

Bilan Social

2018

UNIVERSITÉ
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 mieux 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 2018 rend compte des principales orientations en matière de ressources humaines 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 personnels BIATSS, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, le chantier ouvert fin 2017, a été poursuivi en 2018. Un travail approfondi a été réalisé et a pu déboucher sur une cartographie détaillée de l'ensemble des fonctions occupées par les personnels BIATSS, permettant dorénavant de disposer d'un référentiel métier UPVD, et de lier en toute transparence les fonctions occupées à un régime indemnitaire pré-établi. L'enveloppe indemnitaire a été revalorisée (+40 000€) pour l'ensemble des personnels de catégorie C, B et A.

En outre, concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, l'enveloppe des primes de responsabilités pédagogiques (augmentation de la volumétrie des fonctions existantes), a été revalorisée et augmentée de 50 000€ pour tenir compte de l'investissement des enseignants, enseignants-chercheurs.

- En 2018, la politique d'emplois a été plus volontariste, tout en respectant la soutenabilité budgétaire de l'établissement, pour répondre notamment aux besoins pédagogiques des différentes structures.
- 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).
- L'établissement continue son engagement dans l'action sociale à destination des personnels avec la hausse des subventions du service d'action sociale et du CASUP, l'augmentation de l'activité de la micro-crèche « les Ecureuils » depuis son ouverture en 2017 ou encore la mise en place du partenariat auprès du Pôle Santé au Travail (PST 66) afin de garantir la présence d'un médecin de prévention sur le campus.

Au-delà de ces données et statistiques, je tiens à remercier ici l'ensemble des personnels de l'UPVD 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 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 2018 du bilan social comprend des données à différentes dates d'observations :

- ✓ à un instant « t », à savoir au 15 janvier 2018 pour les données relatives aux emplois et aux effectifs
 - ✓ sur l'année civile 2018 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 : Mangué, SIFAC, 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 cas échéant.

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, 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 2016]



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)



9 266 étudiants
(MEEF compris, hors C2i)



2 069 étudiants internationaux de
104 nationalités (soit 22 % des étudiants)

80 Diplômes Nationaux :

- 8 DUT
- 17 Mentions de Licence
- 25 Licences Professionnelles
- 24 Mentions de Master
- 1 Diplôme d'Ingénieur
- 2 DAEU
- 1 Capacité
- 2 Doctorats



61 Diplômes Universitaires

2 Mentions de Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF)

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
- 325 doctorants (108 à l'ED 305 et 217 à l'ED 544)
- 2 millions d'euros environ de contrats de recherche gérés par l'UPVD chaque année

14 projets européens actifs
5 projets ANR actifs

1 268 publications scientifiques (données issues de HAL)
65 thèses délivrées

LES MOYENS FINANCIERS : 72 004 459 € de dépenses en 2018



5 % d'Investissements

15 % de Fonctionnement

80 % de Masse salariale

LES PERSONNELS : 890 agents (données au 15/01/2018)



433 BIATSS

131 Cat. A
95 Cat. B
201 Cat. C
6 Apprentis



457 Enseignants et
Enseignants-Chercheurs

283 Enseignants-chercheurs
61 Enseignants 2nd degré
113 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

03 – FORMATION ET CONCOURS

3.1 La population formée et les thématiques	31
3.2 La pédagogie innovante.....	32
3.3 Le budget.....	33
3.4 Les concours	34

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 Le temps partiel et le temps incomplet	41
5.2 Le compte épargne temps.....	42
5.3 Le handicap	43
5.3 Le temps partiel thérapeutique	44
5.4 Les absences pour raison de santé.....	45
5.5 La médecine préventive	47
5.6 L'hygiène et la sécurité.....	48
5.7 Les accidents du travail	51

07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

7.1 Le Service de l'Action Sociale.....	58
7.2 Le Comité d'Actions Sociales de l'Université de Perpignan	61
7.3 Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	62
7.4 Le Service Communication et Culture.....	63

02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.1 Les mouvements des personnels	25
2.2 Les promotions	26

04 – REMUNERATIONS

4.1 La structure de la masse salariale.....	36
4.2 Le traitement et le régime indemnitaire	37
4.3 La répartition de la masse salariale	38

06 – VIE INSTITUTIONNELLE ET JURIDIQUE

6.1 Le Conseil d'Administration	53
6.2 Le Comité Technique	53
6.3 La Commission Paritaire d'Etablissement	54
6.4 La Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Non-Titulaires...54	
6.5 Le Conseil Académique	55
6.6 Les élections	56
6.7 L'activité conventionnelle	56
6.8 La vie disciplinaire et contentieuse	56

Glossaire.....	64
----------------	----

01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS



1.1 LES EMPLOIS

■ LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Tableau des emplois à l'appui du budget 2018

			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Nature des emplois			En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs	Permanents	Titulaires	350,00		350,00
		CDI	3,00		3,00
	Non permanents	CDD	90,00	13,00	103,00
S/total EC			443,00	13,00	456,00
BIATSS	Permanents	Titulaires	276,00		276,00
		CDI	14,00	31,00	45,00
	Non permanents	CDD	21,00	91,00	112,00
S/total Biatss			311,00	122,00	433,00
Totaux			754,00	135,00	889,00

Evolution du plafond des emplois depuis 2016



Consommation des ETPT de 2015 à 2018 (moyenne sur l'année civile)

			2016	2017	2018
Plafond Etat	Titulaires	BIATSS	265,4	275,3	269,4
		Enseignants	347,4	349,4	342,3
	Titulaires		612,8	624,7	611,7
	Non Titulaires	BIATSS	32,8	27,8	38,6
		Enseignants	76,4	77,6	78,2
Non Titulaires		109,2	105,4	116,8	
Plafond Etat			722,0	730,1	728,5
Plafond Etablissement	Non Titulaires	BIATSS	124,2	118,7	107,5
		Enseignants	2,0	3,0	17,4
Plafond Etablissement		126,2	121,7	124,9	
Total			848,2	851,8	853,4

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé.

Un agent travaillant toute l'année à 80% décompte 0,8 ETPT.

Un agent à temps plein arrivé en Septembre compte pour 0,33 ETPT (moyenne sur 12 mois)

Le plafond Etat est fixé par le Ministère alors que le plafond Etablissement (emplois financés hors SCSP) est fixé par l'établissement

97 %

de taux d'occupation du plafond Etat en 2018, au regard du tableau des emplois présenté à l'appui du budget.

93 %

de taux d'occupation du plafond Etablissement 2018, au regard du tableau des emplois présenté à l'appui du budget.

1.1 LES EMPLOIS

▪ L'OCCUPATION DES EMPLOIS

Occupation des emplois BIATSS en ETP

Données au 15/01/2018		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	Contractuels
ITRF	IGR	8,0		12,0
	IGE	25,8	11,0	29,0
	ASI	11,6	0,5	7,7
	TCH nes	40,4	9,0	9,0
	ATRF	91,8	5,0	40,4
	APPRENTI			6,6
ASS	DGS	1,0		
	AGT COMPT	1,0		
	AENESR	2,0		
	AAE	11,3	2,0	
	SAENES	16,7	2,0	
	ADJENES	35,5	4,0	
MEDICO-SOCIAUX	MED		1,0	0,2
	INF	1,0		
BIBLIOTHEQUE	CONSG	1,0		
	CONS	2,8		
	BIB	2,0		0,9
	BIB ASS	13,1		
	MAGAS	11,9		1,0
Total général		276,9	34,5	106,8
		311,4		

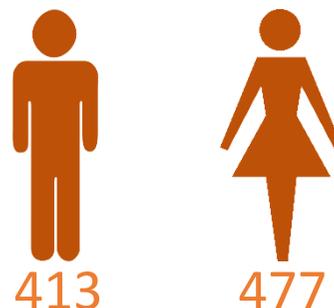
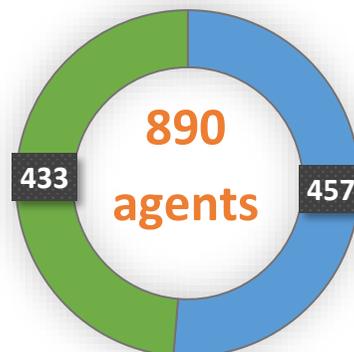
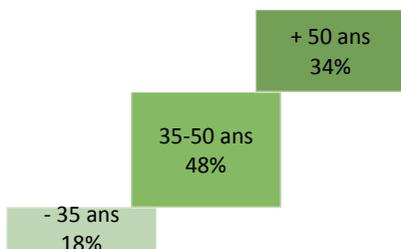
Occupation des emplois enseignants-chercheurs et enseignants en ETP

Données au 15/01/2018		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	Contractuels
Enseignants-chercheurs	PR	79,9	4,5	
	SURNSA	3,0		
	MCF	198,8	9,0	
Enseignants 2nd degré	PRAG	32,8	6,4	
	PRCE	27,9	3,3	
Enseignants contractuels	ATERM		20,0	
	DOCTORANT		34,0	13,0
	LECT		5,0	
	PAST		6,0	
Total général		342,4	88,2	13,0
		430,6		

1.2 LES PERSONNELS DE L'UPVD

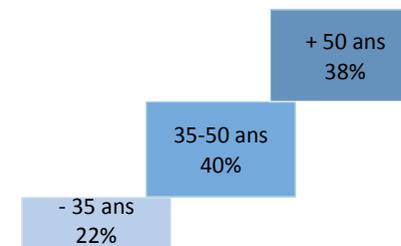
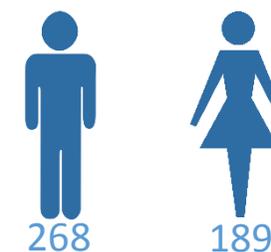
Données au 15/01/2018

Zoom sur les 433 BIATSS



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

Zoom sur les 457 Enseignants et Enseignants-Chercheurs



23 ♀

8 ♂

22 Titulaires

9 Contractuels

31

37 agents en situation de handicap déclarée

6

1 Titulaire

5 Contractuels

2 ♀

4 ♂

1.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

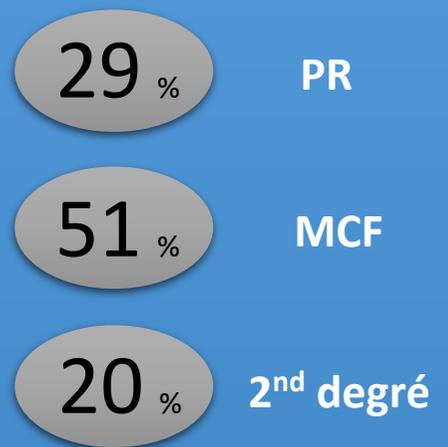


01 – Emplois et Effectifs

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



Répartition des Enseignants et Enseignants – Chercheurs Titulaires au niveau national



Source : Data ESR

1.3 LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

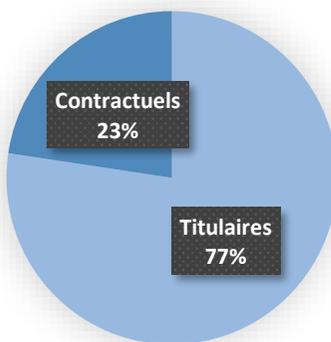
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2018



457 agents

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par statut en 2018



A l'échelle nationale, le ratio est de 78,5 % de titulaires et 21,5% de contractuels (source : Data ESR).

La hausse du nombre de contractuels résulte du nombre croissant de Doctorants contractuels recrutés dans le cadre de projets Région et FEDER.

1 204

Personnels ont effectué 61 467 Heures d'enseignement Equivalent TD (HETD)

	2016		2017		2018	
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP

Enseignants / Enseignants-Chercheurs Titulaires						
PR	81	81,0	82	81,9	83	82,9
MCF	198	196,2	204	203,0	200	198,8
Ens. Chercheurs	279,0	277,2	286,0	284,9	283,0	281,7
PRAG	33	32,8	31	31,0	27	26,8
PRCE	31	31,0	33	33,0	31	30,9
PROF. EPS	4	4,0	4	4,0	2	2,0
Ens. 2nd degré	68	67,8	68	68	60	59,7
PROF.ECOLE	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Total Titulaires	348	346	355	353,9	344	342,4

Enseignants / Enseignants-Chercheurs Contractuels						
ATER	34	32,0	35	30,5	32	30,5
DOCTORANT	34	34,0	34	34,0	47	47,0
MCF ASSOCIE	11	6,0	11	6,0	11	6,5
PR ASSOCIE	4	2,0	3	1,5	3	1,5
LECTEUR	5	5,0	5	5,0	5	5,0
ENS CONTRACT.	7	5,5	12	6,2	15	9,7
Total Contractuels	95	84,5	100	83,2	113	100,2
Total Global	443	430,5	455	437,1	457	442,6

+5,5 ETP

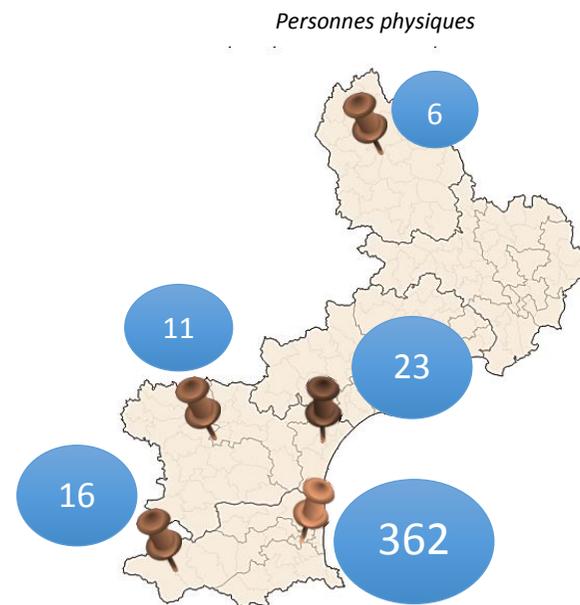
Soit l'évolution des effectifs d'Enseignants et Enseignants-Chercheurs entre 2017 et 2018 à l'UPVD

LA LOCALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2018

	Titulaires	Contractuels	Total 2018	Total 2017	Total 2016
IAE	12	4,5	16,5	16,5	15,8
IFCT	2,5	1,5	4,0	3,8	3,8
IUT	57,8	4,25	62,1	64,3	65,6
LSH	46,7	12,25	59,0	62,6	60,6
SEE	60,8	6,14	66,9	72,4	70,3
SJE	23,75	7,25	31,0	30,3	29,3
RECHERCHE	134,35	64,25	198,6	183,0	180,9
PLATINIUM	1,5		1,5	1,5	1,5
SUAPS	3		3,0	3,0	3,0
Total	342,4	100,1	442,5	437,1	430,5

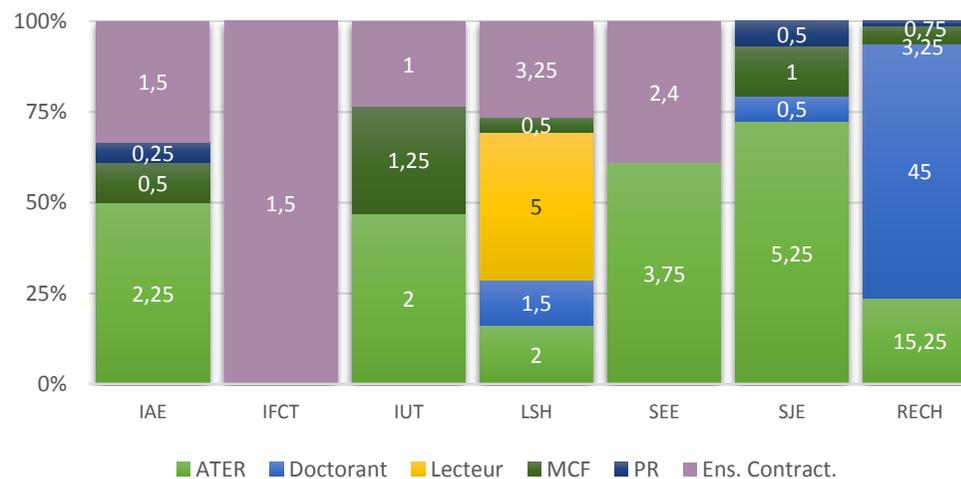
Répartition des Enseignants par site de formation



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Titulaires



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Contractuels



LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Données au 15/01/2018

DROIT, ECONOMIE ET GESTION

	MCF	PR
1 - Drt. priv. sc. crim.	16	6
2 - Drt. publ.	10	4
3 - Hist. drt. & inst.	5	1
4 - Sc. politique	3	
5 - Sc. économiques	8	3
6 - Sc. de gestion	9	1
Total	66	

	2nd degré
ECONOMIE GEST.	18
INFORM. ET GEST.	1
Total	19

85 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.	10	2
12 - Lang. & litt. germ.	1	
14 - Lang. & litt. roman.	7	4
19 - Socio., démographie	7	3
20 - Anth., eth., préhis.	1	
21 - His. & civ. : ancien	3	2
22 - His. & civ. : cont.	3	3
23 - Géo. phys. & autres	6	2
24 - Amén. espace, urbain	3	2
71 - Sc. info. communic.	4	
73 - Cult. & lang. rég.	3	2
Total	83	

	2nd degré
LET. CLASSIQ.-GRAM.	1
LETTRES MODERNES	5
HISTOIRE-GEO.	1
ANGLAIS	7
CHINOIS	1
ESPAGNOL	3
Total	18

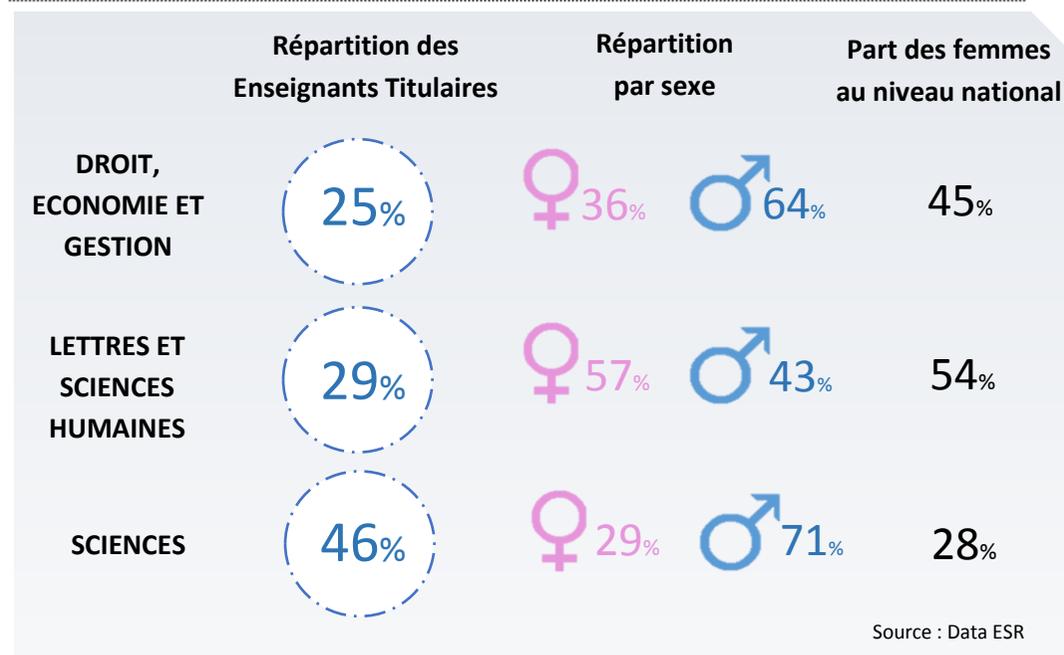
101 Enseignants

SCIENCES

	MCF	PR
25 - Mathématiques	1	
26 - Maths. appliqués	7	5
27 - Informatique	8	3
28 - Mil. denses & matér.	1	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	4	1
37 - Météo océanographie	4	2
60 - Mécan., génie mécan.	3	2
61 - Génie informatique	5	2
62 - Energ., génie procé.	7	7
63 - Electronique	5	1
64 - Biochimie, biologie	4	4
65 - Biologie cellulaire	1	
66 - Physiologie	7	2
67 - Biolog. pop. & écol.	10	5
68 - Biolog. organismes	3	1
74 - Sc. & tec. act. phy.	6	2
Total	134	

	2nd degré
BIOCHIM.-GENIE BIOL.	1
EDUCAT.PHYS.SPORT	7
GENIE CHIM.-CHIMIE	1
GENIE ELECTRIQUE	3
GENIE MECA.-MECAN.	2
MATHEMATIQUES	3
PHYSIQUE - CHIMIE	1
SCIEN. VIE TERRE	1
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1
SII.ING.ME	2
TECHNOLOGIE	1
Total	23

157 Enseignants



01 – Emplois et Effectifs

Source : Data ESR

39 %

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

Part des femmes dans le corps des PR

UPVD

National

22 %

25 %

Part des femmes dans le corps des MCF

44 %

44 %

Part des femmes chez les Prof. 2nd degré

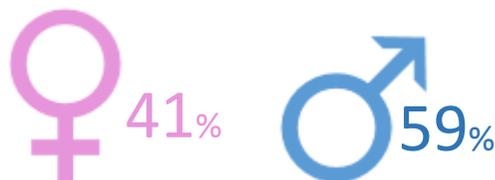
47 %

47 %

LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition par sexe

Enseignants Titulaires et Contractuels



En 2017, les femmes représentaient 44% des effectifs enseignants.

		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

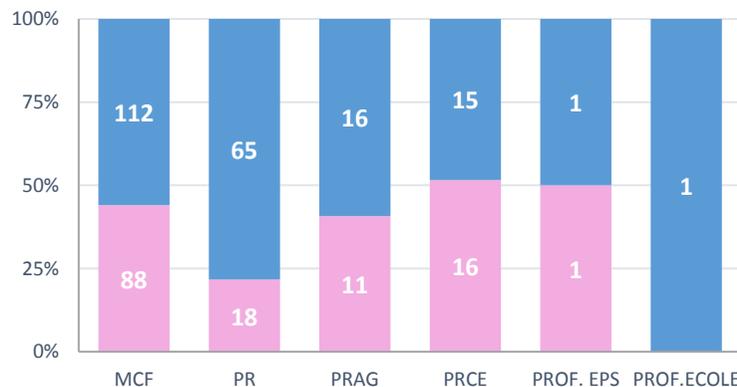


En 2017, les femmes représentaient 59% des effectifs enseignants contractuels.

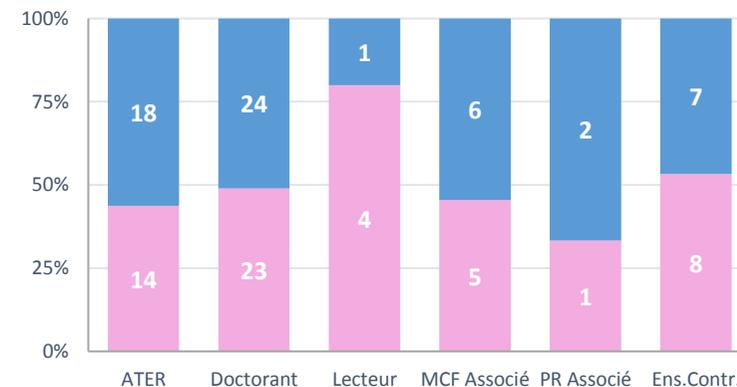
Enseignants Contractuels



Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

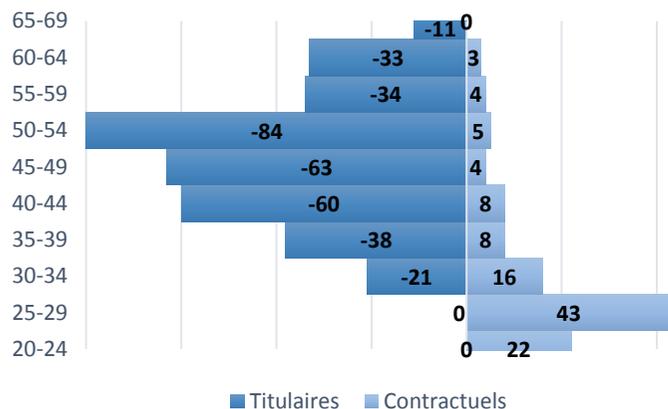


Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

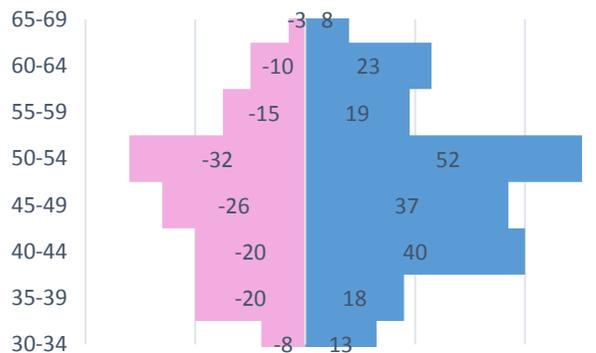


Répartition par âge

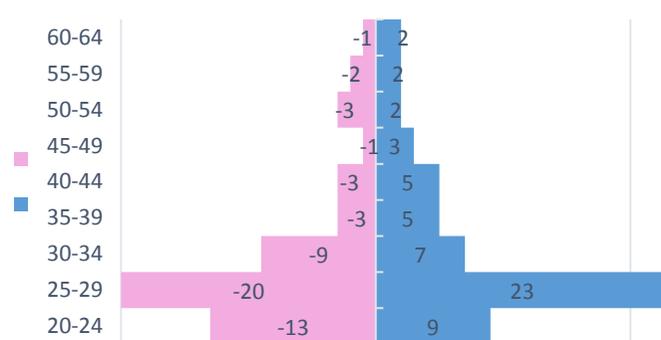
Pyramide des âges des Enseignants



Pyramide des âges des Enseignants Titulaires



Pyramide des âges des enseignants Contractuels



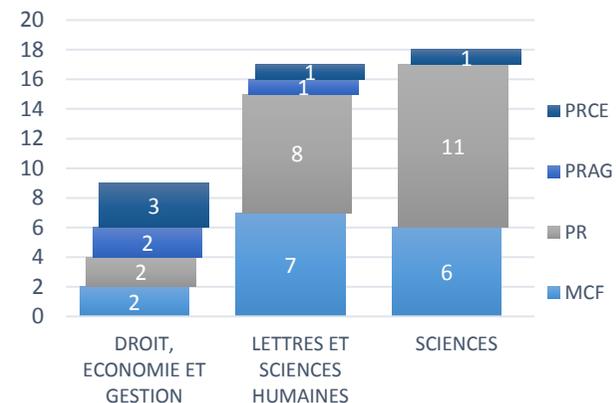
FOCUS SUR LES SENIORS

44 Enseignants Titulaires ont 60 ans ou + dont

- 13 Femmes
- 31 Hommes

21 PR
15 MCF
3 PRAG
5 PRCE

Enseignants titulaires de + 60 ans par filière



UPVD

48,4

National

48,7

Source : bilan social 2016-2017 MESRI

UPVD

♀ 47,8
♂ 48,8

National

♀ 47,5
♂ 49,4

Enseignants Titulaires

UPVD

13 %

National

14 %

Source : OpenData ESRI

1.3 – LES BIATSS



01 – Emplois et Effectifs

Répartition des BIATSS à l'UPVD (titulaires)



Répartition des BIATSS au niveau national (titulaires)



Source : RERS 2018

1.4 LES EFFECTIFS BIATSS

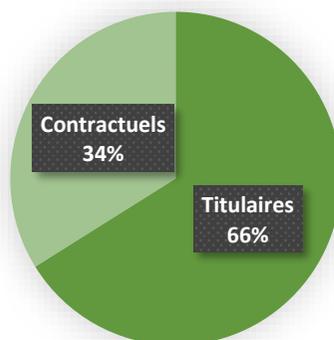
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2018



433 agents

Répartition des BIATSS par statut



A l'échelle nationale, le ratio est de 57,5 % de titulaires et 42,5% de contractuels

(Source : RERS 2018)

Répartition des catégories par statut



*les 6 apprentis ne sont pas comptabilisés

2016		2017		2018	
Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP

BIATSS Titulaires						
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
A	68	67,1	71	68,4	68	66,5
B	69	67,3	72	70,2	73	71,2
C	135	130,5	143	138,7	145	139,2
Total Titulaires	272	264,9	286	277,3	286	276,9

BIATSS Contractuels						
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
CDD	74	72,2	74	71,2	73	71,9
CDI	50	48,8	45	43,5	41	38,2
Ct Recherche	32	31,5	27	26,0	22	22,0
Apprentis	3	3,0	3	3,0	6	6,0
CUI-CAE	4	2,3	5	3,1	5	3,2
Total Contractuels	163	157,8	154	146,8	147	141,3
Total Global	435	422,7	440	424,1	433	418,2

LA LOCALISATION DES BIATSS

Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2018

	Titulaires	Contractuels	Total 2018	Total 2017	Total 2016
IAE	9,6	1,0	10,6	11,8	11,9
IFCT	1,0		1,0	1,0	1,0
IUT	28,8	9,8	38,6	38,0	37,6
LSH	9,6	4,5	14,1	15,4	15,3
SEE	8,9	3,0	11,9	12,4	10,5
SJE	13,7	3,0	16,7	17,5	17,1
RECHERCHE	30,2	34,1	64,3	64,9	70,4
APPUI ADM	174,1	73,2	247,3	249,5	244,9
FOND	1,0	3,0	4,0	4,0	4,0
MIRO		9,7	9,7	9,6	10,0
Total	276,9	141,3	418,2	424,1	422,7



des effectifs BIATSS sont affectés dans les composantes



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



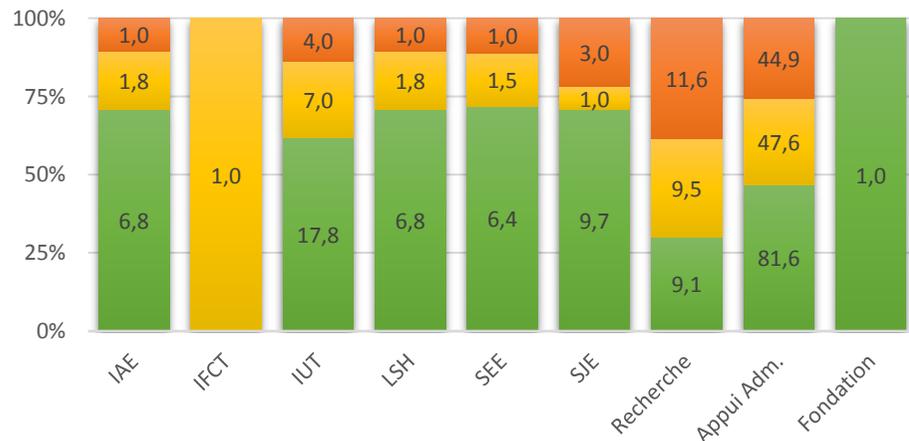
des effectifs BIATSS occupent des fonctions au sein des laboratoires de recherche



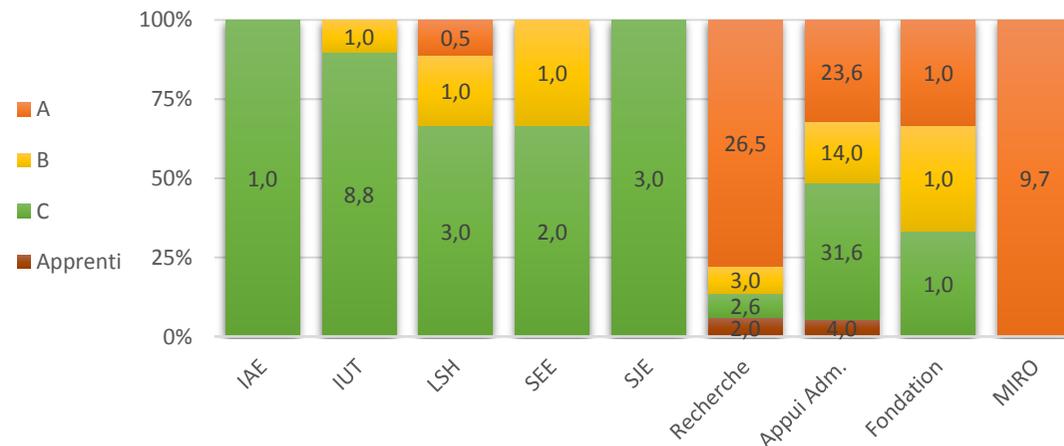
des effectifs BIATSS sont présents dans les antennes (Tautavel, Narbonne, Font-Romeu, Carcassonne)

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

Localisation des BIATSS Titulaires



Localisation des BIATSS Contractuels



LA REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE

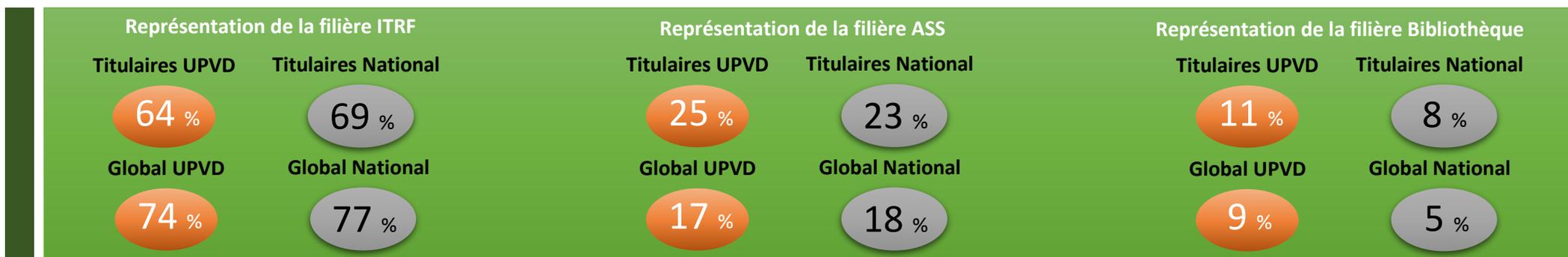
FILIERE ITRF				
	Corps	Grade	2018	2017
A	IGR RF	IGR HC RF	2	1
		IGR 1C RF	3	3
		IGR 2C RF	3	4
	IGERF	IGE HC RF	11	12
		IGE CN	15	15
	ASIRF	ASI RF	12	12
TOTAL CATEGORIE A			46	47
B	TECH RF	TEC RF CE	10	12
		TEC RF CS	10	9
		TEC RF CN	22	20
TOTAL CATEGORIE B			42	41
C	ATRF	ATRF P1C	6	7
		ATRF P2C	24	20
		ATRF	64	63
TOTAL CATEGORIE C			94	90
TOTAL AGENTS FILIERE ITRF			182	178

FILIERE ASS				
	Corps	Grade	2018	2017
A	DGS EPSCP	DGS GR II	1	1
	AC EPCSCP	AC ET G2	1	1
	ADMENESR	ADMENESR	2	2
	AAE	APA	6	6
		AA	5	7
	INF ENES	INFENES CS	1	1
TOTAL CATEGORIE A			16	18
B	SAENES 10	SAENES CE	4	4
		SAENES CS	3	3
		SAENES CN	10	11
TOTAL CATEGORIE B			17	18
C	ADJENES	ADJ P1C	3	3
		ADJ P2C	33	33
		ADJAENES	2	4
TOTAL CATEGORIE C			38	40
TOTAL AGENTS FILIERE ASS			71	76

FILIERE BIBLIOTHEQUE				
	Corps	Grade	2018	2017
A	C.G. BIB.	CG BIB	1	1
	C. BIB.-92	CBIB	3	3
	BIB	BIB	2	2
TOTAL CATEGORIE A			6	6
B	BIBAS	BIBAS CE	7	7
		BIBAS CS	4	4
		BIBAS CN	3	2
TOTAL CATEGORIE B			14	13
C	MAGASINIER	MAG P2C	11	11
		MAG	2	2
TOTAL CATEGORIE C			13	13
TOTAL AGENTS FILIERE BIBLIOTHEQUE			33	32

Données au 15/01/2018

Source : RERS 2018

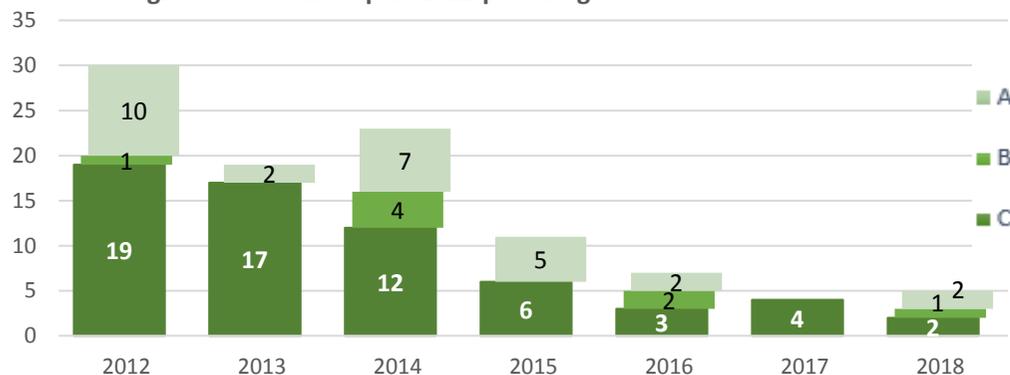


LES BIATSS CONTRACTUELS

	CDD sur besoins permanents	CDI	CDI Chercheur	CDD sur besoins non permanents			Total
				CDD	CUI - CAE	CDD Chercheur	
A	15	6	6	21		15	63
B	11	3		7		1	22
C	11	15		25	5		56
Apprenti				6			6
	37	24	6	59	5	16	147

Données au 15/01/2018

Signatures de CDI depuis 2012 par catégorie



99 CDI signés depuis 2012 dont 28 catégories A, 8 catégories B et 63 catégories C.

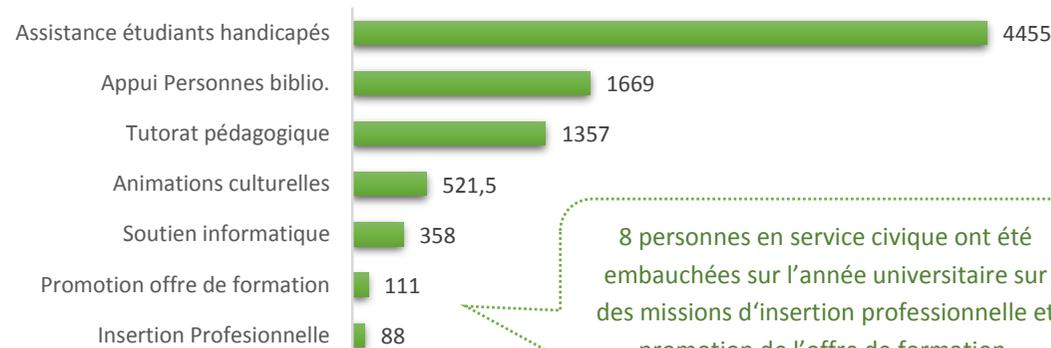
69% des agents signés en CDI sont des femmes

LES CONTRATS ETUDIANTS

8 560 heures réalisées par les contrats étudiants soit l'équivalent de 5,3 ETP annuel

73 le nombre de contrats étudiants sur l'année universitaire 2017-2018

Nombre d'heures réalisées par missions sur l'année 2017-2018



8 personnes en service civique ont été embauchées sur l'année universitaire sur des missions d'insertion professionnelle et promotion de l'offre de formation.

01 – Emplois et Effectifs

Source : RERS 2018

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



Part des femmes titulaires dans la catégorie A



Part des femmes titulaires dans la catégorie B



Part des femmes titulaires dans la catégorie C



LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

Répartition par sexe (Données au 15/01/2018)

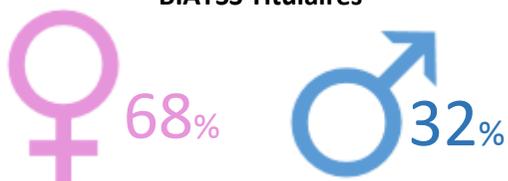
BIATSS Titulaires et Contractuels



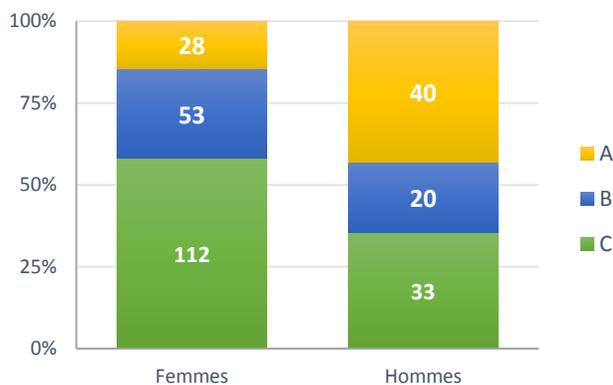
La proportion est strictement identique à 2017

En 2017, les femmes titulaires représentaient 50% des catégories A de l'UPVD

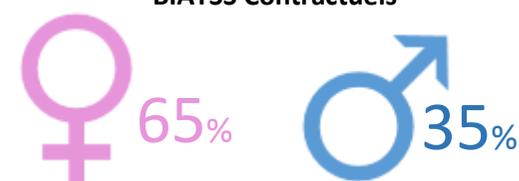
BIATSS Titulaires



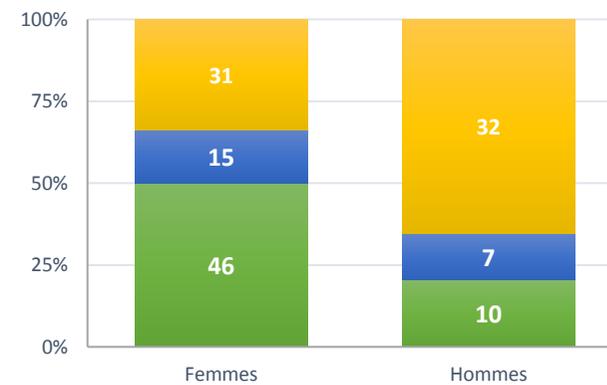
Répartition des BIATSS titulaires



BIATSS Contractuels



Répartition des BIATSS contractuels

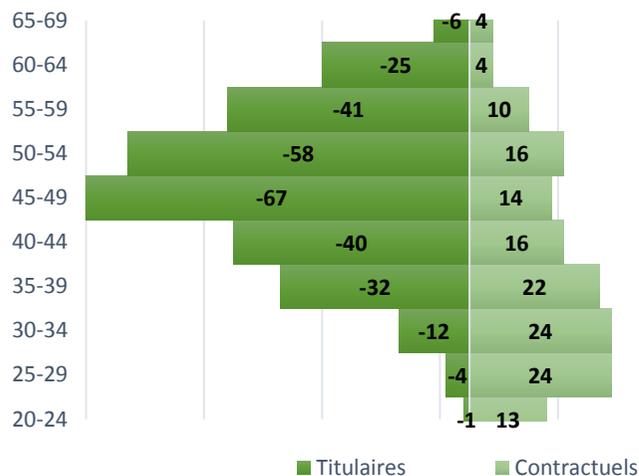


Filière ITRF		F		M	
A	IGR HC	0	0%	2	7%
	IGR 1C	1	5%	2	7%
	IGR 2C	1	5%	2	7%
	IGE HC	5	26%	6	22%
	IGE CN	6	32%	9	33%
	ASI RF	6	32%	6	22%
Total		19	100%	27	100%
B	TEC RF CE (NES)	6	21%	4	31%
	TEC RF CS (NES)	6	21%	4	31%
	TEC RF CN (NES)	17	59%	5	38%
Total		29	100%	13	100%
C	ATRF P1C	3	4%	3	12%
	ATRF P2C	16	23%	8	32%
	ATRF	50	72%	14	56%
Total		69	100%	25	100%

LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

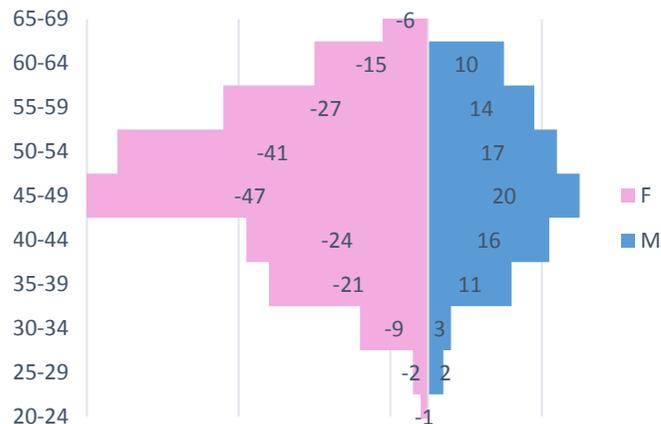
Répartition par âge

Pyramide des âges des BIATSS



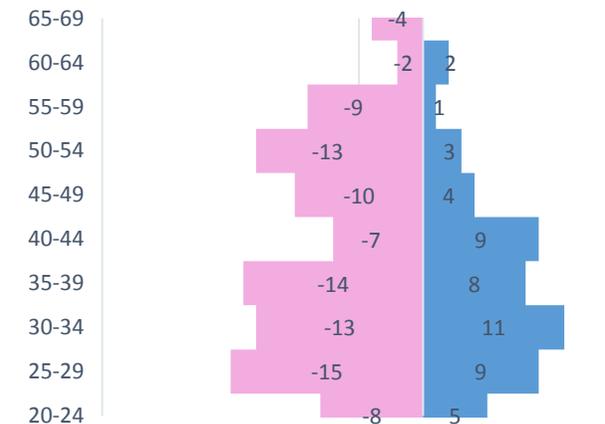
Age moyen
48,4 ans

Pyramide des âges des BIATSS Titulaires



Age moyen
38,9 ans

Pyramide des âges des BIATSS Contractuels



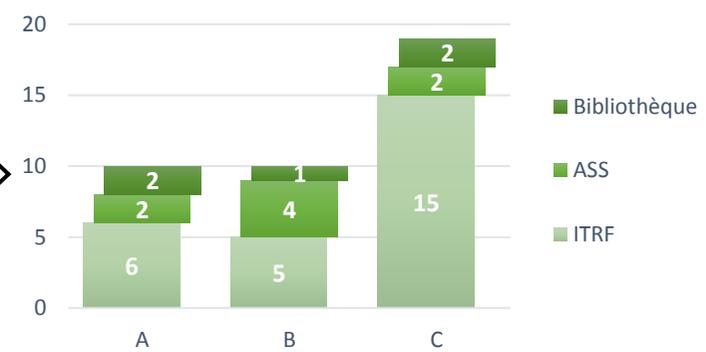
FOCUS SUR LES SENIORS

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



10 CAT. A
10 CAT. B
19 CAT. C

BIATSS de + 60 ans par filière



Age moyen des BIATSS Titulaires

UPVD

National

48,4

47,4

Source : RERS 2018

47 %

des - de 35 ans occupent un poste de catégorie A

dont

85 %

de contractuels

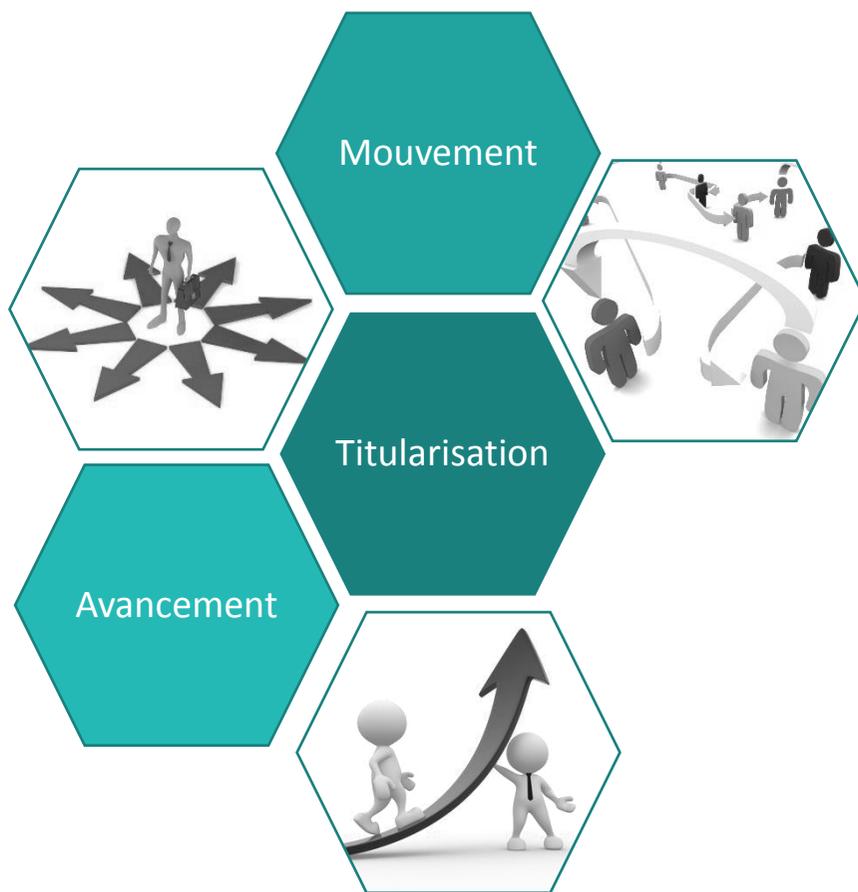
54 %

des + de 50 ans occupent un poste de catégorie C

68 %

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

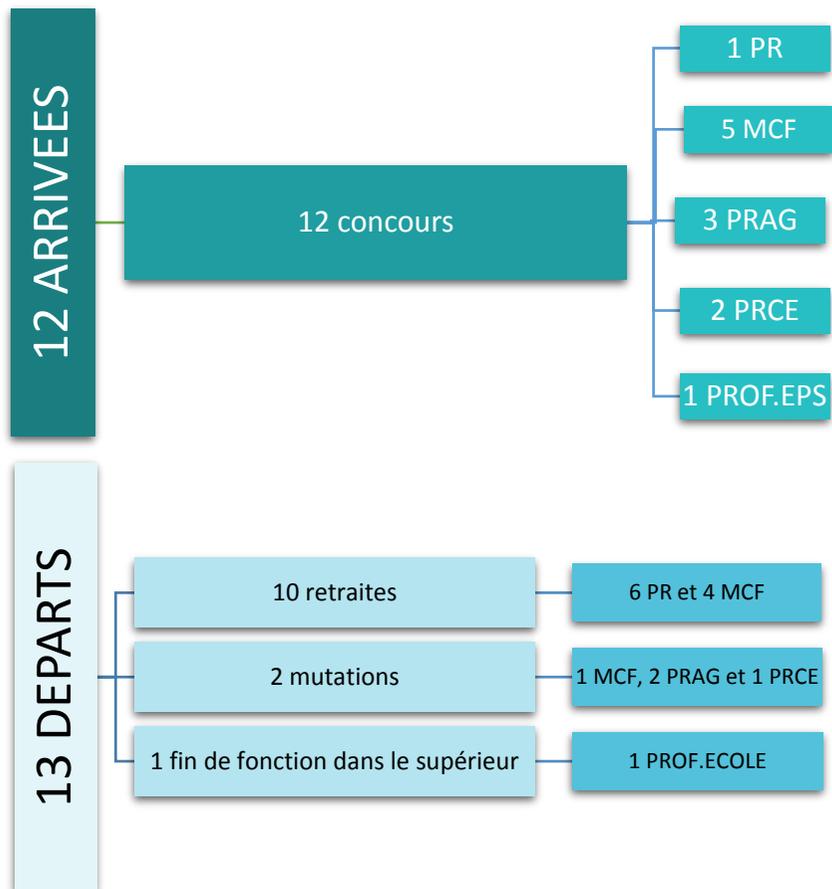
02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE



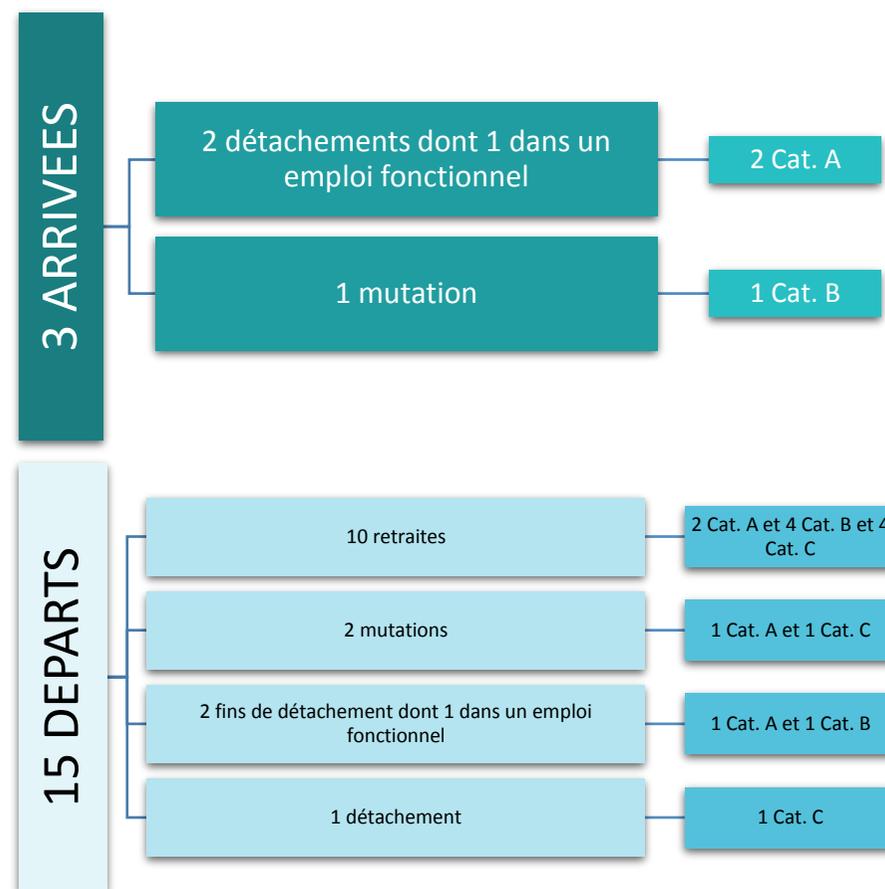
2.1 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS TITULAIRES

Données année civile 2018

Enseignants et enseignants-chercheurs



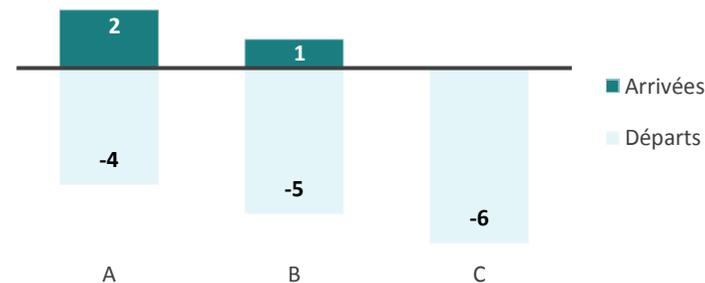
BIATSS



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

(les données nationales correspondent à la moyenne 2015-2017. Les données UPVD correspondent à la moyenne 2015-2018)

UPVD

National

25 %

32 %

Au niveau national, les taux de candidature sont en baisse continue depuis 2010 quel que soit le grade.

% de promus parmi les candidats

(les données nationales correspondent à la moyenne 2015-2017. Les données UPVD correspondent à la moyenne 2015-2018)

UPVD

National

35 %

43 %

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

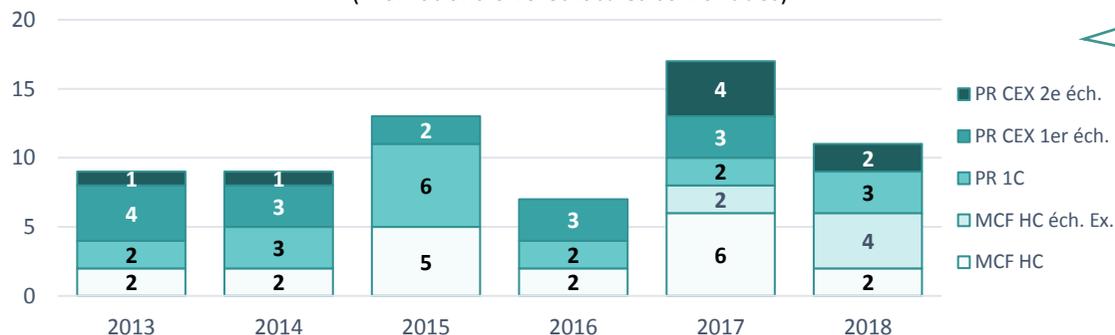
Avancement des enseignants-chercheurs en 2018

	Promouvables	Candidats	Promus CNU	Promus Local	Total promus	% promus / candidats
PR CEX 2ème échelon	10	3	1	1	2	67%
PR CEX 1er échelon	23	4	0	0	0	0%
PR 1C	36	11	2	1	3	27%
MCF HC éch. Ex.	13	9	3	1	4	36%
MCF HC	65	11	1	1	2	22%
Totaux	147	38	7	4	11	29%

37 % des promotions ont été faites en phase locale. Le contingent a été atteint à 79%.

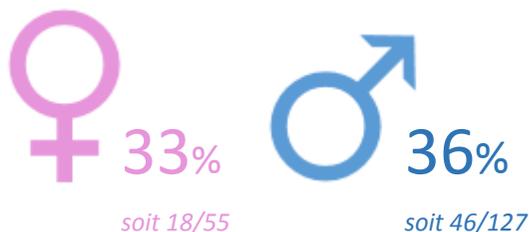
Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs depuis 2013

(Promotions CNU et locales confondues)

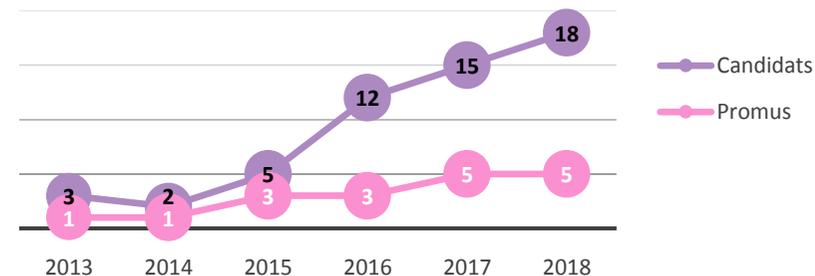


Depuis 2013, 35% des promotions sont faites en phase locale.

% de promu(e)s parmi les candidat(e)s à l'UPVD – moyenne depuis 2013



Evolution des candidatures et promotions des enseignantes chercheuses



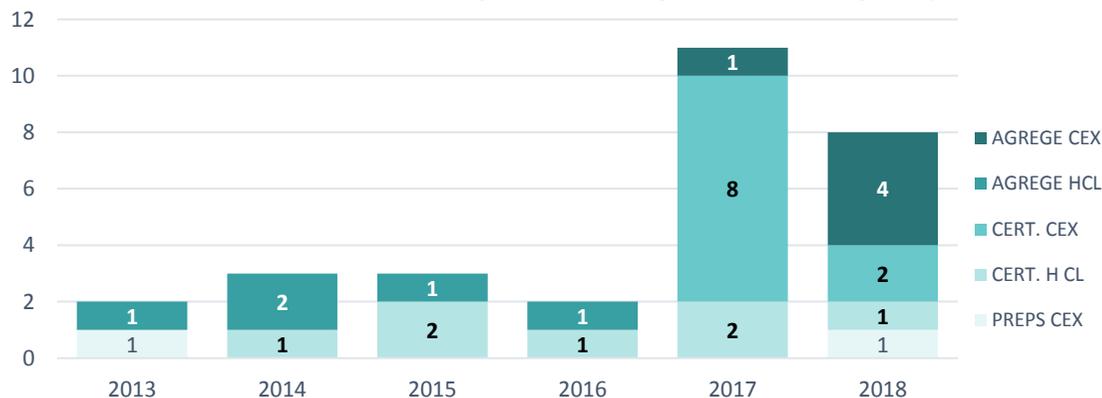
LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

Avancement des enseignants du 2nd degré en 2018 par tableau d'avancement

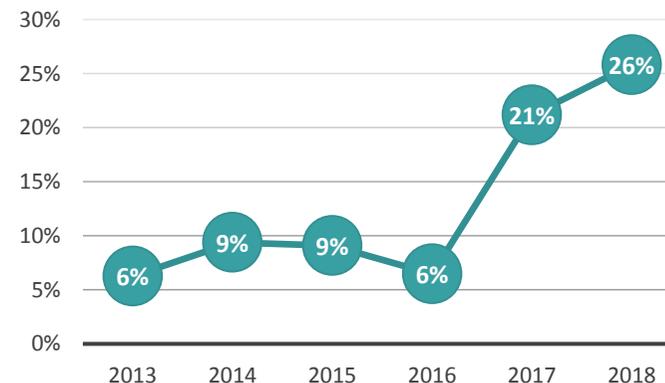
	Promouvables	Promus	Taux de promotion
PRAG Classe EX	8	4	50%
PRAG Hors Classe	10	0	0%
PRCE Classe EX	6	2	33%
PRCE Hors Classe	6	1	17%
PREPS Classe EX	1	1	100%
Totaux	31	8	26%

Soit le plus haut taux de promotion depuis 2013.

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

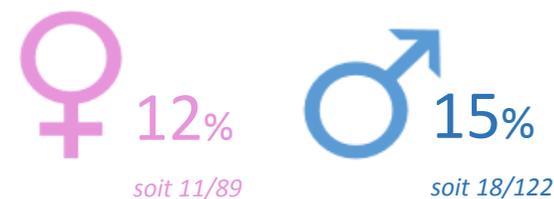


Evolution du taux de promotion depuis 2013



L'évolution du nombre de promus va de pair avec la création, en 2017, de nouveaux grades (PRAG CEX et PRCE CEX) par le dispositif PPCR. Depuis 2017, ces grades représentent plus de 75% des promotions des enseignants du second degré de l'UPVD.

% de promu(e)s à l'UPVD par tableau d'avancement – moyenne depuis 2013



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : AVANCEMENT DE CARRIERE

106

Promotions depuis 2012 dont 20 par LA et 86 par TA

dont

18

En 2018, soit le plus haut total depuis 2013 (15 promotions en moyenne depuis 2012)

Liste d'aptitude

% de candidats classés en CPE

% de promus

28%

25%

Tableau d'avancement

% de candidats classés en CPE

% de promus

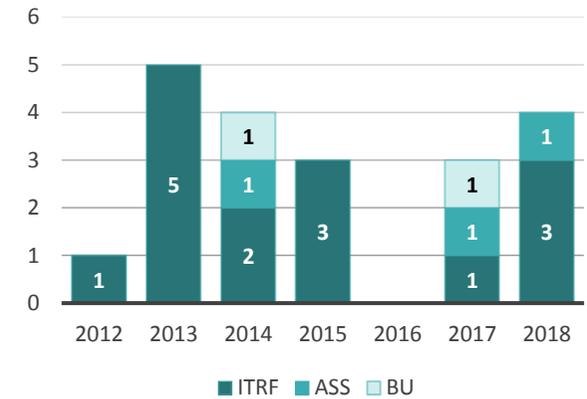
51%

45%

Listes d'Aptitude 2018

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR	22	6	1	0
	IGE	5	3	1	1
	ASI	27	10	2	1
	TECH CN	77	23	4	1
	Total	131	42	8	3
ASS	AAE	1	1	1	0
	SAENES CN	7	7	3	1
	Total	8	8	4	1
BIB	CONSERVATEUR	2	0	0	0
	BIBLIOTHECAIRE	12	4	3	0
	BIBAS CN	10	2	1	0
	Total	24	6	4	0
Totaux		163	56	16	4

Evolution des avancements par liste d'aptitude depuis 2012

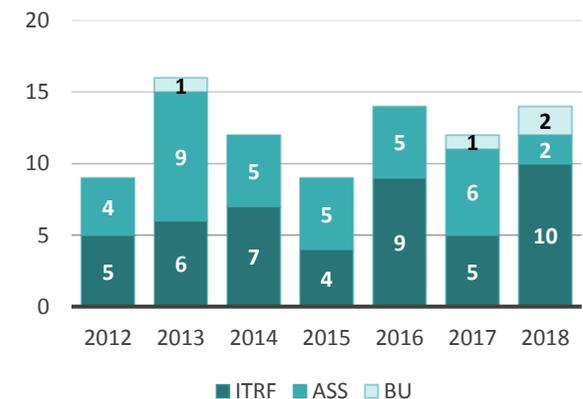


En 2018, 34 % des promouvables à la LA étaient candidats contre 47% pour les TA.

Tableaux d'Avancement 2018

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR 1C	2	1	1	1
	IGE HC	8	5	2	2
	TECH CE	7	2	1	0
	TECH CS	5	3	2	1
	ATRF P 1C	11	4	3	1
	ATRF P 2C	51	16	6	5
Total		84	31	15	10
ASS	APAE	4	0	0	0
	SAENES CE	3	2	2	0
	SAENES CS	3	3	1	0
	ADJAENES P 1 C	17	15	5	1
	ADJAENES P 2 C	2	1	1	1
	INFIRMIER HC	1	1	1	0
	INFIRMIER CS	1	0	0	0
Total		31	22	10	2
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	2	1	1	0
	BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	1	0
	BIBAS CE	1	1	1	0
	MAG P 1 C	11	5	3	2
	MAG P 2 C	0	0	0	0
Total		15	8	6	2
Totaux		130	61	31	14

Evolution des avancements par tableau d'avancement depuis 2012



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : TITULARISATIONS

89

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

♀ 69 ♂ 20

99%

Des agents titularisés depuis 2012 sont toujours dans les effectifs en 2018.

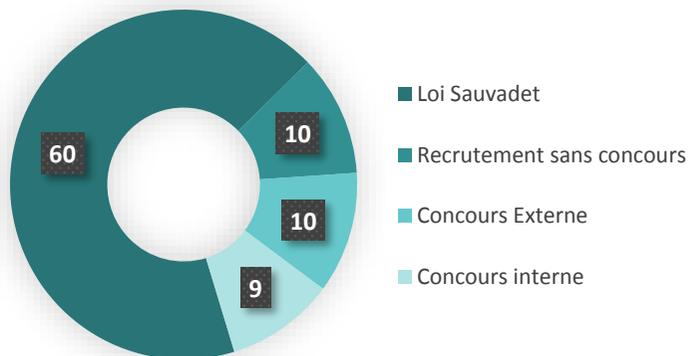
90%

Des titularisations entre 2012 et 2015 ont concerné des agents de catégorie C.

54%

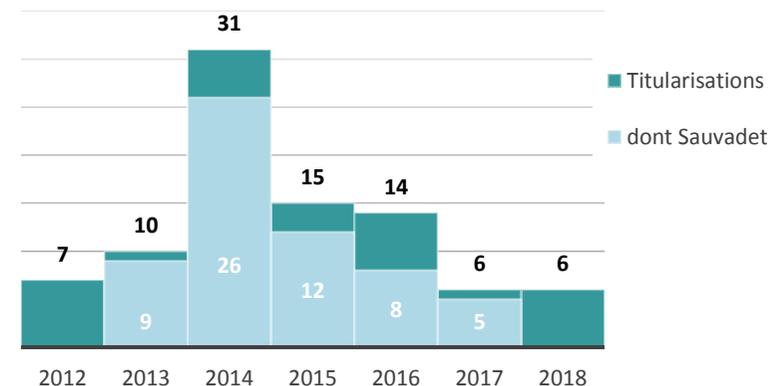
Des titularisations entre 2016 et 2018 ont concerné des agents de catégorie B et A.

Répartition des 89 contractuels titularisés depuis 2012



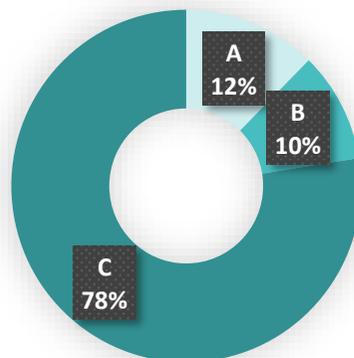
67 % des titularisations ont été faites dans le cadre de la Loi Sauvadet. 92 % des agents ayant bénéficié de ce dispositif étaient de catégorie C

Evolution des titularisations de BIATSS depuis 2012



Depuis 2016, 50% des titularisations ont été réalisées par le biais de concours hors loi Sauvadet.

Nombre de contractuels titularisés par catégorie



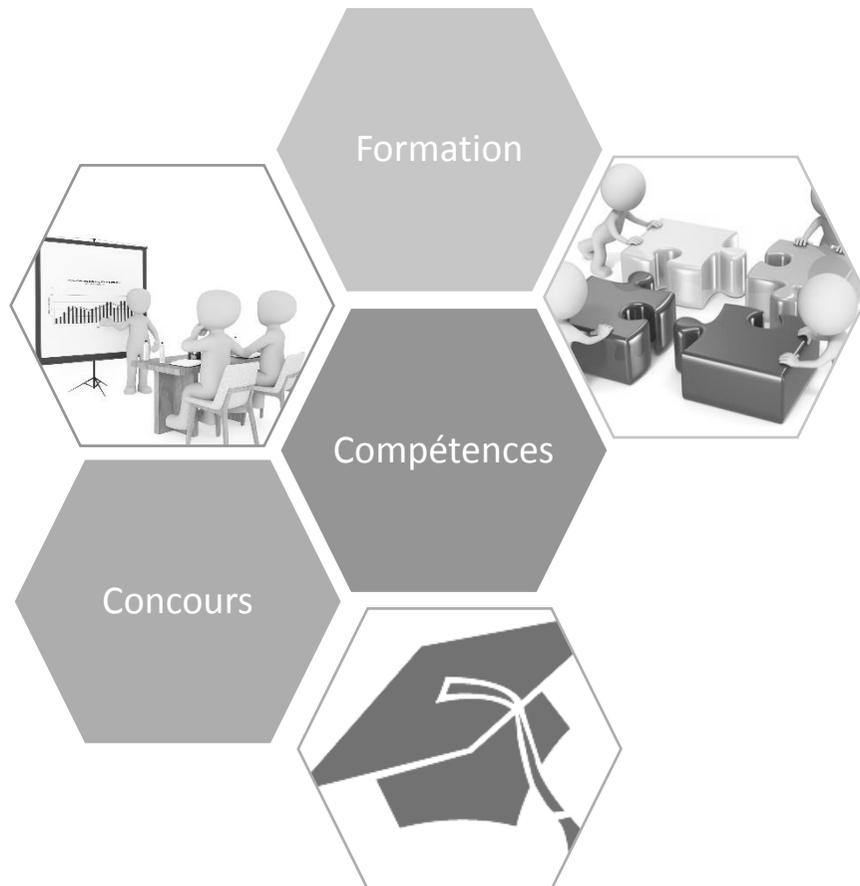
80 % des titularisations d'agents de catégorie C ont été faites via la Loi Sauvadet.

Agents titularisés par tranche d'âge

	A	B	C	TOTAL
-35 ans	5	2	8	15
35-50 ans	6	6	44	56
+ 50 ans	0	1	17	18
TOTAL	11	9	69	89

- ✓ 45% des agents de catégorie A titularisés ont moins de 35 ans.
- ✓ Les 35-50 ans représentent respectivement 55% et 67% des agents A et B titularisés.
- ✓ 94% des + de 50 ans titularisés sont catégorie C

03 – FORMATION ET CONCOURS



03 – FORMATION ET CONCOURS

3.1 LA POPULATION FORMEE ET LES THEMATIQUES

Données sur l'année 2018

822

stagiaires formés en 2018

dont :

586

BIATSS

228

Enseignants

8

Extérieurs



32 %

des stagiaires ont + de 50 ans

365

agents ont été formés en 2018 contre 427 en 2017

840

jours de formation

Formations suivies par les BIATSS

	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Gestion des RH	8	16	2	4
	Management	15	21		
Axe 2	Achats publics	2	2		
	Application de gestion	109	62	8	4
	Bibliothéconomie	4	7,5	4	5
	Colloques congrès conférences	1	3		
	Environnement professionnel	13	19	1	1,5
	Europe			1	2
	Expression écrite ou orale			8	20
	Formations juridiques	4	8	3	5,5
	Formations scientifiques	1	3	1	2
	Gestion des RH	30	45	5	4
	Gestion et comptabilité	5	10		
	Langues étrangères	16	31	3	6
	Management	1	2		
	Systèmes et réseaux	2	10	3	14
	Tech. d'info. et comm.	46	48	5	6
	Autres	1	1	1	18
Axe 3	formateur			1	2
	Hygiène et sécurité	75	60	38	55
Axe 4	Préparation aux concours	73	72	25	27
Axe 5	Pédagogie - Enseignement	43	28	14	7
	Tech. d'info. et comm.	14	9,5		
		463	457	123	183

Formations suivies par les Enseignants

	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	5	7,5	7	10
Axe 2	Application de gestion	1	0,5	1	0,5
	Concepteurs de sujets CLES			1	1
	Formations scientifiques			1	2
	Langages et bases de données			1	3
	Langues étrangères	5	7,5	3	2,5
	Préparation aux autres diplômes			1	2
	Tech. d'info. et comm.	16	13	4	2,5
	Axe 3	Hygiène et sécurité	1	1	7
Axe 4	Préparation aux concours	2	12		
Axe 5	Expérimentation animale	2	5	1	7
	Formations scientifiques			1	4,5
	Langues étrangères	2	1,5		
	Pédagogie - Enseignement	100	51	47	26
	Recherche	1	14		
	Tech. d'info. et comm.	8	4	9	4,5
	Autres	1	3,5		
		144	120	84	74

Axe 1 – Gouvernance – management - pilotage

Axe 2 - Professionnalisation et développement des compétences

Axe 3 – Hygiène, sécurité et qualité de vie

Axe 4 - Préparation concours et examens professionnels

Axe 5 - Appui à la recherche et à l'enseignement

62 %

des BIATSS ont suivi une formation en 2018 (63 % en 2017)

20 %

des enseignants ont suivi une formation en 2018 (25 % 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 universitaire, 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 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.

743

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

80 %

des participants sont des enseignants et enseignants-chercheurs

129,5

heures d'échanges en 2018 à travers des conférences, débats et ateliers pratiques (soit + 80 heures par rapport à 2017)

Conférences - débats



11 conférences
25 heures
329 participants
(75% d'enseignants)

Ateliers



30 ateliers
86,5 heures
328 stagiaires
(81% d'enseignants)

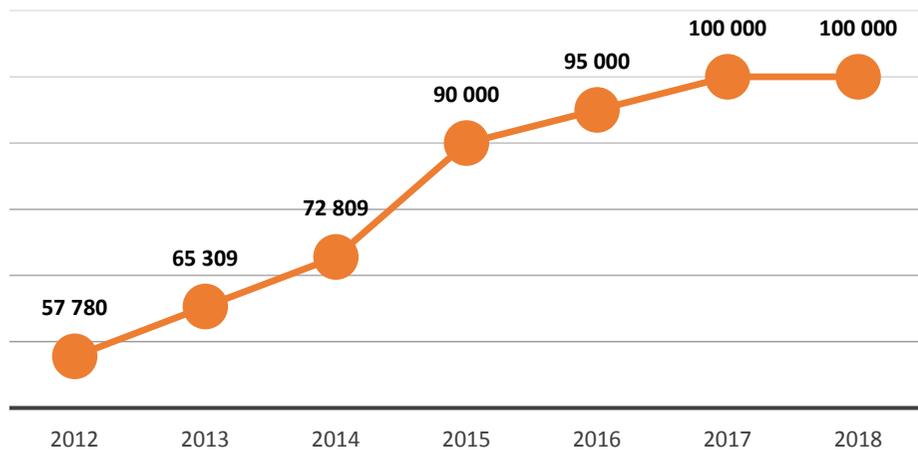
Communauté cépistes 5.0



5 rencontres
18 heures
86 participants
(données de septembre à décembre 2018)

3.3 LE BUDGET

Evolution du budget alloué à la formation du Personnel



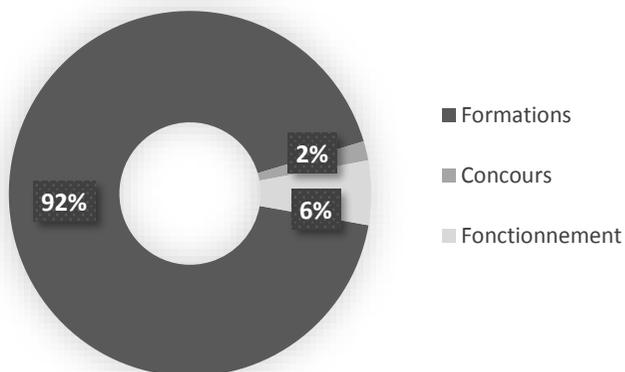
+ 73 %

d'évolution pour le budget de formation entre 2012 et 2018

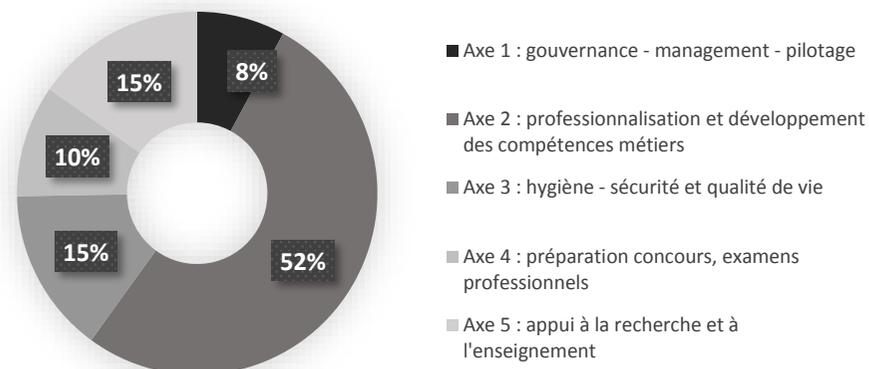
0,9 %

la part du budget formation dans le fonctionnement de l'UPVD

Répartition du budget



Répartition des dépenses par axe de formation



En 2018, aucune dépense n'a été faite sur l'axe 6 « formation d'initiative personnelle » car aucun agent n'a demandé de Validation d'Acquis et d'Expérience ou de bilan de compétences.

3.4 LES CONCOURS



Filière ITRF

7 ADMISSIONS

4 Concours interne : 1 TECH (BAP J) + 1 IGE (BAP J) + 2 IGR (BAP A et C)
 3 Concours externe : 1 TECH (BAP G) + 2 IGE (BAP F et J)

1 ADMISSIBILITE

1 TECH (BAP F)

Filière ASS

2 ADMISSIONS

par concours interne :
 2 SAENES

Filière BIB

1 ADMISSION

par examen professionnel :
 1 BIBAS classe exceptionnelle

100 % des agents admis ont suivi une formation de préparation aux concours en 2017 et / ou 2018

100 stagiaires ont bénéficié de 111 jours de formation en vue de préparer un concours (1 agent peut suivre plusieurs formations). 85 stagiaires ont bénéficié de formations organisées sur le campus de l'UPVD pour un total de 80,5 jours de formation soit 73 % des jours de formation de préparation aux concours.

04 – REMUNERATIONS



04 – REMUNERATIONS

4.1 LA STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE

Montant de la masse salariale 2018

57 594 055 €

Evolution de la masse salariale entre 2017 et 2018

+1,4 %

Répartition de la masse salariale par type de population

BIATSS

Enseignants

31 %

69 %

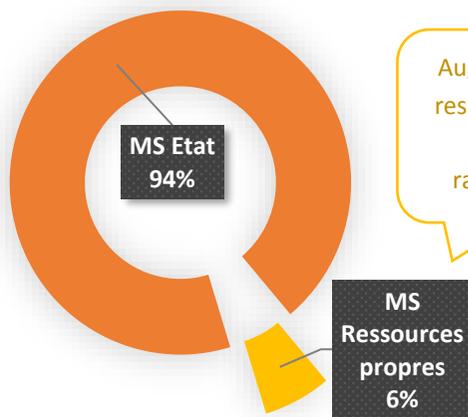
Titulaires

Contractuels

82 %

18 %

Répartition des crédits de masse salariale par origine des fonds

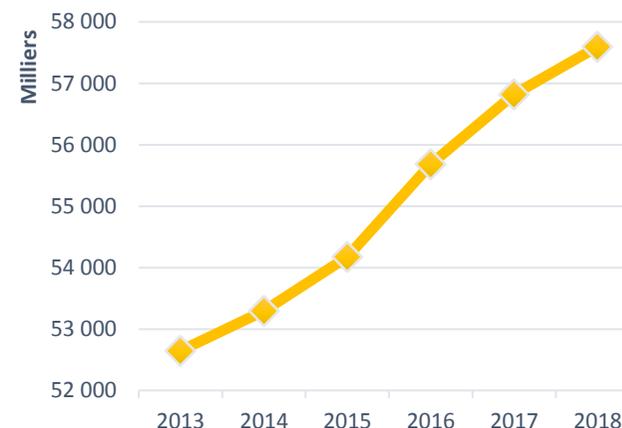


Augmentation des ressources propres (+1 point par rapport à 2017)

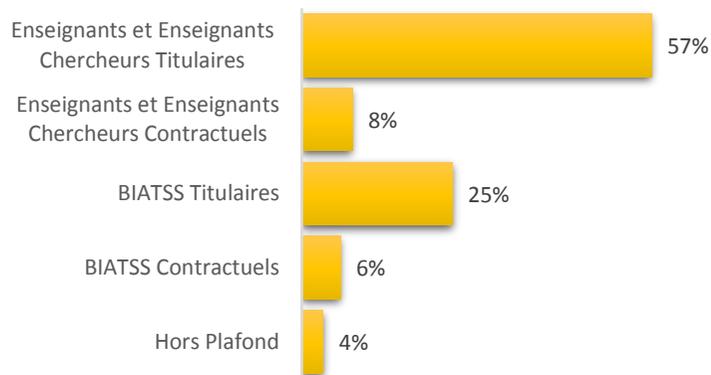
L'évolution était de +2,8 % entre 2015 et 2016 puis +2% entre 2016 et 2017

La part des enseignants contractuels est en hausse suite aux conventions signées dans le cadre des contrats doctoraux FEDER et Région. La part globale des enseignants passe ainsi de 65 % à 69 %.

Evolution de la masse salariale depuis 2013

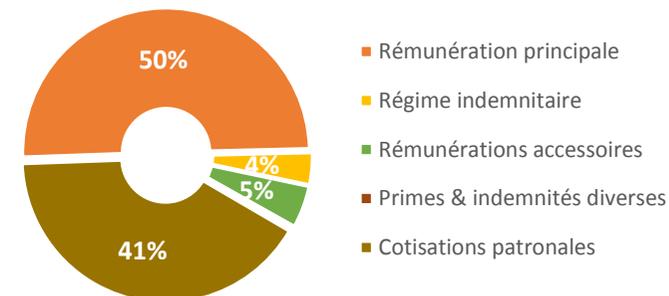


Répartition de la masse salariale 2018 par population



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

Répartition de la masse salariale 2018 par rubrique



- ✓ La rémunération principale comprend l'ensemble des primes liées au statut de l'agent (IFSE, 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 LE TRAITEMENT ET LE REGIME INDEMNITAIRE

- LE TRAITEMENT

Salaire net moyen hors primes

soit le traitement brut, la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le Supplément Familial de Traitement (SFT), l'indemnité de résidence et l'indemnité compensatrice CSG

BIATSS	F	M	Moyenne
Cat. A	2 280	2 388	2 342
Cat. B	1 600	1 665	1 618
Cat. C	1 333	1 351	1 337
Moyenne	1 552	1 874	1 656

Le salaire moyen des BIATSS était de 1629 € en 2017.

2 469 €

soit le salaire net moyen hors primes d'un agent titulaire en 2018
(2450 € en 2017)

Enseignants	F	M	Moyenne
PR	3 653	4 124	4 006
MCF	2 872	2 868	2 870
PRAG	2 790	3 169	2 997
PRCE	2 314	2 813	2 550
Moyenne	2 910	3 273	3 127

Le salaire moyen des Enseignants était de 3118 € en 2017.

2 125 € ♀ ♂ 2 847 €

- LE REGIME INDEMNITAIRE

Primes BIATSS	2016	2017	2018
I.F.S.E. (Ind. Fonc. Sujét. Expert.)	287 576	566 061	1 080 711
IAT (Ind. Adm. Et Tech.)	43 415	33 339	15 876
PFR (Prime Fonct. Resultat)	12 124	-	-
PPRS (Prime Part. Rech. Scientifique)	651 078	435 144	-
Prime Fonct. Informatique	70 014	51 041	-
Prime Tech. Bib	17 568	17 831	9 308
Total	1 081 775	1 103 416	1 105 895

Le régime des BIATSS tend à être uniformisé via la mise en place de l'IFSE (Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise)

Primes Enseignants et Enseignants-chercheurs	2016	2017	2018
PEDR (Pr. Encad. Doct et Rech)	205 100	216 231	206 139
PA (Prime d'Administration)	36 878	37 917	39 540
PCA (Prime de Charge Adm.)	107 614	101 871	95 895
PRES (Prime Rech. Ens. Sup)	463 038	473 768	461 842
PRP (Prime Resp. Pédag.)	93 152	101 933	131 684
Total	905 782	931 720	935 100

Les PRP ont augmenté de 41 % entre 2016 et 2018.

04 – REMUNERATIONS

4.3 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR POPULATION

Répartition de la masse salariale

	BIATSS	Enseignant
♀	62%	38%
♂	38%	62%

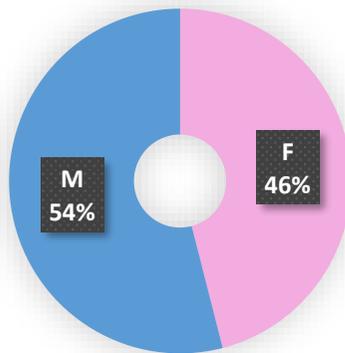
Le ratio était de 57% - 43% en 2013 et ne cesse de progresser vers l'équilibre depuis.

INM moyen des agents titulaires

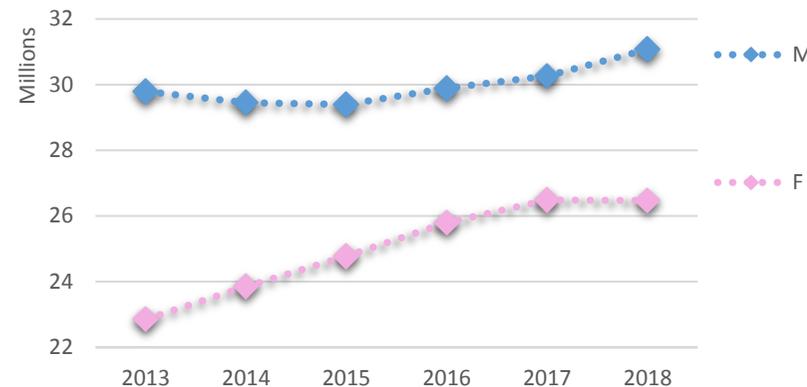
Enseignant	BIATSS
817	425
(805 en 2017)	(426 en 2017)

L'évolution des INM dépend de plusieurs facteurs : d'une part mécanique avec les changements d'échelon à l'ancienneté ou suite à des promotions, d'autre part structurel avec le repyramidage engendré par les entrées et sorties et enfin catégoriel avec la mise en place du PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération).

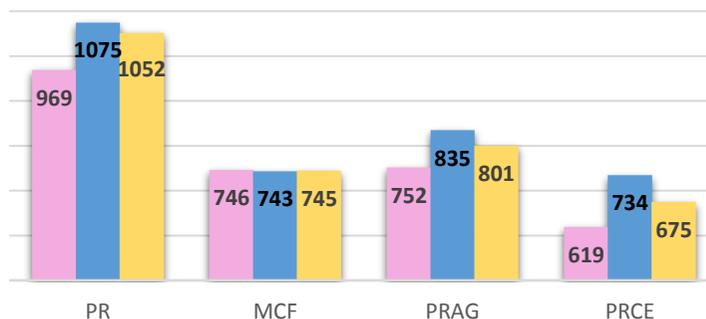
Répartition de la masse salariale par sexe



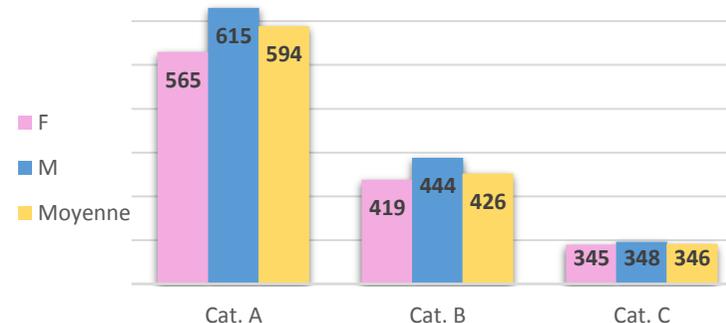
Evolution de la masse salariale par sexe



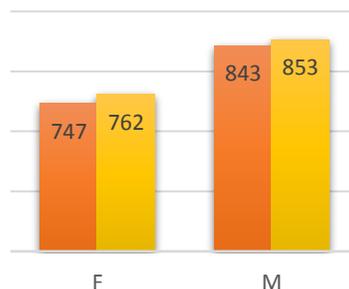
INM moyen des Enseignants titulaires



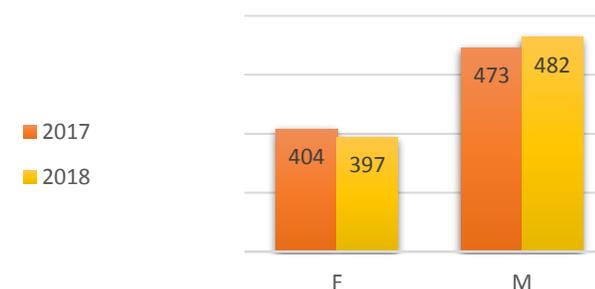
INM moyen des BIATSS Titulaires



Evolution INM moyen des Enseignants Titulaires

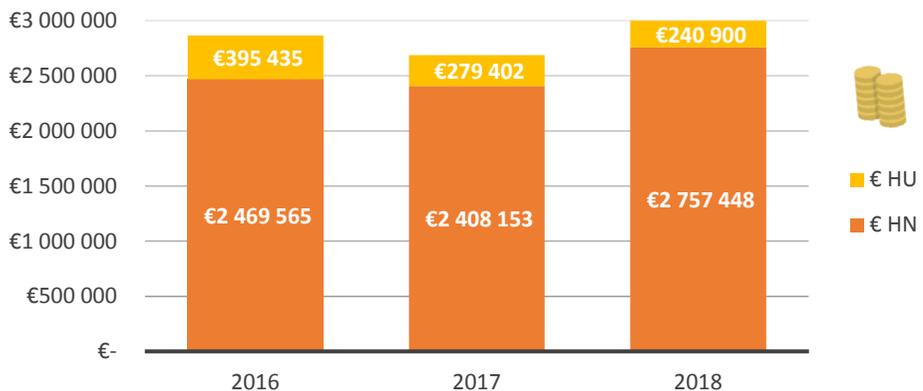


Evolution INM moyen des BIATSS Titulaires



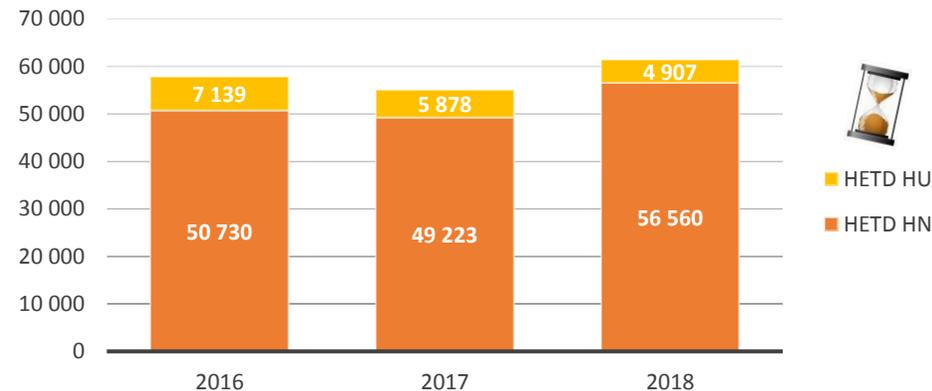
LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Evolution des dépenses en heures complémentaires



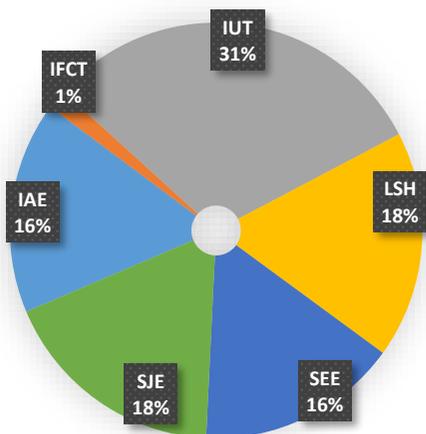
En 2018, le coût moyen d'une heure complémentaire est de 48,78 €. En 2017, le coût moyen s'élevait à 48,77 €.

Evolution des heures complémentaires



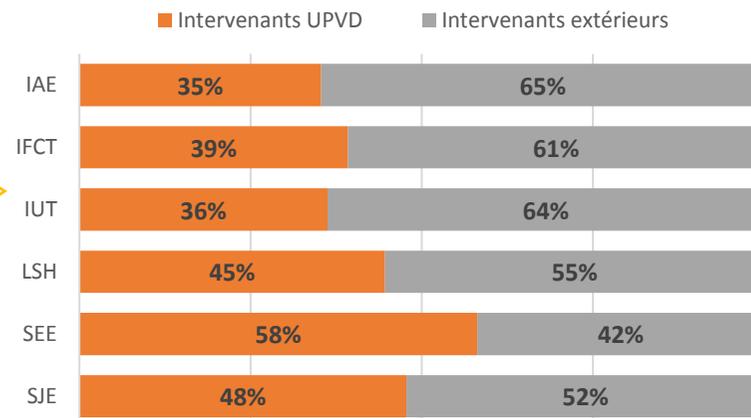
L'augmentation de 14% des heures complémentaires relatives aux Diplômes Nationaux (DN), s'explique en partie par la hausse du nombre de diplômes (80 en 2018 contre 78 en 2017) combinée à celle des effectifs étudiants.

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



55 % des heures complémentaires (DN et DU confondus) sont réalisées par des intervenants extérieurs

Répartition des heures réalisées par type d'intervenants



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.

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 %.

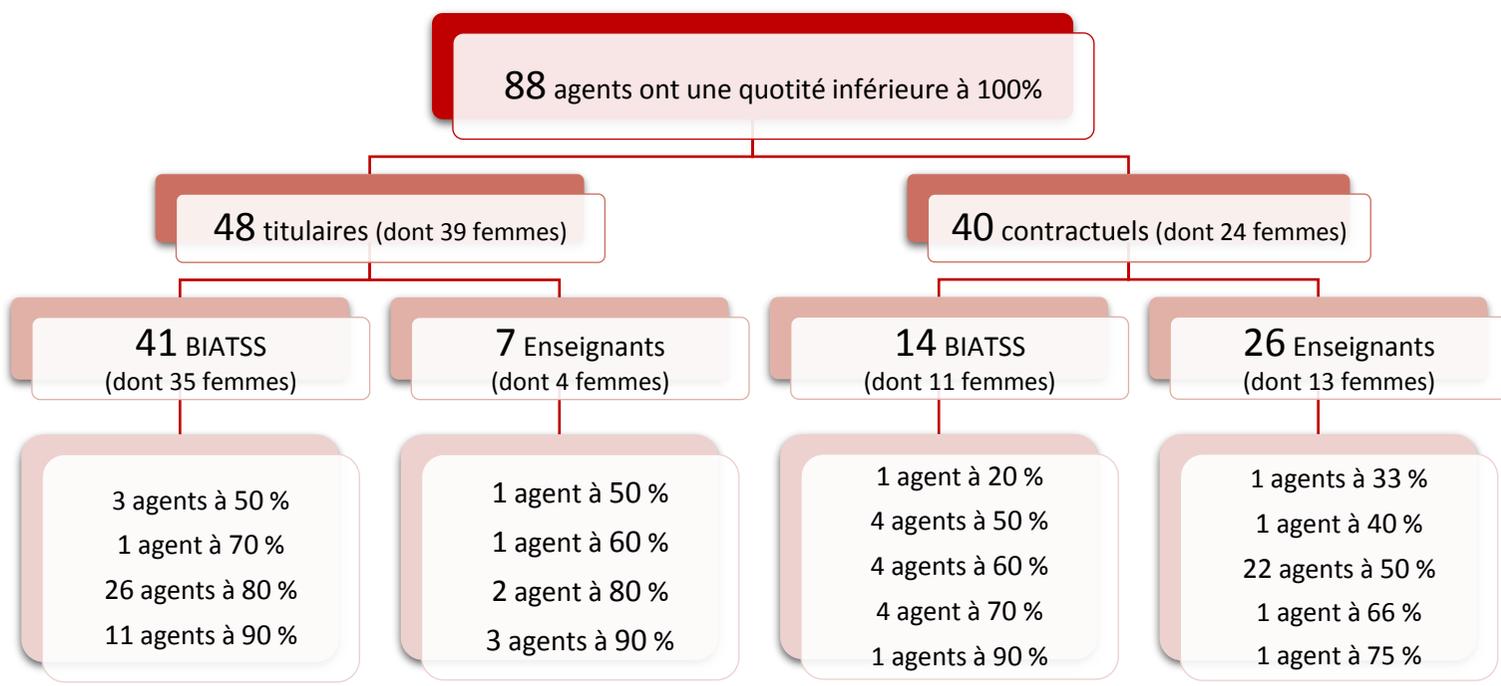
17 % des BIATSS titulaires travaillent à temps partiel (15% en 2017)

81 % des agents titulaires à temps partiel sont des femmes (90% en 2017)

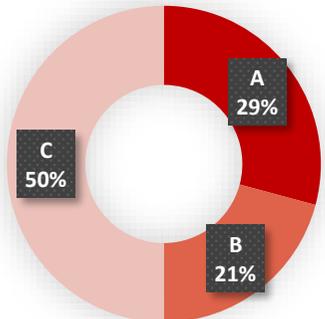
58 % des agents titulaires à temps partiel ont opté pour une quotité à 80% (63% en 2017)

23 % Des enseignants contractuels sont à temps incomplet (23% en 2017)

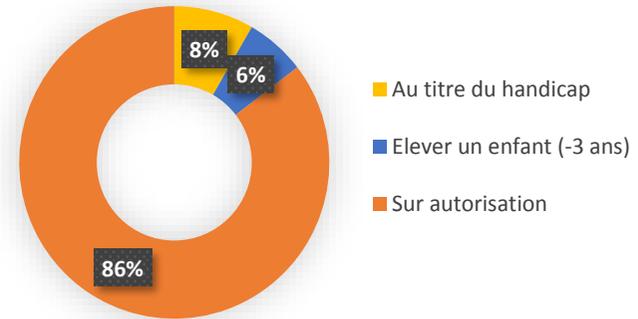
65 % Des agents à temps incomplet ont une quotité à 50% (57% en 2017)



Répartition des personnels titulaires par catégorie



Motif du temps partiel des personnels titulaires



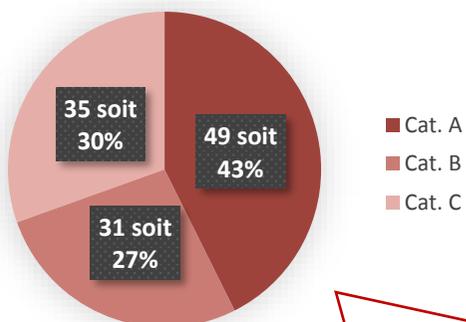
5.2 LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

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 :

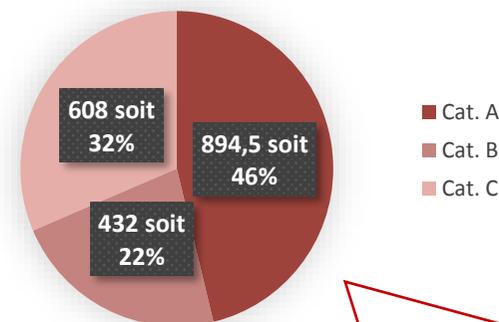
- ✓ Prise de congés
- ✓ Indemnisation de jours : cat. C = 75€/jour, cat. B = 90€/jour, cat. A = 135€/jour
- ✓ Epargne dans le cadre de la Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les personnels titulaires.

Cartographie des 115 CET ouverts au 31/12/2018



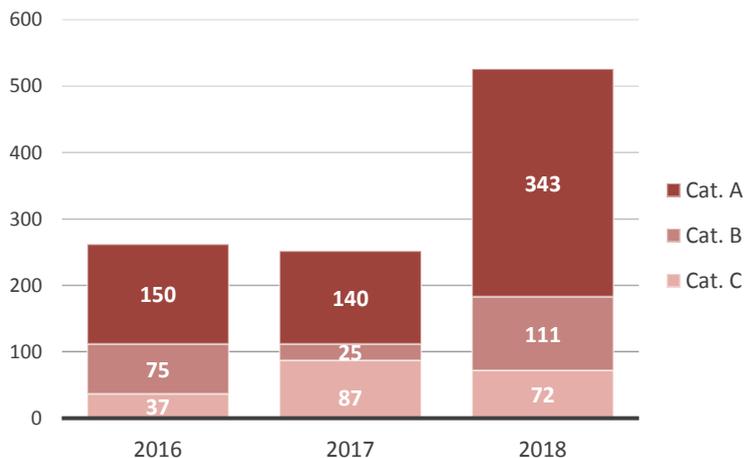
En 2018, 7 nouveaux CET ont été ouverts (2 cat. A + 2 cat. B + 3 cat. C) portant le total de CET ouverts à 115. En 2018, 27% des BIATSS possèdent un CET

Répartition des 1934,5 jours stockés par catégorie



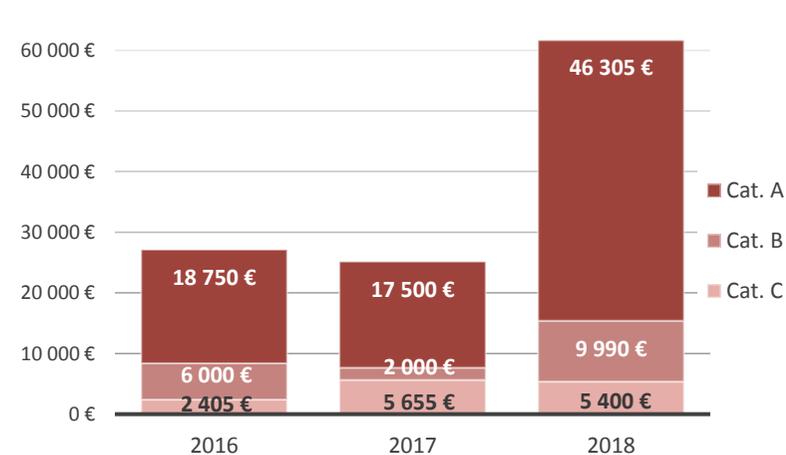
En 2018, les CET ont été abondés de 611 jours supplémentaires contre 412 jours en 2017 et 276 jours en 2016.

Evolution du nombre de jours monétisés



En 2018, 526 jours ont été monétisés soit +274 jours par rapport à 2017. Le montant payé atteint 61 695 € en 2018 contre 25 155 € en 2017. L'abaissement du seuil monétisable de 20 à 15 jours ainsi que la hausse des forfaits d'indemnisation sont des facteurs d'évolution.

Evolution du montant des jours monétisés

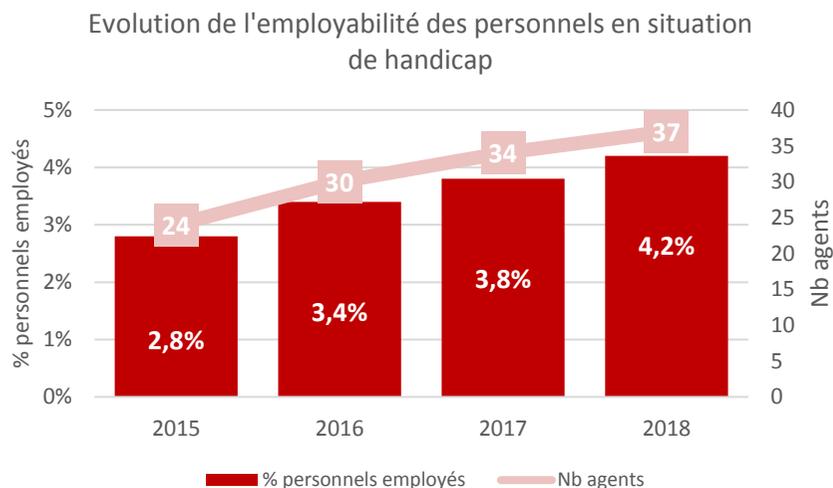


5.3 LE HANDICAP

Depuis 1987, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise (art. L. 323-1 du Code du travail). Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Pour l'agent, la déclaration de sa situation de handicap vise surtout à faire valoir un statut, et donc à être protégé et accompagné. De son côté, l'employeur pourra solliciter l'appui du FIPHFP et améliorer les conditions de travail de l'agent et/ou le maintenir dans l'emploi.

PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



4,2%

Le taux d'employabilité de personnels en situation de handicap.

+54%

L'évolution du nombre de personnes en situation de handicap déclaré entre 2015 et 2018. Cette courbe symbolise la démarche de l'UPVD.

35%

Des personnels en situation de handicap sont des contractuels (sur les 37 agents recensés en 2018)

84%

Des personnels en situation de handicap sont des BIATSS (sur les 37 agents recensés en 2018)

ACCOMPAGNEMENT DE L'UPVD

L'UPVD accompagne les agents dans le cadre des aménagements de poste et de l'amélioration des conditions de travail.

27 500 €

D'investissements réalisés entre 2016 et 2018 afin d'aménager les postes de travail de personnels en situation de handicap



5.4 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.

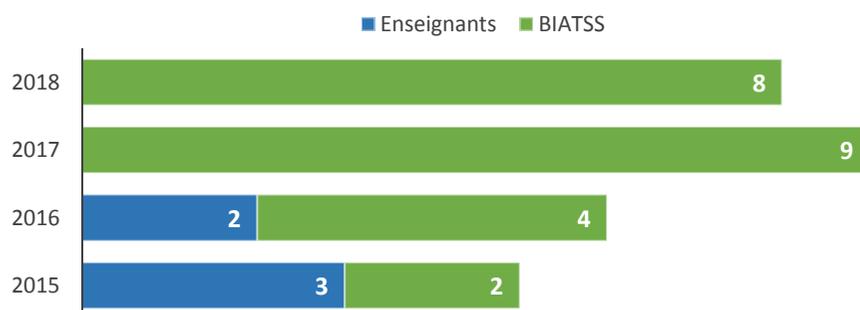
Rémunération :

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%.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel thérapeutique



Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



8

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel en 2018. Ils étaient 5 en 2015.

3,7

l'Equivalent en Temps Plein (ETP) des absences liées aux mi-temps thérapeutique soit deux fois plus qu'en 2015.

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.5 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

+16%

l'évolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé, 9430 jours en 2018 contre 8112 en 2017 et 7421 en 2016

26

l'équivalent en temps plein (ETP) du total des absences sur 2018, soit +4 ETP par rapport à 2017

35%

La part des COM dans le total des jours d'absences pour raison de santé (53 % en 2017)

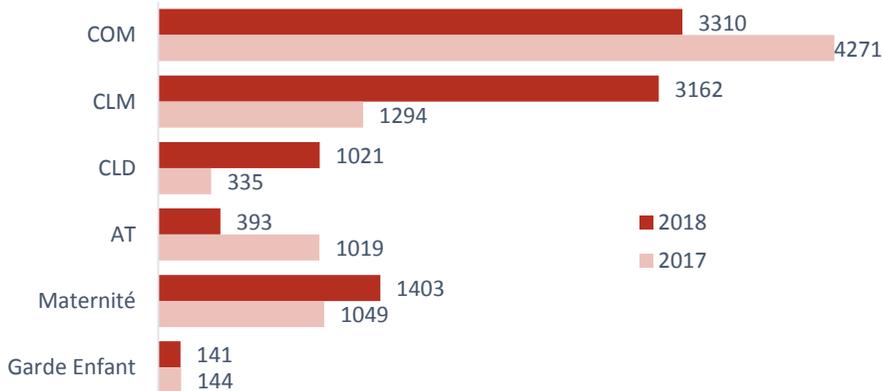
-17%

L'évolution du nombre d'arrêts maladie tout type d'absences confondus

44%

Le poids des CLM et CLD dans les absences en 2018 (20% en 2017)

Nombre de jours d'arrêts par type d'absence



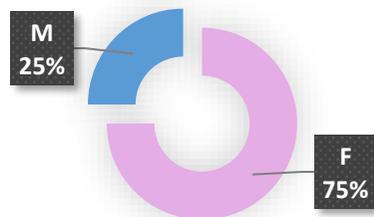
COM : Congé Ordinaire de Maladie

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

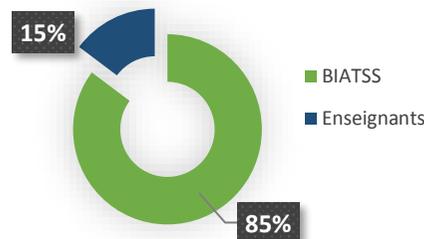
CLD : Congé de Longue Durée - pour le fonctionnaire atteint de certaines pathologies - Durée : 3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

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

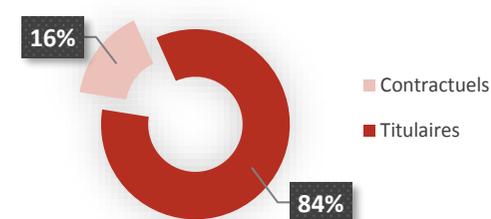
Jours d'absences par sexe



Jours d'absences par poste



Jours d'absences par statut



Les CLM et CLD ont augmenté aussi bien en nombre qu'en durée d'absence. Ces deux types d'absence sont les principaux facteurs d'augmentation des absences en 2018 (44% des jours d'absence).

CLM - Congé de Longue Maladie

	2018	2017	2016
Nombre	12	7	7
Femmes	8	7	7
Hommes	4	0	0
BIATSS	11	4	5
Enseignants	1	3	2
Durée moyenne	264 jrs	185 jrs	206 jrs

CLD - Congé de Longue Durée

	2018	2017	2016
Nombre	3	2	5
Femmes	3	1	3
Hommes	0	1	2
BIATSS	3	2	4
Enseignants	0	0	1
Durée moyenne	340 jrs	168 jrs	194 jrs

▪ ZOOM SUR LES CONGES ORDINAIRES DE MALADIE

	2016	2017	2018	Evolution 2017-2018
Nb agents arrêtés	194	213	188	-12%
Nb arrêts	392	482	355	-26%
Nb jours d'absence	2944	4271	3310	-23%
Durée moyenne d'un arrêt	7,5	8,9	9,3	5%

9,3 jrs la durée moyenne d'un arrêt (contre 8,9 jours en 2017 et 7,5 jours en 2016)

17 % la part des arrêts de 1 à 2 jours (20% en 2017 et 25 % en 2016)

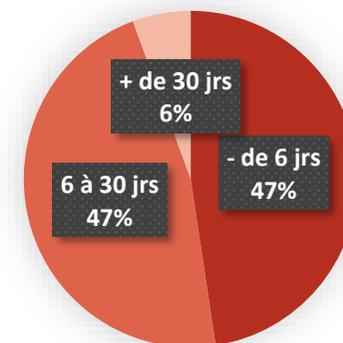
24 % le poids des arrêts de + de 30 jours en nombre de jours d'absence (20% en 2017)

Le nombre d'arrêts maladie est le plus bas des trois dernières années. Pour autant, sur cette même période, la durée moyenne d'un arrêt est la plus haute (9,3 jours). Les arrêts de 1 à 2 jours sont en baisse. A noter que le jour de carence a été rétabli en 2018.

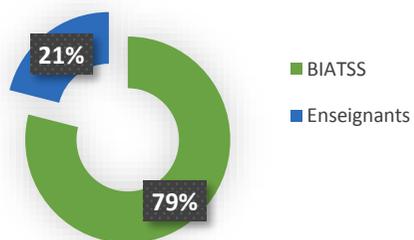
La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 9,1 jours pour un BIATSS et 10,1 jours pour un enseignant.

La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 9 jours pour une femme et 10,1 jours pour un homme.

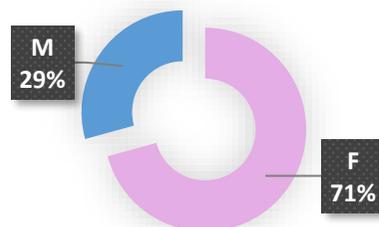
Nombre d'arrêts par durée d'absence



Jours d'absences par poste



Jours d'absences par sexe



Jours d'absences par tranche d'âge



5.6 LA MEDECINE PREVENTIVE

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

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 2018, le médecin de prévention a effectué des actions en milieu de travail :

- Participation à l'atelier Bien Etre Santé Travail (BEST)
- Participation à la semaine de sensibilisation
- Participation aux réunions du CHSCT
- Participation au groupe de travail « Qualité de vie au travail »

30

Agents en surveillance médicale renforcée

1 116

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

20

conclusions à une aptitude avec aménagement de poste

14

Agents orientés vers d'autres professionnels (ophtalmologue, cardiologue, psychologue, service social,...)

0

maladie professionnelle

EXAMENS MEDICAUX REALISES EN 2018

Examens périodiques	♀	♂	Total
Salariés non soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	98	82	180
<i>Suivi individuel général</i>	97	82	179
<i>Suivi individuel adapté</i>	1	0	1
Salariés soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	5	8	13
<i>Suivi individuel renforcé</i>	5	8	13
Total visites périodiques	103	90	193

Examens médicaux non périodiques	♀	♂	Total
Visites d'embauche	29	32	61
Visites de pré-reprise	1	0	1
Visites de reprise	7	5	12
<i>Reprise après maladie</i>	7	5	12
Visites occasionnelles	44	25	51
<i>Occasionnelle demande du salarié</i>	21	8	29
<i>Occ. demande employeur</i>	5	10	15
<i>Demande du médecin du travail</i>	4	3	7
<i>Occasionnelle autre</i>	14	4	
Total visites non périodiques	81	62	125
Total visites 2018	184	152	318

5.7 L'HYGIENE, LA SECURITE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

LES MOYENS

LES MOYENS HUMAINS (données au 15/01/2018)

- 1 Conseiller prévention : cat. A à 100 %
- 1 Responsable sécurité incendie et risques majeurs : cat. B à 100 %
- 1 apprenti (niveau Master)
- 51 assistants de préventions dont 3 formés en 2018
- 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 2018, le CHSCT s'est réuni à 3 reprises et a effectué les visites des services Patrimoine, Antenne de Mende et Campus Mailly.

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

Faits marquants 2018

- **Cellule de crise** : 3 membres de la cellule ont été formés en 2018 en plus des 2 agents formés en 2017. Création du GT PPMS pour la mise en œuvre du Plan Particulier de Mise en Sûreté de l'établissement
- **Semaine de la Santé et sécurité au travail** : en juin 2018, une semaine de sensibilisation à la santé au travail a été organisée sur le campus de l'Université et a rassemblé 158 personnels sur l'ensemble des thématiques (addictions, diététique, sommeil, bruit, risques routiers, manutention, gestes qui sauvent, ...).
- **Inspection Santé Sécurité au Travail** : L'inspection générale des administrations de l'Éducation Nationale et la Recherche a procédé à une évaluation de l'organisation santé sécurité au travail de l'Université du 19 au 21 novembre 2018, les conclusions de cette inspection seront transmises à l'établissement au cours du 1^{er} semestre 2019.

Autres actions menées

Prévention incendie



- 93% des bâtiments de l'Université sous avis favorable
- remplacement des centrales incendie des bâtiments du campus (bâtiment C, E, U, R, T et Y) avec la mise en place d'un système de sonorisation pour les risques majeurs et attentats

Gestion des déchets dangereux



- 6,6 tonnes de déchets chimiques en 2018 (6,5 tonnes en 2017) collectés sur 6 sites de l'université.
- 12 175 litres de déchets biologique en 2018 (8395 litres en 2017 et 400 litres en 2016) ; nouvelle filières avec l'animalerie rongeur et activités TP SEE et GB et BAE.
- 146 kg de tubes néons et ampoules recyclés en 2018 (110 en 2017)
- 84kg de piles et batterie recyclées (133 kg en 2017)

Sécurisation du stockage des Produits Chimiques



Acquisition en décembre 2018 d'armoires et solutions de stockage en sécurité (rétention et limitation des accès) des produits chimiques de l'Université pour un budget de 28 000€

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

■ LES FORMATIONS EN HYGIENE, SECURITE ET QUALITE DE VIE

128

stagiaires ont participé à une ou plusieurs formations relatives à l'hygiène, la sécurité et qualité de vie

Le budget 2018 alloué aux formations en hygiène et sécurité s'élève à

10 153 €

soit

15%

de la totalité des dépenses de formation de l'UPVD

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

20 314€

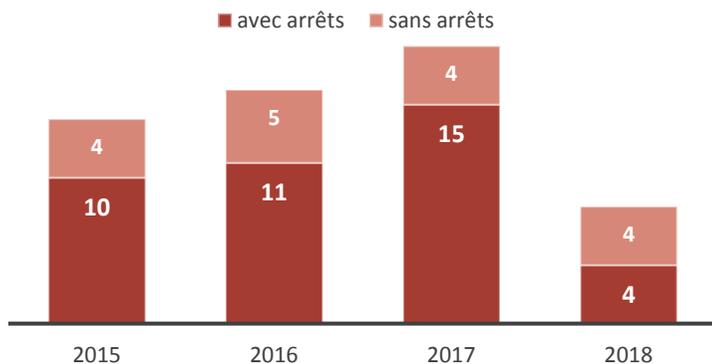
La variation des dépenses de formation sur l'axe « santé et sécurité au travail » résulte des formations obligatoires (habilitations électriques, risques chimiques, etc.) à renouveler de façon périodique.

En 2018, 75 stagiaires (dont 5 étudiants) ont été sensibilisés à l'accompagnement et l'accueil de personnes en situation de handicap.

	BIATSS	Enseignants	Extérieurs	Total
Accompagnement du parcours des étudiants en situation de handicap	1			1
Accueil des personnes en situation de handicap	69		5	74
Assistant de prévention	3			3
Autoclaves	5	4	1	10
Conduite et exploitation économique des chaudières	1	3		4
Formation aux gestes qui sauvent	2			2
Formation aux gestes qui sauvent - mise à jour PSC1	1			1
Formation de formateurs des premiers secours - PSC1	1			1
GP'SUP Elaboration d'un programme de formation	2			2
Intervenant pour la formation assistant de prévention	1			1
Les objectifs développement durable de l'ESR	1			1
Membre du CHSCT	1			1
Permis hauturier	1			1
Plan particulier de mise en sûreté	2	1		3
PPMS + journées GP'SUP 46ème rencontres nationales	2			2
Sécurité incendie et évacuation	21			21
	114	8	6	128

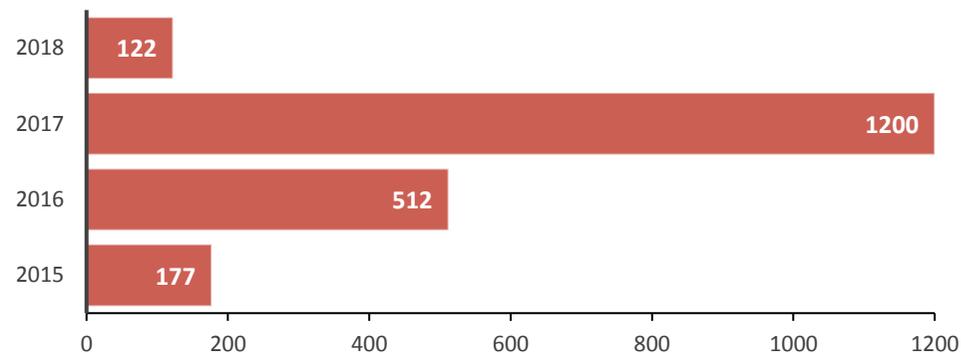
5.8 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Evolution des accidents de travail depuis 2015



En 2018, l'UPVD a connu son plus faible nombre d'accidents. La moyenne de 16 accidents par an sur les 3 dernières années a été divisée par 2

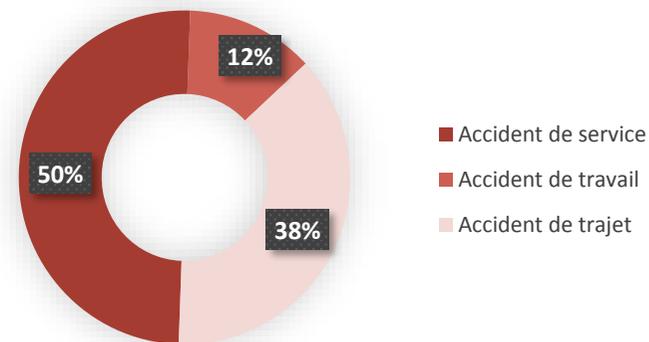
Nombre de jours d'absence en fonction de l'année de l'accident



Le nombre de jours d'arrêts de travail consécutif à un accident représente 0,3 ETP d'absence contre 3,3 ETP en 2017.

Entre 2015 et 2017, le taux d'accidents de trajet était de 17%

Type d'accidents survenus en 2018

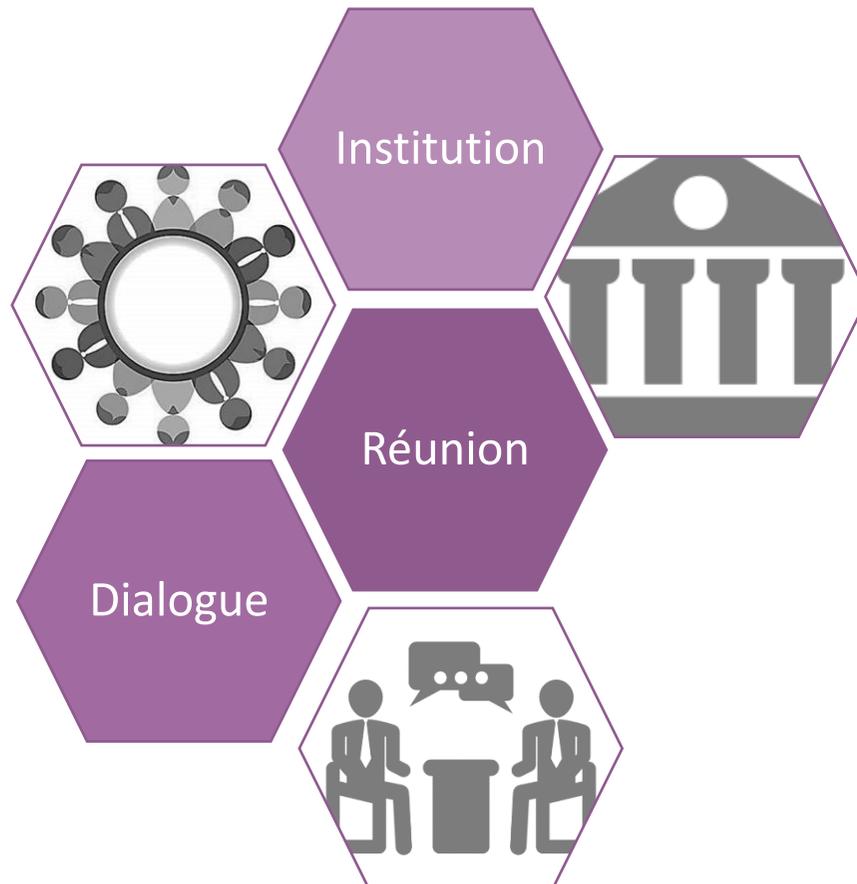


« accident de service » pour les fonctionnaires et « accident de travail » pour les contractuels

52 % des jours d'arrêts de travail sont consécutifs à un accident de trajet « travail – domicile »

50 % des accidents ont donné lieu à un arrêt de travail contre 73% en moyenne entre 2015 et 2017

06 – VIE INSTITUTIONNELLE ET JURIDIQUE



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 :

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

Nombre de réunions en 2018 : 9

6.2 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  et 2 )
- 20 représentants des Personnels (dont 11  et 9 )

Nombre de réunions en 2018 : 5

6.3 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, ...)

Nombre de réunions plénières en 2018 : 2

CPE ITRF

- 12 représentants de l'Administration
(dont 6 ♀ et 6 ♂)
- 12 représentants des Personnels
(dont 6 ♀ et 6 ♂)

Nombre de réunions en 2018 : 3

CPE ASS

- 8 représentants de l'Administration
(dont 4 ♀ et 4 ♂)
- 6 représentants des Personnels
(dont 6 ♀ et 0 ♂)

Nombre de réunions en 2018 : 2

CPE BIB

- 6 représentants de l'Administration
(dont 1 ♀ et 5 ♂)
- 4 représentants des Personnels
(dont 2 ♀ et 2 ♂)

Nombre de réunions en 2018 : 2

6.4 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 ♀ et 5 ♂)
- 8 représentants des Personnels (dont 7 ♀ et 1 ♂)

Nombre de réunions en 2018 : 1

6.5 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 CAc plénières en 2018 : 2

Nombre de CAc restreints en 2018 : 12

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 ♀ et 11 ♂)
- 4 personnels non enseignants (dont 2 ♀ et 2 ♂)
- 4 étudiants doctorants
- 4 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2018 : 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 ♀ et 6 ♂)
- 3 représentants des personnels BIATSS (dont 2 ♀ et 1 ♂)
- 12 représentants des usagers
- 3 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2018 : 9

6.6 ELECTIONS

De nombreuses élections ont été organisées sur l'année civile 2018 :

- ✓ Election partielle du CA (collège B) – février 2018
- ✓ Election des représentants des usagers (SEE, IAE, IFCT, LSH, SJE, IUT) – février 2018
- ✓ Election des représentants usagers dans les conseils centraux – avril 2018
- ✓ Election des représentants des usagers Ecole Doctorale 544 et 305 – avril 2018
- ✓ Election partielle des représentants des personnels BIATSS (IAE/SEE) – avril 2018
- ✓ Election des représentants des personnels du conseil documentaire du SCD – juillet 2018
- ✓ Election partielle CFVU (collège A) – septembre 2018
- ✓ Election pour le renouvellement du conseil d'école de l'ESPE – novembre 2018
- ✓ Elections des représentants des usagers au CA de la COMUE – novembre 2018
- ✓ Elections des représentants des étudiants au Conseil d'Administration du CROUS de l'Académie de Montpellier-Occitanie – novembre 2018
- ✓ Elections professionnelles – décembre 2018

11 scrutins en 2018



6.7 ACTIVITE CONVENTIONNELLE

L'activité conventionnelle reflète les nombreux partenariats et interactions que l'UPVD crée :

- Sur 2018, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **197 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services.
- Sur 2017, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **230 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services.

6.8 VIE DISCIPLINAIRE ET VIE CONTENTIEUSE

▪ VIE DISCIPLINAIRE

En 2018, l'UPVD dénombre 12 dossiers disciplinaires (concernant 12 étudiants).

▪ VIE CONTENTIEUSE

14 contentieux en cours



Dont 7 nouveaux contentieux en 2018



6 dossiers terminés en 2018



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

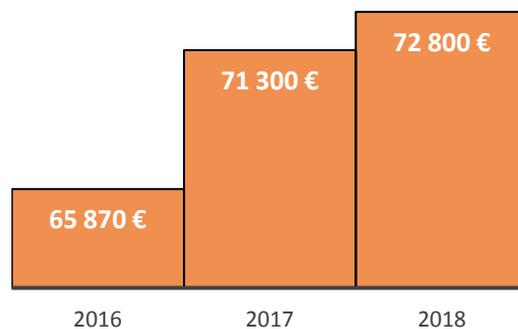
Agent administratif
à temps complet

1

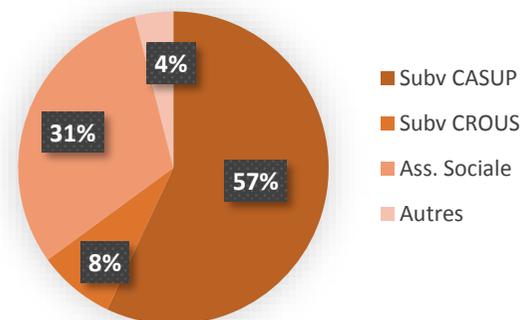
Assistante sociale par
convention avec le
Service Social Conseil

LE BUDGET

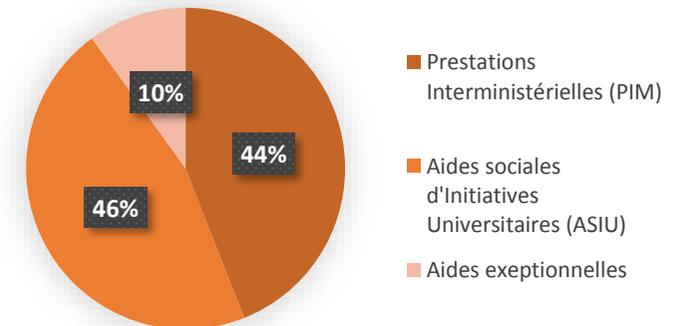
Evolution du budget du Service de
l'Action Sociale



Fonctionnement 2018
Montant des dépenses : 36 600 €



Masse salariale 2018
Montant des dépenses : 29 600 €



+10,5 %

d'évolution du budget du Service de l'Action Sociale entre 2016 et 2018

▪ 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. 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.

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.

Situation 2018

INM	Tarif repas CROUS	Montant subvention UPVD	Montant à charge de l'agent
< 367	5,85	2,24 €	3,61 €
< 477		1,24 €	4,61 €
≥ 477		0,00 €	5,85 €

Participation de l'UPVD à la restauration de ces agents



▪ LA MICRO-CRECHE « LES ECUREUILS »

Ouverte depuis avril 2017, la micro-crèche de l'UPVD a pour objectif d'accompagner ses étudiants vers la réussite dans leurs études et de permettre à ses personnels de concilier vie professionnelle et vie familiale. En 2018, 20 parents aussi bien étudiant (7), qu'enseignant (6) ou BIATSS (7) bénéficient de ses services. La micro-crèche a été ouverte 215 jours pour 17 138 heures d'accueil. Son taux d'occupation est passé de 54% en 2017 à 78% en 2018.

▪ 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.

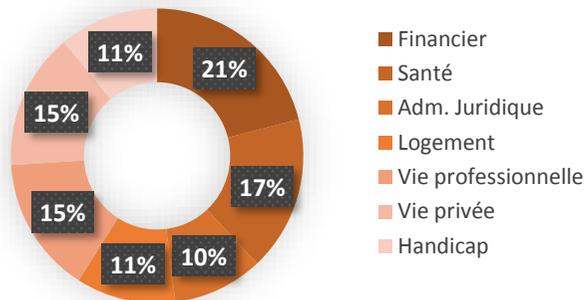
▪ L'ASSISTANCE SOCIALE

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 2018, 32 permanences ont été assurées dont 1 sur Narbonne. L'assistante sociale est intervenue auprès de 46 personnes (32 femmes et 14 hommes), dont 29 encore inconnues de ses services. Elle a mené 122 entretiens dont 3 visites à domicile.

80 % Des personnes reçues et / ou contactées ont plus de 40 ans

Type de demandes traitées



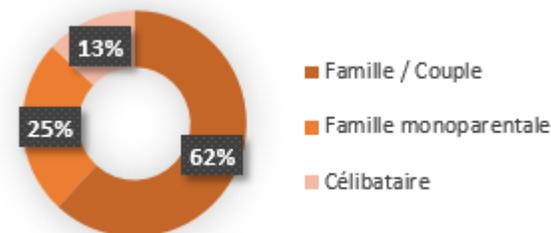
Les moyens mis en œuvre pour traiter ces demandes sont nombreux : évaluation sociale, accompagnement social et juridique, orientation vers les partenaires externes et internes, dossiers d'aides financières, dossiers MDPH, dossier logement, informations et aides.

▪ LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

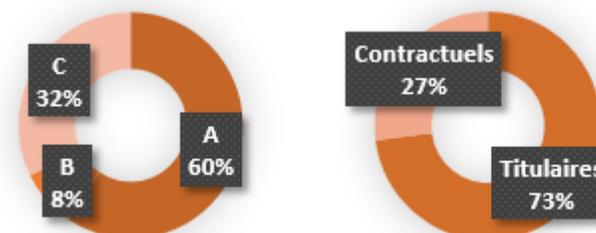
Le nombre de bénéficiaires est passé de 61 en 2016 à 84 en 2018. A noter que la proportion d'hommes ne cesse d'augmenter, passant de 26% en 2016 à 36% en 2018.

Répartition des demandes	2017		2018	
	Nombre de dossiers traités	Montant des prestations versées	Nombre de dossiers traités	Montant des prestations versées
Prêts sociaux	1	1 000 €	0	0 €
Aides exceptionnelles	9	6 357 €	4	3 000 €
Séjours d'enfants	44	3 897 €	33	2 981 €
Allocations enfants handicapés	4	7 517 €	5	10 153 €
Soins coûteux	9	1 313 €	6	545 €
Garderie périscolaire	11	602 €	15	613 €
Activités culturelles et sportives enfants	30	2 150 €	28	1 950 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	2	460 €	6	1 680 €
Aide aux vacances et loisirs	10	1 135 €	10	985 €
Aide à la restauration scolaire	117	7 603 €	114	7 693 €
Total	237	32 034 €	221	29 600 €

Situation familiale des bénéficiaires



Statut des bénéficiaires



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. Depuis 2008, le secrétariat est à la charge du CASUP.

Répartition des adhérents

	2016	2017	2018
BIATSS	160	162	172
Enseignants	47	50	49
Retraités	5	5	6
TOTAL	212	217	227

+ 7 %

d'adhérents au CASUP
depuis 2016

Répartition des recettes

	2016	2017	2018
Subvention UPVD	18 500 €	21 000 €	21 000 €
Adhésions	4 240 €	4 340 €	4 540 €
Participation CAES	800 €	800 €	800 €
TOTAL	23 540 €	26 140 €	26 340 €

+14 %

de participation UPVD
au budget du CASUP
depuis 2016

Répartition des dépenses

	2016	2017	2018
Voyage	247	32	237 €
Billetterie (cinéma, piscine,...)	6 395	8 091 €	10 925 €
Spectacles (concerts,...)	2 437 €	2 604 €	2 969 €
Arbre de Noël (spectacle, jouets,...)	6 770 €	7 031 €	7 189 €
Charges de personnel (salaires et charges)	6 213 €	6 235 €	5 859 €
Charges adm. (assurance, fournitures,...)	586 €	692 €	991 €
Autres charges (missions, réception, frais bancaires...)	577 €	564 €	1 049 €
TOTAL	23 225 €	25 249 €	29 219 €

+72 %

de dépenses pour la
billetterie par entre
2016 et 2018

+26 %

de dépenses globales
par rapport à 2016

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

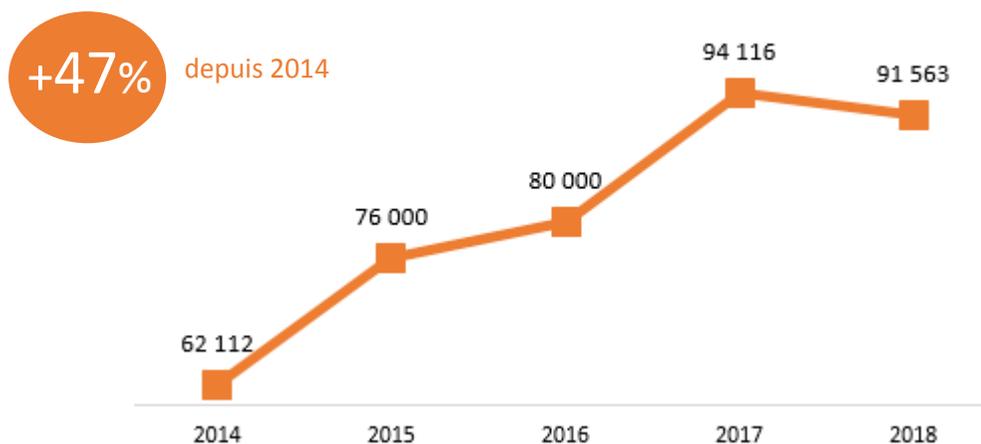
Le SUAPS organise et anime les activités physiques et sportives de l'UPVD. Les activités sont ouvertes à tous les étudiants et personnels moyennant une cotisation annuelle.

L'offre sportive est encadrée par trois professeurs d'Education Physiques et Sportives (EPS) et plus d'une dizaine d'intervenants vacataires ou prestataires de service.

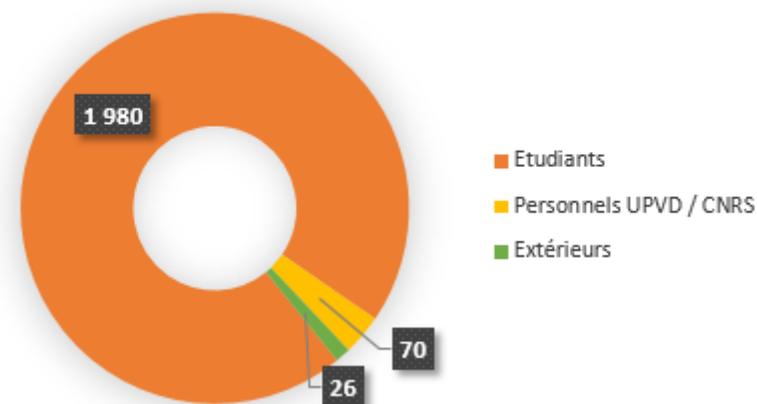
Le panel des activités physiques et sportives est organisé autour de neuf familles de pratiques sportives :

- 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, handball, 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.

Evolution du budget du SUAPS depuis 2014



Répartition des 2 076 adhérents du 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
- Ateliers d'expression visuelle : photo, audiovisuel
- Ateliers manuels et créatifs : fabrication d'objets, jeux de sociétés

Un Pass'culture permet également aux étudiants de bénéficier de réductions toute l'année sur des évènements et activités culturelles variés du département (cinéma, théâtre, festivals, concerts, rencontres sportives, patrimoine local...) moyennant une cotisation annuelle de 5 € pour les boursiers et 10 € pour les non boursiers.

Année universitaire	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre d'adhérents	777	650	950	670	803

+20% d'adhérents entre
2017 et 2018

Avec la relocalisation du kiosque Pass'Culture au sein de la boutique UPVD, en plein cœur de campus, et le développement d'une plateforme de billetterie en ligne, la Pass'Culture a su se renouveler et reconquérir ses étudiants enregistrant ainsi une hausse d'adhésions.

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