



LE MOT DU PRESIDENT

Chères et chers collègues,

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

Ce document est un outil précieux d'analyse, une photographie de notre Université qui rassemble des informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. Il permet aux collègues de mieux connaître l'établissement dans lequel ils travaillent. Il met à la disposition des partenaires sociaux des informations objectivées favorisant un dialogue social éclairé et constructif. Il offre à la gouvernance des indicateurs de pilotage.

L'édition 2020 rend compte des principales orientations en matière de ressources humaines, de la poursuite de notre politique sociale et, notamment, des faits remarquables de l'année écoulée :

- Revalorisation des BIATSS contractuels avec le rehaussement des grilles indiciaires et la mise en place d'un régime indemnitaire ;
- Revalorisation des BIATSS titulaires avec la réévaluation de l'IFSE de toutes les catégories ;
- Augmentation de l'enveloppe des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) afin de tenir compte de l'investissement des enseignants-chercheurs et des enseignants (30 000 € dans le paiement des PRP, soit + 14 % par rapport à 2019) ;
- Accompagnement des personnels dans leur formation. La politique conduite ces dernières années a été poursuivie avec un budget maintenu à 100 000 €. L'offre proposée se diversifie chaque année (établissement, interuniversitaire, interministériel) afin de s'adapter aux besoins de chacun.e.

L'année 2020 a surtout été marquée par une crise sanitaire majeure dont les conséquences sur nos activités privées et professionnelles sont importantes. La réorganisation de nos activités professionnelles, souvent hors de nos campus et pas toujours dans un environnement adapté, a parfois conduit certain.e.s de nos collègues à des situations d'isolement, à des difficultés psychologiques. La nouvelle équipe, que vous avez portée à la présidence de notre Université à l'automne dernier, est parfaitement consciente de ces nouvelles conditions de travail et des conséquences qu'elles produisent. Aussi, les remerciements qu'elle vous adresse par mes mots ont un sens tout particulier : merci pour le travail que vous avez accompli en 2020, merci pour votre sens du service public, grâce auquel l'ensemble de nos missions ont pu être assurées.

Je vous souhaite désormais une lecture agréable et instructive de notre bilan social 2020.

Le Président de l'Université de Perpignan Via Domitia

Yvan AUGUET

Éléments méthodologiques

Le bilan social est un document rassemblant les principales données sociales chiffrées permettant de présenter l'état des lieux de l'Université en 2020. L'apport de données historisées et les comparaisons avec les moyennes nationales permettent de mesurer l'évolution de la politique des ressources humaines de l'UPVD sur plusieurs années et sa position à l'échelle nationale sur des indicateurs clés, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le bilan social est un outil de gestion des ressources humaines, d'information des personnels et d'aide à la décision favorisant le dialogue social.

▪ LE CADRE REGLEMENTAIRE

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 transforme le bilan social en rapport social unique à compter du 1^{er} janvier 2021. Le décret liste les thèmes à aborder dans le rapport social unique.

▪ LE PERIMETRE

L'ensemble des indicateurs concernent uniquement les personnels de l'UPVD (hors personnels hébergés). Les populations observées sont réparties selon leur type (enseignants et enseignants-chercheurs, BIATSS) et leurs statuts de fonctionnaires ou contractuels.

▪ LA DATE D'OBSERVATION

Pour les données observées à une date fixe, le 15 janvier 2020 a été retenue comme représentatif des effectifs de l'année universitaire 2019/2020.

Les données financières sont observées sur l'année civile 2020.

La date ou période d'observation est régulièrement inscrite dans le document.

▪ LES OUTILS

Les données présentées dans le bilan sociale sont extraites des différentes applications composant le système d'information de l'Université :

- > Mangue : pour les données sur les effectifs et la gestion administrative (contrat, carrière, affectation, congés, ...) ;
- > Fichiers KX et SIFAC : pour les données relatives à la masse salariale ;
- > LAGAF : pour toute information au sujet de la formation des personnels.

Le bilan social est un travail collaboratif coordonné par le service d'appui au pilotage RH et réunissant les services de gestion RH et le service de la formation continue des personnels, le service communication et culture, la cellule d'aide au pilotage / contrôle de gestion, le Service de la Recherche et la Valorisation, les services Comptables et Financiers, le Centre d'Appui à la Pédagogie, le conseiller prévention, le Service des Affaires Institutionnelles et Juridiques, le Service de l'Action Sociale et le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives.

Présentation de l'Université 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]

4 UFR

Lettres et Sciences Humaines

Sciences Exactes et Expérimentales

1 formation d'ingénieurs (SUP'ENR)

Sciences Juridiques et Sociales

Sciences et Techniques des Activités
Physiques et Sportives

3 Instituts

Institut Administration des Entreprises

Institut Franco-Catalan Transfrontalier

Institut Universitaire de Technologie



9 065 étudiants
(MEEF compris, hors C2i)



1 742 étudiants internationaux
de 107 nationalités (soit 19 % des étudiants)

81 Diplômes Nationaux :

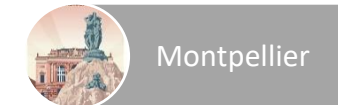
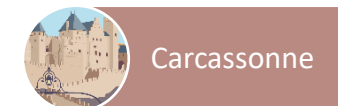
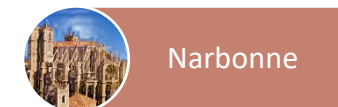
- 8 DUT
- 2 DEUST
- 17 Mentions de Licence
- 25 Licences Professionnelles
- 24 Mentions de Master
- 1 Diplôme d'Ingénieur
- 2 DAEU
- 1 Capacité en droit
- 2 Ecoles Doctorales

61 Diplômes Universitaires

6 Diplômes en langue française (DELF/DALF)

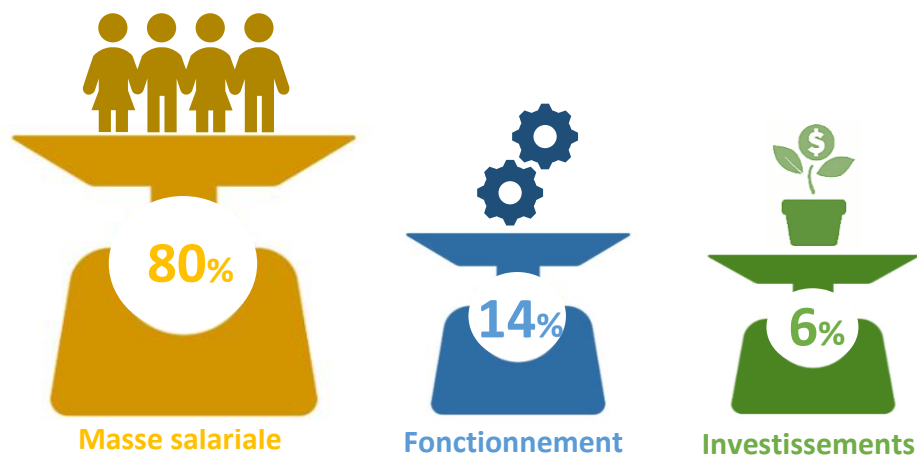
2 Mentions de Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF)

1 Diplôme d'établissement Étudiant Entrepreneur (D2E)

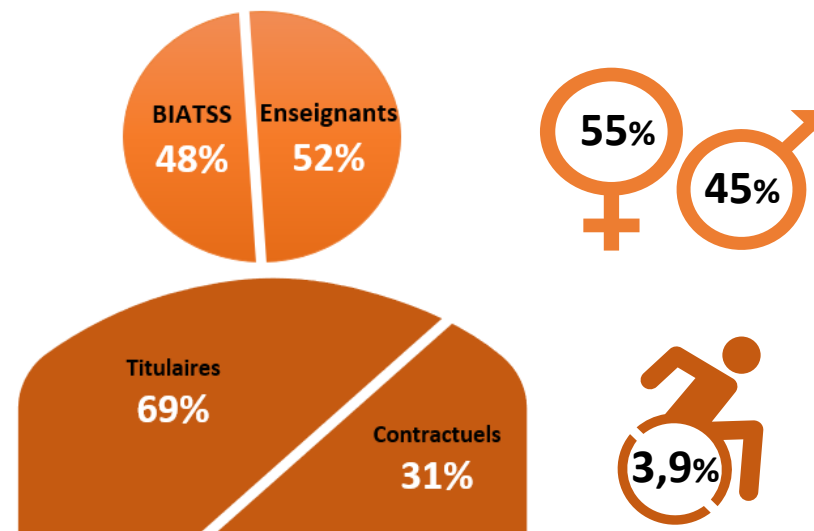


PRESENTATION DE L'UNIVERSITE DE PERPIGNAN VIA DOMITIA

LES MOYENS FINANCIERS : 75 465 952 € de dépenses en 2020



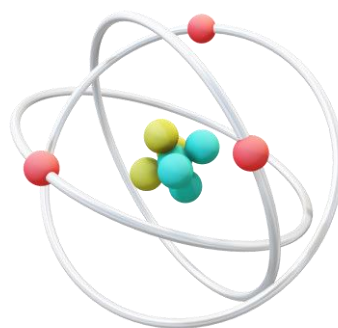
LES PERSONNELS : 917 agents (donnée au 15/01/2020)



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)
- 1 Ecole Universitaire de Recherche (EUR)



- 393 Enseignants chercheurs titulaires et contractuels
- 73 BIATSS affectés dans les structures de recherche
- 244 doctorants (110 à l'ED 305 et 134 à l'ED 544)
- 2 millions d'euros de contrats de recherche gérés par l'UPVD en 2020

12 projets européens actifs
8 projets ANR actifs

2 032 publications scientifiques (données issues de HAL)
42 thèses soutenues en 2020

SOMMAIRE

01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 Les emplois	8
1.2 Les personnels de l'UPVD	9
1.3 Les enseignants et enseignants-chercheurs	10
Effectifs en poste	11
Localisation des effectifs	12
Spécialisation des titulaires	13
Spécialisation des contractuels	14
Focus Doctorants contractuels	15
Démographie	16
1.4 Les BIATSS	18
Effectifs en poste	19
Localisation des effectifs	20
Spécialisation	21
Répartition des titulaires par filière	22
BIATSS contractuels	23
Contrats étudiants – vacataires – services civiques	24
Démographie	25

02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.1 Les mouvements des personnels	28
2.2 Les promotions	29

03 – FORMATION ET CONCOURS

3.1 La population formée et les thématiques	34
3.2 La pédagogie innovante	35
3.1 Le budget	36
3.2 Les concours	37

04 – REMUNERATIONS

4.1 La structure de la masse salariale	39
4.2 La répartition de la masse salariale	40
4.3 Le traitement et le régime indemnitaire	42

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.1 Le temps partiel et le temps incomplet	45
5.2 Le compte épargne temps	46
5.3 Le handicap	47
5.4 Les absences	48
5.5 Le temps partiel thérapeutique	49
5.6 Les accidents du travail	49
5.7 La médecine préventive	49
5.8 L'hygiène, la sécurité et la qualité de vie au travail	49

06 – VIE INSTITUTIONNELLE ET JURIDIQUE

6.1 Les instances	56
6.2 Les élections	59
6.3 L'activité conventionnelle	60
6.4 La vie disciplinaire et contentieuse	60

07 – ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

7.1 Le Service de l'Action Sociale	62
7.2 Le Comité d'Action Sociale de l'Université de Perpignan	64
7.3 Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	65
7.3 Le Service Communication et Culture	66

Rapport social 2020

01 – EMPLOIS ET EFFECTIFS



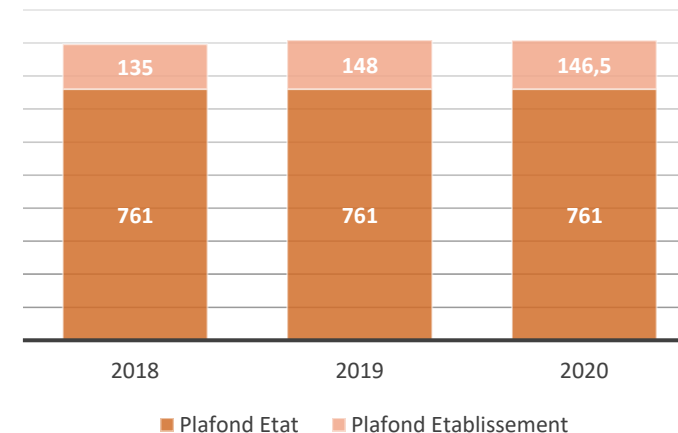
1.1 LES EMPLOIS

LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Tableau des emplois à l'appui du budget 2020

	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
			En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs	Permanents	Titulaires	350,00		350,00
		CDI	3,00		3,00
	Non permanents	CDD	79,00	37,50	116,50
S/total EC			432,00	37,50	469,50
BIATSS	Permanents	Titulaires	272,80		272,80
		CDI	16,00	26,80	42,80
	Non permanents	CDD	26,00	82,20	108,20
S/total Biatss			314,80	109,00	423,80
Totaux			746,80	146,50	893,30

Evolution du plafond des emplois depuis 2018



Consommation des ETPT de 2018 à 2020 (moyenne sur l'année civile)

			2018	2019	2020
Plafond Etat	Titulaires	BIATSS	269,4	265,6	268,0
		Enseignants	342,3	346,0	345,7
	Titulaires		611,7	611,6	613,7
	Non Titulaires	BIATSS	38,6	42,3	43,1
		Enseignants	78,2	73,1	74,6
	Non Titulaires		116,8	115,4	117,7
Plafond Etat			728,5	727,0	731,4
Plafond Etablissement	Non Titulaires	BIATSS	107,5	106,6	110,3
		Enseignants	17,4	31,5	36,0
Plafond Etablissement			124,9	138,1	146,3
Total			853,4	865,1	877,7

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.

98%

de taux d'occupation du plafond Etat en 2020

100%

de taux d'occupation du plafond Etablissement 2020, au regard du tableau des emplois présenté à l'appui du budget.

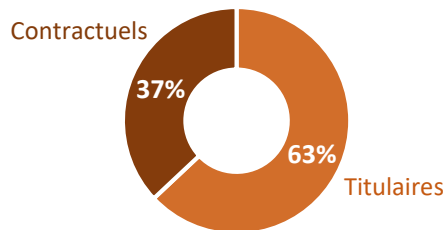
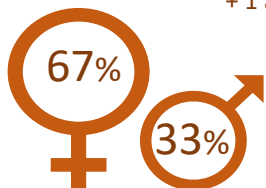
1.2 LES PERSONNELS DE L'UPVD

Données au 15/01/2020

444 BIATSS



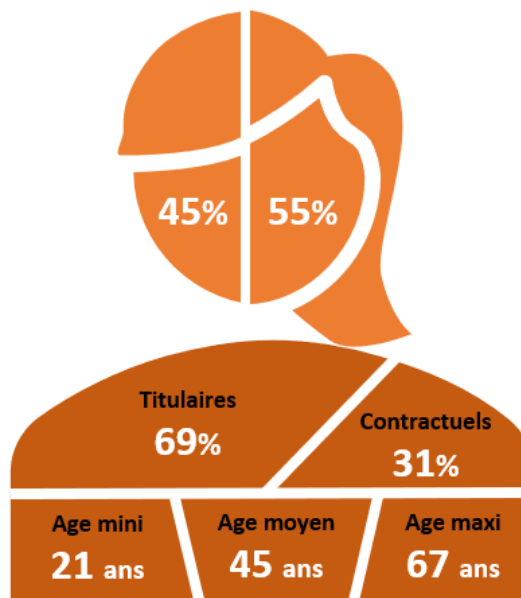
+ 1 apprenti



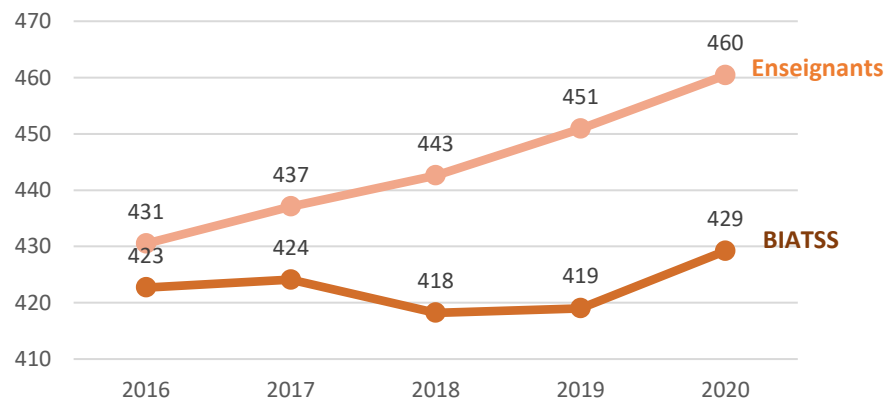
Age moyen : 45 ans et 6 mois



917



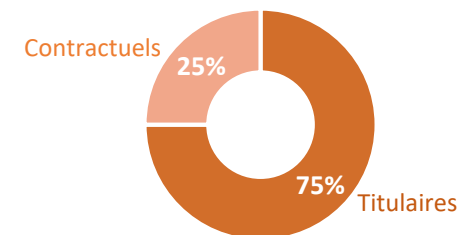
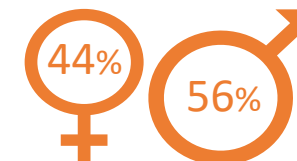
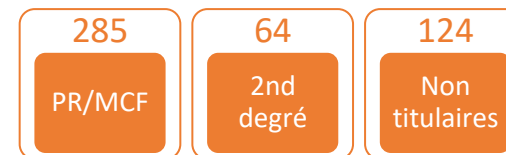
Evolution des ETP depuis 2016



+ 6,5 ETP
dont
+ 5,7 titulaires
et
+ 0,8 contractuel



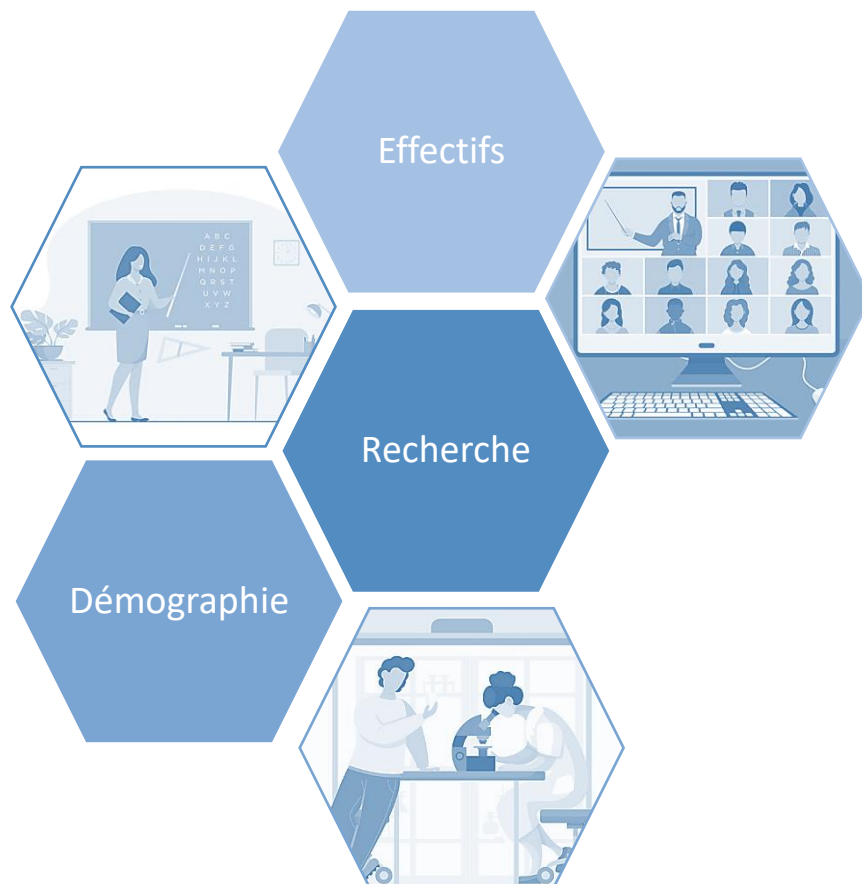
473 Enseignants et enseignants-chercheurs



Age moyen : 44 ans et 3 mois

+ 29,9 ETP
dont
+ 0,8 titulaire
et
+ 29,1 contractuels

1.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



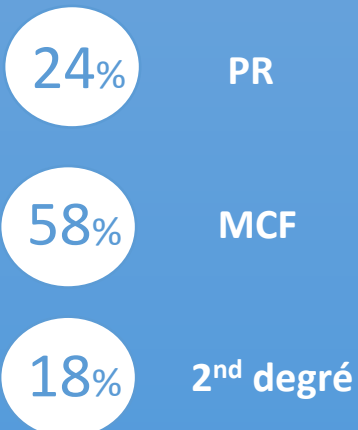
01 – Emplois et Effectifs

1.3 LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

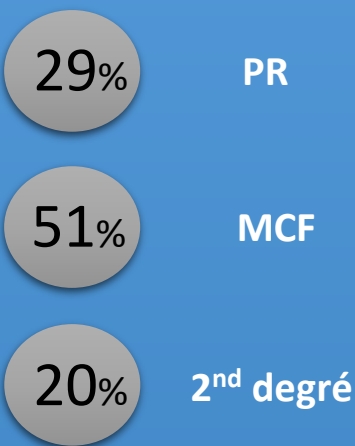
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2020

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

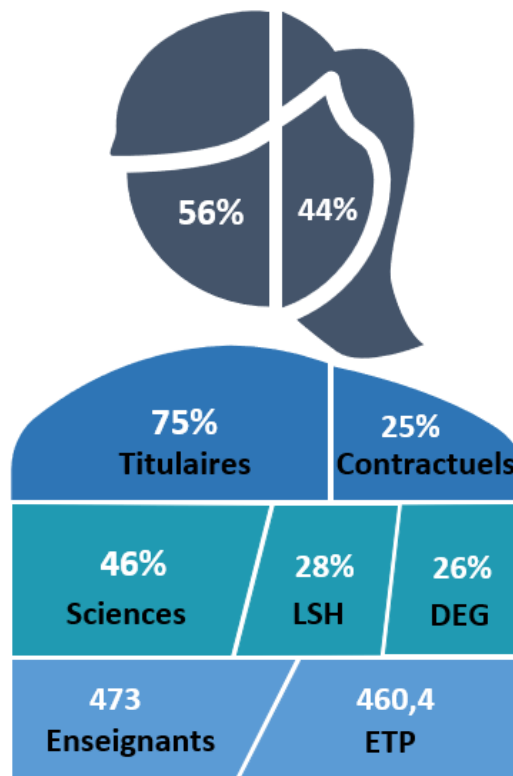


Répartition des Enseignants et Enseignants – Chercheurs Titulaires au niveau national



Source : RESR 2020

Profil des enseignants et enseignants-chercheurs en 2020



	2018		2019		2020	
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
Enseignants / Enseignants-Chercheurs Titulaires						
PR	83	82,9	82	81,9	83	82,8
MCF	200	198,8	199	197,4	202	200,7
Ens. Chercheurs	283	281,7	281	279,3	285	283,5
PRAG	27	26,8	31	30,3	32	31,4
PRCE	31	30,9	32	31,9	29	28,9
PROF. EPS	2	2,0	3	3,0	3	3,0
Ens. 2nd degré	60	59,7	66	65,2	64	63,3
PROF.ECOLE	1	1,0	0	0,0	0	0,0
Total Titulaires	344	342,4	347	344,5	349	346,8
Enseignants / Enseignants-Chercheurs Contractuels						
ATER	32	30,5	29	28,5	28	28,0
DOCTORANT	47	47,0	58	58,0	65	65,0
PR / MCF ASSOCIE	14	8,0	12	6,0	14	7,0
LECTEUR	5	5,0	5	5,0	5	5,0
ENS CONTRACT.	15	9,7	13	8,9	12	8,6
Total Contractuels	113	100,2	117	106,4	124	113,6
Total Global	457	442,6	464	450,9	473	460,4

A l'échelle nationale, le ratio est de 80 % de titulaires et 20 % de contractuels (source : RERS 2020).
 En 2018, le ratio de l'UPVD était de 81%/19%. L'évolution repose sur le recrutement de doctorants Région et FEDER (36 bourses en 2020).

+9,5 ETP

Soit l'évolution des effectifs d'Enseignants et Enseignants-Chercheurs entre 2019 et 2020 à l'UPVD, dont 2,3 ETP titulaires

LA LOCALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2020

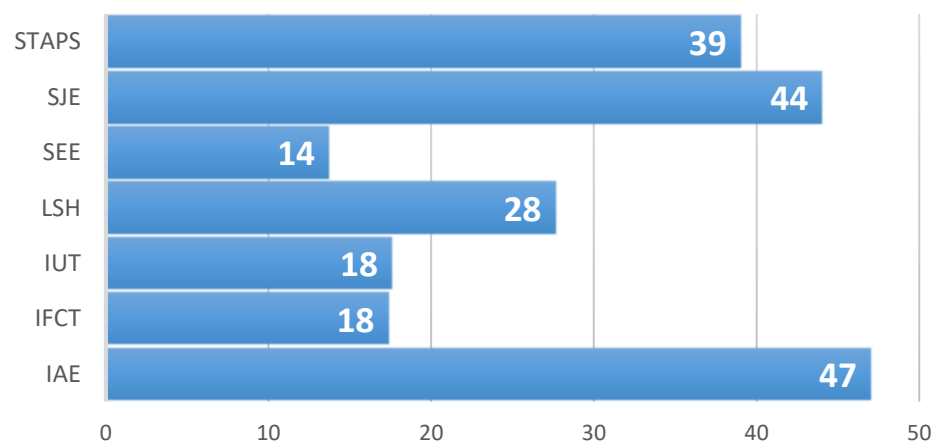
	Titulaires	Contractuels	Total 2020	Total 2019
IAE	13,5	2,6	16,1	16,1
IFCT	2	1,3	3,3	4,0
IUT	51	4,3	55,3	58,1
LSH	47	9,3	56,3	55,1
SEE	52,3	5	57,3	56,3
SJE	26,3	5,8	32,1	31,1
STAPS	10,5	2,3	12,8	12,4
RECHERCHE	140,8	83,0	223,8	213,9
PLATINIUM	0,5		0,5	1,0
SUAPS	3		3,0	3,0
Total	346,8	113,6	460,4	450,9

Répartition des Enseignants par site de formation

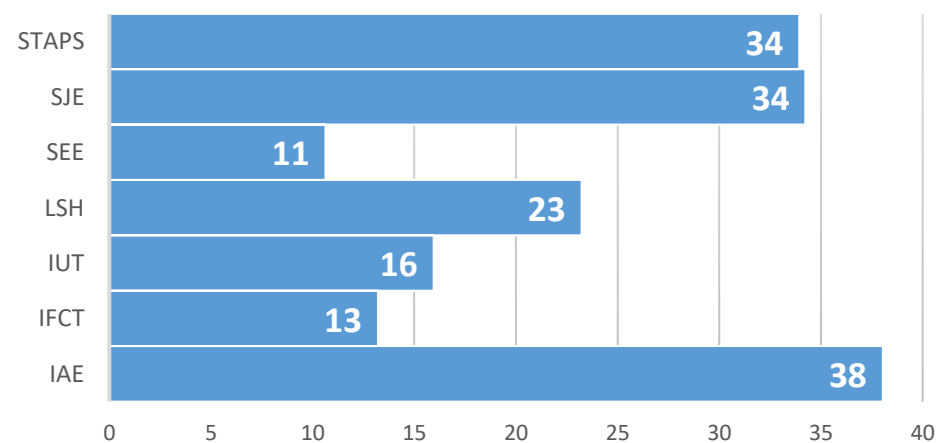
Personnes physiques hors Doctorants contractuels



Taux d'encadrement
nombre d'étudiants pour 1 enseignant (titulaire)



Taux d'encadrement
nombre d'étudiants pour 1 enseignant (tous statuts)



LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

Données au 15/01/2020

DROIT, ECONOMIE ET GESTION

	PR	MCF
1 - Drt. priv. sc. crim.	8	15
2 - Drt. publ.	6	11
3 - Hist. drt. & inst.	1	5
4 - Sc. politique		3
5 - Sc. économiques	3	9
6 - Sc. de gestion	1	12
	74	

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

93 Enseignants

LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

	PR	MCF
7 - Sc. du langage	1	2
8 - Lang. & litt. anc.	2	1
9 - Lang. & litt. franc.	2	4
10 - Litt. comparées	1	
11 - Lang. & litt. ang.	3	11
12 - Lang. & litt. germ.		1
14 - Lang. & litt. roman.	4	7
16 - Psycho. et ergonomie		1
19 - Socio., démographie	3	7
20 - Anth., eth., préhis.		1
21 - His. & civ. : ancien	2	3
22 - His. & civ. : cont.	3	3
23 - Géo. phys. & autres	2	6
24 - Amén. espace, urbain	2	3
71 - Sc. info. communic.		4
73 - Cult. & lang. rég.	2	2
	83	

	2nd degré
LET. CLASSIQ.-GRAM.	1
LETTRES MODERNES	3
HISTOIRE-GEO.	3
ANGLAIS	8
CHINOIS	1
ESPAGNOL	4
	20

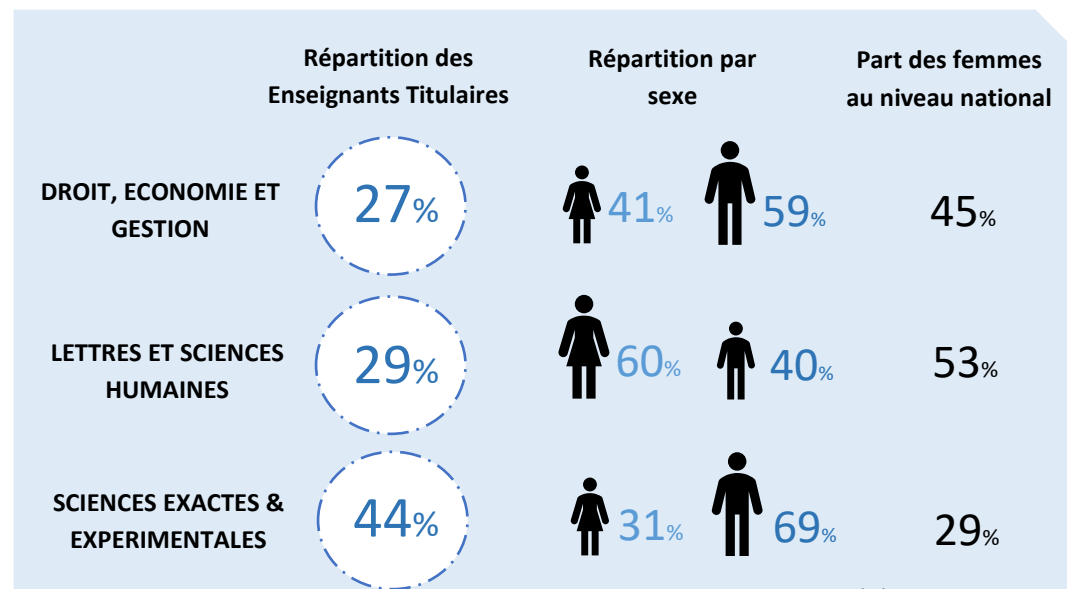
103 Enseignants

SCIENCES EXACTES & EXPERIMENTALES

	PR	MCF
25 - Mathématiques		1
26 - Maths. appliqués	4	6
27 - Informatique	2	8
28 - Mil. denses & matér.	2	1
30 - Mil. dilués & optiq.	1	2
31 - Chim. théo., phys.	1	4
32 - Chim. org. min. ind.	2	6
33 - Chim. des matériaux		2
35 - Struc. évol. Terre		1
36 - Terre solide	1	4
37 - Météo océanographie	2	4
60 - Mécan., génie mécan.	1	3
61 - Génie informatique	2	5
62 - Energ., génie procé.	6	8
63 - Electronique	1	5
64 - Biochimie, biologie	3	4
65 - Biologie cellulaire		1
66 - Physiologie	2	7
67 - Biolog. pop. & écol.	5	10
68 - Biolog. organismes	1	2
74 - Sc. & tec. act. phy.	1	7
	128	

	2nd degré
Mathématiques	4
Physique Chimie	1
Sc. Phys. & Phys. App.	1
Sciences de la vie et	1
Educ. Phys. Sport.	9
Génie Méca. -Mecan	1
Génie Méca. -Mecan	2
Génie électrique	3
Biochim.-genie Biol.	1
SII.ING.ME	2
	25

153 Enseignants



Source : Note de la DGRH - Nov 2020

LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS

Droit, Economie et Gestion	1 - Drt. priv. sc. crim.	12
	2 - Droit public	7
	5 - Sc. économiques	4
	6 - Sc. de gestion	10
		33

Lettres et Sciences Humaines	8 - Lang. & litt. anc.	1
	11 - Études angl.	1
	14 - Études romanes	1
	19 - Socio., démographie	2
	20 - Anth. Bio., ethn., préhis.	3
	21 - His. & civ. : ancien	3
	22 - His. & civ. : cont.	1
	23 - Géo. phys., hum., éco.	3
	24 - Amén. espace, urbain	4
	202 - Lettres Modernes	2
	251 - Catalan	2
	422 - Anglais	3
	426 - Espagnol	3
		29

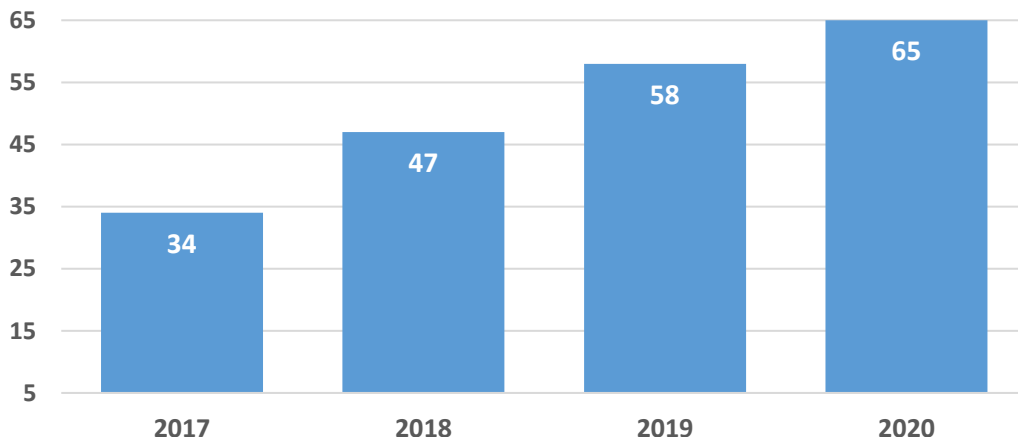
Sciences Exactes & Expérimentales	26 - Maths. appliqués	6
	27 - Informatique	8
	28 - Mil. denses & matr.	1
	31 - Chim. théo., phys.	3
	32 - Chim. org. min. ind.	4
	33 - Chimie des matériaux	2
	36 - Terre solide	3
	37 - Météo océanographie	5
	61 - Génie informatique	2
	62 - Energ., génie procé.	8
	64 - Biochimie et biologie mol.	1
	67 - Biolog. pop. et éco	1
	68 - Biolog. organismes	8
	74 - Sc. activ. phys. et sport.	4
	1300 - Mathématiques	1
	1900 - Educ. Phys. Sportive	5
		62



■ 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 à la rentrée 2019-2020 et 12 à la rentrée 2020-2021.

Evolution du nombre de contrats doctoraux



Financement des 65 contrats 2020

29 contrats financés à 100% par l'Etat

25 contrats financés 80% Région et 20% UPVD

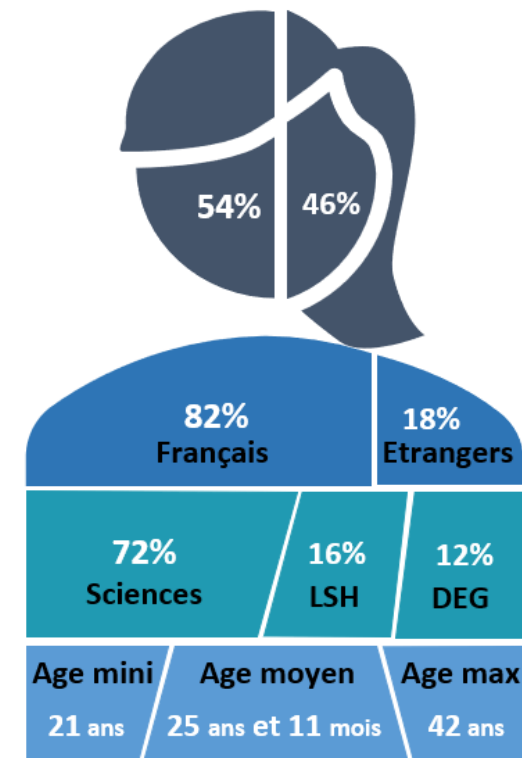
10 contrats financés 50% Région et 50% FEDER

1 contrat financé 80% Région et 20% Parc Marin

2 790 000 € de recettes sur 36 mois + 3 240 00 € de dépenses sur 36 mois

Soit 450 000 € à la charge de l'UPVD sur 36 mois soit 150 000 € par exercice budgétaire

Profil d'un doctorant contractuel



13

Unités de recherche accueillent au moins 1 doctorant contractuel

971

HETD réalisées par les doctorants contractuels dans les différentes composantes en 2020

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

30%

27%

Part des femmes dans le corps des MCF

43%

45%

Part des femmes chez les Prof. 2nd degré

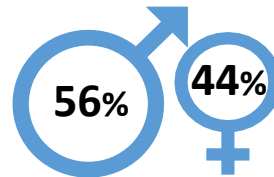
52%

46%

LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition par sexe

Enseignants Titulaires et Contractuels

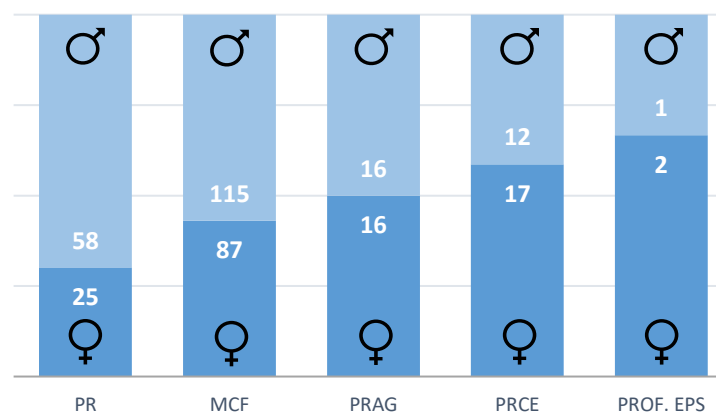
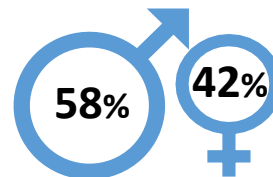


En 2019, les femmes représentaient 40% des effectifs enseignants.

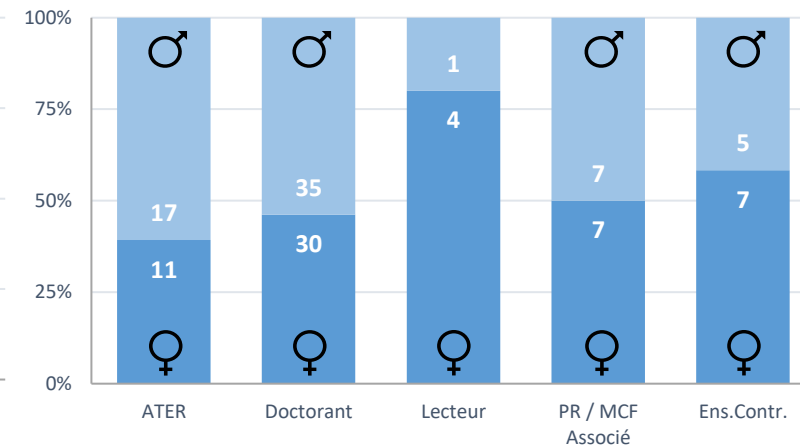
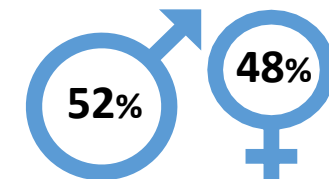
En 2018, 82% des enseignantes étaient dans le 1^{er} grade de leurs corps contre 64% pour les enseignants. En 3 ans, les enseignantes ont progressé de 8 points puisque 26% des enseignantes sont dans les grades supérieurs en 2020 contre 38% des enseignants (+2 points).

		F		M	
PR	PR EX2		0%	5	9%
	PR EX1	4	16%	9	16%
	PR 1C	5	20%	25	43%
	PR 2C	16	64%	19	33%
MCF	MCF EX	3	3%	2	2%
	MCF HC	15	17%	20	17%
	MCF CN	69	79%	93	81%
PRAG	AGREGE CE	1	6%	4	25%
	AGREGE HCL	4	25%	5	31%
	AGREGE CLN	11	69%	7	44%
PRCE	CERT. CE	4	24%	7	58%
	CERT. H CL	2	12%	2	17%
	CERT. CL N	11	65%	3	25%

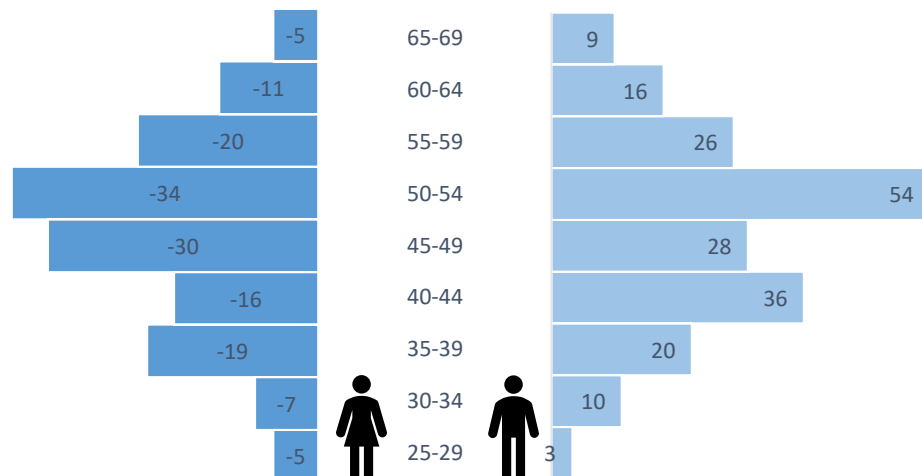
Enseignants Titulaires



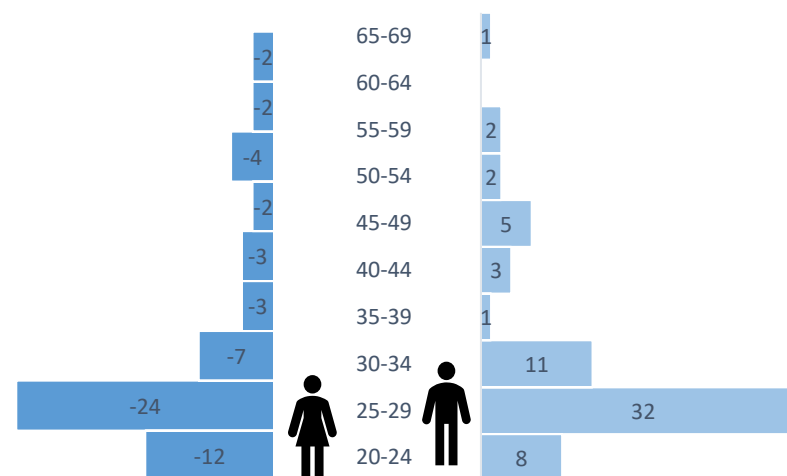
Enseignants Contractuels



Pyramide des âges Enseignants titulaires

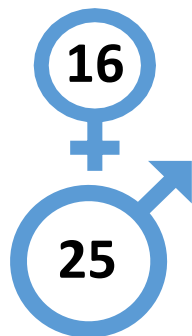


Pyramide des âges Enseignants contractuels



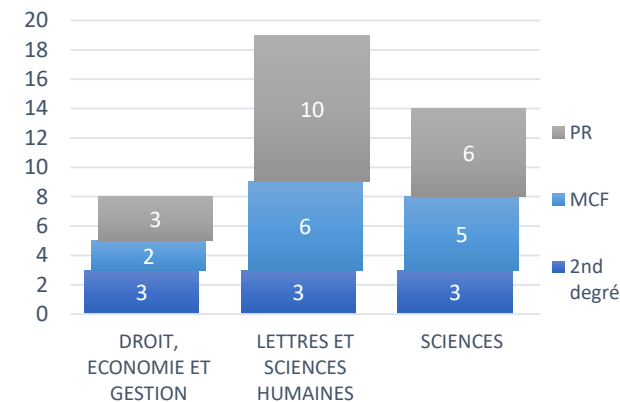
FOCUS SUR LES SENIORS

41 Enseignants Titulaires ont 60 ans ou +



19 PR
13 MCF
4 PRAG
4 PRCE
1 PEPS

Enseignants titulaires de + 60 ans par filière

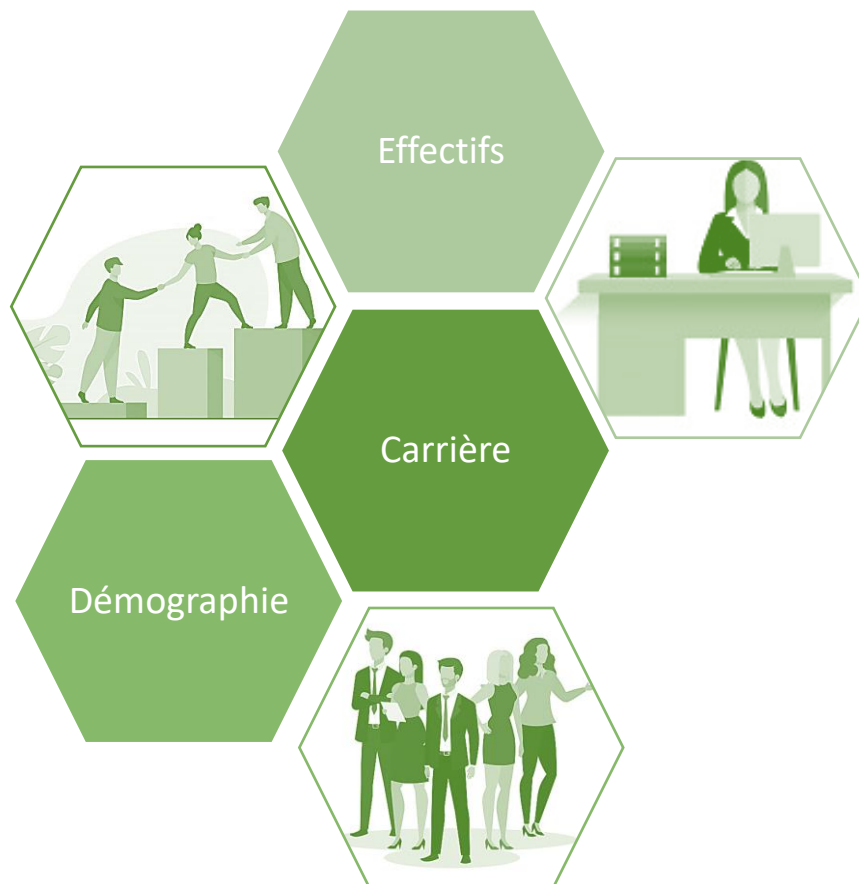


Titulaires		Contractuels		Enseignants Titulaires	
Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	UPVD	National
48,5	31,9	48,1 (F) 48,9 (M)	32,3 (F) 31,5 (M)	12%	14%

Source : OpenData ESRI

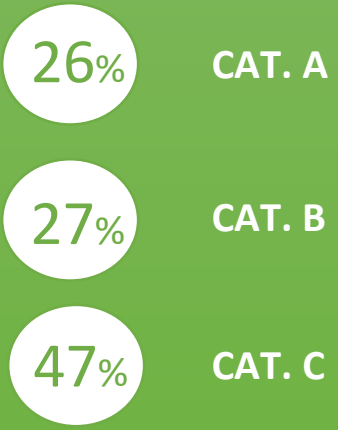
Rapport social 2020

1.3 – LES BIATSS

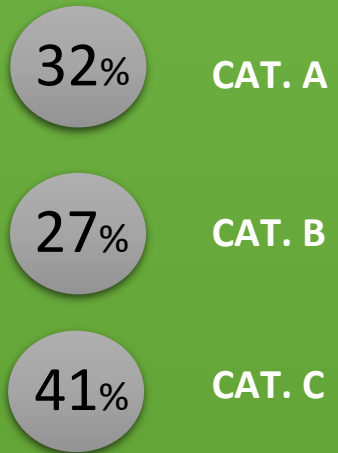


01 – Emplois et Effectifs

Répartition des BIATSS à l'UPVD (titulaires)



Répartition des BIATSS au niveau national (titulaires)



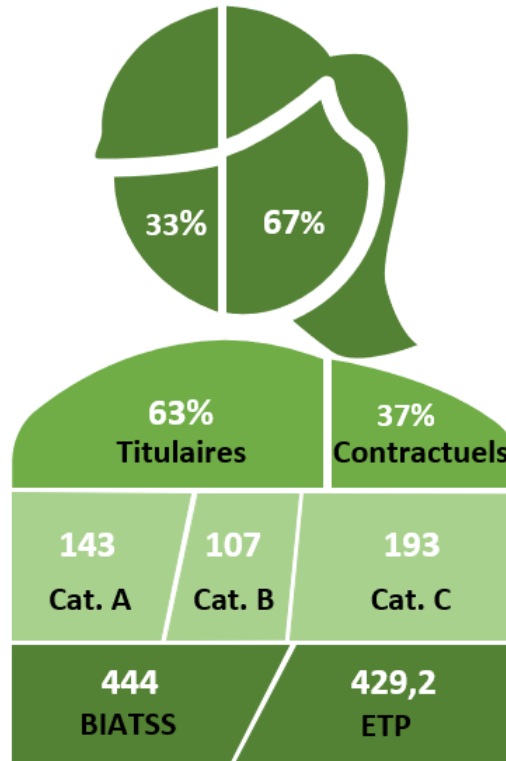
Source : RERS 2020

1.4 LES EFFECTIFS BIATSS

LES EFFECTIFS EN POSTE

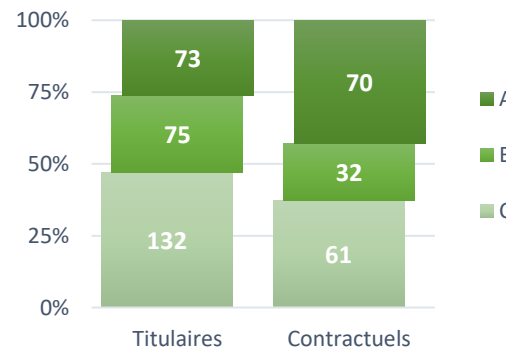
Données au 15/01/2020

Profil des BIATSS en 2020



	2018		2019		2020	
	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP	Nb Agents	ETP
BIATSS Titulaires						
Cat. A	68	66,5	71	69,3	73	71,3
Cat. B	73	71,2	71	69,4	75	73,4
Cat. C	145	139,2	138	132,9	132	125,9
Total Titulaires	286	276,9	280	271,6	280	270,6
BIATSS Contractuels						
CDD	73	71,9	81	76,8	89	86,4
CDI	41	38,2	43	40,0	48	45,6
Ct Recherche	22	22,0	27	26,6	26	25,6
Apprentis	6	6,0	4	4,0	1	1,0
CUI-CAE	5	3,2	0	0,0	0	0,0
Total Contractuels	147	141,3	155	147,4	164	158,6
Total Global	433	418,2	435	419,0	444	429,2

Répartition des catégories par statut



Chez les BIATSS titulaires, des repyramidages ont permis de passer d'une structure de 24% de A, 26% de B et 50% de C en 2018 à une répartition de 26% de A, 27% de B et 47% de C en 2020.

+10,2 ETP

Soit l'évolution des effectifs BIATSS entre 2019 et 2020 à l'UPVD, dont +11,2 ETP contractuels et -1 ETP titulaire

LA LOCALISATION DES BIATSS

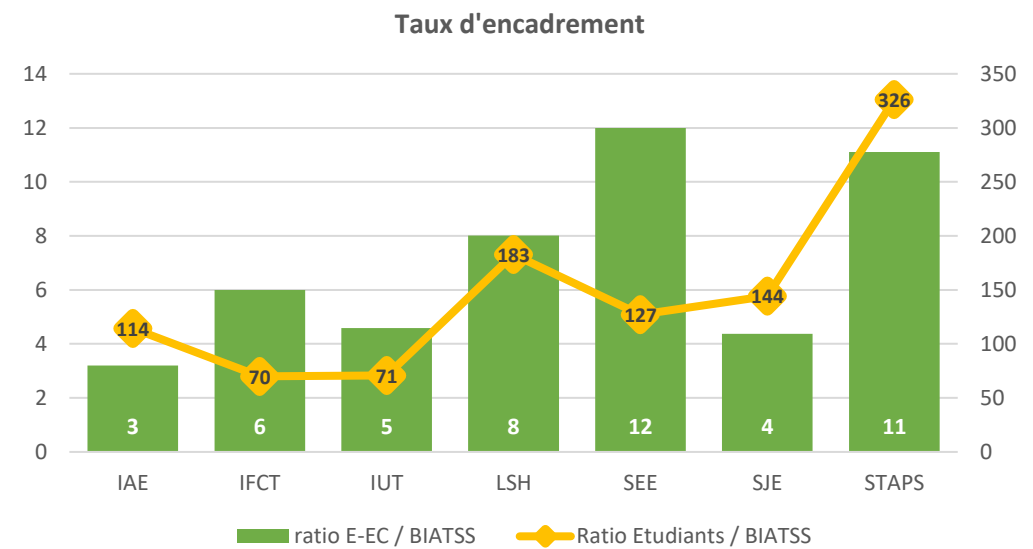
Les données correspondent aux ETPT observés au 15/01/2020

	Titulaires	Contractuels	Total 2020	Total 2019
IAE	9,3	1,0	10,3	8,6
IFCT	1,0		1,0	1,0
IUT	29,6	6,0	35,6	36,8
LSH	9,6	3,0	12,6	12,6
SEE	7,0	4,0	11,0	10,0
SJE	11,3	4,0	15,3	16,8
STAPS	3,8	1,0	4,8	4,8
Unités de Recherche	30,2	42,2	72,4	72,9
Services Techniques	42,6	10,5	53,1	55,4
Appui Administratif	125,4	69,1	194,5	187,1
Fondation		3,8	3,8	4,0
MIRO		9,0	9,0	9,0
PEPITE	0,8	5,0	5,8	0,0
Total	270,6	158,6	429,2	419,0

« Services Techniques » représente les personnels de la Direction des Services Techniques (DST)
 « Appui Administratif » représente les personnels des Directions (hors DST), services centraux et communs.

Lecture :
Ratio E-EC / BIATSS => soit x enseignants titulaires et contractuels pour 1 ETP BIATSS de BAP J
Ratio Etudiants / BIATSS => soit x étudiants pour 1 ETP BIATSS de BAP J

- 21%** des effectifs BIATSS sont affectés dans les composantes
- 17%** des effectifs BIATSS occupent des fonctions au sein des unités de recherche
- 38%** des personnels d'Appui administratif sont affectés dans les services participant à la vie de l'étudiant (SEVEOH, SIP, SCD, SUAPS, SSU, SRI)
- 9%** des effectifs BIATSS sont présents dans les antennes (Font-Romeu, Tautavel, Narbonne, Carcassonne, Montpellier)



LA SPECIALISATION DES BIATSS

	Titulaires				Contractuels *				Total
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
BAP A	6	5	3	14					14
BAP B	3	2		5		1		1	6
BAP C	4	3	2	9				0	9
BAP D	2			2	5			5	7
BAP E	13	5		18	5	3		8	26
BAP F	9	14	15	38	9	9	2	20	58
BAP G	7	5	36	48	1	1	17	19	67
BAP J	29	41	76	146	23	17	42	82	228
BAP K					2			2	2
Total	73	75	132	280	45	31	61	137	417

*Hors contrats recherche

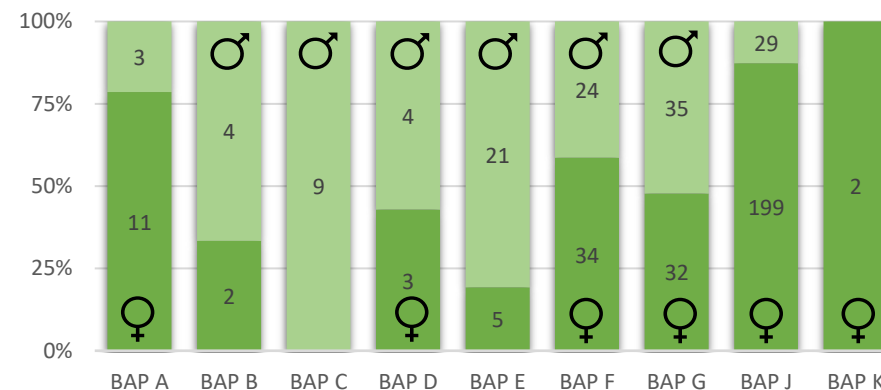
REFERENS III est utilisé pour décrire les métiers des personnels de l'université. Ce référentiel s'articule autour de 8 branches d'activités :

- 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
- BAP K : Autres emplois

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	16	15%
	BAP J - Chargé-e d'Anim. et d'Ingé. en Form. Tout au Long de la Vie	6	6%
Cat. B	BAP J - Technicien-ne en Gestion Administrative	38	39%
	BAP F - Technicien-ne Information Docu. et Collec. Patrimoniales	15	15%
Cat. C	BAP J - Adjoint-e en Gestion Administrative	118	59%
	BAP G - Opérateur-trice Logistique	35	18%

Spécialisation par sexe



55%

des BIATSS sont en BAP J

9%

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

79%

Des agents en BAP G sont des Cat. C

44%

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

87%

Des agents en BAP J sont des femmes

LA REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE

FILIERE ITRF

		Corps	Grade	2020	2019	2018
A	IGR RF	IGR HC RF		2	2	2
		IGR 1C RF		4	4	3
		IGR 2C RF		3	4	3
	IGERF	IGE HC RF		13	11	11
		IGE CN		19	18	15
	ASIRF	ASI RF		11	11	12
TOTAL CATEGORIE A				52	50	46
B	TECH RF	TEC RF CE		8	7	10
		TEC RF CS		10	10	10
		TEC RF CN		24	23	22
TOTAL CATEGORIE B				42	40	42
C	ATRF	ATRF P1C		6	7	6
		ATRF P2C		27	25	24
		ATRF		52	58	64
TOTAL CATEGORIE C				85	90	94
TOTAL AGENTS FILIERE ITRF				179	180	182

FILIERE ASS

		Corps	Grade	2020	2019	2018
A	DGS EPSCP	DGS GR II		1	1	1
		AC EPCSCP	AC ET G2	1	1	1
		ADMENESR	ADMENESR	2	2	2
	AAE	APA		6	6	6
		AA		5	5	5
	INF ENES	INFENES CS		1	1	1
TOTAL CATEGORIE A				16	16	16
B	SAENES 10	SAENES CE		4	4	4
		SAENES CS		4	3	3
		SAENES CN		13	10	10
TOTAL CATEGORIE B				21	17	17
C	ADJENES	ADJ P1C		3	3	3
		ADJ P2C		31	31	33
		ADJAENES		0	1	2
TOTAL CATEGORIE C				34	35	38
TOTAL AGENTS FILIERE ASS				71	68	71

FILIERE BIBLIOTHEQUE

		Corps	Grade	2020	2019	2018
A	C.G. BIB.	CG BIB		0	0	1
		C. BIB.-92	CBIB	3	3	3
		BIB	BIB	2	2	2
TOTAL CATEGORIE A				5	5	6
B	BIBAS	BIBAS CE		8	8	7
		BIBAS CS		2	3	4
		BIBAS CN		2	3	3
TOTAL CATEGORIE B				12	14	14
C	MAGASINIER	MAG P1C		2	0	0
		MAG P2C		9	9	11
		MAG		2	2	2
TOTAL CATEGORIE C				13	11	13
TOTAL AGENTS FILIERE BIBLIOTHEQUE				30	30	33

Données au 15/01/2020

Source : RERS 2020

Représentation de la filière ITRF

Titulaires UPVD

Moyenne Nationale

63,9%

72%

Représentation de la filière ASS

Titulaires UPVD

Moyenne Nationale

25,4%

21,2%

Représentation de la filière Bibliothèque

Titulaires UPVD

Moyenne Nationale

10,7%

7,6%

01 – Emplois et Effectifs

LES BIATSS CONTRACTUELS

Données au 15/01/2020

61%

des CDD sont sur besoins permanents

47

Signatures de CDI potentielles d'ici à 2024

11%

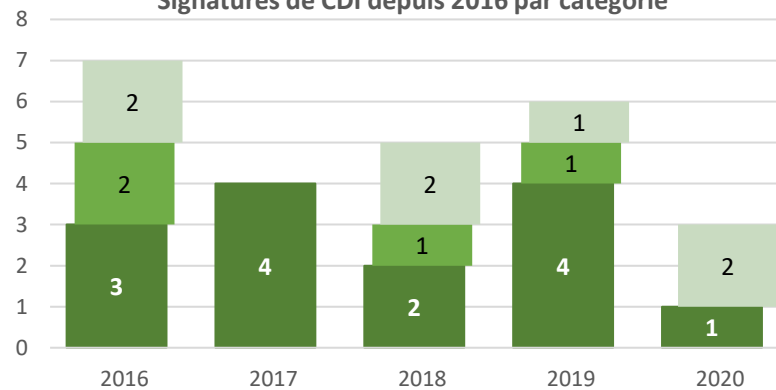
de taux de rotation

5 ans et 6 mois

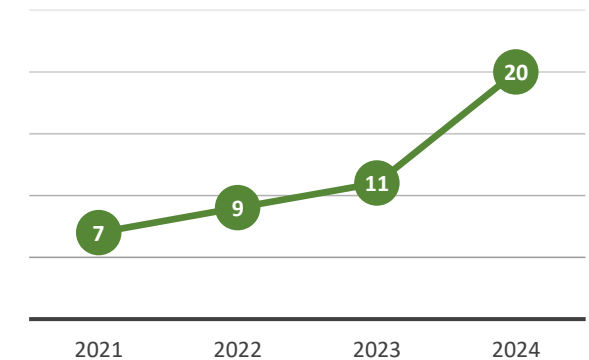
Soit l'ancienneté moyenne des contractuels (CDI et CDD confondus) dont 3 ans et 5 mois pour les CDD et 10 ans pour les CDI

	CDD sur besoins permanents	CDI		CDD sur besoins non permanents		Total
		CDI	CDI Rech.	CDD	CDD Rech.	
A	24	18	4	3	21	70
B	16	9		6	1	32
C	29	21		11		61
Apprenti				1		1
	69	48	4	21	22	164

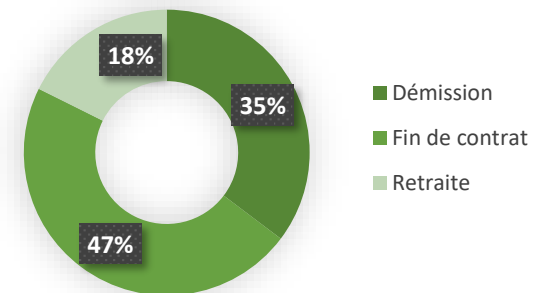
Signatures de CDI depuis 2016 par catégorie



CDI prévisionnel sur 4 ans hors contrats recherche



Répartition par motifs de départ



62%

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

25

contrats étudiants sur l'année universitaire 2019-2020

134

Vacataires administratifs sur l'année universitaire 2018-2019

6

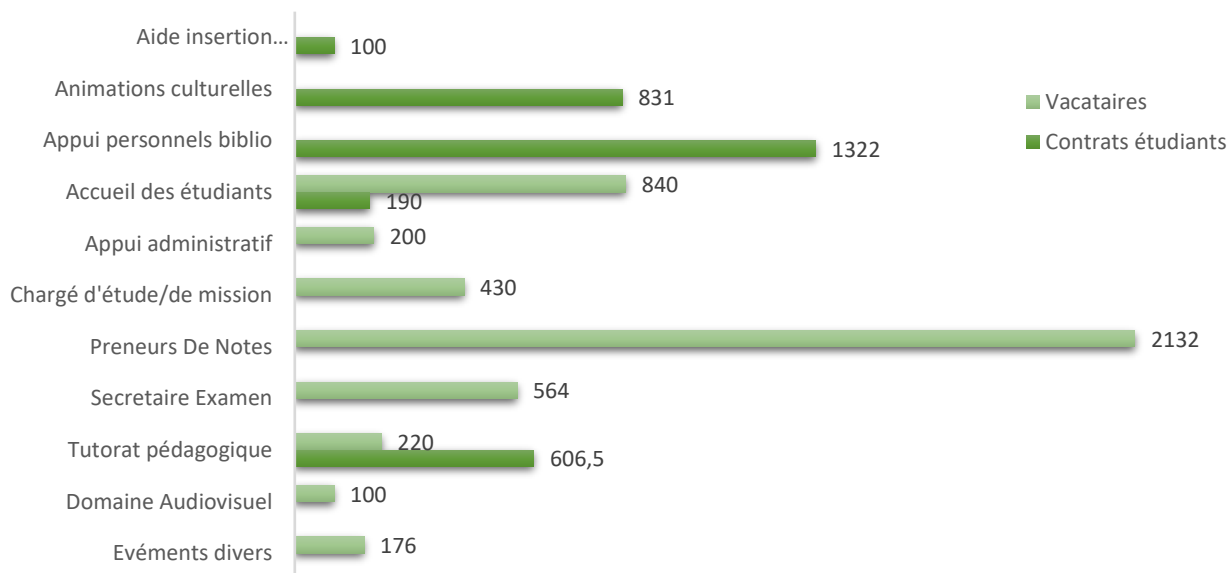
ETP représentés par les heures des contrats étudiants et les heures des vacataires administratifs.

3

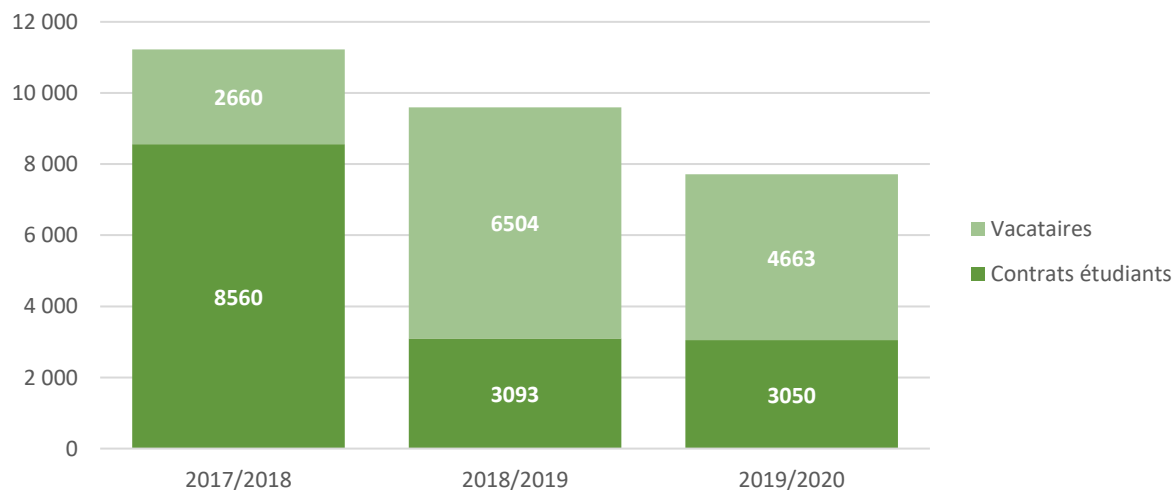
services civiques, soit 8 de moins qu'en 2018/2019. Chaque contrat effectue 24h par semaine soit 0,7 ETP par contrat.

LES CONTRATS ETUDIANTS – VACATAIRES ADMINISTRATIFS – SERVICES CIVIQUES

Nombre d'heures réalisées par missions sur l'année 2019-2020



Evolution du nombre d'heures par type de contrat



01 – Emplois et Effectifs

Source : RERS 2020

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



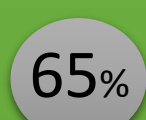
Part des femmes titulaires dans la catégorie A

UPVD

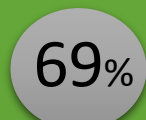
National



Part des femmes titulaires dans la catégorie B

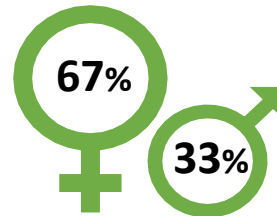


Part des femmes titulaires dans la catégorie C



LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

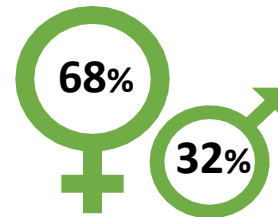
BIATSS Titulaires et Contractuels



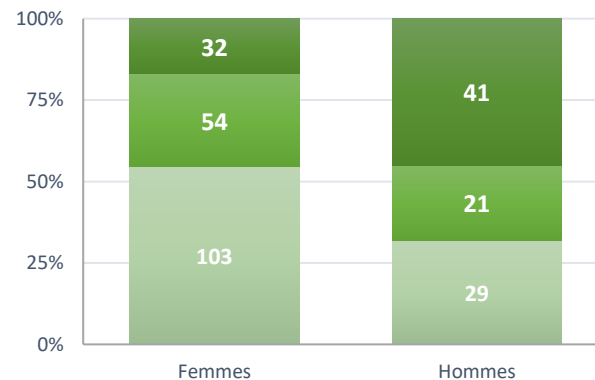
En 2018, la part des hommes dans les effectifs BIATSS était de 35%

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

BIATSS Titulaires



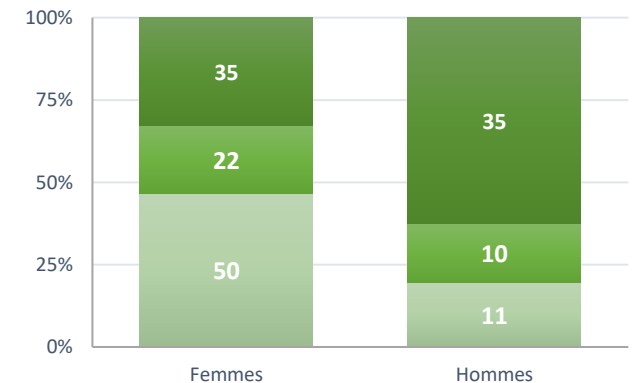
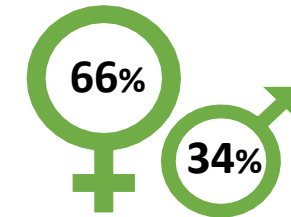
UPVD



Cat.	Grade	H		F	
		Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
A	Grades supérieurs	22	54%	11	34%
	1er grade	19	46%	21	66%
B	Grades supérieurs	11	52%	25	46%
	1er grade	10	48%	29	54%
C	Grades supérieurs	17	59%	61	59%
	1er grade	12	41%	42	41%

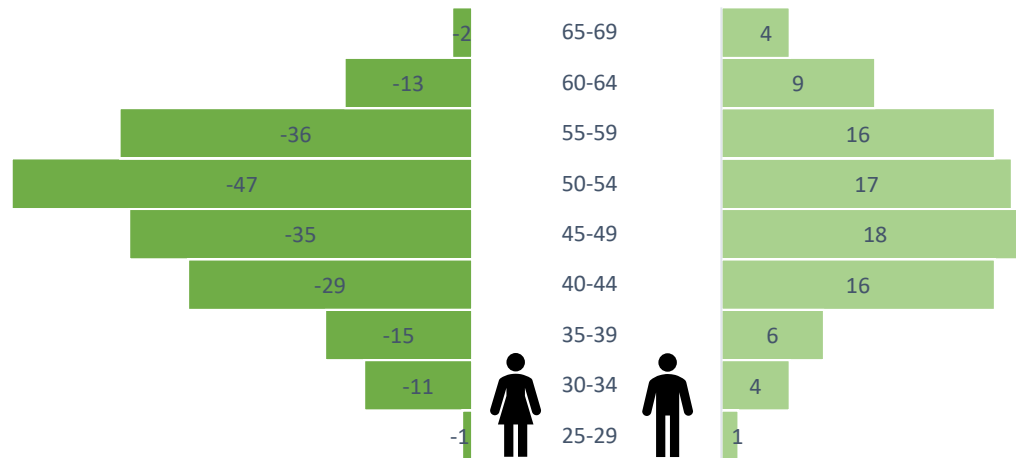
En moyenne, 49% des femmes sont dans le 1^{er} grade de leur catégorie contre 45% chez les hommes. Les écarts les plus flagrants sont sur les catégories A et B (respectivement 17 et 6 points d'écart).

BIATSS Contractuels

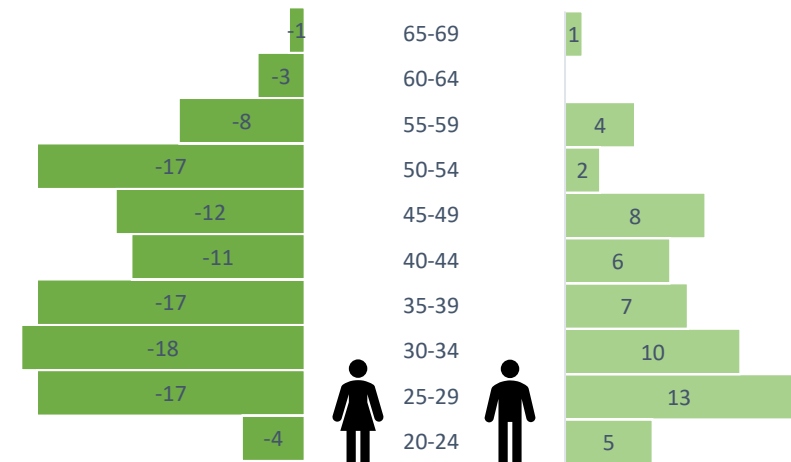


LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

Pyramide des âges BIATSS titulaires



Pyramide des âges BIATSS contractuels



FOCUS SUR LES SENIORS

33

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

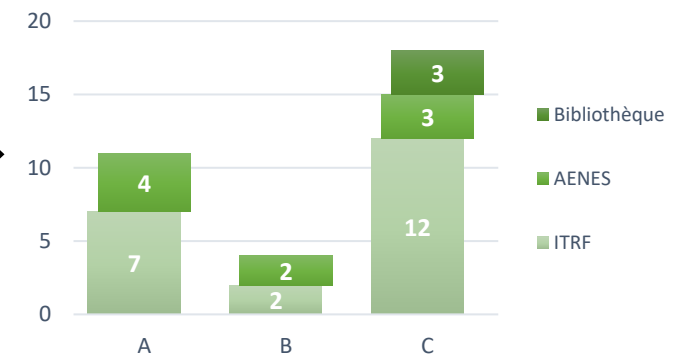
19



14

11 CAT. A
4 CAT. B
18 CAT. C

BIATSS de + 60 ans par filière



Age moyen des BIATSS

Titulaires

49,1

Contractuels

39,2

46%

des - de 35 ans occupent un poste de catégorie A

dont

82%

de contractuels

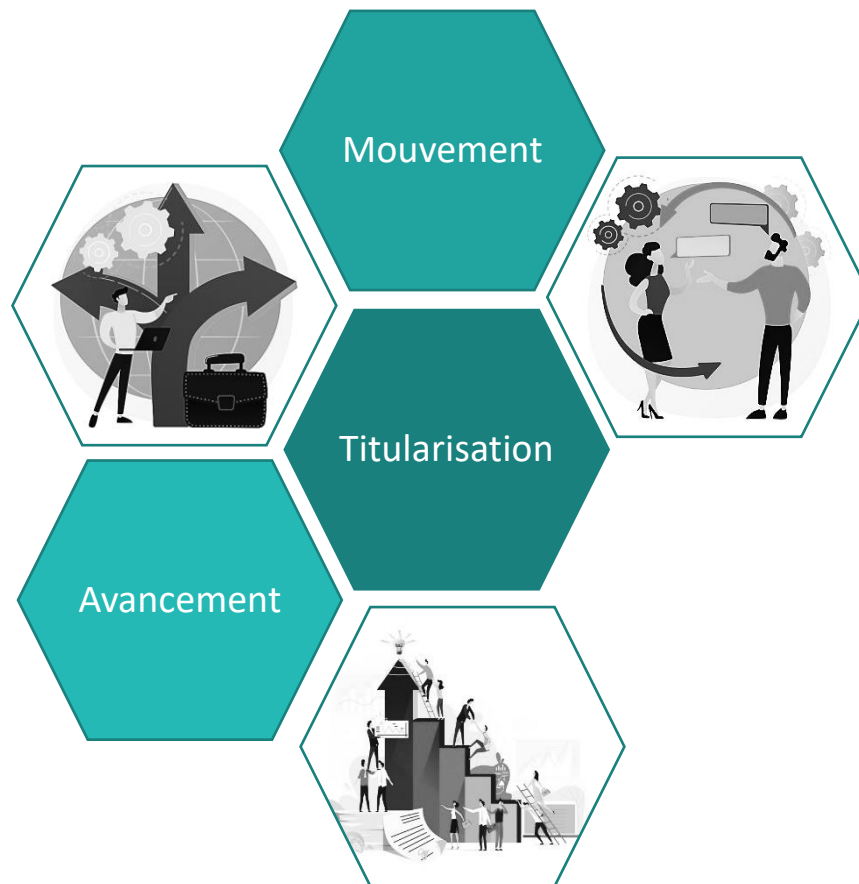
54%

des + de 50 ans occupent un poste de catégorie C

64%

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

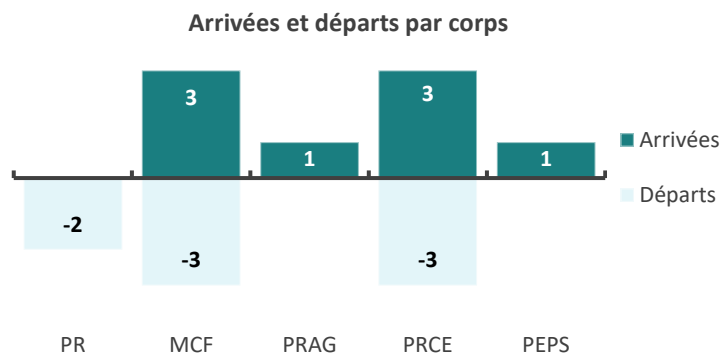
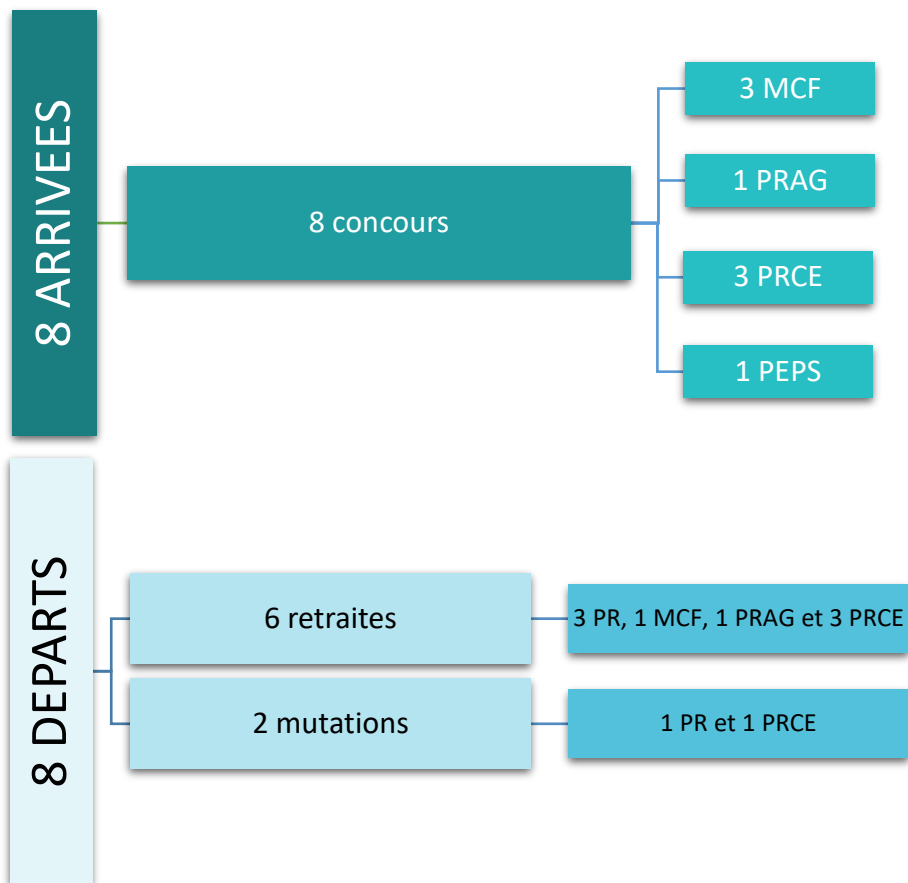
02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE



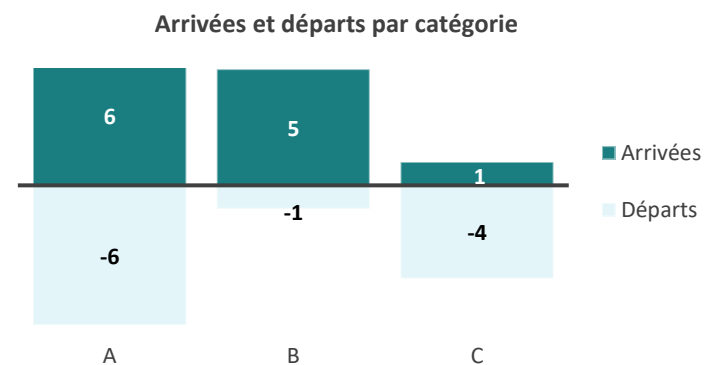
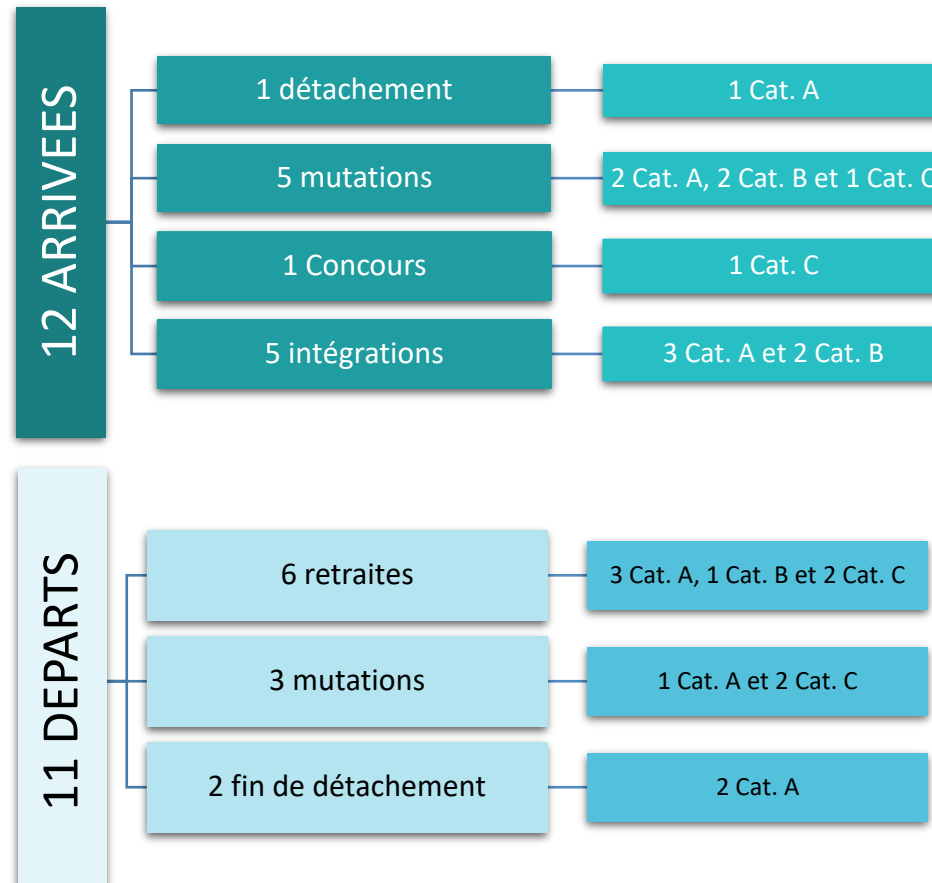
2.1 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS TITULAIRES

Données année civile 2020

Enseignants et enseignants-chercheurs



BIATSS



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

2.2 LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

% de candidats parmi les promouvables

(les données correspondent à la campagne 2020 UPVD vs la campagne nationale 2019)

UPVD

National

26%

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 2020 UPVD vs la campagne nationale 2019)

UPVD

National

47%

45%

Source : Notes de la DGRH sur l'avancement de grade des enseignants-chercheurs (promotions nationales et locales) de mars 2021

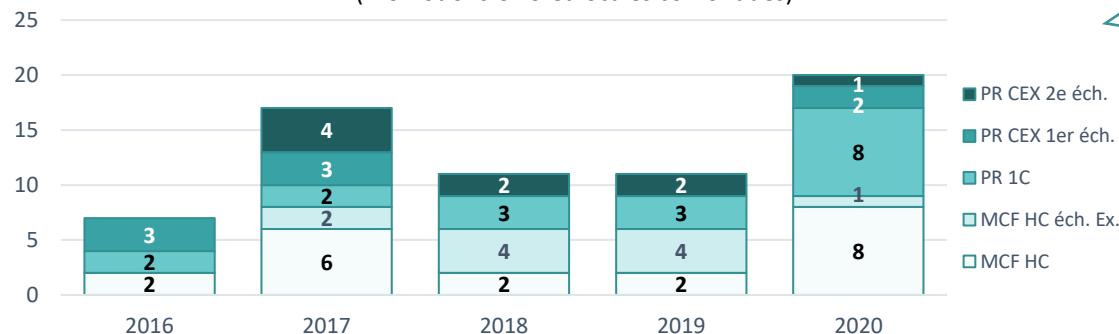
Avancement des enseignants-chercheurs en 2020

	Promouvables	Candidats	Promus CNU	Promus Local	Total promus	% promus / candidats
PR CEX 2e éch	12	4	1	0	1	17%
PR CEX 1er éch	27	6	1	1	2	50%
PR 1C	37	15	6	2	8	53%
MCF HC éch Ex	8	2	1	0	1	50%
MCF HC	80	16	5	3	8	50%
Totaux	164	43	14	6	20	47%

70 % des promotions sont intervenues en phase nationale.

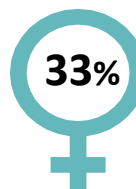
Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs depuis 2016

(Promotions CNU et locales confondues)

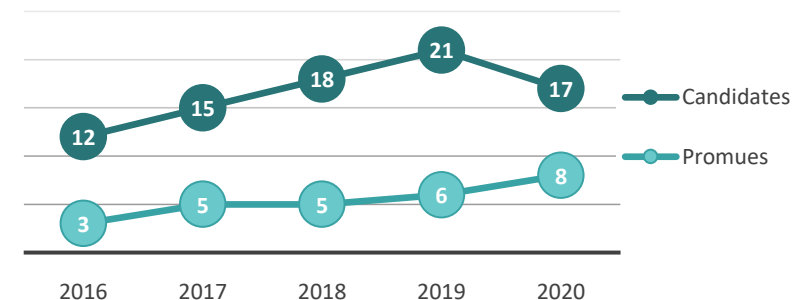


Depuis 2013, 30% des promotions sont intervenues en phase locale.

% 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

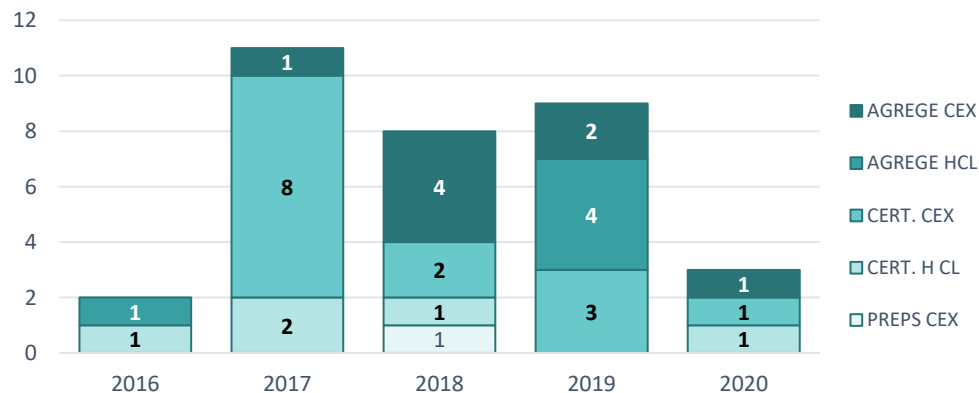
Avancement des enseignants du 2nd degré en 2020 par tableau d'avancement

	Promouvables	Promus	Taux de promotion
PRAG Classe EX	9	1	11%
PRAG Hors Classe	11	0	0%
PRCE Classe EX	4	1	25%
PRCE Hors Classe	7	1	14%
PREPS Classe EX	1	0	0%
PREPS Classe Hors classe	1	0	0%
Totaux	33	3	9%

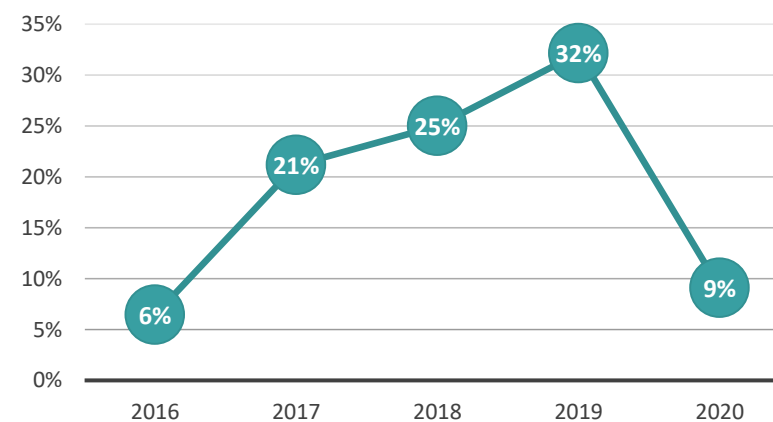
% de promu(e)s à l'UPVD par tableau d'avancement
– moyenne depuis 2016



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



Evolution du taux de promus depuis 2016



02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : AVANCEMENT DE CARRIERE

79

Promotions depuis 2016 dont 14 par LA et 65 par TA

dont

20

En 2020, (16 promotions en moyenne depuis 2016)

Liste d'aptitude

% de candidats classés en CPE

% de promus

31%

14%

Tableau d'avancement

% de candidats classés en CPE

% de promus

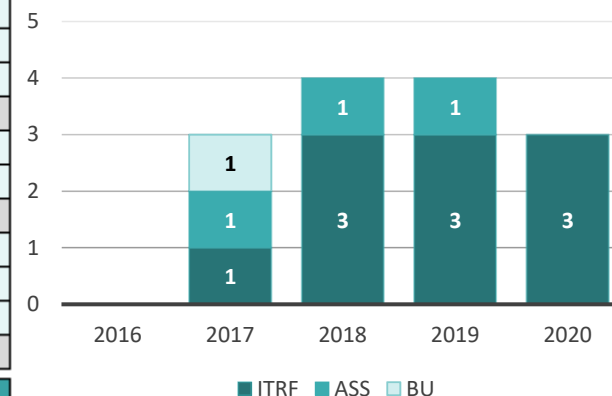
50%

47%

Listes d'Aptitude 2020

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR	25	5	1	0
	IGE	8	3	1	1
	ASI	31	14	2	0
	TECH CN	77	29	4	2
	Total	141	51	8	3
ASS	AAE	11	3	4	0
	SAENES CN	16	9	3	0
	Total	27	12	7	0
BIB	CONSERVATEUR	10	1	1	0
	BIBLIOTHECAIRE	10	4	3	0
	BIBAS CN	11	3	3	0
	Total	31	8	7	0
Totaux		199	71	22	3

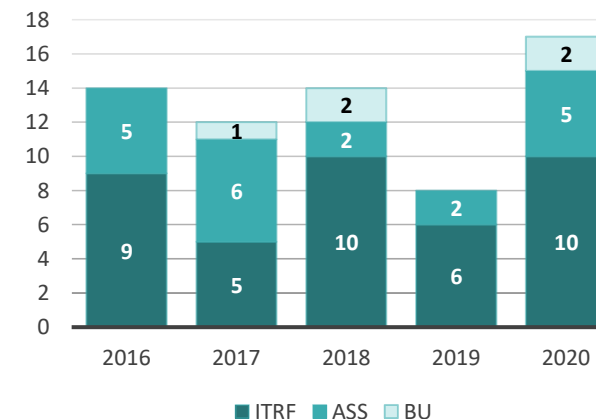
Evolution des avancements par liste d'aptitude depuis 2016



Tableaux d'Avancement 2020

		Promouvables	Candidats	Classés en CPE	Promus
ITRF	IGR 1C	1	1	1	1
	IGE HC	7	3	2	2
	TECH CE	8	1	1	1
	TECH CS	11	6	4	1
	ATRF P 1C	9	4	3	1
	ATRF P 2C	46	14	6	4
Total	82	29	17	10	
ASS	APAE	1	1	1	1
	SAENES CE	3	3	2	1
	SAENES CS	5	4	2	0
	ADJAENES P 1 C	26	24	5	2
	ADJAENES P 2 C	0	0	0	0
	INFIRMIER HC	1	1	1	1
INFIRMIER CS	0	0	0	0	
Total	36	33	11	5	
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	3	1	1	0
	BIBLIOTHECAIRE HC	1	1	1	0
	BIBAS CE	1	1	1	0
	MAG P 1 C	9	6	4	1
	MAG P 2 C	2	1	1	1
Total	16	10	8	2	
Totaux		134	72	36	17

Evolution des avancements par tableau d'avancement depuis 2016

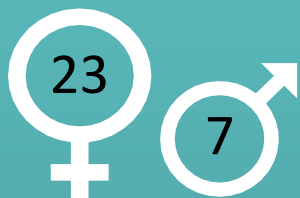


02 – MOBILITE ET GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : TITULARISATIONS

30

agents sont passés du statut de « Contractuel » à celui de « Titulaire » depuis 2016 dont :



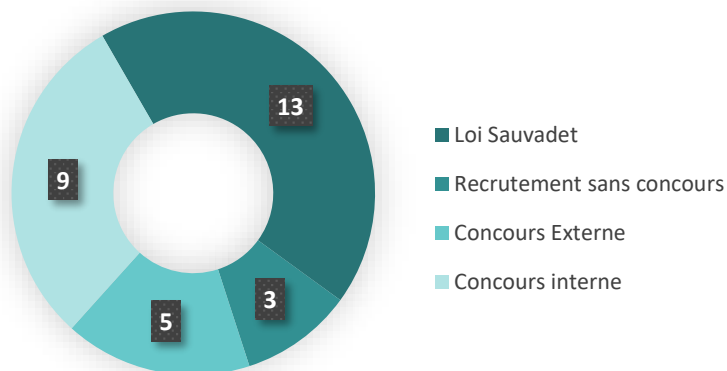
47%

Des agents titularisés depuis 2016 hors Loi Sauvadet sont de catégorie A.

41ans

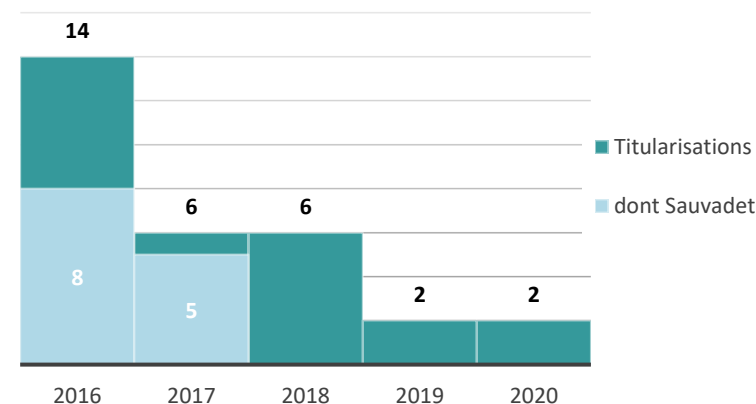
L'âge moyen des agents titularisés depuis 2016

Répartition des 30 contractuels titularisés depuis 2016



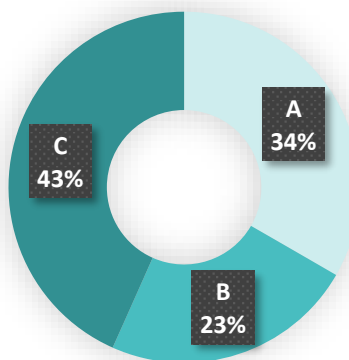
Depuis 2016, 69 % des agents ayant bénéficié du dispositif Sauvadet étaient de catégorie C.

Evolution des titularisations de BIATSS depuis 2016



Depuis 2016, 43% des titularisations ont été réalisées par le biais de concours hors loi Sauvadet.

Nombre de contractuels titularisés par catégorie depuis 2016



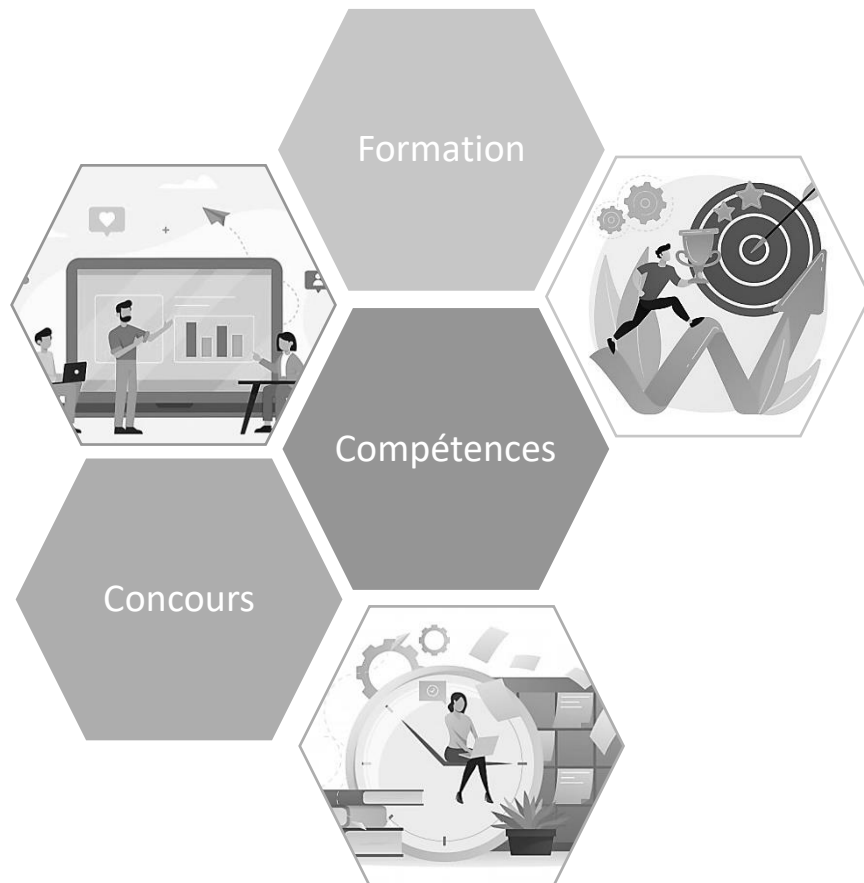
70 % des titularisations d'agents de catégorie C ont été faites via la Loi Sauvadet.

Agents titularisés par tranche d'âge depuis 2016

	A	B	C	TOTAL
-35 ans	4	1	2	7
35-50 ans	6	5	7	18
+ 50 ans		1	4	5
TOTAL	10	7	13	30

- ✓ 40% des agents de catégorie A titularisés ont moins de 35 ans.
- ✓ Les 35-50 ans représentent 60% des agents titularisés.
- ✓ 80% 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 2020

438

Stagiaires formés en 2020
dont :

336

BIATSS

98

Enseignants

4

Extérieurs

68%



32%



37%

des stagiaires ont
+ de 50 ans

253

agents ont été
formés en 2020
contre 343 en 2019

555

jours de formation en
2020 contre 855 en
2019

Formations suivies par les BIATSS

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	8	13	4	7,5
Axe 2	Applications de gestion	85	54	11	7
	Bibliothéconomie	7	9,5	2	4
	Communication	2	4		
	Développement durable	1	1		
	Expression écrite	3	6	1	2
	Formations scientifiques	1	1	1	15
	Gestion et comptabilité	4	8		
	Langages et bases de données	2	2		
	Management			1	1
	TIC	64	70	25	18
	Environnement professionnel	1	1	1	1
	Accueil des publics	1	0,5		
	Langues étrangères	12	42	3	11
	GRH	4	11		
Colloques, congrès, conférences	1	2	1	1	
Formation de formateurs			1	5	
Axe 3	Hygiène et sécurité	14	16	15	25
Axe 4	Préparation concours	24	33	6	7,5
Axe 5	Communication	1	0,5		
	TIC	3	1,5	1	0,5
Axe 6	Bilan de compétences	2	3		
	Communication	8	8	1	1
	Environnement professionnel	15	8		
	TIC	1	1		
	Formation de formateurs	1			
	VAE	1			
		266	295	74	106

Formations suivies par les Enseignants

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	1	2	1	1
Axe 2	Applications de gestion	17	15	7	6,5
	Développement durable			1	1
	Formations scientifiques	2	3		
	Langage et bases de données			1	5
	TIC	16	11	5	3
	Langues étrangères	3	11	1	3,5
	Formation de formateurs			1	3
	Informatique			1	2
Axe 3	Hygiène et sécurité	2	2	6	8
Axe 4	Préparation concours	3	3	3	3
Axe 5	Formations scientifiques	1		1	4
	TIC	8	4	14	7
Axe 6	Colloques, congrès, conférences			1	52
	Bilan de compétences	1	4		
	Environnement professionnel	1	0,5		
		55	54,5	43	99

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 - Améliorer son efficacité professionnelle et développement personnel

3.2 LA PEDAGOGIE INNOVANTE

La pédagogie innovante est apparue institutionnellement à l'UPVD dès 2014 avec le CEPI et s'est renforcée par la création du Centre d'Appui à la Pédagogie en 2018. Les activités visent à favoriser la réussite étudiante tout en contribuant à l'épanouissement professionnel des personnels et des étudiants.

- ✓ **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.
- ✓ **Deux contrats pour s'investir** : le CEPI depuis 2014 et le CPP depuis 2019 permettent à une dizaine d'enseignants de l'UPVD de concevoir et mettre en œuvre des projets pédagogiques, d'approfondir et transformer leurs pratiques et de participer à leur développement professionnel.
- ✓ **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 rendez-vous pédagogiques pour découvrir** des nouveaux outils

570

participations aux activités du
Programme de Pédagogie Innovante

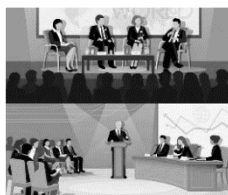
82%

des participants sont des enseignants et
enseignants-chercheurs

174

heures d'échanges en 2020 à travers des
conférences, débats et ateliers pratiques

Conférences - débats



4 conférences
(dont 1 en visio)
10 heures
94 participants
(dont 72 % d'enseignants)

Ateliers



27 ateliers
(dont 13 en visio)
90 heures
263 participants
(dont 76 % d'enseignants)

RDV pédagogique



7 RDV pédagogiques
(dont 4 en visio)
7 heures
45 participants
(dont 73 % d'enseignants)

Communauté cépistes 6.0



13 rencontres
35 heures
115 participants

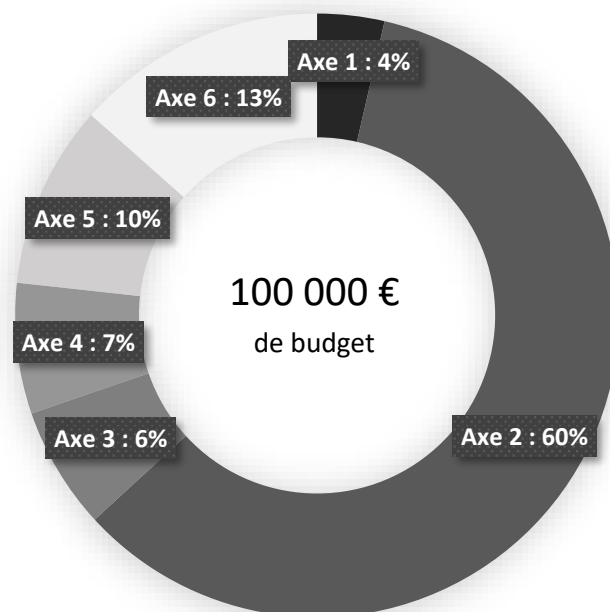
Formation Nouveaux MCF



15 rencontres
31,5 heures
53 participants

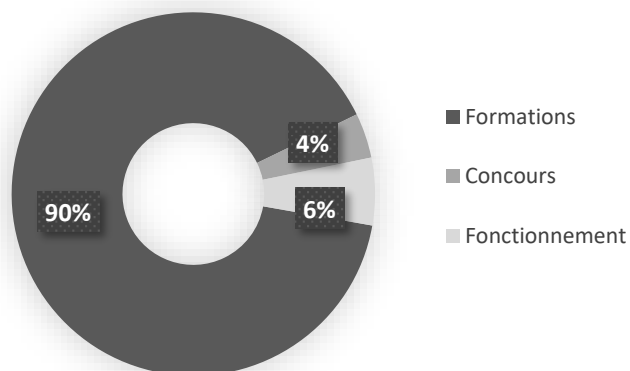
3.3 LE BUDGET

Répartition des dépenses par axe de formation



- Axe 1 : gouvernance - management - pilotage
- Axe 2 : professionnalisation et développement des compétences métiers
- Axe 3 : hygiène - sécurité et qualité de vie
- Axe 4 : préparation concours, examens professionnels
- Axe 5 : appui à la recherche et à l'enseignement
- Axe 6 - améliorer son efficacité professionnelle et développement personnel

Répartition du budget



En raison des mesures sanitaires engendrées par l'épidémie de COVID19, la totalité des formations qui étaient prévues en présentiel à partir du premier confinement (mars 2020) ont dû être reportées. La majeure partie d'entre elles ont pu être réalisées en distanciel avant la fin de l'année ; les autres ont été reportées au premier trimestre 2021. 19 formations ont été annulées pour cause sanitaire soit 21 % de la totalité des actions de formations. En un temps très court, l'ingénierie de formation s'est adaptée pour permettre la continuité des formations et assurer l'accompagnement des personnels dans les meilleures conditions. Les formats des formations ont été repensés pour les proposer en distanciel mais aussi sous format hybride, en mixant du présentiel et du distanciel voire du e-learning.

3.4 LES CONCOURS



Filière ITRF

6 ADMISSIONS

4 concours internes :

- * 2 IGE
- * 1 ASI
- * 1 TECH

2 concours externes:

- * 1 IGE
- * 1 TECH

Filière ASS

4 ADMISSION

4 examens professionnels :

- * 1 SAENES EX
- * 3 SAENES CS

Filière BIB

1 ADMISSIBILITE

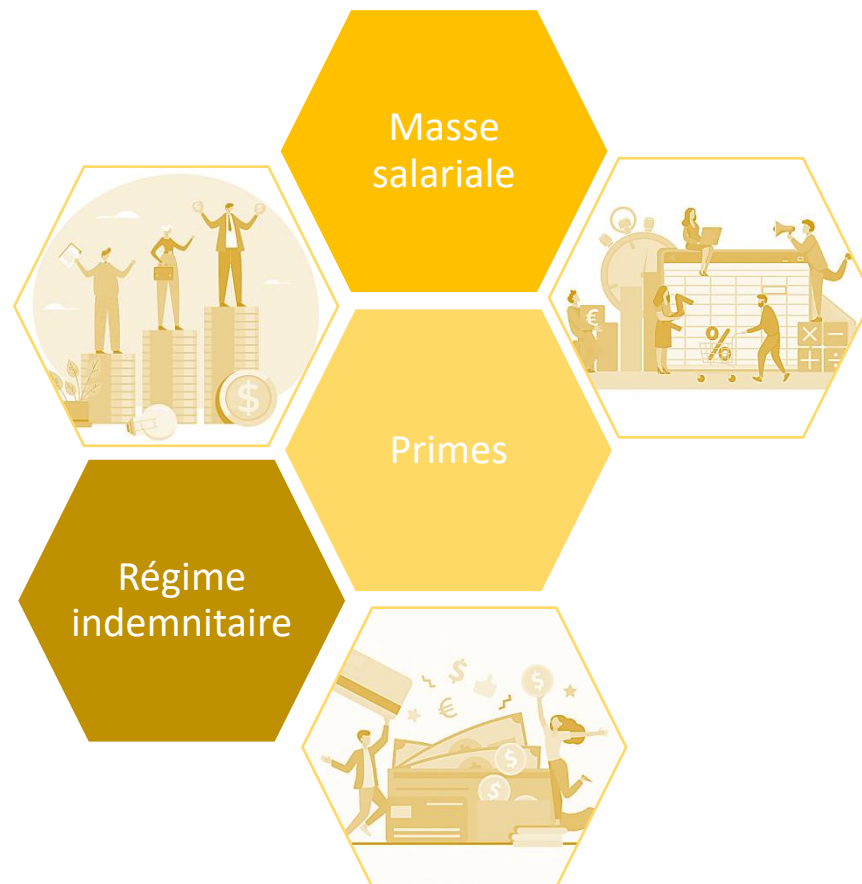
1 examen professionnel :

- * 1 BIB HC

5 Dispositifs d'accompagnement

- 3 Bilans de compétences => 1 Cat. A + 1 Cat. B + 1 Cat. C
- 1 Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) => 1 Cat. A
- 1 Compte Personnel de Formation (CPF) = 1 Cat. C

04 – REMUNERATIONS



04 – REMUNERATIONS

4.1 LA STRUCTURE DE LA MASSE SALARIALE

▪ CREDITS DE MASSE SALARIALE

Evolution de la masse salariale entre 2019 et 2020

+2,1%

L'évolution moyenne entre 2015 et 2019 est de 1,8 %

Taux d'exécution de la masse salariale 2020
(toutes sociétés confondues)

96,4%

Le taux d'exécution moyen entre 2017 et 2019 est de 97,6 %

Evolution des ressources propres entre 2019 et 2020

+7,8%



59 579 881 €

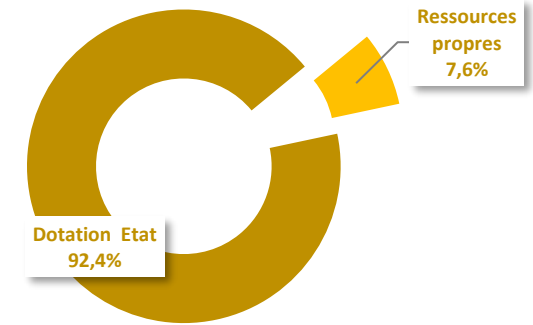
Dépenses salariales UPVD



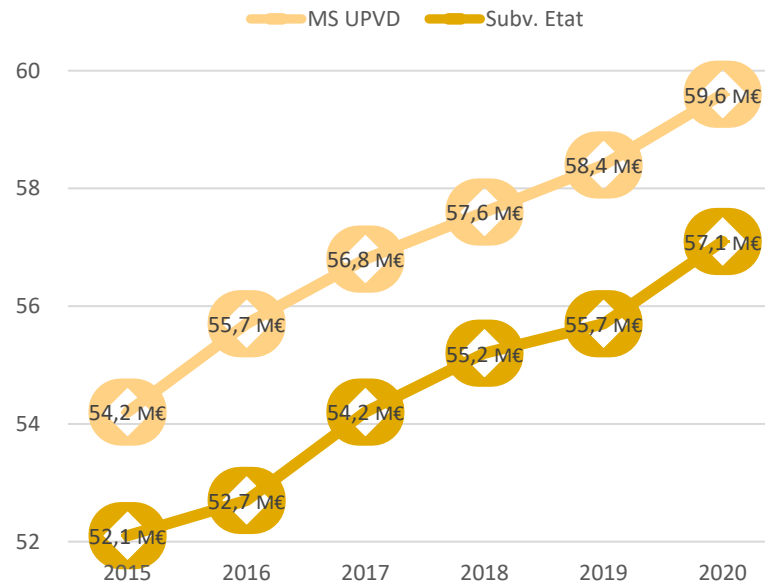
57 078 343 €

Subvention pour Charges de Service Public

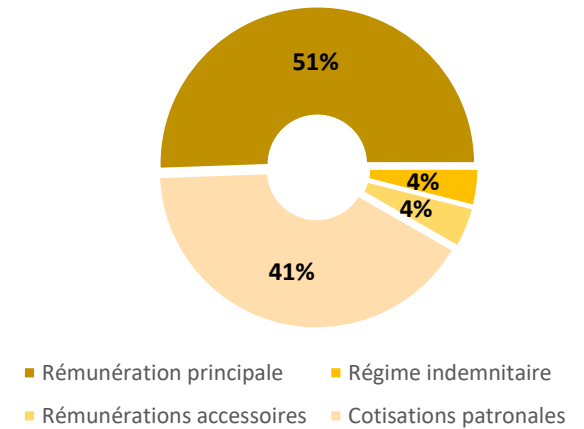
Répartition des crédits ouverts de masse salariale par origine des fonds



Evolution de la dotation de l'Etat et de la masse salariale UPVD (M€)



Répartition de la masse salariale par rubrique

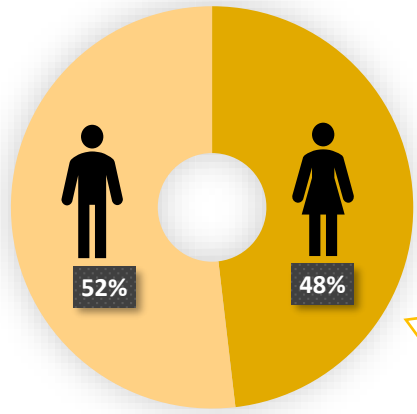
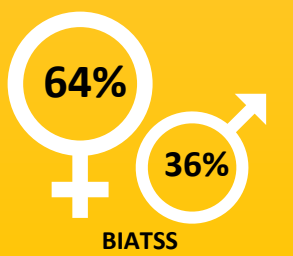
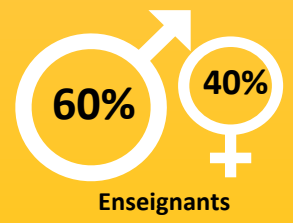


L'ensemble des cotisations (patronales et salariales) représentent environ 52% des dépenses salariales.

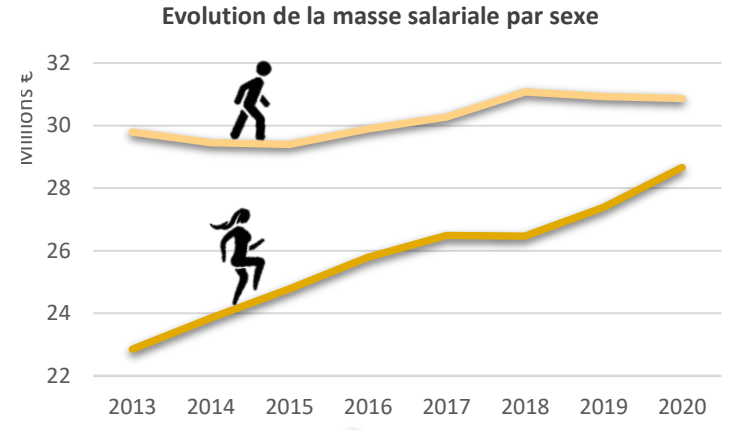
04 – REMUNERATIONS

4.2 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR POPULATION

REMUNERATION PAR SEXE



En 2013, le ratio était de 57% - 43% et ne cesse de progresser vers l'équilibre depuis.



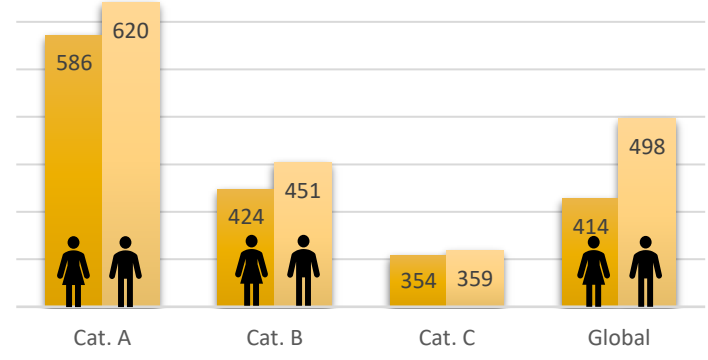
Nombre de femmes titulaires dans le top 10 des plus hautes rémunérations



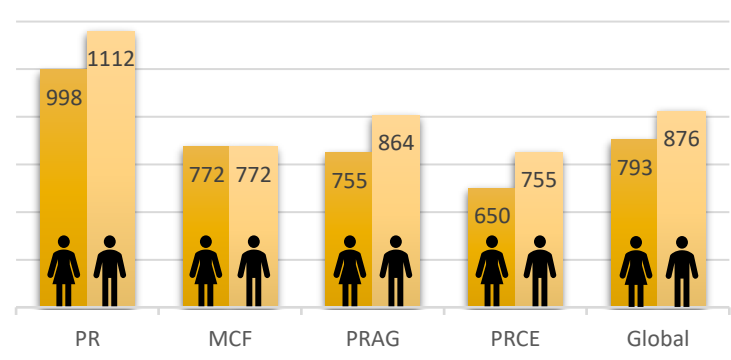
Nombre de femmes contractuelles dans le top 10 des plus hautes rémunérations



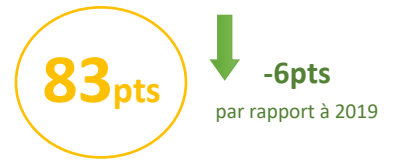
INM moyen des BIATSS Titulaires



INM moyen des Enseignants titulaires



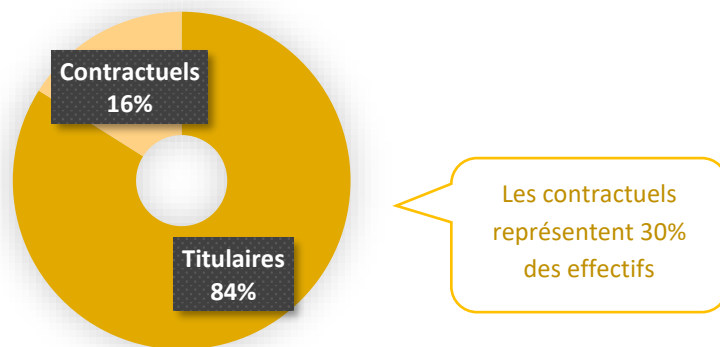
Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes BIATSS. Cela représente environ 316 € nets par mois, hors primes.



Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes Enseignants. Cela représente environ 312 € nets par mois, hors prime.

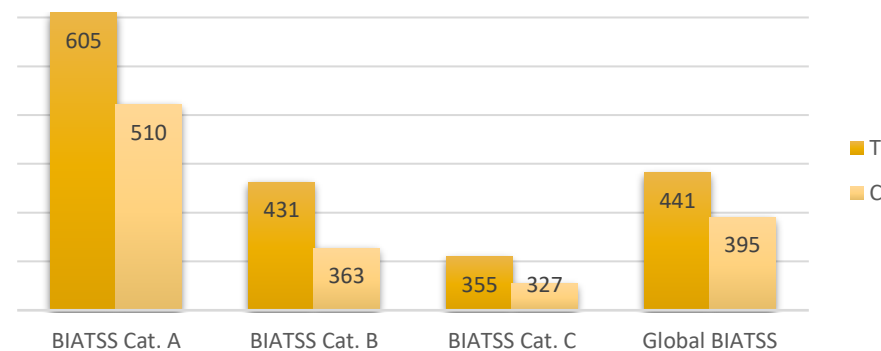
▪ REMUNERATION PAR STATUT

Répartition de la masse salariale par statut*



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

Focus BIATSS : INM moyen annuel par statut et catégorie *



*les contrats recherche sont exclus du périmètre d'observation

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.

En décembre 2020, une nouvelle revalorisation des grilles des contractuels a été mise en place, complétée par la mise en place d'un régime indemnitaire. Les écarts entre titulaires et contractuels reposent sur l'avancement régulier des INM des titulaires à l'ancienneté et au concours permettant l'avancement de grade.

Enseignants et enseignants-chercheurs :

L'écart entre les titulaires et les contractuels s'expliquent 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 2nd degré. La rémunération de ces contractuels est encadrée par une réglementation précise et stricte.

46pts

Soit l'écart moyen du traitement indiciaire entre les BIATSS titulaires et les BIATSS contractuels, toutes catégories confondues. L'écart était de 52 points en 2019.

170€

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 :

- 349 € net entre les BIATSS titulaires **A** et les BIATSS contractuels **A**
- 251 € 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

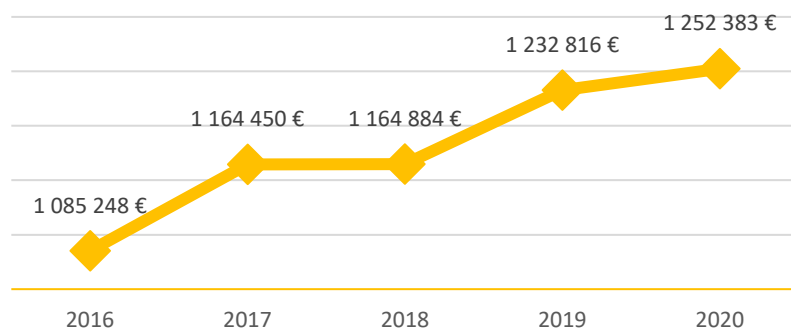
BIATSS

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
Titulaires	F	2 814 €	1 955 €	1 549 €
	M	2 927 €	2 133 €	1 587 €
Total Titulaires		2 876 €	2 004 €	1 558 €
Contractuels	F	2 134 €	1 437 €	1 296 €
	M	1 878 €	1 472 €	1 297 €
Total Contractuels		2 030 €	1 447 €	1 296 €

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

Le régime indemnitaire des BIATSS a été rehaussé une première fois en 2019 puis une deuxième fois en fin d'année 2020.

Régime indemnitaire des BIATSS Titulaires



Enseignants et Enseignants-Chercheurs

	Titulaires		Total Titulaires
	F	M	
PR	4 122 €	4 664 €	4 501 €
MCF	3 207 €	3 215 €	3 212 €
PRAG	3 061 €	3 559 €	3 310 €
PRCE	2 683 €	3 158 €	2 879 €
PEPS	2 581 €	3 234 €	2 799 €
Contractuels			
	F	M	Total Contractuels
MCF/PR ASS.	1 353 €	1 228 €	1 296 €
ATER	1 763 €	1 763 €	1 763 €
Doctorant	1 422 €	1 422 €	1 422 €
Ens. Contr	1 444 €	1 588 €	1 506 €
LECT	1 219 €	1 219 €	1 219 €

Les enseignants du 2nd degré possèdent une ancienneté moyenne élevée

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

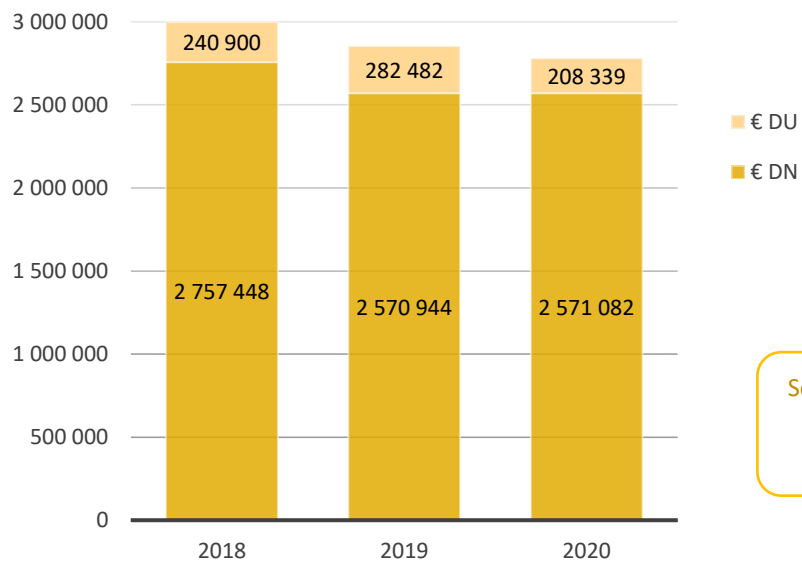
Les PRP sont plus nombreuses et mieux valorisées.

Primes Enseignants et Enseignants-chercheurs

	2016	2017	2018	2019	2020
Prime Adm.	36 878 €	37 917 €	39 540 €	35 439 €	34 908 €
PCA	107 614 €	101 871 €	95 895 €	96 144 €	102 316 €
PEDR	205 100 €	216 231 €	206 139 €	203 677 €	196 055 €
PRES	463 038 €	473 768 €	461 842 €	463 341 €	465 161 €
PRP	93 152 €	101 933 €	131 684 €	220 455 €	253 113 €
Total	905 782 €	931 720 €	935 100 €	1 019 056 €	1 051 552 €

LES HEURES COMPLEMENTAIRES

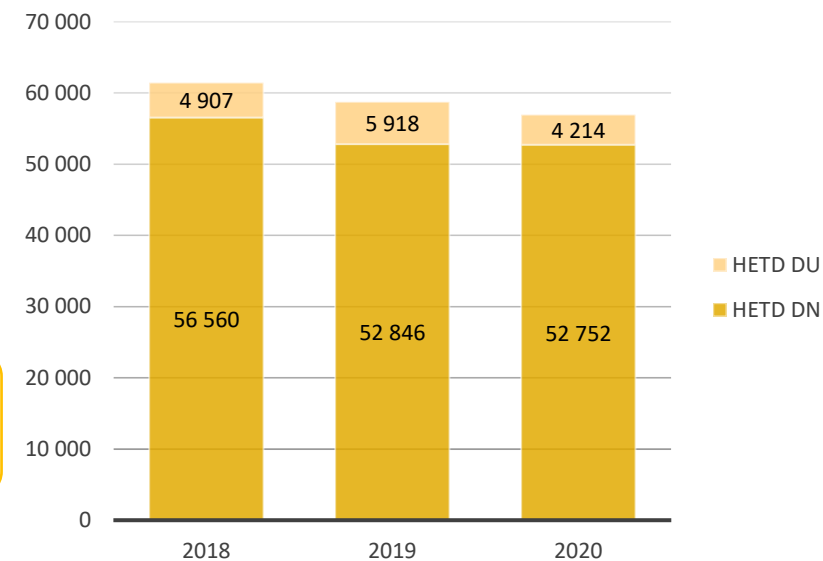
Evolution des dépenses en heures complémentaires



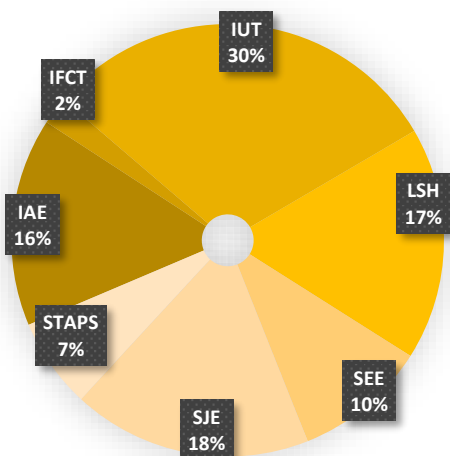
48,8€

Soit le coût moyen d'une heure complémentaire en 2020, contre 48,6 en 2019.

Evolution du nombre d'heures complémentaires

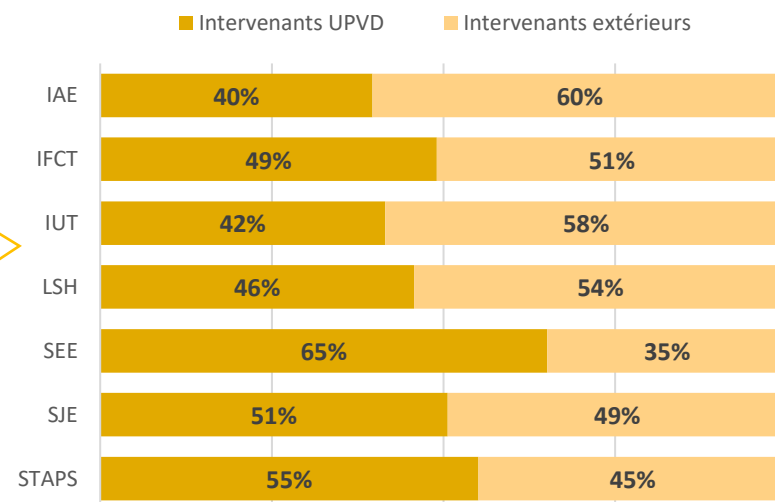


Répartition des coûts d'heures complémentaires des Diplômes Nationaux par structure



52 % 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 %.

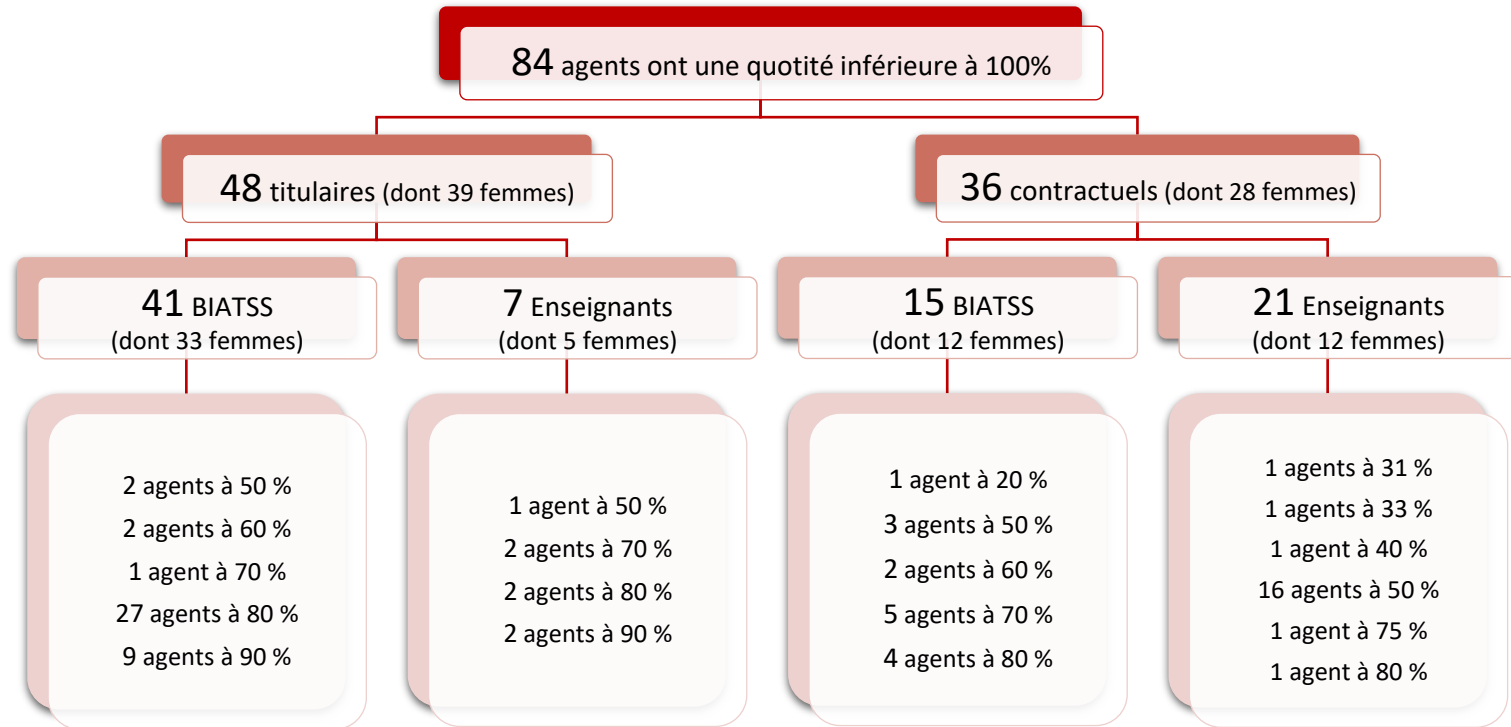
15% des BIATSS titulaires travaillent à temps partiel

80% des agents titulaires à temps partiel sont des femmes

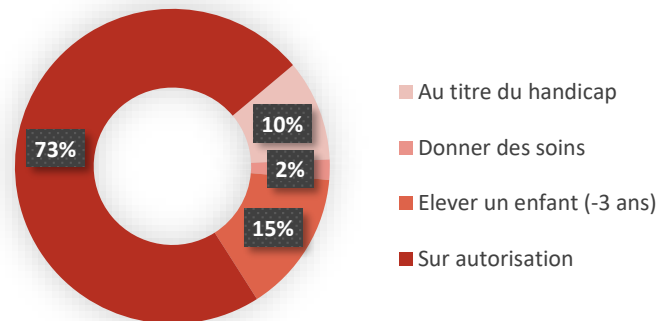
60% des agents titulaires à temps partiel ont opté pour une quotité à 80%

36% Des enseignants contractuels (hors contrats doctoraux) sont à temps incomplet

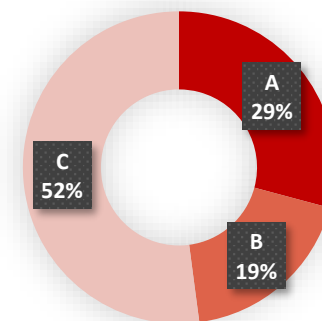
53% Des agents à temps incomplet ont une quotité à 50%



Motif du temps partiel des personnels titulaires



Répartition des personnels titulaires à temps partiel par catégorie



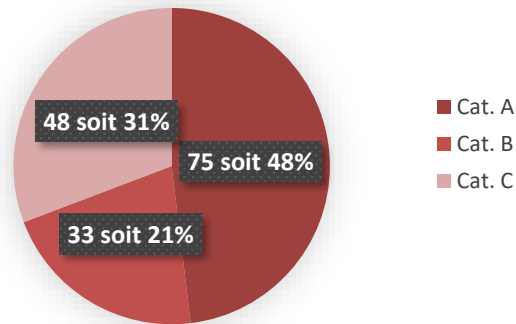
5.2 LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

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 :

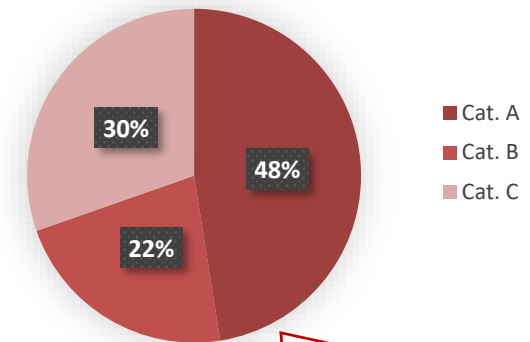
- ✓ Prise de congés
- ✓ Indemnisation de jours : cat. C = 75€/jour, cat. B = 90€/jour, cat. A = 135€/jour
- ✓ Epargne dans le cadre de la Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les personnels titulaires.

Cartographie des 156 CET ouverts au 31/12/2020



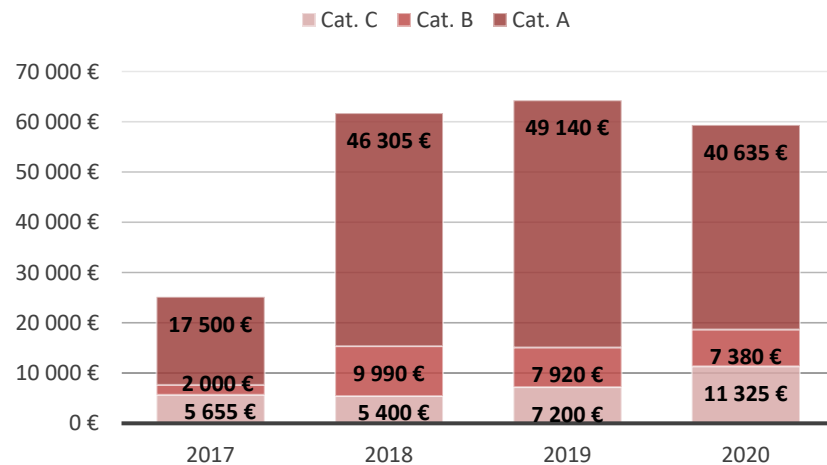
En 2020, 22 nouveaux CET ont été ouverts (13 cat. A + 9 cat. C).
35% des BIATSS possèdent un CET contre 31% en 2019.

Répartition des 2236 jours stockés par catégorie



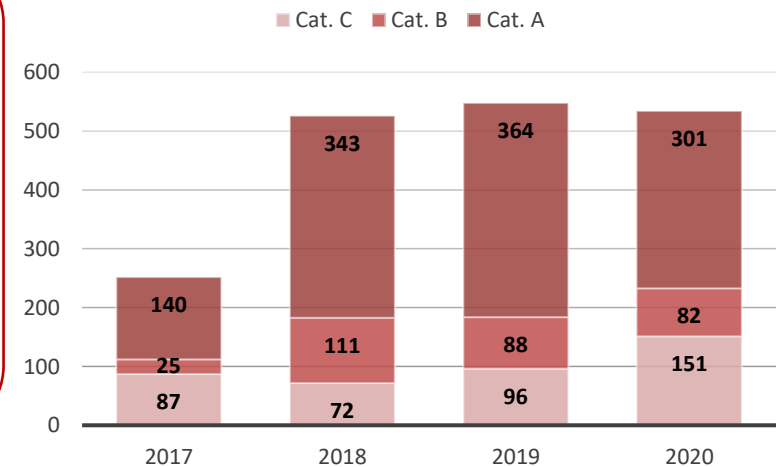
En 2020, les CET ont été abondés de 977 jours supplémentaires
contre 714 jours en 2019 et 614 jours en 2018.

Evolution du montant des jours indemnisés



En 2020, 534 jours ont été monétisés soit +-14 jours par rapport à 2019. Le montant payé atteint 59 340 € en 2020 contre 64 220 € en 2019.
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

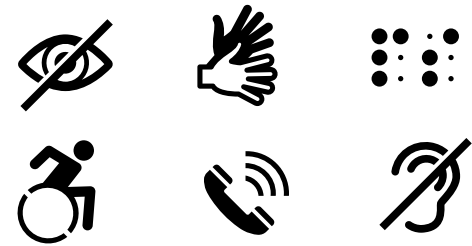


05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

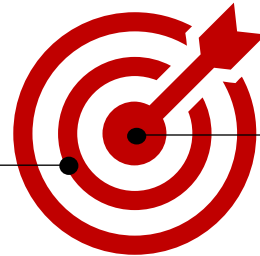
5.3 LE HANDICAP

PERSONNELS EN SITUATION DE 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 % minimum de l'effectif total de l'entreprise (art. L. 323-1 du Code du travail). Les établissements ne remplissant pas cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).



soit : **3,9%**
des personnels



Objectif : 6%
(Obligation légale)

36

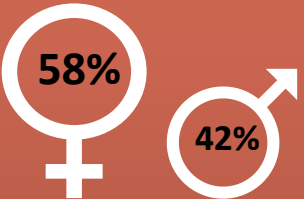
Personnels en situation de handicap.

+20%

L'évolution du nombre de personnes en situation de handicap déclaré entre 2016 et 2020.

58%

42%



83%

Des personnels en situation de handicap déclarée sont des BIATSS

58%

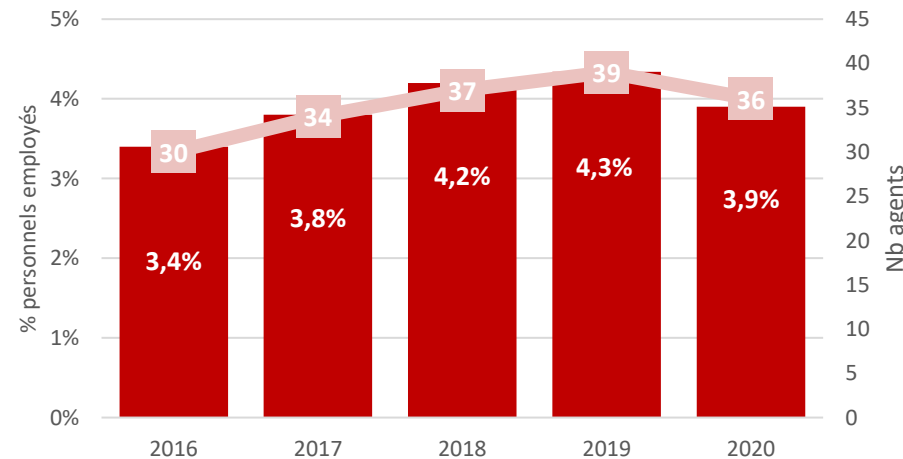
Des personnels en situation de handicap déclarée sont des catégories C

27 500 €

de dépenses consacrées au handicap depuis 2017 afin d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap (ergonomie, matériels sur mesures ou spécifiques, ...).

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

Evolution de l'employabilité des personnels en situation de handicap



La diminution du taux d'employabilité des personnels handicapés repose sur l'augmentation des effectifs globaux cumulée à la baisse du nombre d'agents en situation de handicap (retraites et non renouvellement de la déclaration de situation de handicap).

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.4 LES ABSENCES

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE ET FAMILIALES (HORS AT/MP)

26,5

Equivalents temps plein (ETP)
d'absences sur 2020
(25 ETP en 2019)

+6,1%

d'évolution du nombre de jours d'absences
pour raisons de santé
(9 685 jours en 2020 contre 9 125 en 2019)

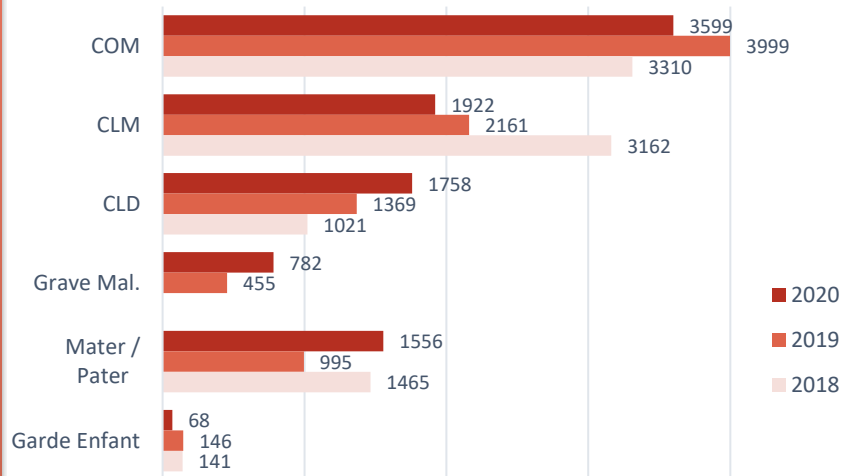
18%

Des personnels ont bénéficié d'au moins
une absence au cours de l'année 2020

3%

Soit le taux d'absentéisme en 2020
(ETP absence / ETP Travaillés)

Nombre de jours d'arrêts par type d'absence

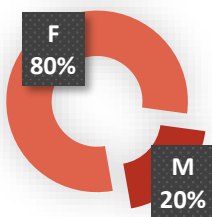


COM : Congé Ordinaire de Maladie

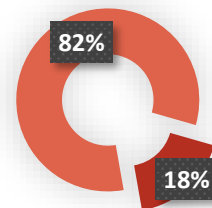
CLM : Congé de Longue Durée - pour le fonctionnaire atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ou reconnue par le Comité médical - Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

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

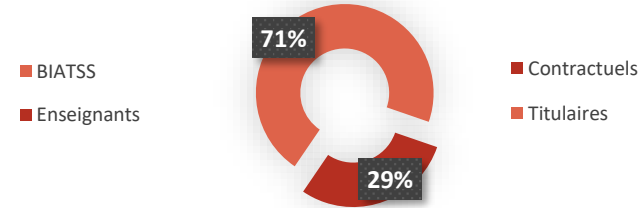
Jours d'absences par sexe



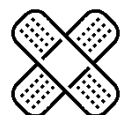
Jours d'absences par poste



Jours d'absences par statut



Congé pour maladie ordinaire
1,1 %



Congé longue/grave maladie - longue durée
1,4 %

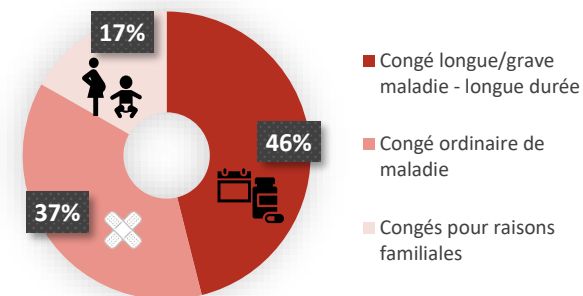


Absences pour maladie
2,5 %



Absences pour raisons familiales
0,5 %

Typologie des absences



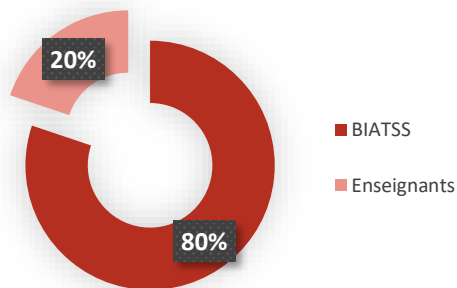
■ ZOOM SUR LES CONGES ORDINAIRES DE MALADIE

	2020	2019	2018	Evolution 2020 vs 2019
Nb agents arrêtés	118	169	188	-30%
Nb arrêts	253	343	355	-26%
Nb jours d'absence	3 599	3 999	3 310	-10%
Durée moyenne d'un arrêt	14	12	9	+22%

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 2018 à 74% en 2020. La proportion des agents à bénéficier de congés ordinaires de maladie est en baisse constante sur les 3 dernières années.

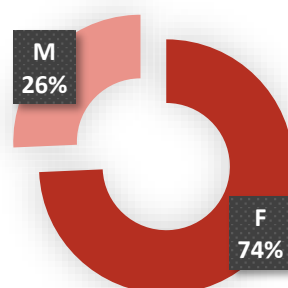
- 14jrs** la durée moyenne d'un arrêt (contre 12 jours en 2019 et 9 jours en 2018)
- 7%** des arrêts sont d'une durée de 1 à 2 jours (12% en 2019, 17% en 2018), soit une baisse constante depuis la réinsertion du jour de carence en 2018.
- 32%** soit le poids des arrêts de + de 30 jours dans les absences pour maladie ordinaire (29% en 2019, 24% en 2018)
- 13%** des agents ont pris au moins un congé ordinaire de maladie (19% en 2019 et 21% en 2018).

Jours d'absences par poste



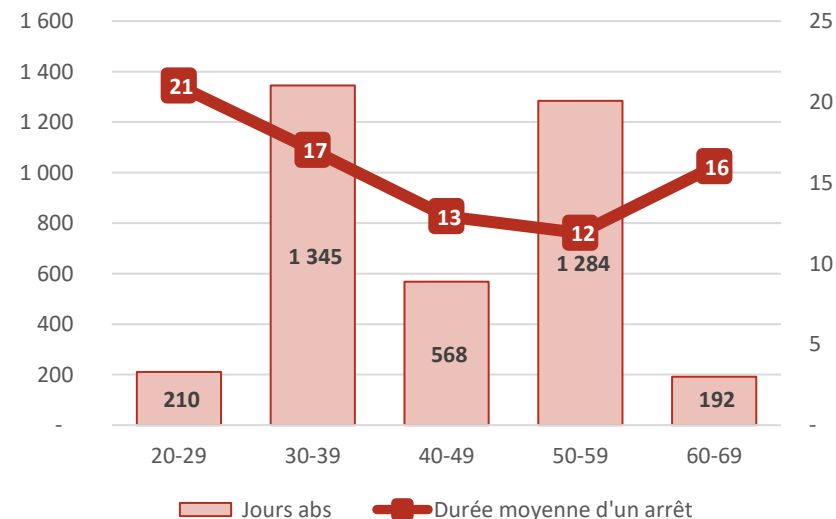
La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 14 jours pour un BIATSS et 16 jours pour un enseignant.

Jours d'absences par sexe



La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 15 jours pour une femme et 13 jours pour un homme.

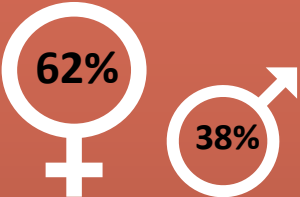
Absences par tranche d'âge



■ ABSENCES POUR MOTIF PROFESSIONNEL

13

Agents ont été absents pour motif professionnel. Tous sont des enseignants-chercheurs dont :



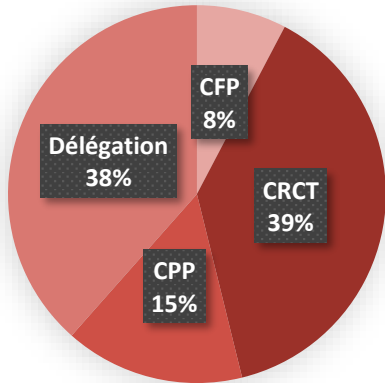
3,9

Le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) d'absences pour motif professionnel

- > **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)** : permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois.
- > **Congé pour Projet Pédagogique (CPP)** : est un dispositif de formation destinée à reconnaître l'investissement pédagogique des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- > **Congé de Formation Professionnelle (CFP)** : permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.
- > **Délégation** : est une position d'activité spécifique aux enseignants-chercheurs leur permettant de se dédier uniquement à une activité de recherche

	CFP		CPP		CRCT		Délégation		Total Effectifs	Total Jours
	Effectifs	Jours	Effectifs	Jours	Effectifs	Jours	Effectifs	Jours		
MCF	1	122	1	122	3	364	1	61	6	669
PR			1	122	2	91	4	551	7	764
Total	1	122	2	244	5	455	5	612	13	1 433

Répartition des agents par type d'absence



4 CRCT sont pourvus par des femmes.
2 enseignantes-chercheuses sont en délégation.

5.5 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Conditions d'octroi :

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire et 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.

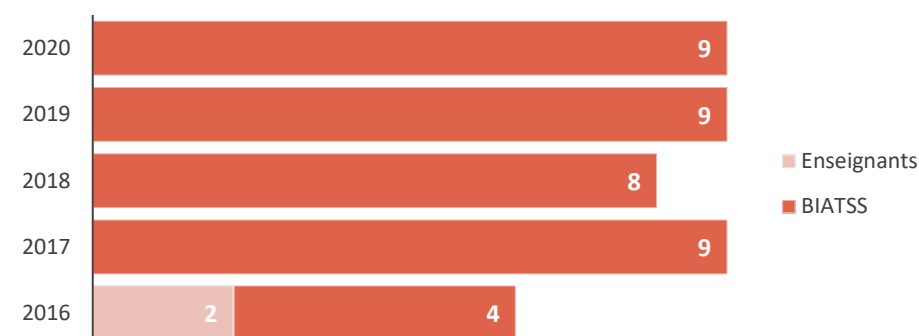
Quotité de travail :

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

Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



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



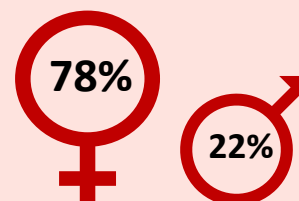
9

Agents ont bénéficié d'un temps partiel en 2020 comme en 2019.

4,5

Equivalent en Temps Plein (ETP) d'absences liées aux mi-temps thérapeutique, soit le plus haut total des 5 dernières années. La moyenne est de 3,8 ETP entre 2016 et 2020

Bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique en 2020



93%

Des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique entre 2016 et 2020 ont plus de 40 ans.

05 – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

5.6 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

9

accidents en 2020.
La moyenne depuis 2016 est de 14.

67%

Des accidents survenus en 2020 ont donné lieu à un arrêt de travail, soit la moyenne des 5 dernières années.

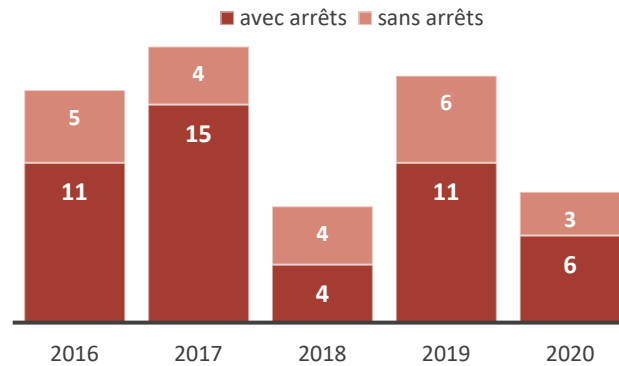
27 jours

La durée moyenne des arrêts de travail consécutifs à un accident survenu en 2020.

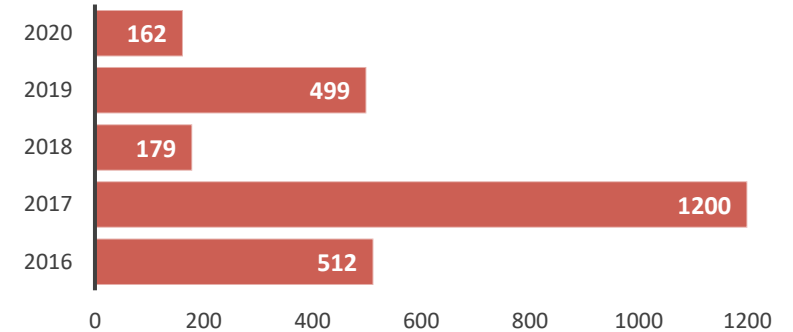
Victimes d'accidents

78%
22%

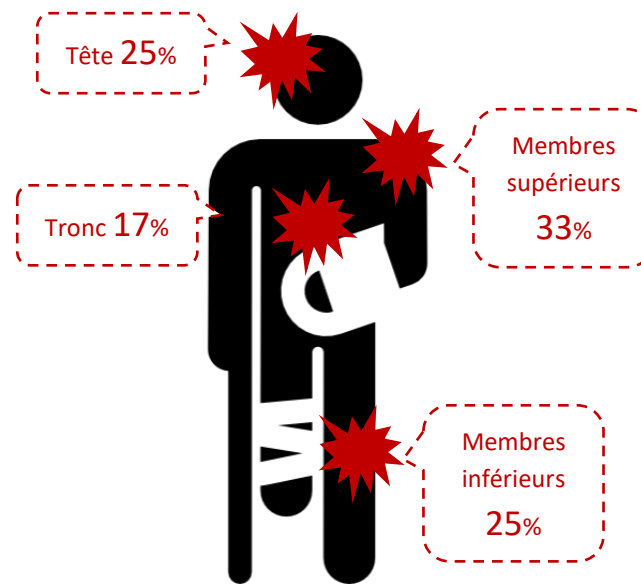
Evolution des accidents de travail depuis 2016



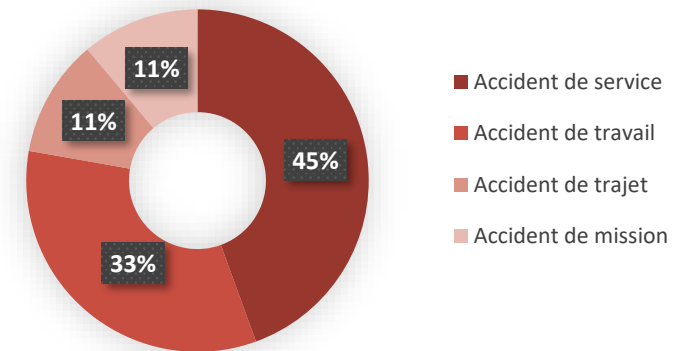
Nombre de jours d'absence en fonction de l'année de l'accident



Siège des lésions



Type d'accidents survenus en 2020



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

56% des accidents sont consécutifs à une chute ou une glissade.

5.7 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 2020, l'activité du médecin de prévention a été perturbée par la crise sanitaire. Les vacances ont été interrompues du 19 mars au 24 juin et la reprise du rythme hebdomadaire a été effective à compter du 09 septembre.

41

Agents en surveillance médicale renforcée

319

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

10

Conclusions à une aptitude avec restriction

32

Agents orientés vers d'autres professionnels (cardiologue, psychologue, endocrinologue, ...)

0

Maladie professionnelle

11%

D'absentéisme aux visites médicales et 18% d'absences excusées qui le plus souvent ne sont pas remplacées car les appels sont trop tardifs.

Examens médicaux réalisés en 2020

Examens périodiques	♀	♂	Total
Salariés non soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	32	21	53
<i>Suivi individuel général</i>	28	21	49
<i>Suivi individuel adapté</i>	4	0	4
Salariés soumis à une Surveillance Renforcée (SR)	9	17	26
<i>Suivi individuel renforcé</i>	9	17	26
Total visites périodiques	41	38	79

Examens médicaux non périodiques	♀	♂	Total
Visites d'embauche	25	48	73
Visites de pré-reprise	1	1	2
Visites de reprise	4	3	7
Visites occasionnelles	89	35	124
<i>Urgence / Urgence COVID</i>	11	5	16
<i>Occasionnelle demande du salarié</i>	64	21	85
<i>Occasionnelle demande de l'employeur</i>	7	3	10
<i>Demande du médecin du travail</i>	6	5	11
<i>Occasionnelle autre</i>	1	1	2
Total visites non périodiques	119	87	206
Total visites 2020	160	125	285

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

LES MOYENS

LES MOYENS HUMAINS

Cellule risques professionnels et Environnement :

- 1 Responsable risques professionnels, déchets dangereux
- 1 Responsable sécurité incendie et risques majeurs

- 51 assistants de préventions

- 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

281 750 € de budget (hors formations – COVID et Travaux)

- Investissement modernisation/remplacement des centrales incendie des bâtiments et accessibilité Handicap.
- 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 2020, le CHSCT s'est réuni à 5 reprises notamment 2 en lien avec la crise sanitaire (Plan de continuité et de reprise d'activité).

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

> Faits marquants 2020 : crise Sanitaire COVID :

- **Protection des personnels titulaires et hébergés (mai/décembre 2020) :** 21 000 masques chirurgicaux, 19 000 masques lavables, 2 030 gels hydroalcooliques individuels et 125 parois plexiglass pour les postes avec accueil du public.
- **Aménagement des locaux :**
 - 770 distributeurs de Gels-Hydro alcoolique (120 bornes à pédale, 125 distributeurs sur pieds, 25 distributeurs muraux et 500 flacons pompe ;
 - 180 poubelles et 60 points de collecte cartons DASRI (déchets à risques infectieux) ;
 - 1 500 sprays désinfectants et 700 bobines papier ;
 - 650 parois plexiglass pour salles informatiques ;
 - 1 500 visières ;
 - 1 650 paquets de lingettes désinfectantes.

> 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)
- Poursuite des remplacement des centrales incendie des bâtiments du campus. Un système de sonorisation pour les risques majeurs et attentats est associé à ces remplacements.

Gestion des déchets dangereux



- Collecte selective des déchets chimiques, biologiques sur l'ensemble des sites.
- Partenariats avec des éco-organismes de collecte des piles, cartouches d'encre, équipements électriques (professionnels et ménagers), ampoules et tubes fluorescent.

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.

Rapport social 2020

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 2020 : 10

▪ 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 2020 : 5

▪ 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 2020, les commissions paritaires d'établissement (C.P.E) ne sont plus compétentes, à compter du 1^{er} janvier 2021, en matière d'affectation dans les établissements.

Nombre de réunions plénières en 2020 : 0

CPE ITRF

- 12 représentants de l'Administration (dont 4 ♀ et 8 ♂)
- 12 représentants des Personnels (dont 5 ♀ et 7 ♂)

Nombre de réunions en 2020 : 3

CPE ASS

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

Nombre de réunions en 2020 : 2

CPE BIB

- 6 représentants de l'Administration (dont 2 ♀ et 4 ♂)
- 6 représentants des Personnels (dont 3 ♀ et 3 ♂)

Nombre de réunions en 2020 : 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 ♂)
- 9 représentants des Personnels (dont 6 ♀ et 3 ♂)

Nombre de réunions en 2020 : 1

▪ 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 2020 : 2

Nombre de CAC restreints en 2020 : 10

▪ 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 2020 : 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 2020 : 8

6.2 ELECTIONS

L'année civile 2020 a été marquée par le renouvellement intégral des conseils centraux et les composantes de l'Université (sauf STAPS) :

9 scrutins en 2020

- ✓ Election des représentants des personnels et des usagers aux conseils des faculté de LSH, SEE et SJE (mars 2020)
- ✓ Election des représentants des personnels et des usagers au conseil de l'IAE, l'IFCT et l'IUT (mars 2020)
- ✓ Annulation des Elections aux conseils centraux (mars 2020)
- ✓ Election des représentants des personnels et des usagers aux conseils centraux : CA, CR et CFVU (octobre 2020)



6.3 ACTIVITE CONVENTIONNELLE

L'activité réglementaire se traduit par le nombre de décisions prises par le président de l'université :

- ✓ Sur 2020, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **76 décisions**
- ✓ Sur 2019, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **67 décisions**
- ✓ Sur 2018, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **93 décisions**

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

- ✓ Sur 2020, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **183 conventions**, nonobstant le flux conventionnel dans les autres services
- ✓ Sur 2019, le service des affaires institutionnelles et juridiques a comptabilisé **244 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.

6.4 VIE DISCIPLINAIRE ET VIE CONTENTIEUSE

▪ VIE DISCIPLINAIRE

En 2020, l'UPVD dénombre 14 dossiers disciplinaires.

▪ VIE CONTENTIEUSE

10 contentieux en cours



Dont 7 nouveaux contentieux en 2020



10 dossiers terminés en 2020



Rapport social 2020

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 personnel administratif
- 1 assistante sociale par convention

LE BUDGET



83 430 € soit + 9,7 % par rapport à 2019

- 71 394 € de dépenses dont
- 43 541 € de fonctionnement
 - 27 853 € de masse salariale

LES PRESTATIONS INDIVIDUELLES

Répartition des demandes	2018	2019	2020
Aides exceptionnelles	3 000 €	4 008 €	6 522 €
Séjours d'enfants	2 981 €	3 002 €	452 €
Allocations enfants handicapés	10 153 €	6 692 €	8 575 €
Allocation spéciale jeunes adultes handicapés			1 119 €
Soins coûteux	545 €	2 591 €	1 000 €
Garderie périscolaire	613 €	543 €	296 €
Activités culturelles et sportives enfants	1 950 €	2 148 €	2 350 €
Aide à l'aménagement des enfants étudiants	1 680 €	560 €	810 €
Aide aux vacances et loisirs	985 €	1 306 €	832 €
Aide à la restauration scolaire	7 693 €	6 515 €	4 246 €
Aide exceptionnelle COVID-19 – Matériel spécifique			1 600 €
Total	29 600 €	27 365 €	27 802 €

84 bénéficiaires



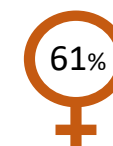
7 %



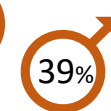
27 %



66 %



61%



39%

BIATSS
79 %

Enseignants
21 %

Titulaires
65 %

Contractuels
35 %

A
38 %

B
22 %

C
40 %

LES AIDES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

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. Depuis 2013, l'UPVD a décidé de compléter cette subvention de 1€ par repas au bénéfice des personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 368.



**670 repas subventionnés
pour 1 386 €**

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. La micro-crèche a été ouverte 181 jours en 2020.



**17 bénéficiaires en 2020 dont
7 étudiants, 4 enseignants et
6 BIATSS**

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.



**3 agents ont été
accompagnés en 2020**

L'ASSISTANCE SOCIALE

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a suspendu les permanences sur le terrain de mars à début juillet, ainsi qu'à partir de fin octobre. Toutefois les permanences en télétravail ont été maintenues, avec entretien sur site pour les agents les plus vulnérables. Les demandes traitées couvrent un large spectre (santé, finances, vie privée et professionnelle, conseil juridique, logement, handicap).



**47 agents accompagnés
143 entretiens**

L'ATTRIBUTION D'ORDINATEURS RECYCLES

En 2013, l'UPVD a signé une convention avec l'Association de Recyclage du Conflent (ARC) lui permettant de collecter le matériel informatique vétuste de l'Université. En contrepartie, l'ARC s'engage à attribuer à l'UPVD des ordinateurs entièrement réhabilités qui sont ensuite distribués, à titre gracieux, aux personnels de l'établissement, sur critères sociaux.



**29 bénéficiaires
entre 2018 et 2020**

7.2 LE COMITE D'ACTION SOCIALE 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.



Dont :

- 31 000 € de subvention UPVD
- 4 660 € des adhésions



233 adhérents



	2018	2019	2020
Voyages	237	2 583	568
Billetterie	10 925	6 991	3 954
Spectacles / Concerts	2 969	6 637	3 208
Arbre de Noël	7 189	6 617	19 864
Charges de personnel	5 859	4 300	2 556
Charges administratives	991	548	-
Autres charges	1 049	730	2 285
TOTAL DES DÉPENSES	29 219	28 405	32 435

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.

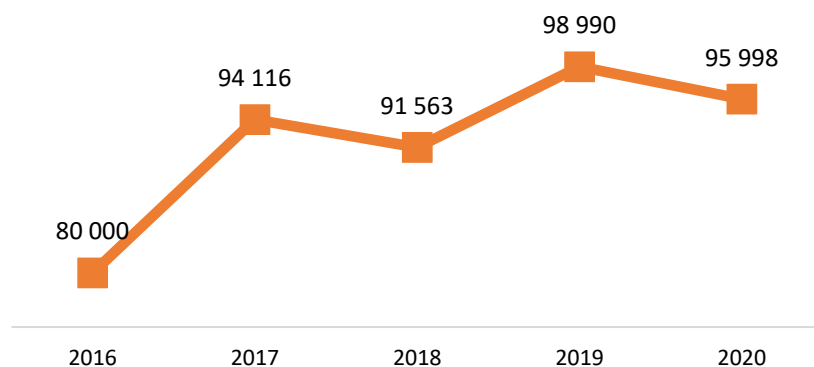
Le panel des activités physiques et sportives est organisé autour de neuf familles de pratiques sportives :

- Activités de pleine nature : ski, parapente, voile, canyoning, kite surf, spéléologie ;
- Activités d'entretien : zumba, body combat, swiss ball training, pilates, LIA, step, total body conditioning, body barre, musculation, cardio-training ;
- Activités d'expression : bachata ;
- Activités de relaxation : atelier bien-être, gym detox, yoga ;
- Activités balistiques : golf, tir à l'arc ;
- Activités aquatiques : natation ;
- Sports collectifs : basketball, football, hand ball, rugby, volley ball ;
- Sports de combat : boxe anglaise, savate boxe française, kick-boxing ;
- Sports de raquette : tennis, padel, badminton, tennis de table.

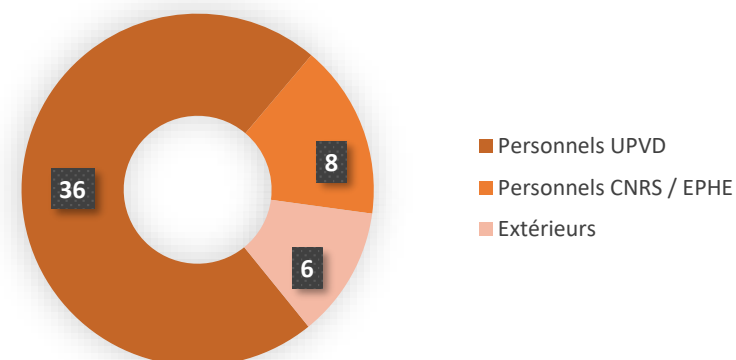


Contraint par la crise sanitaire et les restrictions gouvernementales, le service des sports a élaboré un programme des activités physiques et sportives en ligne. Pendant l'été 2020, le service a investi dans l'équipement de la salle de danse afin de filmer et transmettre en direct via plateforme zoom les activités sportives.

Evolution du budget du SUAPS depuis 2016



Répartition des adhérents du SUAPS en 2020



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'événements 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 :



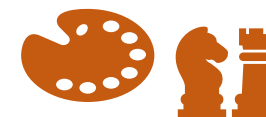
Ateliers d'expression
orale



Ateliers d'expression
écrite



Ateliers d'expression
visuelle



Ateliers manuels et créatifs

En raison du contexte sanitaire, dès le mois d'avril, l'ensemble des ateliers ont été proposés en ligne ainsi que certains spectacles.



- Des visites de lieux culturels et patrimoniaux ont également été proposées, pour la première année, à l'ensemble du personnel. Limitées à 4 places par agent, ces sorties offertes par l'UPVD ont permis de découvrir ou redécouvrir les trésors culturels de notre territoire et d'offrir un moment de partage en famille. Au programme : découverte des Caves Byrhh, visite du musée de Tautavel ou encore excursions inédites dans le centre-ville de Perpignan. Ces visites, possibles uniquement sur réservation, ont accueilli pour certaines plus de 100 personnes.

GLOSSAIRE

AAE	Attaché d'Administration d'Etat
ADJENES	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche
ASI	Assistant ingénieur
ATER	Attaché Temporaire de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, Service, Santé
BIB	Bibliothèque
BIBAS	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
HETD	Heure Equivalent Travaux Dirigés
IAE	Institut Administration des Entreprises
IFCT	Institut Franco-Catalan Transfrontalier
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieur, Technique, Recherche, Formation
IUT	Institut Universitaire et Technologique
LSH	Lettres et Sciences Humaines
MCF	Maître de Conférences
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PROF EPS	Professeur Education Physique et Sportive
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement sup.
SECOM	Services Communs
SEE	Sciences Exactes et Expérimentales
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SJE	Sciences Juridiques et Economiques
SSU	Service de Santé Universitaire
TECH	Technicien