

Université de Perpignan

# **BILAN** SOCIAL



UNIVERSITÉ  
PERPIGNAN  
VIA  
DOMITIA



**2019**

## LE MOT DU PRESIDENT

Chères et chers collègues,

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

Ce document est un outil d'analyse précieux, véritable carte d'identité de l'Université, qui rassemble des informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. En ce sens, il permet aux personnels de mieux connaître l'établissement dans lequel ils travaillent, à la gouvernance de disposer d'indicateurs de pilotage et aux partenaires sociaux de disposer d'une source d'information incontestable en vue d'un dialogue social constructif et éclairé.

L'édition 2019 rend compte des principales orientations en matière de ressources humaines et de la poursuite de notre politique sociale volontariste engagée depuis le passage aux RCE, et notamment certains chantiers conduits au cours de l'année écoulée :

- Revalorisation indiciaire des personnels BIATSS contractuels : première étape dans le projet de revalorisation des rémunérations des contractuels qui se poursuit en 2020, l'augmentation de la rémunération indiciaire des BIATSS contractuels s'est traduite par un alignement des grilles indiciaires des contractuels sur celle des titulaires. Cette revalorisation, représentant une enveloppe de près de 60 000 €, a été mise en œuvre en novembre 2019 avec effet rétroactif sur la paie d'octobre 2019.
- Primes de Responsabilités Pédagogiques : l'enveloppe a été revalorisée afin de tenir compte de l'investissement des enseignants et enseignants-chercheurs. Concrètement, cela s'est traduit par une augmentation de 90 000 € dans le paiement des PRP, soit + 67 % par rapport à 2018, faisant suite à une nouvelle étude sur la volumétrie et les fonctions ouvrant droit à cette prime.
- Comme en 2018, tous les personnels BIATSS ont pu bénéficier d'une prime exceptionnelle avant les fêtes de fin d'année grâce à une enveloppe globale de 60 000 €.
- La formation des personnels reste également une priorité afin d'accompagner au mieux les personnels. La politique dynamique conduite depuis ces dernières années se poursuit avec un budget toujours maintenu à 100 000 €. Une réflexion est conduite sur l'offre proposée, qui se diversifie chaque année (établissement, interuniversitaire, interministériel) afin de s'adapter aux besoins de chacun.
- L'établissement continue son engagement dans l'action sociale à destination des personnels avec la hausse des subventions du service d'action sociale et du CASUP, l'augmentation de l'activité de la micro-crèche « les Ecureuils » depuis son ouverture en 2017 ou encore la mise en place du partenariat auprès du Pôle Santé au Travail (PST 66) afin de garantir la présence d'un médecin de prévention sur le campus.
- En 2019, des animations culturelles gratuites ont été mises en place (visites dominicales d'expositions et musées) ouvertes aux personnels UPVD et à leur famille. Ces manifestations ont rencontré un franc succès.
- La Présidence a également instauré au cours de cette année un dialogue social renforcé avec les partenaires sociaux.

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

Je vous en souhaite une bonne lecture.

**Le Président de l'Université de Perpignan Via Domitia**

**Xavier PY**

## PREAMBULE

### Le cadre légal :

Le bilan social est un document obligatoire (article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011), qui regroupe les principales données de l'établissement dans le domaine social. Il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée. Conformément aux articles 47 et 64 de la loi ESR du 22 juillet 2013, les EPSCP doivent rendre public leur bilan social. Celui-ci doit également être approuvé par le Conseil d'Administration après avis du Comité technique.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 susvisé, a modifié la façon de construire le bilan social. Il est précisé par une circulaire du 13 octobre 2016 de la DGRH du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui liste les grandes thématiques à aborder.

### Méthodologie :

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

L'édition 2019 du bilan social comprend des données à différentes dates d'observations :

- ✓ à un instant « t », à savoir au 15 janvier 2019 pour les données relatives aux emplois et aux effectifs
- ✓ sur l'année civile 2019 pour les données à caractère financier (masse salariale), les formations et les congés,
- ✓ sur l'année universitaire pour d'autres données : mobilités, promotions

- **Sources** : les données présentées dans ce bilan social sont extraites de différentes applications constituant notre système d'information ressources humaines : Mangue, SIFAC, Fichiers KX et LAGAF.
- **Présentation** : l'absence de cadre réglementaire strict imposé à l'université nous offre la possibilité d'adapter le contenu et la présentation du bilan social à la situation particulière de notre établissement, tout en respectant les grandes lignes des textes généraux relatifs au bilan social. Nous avons utilisé cette liberté pour proposer une nouvelle présentation afin d'en faciliter l'analyse : au-delà de la simple collecte de données chiffrées, ce bilan social doit donner les « clés » indispensables pour comprendre les contraintes de la gestion des ressources humaines dans notre université. C'est pourquoi, nous avons fait le choix d'apporter une attention toute particulière à la contextualisation des informations : données historisées, commentaires de différents tableaux et graphiques, focus sur certains indicateurs, et comparaisons avec les moyennes nationales le cas échéant.

Le bilan social fournit une information claire, fiable, objective, de manière transparente. Il nourrit le dialogue social et fournit des indicateurs qui permettent de poser un diagnostic partagé et guider nos plans d'actions.

*Ce document est le fruit d'un travail collaboratif de collecte, de validation, d'analyse et de restitution, coordonné par Denis CAVERIBERE, responsable du service d'appui au pilotage RH, des équipes de la Direction des ressources humaines et d'autres services (cellule Communication/ Culture, cellule d'aide au pilotage / contrôle de gestion, Service de la Recherche et de la Valorisation, Conseiller prévention, Médecine de prévention, Service de l'Action Sociale, Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) que je remercie vivement.*

La Directrice Générale des Services Adjointe

Fatima FILIPPIN

## PRESENTATION DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

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

[Rapport IGAENR 2016]



74 190 m<sup>2</sup>  
de locaux

Perpignan

Font-Romeu

Narbonne

Carcassonne

Mende

Tautavel

Le Barcarès

7 sites

Lettres et Sciences Humaines

Sciences Exactes et Expérimentales

Sciences Juridiques et Sociales

Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

4 Facultés

Institut Administration des Entreprises

Institut Franco-Catalan Transfrontalier

Institut Universitaire de Technologie

3 Instituts

1 formation d'ingénieurs (SUP'ENR)



9 079 étudiants  
(MEEF compris, hors C2i)



1 914 étudiants internationaux de 115  
nationalités (soit 21 % des étudiants)

80 Diplômes Nationaux :

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



61 Diplômes Universitaires

6 Diplômes en langue française (DELFD/DALF)

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

1 Diplôme d'établissement Étudiant Entrepreneur (D2E)

## PRESENTATION DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

## LA RECHERCHE ET LA VALORISATION

## 16 unités de recherche habilitées par l'Etat

- 5 Unités Mixtes de Recherche (UMR)
- 1 Unité de Service et de Recherche (USR)
- 1 Unité Propre de Recherche (UPR)
- 6 Equipes d'Accueil (EA)
- 3 équipes avec des laboratoires partenaires

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

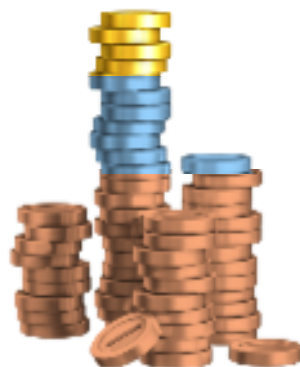


- 380 Enseignants chercheurs titulaires et contractuels
- 68 BIATSS affectés dans les structures de recherche
- 344 doctorants (108 à l'ED 305 et 229 à l'ED 544)
- 3 millions d'euros environ de contrats de recherche gérés par l'UPVD en 2019

11 projets européens actifs  
+ 6 obtenus fin 2019  
7 projets ANR actifs

1 268 publications scientifiques (données issues de HAL)  
65 thèses soutenues en 2019

## LES MOYENS FINANCIERS : 73 955 476 € de dépenses en 2019



6 % d'Investissements

15 % de Fonctionnement

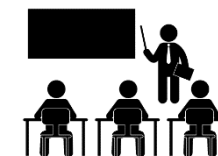
79 % de Masse salariale

## LES PERSONNELS : 899 agents (données au 15/01/2019)



435 BIATSS

135 Cat. A  
98 Cat. B  
198 Cat. C  
4 Apprentis



464 Enseignants et  
Enseignants-Chercheurs

281 Enseignants-chercheurs  
66 Enseignants 2<sup>nd</sup> degré  
117 Enseignants contractuels

## SOMMAIRE

**01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS**

1.1 Les emplois.....	8
1.2 Les personnels de l'UPVD .....	10
1.3 Les enseignants et enseignants-chercheurs .....	11
Effectifs en poste .....	12
Localisation des effectifs.....	13
Spécialisation des titulaires .....	14
Spécialisation des contractuels.....	15
Focus Doctorants contractuels .....	16
Démographie .....	17
1.4 Les BIATSS .....	19
Effectifs en poste .....	20
Localisation des effectifs.....	21
Spécialisation .....	22
Répartition des titulaires par filière.....	23
BIATSS contractuels .....	24
Contrats étudiants – vacataires – services civiques .....	25
Démographie .....	26

**02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE**

2.1 Les mouvements des personnels .....	29
2.2 Les promotions .....	30

**03 – FORMATION ET CONCOURS**

3.1 La population formée et les thématiques.....	35
3.2 La pédagogie innovante .....	36

3.1 Le budget.....	37
3.2 Les concours.....	38

**04 – REMUNERATIONS**

4.1 La structure de la masse salariale .....	40
4.2 La répartition de la masse salariale.....	41
4.3 Le traitement et le régime indemnitaire.....	43

**05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

5.1 Le temps partiel et le temps incomplet .....	46
5.2 Le compte épargne temps .....	47
5.3 Le handicap .....	48
5.3 Le temps partiel thérapeutique .....	49
5.4 Les absences pour raison de santé.....	50

**06 – VIE INSTITUTIONNELLE ET JURIDIQUE**

6.1 Les instances .....	58
6.2 Les élections .....	61
6.3 L'activité conventionnelle .....	61
6.4 La vie disciplinaire et contentieuse .....	61

**07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE**

7.1 Le Service de l'Action Sociale .....	63
7.2 Le Comité d'Actions Sociales de l'Université de Perpignan .....	66
7.3 Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives.....	67
7.3 Le Service Communication et Culture .....	68

## 01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS





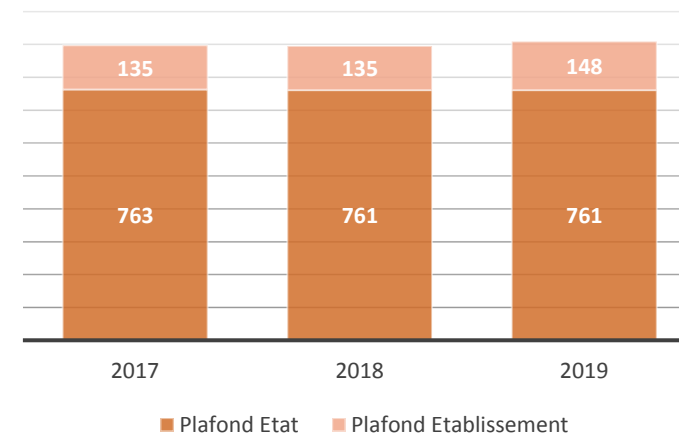
## 1.1 LES EMPLOIS

## ■ LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Tableau des emplois à l'appui du budget 2019

			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Nature des emplois			En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs	Permanents	Titulaires	350,00		350,00
		CDI	3,00		3,00
	Non permanents	CDD	82,00	28,00	110,00
S/total EC			435,00	28,00	463,00
BIATSS	Permanents	Titulaires	274,00		274,00
		CDI	15,00	35,00	50,00
	Non permanents	CDD	23,50	85,00	108,50
S/total Biatss			312,50	120,00	432,50
Totaux			747,50	148,00	895,50

Evolution du plafond des emplois depuis 2017



Consommation des ETPT de 2017 à 2019 (moyenne sur l'année civile)

			2017	2018	2019
Plafond Etat	Titulaires	BIATSS	275,3	269,4	265,6
		Enseignants	349,4	342,3	346,0
	Titulaires		624,7	611,7	611,6
	Non Titulaires	BIATSS	27,8	38,6	42,3
		Enseignants	77,6	78,2	73,1
Non Titulaires		105,4	116,8	115,4	
Plafond Etat			730,1	728,5	727,0
Plafond Etablissement	Non Titulaires	BIATSS	118,7	107,5	106,6
		Enseignants	3,0	17,4	31,5
Plafond Etablissement			121,7	124,9	138,1
Total			851,8	853,4	865,1

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé.

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

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

Le plafond Etat est fixé par le Ministère alors que le plafond Etablissement (emplois financés hors Subvention pour Charge de Service Public) est fixé par l'établissement.

97 %

de taux d'occupation du plafond Etat en 2019, au regard du tableau des emplois présenté à l'appui du budget.

93 %

de taux d'occupation du plafond Etablissement 2019, au regard du tableau des emplois présenté à l'appui du budget.



## 1.1 LES EMPLOIS

- L'OCCUPATION DES EMPLOIS

## Occupation des emplois BIATSS en ETP

Données au 15/01/2019		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	Contractuels
ITRF	IGR	10,0		10,8
	IGE	25,4	10,8	30,2
	ASI	10,8	1,0	8,0
	TCH nes	39,6	8,5	11,0
	ATRF	88,2	7,7	41,4
	APPRENTI			4,0
ASS	DGS	1,0		
	AGT COMPT	1,0		
	AENESR	2,0		
	AAE	11,3	3,0	
	SAENES	16,7	2,0	
	ADJENES	33,3	5,0	
MEDICO-SOCIAUX	MED		1,2	
	INF	1,0		
BIBLIOTHEQUE	CONS	2,8		
	BIB	2,0		
	BIB ASS	13,1		
	MAGAS	12,4		1,0
<b>Total général</b>		<b>270,6</b>	<b>39,2</b>	<b>106,4</b>
		<b>309,8</b>		

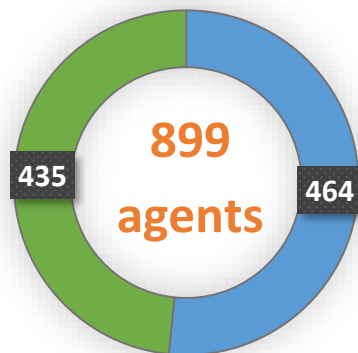
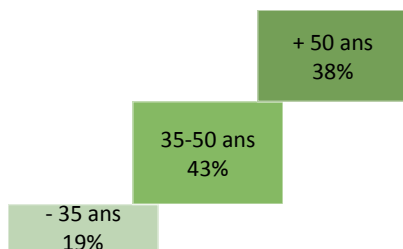
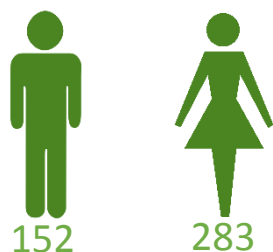
## Occupation des emplois enseignants-chercheurs et enseignants en ETP

Données au 15/01/2019		Etat		Etablissement
		Titulaires	Contractuels	Contractuels
Enseignants-chercheurs	SURNSA	3,0		
	PR	78,9	3,0	
	MCF	197,4	8,0	
Enseignants 2nd degré	PRAG	39,3	3,9	
	PRCE	25,9	4,0	
Enseignants contractuels	ATERM		20,0	
	DOCTORANT		30,0	28,0
	LECT		5,0	
	PAST		5,5	
<b>Total général</b>		<b>344,5</b>	<b>79,4</b>	<b>28,0</b>
		<b>423,9</b>		

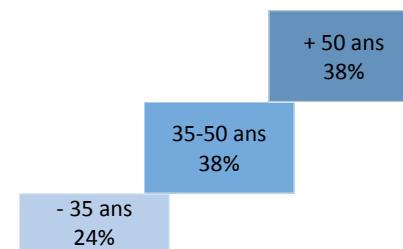
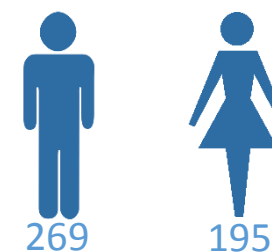
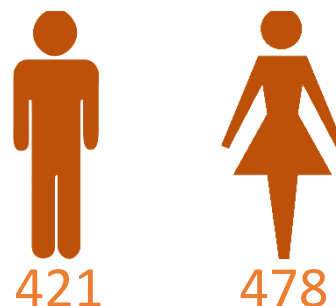
## 1.2 LES PERSONNELS DE L'UPVD

Données au 15/01/2019

### Zoom sur les 435 BIATSS



### Zoom sur les 464 Enseignants et Enseignants-Chercheurs



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

23 ♀  
10 ♂  
25 Titulaires  
8 Contractuels  
33

39 agents en situation de handicap déclarée

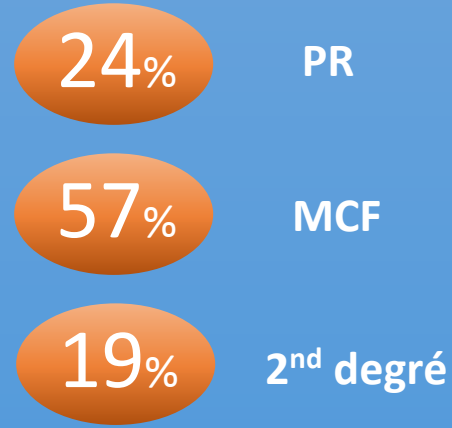
6  
3 Titulaire  
3 Contractuels  
2 ♀  
4 ♂

## 1.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

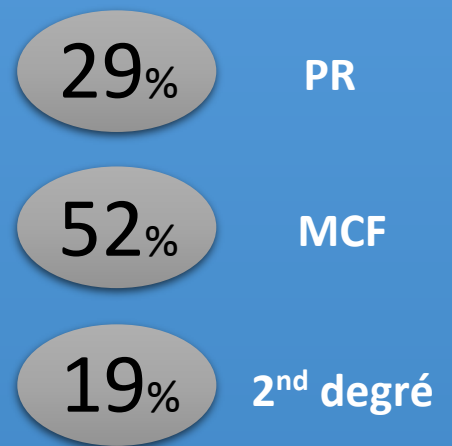


01 – Emplois et Effectifs

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



Répartition des Enseignants et Enseignants – Chercheurs Titulaires au niveau national



Source : Data ESR

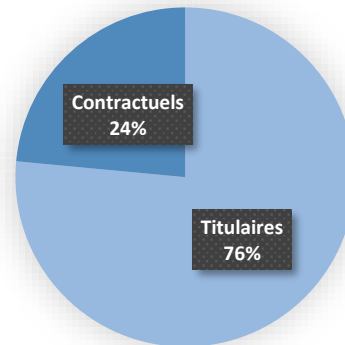
1.3 LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

LES EFFECTIFS EN POSTE



464 agents

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs par statut en 2019



A l'échelle nationale, le ratio est de 78,5 % de titulaires et 21,5% de contractuels (source : Data ESR).  
La hausse du nombre de contractuels résulte du nombre croissant de Doctorants contractuels recrutés dans le cadre de projets Région et FEDER.

1 184

Personnels ont effectué 58 764 Heures d'enseignement Equivalent TD (HETD)

Données au 15/01/2019

	2017		2018		2019	
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
<b>Enseignants / Enseignants-Chercheurs Titulaires</b>						
PR	82	81,9	83	82,9	82	81,9
MCF	204	203,0	200	198,8	199	197,4
Ens. Chercheurs	286	284,9	283	281,7	281	279,3
PRAG	31	31,0	27	26,8	31	30,3
PRCE	33	33,0	31	30,9	32	31,9
PROF. EPS	4	4,0	2	2,0	3	3,0
Ens. 2nd degré	68	68	60	59,7	66	65,2
PROF. ECOLE	1	1,0	1	1,0	0	0,0
<b>Total Titulaires</b>	<b>355</b>	<b>353,9</b>	<b>344</b>	<b>342,4</b>	<b>347</b>	<b>344,5</b>
<b>Enseignants / Enseignants-Chercheurs Contractuels</b>						
ATER	35	30,5	32	30,5	29	28,5
DOCTORANT	34	34,0	47	47,0	58	58,0
MCF ASSOCIE	11	6,0	11	6,5	9	4,5
PR ASSOCIE	3	1,5	3	1,5	3	1,5
LECTEUR	5	5,0	5	5,0	5	5,0
ENS CONTRACT.	12	6,2	15	9,7	13	8,9
<b>Total Contractuels</b>	<b>100</b>	<b>83,2</b>	<b>113</b>	<b>100,2</b>	<b>117</b>	<b>106,4</b>
<b>Total Global</b>	<b>455</b>	<b>437,1</b>	<b>457</b>	<b>442,6</b>	<b>464</b>	<b>450,9</b>

+8,3 ETP

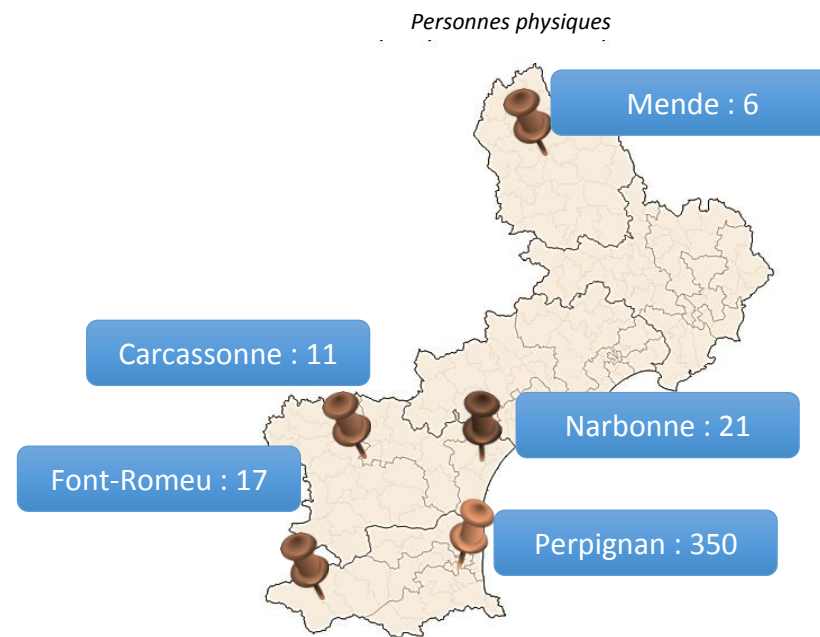
Soit l'évolution des effectifs d'Enseignants et Enseignants-Chercheurs entre 2018 et 2019 à l'UPVD, dont 2,1 ETP titulaires

## LA LOCALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

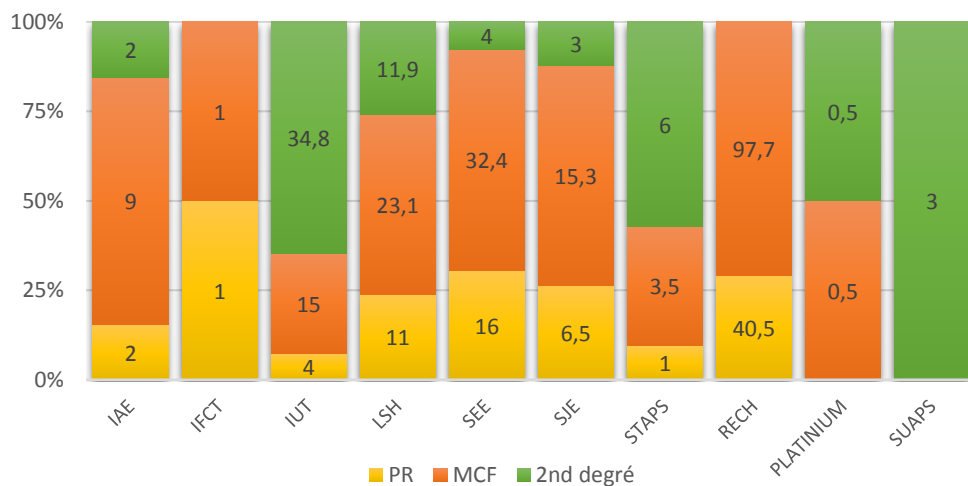
Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2019

	Titulaires	Contractuels	Total 2019	Total 2018
IAE	13	3,1	16,1	16,5
IFCT	2	2	4,0	4,0
IUT	53,8	4,3	58,1	62,1
LSH	46	9,1	55,1	59,0
SEE	52,3	4	56,3	56,5
SJE	24,8	6,3	31,1	31,0
STAPS	10,5	1,9	12,4	10,4
RECHERCHE	138,2	75,8	213,9	198,6
PLATINIUM	1		1,0	1,5
SUAPS	3		3,0	3,0
<b>Total</b>	<b>344,5</b>	<b>106,4</b>	<b>450,9</b>	<b>442,5</b>

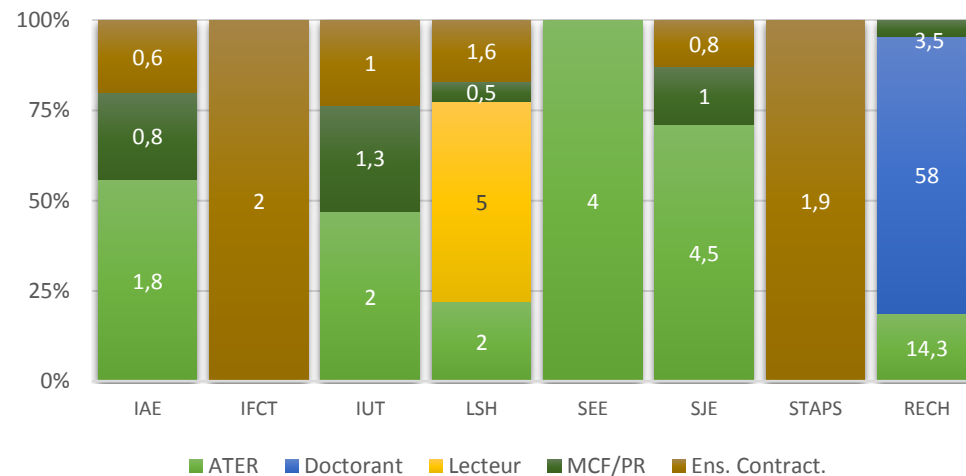
Répartition des Enseignants par site de formation



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Titulaires



Localisation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs Contractuels



LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Données au 15/01/2019

DROIT, ECONOMIE ET GESTION

	MCF	PR
1 - Drt. priv. sc. crim.	16	7
2 - Drt. publ.	11	4
3 - Hist. drt. & inst.	5	1
4 - Sc. politique	3	
5 - Sc. économiques	9	3
6 - Sc. de gestion	10	1
<b>Total</b>	<b>70</b>	

	2nd degré
Economie - Gestion	17
Eco Gest. Tourisme	1
Inform. Et Gestion	1
Eco et gestion opt.	1
<b>Total</b>	<b>20</b>

90 Enseignants

LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

	MCF	PR
7 - Sc. du langage	2	1
8 - Lang. & litt. anc.	1	2
9 - Lang. & litt. franc.	4	2
10 - Litt. comparées		1
11 - Lang. & litt. ang.	11	3
12 - Lang. & litt. germ.	1	
14 - Lang. & litt. roman.	7	3
16 - Psycho. et ergo.	1	
19 - Socio., démographie	7	3
20 - Anth., eth., préhis.	1	
21 - His. & civ. : ancien	3	2
22 - His. & civ. : cont.	3	3
23 - Géol. phys. & autres	6	2
24 - Amén. espace, urbain	3	2
71 - Sc. info. communic.	4	
73 - Cult. & lang. rég.	2	2
<b>Total</b>	<b>82</b>	

	2nd degré
Lettres classiques	1
Lettres modernes	5
Histoire - géo.	3
Anglais	8
Chinois	1
Espagnol	3
<b>Total</b>	<b>21</b>

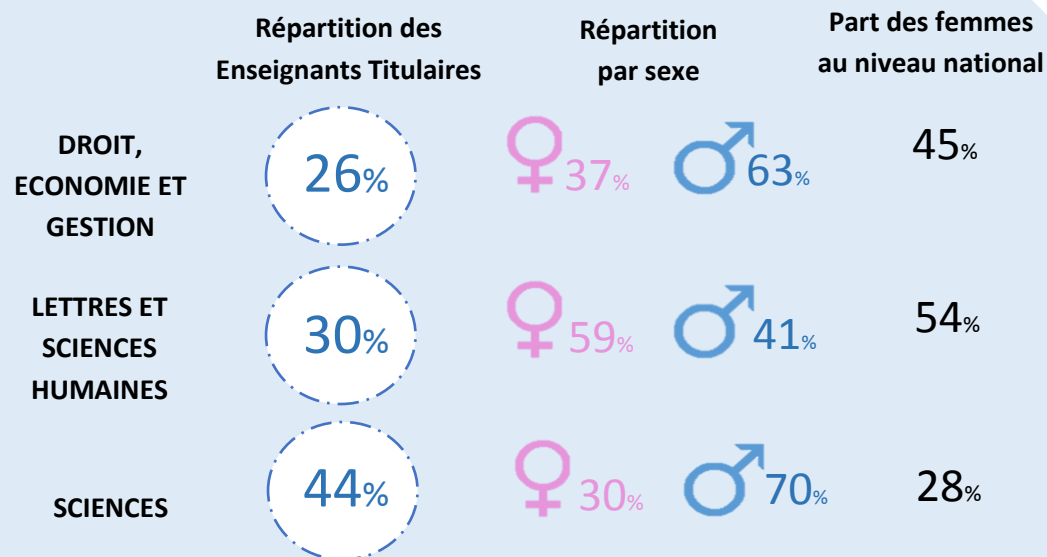
103 Enseignants

SCIENCES

	MCF	PR
25 - Mathématiques	1	
26 - Maths. appliqués	5	5
27 - Informatique	8	2
28 - Mil. denses & matér.	1	2
30 - Mil. dilués & optiq.	2	1
31 - Chim. théo., phys.	5	1
32 - Chim. org. min. ind.	5	2
33 - Chim. des matériaux	2	
35 - Struc. évol. Terre	1	
36 - Terre solide	4	1
37 - Météo océanographie	4	2
60 - Mécan., génie mécan.	3	2
61 - Génie informatique	5	2
62 - Energ., génie procé.	7	7
63 - Electronique	5	1
64 - Biochimie, biologie	4	3
65 - Biologie cellulaire	1	
66 - Physiologie	7	2
67 - Biolog. pop. & écol.	10	5
68 - Biolog. organismes	3	
74 - Sc. & tec. act. phy.	6	2
<b>Total</b>	<b>129</b>	

	2nd degré
Mathématiques	4
Physique - Chimie	1
Sc. Phys. & Phys. App.	1
Sc. Vie de la terre	1
Educ. Phys. Sport.	9
Génie chimie & Chimie	1
Génie méca. & Mécan.	2
Génie Elect.	3
Biochimie & Chim. Bio.	1
SII.ING.ME	2
<b>Total</b>	<b>25</b>

154 Enseignants

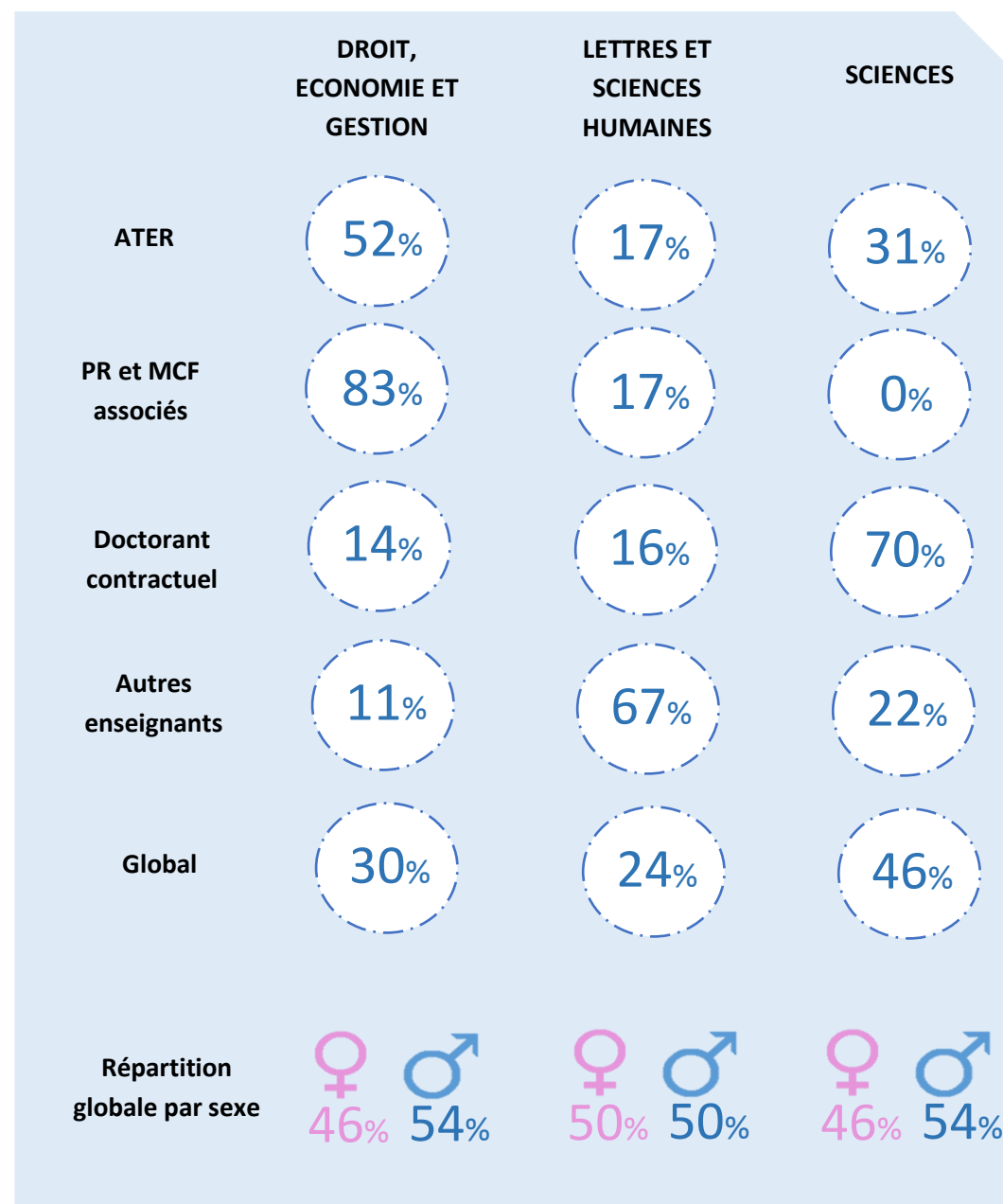


## LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

<b>Droit, économie et gestion</b>	1 - Drt. priv. sc. crim.	12
	2 - Droit public	9
	5 - Sc. économiques	4
	6 - Sc. de gestion	9
	8010 - Eco Gestion	1
	<b>35</b>	

<b>Lettres et sciences humaines</b>	11 - Études angl.	3
	14 - Études romanes	5
	19 - Socio., démographie	1
	20 - Anth. Bio., ethn., préhis.	4
	21 - His. & civ. : ancien	2
	22 - His. & civ. : cont.	1
	23 - Géo. phys., hum., éco.	2
	24 - Amén. espace, urbain	4
	202 - Lettres Modernes	2
	251 - Catalan	3
	422 - Anglais	1
	<b>28</b>	

<b>Sciences</b>	26 - Maths. appliqués	6
	27 - Informatique	7
	28 - Mil. denses & matér.	1
	31 - Chim. théo., phys.	2
	32 - Chim. org. min. ind.	4
	33 - Chimie des matériaux	1
	37 - Météo océanographie	6
	61 - Génie informatique	2
	62 - Energ., génie procé.	8
	64 - Biochimie et biologie mol.	2
	67 - Biolog. pop. et éco	6
	68 - Biolog. organismes	4
	74 - Sc. activ. phys. et sport.	1
	1900 - Educ. Phys. Sportive	4
		<b>54</b>

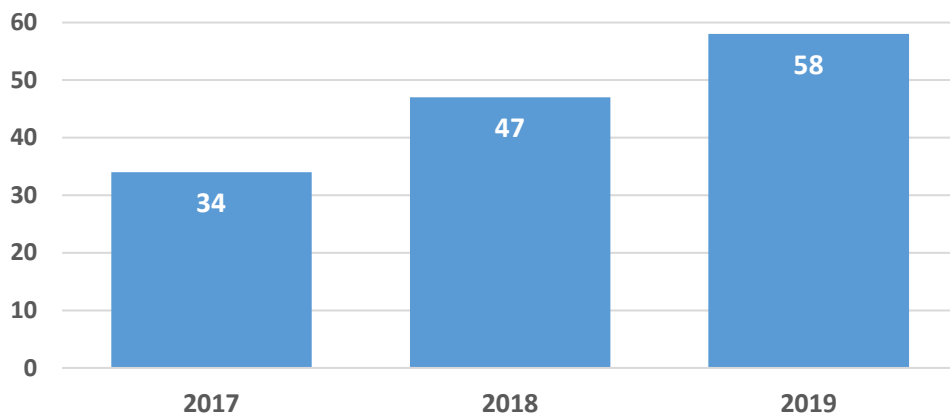




▪ FOCUS DOCTORANTS CONTRACTUELS

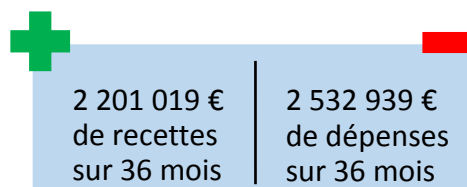
Depuis 2017, l'UPVD s'engage dans une démarche volontariste sur l'octroi de bourses doctorales à de jeunes doctorants. En partenariat avec la Région et le Fond Européen de Développement Régional (FEDER) l'Université à recruter 28 contrats doctoraux (13 à la rentrée 2017-2018, 15 à la rentrée 2018-2019), et 10 arriveront à la rentrée 2019-2020.

Evolution du nombre de contrats doctoraux



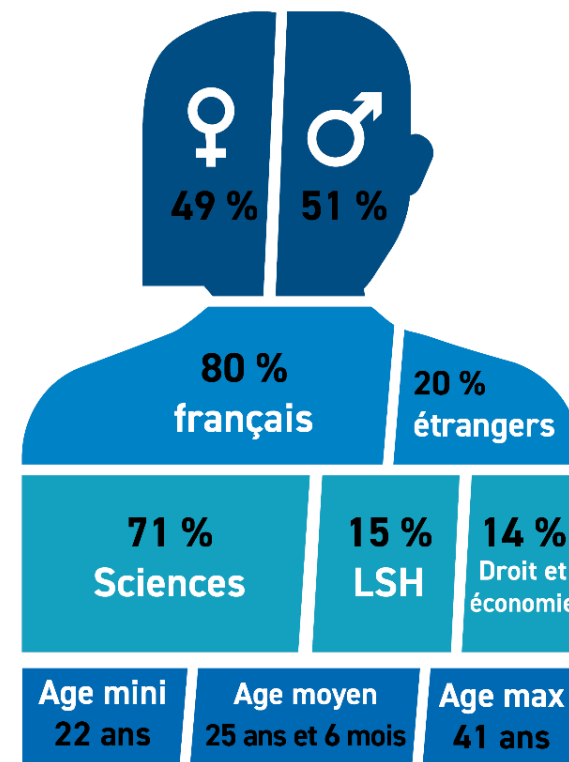
Financement des 58 contrats 2019

- 30 contrats financés à 100% par l'Etat
- 18 contrats financés 80% Région et 20% UPVD
- 9 contrats financés 50% Région et 50% FEDER
- 1 contrat financé 80% Région et 20% Parc Marin



Soit 331 920 € à la charge de l'UPVD sur 36 mois  
(l'équivalent de 330 € mois par contrat)

Profil d'un doctorant contractuel



14 Unités de recherche accueillent au moins 1 doctorant contractuel

1256 HETD réalisées par les doctorants contractuels dans les différentes composantes en 2019

01 – Emplois et Effectifs

Source : Data ESR

39%

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

Part des femmes dans le corps des PR

UPVD

National

26%

26%

Part des femmes dans le corps des MCF

43%

45%

Part des femmes chez les Prof. 2<sup>nd</sup> degré

50%

46%

LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition par sexe

Enseignants Titulaires et Contractuels



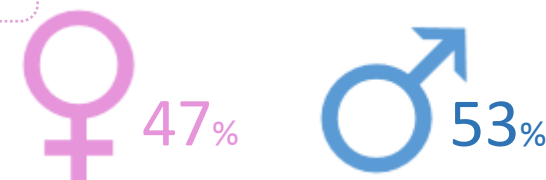
En 2018, les femmes représentaient 41% des effectifs enseignants.

Enseignants Titulaires



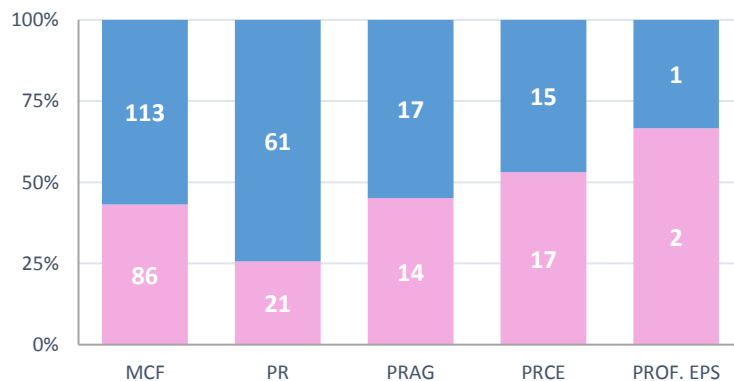
En 2018, les femmes représentaient 49%.

Enseignants Contractuels

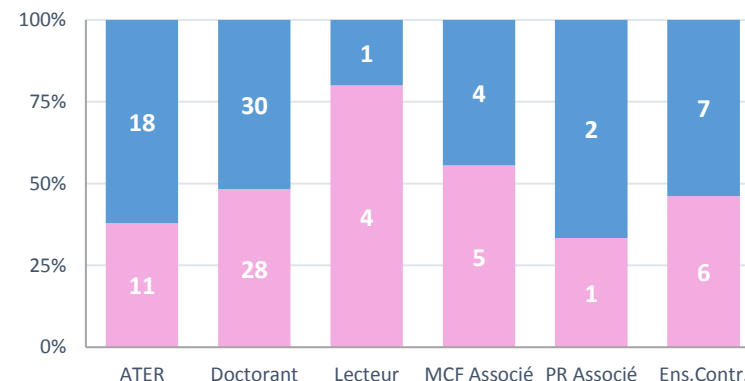


		F		M	
PR	PR EX2		0%	5	8%
	PR EX1	3	14%	8	13%
	PR 1C	3	14%	26	43%
	PR 2C	15	71%	22	36%
MCF	MCF HC	12	14%	14	12%
	MCF EX	3	3%	2	2%
	MCF CN	71	83%	97	86%
PRAG	AGREGE HCL	2	14%	5	29%
	AGREGE CE	1	7%	3	18%
	AGREGE CLN	11	85%	9	53%
PRCE	CERT. H CL	2	12%	6	40%
	CERT. CE	4	24%	6	40%
	CERT. CL N	11	65%	3	20%

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

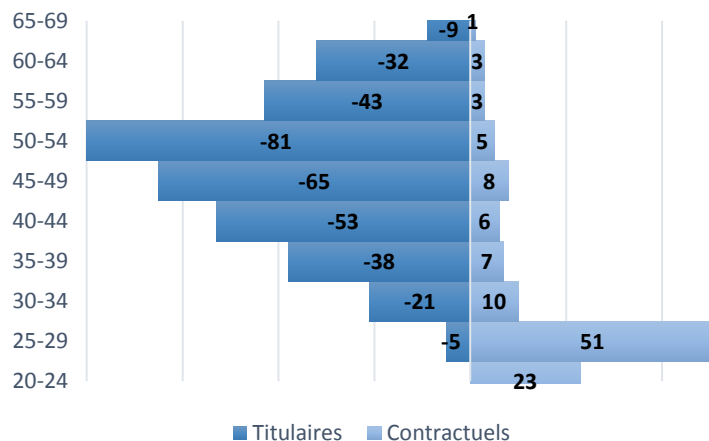


Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

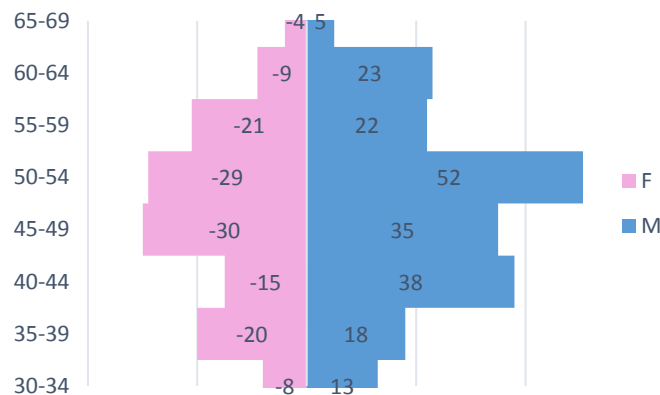


Répartition par âge

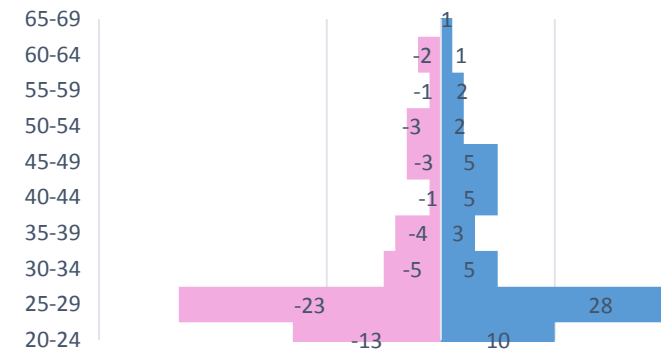
Pyramide des âges des Enseignants



Pyramide des âges des Enseignants Titulaires



Pyramide des âges des Enseignants Contractuels

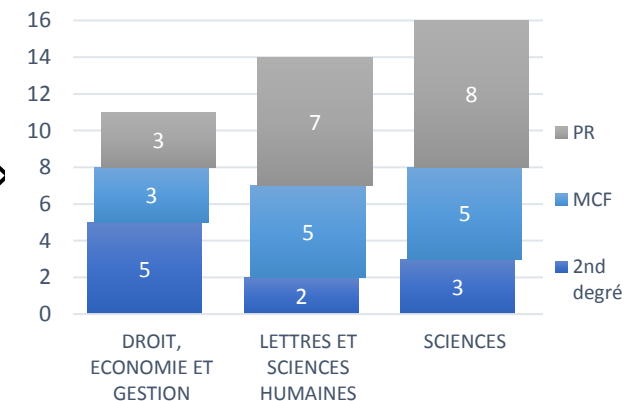


FOCUS SUR LES SENIORS

41 Enseignants Titulaires ont 60 ans ou + dont  
 13 Femmes  
 28 Hommes

18 PR  
 13 MCF  
 4 PRAG  
 5 PRCE  
 1 PEPS

Enseignants titulaires de + 60 ans par filière



UPVD

National

48,2

48,7

Source : bilan social 2016-2017 MESRI

UPVD

National

♀ 47,8  
 ♂ 48,6

♀ 47,5  
 ♂ 49,4

Enseignants Titulaires

UPVD

National

12 %

14 %

Source : OpenData ESRI

## 1.3 – LES BIATSS



01 – Emplois et Effectifs

Répartition des BIATSS à l'UPVD (titulaires)

25,3% CAT. A

25,3% CAT. B

49,4% CAT. C

Répartition des BIATSS au niveau national (titulaires)

32% CAT. A

27% CAT. B

41% CAT. C

Source : RERS 2019

1.4 LES EFFECTIFS BIATSS

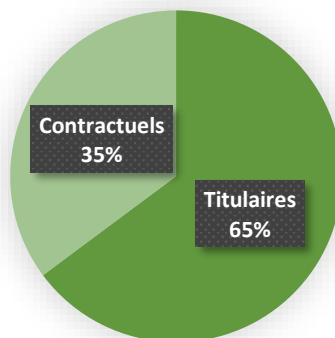
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2019



435 agents

Répartition des BIATSS par statut



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

(Source : RERS 2018)

Répartition des catégories par statut



\*les 4 apprentis ne sont pas comptabilisés

2017		2018		2019	
Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP

BIATSS Titulaires						
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
A	71	68,4	68	66,5	71	69,3
B	72	70,2	73	71,2	71	69,4
C	143	138,7	145	139,2	138	132,9
<b>Total Titulaires</b>	<b>286</b>	<b>277,3</b>	<b>286</b>	<b>276,9</b>	<b>280</b>	<b>271,6</b>

BIATSS Contractuels						
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
CDD	74	71,2	73	71,9	81	76,8
CDI	45	43,5	41	38,2	43	40,0
Ct Recherche	27	26,0	22	22,0	27	26,6
Apprentis	3	3,0	6	6,0	4	4,0
CUI-CAE	5	3,1	5	3,2	0	0,0
<b>Total Contractuels</b>	<b>154</b>	<b>146,8</b>	<b>147</b>	<b>141,3</b>	<b>155</b>	<b>147,4</b>
<b>Total Global</b>	<b>440</b>	<b>424,1</b>	<b>433</b>	<b>418,2</b>	<b>435</b>	<b>419,0</b>

## LA LOCALISATION DES BIATSS

Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2019

	Titulaires	Contractuels	Total 2019	Total 2018
IAE	8,6		8,6	10,6
IFCT	1,0		1,0	1,0
IUT	30,8	6,0	36,8	38,6
LSH	9,6	5,0	14,6	14,1
SEE	6,0	4,0	10,0	
SJE	12,8	4,0	16,8	16,7
STAPS	4,8		4,8	
RECHERCHE	29,2	41,7	70,9	64,3
APPUI ADM	167,8	73,7	241,5	247,3
FOND	1,0	4,0	5,0	4,0
MIRO		9,0	9,0	9,7
<b>Total</b>	<b>271,6</b>	<b>147,4</b>	<b>419,0</b>	<b>418,2</b>

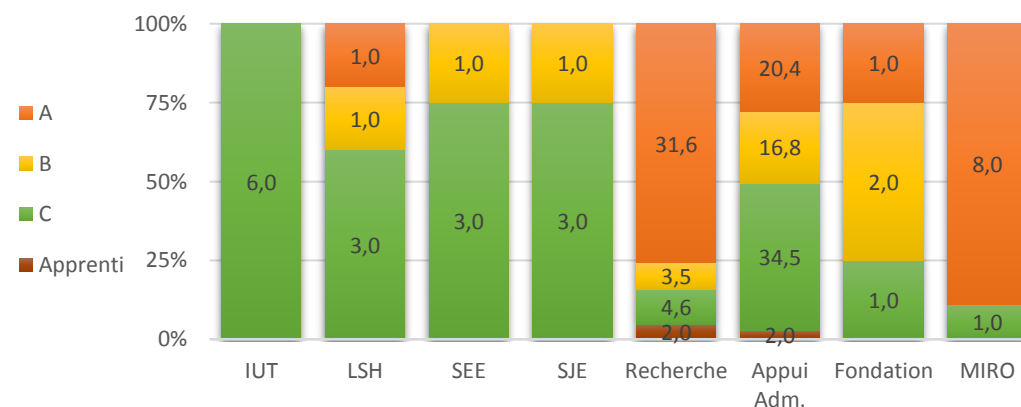
- 22% des effectifs BIATSS sont affectés dans les composantes
- 16% des effectifs BIATSS sont affectés dans les services participant à la vie de l'étudiant (SEVEOH, SIP, SCD, SUAPS, SSU, SRI)
- 16% des effectifs BIATSS occupent des fonctions au sein des laboratoires de recherche
- 8% des effectifs BIATSS sont présents dans les antennes (Tautavel, Narbonne, Font-Romeu, Carcassonne)

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

Localisation des BIATSS Titulaires



Localisation des BIATSS Contractuels



## LA SPECIALISATION DES BIATSS

	Titulaires				Contractuels *				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
BAP A	5	4	3	12	3	1		4	16
BAP B	3	2		5				0	5
BAP C	4	2	3	9			1	1	10
BAP D	1			1	5	1		6	7
BAP E	12	5		18	6	3		9	26
BAP F	8	16	16	40	7	9	2	18	58
BAP G	7	4	37	48		1	17	18	66
BAP J	28	40	80	147	20	10	40	70	218
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>139</b>	<b>280</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>126</b>	<b>406</b>

\*Hors contrat recherche

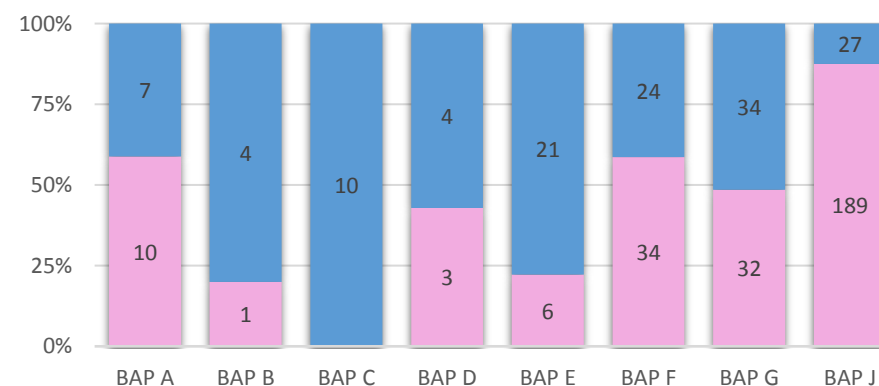
### Emplois type les plus représentés par catégorie

		Nb agents	Part en %
Cat. A	BAP J - Chargé-e de Gest. Admin. et Aide au Pilotage Opérationnel	12	11%
	BAP J - Chargé-e de la Coopération Internationale	6	6%
Cat. B	BAP J - Technicien-ne en Gestion Administrative	31	32%
	BAP F - Technicien-ne Information Docu. et Collec. Patrimoniales	16	16%
Cat. C	BAP J - Adjoint-e en Gestion Administrative	119	60%
	BAP G - Opérateur-trice Logistique	36	18%

REFERENS III est utilisé pour décrire les métiers des personnels de l'université. Ce référentiel s'articule autour de 8 branches d'activités :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences humaines et sociales
- BAP E : Informatique, Statistiques et calcul scientifique
- BAP F : Culture, communication, production et diffusion des savoirs
- BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
- BAP J : Gestion et pilotage

### Spécialisation par sexe



53%

des BIATSS sont en BAP J

10%

des BIATSS sont dans les BAP scientifiques (A à D)

82%

Des agents en BAP G sont des Cat. C

36%

Des personnels scientifiques (BAP A à D) sont des femmes

88%

Des agents en BAP J sont des femmes



LA REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE

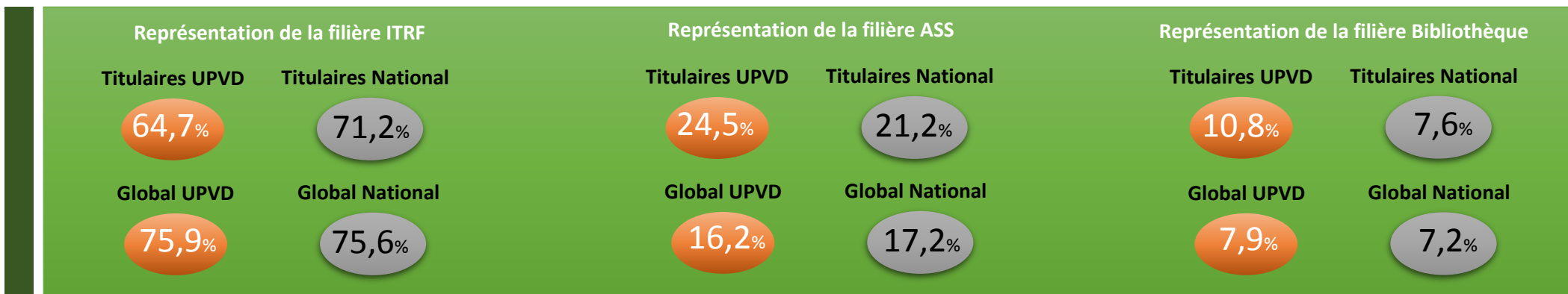
FILIERE ITRF				
	Corps	Grade	2019	2018
A	IGR RF	IGR HC RF	2	2
		IGR 1C RF	4	3
		IGR 2C RF	4	3
	IGERF	IGE HC RF	11	11
		IGE CN	18	15
ASIRF	ASI RF	11	12	
TOTAL CATEGORIE A			50	46
B	TECH RF	TEC RF CE	7	10
		TEC RF CS	10	10
		TEC RF CN	23	22
TOTAL CATEGORIE B			40	42
C	ATRF	ATRF P1C	7	6
		ATRF P2C	25	24
		ATRF	58	64
TOTAL CATEGORIE C			90	94
TOTAL AGENTS FILIERE ITRF			180	182

FILIERE ASS				
	Corps	Grade	2019	2018
A	DGS EPSCP	DGS GR II	1	1
	AC EPCSCP	AC ET G2	1	1
	ADMENESR	ADMENESR	2	2
	AAE	APA	6	6
		AA	5	5
INF ENES	INFENES CS	1	1	
TOTAL CATEGORIE A			16	16
B	SAENES 10	SAENES CE	4	4
		SAENES CS	3	3
		SAENES CN	10	10
TOTAL CATEGORIE B			17	17
C	ADJENES	ADJ P1C	3	3
		ADJ P2C	31	33
		ADJAENES	1	2
TOTAL CATEGORIE C			35	38
TOTAL AGENTS FILIERE ASS			68	71

FILIERE BIBLIOTHEQUE				
	Corps	Grade	2019	2018
A	C.G. BIB.	CG BIB	0	1
	C. BIB.-92	CBIB	3	3
	BIB	BIB	2	2
TOTAL CATEGORIE A			5	6
B	BIBAS	BIBAS CE	8	7
		BIBAS CS	3	4
		BIBAS CN	3	3
TOTAL CATEGORIE B			14	14
C	MAGASINIER	MAG P2C	9	11
		MAG	2	2
TOTAL CATEGORIE C			11	13
TOTAL AGENTS FILIERE BIBLIOTHEQUE			30	33

Données au 15/01/2019

Source : RERS 2019



01 – Emplois et Effectifs

LES BIATSS CONTRACTUELS

Données au 15/01/2019

41%

des CDD sont sur besoins permanents

43

Signatures de CDI potentielles d'ici à 2023

2%

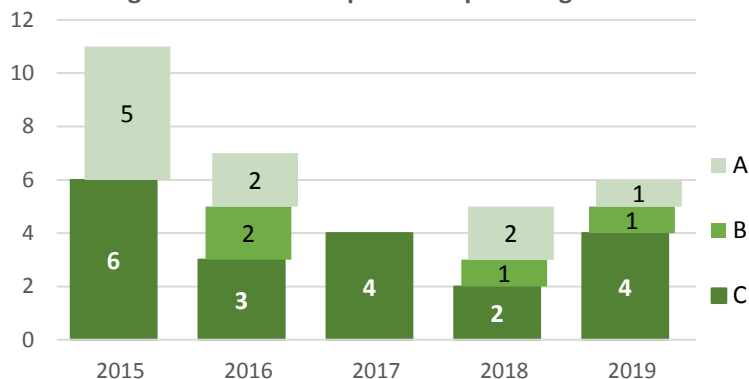
de taux de rotation, soit un turnover du personnel contractuel faible

4 ans et 6 mois

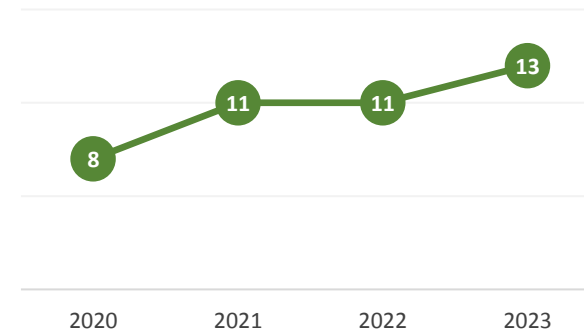
Soit l'ancienneté moyenne des contractuels (CDI et CDD confondus) dont 2 ans et 1 mois pour les CDD et 9 ans pour les CDI

	CDD sur besoins permanents	CDI	CDI Rech.	CDD sur besoins non permanents		Total
				CDD	CDD Rech.	
A	21	16	4	2	21	64
B	13	8		4	2	27
C	30	19		11		60
Apprenti				4		4
	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>155</b>

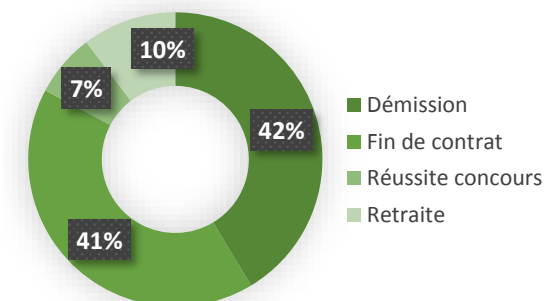
Signatures de CDI depuis 2015 par catégorie



CDI prévisionnel sur 4 ans hors contrats recherche



Répartition par motifs de départ



73%

Des personnels en CDD ont moins de 3 ans d'ancienneté.

30%

Des personnels en CDI ont moins de 6 ans d'ancienneté.

## 01 – Emplois et Effectifs

27

contrats étudiants sur l'année universitaire 2018-2019

136

Vacataires administratifs sur l'année universitaire 2018-2019

6

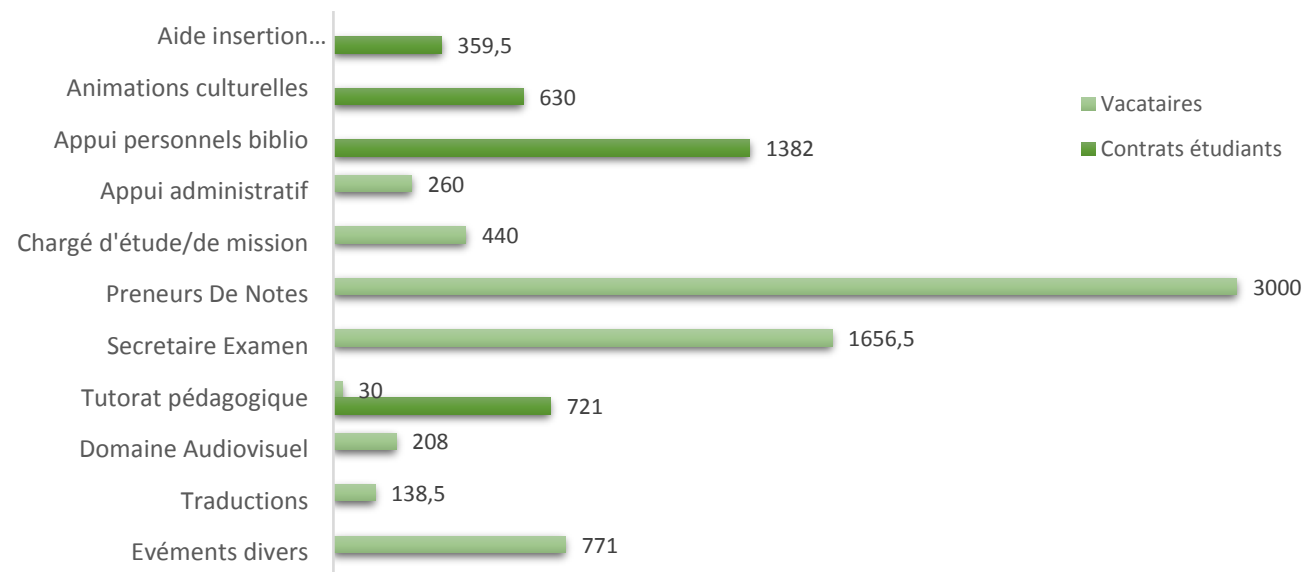
ETP représentés par les heures des contrats étudiants et les heures des vacataires administratifs.

11

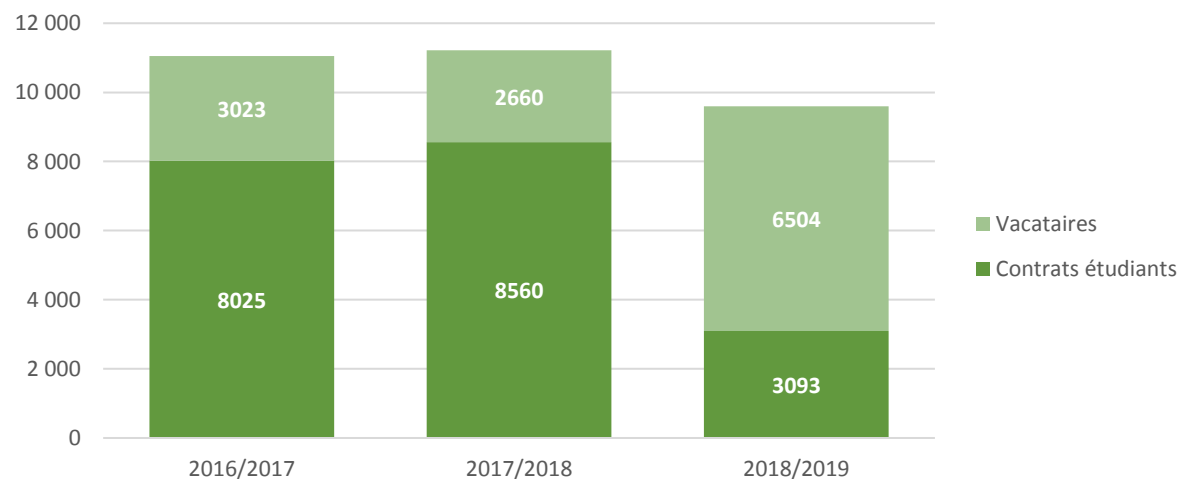
services civiques, soit 3 de plus qu'en 2017/2018. Chaque contrat effectue 24h par semaine soit 0,7 ETP par contrat.

## LES CONTRATS ETUDIANTS – VACATAIRES ADMINISTRATIFS – SERVICES CIVIQUES

Nombre d'heures réalisées par missions sur l'année 2018-2019



Evolution du nombre d'heures par type de contrat



# 01 – Emplois et Effectifs

Source : RERS 2019

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

63%

Part des femmes titulaires dans la catégorie A

UPVD

National

42%

54%

Part des femmes titulaires dans la catégorie B

70%

66%

Part des femmes titulaires dans la catégorie C

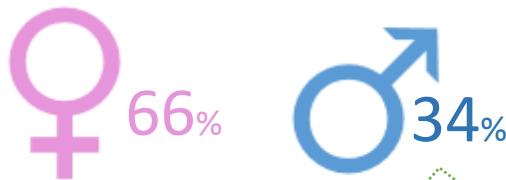
77%

69%

## LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

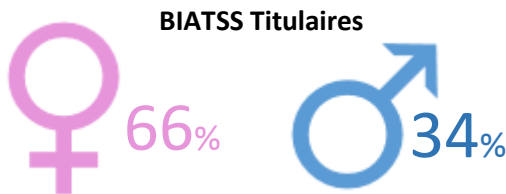
Répartition par sexe (Données au 15/01/2019)

### BIATSS Titulaires et Contractuels

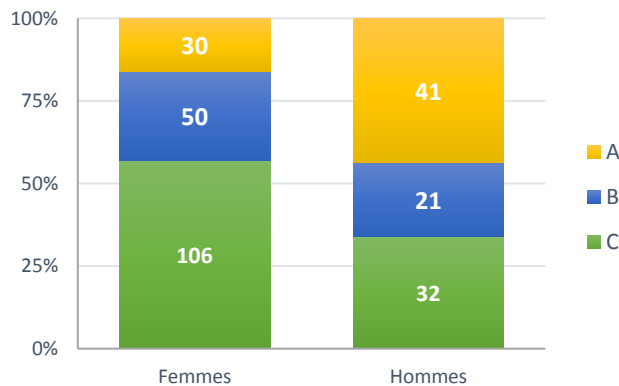


En 2018, la part des hommes dans les effectifs BIATSS était de 35%

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



### Répartition des BIATSS titulaires

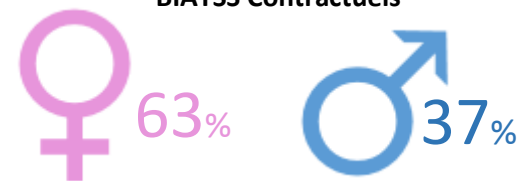


Filière ITRF	F		M	
	Effectifs	%	Effectifs	%
A - IGR HC	0	0%	2	7%
A - IGR 1C	1	5%	3	10%
A - IGR 2C	2	10%	2	7%
A - IGE HC	4	20%	7	23%
A - IGE CN	8	40%	10	33%
A - ASI RF	5	25%	6	20%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

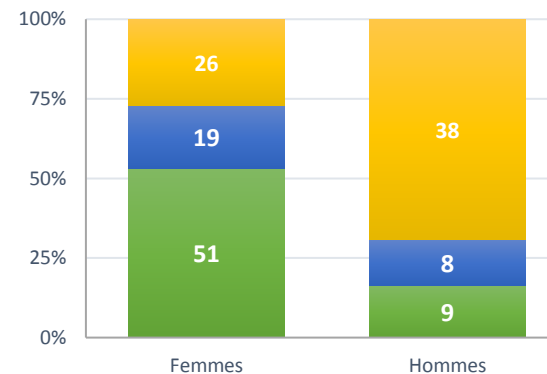
Filière ITRF	F		M	
	Effectifs	%	Effectifs	%
B - TEC RF CE (NES)	4	15%	3	21%
B - TEC RF CS (NES)	6	23%	4	29%
B - TEC RF CN (NES)	16	62%	7	50%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Filière ITRF	F		M	
	Effectifs	%	Effectifs	%
C - ATRF P1C	4	6%	3	13%
C - ATRF P2C	18	27%	7	29%
C - ATRF	44	67%	14	58%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

### BIATSS Contractuels



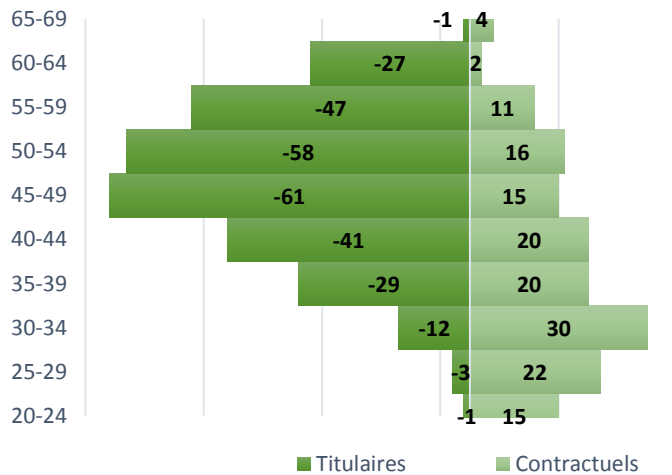
### Répartition des BIATSS contractuels



LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

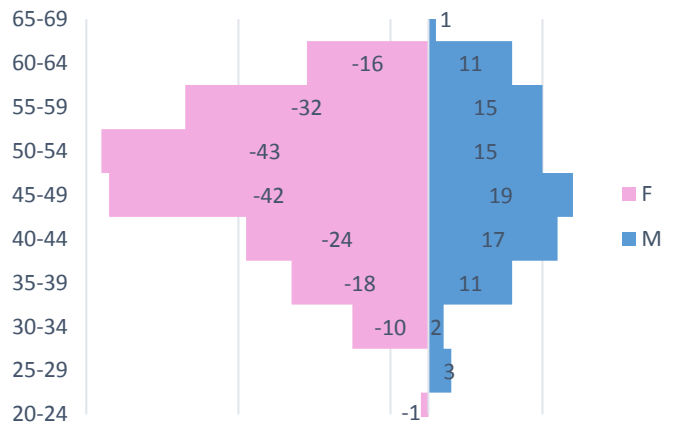
Répartition par âge

Pyramide des âges des BIATSS



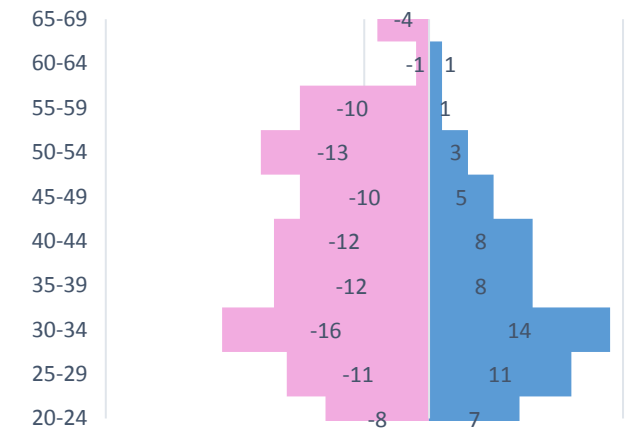
Age moyen  
48,6 ans

Pyramide des âges des BIATSS Titulaires



Age moyen  
38,9 ans

Pyramide des âges des BIATSS Contractuels



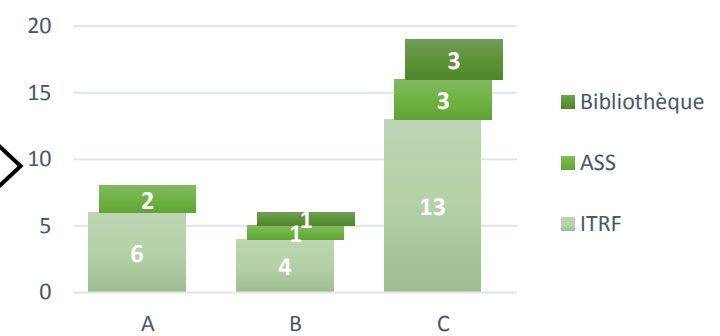
FOCUS SUR LES SENIORS

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



8 CAT. A  
7 CAT. B  
19 CAT. C

BIATSS de + 60 ans par filière



Age moyen des BIATSS Titulaires

UPVD

National

48,6

47,4

Source : RERS 2018

47 %

des - de 35 ans occupent un poste de catégorie A

dont

81 %

de contractuels

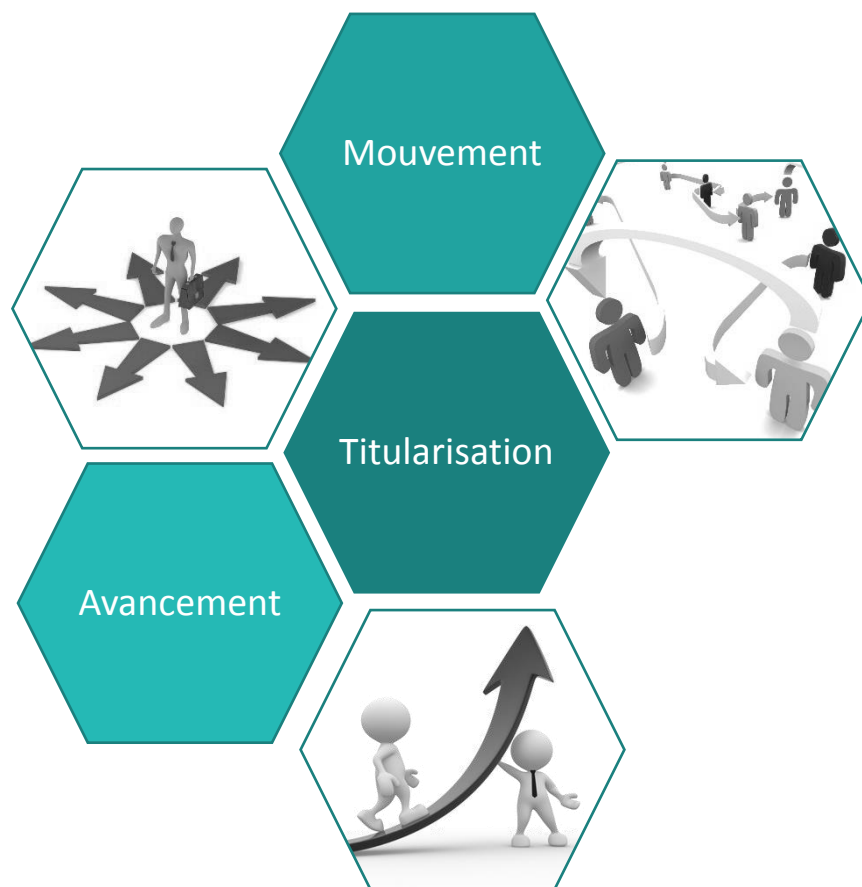
55 %

des + de 50 ans occupent un poste de catégorie C

67 %

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

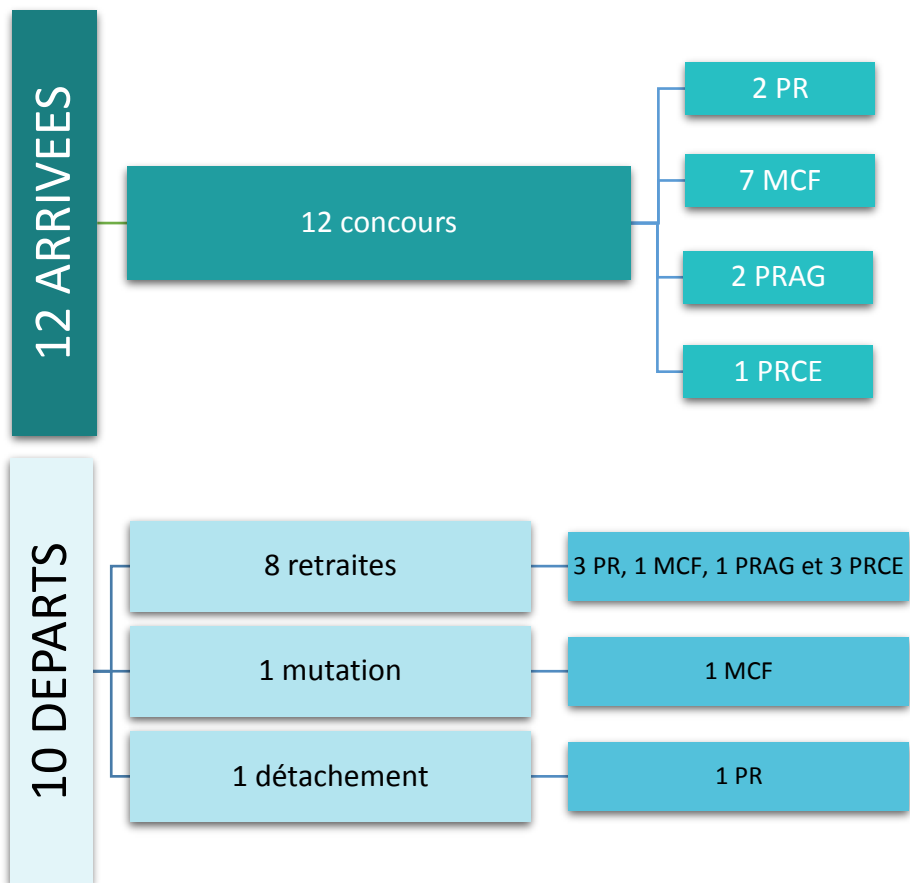
## 02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE



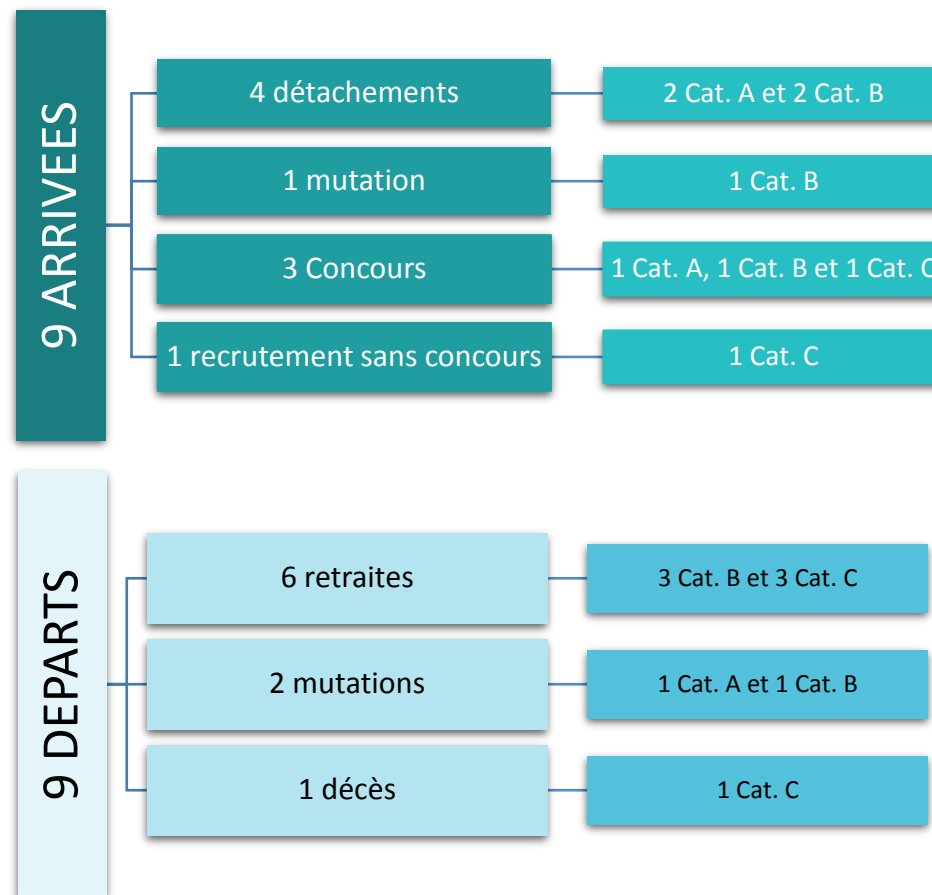
## 2.1 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS TITULAIRES

Données année civile 2019

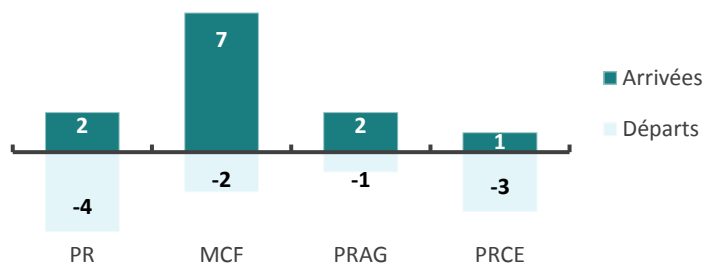
### Enseignants et enseignants-chercheurs



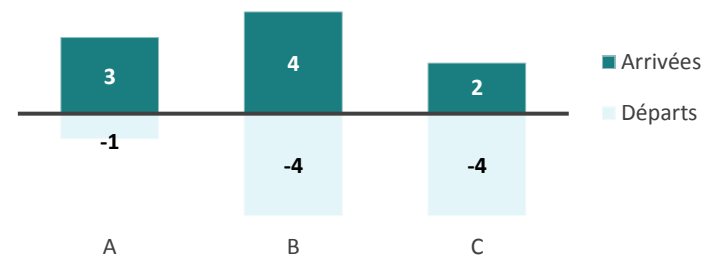
### BIATSS



Arrivées et départs par corps



Arrivées et départs par catégorie





02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.2 LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

% de candidats parmi les promouvables

(les données correspondent à la campagne 2019)

UPVD

National

28 %

33 %

Au niveau national, après une baisse constante depuis des années, le taux de candidature est reparti à la hausse en 2019.

% de promus parmi les candidats

(les données correspondent à la campagne 2019)

UPVD

National

33 %

47 %

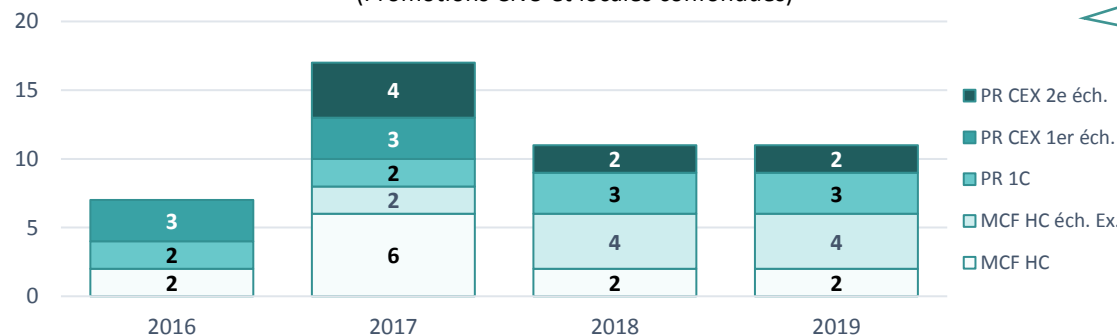
Source : Notes de la DGRH sur l'avancement de grade des enseignants-chercheurs (promotions nationales et locales) de mars 2020

Avancement des enseignants-chercheurs en 2019

	Promouvables	Candidats	Promus CNU	Promus Local	Total promus	% promus / candidats
PR CEX 2e éch	11	2	0	0	0	0%
PR CEX 1er éch	25	5	0	1	1	50%
PR 1C	37	15	2	1	3	20%
MCF HC éch Ex	9	3	1	0	1	33%
MCF HC	80	20	5	5	10	50%
<b>Totaux</b>	<b>162</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>33%</b>

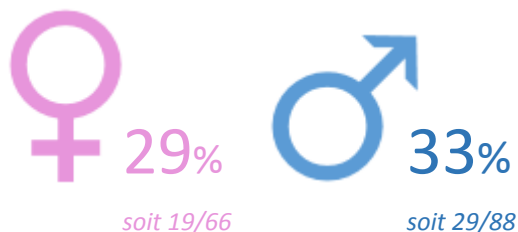
47 % des promotions ont été faites en phase locale.

Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs depuis 2016 (Promotions CNU et locales confondues)

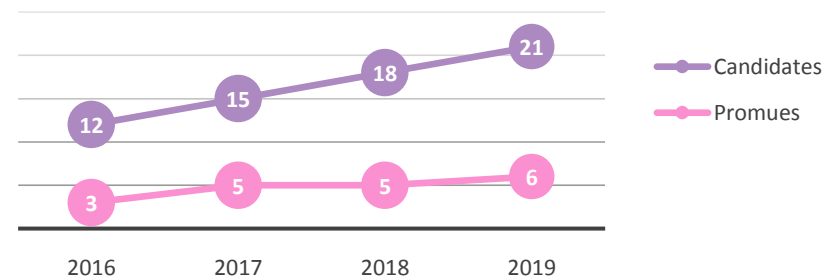


Depuis 2013, 35% des promotions sont faites en phase locale.

% de promu(e)s parmi les candidat(e)s à l'UPVD – moyenne depuis 2016



Evolution des candidatures et promotions des enseignantes chercheuses

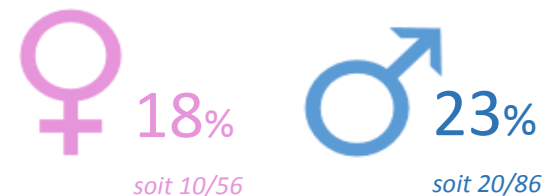


LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

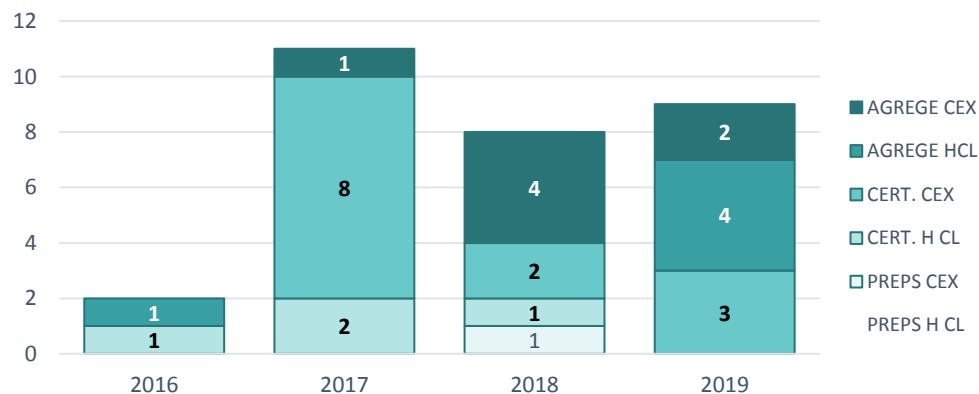
Avancement des enseignants du 2nd degré en 2019 par tableau d'avancement

	Promouvables	Promus	Taux de promotion
PRAG Classe EX	4	2	50%
PRAG Hors Classe	13	4	31%
PRCE Classe EX	5	3	60%
PRCE Hors Classe	6	0	0%
PREPS Classe EX	0	0	0%
PREPS Classe Hors classe	0	0	0%
<b>Totaux</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>32%</b>

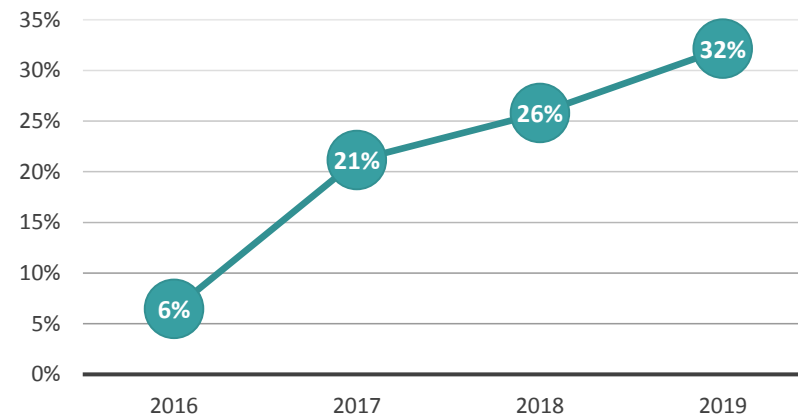
% de promu(e)s à l'UPVD par tableau d'avancement – moyenne depuis 2016



Evolution des avancements de grade des enseignants du 2nd degré depuis 2016



Evolution du taux de promus depuis 2016



L'évolution du nombre de promus va de pair avec la création, en 2017, de nouveaux grades (PRAG CEX et PRCE CEX) par le dispositif PPCR. Depuis 2017, ces grades représentent plus de 71% des promotions des enseignants du second degré de l'UPVD.

02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : AVANCEMENT DE CARRIERE

**71** Promotions depuis 2015 dont 14 par LA et 57 par TA

dont

**12** En 2019, (14 promotions en moyenne depuis 2015)

Liste d'aptitude

% de candidats classés en CPE

% de promus

**27%**

**25%**

Tableau d'avancement

% de candidats classés en CPE

% de promus

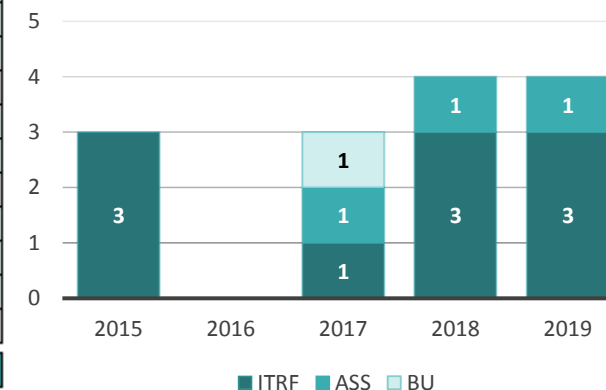
**44%**

**26%**

Listes d'Aptitude 2019

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR	23	6	1	0
	IGE	6	2	1	1
	ASI	28	9	3	0
	TECH CN	77	23	5	2
	<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
ASS	AAE	6	3	1	0
	SAENES CN	16	10	1	1
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
BIB	CONSERVATEUR	7	2	0	0
	BIBLIOTHECAIRE	12	3	2	0
	BIBAS CN	10	2	2	0
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Totaux</b>		<b>185</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

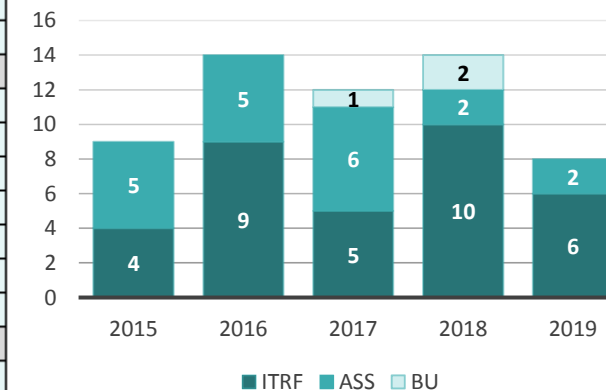
Evolution des avancements par liste d'aptitude depuis 2015



Tableaux d'Avancement 2019

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR 1C	1	1	1	1
	IGE HC	7	5	1	1
	TECH CE	9	3	2	1
	TECH CS	7	4	2	0
	ATRF P 1C	9	4	3	1
	ATRF P 2C	50	15	6	2
	<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
ASS	APAE	4	2	0	0
	SAENES CE	3	3	2	0
	SAENES CS	3	2	2	0
	ADJAENES P 1 C	23	21	5	1
	ADJAENES P 2 C	1	1	1	1
	INFIRMIER HC	1	1	1	0
	INFIRMIER CS	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	2	1	1	0
	BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	1	0
	BIBAS CE	1	0	0	0
	MAG P 1 C	9	6	3	0
	MAG P 2 C	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
<b>Totaux</b>		<b>132</b>	<b>70</b>	<b>31</b>	<b>8</b>

Evolution des avancements par tableau d'avancement depuis 2015



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : TITULARISATIONS

43

agents sont passés du statut de « Contractuel » à celui de « Titulaire » depuis 2015 dont :

♀ 33    ♂ 10

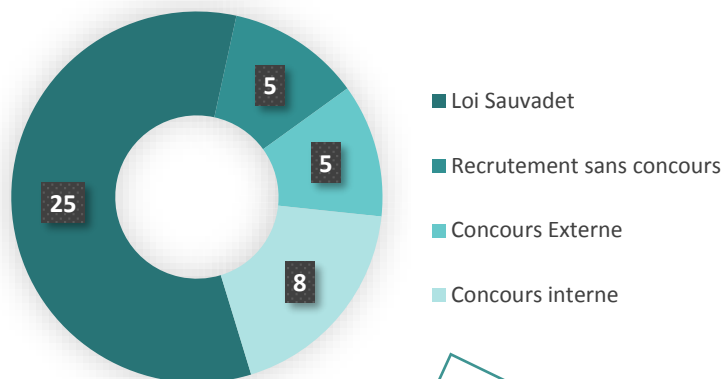
93%

Des agents titularisés depuis 2015 sont toujours dans les effectifs en 2019.

65%

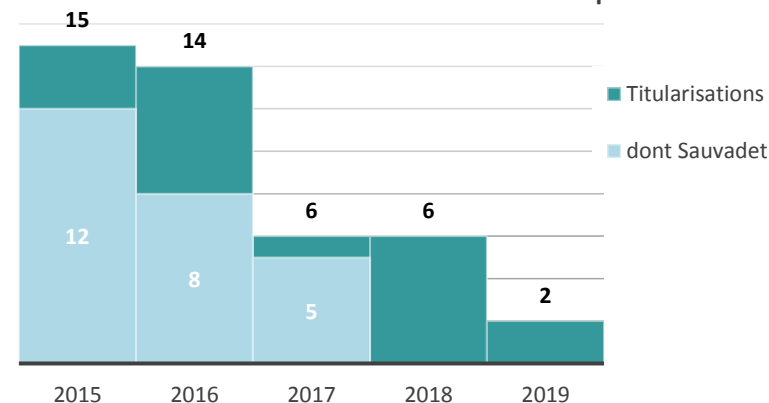
Des agents titularisés depuis 2015 ont entre 35 et 50 ans.

Répartition des 43 contractuels titularisés depuis 2015



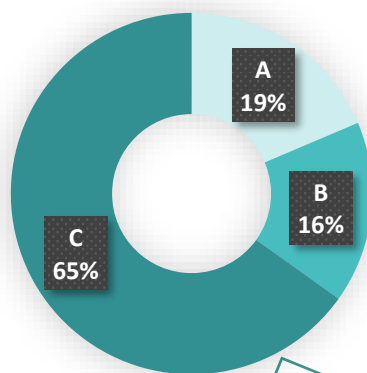
58 % des titularisations ont été faites dans le cadre de la Loi Sauvadet. 84 % des agents ayant bénéficié de ce dispositif étaient de catégorie C

Evolution des titularisations de BIATSS depuis 2015



Depuis 2015, 42% des titularisations ont été réalisées par le biais de concours hors loi Sauvadet.

Nombre de contractuels titularisés par catégorie



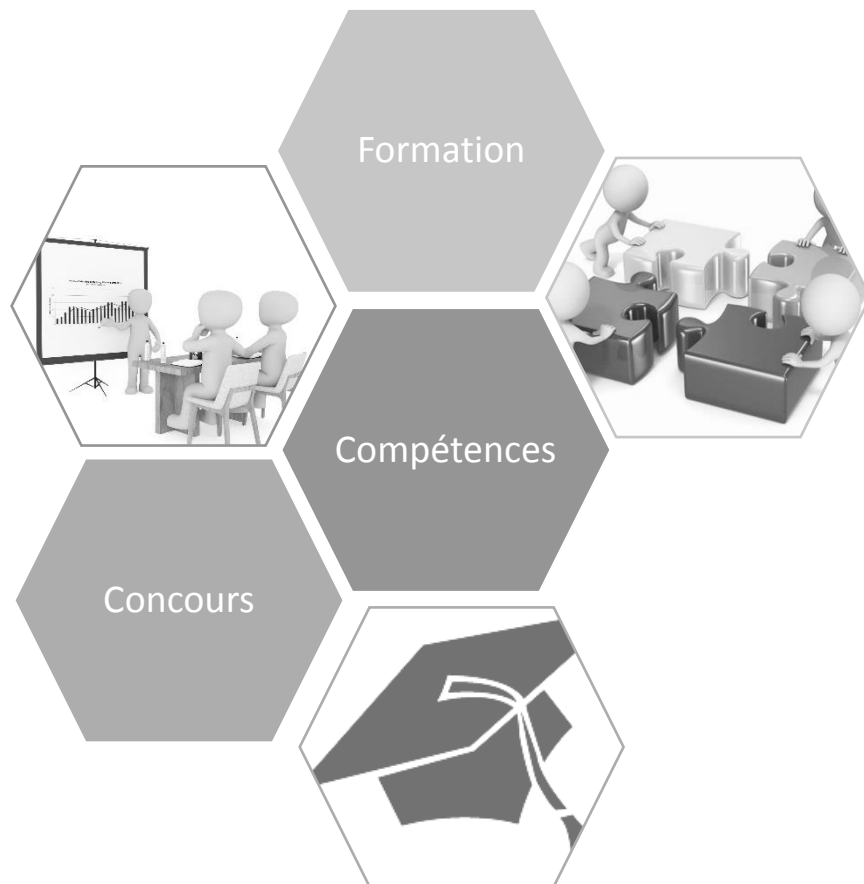
80 % des titularisations d'agents de catégorie C ont été faites via la Loi Sauvadet.

Agents titularisés par tranche d'âge

	A	B	C	TOTAL
-35 ans	2	1	2	5
35-50 ans	6	5	17	28
+ 50 ans	0	1	9	10
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>43</b>

- ✓ 25% des agents de catégorie A titularisés ont moins de 35 ans.
- ✓ Les 35-50 ans représentent respectivement 75% et 71% des agents A et B titularisés.
- ✓ 90% des + de 50 ans titularisés sont catégorie C.

## 03 – FORMATION ET CONCOURS



## 03 – FORMATION ET CONCOURS

## 3.1 LA POPULATION FORMEE ET LES THEMATIQUES

Données sur l'année 2019

802

stagiaires formés en 2019

dont :

673

BIATSS

112

Enseignants

17

Extérieurs



66%



34%

32%

des stagiaires  
ont + de 50 ans

343

agents ont été  
formés en 2019  
contre 365 en 2018

855

jours de formation

## Formations suivies par les BIATSS

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	25	46	3	6
Axe 2	Administration et institutions	5	5	1	2
	Applications de gestion	92	67	26	18
	Bibliothéconomie	3	1,5	2	2
	Colloques congrès conférences	2	6		
	Communication	1	1		
	Environnement culturel			1	2
	Expression écrite et orale	16	36	2	1
	Formations juridiques	1	1	2	3
	Formations scientifiques	4	16	2	20
	GRH	10	14		
	Gestion et comptabilité	33	47	1	0,5
	Langages et bases de données	39	28	3	3
	Langues étrangères	40	86	5	12
	Management	1	2		
Préparation aux concours	1	1,5			
Secrétariat	4	8	1	2	
Systèmes et réseaux			2	2	
TIC	79	68	12	7,5	
Autre	3	2	2	1	
Axe 3	Hygiène et sécurité	96	62	62	83
Axe 4	Environnement culturel	5	5		
	Préparation aux concours	24	30	6	7
Axe 5	Préparation concours	29	21	4	3
	Applications de gestion	1	3		
Axe 6	TIC	9	4,5	1	0,5
	Bilan de compétences	1	4		
Axe 6	Autre	4	2	6	3
	VAE			1	2
		528	565	145	180

## Formations suivies par les Enseignants

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management			1	2
Axe 2	Applications de gestion	6	4,5	15	10
	Formations scientifiques			2	8
	Gestion et comptabilité			2	1
	Langages et bases de données	1	2	1	2
	Langues étrangères	2	4		
	TIC	7	5	4	3,5
	Axe 3	Hygiène et sécurité	13	12	10
Axe 4	Préparation aux concours	1	2		
Axe 5	Administration et institutions	8	4	8	4
	Colloques congrès conférences			1	4
	Formations scientifiques	2	5		
	Langages et bases de données			1	0
Axe 6	TIC	9	4,5	13	6,5
	Autre	2			
Axe 6	Bilan de compétences	1	4		
	Autre	2	1		
		54	48	58	51,5

Axe 1 – Gouvernance – management - pilotage

Axe 2 - Professionnalisation et développement des compétences

Axe 3 – Hygiène, sécurité et qualité de vie

Axe 4 - Préparation concours et examens professionnels

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

Axe 6 – Formation d'initiative personnelle

## 3.2 LA PEDAGOGIE INNOVANTE

Le programme a été créé en 2014 et comprend :

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

722

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

83%

des participants sont des enseignants et enseignants-chercheurs

230

heures d'échanges en 2019 à travers des conférences, débats et ateliers pratiques (soit + 100.5 heures par rapport à 2018)

### Conférences - débats



9 conférences  
22 heures  
252 participants

### Ateliers



29 ateliers  
89 heures  
231 participants

### RDV pédagogique



3 RDV  
3 heures  
26 participants  
(données de septembre à décembre 2019)

### Communauté cépistes 6.0



14 rencontres  
37 heures  
129 participants

### Formation Nouveaux MCF

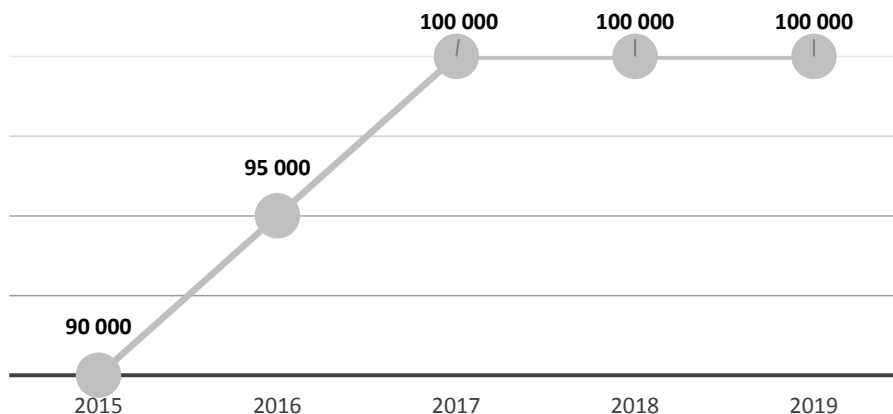


31 rencontres  
79 heures  
84 participants



### 3.3 LE BUDGET

Evolution du budget alloué à la formation du Personnel



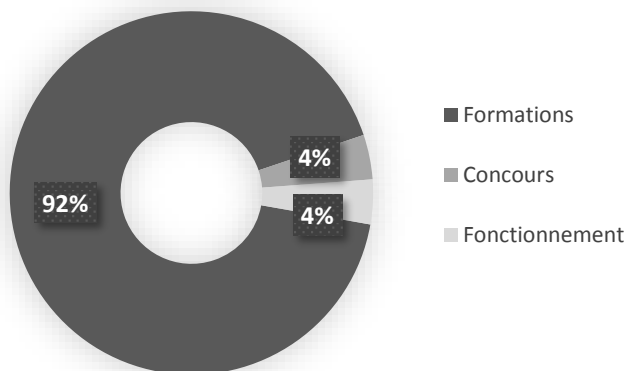
+ 11 %

d'évolution pour le budget de formation entre 2015 et 2019

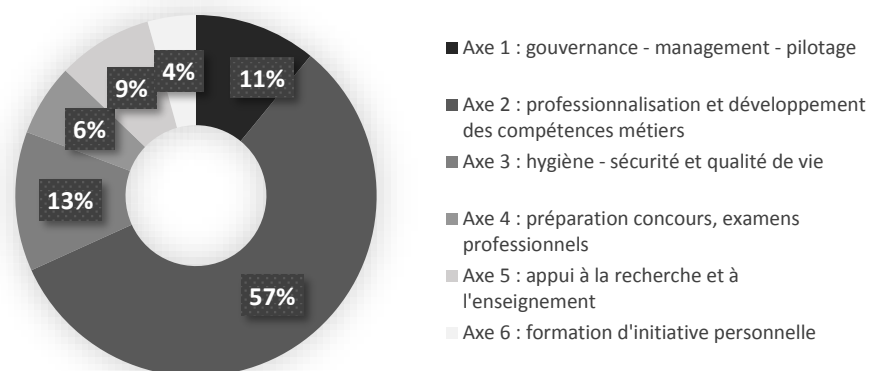
0,9 %

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

Répartition du budget



Répartition des dépenses par axe de formation



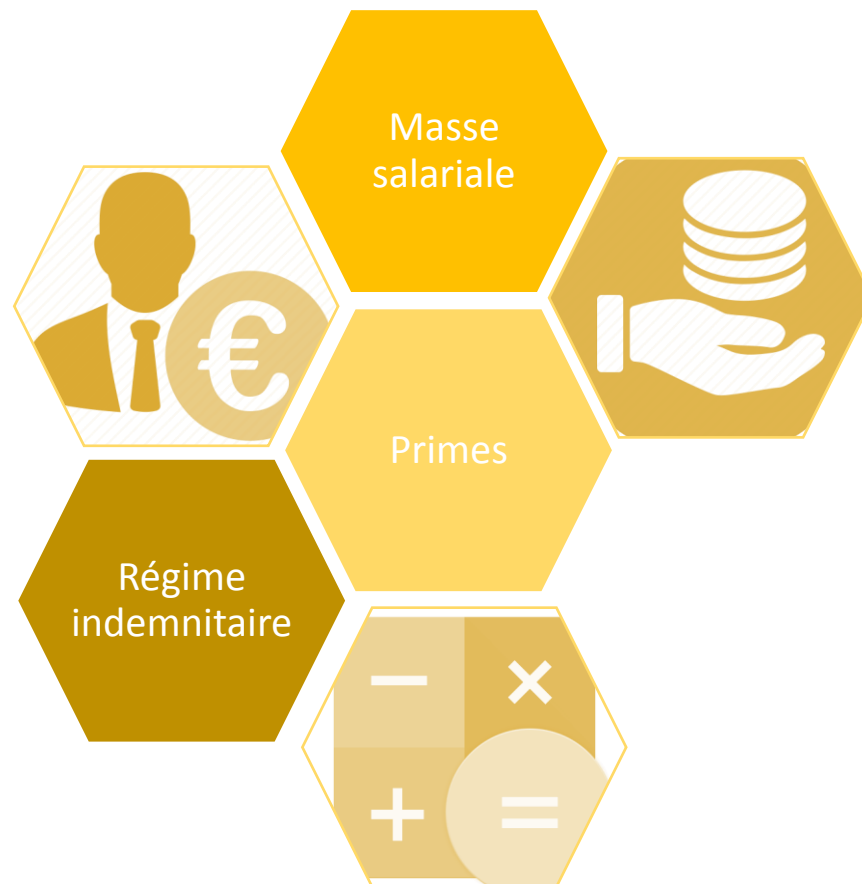
## 3.4 LES CONCOURS



100 % des agents admis ont suivi une formation de préparation aux concours en 2019 et / ou 2018

73 stagiaires ont bénéficié de 75 jours de formation en vue de préparer un concours (1 agent peut suivre plusieurs formations).  
66 stagiaires ont bénéficié de formations organisées sur le campus de l'UPVD pour un total de 62,5 jours de formation soit 83 % des jours de formation de préparation aux concours.

## 04 – REMUNERATIONS



04 – REMUNERATIONS

4.1 LA STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE

▪ CREDITS DE MASSE SALARIALE

Crédits de masse salariale BR2 2019

60 071 507 €

Augmentation des ressources propres (+1 point par rapport à 2018)

Montant de la masse salariale 2019

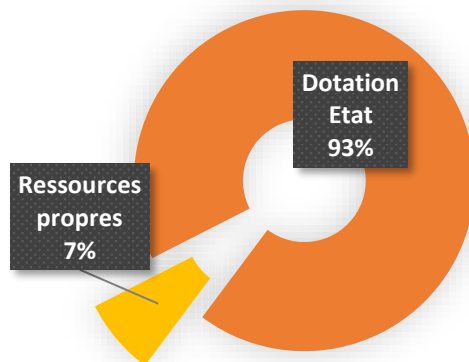
58 356 262 €

Evolution de la masse salariale entre 2018 et 2019

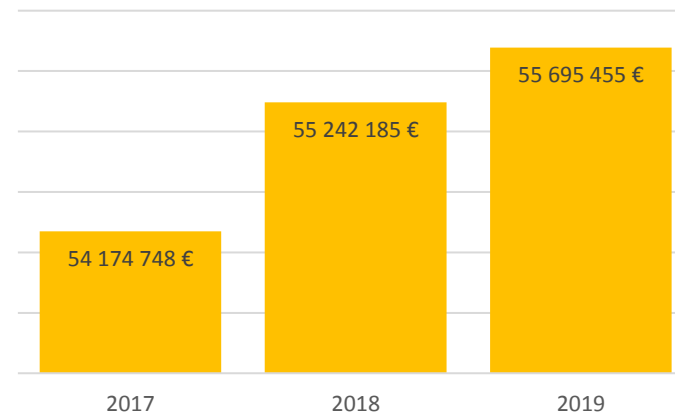
+1,3%

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

Répartition des crédits de masse salariale par origine des fonds

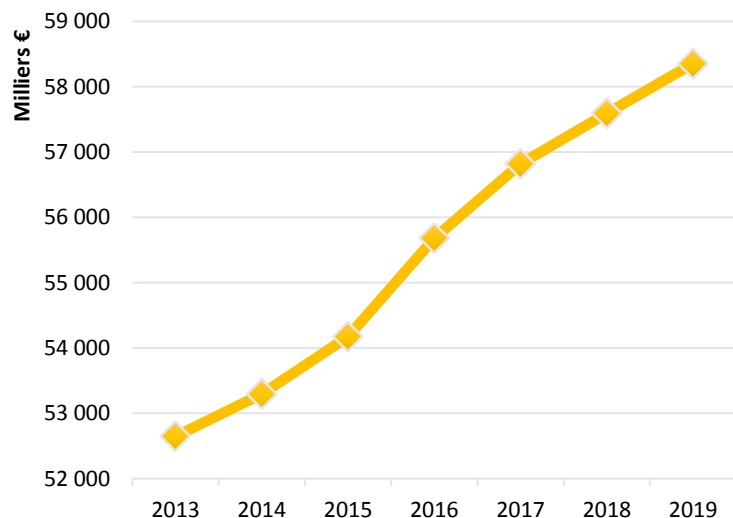


Evolution de la dotation de l'Etat (notification SCSP définitive)

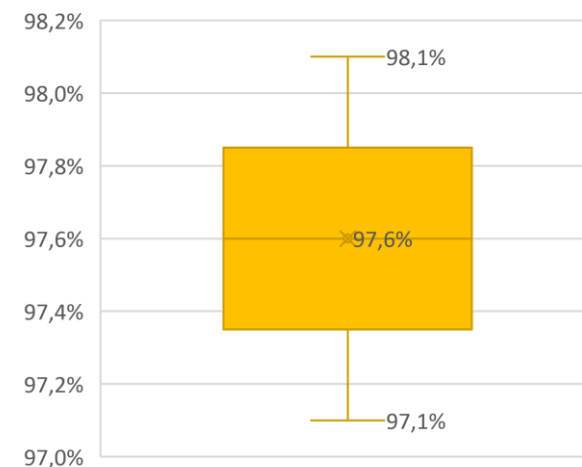


▪ DEPENSES DE MASSE SALARIALE

Evolution des dépenses salariales depuis 2013



Taux d'exécution de la masse salariale globale de 2017 à 2019



04 – REMUNERATIONS

4.2 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR POPULATION

RENUMERATION PAR SEXE

Répartition de la masse salariale

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

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

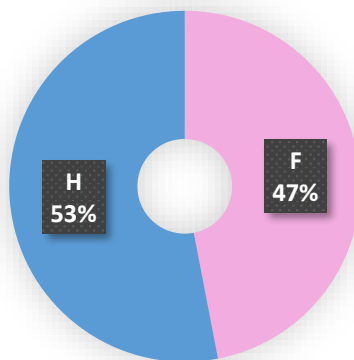
**79pts**

Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes BIATSS. Cela représente environ 255 € nets par mois, hors primes.

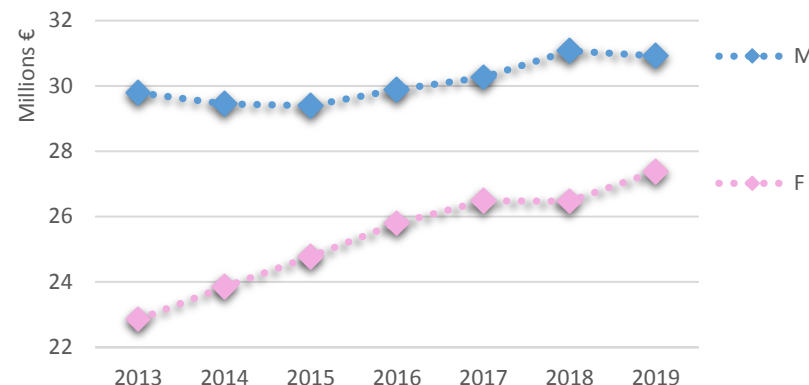
**89pts**

Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes Enseignants. Cela représente environ 287 € nets par mois, hors prime.

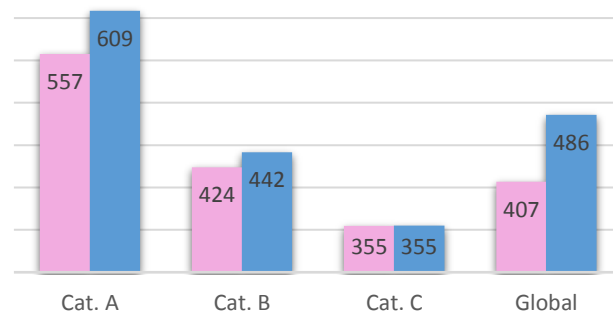
Répartition de la masse salariale par sexe



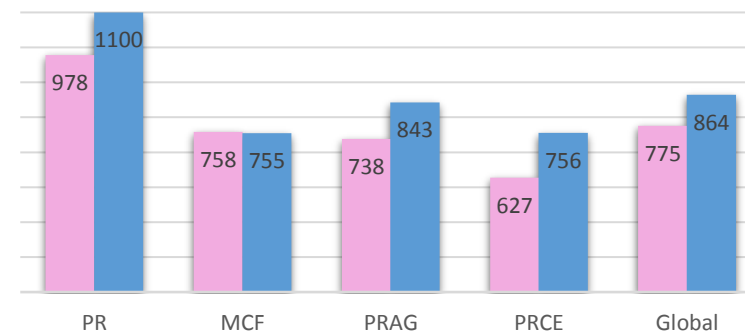
Evolution de la masse salariale par sexe



INM moyen annuel des BIATSS Titulaires



INM moyen annuel des Enseignants titulaires



Nombre de femmes dans le top 10 des plus hautes rémunérations

BIATSS

**4**

3 des 4 postes fonctionnels sont occupés par des femmes. Proportionnellement les hommes sont plus nombreux à bénéficier de NBI.

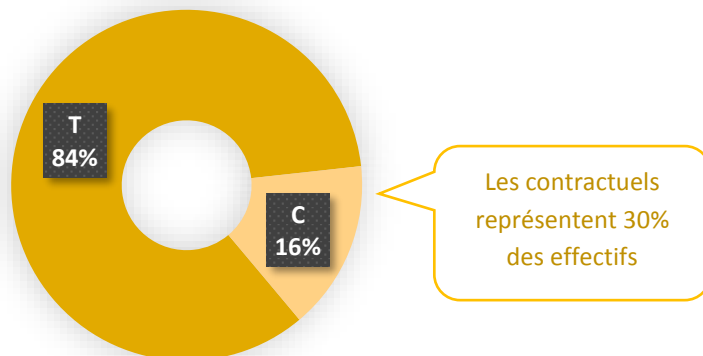
Enseignant

**0**

Soit le reflet de la faible part des femmes dans les grades de PR EX (21%) ainsi que leur représentation dans les bénéficiaires de primes.

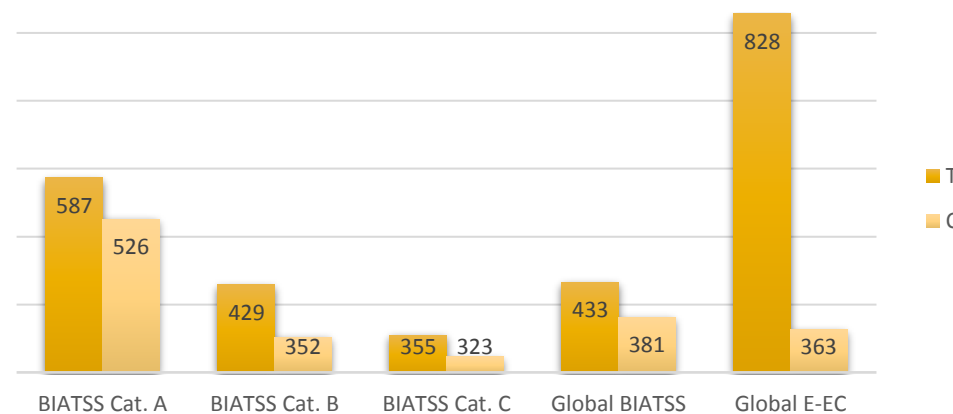
## REMUNERATION PAR STATUT

Répartition de la masse salariale par statut\*



\*Hors plafond exclu (vacataires d'enseignement et administratifs, contrats étudiants)

INM moyen annuel



### Enseignants et enseignants-chercheurs :

L'écart entre les titulaires et les contractuels s'explique par la différence de profil entre les 2 populations. Dans les contractuels, on retrouve principalement les ATER, les Lecteurs, les MCF et PR associés et enfin les enseignants de type 2<sup>nd</sup> degré. La rémunération de ces contractuels est encadrée par une réglementation précise et stricte.

### BIATSS :

En novembre 2019, les grilles des contractuels ont été rehaussées et alignées sur les grilles du Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (grilles PPCR 2019) appliquées aux titulaires.

L'écart indiciaire se traduit par des avancées de carrière pour les titulaires (ancienneté, promotion) qui n'existent pas, actuellement, pour les contractuels (exceptés les personnels en CDI).

52pts

Soit l'écart moyen du traitement indiciaire entre les BIATSS titulaires et les BIATSS contractuels, toutes catégories confondues.

168€

Soit le résultat de l'écart moyen de traitement indiciaire en euro, net mensuel, hors régime indemnitaire et toutes catégories de BIATSS confondues.

Chez les BIATSS, les écarts indiciaires se traduisent par un différentiel de :

- **193 €** net entre les BIATSS titulaires **A** et les BIATSS contractuels **A**
- **249 €** net entre les BIATSS titulaires **B** et les BIATSS contractuels **B**
- **103 €** net entre les BIATSS titulaires **C** et les BIATSS contractuels **C**

## 4.3 LE TRAITEMENT ET LE REGIME INDEMNITAIRE

## LE TRAITEMENT ET LE REGIME INDEMNITAIRE

## Salaire mensuel net moyen

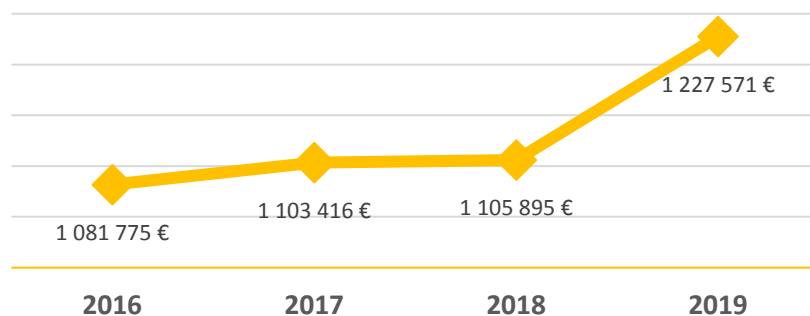
Comprend : le traitement brut, la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le Supplément Familial de Traitement (SFT), l'indemnité de résidence, l'indemnité compensatrice CSG, le régime indemnitaire des BIATSS titulaires et les primes statutaires des enseignants et enseignants-chercheurs

		BIATSS		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C
Titulaires	F	2 718 €	1 971 €	1 545 €
	M	2 916 €	2 103 €	1 580 €
Total Titulaires		2 828 €	2 009 €	1 553 €
Contractuels	F	2 156 €	1 345 €	1 242 €
	M	1 819 €	1 370 €	1 237 €
Total Contractuels		2 016 €	1 353 €	1 241 €

Le régime indemnitaire et l'ancienneté sont les 2 critères créant l'écart de rémunération entre titulaires et contractuels.

En 2019, le régime indemnitaire des BIATSS a été rehaussé. De plus, des primes spécifiques viennent l'alimenter (ind. form. continue ou régie)

## Régime indemnitaire des BIATSS Titulaires



## Enseignants et Enseignants-Chercheurs

	Titulaires		Total Titulaires
	F	M	
PR	4 045 €	4 619 €	4 428 €
MCF	3 146 €	3 147 €	3 128 €
PRAG	2 998 €	3 489 €	3 236 €
PRCE	2 586 €	3 112 €	2 818 €
PEPS	2 585 €	3 074 €	2 737 €
	Contractuels		Total Contractuels
	F	M	
MCF/PR ASS.	1 332 €	1 348 €	1 341 €
ATER	1 763 €	1 763 €	1 763 €
Doctorant	1 422 €	1 422 €	1 422 €
Ens. Contr	1 450 €	1 562 €	1 502 €
LECT	1 222 €	1 232 €	1 223 €

Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré possèdent une ancienneté moyenne élevée

Les ATER bénéficient de la PRES soit l'équivalent de 105€ par mois

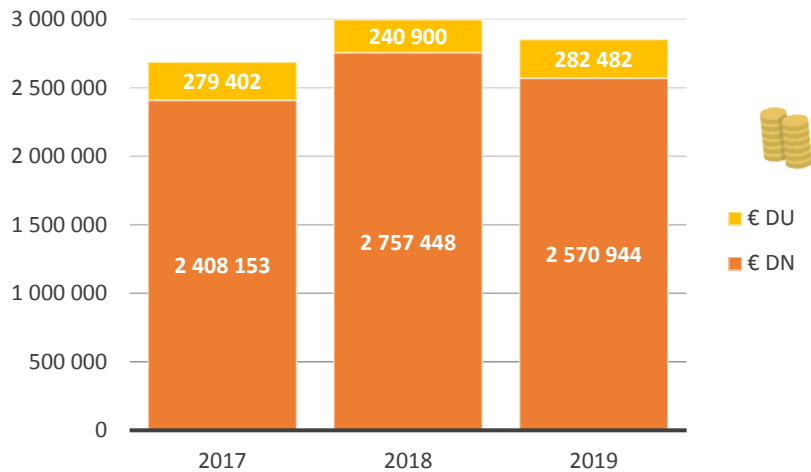
Les PRP ont été rehaussées en 2019 (+67% par rapport à 2018)

## Primes Enseignants et Enseignants-chercheurs

	2016	2017	2018	2019
Prime Adm.	36 878 €	37 917 €	39 540 €	35 439 €
PCA	107 614 €	101 871 €	95 895 €	96 144 €
PEDR	205 100 €	216 231 €	206 139 €	203 677 €
PRES	463 038 €	473 768 €	461 842 €	463 341 €
PRP	93 152 €	101 933 €	131 684 €	220 455 €
<b>Total</b>	<b>905 782 €</b>	<b>931 720 €</b>	<b>935 100 €</b>	<b>1 019 056 €</b>

LES HEURES COMPLEMENTAIRES

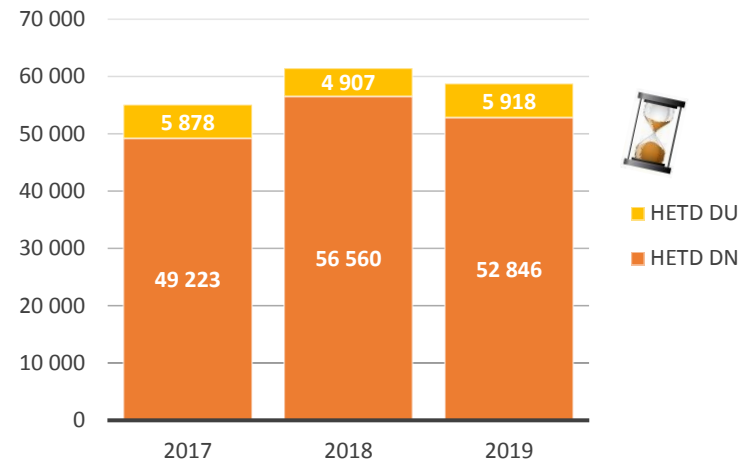
Evolution des dépenses en heures complémentaires



48,6€

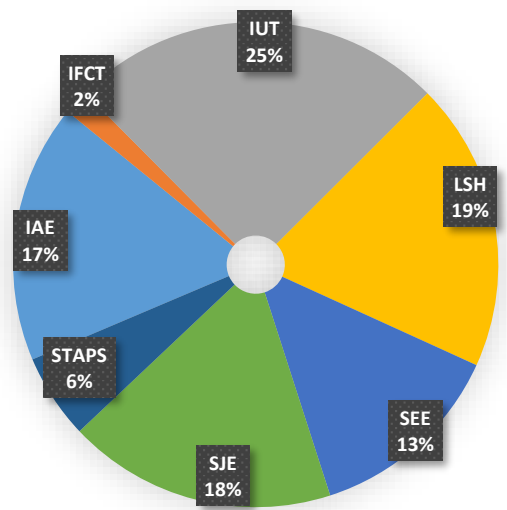
Soit le coût moyen d'une heure complémentaire en 2019, contre 48,8 en 2018.

Evolution du nombre d'heures complémentaires



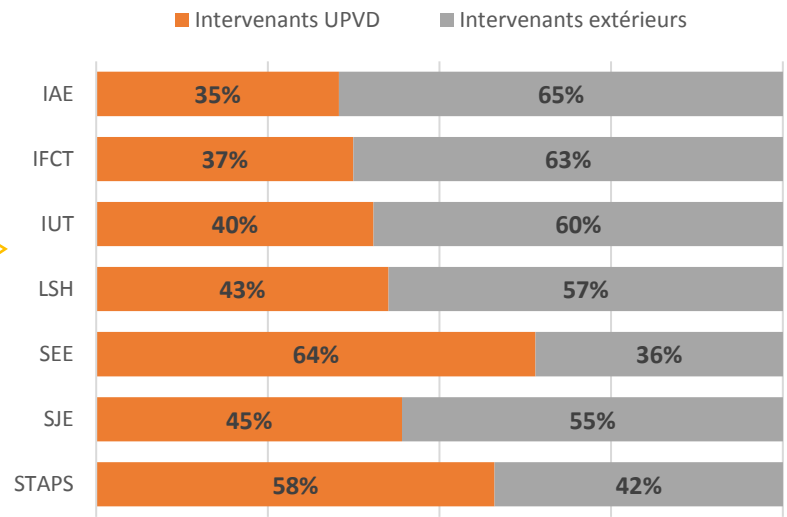
La diminution de 6,5 % du nombre d'heures complémentaires relatives aux Diplômes Nationaux (DN), s'explique principalement par la hausse du potentiel d'enseignement.

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



54 % des heures complémentaires (DN et DU confondus) sont réalisées par des intervenants extérieurs

Répartition des heures réalisées par type d'intervenants





## 05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 LE TEMPS PARTIEL ET LE TEMPS INCOMPLET

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un temps partiel s'il est recruté sur une base de 100%. Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

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

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

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

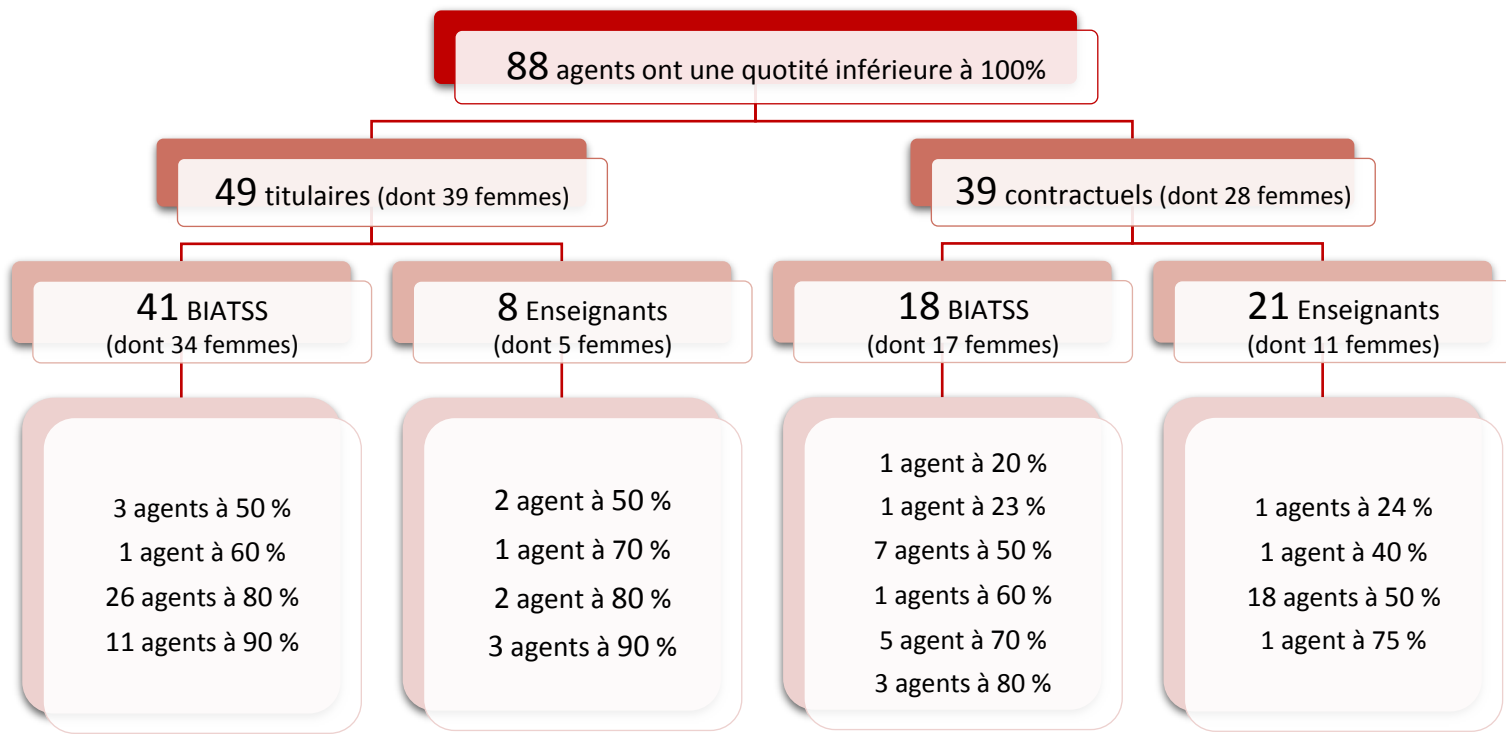
**15%** des BIATSS titulaires travaillent à temps partiel (17% en 2018)

**80%** des agents titulaires à temps partiel sont des femmes (81% en 2018)

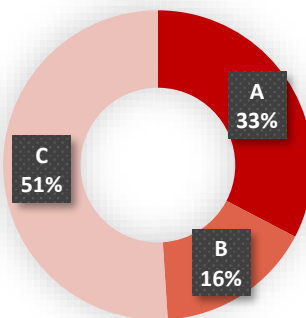
**57%** des agents titulaires à temps partiel ont opté pour une quotité à 80% (58% en 2018)

**18%** Des enseignants contractuels sont à temps incomplet (23% en 2018)

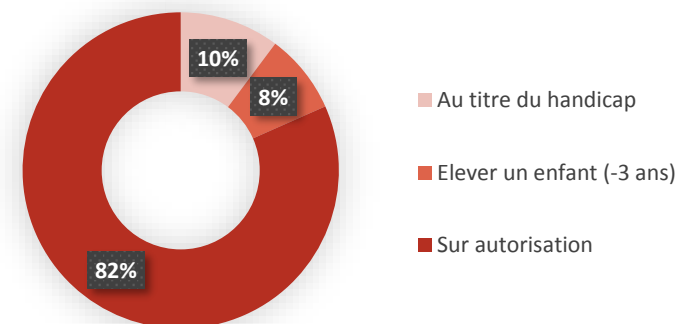
**64%** Des agents à temps incomplet ont une quotité à 50% (65% en 2018)



Répartition des personnels titulaires par catégorie



Motif du temps partiel des personnels titulaires



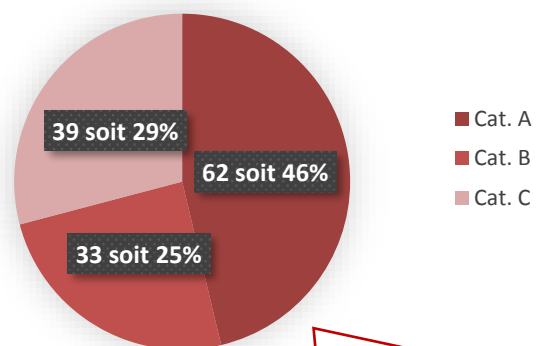
## 5.2 LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

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

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

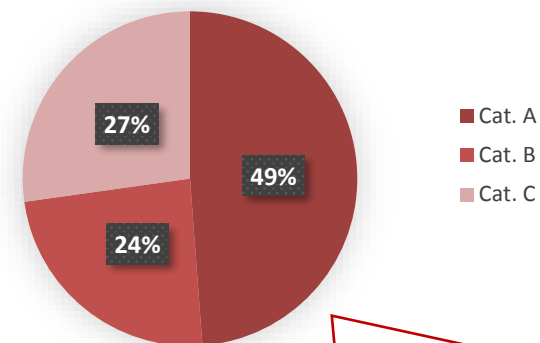
- ✓ Prise de congés
- ✓ Indemnisation de jours : cat. C = 75€/jour, cat. B = 90€/jour, cat. A = 135€/jour
- ✓ Epargne dans le cadre de la Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les personnels titulaires.

Cartographie des 134 CET ouverts au 31/12/2019



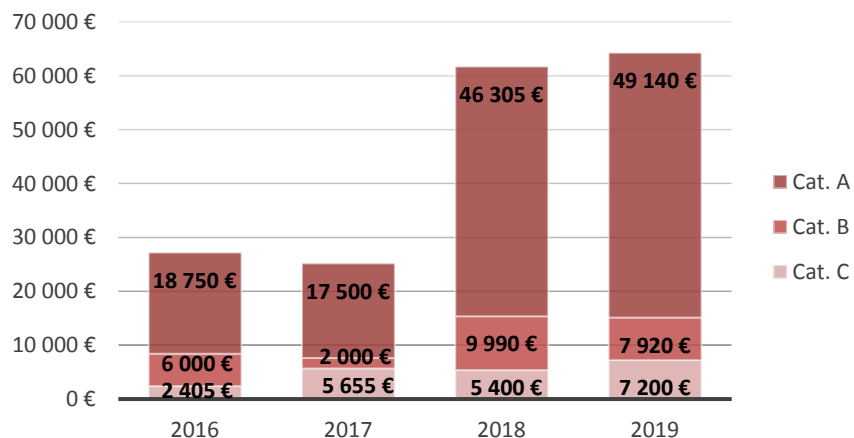
En 2019, 7 nouveaux CET ont été ouverts (1 cat. B + 6 cat. C).  
31% des BIATSS possèdent un CET contre 27% en 2018.

Répartition des 2061 jours stockés par catégorie



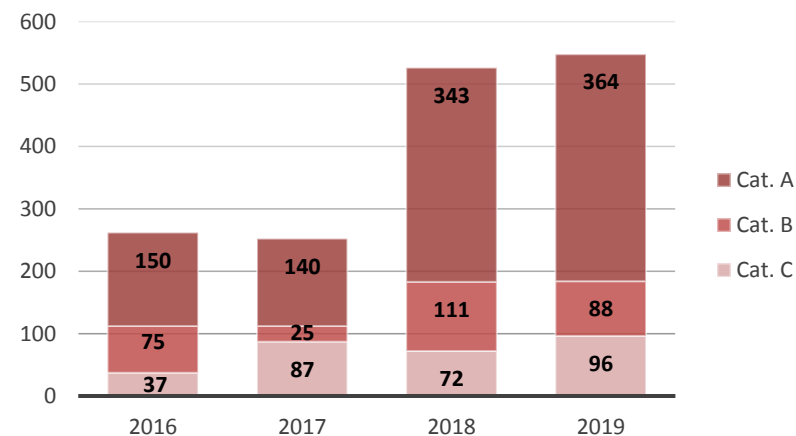
En 2019, les CET ont été abondés de 714 jours supplémentaires contre 611 jours en 2018 et 412 jours en 2017.

Evolution du montant des jours indemnisés



En 2019, 548 jours ont été monétisés soit +22 jours par rapport à 2018. Le montant payé atteint 64 220 € en 2019 contre 61 695 € en 2018.  
L'abaissement du seuil monétisable de 20 à 15 jours ainsi que la hausse des forfaits d'indemnisation sont des facteurs d'évolution depuis 2018.

Evolution du nombre de jours indemnisés

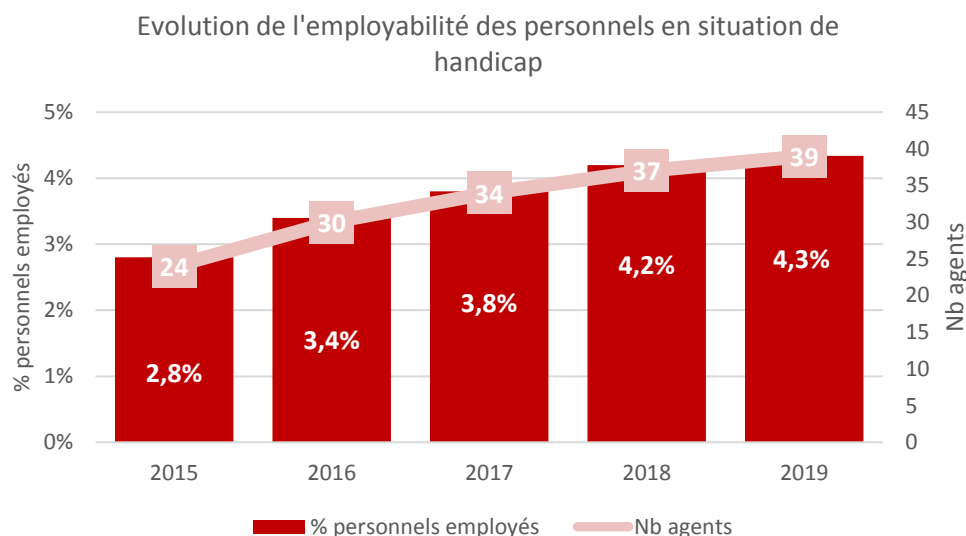


## 5.3 LE HANDICAP

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

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

### PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



4,3%

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

+63%

L'évolution du nombre de personnes en situation de handicap déclaré entre 2015 et 2019. Cette courbe symbolise la démarche de l'UPVD.

28%

Des personnels en situation de handicap sont des contractuels (sur les 39 agents recensés en 2019)

85%

Des personnels en situation de handicap sont des BIATSS (sur les 39 agents recensés en 2019)

### ACCOMPAGNEMENT DE L'UPVD

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

27 500 €

D'investissements réalisés entre 2016 et 2019 afin d'aménager les postes de travail de personnels en situation de handicap



## 5.4 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

### Conditions d'octroi :

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

### Durée :

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

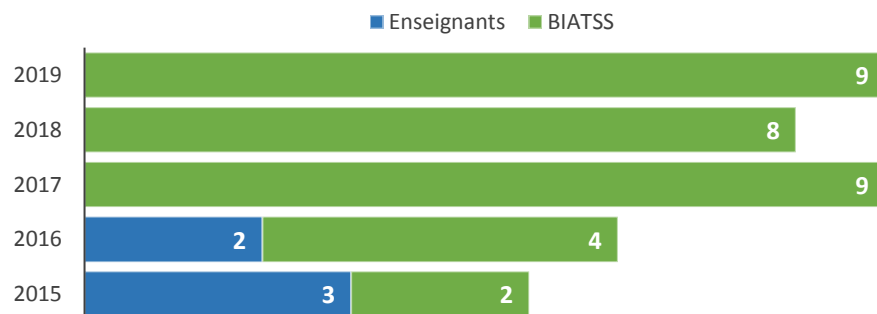
### Rémunération :

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

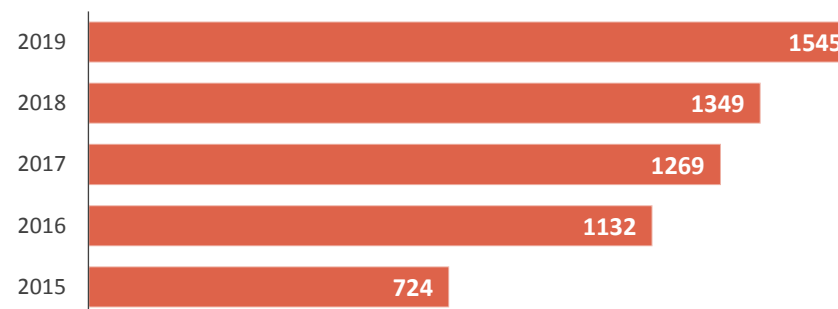
### Quotité de travail :

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

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



Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



9

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel en 2019 contre 8 en 2018.

3,7

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

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.5 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

l'évolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé, 9443 jours en 2019 contre 9430 en 2018 et 8112 en 2017

-0,5%

l'équivalent en temps plein (ETP) du total des absences sur 2019, soit un total égal à 2018

26

La part des COM dans le total des jours d'absences pour raison de santé (35 % en 2018)

42%

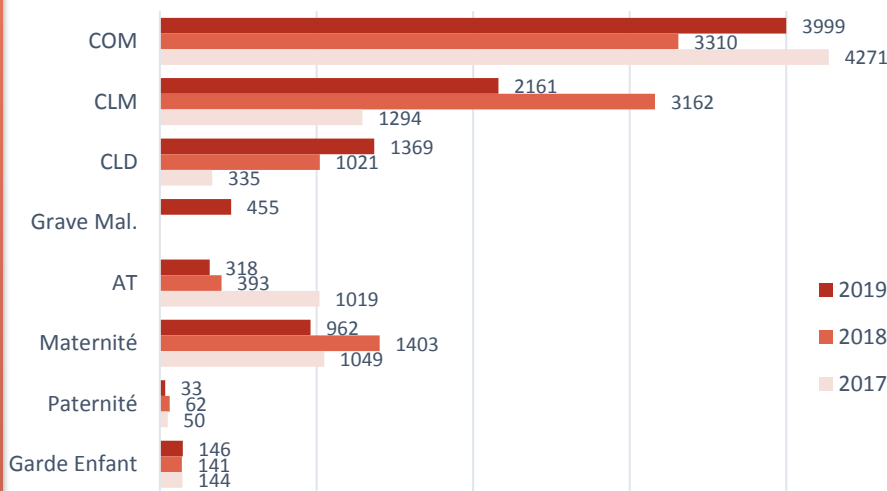
L'évolution du nombre d'arrêts maladie tout type d'absences confondues par rapport à 2018

- 5%

Le poids des CLM et CLD dans les absences en 2019 (44% en 2018 et 20% en 2017))

42%

Nombre de jours d'arrêts par type d'absence



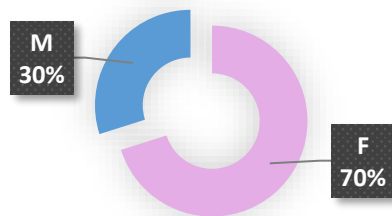
**COM** : Congé Ordinaire de Maladie

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

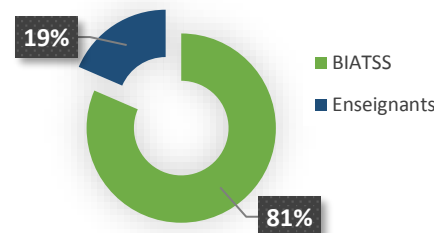
**CLD** : Congé de Longue Durée - pour le fonctionnaire atteint de certaines pathologies - Durée : 3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

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

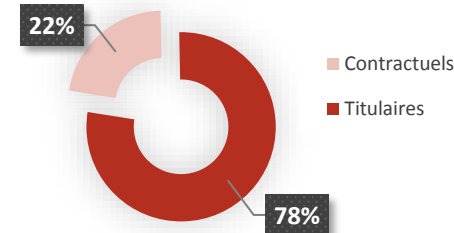
Jours d'absences par sexe



Jours d'absences par poste



Jours d'absences par statut



CLM - Congé de Longue Maladie

	2019	2018	2017
Nombre	13	12	7
Femmes	7	8	7
Hommes	6	4	0
BIATSS	12	11	4
Enseignants	1	1	3
Durée moyenne	166 jrs	264 jrs	185 jrs

CLD - Congé de Longue Durée

	2019	2018	2017
Nombre	6	3	2
Femmes	5	3	1
Hommes	1	0	1
BIATSS	6	3	2
Enseignants	0	0	0
Durée moyenne	228 jrs	340 jrs	168 jrs

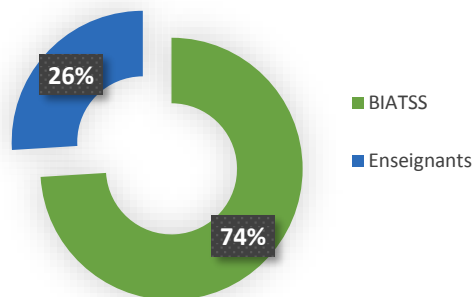
▪ ZOOM SUR LES CONGES ORDINAIRES DE MALADIE

	2019	2018	2017	Evolution 2019 vs 2018
Nb agents arrêtés	169	188	213	-10%
Nb arrêts	343	355	482	-3%
Nb jours d'absence	3999	3310	4271	21%
Durée moyenne d'un arrêt	12	9	9	25%

Le nombre d'arrêts maladie est le plus bas des trois dernières années. Pour autant, sur cette même période, la durée moyenne d'un arrêt est la plus haute. La part des arrêts supérieurs à 1 semaine est passée de 48% en 2017 à 56% en 2019. La proportion des agents à poser des congés ordinaires de maladie est en baisse constante sur les 3 dernières années.

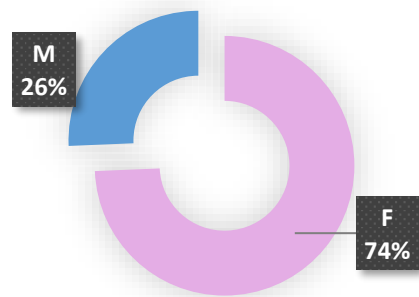
- 12jrs** la durée moyenne d'un arrêt (contre 9 jours en 2018 et 2017)
- 12%** des arrêts sont d'une durée de 1 à 2 jours (17% en 2018, 20% en 2017), soit une baisse constante depuis la réinsertion du jour de carence en 2018.
- 29%** soit le poids des arrêts de + de 30 jours dans les absences pour maladie ordinaire (24% en 2018, 20% en 2017)
- 19%** des agents ont pris au moins un congé ordinaire de maladie (21% en 2018 et 24% en 2017).

Jours d'absences par poste



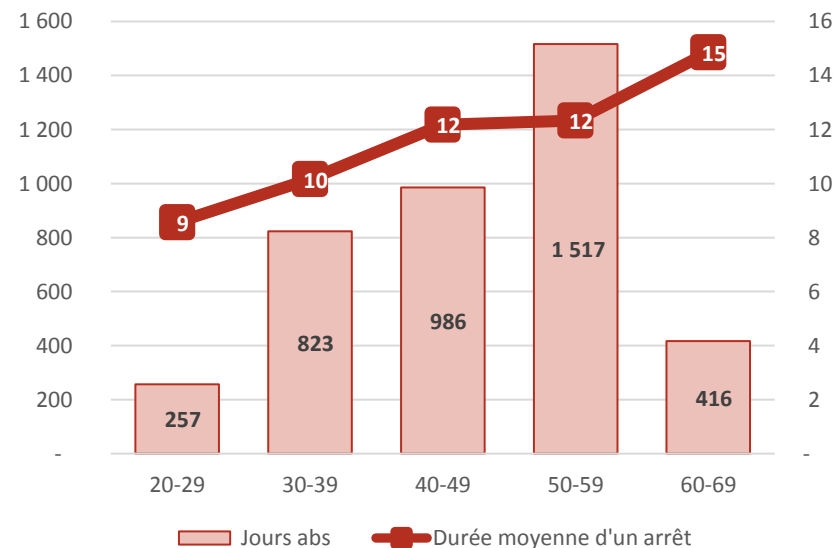
La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 11 jours pour un BIATSS et 13,5 jours pour un enseignant.

Jours d'absences par sexe



La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 11,5 jours pour une femme et 12 jours pour un homme.

Absences par tranche d'âge



## 5.6 LA MEDECINE PREVENTIVE

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

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

En 2019, le médecin de prévention a effectué des actions en milieu de travail :

- Participation à la semaine de sensibilisation
- Participation aux réunions du CHSCT

42

Agents en surveillance médicale renforcée

796

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

5

conclusions à une aptitude avec aménagement de poste

60

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

0

maladie professionnelle

### EXAMENS MEDICAUX REALISES EN 2019

Examens périodiques	♀	♂	Total
Salariés non soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	79	52	131
<i>Suivi individuel général</i>	73	51	124
<i>Suivi individuel adapté</i>	6	1	7
Salariés soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	13	14	27
<i>Suivi individuel renforcé</i>	13	14	27
<b>Total visites périodiques</b>	<b>92</b>	<b>66</b>	<b>158</b>

Examens médicaux non périodiques	♀	♂	Total
Visites d'embauche	48	50	98
Visites de pré-reprise	3	0	3
Visites de reprise	8	2	10
Visites occasionnelles	27	11	38
<i>Urgence</i>	2	0	2
<i>Occasionnelle demande du salarié</i>	10	6	16
<i>Occasionnelle demande de l'employeur</i>	8	3	11
<i>Demande du médecin du travail</i>	6	2	8
<i>Occasionnelle autre</i>	1	0	1
<b>Total visites non périodiques</b>	<b>86</b>	<b>63</b>	<b>149</b>
<b>Total visites 2019</b>	<b>178</b>	<b>129</b>	<b>307</b>



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

### LES MOYENS

#### LES MOYENS HUMAINS (données au 15/01/2019)

Service Santé Sécurité Sûreté :

- 1 Responsable risques professionnels, déchets dangereux : cat. A à 80 %
- 1 Responsable sécurité malveillance : cat. A à 100%
- 1 Responsable sécurité incendie et risques majeurs : cat. B à 100 %
  
- 51 assistants de préventions dont 2 formés en 2019
  
- Convention avec le Pôle Santé 66 pour la médecine de prévention et une équipe pluridisciplinaire : infirmière santé sécurité, secrétaire médicale, psychologue du travail.

#### LES MOYENS FINANCIERS

**270 458 € de budget (hors formations)**

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

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

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

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

En 2019, le CHSCT s'est réuni à 3 reprises et a effectué les visites des services du Patrimoine, du CRESEM et de l'IUT.

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

### Faits marquants 2019 :

- **Cellule de crise** : Les directeurs et responsables d'antennes et sites délocalisés ont été formés en 2019. Réunions du GT PPMS pour la mise en œuvre du Plan Particulier de Mise en Sûreté de l'établissement transmis à la direction pour validation.
- **Semaine de la Santé et sécurité au travail** : en juin 2019, une semaine de sensibilisation à la santé au travail a été organisée sur le campus de l'Université et a rassemblé 87 personnels sur l'ensemble des thématiques (travail sur écran, sommeil, risques chimiques, diététique et gestes qui sauvent, ...).
- **Inspection Santé Sécurité au Travail** : l'inspection générale des administrations de l'Education Nationale et la Recherche a procédé à une évaluation de l'organisation santé sécurité au travail de l'Université du 19 au 21 novembre 2018, les mesures immédiates liées à cette inspection ont donné lieu à un investissement de près de 60 000€ en 2019 (levée d'observations électriques, mise en place d'équipements de captation des polluants (évaporateurs rotatifs, imprimante 3D, soudure, peinture, résines, ...)

### Autres actions menées :

#### Prévention incendie



- 93% des bâtiments de l'Université sous avis favorable (les 2 derniers en cours de réhabilitation en lien avec le CPER actuel)
- remplacement des centrales incendie des bâtiments du campus (bâtiment IAE, A-A1-BASE, Maison des Sports, Maison de l'étudiant, F1-2-3, M-Amphi 3 et S) un système de sonorisation pour les risques majeurs et attentats est associé à ces remplacements.

#### Gestion des déchets dangereux



- 6,5 tonnes/an de déchets chimiques collectés sur 6 sites de l'université (implantation de 2 bungalow de stockage supplémentaires sur Tautavel et site 58).
- 13 610 litres de déchets biologique en 2019 (12 175 litres en 2018 et 8395 litres en 2017).
- 610 kg de tubes néons et ampoules depuis 2015
- 123kg en 2019 (84kg de piles et batterie recyclées 2018, 133 kg en 2017)
- collecte de 750 kg de matériel électriques usagés (recherche, pédagogie) en 2019 et 2796 kg depuis 2015

#### Accessibilité / Sécurité / Handicap



Mise en oeuvre d'une enveloppe accessibilité de 100 000€ : amélioration de l'éclairage, du balisage de sécurité et des cheminements du campus (éclairage zones de stationnement et reprise des trottoirs de l'entrée vers BU).

## 05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

## ■ LES FORMATIONS EN HYGIENE, SECURITE ET QUALITE DE VIE

187

stagiaires ont participé à une ou plusieurs formations relatives à l'hygiène, la sécurité et qualité de vie contre 128 en 2018

Les dépenses des formations en hygiène s'élèvent à

11 970 €

soit

12%

de la totalité des dépenses de formation de l'UPVD en 2019.

En 2018, les dépenses de formations en hygiène et sécurité étaient de

10 153 €

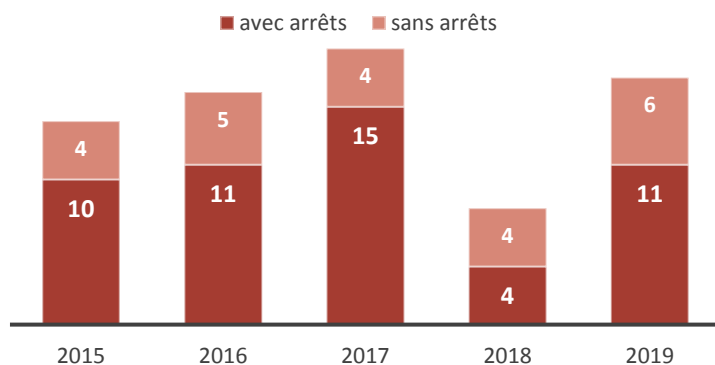
La variation des dépenses de formation sur l'axe « santé et sécurité au travail » résulte principalement des formations obligatoires (habilitations électriques, risques chimiques, etc.) à renouveler de façon périodique.

Les ateliers sur la santé au travail ont rassemblé 87 stagiaires soit 47% des stagiaires 2019 sur la thématique « Hygiène, Sécurité et Qualité de Vie »

	BIATSS	Enseignants	Extérieurs	Total
Assistant de prévention	1			1
CACES PEMP 1B - nacelle	4			4
CACES R372 catégorie 1 - engins de chantier	6			6
Enseigner la santé et la sécurité au travail - module 1 : compétences en prévention	1			1
Evacuation incendie et maniement des extincteurs	15	2	4	21
GP'SUP 47èmes rencontres nationales	1			1
Habilitation pour électricien - recyclage	1			1
Habilitation pour non électricien - recyclage	14			14
PSC1 groupe 1	8	1		9
PSC1 groupe 2	3	4		7
PSC1 groupe 3	8	1		9
PSC1 groupe 4	8	1		9
Recyclage formateur SST		1		1
Santé au travail : diététique	15			15
Santé au travail : les gestes qui sauvent	15	2	2	19
Santé au travail : risques chimiques	5	1		6
Santé au travail : sommeil et auto massages	21		2	23
Santé au travail : travail sur écran	22		2	24
Sensibilisation à la gestion de crise		10		10
SSIAP 1 recyclage	6			6
	154	23	10	187

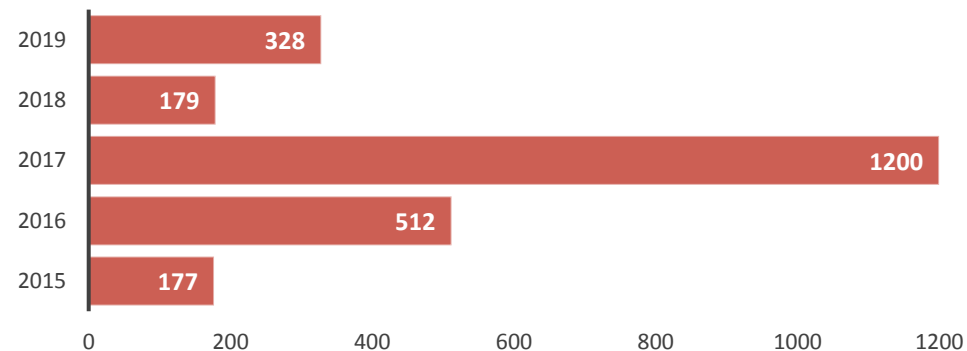
## 5.8 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Evolution des accidents de travail depuis 2015



En 2019, l'UPVD a connu son 2<sup>e</sup> plus haut total d'accidents depuis 2015.  
La moyenne annuel d'accidents depuis 2015 est de 15.

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



Les absences consécutives aux accidents survenus en 2019  
représentent 0,9 ETP d'absence.

64 %

des accidents survenus en 2019 sont consécutifs à une chute (hors accidents de trajet).

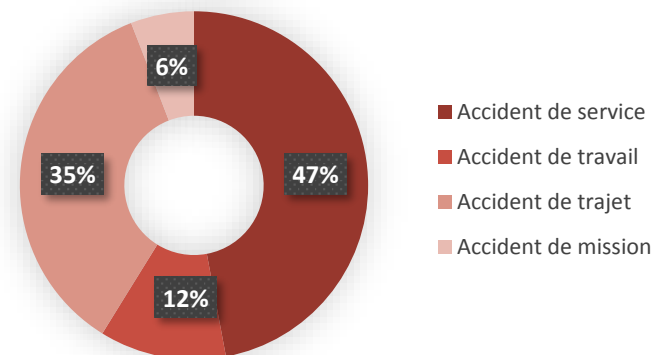
30 %

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

65 %

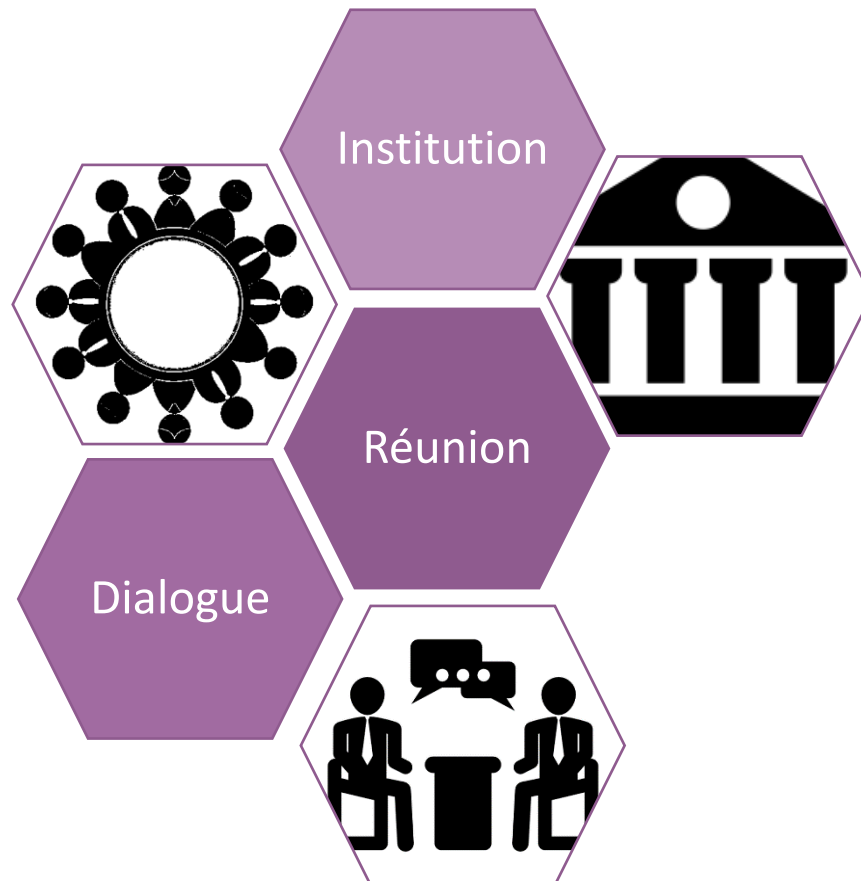
des accidents survenus en 2019 ont donné lieu à un arrêt de travail, soit la moyenne constatée depuis 2015.

Type d'accidents survenus en 2019



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

## 06 – VIE INSTITUTIONNELLE ET JURIDIQUE







## 6.1 LES INSTANCES

### ▪ LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

#### Missions :

- ✓ Détermine la politique de l'établissement, en délibérant notamment sur le contenu du contrat d'établissement.
- ✓ Vote le budget et approuve les comptes.
- ✓ Fixe, sur proposition du Président de l'Université, la répartition des emplois alloués à l'Université.
- ✓ Définit les règles de recrutement, d'avancement et plus généralement les conditions d'emploi des différentes catégories de personnels de l'Université ne relevant pas d'un statut national.
- ✓ Approuve le bilan social
- ✓ Adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap

#### Composition :

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





Nombre de réunions en 2019 : 11

### ▪ LE COMITE TECHNIQUE (CT)

#### Missions :

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

#### Composition :

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

Nombre de réunions en 2019 : 7

## ▪ 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, ...)

☞ Conformément au Bulletin Officiel en date du 11 novembre 2019, les commissions paritaires d'établissement (C.P.E) ne sont plus compétentes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en matière d'affectation dans les établissements.

### Nombre de réunions plénières en 2019 : 2

#### CPE ITRF

- 12 représentants de l'Administration (dont 4 👤 et 8 🗳️)
- 12 représentants des Personnels (dont 6 👤 et 6 🗳️)

Nombre de réunions en 2019 : 2

#### CPE ASS

- 8 représentants de l'Administration (dont 3 👤 et 5 🗳️)
- 8 représentants des Personnels (dont 6 👤 et 2 🗳️)

Nombre de réunions en 2019 : 2

#### CPE BIB

- 6 représentants de l'Administration (dont 1 👤 et 5 🗳️)
- 6 représentants des Personnels (dont 3 👤 et 3 🗳️)

Nombre de réunions en 2019 : 2

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

### Missions :

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

### Composition :

- 10 représentants de l'Administration (dont 6 👤 et 4 🗳️)
- 10 représentants des Personnels (dont 4 👤 et 6 🗳️)

Nombre de réunions en 2019 : 2

## ▪ LE CONSEIL ACADEMIQUE (CAC)

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

En formation plénière, le Conseil Académique :

- ✓ Est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture et documentation scientifique, technique et industrielle.

En formation restreinte, le Conseil Académique est compétent pour :

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

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

Nombre de CAC pléniers en 2019 : 3

Nombre de CAC restreints en 2018 : 12

### ▪ LA COMMISSION DE RECHERCHE (CR)

#### Missions :

- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche
- ✓ Est consultée sur les orientations politiques de recherche, de documentation scientifique et technique
- ✓ Fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche
- ✓ Adopte des mesures visant à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle

#### Composition :

- 18 enseignants – enseignants chercheurs (dont 7 ♀ et 11 ♂)
- 4 personnels non enseignants (dont 2 ♀ et 2 ♂)
- 4 étudiants doctorants
- 4 personnalités extérieures

Nombre de réunions en 2019 : 8

### ▪ LA COMMISSION FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE (CFVU)

#### Missions :

- ✓ Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la formation
- ✓ Est consultée sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements
- ✓ Définit des mesures participant à la réussite des étudiants, favorise les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures destinées à l'amélioration des conditions de vie et de travail (activités de soutien, services médicaux et sociaux, accès aux ressources documentaires)
- ✓ Met en place des mesures facilitant l'accueil et la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé

#### Composition :

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

Nombre de réunions en 2019 : 9



## 6.2 ELECTIONS

De nombreuses élections ont été organisées sur l'année civile 2019 :

- ✓ Election des représentants des personnels et des usagers au conseil de faculté des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives – mars 2019
- ✓ Election du président de l'Université – juin 2019
- ✓ Election des représentants des personnels au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – juin 2019
- ✓ Election des représentants des étudiants au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – juin 2019
- ✓ Election au Conseil National des Universités – octobre 2019
- ✓ Election partielle au sein du collège des usagers du conseil de l'INSPE – novembre 2019

6 scrutins en 2019



## 6.3 ACTIVITE CONVENTIONNELLE

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

- Sur 2019, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **362 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services.
- Sur 2018, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **197 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services.
- Sur 2017, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **230 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services.

## 6.4 VIE DISCIPLINAIRE ET VIE CONTENTIEUSE

### ▪ VIE DISCIPLINAIRE

En 2019, l'UPVD dénombre 20 dossiers disciplinaires (concernant 19 étudiants).

### ▪ VIE CONTENTIEUSE

9 contentieux en cours



Dont 9 nouveaux contentieux en 2019



12 dossiers terminés en 2019



## 07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE



## 7.1 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE (SAS)

### LES MISSIONS

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

### LES ACTEURS

1

Directeur

1

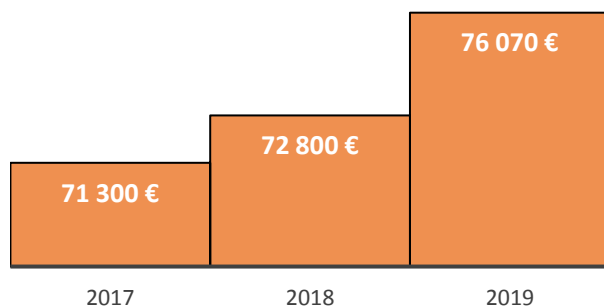
Agent administratif  
à temps complet

1

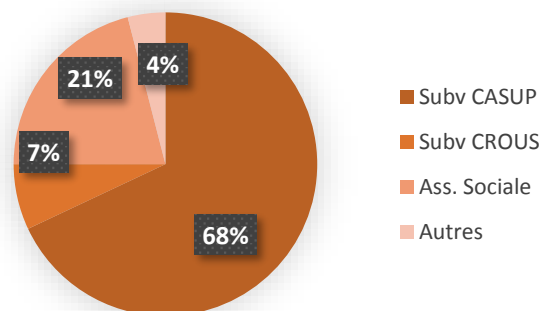
Assistante sociale par  
convention avec le  
Service Social Conseil

### LE BUDGET

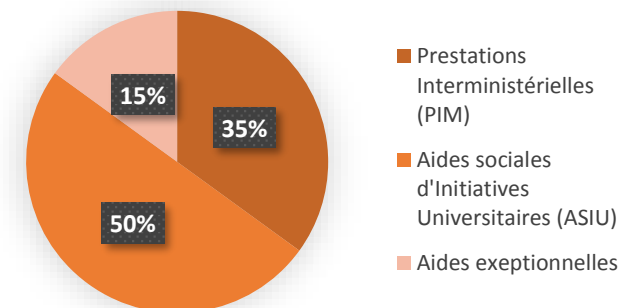
Evolution du budget du Service de  
l'Action Sociale



Fonctionnement  
Montant des dépenses : 34 470€



Masse salariale  
Montant des dépenses : 27 365€



+ 6,7 %

d'évolution du budget du Service de l'Action Sociale entre 2017 et 2019

## ▪ LA RESTAURATION DES PERSONNELS

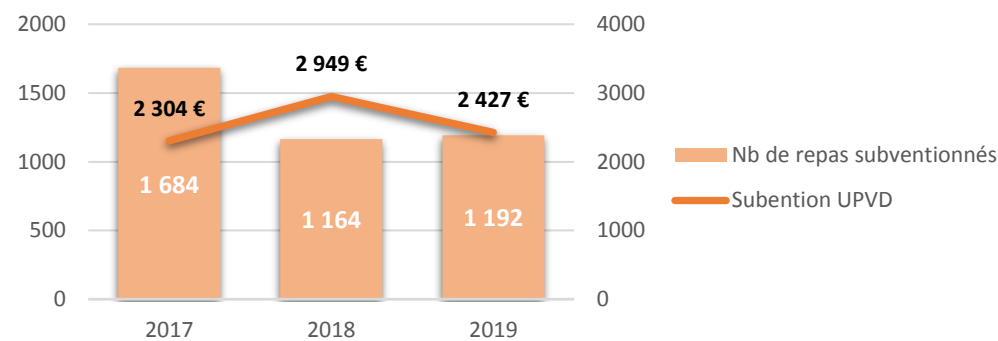
L'UPVD a signé une convention avec le CROUS en 2012 pour servir la prestation relative à la restauration des personnels, dont le taux interministériel est fixé annuellement, au bénéfice des agents dont l'INM est inférieur ou égal à 466. Afin de tenir compte de la nouvelle grille de rémunération découlant du protocole Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR), un relèvement de l'indice a été décidé par avenant, applicable au 1er juin 2017.

Depuis 2013, par avenant à la convention, l'UPVD a décidé de compléter cette subvention de 1 euro par repas au bénéfice des personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 367.

Situation 2019

INM	Tarif repas CROUS	Montant subvention UPVD	Montant à charge de l'agent
< 367	5,85 € puis 6,20 € à compter du 01/09/2019	2,24 €	3,96 €
< 477		1,24 €	4,96 €
≥ 477		0,00 €	6,20 €

Participation de l'UPVD à la restauration de ces agents



## ▪ LA MICRO-CRECHE « LES ECUREUILS »

Ouverte depuis avril 2017, la micro-crèche de l'UPVD a pour objectif d'accompagner ses étudiants vers la réussite dans leurs études et de permettre à ses personnels de concilier vie professionnelle et vie familiale. En 2019, 21 parents aussi bien étudiant (6), qu'enseignant (6) ou BIATSS (9) bénéficient de ses services. La micro-crèche a été ouverte 217 jours pour 18 220 heures d'accueil. Son taux d'occupation est passé de 54% en 2017 à 80% en 2019.

## ▪ LE TRANSPORT DES PERSONNELS

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

## ▪ LE LOGEMENT

Le SAS et l'assistante sociale accompagnent les agents dans le montage de leur dossier de demande d'accès à un logement social ou de mutation. 9 dossiers ont été traités en 2019.

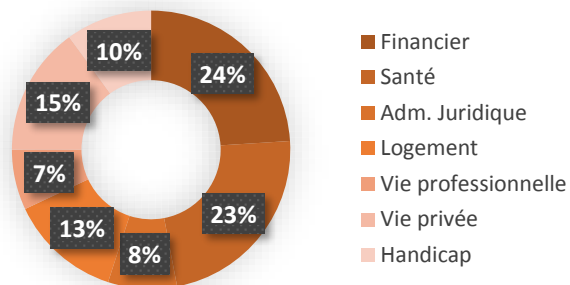
### ▪ L'ASSISTANCE SOCIALE

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

En 2019, 32 permanences ont été assurées dont 1 sur Narbonne. L'assistante sociale est intervenue auprès de 44 personnes (36 femmes et 8 hommes), dont 30 encore inconnues de ses services. Elle a mené 89 entretiens.

**85 %** Des personnes reçues et / ou contactées ont plus de 40 ans

Type de demandes traitées



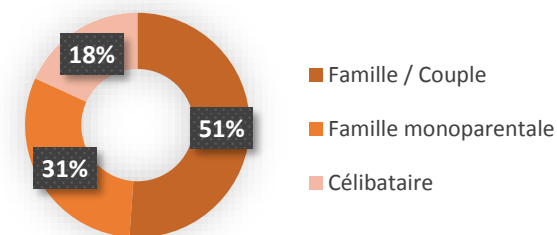
Les moyens mis en œuvre pour traiter ces demandes sont nombreux : évaluation sociale, accompagnement social et juridique, orientation vers les partenaires externes et internes, dossiers d'aides financières, dossiers MDPH, dossier logement, informations et aides.

### ▪ LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

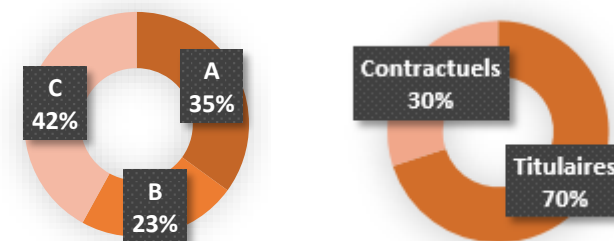
Le nombre de bénéficiaires est passé de 61 en 2016 à 84 en 2018. A noter que la proportion d'hommes ne cesse d'augmenter, passant de 26% en 2016 à 36% en 2018.

Répartition des demandes	2017	2018	2019
Prêts sociaux	1 000 €	0 €	0 €
Aides exceptionnelles	6 357 €	3 000 €	4 008 €
Séjours d'enfants	3 897 €	2 981 €	3 002 €
Allocations enfants handicapés	7 517 €	10 153 €	6 692 €
Soins coûteux	1 313 €	545 €	2 591 €
Garderie périscolaire	602 €	613 €	543 €
Activités culturelles et sportives enfants	2 150 €	1 950 €	2 148 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	460 €	1 680 €	560 €
Aide aux vacances et loisirs	1 135 €	985 €	1 306 €
Aide à la restauration scolaire	7 603 €	7 693 €	6 515 €
<b>Total</b>	<b>32 034 €</b>	<b>29 600 €</b>	<b>27 365 €</b>

Situation familiale des bénéficiaires



Statut des bénéficiaires



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

Le CASUP est une association loi 1901, sans but lucratif, créée en 1996. Depuis 2008, le secrétariat est à la charge du CASUP.

### Répartition des adhérents

	2017	2018	2019
BIATSS	162	172	162
Enseignants	50	49	66
Retraités	5	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>227</b>	<b>236</b>

### Répartition des recettes

	2017	2018	2019
Subvention UPVD	21 000 €	21 000 €	23 500 €
Adhésions	4 340 €	4 540 €	4 720 €
Participation CAES	800 €	800 €	865 €
<b>TOTAL</b>	<b>26 140 €</b>	<b>26 340 €</b>	<b>31 104 €</b>

**+ 9 %**

d'adhérents au CASUP  
depuis 2017

**+12 %**

de participation UPVD  
au budget du CASUP  
entre 2018 et 2019

### Répartition des dépenses

	2017	2018	2019
Voyage	32 €	237 €	2 583 €
Billetterie (cinéma, piscine,...)	8 091 €	10 925 €	6 991 €
Spectacles (concerts,...)	2 604 €	2 969 €	6 637 €
Arbre de Noël (spectacle, jouets,...)	7 031 €	7 189 €	6 617 €
Charges de personnel (salaires et charges)	6 235 €	5 859 €	4 300 €
Charges adm. (assurance, fournitures,...)	692 €	991 €	548 €
Autres charges (missions, réception, frais bancaires...)	564 €	1 049 €	730 €
<b>TOTAL</b>	<b>25 249 €</b>	<b>29 219 €</b>	<b>28 406 €</b>

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

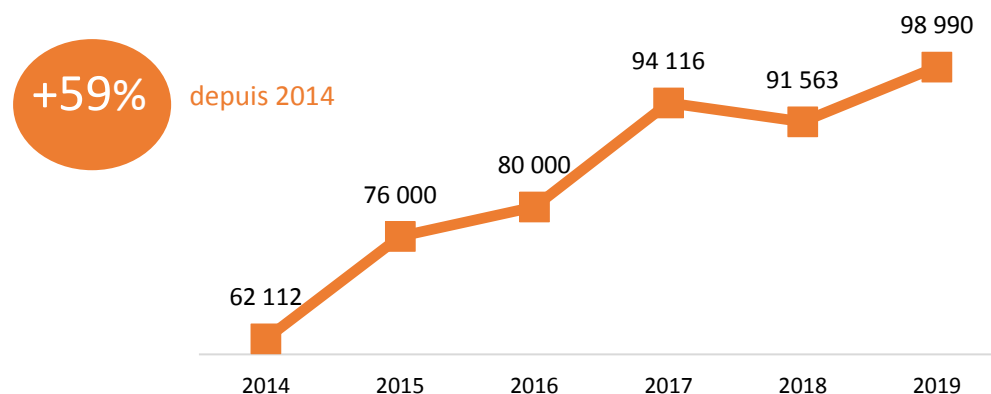
Le SUAPS organise et anime les activités physiques et sportives de l'UPVD. Les activités sont ouvertes à tous les étudiants et personnels moyennant une cotisation annuelle.

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

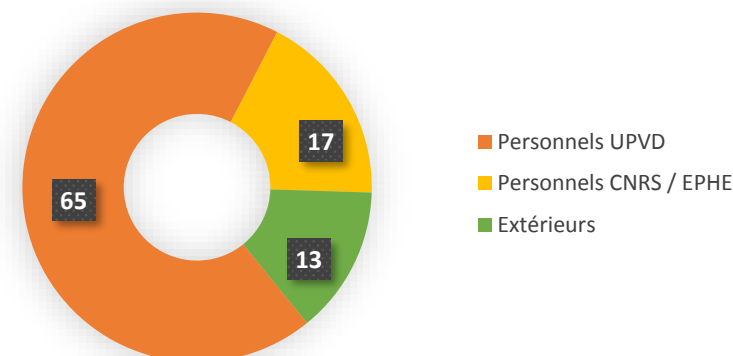
Le panel des activités physiques et sportives est organisé autour de neuf familles de pratiques sportives :

- Activités d'entretien : zumba, low impact aérobie, Swiss Ball training, step, total body conditioning, body barre, musculation, cardio-training.
- Activités d'expression : bachata.
- Activités de relaxation : stretching, yoga, atelier bien être.
- Activités balistiques : golf, tir à l'arc.
- Activités aquatiques : natation.
- Sports collectifs : basketball, football, handball, rugby, volley ball.
- Sports de combat : savate boxe française, boxe anglaise
- Sports de raquette : tennis, badminton, tennis de table.
- Activités de pleine nature : ski, parapente, canyoning, escalade, kite surf, randonnée.

Evolution du budget du SUAPS depuis 2014



Répartition des adhérents du SUAPS



**Note** : l'introduction de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) entraîne une adhésion automatique au SUAPS.

## 7.4 LE SERVICE COMMUNICATION ET CULTURE

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

Des évènements permettent de rassembler la communauté :

- Concerts
- Représentations théâtrales
- Spectacles de danse
- Expositions

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

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

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

Année universitaire	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre d'adhérents	777	650	950	670	803	1047

**+30%** d'adhérents entre 2018 et 2019

Le Pass'Culture récolte aujourd'hui les fruits des mutations opérées ces dernières années (engagement sur le numérique, relocalisation, nouvelle stratégie de communication) et remplit pleinement sa mission d'ouverture et de diversité culturelle.



## GLOSSAIRE

AAE	Attaché d'Administration d'Etat
ADJENES	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche
ASI	Assistant ingénieur
ASS	personnels Adminsitratifs, Sociaux et Santé
ATER	Attaché Temporaire de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Service, Santé
BIB	Bibliothèque
BIB ASSISTANT SPE	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
C.BIB.-92	Conservateur Général des Bibliothèques
CHSCT	Comité Hygiène et Sécurité et des Conditions du Travail
CNU	Conseil National des Universités
DGS	Directeur Général des Services
ETP	Equivalent Temps Plein
FOND	Fondation
HETD	Heure Equivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut Administration des Entreprises
IFCT	Institut Franco-Catalan Transfrontalier
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice National Majoré
ITRF	personnels Ingénieurs, Techniques, adminsitratifs de Recherche et Formation
IUT	Institut Universitaire et Technologique
LSH	Lettres et Sciences Humaines
MCF	Maître de Conférences
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PROF EPS	Professeur d'Education Physique et Sportive
RECH	Recherche
RERS	Repères et Références Statistiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement sup.
SEE	Sciences Exactes et Expérimentales
SJE	Sciences Juridiques et Economiques
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TECH	Technicien