



Bilan social 2017



Université de Perpignan Via Domitia

LE MOT DU PRESIDENT

Chères et chers collègues,

La parution du bilan social est un rendez-vous important dans la vie de l'établissement, qui permet d'apprécier la situation de l'Université dans le domaine social, d'observer les évolutions, les réalisations effectuées, et mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Ce document est un outil d'analyse précieux, véritable carte d'identité de l'Université, qui rassemble des informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail.

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

L'édition 2017 rend compte des principales orientations en matière RH et de la poursuite de notre politique sociale volontariste engagée depuis le passage aux RCE, et notamment certains chantiers conduits au cours de l'année écoulée :

- Politique indemnitaire : concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, un groupe de travail conduit par le Vice-Président Administration et Patrimoine, et la Vice-Présidente Formation, composé de représentants des différentes instances, a été mis en place en 2017, afin de procéder à une révision de l'attribution des primes de responsabilités pédagogiques. Les propositions de ce groupe de travail ont été notamment la création de PRP dites « Etablissement », et PRP laissées à l'appréciation des composantes. En outre, l'enveloppe a été augmentée de 50 000€, et s'élève globalement à 130 000€.

Concernant les personnels BIATSS, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, un chantier a été ouvert fin 2017 et sera poursuivi en 2018, notamment pour l'élaboration d'une cartographie des fonctions.

- Qualité de vie au travail : afin de mieux prévenir les risques psycho-sociaux, un groupe de travail piloté par le Vice-Président Relations humaines et la directrice générale des services adjointe, a été mis en place. L'objectif est de mettre en place une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement, accompagnée par des compétences professionnelles extérieures (psychologue du travail, etc.). Les thématiques abordées sont diverses (schéma directeur du handicap, conditions de travail, etc.). Les premiers travaux ont abouti à la création d'une cellule de veille et d'accompagnement.
- Médecine de prévention : l'Université dispose, depuis avril 2017, d'un médecin pour les personnels. L'absence de médecin des personnels était une vraie préoccupation, la signature de la convention avec le Pôle Santé 66 est donc une réelle satisfaction.
- La formation des personnels reste également une priorité afin d'accompagner au mieux les personnels. La politique dynamique conduite depuis ces dernières années se poursuit avec un budget en constante évolution (100 000€). Une réflexion est conduite sur l'offre proposée, qui se diversifie chaque année (établissement, interuniversitaire, interministériel).

Au-delà de ces données et statistiques, je tiens à remercier ici l'ensemble des personnels pour le travail qu'ils accomplissent, véritables acteurs de la mise en œuvre et de la réussite de notre projet d'établissement. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Le Président de l'Université de Perpignan Via Domitia

Fabrice LORENTE

PREAMBULE

Le cadre légal :

Le bilan social est un document obligatoire (article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011), qui regroupe les principales données de l'établissement dans le domaine social.

Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

Une circulaire du 13 octobre 2016 qui liste les grandes thématiques à aborder.

Méthodologie :

- **Période de référence** : le bilan social fait état de la situation des personnels à une date donnée, ce qui permet d'avoir deux types d'observations, l'une à date précise, permettant une photographie de la population à un instant « t », l'autre entre deux dates, afin de mesurer les flux et les mouvements sur une période.

L'édition 2017 du bilan social comprend des données à différentes dates d'observations :

- ✓ à un instant « t », à savoir au 10 janvier 2017 pour les données relatives aux emplois et aux effectifs
 - ✓ sur l'année civile 2017 pour les données à caractère financier (masse salariale), les formations et les congés,
 - ✓ sur l'année universitaire pour d'autres données : mobilités, promotions
- **Sources** : les données présentées dans ce bilan social sont extraites de différentes applications constituant notre système d'information ressources humaines : Mangue, GRH Retour Paye, Fichiers KX et LAGAF.
 - **Présentation** : afin d'en faciliter l'analyse, une nouvelle présentation vous est proposée, et une attention toute particulière a été apportée à la contextualisation des informations : données historisées et comparaisons avec les moyennes nationales.

Le bilan social fournit une information fiable, objective, de manière transparente.

Il nourrit le dialogue social. Il fournit des indicateurs qui permettent de poser un diagnostic partagé et guider nos plans d'actions.

Ce document est le fruit d'un travail collaboratif de collecte, de validation, d'analyse et de restitution, coordonné par Denis CAVERIBERE, en charge de l'appui au pilotage RH, des équipes de la Direction des Ressources Humaines et d'autres services (conseiller prévention, médecine de prévention, Service de l'Action Sociale, Service de la Communication et Culture, Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives, Direction des Services Comptables, cellule d'aide au pilotage / contrôle de gestion, Service de la Recherche et de la Valorisation) que je remercie vivement.

La Directrice Générale des Services Adjointe

Fatima FILIPPIN

PRESENTATION DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

L'UPVD EST UNE UNIVERSITE PLURIDISCIPLINAIRE A TAILLE HUMAINE. DYNAMIQUE, ELLE S'AFFIRME COMME L'UNE DES PREMIERES PETITES ET MOYENNES UNIVERSITES DE FRANCE. ELLE EST DANS LE TOP 10 DES UNIVERSITES PLURIDISCIPLINAIRES HORS SANTE DE MOINS DE 10 000 ETUDIANTS

[Rapport IGAENR 2017]



73 189 m²
de locaux

Perpignan

Font-Romeu

Narbonne

Carcassonne

Mende

Tautavel

Le Barcarès

7 sites

Lettres et Sciences Humaines

Sciences Exactes et Expérimentales

Sciences Juridiques et Sociales

3 Facultés

Institut Administration des Entreprises

Institut Franco-Catalan Transfrontalier

Institut Universitaire de Technologie

3 Instituts

1 formation d'ingénieurs (SUP'ENR)



9 185 étudiants
(MEEF compris)



1 937 étudiants internationaux de
102 nationalités (soit 21 % des étudiants)

78 Diplômes Nationaux :

- 8 DUT
- 17 mentions de Licence
- 24 Licences Professionnelles
- 23 mentions de Master
- 2 mentions de Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF)
- 1 diplôme d'ingénieur
- 2 DAEU
- 1 Capacité



61 Diplômes Universitaires

1 Diplôme d'établissement Étudiant Entrepreneur (D2E)

PRESENTATION DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

LA RECHERCHE ET LA VALORISATION

16 unités de recherche habilitées par l'Etat

- 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)
- 3 équipes avec des laboratoires partenaires



- 7 Laboratoires d'Excellence (LABEX)
- 1 Equipement d'Excellence (EQUIPEX)
- 1 Fédération de Recherche (FED)
- 1 Initiative d'Excellence (IDEFI)

- 369 Enseignants chercheurs titulaires et contractuels
- 68 BIATSS affectés dans les structures de recherche
- 350 doctorants
- 2 millions d'euros de contrat de recherche gérés par l'UPVD

13 projets européens actifs
4 projets ANR actifs

835 publications scientifiques
69 thèses délivrées

LES MOYENS FINANCIERS : 70 826 565 € de dépenses en 2017



6 % d'Investissements

14 % de Fonctionnement

80 % de Masse salariale

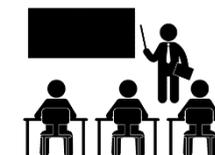
LES PERSONNELS



895
agents

440 BIATSS

140 Cat. A
93 Cat. B
204 Cat. C
3 Apprentis



455 Enseignants et
Enseignants-Chercheurs

286 Enseignants-chercheurs
69 Enseignants 2nd degré
100 enseignants contractuels

SOMMAIRE

01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 Les emplois.....	8
1.2 Les personnels de l'UPVD.....	10
1.3 Les enseignants et enseignants-chercheurs	11
1.4 Les BIATSS	17

02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.1 Les mouvements des personnels	25
2.2 Les promotions.....	26

03 – FORMATION ET CONCOURS

3.1 La population formée et les thématiques	31
3.2 La pédagogie innovante	32
3.3 Le budget.....	33

04 – REMUNERATIONS

4.1 La structure de la masse salariale	36
4.2 Les primes et le régime indemnitaire	37
4.3 La répartition de la masse salariale	38

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 le temps partiel et le temps incomplet	40
5.2 Le compte épargne temps	41
5.3 Le temps partiel thérapeutique	42
5.4 Les absences pour raison de santé.....	43
5.5 La médecine préventive	45
5.6 L'hygiène et la sécurité	46
5.7 Les accidents du travail	49

06 – VIE INSTITUTIONNELLE

6.1 Le Conseil d'Administration	51
6.2 Le Conseil Académique	51
6.3 Le Comité Technique	53
6.4 La Commission Paritaire d'Etablissement.....	53
6.5 La Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non-Titulaires ..	54

07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

7.1 Le Service de l'Action Sociale	56
7.2 Le Comité d'Actions Sociales de l'Université de Perpignan	59
7.3 Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	60
7.4 Le Service Communication et Culture.....	61

Glossaire.....	62
----------------	----

01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS



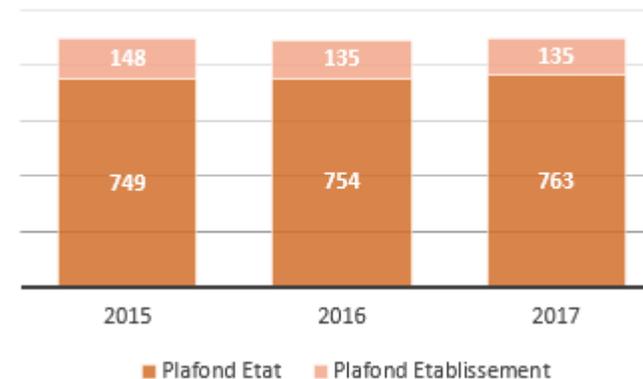
1.1 LES EMPLOIS

LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Tableau des emplois à l'appui du budget 2017

Nature des emplois			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
			En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs	Permanents	Titulaires	391,00		391,00
		CDI	3,00		3,00
	Non permanents	CDD	59,00		59,00
S/total EC			453,00	0,00	453,00
BIATSS	Permanents	Titulaires	283,00		283,00
		CDI	12,00	45,00	57,00
	Non permanents	CDD	15,00	90,00	105,00
S/total Biatss			310,00	135,00	445,00
Totaux			763,00	135,00	898,00

Evolution du plafond des emplois depuis 2015



Consommation moyenne des ETPT de 2015 à 2017

			2 015	2 016	2 017
Plafond Etat	Titulaires	BIATSS	261,8	265,4	275,3
		Enseignants	338,2	347,4	349,4
	Titulaires		600,0	612,8	624,7
	Non Titulaires	BIATSS	28,7	32,8	27,8
		Enseignants	82,9	76,4	77,6
Non Titulaires		111,7	109,2	105,4	
Plafond Etat			711,7	722,0	730,1
Plafond Etablissement	Non Titulaires	BIATSS	126,5	124,2	118,7
		Enseignants	2,0	2,0	3,0
Plafond Etablissement			128,5	126,2	121,7
Total			840,2	848,2	851,8

Le Plafond Etat est notifié par le Ministère

Le Plafond Etablissement (emplois financés hors SCSP) est fixé par l'établissement

96 % de taux d'occupation du plafond Etat en 2017

90 % de taux d'occupation du plafond Etablissement en 2017

1.1 LES EMPLOIS

▪ L'OCCUPATION DES EMPLOIS

Occupation des emplois BIATSS en ETP

		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	Contractuels
Données au 10/01/2017				
ITRF	IGR	8,0		11,8
	IGE	26,8	9,0	33,5
	ASI	11,3	1,0	6,0
	ATRF	88,3	4,0	51,4
	TCH nes	40,3	7,0	12,0
	APPRENTI			3,0
ASS	DGS	1,0		
	AGT COMPT	1,0		
	AENESR	2,0		
	AAE	11,9	1,0	
	SAENES	18,9		
	ADJENES	38,5	2,0	
MEDICO-SOCIAUX	MED		0,6	0,6
	INF	1,0		
BIBLIOTHEQUE	CONSG	1,0		
	CONS	2,9		
	BIB	2,0		0,9
	BIB ASS	11,0	1,0	
	MAGAS	12,4		1,0
Total général		278,3	25,6	120,2
		303,9		

Occupation des emplois enseignants-chercheurs et enseignants en ETP

		Etat	
		Titulaires	Contractuels
Données au 10/01/2017			
Enseignants-chercheurs	PR	75,9	5,0
	SURNSA	6,0	
	MCF	203,0	8,3
Enseignants 2nd degré	PRAG	40,0	2,4
	PRCE	29,0	3,0
Enseignants contractuels	ATERM		20,0
	DOCTORANT		34,0
	LECT		5,0
	PAST		6,5
Total général		353,9	84,2
		438,1	

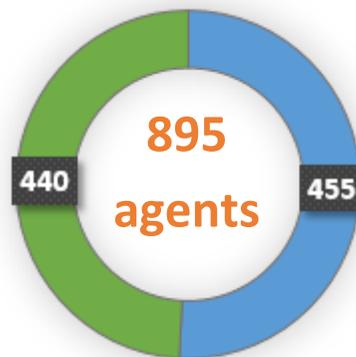
Note :

- 1 agent à mi-temps thérapeutique occupe son poste à temps plein mais ne décompte que 0,5 ETPT.
- 1 BIATSS affecté au SRI occupe un poste de MCF

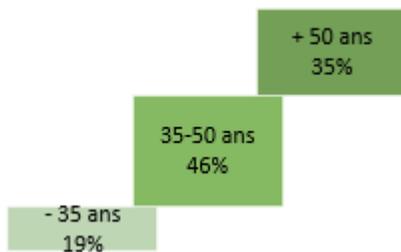
1.2 LES PERSONNELS DE L'UPVD

Données au 10/01/2017

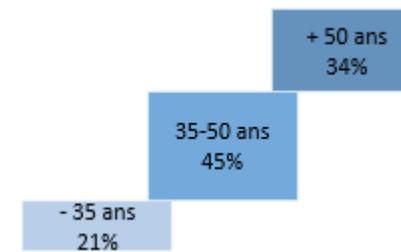
Zoom sur les 440 BIATSS



Zoom sur les 455 Enseignants et Enseignants-Chercheurs



L'âge moyen des agents de l'UPVD est de **45 ans**



24 ♀
6 ♂

30

20 Titulaires
10 Contractuels

34 agents en situation de handicap déclarée

4

4

2 Titulaires
2 Contractuels

1.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



01 – Emplois et Effectifs

Répartition des Enseignants et Enseignants – Chercheurs Titulaires à l'UPVD

23 %

PR

58 %

MCF

19 %

2nd degré

Répartition des Enseignants et Enseignants – Chercheurs Titulaires au niveau national

28 %

PR

52 %

MCF

20 %

2nd degré

Source : OpenData ESRI

1.3 LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

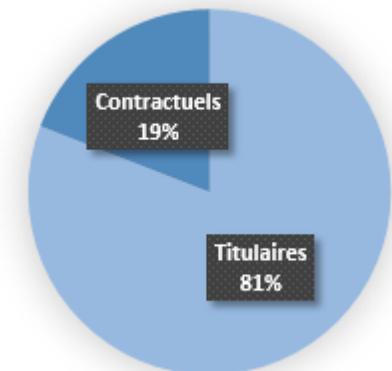
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 10/01/2017

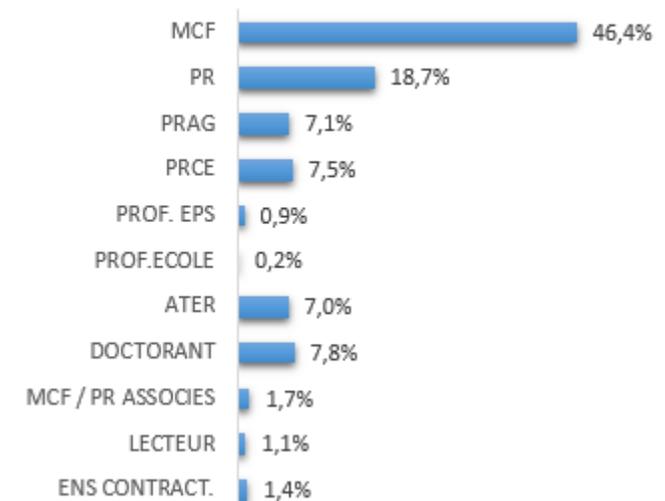
	2016		2017	
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
Enseignants / Enseignants-Chercheurs Titulaires				
PR	81	81,0	82	81,9
MCF	198	196,2	204	203,0
Ens. Chercheurs	279,0	277,2	286,0	284,9
PRAG	33	32,8	31	31,0
PRCE	31	31,0	33	33,0
PROF. EPS	4	4,0	4	4,0
Ens. 2nd degré	68	67,8	68	68
PROF.ECOLE	1	1,0	1	1,0
Total Titulaires	348	346	355	353,9

Enseignants / Enseignants-Chercheurs Contractuels				
ATER	34	32,0	35	30,5
DOCTORANT	34	34,0	34	34,0
MCF ASSOCIE	11	6,0	11	6,0
PR ASSOCIE	4	2,0	3	1,5
LECTEUR	5	5,0	5	5,0
ENS CONTRACT.	7	5,5	12	6,2
Total Contractuels	95	84,5	100	83,2
Total Global	443	430,5	455	437,1

Répartition des E-EC par statut



Répartition 2017 des Enseignants



+6,6 ETP

Soit l'évolution des effectifs d'Enseignants et Enseignants-Chercheurs entre 2016 et 2017 à l'UPVD

926

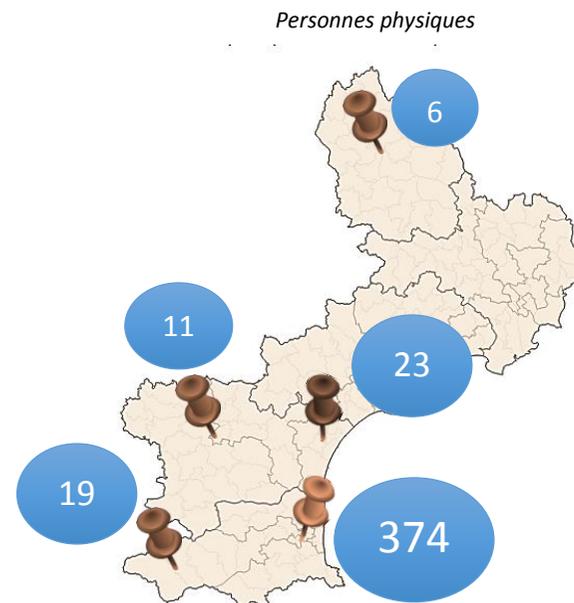
Personnels vacataires ont effectué 55 101 Heures d'enseignement équivalent TD

LA LOCALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les données correspondent aux ETPT observés au 10/01/2017

	Titulaires	Contractuels	Total 2017	Total 2016
IAE	12,5	4	16,5	15,8
IFCT	2,5	1,25	3,8	3,8
IUT	59,5	4,75	64,3	65,6
LSH	50,55	12	62,6	60,6
SEE	64,4	7,95	72,4	70,3
SJE	23,5	6,75	30,3	29,3
RECHERCHE	136,45	46,5	183,0	180,9
PLATINIUM	1,5		1,5	1,5
SUAPS	3		3,0	3,0
Total	353,9	83,2	437,1	430,5

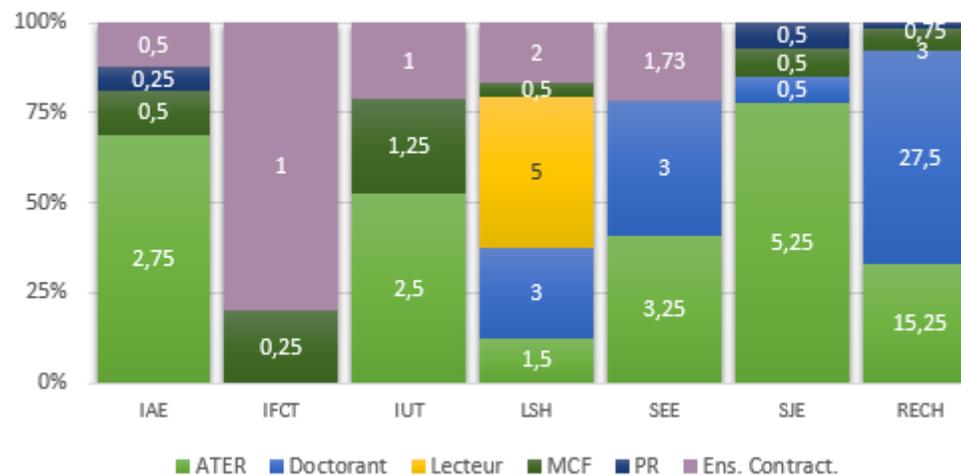
Répartition des Enseignants par site de formation



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Titulaires



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Contractuels



LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Données au 10/01/2017

DROIT, ECONOMIE ET GESTION

	MCF	PR
1 - Drt. priv. sc. crim.	17	5
2 - Drt. publ.	10	5
3 - Hist. drt. & inst.	5	
4 - Sc. politique	3	
5 - Sc. économiques	8	3
6 - Sc. de gestion	8	1
	65	

	2nd degré
ECONOMIE GEST.	20
INFORM. ET GEST.	1
	21

86 Enseignants

SCIENCES

	MCF	PR
25 - Mathématiques	1	
26 - Maths. appliqués	7	6
27 - Informatique	8	4
28 - Mil. denses & matér.	2	2
30 - Mil. dilués & optiq.	2	1
31 - Chim. théo., phys.	6	
32 - Chim. org. min. ind.	5	2
33 - Chim. des matériaux	2	
35 - Struc. évol. Terre	1	
36 - Terre solide	5	1
37 - Météo océanographie	4	2
60 - Mécan., génie mécan.	3	2
61 - Génie informatique	6	2
62 - Energ., génie procé.	7	7
63 - Electronique	5	
64 - Biochimie, biologie	4	4
65 - Biologie cellulaire	1	
66 - Physiologie	7	2
67 - Biolog. pop. & écol.	10	4
68 - Biolog. organismes	3	1
71 - Sc. info. communic.	3	
74 - Sc. & tec. act. phy.	6	1
	139	

	2nd degré
BIOCHIM.-GENIE BIOL.	1
EDUCAT.PHYS.SPORT	9
GENIE CHIM.-CHIMIE	1
GENIE ELECTRIQUE	3
GENIE MECA.-MECAN.	2
MATHEMATIQUES	4
PHYSIQUE - CHIMIE	1
SCIEN. VIE TERRE	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1
SII.ING.ME	2
TECHNOLOGIE	1
	26

165 Enseignants

LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

	MCF	PR
7 - Sc. du langage	3	1
8 - Lang. & litt. anc.	1	2
9 - Lang. & litt. franc.	5	2
10 - Litt. comparées		1
11 - Lang. & litt. ang.	11	3
12 - Lang. & litt. germ.	1	
14 - Lang. & litt. roman.	7	4
19 - Socio., démographie	7	3
20 - Anth., eth., préhis.	2	
21 - His. & civ. : ancien	3	2
22 - His. & civ. : cont.	3	3
23 - Géo. phys. & autres	6	2
24 - Amén. espace, urbain	3	2
73 - Cult. & lang. rég.	3	2
	82	

	2nd degré
LET. CLASSIQ.-GRAM.	1
LETTRES MODERNES	6
HISTOIRE-GEO.	2
ANGLAIS	8
CHINOIS	1
ESPAGNOL	3
	21

103 Enseignants

Répartition des Enseignants Titulaires

DROIT, ECONOMIE ET GESTION

24%

Répartition par sexe

♀ 40% ♂ 60%

LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

29%

♀ 57% ♂ 43%

SCIENCES

47%

♀ 28% ♂ 72%

01 – Emplois et Effectifs

+18

L'évolution du nombre d'enseignants féminin à l'UPVD par rapport à 2016 (dont 8 titulaires)

39%

La proportion de femmes dans les effectifs d'enseignants titulaires au niveau national

Source : RERS 2017

Part des femmes dans le corps des PR

UPVD

National

22%

30%

Part des femmes dans le corps des MCF

45%

47%

Part des femmes chez les Prof. 2nd degré

47%

50%

Source : OpenData ESRI

LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition par sexe

Enseignants Titulaires et Contractuels

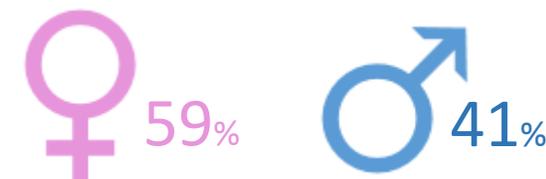


		F		M	
MCF	MCF HC	13	14%	13	12%
	MCF CN	78	86%	100	88%
PR	PR EX2		0%	2	3%
	PR EX1	1	6%	16	25%
	PR 1C	4	22%	26	41%
	PR 2C	13	72%	20	31%
PRAG	AGREGE HCL	2	17%	7	37%
	AGREGE CLN	10	83%	12	63%
PRCE	CERT. H CL	5	28%	12	86%
	CERT. CL N	13	72%	2	14%

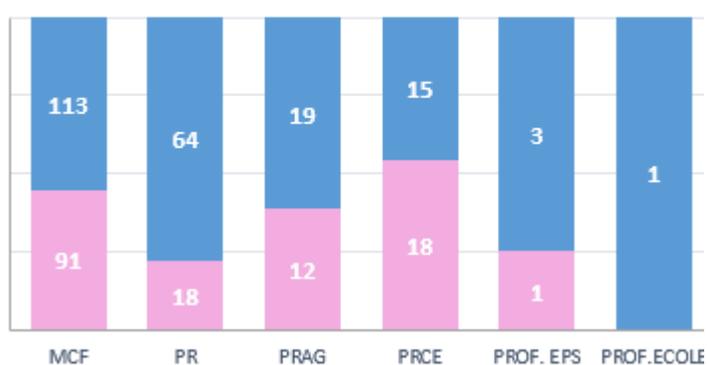
Enseignants Titulaires



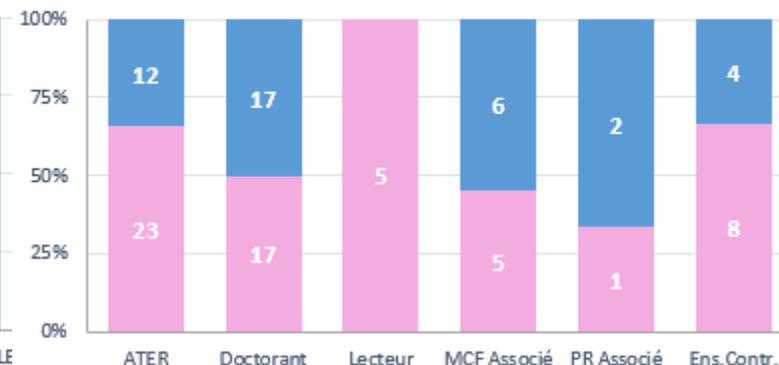
Enseignants Contractuels



Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

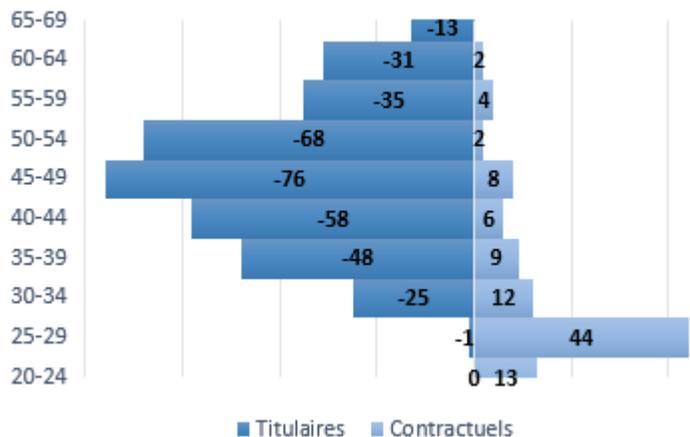


Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

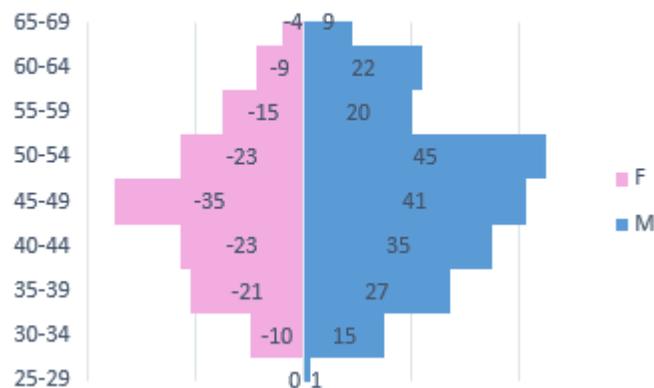


Répartition par âge

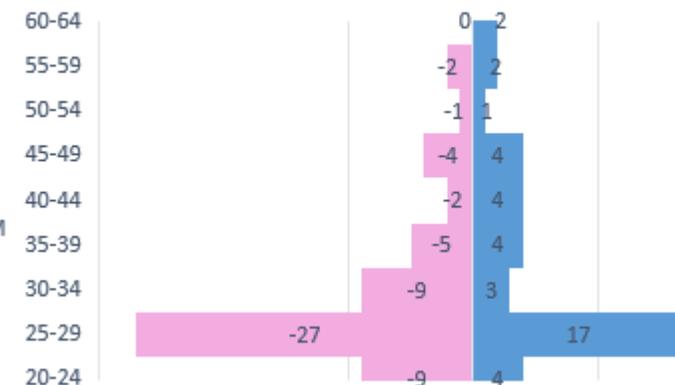
Pyramide des âges des Enseignants



Pyramide des âges des Enseignants Titulaires



Pyramide des âges des Enseignants Contractuels

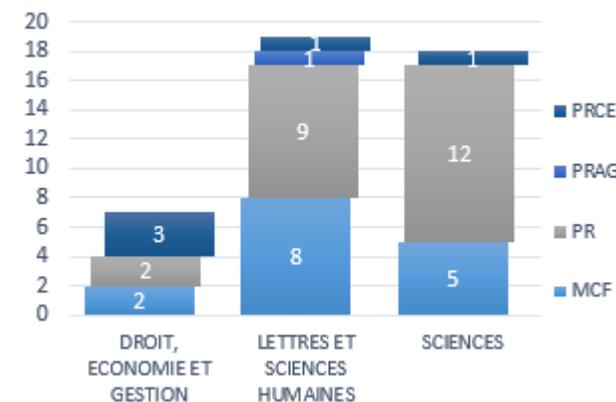


FOCUS SUR LES SENIORS

44 Enseignants Titulaires ont 60 ans ou + dont
 13 Femmes
 31 Hommes

23 PR
 15 MCF
 1 PRAG
 5 PRCE

Enseignants titulaires de + 60 ans par filière



Age moyen des Enseignants Titulaires

UPVD

47,7

National

47,8

Source : RERS 2017

Age moyen des Enseignants Titulaires par sexe

UPVD

F 47
 M 48,2

National

F 46,7
 M 48,5

Part des + de 60 ans chez les Enseignants Titulaires

UPVD

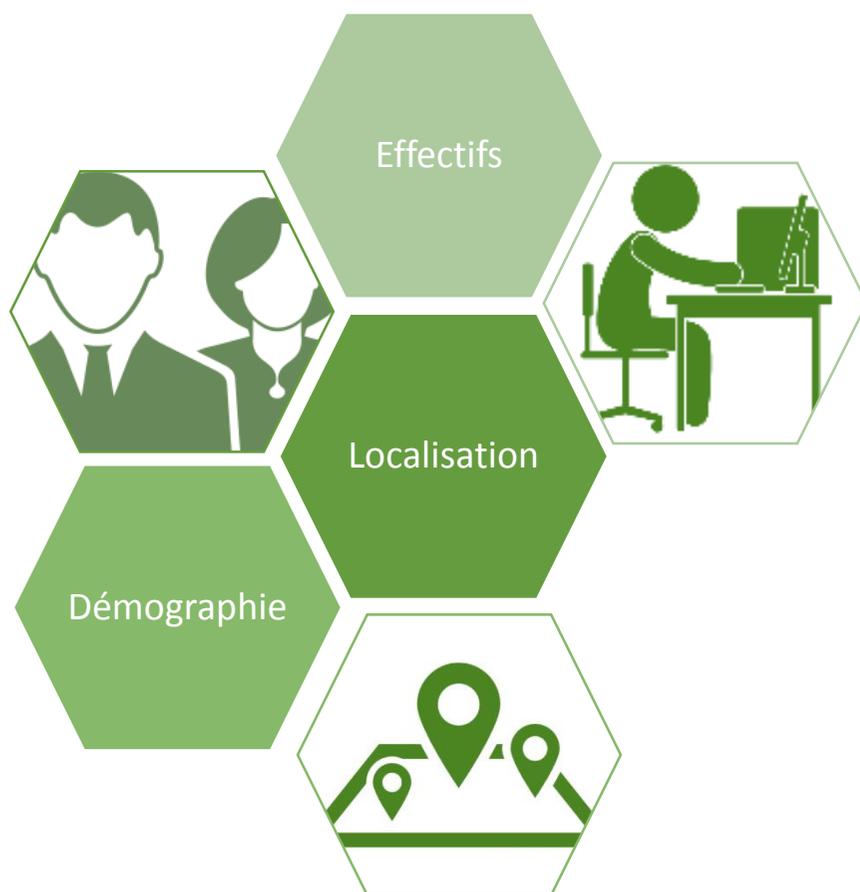
10 %

National

14 %

Source : OpenData ESRI

1.3 – LES BIATSS



01 – Emplois et Effectifs

Répartition des BIATSS à l'UPVD
(Titulaires et Contractuels)

32 % CAT. A

21 % CAT. B

47 % CAT. C

Répartition des BIATSS au niveau national (Titulaires et Contractuels)

31 % CAT. A

27 % CAT. B

42 % CAT. C

Source : RERS 2017

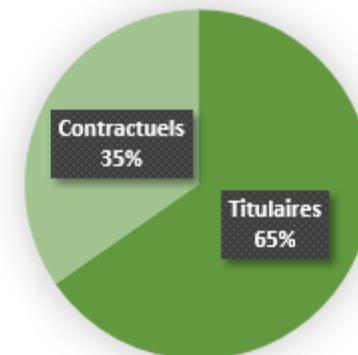
1.4 LES EFFECTIFS BIATSS

LES EFFECTIFS EN POSTE

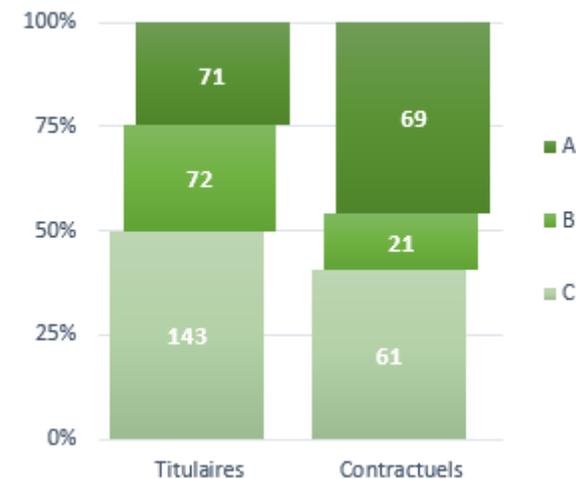
Données au 10/01/2017

		2016		2017	
		Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
BIATSS Titulaires					
ASS	D.G.S	1	1,0	1	1,0
	AC EPCSCP	1	1,0	1	1,0
	ADMENESR	2	2,0	2	2,0
	AAE	13	11,6	13	11,9
	SAENES 10	17	16,9	18	17,9
	ADJENES	37	34,4	40	38,0
	INF ENES	1	1,8	1	1,0
Bibliothèque	C.G. BIB.	0	0,0	1	0,5
	C. BIB.-92	3	2,9	3	2,9
	BIB	2	2,0	2	2,0
	BIBAS	13	12,2	13	12,0
	MAGASINIER	13	12,4	13	12,4
ITRF	IGR RF	9	9,0	8	8,0
	IGERF	27	26,8	27	26,8
	ASIRF	9	9,0	12	11,3
	TECH RF(NES)	39	38,2	41	40,3
	ATRF	85	83,7	90	88,3
Total Titulaires		272	264,9	286	277,3
BIATSS Contractuels					
	CDD	74	72,2	74	71,2
	CDI	50	48,8	45	43,5
	Contrats de Recherche	32	31,5	27	26,0
	Apprentis	3	3,0	3	3,0
	CUI-CAE	4	2,3	5	3,1
Total Contractuels		163	157,8	154	146,8
Total Global		435	422,7	440	424,1

Répartition des BIATSS par statut



Répartition des catégories par statut



+1,4 ETP

Soit l'évolution des effectifs des BIATSS entre 2016 et 2017 à l'UPVD

LA LOCALISATION DES BIATSS

Les données correspondent aux ETPT observés au 10/01/2017

	Titulaires	Contractuels	Total 2017	Total 2016
IAE	10,0	1,8	11,8	11,9
IFCT	1,0		1,0	1,0
IUT	30,8	7,2	38,0	37,6
LSH	11,4	4,0	15,4	15,3
SEE	9,4	3,0	12,4	10,5
SJE	13,5	4,0	17,5	17,1
RECHERCHE	25,4	39,5	64,9	70,4
APPUI ADM	175,8	73,7	249,5	244,9
FOND		4,0	4,0	4,0
MIRO		9,6	9,6	10,0
Total	277,3	146,8	424,1	422,7

23%

des effectifs BIATSS sont affectés dans les composantes

17%

des effectifs BIATSS sont affectés dans les services participant à la vie de l'étudiant (SEVEOH, SIP, SCD, SUAPS, SSU, SRI)

8%

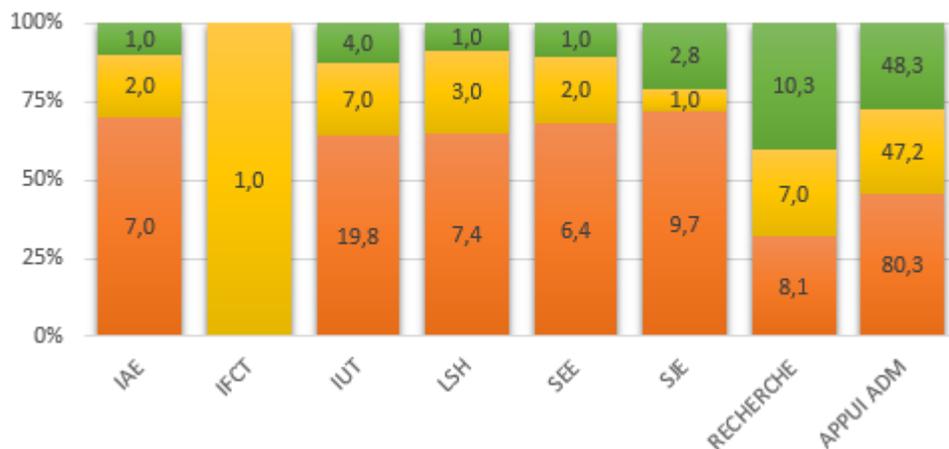
des effectifs BIATSS sont présents dans les antennes (Tautavel, Narbonne, Font-Romeu, Carcassonne)

15%

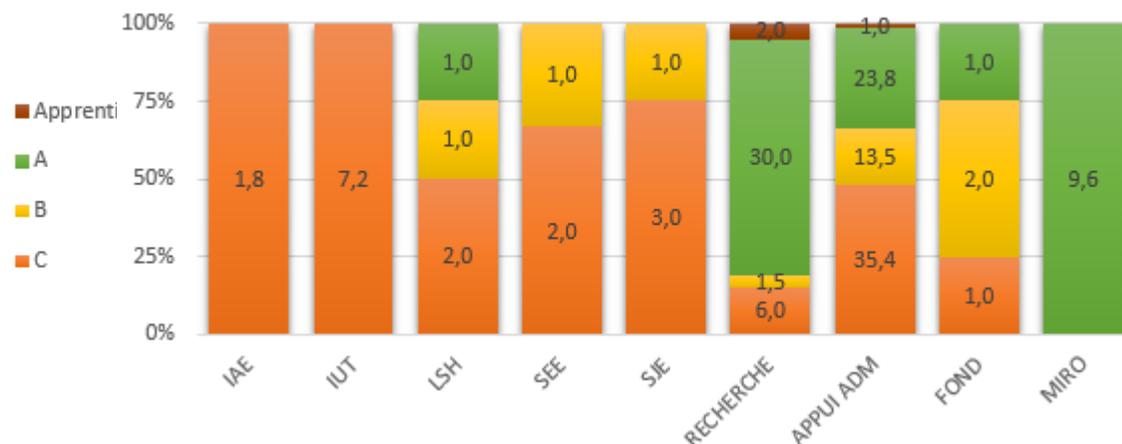
des effectifs BIATSS occupent des fonctions au sein des laboratoires de recherche

« APPUI ADM » comprend les services centraux, communs, les Directions et la Gouvernance

Localisation des BIATSS Titulaires



Localisation des BIATSS Contractuels



▪ LA REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE

FILIERE ITRF

	Corps	Grade	Nb agents
A	IGR RF	IGR HC RF	1
		IGR 1C RF	3
		IGR 2C RF	4
	IGERF	IGE HC RF	2
		IGE 1C RF	10
		IGE 2C RF	15
ASIRF	ASI RF	12	
TOTAL CATEGORIE A			47
B	TECH RF	TEC RF CE	12
		TEC RF CS	9
		TEC RF CN	20
TOTAL CATEGORIE B			41
C	ATRF	ATRF P1C	7
		ATRF P2C	20
		ATRF	63
TOTAL CATEGORIE C			90
TOTAL AGENTS FILIERE ITRF			178

FILIERE ASS

	Corps	Grade	Nb agents
A	S.G.U.	SGEPES 2	1
	AC EPCSCP	AC ET G2	1
	ADMENESR	ADMENESR	2
	AAE	APA	6
		AA	7
	INF ENES	INFENES CS	1
TOTAL CATEGORIE A			18
B	SAENES 10	SAENES CE	4
		SAENES CS	3
		SAENES CN	11
TOTAL CATEGORIE B			18
C	ADJENES	ADJ P1C	3
		ADJ P2C	33
		ADJAENES	4
TOTAL CATEGORIE C			40
TOTAL AGENTS FILIERE ASS			76

FILIERE BIBLIOTHEQUE

	Corps	Grade	Nb agents
A	C.G. BIB.	CG BIB	1
	C. BIB.-92	CBIB	3
	BIB	BIB	2
TOTAL CATEGORIE A			6
B	BIBAS	BIBAS CE	7
		BIBAS CS	4
		BIBAS CN	2
TOTAL CATEGORIE B			13
C	MAGASINIER	MAG P2C	11
		MAG	2
TOTAL CATEGORIE C			13
TOTAL AGENTS FILIERE BIBLIOTHEQUE			32

Représentation de la filière ITRF
dans les effectifs

UPVD

National

62 %

69 %

Représentation de la filière ASS
dans les effectifs

UPVD

National

27 %

24 %

Représentation de la filière Bibliothèque
dans les effectifs

UPVD

National

11 %

7 %

LES BIATSS CONTRACTUELS

Données au 10/01/2017

	CDD sur besoins permanents	CDI	CDI Chercheur	CDD sur besoins non permanents			Total
				CDD	CUI - CAE	CDD Chercheur	
A	4	16	6	23		20	69
B	3	9		8		1	21
C	6	19		31	5		61
	13	44	6	62	5	21	151

Progression cumulée des signatures de CDI



100

le nombre de CDI signés depuis 2012 dont 30 catégories A, 7 catégories B et 63 catégories C.

70%

des agents signés en CDI sont des femmes

LES CONTRATS ETUDIANTS

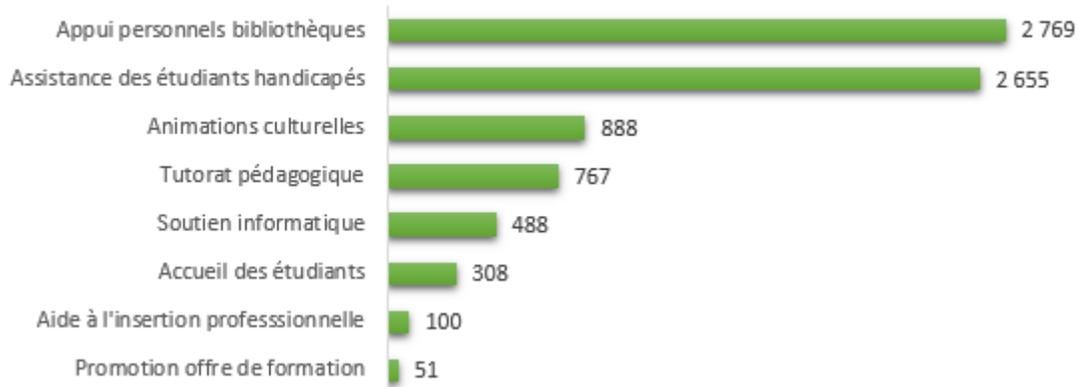
8 025

le nombre d'heures réalisées par les contrats étudiants soit l'équivalent de 5 ETP annuel

69

le nombre de contrats étudiants sur l'année universitaire 2016-2017

Nombre d'heures réalisées par missions sur l'année 2016-2017



01 – Emplois et Effectifs

Source : RERS 2017

63 %

La proportion de femmes dans les effectifs BIATSS titulaires au niveau national

Part des femmes dans la catégorie A

UPVD

National

50 %

54 %

Part des femmes dans la catégorie B

70 %

64 %

Part des femmes dans la catégorie C

79 %

70 %

LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

Répartition par sexe (Données au 10/01/2017)

BIATSS Titulaires et Contractuels



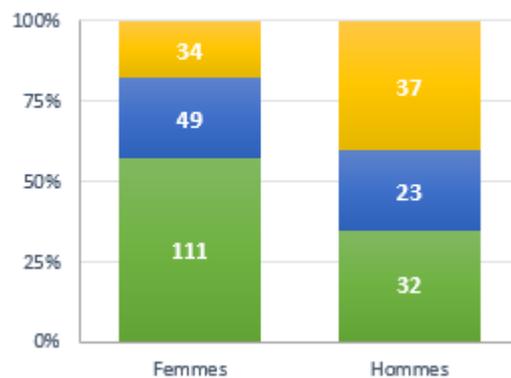
BIATSS Titulaires



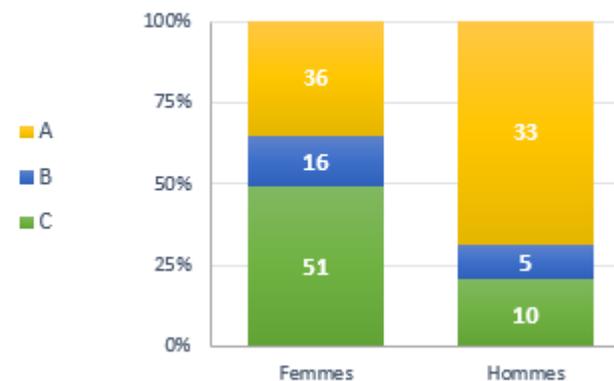
BIATSS Contractuels



Répartition des BIATSS titulaires



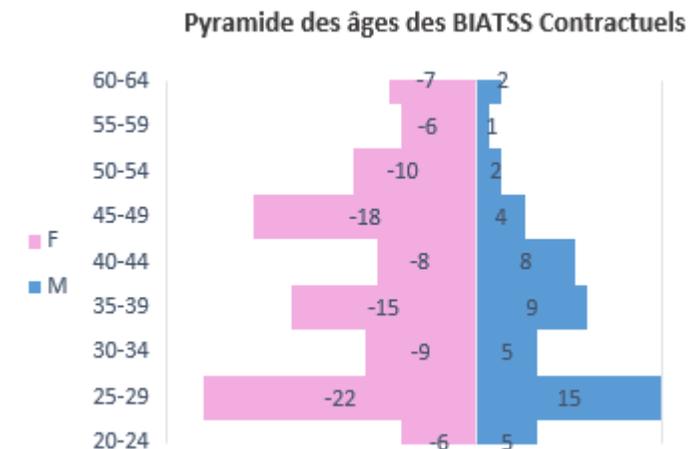
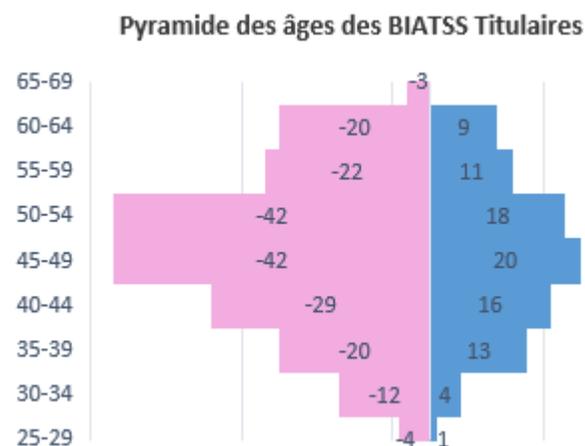
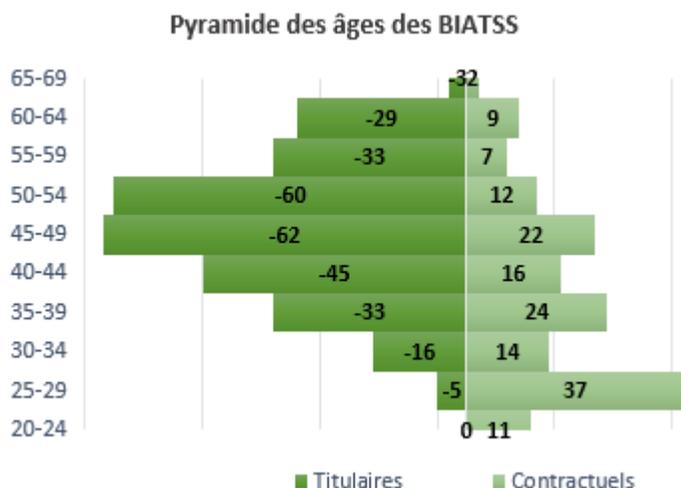
Répartition des BIATSS contractuels



Filière ITRF		F		M	
A	IGR HC RF		0%	1	4%
	IGR 1C RF		0%	3	11%
	IGR 2C RF	2	9%	2	7%
	IGE HC RF	2	9%		0%
	IGE 1C RF	4	17%	6	21%
	IGE 2C RF	7	30%	8	29%
	IGR 2C RF	2	9%	2	7%
	ASI RF	6	26%	6	21%
B	TEC RF CE (NES)	7	27%	5	33%
	TEC RF CS (NES)	4	15%	5	33%
	TEC RF CN (NES)	15	58%	5	33%
C	ATRF P1C	3	5%	4	15%
	ATRF P2C	15	23%	5	19%
	ATRF	46	72%	17	65%

LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

Répartition par âge

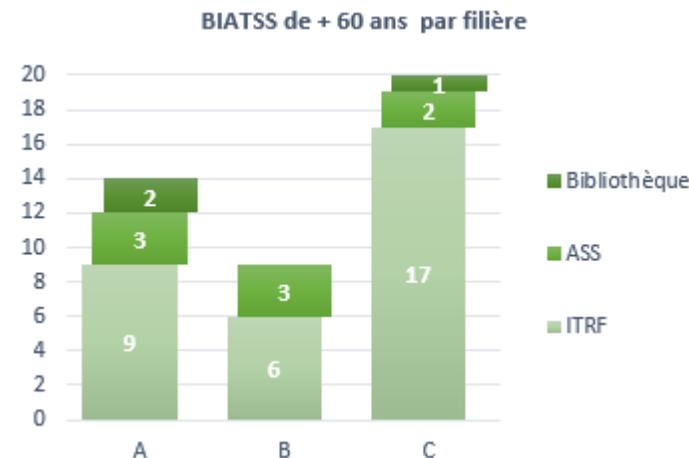


FOCUS SUR LES SENIORS

43
BIATSS (titulaires et contractuels confondus) ont 60 ans ou + dont



14 CAT. A
9 CAT. B
20 CAT. C



Age moyen des BIATSS Titulaires

UPVD

47,8

National

46,8

Source : RERS 2017

50 %

des - de 35 ans occupent un poste de catégorie A

dont

85 %

de contractuels

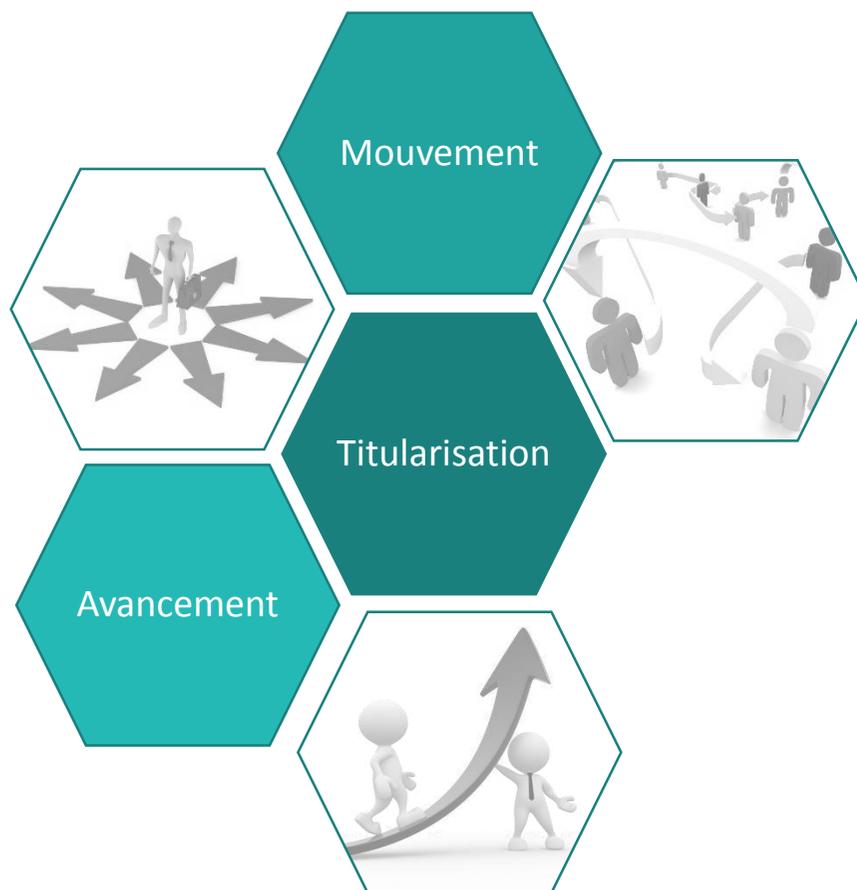
55 %

des + de 50 ans occupent un poste de catégorie C

76 %

des contractuels de + de 50 ans occupent un poste de catégorie C

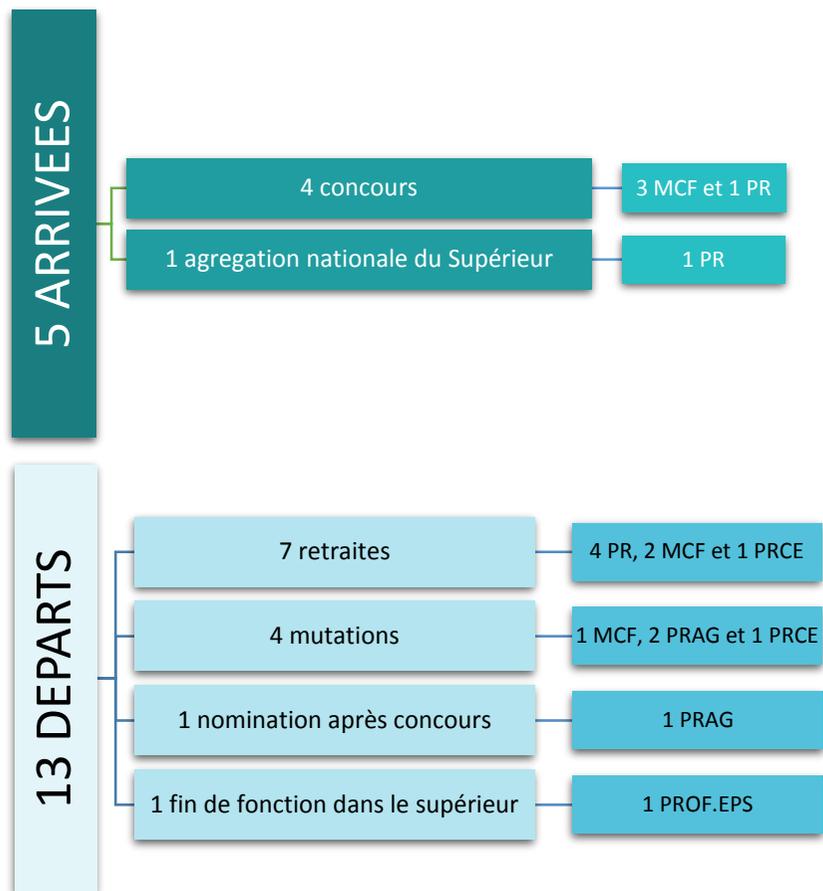
02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE



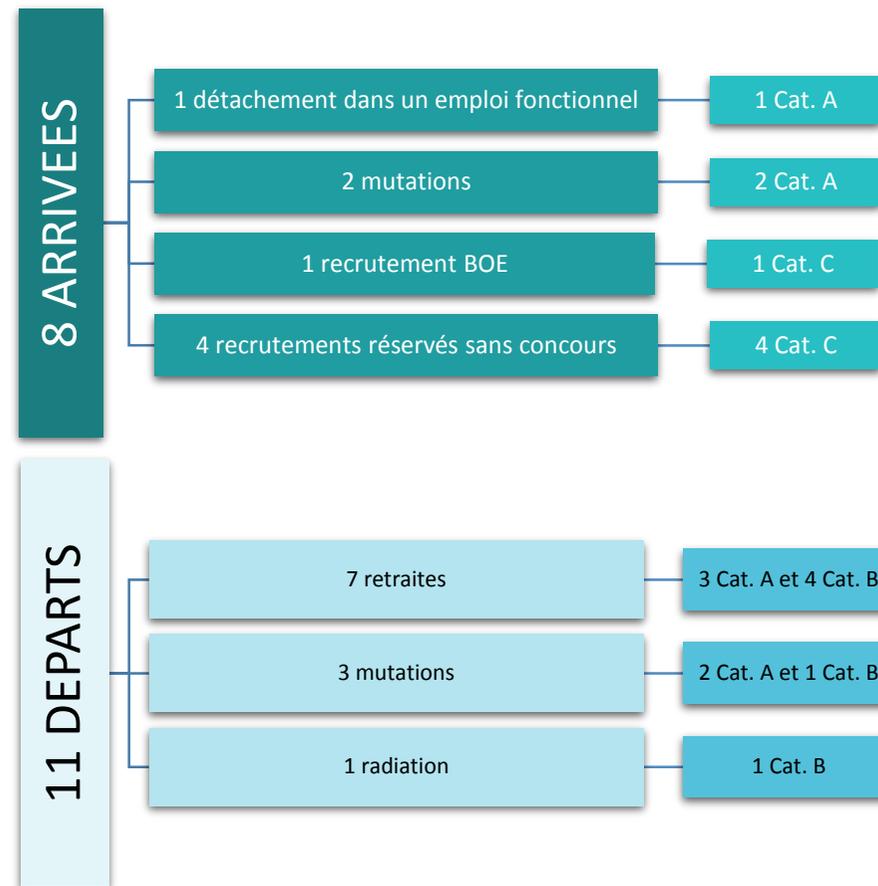
2.1 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS TITULAIRES

Données au 31/12/2017

Enseignants et enseignants-chercheurs



BIATSS



Arrivées et départs par corps



Arrivées et départs par catégorie



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.2 LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

% de candidats parmi les promouvables
– moyenne depuis 2015

UPVD

22 %

National

34 %

% de promus parmi les candidats
– moyenne depuis 2015

UPVD

41 %

National

40 %

Source : Notes de la DGRH sur l'avancement de grade des enseignants-chercheurs (promotions nationales et locales)

Les données nationales correspondent aux données des universités pluridisciplinaires hors santé

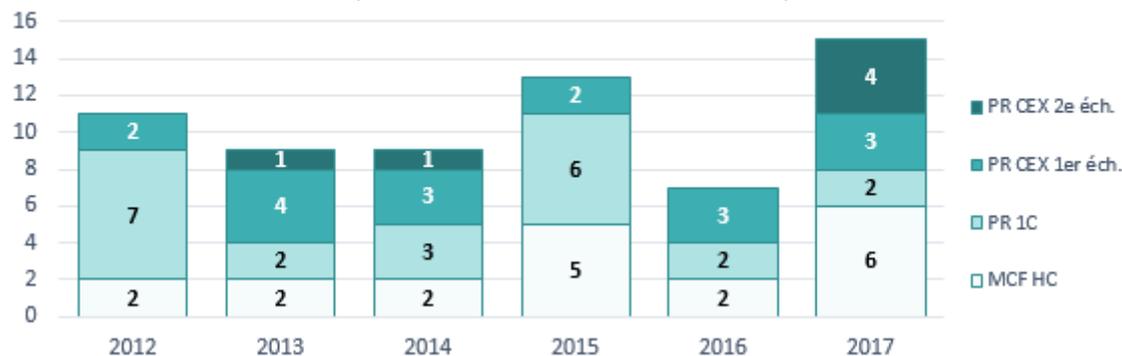
♀ 37%
soit 13/35

♂ 44%
soit 51/117

Avancement des enseignants-chercheurs en 2017

	Promouvables	Candidats	Promus CNU	Promus Local	Total promus	% promus
PR CEX 2ème échelon	11	6	3	1	4	67%
PR CEX 1er échelon	26	6	3	0	3	50%
PR 1C	34	8	2	0	2	25%
MCF HC	68	13	5	1	6	46%
Totaux	139	33	13	2	15	45%

Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs depuis 2012
(Promotions CNU et locales confondues)



% de promu(e)s parmi les candidat(e)s à l'UPVD
– moyenne depuis 2012

Evolution des candidatures et promotions des enseignantes chercheuses



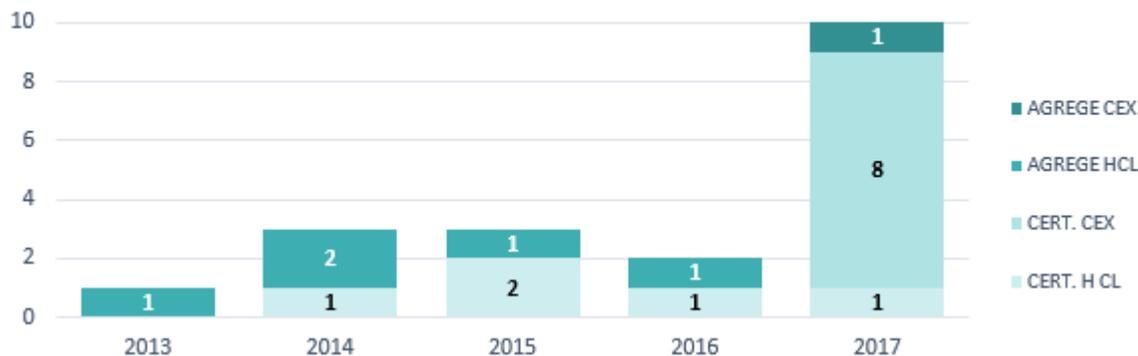
LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

Avancement des enseignants du 2nd degré en 2017

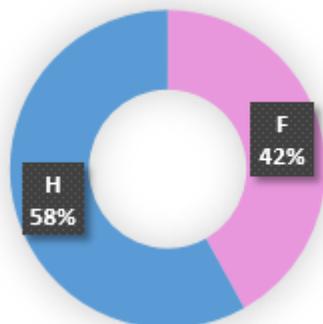
	Promouvables	Promus
PRAG Classe EX par TA	8	1
PRAG Hors Classe par TA	17	0
PRAG par LA	12	0
PRCE Classe EX par TA	14	8
PRCE Hors Classe par TA	13	1
Totaux	64	10

Note : les classes exceptionnelles des corps des PRCE et des PRAG ont été créées en 2017 par le Parcours Professionnel de la Carrière et de la Rémunération (PPCR). Les résultats ont été connus au printemps 2018 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017.

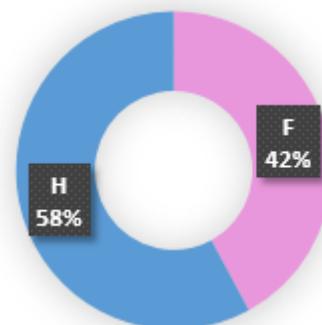
Evolution des avancements de grade des enseignants du 2nd degré depuis 2013



Répartition des promouvables depuis 2013



Répartition des promus depuis 2013



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : AVANCEMENT DE CARRIERE

LISTES D'APTITUDES (LA)

18%

de promus parmi les dossiers classés en CPE depuis 2012

Répartition des promus (TA et LA) par sexe depuis 2012

♀ 61% ♂ 39%

TABLEAUX D'AVACEMENT (TA)

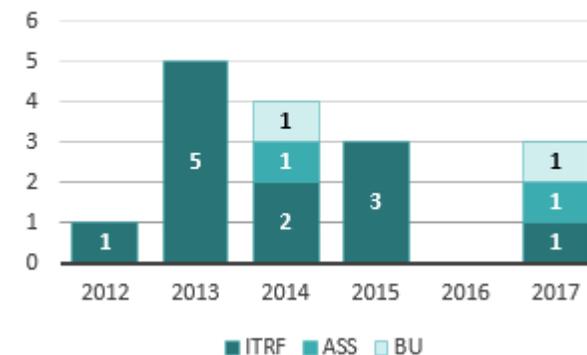
47%

de promus parmi les dossiers classés en CPE depuis 2012

Listes d'Aptitude 2017

		Promouvables	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR	6	1	0
	IGE	2	1	0
	ASI	11	3	0
	TECH CN	34	4	1
ASS	AAE	1	0	0
	SAENES CN	9	3	1
BIB	BIBLIOTHECAIRE	7	4	0
	BIBAS CN	11	3	1
Totaux		81	19	3

Evolution des avancements par liste d'aptitude depuis 2012



Tableaux d'Avancement 2017

		Promouvables	Classés en CPE	Promus	
ITRF	IGR 1C	2	2	0	
	IGE HC	1	0	0	
	TECH CE	6	2	0	
	TECH CS	5	1	0	
	ATRF P 1C	2	0	0	
	ATRF P 2C	5	2	1	
	ATRF 1C	54	4	4	
ASS	APAE	3	0	0	
	SAENES CE	3	1	1	
	SAENES CS	5	2	1	
	ADJAENES P 1 C	2	1	1	
	ADJAENES P 2 C	13	4	2	
	ADJAENES 1 C	2	2	1	
	INFIRMIER HC	1	1	0	
	INFIRMIER CS	1	0	0	
	BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	2	1	0
		BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	0
BIBAS CE		2	1	0	
MAG P 1 C		4	2	0	
MAG P 2 C		4	1	1	
Totaux		102	23	12	

Evolution des avancements par tableau d'avancement depuis 2012



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : TITULARISATIONS

28%

des BIATSS titulaires actuels ont été titularisés entre 2012 et 2017

82

agents sont passés du statut de « Contractuel » à celui de « Titulaire » depuis 2012 dont :

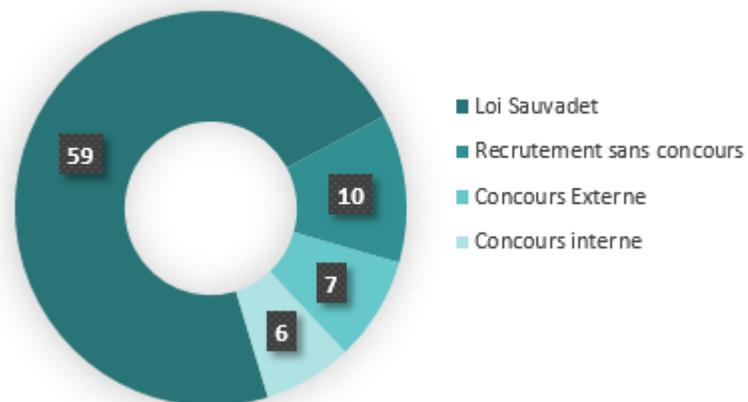
59

bénéficiaires de la loi Sauvadet

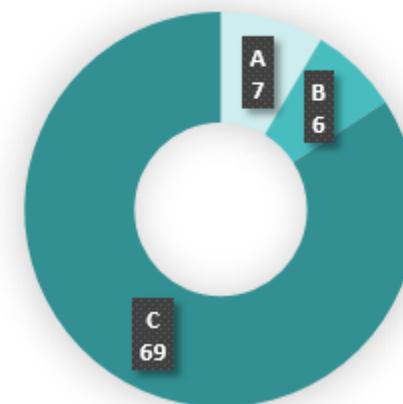
23

via des concours internes, externes, examens professionnels ou recrutement sans concours

Nombre de contractuels titularisés par voie d'accès

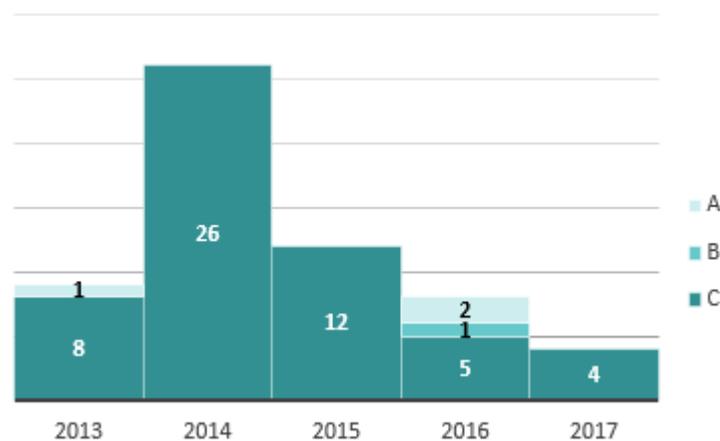


Nombre de contractuels titularisés par catégorie

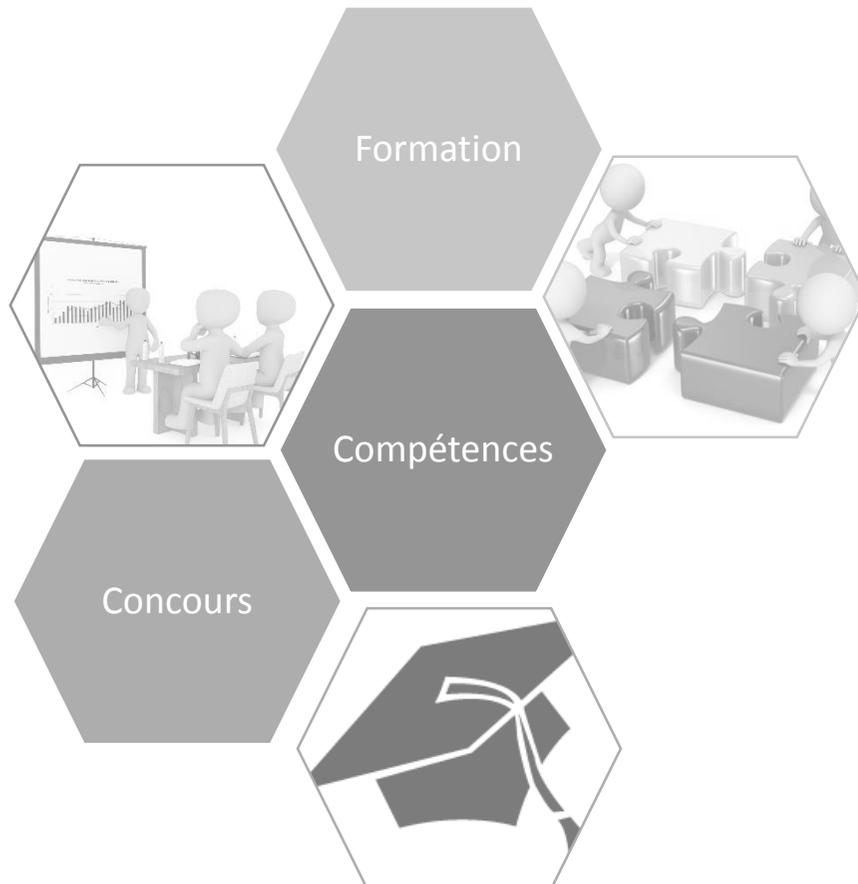


Zoom sur la Loi Sauvadet

Titularisations "Loi Sauvadet"



03 – FORMATION ET CONCOURS



03 – FORMATION ET CONCOURS

3.1 LA POPULATION FORMEE ET LES THEMATIQUES

Données sur l'année 2017

844

stagiaires formés en 2017

dont :

658

BIATSS

136

Enseignants

50

Extérieurs

♀ 66%

♂ 34%

26 %

des stagiaires
ont + de 50 ans

427

agents ont été
formés en 2017(1 agent peut suivre
plusieurs formations)

941

jours de formation

Formations suivies par les BIATSS

	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	jours	Nb stagiaires	jours
Axe 1	Management	11	27,5	5	7
Axe 2	Application de gestion	221	115	13	15
	Bibliothéconomie	5	12	5	6
	Communication	12	21	2	6
	Environnement culturel			1	6
	Expression écrite/orale	5	4	9	2
	Formation juridique	11	22		
	Formation scientifique	3	7	8	22
	GRH	1	1	2	3
	Gestion, comptabilité	18	29	2	4
	Méthodologie			1	2
	Systèmes & réseaux	1	2	3	12
	Tech. d'information & com	60	47	16	13,5
	Axe 3	Développement durable	2	2	
	Hygiène et sécurité	56	131	67	104
Axe 4	Prépa Examens - Concours	95	90	8	18,5
Axe 5	Expérimentation animale			1	1
Axe 6	Développement personnel	8	12	5	6,5
	Formation de formateur			1	3
		509	522	149	232

Formations suivies par les Enseignants

	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	jours	Nb stagiaires	jours
Axe 1	Management	3	5		
Axe 2	Ad. & institutions			1	2
	Application gestion	1	1		
	Communication	1	4		
	Formation juridique			1	1
	Méthodologie	3	2		
	Tech. d'information & com	64	34	34	18
	Axe 3	Hygiène & sécurité	5	6,5	11
Axe 5	Formation scientifique	3	7	7	15,5
	Gestion de l'étudiant			2	4
		80	59,5	56	55

Axe 1 – Management

Axe 2 - Professionnalisation et développement des compétences

Axe 3 - Hygiène et Sécurité

Axe 4 - Préparation Examens et Concours

Axe 5 - Appui Recherche

Axe 6 - Formation personnelle

63 %

des BIATSS ont suivi une formation
en 2017

25 %

des enseignants ont suivi une formation
en 2017

3.2 LA PEDAGOGIE INNOVANTE

Le programme a été créé en 2014 et comprend :

- ✓ **un cycle de conférences mensuelles** : à destination de la communauté UPVD, pour stimuler la réflexion et le débat sur l'enseignement et l'apprentissage à l'université.
- ✓ **un contrat pour s'investir** : chaque année, le Contrat Enseignant Pédagogie Innovante (CEPI) permet à 10-12 enseignants et enseignants-chercheurs de l'UPVD d'élaborer des projets pédagogiques et de faire évoluer leurs enseignements.
- ✓ **des ateliers pour se développer** : un programme d'ateliers permet aux collègues d'analyser et de développer leurs pratiques sur la base de repères théoriques et d'applications pluridisciplinaires.

732

stagiaires ont participé à une ou plusieurs activités du Programme de Pédagogie Innovante

75 %

des participants sont des enseignants et enseignants-chercheurs

89,5

heures d'échanges en 2017 à travers des conférences, débats et ateliers pratiques

Conférences - débats



10 conférences
26,5 heures
388 participants

Ateliers



11 ateliers
33 heures
167 stagiaires

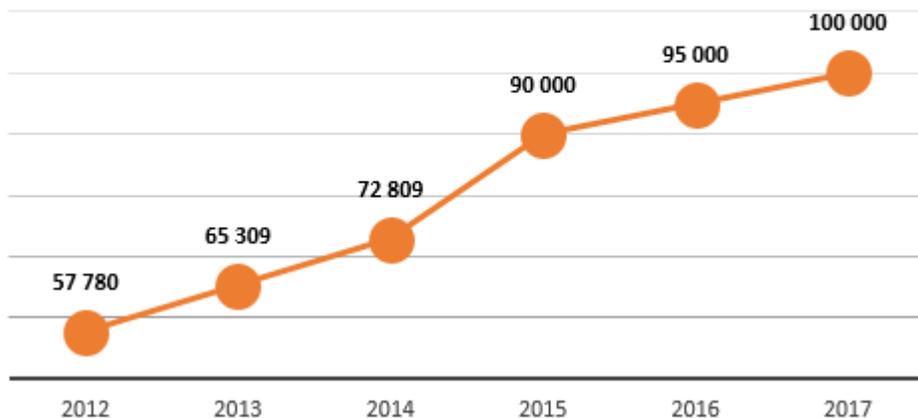
Communauté pratique



10 rencontres
30 heures
177 participants

3.3 LE BUDGET

Evolution du budget alloué à la formation du Personnel



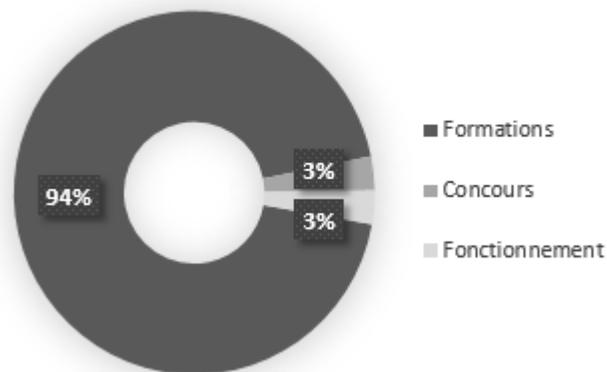
+42 %

d'évolution pour le budget de formation entre 2012 et 2017

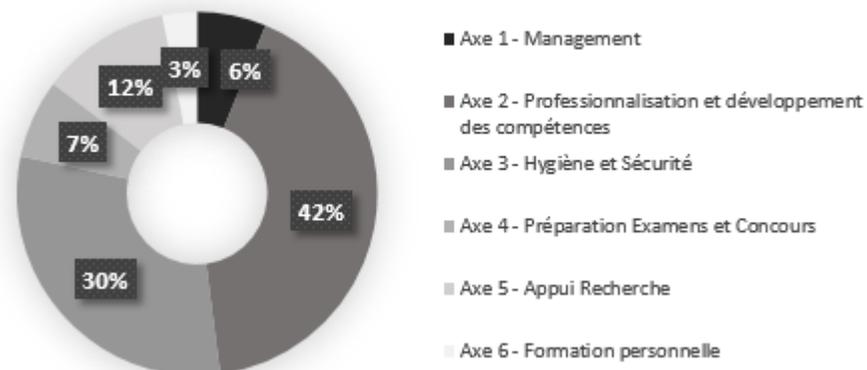
0,17%

la part du budget formation dans la masse salariale de l'UPVD

Répartition du budget



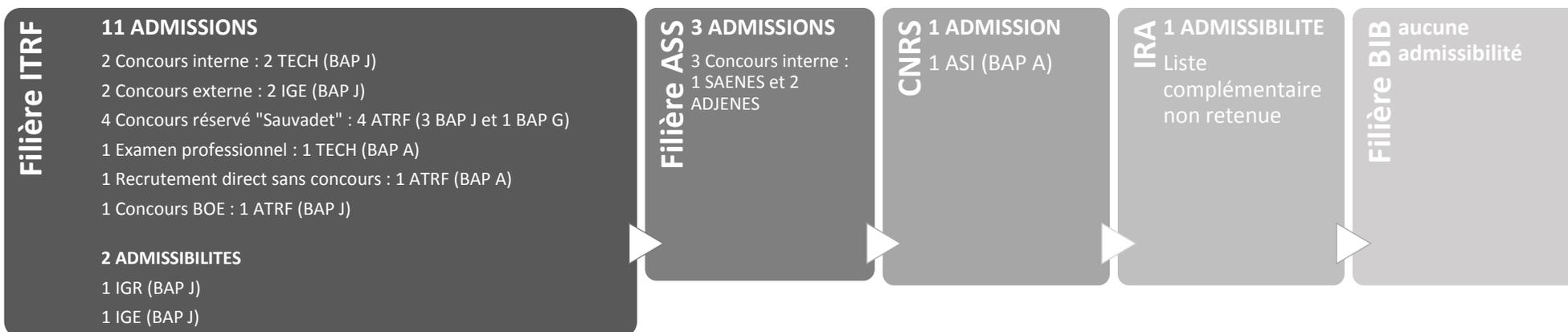
Répartition des dépenses par axe de formation



Les principaux partenaires de formation sont : INTER U, AMUE, UPVD, APAVE, SGAR et DAPPEN.

41 % des sessions de formation ont eu lieu à Perpignan.

3.4 LES CONCOURS



100% des agents ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2016 et/ou 2017

→ actions de formations mises en place par l'UPVD, l'INTER-U ou la DAFPEN

→ actions de formations mises en place par la DAFPEN du Rectorat et l'IPAG de Montpellier

→ actions de formations mises en place par l'UPVD ou le CRFCB de Toulouse

04 – REMUNERATIONS



04 – REMUNERATIONS

4.1 LA STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE

Montant de la masse salariale 2017

56 820 092 €

Evolution de la masse salariale entre 2016 et 2017

+1,9 %

Répartition de la masse salariale par type de population

BIATSS

Enseignants

35 %

65 %

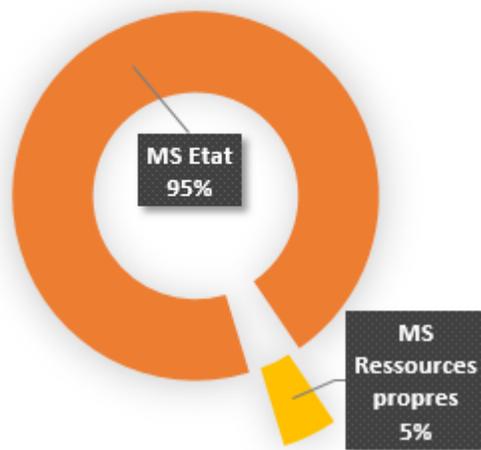
Titulaires

Contractuels

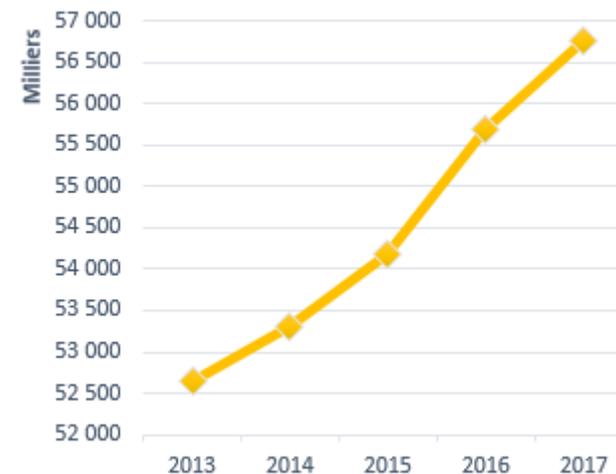
83 %

17 %

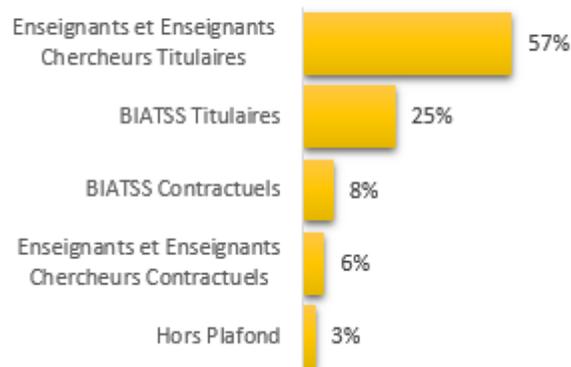
Répartition de la masse salariale 2017 par origine des fonds



Evolution de la masse salariale depuis 2013

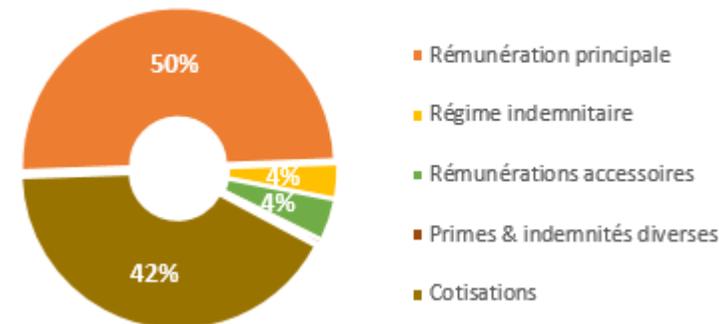


Répartition de la masse salariale par population



* Hors Plafond : désigne les vacataires d'enseignements, vacataires administratifs et contractuels étudiants

Répartition de la masse salariale 2017 par rubrique



- ✓ Le régime indemnitaire comprend l'ensemble des primes liées au statut de l'agent (IAT, IFSE, PPRS, Prime informatique, Prime bibliothèque, PRES, PES, PRP, PCA et Prime d'Administration)
- ✓ Les rémunérations accessoires sont composées des cours complémentaires et des vacances administratives.
- ✓ Les primes & indemnités diverses englobent les éléments hors régime indemnitaire et rémunérations accessoires.

4.2 LES PRIMES ET LE REGIME INDEMNITAIRE

Primes BIATSS	2015	2016	2017
I.F.S.E. (Ind. Fonc. Sujét. Expert.)		287 576	566 061
IAT (Ind. Adm. Et Tech.)	98 116	43 415	33 339
PFR (Prime Fonct. Resultat)	153 655	12 124	-
PPRS (Prime Part. Rech. Scientifique)	538 981	651 078	435 144
Prime Fonct. Informatique	75 222	70 014	51 041
Prime Tech. Bib	17 614	17 568	17 831
Total	883 588	1 081 775	1 103 416

Primes Enseignants et Enseignants-chercheurs	2015	2016	2017
PEDR (Pr. Encad. Doct et Rech)	214 938	205 100	216 231
PA (Prime d'Administration)	36 795	36 878	37 917
PCA (Prime de Charge Adm.)	95 013	107 614	101 871
PRES (Prime Rech. Ens. Sup)	464 531	463 038	473 768
PRP (Prime Resp. Pédag.)	84 438	93 152	101 933
Total	895 715	905 782	931 720

+25%

Soit l'évolution des primes versées aux personnels BIATSS entre 2015 et 2017. Cette augmentation s'explique, d'une part par l'évolution des effectifs titulaires (+17 bénéficiaires entre 2015 et 2017) et d'autre part par la revalorisation du régime indemnitaire mise en place au 1^{er} novembre 2015.

- LES HEURES COMPLEMENTAIRES

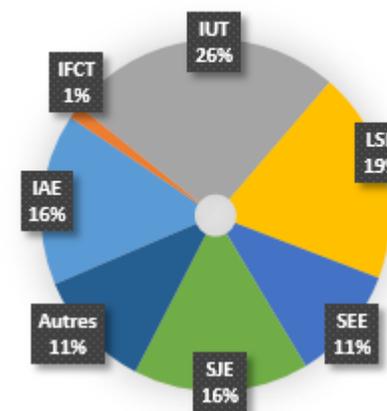
Evolution des Heures complémentaires entre 2014 et 2017

		2014	2015	2016	2017
HN	HETD	47 023	47 129	50 730	49 223
	€	2 204 986 €	2 337 156 €	2 469 565 €	2 408 153 €
HU	HETD	6 193	6 290	7 139	5 878
	€	286 600 €	317 904 €	395 435 €	279 402 €

Répartition des heures réalisées par type d'intervenants



Répartition des coûts d'heures complémentaires des Diplômes Nationaux par structure

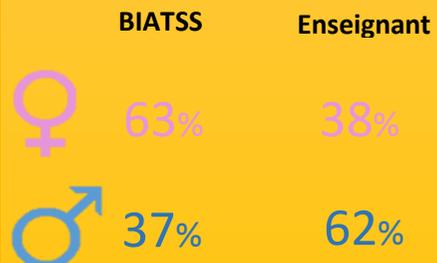


*Autres : SFCA, SRI, SRV, MIRO, FONDATION, SUAPS, COMM

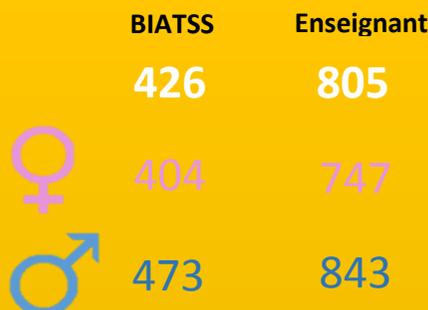
04 – REMUNERATIONS

4.3 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR POPULATION

Répartition de la masse salariale



INM moyen des agents titulaires

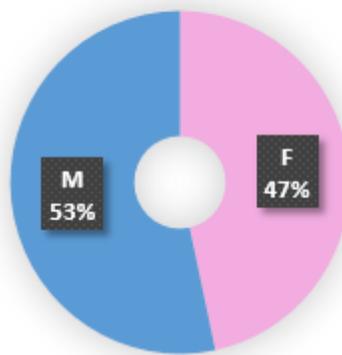


2 450 €

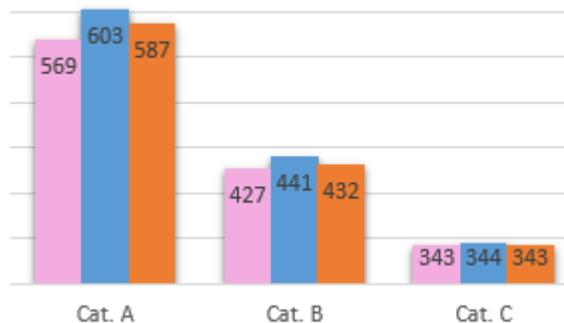
soit le salaire net moyen hors primes d'un agent titulaire



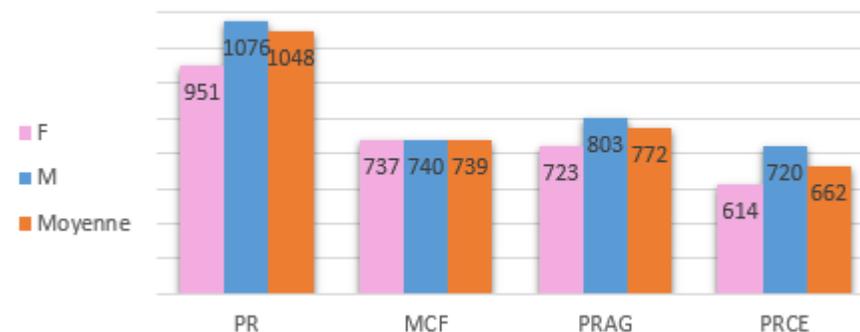
Répartition de la masse salariale par sexe



INM moyen des BIATSS Titulaires



INM moyen des Enseignants titulaires



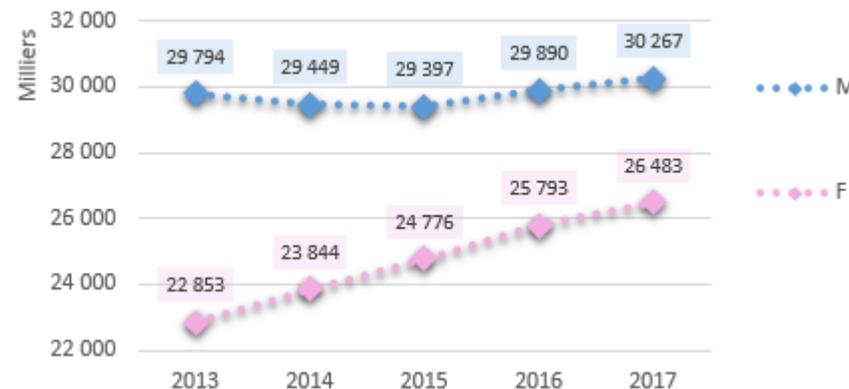
Salaire net moyen hors primes

(soit le traitement brut, la NBI, le SFT et l'indemnité de résidence)

	F	M	Moyenne
Cat. A	2 171	2 467	2 329
Cat. B	1 600	1 677	1 624
Cat. C	1 286	1 345	1 299
Moyenne BIATSS	1 514	1 874	1 629

	F	M	Moyenne
PR	3 779	4 090	4 018
MCF	2 812	2 874	2 846
PRAG	2 747	3 097	2 959
PRCE	2 362	2 823	2 559
Moyenne Enseignants	2 887	3 271	3 118

Evolution de la masse salariale par sexe



05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel s'il est recruté sur une base de 100%. Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet. Tous les agents contractuels de l'UPVD ayant une quotité de travail inférieure à 100% sont à temps incomplet.

La quotité de rémunération d'un personnel contractuel recruté à temps incomplet à 80 % est de 80 %.

La quotité de rémunération d'un personnel bénéficiant d'un temps partiel de 80 % est de 85,7 %.

La quotité de rémunération d'un personnel bénéficiant d'un temps partiel de 90 % est de 91,4 %.

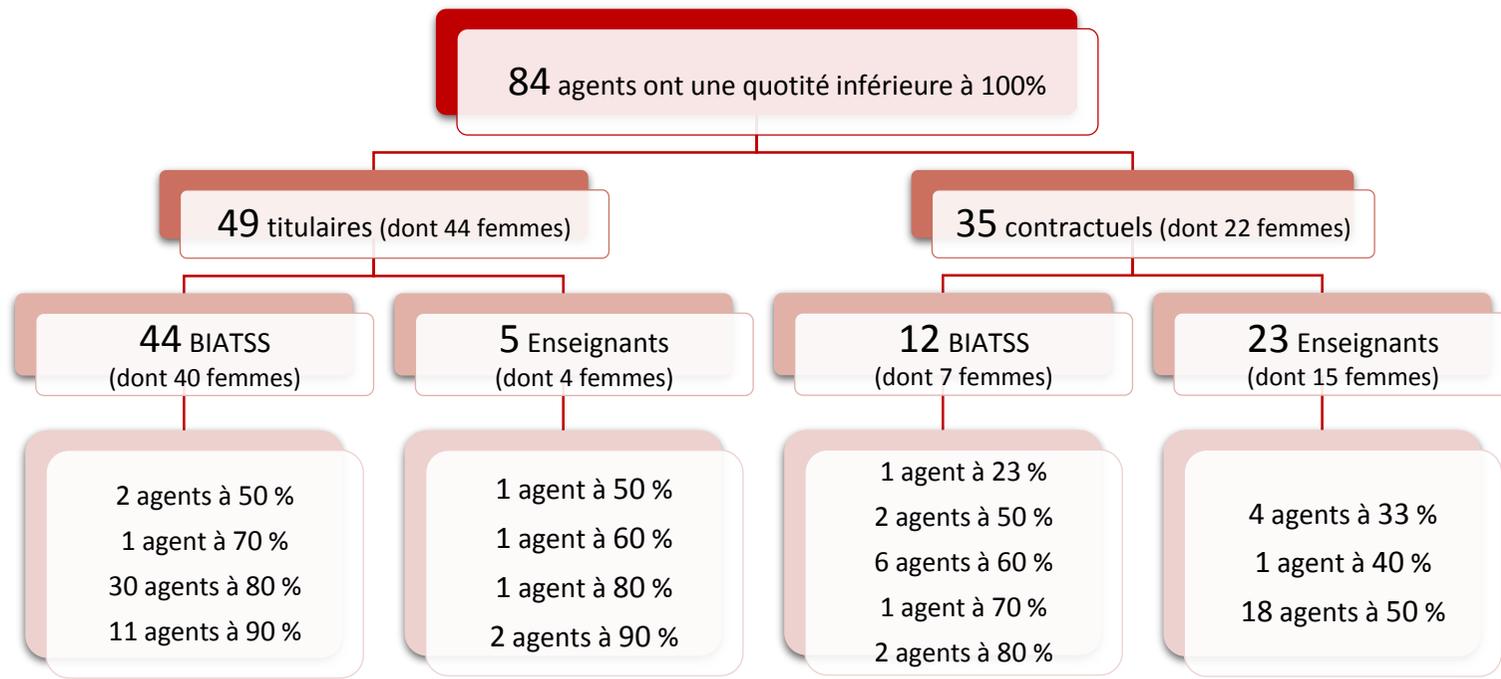
15 % des BIATSS titulaires travaillent à temps partiel

90 % des agents titulaires à temps partiel sont des femmes

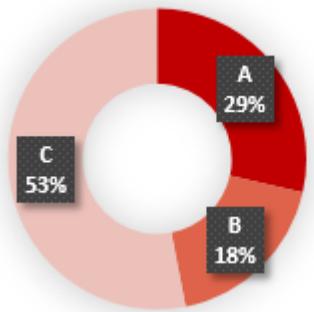
63 % des agents titulaires à temps partiel ont opté pour une quotité à 80%

23 % Des enseignants contractuels sont à temps incomplet

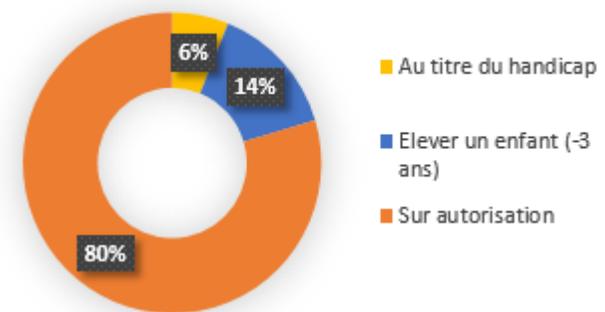
57 % Des agents à temps incomplet ont une quotité à 50%



Répartition des personnels titulaires par catégorie



Motif du temps partiel des personnels titulaires



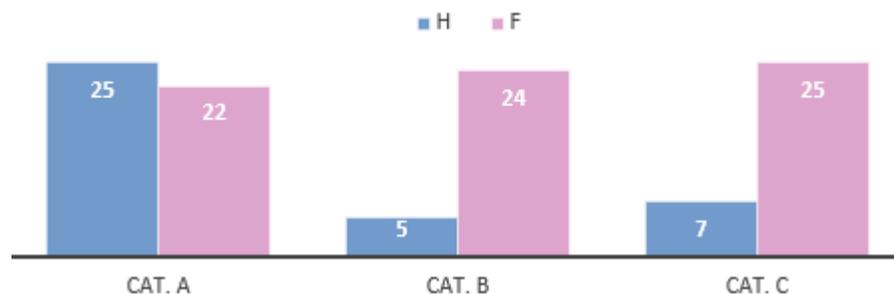
5.2 LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps (CET), ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence.

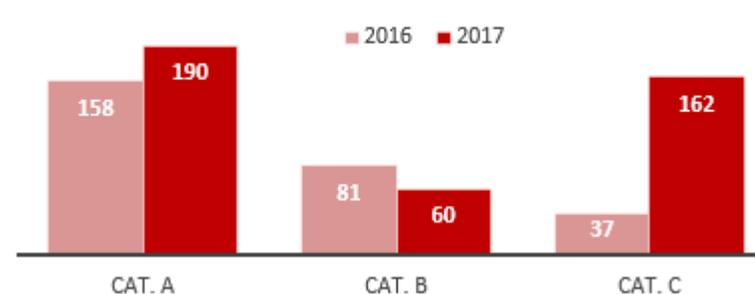
Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. Pour l'utilisation des jours épargnés, trois options sont offertes :

- ✓ alimentation < ou égale à 20 jours : les jours ne sont utilisables que sous forme de congés
- ✓ alimentation au-delà de 20 jours, les jours peuvent être indemnisés (catégorie C = 65€/jour, catégorie B = 80€/jour et catégorie A = 125€/jour) ou pris en compte dans le Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), pour les personnels titulaires.

Nombre de CET ouverts au 31/12/2017 par catégorie et par sexe



Nombre de jours épargnés par catégorie de personnels



Nombre de jours épargnés par genre



Montant des jours indemnisés par genre



108

CET sont ouverts au 31/12/2017. En 2017, 7 nouveaux CET ont été ouverts dont 5 émanant d'agents de catégories C.

27 %

des personnels BIATSS possèdent un compte épargne temps.

1 860

jours sont stockés sur les CET au 31/12/2017 dont 412 jours alimentés en 2017.

25 155 €

représente la valeur des 252 jours monétisés en 2017. En 2016, 262 jours avaient été monétisés contre 27 155 €.

5.3 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Conditions d'octroi :

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Durée :

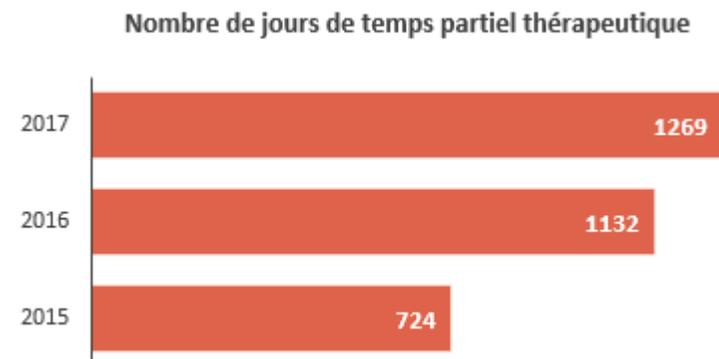
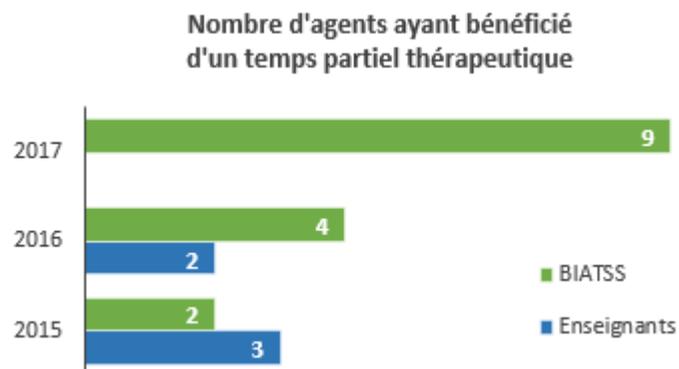
Ce temps partiel thérapeutique est accordé pour une période de 3 à 6 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Rémunération :

L'agent autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de sa rémunération.

Quotité de travail :

La quotité de travail d'un temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50%.



9

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel en 2017. Ils étaient 5 en 2015 et 6 en 2016.

+75%

L'évolution du nombre de jours de temps partiel thérapeutique, en lien avec l'augmentation du nombre d'agents concernés qui a presque doublé.

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.4 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

+9%

l'évolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé, 8112 jours en 2017 contre 7421 en 2016

22

l'équivalent en temps plein (ETP) du total des absences sur 2017, soit +2 ETP par rapport à 2016

53%

La part des COM dans le total des jours d'absences pour raison de santé

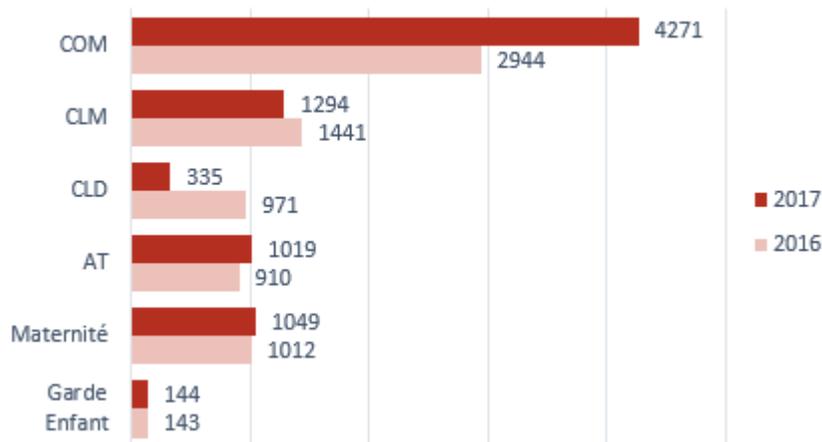
+14%

l'augmentation du nombre d'arrêts maladie tout type d'absences confondus,

1/3

1 agent sur 3 a été absent au moins une fois pour raison de santé en 2017

Nombre de jours d'arrêts par type d'absence



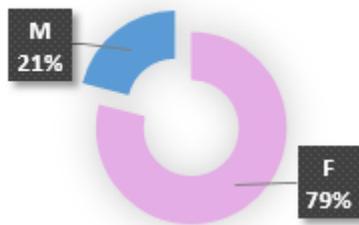
COM : Congé Ordinaire de Maladie

CLM : Congé de Longue Durée - pour le fonctionnaire atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ou reconnu par le Comité médical - Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

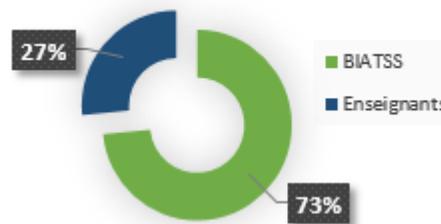
CLD : Congé de Longue Durée - pour le fonctionnaire atteint de certaines pathologies - Durée : 3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

AT : Accident du Travail - inclue les accidents de travail, de service, de trajet et de mission

Jours d'absences par sexe



Jours d'absences par poste



Jours d'absences par statut



CLM - Congé de Longue Maladie

	2017	2016
Nombre	7	7
Femmes	7	7
Hommes	0	0
BIATSS	4	5
Enseignants	3	2
Durée moyenne	185 jrs	206 jrs

CLD - Congé de Longue Durée

	2017	2016
Nombre	2	5
Femmes	1	3
Hommes	1	2
BIATSS	2	4
Enseignants	0	1
Durée moyenne	168 jrs	194 jrs

▪ ZOOM SUR LES CONGES ORDINAIRES DE MALADIE

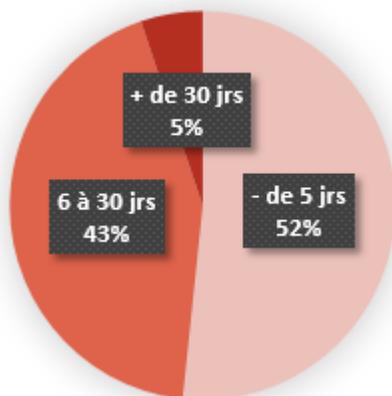
	2016	2017	Evolution
Nb agents arrêtés	194	213	10%
Nb arrêts	392	482	23%
Nb jours d'absence	2944	4271	45%

9 jrs la durée moyenne d'un arrêt (contre 7,5 jours en 2016). Cette augmentation explique en partie la hausse du nombre de jours d'absence

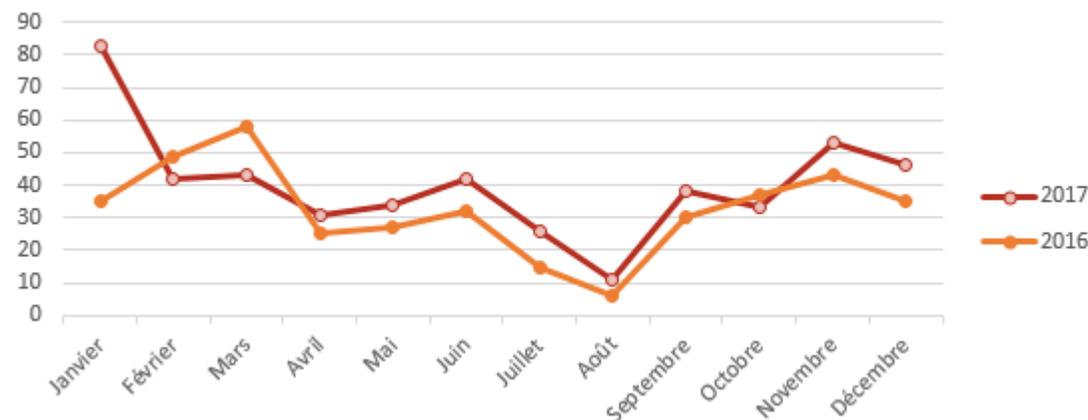
20 % la part des arrêts de 1 à 2 jours (contre 25 % en 2016)

20 % le poids des arrêts de + de 30 jours en nombre de jours d'absence

Nombre d'arrêts par durée d'absence



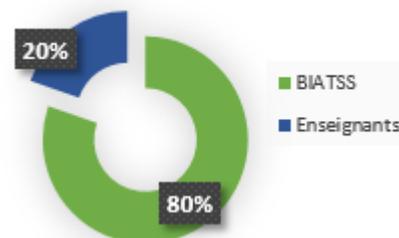
Saisonnalité des arrêts



Jours d'absences par tranche d'âge



Jours d'absences par poste



Jours d'absences par sexe



5.5 LA MEDECINE PREVENTIVE

Depuis mars 2017, l'Université a conclu un partenariat avec le Pôle Santé 66 afin de mettre en place une médecine préventive sur site.

Le médecin de prévention réalise des visites médicales périodiques (personnels sous surveillance médicale particulière, visite biennale ou quinquennale) ou non périodiques (visite d'embauche ou de reprise), aussi bien à la demande de l'agent, de l'employeur ou du médecin.

En 2017, le médecin de prévention a effectué des actions en milieu de travail :

- Visites des laboratoires et du site de Tautavel avec le conseiller prévention
- Etudes de postes dans le cadre de l'ergonomie au travail
- Réunion avec les assistants de prévention
- Participation aux réunions du CHSCT
- Participation au groupe de travail « Qualité de vie au travail »

47 %

le taux d'absentéisme des agents aux visites médicales.
Sur 426 convocations, 224 consultations ont été effectuées.

751

examens complémentaires ont été réalisés (vision, tension, prise de sang, audiométrie,...)

7

conclusions d'examens médicaux ont abouti à une aptitude avec aménagement de poste.

0

maladie professionnelle

EXAMENS MEDICAUX REALISES EN 2017

Examens périodiques	♀	♂	Total
Salariés non soumis à une SMR	51	70	121
<i>Surveillance Médicale Simple</i>	39	54	93
<i>Suivi individuel général</i>	12	16	28
Salariés soumis à une SMR	24	23	47
<i>Surveillance Médicale Renforcée Réglementaire</i>	4	12	16
<i>Surveillance Médicale Renforcée Personne</i>	10	2	12
<i>Suivi individuel renforcé</i>	10	9	19
Total visites périodiques	75	93	168

Examens médicaux non périodiques	♀	♂	Total
Visites d'embauche	13	11	24
Visites de pré-reprise	4	1	5
Visites de reprise	5	4	9
<i>Reprise après maladie</i>	1	4	5
<i>Reprise après accident du travail</i>	4	0	4
Visites occasionnelles	11	7	18
<i>Occasionnelle demande du salarié</i>	8	5	13
<i>Occ. demande employeur</i>	1	2	3
<i>Demande du médecin du travail</i>	2	0	2
Total visites non périodiques	33	23	56

Total visites 2017	108	116	224
---------------------------	-----	-----	-----

5.6 L'HYGIENE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

LES MOYENS

LES MOYENS HUMAINS

- 1 Conseiller prévention : cat. A à 100 %
- 1 Responsable sécurité incendie et risques majeurs : cat. B à 100 %
- 1 apprenti (niveau Master)
- 46 assistants de préventions dont 17 formés en 2017
- Convention avec le Pôle Santé 66 pour la médecine de prévention et une équipe pluridisciplinaire (infirmière santé sécurité, secrétaire médicale, psychologue du travail)

LES MOYENS FINANCIERS

288 519 € de budget (hors formations)

- Investissement modernisation/remplacement des centrales incendie des bâtiments
- Marchés de maintenance des équipements incendie (centrale incendie, éclairage de sécurité, extincteurs, désenfumage, plans d'évacuation, défibrillateurs)
- Marchés de vérification des techniques de sécurité des bâtiments (électricité, gaz, ventilations, chaufferies, ascenseurs, lignes de vie et ancrages)
- Contrats de vérification des équipements de laboratoires et des ateliers (ventilation, levage, machines-outils, centrifugeuses)
- Gestion des déchets dangereux (chimiques, biologiques)
- Equipements spécifiques (détections, protection, études et mesures de polluants)

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

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. A cet effet, il :

- ✓ Analyse les risques professionnels dans les conditions définies par l'article L 4612-2 du code du travail,
- ✓ Analyse les risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement
- ✓ Contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels
- ✓ Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail
- ✓ Coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité

En 2017, le CHSCT s'est réuni à 4 reprises, dont une séance de façon exceptionnelle suite à une situation de risques psychosociaux.

▪ L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MAÎTRISE DES RISQUES

Faits marquants 2017

- **Cellule de crise** : nomination de la cellule de crise de l'établissement en janvier 2017. 2 membres de la cellule ont été formés en mars 2017. Une simulation d'activation de la cellule de crise a été opérée en avril 2017 (gestion d'évènements majeurs : risques naturels, technologiques, attentats/intrusions).
- **Séminaire santé et sécurité** : en décembre 2017, un séminaire d'une journée spécifique à la responsabilité en matière de santé et sécurité au travail a été organisé sur le campus de l'Université et a rassemblé 29 personnels d'encadrement (chefs de services, directions et laboratoires).
- **Évaluation des risques professionnels** : découpage de l'établissement en 63 unités de travail. 84% disposent d'un document unique dont 68% a été mis à jour en 2017 avec la mise en place d'un programme annuel de prévention. Le médecin de prévention et le conseiller de prévention ont procédé à 9 visites de laboratoires de recherche en 2017 permettant la mise en place de la fiche collective de risques professionnels pour ces laboratoires.

Autres actions menées

Prévention incendie



- 93% des bâtiments de l'Université sous avis favorable
- remplacement des centrales incendie des bâtiments du campus de l'IUT et de la BU Lettres et Sciences Humaines en 2017 avec la mise en place d'un système de sonorisation pour les risques majeurs et attentats

Gestion des déchets dangereux



- 6,5 tonnes de déchets chimiques en 2017 (6,6 tonnes en 2016) collectés sur 6 sites de l'université.
- 8395 litres de déchets biologique en 2017 (environ 400 litres en 2016) ; nouvelle filière avec l'animalerie rongeur passant d'une collecte trimestrielle à une collecte hebdomadaire
- 110 kg de tubes néons et ampoules recyclés en 2017
- 133 kg de piles et batterie recyclées (80 kg en 2016)

Sécurisation des accès en toiture



Poursuite de la sécurisation des accès en toiture des bâtiments en 2017.

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

▪ LES FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE

168

stagiaires ont participé
à une ou plusieurs
formations relatives à
l'hygiène et la sécurité

Le budget 2017 alloué aux formations
en hygiène et sécurité s'élève à

20 314 €

soit

30%

de la totalité des dépenses de
formation de l'UPVD

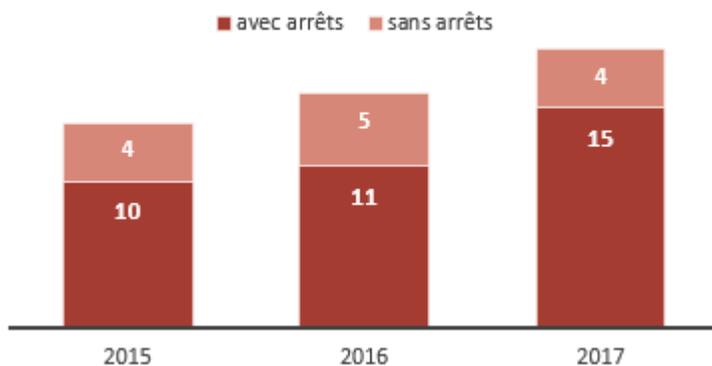
En 2016, les dépenses de formations
en hygiène et sécurité étaient de

12 835 €

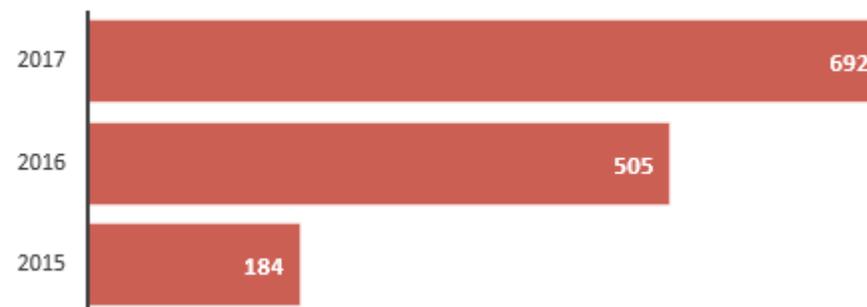
	BIATSS	Enseignants	Extérieurs	Total
Assistant de prévention - formation initiale	14		3	17
CACES renouvellement permis PEMP 1B	2			2
Conduire des chariots transpalettes électriques	2		3	5
Formation aux gestes qui sauvent	1			1
Formation de formateurs PSC1	1			1
Habilitation électrique pour électricien	7			7
Habilitation électrique pour non électricien	27	1	3	31
PCR (personne compétente en radioprotection)		1		1
PRAP travail sur écran	1			1
Recyclage SSIAP 3	1			1
Renforcement nettoyage mécanisé	13			13
Risques chimiques et biologiques	17	5	19	41
Risques majeurs éducation	2			2
Sécurité incendie	8			8
SST + H0B0	2			2
SST + SSIAP1 + H0B0	1			1
GP SUP 43ème rencontres nationales	1			1
Journées GP'SUP Belfort	1			1
Groupe de travail : élaboration programme formation prévention des risques	2			2
Réunion : préparation formations communes sécurité	1			1
Séminaire des encadrants : santé et sécurité au travail	19	9	1	29
	123	16	29	168

5.7 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Evolution des accidents de travail depuis 2015



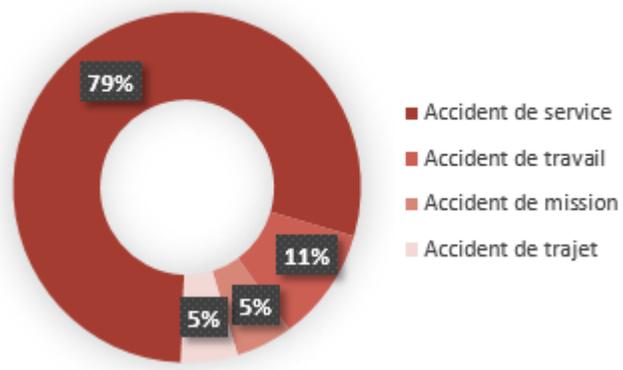
Nombre de jours d'absence en fonction de l'année de l'accident



Lecture du graphique : les accidents survenus en 2016 ont été suivis de 505 jours d'arrêts.

Note : parmi les accidents survenus en 2017, certains arrêts se prolongent sur 2018 mais la date de fin d'observation est fixée au 31/12/2017.

Type d'accidents survenus en 2017



« accident de service » pour les fonctionnaires et
« accident de travail » pour les contractuels

68 %

des victimes d'accidents de travail / service sont des agents de catégories C.

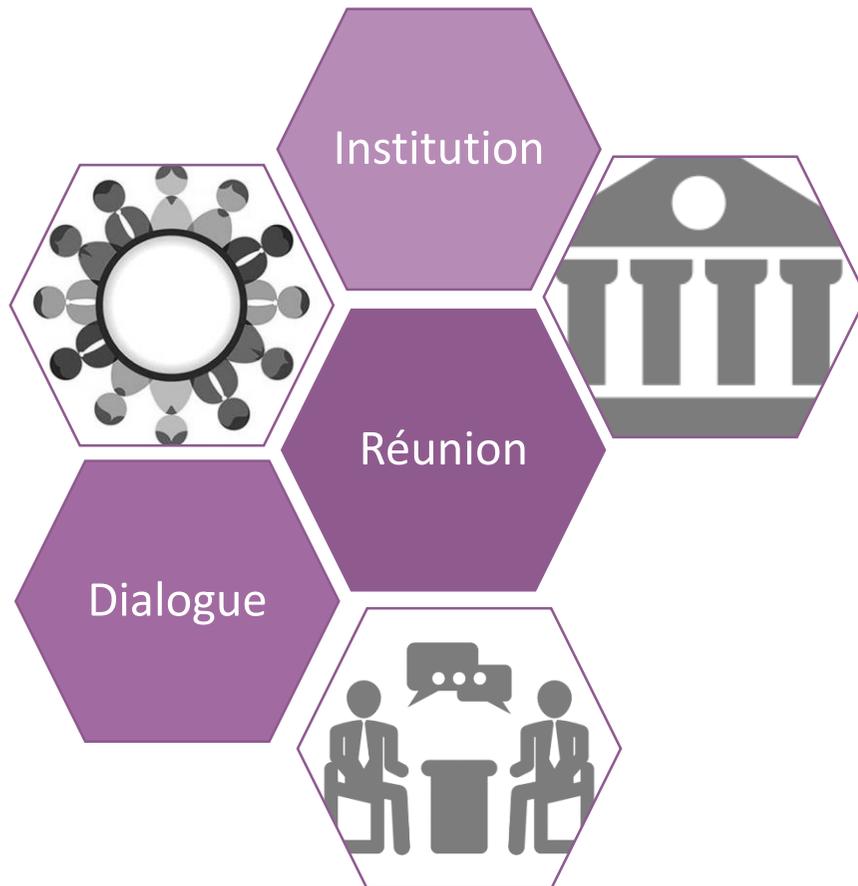
79 %

des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail contre 69 % l'an passé.

47 %

des accidents sont consécutifs à une chute.

06 – VIE INSTITUTIONNELLE



6.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Missions :

- ✓ Détermine la politique de l'établissement, en délibérant notamment sur le contenu du contrat d'établissement.
- ✓ Vote le budget et approuve 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.

Composition :

Nombre de réunions en 2017 : 10

- 16 enseignants-chercheurs (dont 8 femmes et 8 hommes)
- 4 personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service (dont 2 femmes et 2 hommes)
- 4 étudiants
- 8 personnalités extérieures

6.2 LE CONSEIL ACADEMIQUE (CAC)

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

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.

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 2017 :

- 0 CAC pléniers
- 8 CAC restreints

▪ LA COMMISSION DE RECHERCHE (CR)

Missions :

- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche
- ✓ Est consultée 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 (dont 7 femmes et 11 hommes)
- 4 personnels non enseignants (dont 2 femmes et 2 hommes)
- 4 étudiants doctorants
- 4 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2017 : 9

▪ LA COMMISSION FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE (CFVU)

Missions :

- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la formation
- ✓ 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
- ✓ Définit des mesures participant à la réussite des étudiants, favorise 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 (activités de soutien, services médicaux et sociaux, accès aux ressources documentaires)
- ✓ Met en place des mesures facilitant l'accueil et la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé

Composition :

- 12 représentants des enseignants – enseignants chercheurs (dont 6 femmes et 6 hommes)
- 3 représentants des personnels BIATSS (dont 2 femmes et 1 homme)
- 12 représentants des usagers
- 3 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2017 : 10

6.3 LE COMITE TECHNIQUE (CT)

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 concernées pas les avis du CT
- ✓ Elabore un règlement intérieur permettant d'encadrer les conditions de travail
- ✓ Approuve 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 le recrutement de personnels (conditions de recrutement, y compris des contractuels)

Composition :

- 3 représentants de l'Administration (dont 1 femme et 2 hommes)
- 20 représentants des Personnels (dont 11 femmes et 9 hommes)

Nombre de réunions en 2017 : 4

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 ITRF :
 - 12 représentants de l'Administration (dont 6 femmes et 6 hommes)
 - 12 représentants des Personnels (dont 6 femmes et 6 hommes)
- CPE ASS
 - 8 représentants de l'Administration (dont 4 femmes et 4 hommes)
 - 6 représentants des Personnels (dont 6 femmes et 0 homme)
- CPE BIB
 - 6 représentants de l'Administration (dont 1 femme et 5 hommes)
 - 4 représentants des Personnels (dont 2 femmes et 2 hommes)

Nombre de réunions en 2017 :

- 2 CPE ITRF
- 4 CPE ASS
- 3 CPE BIB
- 2 CPE Plénière

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

Missions :

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

Composition :

- 8 représentants de l'Administration (dont 3 femmes et 5 hommes)
- 8 représentants des Personnels (dont 7 femmes et 1 homme)

Nombre de réunions en 2017 : 2

07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE



7.1 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE (SAS)

LES MISSIONS

- ✓ Promouvoir, étudier, organiser les projets et actions de caractère social, susceptibles d'intéresser les personnels de l'établissement
- ✓ Administrer toutes les 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...
- ✓ 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

LES ACTEURS

1

Directeur

1

Agent administratif
à temps complet

1

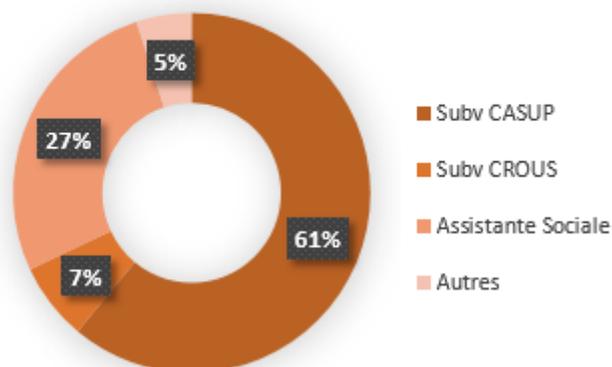
Assistante sociale par
convention avec le
Service Social Conseil

LE BUDGET

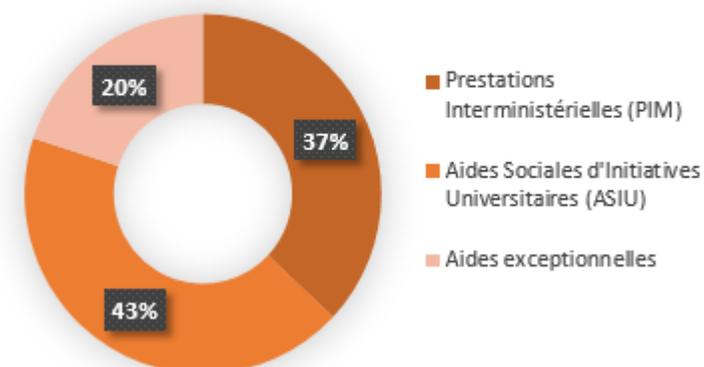
71 300 €

de budget prévisionnel 2017 dont 35 800 € de fonctionnement et 35 500 € de masse salariale

MASSE DE FONCTIONNEMENT
Montant des dépenses : 33 916 €



MASSE SALARIALE
Montant des dépenses : 31 052 €



▪ LA RESTAURATION DES PERSONNELS

L'UPVD a signé une convention avec le CROUS en 2012 pour servir la prestation relative à la restauration des personnels, dont le taux interministériel est fixé annuellement, au bénéfice des agents dont l'INM est inférieur ou égal à 466.

Depuis 2013, par avenant à la convention, l'UPVD a décidé de compléter cette subvention de 1 euro par repas au bénéfice des personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 362.

Afin de tenir compte de la nouvelle grille de rémunération découlant du Parcours professionnel, Carrière et Rémunération (PPCR), un relèvement de l'indice a été décidé par avenant, applicable au 1er juin 2017.

INM (Indice National Majoré)		Montant subvention UPVD	Prix repas CROUS		Montant à charge de l'agent	
Jusqu'au 31/05/17	A partir du 01/06/17		Jusqu'au 31/07/17	A partir du 01/08/17	Jusqu'au 31/07/17	A partir du 01/08/17
≤ 362	≤ 367	2,22 €	5,70 €	5,80 €	3,48 €	3,58 €
≤ 465 et > 362	≤ 474 et > 367	1,22 €			4,48 €	4,58 €
> 465	> 474	0,00 €			5,70 €	5,80 €

Le montant de la subvention de l'UPVD s'élève à

2 304 €

▪ LA MICRO-CRECHE « LES ECUREUILS »

Le projet débuté à l'automne 2013 par une enquête auprès de l'ensemble de la communauté universitaire a abouti à l'ouverture de la micro-crèche « les Ecureuils » le 3 avril 2017. Sur cette première année, 8 étudiant(e)s et 8 agents bénéficient d'une place, soit 16 enfants, pour un taux d'occupation d'environ 54 %. L'ouverture de la micro-crèche en cours d'année a entraîné une fréquentation moins importante que prévue car les parents ont déjà trouvé une solution d'accueil à cette période l'année.

▪ LE TRANSPORT DES PERSONNELS

L'adhésion de l'UPVD au Club « Plan de Déplacement Entreprise » de la communauté d'agglomération Perpignan Méditerranée permet aux personnels de bénéficier de tarifs préférentiels sur les abonnements mensuels ou annuels des titres de transport proposés par la Compagnie des transports urbains SANKEO.

▪ LE LOGEMENT

Le SAS et l'assistante sociale accompagnent les agents dans le montage de leur dossier de demande d'accès à un logement social ou de mutation.

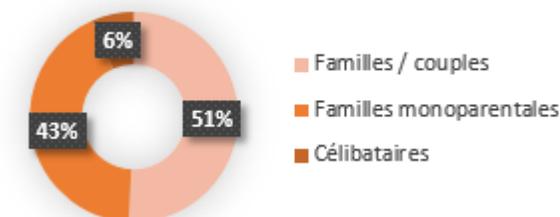
LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

71

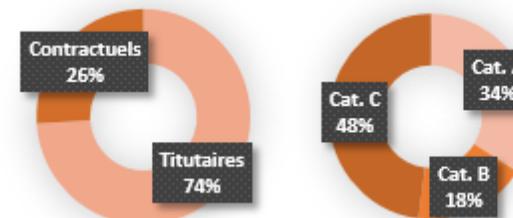
bénéficiaires dont 49 femmes et 22 hommes

Répartition des demandes	Nombre de dossiers traités	Montant des prestations versées
Prêts sociaux	1	1 000 €
Aides exceptionnelles	9	6 357 €
Séjours d'enfants	44	3 897 €
Allocations enfants handicapés	4	7 517 €
Soins coûteux	9	1 313 €
Garderie périscolaire	11	602 €
Activités culturelles et sportives enfants	30	2 150 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	2	460 €
Aide aux vacances et loisirs	10	1 135 €
Aide à la restauration scolaire	117	7 603 €
Total	238	32 034 €

Situation familiale des bénéficiaires



Statut des bénéficiaires

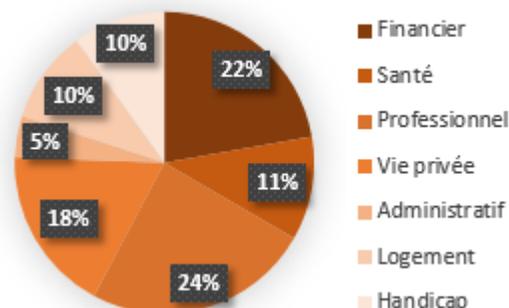


L'ASSISTANCE SOCIALE

Depuis le 1er janvier 2012, l'établissement ne bénéficie plus des services de l'assistante sociale de l'académie. 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.

En 2017, 26 permanences ont été assurées. L'assistante sociale est intervenue auprès de 46 personnes (36 femmes et 10 hommes), dont 30 encore inconnues de ses services et mené 104 entretiens.

Types de demandes traitées



Les moyens mis en œuvre pour traiter ces demandes sont nombreux : évaluation sociale, accompagnement social, administratif et juridique (droit du travail, de la famille, ...), orientation vers les partenaires externes et internes, dossiers d'aides financières, dossiers MDPH, dossier logement, invalidité, ...

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

Le CASUP est une association loi 1901, sans but lucratif, créée en 1996.

Activités du CASUP en 2017			
	Prix payé	Prix adhérent	CASUP
Voyage	667,60 €	636,00 €	31,60 €
Billetterie (cinéma, piscine,...)	34 953,17 €	26 862,25 €	8 090,92 €
Spectacles (concerts,...)	18 188,85 €	15 585,00 €	2 603,85 €
Arbre de Noël (<i>spectacle, jouets,...</i>)	7 031,22 €		7 031,22 €
Charges de personnel (salaires et charges)	6 235,27 €		6 235,27 €
Charges administratives (assurance, fournitures,...)	692,53 €		692,53 €
Autres charges (missions, réception,...)	564,06 €		564,06 €
TOTAL DES DÉPENSES	68 332,70 €	43 083,25 €	25 249,45 €

Répartition des adhérents pour l'année 2017	
BIATSS	162
Enseignants	50
Retraités	5
Total	217

7.3 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.

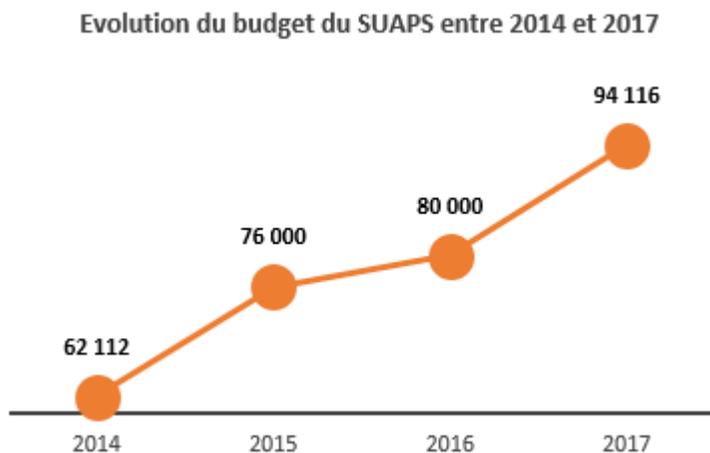
En plus des trois professeurs d'Education Physiques et Sportives (EPS), de nombreux intervenants (internes ou externes) viennent apporter leurs savoir-faire sur des ateliers spécifiques.

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

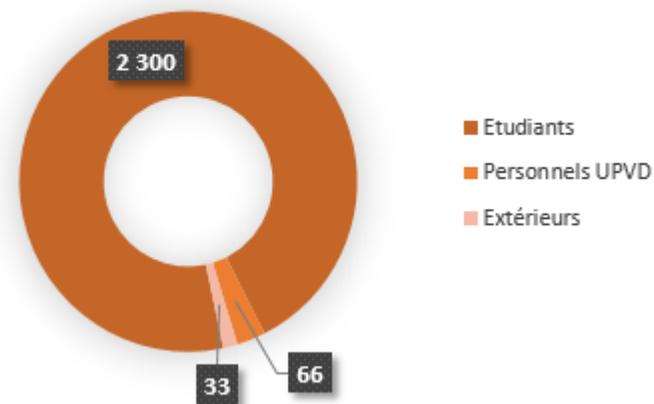
- Activités d'entretien : zumba, body-sculpt, body conditioning, fitness, pilates, gym suédoise, musculation, cardio-training.
- Activités d'expression : swing, salsa, bachata.
- Activités de relaxation : stretching, yoga, atelier bien être.
- Activités balistiques : golf, tir à l'arc.
- Activités aquatiques : natation.
- Sports collectifs : basketball, football, hand ball, rugby, volley ball.
- Sports de combat : savate boxe française.
- Sports de raquette : tennis, badminton, tennis de table, paddle.
- Activités de pleine nature : ski, parapente, canyoning, escalade, kite surf, randonnée.

+52%

d'évolution pour le budget du SUAPS entre 2014 et 2017



Répartition des 2 399 adhérents au SUAPS



7.4 LE SERVICE COMMUNICATION ET CULTURE

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
- Représentations théâtrales
- Spectacles de danse
- Expositions

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

- Ateliers d'expression orale : théâtre (en français, anglais, espagnol et catalan), gospel, art oratoire, chant
- Ateliers d'expression écrite : écriture, poésie multilingue
- Ateliers d'expression visuelle : photo, audiovisuel
- Ateliers manuels et créatifs : fabrication d'objets, jeux de sociétés

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 du département (cinéma, théâtre, festivals, concerts, rencontres sportives, patrimoine local...) grâce à de nombreux partenariats

Année universitaire	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nb d'adhérents	777	650	950	670

La baisse du nombre d'adhérents entre les années universitaires 2015-2016 et 2016-2017 (- 280 adhérents) s'explique par le changement de tarification : 5 € pour les boursiers (gratuité proposée sur l'année 2015-2016) et 10 € pour les non-boursiers (contre 9€ les années précédentes).

GLOSSAIRE

AAE	Attaché d'Administration d'Etat
ADJENES	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche
ASI	Assistant ingénieur
ASS	personnels Adminsitratifs, Sociaux et Santé
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
FOND	Fondation
HETD	Heure Equivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut Administration des Entreprises
IFCT	Institut Franco-Catalan Transfrontalier
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice National Majoré
ITRF	personnels Ingénieurs, Techniques, adminsitratifs de Recherche et 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 d'Education Physique et Sportive
RECH	Recherche
RERS	Repères et Références Statistiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement sup.
SEE	Sciences Exactes et Expérimentales
SJE	Sciences Juridiques et Economiques
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TECH	Technicien