2	2,0	0	0,0	8	8,0
Recherche	49	47,8	9	9,0	17	15,0	75	71,8
Serv. Centraux	35	32,5	31	30,3	84	79,0	150	141,8
Serv. Communs	27	23,5	26	25,1	55	35,2	108	83,8
Structure Gouvernance	5	4,8	3	2,8	3	2,8	11	10,4
	137	129,5	91	88,8	228	194,5	456	412,8

Les BIATSS se répartissent comme suit : 30% de catégorie A, 20% de catégorie B et 50% de catégorie C

Composante	Titulaires						TOTAL	
	A		B		C			
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
IAE	1	1,0	1	1,0	4	3,7	6	5,7
FIDEF	1	1,0	0	0,0	2	2,0	3	3,0
IFCT	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	1,0
IUT	4	3,9	8	7,8	16	15,6	28	27,3
LSH	1	1,0	3	3,0	6	4,3	10	8,3
SEE	1	1,0	1	1,0	7	7,0	9	9,0
SJE	2	2,0	2	1,8	7	5,8	11	9,6
THI	1	1,0	1	1,0	4	4,0	6	6,0
Recherche	12	11,8	7	7,0	11	9,4	30	28,2
Serv. Centraux	31	28,5	25	24,8	48	46,7	104	100,0
Serv. Communs	11	10,8	19	18,4	25	24,5	55	53,7
Structure Gouvernance	3	2,8	2	1,8	1	1,0	6	5,6
	68	64,8	70	68,6	131	124	269	257,4

Composante	Non Titulaires						TOTAL	
	A		B		C			
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
IAE					1	1,0	1	1
FIDEF					1	1,0	1	1
IUT			1	1,0	11	9,1	12	10,1
LSH	1	1,0	1	1,0	2	2,0	4	4
SEE			1	1,0	1	1,0	2	2
SJE					3	3,0	3	3
THI					1	0,5	1	0,5
Fondation	3	3,0			1	1,0	4	4
Programmes	6	6,0	2	2,0			8	8
Recherche	37	36,0	2	2,0	5	5,0	44	43
Serv. Centraux	4	4,0	6	5,5	36	32,3	46	41,8
Serv. Communs	16	12,7	7	6,7	11	9,5	34	28,9
Structure Gouvernance	2	2,0	1	1,0	2	1,8	5	4,8
	69	64,7	21	20,2	75	70,5	165	152,1

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

H. DEMOGRAPHIE DES BIATSS

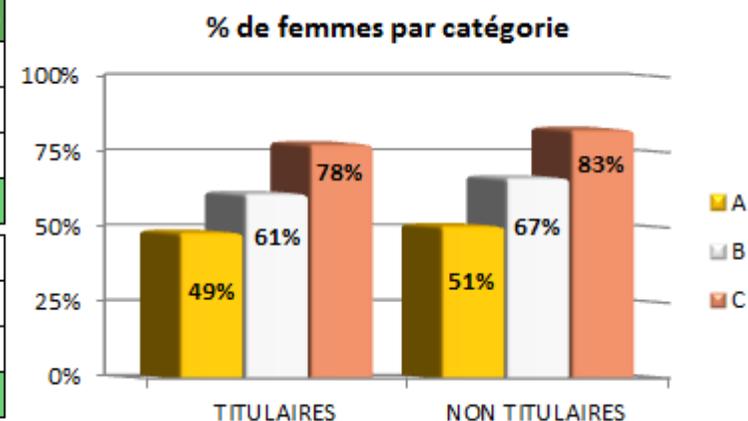
➤ Répartition des BIATSS par sexe

	F		H		% de femmes
	Agents	ETP	Agents	ETP	
TITULAIRES	178	168,5	91	88,9	65,5%
NON TITULAIRES	111	99,7	54	52,4	65,6%
Total	289	268,2	145	141,3	65,5%

Les femmes représentent 65% des BIATSS. Toutefois, on trouve davantage d'hommes en catégorie A.

48% des hommes sont en catégorie A contre 23% chez les femmes. A l'inverse, 57% des femmes sont en catégorie C contre 29% chez les hommes

	Catégorie	F		M	
		Agents	Répartition des femmes	Agents	Répartition des hommes
TITULAIRES	A	33	18,5%	35	38,5%
	B	43	24,2%	27	29,7%
	C	102	57,3%	29	31,9%
		178	100%	91	100%
NON TITULAIRES	A	35	31,5%	34	63,0%
	B	14	12,6%	7	13,0%
	C	62	55,9%	13	24,1%
		111	100%	54	100%





Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

➤ Répartition des BIATSS par âge

		Type Population	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
TITULAIRES	Cat. A	AENES	0	0	0	3	2	4	3	2	2
		Bibliothèque - Musée	0	0	1	1	0	1	0	0	1
		ITRF	0	3	4	4	8	5	10	4	8
		Médicaux sociaux	0	0	1	0	0	1	0	0	0
		Total Cat. A	0	3	6	8	10	11	13	6	11
			0%	38%	33%	25%	19%	21%	27%	21%	38%
	Cat. B	AENES	0	1	2	1	3	3	1	4	3
		Bibliothèque - Musée	0	1	0	6	1	0	3	2	0
		ITRF	0	2	2	3	7	9	6	3	7
		Total Cat. B	0	4	4	10	11	12	10	9	10
			0%	50%	22%	31%	21%	23%	21%	31%	34%
	Cat. C	AENES	0	1	3	6	8	11	5	5	3
		Bibliothèque - Musée	0	0	1	2	2	4	3	1	1
		ITRF	0	0	4	6	21	15	17	8	4
		Total Cat. C	0	1	8	14	31	30	25	14	8
		0%	13%	44%	44%	60%	57%	52%	48%	28%	
Total TITULAIRES		0	8	18	32	52	53	48	29	29	
NON TITULAIRES	Cat. A	8	20	12	9	8	7	2	3	0	
	Cat. B	0	5	6	4	1	4	0	0	1	
	Cat. C	2	3	4	11	10	17	13	6	9	
	Total NON TITULAIRES	10	28	22	24	19	28	15	9	10	
Total général		10	36	40	56	71	81	63	38	39	

9% des BIATSS ont 60 ans ou +

Titulaires :

38% des 25-29 ans occupent des postes de catégorie A.

La majorité des 40-49 ans (57 % à 60 %) occupent des postes de catégorie C. 20% occupent des postes de catégorie A.

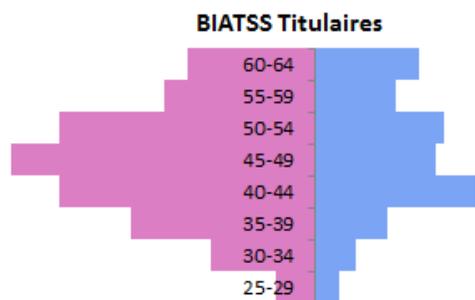
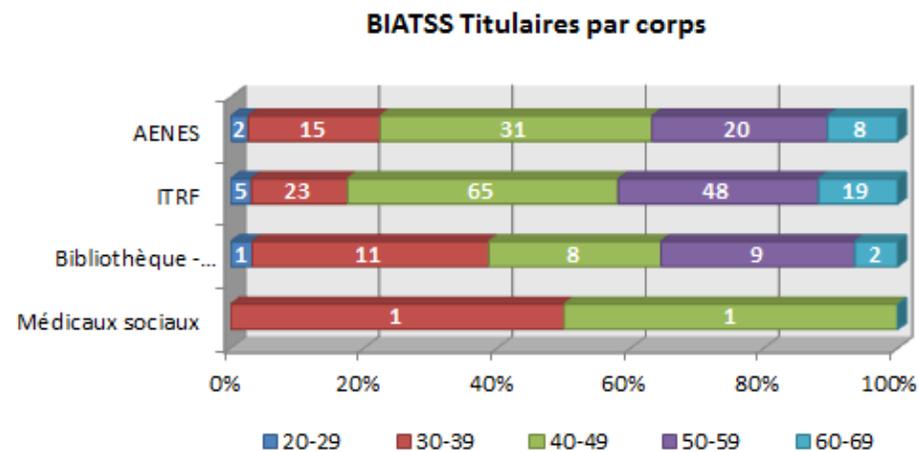
Contractuels :

71% des 25-29 ans sont des catégories A.

25% des + 40 ans occupent des postes de catégorie A.

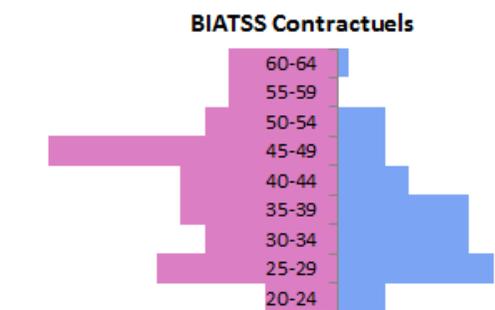
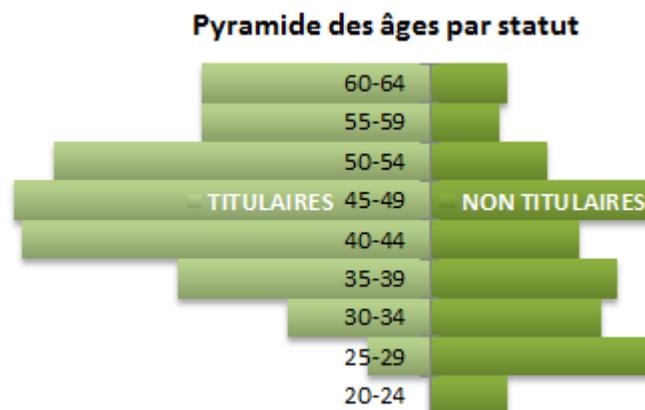
Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

		Moyenne	Mini	Maxi	Médiane
Catégorie	A	47,6	25,7	63,3	48,1
	B	47,3	26,1	64,0	47,3
	C	47,2	28,6	64,2	46,6
Population	AENES	47,5	27,2	64,2	47,1
	Bibliothèque - Musée	45,3	26,1	61,1	45,2
	ITRF	47,7	25,7	64,0	47,8
Total TITULAIRES		47,3	25,7	64,2	47,1



Les hommes sont globalement plus âgés avec peu de – 40 ans.

Les femmes sont concentrées dans la tranche 40-54 ans



La courbe des hommes contractuels est asymétrique avec celle des hommes titulaires.

La pyramide des femmes est de forme cylindrique ; c'est-à-dire homogène.

Chapitre 1 - EMPLOIS & EFFECTIFS

I. FOCUS SUR LES SENIORS (+60 ans)

♀ 22 12 ♂

	A	B	C	Total
60 ans	4	5	3	12
61 ans	1	4	1	6
62 ans	3	1	6	10
63 ans	2	1	2	5
64 ans			1	1
Total	10	11	13	34

	A	B	C	Total
Titulaires	10	10	6	26
Contractuels		1	7	8
Total	10	11	13	34

BAP	Total
A	4
E	3
F	1
G	7
J	19

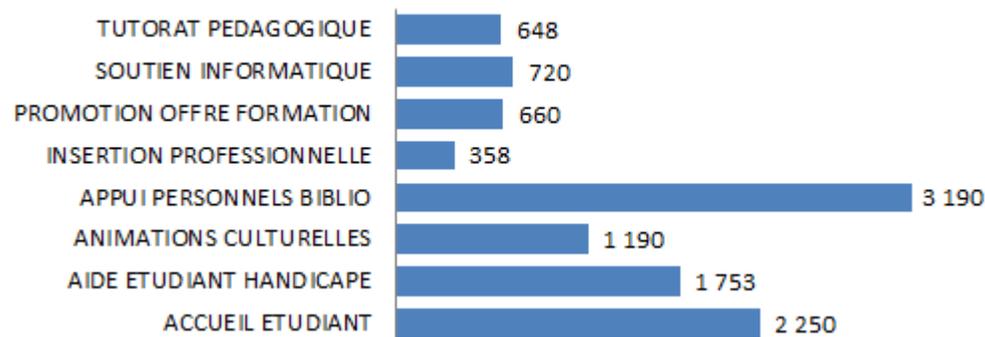
En 2015, l'âge moyen de départ à la retraite était de 62,2 ans. Cela signifie que d'ici trois ans, 34 départs sont à prévoir. Ces départs touchent toutes les catégories hiérarchiques mais certaines compétences techniques sont particulièrement concernées (informatique, sciences du vivant, pilotage).

Chapitre 1 – EMPLOIS & EFFECTIFS

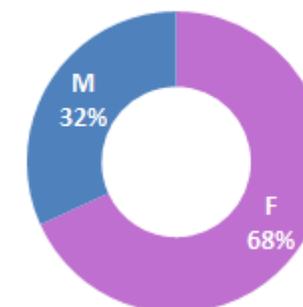
J. FOCUS SUR LES CONTRATS ETUDIANTS

Lors de l'année universitaire 2014 – 2015, 66 contrats étudiants ont été signés pour un total de 10 769 heures effectuées pour un coût global de 172 959 €.

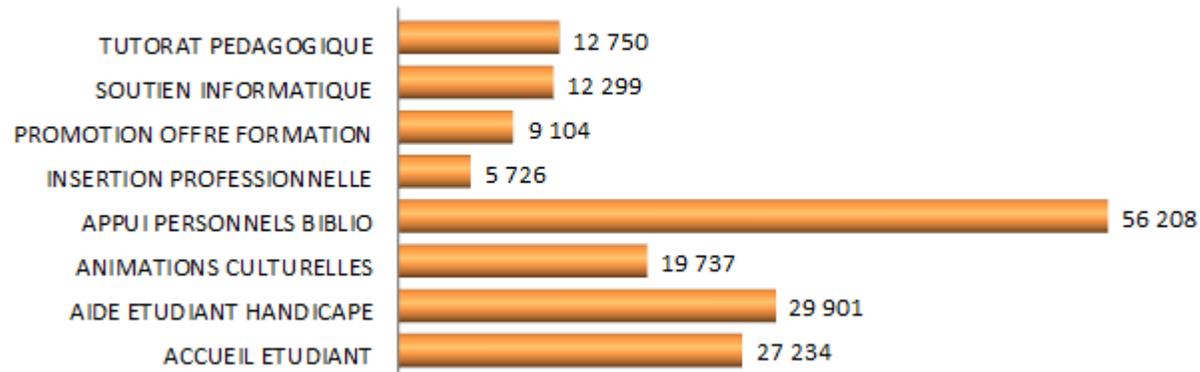
Répartition des heures par fonction



Répartition des étudiants par sexe



Coût des contrats étudiants par fonction



Evolution des contrats étudiants

	2013	2014	2015
Nb de contrats	59	63	66
Nb Heures	9 519	10 472	10 769



CHAPITRE 2 :

EVOLUTION DE CARRIERE

Chapitre 2 - MOBILITE

2.1 MOBILITE DES AGENTS TITULAIRES

A. Arrivées et Départs des agents titulaires entre le 1^{er} Septembre 2014 et le 31 Août 2015

		ENS - EC	BIATSS	Titularisation Loi Sauvadet	Total général	Dont Loi Sauvadet
ARRIVEES	F	6	9	24	39	24
	H	8	3	2	13	2
	Total	14	12	26	52	26
DEPARTS	F	2	5		7	
	H	12	4		16	
	Total	14	9		23	

ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS

ARRIVEES			DEPARTS		
CONCOURS EXTERNE	MCF	6	1 PRCE	SUSPENSION DE FONCTION	
	PR	3	2 PR	MUTATION	
	PRCE	4	2 MCF		
	PROF EPS	1	5 PR	RETRAITE	
			3 PRCE		
			1 MCF	REUSSITE CONCOURS	

BIATSS

ARRIVEES			DEPARTS		
CONCOURS EXTERNE	ASI	1	2 ADJENES	MUTATION	
	IGE	2	1 SAENES		
	SAENES	1	2 CONS BIBLIO		
CONCOURS INTERNE	ADJENES	2	2 SAENES	RETRAITE	
	TECH	1	2 TECH		
MUTATION	AAE	1			
	ADJENES	1			
	AENERS	1			
	SAENES	1			
RECRUTEMENT SANS CONCOURS	ATRF	1			
CONCOURS RESERVE	ATRF	26			

Chapitre 2 - MOBILITE

B. Promotions des agents titulaires entre le 1^{er} Septembre 2014 et le 31 Août 2015

ENS - EC : 14 promotions

	Accès à la Classe Exceptionnelle 2e échelon	1
PR	Accès à la Classe Exceptionnelle 1er échelon	3
	Accès à la 1ère classe	3
MCF	Accès à la Hors Classe	2
Changement de corps		
	passage de MCF à PR	3
	passage de PRAG à MCF	2

BIATSS : 16 promotions

IGE	Accès à la 1ère classe	2	Promotions par Tableau d'Avancement
TECH	Accès à la classe Exceptionnelle	1	
	Accès à la classe Supérieure	2	
ATRF	Accès à la classe Principale 1	1	
	Accès à la 1ère classe	2	
ADJENES	Accès à la classe Principale 2	2	
	Accès à la 1ère classe	3	
Changement de corps			Promotions par Liste d'Aptitude
	Passage de ASI à IGE	1	
	Passage de ATRF à TECH	1	
	passage de ADJENES à SAENES	1	

Chapitre 2 – MOBILITE

2.2 FORMATION DU PERSONNEL

La politique de formation des personnels s'inscrit dans le cadre du contrat quadriennal de l'établissement et accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines :

- ✓ Maintien et mise à jour des connaissances des personnels
- ✓ amélioration de la professionnalisation des personnels BIATSS
- ✓ appui de la politique développée en matière d'hygiène et de sécurité (formations obligatoires)
- ✓ préparation aux concours et examens professionnels

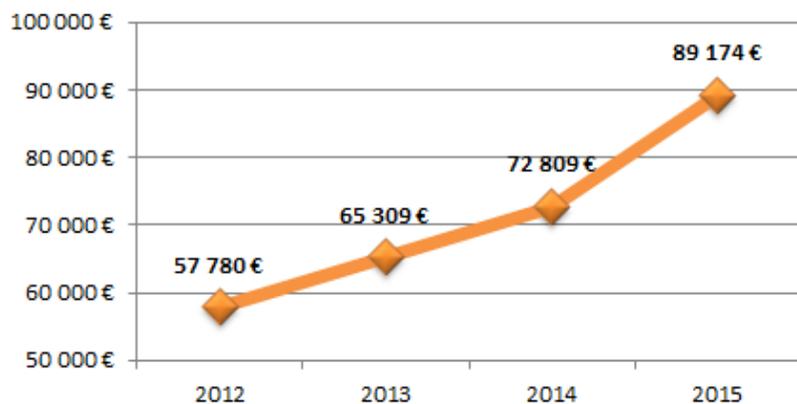
Cette politique accompagne également les demandes de :

- ✓ Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- ✓ Congés de formation
- ✓ Droit Individuel de Formation (DIF)

Chapitre 2 - MOBILITE

A. Budget

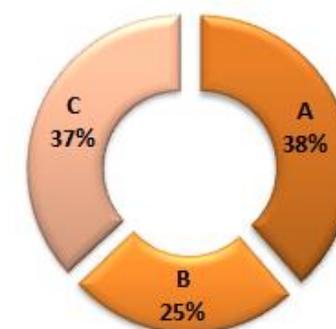
EVOLUTION DU BUDGET FORMATION



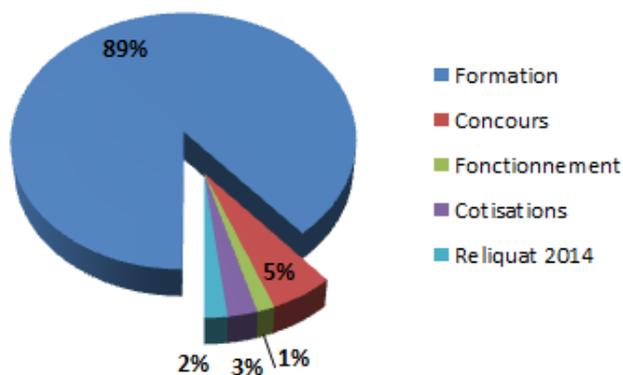
La répartition des dépenses de formation entre Titulaires et Contractuels (respectivement 75% et 25%) est intrinsèquement liée à la typologie des agents en poste à l'UPVD.

Par ailleurs, 90% du budget formation est utilisé par des BIATSS

Répartition du budget "BIATSS" par catégorie



Répartition du budget par poste



Top 5 des dépenses de formation

Applications de gestions et bureautique	8 617 €	10,90%
Formations scientifiques	8 256 €	10,50%
Management	7 838 €	9,90%
Hygiène et sécurité	7 810 €	9,90%
Préparation concours	5 608 €	7,10%

Chapitre 2 - MOBILITE

B. Population formée

Chiffres clés :

- ❖ 347 agents ont suivis une ou plusieurs formations :
 - 302 BIATSS
 - 45 Enseignants
- ❖ 786 stagiaires
- ❖ 953 jours cumulés
- ❖ 6 713 heures cumulées

+ 87 stagiaires par rapport à 2014 :

- recentralisation des actions vers service de la formation continue
- changement du SIRH qui a induit des formations nécessaires
- tous les contractuels ont été convoqués aux 4 modules des notions de base
- les concours Sauvadet ont concerné de nombreux agents



BIATSS

302 agents formés pendant 872 jours de formation soit 6 152 heures



ENSEIGNANTS

45 agents formés pendant 81 jours de formation soit 561 heures

	♂	♀	Total
A	28	46	74
B	24	42	66
C	28	134	162
Total	80	222	302



Chapitre 2 – MOBILITE

C. Domaines de formation

Thématiques de formation des BIATSS	Nb Stagiaires	Durée (jours)
Accueil des publics	3	7
Application de gestion	91	167,5
Bibliothèque	23	40
Bureautique	32	46
Colloques congrès conférences	2	3
Communication	8	5
Développement personnel	15	29,5
Expression écrite ou orale	17	12
Formation de formateurs	1	1
Formations juridiques	5	9,5
Formations scientifiques	8	29,5
Gestion de l'étudiant	1	2
Gestion des ressources humaines	1	2
Gestion du personnel	3	7
Gestion et comptabilité	52	85,5
Hygiène et sécurité	123	119,5
Langages et bases de données	3	4,5
Langues étrangères	26	
Maintenance et équipements des installations	9	9
Management	20	39,5
Méthodologie	1	2
Préparation concours	176	155,5
Systèmes et réseaux	1	5
Technologies d'information et de communication	99	90,5
VAE- DIF	4	0,5
Total général	724	872,5

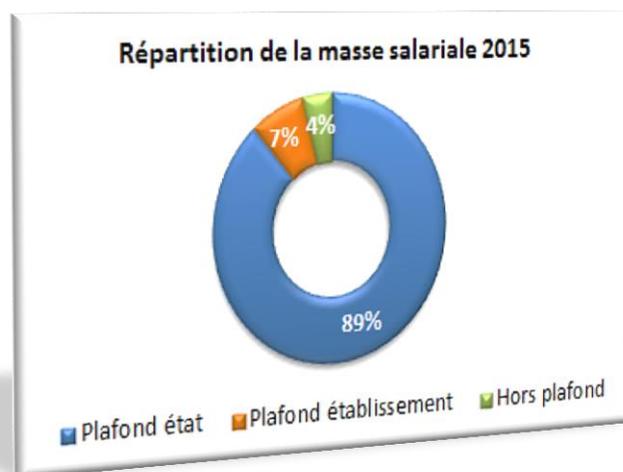
Thématiques de formation des Ens -EC	Nb Stagiaires	Durée (jours)
Bureautique	1	1
Colloques congrès conférences	2	6,5
Communication	12	9
Développement personnel	4	8
Expression écrite ou orale	1	3
Formations scientifiques	1	3
Hygiène et sécurité	11	13,5
Langues étrangères	7	
Management	13	19,5
Technologies d'information et de communication	10	17,5
Total général	62	81

CHAPITRE 3 : REMUNERATIONS

Chapitre 3 – REMUNERATIONS

Les données présentées correspondent aux dépenses de personnel décaissées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre des années visées.

3.1 MASSE SALARIALE



EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE PAR PLAFOND ENTRE 2014 & 2015

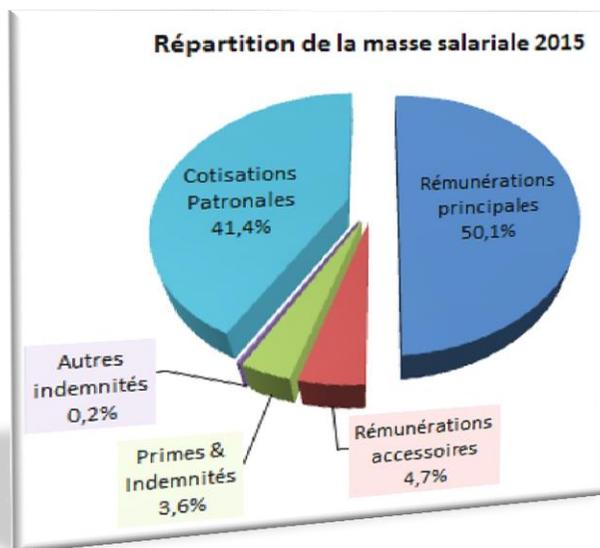
	2012	2013	2014	2015	Evolution 2014-2015
Plafond état	45 110 625 €	46 320 228 €	47 217 159 €	47 953 912 €	736 753 €
Plafond établissement	4 394 872 €	4 141 737 €	3 924 272 €	4 009 039 €	84 766 €
Hors plafond	2 158 833 €	2 185 205 €	2 152 225 €	2 209 940 €	57 714 €
TOTAL	51 664 330 €	52 647 170 €	53 293 657 €	54 172 890 €	879 233 € 1,65%

La masse salariale a augmenté de 1,65 % entre 2014 et 2015.

84 % de cette hausse est imputable au plafond Etat ; conséquence des titularisations via la Loi SAUVADET (pour rappel 26 agents ont été titularisés en 2015) et des évolutions carrière.



Chapitre 3 – REMUNERATIONS



	2014	2015	Evolution	
Rémunérations principales	26 840 516 €	27 154 163 €	313 648 €	1,2%
Rémunérations accessoires	2 482 603 €	2 522 476 €	39 873 €	1,6%
Primes & Indemnités	1 843 776 €	1 956 842 €	113 066 €	6,1%
Autres indemnités	135 833 €	115 978 €	- 19 855 €	-14,6%
Cotisations Patronales	21 990 930 €	22 423 432 €	432 502 €	2,0%
TOTAL	53 293 657 €	54 172 890 €	879 234 €	

- La rémunération principale comprend le traitement brut, le SFT et l'indemnité de résidence.
- La rémunération accessoire est composée principalement des cours complémentaires et vacances.
- Les primes et indemnités regroupent le régime indemnitaire (PFR, PPRS, PRES, PRP, PEDR, IAT, Prime informatique, Prime Bibliothèque, etc.)
- Les autres indemnités réunissent des indemnités de congés payés, la GIPA, etc.)

	BIATSS	ENSEIGNANTS
Rémunérations principales	48,2%	49,7%
Rémunérations accessoires	0,3%	2,2%
Primes & Indemnités	7,6%	2,9%
Autres indemnités	0,3%	0,1%
Cotisations Patronales	43,5%	45,0%

Si les primes et indemnités ont un poids important dans la rémunération des BIATSS (près de 8%), en valeur monétaire la somme est équivalente à celle des enseignants qui s'appuient en sus sur les cours complémentaires.

Chapitre 3 - REMUNERATIONS

3.2 MASSE INDICIAIRE

TITULAIRES	INM Moyen	INM Médian	INM Moyen	
			F	H
ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS	792	749	734	826
Professeurs d'université	1032	1004	929	1059
Maîtres de Conférences	726	719	725	727
PRAG - PRCE - PROF EPS - PROF ECOLE	699	734	644	736
BIATSS	419	358	398	463
Catégorie A	591	572	577	605
Catégorie B	388	371	378	421
Catégorie C	335	326	334	336

INM Moyen par sexe :

Les hommes ont, en moyenne, un INM supérieur à celui des femmes. Cela illustre le positionnement des hommes et des femmes dans les différents corps et grades.

CONTRACTUELS	INM Moyen	INM Médian	INM Moyen	
			F	H
ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS	405	441	404	408
BIATSS	386	345	373	413
Catégorie A	453	426	457	448
Catégorie B	350	335	353	343
Catégorie C	322	321	322	325

BIATSS :

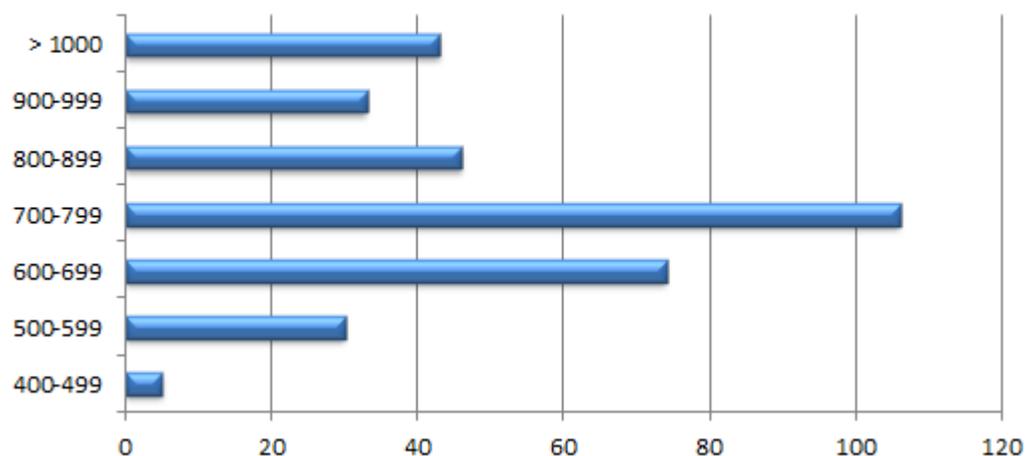
Il apparaît que les rémunérations des catégories B sont plus proches des catégories C que des catégories A.

Chez les titulaires, les B ont en moyenne 53 points de plus que les C et 103 points de moins que les A. Ce constat est plus flagrant encore chez les contractuels

Chapitre 3 - REMUNERATIONS

Répartition des agents titulaires par tranche indiciaire

Enseignants et Enseignants Chercheurs titulaires par tranche indiciaire



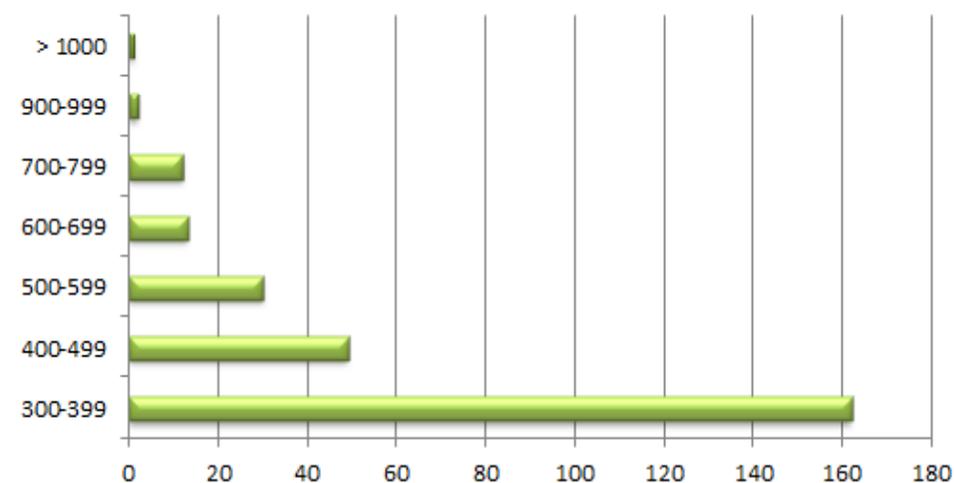
ENSEIGNANTS :

53,4 % des Enseignants titulaires ont un indice compris entre 600 et 800

12,8 % des Enseignants titulaires ont un indice supérieur à 1000

1,5 % des Enseignants titulaires ont un indice inférieur à 500

BIATSS titulaires par tranche indiciaire



BIATSS :

60,2 % des BIATSS titulaires ont un INM inférieur à 400.

10,4 % des BIATSS titulaires ont un INM supérieur à 600

5,5 % des BIATSS titulaires ont un INM supérieur à 700

Chapitre 3 – REMUNERATIONS

3.3 REGIME INDEMNITAIRE

		2014	2015
BIATSS	Prime Forfaitaire de Résultat & Ind. Forf. Trav. Supp <i>PFR & IAT</i>	183 701 €	196 555 €
	Ind. Adm. et Techn. <i>IAT</i>	102 585 €	98 118 €
	Prime technicité forf. Bibliothèque <i>BIB</i>	17 352 €	17 612 €
	Prime Part. Rech. Scientifique <i>PPRS</i>	441 802 €	538 979 €
	Prime fonct. Informatique <i>INFORMATIQUE</i>	63 041 €	75 221 €
ENS - EC	Prime Encad. Doct. Rech <i>PEDR (dont PES)</i>	223 751 €	215 868 €
	Prime Rech. Enseig. Sup <i>PRES</i>	467 086 €	464 540 €
	Prime Resp. Pédagogiques <i>PRP</i>	82 799 €	84 435 €
BIATSS & ENSEIG	Autres indemnités	260 946 €	265 514 €
		1 843 063 €	1 956 842 €

L'augmentation de l'enveloppe des primes est étroitement liée à la hausse des effectifs, en particulier des BIATSS Titulaires (+ 27 agents, résultat des titularisations SAUVADET)

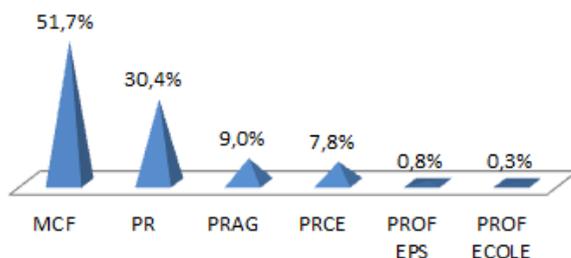
Chapitre 3 - REMUNERATIONS

3.4 REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

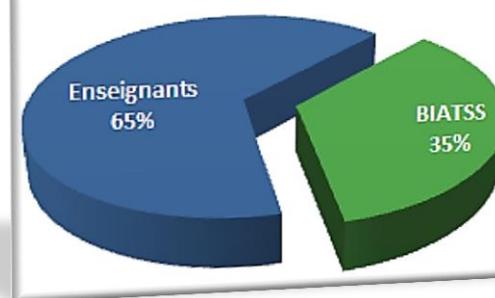
	2014		2015	
TOTAL MASSE SALARIALE	53 293 657 €	100%	54 172 890 €	100%
ENSEIGNANTS TITULAIRES	30 378 649 €	57,0%	30 428 685 €	56,2%
BIATSS TITULAIRES	12 497 556 €	23,5%	13 380 057 €	24,7%
BIATSS CONTRACTUELS	4 934 558 €	9,3%	4 807 377 €	8,9%
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	3 330 668 €	6,2%	3 346 832 €	6,2%
HORS PLAFOND	2 152 225 €	4,0%	2 209 940 €	4,1%

Note : le hors plafond concerne essentiellement les vacataires (91%) et les contrats étudiants (9%).

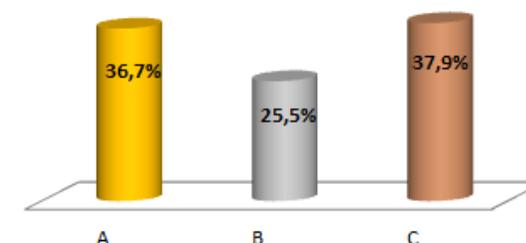
Enseignants Titulaires : poids de chaque corps



Répartition de la masse salariale 2015



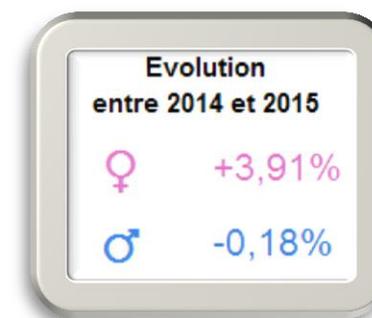
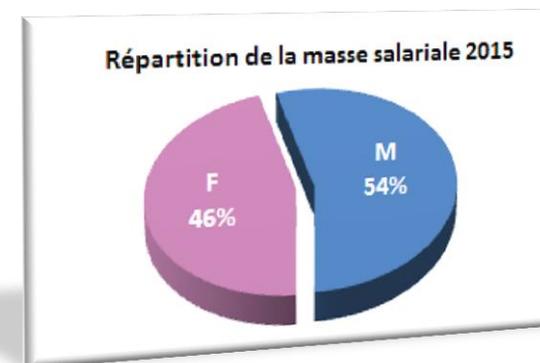
BIATSS Titulaires : poids de chaque catégorie



Entre 2014 et 2015, la masse salariale des BIATSS (titulaires et contractuels) a augmenté de près de 750 000 € soit 85% de la hausse annuelle de la masse salariale de l'UPVD. Les titularisations via la Loi Sauvadet, la hausse des effectifs et l'avancement de carrière ont participé au gain de 2 points dans le poids de la masse salariale des BIATSS dans le rapport BIATSS / Enseignants. A effectifs constant, la masse salariale des enseignants évolue peu (+ 100 000 € principalement liés à l'avancement des carrières).

Chapitre 3 - REMUNERATIONS

		2014	2015	Evolution
BIATSS CONTRACTUELS	F	3 289 020 €	3 103 953 €	-5,6%
	M	1 645 537 €	1 703 424 €	3,5%
BIATSS TITULAIRES	F	7 369 084 €	8 232 286 €	11,7%
	M	5 128 472 €	5 147 771 €	0,4%
TOTAL BIATSS	F	10 658 105 €	11 336 239 €	6,4%
	M	6 774 009 €	6 851 195 €	1,1%
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	F	1 802 485 €	1 815 086 €	0,7%
	M	1 528 183 €	1 531 746 €	0,2%
ENSEIGNANTS TITULAIRES	F	10 288 755 €	10 502 458 €	2,1%
	M	20 089 894 €	19 926 227 €	-0,8%
TOTAL ENSEIGNANTS	F	12 091 240 €	12 317 543 €	1,9%
	M	21 618 077 €	21 457 973 €	-0,7%
HORS PLAFOND	F	1 094 934 €	1 122 278 €	2,5%
	M	1 057 291 €	1 087 661 €	2,9%



La répartition de la masse salariale entre les hommes et les femmes tend vers l'équilibre, en témoigne la hausse de près de 4% de la masse salariale des femmes. Si les femmes sont majoritaires au sein de l'UPVD (53%), on trouve d'avantage d'hommes enseignants ce qui explique en grande partie l'écart subsistant.

Chapitre 3 - REMUNERATIONS

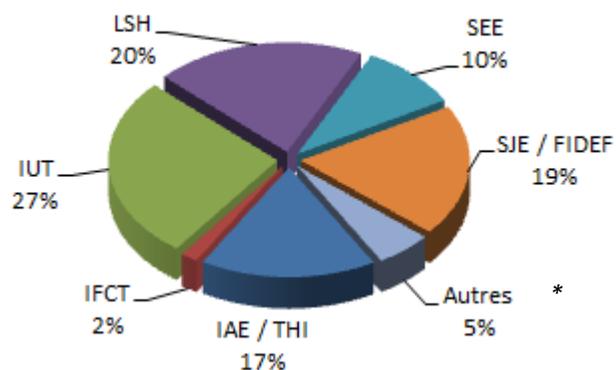
3.5 HEURES COMPLEMENTAIRES

Evolution des Heures complémentaires entre 2014 et 2015

		2014	2015
HN	Heures	47 023	47 129
	Masse salariale	2 204 986 €	2 307 372 €
HU	Heures	6 193	6 290
	Masse salariale	286 600 €	279 079 €

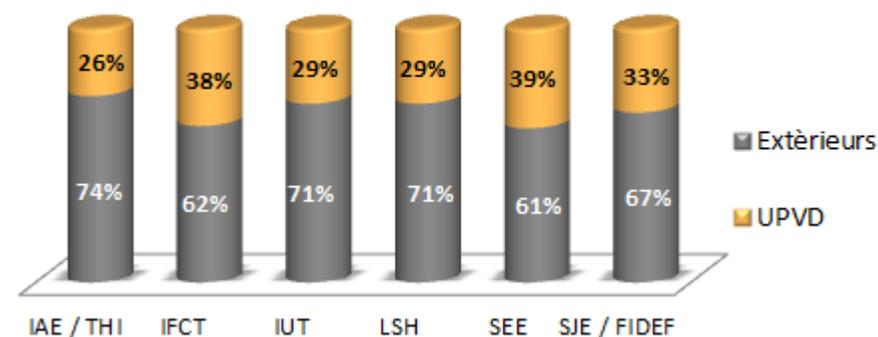
Il existe une corrélation entre les coûts par composante et la typologie des intervenants. En effet, plus la proportion d'intervenants extérieurs est forte plus le coût supporté par la composante est grand.

Répartition des coûts par composante



*Autres : CUEF, SURJ, MIRO, Fondation, SUAPS, Platinium

Répartition des coûts par typologie des intervenants





Chapitre 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 DUREE & AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail d'un agent, à temps complet est fixé à 1607 h par an. Décret n° 200-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

A l'UPVD, l'horaire hebdomadaire moyen est fixé à 37h30 et ouvre droit à 52 jours de congés annuels et 5 jours de R.T.T.

Pour les enseignants chercheurs et enseignants, le décret 84-431 définit le temps de service pour moitié par un service d'enseignement correspondant à 128h de cours ou 192h de TD ou TP (ou toute autre combinaison équivalente), et pour moitié par une activité de recherche. Comme pour l'ensemble des fonctionnaires, les enseignants-chercheurs sont soumis à la durée légale du travail de 1607h par an.

Par ailleurs, le référentiel national d'équivalence permet la prise en compte d'autres activités. Les équivalences horaires et leurs modalités de prise en compte sont adoptées en conseil.

Le Protocole d'accord sur l'application de l'aménagement et la réduction du temps de travail (A.R.T.T.) à l'Université de Perpignan est effectif depuis le 1^{er} janvier 2002.

Il s'applique à l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et de service ainsi qu'aux personnels des bibliothèques et aux personnels chargés de l'encadrement.

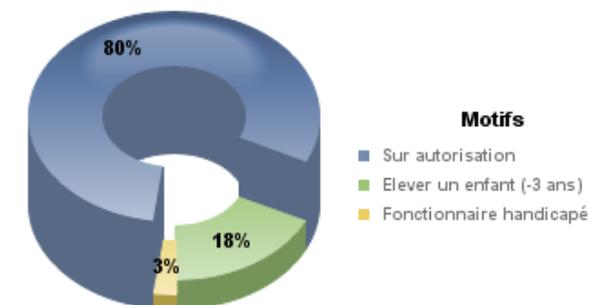
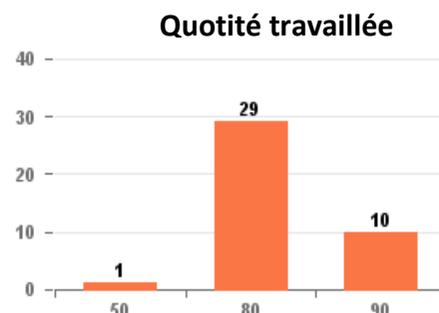
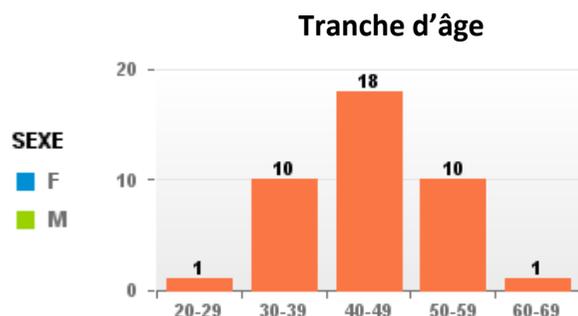
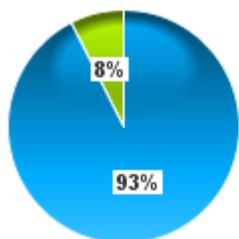
Chapitre 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2 TEMPS PARTIEL

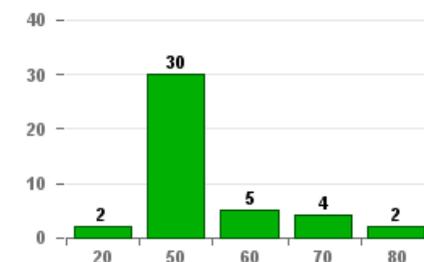
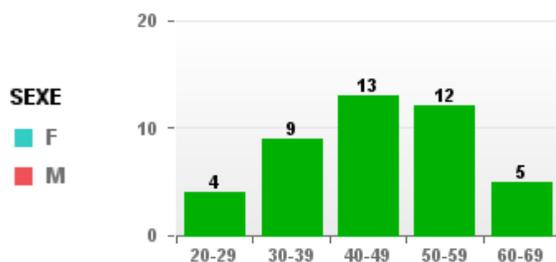
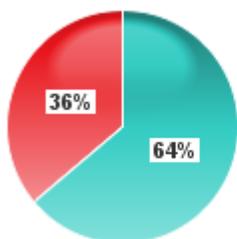
	ASU	Bibliothèque - Musée	Générique NON ENS	ITRF	Médicaux sociaux	TOTAL BIATSS	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs	Générique NON ENS	TOTAL ENSEIGNANTS	GLOBAL
Titulaires	17	5		12	1	35	1	4		5	40
Contractuels		1	2	11	2	16		17	3	20	36

Typologie des agents à temps partiel par sexe, tranche d'âge, quotité de travail et motifs de temps partiel (état au 10 janvier 2015)

TITULAIRES



CONTRACTUELS



Titulaires : Le constat est à l'image de notre société, à savoir que les agents à temps partiel sont principalement des femmes, et ce par choix familiaux (élever un enfant, organisation du foyer,...). Les quotités de travail à 80% et 90% présentent des avantages financiers puisque les quotités rémunérées correspondent respectivement à 85.7% et 91.4%

Contractuels : les agents concernés sont à temps incomplet, c'est-à-dire que leur temps partiel est imposé lors du recrutement

Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

4.3 TEMPS-PARTIEL THERAPEUTIQUE

Un agent peut être autorisé, à sa demande à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après :

- 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection d'origine non professionnelle,
- Un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle quelle que soit sa durée,
 - o Congé de longue maladie
 - o Congé de longue durée
- Accordé pour 3 mois renouvelables, dans la limite d'un an ou 6 mois renouvelable un fois.

Période observée : du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015.

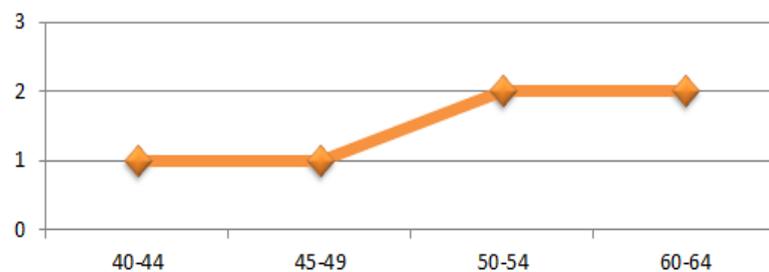
Typologie des agents en Temps Partiel

	F	M	Total général
BIATSS	2	1	3
ENSEIG	2	1	3
Total général	4	2	6

Durée des temps partiels thérapeutiques (en jours)

MCF	PRAG	TECH RF(NES)	Total général
243	181	301	725

Agents en TPT par tranche d'âge



Les agents en temps partiel thérapeutique sont tous à un stade avancé de leur carrière : 67% ont + 50 ans.

Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

4.4 HANDICAP

Références : loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Depuis 1987, tout employeur public ou privé est soumis à l'obligation d'emploi à l'égard des personnes handicapées dès lors, qu'il emploie au moins 20 personnes. Le taux minimal d'emploi a été fixé à 6% de l'effectif total. Les personnes doivent avoir été reconnues comme handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Date d'observation : 10 janvier 2015

	A	B	C	Total
Contractuel	2	1	9	12
Titulaire	2	3	5	10
	4	4	14	22

22 agents ont une reconnaissance « handicap » soit 2,5% des effectifs. Pour rappel, l'obligation légale est de 6% au minimum (ce qui, pour l'UPVD, représenterait plus de 52 agents).

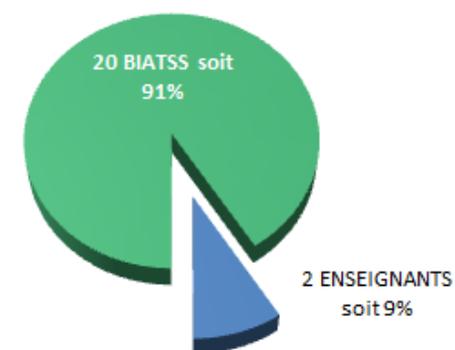
Agents handicapés par statut



Agents handicapés par catégorie



Agents handicapés par poste





Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

4.5 CONGES & MODALITES DE SERVICE

Les différentes catégories de congés pour les fonctionnaires :

Congés de maladie : 3 types de congés différents

- Congé de maladie ordinaire : Permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum
- Congé de longue maladie : Accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés. Sa durée est de 3 ans maximum.
- Congé de longue durée : Accordé après avis du comité médical pour 5 groupes de maladie (le cancer, la tuberculose, la maladie mentale, la poliomyélite, le sida).pour une durée est de 5 ans maximum.

Congés de maternité : 16 semaines pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant. 8 ou 10 semaines de congé prénatal et 18 ou 16 semaines de congé post-natal pour le 3^{ème} enfant ou plus

Congé d'adoption : 10 semaines pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant à charge, 18 semaines pour le 3^{ème} enfant ou plus.

Congé paternité : Accordé sur demande du père pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples.

Les congés particuliers des enseignants-chercheurs :

Délégation : La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant chercheur de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public, privé, France ou étranger) tout en continuant de percevoir sa rémunération et de bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) : Les enseignants chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé de recherches ou conversions thématiques, d'une durée maximale de 12 mois par période de 6 ans.

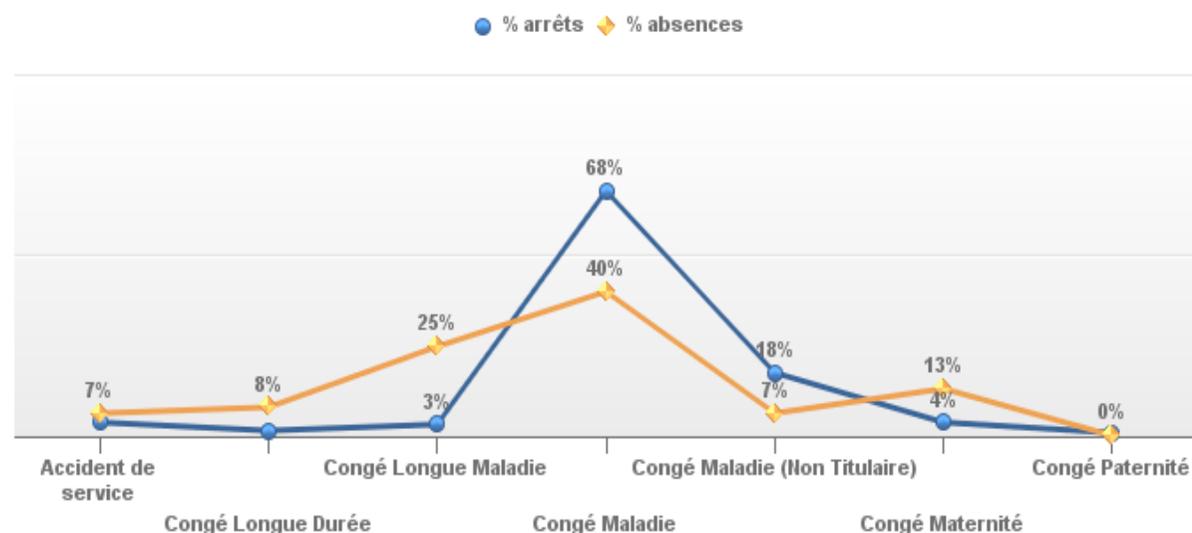
Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Congés des agents

Période observée : du 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015.

Type Absence	Nb d'arrêts	Jours d'absence sur la période observée	ETP d'absence
Accident de service	7	425	1,17
Congé Longue Durée	3	534	1,47
Congé Longue Maladie	6	1 630	4,48
Congé Maladie	119	2 622	7,2
Congé Maladie (Non Titulaire)	31	427	1,17
Congé Maternité	7	869	2,39
Congé Paternité	2	22	0,06
Total des absences	176	6 531	17,94

Poids de chaque type d'absence en fonction du nombre d'arrêts et de leurs durées

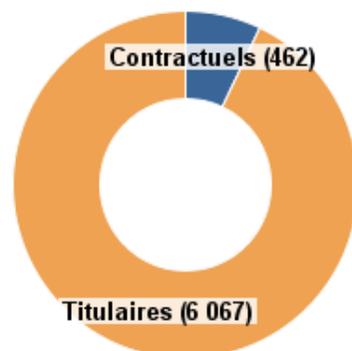


6 531 jours (calendaires) d'absences ont été constatés sur l'année universitaire 2014-2015, soit près de 18 ETP. A titre de comparaison, sur l'année 2013-2014, 6 753 jours d'absences avaient été comptabilisés. Les CLD et CLM avaient notamment un poids plus important sur l'année 2013-2014. Les congés maladies ordinaires (titulaires et contractuels confondus) représentent 47% des absences, soit 8,3 ETP. Les longues maladies (CLD et CLM) expliquent 1/3 des absences, soit près de 6 ETP.

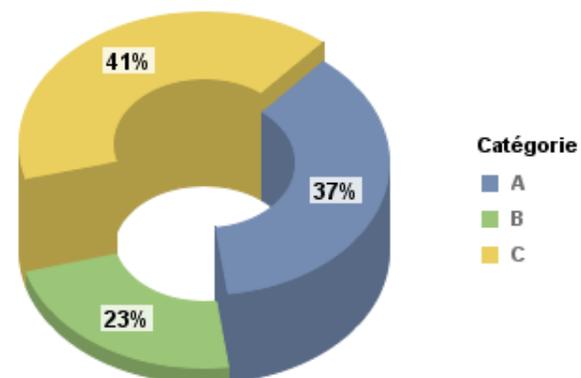


Chapitre 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

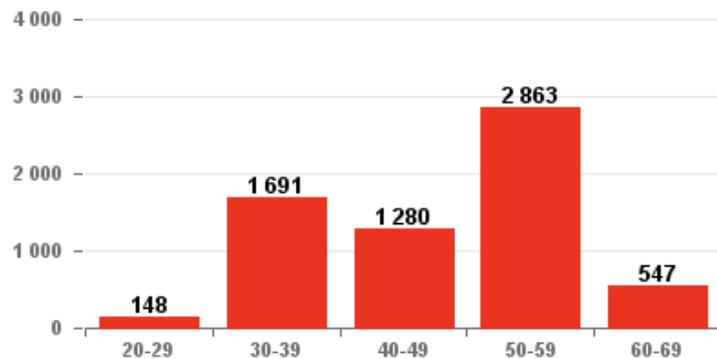
Jours d'absence par statut



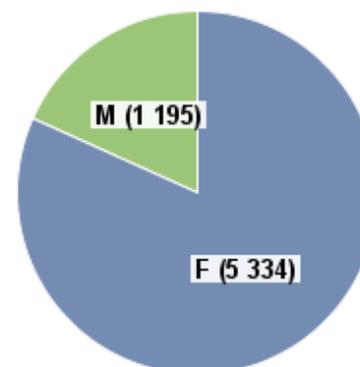
Part des absences maladies par catégorie



Jours d'absence par tranche d'âge



Jours d'absence par sexe



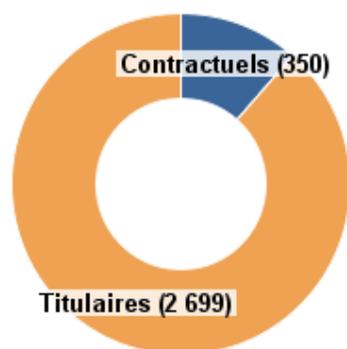
Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

B. Focus sur le congé maladie ordinaire

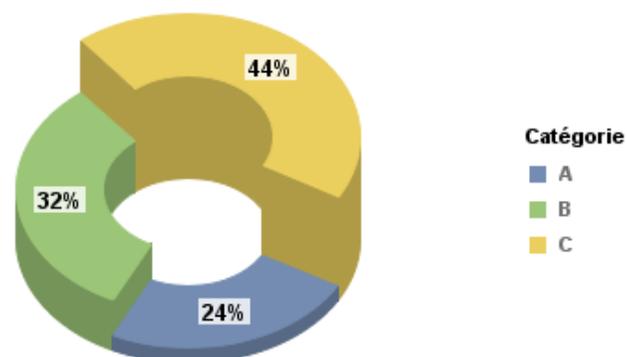
Note : Les données prises en compte concernent essentiellement les congés maladies ordinaires des titulaires et contractuels constatés entre le 01/09/2014 et le 31/08/2015.

- 150 agents arrêtés sur la période observée
- 3 049 jours d'absences maladies
- 8,38 ETP d'absence
- 20,33 jours d'absence par arrêt, en moyenne

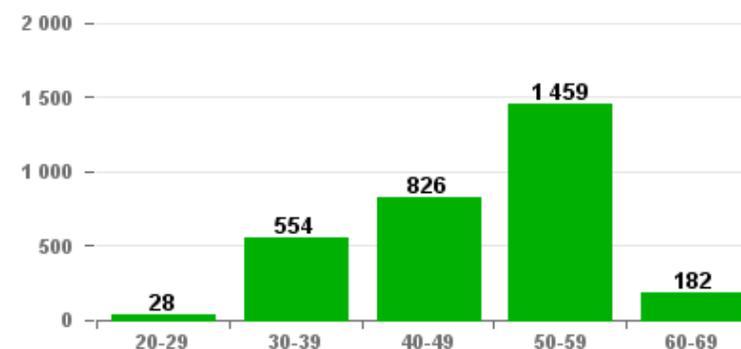
Jours d'absence par statut



Part des absences maladies par catégorie



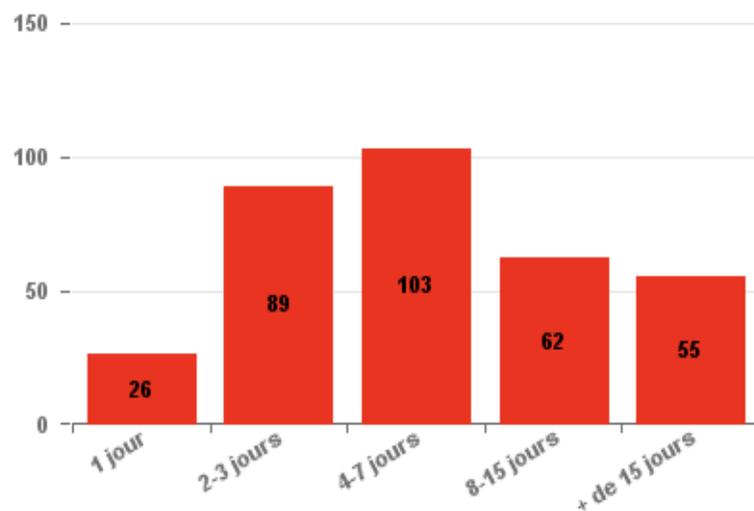
Jours d'absence par tranche d'âge



Les titulaires, plus nombreux en termes d'effectifs, représentent 85% des absences pour maladie ordinaire. 44% des absences sont liées à des agents de catégorie C. La tranche 50-59 ans concentre 48% des absences maladies.

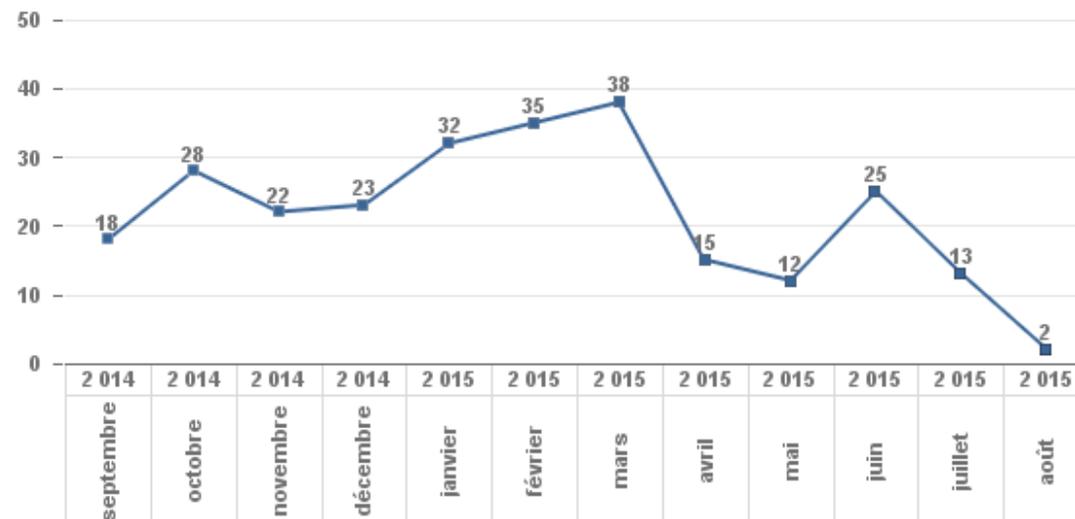
Chapitre 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Nombre de jours d'absence par durée



1/3 des arrêts durent entre 1 et 3 jours.
1/3 des arrêts durent plus d'une semaine

Nombre de début d'absences par mois



La majorité des arrêts maladie débutent logiquement en automne et hiver, excepté un pic au mois de Juin.

Chapitre 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

C. Congés particuliers : CRCT & Délégation

1 Enseignant titulaire a bénéficié d'un Congé pour Recherche ou Conversion Thématique d'une durée de 181 jours sur la période observée.

4 Enseignants titulaires ont bénéficié d'une Délégation d'une durée totale de 1 460 jours sur la période observée.

D. Modalités de service

7 Enseignants titulaires, essentiellement des hommes, ont bénéficié d'une prolongation de leur activité.

CHAPITRE 5 :

SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

Chapitre 5 – SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

5.1 COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Rôle du CHSCT

Le CHSCT est une institution visant à remplir l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenue le Président. Le CHSCT contribue ainsi à la protection de la santé physique et mentale et à l'amélioration des conditions de travail. Il est associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention qui figurent dans le programme annuel de prévention. Il est consulté sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT étudie les questions de durée, d'horaires, d'aménagement du temps de travail, ainsi que les nouvelles technologies en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des agents.

Sur l'année universitaire 2014-2015, le CHSCT s'est réuni à 4 reprises (contre 3 l'année précédente).

Membres du CHSCT

Le CHSCT placé auprès du président de l'UPVD comprend :

- Le DGS, représentant de l'administration
- La DRH, représentant de l'administration
- 6 représentants de personnel titulaires (+ 6 suppléants)
- 2 représentants en formation élargie aux étudiants (+ 2 suppléants)
- 1 infirmière
- 1 médecin de prévention
- 1 conseiller prévention

Missions accomplies en 2015 :

- Intégration de représentants du CHSCT aux groupes de travail traitant de santé, sécurité et conditions de travail
- Renforcement de la médecine de prévention avec la mise en place d'un Centre de Santé
- Poursuite de la démarche de prévention contre les risques psychosociaux
- Mise en place d'un groupe de travail sur l'évaluation du risque chimique
- Réaliser le repérage des matériaux contenant de l'amiante au sein de l'UPVD
- Mettre en place le suivi de l'ensemble des vérifications techniques réglementaires.

Chapitre 5 – SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

- Sécuriser l'accès en toiture des bâtiments de l'UPVD

5.2 ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL & DE TRAJET

Période d'observation : du 01 Septembre 2014 au 31 Août 2015

ACCIDENTS DE TRAVAIL				
	AVEC arrêt de travail	Nb jours d'arrêt	SANS arrêt de travail	Total
2014	3	131	2	5
2015	2	16	0	2

ACCIDENTS DE SERVICE				
	AVEC arrêt de travail	Nb jours d'arrêt	SANS arrêt de travail	Total
2014	4	59	1	5
2015	3	32	4	7

ACCIDENTS DE TRAJET				
	AVEC arrêt de travail	Nb jours d'arrêt	SANS arrêt de travail	Total
2014	1	111	1	2
2015	2	14	1	3

Bilan général sur la période

12 : le nombre d'accidents de service / travail ou trajet (identique à 2014)

7 : le nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail – dont 2 accidents de trajet

62 : le total des jours d'absence liés à ces accidents (- 239 jours par rapport à 2014)

9 : la durée moyenne, en jours, des arrêts de travail.

0.17 ETP : l'équivalent en temps plein des absences liées aux accidents (- 0.65 ETP par rapport à 2014)

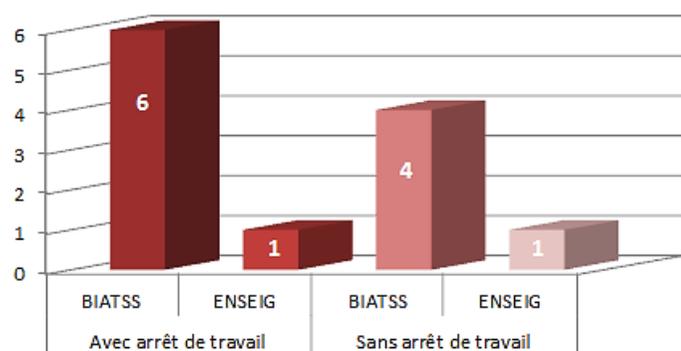
Chapitre 5 – SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

Le nombre d'accidents reste peu élevé année après année. Au vu de la durée des arrêts de travail, la gravité des accidents est moins élevée qu'en 2014 (1 arrêt de plus de 12 jours en 2015 contre 6 en 2014).

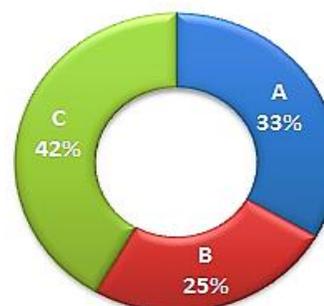
Typologie des victimes des accidents de service – travail - trajet

Titulaires & Contractuels confondus

Par population

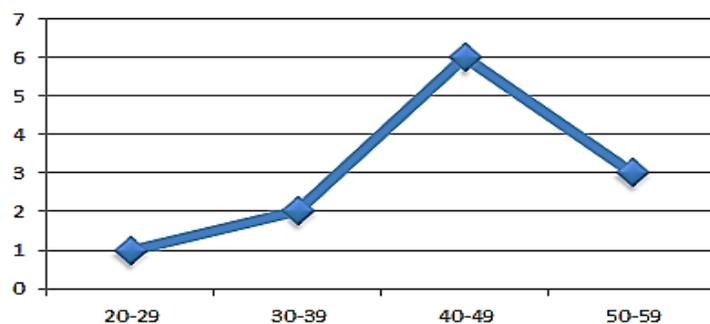


Par catégorie

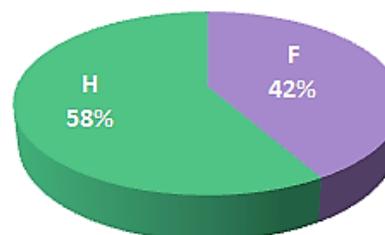


Le personnel BIATSS est davantage exposé aux accidents de travail que les enseignants, en particulier les techniciens (catégorie C).

Par tranche d'âge



Par sexe



En lien avec les éléments ci-dessus, les victimes d'accidents de travail sont majoritairement des hommes. Par ailleurs, les + 40 ans représentent 75% des accidentés.

CHAPITRE 6 :

RELATIONS PROFESSIONELLES

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

6.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Missions :

- ✓ Détermine la politique de l'établissement, en délibérant notamment sur le contenu du contrat d'établissement ; il arrête les programmes généraux d'activités et notamment les orientations des enseignements de formation initiale et continue, les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières ainsi que les orientations des politiques de recherche et de documentation scientifique et technique.
- ✓ Vote le budget et approuver les comptes.
- ✓ Fixe, sur proposition du Président de l'Université la répartition des emplois alloués à l'université.
- ✓ Définit les règles de recrutement, d'avancement et plus généralement les conditions d'emploi des différentes catégories de personnels de l'Université ne relevant pas d'un statut national.
- ✓ Approuve les accords et les conventions signés par le Président ainsi que les baux et locations d'immeuble.
- ✓ Approuve, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de fondation et de filiales prévues à l'article L 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs, les acquisitions et cessions immobilières.
- ✓ Adopte le règlement intérieur de l'Université et le règlement des examens

Composition :

- 16 enseignants-chercheurs
- 4 étudiants
- 4 personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service
- 8 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2015 :

- 10 CA plénier
- 5 CA restreint

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

6.2 LE CONSEIL ACADEMIQUE (CAc)

Le Conseil Académique est composé de la Commission Recherche et de la Commission Formation et Vie Etudiante.

Le CAc est présidé par le Président de l'Université ou, en cas d'empêchement, par un vice-président (ou à défaut par le doyen d'âge des professeurs membres du conseil). Le CAc élit en son sein son vice-président étudiant chargé des questions de vie étudiante. Celui-ci est choisi parmi les représentants titulaires des étudiants du Conseil Académique.

En formation plénière, le Conseil Académique :

- ✓ Est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture et documentation scientifique, technique et industrielle, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation (art.613-1 du code de l'éducation) et sur le contrat d'établissement
- ✓ Propose au Conseil d'Administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap
- ✓ Est consulté sur les mesures visant à garantir les libertés universitaires et les libertés syndicales et politiques des étudiants

En formation restreinte, le Conseil Académique est compétent pour:

- ✓ L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs
- ✓ Délibérer sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des ATER

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants chercheurs, enseignants et usagers est exercé en premier ressort par le Conseil Académique de l'établissement constitué en section disciplinaire.

Nombre de réunions en 2015 :

- 6 CAc pléniers
- 11 CAc restreints

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

A. *La Commission de Recherche (CR)*

Missions :

- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée et définie stratégiquement par le Conseil d'Administration
- ✓ Est consulté sur les orientations politiques de recherche, de documentation scientifique et technique
- ✓ Fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche
- ✓ Adopte des mesures visant à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle

Composition :

- 18 enseignants – enseignants chercheurs
- 4 personnels non enseignants
- 4 étudiants doctorants
- 4 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2015 : 7

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

B. La Commission Formation et Vie Etudiante (CFVE)

Missions :

- ✓ Est consultée sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements
- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la formation qu'allouée et définie stratégiquement par le Conseil d'Administration
- ✓ Fixer les règles relatives aux examens et aux règles d'évaluation des enseignements
- ✓ Définir des mesures participant à la réussite du plus grand nombre d'étudiants, la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, faciliter leur entrée dans la vie active et favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures destinées à l'amélioration des conditions de vie et de travail telles que des activités de soutien, les services médicaux et sociaux, les bibliothèques, centres de documentation et accès aux ressources numériques
- ✓ Mettre en place des mesures facilitant l'accueil et la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'art.L123-4-2

Composition :

- 12 représentants des enseignants – enseignants chercheurs
- 12 représentants des usagers
- 3 représentants des personnels BIATSS
- 3 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2015 : 9

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

6.3 LE COMITE TECHNIQUE ET PARITAIRE (CTP)

Missions :

- ✓ Associe l'ensemble des personnels de l'Université à toutes les réflexions touchant les ressources humaines. Toutes les personnes exerçant une activité au sein de l'établissement sont concernés par les avis du CTP
- ✓ Elabore un règlement intérieur permettant d'encadrer les conditions de travail
- ✓ Approuver le projet de l'établissement, son organisation interne mais également tous les aspects de la gestion interne des ressources humaines tels que la politique de gestion des ressources humaines (gestion des emplois , politique indemnitaire, plan de formation, mobilité,...), l'organisation générale des services et leur fonctionnement (aménagement du temps de travail,...) et la partie recrutement de personnels (conditions de recrutement, y compris des contractuels)

Composition :

- 3 représentants de l'Administration
- 20 représentants du Personnel

Nombre de réunions en 2015 : 8

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

6.4 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

Missions :

- ✓ Prononce un avis en matière de recrutement, de propositions et de refus de titularisation
- ✓ Etudie les questions d'ordre individuel (détachement, avancement, mutation, mobilité interne, congé formation, ...)
- ✓ Examine, à la demande du fonctionnaire, les litiges d'ordre individuels (autorisation de travail à temps partiel, action de formation continue,...)

Composition :

- CPE G1 IRTF :
 - 12 représentants de l'Administration
 - 12 représentants du Personnel

- CPE G2 AENES
 - 8 représentants de l'Administration
 - 8 représentants du Personnel

- CPE G3 SCD
 - 6 représentants de l'Administration
 - 6 représentants du Personnel

Nombre de réunions en 2015 : 14

- 2 CPE Plénière
- 3 CPE ITRF
- 5 CPE AENES
- 4 CPE SCD

CHAPITRE 6 : RELATIONS PROFESSIONELLES

6.5 LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES AGENTS NON-TITULAIRES (CCP ANT)

Missions :

- ✓ Est consultée sur les décisions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- ✓ Est consultée sur les décisions relatives aux sanctions disciplinaires
- ✓ Est consultée sur les décisions relatives au non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical
- ✓ Est consultée sur les décisions relatives sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels

Composition :

- 10 représentants de l'Administration
- 10 représentants du Personnel

Nombre de réunions en 2015 : 2



CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

7.1 LE SERVICE GENERAL DE L'ACTION SOCIALE (SGAS)

Le Service Général de l'Action Sociale (SGAS) de l'Université de Perpignan Via Domitia (UPVD) a pour mission de participer à l'élaboration des orientations générales de la politique de l'UPVD en matière d'action sociale afin d'améliorer la qualité de vie sur le lieu de travail.

Depuis le passage de l'établissement aux Responsabilités et Compétences élargies, le 1^{er} janvier 2012, le SGAS a pris en charge la gestion des prestations interministérielles (PIM) et des prestations d'initiative académique (ASIA) devenues « d'initiative universitaire » (ASIU). Le bénéfice de ces prestations a été étendu aux personnels contractuels.

Le SGAS est chargé :

- ❖ de promouvoir, étudier, organiser les projets et actions de caractère social, susceptibles d'intéresser les personnels de l'établissement,
- ❖ d'administrer toutes œuvres de caractère social dans les domaines de l'entraide et de la solidarité, du logement social, de la restauration, de la garderie et des séjours vacances des enfants...
- ❖ d'accompagner les personnels handicapés de l'établissement, notamment dans la constitution de leur dossier en vue d'une demande d'aménagement de leur poste de travail

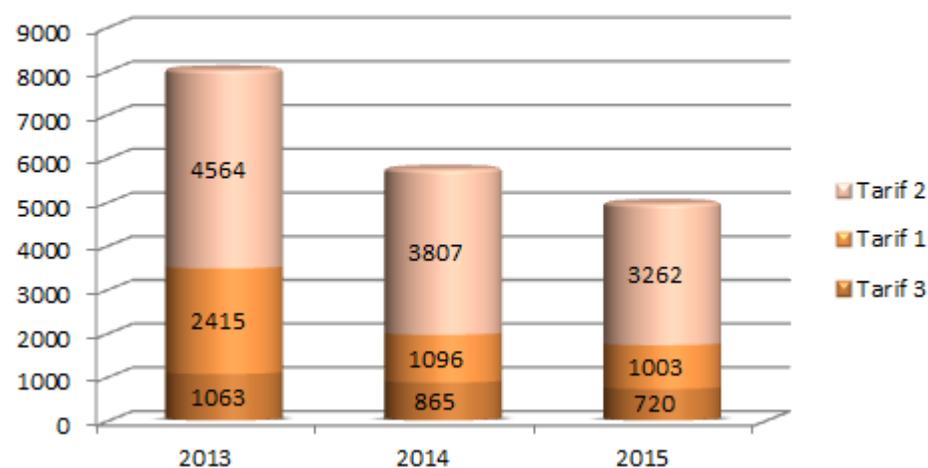
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

A. LA RESTAURATION

L'Université de Perpignan Via Domitia a signé une convention avec le CROUS. L'établissement participe ainsi aux frais de restauration des personnels prenant leurs repas au restaurant universitaire et dont l'indice de rémunération est ≤ 465 .

Indice de l'agent (INM)	Tarif	Montant de la prise en charge de l'UPVD	Montant du prix à payer par l'agent	
		01/01 au 31/12/14	01/01 au 31/07/15	01/08 au 31/12/15
≤ 362	3	2,22 €	3,28 €	3,38 €
$362 > INM \leq 465$	1	1,22 €	4,28 €	4,38 €
> 465	2	0,00 €	5,50 €	5,60 €

Evolution du nombre de repas pris par le personnel



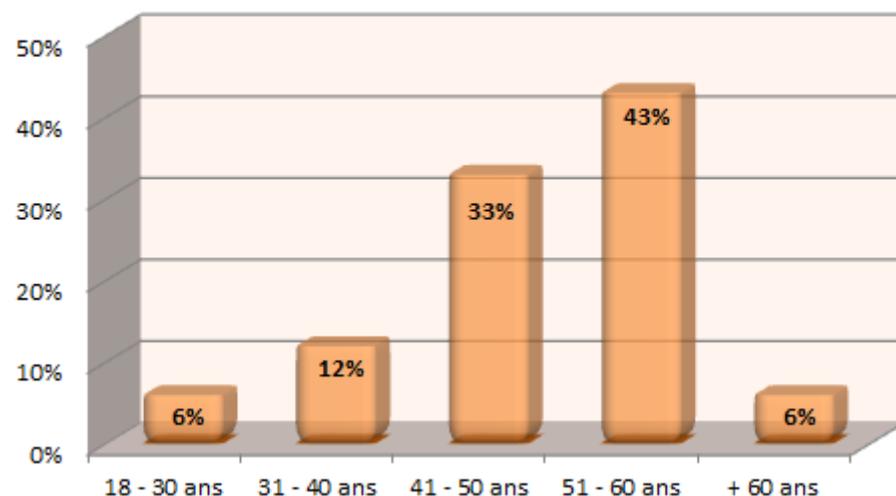
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

B. LES PERMANENCES DE L'ASSISTANTE SOCIALE

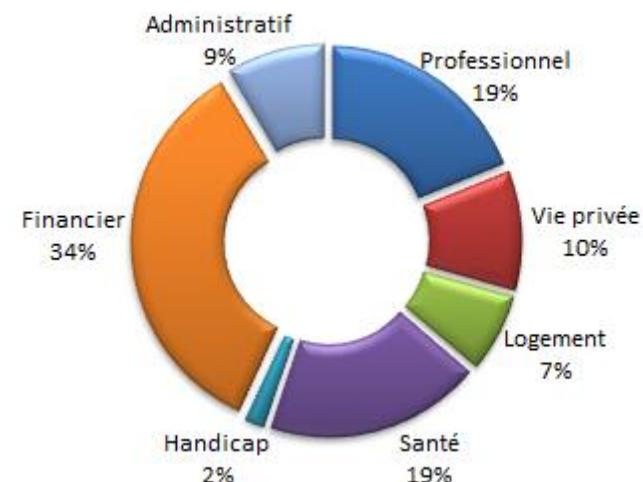
Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'établissement ne bénéficie plus des services d'une assistante sociale. Afin de répondre à ce besoin, l'UPVD a signé, en septembre 2014, une convention avec le Service Social Conseil pour assurer la permanence d'une assistante sociale au sein de l'établissement.

Pour l'année 2015, **18 permanences** ont été assurées soit une hausse de 50 % par rapport à 2014. L'assistante sociale est intervenue auprès de **33 personnes**, dont 5 hommes et 28 femmes.

Tranche d'âge des personnes reçues et/ou contactées



Type de demande traitées

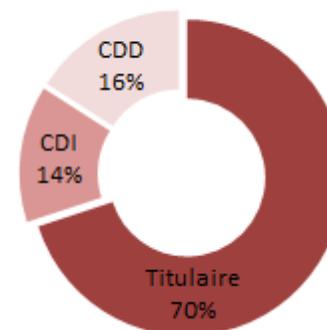


CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

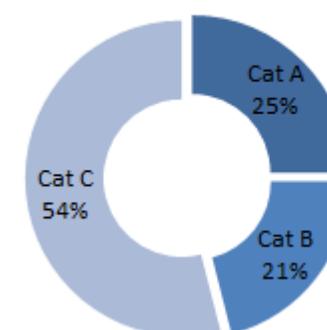
C. LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

Répartition des demandes	Nbre de dossiers traités	Montant des prestations versées
Prêts sociaux	6	5 000,00 €
Aides exceptionnelles	3	1 919,00 €
Séjours d'enfants	32	3 282,69 €
Allocations enfants handicapés	5	8 580,06 €
Soins coûteux	4	1 193,54 €
Garderie périscolaire	13	422,24 €
Activités culturelles et sportives enfants	32	1 800,00 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	0	0,00 €
Aide aux vacances et loisirs	11	961,00 €
Aide à la restauration scolaire	55	5 056,40 €
Prestation restauration des personnels	12	2 843,28 €
Total	173	30 158,21 €

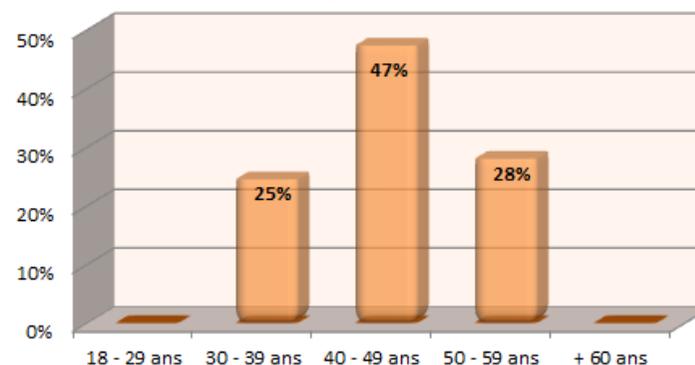
Bénéficiaires par statut



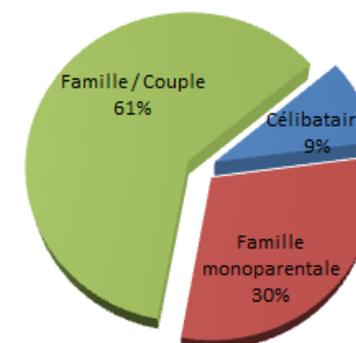
Bénéficiaires par catégorie



Tranche d'âge des bénéficiaires



Situation familiale des bénéficiaires



Répartition des bénéficiaires par sexe	
Hommes	16
Femmes	41
Total	57

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

D. LES AIDES COLLECTIVES

❖ Crèche

Une enquête lancée à l'automne 2013 auprès de l'ensemble de la communauté universitaire a révélé des besoins en matière de garde d'enfants de moins de 3 ans.

Partant de ce constat, l'Université de Perpignan Via Domitia souhaite répondre à ce besoin par la construction, sur le campus, d'une micro-crèche de 10 berceaux, au bénéfice prioritairement de ses étudiants et de ses personnels, pour un tarif modulé en fonction de leurs revenus. Cette structure permettra à l'Université de Perpignan, d'une part d'accompagner ses étudiants vers la réussite dans leurs études, et d'autre part de permettre à ses personnels de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Soucieuse de la réussite de ce projet, après un appel à candidatures, l'Université de Perpignan a choisi de confier la gestion de cette micro-crèche à un organisme spécialisé dans l'accueil du jeune enfant, par voie de délégation de service public (DSP), de type affermage.

L'ouverture de la micro-crèche est prévue pour février 2017.

❖ Transport

L'UPVD s'est engagée, dans le cadre du Plan Vert, dans une démarche globale de développement durable et d'exemplarité. La question de la mobilité et des déplacements des personnels est une préoccupation forte qui a motivé la participation de l'UPVD au Club « Plan de Déplacement Entreprise » de la communauté d'agglomération Perpignan Méditerranée. Cette adhésion permet, entre autres, aux personnels de bénéficier de tarifs préférentiels sur les abonnements des titres de transport proposés par la Compagnie des transports urbains CTPM.

❖ Logement

La demande de logement social est croissante. Le SGAS a accompagné cinq agents dans le montage de leur dossier de demande de logement social ou de mutation en 2015. Deux d'entre eux se sont relogés dans le parc privé.

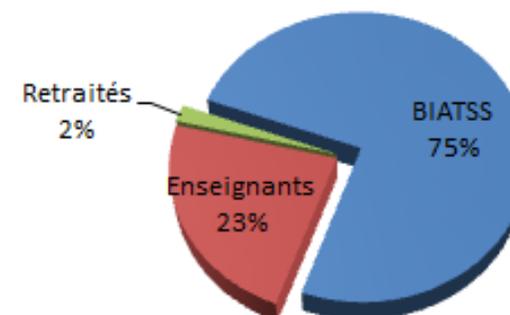
CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

7.2 LE COMITE D' ACTIONS SOCIALES DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN (CASUP)

Le **C. A. S. U. P.** est une association loi 1901, sans but lucratif créée en 1996.

Activités C. A. S. U. P. 2015			
	Prix payé	Prix adhérent	CASUP
Voyage (dont prestation hébergement)	1 687,60 €	1 409,00 €	278,60 €
Billetterie (cinéma, piscine,...)	35 331,85 €	27 717,70 €	7 614,15 €
Spectacles (concerts,...)	13 572,40 €	11 743,00 €	1 829,40 €
Arbre de Noël (<i>spectacle, jouets,...</i>)	6 873,88 €		6 873,88 €
Charges de personnel (salaires et charges)	5 970,47 €		5 970,47 €
Charges adm. (assurance, fournitures,...)	587,84 €		587,84 €
Autres charges (missions, réception,...)	920,53 €		920,53 €
TOTAL DES DÉPENSES	64 944,57 €	40 869,70 €	24 074,87 €

Répartition des 216 adhérents



CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

Evolution du budget de l'action sociale de l'Université de Perpignan entre 2013 à 2015

BUDGET	2013	2014	2015
Action sociale	76 296 €	58 660 €	49 870 €
C. A. S. U. P.	17 000 €	17 000 €	18 500 €
TOTAL	93 296 €	75 660 € (*)	68 370 € (**)

(*) La diminution du budget entre 2014 et 2013 est due essentiellement à la fin du versement de la « bourse pupille » et à la suppression des commandes centralisées des titres de transport, les personnels pouvant bénéficier directement d'un tarif préférentiel.

(**) La diminution du budget global entre 2014 et 2015 s'explique par le basculement de 8 000 euros en fonctionnement pour le paiement des vacances de l'assistante sociale. A noter toutefois une légère hausse du budget du C.A.S.U.P.

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

7.3 LE SERVICE COMMUNICATION & CULTURE (SCC)

Le service Communication & Culture contribue à la formation artistique et à la diffusion de la culture auprès des étudiants et du personnel universitaire via l'organisation d'évènements et la mise en place d'ateliers.

Des évènements permettent de rassembler la communauté :

- Concerts
- Représentation théâtrales
- Projection de films
- Exposition
- Nuit de la danse

De nombreux ateliers gratuits et ouverts à tous les étudiants et personnels sont dispensés sur le campus :

- Ateliers d'expressions orales : théâtre (en français, anglais, espagnol et catalan), gospel, art oratoire
- Ateliers d'expressions écrites : écriture, poésie multilingue
- Ateliers d'expression corporelle : danse contemporaine, capoeira, percussions africaines
- Ateliers d'expression visuelle : photo, audiovisuel
- Ateliers manuels et créatifs : jeux de rôles, jeux de sociétés, fabrication d'objets (origami, ...)

Un pass-culture à prix préférentiel permet également aux étudiants et personnels de bénéficier de réductions toute l'année sur des évènements et activités variés (cinéma, théâtre, festivals, concerts, rencontres sportives, patrimoine local...) grâce à de nombreux partenariats.

Evolution des adhésions au Pass Culture

Année Universitaire	Nb d'adhésions
2013-2014	777
2014-2015	650

CHAPITRE 7 : ACTION SOCIALE & CULTURELLE

7.4 LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS)

Le SUAPS organise et anime les activités physiques et sportives de l'UPVD. Les activités sont ouvertes à tous (étudiants et personnels) moyennant une cotisation annuelle.

En plus des trois professeurs d'Education Physiques et Sportives (EPS), de nombreux intervenants extérieurs affiliés à des associations spécialisées viennent apporter leurs savoir-faire sur des ateliers spécifiques.

Le panel des activités physiques et sportives est organisé autour de neuf familles de pratiques sportives :

- Activités d'entretien : zumba, body-sculpt, body conditioning, fitness, pilates, musculation, cardio-training
- Activités d'expression : swing, salsa, tango argentin, street jazz
- Activités de relaxation : stretching, yoga, zen attitude
- Activités balistiques : golf, tir à l'arc
- Activités aquatiques : natation, plongée sous-marine
- Sports collectifs : basketball, football, hand ball, rugby, volley ball
- Sports de combat : savate boxe française
- Sports de raquette : tennis, badminton, tennis de table, pickleball
- Activités de pleine nature : ski, paddle, randonnée

Le budget 2015 du SUAPS s'élève à 76 000 €

Typologie des adhérents :

- | | |
|------------------------|-------------------|
| ➤ Personnels UPVD : 51 | ➤ Extérieurs : 25 |
| ➤ CNRS/EPHE : 9 | ➤ Etudiants : 244 |





GLOSSAIRE

AAE	Attaché d'Administration d'Etat
AC1	Médecin
ADJENES	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche
AGC2	Agent Comptable
ASI	Assistant ingénieur
ATER	Attaché Temporaire de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Service, Santé
BIB	Bibliothèque
BIB ASSISTANT SPE	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
C.BIB.-92	Conservateur Général des Bibliothèques
CHSCT	Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions du Travail
CNU	Conseil National des Universités
DGS	Directeur Général des Services
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
FIDEF	Fédération Internationale de Droit Comparé des Etats Francophones
IAE	Institut Administration des Entreprises
IFCT	Institut Franco-Catalan Transfrontalier
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieur, Technique, Recherche, Formation
IUT	Institut Universitaire et Technologique
LSH	Lettres et Sciences Humaines
MCF	Maître de Conférences
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PROF EPS	Professeur Education Physique et Sportive
RECH	Recherche
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement sup.
SECOM	Services Communs
SEE	Sciences Exactes et Expérimentales
SGS2	Secrétaire Générale des Services
SJE	Sciences Juridiques et Economiques
TECH	Technicien
THI	Tourisme Hôtellerie International

