

UNIVERSITÉ
PERPIGNAN
VIA
DOMITIA



BILAN SOCIAL 2016



UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

EDITO

Chères & chers collègues,

La présentation du bilan social est un moment important dans la vie d'un établissement : outil d'analyse précieux, il est l'occasion d'observer chaque année l'évolution de notre établissement à travers un certain nombre d'évaluations.

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

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

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

Le Président

de l'Université de Perpignan Via Domitia

Fabrice LORENTE

SOMMAIRE

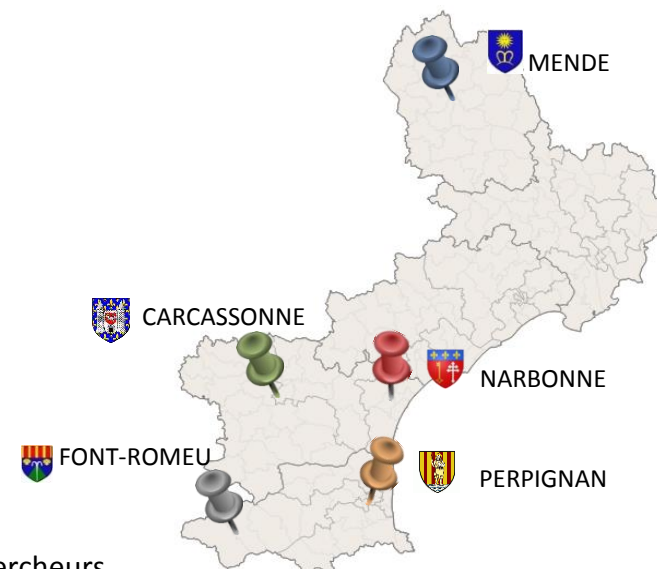
CHAPITRE 1 : LES EMPLOIS & LES EFFECTIFS.....	7
1.1. LES EMPLOIS BIATSS & ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS	9
1.2. LES EFFECTIFS DE L’UPVD.....	12
1.2.1.LE PERSONNEL ENSEIGNANT – ENSEIGNANT CHERCHEUR.....	13
1.2.2.LE PERSONNEL BIATSS.....	25
CHAPITRE 2 : LA MOBILITE & LA GESTION DE CARRIERE.....	37
2.1 ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS	39
2.2 PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	41
2.3 PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS.....	43
CHAPITRE 3 : LA FORMATION DU PERSONNEL	45
3.1 LA POLITIQUE DE FORMATION A L’UPVD.....	46
3.2 LA POPULATION FORMEE.....	47
3.3 LES THEMATIQUES.....	48
3.4 LE BUDGET.....	50
3.5 LES CONCOURS.....	51
CHAPITRE 4 : LA REMUNERATION.....	52
4.1 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE.....	53
4.2 LA MASSE INDICIAIRE	57
4.3 LE REGIME INDEMNITAIRE	59
4.4 LES HEURES COMPLEMENTAIRES.....	60



CHAPITRE 5 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	61
5.1 LA DUREE & L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	62
5.2 LE TEMPS PARTIEL & LE TEMPS INCOMPLET	63
5.3 LE TEMPS-PARTIEL THERAPEUTIQUE	64
5.4 LES CONGES & MODALITES DE SERVICE.....	65
CHAPITRE 6 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	70
6.1 L'HYGIENE ET LA SECURITE.....	71
6.2 LE HANDICAP	73
6.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL & DE TRAJET	74
CHAPITRE 7 : LES RELATIONS PROFESSIONELLES	76
7.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)	77
7.2 LE CONSEIL ACADEMIQUE (CAc).....	78
7.3 LE COMITE TECHNIQUE (CT).....	81
7.4 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	82
7.5 LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPETENTE A L'EGARD DES AGENTS NON-TITULAIRES (CCP ANT).....	83
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE & CULTURELLE.....	84
8.1 LE SERVICE GENERAL DE L'ACTION SOCIALE (SGAS)	85
8.2 LE COMITE D'ACTIONS SOCIALES DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN (CASUP).....	90
8.3 LE SERVICE COMMUNICATION & CULTURE (SCC)	92
8.4 LE SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (SUAPS).....	93
GLOSSAIRE.....	94

L'UPVD est une université pluridisciplinaire à taille humaine. Dynamique, elle s'affirme comme l'une des premières petites et moyennes universités de France. Elle est la 1^{ère} des universités pluridisciplinaires, hors santé, de moins de 10 000 étudiants (cf. rapport IGAENR 2017).

- ❖ 8 945 étudiants dont 20,5 % d'étudiants internationaux issus de 114 nationalités
- ❖ 77 Diplômes Nationaux proposés dont :
 - 2 DAEU
 - 1 CAPACITE en Droit
 - 8 DUT
 - 25 Licences Professionnelles
 - 17 Mentions Licence
 - 24 Mentions Master
- ❖ 55 Diplômes Universitaires
- ❖ 884 personnels titulaires et contractuels dont 441 BIATSS et 443 Enseignants et Enseignants Chercheurs



L'UPVD est organisée autour de :

- ❖ 7 sites géographiques répartis sur le territoire du Languedoc-Roussillon (Perpignan, Font-Romeu, Carcassonne, Narbonne, Mende, Tautavel et Le Barcarès)
- ❖ 6 composantes (facultés et instituts) dispensant des enseignements dans les principaux secteurs disciplinaires de l'enseignement supérieur et de la recherche :
 - Faculté Lettres et Sciences Humaines (LSH)
 - Faculté Sciences Juridiques et Sociales (SJE)
 - Faculté Sciences Exactes et Expérimentales (SEE)
 - Institut Administration des Entreprises (IAE)
 - Institut Universitaire et Technologique (IUT)
 - Institut Franco-Catalan Transfrontalier (IFCT)

- ❖ La Recherche et Valorisation est composée de :
 - 16 unités de recherche habilitées par l'Etat dont :
 - 5 Unités Mixtes de Recherche (UMR)
 - 1 Unité de Service et de Recherche (USR)
 - 1 Unité Propre de Recherche (UPR)
 - 6 Equipes d'Accueil (EA) dont 2 en co-tutelle,
 - 3 équipes avec des laboratoires partenaires
 - dans les domaines :
 - des sciences exactes et expérimentales
 - des sciences humaines, sociales et arts, lettres, langues
 - des sciences juridiques, économiques et de gestion
 - 5 Laboratoires d'Excellence (LABEX) + 1 équipement d'Excellence (EQUIPEX) + 1 Initiative d'Excellence en Formation Innovante (IDEFI) + 2 chaires d'excellence UPVD-CNRS
 - 350 chercheurs et enseignants chercheurs + 74 ingénieurs, techniciens et administratifs de laboratoire + 345 doctorants
 - 869 publications scientifiques en 2016 dont 581 références bibliographiques, 281 références avec textes intégraux et 7 annexes
 - 46 thèses de doctorats délivrées en 2016
 - 20 en sciences exactes et expérimentales
 - 26 en sciences sociales, humaines, juridiques et économiques
 - En 2016, 1,8 millions d'euros de contrats recherche et 8 projets européens actifs (dont 4 obtenus en 2016) et 9 projets ANR actifs (dont 1 obtenu en 2016)

Note :

Source des données : les effectifs sont extraits du logiciel Mangué, les dépenses de masses salariales sont issues du KX (retour de paie). Les informations de type relations professionnelles et action sociale sont fournies par les services concernés.

Les données nationales sont issues de « L'état de l'enseignement supérieur et de la Recherche, n°10 Avril 2017

CHAPITRE 1 :

LES EMPLOIS & LES EFFECTIFS

Promulguée le 1^{er} août 2001, la Loi organique relative aux lois de finances (Lolf) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'Etat.

Selon l'article 7 (1-6° alinéa) de la Lolf :

- Une mission regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Les missions sont détaillées en programme eux-mêmes composés d'actions.
- Un programme regroupe des crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général ainsi que des résultats, et faisant l'objet d'une évaluation.
- Une action est la composante d'un programme.

Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de :

- La mission « recherche et enseignement supérieur »
- Les programmes :
 - N°150 – formations supérieures et recherche universitaire.
 - N°231 – vie étudiante

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et gestion des ressources humaines. Ainsi, l'Université de Perpignan Via Domitia ayant accédé aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) au 1^{er} janvier 2012 a connu de profonds changements avec :

- Le transfert de la masse salariale Etat sur le budget de l'établissement
- L'obligation pour l'établissement de fixer un plafond d'emplois annuel sur ressources propres
- La fixation par l'Etat d'un plafond d'emplois décompté en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETP)

Le plafond d'emplois de l'université de Perpignan Via Domitia intègre :

- Le plafond d'emplois Etat
- Les emplois contractuels financés sur ressources propres

Ce plafond d'emplois global est fixé par le Conseil d'Administration au moment du vote du budget et peut être revu en cours d'année à l'occasion des Budgets Rectificatifs (BR). Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement requalification ou transformation, ceci dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

1.1. LES EMPLOIS BIATSS & ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

A. Tableau des emplois voté à l'appui du budget 2016

Données au 10/01/2016

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

B. Occupation des emplois au 10/01/2016

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

		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	
ITRF	IGR	9		13
	IGE	28	10	35
	ASI	9	2	7
	TCH	40	5	16
	ATRF	86	5	57
	SANS			3
AENES	SGS2	1		
	AGC2	1		
	AENESR	2		
	AAE	13	1	
	SAENES	18		
	ADJENES	38	1	
BIBLIOTHEQUE- MUSEE	CONSG			
	CONS	3		
	BIB	2		1
	BIB ASS	12	1	
	MAGAS	14	1	2
SANTE	MED		1	1
	INF	2		
TOTAL		278	27	135

		Etat	
		Titulaires	Contractuels
Enseignants Chercheurs	PR	74	8
	SURNSA	7	
	MCF	198	8
Enseignants 2nd degré	PRAG	41	2
	PRCE	29	2
Enseignants contractuels	ATERM		21
	CONTDO		34
	LECT		5
	PAST		12
TOTAL		349	92

C. Evolution de l'occupation de 2014 à 2016

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

BIATSS BUDGET ETAT

Filières	Emploi	2013	2014	2015	2016
ASS	SGS2	1	1	1	1
ASS	AGC2	1	1	1	1
ASS	AENESR	2	2	2	2
ASS	AAE	14	12	12	14
ASS	SAENES	20	18	18	18
ASS	ADJENES	34	42	42	39
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	CONSG	1	1	0	0
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	CONS	3	3	2	3
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB	2	2	2	2
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB ASS	12	12	13	13
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	MAGAS	15	16	15	15
ITRF	IGR	6	6	7	9
ITRF	IGE	27	35	41	38
ITRF	ASI	11	11	10	11
ITRF	TECH	40	44	45	45
ITRF	ATRF	55	53	78	91
SANTE	MED		1	1	1
SANTE	INF	2	2	2	2
		246	262	292	305

BIATSS BUDGET ETABLISSEMENT

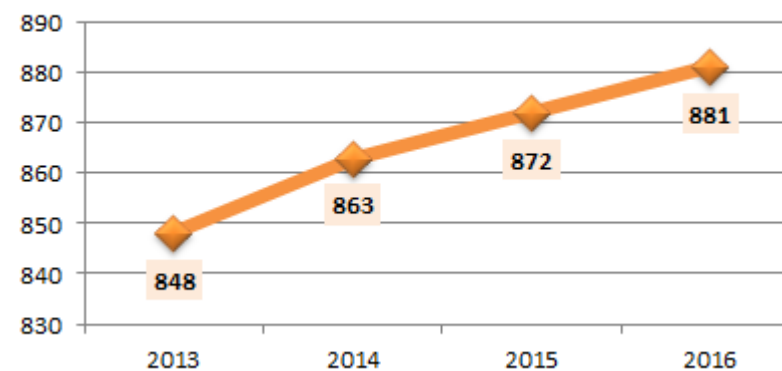
Filières	Emploi	2013	2014	2015	2016
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	BIB	2	1	1	1
BIBLIOTHEQUE-MUSEE	MAGAS	4	4	3	2
ITRF	IGR	9	8	15	13
ITRF	IGE	14	21	28	35
ITRF	ASI	10	12	8	7
ITRF	TCH nes	13	14	13	16
ITRF	ATRF	107	100	72	57
SANTE	MED	1	1	1	1
SANS	SANS	1	1	1	3
		161	162	142	135

ENSEIGNANTS - ENSEIGNANTS CHERCHEURS BUDGET ETAT

Filières	Emploi	2013	2014	2015	2016
Ens Chercheurs	PR	85	86	83	82
Ens Chercheurs	MCF	200	205	207	206
Ens Chercheurs	SURNSA	5	5	6	7
2nd degré	PRAG	43	42	42	43
2nd degré	PRCE	31	31	30	31
Ens Contractuels	ATERM	21	21	21	21
Ens Contractuels	CONTDO	33	29	30	34
Ens Contractuels	LECT	5	5	5	5
Ens Contractuels	PAST	18	15	14	12
		441	439	438	441

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

Evolution des occupations de postes



1.2. LES EFFECTIFS DE L'UPVD

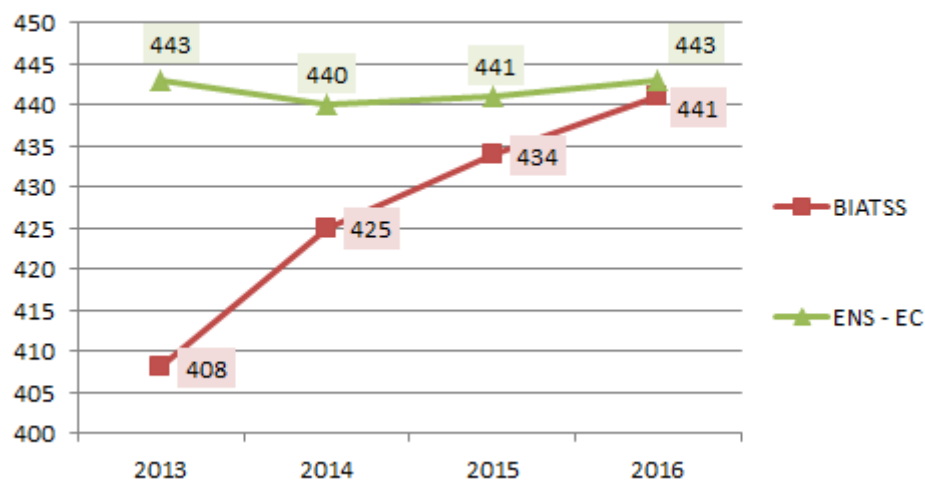
Effectifs 2016

	BIATSS	ENSEIGNANTS	TOTAL
Nb agents	441	443	884
Dont contractuels	38%	21%	30%
Dont femmes	68%	41%	54%

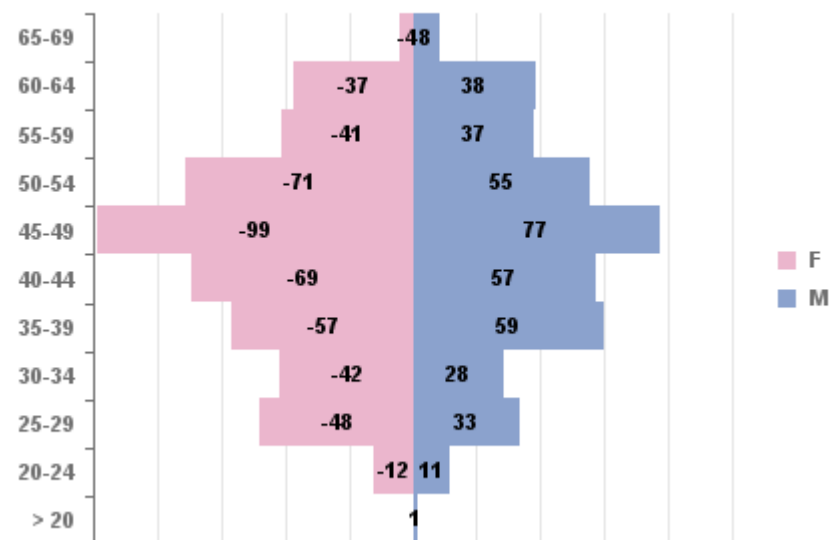
Le ratio BIATSS / Enseignant est de 0,99 au 10 janvier 2016.

Note : les contrats de recherche sont comptabilisés au sein de la population BIATSS (32 agents)

Evolution des effectifs entre 2013 et 2016



Pyramide des âges UPVD



75 % des agents ayant moins de 35 ans sont des contractuels.



1.2.1.

LE PERSONNEL ENSEIGNANT – ENSEIGNANT CHERCHEUR

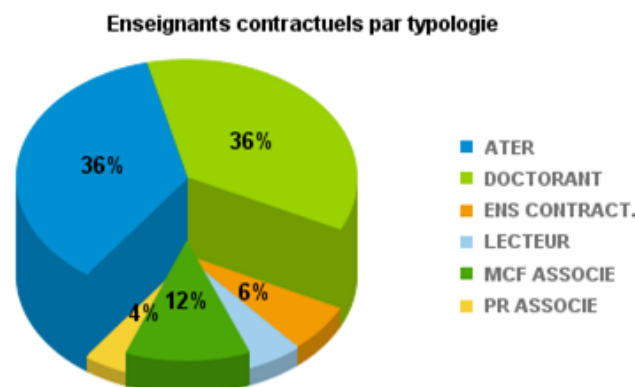
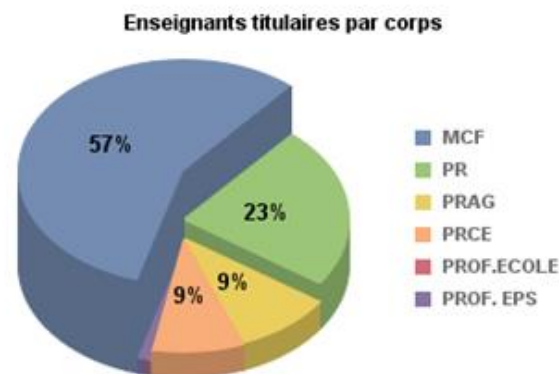
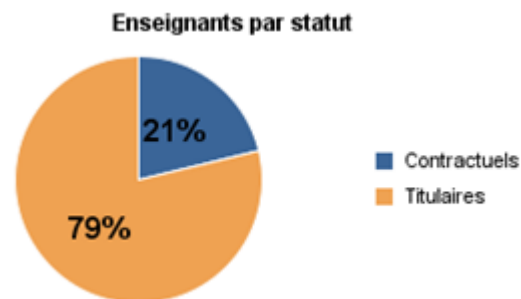


A. LA TYPOLOGIE DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

	Agents	ETP
Titulaires	348	346,0
Contractuels	95	84,5
Total	443	430,5

	POPULATION	CORPS	Agents	ETP
Titulaires	Ens. Chercheurs	MCF	198	196,2
		PR	81	81,0
		80,2%	279	277,2
	Ens. 2nd degré	PRAG	33	32,8
		PRCE	31	31,0
		PROF. EPS	4	4,0
		19,5%	68	67,8
	Ens. 1er degré	PROF.ECOLE	1	1,0
		0,3%	1	1,0
	Total Titulaires			348

Contractuels	ATER	34	32,0
	DOCTORANT	34	34,0
	ENS CONTRACT.	7	5,5
	LECTEUR	5	5,0
	MCF ASSOCIE	11	6,0
	PR ASSOCIE	4	2,0
Total Contractuels		95	84,5



Si le nombre d'enseignants & enseignants chercheurs est stable par rapport à 2015 (+2 agents), il est à noter une hausse des effectifs titulaires : +11 agents dont 10 enseignants chercheurs.

Au niveau national, la répartition des enseignants-chercheurs est de 1/3 de PR et 2/3 de MCF. Au sein de l'UPVD, le ratio est de 29% de PR et 71% de MCF.


B. LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR DISCIPLINE CNU
DROIT ECONOMIE ET GESTION

	MCF		PR		TOTAL	
	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes
01 Drt. priv. sc. crim.	16	50%	5	20%	21	43%
02 Drt. publ.	10	20%	4	25%	14	21%
03 Hist. drt. & inst.	5	20%	1		6	17%
04 Sc. politique	2				2	
GROUPE 1	33	33%	10	20%	43	30%
05 Sc. économiques	10	20%	2		12	17%
06 Sc. de gestion	8	63%			8	63%
GROUPE 2	18	39%	2		20	35%
Total Groupe CNU	51	35%	12	17%	63	32%

Le Groupe « Droit, Economie et Gestion » concentre 22,5 % des enseignants chercheurs.

Par ailleurs, les femmes y représentent 32 % des effectifs.

LETTRES & SCIENCES HUMAINES

	MCF		PR		TOTAL	
	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes
07 Sc. du langage	2	50%	1	100%	3	67%
08 Lang. & litt. anc.	1		2	100%	3	67%
09 Lang. & litt. franc.	5	60%	2	100%	7	71%
10 Litt. comparées			1		1	
11 Lang. & litt. ang.	11	82%	3	33%	14	71%
12 Lang. & litt. germ.	1				1	
14 Lang. & litt. roman.	6	100%	4		10	60%
GROUPE 3	26	73%	13	46%	39	64%
19 Socio., démographie	6	67%	3	33%	9	56%
20 Anth., eth., préhis.	1				1	
21 His. & civ. : ancien	3	67%	2	50%	5	60%
22 His. & civ. : cont.	3		3		6	
23 Géo. phys. & autres	5	80%	2		7	57%
24 Amén. espace, urbain	3	33%	2	50%	5	40%
GROUPE 4	21	52%	12	25%	33	42%
Total Groupe CNU	47	64%	25	36%	72	54%

Le Groupe « Lettre & Sciences Humaines » regroupe 25,8 % des enseignants chercheurs.

Par ailleurs, les femmes y sont majoritaires puisqu'elles représentent 54% des effectifs. Elles sont notamment très présentes dans les enseignements de langues (64%)



SCIENCES

	MCF		PR		TOTAL	
	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes
25 Mathématiques	1				1	
26 Maths. appliqués	7	57%	6		13	31%
27 Informatique	8	13%	3		11	9%
GROUPE 5	16	31%	9		25	20%
28 Mil. denses & matér.	2		3		5	
30 Mil. dilués & optiq.	2		1		3	
GROUPE 6	4		4		8	
31 Chim. théo., phys.	6	83%			6	83%
32 Chim. org. min. ind.	6	67%	2		8	50%
33 Chim. des matériaux	2				2	
GROUPE 7	14	64%	2		16	56%
35 Struc. évol. Terre	1	100%			1	100%
36 Terre solide	5	40%	2		7	29%
37 Météo océanographie	4		2	50%	6	17%
GROUPE 8	10	30%	4	25%	14	29%

SCIENCES

	MCF		PR		TOTAL	
	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes	Effectifs	Dont femmes
60 Mécan., génie mécan.	3	33%	2		5	20%
61 Génie informatique	8	25%	1		9	22%
62 Energ., génie procé.	6		7	14%	13	8%
63 Electronique	5	20%			5	20%
GROUPE 9	22	18%	10	10%	32	16%
64 Biochimie, biologie	3	33%	4	25%	7	29%
66 Physiologie	7	57%	2		9	44%
67 Biolog. pop. & écol.	9	67%	4		13	46%
68 Biolog. organismes	4	25%	1		5	20%
GROUPE 10	23	52%	11	9%	34	38%
71 Sc. info. communic.	3	33%			3	33%
73 Cult. & lang. rég.	3	67%	3	67%	6	67%
74 Sc. & tec. act. phy.	5	40%	1	100%	6	50%
GROUPE 12	11	45%	4	75%	15	53%
Total Groupe CNU	100	38%	44	14%	144	31%

Le Groupe « Sciences » réunit 51,6 % des enseignants chercheurs.

Par ailleurs, les femmes y représentent 31 % des effectifs. Elles sont particulièrement présentes dans les groupes 7 (chimie) et 12 (pluridisciplinaire)

C. LES ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE SECOND DEGRE

DROIT ECONOMIE & GESTION

	Effectifs	Dont femmes
ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	1	
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	1	1
ECONOMIE ET GESTION	17	9
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1	1
INFORMATIQUE ET GESTION	1	
	21	11

LETTRES & SCIENCES HUMAINES

	Effectifs	Dont femmes
ANGLAIS	8	6
ESPAGNOL	3	3
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	2	
LANGUE ET CULTURE CHINOISES	1	1
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	1	
LETTRES MODERNES	6	3
	21	13

SCIENCES

	Effectifs	Dont femmes
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	10	2
GENIE CHIMIQUE - CHIMIE	1	1
GENIE ELECTRIQUE	3	
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	4	
MATHEMATIQUES	4	1
PHYSIQUE - CHIMIE	1	
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	
SCIENCES PHYS. - PHYS. APPLIQUEE	1	
TECHNOLOGIE	1	
	26	4

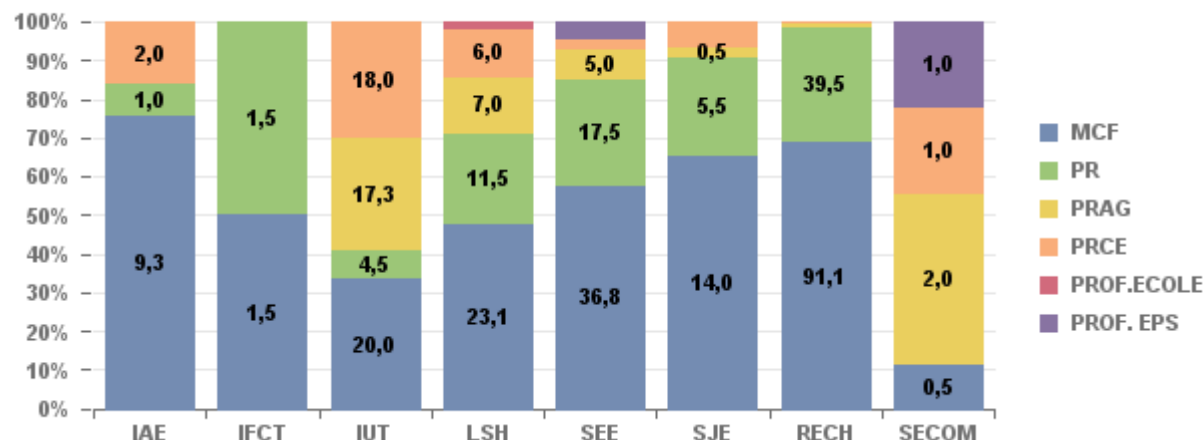
Les enseignants du 2nd degré sont répartis de façon homogène dans les trois groupes disciplinaires. A l’instar des enseignants-chercheurs, les femmes sont majoritaires en Lettres & Sciences Humaines (62%) et sous représentées en Sciences (15%).



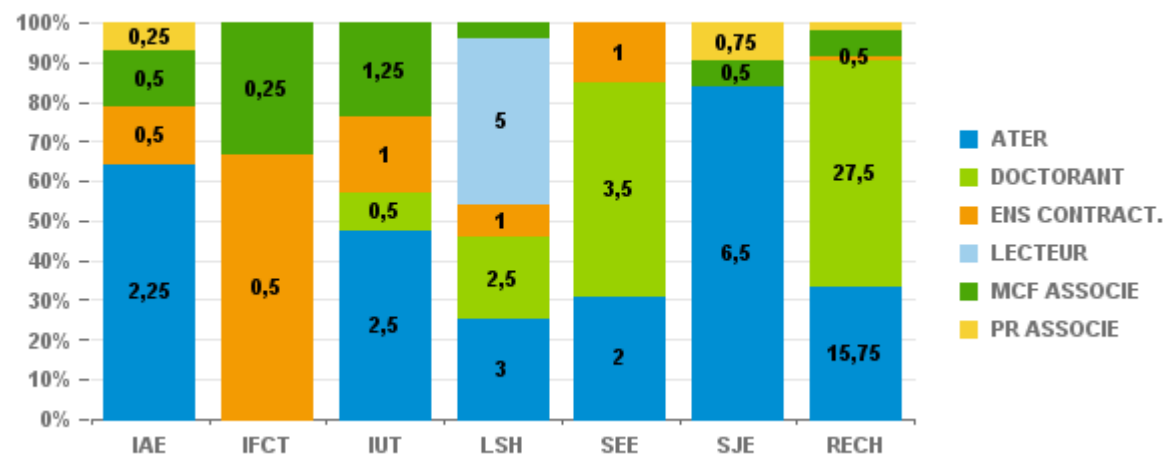
D. LA LOCALISATION DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

	Titulaires		Contractuels		TOTAL	
	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes
IAE	12,3	55%	3,5	44%	15,8	52%
IFCT	3,0	67%	0,8		3,8	50%
IUT	59,8	35%	5,8	67%	65,6	39%
LSH	48,6	54%	12,0	67%	60,6	57%
SEE	63,8	27%	6,5	43%	70,3	29%
SJE	21,5	31%	7,8	61%	29,3	40%
RECH	132,6	37%	48,3	52%	180,9	40%
SECOM	4,5	20%			4,5	20%
	346,0	37,8%	84,5	52,1%	430,5	40,9%

Localisation des Enseignants titulaires



Localisation des Enseignants contractuels



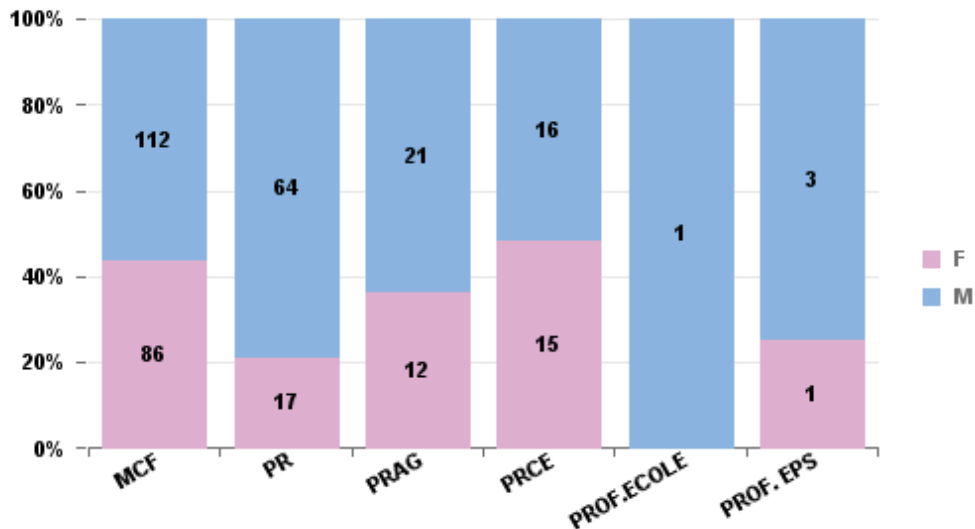
E. LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS – ENSEIGNANTS CHERCHEURS

✓ Répartition par sexe

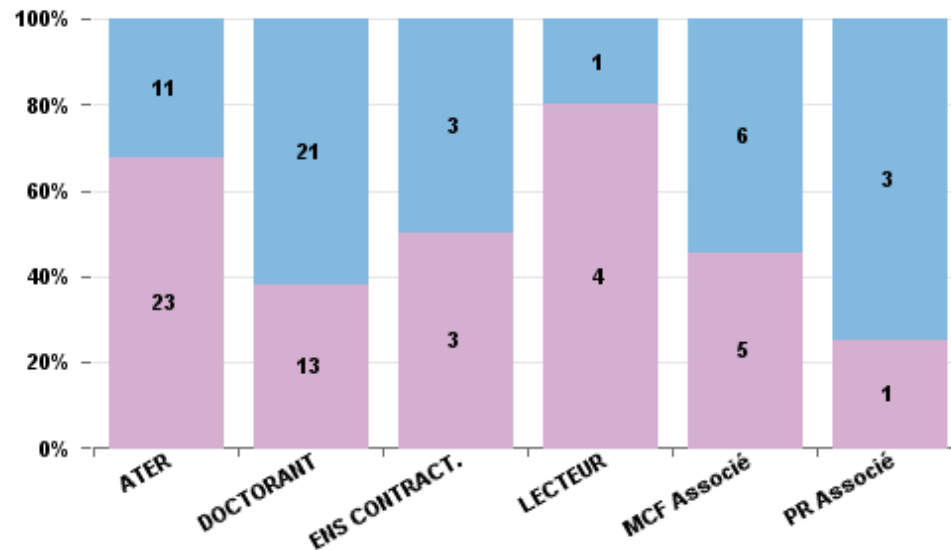
	FEMMES		HOMMES		% de femmes
	Agents	ETP	Agents	ETP	
Titulaires	132	129,0	217	217,0	37,8%
Contractuels	49	44,5	46	40,0	52,1%
Total	181	173,5	262	257,0	40,9%

- Côté titulaires, les emplois de PR et de PRAG sont principalement pourvus par des hommes (79 % et 64 %)
- Côté contractuels, les postes d'ATER sont majoritairement occupés par des femmes (68 %).
- La proportion de femmes est plus importante chez les contractuels que chez les titulaires (+ 14 points)

Répartition des femmes et des hommes titulaires



Répartition des femmes et des hommes contractuels

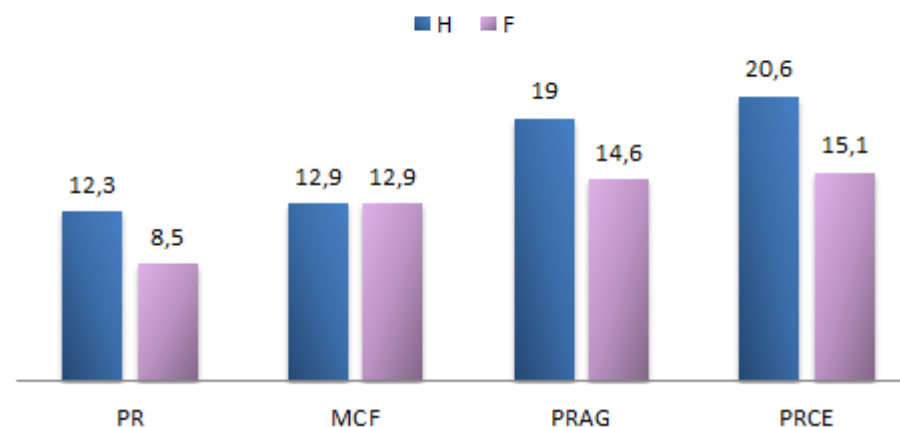


Au niveau national, 37% des enseignants titulaires sont des femmes. La part des femmes dans le corps des PR est de 24 % (21 % à l'UPVD soit +8 points en 3 ans), au niveau des MCF elles représentent 44% des effectifs (43,4 % à l'UPVD). Elles sont plus nombreuses dans les effectifs des enseignants du 2nd degré avec 46% (42 % à l'UPVD).

✓ Répartition par corps, grades et sexe

		F		M	
MCF	MCF CN	75	87,2%	96	85,7%
	MCF HC	11	12,8%	16	14,3%
PR	PR 2C	13	76,5%	19	29,7%
	PR 1C	3	17,6%	29	45,3%
	PR EX1	1	5,9%	14	21,9%
	PR EX2			2	3,1%
PRAG	AGREGE CLN	10	83,3%	13	61,9%
	AGREGE HCL	2	16,7%	8	38,1%
PRCE	CERT. CL N	10	66,7%	3	20,0%
	CERT. H CL	5	33,3%	12	80,0%

Ancienneté par corps



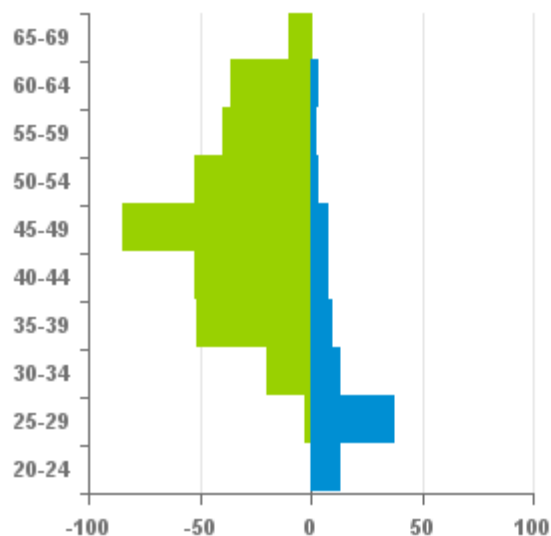
La répartition des femmes et des hommes dans les grades d'enseignants et d'enseignants chercheurs est différente en fonction des corps.

- MCF : les proportions d'hommes et de femmes dans le grade le plus élevé (MCF HC) est équivalent entre les deux sexes.
- PRAG : 38 % des hommes sont en hors classe contre moins de 17% des femmes
- PRCE : 12 hommes sur 15 sont en hors classe contre 5 femme sur 15.

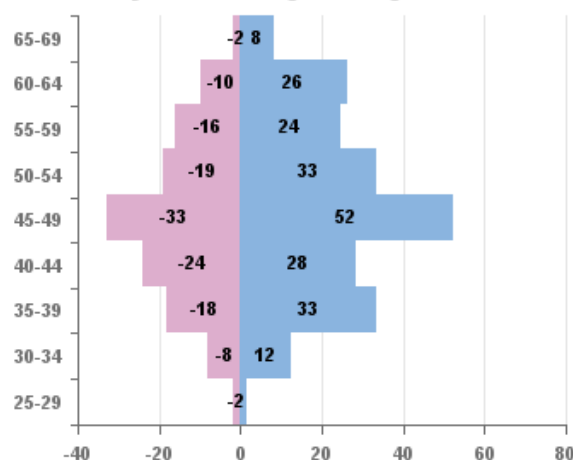
L'ancienneté est un premier élément de réponse à certains écarts significatifs. Les corps des PR, PRAG et PRCE présentent des écarts d'ancienneté entre les hommes et les femmes de 4 à 5 ans. A contrario, le corps des MCF, qui regroupe 57 % des enseignants titulaires, est équilibré.

✓ Répartition par âge

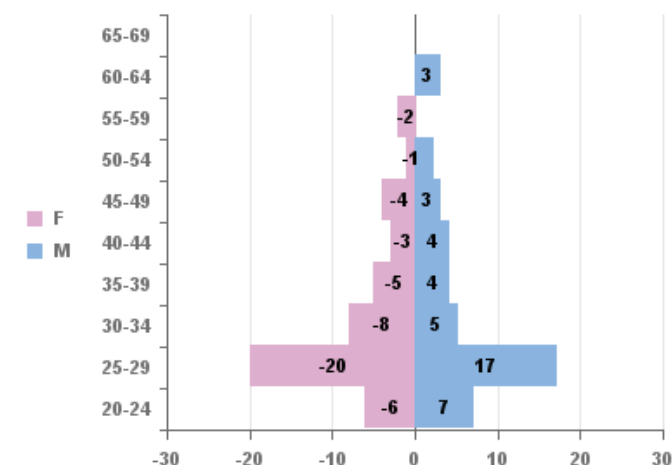
Pyramide des âges Enseignants



Pyramide des âges Enseignants Titulaires



Pyramide des âges Enseignants Contractuels



	CORPS	Age Mini	Age Maxi	Age moyen
Titulaires	MCF	29	65	46
	PR	32	68	54
	PRAG	31	62	49
	PRCE	30	66	49
Global Titulaires		29	68	49

	CORPS	Age Mini	Age Maxi	Age moyen
Contractuels	ATER	25	45	34
	DOCTORANT	23	36	29
	ENS CONTRACT.	32	63	51
	LECTEUR	23	43	32
Global Contractuels		23	63	38

Les moyennes d'âge des enseignants et enseignants chercheurs titulaires sont en adéquation avec les standards nationaux. En effet, au niveau national, la moyenne d'âge des PR s'élève à 53 ans et 11 mois ; celle des MCF à 45 ans et 7 mois et celle des enseignants du 2nd degré à 49 ans.

✓ Répartition par tranche d'âge

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Titulaires	MCF		3	15	43	38	44	25	15	14	1
	PR			1		4	22	16	13	17	8
	PRAG			2	5	5	8	5	6	2	
	PRCE			1	1	5	10	5	5	3	1
	PROF.ECOLE							1			
	PROF. EPS				2		1		1		
Global Titulaires			3	19	51	52	85	52	40	36	10
Contractuels	ATERM		19	8	3	3	1				
	CT CONTRA	12	17	3	2						
	LECTEUR	1	1	1	1	1					
	MCF				2	3	3	1	2		
	PR				1		1	1		1	
	ENS. CONT			2			2	1		2	
Global Contractuels		13	37	14	9	7	7	3	2	3	

13 % des titulaires ont plus de 60 ans (46 agents). 54 % des effectifs titulaires ont entre 40 et 55 ans.

52 % des contractuels ont moins de 30 ans.

F. FOCUS SUR LES SENIORS (+ 60 ans)

	MCF	PR	PRAG	PRCE	Total
F	6	4		2	12
M	9	21	2	2	34
Total	15	25	2	4	46

	MCF	PR	PRAG	PRCE	Total
60 ans	2	1			3
61 ans		6	1	3	10
62 ans	5	3	1		9
63 ans	3	3			6
64 ans	4	4			8
65 ans	1	3			4
66 ans		4		1	5
68 ans		1			1
Total	15	25	2	4	46

	MCF	PR	Total
DROIT ECONOMIE ET GESTION	3	3	6
LETTRES & SCIENCES HUMAINES	6	8	14
SCIENCES	6	14	20
Total	15	25	40

	PRAG	PRCE	Total
DROIT ECONOMIE & GESTION	1	1	2
LETTRES & SCIENCES HUMAINES		1	1
SCIENCES	1	2	3
Total	2	4	6

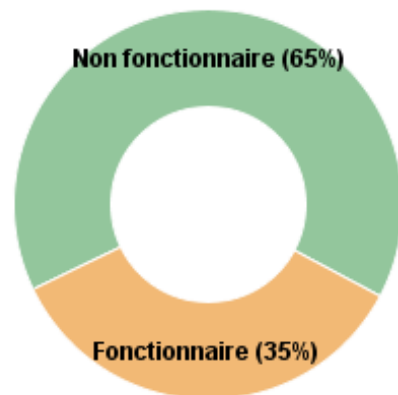
40 des 46 fonctionnaires ayant au moins 60 ans sont des enseignants chercheurs.

La moyenne d'âge des départs à la retraite des Enseignants et Enseignants chercheurs est de 65 ans. En 2016, 10 enseignants (dont 8 PR) avaient 65 ans ou + et 23 enseignants atteindront cette marque dans les 3 ans à venir. Cela laisse présager un certain nombre de départs à la retraite, notamment dans les sciences (50 % des enseignants de plus de 60 ans sont spécialisés en sciences).

G. LES VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

901 vacataires d'enseignements sur 2016 (en hausse de 5.4 % par rapport à 2015) de 15 nationalités différentes

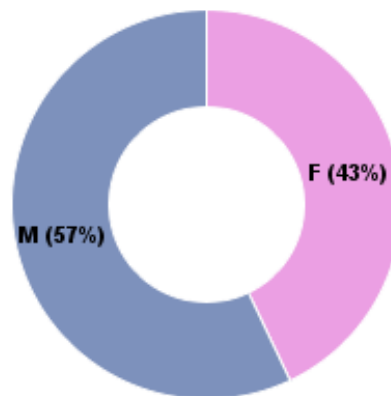
Vacataires d'enseignement par statut



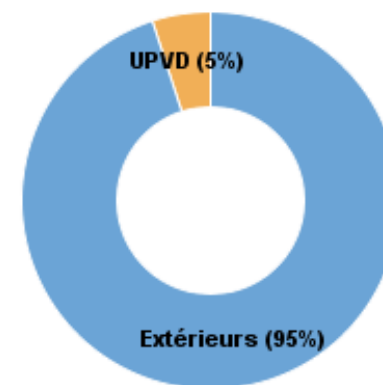
Le coût horaire d'un non fonctionnaire est de 58.40 € / HETD

Le coût horaire d'un fonctionnaire est de 42.96 € / HETD

Vacataires d'enseignement par sexe



Typologie des vacataires d'enseignement



Environ 45 BIATSS de l'UPVD ont réalisé des vacances d'enseignements

1.2.2.

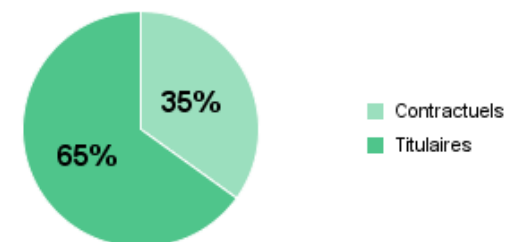
LE PERSONNEL BIATSS

A. LA TYPOLOGIE DES BIATSS

	Agents	ETP
Titulaires	278	268,0
Contractuels	163	157,8
Total	441	425,8

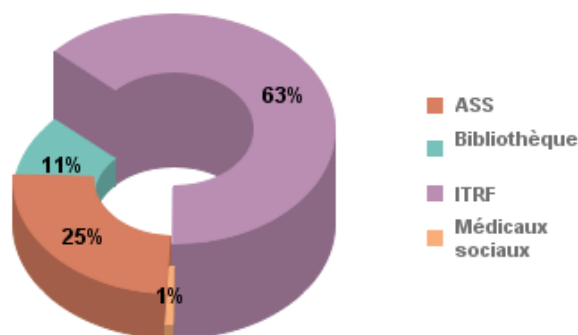
Les effectifs titulaires comptent 9 agents supplémentaires par rapport à 2015.

BIATSS par statut



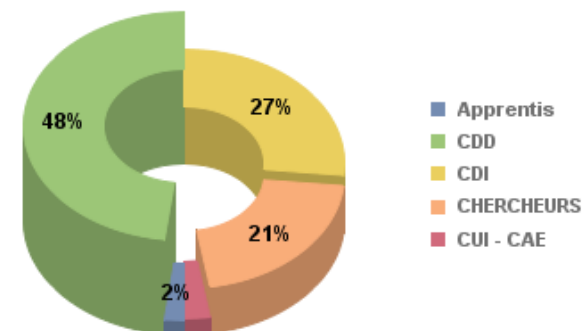
	POPULATION	Agents	ETP
Titulaires	ASS	71	68,9
	Bibliothèque	32	30,6
	ITRF	173	166,7
	Médicaux sociaux	2	1,8

BIATSS titulaires par filière



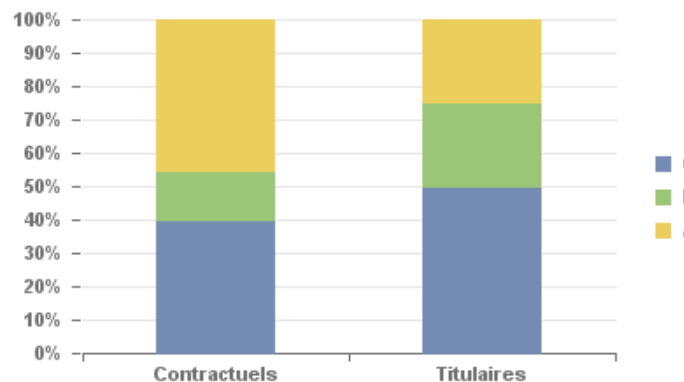
Contractuels	Apprentis	3	3,0
	CDD	74	72,2
	CDI	50	48,8
	CHERCHEURS	32	31,5
	CUI - CAE	4	2,3

BIATSS contractuels par type de contrat



	CATEGORIE	Agents	ETP
Titulaires	A	70	67,2
	B	71	66,3
	C	137	125,5

Part des catégories dans chaque statut



Contractuels	A	72	70,2
	B	23	22,0
	C	65	62,6
	Apprentis	3	3,0

B. LES EFFECTIFS TITULAIRES

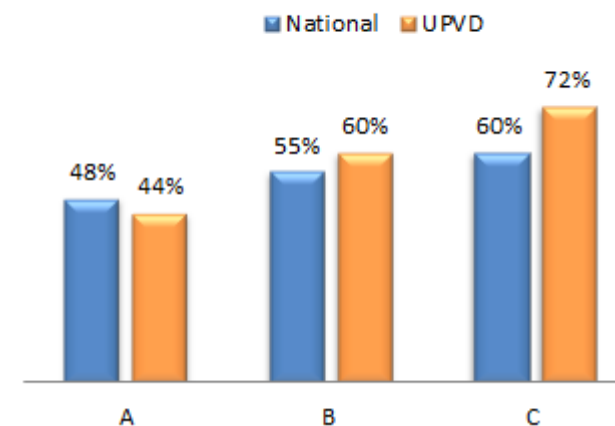
➤ FOCUS SUR LA FILIERE ITRF

	GRADE	Nb agents	ETP	% femmes
ITRF Cat. A	IGR HC RF	1	1	0%
	IGR 1C RF	2	2	0%
	IGR 2C RF	6	6	50%
	IGE HC RF	2	2	100%
	IGE 1C RF	10	9,8	40%
	IGE 2C RF	16	15	44%
	ASI RF	9	7	45%
Total ITRF Cat. A		46	44,8	44%
ITRF Cat. B	TEC RF CE (NES)	11	11	55%
	TEC RF CS (NES)	9	9	44%
	TEC RF CN (NES)	21	17,2	68%
	Total ITRF Cat. B	41	38,2	60%
ITRF Cat. C	ATRF P1	7	7	43%
	ATRF P2	3	3	100%
	ATRF 1	14	12,6	64%
	ATRF 2	62	55,1	75%
	Total ITRF Cat. C	86	83,7	72%

Répartition des catégories par sexe



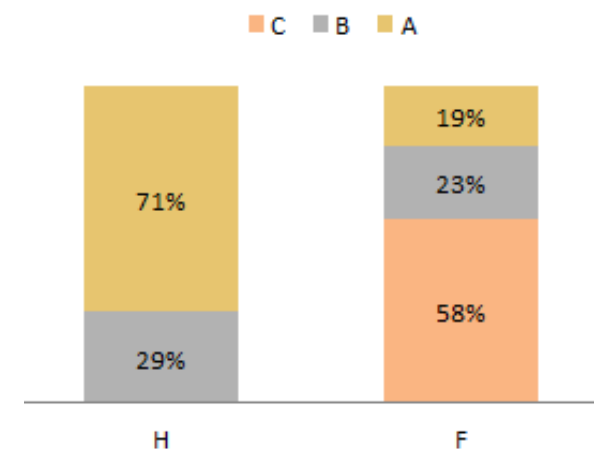
Part des femmes par catégorie



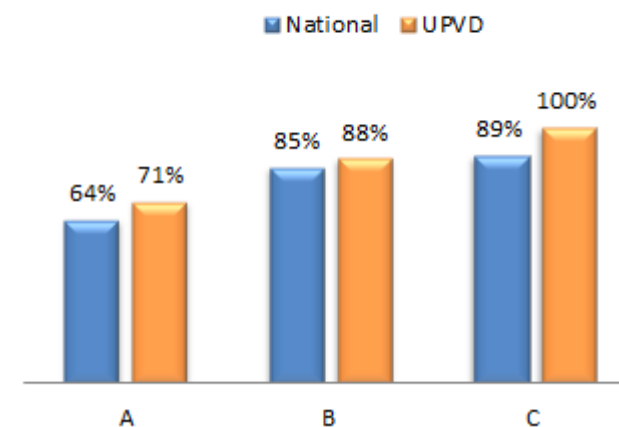
➤ FOCUS SUR LA FILIERE ASS

	GRADE	Nb agents	ETP	% femmes
ASS Cat. A	SGEPES	1	1	0%
	ADMENESR	2	2	100%
	AC	1	1	0%
	AA	6	5,1	83%
	APA	7	6,5	71%
	Total ASS Cat. A		17	15,6
ASS Cat. B	SAENES CE	5	4,9	100%
	SAENES CS	1	1	100%
	SAENES CN	11	11	82%
	Total ASS Cat. B	17	16,9	88%
ASS Cat. C	ADJENES P1	2	2	100%
	ADJENES P2	8	7,5	100%
	ADJENES C1	25	23	100%
	ADJENES C2	2	1,9	100%
	Total ASS Cat. C	37	34,4	100%

Répartition des catégories par sexe



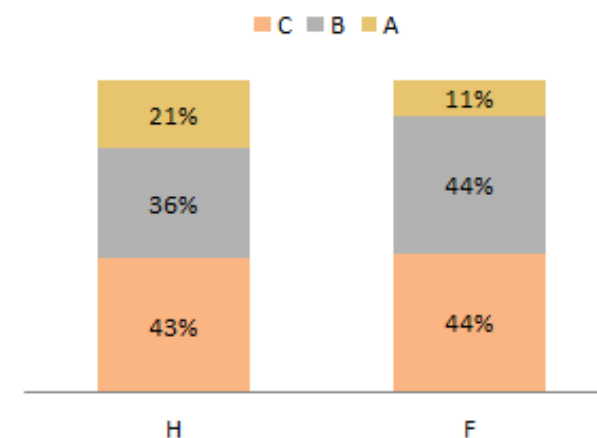
Part des femmes par catégorie



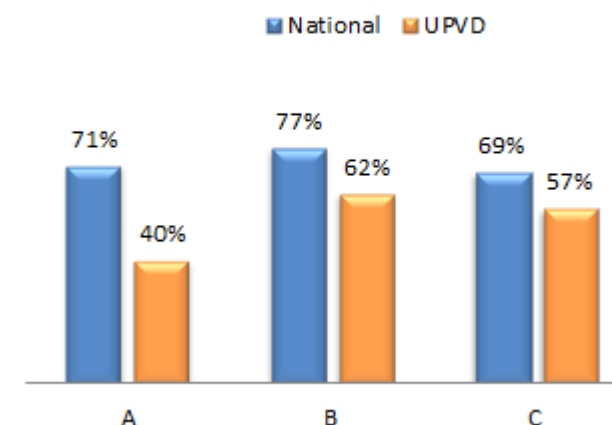
➤ FOCUS SUR LA FILIERE BIBLIOTHEQUE

	GRADE	Nb agents	ETP	% femmes
Bibliothèque Cat. A	CBIB	3	3	33%
	BIB	2	2	50%
	Total Bibliothèque Cat. A	5	5	40%
Bibliothèque Cat. B	BIBAS CE	6	5,7	83%
	BIBAS CS	5	4,5	60%
	BIBAS CN	2	2	0%
	Total Bibliothèque Cat. B	13	12,2	62%
Bibliothèque Cat. C	MAG B P2	7	6,6	71%
	MAG B 1	5	4,8	20%
	MAG B 2	2	2	100%
	Total Bibliothèque Cat. C	14	13,4	57%

Répartition des catégories par sexe



Part des femmes par catégorie



C. LES EFFECTIFS CONTRACTUELS

	Contrat	Nb agents	ETP	% femmes
Cat. A	CDD	22	21,2	64%
	CDI	18	17,5	69%
	Contrat Recherche	32	31,5	41%
	Total	72	70,2	54%

	Contrat	Nb agents	ETP	% femmes
Cat. B	CDD	15	14	60%
	CDI	8	8	71%
	Total	23	22	64%

	Contrat	Nb agents	ETP	% femmes
Cat. C	CDD	37	37	84%
	CDI	24	23,3	94%
	CUI - CAE	4	2,3	75%
	Total	65	62,6	86%

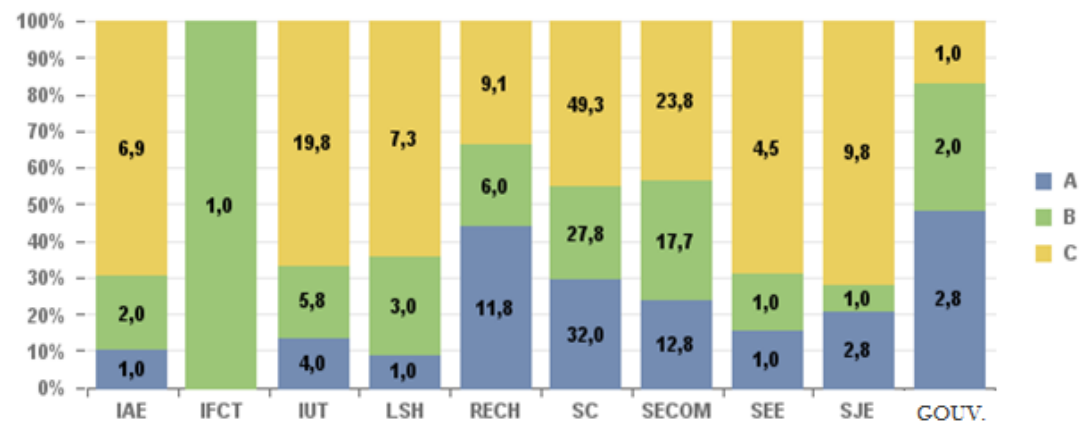
D. LA LOCALISATION DES PERSONNELS BIATSS

	Titulaires		Contractuels		TOTAL	
	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes	ETP	% de femmes
FOND						
IAE	9,9	100%	2,0	100%	11,9	100%
IFCT	1,0	100%			1,0	100%
IUT	29,6	65%	9,0	67%	37,6	65%
LSH	11,3	83%	5,0	100%	15,3	88%
MIRO			10,0	70%	10,0	70%
RECH	26,9	52%	43,5	51%	70,4	51%
SC	109,1	62%	40,3	67%	143,4	63%
SECOM	54,3	72%	31,7	75%	85,0	73%
SEE	6,5	88%	3,0	100%	9,5	91%
SJE	13,6	93%	3,5	100%	17,1	94%
Gouvernance	5,8	71%	5,8	67%	11,6	69%
	268,0	68%	157,8	68%	416,8	68%

SECOM : Services Communs

SC : Services Centraux

Localisation des BIATSS titulaires



Localisation des BIATSS contractuels



E. LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

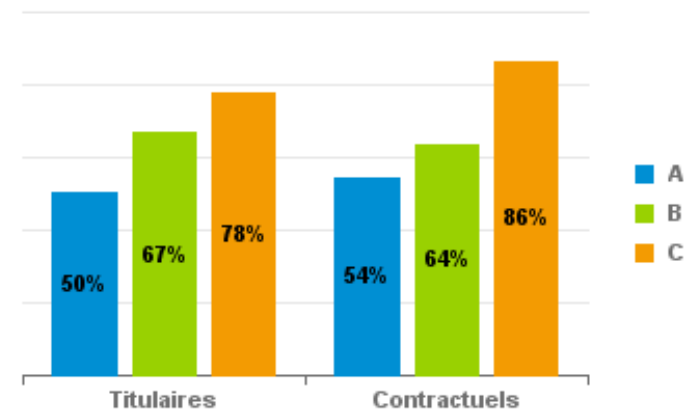
✓ Répartition par sexe

	FEMMES		HOMMES		% de femmes
	Agents	ETP	Agents	ETP	
Titulaires	188	171,6	90	87,4	67,9%
Contractuels	111	106,4	52	51,4	67,5%
Total	299	278	141	136,8	67,8%

Les deux tiers des effectifs BIATSS sont composés de femmes. Toutefois, on trouve autant de femmes que d'hommes sur des postes de catégorie A.

		FEMMES		HOMMES	
		Agents	%	Agents	%
Titulaires	A	35	19%	35	39%
	B	47	25%	24	27%
	C	106	56%	31	34%
		188	100%	90	100%
Contractuels	A	39	35%	33	66%
	B	15	14%	8	16%
	C	57	51%	9	18%
		103	100%	47	100%

Part des femmes par catégorie

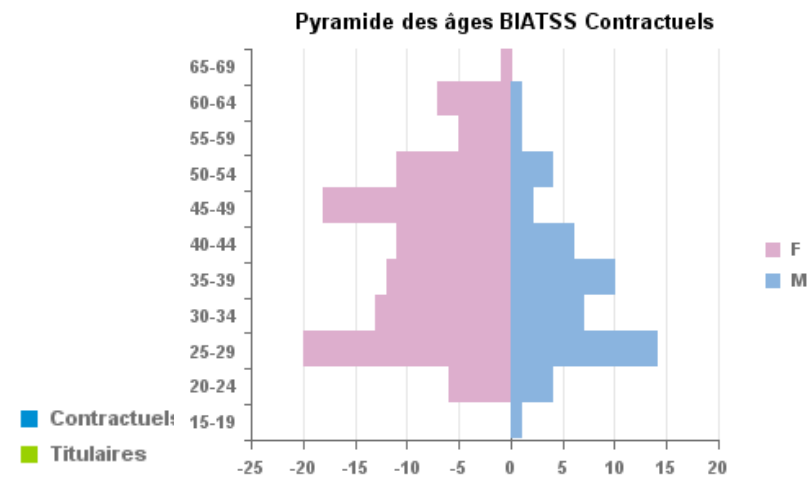
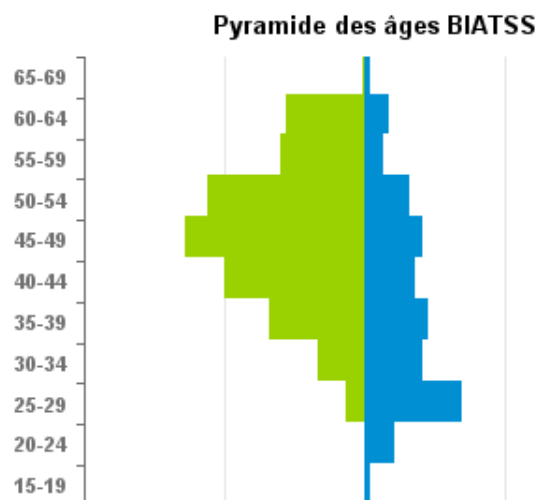
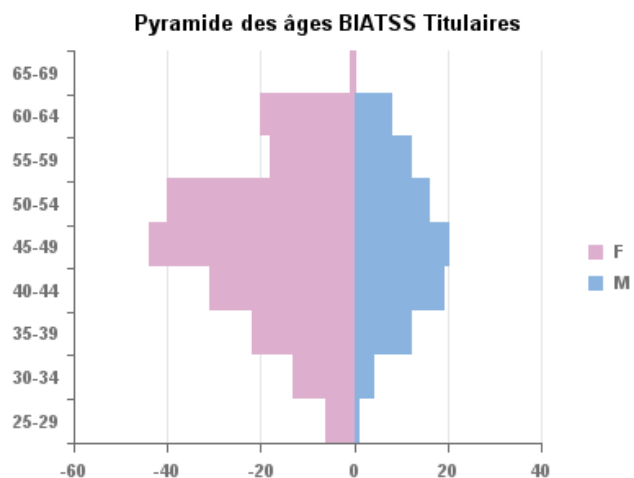


✓ Répartition par âge

	CORPS	Age Mini	Age Maxi	Age Moyen
Titulaires	A	26	64	46
	B	27	65	46
	C	27	64	46
Global Titulaires		26	65	46

	CORPS	Age Mini	Age Maxi	Age Moyen
Contractuels	A	24	60	39
	B	24	62	36
	C	20	65	45
Global Contractuels		20	65	41

Au niveau national, la moyenne d'âge du personnel non-enseignant titulaire est proche de 47 ans.



✓ Répartition par tranche d'âge

			25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Titulaires	A	ASS			2	2	6	2	1	4	
		Bibliothèque - Musée		1	2	1	1				
		ITRF	2	5	4	9	5	10	3	8	
		Médicaux sociaux		1			1				
	TOTAL CAT. A		2	7	8	12	13	12	4	12	
	B	ASS	1	2		2	6	1	3	2	
		Bibliothèque - Musée	1		4	3		3	2		
		ITRF	1	2	4	7	10	8	3	5	1
	TOTAL CAT. B		3	4	8	12	16	12	8	7	1
	C	ASS	1	2	5	8	10	6	2	3	
		Bibliothèque - Musée		1	2		4	4	2	1	
		ITRF	1	2	8	16	20	20	14	5	
TOTAL CAT. C		2	5	15	24	34	30	18	9		
TOTAL Titulaires		7	16	31	48	63	54	30	28	1	

10 % des BIATSS titulaires ont plus de 60 ans

TITULAIRES :

39 % des moins de 35 ans occupent un poste de catégorie A.

57 % des 50 – 59 ans occupent des postes de catégorie C.

		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Contractuels	A		6	18	14	12	8	7	4	2	1	
	B		1	8	3	6	1	2	1		1	
	C		1	9	5	7	9	11	12	4	6	1
	Apprentis	1	2									
TOTAL Contractuels		1	10	35	22	25	18	20	17	6	8	1

CONTRACTUELS :

55 % des 20-29 ans occupent des postes de catégorie A

61 % des + de 40 ans sont catégorie C

F. FOCUS SUR LES SENIORS (+60 ans)

		60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	Total
Titulaires	A	2	3	2	4	1		12
	B		4	2	1		1	8
	C	2	3		3	1		9
Titulaires		4	10	4	8	2	1	29
Contractuels	A	1						1
	B			1				1
	C	1	2		2	1	1	7
Contractuels		2	2	1	2	1	1	9
Total		6	12	5	10	3	2	38

L'âge moyen de départ à la retraite des BIATSS est de 62 ans. En 2016, 20 agents ont 62 ans ou plus (dont 15 titulaires) et 18 autres atteindront l'âge moyen de départ à la retraite d'ici 2 ans (dont 14 titulaires)

12 agents titulaires de catégorie A sont susceptibles de partir à la retraite d'ici 2 ans soit 17% des personnels encadrants.

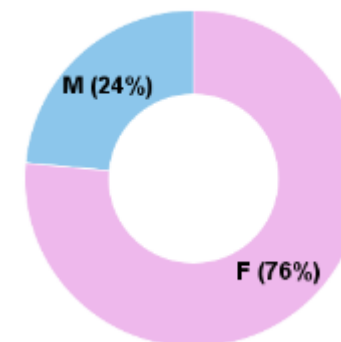
G. FOCUS SUR LES CONTRATS ETUDIANTS

Fonction	Nb étudiants	Nb heures contractuelles	Coût
ACCUEIL DES ETUDIANTS	7	2 640	40 260 €
AIDE ETUDIANT HANDICAPE	19	3 665	55 891 €
ANIMATIONS CULTURELLES	8	870	13 268 €
APPUI PERSONELS BIBLIO	17	3 230	49 258 €
PROMOTION OFFRE DE FORMATION	3	660	10 065 €
SOUTIEN INFORMATIQUE	6	907	13 830 €
TUTORAT PEDAGOGIQUE	8	708	10 797 €
Somme :	68	12 680	193 368 €

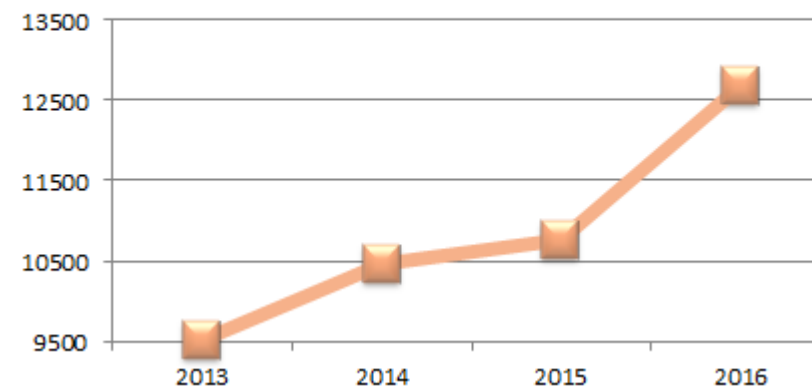
Contractuellement, le nombre d’heures de contrats étudiants a augmenté de 3000 h depuis 2013 dont 2000h entre 2015 et 2016.

A noter que la moyenne d’âge des étudiants sous contrat est de 25 ans.

Répartition des étudiants par sexe



Evolution du nombre d’heures des contrats étudiants



CHAPITRE 2 :

LA MOBILITE &

LA GESTION DE CARRIERE

Les modalités d'entrées et de sorties du personnel sont :

- Entrées :
 - ✓ Le concours : mode de recrutement de droit commun du fonctionnaire
 - ✓ Mutation
 - ✓ Détachement entrant

- Sorties :
 - ✓ Retraite
 - ✓ Mutation
 - ✓ Détachement sortant
 - ✓ Disponibilité

Les modalités de promotions du personnel sont :

- pour le personnel Enseignant Chercheur
 - ✓ Avancement de grade de droit commun : au niveau national (voie d'avancement dite « nationale ») ou au niveau local (voie d'avancement dite « locale ») ou voie d'avancement spécifique

- Pour le personnel Enseignant du 2nd degré :
 - ✓ Liste d'aptitude
 - ✓ Tableau d'avancement

- Pour le personnel BIATSS
 - ✓ Changement de corps par liste d'aptitude (LA) ou concours externe ou interne
 - ✓ Changement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

2.1 ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

✓ Les mouvements

A. Les arrivées

Arrivées		13
Concours		12
	PR	1
	MCF	7
	PRAG	1
	PRCE	2
	PROF. EPS	1
Mutation		1
	MCF	1

ARRIVEES	
PR	1
MCF	8
PRAG	1
PRCE	2
PROF. EPS	1
Total	13

B. Les départs

DEPARTS	
PR	4
MCF	5
PRAG	3
PRCE	2
Total	14

Départs		14
Mutation		3
	PR	1
	MCF	1
	PRAG	1
Retraite		11
	PR	3
	MCF	4
	PRAG	2
	PRCE	2

✓ Les promotions

A. Les Enseignants Chercheurs

17 évolutions de carrière

Avancement de grade voie nationale (CNU) 7

PR : Accès à la Classe Exceptionnelle	1
PR : Accès à la 1ère classe	3
MCF : Accès à la Hors Classe	3

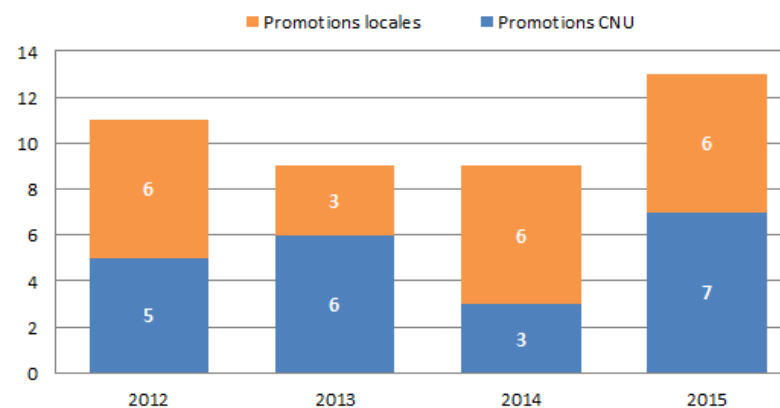
Avancement de grade voie locale 6

PR : Accès à la Classe Exceptionnelle	1
PR : Accès à la 1ère classe	3
MCF : Accès à la Hors Classe	2

Changement de corps par voie de concours 4

passage de MCF à PR	1
passage de PRAG à MCF	3

Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs entre 2012 et 2015



B. Les Enseignants 2nd degré

3 évolutions de carrière

Avancement de grade par Tableau d'Avancement 2

PRAG : Accès à la Hors Classe	1
PRCE : Accès à la Hors Classe	1

Changement de corps par voie de concours 1

passage de PRCE à PRAG	1
------------------------	---

2.2 PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

✓ Les mouvements

A. Les arrivées

Arrivées		3
Détachement Entrant		2
	A	1
	B	1
Mutation		1
	A	1

ARRIVEES	
A	2
B	1
Total	3

B. Les départs

DEPARTS	
A	6
B	4
C	5
Total	15

Départs		15
Détachement sortant		1
	A	1
Mutation		7
	A	4
	B	3
Retraite		7
	A	1
	B	1
	C	5

✓ Les promotions

33 évolutions de carrière

Avancement de grade

Tableau d'avancement	11
AAE : Accès à la Hors Classe	1
SAENES : Accès à la classe Exceptionnelle	1
ADJENES : Accès à la 1ère classe	2
ADJENES : Accès à la classe Principale 1	1
ADJENES : Accès à la classe Principale 2	1
IGE : Accès à la 1ère classe	1
ATRF : Accès à la 1ère classe	2
TEC RF : Accès à la classe Exceptionnelle	1
TEC RF : Accès à la classe Supérieure	1
Tableau d'avancement avec examen prof	2
TEC RF : Accès à la classe Supérieure	2

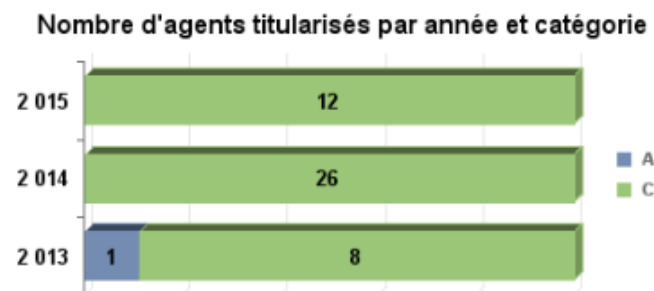
Changement de corps et Titularisations

Changement de corps par examen profess.	2
BIBAS : Accès à la classe Exceptionnelle	1
BIBAS : Accès à la classe Supérieure	1
Changement de corps par concours interne	4
Passage de contractuel à ADJENES	1
Passage de IGE à IGR	1
Passage de ATRF à TECH	2
Réservé sans concours (Sauvadet)	12
Accès au corps des ATRF	12
Recrutement sans concours	2
Accès au corps des ATRF	2

2.3 PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

✓ Titularisation Loi Sauvadet

Loi Sauvadet : La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, a pour objectif de favoriser l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire s'ils remplissent certaines conditions d'éligibilité, notamment d'ancienneté. La titularisation des agents contractuels à l'UPVD a débuté à partir de l'année 2013. Le dispositif « Sauvadet », qui devait initialement prendre fin en 2016, a été prolongé jusqu'en 2018 par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

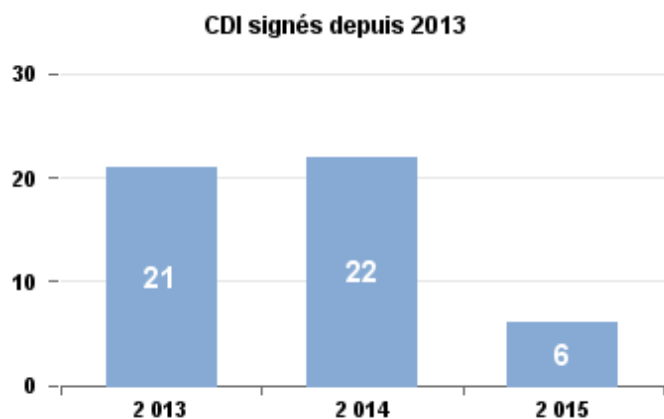


Nombre d'agents titularisés entre 2013 et 2015

Catégorie	Sexe	Nb d'agents
A	M	1
C	F	38
C	M	8

✓ CDIsation

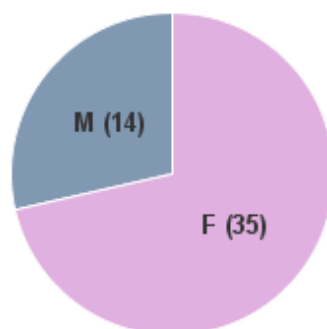
L'article 37 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a modifié l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 indiquant les conditions de transformation d'un CDD en CDI : tout contrat conclu ou renouvelé en application des articles 4 et 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 avec un agent justifiant d'une durée de services de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie est conclu pour une durée indéterminée.



Nombre d'agents CDisés par catégorie

	A	B	C	Total
2013	3		18	21
2014	6	4	12	22
2015	1		5	6
Total	10	4	35	49

CDI signés depuis 2013 par sexe



CHAPITRE 3 :

LA FORMATION DU PERSONNEL

3.1 LA POLITIQUE DE FORMATION A L'UPVD

Le plan de formation de l'UPVD traduit la politique des ressources humaines menée par l'équipe de direction afin de doter l'université d'une offre de formation adaptée au contexte d'évolutions structurelles et fonctionnelles des services ainsi qu'au besoin des personnels dans la construction de leur parcours professionnel.

Le plan de formation s'adresse à l'ensemble des personnels et répond simultanément aux besoins de développement des agents et de l'établissement dans le respect :

- des orientations interministérielles
- des orientations ministérielles
- des axes définis dans le contrat quinquennal
- des orientations propres à l'établissement
- des projets de service de l'établissement
- des exigences réglementaires

Le plan de formation décline les axes de développement des compétences permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Les efforts de formation portent sur les quatre axes suivants :

Axe 1 – Maintien et mise à jour des connaissances des personnels

Axe 2 – Amélioration de la professionnalisation des personnels BIATSS

Axe 3 – Appui de la politique développée en matière d'hygiène et de sécurité (formations obligatoires)

Axe 4 – Préparation aux concours et examens professionnels

Cette politique accompagne également les demandes de :

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

3.2 POPULATION FORMEE

- ❖ 415 agents ont suivis une ou plusieurs formations :
 - 309 BIATSS
 - 101 Enseignants
 - 5 Extérieurs
- ❖ 995 stagiaires (+ 27 % par rapport à 2015)
- ❖ 1 040 jours cumulés (+9 % par rapport à 2015)
- ❖ 7 183 heures cumulées (+ 7 % par rapport à 2015)
- ❖ + 69 agents formés par rapport à 2015 :
 - déploiement moodle
 - mise en place de la GBCP
- ❖ Taux d'agents formés :
 - BIATSS → 70 %
 - ENSEIG → 22.8 %
 - Titulaires → 47.8 %
 - Contractuels → 46.9 %
 - Femmes → 55.2 %
 - Hommes → 35.9 %



BIATSS

309 agents formés sur 957 jours de formation soit 6 426 heures

	♂	♀	Total
A	30	45	75
B	26	45	71
C	41	126	167
Total	97	216	313



ENSEIGNANTS

101 agents formés sur 68 jours de formation soit 663 heures

	♂	♀	Total
E - EC	49	52	101

3.3 LES THEMATIQUES

Thématiques de formation des BIATSS	Nb Stagiaires	Nb jours
Accueil des publics	53	87
Achats	2	4,5
Administration et institutions	1	2
Application de gestion	35	71,5
Bibliothéconomie	2	3
Bibliothèque	4	5,5
Bureautique	100	119,5
Colloques, congrès, conférences	3	3
Communication écrite ou orale	22	27
Développement personnel	3	2
Expérimentation animale	2	7
Formations juridiques	3	6
Formations scientifiques	3	9
Formations techniques	3	4
Gestion de l'étudiant	19	11
Gestion des ressources humaines	10	20,5
Gestion et comptabilité	180	93
Gestion et suivi des politiques publiques	3	6
Hygiène et sécurité	112	182,5
Insertion professionnelle	2	2
Langues étrangères	18	1
Management	26	43,5
Préparation concours	135	136,5
Recherche	1	2
Systèmes et réseaux	14	49
technologies d'information et de communication	93	59
Total général	849	957

Thématiques de formation des Enseignants	Nb Stagiaires	Nb jours
Bureautique	2	2
Colloques, congrès, conférences	1	3
Formations scientifiques	3	13
Hygiène et sécurité	15	24
Insertion professionnelle	1	1
Langues étrangères	3	0,5
Management	1	1
Préparation concours	2	1,5
Système et réseaux	3	13
technologies d'information et de communication	106	9
Total général	137	68

✓ Les principaux partenaires formateurs

	Nb Stagiaires	Nb heures cumulées	Nb jours cumulés	coût total
INTER U	223	1 572	247	16 367 €
AMUE	13	142	22	9 045 €
DAFPEN	13	153	26	711 €
UPVD	387	2 221	343	7 037 €
SGAR	19	194	33	581 €

INTER-U : propose des actions de formation très techniques ou visant un public ciblé, qui ne pourraient être ouvertes à l'UPVD faute d'un nombre suffisant de candidature

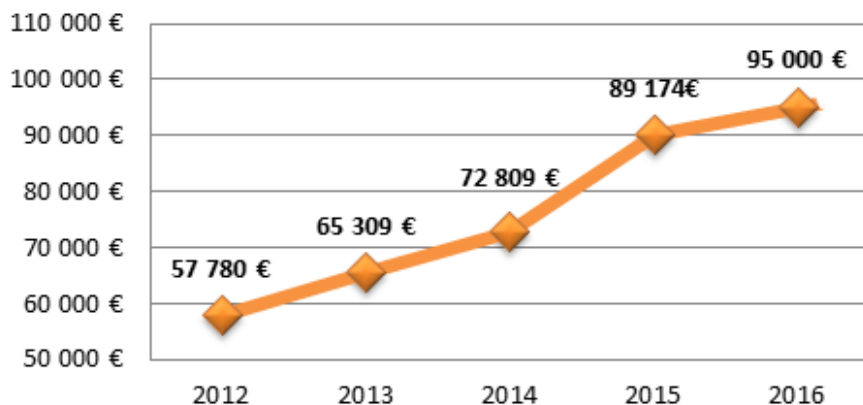
AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et des Etablissements

DAFPEN : Délégation Académique de la Formation Professionnelle de l'Education Nationale (les formations sont gratuites, seuls les frais de déplacement restent à la charge de l'UPVD)

SGAR : Secrétariat Général des Affaires Régionales (les formations sont gratuites, seuls les frais de déplacement restent à la charge de l'UPVD)

3.4 LE BUDGET

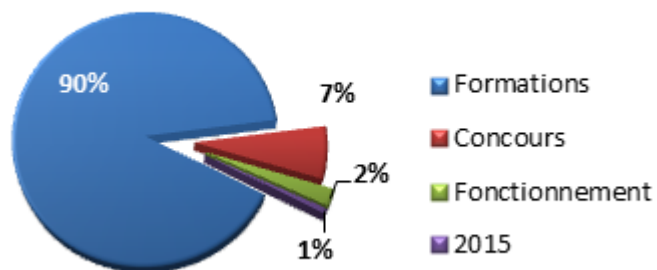
Evolution du budget formation



Le budget alloué à la formation des personnels de l'UPVD atteint 95 000 € en 2016 soit 0.17 % de la masse salariale totale de l'UPVD.

14 % du budget formation est utilisé pour les formations obligatoires en hygiène et sécurité.

Répartition budget



Top 5 des dépenses de formation

Hygiène et sécurité	12 835 €	16,20%
Système et réseaux	10 705 €	13,50%
Gestion des ressources humaines	7 143 €	9,00%
Accueil des publics	5 587 €	7,10%
Préparation concours	5 609 €	7,10%

3.5 LES CONCOURS

29 agents ont été admis en 2016 dont 8 titularisations au titre de la loi Sauvadet. Egalement, 5 autres agents étaient admissibles

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FILIERE ITRF</p>	<p>→ ADMISSION (17) Concours interne (5) 1 - IGE 2 - ASI 1 - TECH 1 - ATRF Concours externe (2) 2 - TECH Concours réservé « Sauvadet » (8) 2 – ASI 1 – TECH 5 - ATRF Examen professionnel (1) 1 – Tech classe exc. Recrutement direct (1) 1 – ATRF</p> <p>→ ADMISSIBILITE 1 – IGE 1 – TECH</p>	<p>100% des agents ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2015 et/ou 2016</p> <p>→ <i>actions de formations mises en place par l'UPVD ou l'INTER-U</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FILIERE ASS</p>	<p>→ ADMISSION : 8 Concours interne (3) 1- AAE 2- SAENES Concours externe (2) 1- IRA 1 - SAENES Examen professionnel (2) 1 – APAE 1 – SAENES classe sup BOE (1) 1- ADJAENES</p> <p>→ ADMISSIBILITE 2 – SAENES interne 1 - SAENES classe sup – examen professionnel</p>	<p>100% des agents ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2015 et/ou 2016</p> <p>→ <i>actions mises en place par l'UPVD, l'INTER-U ou la dappen-Rectorat.</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FILIERE BIB</p>	<p>→ Admission : 4 Concours interne (2) 2 – BIBAS Concours territorial (1) 1 – Assistant conservation du patrimoine et des bibliothèques Examen professionnel(1) 1 – BIBAS – CE</p> <p>→ Admissibilité 1 - BIBAS – CE</p>	<p>40% des agents ont suivi une ou plusieurs formations en 2016 et/ou 2015.</p> <p>→ <i>actions mises en place par l'UPVD ou le CRFCB de Toulouse.</i></p>

CHAPITRE 4 :

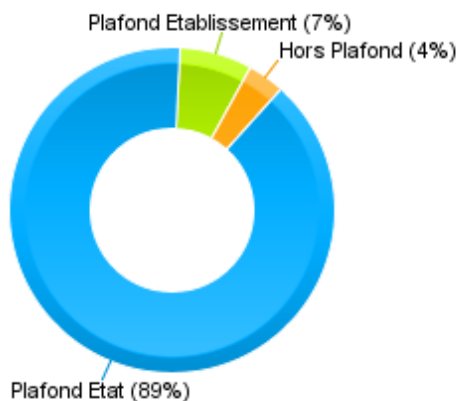
LA REMUNERATION

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

4.1 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

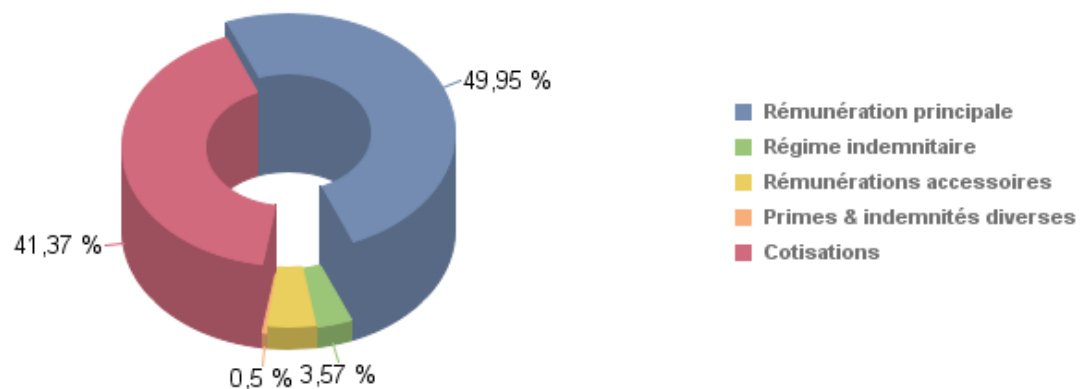
	2013	2014	2015	2016	Evolution 2015 - 2016
Plafond Etat	46 320 228	47 217 159	47 953 912	49 628 079	1 674 167
Plafond Etablissement	4 141 737	3 924 272	4 009 039	4 012 280	3 241
Hors Plafond	2 185 205	2 152 225	2 209 940	2 042 385	-167 555
Total	52 647 170	53 293 657	54 172 890	55 682 743	1 509 853

Répartition de la masse salariale par plafond



La masse salariale a augmenté de 2.8 % entre 2015 et 2016. La totalité de cette hausse est réalisée sur le plafond Etat, soit la masse salariale des agents titulaires, ce qui est logique au vue de l'évolution des effectifs de titulaires avec respectivement +11 enseignants & enseignants chercheurs et +9 BIATSS.

Répartition de la masse salariale 2016



Evolution de la masse salariale par rubrique de paie

	2015	2016	Evolution
Rémunération principale	27 154 163	27 810 843	656 680
Régime indemnitaire	1 779 304	1 987 557	208 253
Rémunérations accessoires	2 487 300	2 574 050	86 751
Primes & indemnités diverses	328 691	276 397	-52 294
Cotisations	22 423 432	23 033 895	610 464
Total	54 172 890	55 682 743	1 509 853

Répartition de la masse salariale 2016 par population

	BIATSS	Enseignants
Rémunération principale	53,50%	51,00%
Régime indemnitaire	5,80%	2,60%
Rémunérations accessoires	0,60%	2,60%
Primes & indemnités diverses	0,80%	0,30%
Cotisations	39,30%	43,60%

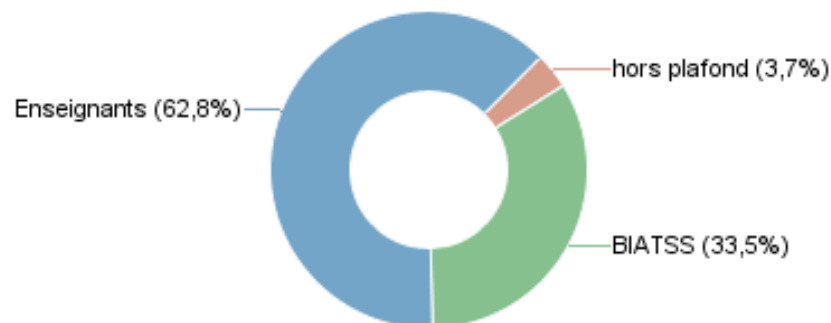
- ✓ Le régime indemnitaire comprend l'ensemble des primes liées au statut de l'agent à savoir PFR, IFSE, PPRS, Prime informatique, Prime bibliothèque, PRES, PES, PRP, PCA et Prime d'Administration.
- ✓ Les rémunérations accessoires sont composées des cours complémentaires et des vacances administratives.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

Evolution de la masse salariale par population et par statut

	2015	%	2016	%	Evolution
Enseignants et Enseignants Chercheurs Titulaires	30 428 685	56,2%	31 765 759	57,0%	1 337 074
BIATSS Titulaires	13 380 057	24,7%	13 758 458	24,7%	378 402
Enseignants et Enseignants Chercheurs non titulaires	3 346 832	6,2%	3 217 499	5,8%	-129 332
BIATSS non titulaires	4 807 377	8,9%	4 898 642	8,8%	91 265
Hors Plafond	2 209 940	4,1%	2 042 385	3,7%	-167 555
Total	54 172 890	100 %	55 682 743	100 %	1 509 853

L'évolution de la masse salariale des Enseignants & Enseignants chercheurs représente 89 % de la hausse globale de la masse salariale constatée entre 2015 et 2016.

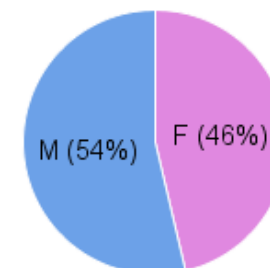
Répartition de la masse salariale 2016



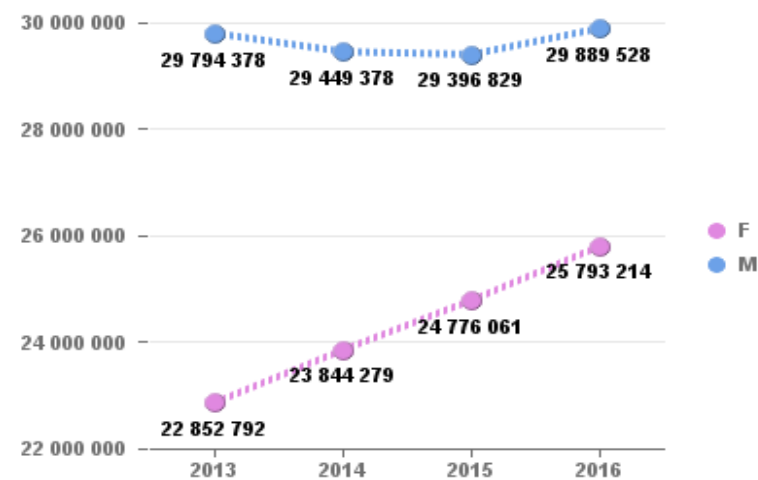
✓ Répartition et évolution de la masse salariale par sexe

		2015	2016	Evolution
BIATSS Titulaires	F	8 232 286	8 614 374	4,6%
	M	5 147 771	5 144 084	-0,1%
BIATSS non titulaires	F	3 103 953	3 234 084	4,2%
	M	1 703 424	1 664 557	-2,3%
TOTAL BIATSS	F	11 336 239	11 848 458	4,5%
	M	6 851 195	6 808 642	-0,6%
Enseignants et Enseignants Chercheurs Titulaires	F	10 502 458	11 173 841	6,4%
	M	19 926 227	20 591 918	3,3%
Enseignants et Enseignants Chercheurs non titulaires	F	1 815 086	1 736 969	-4,3%
	M	1 531 746	1 480 531	-3,3%
TOTAL ENSEIGNANTS	F	12 317 543	12 910 809	4,8%
	M	21 457 973	22 072 449	2,9%
Hors Plafond	F	1 122 278	1 033 947	-7,9%
	M	1 087 661	1 008 438	-7,3%

Répartition de la masse salariale par sexe



Evolution de la masse salariale par sexe



La masse salariale des femmes est en progression constante depuis 2013 avec près de 1 million supplémentaire chaque année là où celle des hommes a évolué de 100 000 € sur cette même période. Ainsi, le ratio hommes femmes tend à s'équilibrer puisque la part de la masse salariale des femmes a gagné 3 points depuis 2013.

4.2 LA MASSE INDICIAIRE

TITULAIRES

	INM Mini	INM Maxi	INM Moyen
AUTRES CAT. A	706	963	793
AAE	461	783	594
IGR	492	963	686
IGE	405	783	558
ASI	371	538	460
CONS.	500	1164	749
BIB	467	517	492
INF.	428	513	471
Bilan catégorie A	371	1 164	590
SAENES	335	546	411
TECH	332	568	435
BIB ASS.	338	568	430
Bilan catégorie B	332	568	426
MAG	323	407	350
ADJENES	325	422	347
ATRF	321	422	352
Bilan catégorie C	321	422	350
BIATSS	321	1 164	476

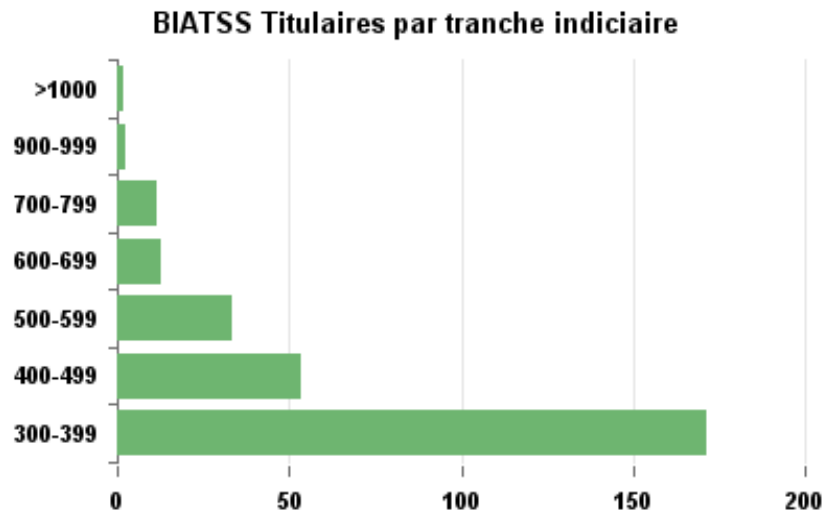
	INM Mini	INM Maxi	INM Moyen
MCF	454	963	721
PR	673	1320	986
PRAG	526	963	731
PRCE	445	783	585
PROF EPS	531	741	613
Bilan Enseignants	445	1320	771

CONTRACTUELS

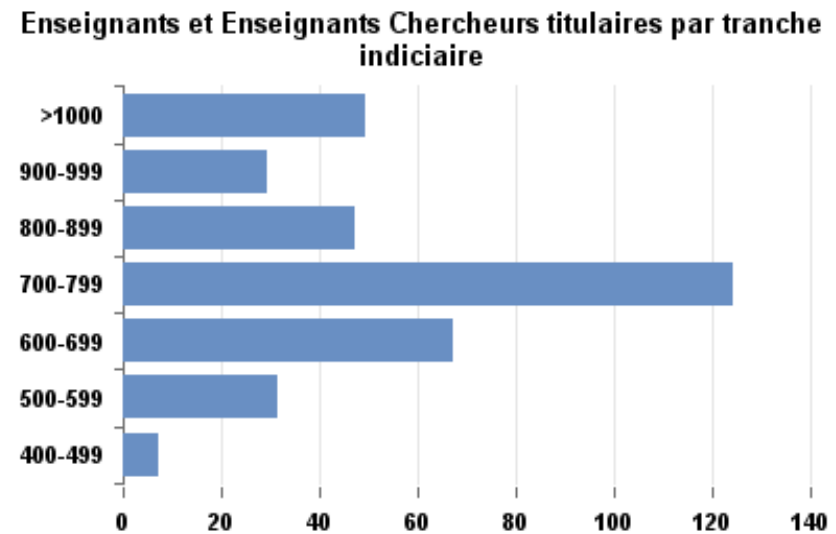
	INM Mini	INM Maxi	INM Moyen
A	370	1058	535
B	326	472	376
C	321	345	328
Bilan BIATSS	321	1058	469
Bilan Enseignants	309	658	418

Note : l'INM moyen des BIATSS contractuels de Catégorie A est élevé du fait des indices des médecins (1058)

- ✓ Répartition de la masse salariale par tranche indiciaire et par population



- 60 % des BIATSS ont un INM inférieur à 400
- 79 % des BIATSS ont un INM inférieur à 500
- 5 % des BIATSS ont un INM supérieur à 700



- 2 % des Enseignants & Enseignants Chercheurs ont un INM inférieur à 500
- 70 % des Enseignants & Enseignants Chercheurs ont un INM supérieur à 700
- 14 % des Enseignants & Enseignants Chercheurs ont un INM supérieur à 1000

4.3 LE REGIME INDEMNITAIRE

		2015		2016	
		€	Nb agents	€	Nb agents
BIATSS	IND.ADM.ET TECHN.IAT	98 116	58	43 415	51
	PFR => I.F.S.E	153 656	35	299 700	79
	PRIME FONCT. INFORMATIQUE	75 222	15	70 014	15
	PRIME TECHNICITE FORF BIB	17 614	15	17 568	16
	PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	538 981	174	651 078	179
Total BIATSS		883 588		1 081 776	
Enseignants & Enseignants Chercheurs	PEDR => PES	214 938	44	205 100	39
	PRIME D ADMINISTRATION	36 795	2	36 878	2
	PRIME DE CHARGES ADMIN.	95 013	40	107 614	39
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	464 531	381	463 038	377
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	84 438	118	93 152	117
Total Enseignants		895 716		905 781	
Total général		1 779 304		1 987 557	

Les primes des BIATSS ont évolué de 200 000 € (+23 %) du fait de la revalorisation du régime indemnitaire, mesure mise en place depuis le 1^{er} novembre 2015 (IFSE, PPRS en hausse)

Le régime indemnitaire représente 3.5 % de la masse salariale totale

4.4 LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Evolution des Heures complémentaires de 2014 et 2016

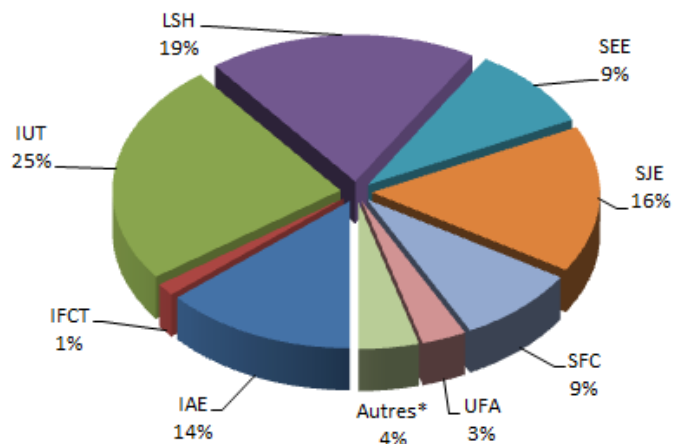
		2014	2015	2016
HN	Heures	47 023	47 129	50 730
	Masse salariale	2 204 986 €	2 337 156 €	2 469 565 €
HU	Heures	6 193	6 290	7 139
	Masse salariale	286 600 €	317 904 €	395 435 €

Le nombre d'heures complémentaires a augmenté suivant la mise en place du nouveau contrat quinquennal (+3600 HN soit une hausse de 7.6 %). Néanmoins, la masse salariale afférente n'a augmenté qu'à hauteur de 5.6 %.

Cette hausse relative est directement liée à la typologie des intervenants : le ratio Fonctionnaire / Non-Fonctionnaire est passé de 32/68 à 40/60.

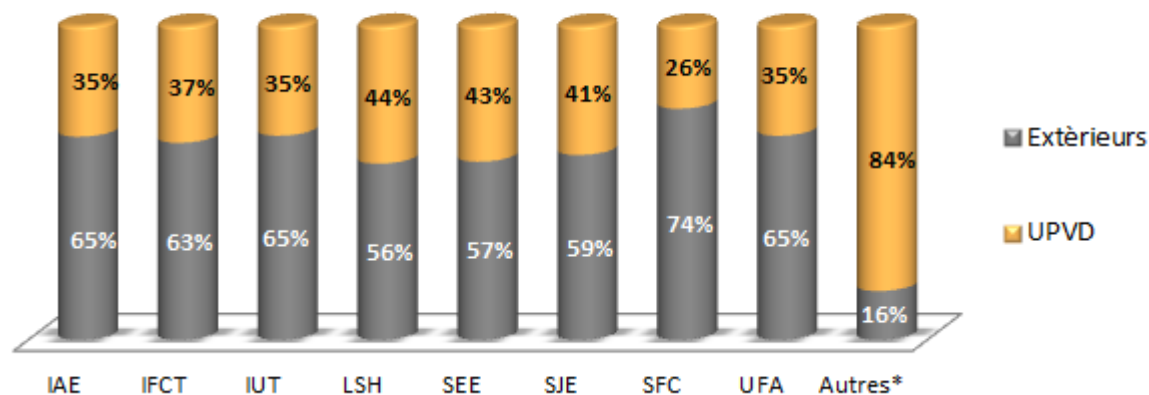
Le coût horaire d'un fonctionnaire est de 42.96 € alors que celui d'un non-fonctionnaire est de 58.40 €.

Répartition des coûts par composante



* Autres : SURI, DOSIP, DRV, FONDATION, MIRO, PLATINIUM, SUAPS, COMM'

Répartition des coûts par typologie des intervenants



CHAPITRE 5 :

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

5.1 LA DUREE & L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

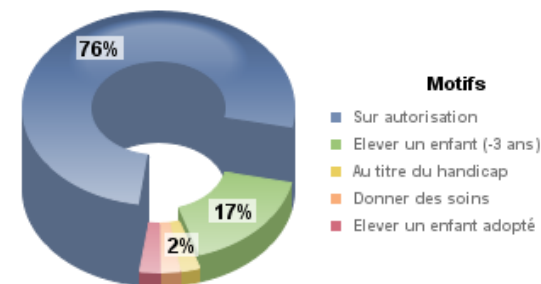
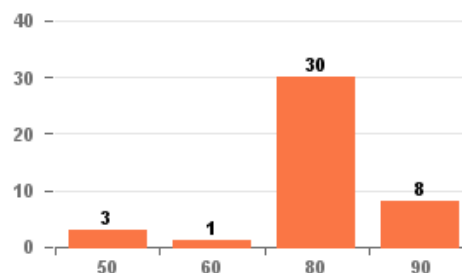
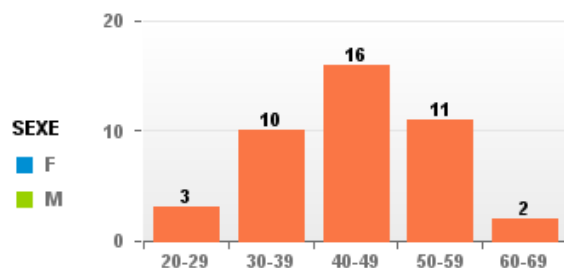
Le Protocole d'accord sur l'application de l'aménagement et la réduction du temps de travail (A.R.T.T.) à l'Université de Perpignan est effectif depuis le 1^{er} janvier 2002.

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

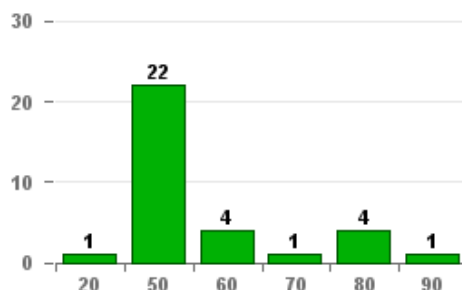
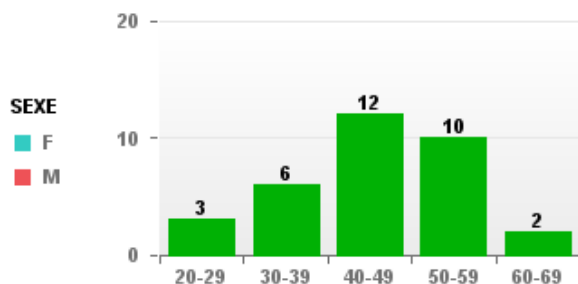
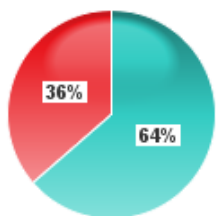
5.2 LE TEMPS PARTIEL & LE TEMPS INCOMPLET

	ASU	Bibliothèque Musée	CUI-CAE	ITRF	Médicaux sociaux	TOTAL BIATSS	Ens. 2nd degré	Ens. Chercheurs	Ens. Contractuel	TOTAL ENSEIGNANTS	GLOBAL
Titulaires	17	7		14	1	39	1	4		5	44
Contractuels		1	4	6	2	13		17	2	20	33

TITULAIRES



CONTRACTUELS



Titulaires : les agents à temps partiel sont principalement des femmes, et ce par choix familiaux. La quotité de travail à 80% présente un avantage financier puisque la quotité rémunérée correspond à 85.7%.

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

5.3 LE TEMPS-PARTIEL THERAPEUTIQUE

Un agent peut être autorisé, à sa demande à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique, sur avis du comité médical, après :

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

Période observée : 1^{er} Janvier 2016 au 31 Décembre 2016.

Population	Sexe	Nb agents	Nb jours absences sur la période
BIATSS	F	2	272
ENSEIGNANTS	F	2	432
Bilan		4	704

Nb agents	Tranche âge	Nb jours absences sur la période
1	30-39	90
1	40-49	181
2	50-59	433
4		704

5.4 LES CONGES & MODALITES DE SERVICE

Les différentes catégories de congés pour les fonctionnaires :

Congés de maladie : 3 types de congés différents

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

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

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

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

Les congés particuliers des enseignants-chercheurs :

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

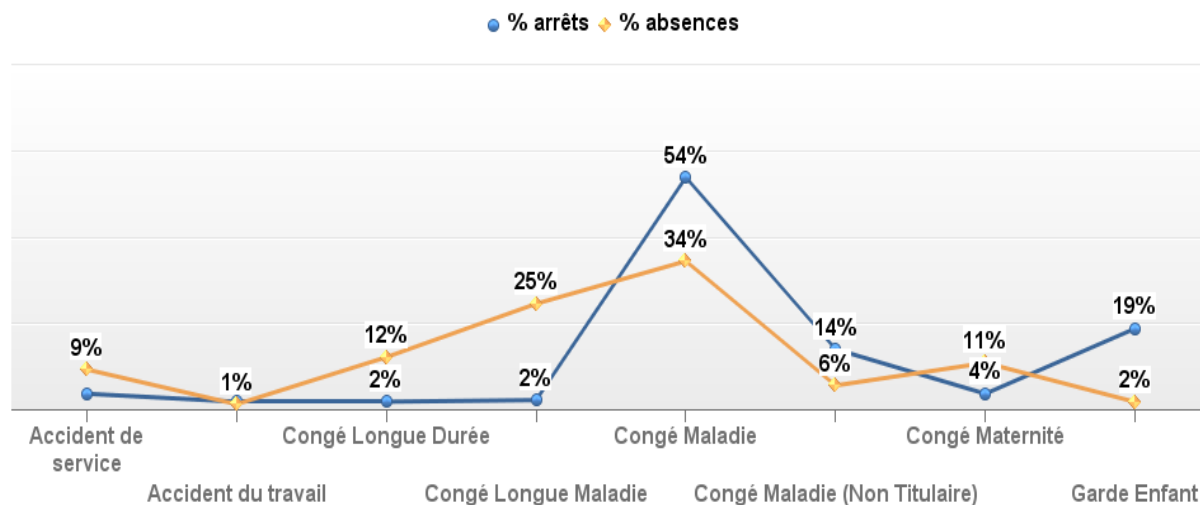
Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) : Les enseignants chercheurs titulaires peuvent bénéficier d'un congé de recherches ou conversions thématiques, d'une durée maximale de 12 mois par période de 6 ans.

A. Typologie des absences

Période observée : du 1^{er} Janvier 2016 au 31 Décembre 2016.

Type Absence	Nb d'agents arrêtés	Jours d'absence sur la période observée	ETP d'absence	Evolution jours d'absence avec 2015
Accident de service	10	743	2	316
Accident du travail	5	100	0,3	77
Congé Longue Durée	5	971	2,7	-156
Congé Longue Maladie	6	1 959	5,4	280
Congé Maladie	135	2 332	6,4	244
Congé Maladie (Non Titulaire)	38	447	1,2	132
Congé Maternité	10	866	2,4	-351
Garde Enfant	51	143	0,4	Donnée non connue en 2015
Total des absences	260	7 561	20,7	542

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



Entre 2015 et 2016, les absences liées pour congés maladie, accident du travail et maternité ont augmenté de 542 jours (soit 1,5 ETP).

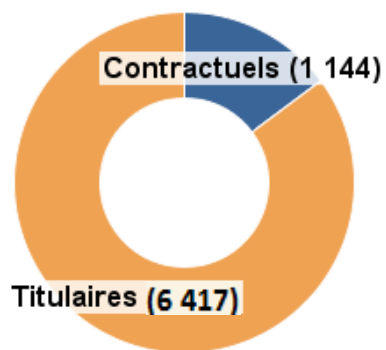
Les congés maladies ordinaires des titulaires sont en hausse de 10 %. C'est la cause la plus fréquente d'absence (54% des arrêts).

Les congés de type longue durée et longue maladie (CLD et CLM) sont respectivement les deuxième et troisième facteurs d'absence en termes de jours.

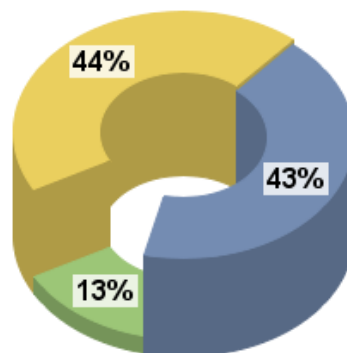
Les absences liées aux accidents ont augmenté de 393 jours et représentent 10 % des absences en 2016.

✓ Typologie des agents absents

Jours d'absence par statut

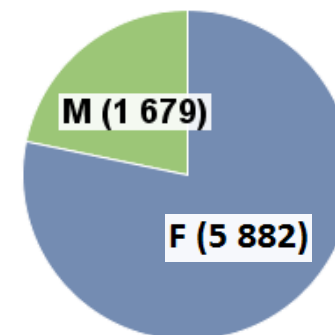


Part des absences maladies par catégorie

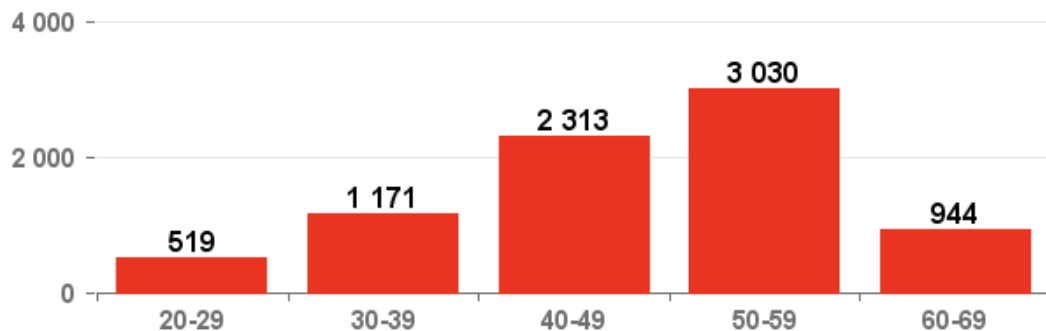


■ A
■ B
■ C

Jours d'absence par sexe



Jours d'absence par tranche d'âge



La part d'absences des catégories A a augmenté de 6 points par rapport à 2015.

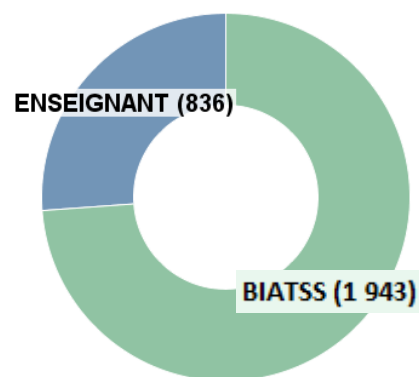
Les absences concernant les BIATSS, population majoritairement féminine (68%), il est donc logique de constater que 78 % des jours d'absences concernent les femmes.

B. Focus sur le congé maladie ordinaire

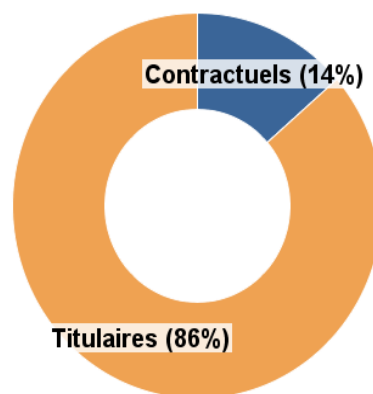
Note : Les données prises en compte concernent essentiellement les congés maladies ordinaires des titulaires et contractuels constatés entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016.

- 173 agents arrêtés sur la période observée (+ 25 agents par rapport à 2015)
- 2 779 jours d'absences maladies (+ 375 jours par rapport à 2015)
- 7,6 ETP d'absence (+ 1,1 ETP par rapport à 2015)
- 16,1 jours d'absence par arrêt, en moyenne (+ 1 jour d'absence par arrêt, en moyenne, par rapport à 2015)

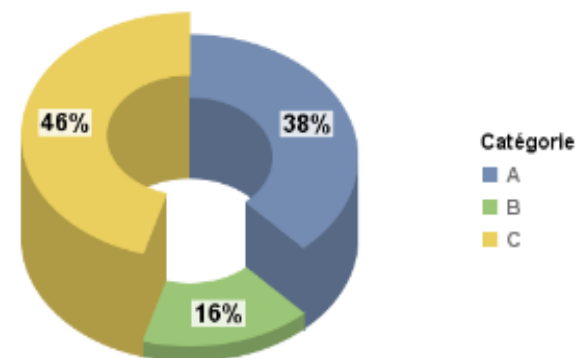
Jours d'absence par poste



Jours d'absence par statut

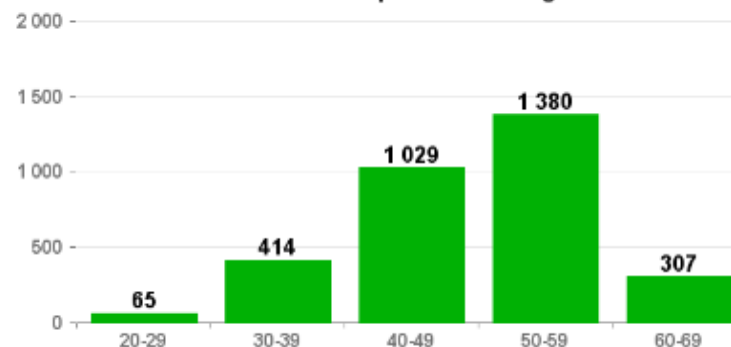


Part des absences maladies par catégorie

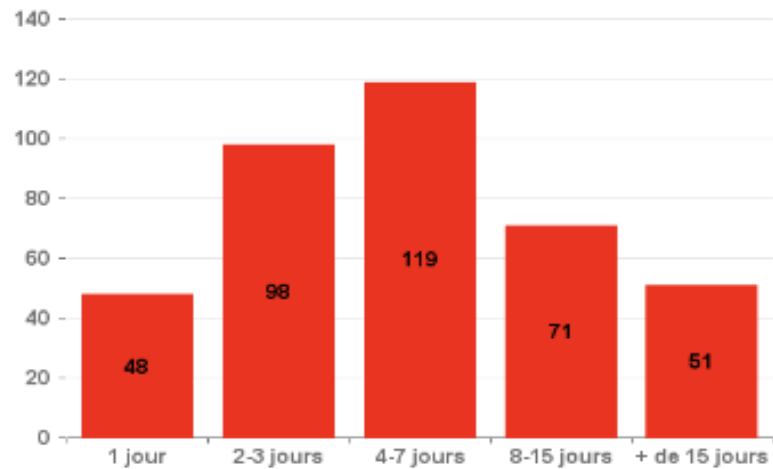


La part des absences pour congés maladie ordinaire des agents de catégorie A a fortement augmenté par rapport à 2015 avec +13 points. La tranche d'âge des 50-59 ans concentrent 50% des absences pour maladie ordinaire.

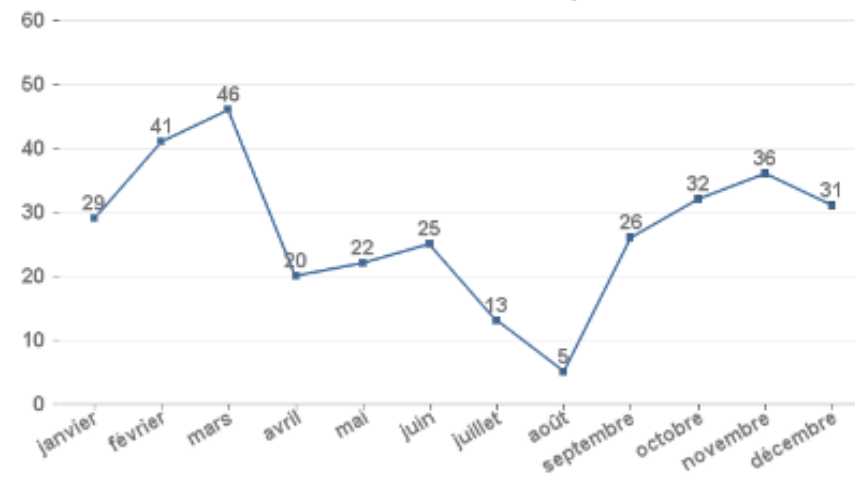
Jours d'absence par tranche d'âge



Nombre d'arrêts par durée



Nombre de début d'absences par mois



CHAPITRE 6 :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D’HYGIENE ET DE SECURITE

6.1 L’HYGIENE ET LA SECURITE

En matière de santé et de sécurité au travail, il incombe au Président de l’université les obligations de l’employeur telles que définies à l’article L4121-1 du code du travail. Le Président se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Pour l'assister et le conseiller, le Président a nommé un Conseiller Prévention pour tout ce qui concerne l’hygiène, la sécurité et la protection de l’environnement. Sa mission est de concourir, sous l’autorité du chef d’établissement et en collaboration avec les autres acteurs (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, instances de concertation), à l’élaboration de la politique de prévention menée par l’établissement et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées. Il anime le réseau d’assistants de prévention et d’agents de prévention de proximité, qui assistent et conseillent leurs directeurs de composantes, laboratoires ou services dans la mise en œuvre de la réglementation en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.

L'ensemble de ces acteurs de prévention a un rôle important à jouer dans l'évaluation des risques ainsi que dans la sensibilisation, l’information et la formation des personnels. Le Conseiller Prévention dispose ainsi depuis 2014 d'une lettre de cadrage définissant ses missions. En octobre 2015 un contrat d’apprentissage niveau L3 en "Qualité Sécurité Environnement" est arrivé pour assister cette fonction. Ce poste a évolué en octobre 2016 par l’appui d'un apprenti de niveau Master, en contrat jusqu'au 31/08/2018.

En 2016, l’UPVD compte 37 assistants de prévention ayant tous bénéficié d’une formation initiale (dont 22 formés en 2014). Certaines unités ne disposent pas d’assistants de prévention, mais tous les sites de l’université sont couverts. Une relance des unités sans assistants de prévention a été effectuée fin 2016 pour une nouvelle formation initiale des assistants de prévention organisée début 2017.

Rôle du CHSCT

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

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

Sur l’année 2016, le CHSCT s’est réuni à 3 reprises.

Membres du CHSCT

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

- Le DGS, représentant de l’administration
- La DRH, représentant de l’administration
- 6 représentants de personnel titulaires (+ 6 suppléants)
- 2 représentants en formation élargie aux étudiants (+ 2 suppléants)
- Le Directeur du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé en formation élargie
- 1 médecin de prévention
- 1 conseiller prévention

Missions accomplies en 2016 :

- Visite et enquête sur l’antenne de Font-Romeu
- Propositions sur la circulation et le stationnement au niveau de l’entrée 58 av Paul Alduy
- Propositions pour la gestion des Ordures ménagères au niveau de l’entrée 58 av Paul Alduy
- Risque mission (couverture assurance lors des missions et utilisation des véhicules personnels)
- Avis sur le projet de sécurisation du campus
- Suivi de la mise en place d’une Médecine de prévention (campus et antennes)

6.2 LE HANDICAP

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

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

Date d’observation : 10 janvier 2016

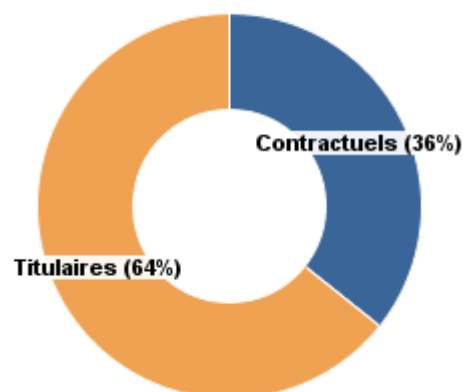
Répartition des agents en situation de handicap

	A	B	C	Total
Contractuels	1	2	7	10
Titulaires	3	3	12	18
Total	4	5	19	28

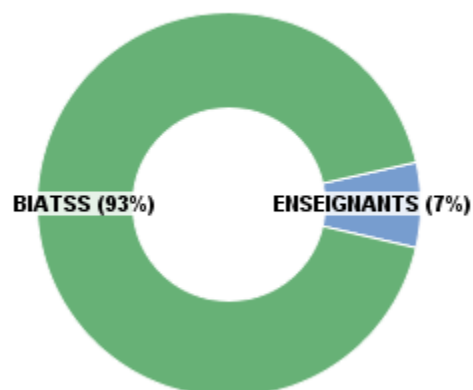
28 agents ont une reconnaissance « handicap » au sein de l’UPVD, soit 3.2 % des effectifs (+0.7 point par rapport à 2015).

Les agents ayant fourni un justificatif de reconnaissance de travailleur handicapé sont principalement des BIATSS.

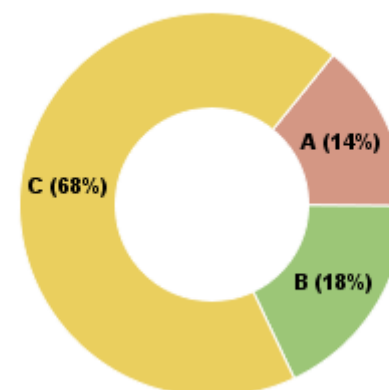
Agents handicapés par statut



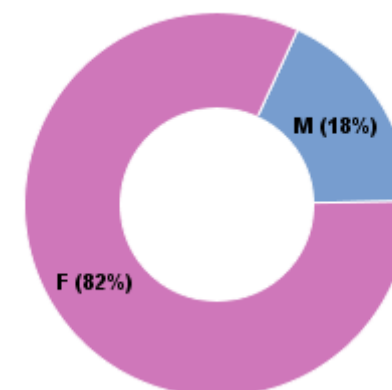
Agents handicapés par poste



Agents handicapés par catégorie



Agents handicapés par sexe



6.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL & DE TRAJET

Période d’observation : 1er Janvier 2016 au 31 Décembre 2016

Evolution des accidents Avec et Sans arrêt de travail

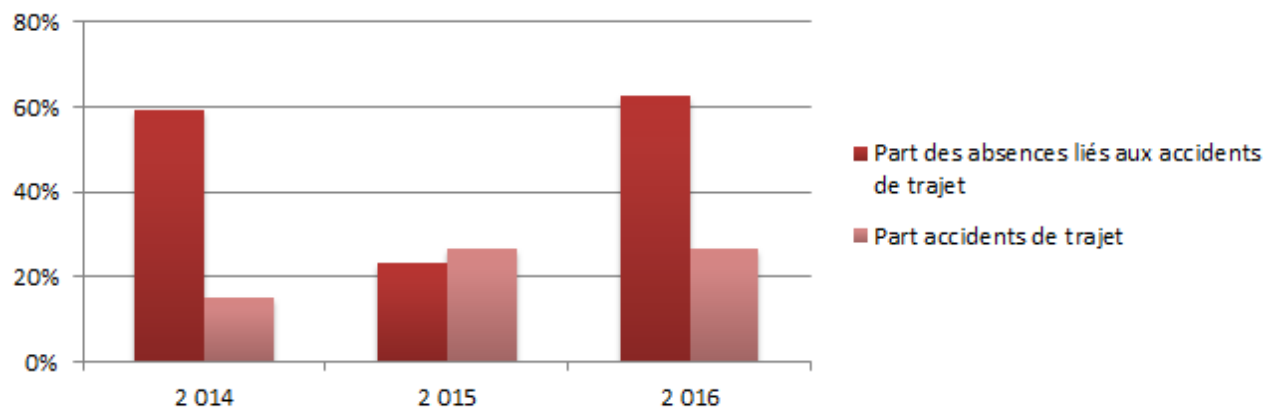
	2 014	2 015	2 016
Sans arrêt	6	7	5
Avec arrêt	12	8	10
Total des arrêts	18	15	15

Evolution des arrêts de travail liés aux accidents

	2 014	2 015	2 016
Nb jours d’arrêts	174	30	215
Durée moyenne de l’arrêt	14,5	3,75	21,5

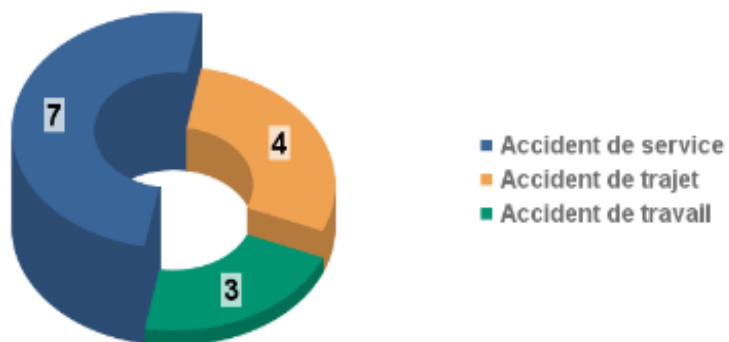
Si le nombre d’accidents reste stable, le nombre de jours d’absences lié à ces accidents survenus en 2016 est le plus élevé de ces trois dernières années. Néanmoins, plus de 60% de ces absences sont du fait d’accidents de trajet.

Impact des accidents de trajet

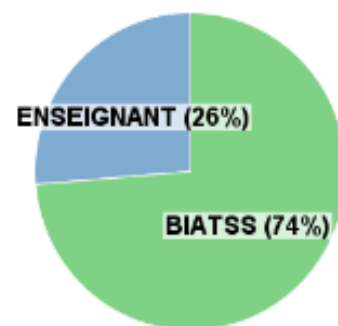


✓ Typologie des victimes d’accidents

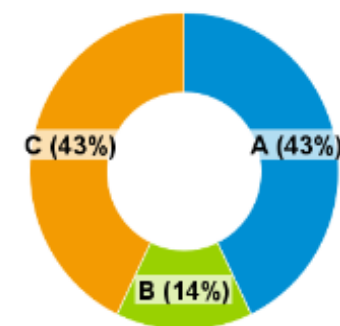
Typologie des accidents



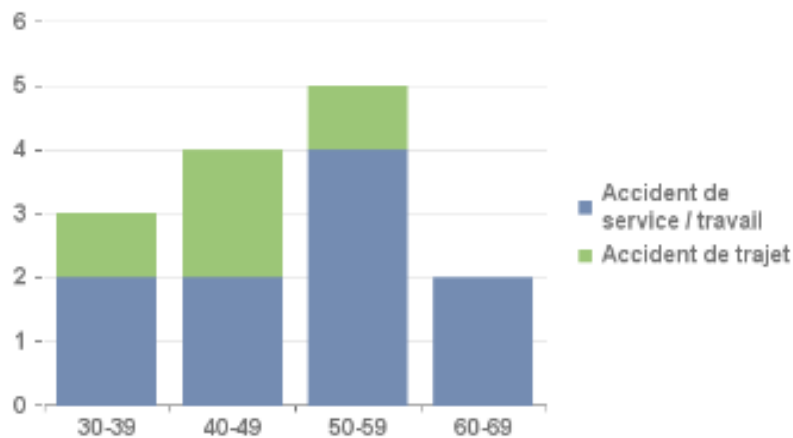
Accidents par poste



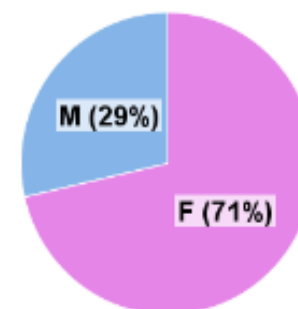
Accidents par Catégorie



Type d'accident par tranche d'âge



Accidents par sexe



CHAPITRE 7 :

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

7.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Missions :

- ✓ Déterminer la politique de l'établissement, en délibérant notamment sur le contenu du contrat d'établissement ; il arrête les programmes généraux d'activités et notamment les orientations des enseignements de formation initiale et continue, les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières ainsi que les orientations des politiques de recherche et de documentation scientifique et technique.
- ✓ Voter le budget et approuve les comptes.
- ✓ Fixer, sur proposition du Président de l'Université la répartition des emplois alloués à l'Université.
- ✓ Définir 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.
- ✓ Approuver les accords et les conventions signés par le Président ainsi que les baux et locations d'immeuble.
- ✓ Approuver, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de fondation et de filiales prévues à l'article L 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs, les acquisitions et cessions immobilières.
- ✓ Adopter le règlement intérieur de l'Université et le règlement des examens

Composition :

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

	♀	♂	Total
Représentants des personnels enseignants et enseignants chercheurs	8	8	16
Représentants des personnels BIATSS	2	2	4

Nombre de réunions en 2016 : 13

7.2 LE CONSEIL ACADEMIQUE (CAc)

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

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

En formation plénière, le Conseil Académique :

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

En formation restreinte, le Conseil Académique est compétent pour:

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

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

Nombre de réunions en 2016 :

- 4 CAc pléniers
- 13 CAc restreints

	♀	♂	Total
Représentants des personnels enseignants et enseignants chercheurs	13	17	30
Représentants des personnels BIATSS	4	3	7

A. *La Commission de Recherche (CR)*

Missions :

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

Composition :

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

	♀	♂	Total
Représentants des personnels enseignants et enseignants chercheurs	7	11	18
Représentants des personnels BIATSS	2	2	4

Nombre de réunions en 2016 : 8

B. La Commission Formation et Vie Etudiante (CFVE)

Missions :

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

Composition :

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

	♀	♂	Total
Représentants des personnels enseignants et enseignants chercheurs	6	6	12
Représentants des personnels BIATSS	2	1	3

Nombre de réunions en 2016 : 10

7.3 LE COMITE TECHNIQUE (CT)

Missions :

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

Composition :

	♀	♂	Total
Représentants de l'Administration	1	2	3
Représentants du Personnel	11	9	20

Nombre de réunions en 2016 : 6

7.4 LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

Missions :

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

Composition :

	➤ CPE G1 ITRF	➤ CPE G2 ASS	➤ CPE G3 SCD						
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Représentants de l'Administration	6	6	12	5	3	8	4	2	6
Représentants personnel	9	3	12	0	7	7	4	2	6

Nombre de réunions en 2016 :

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

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

Missions :

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

Composition :

	♀	♂	Total
Représentants de l'Administration	3	7	10
Représentants du Personnel	8	2	10

Nombre de réunions en 2016 : 3

CHAPITRE 8 :

L'ACTION SOCIALE & CULTURELLE

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

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

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

Le SGAS est chargé :

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

Le SGAS est dirigé par un directeur, administré par un conseil, et bénéficie d'un budget propre. Le service dispose d'un personnel administratif, affecté à temps complet. L'accueil des personnels s'effectue tous les jours, de 8 h 00 à 16 h 30. Une commission d'aides sociales est chargée de traiter, notamment, les dossiers de demandes de prêts et d'aides exceptionnelles.

A. LA RESTAURATION

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

Indice de l'agent (INM)	Tarif	Montant de la prise en charge de l'UPVD	Montant du prix à payer par l'agent	
		01/01 au 31/12/16	01/01 au 31/07/16	01/08 au 31/12/16
≤ 362	3	2,22 €	3,38 €	3,48 €
$362 > \text{INM} \leq 465$	1	1,22 €	4,38 €	4,48 €
> 465	2	0,00 €	5,60 €	5,70 €

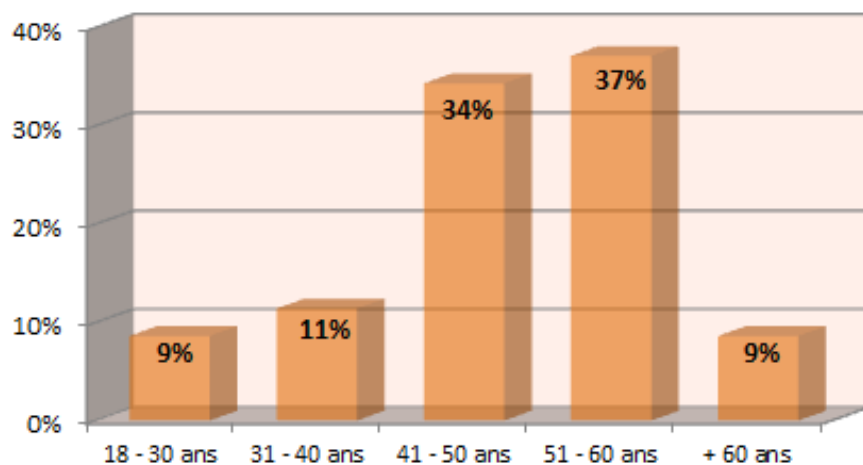
Pour 2016, le montant de la subvention UPVD s'élève à 2 782 €. Ainsi, 1 684 repas ont été subventionnés.

B. LES PERMANENCES DE L'ASSISTANTE SOCIALE

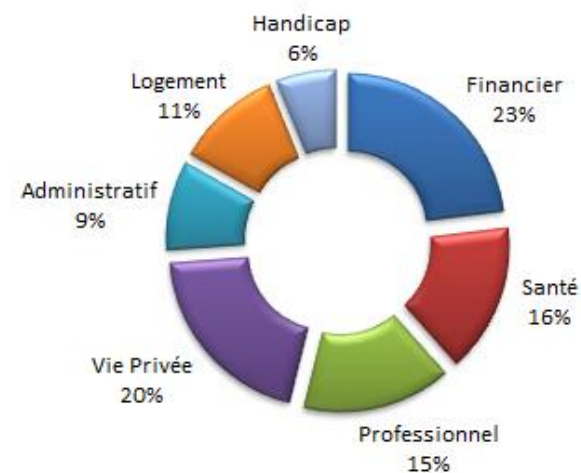
Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'établissement ne bénéficie plus des services d'une assistante sociale. Afin de répondre à ce besoin, l'UPVD a signé, en septembre 2014, une convention avec le Service Social Conseil pour assurer la permanence d'une assistante sociale au sein de l'établissement.

Pour l'année 2016, **27 permanences** ont été assurées soit une hausse de 50 % par rapport à 2015. L'assistante sociale est intervenue auprès de **35 personnes** (25 femmes et 10 hommes) dont 23 encore inconnues de ses services.

Tranches d'âge des personnes reçues et/ou contactées



Type de demandes traitées

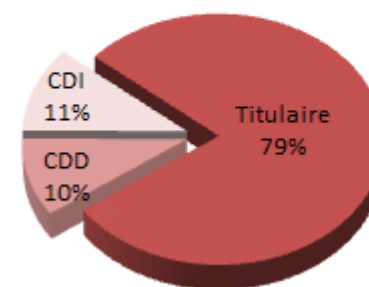


Les moyens mis en œuvre pour réaliser ces missions sont nombreux : évaluation sociale, accompagnement social et administratif, orientation vers les partenaires externes et internes, droit CAF, dossiers d'aides financières, dossiers MDPH, droit du travail, droit de la famille, dossier logement, invalidité,...

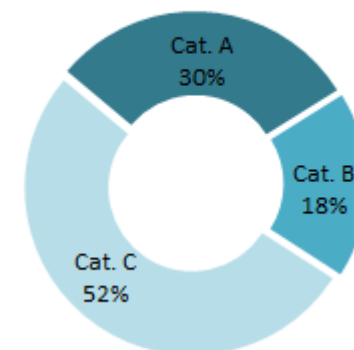
C. LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

Répartition des demandes	Nb de dossiers traités	Montant des prestations versées
Prêts sociaux	2	1 050 €
Aides exceptionnelles	9	6 403 €
Séjours d'enfants	33	3 217 €
Allocations enfants handicapés	4	7 627 €
Soins coûteux	4	1 564 €
Garderie périscolaire	11	506 €
Activités culturelles et sportives enfants	26	2 100 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	4	1 490 €
Aide aux vacances et loisirs	9	1 311 €
Aide à la restauration scolaire	97	6 464 €
Total	199	34 514 €

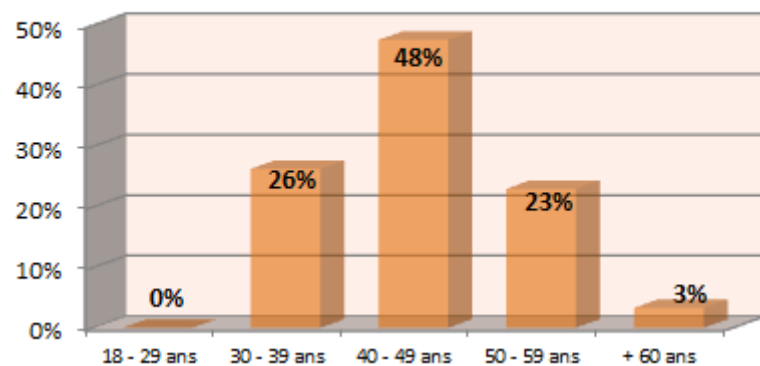
Bénéficiaires par statut



Bénéficiaires par catégorie



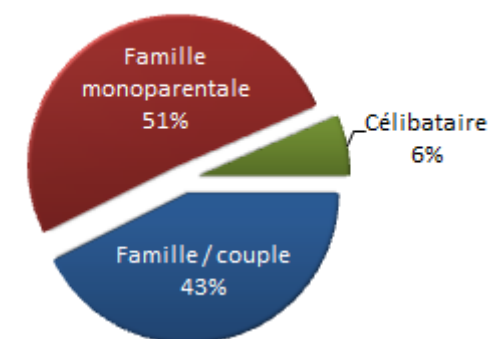
Tranches d'âge des bénéficiaires



Répartition des bénéficiaires par sexe

Femmes	45
Hommes	16

Situation familiale des bénéficiaires



D. LES AIDES COLLECTIVES

❖ Crèche

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

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

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

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

❖ Transport

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

❖ Logement

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

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

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

Activités C. A. S. U. P. 2016			
	Prix payé	Prix adhérent	CASUP
Voyage	1 580,00 €	1 333,00 €	247,00 €
Billetterie (cinéma, piscine,...)	35 957,70 €	29 562,25 €	6 395,45 €
Spectacles (concerts,...)	16 756,31 €	14 319,25 €	2 437,06 €
Arbre de Noël (<i>spectacle, jouets,...</i>)	6 770,27 €		6 770,27 €
Charges de personnel (salaires et charges)	6 213,26 €		6 213,26 €
Charges adm. (assurance, fournitures,...)	585,68 €		585,68 €
Autres charges (missions, réception,...)	577,05 €		577,05 €
TOTAL DES DÉPENSES	68 440,27 €	45 214,50 €	23 225,77 €

Répartition des adhérents pour l'année 2016	
BIATSS	160
Enseignants	47
Retraités	5
Total	212

LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

Evolution du budget de l'action sociale de l'Université de Perpignan entre 2014 à 2016

BUDGET	2014	2015	2016
Action sociale [1]	58 660 €	49 870 € [2]	34 870 € [3]
C. A. S. U. P.	17 000 €	18 500 €	18 500 €
TOTAL	75 660 €	68 370 €	53 370 €

[1] Budget hors fonctionnement du service SGAS.

[2] La diminution du budget entre 2014 et 2015 s'explique par le basculement de 8 000 € en fonctionnement pour le paiement des vacances de l'assistante sociale.

[3] Pour des raisons de comptabilité, la provision pour les prêts sociaux (15 000 €) n'apparaît plus au budget du SGAS mais la prestation est toujours servie.

8.3 LE SERVICE COMMUNICATION & CULTURE (SCC)

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

Des évènements permettent de rassembler la communauté :

- Concerts
- Représentation théâtrales
- Spectacles de danse
- Exposition

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

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

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

Année Universitaire	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nb d'adhérents	777	650	950

L'évolution du nombre d'adhérents entre les années universitaires 2014-2015 et 2015-2016 (+ 300 adhérents) s'explique par la gratuité du pass-culture pour les étudiants boursiers



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

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

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

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

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

Le budget 2016 du SUAPS s'élève à 80 000 € (+5 % par rapport à 2015)

Typologie des adhérents :

- Personnels UPVD : 61
- CNRS/EPHE : 9
- Extérieurs : 30
- Etudiants : 3073

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
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
IAE	Institut Administration des Entreprises
IFCT	Institut Franco-Catalan Transfrontalier
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieur, Technique, Recherche, Formation
IUT	Institut Universitaire et Technologique
LSH	Lettres et Sciences Humaines
MCF	Maître de Conférences
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PROF EPS	Professeur Education Physique et Sportive
RECH	Recherche
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement sup.
SECOM	Services Communs
SEE	Sciences Exactes et Expérimentales
SJE	Sciences Juridiques et Economiques
TECH	Technicien

