



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020

Avignon Université

Sommaire

p.3

Partie 1

p.5

Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS

1. Plafond et consommation d'emplois en ETPT

p.6

2. Les effectifs physiques enseignants

p.7

2.1. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels)

p.7

→ Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par section CNU et par sexe

p.8

→ Répartition des effectifs d'enseignants par discipline et par sexe

p.9

2.2. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services

p.10

2.3. Répartition des étudiants dans les composantes

p.10

2.4. Encadrement des étudiants dans les composantes

p.11

3. Les effectifs physiques BIATSS

p.12

3.1. Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels)

p.12

3.2. Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

p.15

3.3. Répartition des effectifs des Services Centraux

p.17

3.4. Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

p.18

4. La démographie

p.19

4.1. Répartition par âge

p.19

→ Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par classe d'âge

p.19

→ Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge

p.20

4.2. Répartition par sexe

p.20

→ Évolution de la répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par sexe

p.20

→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe

p.22

→ Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par sexe

p.24

4.3. Pyramide des âges des personnels

p.24

Partie 2

p.26

Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS

1. Les recrutements

p.27

1.1. Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs

p.27

1.2. Le recrutement des personnels BIATSS

p.28

2. Les mouvements

p.28

2.1. Les départs dans les effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

p.28

→ Délégations et CRCT chez les Enseignants-chercheurs

p.28

2.2. Les départs dans les effectifs BIATSS

p.29

→ Age moyen de départ à la retraite

p.30

3. Les promotions

p.31

3.1. Les promotions des Enseignants et Enseignants-chercheurs

p.31

3.2. Les promotions des BIATSS

p.32

Partie 3

p.34

Les REMUNERATIONS

1. La masse salariale

p.35

1.1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération

p.35

1.2. Répartition de la masse salariale par type de personnel

p.35

1.3. Répartition de la masse salariale soumise aux plafonds par budget

p.37

1.4. Coûts totaux chargés moyens par corps

p.37

2. Les salaires et primes	p.38
2.1. Répartition des salaires moyens des agents titulaires	p.38
2.2. Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.40
2.3. Répartition des primes des personnels BIATSS	p.41
2.4. Les heures complémentaires d'enseignement	p.43
→ Les vacances administratives et techniques	p.43
 Partie 4	 p.44
La FORMATION	
1. Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)	p.45
2. Les actions de formation PUF	p.45
2.1. Évolution des actions de formation	p.45
2.2. Répartition des actions de formation	p.46
3. Répartition des stagiaires inscrits par catégorie	p.46
4. Les actions de formations hors PUF	p.49
 Partie 5	 p.50
La QVT, les CONDITIONS de TRAVAIL d'HYGIENE et de SECURITE	
1. La Qualité de Vie au Travail	p.51
1.1. Bilan de l'année	p.51
1.2. Le Service d'Action Social : accompagnement social des personnels	p.51
1.3. La médecine de prévention	p.54
1.4. Le handicap	p.55
2. L'action culturelle et sociale	p.58
2.1. L'action culturelle	p.58
2.2. Les activités sportives	p.58
2.3. Le Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon (CASPUA)	p.59
3. Les formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité	p.60
4. Risques professionnels, congés de maladie	p.61
5. La quotité de travail	p.63
5.1. Les personnels enseignants à temps partiel	p.63
5.2. Les personnels BIATSS à temps partiel	p.63
6. Répartition des congés parentaux	p.64
 Partie 6	 p.66
Le DIALOGUE SOCIAL	
1. Réunions des instances de l'Établissement	p.67
2. Composition et parité des instances de l'Établissement	p.67
3. Relations professionnelles	p.68
 GLOSSAIRE	 p.69

Partie 1

Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS

1 Plafond et consommation d'emplois en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

Avant le 1er janvier 2010, date d'accès d'Avignon Université aux Responsabilités et Compétences Élargies, l'Établissement recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche où chaque emploi d'enseignant et de BIATSS était clairement identifié dans un stock numéroté.

Depuis le passage aux RCE, le Ministère ne délègue plus les emplois mais notifie un plafond d'emplois lié à une masse salariale annuelle. Le plafond d'emplois Etat notifié par le Ministère est égal à 639 ETPT. Par décision du Conseil d'Administration, l'État autorise à augmenter ce plafond d'emplois par des emplois financés sur ressources propres, dans la limite du plafond global de masse salariale.

Au 31 décembre 2020, Avignon Université disposait d'un plafond global d'emplois égal à 705 ETPT, voté par le Conseil d'Administration.

Pour établir la consommation annuelle des emplois, un suivi mensuel en ETPT est effectué afin de tenir compte du nombre de personnels, de leur quotité de travail et la durée sur l'année.

L'écart correspond à la différence entre le plafond et la consommation moyenne annuelle.

Plafond État	Total moyen annuel 2020	Total moyen annuel 2019
Enseignants-chercheurs et assimilés	269,2	258,3
Enseignants du second degré et premier degré	51,8	50,7
Personnels administratifs, techniques et de service	219,3	215,7
Personnels des bibliothèques et des musées	22,2	21,2
Personnels d'encadrement *	11,4	9,4
Total consommation plafond État	573,90	555,30
Plafond État notifié	585,00	585,00
Écart	-11,10	-29,70

Plafond Ressources Propres	Total moyen annuel 2020	Total moyen annuel 2019
Enseignants-chercheurs et assimilés	36,7	40,5
Enseignants du second degré	9,1	10,2
Personnels administratifs, techniques et de service	64,3	59,6
Total consommation plafond Ressources Propres	110,10	110,30
Plafond Ressources Propres voté	120,00	100,00
Écart 2020	-9,90	10,30

Total consommation ETPT	684,00	665,60
Plafond d'emplois global 2020 notifié et voté	705,00	685,00
Écart total	-21,00	-19,40

* Personnels d'encadrement : regroupe les emplois fonctionnels et certains corps de direction : Directeur Général des Services, Agent comptable, Administrateurs et IGR

Les ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) diffèrent des effectifs (comptabilisés en personnes physiques) car ils prennent en compte la quotité de travail et la durée du recrutement sur l'année civile.

Définition : mesure de décompte des effectifs introduite par la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances).

L'ETPT est calculé proportionnellement à la quotité du temps de travail sur la durée du recrutement sur l'année. Exemple : un agent à 80% recruté sur 6 mois de l'année civile, comptera pour 0.40 ETPT sur l'année. L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.

Avignon Université compte au total 745 agents titulaires et contractuels dont 380 personnels enseignants et 365 personnels BIATSS, soit 51 % d'enseignants pour 49 % de BIATSS.

Les effectifs pris en compte sont les fonctionnaires et contractuels rémunérés par Avignon Université. Sont exclus, les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité, en congé parental ou longue durée, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (chargés d'enseignement, vacataires).

	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
Total personnels Enseignants	380	369	375	1,3%
Total personnels BIATSS	365	342	316	15,5%
Ensemble du personnel	745	711	691	7,8%

2 Les effectifs physiques enseignants

2.1 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels)

Parmi les 380 personnels enseignants que compte l'établissement, 57,9% sont des enseignants-chercheurs (76 % MCF et 24 % PR). Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 13,2% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 28,9%.

Population	Sous-total 2020	Corps	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
Enseignants chercheurs	220	PR	53	48	47	12,8%
		MCF	167	167	169	-1,2%
Enseignants	50	PRAG	29	30	29	0,0%
		PRCE	13	12	12	8,3%
		EPS	5	5	4	25,0%
		PLP	2	2	1	100,0%
		Ens. 1er degré	1	1	1	0,0%
Total personnels enseignant titulaires			270	265	263	2,7%

Contrats	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
ATER	19	16	16	18,8%
Lecteurs / Maîtres langues	4	5	5	-20,0%
Doctorants contractuels*	55	50	50	10,0%
Associés PAST et MAST	6	9	9	-33,3%
Enseignants contractuels	17	16	24	-29,2%
Post-doctorants	9	8	8	12,5%
Total personnels contractuels	110	104	112	-1,8%

(*) Au 31/12/2020 sur les 55 contrats doctoraux en cours, 35 ont un financement ministériel, 20 sont financés sur d'autres ressources (financement régional, Écoles Normales Supérieures et fondation universitaire).

	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
Effectifs totaux personnels Enseignants	380	369	375	1,3%

→ Répartition et part des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires par population

A Avignon Université, la part des enseignants-chercheurs se compose majoritairement des MCF pour 61,9% contre 19,6% pour les PR. Ces chiffres ne reflètent pas la tendance au niveau national où la part des MCF représente 51,9% des effectifs contre 28,9% pour les PR. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quand à elle sensiblement proche du niveau national.

Population	Répartition Avignon Université	Répartition nationale
PR	19,6%	28,9%
MCF	61,9%	51,9%
Enseignants 2 nd degré	18,5%	19,2%
TOTAL	100%	100%

→ Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par section CNU et par sexe

La section CNU correspond à la discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

Top 3 CNU Avignon Université :

- 1) section 27 informatique regroupant 12,3 % des enseignants-chercheurs titulaires,
- 2) section 11 langues et littératures anglaises avec 5,9 %,
- 3) section 32 chimie organique minérale avec 5,5 %.

Secteur disciplinaire	Code	Section CNU	PR				MCF				TOTAL 2020	TOTAL 2019	TOTAL 2018
			F	H	Part femmes Avignon Université	Part femmes nationale	F	H	Part femmes Avignon Université	Part femmes nationale			
Droit, économie et gestion	01	Droit privé et sciences criminelles	1	1	50,0%	39,6%	3	2	60,0%	58,1%	7	7	7
	02	Droit public					3	3	50,0%	48,2%	6	5	5
	03	Histoire du droit et des institutions						1	0,0%	44,7%	1	1	1
	04	Science politique		1	0,0%	24,8%	2	2	50,0%	41,5%	5	3	3
	05	Sciences économiques		1	0,0%	25,8%		3	0,0%	43,2%	4	4	4
	06	Sciences de gestion					4	2	66,7%	54,4%	6	6	6
Lettres et sciences humaines	07	Sciences du langage	1		100,0%	55,7%		1	0,0%	70,8%	2	4	4
	08	Langues et littératures anciennes						1	0,0%	62,0%	1	2	2
	09	Langues et littératures françaises	1		100,0%	50,3%	4	1	80,0%	67,2%	6	6	6
	10	Littératures comparées						1	0,0%	72,7%	1	1	1
	11	Langues et littératures anglaises	1	1	50,0%	58,5%	9	2	81,8%	67,5%	13	13	12
	12	Langues et littératures germaniques					1		100,0%	70,8%	1	1	1
	14	Langues et littératures romanes					6	1	85,7%	68,2%	7	7	8
	18	Architecture, arts appliqués, arts plastique	1		100,0%	36,0%					1	1	1
	21	Histoire civilisations mondes anciens	2	1	66,7%	36,5%	1	3	25,0%	52,3%	7	7	7
	22	Histoire et civilisations mondes mod/cont	1	2	33,3%	28,9%	1	4	20,0%	48,4%	8	8	8
	23	Géographie physique humaine éco rég		5	0,0%	27,0%	1	4	20,0%	44,4%	10	10	10
	24	Aménagement de l'espace urbanisme		1	0,0%	36,2%		1	0,0%	52,1%	2	2	2
Sciences	25	Mathématiques		2	0,0%	6,2%	1	3	25,0%	18,5%	6	6	8
	26	Mathématiques appliquées et appl math	2	2	50,0%	16,3%	1	6	14,3%	34,2%	11	10	11
	27	Informatique		8	0,0%	19,6%	2	17	10,5%	26,1%	27	25	24
	31	Chimie théorique physique analytique		1	0,0%	24,0%	1	2	33,3%	43,9%	4	2	2
	32	Chimie organique minérale industrielle		3	0,0%	27,0%	7	2	77,8%	45,2%	12	12	13
	35	Structure et évolution de la terre planètes		1	0,0%	19,4%	1	2	33,3%	36,7%	4	4	4
	36	Terre solide géodynamique enveloppes sup		2	0,0%	13,7%	2	3	40,0%	38,2%	7	6	6
	60	Mécanique génie mécanique génie civil	1		100,0%	9,9%	1	6	14,3%	21,9%	8	8	7
	61	Génie informatique automatique trait.signal					1	2	33,3%	20,7%	3	3	3
	63	Génie électrique électronique photonique		1	0,0%	11,5%		2	0,0%	20,0%	3	2	2
	64	Biochimie biologie moléculaire	1		100,0%	28,8%	1		100,0%	54,3%	2	2	1
	65	Biologie cellulaire					3	2	60,0%	59,2%	5	5	5
	66	Physiologie		1	0,0%	28,6%	5	4	55,6%	54,0%	10	10	10
	67	Biologie des populations et écologie						3	0,0%	48,8%	3	2	2
	68	Biologie des organismes	1	2	33,3%	28,6%	2	2	50,0%	55,3%	7	8	9
Pluri-disciplinaire	70	Sciences de l'éducation						1	0,0%	57,2%	1	1	1
	71	Sciences de l'information communication		2	0,0%	43,8%	8	1	88,9%	56,5%	11	14	13
	74	Sciences tech. activités phys. sportives	1	1	50,0%	22,1%	2	4	33,3%	37,6%	8	7	7
Total			14	39	26,4%	28,0%	73	94	43,7%	44,9%	220	215	216

→ Répartition des effectifs d'Enseignants premier et second degré par discipline et par sexe

Top 3 disciplines Avignon Université :

- 1) anglais regroupant 24 % des enseignants titulaires,
- 2) EPS avec 18 %,
- 3) mathématiques avec 12 %.

Discipline	Libellé	PRAG		PRCE, PEPS, PLP		TOTAL 2020	TOTAL 2019	TOTAL 2018
		F	H	F	H			
0202	Lettres modernes			1	1	2	2	2
0421	Allemand	1				1	1	1
0422	Anglais	5	2	2	3	12	12	13
0426	Espagnol	1	1			2	2	2
0429	Italien	1				1	1	1
1100	Sciences économiques et sociales		1		1	2	2	2
1300	Mathématiques		6			6	6	6
1414	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	1				1	1	1
1500	Physiques - chimie			1		1	1	1
1510	Sciences Physiques / Physique appliquée	1	1			2	2	2
1600	Sciences et vie de la terre	1				1	1	1
1900	Education physique et sportive	4		1	4	9	9	7
2007	Sciences techniques industrielles				1	1	1	1
7100	Biochimie génie biologie	1			1	2	2	2
8010	Économie gestion	1		1	1	3	3	2
8039	Économie gestion option Administration				1	1	1	
8052	Économie et gestion option Marketing	1			1	2	2	1
-	Sciences de l'éducation / psychologie (enseignant du 1er degré sur poste PRCE)		1			1	1	1
Total		18	12	6	14	50	50	46

2.2 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020		
	F	M	Total			F	M	Total			F	M	Total
UFR Sciences Technologies Santé	36	83	119	113	111	30	27	57	48	48	66	110	176
UFR Sciences Humaines et Sociales	16	24	40	43	41	11	11	22	19	28	27	35	62
UFR Arts Lettres et Langues	29	15	44	46	47	8	3	11	13	11	37	18	55
UFR Droit Économie Gestion	10	17	27	25	24	9	3	12	15	17	19	20	39
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	55	56	111	114	112	28	17	45	47	56	83	73	156
<i>Sous-total UFR</i>	91	139	230	227	223	58	44	102	95	104	149	183	332
Institut Universitaire de Technologie	16	19	35	32	35		3	3	4	3	16	22	38
SUAPS	1	2	3	3	3			0			1	2	3
SFTLV	1		1	1	1	1		1	1	1	2	0	2
Maison de l'orientation et de l'inserti	1		1	1				0			1	0	1
Maison de l'international			0	1	1	4		4	4	4	4	0	4
Total	110	160	270	265	263	63	47	110	104	112	173	207	380

La part de l'UFR STS représente 44 % dans l'effectif titulaire et 46 % de l'effectif global enseignant.

Les effectifs enseignants titulaires de l'UFR STS ont augmenté de 5 % entre 2019 et 2020. Cette augmentation passe à 9 % en tenant compte de l'ensemble des enseignants de l'UFR STS (titulaires et contractuels).

2.3 Répartition des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs étudiants inscrits (*)	Répartition des effectifs étudiants d'Avignon Université	Répartition des effectifs étudiants des universités françaises	Effectifs étudiants inscrits 2019	Effectifs étudiants inscrits 2018
UFR Sciences Technologies Santé	2 546	34,7%	40,4%	2 461	2 270
UFR Sciences Humaines et Sociales	991	34,3%	31,9%	923	1 007
UFR Arts Lettres et Langues	1 528			1 508	1 490
UFR Droit Économie Gestion	1 778	24,2%	27,7%	1 849	1 906
Institut Universitaire de Technologie	504	6,9%	-	534	535
Total	7 347	100%	100%	7 275	7 208

(*) Les effectifs étudiants inscrits concernent l'année universitaire 2020/2021 et sont observés au 15/01/2021, date de remontée SISE au ministère. Cette valeur ne tient pas compte des inscriptions intervenues entre cette date et la fin de l'année universitaire.

2.4 Encadrement des étudiants dans les composantes

Le taux d'encadrement est une variable qui mesure le nombre d'enseignants pour cent étudiants. En moyenne, sur l'ensemble de la population d'Avignon Université, le taux d'encadrement des étudiants est très proche de la moyenne nationale.

Composantes / Services	Effectifs enseignants <i>hors vacataires d'enseignement</i>	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement Avignon Université (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)	Répartition par disciplines – encadrement national	Moyenne nationale taux d'encadrement (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)
UFR Sciences Technologies Santé	176	2 546	6,9	Sciences - santé	6,6
UFR Sciences Humaines et Sociales	62	991	4,6	Lettres et sciences humaines	5,0
UFR Arts Lettres et Langues	55	1 528			
UFR Droit Économie Gestion	39	1 778	2,2	Droit économie AES	2,7
Institut Universitaire de Technologie	38	504	7,5	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	380	7 347	5,17	Total	5,00

→ Nombre d'étudiants par enseignant dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs enseignants	Effectifs étudiants inscrits	Nombre d'étudiants par enseignant Avignon Université	Répartition par disciplines - encadrement national	Nombre d'étudiants des universités par enseignant au niveau national
UFR Sciences Technologies Santé	176	2 546	14,5	Sciences - santé	15,3
UFR Sciences Humaines et Sociales	62	991	16,0	Lettres et sciences humaines	20,0
UFR Arts Lettres et Langues	55	1 528	27,8		
UFR Droit Économie Gestion	39	1 778	45,6	Droit économie AES	36,9
Institut Universitaire de Technologie	38	504	13,3	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	380	7 347	19,3	Total	20,01

3 Les effectifs physiques BIATSS

3.1 Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels)

En comparant les données ministérielles avec les effectifs d'Avignon Université, on constate que la part des personnels ITRF est inférieure dans notre Université : elle correspond à 64% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 72% au niveau national. C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 27% à Avignon Université contre 20% au niveau national. Pour les personnels des Bibliothèques la part d'Avignon Université représente 9% ce qui est proche du niveau national égal à 8%.

Population	Sous-total 2020	Corps	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
Emplois fonctionnels	4	Secrétaire GEPES	1	1	1	0,0%
		Agent comptable	1	1	1	0,0%
		Administrateur	2	2	2	0,0%
AENES	62	AAE	10	10	9	11,1%
		SAENES	17	18	19	-10,5%
		ADJENES	35	38	43	-18,6%
ITRF	150	IGR	10	8	7	42,9%
		IGE	36	35	33	9,1%
		ASI	17	14	9	88,9%
		TECH	42	39	38	10,5%
		ATRF	45	45	52	-13,5%
Bibliothèques	22	Conservateur	5	5	4	25,0%
		Bibliothécaire	1	2	1	0,0%
		BIBAS	9	9	8	12,5%
		Magasinier	7	8	8	-12,5%
Total personnels titulaires			238	235	235	1,3%

A Avignon Université, la filière **AENES** est composée de 56,5% d'adjoints administratifs contre 51,2% au niveau national. 27,4 % sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (27,5 % au niveau national). La catégorie A représente 16,1 % des effectifs de cette filière à Avignon Université (21,3% au niveau national).

Au niveau national, la filière **ITRF** est composée de 38,6% d'adjoints techniques (30% au niveau local) et 26,7 % des effectifs nationaux appartiennent au corps des techniciens (28% à Avignon Université). La catégorie A représente 34,7% des effectifs nationaux de cette filière (42% à Avignon Université) avec 5,8% d'IGR (6,7% à Avignon Université), 19,7% d'IGE (24% à Avignon Université) et 9,2% d'ASI (11,3% à Avignon Université).

Concernant les personnels des **Bibliothèques**, au niveau national 30% sont de catégorie A (27,3% au niveau local). La proportion des personnels de catégorie B est de 40,9% à Avignon Université contre 32,1% au niveau national. Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 37,9% au niveau national et se situe à 31,8% pour notre Etablissement.

Catégorie BIATSS titulaires	Part Avignon Université	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
A	34,9%	83	78	67	23,9%
B	28,6%	68	66	65	4,6%
C	36,6%	87	91	103	-15,5%

Au niveau de la répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires, la part des personnels de catégorie A d'Avignon Université est supérieure à celle au niveau national qui représente 31,6%. C'est la tendance inverse pour la part des personnels de catégorie C d'Avignon Université qui est inférieure au niveau national, représentant 41,1%. La part des personnels de catégorie B d'Avignon Université est sensiblement proche de celle du niveau national qui représente 27,3% des effectifs BIATSS.

Eq. Cat.	Sous-total 2020	Corps	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
A	57	CDI	9	4	2	350,0%
		CDD	34	33	23	47,8%
		Recherche	14	10	4	250,0%
B	29	CDI	6	5	0	-
		CDD	22	16	19	15,8%
		Recherche	1	1	0	-
C	41	CDI	7	6	5	40,0%
		CDD	23	23	27	-14,8%
		Apprentissage (*)	11	9	1	1000,0%
Total personnels contractuels			127	107	81	56,8%

(*) Des contrats d'apprentissage peuvent être signés par les établissements publics

La part des contrats d'apprentissage représente 1,5 % de l'effectif global d'Avignon Université.

	2020	2019	2018	Variation 2018/2020
Effectifs totaux personnels BIATSS	365	342	316	15,5%

Avignon Université affiche une augmentation sensible de ses effectifs BIATSS qui progressent en moyenne de 16 % entre 2018 et 2020.

→ Répartition des personnels BIATSS par activité

Fonctions	Part		Zoom fonction soutien	Part
Support	53%	}	Appui à la formation	40%
Soutien	26%		Documentation	40%
Formation	13%		Valorisation et appui à la recherche	12%
Recherche	8%		Vie étudiante	8%

Enquête 2019 Avignon Université P2CA (Projet Connaissance des Coûts des Activités) – vague C

Méthodologie : sur la base d'une extraction du SIRH, la DFACI a construit un fichier Excel permettant de sélectionner jusqu'à 3 fonctions par agent, avec des listes déroulantes basées sur les fonctions « Silland ». Ces "fonctions" ont été définies par le ministère dans le cadre de l'enquête Silland créée en 2014 ; Ce fichier a été soumis à tous les chefs de service et responsables de composante afin qu'ils renseignent la répartition des fonctions avec un pourcentage pour chacun de leurs agents.

Cette enquête a été menée de mi-novembre à mi-décembre 2020 au sein de l'établissement. Elle était accompagnée d'un mode opératoire :

1. sélectionner votre service ou composante afin d'obtenir uniquement la liste de vos agents,
2. pour chaque agent, sélectionner une ou plusieurs fonctions parmi les 20 fonctions proposées dans le menu déroulant,

3. pour chaque fonction, sélectionner le pourcentage du temps consacré à la ou les fonctions,

4. la colonne "total" doit être égale à 100% quelle que soit la quotité de travail de l'agent.

Le fichier Excel permet également, à l'aide d'un tableau de correspondance fourni par P2CA et à l'aide de formules, de transformer automatiquement ces fonctions Silland en activités formation, recherche, soutien et support.

→ Répartition par catégorie et par BAP des effectifs ITRF titulaires

			Catégorie		
BAP	Spécialités	Total 2020	A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	6	4	2	
B	Sciences chimiques et science des matériaux	8	6	2	
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		1	1
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	24	17	7	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	8	2	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25	5	3	17
J	Gestion et pilotage	74	23	25	26
Effectifs totaux personnels ITRF		150	63	42	45

→ Répartition par sexe et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2020	F	H
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	6	3	3
B	Sciences chimiques et science des matériaux	8	3	5
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		2
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	24	4	20
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	7	4
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25	9	16
J	Gestion et pilotage	74	63	11
Effectifs totaux personnels ITRF		150	89	61

→ Zoom sur les agents contractuels

Passage de CDD en CDI

Au cours de l'année 2020, 6 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI, dont 3 ont été réalisées par l'atteinte des six ans d'ancienneté réglementaire (1 catégorie A, 1 B et 1 C). 4 agent ayant un contrat équivalent catégorie A (2 femmes et 1 homme), 1 équivalent catégorie B (femme) et 1 équivalent catégorie C (femme).

3.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					TOTAL		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020	2019	2018
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	29	12	41	42	42	18	12	30	25	12	71	67	54
Pôle 3 UFR Pédagogie	9	2	11	12	11	2		2	3	2	13	15	13
Pôle 3 UFR Finance	6	3	9	8	9			0			9	8	9
UFR Sciences Humaines et Sociales			0			2	1	3	5	3	3	5	3
UFR Droit Économie Gestion	1		1	1	1	1	1	2			3	1	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	16	5	21	21	21	5	2	7	8	5	28	29	26
Sous-total UFR	45	17	62	63	63	23	14	37	33	17	99	96	80
Institut Universitaire de Technologie	9	6	15	15	18	1	1	2	1	2	17	16	20
Services centraux	65	48	113	106	108	41	19	60	45	42	173	151	150
SFTLV	9	1		12	12	7			8	6	17	20	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	7	1	8	6	5	6	2	8	9	4	16	15	9
SUAPS	1		1	1	3	1		1	1		2	2	3
Bibliothèque Universitaire	19	9	28	31	26	4	2	6	3	4	34	34	30
Maison de l'international	1		1	1		5	1	6	7	6	7	8	6
<i>Sous-total services communs</i>	37	11	48	51	46	23	5	28	28	20	76	79	66
Total	156	82	238	235	235	88	39	127	107	81	365	342	316

(*) Les colonnes « contractuels » incluent les effectifs en CDD et CDI administratifs, techniques, de service rémunérés sur le budget de l'université et sur poste vacant, ainsi que les contrats de recherche et les apprentis.

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					Total ETP		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020	2019	2018
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	27,4	11,8	39,2	40	38,8	16,7	12	28,7	24,5	10,7	67,9	64,5	49,5
Pôle 3 UFR Pédagogie	8,4	2	10,4	11,2	10,6	2		2	3	2	12,4	14,2	12,6
Pôle 3 UFR Finance	5,6	3	8,6	7,8	8,6			0			8,6	7,8	8,6
UFR Sciences Humaines et Sociales						1,8	1		4,8	2,8	2,8	4,8	2,8
UFR Droit Économie Gestion	1		1	1	1	0,5	0,5	1			2	1	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	15	5	20	20	20,2	4,3	1,5	5,8	7,8	4,8	25,8	27,8	25
Sous-total UFR	42,4	16,8	59,2	60	59	21	13,5	34,5	32,3	15,5	93,7	92,3	74,5
Institut Universitaire de Technologie	8,8	5,8	14,6	14,6	17,8	1	1	2	0,7	1,7	16,6	15,3	19,5
Services centraux	60,5	46,7	107,2	100,4	102,9	38,9	18,5	57,4	44	40,5	164,6	144,4	143,4
SFTLV	8,8	1	9,8	11,6	11,4	6,8		6,8	7,8	5,8	16,6	19,4	17,2
Maison de l'orientation et de l'insertion	7	1	8	6	4,5	6	1,8	7,8	9	4	15,8	15	8,5
SUAPS	1		1	1	3	1		1	1		2	2	3
Bibliothèque Universitaire	17,9	8,6	26,5	29,5	24,4	4	2	6	3	4,3	32,5	32,5	28,7
Maison de l'international	1		1	1		4,8	1	5,8	7	6	6,8	8	6
<i>Sous-total services communs</i>	35,7	10,6	46,3	49,1	43,3	22,6	4,8	27,4	27,8	20,1	73,7	76,9	63,4
Total	147,4	79,9	227,3	224,1	223	83,5	37,8	121,3	104,8	77,8	348,6	328,9	300,8

→ Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2020

Composantes / Services	Apprentis (cat. C)		Contrats de recherche (cat. A et B)		Total 2020	Total 2019	Total 2018
	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé		8	9	3	20	15	3
UFR Sciences Humaines et Sociales				1	1	3	2
UFR Droit Économie Gestion			1	1	2		
Services centraux	2	1			3	2	
Total	2	9	10	5	26	20	5

Entre 2018 et 2020, le nombre d'apprentis passe de 1 à 11.
Les contrats de recherche passent quand à eux de 4 à 15.

→ **Répartition des effectifs BIATSS** par catégorie dans les composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES						Sous-total 2020	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C			
	F	H	F	H	F	H	F	H
UFR Sciences Technologies Santé	7	6	6	4	16	2	29	12
Pôle 3 UFR Pédagogie			1		8	2	9	2
Pôle 3 UFR Finance		1	1		5	2	6	3
UFR Sciences Humaines et Sociales							0	0
UFR Arts Lettres et Langues							0	0
UFR Droit Économie Gestion					1		1	0
Institut Universitaire de Technologie		3	6	2	3	1	9	6
Services centraux	25	23	20	15	20	10	65	48
SFTLV		1	2		7		9	1
Maison de l'orientation et de l'insertion	6	1	1				7	1
SUAPS			1				1	0
Bibliothèque Universitaire	5	4	6	3	8	2	19	9
Maison de l'international	1						1	0
Sous-total services communs	12	6	10	3	15	2	37	11
Total	44	39	44	24	68	19	156	82

Composantes / Services	CONTRACTUELS (*)						Sous-total 2020		Total 2020	Total 2019	Total 2018
	Cat. A		Cat. B		Cat. C						
	F	H	F	H	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé	8	4	1		9	8	18	12	71	67	54
Pôle 3 UFR Pédagogie					2		2	0	13	15	13
Pôle 3 UFR Finance							0	0	9	8	9
UFR Sciences Humaines et Sociales	1	1	1				2	1	3	5	3
UFR Arts Lettres et Langues							0	0	0	0	0
UFR Droit Économie Gestion	1	1					1	1	3	1	1
Institut Universitaire de Technologie				1	1		1	1	17	16	20
Services centraux	18	13	12	2	11	4	41	19	173	152	150
SFTLV	2		1		4		7	0	17	20	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	5	2	1				6	2	16	15	9
SUAPS			1				1	0	2	2	3
Bibliothèque Universitaire			3	1	1	1	4	2	34	33	30
Maison de l'international		1	5				5	1	7	8	6
Sous-total services communs	7	3	11	1	5	1	23	5	76	78	66
Total	35	22	25	4	28	13	88	39	365	342	316

Les effectifs BIATSS ont progressé de 15,9 % en ETP entre 2018 et 2020, représentant une augmentation de +47,8 ETP.

Les plus fortes hausses se situent à l'UFR STS avec en grande partie une progression des contrats de recherche et d'apprentissage.

Au niveau des services centraux, c'est la Mission APUI et la MOI qui enregistrent les augmentations les plus importantes sous l'effet des financements extérieurs de type PIA pour ces deux services. Vient ensuite le Pôle sûreté sécurité incendie.

3.3 Répartition des effectifs des Services centraux

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP dans les services centraux

Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					Total ETP		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020	2019	2018
	F	H	Total			F	H	Total					
Pôle sûreté et sécurité incendie	2	4,8	6,8	5,8	5	2	1	3	2		9,8	7,8	5
Agence comptable	6,5	3	9,5	9	10	1		1		1	10,5	9	11
Maison de la culture / Maison de la communication	3		3	2	3,1	5	1,5	6,5	7,2	8,4	9,5	9,2	11,5
Direction des ressources humaines	9,3	6	15,3	13,1	15,1	6		6	5,8	4,8	21,3	18,9	19,9
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	6	2,8	8,8	8,6	9,2	0,8		0,8	1	0,8	9,6	9,6	10
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2		2	4	2,6	4		4	3	3	6	7	5,6
Maison de la recherche et de la valorisation	4	2	6	4	6	5,8	3	8,8	4,5	3,7	14,8	8,5	9,7
Direction du patrimoine immobilier	6,9	7	13,9	13,4	14,7	3	5	8	6	3	21,9	19,4	17,7
Présidence Secrétariat Général	5,8	2	7,8	6,7	3,7	2		2	1	3,8	9,8	7,7	7,5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	5,6	18,1	23,7	23,9	23,4	1	5	6	5	6	29,7	28,9	29,4
Mission APUJ	1		1	1		4,8	1	5,8	5	2	6,8	6	2
Service des études et de la scolarité	9,4		9,4	8,9	10,1	3,5	2	5,5	4	4	14,9	12,9	14,1
Total	61,5	45,7	107,2	100,4	102,9	38,9	18,5	57,4	44,5	40,5	164,6	144,9	143,4

→ Répartition par catégorie des effectifs physiques dans les Services centraux

Services	TITULAIRES						Sous-total 2020	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C			
	F	H	F	H	F	H	F	H
Pôle sûreté et sécurité incendie	1		1			5	2	5
Agence comptable	1	2	1		5	1	7	3
Maison de la culture / Maison de la communication	2		1				3	0
Direction des ressources humaines	5	2	5	4			10	6
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	4	2	2	1	1		7	3
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	1		1				2	0
Maison de la recherche et de la valorisation	2	1	2	1			4	2
Direction du patrimoine immobilier		3	2	1	6	3	8	7
Présidence Secrétariat Général	2	2	2		1	1	5	3
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	3	11	1	8	2		6	19
Mission APUJ	1						1	0
Service des études et de la scolarité	3		2		5		10	0
Total	25	23	20	15	20	10	65	48

	CONTRACTUELS (*)										
Services	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Sous-total 2020		Total	Total	Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	2020	2019	2018
Pôle sûreté et sécurité incendie	1	1			1		2	1	10	8	5
Agence comptable					1		1	0	11	9	11
Maison de la culture / Maison de la communication	3	2	3				6	2	11	10	13
Direction des ressources humaines	1		5				6	0	22	20	21
Direction des finances, des achats et du contrôle interne					1		1	0	11	11	11
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	3		1				4	0	6	7	6
Maison de la recherche et de la valorisation	4	3	2				6	3	15	9	10
Direction du patrimoine immobilier		2		1	3	2	3	5	23	20	18
Présidence Secrétariat Général	1		1				2	0	10	8	8
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	1	4				1	1	5	31	30	30
Mission APUJ	4	1			1		5	1	7	6	2
Service des études et de la scolarité				1	4	1	4	2	16	14	15
Total	18	13	12	2	11	4	41	19	173	152	150

3.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs BIATSS	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement Avignon Université (nombre de personnels BIATSS pour 100 étudiants)	Contrats de recherche et d'apprentis	Effectif BIATSS Total	Effectifs étudiants inscrits 2019	Effectifs étudiants inscrits 2018
UFR Sciences Technologies Santé	51	2 546	2,0%	20	71	2 461	2 270
UFR Sciences Humaines et Sociales	25	4 297	0,6%	3	28	4 280	4 403
UFR Arts Lettres et Langues							
UFR Droit Économie Gestion							
Institut Universitaire de Technologie	17	504	3,4%		17	534	535
Total	93	7 347	1,3%	23	116	7 275	7 208

4 La démographie

4.1 Répartition par âge

On constate une légère augmentation de l'âge moyen de l'ensemble des personnels d'Avignon Université depuis 2018 passant successivement de 44,2 ans à 44,3 ans en 2019, puis à 44,6 ans en 2020.

→ **Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par classe d'âge :**

L'âge moyen des personnels enseignants de l'établissement reste stable à 44,1 ans en 2020.

Les enseignantes titulaires sont en moyenne plus jeunes (48,6 ans) que les enseignants titulaires (49,2). C'est l'inverse chez les enseignants contractuels où les hommes ont en moyenne 31 ans et les femmes 33 ans.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
20 – 25		1	1			11	12	12	20	23	11	13	13
26 – 30	1	2	2	1	1	24	15	15	42	48	25	17	17
31 – 35	5	5	5	15	15	11	12	12	15	13	16	17	17
36 – 40	13	22	22	32	36	8	3	3	10	11	21	25	25
41 – 45	21	19	19	40	45	1	2	2	5	4	22	21	21
46 – 50	20	37	37	58	54	2	1	1	5	5	22	38	38
51 – 55	29	30	30	69	67	3	1	1	3	4	32	31	31
56 – 60	13	31	31	32	26	1		0	1	1	14	31	31
61 – 65	8	13	13	18	17	2	1	1	3	3	10	14	14
+ de 65			0		2			0			0	0	0
Total enseignants	110	160	270	265	263	63	47	110	104	112	173	207	380

Zoom sur les tranches des agents de 61 ans et plus

Population	Grade / contrat	F	H	Effectif	Section CNU / discipline / spécialisation
Enseignants chercheurs	PR C. Ex	2	6	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
				1	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég
	PR 1C			2	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég
				1	26 - Mathématiques appliquées et appl math
	PR 2C			1	21 – Histoire civilisations mondes anciens
				1	35 – Structure et évolution de la terre planètes
				1	36 – Terre solide géodynamique enveloppes sup
	MCF HC	6	4	1	08 – Langues et littératures anciennes
				2	11 – Langues et littératures anglaises
				1	65 – Biologie cellulaire
				1	66 – Physiologie
				1	70 – Sciences de l'éducation
				1	71 – Sciences de l'information communication
	MCF CN			1	01 – Droit privé et sciences criminelles
				1	66 – Physiologie
				1	71 – Sciences de l'information communication
Enseignants 2nd de	PRAG CE		3	2	Mathématiques
	PRAG HC				
Enseignants 1 ^{er} deg	P.Ecole CE			1	
Enseignants associ	PAST	2	1	1	67 - Biologie des populations et écologie
	MAST			1	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
	CDD Ens			1	27 – Informatique
TOTAL		10	14	24	

→ Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge :

L'âge moyen des personnels BIATSS d'Avignon Université est passé de 44,6 ans en 2019 à 45,1 ans en 2020. Les hommes sont en moyenne plus jeunes que les femmes chez les contractuels (36,3 ans en moyenne chez les hommes pour 37,7 ans chez les femmes), c'est la même tendance chez les titulaires avec une âge moyen de 48,8 ans pour les hommes et 49,4 ans pour les femmes.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2020			2019	2018	2020			2019	2018	2020		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
- de 20			0			1		0	1		1	0	0
20 – 25		1	1			13	9	9	23	13	13	10	10
26 – 30			0	1	3	13	8	8	16	14	13	8	8
31 – 35	7	5	5	19	24	14	4	4	14	10	21	9	9
36 – 40	18	10	10	22	20	6	6	6	11	11	24	16	16
41 – 45	25	11	11	38	44	18	2	2	15	8	43	13	13
46 – 50	33	20	20	58	54	14	6	6	16	16	47	26	26
51 – 55	30	15	15	45	46	6	2	2	7	5	36	17	17
56 – 60	35	13	13	41	32	2		0	2	1	37	13	13
61 – 65	8	5	5	11	12	1	2	2	2	3	9	7	7
+ de 65		2	2					0			0	2	2
Total BIATSS	156	82	238	235	235	88	39	127	107	81	244	121	365

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 48,5 ans. Il est de 47,8 ans pour les personnels de catégorie B et de 50,9 ans pour ceux de la catégorie C.

Chez les BIATSS contractuels d'Avignon Université, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 36,8 ans. Il est de 39,8 ans pour les personnels de catégorie B et de 36,1 ans pour ceux de la catégorie C.

Zoom sur la tranche d'âge 61 ans et plus

Population	Corps / contra	F	H	Effectif	BAP (filière ITRF)
AENES	ADJENES	3	3	4	
	SAENES			2	
ITRF	ATRF	3	4	2	G : logistique / F : documentation
	IGE			5	A : sciences du vivant / B : sciences matériaux / F : documentation / J : gestion
Bibliothèques	BIBAS	2		1	
	Conservateur			1	
Contractuel	Admin. Cat A	1	2	2	
	Admin. cat C			1	
TOTAL		9	9	18	

4.2 Répartition par sexe

→ Évolution de la répartition globale des effectifs par sexe :

La répartition globale montre que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes. Elles représentent cette année 55,8 % de l'effectif total contre 56,1% en 2019. La part des hommes représente 44,2 % en 2020 contre 43,9 % l'année dernière.

A l'inverse, les femmes sont moins représentées chez les enseignants : leur part est passée de 45 % en 2019 à 45,3 % en 2020, alors qu'elles sont plus nombreuses dans la filière BIATSS passant de 68,1% en 2019 à 66,8 % cette année.

	FEMMES			HOMMES			Total
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020
Total (enseignants et BIATSS)	416	399	382	329	312	309	745

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020
Total enseignants	172	166	175	208	203	200	380

→ Détail de la répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par sexe :

Malgré une répartition inégale selon le corps/grade, les femmes représentent 39,1% des enseignants-chercheurs titulaires à Avignon Université, contre 40% au niveau national.

26,4 % des PR sont des femmes contre 28 % au niveau national et 43,1 % des MCF sont des femmes contre 45 % au niveau national

	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants titulaires	109	161	270

Sous-total Enseignant 1^{er}, 2nd degré, PLP, professeur EPS	23	27	50
--	----	----	----

MCF Classe Normale	40	54	94
--------------------	----	----	----

MCF Hors Classe	32	41	73
-----------------	----	----	----

Sous-total Maître de Conférences	72	95	167
---	----	----	-----

PR 2ème Classe	5	11	16
----------------	---	----	----

PR 1ère Classe	5	16	21
----------------	---	----	----

PR Classe Exceptionnelle	4	12	16
--------------------------	---	----	----

Sous-total Professeur des Universités	14	39	53
--	----	----	----

	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants contractuels	63	47	110

Concernant les enseignants contractuels, Avignon Université compte 52,7 % de femmes parmi les doctorants contre 44 % au niveau national. Chez les ATER elles sont 47,4 % à Avignon contre 51 % au niveau national. Enfin chez les enseignants associés, Avignon Université compte 66,7 % de femmes contre 30 % au niveau national.

	FEMMES	HOMMES	Total
ATER	9	10	19
Lecteurs / Maîtres langue	3	1	4
Doctorants	29	26	55
Associés PAST et MAST	4	2	6
Enseignants contractuels	13	4	17
Post-doctorants	5	4	9

→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020
Total BIATSS	244	233	207	121	109	109	365

→ Détail de la répartition des effectifs BIATSS par filière et catégorie :

Pour l'ensemble des personnels BIATSS titulaires, la part des femmes est égale à 65,5 % à Avignon Université contre 63,2 % au niveau national.

La féminisation pour la filière ITRF dans notre établissement (59,3%) est légèrement supérieure à la moyenne nationale (56,9 %). La part des femmes d'Avignon Université dans la filière AENES est égale à 75,8% contre 82,1% au niveau national. La tendance est inversée dans la filière bibliothèque où la part des femmes est de 77,3% à Avignon Université, contre 70% au niveau national.

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS titulaires	156	82	238

La répartition hommes/femmes dans la filière AENES suit la tendance nationale pour la catégorie B avec un taux de féminisation égal à 88,2% à Avignon Université et 85,5% au niveau national. Pour la catégorie C ce taux est égal à 85,7% pour Avignon Université contre 88,6% au niveau national. En revanche, il est largement inférieur pour la catégorie A : 35,7% à Avignon contre 62% au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
AENES cat. A	5	9	14
AENES cat. B	15	2	17
AENES cat. C	30	5	35
Total AENES	50	16	66

La répartition hommes/femmes dans la filière ITRF se situe au dessus de la tendance nationale avec une représentation de 54% de femmes de catégorie A dans notre établissement contre 50,4% au niveau national. Il en est de même pour la la catégorie C avec 71,1% de femmes à Avignon Université contre 62% au niveau national. La situation est inversée pour la catégorie B avec 54,8% de femmes à Avignon contre 57,9% au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
ITRF cat. A	34	29	63
ITRF cat. B	23	19	42
ITRF cat. C	32	13	45
Total ITRF	89	61	150

Dans la filière Bibliothèques, le taux de féminisation de l'établissement est supérieur à la tendance générale : 83,3% de femmes de catégorie A à Avignon Université contre 71,7% au niveau national. La part des femmes pour la catégorie C est égale à 85,7% à Avignon contre 62,1% au niveau national.. En revanche la part des femmes pour la catégorie B est égale à 66,7% de femmes à Avignon Université contre 77,7% au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
Bibliothèques cat. A	5	1	6
Bibliothèques cat. B	6	3	9
Bibliothèques cat. C	6	1	7
Total Bibliothèques	17	5	22

→ **Détail de la répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie :**

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS contractuels	88	39	127

Sous-total équivalent catégorie A	35	22	57
CDI	3	4	7
CDD	23	13	36
Contrat de recherche	9	5	14

Sous-total équivalent catégorie B	25	4	29
CDI	6		6
CDD	18	4	22
Contrat de recherche	1		1

Sous-total équivalent catégorie C	28	13	41
CDI	6	1	7
CDD	19	4	23
Contrat d'apprentissage	3	8	11

→ Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020
Catégorie A	79	72	47	61	53	49	140
Catégorie B	69	63	56	28	25	28	97
Catégorie C	96	98	104	32	31	32	128
Total BIATSS	244	233	207	121	109	109	365

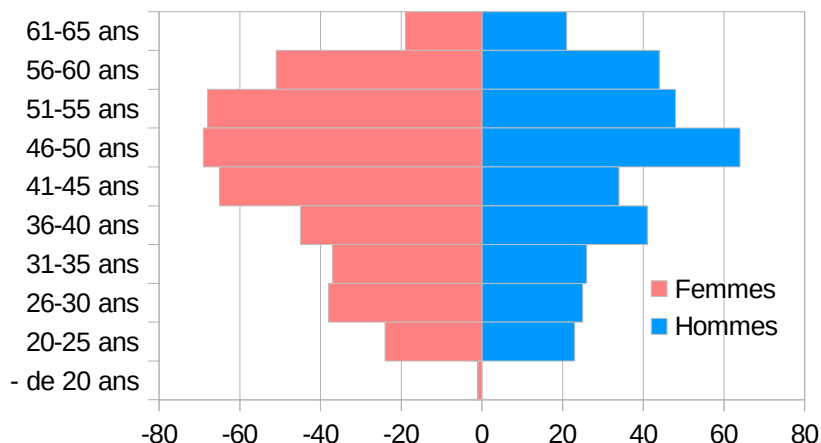
4.3 Pyramide des âges des personnels

→ Répartition par âge de l'ensemble des personnels

Données pyramide des âges de l'ensemble des personnels

Tranches d'âge	Femme	Hommes
- de 20 ans	-1	0
20-25 ans	-24	23
26-30 ans	-38	25
31-35 ans	-37	26
36-40 ans	-45	41
41-45 ans	-65	34
46-50 ans	-69	64
51-55 ans	-68	48
56-60 ans	-51	44
61-65 ans	-19	21

Pyramide des âges de l'ensemble du personnel

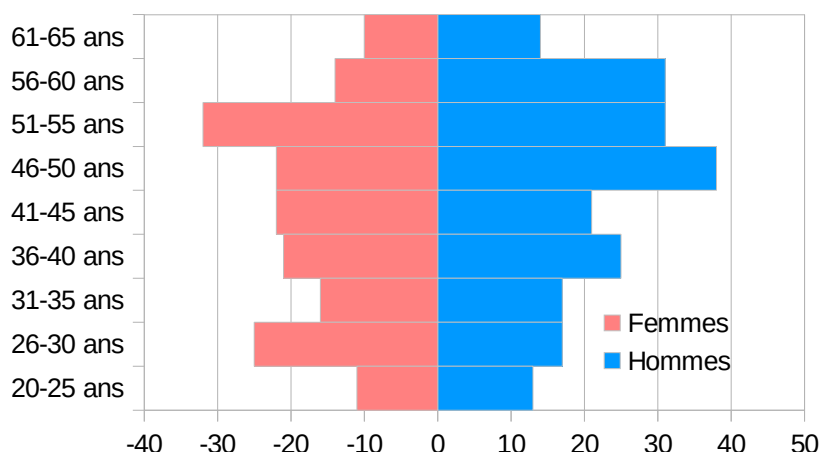


→ Répartition par âge des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Données pyramide des âges des personnels enseignants

Tranches d'âge	Femme	Hommes
20-25 ans	-11	13
26-30 ans	-25	17
31-35 ans	-16	17
36-40 ans	-21	25
41-45 ans	-22	21
46-50 ans	-22	38
51-55 ans	-32	31
56-60 ans	-14	31
61-65 ans	-10	14

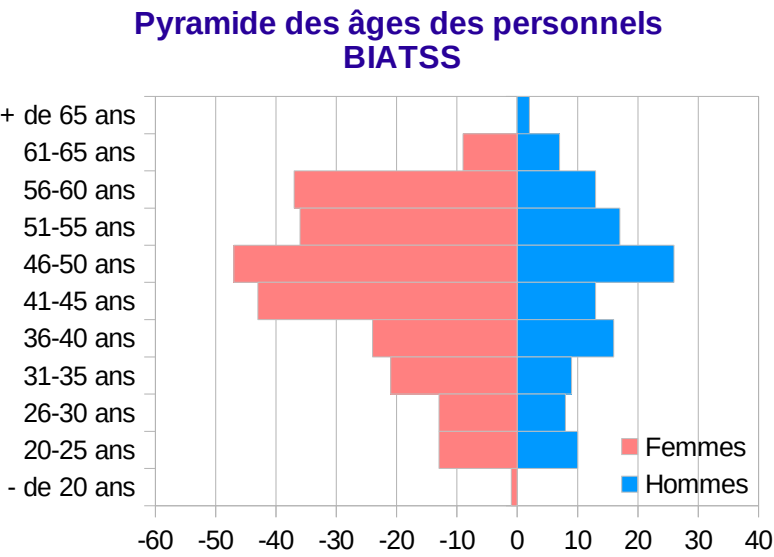
Pyramide des âges des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs



→ Répartition par âge des personnels BIATSS

Données pyramide des âges des personnels BIATSS

Tranches d'âge	Femme	Hommes
- de 20 ans	-1	0
20-25 ans	-13	10
26-30 ans	-13	8
31-35 ans	-21	9
36-40 ans	-24	16
41-45 ans	-43	13
46-50 ans	-47	26
51-55 ans	-36	17
56-60 ans	-37	13
61-65 ans	-9	7
+ de 65 ans	0	2



Partie 2

Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS

1 Les recrutements

1.1 Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs

Entrées 2020 personnels Enseignants		Répartition des recrutements par sexe		Recrutements / mutations entrantes	
Corps	Recrutements / mutations entrantes	Femmes	Hommes	Total 2019	Total 2018
Professeurs des Universités	4	1	3	2	2
Maîtres de Conférences	9	3	6	5	5
PRAG / PRCE	1	1		4	4
TOTAL	14	5	9	11	11

→ Campagne de recrutement des Enseignants-chercheurs

13 postes ont été publiés à la campagne synchronisée 2020 : 4 postes de PR et 9 postes de MCF.

Taux de pression : 1 poste pour 35 candidats.

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats sélectionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Professeurs des Universités	44	20	7	12	11	4	6
Maîtres de Conférences	443	433	157	269	69	21	29
TOTAL	487	453	164	281	80	25	35

Composition des comités de sélection :

En 2020, 13 comités de sélection se sont réunis. Ils étaient composés de 118 membres avec 57 femmes et 61 hommes, soit 48 % de femmes.

Ces 13 comités de sélection étaient présidés par 6 femmes et 7 hommes. La part des femmes présidentes de comité de sélection représente 46 %.

→ Campagne de recrutement des Enseignants 2nd degré

1 poste a été publié à la campagne second degré 2020 : 1 poste de PRAG. Taux de pression : 1 poste pour 15 candidats

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats auditionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PRAG / PRCE	15	15	7	8	3	1	

Composition des commissions d'affectation :

La commission ad hoc 2020 était composée de 5 membres, parmi lesquels 3 femmes et 2 hommes. La part des femmes représente 60% des membres ; une femme était présidente de commission.

→ Campagne de recrutement des ATER

Répartition des candidats	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	101	154	255
Recrutés	6	9	15

Taux de pression : 1 poste pour 17 candidats

Lors de la campagne 2020 de recrutement d'ATER, 9 commissions composées de 57 membres se sont réunies.

Ces commissions de recrutement étaient composées de 24 femmes et 33 hommes.

La part des femmes membres de ces commissions de recrutement représente 42 % .

Elles étaient présidées par 9 enseignant.e.s dont 4 femmes et 5 hommes. La part des femmes présidentes de commissions représente 44%.

1.2 Le recrutement des personnels BIATSS

Entrées 2020 personnels BIATSS				Répartition des entrées BIATSS par sexe		Recrutements / mutations / concours	
Corps	Mutations / détachement s entrants	Concours / BOE	Total	Femmes	Hommes	Total 2019	Total 2018
SAENES	2		2	1	1	8	14
Emploi fonctionnel	1		1		1		
MAGASINIER	1		1	1			
Sous-total AENES/Bibliothèques	4	0	4	2	2		
ATRF	1		1	1			
TECHNICIEN RF		1	1		1		
IGE RF	1		1	1			
Sous-total ITRF	2	1	3	2	1		
TOTAL	6	1	7	4	3		

→ Mobilité 2020 : Place de l'Emploi Public

Nombre de postes publiés sur la Place de l'Emploi Public	29
Nombre total de postes publiés par Avignon Université	29
Nombre de recrutements consécutifs à publication sur la PEP	29

Autres canaux de publication utilisés : Pôle emploi, APEC, réseaux sociaux LinkedIn, Indeed

2 Les mouvements

2.1 Les départs dans les effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

Sorties 2020 personnels Enseignants				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties	Total 2019	Total 2018
Professeurs des Univ.		1	1	7	8
Maîtres de Conférences	3	4	7		
PRAG / PRCE			0		
TOTAL	3	5	8		

→ Délégations et Congés pour Recherche ou Conversion Thématique chez les Enseignants-chercheurs

La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant-chercheur, elle lui permet de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

La délégation IUF a une durée de 5 ans. L'établissement a enregistré une nouvelle nomination IUF cette année et comptabilise désormais 3 délégations IUF junior.

Le CRCT peut être accordé sur demande à un enseignant-chercheur et lui permet de se consacrer à la recherche pour une période de 6 mois ou 1 an. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire. Au cours de l'année 2020, 3 MCF et 1 PR en ont bénéficié au titre de l'établissement : deux pour un semestre de CRCT, un pour deux semestres. Un MCF a bénéficié d'un semestre au titre du CNU.

les données s'entendent en
nombre d'individus

	MCF		PR		Total 2020	Total 2019	Total 2018
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Délégations CNRS	2	2		1	5	3	3
Délégations HCERES					0	1	1
Délégations INRA		1			1	1	0
Délégations IUF	2		1		3	2	4
Autres délégations entreprise, établissements		1		1	2	3	2
CRCT (sur l'année civile)	3		1	1	5	8	5
<i>Dont CRCT accordés au titre du CNU</i>		1			1	1	1
<i>Dont CRCT accordés au titre de l'établissement</i>	3		1		4	7	4

2.2 Les départs dans les effectifs BIATSS

Sorties 2020 personnels BIATSS				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties 2020	Total 2019	Total 2018
ADJENES	1		1	6	7
Emploi fonctionnel	1		1		
IGR RF		1	1		
MAGASINIER	1		1		
BIBLIOTHECAIRE	1		1		
CONSERVATEUR	1		1		
TOTAL	5	1	6		

→ Zoom sur les disponibilités et détachements sortants

Au cours de l'année 2020, 13 agents ont été en disponibilité et 17 agents en position de détachement sortant.

Personnels enseignants	Disponibilité	Détachement
PR		3
MCF	4	5
TOTAL	4	8

Personnels BIATSS	Disponibilité	Détachement
IGR		1
IGE	5	3
TECH		2
ATRF	2	1
SAENES	1	1
CONSERVATEUR	1	1
TOTAL	9	9

→ **Zoom sur les missions et déplacements à l'étranger**

	2020	2019	2018
Nombre d'agents concernés	45	110	92
Nombre de missions / déplacements	54	201	152
Nombre total de jours de missions / déplacements	843	1461	1483
<i>Durée minimum / maximum de la mission ou du déplacement</i>	<i>de 3 à 167 jours</i>	<i>de 1 à 72 jours</i>	<i>de 1 à 95 jours</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 1 à 10 jours</i>	<i>43</i>	<i>174</i>	<i>123</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 11 à 20 jours</i>	<i>5</i>	<i>19</i>	<i>19</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 21 à 30 jours</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>3</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 31 à 40 jours</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 41 à 50 jours</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 51 à 70 jours</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 71 à 100 jours</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de plus de 100 jours</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Nombre de pays concernés	20	48	45
Nombre moyen de missions / déplacements par agent	1,20	1,83	1,65
Durée moyenne de la mission / du déplacement (jours)	15,61	7,27	9,76

En 2020, la baisse constatée des missions et déplacements à l'étranger est liée à la situation sanitaire (Covid-19). Parmi les 45 agents qui sont partis en mission et déplacement à l'étranger, 30 sont des femmes et 24 des hommes.

→ **Age moyen de départ à la retraite**

Après une stabilisation de l'âge moyen de départ à la retraite chez les personnels enseignants, la tendance est à la baisse cette année. En revanche, l'âge moyen de départ à la retraite est stable chez les BIATSS.

Personnels enseignants

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
Professeurs des Univ.	63,0	63
Maîtres de Conférences	62,8	64

Total 2020	62,8	63
<i>Total 2019</i>	<i>64,8</i>	<i>64</i>
<i>Total 2018</i>	<i>64,8</i>	<i>65</i>

Personnels BIATSS

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
IGERF	63,0	63

Total 2020	64,3	63
<i>Total 2019</i>	<i>64,3</i>	<i>65</i>
<i>Total 2018</i>	<i>63,7</i>	<i>64</i>

→ **Éméritat**

Au 31 décembre 2020, Avignon Université comptabilise au total 19 professeurs et maîtres de conférences émérites.

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total 2020	Total 2019	Total 2018
Professeurs des Univ.	6	11	17	16	13
Maîtres de Conférences	1	1	2	1	1
Total	7	12	19	17	14

3 Les promotions

3.1 Les promotions des Enseignants-chercheurs et Enseignants

L'avancement dans la carrière des enseignants-chercheurs comprend l'avancement d'échelon au sein du grade et l'avancement de grade.

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs a lieu pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition du CACR de l'établissement. Les contingents respectifs sont connus dans le courant de l'année.

L'avancement de grade peut intervenir selon la procédure de droit commun ou selon la procédure spécifique.

Le dossier de candidature est à constituer sur le module ELECTRA de l'application GALAXIE.

L'avancement des enseignants du second degré comprend l'avancement accéléré d'échelon qui dépend du rendez-vous de carrière et un avancement de grade ou de corps.

Pour l'avancement de grade ou de corps, les enseignants éligibles doivent constituer leur dossier sur i-prof.

L'évaluation comprend l'avis du supérieur hiérarchique direct et l'avis final relève du recteur.

Avancement de grade 2020		Répartition par sexe		Origine de l'avancement		Total 2020	Total 2019	Total 2018
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Femmes	Hommes	Au titre du CNU	Au titre de l'établismt			
PR CE1	PR CE2					0	1	5
PR 1C	PR CE1		1		1	1	2	3
PR 2C	PR 1C	1	1	1	1	2	2	2
MCF HC	MCF HC échelon exceptionnel		2		2	2	2	5
MCF CN	MCF HC	2	7	5	4	9	8	6
PEPS HC	PEPS CEX					0	0	1
PRCE CN	PRCE HC		1			1	0	1
PRCE HC	PRCE CEX					0	0	1
PRAG CN	PRAG HC	3				3	0	0
PRAG HC	PRAG CE	1	1			2	1	0
Total		7	13	6	8	20	16	24

Avancement de grade 2020		Section CNU / discipline des promus	
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Au titre du CNU	Au titre local
PR 1C	PR CE1		32
PR 2C	PR 1C	64	24
MCF HC	MCF HC échelon exceptionnel		02, 05
MCF CN	MCF HC	11, 14, 25, 26, 32	24, 26, 27, 66
PRCE CN	PRCE HC	8052	
PRAG CN	PRAG HC	0422, 1900, 8052	
PRAG HC	PRAG CE	0422, 8010	

Table des sections CNU et disciplines jointes p.8-9

Concours 2020		Femmes	Hommes	Total 2020	Total 2019
MCF	PR	1	3	4	2
PRCE	MCF			0	1
Chercheur contractuel	MCF		1	1	3
Total		1	4	5	6

3.2 Les promotions des BIATSS

Répartition par sexe pour les listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement BIATSS 2020

Le tableau d'avancement correspond à la liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente (ministère ou rectorat selon le grade) après avis de la CPE, sur proposition de l'Établissement et après consultation de la commission administrative paritaire (nationale ou académique).

La liste d'aptitude correspond à la liste des agents proposés par l'établissement après avis de la CPE, pour un passage à un corps supérieur et retenus par l'autorité compétente (ministère ou rectorat selon le corps) après avis de la commission administrative paritaire (nationale ou académique).

Corps / grade d'accueil		Promouvables		Candidats		Candidats promus	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière ITRF							
Tableau avancement	IGR HC éch spé	0	4	0	3	-	1
	IGR HC	0	0	0	0	-	-
	IGR 1C	0	2	0	1	-	-
	IGE HC	2	5	1	3	-	1
	TECH CE	4	3	1	0	1	-
	TECH CS	5	5	2	0	1	-
	ATRF P1	5	4	3	2	-	-
	ATRF P2	13	2	8	0	3	-
Total		29	25	15	9	5	2
Liste aptitude	IGR	14	14	2	5	-	-
	IGE	4	4	3	2	1	-
	ASI	16	14	6	6	-	1
	TECH	32	11	20	6	1	-
Total		66	43	31	19	2	1
Filière AENES							
Tableau avancement	APAE	1	1	1	1	-	-
	SAENES CE	4	2	4	2	-	-
	SAENES CS	4	0	4	0	-	-
	ADJENES P1	19	3	19	3	1	1
	ADJENES P2	2	0	2	0	1	-
Total		30	6	30	6	2	1
Liste aptitude	AAE	12	2	2	0	-	-
	SAENES	30	5	11	1	1	-
Total		42	7	13	1	1	0
Filière Bibliothèques							
Tableau avancement	Cons en chef	0	0	0	0	-	-
	BIB HC	0	0	0	0	-	-
	BIBAS CE	3	0	2	0	-	-
	BIBAS CS	1	0	1	0	-	-
	MAG P1	3	2	1	0	-	-
	MAG P2	0	0	0	0	-	-
Total		7	2	4	0	0	0
Liste aptitude	Cons. Général	2	1	0	0	-	-
	Conservateur	1	1	1	0	-	-
	Bibliothécaire	5	3	4	2	-	-
	BIBAS	5	3	3	2	-	1
Total		13	8	8	4	0	1

Chez les ITRF, le ratio des candidats sur les promouvables est de 45,4 %. Il est plus important chez les femmes 48,4 % que chez les hommes 41,2 %. Au final il y a 6,1 % des promouvables qui sont promus (7,4 % de femmes et 4,4 % d'hommes).

Concernant l'AENES, le ratio des candidats sur les promouvables est de 58,8 %. Il est plus important chez les femmes 59,7 % que chez les hommes 53,8 %. Au final il y a 4,7 % des agents promouvables qui sont promus (4,2 % de femmes et 7,7 % d'hommes).

Pour la filière Bibliothèque, le ratio des candidats sur les promouvables est de 53,3 %. Il est plus important chez les femmes 60 % que chez les hommes 40 %. Au final il y a 3,3 % des agents promouvables qui sont promus (0 % de femmes et 10 % d'hommes).

Promotion par concours et examen professionnel			Répartition par sexe		
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Total	Femmes	Hommes	Type d'accès
IGE	IGR	1		1	concours
TECH / SAENES	ASI	2	2		concours
ATRF	TECH	1	1		concours
TECH CS	TECH CEX	1		1	examen professionnel
TECH CN	TECH CS	2		2	examen professionnel
SAENES CS	SAENES CEX	1	1		examen professionnel
BIBAS CS	BIBAS CEX	1	1		Examen professionnel
Total		9	5	4	

Au total sur l'année 2020, 49 agents d'Avignon Université ont bénéficié d'une promotion (23 femmes, 26 hommes) soit 7 % de l'effectif total avec un ratio identique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et les BIATSS:

25 personnels enseignants et enseignants-chercheurs (8 femmes, 17 hommes)

24 personnels BIATSS (15 femmes, 9 hommes).

Partie 3

Les REMUNERATIONS

1 La masse salariale

1.1 Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Dépenses de masse salariale décaissée en année n .

Le tableau ci-dessous correspond aux rémunérations et charges afférentes versées au cours de l'année n quelle que soit la date où le service a été réalisé.

Catégories	Masse salariale 2020	Masse salariale 2019	Masse salariale 2018	Évolution 2018-2020
Rémunérations principales	23 539 138	22 788 727	21 675 388	+ 8,6%
Charges connexes	255 083	251 426	262 943	- 3,0%
Indemnités	2 865 607	2 635 679	2 705 613	+ 5,9%
Heures complémentaires	1 823 952	1 902 870	2 012 739	- 9,4%
Vacations	232 450	262 141	236 785	- 1,8%
Impôts et versement assimilés	612 974	597 916	554 183	+ 10,6%
Cotisations patronales	19 140 036	18 629 533	18 223 784	+ 5,0%
Prestations sociales obligatoires	66 154	55 403	88 484	- 25,2%
Prestations sociales facultative	12 471	15 653	10 281	+ 21,3%
Total	48 547 864	47 139 348	45 770 200	+ 6,1%

Lexique : Rémunérations principales : traitement brut (hors rémunérations versées dans le cadre des Congés de longue durée (CLD))

Charges connexes : supplément familial de traitement, indemnités liées à la résidence et à la mobilité

Heures complémentaires d'enseignement : cours complémentaires, travaux dirigés dispensés par des personnels de l'établissement et des personnels extérieurs.

Vacations : administratives, techniques, pour activités accessoires et tutorat étudiant

Impôts et versements assimilés : versement transport et fonds national d'aide au logement (FNAL)

Cotisations patronales : versées par l'employeur au titre de la sécurité sociale maladie, vieillesse, pension civile, retraite complémentaire, invalidité, allocations familiales

Prestations sociales obligatoires : rémunérations versées dans le cadre des CLD, dépenses relatives aux accidents de service, du travail et de maladie professionnelle, allocations d'invalidité temporaire et dépenses de capital-décès.

Prestations sociales facultatives : remboursement forfaitaire de transport trajets domicile-travail, Forfait mobilité durable

1.2 Répartition de la masse salariale par type de personnel

Famille	Répartition ETPT moyen annuel		Répartition masse salariale brute	
	2020	2019	2020	2019
Enseignants et Enseignants-chercheurs	52,0%	52,9%	63,9%	64,4%
BIATSS	48,0%	47,1%	36,1%	35,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La répartition de l'ETPT moyen annuel permet de visualiser la part des agents rémunérés et de la comparer avec la masse salariale consommée. En 2020, les personnels enseignants représentent 52 % des ETPT des personnels rémunérés et consomment 63,9 % de la masse salariale.

La masse salariale globale de l'établissement est assortie d'un plafond des emplois correspondant à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé au moment du vote du budget. Il intègre le plafond des emplois État autorisé par le contrat pluriannuel et comprend les seuls emplois financés en tout ou partie par l'État, et le plafond d'emplois sur ressources propres. Le respect du plafond d'emplois en ETPT s'apprécie en moyenne sur l'année civile.

Le montant des dépenses de personnel ne doit pas dépasser la dotation annuelle de masse salariale de l'État majorée des ressources propres d'exploitation de l'établissement. Dans le cas où le Conseil d'Administration modifie l'enveloppe de masse salariale, son montant doit demeurer inférieur ou égal à la dotation annuelle de masse salariale de l'État, augmentée des ressources propres. Pour 2020, la consommation crédits de masse salariale se composait de :

Plafond de masse salariale – Crédits ouverts au budget 2020	48 949 575 €
Réalisé 2019 (consommation masse salariale personnels plafond État et ressources propres + dépenses hors paiement sans ordonnancement préalable (PSOP))	48 660 625 €
Taux d'exécution 2020	99,41%
Taux d'exécution 2019	98,95%
Taux d'exécution 2018	99,96%

Le glissement vieillesse technicité (GVT)

Depuis 2011, la CPU mène une enquête GVT auprès des universités passées aux RCE en utilisant une application informatique réalisée par l'Université de Reims.

Le GVT est calculé à partir de l'évolution de la masse salariale indiciaire globale constatée sur 24 mois (IM et ETPR, rappels compris). De ce chiffrage sont déduits les mesures catégorielles financées (par exemple, les revalorisations catégorielles ou la refonte des grilles indiciaires liée au PPCR), les titulaires sur emplois gagés ainsi que les personnels qui ont fait l'objet d'une titularisation par les dispositifs Sauvadet.

Cette méthode permet de calculer le GVT solde sur la base du traitement brut des personnels titulaires. A l'issue de ce chiffrage, les cotisations patronales (CAS pension 74,60% et autres 17,75%) sont appliquées au montant du GVT solde pour obtenir le montant du GVT chargé.

Depuis 2017, la CPU d'une part et OREMS RCE d'autre part, ont développé de nouvelles méthodes afin de distinguer le GVT positif du GVT négatif. Ces données, ont été utilisées pour le dernier calcul de GVT solde d'Avignon Université portant sur 2020 soit 158 098€.

Le GVT correspond à l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires découlant de l'avancement dans la grille indiciaire (changement d'échelon) et des changements de grade ou de corps par le biais de concours ou promotions (tableau d'avancement, liste d'aptitude, concours, examen professionnel).

Exemple : un PR échelon 5 passe à l'échelon 6, il gagnera 60 points d'INM, ce qui représente un coût chargé de 6 492€ annuel. Un TECH CS passant de l'échelon 8 à 9 gagnera 16 points, soit 1 731 € chargé par an.

Sur les 10 dernières années, le GVT n'a été financé qu'à hauteur de 5 années de façon non pérenne . Depuis 2018, l'établissement n'a reçu aucune compensation financière liée à la charge du GVT.

1.3 Répartition de la masse salariale soumise aux plafonds par budget

Le tableau ci-dessous correspond aux payes versées durant l'année n , quel que soit l'exercice au cours duquel le service a été effectué. Les vacataires ne sont pas intégrés dans ces tableaux.

Masse salariale soumise au plafond État				
	2020	2019	2018	
BIATSS	14 280 688,35 €	13 617 283,24 €	13 294 944,78 €	
Enseignants et Enseignants-chercheurs	28 392 195,84 €	27 356 660,45 €	27 147 903,41 €	

Masse salariale soumise au plafond Avignon Université			
	2020	2019	2018
BIATSS	2 523 288,17 €	2 447 199,24 €	1 804 743,64 €
Enseignants et Enseignants-chercheurs	1 372 450,04 €	1 665 713,91 €	1 382 592,23 €

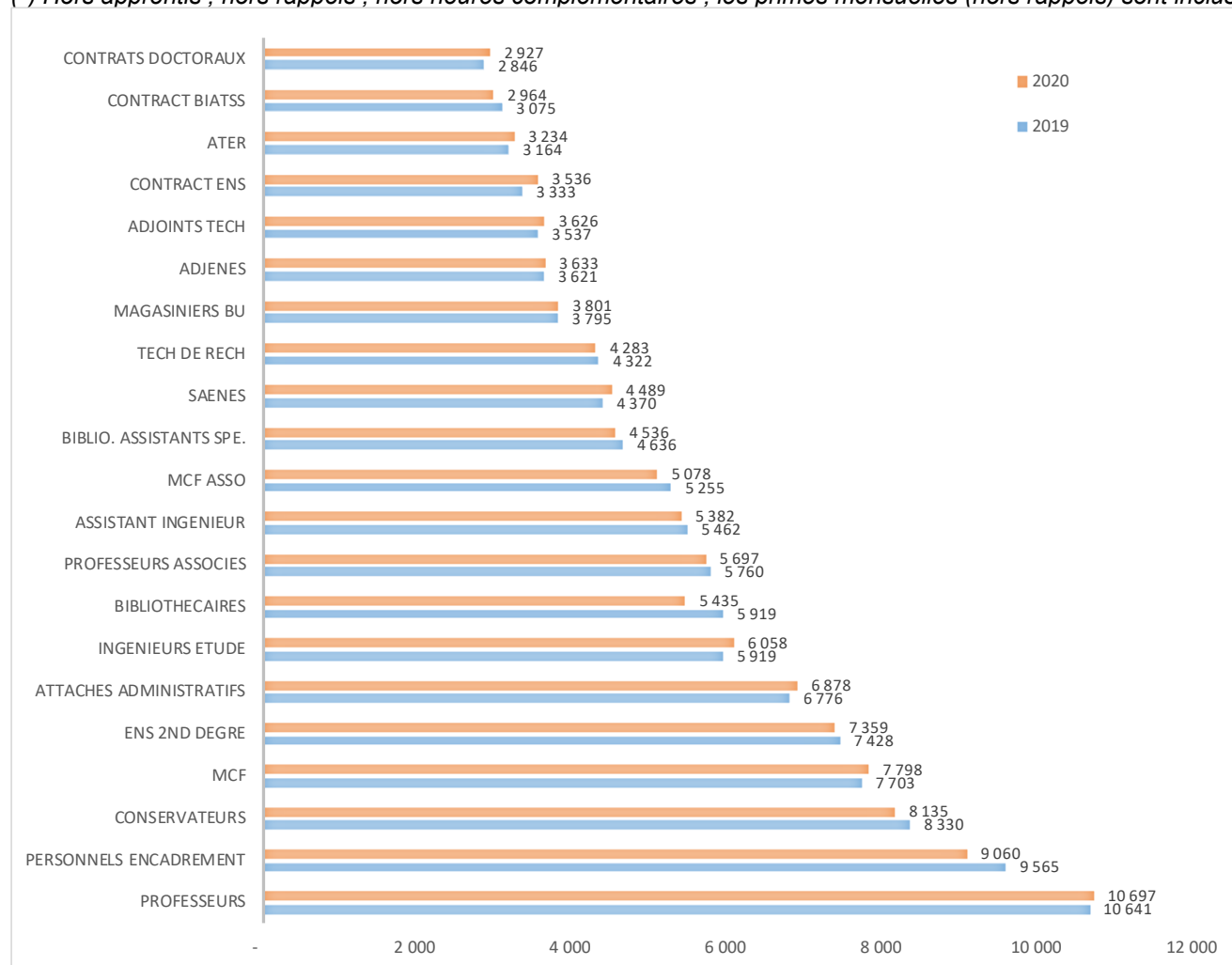
	2020	2019	2018	Évolution 2018-2020
TOTAL Masse salariale sur fiche de paye	46 568 622,40 €	45 086 856,84 €	43 630 184,06 €	+ 6,73%

Commentaires : les données reportées dans les tableaux ci-dessus concernent la paye sans ordonnancement préalable (fiches de paye) et ne prennent pas en compte le rattachement aux exercices. Exemple : la PEDR versée sur le mois de janvier 2020 est rattachée à de l'exercice antérieur car elle correspond à la période octobre à décembre 2019.

1.4 Coûts totaux chargés moyens par corps *

On constate à la lecture des données présentant le coût salarial mensuel moyen (par ETPT) par catégorie de personnel titulaire, que le rapport entre le coût de rémunération le plus élevé (professeur des universités) et le niveau de rémunération le plus faible (ATRF) est inférieur à 3 (2,95). Ce rapport est d'un peu moins de quatre (3,65) avec les contrats doctoraux.

(*) Hors apprentis ; hors rappels ; hors heures complémentaires ; les primes mensuelles (hors rappels) sont incluses dans les



Coût total chargé = salaire brut + cotisations employeur

En 2020, la part des cotisations employeur s'élevait à 92,35% du brut pour les agents titulaires (hors primes et indemnités égales à 5 % du brut) et de 39,75% pour les agents contractuels permanents et 40,85% pour les agents contractuels non permanents.

2 Les salaires et primes

2.1 Répartition des salaires moyens des agents titulaires

Famille	Corps / Filière	Répartition ETPT moyen annuel (%)	Moyenne des traitements bruts annuels totaux	Moyenne annuelle des primes statutaires	Part des primes statutaires par rapport au traitement Brut
ENSEIGNANTS	Enseignants Chercheurs	81,3%	48 764 €	4 746 €	9,7%
	Enseignants 2nd Degré	18,7%	42 011 €	3 391 €	8,1%
Total Enseignants		100,0%	47 501 €	4 493 €	9,5%
BIATSS	Bibliothèques	9,9%	28 959 €	5 884 €	20,3%
	AENES	29,1%	25 453 €	7 483 €	29,4%
	ITRF	61,0%	26 068 €	7 245 €	27,8%
Total BIATSS		100,0%	26 174 €	7 180 €	27,4%
TOTAL TITULAIRES AVIGNON UNIVERSITE			37 730 €	5 724 €	15,2%

Ces indicateurs ont été calculés sans la prise en compte des rappels des années précédentes.
Les versements des primes enseignants PRES et PES/PEDR ont été rattachés à l'exercice budgétaire correspondant à leur notification.

Primes statutaires :

BIATSS : IFSE, CIA

Enseignants : PRES, Prime Administration, PEDR, PES, PRP et PCA.

→ Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des personnels titulaires

		Rémunération globale	Primes et indemnités	Part 2020 des primes et indemnités	Part 2019
Catégorie A	Femmes	7 722 097 €	906 898 €	11,74%	8,79%
	Hommes	9 977 260 €	1 260 621 €	12,63%	11,29%
Catégorie B	Femmes	945 785 €	213 992 €	22,63%	20,15%
	Hommes	547 844 €	149 009 €	27,20%	23,41%
Catégorie C	Femmes	1 344 949 €	232 534 €	17,29%	14,13%
	Hommes	419 174 €	69 787 €	16,65%	13,87%
Total		20 957 109 €	2 832 841 €	13,52%	11,35%

La **rémunération globale** correspond aux traitement bruts (primes et indemnités comprises), NBI et SFT, versés au titre de l'exercice 2020 (rappels exclus), hors heures complémentaires et vacations.

Primes et indemnités: IFSE, CIA, PRES, prime Administration, PEDR, PES, PRP, PCA. Indem. Exceptionnelle, indem. Formation continue, indem. Membre de commission, prime part rech sur contrat, prime de rendement, GIPA.

→ Salaires moyens bruts par catégorie

SALAIRE MENSUEL MOYEN PAR ETPT	2020		Moyenne 2020	2019	2018
	Femmes	Hommes			
Personnels encadrement	4 127 €	6 509 €	5 670 €	5 765 €	5 792 €
Professeurs	5 264 €	5 398 €	5 362 €	5 289 €	5 592 €
Conservateurs	4 609 €	4 677 €	4 623 €	4 470 €	4 515 €
Attachés administratifs	3 796 €	4 281 €	4 047 €	3 801 €	3 651 €
Maîtres de conférence	3 850 €	3 822 €	3 835 €	3 765 €	3 979 €
Professeurs associés	3 868 €	3 729 €	3 732 €	3 771 €	4 170 €
Enseignants 2nd degré	3 568 €	3 646 €	3 611 €	3 518 €	3 646 €
IGE	3 400 €	3 765 €	3 556 €	3 387 €	3 387 €
MCF associés	3 240 €	3 446 €	3 309 €	3 306 €	3 136 €
Bibliothécaires	3 131 €	-	3 131 €	3 137 €	3 336 €
ASI	3 129 €	3 124 €	3 126 €	3 049 €	3 215 €
SAENES	2 527 €	2 505 €	2 524 €	2 466 €	2 436 €
BIBAS	2 407 €	2 676 €	2 466 €	2 551 €	2 530 €
TECH	2 364 €	2 568 €	2 463 €	2 408 €	2 354 €
Contractuels enseignants	2 203 €	2 433 €	2 277 €	2 213 €	2 256 €
Magasiniers	2 145 €	2 102 €	2 131 €	2 023 €	1 978 €
ATER	2 070 €	2 067 €	2 068 €	2 071 €	2 188 €
ADJENES	2 044 €	2 115 €	2 053 €	1 977 €	1 971 €
Contractuels BIATSS	2 012 €	2 115 €	2 042 €	2 053 €	2 038 €
ATRF	2 016 €	2 101 €	2 041 €	1 930 €	1 913 €
Contrats doctoraux	1 969 €	1 938 €	1 954 €	1 960 €	2 027 €
ENSEMBLE Avignon Université	2 809 €	3 445 €	3 093 €	3 027 €	3 144 €

Les Salaires moyens bruts sont calculés selon deux principaux critères :

Pour chaque année civile, tout le personnel correspondant y est intégré, qu'il décompte ou non de l'ETPT sur tous les mois de l'année. Non-prise en compte des rappels de paiement versés au cours de l'année et des heures complémentaires.

Les lecteurs de langues, les maîtres de langue et les apprentis ne figurent pas dans la liste précédente compte tenu de la spécificité de leur statut.

Salaire Brut = salaire Net + retenues salariales.

En 2020 à titre d'exemple, le salaire brut par Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) d'un professeur est de 5 362 € par mois en moyenne et celui d'un agent d'Avignon Université - toutes catégories confondues - est de 3 093 €.

Salaire Net titulaires = Brut – retenues salariales 20,8 % : CSG, CRDS, pension civile, RAFP 5 % sur primes et indemnités.

Salaire Net contractuels = Brut – retenues salariales 19,8 % : Sécurité sociale et vieillesse, CSG, CRDS, Ircantec.

→ **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**

En 2020, 33 agents ont bénéficié de la GIPA dont 27 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 6 personnels Biatss. Le montant total brut versé pour cette année représente 18 930€. Le montant minimum de la GIPA est de 67€ et le montant moyen par agent est de 574€ (604€ chez les femmes et 545€ chez les hommes). Ils étaient 25 agents à bénéficier de la GIPA en 2019 pour un total de 14 585€.

Genre	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	15		1	16
Hommes	17			17
Total	32	0	1	33

2.2 Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Type prime	Catégorie personnel	Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2020 / montants moyens perçus	Effectifs concernés 2020	Femmes	Hommes
PRES (1)	Enseignants Chercheurs / Enseignants	1 259,97 € / 1 251 €	288	117	171
PEDR (2)	Membre IUF junior et senior	6 000 € / 6 000 €	2	2	
	Enseignants-chercheurs dossiers notés A	6 000 € / 6 000 €	26	6	20
	Enseignants-chercheurs dossiers notés B	4 000 € / 4 000 €	27	14	13
PA (1)	Président d'Université	27 959,04 €	1		1
	Directeur IUT	9 278,88 €	1	1	
PCA (3)	Liste des fonctions et taux votés en CA	De 1 000 € à 5 000 € / 2 474 €	51	16	35
PRP (3)	Liste des responsabilités et taux votés en CA	De 496,92 € à 3 975,36 € / 1 926 €	188	84	104

(1) Primes statutaires ou fixées par le ministère

(2) La masse financière brute s'élève à 242 500 € pour les PEDR (année universitaire 2019/2020)

(3) La masse financière brute s'élève à 126 578 € pour les PCA (ajout des Directeurs d'unités de recherche et laboratoires) et à 365 806 € pour les PRP (ajout du dispositif Parcoursup) pour l'année universitaire 2019/2020.

2.3 Répartition des primes des personnels BIATSS

Personnels des filières ITRF, AENES, Bibliothèques et emplois fonctionnels

RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Catégorie C		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés	Femmes	Hommes
Groupe N1	Fonctions responsabilités particulières	3 240,00 €	6	5	1
Groupe N2	Fonctions usuelles	2 880,00 €	80	63	17

Catégorie B		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés	Femmes	Hommes
Groupe N1	Responsable de pôle / adjoint RA	5 160,00 €	6	4	2
Groupe N2	Chargé de mission , fonctions administratives ou techniques complexes	4 920,00 €	11	8	3
Groupe N3	Gestionnaires, assistants	4 680,00 €	51	32	19

Catégorie A		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés	Femmes	Hommes
Groupe N	DGS, Agent comptable, Administrateur	18 000,00 €	4		4
Groupe N1 G1 IGR, G2 IGR, G2 AENES, G1 IGE, emplois part G2 IGE	Directeur	12 000,00 €	6	2	4
	Directeur adjoint fonctionnel / Adjoint au directeur	9 360,00 €	9	6	3
	RA de composante	8 160,00 €	4	1	3
	Chefs de service	7 440,00 €	2	2	
Groupe N2 G3 IGR, G3 IGE, G2 IGE, G3 AENES, G4 AENES, G1 ASI, G2 ASI	Directeur technique	6 840,00 €	1	1	
	Responsable de pôle / de cellule	6 840,00 €	15	12	3
	Experts et responsables techniques / informatique	6 840,00 €	7	2	5
	Fonctions à fortes technicités et/ou sujétions	6 840,00 €	19	11	8
	Chargé de développement et de conception	6 000,00 €	6	2	4
	Assistant, chargé d'études, de conception, de coordination, de contrôle	6 000,00 €	9	4	5

→ **Personnels contractuels enseignants et BIATSS**

Les personnels contractuels bénéficient de l'équivalent en points d'indice au contrat d'un tiers des primes versées aux personnels titulaires.

Les contractuels enseignants (autres qu'ATER, doctorants, lecteurs et maîtres de langue et PAST) sont également bénéficiaires de cette mesure. Les contrats de recherche, personnels recrutés sur des conventions ou sur contrat ANR, sont exclus de cette mesure.

Catégorie personnel	Points d'INM	Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2020	Effectifs concernés	Femmes	Hommes
Equivalent catégorie C	18	1 012,18 €	30	25	5
Equivalent catégorie B	29	1 630,74 €	28	24	4
Equivalent catégorie A	37	2 080,60 €	60	39	21

2.4 Les Heures complémentaires d'enseignement

Lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement doit confier des heures complémentaires à des enseignants en poste ou des vacations d'enseignement à des intervenants extérieurs.

Des formations ont recours par définition et obligation à des personnels externes (cas de l'IUT)

Dépenses de masse salariale	2020		2019		2018	
Heures complémentaires d'enseignement effectuées par des personnels AU (1)	502 638 €	28%	542 974 €	29%	573 071 €	28%
Vacations d'enseignement effectuées par des intervenants extérieurs à AU (2)	1 321 314 €	72%	1 359 896 €	71%	1 439 668 €	72%
TOTAL	1 823 952 €		1 902 870 €		2 012 739 €	

(1) Sont considérés comme "personnels Avignon Université", les personnels titulaires, les contractuels BIATSS et enseignants, les enseignants associés, les lecteurs et maîtres de langues.

Le statut d'ATER et de doctorant contractuel ne permet pas de faire d'heures complémentaires d'enseignement.

(2) Sont considérés comme "personnes extérieures à Avignon Université" les vacataires et les intervenants ayant le statut d'étudiant

NB : les montants correspondent aux dépenses de masse salariale décaissées au cours de l'année *n* de chaque exercice, que le service soit fait au cours de l'année ou antérieurement.

→ Les vacations administratives et techniques

Périmètre pris en compte : les vacations administratives et techniques des agents contractuels et des étudiants, le tutorat étudiant, les vacations pour activités accessoires des agents titulaires.

	2020	2019	2018
Dépenses de masse salariale	232 450 €	262 141 €	236 785 €

Partie 4

La FORMATION

1 Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)

Répartition par type de dépenses

	Montant en euros
Coût pédagogique	104 678 €
Frais annexes (repas, hébergement, transport)	8 110 €
Dépenses diverses *	18 940 €
Recettes	0 €
TOTAL	131 728 €

	Actions collectives	Actions individuelles	Actions inter-ministérielles
Dépenses	45 %	41 %	1 %

Les dépenses diverses représentent les 14% restants

(*) achats divers pour l'organisation des formations, adhésion Parfaire, convention AMU

2 Les actions de formation PUF

2.1 Évolution des actions de formation

→ Nombre de jours de formation et stagiaires par type d'actions

	2020		2019		2018	
PUF	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires
<u>ACTION T1</u> : Adaptation au poste de travail	597	557	854	412	734	495
<u>ACTION T2</u> : Évolution des métiers	17	11	24	11	38	60
<u>ACTION T3</u> : Acquisition de nouvelles compétences	341	119	250	66	84	47
Préparation concours	55	28	61	42	68	49
Total	1009	715	1189	531	924	651

En 2020, le nombre de stagiaire a augmenté avec l'instauration du télétravail suite à la crise sanitaire et une formation sur le cycle management : Réussir le télétravail - Manager des équipes en télétravail - Cycle management

→ Evolution de la durée moyenne des formations par stagiaire et par catégorie

	2020			2020	2019	2018
PUF	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Durée moyenne	Durée moyenne	Durée moyenne
<u>ACTION T1</u> : Adaptation au poste de travail	1,2	0,9	1	1,0	1,1	0,2
<u>ACTION T2</u> : Évolution des métiers	1	2,0	0	1,2	1,5	0,9
<u>ACTION T3</u> : Acquisition de nouvelles compétences	2,7	6	2,4	3,7	2,9	2,5
Préparation concours	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0	0,3
Total	1,8	2,6	1,4	1,9	1,9	1,0

2.2 Répartition des actions de formation

	2020		2019		2018	
Répartition du PUF par actions individuelles / collectives	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
Actions individuelles	42	62	57	395	42	56
Actions collectives	33	545	55	69	69	510
Actions interministérielles	50	108	35	67	46	85
Total	125	715	147	531	157	651

3 Répartition des stagiaires inscrits par catégorie

PUF - ANNEE 2020	Actions	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Nombre de stagiaires	T1	255	152	150	557
Nombre total de jours		310	138	149	597
Nombre de stagiaires	T2	9	2	0	11
Nombre total de jours		13	4	0	17
Nombre de stagiaires	T3	59	29	31	119
Nombre total de jours		141	129	71	341
Nombre de stagiaires	Préparation concours	1	7	20	28
Nombre total de jours		2	13	40	55
TOTAUX					
NOMBRE DE STAGIAIRES		324	190	201	715
NOMBRE TOTAL DE JOURS		466	284	260	1009

PUF - ANNEE 2019	Actions	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Nombre de stagiaires	T1	198	95	119	412
Nombre total de jours		393	197	264	854
Nombre de stagiaires	T2	7	2	2	11
Nombre total de jours		16	3	5	24
Nombre de stagiaires	T3	20	18	28	66
Nombre total de jours		102	50	98	250
Nombre de stagiaires	Préparation concours	1	15	26	42
Nombre total de jours		1	19	41	61
TOTAUX					
NOMBRE DE STAGIAIRES		226	130	175	531
NOMBRE TOTAL DE JOURS		511	269	408	1189

PUF - ANNEE 2018	Actions	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Nombre de stagiaires	T1	260	101	134	495
Nombre total de jours		379	150	205	734
Nombre de stagiaires	T2	17	15	28	60
Nombre total de jours		13	11	15	38
Nombre de stagiaires	T3	24	10	13	47
Nombre total de jours		46	15	24	84
Nombre de stagiaires	Préparation concours	5	16	28	49
Nombre total de jours		10	21	37	68
TOTAUX					
NOMBRE DE STAGIAIRES		306	142	203	651
NOMBRE TOTAL DE JOURS		447	197	281	924

Depuis 2014, la répartition des stagiaires par catégorie inclue les agents titulaires ainsi que les contractuels

Répartition des formations par genre

2020	Catégorie	Nombre de personnels concernés	Nombre moyen annuel de jour de formation
Femmes	A	195	1,49
	B	156	0,95
	C	182	1,02
	Ensemble	533	1,53
Hommes	A	129	1,42
	B	34	4,07
	C	19	4,06
	Ensemble	182	3,18
Ensemble	A	324	1,45
	B	190	2,51
	C	201	2,54

2019	Catégorie	Nombre de personnels concernés	Nombre moyen annuel de jour de formation
Femmes	A	133	1,99
	B	91	1,82
	C	118	1,42
	Ensemble	342	1,74
Hommes	A	92	2,53
	B	39	3,07
	C	58	3,03
	Ensemble	189	2,87
Ensemble	A	225	2,26
	B	130	2,44
	C	176	2,22

Répartition des stagiaires par type de formation et par genre

Actions PUF 2020	Sexe	CAT. A	CAT. B	CAT. C
T1	Femme	144	122	134
	Homme	111	30	16
T2	Femme	7	2	0
	Homme	2	0	0
T3	Femme	43	26	29
	Homme	16	3	2
Préparation concours	Femme	1	6	19
	Homme	0	1	1
TOTAUX				
NOMBRE TOTAL		324,0	190,0	201,0

Actions PUF 2019	Sexe	CAT. A	CAT. B	CAT. C
T1	Femme	116	62	65
	Homme	82	33	54
T2	Femme	4	2	2
	Homme	3	0	0
T3	Femme	12	15	25
	Homme	8	3	3
Préparation concours	Femme	1	12	25
	Homme	0	3	1
TOTAUX				
NOMBRE TOTAL		226,0	130,0	175,0

Actions PUF 2018	Sexe	CAT. A	CAT. B	CAT. C
T1	Femme	211	98	162
	Homme	168	52	44
T2	Femme	4	7	15
	Homme	9	4	0
T3	Femme	30	11	21
	Homme	16	4	3
Préparation concours	Femme	8	19	36
	Homme	2	2	1
TOTAUX				
NOMBRE TOTAL		446,7	196,5	281,0

Coût pédagogique par catégorie et par genre

ANNEE 2020	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Total
Femme	39 364,13 €	10 194,87 €	24 267,97 €	73 826,96 €
Homme	31 212,80 €	3 266,69 €	4 480,97 €	38 960,46 €
Convention CRFCB (Bibliothèque Universitaire)				0,00 €
Régularisations diverses				0,00 €
Dépenses diverses				8 109,59 €
Recettes				18 940,31 €
Total	70 576,93 €	13 461,56 €	28 748,94 €	101 956,70 €

ANNEE 2019	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Total
Femme	44 755,25 €	20 635,73 €	23 404,56 €	88 795,54 €
Homme	29 563,40 €	10 258,26 €	27 703,71 €	67 525,37 €
Convention CRFCB (Bibliothèque Universitaire)				0,00 €
Régularisations diverses				0,00 €
Dépenses diverses				669,88 €
Recettes				50,00 €
Total	74 318,65 €	30 893,99 €	51 108,27 €	156 940,79 €

ANNEE 2018	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Total
Femme	38 629,20 €	20 719,72 €	23 477,69 €	82 826,61 €
Homme	27 851,52 €	6 915,44 €	3 455,71 €	38 222,67 €
Convention CRFCB (Bibliothèque Universitaire) + Autres dépenses				4 684,00 €
Régularisations diverses				372,69 €
Dépenses diverses				577,88 €
Recettes				120,00 €
Total	66 480,72 €	27 635,16 €	26 933,40 €	126 563,85 €

* Module distanciel + Indemnités Formation Cohérences (Fermeture administrative) = Conduire un entretien professionnel

4 Les actions de formations hors PUF

Les agents d'Avignon Université ont pu suivre des actions de formations proposées par la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) PACA.

→ Répertoires des métiers

Il existe deux répertoires des métiers :

> REFERENS III Référentiel des emplois-types pour le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Observatoire des métiers et compétences (mis à jour en octobre 2016).

> REME Répertoire des Métiers et des compétences qui couvre l'ensemble des missions du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère de l'éducation nationale (mis à jour en novembre 2011).

Partie 5

La QUALITE de Vie au TRAVAIL, les CONDITIONS de TRAVAIL d'HYGIENE et de SECURITE

1 La Qualité de Vie au Travail en 2020

1.1 Bilan de l'année 2020

> Evolution de l'effort consacré par notre université à la SQVT

	2020	2019	2018	2017
Action sociale (hors restauration)	19 986 €	25 161 €	36 462 €	40 822 €
Restauration des personnels	5 657 €	13 182 €	11 904 €	10 386 €
Médecine prévention (dont 1/70 : GAT*)	0 €	0 €	17 568 €	12 384 €
Assistante sociale (dont 1/8 : GAT*)	14 975 €	14 578 €	14 612 €	14 258 €
Psychologue du travail (dont 1/4: GAT*)	26 935 €	41 990 €	34 491 €	26 244 €
Animateur Cellule Veille Sociale (GAT*)	6 593 €	10 771 €	9 874 €	5 033 €
TOTAL actions du Pôle SQVT	74 145 €	105 683 €	124 911 €	109 128 €
Evénements Présidence	1 513 €	9 213 €	7 800 €	8 600 €
Caspua (association des personnels)	22 900 €	22 900 €	22 900 €	22 800 €
TOTAL e-OTP** "QVT"	98 558 €	137 795 €	155 611 €	140 528 €

* proportion du temps consacré par ces professionnel.le.s aux réunions mensuelles du GAT.

** un e-OTP est le regroupement de toutes les dépenses d'un même domaine. Le Pôle SQVT est chargé d'élaborer les prévisionnels de cette catégorie de dépenses.

NB : La SQVT au sens large, englobe aussi les actions d'autres services en faveur du bien-être ou de la santé des personnel.le.s. Nous faisons ici particulièrement référence aux actions menées par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) qui a maintenu le nombre de ses actions en 2020 durant la période Covid pour le bien-être physique des personnels. De nombreux services et composantes portent des initiatives qui contribuent à la qualité de vie au travail des personnels. Le Pôle SQVT & DS contribue à diffuser ces actions.

La diminution des dépenses est en partie due en 2020 aux difficultés des familles à organiser des activités soutenues par l'action sociale dans le contexte de la crise du Covid, ainsi qu'à l'absence de dépenses de Médecine de prévention, mais aussi à la diminution de l'action sociale.

La répartition des dépenses évolue globalement depuis 3 ans vers une diminution de l'aide sociale et une augmentation du budget alloué à la prévention des RPS (suite au rajout de réunions supplémentaires impliquant des professionnels dont les services sont sous-traités).

1.2 Le Service d'Action Sociale : accompagnement social des personnel.le.s

> La restauration

L'aide à la restauration concerne l'ensemble des personnels de l'Université.

En 2020, le prix brut du repas était de 6,66 euros pour la période du 01/01 au 31/07 et 6,72 euros du 01/08 au 31/12.

Le montant de l'aide est variable en fonction de l'indice de rémunération (INM) de chacun des personnels:

Activité	2020	2019	2018	2017
Nombre de repas servis	2 794	6 264	5 970	5 132
Nombre d'usagers moyen *	254	569	543	467
Aide à la restauration	5 657	13 182	11 904	10 386
évolution prix repas hors aides	6,72 €	6,66 €	6,60 €	6,40 €
évolution aide facultative (1ère cat)	1,02 €	1,02 €	1,02 €	1,02 €
évolution aide obligatoire (1ère cat.)	1,27 €	1,26 €	1,24 €	1,22 €

* moyenne mensuelle sur 11 mois

Après une baisse en 2017, la fréquentation des CROUS est repartie clairement à la hausse en 2018 et 2019. Probablement avec la montée en charge des cafétérias.

	Catégories / INM		
	1ère catégorie	2ème catégorie	3ème catégorie
Origine de l'aide	Jusqu'à 465	466 → 655	656 et plus
Montant légal (mis à jour chaque année)	1,27 €		
Abondement de AU (facultatif)	1,02 €	1,36 €	
Montant total de l'aide	2,29 €	1,36 €	0,00 €
Prix du repas brut	6,72 €	6,72 €	6,72 €
Prix du repas net	4,43 €	5,36 €	6,72 €
Financement obligatoire	2 725,42 €	0,00 €	0,00 €
Financement à init. de l'UAPV	2 188,92 €	881,28 €	0,00 €

> Aides financières en soutien social à la vie personnelle et familiale

Pour rappel, l'Assistante Sociale assure un accompagnement complet aux personnes qui la sollicitent (CAF, demande de RQTH, divorce, ...), donc au delà de l'instruction des secours exceptionnels (dons et prêts à 0%)

Le chargé d'action sociale assure, quand à lui, le suivi des 7 autres aides sociales (suivi le Barème voté en instance).

Nombre d'aides accordées	2020	2019	2018	2017
Total	73	75	107	122
dont nouvelles aides 2017 *	29	6	25	42
total, corrigé de ces nouvelles aides :	44	69	82	80

* cartes cadeaux et prêts 0%. Ces 2 dernières lignes ont été ajoutées pour avoir des chiffres à périmètre constant afin de visualiser les tendances.

La tendance enregistrée est une diminution du nombre de dossiers de demande d'aide sociale depuis 3 ans.

Répartition des aides accordées	2020	2019	2018	2017
Enfants handicapés	5 109 €	7 027 €	15 493 €	15 287 €
Déménagement / logement	1 200 €	2 100 €	1 600 €	1 800 €
Allocations d'études	6 350 €	8 250 €	11 000 €	7 250 €
Séjours d'enfants	1 297 €	1 834 €	3 594 €	4 627 €
BAFA	300 €	200 €	0 €	0 €
Dons (secours instruits par AS)	2 830 €	2 350 €	1 500 €	7 458 €
Prêts (secours instruits par AS, 2017)	0 €	3 000 €	1 000 €	1 500 €
Chèque cadeau Retraite (2017)	700 €	300 €	1 000 €	1 300 €
Chèque cadeau Naissance (2017)	2 200 €	100 €	1 400 €	1 600 €
Total	19 986 €	25 161 €	36 587 €	40 822 €

TOTAL hors nouvelles aides 2017 17 086 € 21 761 € 33 187 € 36 422 €

> Commission d'action sociale (CAS)

La CAS est l'instance qui décide des secours exceptionnels : dons et prêts à 0%.

Année	nombre /an	Membres femmes	Membres hommes	Représentation des femmes (%)
2020	2	8	8	50 %
2019	4	8	8	50 %
2018	3	6	8	43 %
2017	5	6	8	43 %
2016	5	8	8	50 %

> Eléments sociologiques concernant la répartition des bénéficiaires d'aides sociales

(hors restauration, mais y compris secours exceptionnels)

Répartition des bénéficiaires par âge

tranches d'âge	2020	2019	2018	2017
Moins de 30 ans	3	3	0	1
De 31 à 35 ans	12	2	12	13
De 36 à 40 ans	10	4	6	13
De 41 à 45 ans	10	8	10	13
De 46 à 50 ans	7	14	16	21
De 51 à 55 ans	7	14	13	8
De 56 à 60 ans	0	2	2	2
61 ans et plus	9	3	10	13
Total	59	51	70	85

De 2012 à 2019, les 46-50 ans étaient les plus représentés, montée en 2018-2019 des 51-55 ans, en 2020 diminution de l'âge des demandeurs et demandeuses

Répartition des bénéficiaires selon leur situation familiale

Situation familiale	Nombre	2020	2019	2018
Célibataire	6	10%	10%	4%
Couple	1	2%	0%	3%
Célibataire + 1 enfant	6	10%	10%	6%
Couple + 1 enfant	7	12%	6%	6%
Célibataire + 2 enfants	4	7%	14%	16%
Couple + 2 enfants	18	31%	33%	30%
Célibataire + 3 enfants	1	2%	6%	6%
Couple + 3 enfants	9	15%	12%	9%
Célibataire + 4 enfants et plus	3	5%	2%	10%
Couple + 4 enfants et plus	3	5%	6%	10%
Total	59	100%	100%	100%

Sur la période 2014-2020, montée puis stabilisation des demandeurs en couples avec 2 enfants .

En 2019 et 2020 : monté des demandes des célibataires, et baisse des demandeurs avec le plus grand nombre d'enfants.

Répartition des bénéficiaires selon leur genre

Année	Femmes	Hommes	Total	% femmes
2020	42	16	58	72%
2019	44	7	51	86%
2018	53	17	70	76%
2017	58	27	85	68%
2016	40	15	55	73%

De 2015 à 2020, il y a une surreprésentation des demandeurs femmes. En 2017, lancement des nouvelles aides et refonte du barème, les hommes ne se sont jamais autant intéressés à l'aide sociale. En 2019, les demandeurs hommes est la catégorie qui avait le plus diminué en proportion. en 2020 remonté des demandeurs au niveau d'avant la refonte des aides.

Répartition des bénéficiaires selon le nombre de demandes présentés

Nombre de demandes par bénéficiaire	2020	2019	2018	2017
1	52	41	59	75
2	5	10	8	5
3	1	0	2	2
4 et plus	0	0	1	3
Total demandes	58	51	70	85
Nombre corrigé de demandeurs*	29	47	46	56

* = Nombre de bénéficiaires - bénéficiaires ayant bénéficié d'aides attribuées automatiquement (ex. : les cartes cadeaux retraite et naissance)

Sur la période 2014-2020 : constance d'une majorité demandant une seule aide /an. Après une diminution entre 2017-2019 des aides unique au profit des aides multiple, en 2020 remonté des aides uniques. Le nombre de demandeurs a diminué en 2020 de 40% par rapport aux 2 années précédentes.

> Distribution d'ordinateurs « seconde vie » aux personnel.le.s

Depuis juin 2010, à l'occasion du renouvellement de son parc informatique, AU, par l'intermédiaire de la DOSI (Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information), distribue sur critères sociaux les ordinateurs sortis de l'inventaire.

A partir de 2015, un nombre important de matériel est disponible. Toutes les demandes ont pu être honorées.

Depuis 2018, le nombre d'ordinateur disponibles n'étant pas limité, les dons sont gérés directement par la direction informatique (DOSI), sans condition de ressources. Les dons ont par ailleurs été ouverts aux associations;

En 2020, forte augmentation des dons tant aux personnels qu'aux associations

Dons aux personnels

Année	nbre personnels	nombres ordi	Refus
2020	78	105	
2019	33	58	
2018	14	17	
2017	26	44	
2016		51	3**

** dossiers non finalisés

Dons à des associations

Année	Demandes	Nombre ordi.
2020	8	116
2019	3	30
2018	3	56
2017	2	45

1.3 La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail.

L'activité de prévention s'exerce par la surveillance médicale des agents et sur l'action en milieu professionnel.

Ce service était assuré au travers d'une convention signée avec l'AIST (Association Inter-entreprise pour la Santé au Travail).

Les personnels ont été suivis jusqu'en décembre 2018 sur deux centres AIST, un situé sur le site Agroparc qui a pris en charge les personnels du CERI, IUT et Agrosiences et l'autre, situé rue Thiers a pris en charge les personnels du site Sainte Marthe, de la Formation Continue, et du site Pasteur.

Fin 2018 L'AIST a dénoncé sa convention, suite au départ à la retraite d'un, puis du second, médecin qui suivait notre université

Le marché du recrutement de tels spécialistes est tendu et l'AIST, et les autres partenaires et prestataires abordés depuis ne parviennent pas à recruter de nouveaux médecins. AU est donc sans médecine de prévention depuis janvier 2019.

En attendant de trouver une solution, nos besoins sont partiellement couverts par le recourt à des médecins agréé.e.s.

Ceux-ci n'ont cependant pas les mêmes compétences, ils n'assurent ni la prévention ni le suivi des personnel.le.s nécessitant un suivi renforcé.

Données suivis par le Pôle QVT

Convocations (nbre agents)	2020	2019	2018	2017
Site Centre Ville	0	0	pas de statistiques séparées	76
Site Agroparc	0	0		41
Total annuel	0	0	165	117
Absentéisme site Centre Ville	0	0	non connu	11
Absentéisme site Agroparc	0	0	non connu	10
Total annuel facturé*	0	0	non connu	107

* les absences excusées ne sont pas facturées

Données transmises par L'AIST, prestataire chargé de la médecine de prévention

Visites réalisées	2020	2019	2018	2017
Centre ville	0	0	non connu	65
Agroparc	0	0	non connu	31

Types de visites

→ Les visites périodiques

Les visites médicales périodiques sont quinquennales et concernent l'ensemble du personnel.

Les personnel.le.s désignées par le médecin comme devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (SMR) sont convoqué.e.s à des visites plus rapprochées (annuelles, bi-annuelles, tri-annuelles), à l'appréciation du médecin de prévention.

→ Les visites de reprise après un arrêt de travail

Elles ont pour but de vérifier l'aptitude des personnels à reprendre leur poste et ont lieu dans les cas suivants:

- absence pour cause de maladie professionnelle
- retour de congé maternité

→ Autres types de visites

Les personnel.le.s peuvent également solliciter à titre personnel un rendez vous avec le médecin de prévention, directement auprès de leurs services.

En dehors des visites réglementaires, des visites exceptionnelles peuvent être effectuées lorsque la situation médicale l'exige.

→ Prévention

L'action sur le milieu professionnel (visite d'un personnel ou d'un service) est essentiellement préventive et a pour but de mener ou de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.

Les médecins du travail participent aux réunions du CHSCT, et mène des études de poste concernant l'exposition aux risques cancérogènes mutagènes et toxiques et aux études de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Enfin ils rencontrent les responsables ressources humaines dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux.

Ils sont également membres du GAT, la cellule de veille sociale d'Avignon Université.

→ Handicap et aménagements pour raison de santé

Les aménagements de poste de travail pour raison de santé peuvent être proposés par le médecin du travail. En cas de demande d'aide individuelle, le FIPHP demande de confirmer les aménagements / formations / etc. proposés en faveur des personnel.le.s en situation de handicap.

1.4 Le handicap

Au 31/12/2020, date de l'observation, 39 personnels se sont déclarés en situation de handicap à Avignon Université.

La prise en compte de leur situation de handicap a permis aux agents concernés de préciser leurs besoins afin de faire valoir leurs droits : aménagement du poste de travail, temps partiel de droit, priorité pour les mutations, prise en compte du handicap dans le dossier retraite, bonification des chèques vacances, etc.

→ Évolution du taux d'emploi des personnels en situation de handicap

La base de calcul du "taux d'emploi" (TE) ne prend pas en compte les effectifs dont AU n'est pas l'employeur principal : apprentis, CAE, contrats de moins de 6 mois sur l'année N-1, contractuels remplaçant un congé maladie et maternité, PAST , ...

Objectif en nombre d'ETPR BOE 2020 :

41,7 ETR

363 ETPR personnels enseignants

Objectif en nombre d'ETPR BOE 2019 :

40,02 ETR

332 ETPR personnels BIATSS.

Année (N) (au 1er janv)	nbre ETPR*	Nbre ETPR* BOE**	TE ***	TE univ. Françaises (1)	TE BIATSS	TE EC
2020 (déclaré en 2021)	695	39	5,61 %	3,62 %	9,04 %	2,40 %
2019 (déclaré en 2020)	667	40	6,00 %	3,41 %	11,29 %	1,40 %
2018 (déclaré en 2019)	670	37	5,52 %	3,11 %	10,13 %	1,33 %
2017	687	35	5,09 %	2,87 %	10,26 %	1,39 %
2016	666	30	4,50 %	2,67 %	8,28 %	1,34 %
2015	662	25	2,87 %	2,29 %	7,62 %	1,10 %

* Emplois Rémunérés

** "bénéficiant de l'obligation d'emploi": en situation de handicap

*** TE = Taux d'emploi = % de BOE parmi les ETR

(1) Source : Note de service annuelle relative au handicap, le 4 juin 2021

Avec un Taux d'emploi 5,6% AU a abaissé son taux d'emploi BOE. Cette diminution par rapport à 2019 (6%) est dû à un effet ciseaux : augmentation du nombre d'ETPR (+18) , et baisse des BOE (-1). Le taux de communication des situations de handicap par les Enseignants-Chercheurs (EC) reste néanmoins encore très faible (2,4% contre 9% pour les Biatss) malgré un début de progression qui se traduit par passage de 5 à 9 BOE EC
La Correspondante handicap est à leur disposition pour toute action de sensibilisation collectives, par exemple lors des réunions de rentrée.

→ Cotisation FIPHFP en fonction du Taux d'Emploi.

Chaque année, un recensement est demandé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, dans le cadre d'une convention signée avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

La cotisation annuelle dont doit s'acquitter AU auprès du FIPHFP dépend du taux d'emploi des personnel.le.s bénéficiant de l'obligation d'emploi (BOE). La cotisation correspond à la différence entre le taux d'emploi (TE) obtenu et un objectif national de 6% de taux d'emploi.

Des réductions sont prévues :

1/ dépenses réalisées dans le cadre des ateliers protégés (par ex. : achat de fournitures auprès de Centre d'Aide par le Travail, ou CAT)

2/ dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées

- aménagements des postes de travail
- aide à la restauration des personnels en situation de handicap
- action sociale pour les personnels en situation de handicap
- formations pour les personnels en situation de handicap

3/ dépenses relatives aux vacataires qui accompagnent les étudiants en situation de handicap

Année (N) (au 1er janv)	Nbre ETPR BOE / (unités manquante s*)	Equivalents ETPR ajoutés	Réductions financières (Vacataires du relais handicap)	Cotisation payée par AU au FIPHFP en année N+1 (sur la base de l'effectif année N)
2020 (déclaré en 2021)	39 / (2)	4 ****	19 700,00 €	0 €
2019 (déclaré en 2020)	40 / (0)	2***	16 800,00 €	0 €
2018 (déclaré en 2019)	37 / (3)	2,11	16 700,00 €	0 €
2017	35 / (6)	3,57	14 100,00 €	0 €
2016**	30 / (9)	2,30	10 600,00 €	21 756 €
2015	25 / (14)	non déclaré	non déclaré	80 251 €

* 1 ETPR BOE manquant correspond à 5000 Euros environ de cotisation au FIPHFP, 17735€ est l'équivalent monétaire d'un bénéficiaire manquant

** 2016 correspond à la nomination de la Correspondante handicap de AU

*** les 2 équivalents ETPR déclarés en 2019 correspondent à :

- 28,8k€ de prestation de service demandé au CAT "La Jouvene" (entretien des espace verts)
- 3,2k€ de prestations commandées par l'UFR STS
- 2,7k€ d'action sociale en faveur des personnels BOE

**** les 4 équivalents ETPR déclarés en 2019 correspondent à :

- 31,5 k€ de prestation de service demandé par la DPI et l'UFR STS auprès de plusieurs Centred 'aide par le travail, soit 31,5/17,7=1,7 (compté "2")
- 4 Nouvelles RQTH de personnes ayant plus de 50 ans /2. 4/2=2

Avignon Université n'a plus à s'acquitter d'une cotisation au FIPHFP depuis 4 ans, du fait de l'atteinte des objectifs fixés. Pour y parvenir AU a abandonné l'ancienne méthode (affichages, conférences, annonces) pour une approche qui consiste à aller à la rencontre des personnels et banaliser les situations de handicap lors de réunions collectives organisées par et dans leurs services. Un effort de relance des personnes BOE ou anciennement BOE a également été fait.

→ Répartition des effectifs en "stock" :

Typologie des personnel.le.s BOE en poste au 1er janvier de l'année N : 2020

Équivalent catégorie	BIATSS	EC	Total
Cat. A	7	9	16
Cat. B	6		6
Cat. C	17		17
Total	30	9	39

Genre	Total au 31/12/20	Cat A	Cat B	Cat C	Non Titulaire
Homme	15	10	1	4	0
Femme	22	6	4	12	2
Total	39	16	5	16	2

Tranche d'âge	Nbre
Moins de 25 ans	1
De 26 à 40 ans	3
De 41 à 55 ans	21
Plus de 55 ans	14
TOTAL	39

→ Répartition des effectifs "en Flux" :

Typologie des personnel.les qui se sont déclaré.e.s BOE au cours de l'année N-1 : 2020

Genre	Arrivées 2020	Cat A	Cat B	Cat C	Non Titulaire
Homme	3	3	0	0	0
Femme	5	2	2	1	2
Total	10	5	2	1	2

Tranche d'âge	Nbre
Moins de 25 ans	1
De 26 à 40 ans	2
De 41 à 55 ans	5
Plus de 55 ans	2
TOTAL	10

En 2020, 10 agents se sont déclaré BOE d'Avignon Université alors que le nombre de BOE a diminué de 1 personne en stock.

Cela signifie que 11 personnes ne sont plus BOE (contre 6 en 2019). Parmi les 10 nouveaux, 2 sont des non-titulaires.

Le taux d'emploi des BOE, de 6% en 2019, n'est donc pas stabilisé. Il est susceptible de diminuer à nouveau.

Il faut continuer les efforts concernant la sensibilisation, notamment auprès des enseignants-chercheurs ainsi que les commandes de fournitures et services passées notamment auprès des CAT.

2 L'action culturelle et sociale

2.1 L'action culturelle

Les actions mises en œuvre par la Maison de la culture et de la vie de campus s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire. Les personnels ont donc accès, au même titre que les étudiants aux actions, dispositifs et événements organisés, comme par exemple le concert de rentrée de l'Orchestre Régional Avignon Provence « Un opus au campus » ou les Journées des Arts et de la Culture. Les personnels peuvent aussi s'investir à nos côtés sur des événements comme les Journées européennes du patrimoine, ce qui est d'ailleurs le cas chaque année.

→ Favoriser les pratiques de spectateurs : le dispositif « patch culture »

Depuis 2010, le dispositif du Patch Culture concerne l'ensemble de la communauté universitaire. Il propose aux étudiants et personnels de l'Université de bénéficier d'un tarif à 5 ou 6€ une fois par an dans chacune des structures culturelles partenaires.

Sur 985 Patchés sur l'année universitaire 2019/2020, 197 personnels de l'université dont 114 BIATSS femmes (58%) et 31 BIATSS hommes (16%), 39 enseignants femmes (20%) et 13 enseignants hommes (6%).

→ Développer les pratiques culturelles et sportives : l'ouverture des UEO

Les Unités d'Enseignement d'Ouverture culturelles et sportives sont ouvertes aux personnels de l'Université. Pour ce qui relève des activités culturelles, elles sont ouvertes aux personnels dans la mesure des capacités d'accueil de chaque enseignement et avec un maximum de 10% de l'effectif maximum.

Ateliers de pratiques culturelles (2019/2020) : 5 personnels féminins inscrits au premier semestre.

Les personnels de l'Université ont principalement participé aux UEO Chorale que ce soit celle sur le campus Jean-Henri Fabre ou sur le campus Hannah Arendt ainsi qu'à l'UEO Tango. Les ateliers chorale proposent aux participants de travailler l'écoute, la reproduction vocale et le chant à plusieurs voix à partir d'un répertoire. L'atelier tango associe pratique de la danse basée sur l'improvisation et la communication entre partenaires, la découverte de la musique et celle du contexte socio-culturel de cette discipline. D'autres UEO ont été plébiscitées par les personnels sur les dernières années comme le théâtre, les arts plastiques ou les percussions.

2.2 Les activités sportives :

Personnels d'Avignon Université inscrits à une activité sportive

Année universitaire	1er semestre	2ème semestre
2020 – 2021	77	0
2019 – 2020	113	102
2018 – 2019	81	79
2017 – 2018	70	61

Répartition des personnels inscrits par activités pour l'année universitaire 2020-2021

Activité	Total 1 ^{er} semestre	Femmes	Hommes
Badminton	1	0	1
Corps et voix	1	1	0
Danse salsa	2	2	0
Escalade	4	2	2
Golf	7	2	5
Marche nordique	1	1	0
Natation	1	1	0
Pass cardio musculation	1	0	1
Pilates	7	5	2
Prépa. physique du personnel	37	28	9
Swiss-ball	1	1	0
Tennis	1	1	0
Boxe française	1	0	1
Trail urbain	3	0	3
Yoga	6	5	1
Pack sport > autres activités	3	1	2
TOTAL	77	50	27

Activités Physiques de pleine nature	Total 1 ^{er} semestre	Femmes	Hommes
Kayak en rivière	1		1
Ski, snow, telemark *	1		1
Surf *	1	1	0
Via Ferrata	1		1
TOTAL	4	1	3

* activité qui n'a pas eu lieu

Il n'y a pas d'inscription pour le 2ème semestre du fait de la situation sanitaire Covid-19

2.3 Le Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon (CASPUA)

Le CASPUA, subventionné par Avignon Université en 2020 à hauteur de 22 900 € est une association qui propose des services de loisirs culturels, sportifs, ou touristiques aux personnels d'Avignon Université. Cette association a pour but d'agir en faveur des loisirs du personnel titulaire ou contractuel et retraité d'Avignon Université.

Le bureau est composé de 10 membres élus. 9 membres du bureau sont bénévoles et 1 membre bénéficie d'une décharge de service de 4 heures par semaine.

Les activités 2020 du CASPUA ont été limitées du fait de la crise sanitaire.

→ Les activités menées en 2019

Actions	Public concerné	Part du budget
Noël bons d'achat / cadeaux, chèques naissances	383	54,4%
Actions cinéma	146	5,6%
Actions diverses financées (Piscine Avignon et Villeneuve, Parc "Spirou")	91	7,5%
Divers (Goodies & cadeaux adhérents, Chocolats "Jeff de Bruges", Rallye Littéraire "Cultura", parfum "MPB parfumerie", bijoux "SRD" etc...)	188	28,2%
Fonctionnement et carte adhésion ACCES-CE	224	4,3%
TOTAL		100%

3 Les formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité

En 2020, 54 agents ont suivi une ou plusieurs formations « hygiène et sécurité ». Les formations dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ont représenté 18% de la part des dépenses de formations de l'établissement. Ils étaient 121 agents à bénéficier d'une formation « hygiène et sécurité » en 2019 et 185 agents en 2018. Nous avons ainsi connu une baisse des agents formés dans ce domaine en 2020, ce qui est dû à la crise sanitaire et aux deux confinements.

Domaines de formation	Durée totale de la formation (en jours)	Total agents formés	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Dépenses
Autoclave recyclage	1,0	6	3	3	0,00 €
Equiper 1ère intervention - Manipulation des extincteurs	0,6	1	1	0	2 090,02 €
FCO (conducteur)	5,0	1	0	1	595,00 €
Gestes qui sauvent	0,5	3	1	2	13 460,00 €
Guides et serre-files	0,2	20	13	7	0,00 €
Habilitation électrique (initial et recyclage)	3,5	14	2	12	2 449,94 €
PSC 1	1,2	6	2	4	0,00 €
SSIAP 1 recyclage	2,3	1	0	1	210,00 €
SSIAP 2 initial	9,0	1	0	1	2 337,44 €
SSIAP 3 recyclage	3,0	1	0	1	424,34 €
SST recyclage	1,0	23	17	6	2 100,02 €
TOTAL	26,2	54	22	32	23 666,76 €

4 Risques professionnels

→ Les Accidents du Travail et les maladies professionnelles

> Accidents du Travail		BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs			Nombre total de jours	Nombre total d'AT
		Nombre d'AT dans l'année	Nombre de jours	Nombre d'agents concernés	Nombre d'AT dans l'année	Nombre de jours	Nombre d'agents concernés		
2020	Accidents de travail	5	195	5	1	30	1	225	6
	Accidents de trajet	3	99	3	0	0	0	99	3
	TOTAL	8	294	8	1	30	1	324	9

2019	Accidents de travail	4	154	4	1	0	1	154	5
	Accidents de trajet	3	90	3	2	3	2	93	5
	TOTAL	7	244	7	3	3	3	247	10

2018	Accidents de travail	9	52	9	1	31	1	83	10
	Accidents de trajet	2	23	2	1	4	1	27	3
	TOTAL	11	75	11	2	35	2	110	13

Le nombre total d'accident du travail est en baisse par rapport à 2018 avec 9 agents concernés. En revanche, le nombre total de jours est en augmentation : il passe de 110 à 324 jours d'AT, principalement à cause de l'allongement de la durée des arrêts du fait d'accidents plus graves.

→ Répartition par sexe des accidents du travail et des maladies professionnelles

	BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs			Total 2020	Total 2019	Total 2018
	Femmes	Hommes	Total agents concernés	Femmes	Hommes	Total agents concernés			
Accidents du travail	4	1	5		1	1	6	5	10
Accidents de trajet	3		3			0	3	5	3
Maladies professionnelles	1		1			0	1	0	0
TOTAL	8	1	9	0	1	1	10	10	13

Les congés de maladie des personnels enseignants et BIATSS

Type de congés	Nombre d'agents concernés			Part des effectifs concernés	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Évolution 2018/20
	Enseignants et Ens.-chercheurs	BIATSS	TOTAL 2020				
Congé Longue Maladie (titulaires)	2	5	7	0,94%	6	4	3
Congé Longue Durée (titulaires)	1	0	1	0,13%	3	4	-3
Congé Grave Maladie (contractuels)	0	0	0	0,00%	0	0	0
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	19	80	99	13,29%	163	171	-31
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	9	32	41	5,50%			
TOTAL	31	117	148	19,87%	172	179	-31

→ Répartition des arrêts de travail par sexe

	Nombre d'agents concernés				
Type de congés	Enseignants et Ens.-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2020
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé Longue Maladie (titulaires)	1	1	4	1	7
Congé Longue Durée (titulaires)	0	1	0	0	1
Congé Grave Maladie (contractuels)	0	0	0	0	0
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	11	8	59	21	99
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	7	2	22	10	41
TOTAL	19	12	85	32	148

	Nombre de jours d'arrêt					
Type de congés	Enseignants et Ens.-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2020	Durée moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Congé Longue Maladie (titulaires)	102	140	377	366	985	140,7
Congé Longue Durée (titulaires)	0	366	0	0	366	366,0
Congé Grave Maladie (contractuels)	0	0	0	0	0	0,0
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	249	610	1328	488	2675	27,0
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	267	87	450	285	1089	26,6
TOTAL	618	1203	2155	1139	5115	34,6

Pour l'année 2020 l'établissement a comptabilisé en moyenne 27 jours de congés ordinaires de maladie par agent titulaire et 26,6 jours par agent contractuel. Cette moyenne s'élève à 140,7 jours pour les congés longue maladie et 366 jours pour les congés longue durée.

La durée moyenne d'un arrêt pour congés ordinaires de maladie est de 14,5 jours pour les personnels titulaires et 16 jours pour les personnels contractuels (sans tenir compte des éventuelles prolongations). Cette durée moyenne s'élève à 82 jours pour les congés longue maladie et 122 jours pour les congés longue durée.

5 La quotité de travail

5.1 Les personnels enseignants à temps partiel

Chez les enseignants titulaires, le temps partiel concerne 1,1 % de nos effectifs enseignants contre 1,5% en 2019.

Population	Quotité de travail					Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents à temps partiel
	50%	60%	70%	80%	90%		
Enseignants-chercheurs				1		1	0,4%
PRAG PRCE	1				1	2	0,7%
Total	1	0	0	1	1	3	1,1%

→ Répartition par sexe des personnels enseignants à temps partiel

Population	Personnels enseignants à temps partiel		Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents féminins	Part des agents masculins
	Femmes	Hommes			
Enseignants-chercheurs	1		1	100%	0%
PRAG PRCE		2	2	0%	100%
Total	1	2	3	33%	67%

5.2 Les personnels BIATSS à temps partiel

En 2020, 64 personnels BIATSS titulaires et contractuels ont bénéficié d'un temps partiel allant de 50 à 90%. Le temps partiel chez les personnels BIATSS représente une part de 17,5 % contre 17 % avec 58 personnels en 2019. A Avignon Université, la quotité la plus représentée est le 80% qui concerne 48 agents, soit 75% des temps partiels.

La part des agents de la filière AENES d'Avignon Université exerçant à temps partiel est égale à 4,4 % contre 4,4% en 2019, celle des personnels ITRF représente 7,9 % contre 7,9% l'an dernier et celle des personnels des bibliothèques 1,8 % contre 1,8% en 2018. Enfin les personnels contractuels exerçant à temps partiel représentent 2,9 % des effectifs BIATSS à Avignon Université, leur part était de 2,9% l'an dernier.

Population	Quotité de travail					Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents à temps partiel
	50%	60%	70%	80%	90%		
AENES				12		12	3,3%
ITRF	4		1	23	1	29	7,9%
BU			1	5		6	1,6%
Contractuels	8			8	1	17	4,7%
Total	12	0	2	48	2	64	17,5%

→ Répartition par sexe des personnels BIATSS à temps partiel

En 2020, la part des personnels BIATSS féminins exerçant à temps partiel à Avignon Université est égale à 81 % de l'ensemble des agents exerçant à temps partiel ; elle était égale à 84 % en 2019 et 88 % en 2018.

Population	Personnels BIATSS à temps partiel		Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents féminins	Part des agents masculins
	Femmes	Hommes			
AENES	11	1	12	92%	8%
ITRF	22	7	29	76%	24%
BU	5	1	6	83%	17%
Contractuels	14	3	17	82%	18%
Total	52	12	64	81%	19%

→ **Comptes Épargne Temps (CET)**

	Femmes	Hommes	Total	Cat A	Cat B	Cat C
Nombre de CET ouverts	87	42	129	50	34	45
Agents ayant déposé des jours	59	36	95	40	24	31

		Cat A	Cat B	Cat C
Jours déposés sur les CET au titre de 2020	828	384	166	278
Nombre total de jours sur les CET au 31/12 avant le droit d'option	2229	1092	464	673
Jours utilisés en congés	9	0	0	9
Jours indemnisés au titre de 2020	223	132	19	72
Nombre d'agent indemnisés	24	14	2	8
Montant / jour indemnisé 2020	112 €	135 €	90 €	75 €
Montant moyen indemnisation 2020	1 039 €	1 273 €	855 €	675 €
Montant total indemnisation 2020	24 930 €	17 820 €	1 710 €	5 400 €

6 Répartition des congés parentaux

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3ème anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

Le tableau suivant recense les effectifs ayant été en congé parental au cours de l'année 2020

Population	Femmes	Hommes
BIATSS titulaires	2	1
BIATSS contractuels	1	
Total	3	1

→ **Zoom sur la disponibilité pour élever un enfant**

Au cours de l'année 2020, deux agents (1 enseignant-chercheur et 1 BIATSS) ont été en position de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans à la suite d'un congé parental ou d'une position d'activité.

→ **Zoom sur les congés de maternité**

Population	Nombre de congés de maternité
Enseignants chercheurs	3
Enseignants	1
Enseignants contractuels	2
BIATSS titulaires	5
BIATSS contractuels	5
Total	16

→ Zoom sur les congés de paternité

Suite à la naissance d'un enfant, un agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé de paternité. Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. La durée du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires, ces jours sont consécutifs et non fractionnables. En cas de naissance multiple, cette durée est portée à 18 jours.

A Avignon Université, 62,5 % des pères ayant déclaré la naissance d'un enfant en 2020 ont pris un congé de paternité. Ils étaient 100 % en 2020 et 29 % en 2018.

Le tableau suivant recense les pères ayant déclaré une naissance en 2020 et le nombre de congés de paternité pris au cours de l'année 2020.

Population	Nombre de pères ayant déclaré une naissance	Nombre de congés de paternité
Enseignants chercheurs	4	2
Enseignants		
Enseignants contractuels	1	
BIATSS titulaires	3	3
BIATSS contractuels		
Total	8	5

Partie 6

Le DIALOGUE SOCIAL

1 Réunions des instances de l'Établissement

→ Nombre d'instances de l'Établissement réunies en 2020

Instances	Nombre de réunions	Accords proposés *	Accords signés*
Conseil d'Administration (CA)	9	111	111
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	3	11	11
Commission de la Recherche (CR)	10	96	96
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	4	6	5
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	12	89	87
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	3	21	21
Conseil Académique Restreint	11	100	93
Comité Technique (CT)	8	45	45
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE) plénière et filières ITRF, AENES et des Bibliothèques	12	35	30
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	1	1	1
Comités Hygiène et Sécurité et Condition de Travail (CHSCT)	10	24	23
Commission d'Action Sociale	2	-	-

(*) Les accords proposés récapitulent les points inscrits à l'ordre du jour soumis au vote. Les accords signés sont ceux votés (qui ont reçu un avis unanime ou majoritairement favorable).

2 Composition et parité des instances de l'Établissement

Instances	Nombre de membres titulaires et suppléants	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Représentation des femmes (%)
Conseil d'Administration (CA)	32	14	18	44%
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	12	5	7	42%
Commission de la Recherche (CR)	34	17	17	50%
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	18	8	10	44%
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	41	19	22	46%
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	75	36	39	48%
Conseil Académique Restreint	31	13	18	42%
Comité Technique (CT)	20	9	11	45%
Commission Paritaire d'Établissement (CPE) représentants titulaires et suppléants de l'administration et du personnel ITRF, AENES et des Bibliothèques	52	26	26	50%
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	20	12	8	60%
Comités Hygiène et Sécurité et Condition de Travail (CHSCT) 12 membres du CHSCT et 2 représentants de l'administration (Président et DGS)	12	4	8	33%
Commission d'Action Sociale : représentants titulaires et suppléants de l'administration et du personnel	16	8	8	50%

→ Moyens mis à disposition des membres du CHSCT

L'arrêté du 27 octobre 2014 précise le contingent annuel de jours d'absence permettant de réaliser des missions pour le CHSCT. Compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre de jours annuel d'absence pour les titulaires et suppléants est de 5 jours et de 6,5 jours pour le secrétaire. S'ajoutent en plus toutes les heures de réunions en CHSCT ou groupes de travail issus du CHSCT, ainsi que le temps de préparation et de trajet.

→ Groupes de travail et autres réunions

En plus des instances de l'Établissement, des réunions de dialogue social sont organisées, notamment avec les représentants du personnels membres du CT. De la même manière et selon la même configuration, des réunions de travail ou d'information sont organisées sur des thématiques particulières.

3 Relations professionnelles

→ Moyens humains accordés aux syndicats

Au total, 481 heures de décharges d'activité de service pour l'exercice d'activités syndicales ont été accordées à deux personnels correspondant à 0,3 ETP annuel.

→ Locaux syndicaux

Des locaux identifiés comme locaux syndicaux sont mis à la disposition des organisations syndicales :

Campus Hannah Arendt :

- un local de 13,95 m² accessible uniquement aux syndicats, salle 1W01
- un local de 23,03 m², salle 2E11

Campus Jean-Henri Fabre :

- salle dédiée B124 - 1^{er} étage UFR STS et salles sur réservation
- salle disponible au CERI sur réservation
- salle disponible à l'IUT sur réservation

Panneaux d'affichage dédiés aux OS :

Campus Hannah Arendt :

- 1 secteur administration BU
- 1 à créer pour l'ensemble des organisations, Hall G, proche cour 8, bat. nord,
- 1 à créer pour l'ensemble des organisations, face au bureau du courrier 0W09, bat. Nord
- 1 à créer pour l'ensemble des organisations face salles 0E31 et 32, entrée bat. nord boulevard Limbert,
- 7 à transférer du secteur DOSI, niveau 2-bat nord, proches salles 2W11 à 16 au niveau 1, Présidence, proche grand escalier

Campus Jean-Henri Fabre :

- 1 couloir RDC-Bat B, zone administration - UFR STS,
- 1 Hall du LIA
- 1 couloir face bureaux administration-IUT

→ Grèves

L'établissement a compté 7 jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national en 2020.

Grèves	Nbre de jours non travaillés	Nbre de grévistes
09/01/2020	1	11
14/01/2020	1	6
16/01/2020	1	4
24/01/2020	1	8
06/02/2020	1	5
20/02/2020	1	9
05/03/2020	1	16
Total	7	59

GLOSSAIRE

A	AAE	Attaché d'administration de l'Etat
	ACMO	Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
	ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	AIST	Association Interentreprise pour la Santé au Travail
	AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et Établissements
	ANR	Agence Nationale de la Recherche
	APUI	Appui à la Pédagogie Universitaire et Innovante
	ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
	ASI	Assistante Sociale
	ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
	AU	Avignon Université
	AVUC	Avignon Université Club
B	BAP	Branches d'Activités Professionnelles
	BAS / BIBAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé / Bibliothécaire assistant spécialisé (depuis l'intégration dans le nouvel espace statutaire)
	BIATSS	Personnels de bibliothèques, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé
	BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
	BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
C	CA	Conseil d'administration
	CACR	Conseil Académique Restreint
	CAR	Conseil d'administration restreint
	CAS Pensions	Compte d'affectation spécial pensions
	CASPUA	Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon
	CASU	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CDI	Contrat à durée indéterminée
	CET	Compte Épargne Temps
	CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
	CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
	CHSCT	Comité hygiène et sécurité et condition de travail
	CIA	Complément indemnitaire annuel
	CLD	Congé de longue durée
	CLM	Congé de longue maladie
	CNRS	Centre national de recherche scientifique
	CNU	Conseil national des universités
	CPE	Commission Paritaire d'Établissement
	CPU	Conférence des présidents d'universités

	CR	Commission de la Recherche
	CRDS	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
	CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et sociales
	CS	Conseil Scientifique
	CSG	Contribution Sociale Généralisée
	CT	Comité Technique
D	DS	Dialogue Social
E	ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
	EPS	Education Physique et Sportive
	EPSCP	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
	ETP	Équivalent temps plein
	ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
	ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F	FER	Fiches d'exposition aux risques
	FLE	Français Langue Etrangère
G	GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
	GRH	Gestion des Ressources Humaines
	GVT	Glissement Vieillesse Technicité
H	HCERES	Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
I	IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
	IATOSS	Ingénieurs Administratifs Techniques Ouvriers de Service et de Santé
	IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
	IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
	IGE	Ingénieur d'Étude de recherche et de formation
	IGR	Ingénieur de Recherche et de formation
	INM	Indice nouveau majoré
	INRA	Institut national de la recherche agronomique
	IRCANTEC	Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques
	ITRF	Ingénieur et Technicien de Recherche et de Formation
	IUF	Institut universitaire de France
L	LRU	Loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités
	LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
M	MAST	Maître de conférences associé (à temps partiel)
	MCF	Maître de conférences

	MLE	Maître de langues étrangères
N	NBI	Nouvelle bonification indiciaire
O	OREMS	Outil des Remontées des Emplois et de la Masse Salariale
P	PA	Prime d'Administration
	PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'État
	PAS	Prélèvement à la source
	PAST	Professeur associé (à temps partiel)
	PCA	Prime pour Charges Administratives
	PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
	PEP	Place de l'Emploi Public
	PEPS	Professeur d'Education Physique et Sportive
	PES	Prime d'Excellence Scientifique
	PFI	Prime de Fonction Informatique
	PFR	Prime de Fonction et de Résultat
	PLP	Professeur de lycée professionnel
	PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
	PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
	PR	Professeur des universités
	PRAG	Professeur agrégé
	PRCE	Professeur certifié
	PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
	PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
	PUF	Plan Universitaire de Formation
Q	QVT	Qualité de Vie au Travail
R	RAEP	Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle
	RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
	RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
	REFERENS	REFérentiel des Emploi-types de Recherche et de l'ENseignement Supérieur
	REME	REpertoire des Métiers
	RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
S	SAENES	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	SFTLV	Service de la Formation Tout au Long de la Vie
	SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
	SISE	Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant
	SQVT	Santé Qualité de Vie au Travail
	STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
	SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

T	TCH RF	Technicien de Recherche et de Formation
	TEPA	Travail Emploi et Pouvoir d'Achat
	TICE	Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Éducation
U	UFR	Unité de Formation et de Recherche

Remerciements

Remerciements particuliers à tous les personnels et services qui ont contribué à l'élaboration de ce bilan social :

Présidence, DRH, DFACI, Service des Etudes et de la Scolarité, SUAPS, Maison de la culture et de la vie de campus, Maison de la communication, DPI

Directeur de publication : Présidence de l'Université et Direction des Ressources Humaines

Mise en page : Maison de la Communication

Rapport Social Unique résultant de l'observation des données au 31 décembre 2020

Source des données emplois, effectifs, rémunération : Harpège, fichiers KX KA paye DRFIP, OREMS Rectorat.

Effectifs étudiants : année universitaire 2020/2021 remontées SISE au 15/01/2021

MESRI – DGRH A1-1 – RHSupInfo au 31/12/2020

Notes de la DGRH -Enseignement supérieur n°4 situation des femmes dans l'enseignement supérieur, n°5 enseignants contractuels
Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2020, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation