



BILAN SOCIAL 2019

Avignon Université

Avant-Propos

Sommaire	p.3
Partie 1	p.5
Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS	
1. Le plafond d'emplois	p.6
1.1. Plafond global des emplois en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)	p.6
1.2. Répartition des emplois par catégorie	p.6
2. La consommation d'emplois en ETPT	p.7
3. Les effectifs enseignants	p.8
3.1. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels)	p.8
→ Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par groupe de section CNU	p.9
→ Répartition des effectifs d'enseignants premier et second degré par discipline	p.10
3.2. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services	p.11
3.3. Répartition des étudiants dans les composantes	p.11
3.4. Encadrement des étudiants dans les composantes	p.12
4. Les effectifs BIATSS	p.13
4.1. Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels)	p.13
4.2. Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services	p.16
4.3. Répartition des effectifs des Services Centraux	p.17
4.4. Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes	p.18
5. La démographie	p.19
5.1. 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
5.2. 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.21
→ Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par sexe	p.23
5.3. Pyramide des âges des personnels	p.24
Partie 2	p.25
Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS	
1. Les recrutements	p.26
1.1. Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.26
1.2. Le recrutement des personnels BIATSS	p.27
2. Les mouvements	p.27
2.1. Les départs dans les effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.27
→ Délégations et CRCT chez les Enseignants-chercheurs	p.27
2.2. Les départs dans les effectifs BIATSS	p.28
→ Age moyen de départ à la retraite	p.29
3. Les promotions	p.30
3.1. Les promotions des Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.30
3.2. Les promotions des BIATSS	p.30
Partie 3	p.32
Les REMUNERATIONS	
1. La masse salariale	p.33
1.1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération	p.33
1.2. Répartition de la masse salariale par type de personnel	p.33
1.3. Répartition de la masse salariale soumise aux plafonds par budget	p.35
1.4. Coûts totaux chargés moyens par corps	p.35

2. Les salaires et primes	p.36
→ La grille des rémunérations principales au 31/12/2019	p.36
2.1. Répartition des salaires moyens des agents titulaires	p.38
2.2. Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.41
2.3. Indemnités de formation continue	p.42
2.4. Répartition des primes des personnels BIATSS	p.42
→ Répartition de la NBI	p.44
2.5. Les heures complémentaires d'enseignement	p.45
→ Les vacances administratives et techniques	p.45

Partie 4 **p.46**

La FORMATION

1. Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)	p.47
2. Les actions de formation PUF	p.47
2.1. Évolution des actions de formation	p.47
2.2. Répartition des actions de formation	p.48
3. Répartition des stagiaires inscrits par catégorie	p.48
4. Les actions de formations hors PUF	p.50

Partie 5 **p.51**

La QVT, les CONDITIONS de TRAVAIL d'HYGIENE et de SECURITE

1. La Qualité de Vie au Travail	p.52
1.1. Bilan de l'année	p.52
1.2. Le Service d'Action Social : accompagnement social des personnel.le.s	p.53
1.3. La médecine de prévention	p.56
1.4. Le handicap	p.57
2. L'action culturelle et sociale	p.60
2.1. L'action culturelle	p.60
2.2. Les activités sportives	p.60
2.3. Le Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon (CASPUA)	p.61
3. Les formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité	p.62
4. Risques professionnels	p.63
5. Les congés de maladie des personnels enseignants et BIATSS	p.64
6. La quotité de travail	p.65
6.1. Les personnels enseignants à temps partiel	p.65
6.2. Les personnels BIATSS à temps partiel	p.65
7. Répartition des congés parentaux	p.66

Partie 6 **p.68**

Le DIALOGUE SOCIAL

1. Réunions des instances de l'Établissement	p.69
2. Composition et parité des instances de l'Établissement	p.69
3. Relations professionnelles	p.70

GLOSSAIRE **p.71**

Partie 1

Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS

1 Le plafond d'emplois

1.1 Plafond global des emplois en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

Avant le 1er janvier 2010, date d'accès de l'Avignon Université (AU) 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 2019, Avignon Université disposait d'un plafond global d'emplois égal à 685 ETPT, voté par le Conseil d'Administration.

Nature des emplois	ETPT
Plafond d'emplois État	585
Plafond d'emplois Ressources propres	100
TOTAL plafond global d'emplois	685

1.2 Répartition des emplois par catégorie

Enseignants et Enseignants-chercheurs	ETPT
Titulaires	267
Contractuels	96
Sous-Total	363

BIATSS	ETPT
Titulaires	233
Contractuels	89
Sous-Total	322

TOTAL plafond d'emplois	685
--------------------------------	------------

2 La consommation d'emplois en ETPT

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 2019	Plafond 2019	Écart 2019	Total moyen annuel 2018	Plafond 2018
Enseignants-chercheurs et assimilés	258,3			262,1	
Enseignants du second degré et premier degré	50,7			46,8	
Personnels administratifs gagés	19,0			19,5	
Personnels administratifs, techniques et de service	196,7			195,4	
Personnels des bibliothèques et des musées	21,2			22,2	
Personnels d'encadrement *	9,4			9,9	
Total plafond État	555,30	585,00	-29,70	555,90	585,00

Plafond Ressources Propres	Total moyen annuel 2019	Plafond 2019	Écart 2019	Total moyen annuel 2018	Plafond 2018
Enseignants-chercheurs et assimilés	40,5			24,5	
Enseignants du second degré	10,2			12,3	
Personnels administratifs, techniques et de service	59,6			52,1	
Total plafond Ressources Propres	110,30	100,00	10,30	88,90	90,00

Total ETPT	665,60	685,00	-19,40	644,80	675,00
-------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

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

Les ETPT 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

Avignon Université compte au total 711 agents titulaires et contractuels dont 369 personnels enseignants et 342 personnels BIATSS.

Les effectifs représentent une photographie à un instant donné de la population « occupée et affectée » et ne prennent pas en compte les disponibilités, congés parentaux et congés longue durée.

3 Les effectifs enseignants

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

Parmi les 378 personnels enseignants que compte l'établissement, 58,3% sont des enseignants-chercheurs. Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 13,6% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 28,2%.

Population	Sous-total 2019	Corps	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
Enseignants chercheurs	215	PR	48	47	50	-2
		MCF	167	169	167	0
Enseignants	50	PRAG	30	29	28	2
		PRCE	12	12	10	2
		EPS	5	4	5	0
		PLP	2	1	1	1
		Ens. 1er degré	1	1	1	0
Total personnels titulaires			265	263	262	3

Contrats	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
ATER	16	16	11	5
Lecteurs / Maîtres langues	5	5	5	0
Doctorants contractuels*	50	50	52	-2
Associés PAST et MAST	9	9	9	0
Enseignants contractuels (LRU, FLE, post-docs)	24	32	21	3
Total personnels contractuels	104	112	98	6

(*) Au 31/12/2019 sur les 50 contrats doctoraux en cours, 29 ont un financement ministériel, 16 ont un financement régional, 3 bourses sont financées par des Écoles Normales Supérieures et 2 sont financées par la fondation universitaire.

	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
Effectifs totaux personnels Enseignants	369	375	360	9

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

A Avignon Université, la part des enseignants-chercheurs se compose majoritairement des Maîtres de conférences pour 63% contre 18,1% pour les Professeurs des Universités. Ces chiffres ne reflètent pas la tendance au niveau national où la part des Maîtres de conférences représente 52,2% des effectifs contre 29% pour les Professeurs. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quand à elle très proche du niveau national.

Population	Répartition Avignon Université	Répartition des enseignants du supérieur au niveau national
PR	18,1%	29,0%
MCF	63,0%	52,2%
Enseignants 2 nd degré	18,9%	18,8%
TOTAL	100%	100%

→ Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par groupe de section CNU

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

Secteur disciplinaire	Groupe	Code	Section CNU	PR	MCF	TOTAL 2019	TOTAL 2018	TOTAL 2017
Droit, économie et gestion	1	01	Droit privé et sciences criminelles	1	6	7	7	6
		02	Droit public		5	5	5	4
		03	Histoire du droit et des institutions		1	1	1	1
		04	Science politique		3	3	3	3
	2	05	Sciences économiques	1	3	4	4	4
		06	Sciences de gestion		6	6	6	6
Lettres et sciences humaines	3	07	Sciences du langage	1	3	4	4	4
		08	Langues et littératures anciennes		2	2	2	2
		09	Langues et littératures françaises	1	5	6	6	7
		10	Littératures comparées		1	1	1	1
		11	Langues et littératures anglaises	1	12	13	12	11
		12	Langues et littératures germaniques		1	1	1	1
		14	Langues et littératures romanes		7	7	8	9
	4	18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques	1		1	1	1
		21	Histoire civilisations mondes anciens	3	4	7	7	7
		22	Histoire et civilisations mondes mod/cont	3	5	8	8	8
		23	Géographie physique humaine éco rég	3	7	10	10	10
		24	Aménagement de l'espace urbanisme	1	1	2	2	2
Sciences	5	25	Mathématiques	2	4	6	8	8
		26	Mathématiques appliquées et appl math	4	6	10	11	11
		27	Informatique	7	18	25	24	24
	7	31	Chimie théorique physique analytique		2	2	2	2
		32	Chimie organique minérale industrielle	3	9	12	13	13
	8	35	Structure et évolution de la terre planètes	1	3	4	4	4
		36	Terre solide géodynamique enveloppes sup	2	4	6	6	6
	9	60	Mécanique génie mécanique génie civil	1	7	8	7	10
		61	Génie informatique automatique trait.signal		3	3	3	3
		63	Génie électrique électronique photonique	1	1	2	2	2
	10	64	Biochimie biologie moléculaire	1	1	2	1	1
		65	Biologie cellulaire		5	5	5	5
		66	Physiologie	1	9	10	10	10
		67	Biologie des populations et écologie		2	2	2	2
		68	Biologie des organismes	4	4	8	9	9
Pluri-disciplinaire	12	70	Sciences de l'éducation		1	1	1	1
		71	Sciences de l'information communication	2	12	14	13	13
		74	Sciences tech. activités phys. sportives	2	5	7	7	6
Total				47	168	215	216	217

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

Discipline	Libellé	PRAG	PRCE	Professeur EPS	PLP	TOTAL 2019	TOTAL 2018	TOTAL 2017
0202	Lettres modernes		2			2	2	2
0421	Allemand	1				1	1	1
0422	Anglais	7	4		1	12	13	13
0426	Espagnol	2				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	0
1500	Physiques - chimie		1			1	1	1
1510	Sciences Physiques / Physique appliquée	2				2	2	2
1600	Sciences et vie de la terre	1				1	1	1
1900	Education physique et sportive	4		5		9	7	8
2007	Sciences techniques industrielles		1			1	1	0
7100	Biochimie génie biologie	1	1			2	2	2
8010	Économie gestion	2	1			3	2	2
8039	Économie gestion option Administration				1			
8052	Économie et gestion option Marketing	1	1			2	1	0
-	Sciences de l'éducation / psychologie (enseignant du 1er degré sur poste PRCE)		1			1	1	1
Total		30	13	5	2	50	46	44

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

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
UFR-ip Sciences Technologies Santé	113	111	113	48	48	41	161
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	43	41	42	19	28	25	62
UFR-ip Arts Lettres et Langues	46	47	47	13	11	10	59
UFR-ip Droit Économie Gestion	25	24	22	15	17	13	40
<i>Sous-total 3 UFR-ip centre ville</i>	<i>114</i>	<i>112</i>	<i>111</i>	<i>47</i>	<i>56</i>	<i>48</i>	<i>161</i>
Sous-total UFR-ip	227	223	224	95	104	89	322
Institut Universitaire de Technologie	32	35	33	4	3	5	36
Sce Univ. Activités Physiques Sportives	3	3	3				3
Service de la formation tout au long de la vi	1	1	1	1	1	1	2
Maison de l'orientation et de l'insertion	1						1
Maison de l'international	1	1	1	4	4	3	5
Total	265	263	262	104	112	98	369

3.3 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 2018	Effectifs étudiants inscrits 2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	2 461	33,8%	40,2%	2 270	2 049
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	923	33,4%	32,0%	1 007	1 014
UFR-ip Arts Lettres et Langues	1 508			1 490	1 380
UFR-ip Droit Économie Gestion	1 849	25,4%	27,7%	1 906	1 961
Institut Universitaire de Technologie	534	7,3%	-	535	504
Total	7 275	100%	100%	7 208	6 908

(*) Les effectifs étudiants inscrits concernent l'année universitaire 2019/2020 et sont observés au 15/01/2020, 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.

3.4 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-ip Sciences Technologies Santé	161	2 461	6,5	Sciences - santé	6,7
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	62	923	5,0	Lettres et sciences humaines	5,0
UFR-ip Arts Lettres et Langues	59	1 508			
UFR-ip Droit Économie Gestion	40	1 849	2,2	Droit économie AES	2,7
Institut Universitaire de Technologie	36	534	6,7	-	-
Total enseignants (UFR-ip+autres services)	369	7 275	5,07	Total	5,05

→ 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-ip Sciences Technologies Santé	161	2 461	15,3	Sciences - santé	15,0
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	62	923	14,9	Lettres et sciences humaines	19,9
UFR-ip Arts Lettres et Langues	59	1 508	25,6		
UFR-ip Droit Économie Gestion	40	1 849	46,2	Droit économie AES	36,7
Institut Universitaire de Technologie	36	534	14,8	-	-
Total enseignants (UFR-ip+autres services)	369	7 275	19,7	Total	19,8

4 Les effectifs BIATSS

4.1 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 sous représentée dans notre Université : elle correspond à 61% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 77% au niveau national. C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 29% à Avignon Université contre 17% au niveau national. Pour les personnels des Bibliothèques la part d'Avignon Université représente 10% contre 6% au niveau national.

Population	Sous-total 2019	Corps	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
Emplois fonctionnels	4	Secrétaire GEPES	1	1	1	0
		Agent comptable	1	1	1	0
		Administrateur	2	2	2	0
AENES	66	AAE	10	9	9	1
		SAENES	18	19	18	0
		ADJENES	38	43	44	-6
ITRF	141	IGR	8	7	6	2
		IGE	35	33	34	1
		ASI	14	9	8	6
		TECH	39	38	36	3
		ATRF	45	52	52	-7
Bibliothèques	24	Conservateur	5	4	5	0
		Bibliothécaire	2	1	3	-1
		BIBAS	9	8	8	1
		Magasinier	8	8	9	-1
Total personnels titulaires			235	235	236	-1

A Avignon Université, la filière **AENES** est composée de 57,6% d'adjoints administratifs contre 52,6% au niveau national. 27,3 % sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (26,8 % au niveau national). La catégorie A représente 15,1 % des effectifs de cette filière à Avignon Université (20,6% au niveau national).

Au niveau national, la filière **ITRF** est composée de 35,1% d'adjoints techniques (31,9% au niveau local) et 23,6 % des effectifs nationaux appartiennent au corps des techniciens (27,7% à Avignon Université). La catégorie A représente 41,3% des effectifs nationaux de cette filière (40,4% à Avignon Université) avec 7,6% d'IGR (5,7% à Avignon Université), 23,1% d'IGE (24,8% à Avignon Université) et 10,6% d'ASI (9,9% à Avignon Université).

Quant aux personnels des **Bibliothèques**, au niveau national 29,5% sont de catégorie A (29,2% au niveau local). La proportion des personnels de catégorie B est de 37,5% à Avignon Université contre 31,7% au niveau national. Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 38,8% au niveau national et se situe à 33,3% pour notre Etablissement.

Catégorie BIATSS titulaires	Part Avignon Université	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
A	33,2%	78	67	69	9
B	28,1%	66	65	62	4
C	38,7%	91	103	105	-14

Au niveau de la répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires, la part des personnels de catégorie A d'Avignon Université est inférieure à celle au niveau national qui représente 37%. C'est la tendance inverse pour la part des personnels de catégorie B d'Avignon Université qui est supérieure au niveau national, représentant 24,6%. La part des personnels de catégorie C d'Avignon Université est très proche de celle du niveau national qui représente 38,4% des effectifs BIATSS.

Eq. Cat.	Sous-total 2019	Corps	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
A	47	CDI	4	2	1	3
		CDD	33	23	18	15
		Recherche	10	4	8	2
B	22	CDI	5	0	1	4
		CDD	16	19	18	-2
		Recherche	1	0	0	1
C	38	CDI	6	5	8	-2
		CDD	23	27	21	2
		Apprentissage (*)	9	1	1	8
Total personnels contractuels			107	81	76	31

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

	2019	2018	2017	Variation 2017/2019
Effectifs totaux personnels BIATSS	342	316	312	30

→ Répartition des effectifs ITRF titulaires par BAP

			Catégorie		
BAP	Spécialités	Total 2019	A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	6	4	2	
B	Sciences chimiques et science des matériaux	6	5	1	
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		1	1
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	23	16	7	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	7	3	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25	4	4	17
J	Gestion et pilotage	68	21	21	26
Effectifs totaux personnels ITRF		141	57	39	45

→ Zoom sur les agents contractuels

Passage de CDD en CDI

Au cours de l'année 2019, 8 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI :
1 agent ayant un contrat équivalent catégorie A, 5 équivalent catégorie B et 2 équivalent catégorie C.

Loi du 12 mars 2012 (dispositif Sauvadet)

relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Pour l'application des dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi de titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique, le gouvernement a décidé d'offrir à chaque personnel contractuel éligible une possibilité d'être titularisé à l'une des quatre sessions de concours ouvertes de 2013 à 2016. Le dispositif a été prolongé pour 2 années : 2017 et 2018.

A la date de publication de la loi, 62 personnels étaient éligibles au dispositif Sauvadet. La prolongation de 2 ans du dispositif a rendu éligibles 9 personnels supplémentaires.

Le dispositif Sauvadet est désormais clos en 2019.

4.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS (*)			Total	Total	Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	42	42	42	25	12	13	67	54	55
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnelle	12	11	10	3	2	3	15	13	13
Pôle 3 UFR Finance Administration Recherche	8	9	9				8	9	0
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				5	3	3	5	3	3
UFR-ip Arts Lettres et Langues			1				0	0	1
UFR-ip Droit Économie Gestion	1	1	1				1	1	1
Sous-total 3 UFR-ip centre ville	21	21	21	8	5	6	29	26	27
Sous-total UFR-ip	63	63	63	33	17	19	96	80	82
Institut Universitaire de Technologie	15	18	18	1	2	1	16	20	19
Services centraux	106	108	105	45	42	38	151	150	143
Service de la formation tout au long de la vie	12	12	10	8	6	8	20	18	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	6	5	6	9	4	2	15	9	8
Sce univ. des activités physiques et sportives	1	3	3	1			2	3	3
Bibliothèque Universitaire	31	26	30	3	4	2	34	30	32
Maison de l'international	1		1	7	6	6	8	6	7
Sous-total services communs	51	46	50	28	20	18	79	66	68
Total	235	235	236	107	81	76	342	316	312

(*) Les colonnes « contractuels » incluent les effectifs en contrat à durée déterminée et indéterminée 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		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	40	38,8	39,8	24,5	10,7	12,2	64,5	49,5	52
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnelle	11,2	10,6	9,4	3	2	2,8	14,2	12,6	12,2
Pôle 3 UFR Finance Administration Recherche	7,8	8,6	8,6				7,8	8,6	8,6
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				4,8	2,8	2,8	4,8	2,8	2,8
UFR-ip Arts Lettres et Langues			1				0	0	1
UFR-ip Droit Économie Gestion	1	1	1				1	1	1
Sous-total 3 UFR-ip centre ville	20	20,2	20	7,8	4,8	5,6	27,8	25	25,6
Sous-total UFR-ip	60	59	59,8	32,3	15,5	17,8	92,3	74,5	77,6
Institut Universitaire de Technologie	14,6	17,8	17,6	0,7	1,7	0,7	15,3	19,5	18,3
Services centraux	100,4	102,9	100,6	44	40,5	35,8	144,4	143,4	136,4
Service de la formation tout au long de la vie	11,6	11,4	9,8	7,8	5,8	7,8	19,4	17,2	17,6
Maison de l'orientation et de l'insertion	6	4,5	6	9	4	2	15	8,5	8
Sce univ. des activités physiques et sportives	1	3	3	1			2	3	3
Bibliothèque Universitaire	29,5	24,4	28,2	3	4,3	2,3	32,5	28,7	30,5
Maison de l'international	1		1	7	6	6	8	6	7
Sous-total services communs	49,1	43,3	48	27,8	20,1	18,1	76,9	63,4	66,1
Total	224,1	223	226	104,8	77,8	72,4	328,9	300,8	298,4

→ Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2019

Composantes / Services	Apprentis (cat. C)	Contrats de recherche (cat. A et B)	Total 2019	Total 2018	Total 2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	7	8	15	3	7
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales		3	3	2	2
Services centraux	2		2		
Total	9	11	20	5	9

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

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS (*)			Total	Total	Total
	A	B	C	A	B	C	2019	2018	2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	12	10	20	8	1	16	67	54	55
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnelle		1	11			3	15	13	13
Pôle 3 UFR Finance Administration Rech	1	1	6				8	9	9
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				4	1		5	3	3
UFR-ip Arts Lettres et Langues							0	0	1
UFR-ip Droit Économie Gestion			1				1	1	1
Institut Universitaire de Technologie	3	8	4			1	16	20	19
Services centraux	45	31	30	23	11	12	152	150	143
Service de la formation tout au long de la	1	3	8	3	1	4	20	18	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	5	1		8	1		15	9	8
Sce Univ. Activités Physiques Sportives		1				1	2	3	3
Bibliothèque Universitaire	10	10	11		1	1	33	30	32
Maison de l'international	1			1	6		8	6	7
<i>Sous-total services communs</i>	<i>17</i>	<i>15</i>	<i>19</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>6</i>	<i>78</i>	<i>66</i>	<i>68</i>
Total	78	66	91	47	22	38	342	316	312

4.3 Répartition des effectifs des Services centraux

Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total	Total	Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Pôle sûreté et sécurité incendie	6	5	6	2			8	5	6
Agence comptable	9	10	9		1	4	9	11	13
Maison de la culture / Maison de la communication	2	4	4	8	9	7	10	13	11
Direction des ressources humaines	14	16	13	6	5	7	20	21	20
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	10	10	9	1	1		11	11	9
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	4	3	2	3	3	4	7	6	6
Maison de la recherche et de la valorisation	4	6	4	5	4	3	9	10	7
Direction du patrimoine immobilier	14	15	16	6	3	3	20	18	19
Présidence Secrétariat Général	7	4	4	1	4	1	8	8	5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	25	24	25	5	6	7	30	30	32
Mission APUI	1			5	2		6	2	0
Service des études et de la scolarité	10	11	13	4	4	2	14	15	15
Total	106	108	105	46	42	38	152	150	143

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP dans les services centraux

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total ETP		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2017	2016
Pôle sûreté et sécurité incendie	5,8	5	6	2			7,8	5	6
Agence comptable	9	10	8,7		1	3,5	9	11	12,2
Maison de la culture / Maison de la communication	2	3,1	3,4	7,2	8,4	6,7	9,2	11,5	10,1
Direction des ressources humaines	13,1	15,1	12,8	5,8	4,8	6,5	18,9	19,9	19,3
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	8,6	9,2	8,7	1	0,8		9,6	10	8,7
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	4	2,6	2	3	3	3,8	7	5,6	5,8
Maison de la recherche et de la valorisation	4	6	3,8	4,5	3,7	2,7	8,5	9,7	6,5
Direction du patrimoine immobilier	13,4	14,7	15,6	6	3	3	19,4	17,7	18,6
Présidence Secrétariat Général	6,7	3,7	3,8	1	3,8	1	7,7	7,5	4,8
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	23,9	23,4	24	5	6	6,8	28,9	29,4	30,8
Mission APUI	1			5	2		6	2	0

Service des études et de la scolarité	8,9	10,1	11,8	4	4	1,8	12,9	14,1	13,6
Total	100,4	102,9	100,6	44,5	40,5	35,8	144,9	143,4	136,4

→ **Répartition** des effectifs par catégorie dans les Services centraux

Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total	Total	Total
	A	B	C	A	B	C	2019	2018	2017
Pôle sûreté et sécurité incendie	1		5	1		1	8	5	6
Agence comptable	3	1	5				9	11	13
Maison de la culture / Maison de la communication	1	1		5	3		10	13	11
Direction des ressources humaines	7	7			5	1	20	21	20
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	6	3	1			1	11	11	9
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2	2		3			7	6	6
Maison de la recherche et de la valorisation	3	1		3	1	1	9	10	7
Direction du patrimoine immobilier	2	4	8	2		4	20	18	19
Présidence Secrétariat Général	3	1	3	1			8	8	5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	14	9	2	4	1		30	30	32
Mission APUI	1			4		1	6	2	
Service des études et de la scolarité	2	2	6		1	3	14	15	15
Total	45	31	30	23	11	12	152	150	143

4.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs BIATSS	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement AU (nombre de personnels BIATSS pour 100 étudiants)	Contrats de recherche et d'apprentis	Effectif BIATSS Total	Effectifs étudiants inscrits 2018	Effectifs étudiants inscrits 2017
UFR-ip Sciences Technologies Santé	52	2 461	2,1%	15	67	2 270	2 049
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	26	4 280	0,6%	3	29	4 403	4 355
UFR-ip Arts Lettres et Langues							
UFR-ip Droit Économie Gestion							
Institut Universitaire de Technologie	16	534	3,0%		16	535	504
Total	94	7 275	1,3%	18	112	7 208	6 908

5 La démographie

5.1 Répartition par âge

On constate une légère augmentation de l'âge moyen de l'ensemble des personnels d'Avignon Université entre 2018 et 2019, passant de 44,2 ans et à 44,3 ans.

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

L'âge moyen des personnels enseignants de l'établissement est passé de 43,4 ans en 2018 à 44,1 ans en 2019 (de 48,2 ans en 2018 à 48,6 ans pour les titulaires et de 32,2 ans en 2018 à 32,5 ans en 2019 pour les contractuels).

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
Tranches d'âge	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
20 – 25				20	23	28	20
26 – 30	1	1		42	48	30	43
31 – 35	15	15	22	15	13	14	30
36 – 40	32	36	37	10	11	11	42
41 – 45	40	45	44	5	4	5	45
46 – 50	58	54	60	5	5	4	63
51 – 55	69	67	53	3	4	2	72
56 – 60	32	26	30	1	1	2	33
61 – 65	18	17	14	3	3	2	21
+ de 65		2	2				0
Total enseignants	265	263	262	104	112	98	369

Zoom sur les tranches des agents de 61 ans et plus

Population	Grade / contrat	Effectifs	Section CNU / discipline / spécialisation
Enseignants chercheurs	PR C. Ex	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
		1	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
		1	68 – Biologie des organismes
	PR 1C	1	26 – Mathématiques appliquées et appl math
		2	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
	PR 2C	1	35 – Structure et évolution de la terre planètes
		1	21 – Histoire civilisations mondes anciens
	MCF HC	2	11 – Langues et littératures anglaises
		1	66 – Physiologie
		1	70 – Sciences de l'éducation
	MCF CN	1	07 – Sciences du langage
		1	08 – Langues et littératures anciennes
		1	71 – Sciences de l'information communication
Enseignants 2nd degré	PRAG CE	1	Mathématiques
	PRAG HC	1	Mathématiques
Enseignants 1 ^{er} degré	P.Ecole CE	1	
Enseignants associés	PAST	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
		1	67 – Biologie des populations et écologie
	MAST	1	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
TOTAL		21	

→ Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge :

L'âge moyen des personnels BIATSS d'Avignon Université est passé de 45 ans en 2018 à 44,6 ans en 2019 (de 47,6 ans en 2018 à 48,3 ans pour les titulaires et de 37,5 ans en 2018 à 36,3 ans en 2019 pour les contractuels).

Tranches d'âge	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
- de 20				1			1
20 – 25				23	13	4	23
26 – 30	1	3	5	16	14	14	17
31 – 35	19	24	19	14	10	16	33
36 – 40	22	20	32	11	11	13	33
41 – 45	38	44	43	15	8	10	53
46 – 50	58	54	51	16	16	14	74
51 – 55	45	46	45	7	5	3	52
56 – 60	41	32	28	2	1	1	43
61 – 65	11	12	13	2	3	1	13
Total BIATSS	235	235	236	107	81	76	342

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 47,7 ans. Il est de 46,9 ans pour les personnels de catégorie B et de 49,8 ans pour ceux de la catégorie C.

Chez les BIATSS contractuels d'AU, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 36,6 ans. Il est de 36,7 ans pour les personnels de catégorie B et de 35,9 ans pour ceux de la catégorie C.

Zoom sur la tranche d'âge 61 à 65 ans

Population	Corps / contrat	Effectifs	BAP (filière ITRF)
AENES	ADJENES	3	
ITRF	ATRF	2	G : logistique / F : documentation
	IGE	4	A : sciences du vivant / B : sciences matériaux / F : documentation / J : gestion
Bibliothèques	BIBAS	1	
	Conservateur	1	
Contractuel	Administratif cat A	1	
	Administratif cat C	1	
TOTAL		13	

5.2 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 56,1 % de l'effectif total contre 55,3% en 2018. La part des hommes représente 43,9 % en 2019 contre 44,7% l'année dernière.

A l'inverse, les femmes sont moins représentées chez les enseignants : leur part est passée de 46,7 % en 2018 à 45 % en 2019, alors qu'elles sont plus nombreuses dans la filière BIATSS passant de 65,5% en 2018 à 68,1 % cette année.

	FEMMES			HOMMES			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
Total (enseignants et BIATSS)	399	382	365	312	309	307	711

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
Total enseignants	166	175	162	203	200	198	369

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

Malgré une répartition inégale selon le corps/grade chez les enseignants, les femmes représentent 41,5% des enseignants titulaires à Avignon Université en 2019 contre 42,2% en 2018.

	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants titulaires	110	155	265
Sous-total Enseignant 1^{er}, 2nd degré, PLP, professeur EPS	22	28	50
MCF Classe Normale	44	56	100
MCF Hors Classe	31	36	67
Sous-total Maître de Conférences	75	92	167
PR 2 ^{ème} Classe	5	8	13
PR 1 ^{ère} Classe	4	16	20
PR Classe Exceptionnelle	4	11	15
Sous-total Professeur des Universités	13	35	48
	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants contractuels	56	48	104
ATER	8	8	16
Lecteurs / Maîtres langues	4	1	5
Doctorants	27	23	50
Associés PAST et MAST	3	6	9
Enseignants contractuels (LRU, 2 nd degré, FLE et post-doctorants)	14	10	24

→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
Total BIATSS	233	207	203	109	109	109	342

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

La féminisation dans notre Etablissement pour la filière ITRF est passée de 56,1% en 2018 à 59,6 %. La part des agents féminins dans la filière AENES est quand à elle passée de 77,3% à 77,1%. Quant à la filière bibliothèque, la part des agents féminins est passée de 66,7% en 2018 à 70,8% en 2019.

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS titulaires	155	80	235

La répartition hommes/femmes dans la filière AENES pour la catégorie B passe d'un taux de féminisation de 84,2% en 2018 à 88,9% en 2019. Pour la catégorie C ce taux passe de 88,4% à 86,8%. Concernant la catégorie A, il passe de 30,8% en 2018 à 35,7% en 2019.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
AENES cat. A	5	9	14
AENES cat. B	16	2	18
AENES cat. C	33	5	38
Total AENES	54	16	70

La répartition hommes/femmes de catégorie A dans la filière ITRF passe de 46,9 % de femmes en 2018 à 52,6% en 2019. La catégorie B passe de 52,6% de femmes à 56,4% en 2019. Concernant la catégorie C, la part des femmes passe de 67,3% en 2018 à 71,1% en 2019.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
ITRF cat. A	30	27	57
ITRF cat. B	22	17	39
ITRF cat. C	32	13	45
Total ITRF	84	57	141

Dans la filière Bibliothèques, le taux de féminisation de la catégorie A est passé de 60% en 2018 à 85,7% en 2019. Pour la catégorie B, la part des femmes est passée de 75% à 66,7%. Concernant la catégorie C, la part des femmes est quant à elle passé de 66,7% en 2018 à 62,5% en 2019.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
Bibliothèques cat. A	6	1	7
Bibliothèques cat. B	6	3	9
Bibliothèques cat. C	5	3	8
Total Bibliothèques	17	7	24

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

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS contractuels	78	29	107

Sous-total équivalent catégorie A	31	16	47
CDI	2	2	4
CDD	20	13	33
Contrat de recherche	9	1	10

Sous-total équivalent catégorie B	19	3	22
CDI	5		5
CDD	13	3	16
Contrat de recherche	1		1

Sous-total équivalent catégorie C	28	10	38
CDI	5	1	6
CDD	20	3	23
Contrat d'apprentissage	3	6	9

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

	FEMMES			HOMMES			Total
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019
Catégorie A	72	47	45	53	49	51	125
Catégorie B	63	56	52	25	28	29	88
Catégorie C	98	104	106	31	32	29	129
Total BIATSS	233	207	203	109	109	109	342

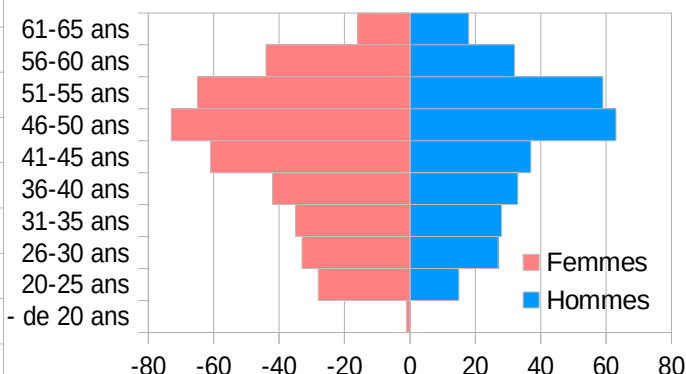
5.3 Pyramide des âges des personnels

→ Répartition par âge de l'ensemble des personnels

Données pyramide des âges de l'ensemble des personnels

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
- de 20 ans	#RÉF !	#RÉF !
20-25 ans	-28	15
26-30 ans	-33	27
31-35 ans	-35	28
36-40 ans	-42	33
41-45 ans	-61	37
46-50 ans	-73	63
51-55 ans	-65	59
56-60 ans	-44	32
61-65 ans	-16	18

Pyramide des âges de l'ensemble du personnel

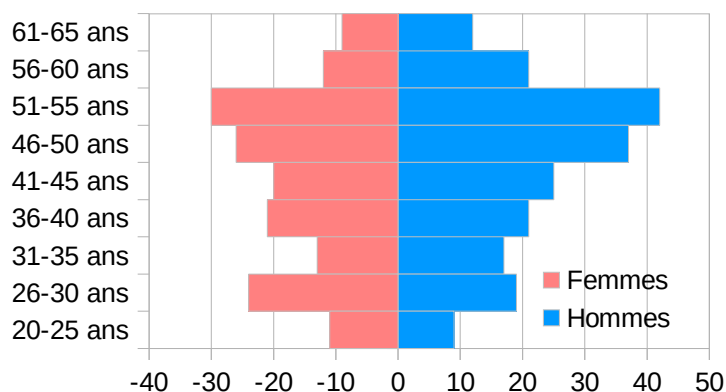


→ Répartition par âge des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Données pyramide des âges des personnels enseignants

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
20-25 ans	-11	9
26-30 ans	-24	19
31-35 ans	-13	17
36-40 ans	-21	21
41-45 ans	-20	25
46-50 ans	-26	37
51-55 ans	-30	42
56-60 ans	-12	21
61-65 ans	-9	12

Pyramide des âges des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

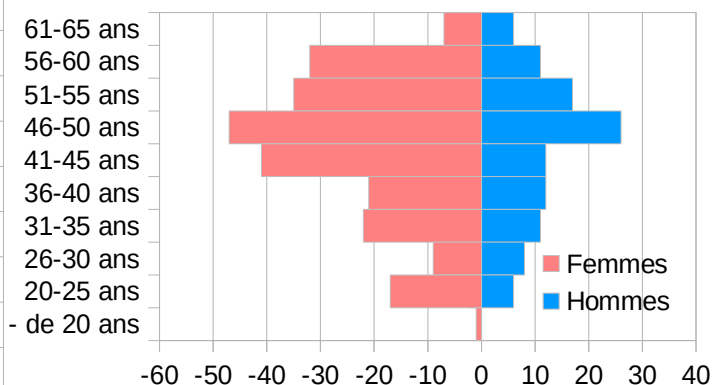


→ Répartition par âge des personnels BIATSS

Données pyramide des âges des personnels BIATSS

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
- de 20 ans	-1	
20-25 ans	-17	6
26-30 ans	-9	8
31-35 ans	-22	11
36-40 ans	-21	12
41-45 ans	-41	12
46-50 ans	-47	26
51-55 ans	-35	17
56-60 ans	-32	11
61-65 ans	-7	6

Pyramide des âges des personnels BIATSS



Partie 2

Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS

1 Les recrutements

1.1 Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs

Entrées 2019 personnels Enseignants		Répartition des recrutements par sexe		Recrutements / mutations entrantes	
Corps	Recrutements / mutations entrantes	Femmes	Hommes	Total 2018	Total 2017
Professeurs des Universités	2	0	2	2	0
Maîtres de Conférences	5	3	2	5	0
PRAG / PRCE	4	2	2	4	0
TOTAL	11	5	6	11	0

→ Campagne de recrutement des Enseignants-chercheurs

9 postes ont été publiés à la campagne synchronisée 2019 : 4 postes de PR et 5 postes de MCF.

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats sélectionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Professeurs des Universités	39	41	4	29	14	2	8
Maîtres de Conférences	251	232	117	95	25	12	5
TOTAL	290	273	121	124	39	14	13

Composition des comités de sélection :

En 2019, 9 comités de sélection se sont réunis. Ils étaient composés de 74 membres avec 39 femmes et 35 hommes, soit 52,7 % de femmes.

Ces 9 comités de sélection étaient présidés par 5 femmes et 4 hommes. La part des femmes présidentes de comité de sélection représente 55,6 %.

→ Campagne de recrutement des Enseignants 2nd degré

4 postes ont été publiés à la campagne second degré 2019 : 2 postes de PRAG et 2 postes de PRCE.

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats auditionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PRAG / PRCE	37	34	17	17	16	7	6

Composition des commissions ad hoc :

Les 3 commissions ad hoc qui se sont tenues en 2019 étaient composées de 15 membres, parmi lesquels 8 femmes et 7 hommes. La part des femmes représente 53,3 % des membres ; une femme était présidente de commission.

→ Campagne de recrutement des ATER

Répartition des candidats	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	170	151	321
Recrutés	9	9	18

Lors de la campagne 2019 de recrutement d'ATER, 18 commissions composées de 79 membres se sont réunies.

Ces commissions de recrutement étaient composées de 40 femmes et 39 hommes.

La part des femmes membres de ces commissions de recrutement représente 50,6 %.

Elles étaient présidées par 11 délégués CACR dont 6 femmes et 5 hommes. La part des femmes présidentes de commissions représente 54,6 %.

1.2 Le recrutement des personnels BIATSS

Entrées 2019 personnels BIATSS				Répartition des entrées BIATSS par sexe		Recrutements / mutations / concours	
Corps	Mutations / détachement s entrants	Concours / BOE	Total	Femmes	Hommes	Total 2018	Total 2017
AAE	1		1	1		14	7
BIBAS	2		2	1	1		
BIBLIOTHECAIRE	2		2	2			
Sous-total AENES/Bibliothèques	5	0	3	4	1		
ASI	1		1	1			
IGE RF	2		2	2			
Sous-total ITRF	3	0	3	3	0		
TOTAL	8	0	8	7	1		

→ Mobilité 2019 : Place de l'Emploi Public

Nombre de postes publiés sur la Place de l'Emploi Public	30
Nombre total de postes publiés par Avignon Université	37
Nombre de recrutements consécutifs à publication sur la PEP	30

2 Les mouvements

2.1 Les départs dans les effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

Sorties 2019 personnels Enseignants				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties	Total 2018	Total 2017
Professeurs des Univ.	1	2	3	8	11
Maîtres de Conférences	1	2	3		
PRAG / PRCE		1	1		
TOTAL	2	5	7		

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

La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, 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 n'a pas enregistré de nouvelle nomination IUF cette année, mais comptabilise 2 délégations IUF junior en cours.

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 2019, 5 MCF et 2 PR en ont bénéficié au titre de l'établissement : cinq pour un semestre de CRCT, deux autres pour deux semestres. Un PR a bénéficié de deux semestres au titre du CNU.

les données s'entendent en nombre d'individus

	MCF		PR		Total 2019	Total 2018	Total 2017
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Délégations CNRS	1	1		1	3	3	1
Délégations HCERES				1	1	1	0
Délégations INRA		1			1	0	0
Délégations IUF	2				2	4	4
Autres délégations entreprise, établissements		1		2	3	2	0
CRCT (sur l'année civile)	2	3	2	1	8	5	2
<i>Dont CRCT accordés au titre du CNU</i>			1		1	1	0
<i>Dont CRCT accordés au titre de l'établissement</i>	2	3	1	1	7	4	2

2.2 Les départs dans les effectifs BIATSS

Sorties 2019 personnels BIATSS				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties 2018	Total 2018	Total 2017
ADJENES	1	1	2	7	9
SAENES			0		
AAE			0		
ATRF	1	1	2		
TECH RF			0		
ASI RF			0		
IGR RF		1	1		
MAGASINIER			0		
BIBAS		1	1		
CONSERVATEUR			0		
TOTAL	2	4	6		

→ Zoom sur les disponibilités et détachements sortants

Au cours de l'année 2019, 18 agents ont été en disponibilité et 17 agents en position de détachement sortant.

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

Personnels BIATSS	Disponibilité	Détachement
IGR		1
IGE	5	4
ATRF	2	1
SAENES	1	
ADJENES	2	
CONSERVATEUR	2	1
BIBLIOTHECAIRE		1
BIBAS	1	1
TOTAL	13	9

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

	2019	2018	2017
Nombre d'agents concernés	110	92	74
Nombre de missions / déplacements	201	152	129
Nombre total de jours de missions / déplacements	1461	1483	1308
<i>Durée minimum / maximum de la mission ou du déplacement</i>	<i>de 1 à 72 jours</i>	<i>de 1 à 95 jours</i>	<i>de 1 à 93 jours</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 1 à 10 jours</i>	<i>174</i>	<i>123</i>	<i>100</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 11 à 20 jours</i>	<i>19</i>	<i>19</i>	<i>15</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 21 à 30 jours</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>8</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 31 à 40 jours</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 41 à 50 jours</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 51 à 70 jours</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 71 à 100 jours</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>
Nombre de pays concernés	48	45	40
Nombre moyen de missions / déplacements par agent	1,83	1,65	1,74
Durée moyenne de la mission / du déplacement (jours)	7,27	9,76	10,14

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

Après une diminution de l'âge moyen de départ à la retraite avant 2017 chez les personnels enseignants, la tendance s'inverse entre 2017 et 2019, l'âge moyen de départ à la retraite passant de 63,3 ans en 2017 à 64,8 ans en 2018 et se stabilise en 2019. La tendance est à la hausse chez les personnels BIATSS, l'âge moyen de départ à la retraite passant de 62,8 ans en 2017 à 63,7 en 2018 pour attendre 64,3 ans en 2019.

Personnels enseignants

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
Professeurs des Univ.	65,5	66
Maîtres de Conférences	65,5	66
Professeurs Agrégés	62,0	62

Total 2019	64,8	64
<i>Total 2018</i>	<i>64,8</i>	<i>65</i>
<i>Total 2017</i>	<i>63,3</i>	<i>63</i>

Personnels BIATSS

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
ATRF	65,0	65
IGRF	63,0	63
BIBLIOTHECAIRE	65,0	65

Total 2019	64,3	65
<i>Total 2018</i>	<i>63,7</i>	<i>64</i>
<i>Total 2017</i>	<i>62,8</i>	<i>62</i>

→ **Éméritat**

Au 31 décembre 2019, Avignon Université comptabilise au total 17 professeurs et maîtres de conférences émérites.

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total 2019	Total 2018	Total 2017
Professeurs des Univ.	6	10	16	13	13
Maîtres de Conférences		1	1	1	1
Total	6	11	17	14	14

3 Les promotions

3.1 Les promotions des Enseignants et Enseignants-chercheurs

Avancement de grade 2019		Répartition par sexe		Origine de l'avancement		Total 2019	Total 2018	Total 2017
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Femmes	Hommes	Au titre du CNU	Au titre de l'établismt			
PR CE1	PR CE2		1	1		1	5	1
PR 1C	PR CE1	1	1	1	1	2	3	2
PR 2C	PR 1C		2	1	1	2	2	3
MCF HC	MCF HC échelon exceptionnel	2		2		2	5	3
MCF CN	MCF HC	4	4	4	4	8	6	9
PEPS HC	PEPS CEX					0	1	0
PRCE HC	PRCE CEX					0	1	0
PLP HC	PLP CEX					0	1	0
PRAG CN	PRAG HC					0	0	0
PRAG HC	PRAG CE		1			1	0	0
Total		7	9	9	6	16	24	18

Concours 2019		Femmes	Hommes	Total 2019
MCF	PR	1	1	2
PRCE	MCF	1		1
Ens contractuel	MCF	2	1	3
Total		4	2	6

3.2 Les promotions des BIATSS

Répartition par sexe pour les listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement BIATSS 2019

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 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	-	-
	IGR HC	0	0	0	0	-	-
	IGR 1C	0	1	0	0	-	-
	IGE HC	4	5	4	3	2	-
	TECH CE	4	3	2	1	-	-
	TECH CS	6	4	2	0	1	-
	ATRF P1	5	4	2	4	-	1
	ATRF P2	17	4	12	2	4	1
Total		36	25	22	13	7	2

Liste aptitude	IGR	9	16	2	6	-	1
	IGE	3	3	2	2	-	-
	ASI	15	15	6	6	1	-
	TECH	31	14	14	8	1	-
Total		58	48	24	22	2	1

Filière AENES

Tableau avancement	SAENES CE	4	1	4	1	-	-
	SAENES CS	5	1	5	1	1	-
	ADJENES P1	21	1	21	1	2	-
	ADJENES P2	3	0	3	0	1	-
Total		33	3	33	3	4	0

Liste aptitude	AAE	15	0	3	0	1	-
	SAENES	13	0	6	0	1	-
	Total	28	0	9	0	2	0

Filière Bibliothèques

Tableau avancement	Cons en chef	0	0	0	0	-	-
	BIB HC	0	1	0	1	-	-
	BIBAS CE	1	0	1	0	-	-
	BIBAS CS	0	0	0	0	-	-
	MAG P1	3	2	2	1	-	-
	MAG P2	1	0	1	0	1	-
	Total	5	3	4	2	1	0

Corps / grade d'accueil	Promouvables		Candidats		Candidats promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes

Filière Bibliothèques

Liste aptitude	Cons. Général	2	1	0	1	-	-
	Conservateur	0	1	0	0	-	-
	Bibliothécaire	4	2	3	2	-	-
	BIBAS	3	2	3	2	-	-
	Total	9	6	6	5	0	0

Promotion par concours et examen professionnel			Répartition par sexe		Type d'accès
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Total	Femmes	Hommes	
TECH / SAENES	ASI	3		3	concours interne
ATRF	TECH	4	2	2	concours interne et externe
AAE	APAE	1	1		examen professionnel
TECH CN	TECH CS	2		2	examen professionnel
BIBAS CN	BIBAS CS	2	2		Examen professionnel
Contractuel cat A	IGR	2	2		concours interne
Total		14	7	7	

Au total sur l'année 2019, 55 agents d'Avignon Université ont bénéficié d'une promotion :
22 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 33 personnels BIATSS

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 2019	Masse salariale 2018	Masse salariale 2017	Évolution 2017-2019
Rémunérations principales	22 788 727	21 675 388	21 862 679	+ 4,2%
Charges connexes	251 426	262 943	274 399	- 8,4%
Indemnités	2 635 679	2 705 613	2 386 635	+ 10,4%
Heures complémentaires	1 902 870	2 012 739	1 897 940	+ 0,3%
Vacations	262 141	236 785	233 334	+ 12,3%
Impôts et versement assimilés	597 916	554 183	531 406	+ 12,5%
Cotisations patronales	18 629 533	18 223 784	18 323 152	+ 1,7%
Prestations sociales obligatoires	55 403	88 484	26 824	+ 106,5%
Prestations sociales facultative	15 653	10 281	9 487	+ 65,0%
Total	47 139 348	45 770 200	45 545 856	+ 3,5%

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.

1.2 Répartition de la masse salariale par type de personnel

Famille	Répartition ETPT moyen annuel		Répartition masse salariale brute	
	2019	2018	2019	2018
Enseignants et Enseignants-chercheurs	52,9%	53,6%	64,4%	65,4%
BIATSS	47,1%	46,4%	35,6%	34,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Définition : → **ETPT** Équivalent Temps Plein Travaillé : 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.

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 2016, la consommation crédits de masse salariale se composait de :

Plafond de masse salariale – Crédits ouverts au budget 2019	47 754 938,00 €
Réalisé 2019 (consommation masse salariale personnels plafond État et ressources propres + dépenses hors paiement sans ordonnancement préalable (PSOP))	47 252 200,00 €
Taux d'exécution	98,95%

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 2019 soit 162 015€.

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			
	2019	2018	2017
BIATSS	13 617 283,24 €	13 294 944,78 €	12 426 605,00 €
Enseignants et Enseignants-chercheurs	27 356 660,45 €	27 147 903,41 €	27 423 358,00 €

Masse salariale soumise au plafond Avignon Université			
	2019	2018	2017
BIATSS	2 447 199,24 €	1 804 743,64 €	2 316 385,00 €
Enseignants et Enseignants-chercheurs	1 665 713,91 €	1 382 592,23 €	1 370 252,00 €

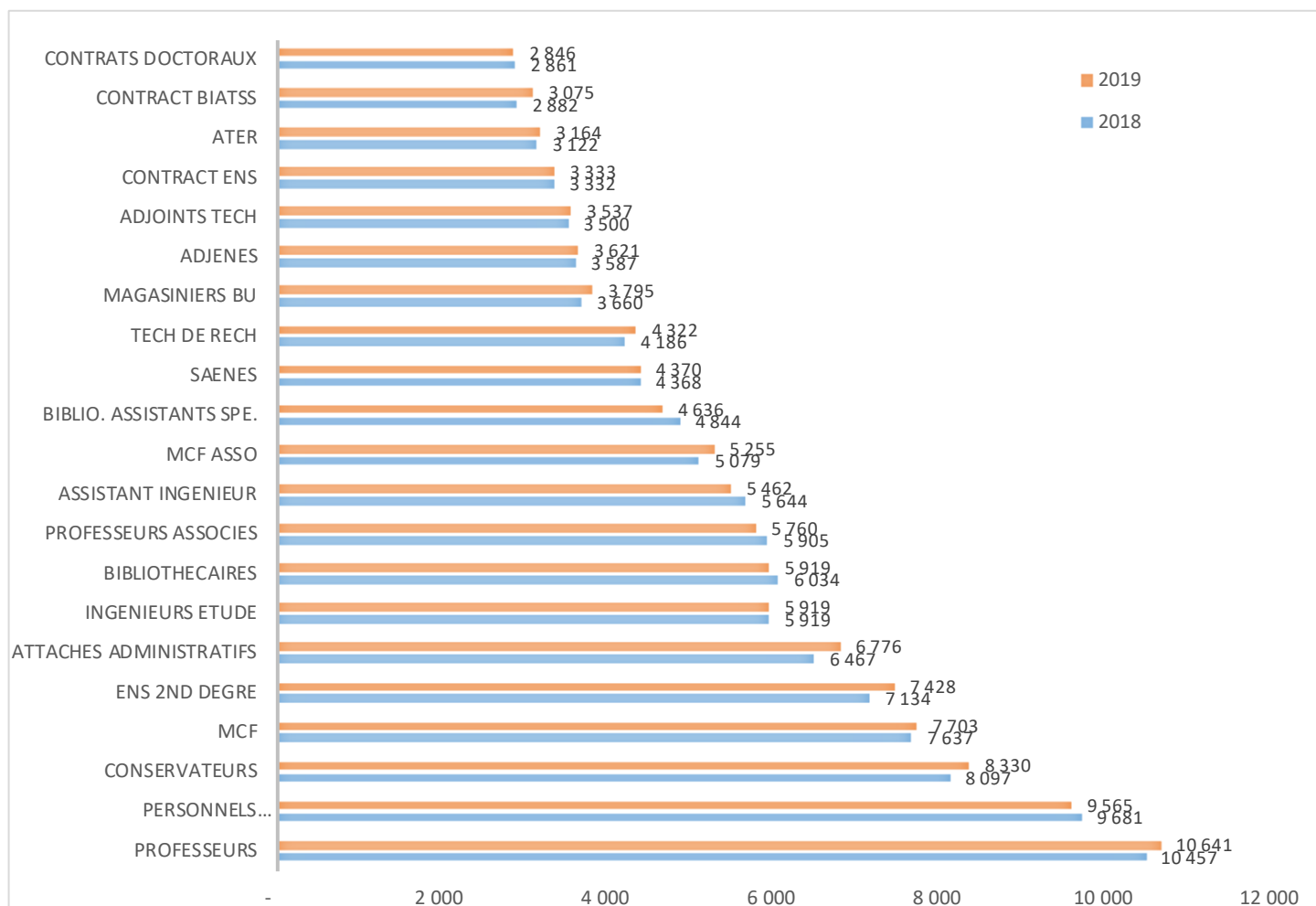
	2019	2018	2017	Évolution 2017-2019
TOTAL Masse salariale sur fiche de paye	45 086 856,84 €	43 630 184,06 €	43 536 600,00 €	+ 3,56%

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.

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 de 3,01. Ce rapport est d'un peu moins de quatre (3,74) avec les contrats doctoraux.

(*) Hors apprentis ; hors rappels ; hors heures complémentaires ; les primes mensuelles (hors rappels) sont incluses dans les coûts totaux par corps.



Coût total chargé = salaire brut + cotisations employeur

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

→ La grille des rémunérations principales au 31/12/2019

Les agents perçoivent une rémunération principale déterminée par leur corps, grade et leur échelon.

La rémunération brute est obtenue en multipliant l'Indice nouveau majoré (INM) associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice

valeur annuelle du point d'indice depuis le 01/02/2017 : 56,2323 €

ENSEIGNANTS			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
Professeurs des Universités	début carrière	667	37 506,94 €
	fin carrière	1329	74 732,73 €
Maître de Conférences	début carrière	468	26 316,72 €
	fin carrière	1067	59 999,86 €
Professeur Agrégé	début carrière	448	25 192,07 €
	fin carrière	1067	59 999,86 €
Professeur Certifié, Professeur des Écoles, Professeur d'Education Physique et Sportive, Professeur de Lycée Professionnel	début carrière	388	21 818,13 €
	fin carrière	972	54 657,80 €
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche 100%		441	24 798,44 €
Lecteur Langues étrangères		321	18 050,57 €
Maître Langues étrangères		417	23 448,87 €

Emplois fonctionnels	Type indice	INM	Brut annuel
Secrétaire Général (SGEPES groupe 2)	début carrière	720	40 487,26 €
	fin carrière	1067	59 999,86 €
Administrateur	début carrière	667	37 506,94 €
	fin carrière	972	54 657,80 €
Agent Comptable (EPSCP groupe 2)	début carrière	628	35 313,88 €
	fin carrière	972	54 657,80 €

AENES			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
AAE (*)	début carrière	388	21 818,13 €
	fin carrière	972	54 657,80 €
SAENES	début carrière	343	19 287,68 €
	fin carrière	587	33 008,36 €
ADJENES	début carrière	326	18 331,73 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

(*) Le corps des AAE regroupe les attachés, les attachés principaux, les attachés directeur de service et les attachés hors classe

ITRF			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
IGR RF	début carrière	426	23 954,96 €
	fin carrière	1067	59 999,86 €
IGE RF	début carrière	388	21 818,13 €
	fin carrière	798	44 873,38 €
ASI RF	début carrière	366	20 581,02 €
	fin carrière	627	35 257,65 €
TECH RF	début carrière	343	19 287,68 €
	fin carrière	587	33 008,36 €
AT RF	début carrière	326	18 331,73 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

BIBLIOTHEQUES			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
Conservateur	début carrière	444	24 967,14 €
	fin carrière	1173	65 960,49 €
Bibliothécaire	début carrière	388	21 818,13 €
	fin carrière	798	44 873,38 €
Bibliothécaire Assistant Spécialisé BIBAS	début carrière	343	19 287,68 €
	fin carrière	587	33 008,36 €
Magasinier	début carrière	326	18 331,73 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

Grilles au 31/12/2019

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	81,8%	48 253 €	4 332 €	9,0%
	Enseignants 2nd Degré	18,2%	41 641 €	2 636 €	6,3%
Total Enseignants		100,0%	47 051 €	4 024 €	8,6%
BIATSS	Bibliothèques	9,5%	29 241 €	6 672 €	22,8%
	AENES	31,3%	24 748 €	7 363 €	29,8%
	ITRF	59,2%	25 601 €	6 457 €	25,2%
Total BIATSS		100,0%	25 679 €	6 762 €	26,3%
TOTAL TITULAIRES AVIGNON UNIVERSITE			37 209 €	5 285 €	14,2%

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, IFTS, Ind. Spécifiques Bibliothèques, Ind. Responsabilité Admin, Ind. Charges Adm. Secre. Acad, Ind. Gestion.

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

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

		Rémunération globale	Primes et indemnités	Part 2019 des primes et indemnités	Part 2018
Catégorie A	Femmes	7 441 075 €	653 781 €	8,79%	9,16%
	Hommes	9 489 539 €	1 071 759 €	11,29%	11,28%
Catégorie B	Femmes	910 860 €	183 559 €	20,15%	19,88%
	Hommes	542 251 €	126 937 €	23,41%	25,29%
Catégorie C	Femmes	1 417 760 €	200 302 €	14,13%	14,92%
	Hommes	475 453 €	65 960 €	13,87%	13,54%
Total		20 276 937 €	2 302 298 €	11,35%	11,60%

La **rémunération globale** correspond aux traitement bruts (primes et indemnités comprises), NBI et SFT, versés au titre de l'exercice 2019 (rappels exclus), hors heures complémentaires et vacations.

Primes et indemnités: IFSE, CIA, IFTS, prime tech bibliothèque, indem charges adm. Secre. Acad., Idem. Caisse et respons., indem. Gestion, 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	2019	2018	2017
PERSONNELS ENCADREMENT	5 765 €	5 792 €	5 412 €
PROFESSEURS	5 289 €	5 592 €	5 129 €
CONSERVATEURS	4 470 €	4 515 €	3 922 €
ATTACHES ADMINISTRATIFS	3 801 €	3 651 €	3 584 €
PROFESSEURS ASSOCIES	3 771 €	4 170 €	3 799 €
MAITRES DE CONFERENCE	3 765 €	3 979 €	3 627 €
ENSEIGNANTS SECOND DEGRE	3 518 €	3 646 €	3 218 €
INGENIEURS D'ETUDE	3 387 €	3 387 €	3 370 €
MCF ASSOCIES	3 306 €	3 136 €	3 114 €
BIBLIOTHECAIRES	3 137 €	3 336 €	3 393 €
ASSISTANTS INGENIEURS	3 049 €	3 215 €	2 310 €
BIBAS	2 551 €	2 530 €	2 400 €
SAENES	2 466 €	2 436 €	2 396 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	2 408 €	2 354 €	2 363 €
CONTRACTUELS ENSEIGNANT	2 213 €	2 256 €	1 936 €
ATER	2 071 €	2 188 €	2 094 €
CONTRACTUELS BIATSS	2 053 €	2 038 €	1 834 €
MAGASINIERS BU	2 023 €	1 978 €	1 946 €
ADJENES	1 977 €	1 971 €	1 889 €
CONTRATS DOCTORAUX	1 960 €	2 027 €	1 991 €
ADJOINTS TECHNIQUES	1 930 €	1 913 €	1 835 €
ENSEMBLE AVIGNON UNIVERSITE	3 027 €	3 144 €	2 955 €

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, les contractuels enseignants 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 2019 à titre d'exemple, le salaire brut par Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) d'un professeur est de 5 289 € par mois en moyenne et celui d'un agent d'AU - toutes catégories confondues - est de 3 027 €.

→ Rémunération mensuelle nette moyenne (Net du bulletin de salaire après prélèvement à la source dès 2019)

TITULAIRES		Total ETPT mensuel	Salaires nets (après PAS)	Salaire net moyen 2019	Salaire net moyen 2018 hors PAS
Catégorie A	Femmes	1725	5 230 495,79 €	3 032,21 €	3 365,21 €
	Hommes	2257	7 424 289,75 €	3 289,01 €	3 633,05 €
Catégorie B	Femmes	464	867 437,00 €	1 869,60 €	1 942,48 €
	Hommes	264	467 908,45 €	1 771,17 €	2 062,63 €
Catégorie C	Femmes	840	1 316 520,32 €	1 568,13 €	1 600,21 €
	Hommes	278	438 744,27 €	1 576,12 €	1 624,05 €

CONTRACTUELS		Total ETPT mensuel	Salaires nets (après PAS)	Salaire net moyen 2019	Salaire net moyen 2018 hors PAS
Equivalent catégorie A	Femmes	900	1 514 038,73 €	1 682,36 €	1 769,48 €
	Hommes	631	1 037 967,06 €	1 644,88 €	1 610,15 €
Equivalent catégorie B	Femmes	185	244 735,68 €	1 325,26 €	1 306,77 €
	Hommes	52	73 794,26 €	1 419,12 €	1 232,54 €
Equivalent catégorie C	Femmes	251	279 991,50 €	1 117,73 €	1 356,61 €
	Hommes	50	57 535,17 €	1 158,58 €	1 305,33 €

Remarque : le salaire net 2019 est diminué du PAS (contrairement à celui de 2018) et comprend les primes et indemnités, heures complémentaires et vacances versées au cours de l'exercice 2019 (sans prise en compte de l'exercice de rattachement). Le salaire net est un « objet » fixe ; il n'est techniquement pas possible d'isoler du salaire net le salaire principal, les primes et les éventuelles rémunérations accessoires ou retenues jour de carence ou de grève, ainsi que le prélèvement à la source des impôts sur le revenu.

Sont exclus de l'enquête les personnels ne décomptant pas d'ETPT (vacataires, CLD), mais les demi-traitements pour maladie ou congé longue maladie sont inclus.

L'objet « salaire net avant PAS » n'existant pas, les chiffres 2018 ne sont pas comparables avec 2019.

Zoom sur les déciles :

Décile	Salaire net moyen	Partage de la population	Part cumulée population	Salaires nets moyens cumulés	Part salaires nets moyens cumulés
D1	1 428,06 €	0-D1	10%	103 689,00 €	6%
D2	1 553,59 €	D1-D2	20%	219 648,63 €	12%
D3	1 650,50 €	D2-D3	30%	342 049,92 €	19%
D4	1 837,89 €	D3-D4	40%	476 207,53 €	26%
D5	2 058,16 €	D4-D5	50%	625 186,86 €	34%
D6	2 500,03 €	D5-D6	60%	800 275,14 €	44%
D7	2 836,84 €	D6-D7	70%	1 007 279,45 €	55%
D8	3 242,14 €	D7-D8	80%	1 241 359,08 €	68%
D9	3 677,80 €	D8-D9	90%	1 505 553,82 €	82%
		D9-fin	100%	1 834 445,42 €	100%

D9 / D1 : 2,58

Salaire moyen médian :

2 058,16 €

Étude réalisée sur les agents titulaires et contractuels, à partir du montant net total à payer après PAS divisé par le nombre d'ETPT enregistré pour l'année 2019.

Le premier décile (noté D1) est le salaire net moyen au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;

Le neuvième décile (noté D9) est le salaire net moyen au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le premier décile est le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Le rapport des deux déciles extrêmes (D9/D1) montre que le salaire net moyen des 10% des agents les mieux payés est 2,58 fois supérieur à celui des 10% des agents les moins payés d'AU

Le salaire net moyen médian après PAS est de 2 058,16€ : 50% des agents d'AU perçoivent un salaire net moyen inférieur et 50% perçoivent plus de 2 058,16€.

Décile	Partage de la population	Effectifs par décile	Part des femmes par décile	Part des hommes par décile
D1	0-D1	78	71%	29%
D2	D1-D2	77	74%	26%
D3	D2-D3	77	66%	34%
D4	D3-D4	77	64%	36%
D5	D4-D5	77	62%	38%
D6	D5-D6	77	58%	42%
D7	D6-D7	77	45%	55%
D8	D7-D8	77	47%	53%
D9	D8-D9	77	45%	55%
	D9-fin	77	30%	70%

→ Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

En 2019, 25 agents ont bénéficié de la GIPA dont 22 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 3 personnels Biatss. Le montant total brut versé pour cette année représente 14 585€.

Genre	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	15			15
Hommes	10			10
Total	25	0	0	25

2.2 Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Type prime	Catégorie personnel	Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2019	Effectifs concernés
PRES (1)	Enseignants Chercheurs / Enseignants	1 259,97 €	283
PEDR (2)	Membre IUF junior et senior	De 6 000 € à 10 000 €	2
	Enseignants-chercheurs dossiers notés A	6 000,00 €	30
	Enseignants-chercheurs dossiers notés B	4 000,00 €	19
PA (1)	Président d'Université	27 959,04 €	1
	Directeur IUT	9 278,88 €	1
PCA (3)	Liste des fonctions et taux votés en CA	De 1 000 € à 5 000 €	31
PRP (3)	Liste des responsabilités et taux votés en C	De 496,92 € à 3 975,36 €	153

(1) Primes statutaires ou fixées par le ministère

(2) La masse financière brute s'élève à 251 700 € pour les PEDR (année universitaire 2018/2019)

(3) La masse financière brute s'élève à 105 537 € pour les PCA et à 227 869 € pour les PRP (année universitaire 2018/2019)

2.3 Indemnités de formation continue

Fonction	Montant annuel brut global	Effectifs concernés
Direction et responsabilité administrative	De 1908,16 € à 13 623,89 €	3
Enseignants de l'IUT	De 496,92 € à 8 323,41 €	13

2.4 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
Groupe N1	Fonctions responsabilités particulières	3 240,00 €	7
Groupe N2	Fonctions usuelles	2 880,00 €	93

Catégorie B		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés
Groupe N1	Responsable de pôle / adjoint RA	5 160,00 €	8
Groupe N2	Chargé de mission , fonctions administratives ou techniques complexes	4 920,00 €	6
Groupe N3	Gestionnaires, assistants	4 680,00 €	57

Catégorie A		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés
Groupe N	DGS, Agent comptable, Administrateur	18 000,00 €	4
Groupe N1 G1 IGR, G2 IGR, G2 AENES, G1 IGE, emplois part G2 IGE	Directeur	12 000,00 €	6
	Directeur adjoint fonctionnel / Adjoint au directeur	9 360,00 €	10
	RA de composante	8 160,00 €	5
	Chefs de service	7 440,00 €	3
Groupe N2 G3 IGR, G3 IGE, G2 IGE, G3 AENES, G4 AENES, G1 ASI, G2 ASI	Directeur technique	6 840,00 €	1
	Responsable de pôle / de cellule	6 840,00 €	15
	Experts et responsables techniques / informatique	6 840,00 €	6
	Fonctions à fortes technicités et/ou sujétions	6 840,00 €	15
	Chargé de développement et de conception	6 000,00 €	8
	Assistant, chargé d'études, de conception, de coordination, de contrôle	6 000,00 €	8

→ **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 31/12/2019	Effectifs concernés
Equivalent catégorie C	18	1 012,18 €	29
Equivalent catégorie B	29	1 630,74 €	21
Equivalent catégorie A	37	2 080,60 €	53

→ **Répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)**

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un complément de rémunération indemnitaire lié à la nature de l'emploi effectivement exercé et à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. Elle rentre en compte pour le calcul de la retraite. Le bénéfice de la NBI est attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

La NBI est versée mensuellement et prend la forme d'un certain nombre de « points d'indice » venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

L'établissement est doté de 41 NBI représentant 737 points d'INM. Valeur annuelle du point : 56,2323 € depuis le 01/02/17

La masse financière brute de cette indemnité s'élève à 41 443 €.

Catégorie	Nombre de points attribués	Fonction	Structure d'affectation
Responsables administratifs de catégorie A			
Secrétaire général	50	DGS	Services centraux
Agent comptable	40	Agent comptable	Services centraux
DGS Adjoints	30	DGS Adjoint / Directeur des ressources humaines	Services centraux
	30	DGS Adjoint / Directeur des finances des achats et du contrôle interne	Services centraux
Responsable encadrement administratif	21	Directeur de la BU	BU
	21	Directeur de la DOSI	DOSI
	21	Directeur Maison de la Recherche et de la Valorisation	MDRV
	21	Directeur de la Maison de la Culture	Maison de la Culture
	21	Directeur de la MDI	MDI
	21	Responsable service des études et de la scolarité	Services centraux
	21	Responsable de la Maison de l'Orientation et de l'Insertion	Maison de l'Orientation et de l'Insertion
	21	Responsable de l'UFR-ip Sciences, Technologies, Santé	UFR ip STS
	21	Responsable du pôle pédagogie et du pôle finances des 3 UFR ip	UFR ip DEG, ALL, SHS
	21	Directeur administratif IUT	IUT
	21	Responsable administratif du SFTLV	SFTLV
RA Adjoint	16	RA Adjoint STS	UFR ip STS
Adjoint services centraux / communs	16	Responsable budget	Services centraux
	16	Fondé de pouvoir	Services centraux
	16	Adjoint directeur de la BU	BU
	16	Adjoint directeur de la DOSI	DOSI
	16	Adjoint directeur de la DOSI	DOSI
Responsables techniques de catégorie A, B et C			
Responsable scientifique ou technique	13	Responsable technique du parc scientifique du département chimie	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique IBMM	UFR ip STS
	13	Responsable gestion du parc scientifique dépt biologie - licence	UFR ip STS
	13	Responsable compteur à scintillation, tritium, carbone 14	UFR ip STS
	13	Responsable du laboratoire biologie	IUT
	13	Responsable gestion matériel scientifique microscopie-physiologie	UFR ip STS
	13	Responsable du parc scientifique dépt physique	UFR ip STS
	13	Responsable animalerie	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique IMBE	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique du laboratoire GREEN	UFR ip STS
	13	Responsable appareillage chimie à l'IUT	IUT
	13	Responsable laboratoire d'analyses chimiques (EMMAH)	UFR ip STS
	13	Responsable gestion du parc scientifique dépt biologie - master	UFR ip STS
	13	Responsable du parc de matériel scientifique de la maison de technologie	IUT
	13	Responsable du parc audiovisuel	DOSI
	13	Ajoint au conseiller sureté et ingénierie des risques	Services centraux
	13	Responsable pôle maintenance DPI	Services centraux
	13	Responsable pôle logistique DPI	Services centraux
	13	Responsable technqie de site DPI	Services centraux
	13	Responsable pôle immobilier DPI	Services centraux
Total	737		

2.5 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	2019		2018		2017	
Heures complémentaires d'enseignement effectuées par des personnels AU (1)	542 974 €	29%	573 071 €	28%	550 409 €	29%
Vacations d'enseignement effectuées par des intervenants extérieurs à AU (2)	1 359 896 €	71%	1 439 668 €	72%	1 347 531 €	71%
TOTAL	1 902 870 €		2 012 739 €		1 897 940 €	

(1) Sont considérés comme "personnels AU", 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 AU" 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.

	2019	2018	2017
Dépenses de masse salariale	262 141 €	236 785 €	233 334 €

Partie 4

La FORMATION

1 Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)

Répartition par type de dépenses

	Montant en euros
Coût pédagogique	134 557 €
Frais annexes (repas, hébergement, transport)	21 764 €
Dépenses diverses	670 €
Recettes	50 €
TOTAL	156 941 €

	Actions collectives	Actions individuelles	Actions inter-ministérielles
Dépenses	62 %	36 %	2 %

2 Les actions de formation PUF

2.1 Évolution des actions de formation

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

	2019		2018		2017	
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	854	412	734	495	600	439
<u>ACTION T2</u> : Évolution des métiers	24	11	38	60	116	97
<u>ACTION T3</u> : Acquisition de nouvelles compétences	250	66	84	47	122	64
Préparation concours	61	42	68	49	53	41
Total	1189	531	924	651	891	641

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

	2019			2019	2018	2017
PUF	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Durée moyenne	Durée moyenne	Durée moyenne
<u>ACTION T1</u> : Adaptation au poste de travail	2,0	2,1	2	2,1	0,2	1,5
<u>ACTION T2</u> : Évolution des métiers	2	1,5	3	2,1	0,9	0,6
<u>ACTION T3</u> : Acquisition de nouvelles compétences	5,1	3	3,5	3,8	2,5	1,8
Préparation concours	1,3	1,3	1,6	1,5	0,3	1,4
Total	2,3	2,1	2	2,2	0,5	1,4

2.2 Répartition des actions de formation

	2019		2018		2017	
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	57	395	42	56	46	531
Actions collectives	55	69	69	510	36	42
Actions interministérielles	35	67	46	85	32	68
Total	147	531	157	651	114	641

3 Répartition des stagiaires inscrits par catégorie

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

PUF - ANNEE 2017	Actions	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Nombre de stagiaires	T1	177	108	154	439
Nombre total de jours		263	169	167	600
Nombre de stagiaires	T2	29	22	46	97
Nombre total de jours		50	19	47	115,8
Nombre de stagiaires	T3	30	15	19	64
Nombre total de jours		52	24	46	122,2
Nombre de stagiaires	Préparation concours	2	20	19	41
Nombre total de jours		2,2	34,7	16,1	52,9
TOTAUX					
NOMBRE DE STAGIAIRES		238	165	238	641
NOMBRE TOTAL DE JOURS		367,4	246,3	276,9	890,6

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

Répartition des stagiaires par type de formation et par genre

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 DE JOURS		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 DE JOURS		446,7	196,5	281,0

Actions PUF 2017	Sexe	CAT. A	CAT. B	CAT. C
T1	Femme	135	115	126
	Homme	129	54	42
T2	Femme	31	17	42
	Homme	19	2	6
T3	Femme	22	12	45
	Homme	30	12	1
Préparation concours	Femme	2	28	15
	Homme	0	7	1
TOTAUX				
NOMBRE TOTAL DE JOURS		367,4	246,3	276,9

Coût pédagogique par catégorie et par genre

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 for				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

ANNEE 2017	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Total
Femme	26 197,45 €	18 314,67 €	13 033,40 €	57 545,52 €
Homme	22 107,92 €	10 408,96 €	3 403,00 €	35 919,88 €
Convention CRFCB (Bibliothèque Universitaire) / VERITAS				8 260,00 €
Régularisations diverses				518,46 €
Dépenses diverses				581,73 €
Total	48 305,37 €	28 723,63 €	16 436,40 €	102 825,59 €

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

Les missions principales du service Qualité de Vie au Travail, au sein du Pôle QVT & DS de la DRH sont :

1/ Le Service d'Action Sociale (composé d'un chargé d'action sociale et d'une assistante sociale)

- L'assistante sociale (AS) est mise à disposition d'Avignon Université par une société privée (4 jours / mois). Elle produit son propre rapport d'activité. Ses missions sont l'accompagnement des personnels dans la vie de tous les jours et l'instruction des demandes de secours exceptionnels (dons et prêts à 0%).
- Le chargé d'action sociale, quant à lui, instruit et gère (mise en paiement) les demandes d'aide selon le barème établi par le service et voté en instance. Il gère aussi les commandes et les livraisons liées au handicap et met en paiement les prestations sous-traitées par le Pôle : Médecine de prévention, Assistante sociale, Psychologue du travail et Animateur de la Cellule de Veille sociale (le "GAT").

2/ Le vivre ensemble

- promotion de la bienveillance et du vivre ensemble (écoute des personnels en difficultés, charte du management bienveillant, bourse aux compétences, relais des initiatives des personnel.le.s : théâtre, marché de Noël, ...)
- promotion de l'égalité dans la diversité (écriture inclusive, lutte contre les discriminations, participation aux réseaux locaux, participation à la création de l'UEO prévention des violences faites aux femmes, ...)

3/ La prévention des RPS

- lutte contre les risques psychosociaux (cellule d'écoute, cellule de veille sociale, écoute des personnels, participation aux enquêtes du CSHCT, ...)

- La coordination du GAT, la cellule de veille sociale de AU, est assurée par la responsable du Pôle QVT & DS

Ce groupement de professionnels inclut notamment M. le DRH, l'Assistante sociale, la Psychologue du travail, les Médecins de prévention. Le GAT produit son propre rapport d'activité.

Un animateur, extérieur à l'université, assiste le GAT dans ses missions.

- La cellule d'écoute est animée par la Psychologue du travail qui est mise à la disposition d'AU par une société privée (2 jours / mois). Elle produit son propre bilan annuel.

4/ La médecine de prévention

- Le Médecin de Prévention (MP) assure le suivi de la santé des personnels sur leur lieu de travail, effectue des opérations de prévention et d'information individuelles et collectives. Il est membre du CHSCT
- le Chargé d'action sociale communique chaque année la liste des personnels aux services de médecine de prévention. Il l'informe des retours de longue maladie et des congés maternités.

5/ Le handicap

- Sensibilisation des personnels aux situations de handicap (en collaboration avec l'assistante sociale).
- Gestion des besoins d'aménagement du poste de travail des personnels bénéficiant d'une RQTH.
- La responsable du Pôle QVT et DS est également "correspondante handicap" de l'université pour les personnels. A ce titre, elle informe et accompagne les personnels en situation de handicap des mesures décidées par l'Etat en leur faveur. Elle participe à l'élaboration du schéma directeur handicap porté par le VP handicap, aux côtés de la "référente handicap" (Relais Handicap) qui s'occupe des étudiant.e.s. Elle est en charge des demandes d'aides et des déclarations annuelles auprès du FIPHFP. Elle sensibilise les personnels aux situations de handicap en coopération avec l'AS.
- Les achats de produits et services apportés aux personnels en situation de handicap sont gérés par le chargé d'action sociale

6/ Les enquêtes sur les usages des personnels

En 2019 une enquête sur la restauration a été menée à terme. Une enquête sur la mobilité est en cours de création et devait être finalisée en fin d'année universitaire 2019-2020).

1.1 Bilan de l'année 2019

Outre les activités normales du service QVT & DS : instruction et suivi des dossiers, accompagnement et conseils des personnels, production de notes et bilans, sensibilisations et animation de réseaux, l'année a été marquée par les événements suivants :

- prévention des RPS : La charte déontologique du GAT a été finalisée et signée. La rédaction des procédures d'intervention du GAT a été finalisée pour les saisies individuelles. Elle a été entamée pour les saisies collectives. Fin 2019, deux enquêtes ont été diligentées par le GAT. Leur restitution, initialement prévue en mars 2020, a été décalée à la rentrée 2020-2021, à la suite de la crise de la Covid19.
- Handicap : La sensibilisation au handicap a commencé auprès des enseignants-chercheurs. 2019 est la troisième année pour laquelle AU est dispensée de cotisation au FIPHFP, et la première année où l'objectif national des 6% d'emploi des personnes en situation de handicap est atteint.

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

	2019	2018	2017	2016
Aides proposées par l'action sociale	25 161 €	36 462 €	40 822 €	32 461 €
Restauration des personnels	13 182 €	11 904 €	10 386 €	10 431 €
Médecine prévention (dont 1/70 : GAT*)	0 €	17 568 €	12 384 €	11 904 €
Assistante sociale (dont 1/8 : GAT*)	14 578 €	14 258 €	14 258 €	15 261 €
Psychologue du travail (dont 1/4: GAT*)	41 990 €	34 491 €	26 244 €	0 €
Animateur Cellule Veille Sociale (GAT*)	10 771 €	9 874 €	5 033 €	0 €
TOTAL actions du Pôle QVT	105 683 €	124 557 €	109 128 €	70 057 €
Événements Présidence	nc	nc	nc	7 150 €
Caspua (association des personnels)	22 900 €	22 900 €	22 900 €	22 800 €
TOTAL e-OTP** "QVT"	128 583 €	147 457 €	132 028 €	100 007 €

* proportion du temps consacré par les professionnels aux réunions mensuelles du GAT.

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

NB : La QVT 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 beaucoup œuvré en 2019 pour le bien être physique des personnels (séances de sport réservés, bilan santé, etc.). De nombreux services et composantes portent des initiatives qui contribuent à la qualité de vie au travail des personnels. Le Pôle QVT & DS est un moyen de diffuser ces actions.

Commentaires :

- Le niveau d'engagement de AU est stable en 2019 si sont ajoutés les 17k€ consacrés les années précédentes à la Médecine de Prévention.

- La répartition des dépenses évolue 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 Social : accompagnement social des personnel.le.s

> La restauration

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

En 2019, le prix brut du repas était de 6,6 euros pour la période du 01/01 au 31/07 et 6,66 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	2019	2018	2017	2016
Nombre de repas servis	6 264	5 970	5 132	5 454
Nombre d'usagers moyen *	569	543	467	496
Aide à la restauration	13 182 €	11 904 €	10 386 €	10 431 €
évolution prix repas hors aides	6,66 €	6,60 €	6,40 €	6,27 €
évolution aide facultative (1ère cat)	1,02 €	1,02 €	1,02 €	0,90 €
évolution aide obligatoire (1ère cat.)	1,26 €	1,24 €	1,22 €	1,22 €

* moyenne mensuelle sur 11 mois

Commentaires :

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)	1,26 €		
Abondement de AU (facultatif)	1,02 €	1,36 €	
Montant total de l'aide	2,28 €	1,36 €	0,00 €
Prix du repas brut	6,66 €	6,66 €	6,66 €
Prix du repas net	4,38 €	5,30 €	6,66 €
Financement obligatoire	6 376,86 €	0,00 €	0,00 €
Financement à init. de l'UAPV	5 162,22 €	1 636,08 €	0,00 €

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

Pour rappel, l'Assistante Sociale assure un accompagnement complet aux personnel.le.s 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 le suivi des 7 autres aides sociales.

Nombre d'aides accordées	2019	2018	2017	2016
Total	75	107	122	80
dont nouvelles aides 2017 *	6	25	42	
total, corrigé de ces nouvelles aides :	69	82	80	80

* cartes cadeaux et prêts 0%

Commentaires :

En 2019 : baisse du nombre de dossiers de demande d'aide sociale, après une forte hausse au moment de la refonte du barème en janvier 2017. A niveau constant, (hors aides introduites en 2017), en 2019, le nombre de dossier de demande est à son niveau le plus bas depuis 5 ans.

Répartition des aides accordées	2019	2018	2017	2016
Enfants handicapés	7 027 €	15 493 €	15 287 €	13 823 €
Déménagement / logement	2 100 €	1 600 €	1 800 €	4 200 €
Allocations d'études	8 250 €	11 000 €	7 250 €	6 640 €
Séjours d'enfants	1 834 €	3 594 €	4 627 €	4 153 €
BAFA	200 €	0 €	0 €	675 €
Dons (secours instruits par AS)	2 350 €	1 500 €	7 458 €	2 970 €
Prêts (secours instruits par AS, 2017)	3 000 €	1 000 €	1 500 €	
Chèque cadeau Retraite (2017)	300 €	1 000 €	1 300 €	
Chèque cadeau Naissance (2017)	100 €	1 400 €	1 600 €	
Total	25 161 €	36 587 €	40 822 €	32 461 €

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

Commentaires :

En 2019, baisse des aides aux parents d'enfants en situation de handicap, des séjours d'enfants et des cartes cadeaux

> 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 (%)
2019	4	8	8	50 %
2018	3	6	8	43 %
2017	5	6	8	43 %
2016	5	8	8	50 %
2015	7	9	6	60 %

> 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	2019	2018	2017	2016
Moins de 30 ans	3	0	1	2
De 31 à 35 ans	2	12	13	4
De 36 à 40 ans	4	6	13	6
De 41 à 45 ans	8	10	13	9
De 46 à 50 ans	14	16	21	21
De 51 à 55 ans	14	13	8	9
De 56 à 60 ans	2	2	2	1
61 ans et plus	3	10	13	2
Total	51	70	85	55

Commentaires :

De 2012 à 2019, les 46-50 ans sont les plus représentés, montée ces 3 dernières années des 51-55 ans, maintien des autres tranches d'âge ... sauf 2017, et dans une moindre mesure 2018, où toutes les tranches d'âge avaient augmenté.

Répartition des bénéficiaires selon leur situation familiale

Situation familiale	Nombre	2019	2018	2017
Célibataire	5	10%	4%	4%
Couple	0	0%	3%	6%
Célibataire + 1 enfant	5	10%	6%	7%
Couple + 1 enfant	3	6%	6%	12%
Célibataire + 2 enfants	7	14%	16%	12%
Couple + 2 enfants	17	33%	30%	29%
Célibataire + 3 enfants	3	6%	6%	5%
Couple + 3 enfants	6	12%	9%	11%
Célibataire + 4 enfants et plus	1	2%	10%	7%
Couple + 4 enfants et plus	3	6%	10%	8%
Total	51	100%	100%	100%

Commentaires :

Sur la période 2014-2019, montée des demandeurs en couples avec 2 enfants .

En 2019 : 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
2019	44	7	51	86%
2018	53	17	70	76%
2017	58	27	85	68%
2016	40	15	55	73%
2015	46	13	59	78%

Commentaires :

De 2015 à 2019, 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 a le plus diminué en proportion. Cette catégorie est au plus bas depuis 2015.

Répartition des bénéficiaires selon le nombre de demandes présentées

Nombre de demandes par bénéficiaire	2019	2018	2017	2016
1	41	59	75	46
2	10	8	5	5
3	0	2	2	4
4 et plus	0	1	3	0
Total demandes	51	70	85	55
Nombre corrigé de demandeurs*	47	46	56	55

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

Commentaire :

Sur la période 2014-2019 : constance d'une majorité demandant une seule aide /an. Depuis 2017 : baisse des 1 aide par an, montée des bénéficiaires de 2 aides /an et baisse des 3 et +. Le nombre de demandeurs a diminué en 2018 et 2019 (20% environ) par rapport aux années précédentes

Demandsurs uniques

(Hors aides attribuées automatiquement)

Le tableau ci-dessous reprend la liste globale des demandsurs uniques (ayant le même numéro d'agent) depuis 2014.

Année	Année d'une demande unique	Dernière année de demande pour les ceux ayant été demandeur 2 fois	Dernière année de demande pour les ceux ayant été demandeur 3 fois	Dernières années des "habitué.e.s" (4 ou 5 demandes en 5 ans)
2014	14			
2015	13	8		
2016	8	3	2	
2017	35	7	1	
2018	17	7	6	1
2019	12	8	6	18
Total	99	33	15	19

Commentaires :

Un groupe important de 19 (18+1) demandsurs uniques (sur les 47 demandsurs de 2019) est composé d'"habitué.e.s", effectuant quasiment chaque années au moins une demande (en vert foncé).

Sur les 166 demandsurs uniques suivis depuis 2014, 99 n'ont fait qu'une demande, dont 70 (14+13+8+35) ont de faible chance de solliciter à nouveau l'aide sociale car leur dernière demande est ancienne, datant de 3 ans a minima (en rouge)

en jaune : 6 (3+2+1) demandsurs ayant été des "habitués" ne demandent plus d'aide (départ à la retraite, mobilité externe, ...)

en bleu clair : 26 (7+7+6+6) demandsurs étant potentiellement en voie de fidélisation

Le potentiel de nouveaux.elles venu.e.s (nouvellement arrivé.e.s, contractuel.le.s?) susceptibles de redemander une aide, donc qui pourraient être fidélisé.e.s, est de 37 (17+12+8) (en vert clair)

> 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;

Dons aux personnels

Année	nbre personnels	nombres ordi	Refus
2015		54	2**
2016		51	3**
2017	26	44	
2018	14	17	
2019	33	58	

** dossiers non finalisés

Dons à des associations

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

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)	2019	2018	2017	2016
Site Centre Ville	0	s de statistique séparées	76	96
Site Agroparc	0		41	60
Total annuel	0	165	117	156
Absentéisme site Centre Ville	0	non connu	11	5
Absentéisme site Agroparc	0	non connu	10	5
Total annuel facturé*	0	non connu	107	124

* les absences excusées ne sont pas facturées

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

Visites réalisées	2019	2018	2017	2016
Centre ville	0	non connu	65	91
Agroparc	0	non connu	31	45

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 de AU.

→ 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 01/01/2019, date de l'observation, 40 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, ...

Année (N) (au 1er janv)	nbre ETR*	Nbre ETR* BOE**	TE ***	TE univ. Françaises (1)	TE BIATSS	TE EC
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) chiffre 2019, S

Source : Note de service annuelle relative au handicap, le 18 juin 2020

Commentaires : Avec un Taux d'emploi de 6% AU fait partie des rares universités à avoir atteint les objectifs fixés. Le taux de communication des situations de handicap par les Enseignants-Chercheurs (EC) reste néanmoins très faible (1,4% contre 11,3% pour les Biatss).

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 personnels 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 ETR BOE / (unités manquante s*)	Equivalents ETR 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)
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 ETR BOE manquant correspond à 5000 Euros environ de cotisation au FIPHFP

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

*** les 2 équivalents ETRs ajoutés en 2019 correspondent à :

- 28,8k€ de prestation de service demandé au CAT "La Jouvène" (entretien des espaces verts)

- 3,2k€ de prestations commandées par l'UFR STS

- 2,7k€ d'action sociale en faveur des personnels BOE

Commentaires :

AU n'a plus à s'acquitter d'une cotisation au FIPHFP depuis 3 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 lors de réunions collectives organisées par et dans leurs services.

→ **Répartition des effectifs en "stock" :**

Typologie des personnels BOE en poste au 1er janvier de l'année N : 2019

Équivalent catégorie	BIATSS	EC	Total
Cat. A	8	5	13
Cat. B	7		7
Cat. C	20		20
Total	35	5	40

Genre	Total au 1/1/2019	Cat A	Cat B	Cat C	Non Titulaire
Homme	17	7	3	4	3
Femme	23	3	3	13	4
Total	40	10	6	17	7

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	15
TOTAL	40

→ Répartition des effectifs "en Flux" :

Typologie des personnel.les qui se sont déclaré.e.s BOE au cours de l'année N-1 : 2018

Genre	arrivées 2018	Cat A	Cat B	Cat C	Non Titulaire
Homme	3	0	0	1	2
Femme	6	0	0	4	2
Total	9	0	0	5	4

Tranche d'âge	Nbre
Moins de 25 ans	0
De 26 à 40 ans	2
De 41 à 55 ans	6
Plus de 55 ans	1
TOTAL	9

Commentaire :

En 2018, 9 personnels BOE (dont 3 ATI) ont rejoint les agents BOE de AU alors que le nombre de BOE n'a augmenté que de 3 personnes en Stock.

Cela signifie que 6 personnes ne sont plus BOE. Parmi les 4 nouveaux,4 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.

En 2018/2019, 63 structures ont participé à ce dispositif dans les domaines du cinéma, théâtre, opéra, musique, danse, patrimoine, festival, culture scientifique, création, exposition...

214 personnels d'Avignon Université ont validé leur *Patch Culture* sur l'année universitaire 2018/2019. Ils représentent 17% des adhérents au dispositif *Patch Culture*. Sur ces 214 personnels, 74% sont des femmes, 70% sont des personnels BIATSS, 68% travaillent sur le campus Hannah Arendt. Ces personnels sont issus à 50,5% des composantes, à 49,5% des services centraux et communs.

→ 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.

2.2 Les activités sportives :

Personnels de d'Avignon Université inscrits à une activité sportive

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

Répartition des personnels inscrits par activités pour l'année universitaire 2019-2020

Activité	1er semestre	2ème semestre
Aikido	1	0
Aerodanse Fitness	1	2
Badminton	7	10
Danse salsa	0	1
Escalade	6	4
Fitness	3	0
Golf	5	3
Judo	0	1
Marche nordique	0	2
Natation	1	2
Pass cardio musculation	6	4
Pilates	27	27
Prépa. physique du personnel	29	24
Self-défense	5	0
Swiss-ball	4	0
Tennis	2	2
Tennis de table	0	1
Trail urbain	2	3
Yoga	4	6
Zumba	2	0
Pack sport > autres activités	8	10
TOTAL	113	102

Activités Physiques de pleine nature	1er semestre	2ème semestre
Canyoning *	/	2
Kayak en rivière	1	/
Kite surf *	/	4
Parapente *	/	1
Randonnée pédestre *	/	1
Ski alpin *	/	1
Ski nordique *	/	2
Ski, snow, telemark *	3	/
Spéléologie	2	/
Stand up Paddle *	/	2
Surf *	/	4
Trail calanques *	/	1
Trail nocturne *	/	2
Via Ferrata *	4	7
TOTAL	10	27

Évènements sur l'année 2018-2019	Dates	Nombre d'inscrits
Urban Trail Villeneuve *	07/12/2019	19
Nuit de la grimpe	18/12/2019	3
Bien être personnel	07/02/2020	16
Nocturne des Papes *	09/05/2020	18
TOTAL		56

* activité qui n'a pas eu lieu au semestre 2

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

Le CASPUA, subventionné par Avignon Université en 2019 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'AU.

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.

Le CASPUA a permis aux personnels de bénéficier en 2019 de rencontres conviviales, d'activités culturelles et sportives, d'un accompagnement de la vie familiale et sociale, et enfin la vente de produits à tarifs « comité d'entreprise ».

→ Les activités menées en 2019

Actions	Public concerné	Part du budget
Arbre de Noël (enfants des personnels) <i>spectacle, goûter, bons d'achat / cadeaux, chèques naissances</i>	563	22,9%
Organisation du pot de rentrée	220	3,4%
Actions cinéma	146	32,9%
Actions diverses financées (Thalasso. Thermes Sextius, piscine Avignon et Villeneuve, Hammam Arabesque, Parc Spirou)	174	22,5%
Festival d'Avignon in et off (centralisation des achats)	32	6,6%
Divers (Chocolats Castelain et Jeff de Bruges, Rallye Littéraire Cultura, parfum MPB, bijoux SRD etc...)	188	9,9%
Fonctionnement et carte adhésion ACCES-CE	224	1,8%
TOTAL		100%

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

En 2019, 121 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 28,5% de la part des dépenses de formations de l'établissement. Ils étaient 185 agents à bénéficier d'une formation « hygiène et sécurité » en 2018 et 86 agents en 2017.

Domaines de formation	Durée totale de la formation (en jours)	Total agents formés	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Dépenses
Action produits dangereux	2	9	2	7	1 177,33 €
Autoclave (initial et recyclage)	1	6	4	2	2 090,02 €
CACES R386	7	4	0	4	2 694,41 €
Assistants de Prévention (initial et recyclage)	12	24	12	12	13 460,00 €
Membres du CHSCT	5	13	6	7	5 610,00 €
Gestes qui sauvent	1	2	2	0	0,00 €
Habilitation électrique (initial et recyclage)	8	26	5	21	4 899,96 €
SST (initial et recyclage)	13	40	20	20	8 460,00 €
PSC 1	7	47	37	10	2 793,05 €
SSIAP 1 (initial et recyclage)	20	5	0	5	3 180,00 €
SSIAP 2 recyclage	2	1	1	0	431,09 €
TOTAL	77	176	88	88	44 795,86 €

4 Risques professionnels

→ Les Accidents du Travail et les maladies professionnelles

> Accidents du Travail		BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs				
		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	Nombre total de jours	Nombre total d'AT
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

2017	Accidents de travail	7	518	7	2		2	518	9
	Accidents de trajet	3	27	3				27	3
	TOTAL	10	545	10	2	0	2	545	12

Le nombre total d'accident du travail est en baisse par rapport à 2018 avec 10 agents concernés. En revanche, le nombre total de jours est en augmentation : il passe de 110 à 247 jours d'AT.

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

	BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs			Total 2019	Total 2018	Total 2017
	Femmes	Hommes	Total agents concernés	Femmes	Hommes	Total agents concernés			
Accidents du travail	4		4	1		1	5	10	9
Accidents de trajet	3		3	2		2	5	3	3
Maladies professionnelles			0			0	0	0	0
TOTAL	7	0	7	3	0	3	10	13	12

5 Les congés de maladie des personnels enseignants et BIATSS

Type de congés	Nombre d'agents concernés			Part des effectifs concernés	TOTAL 2018	TOTAL 2017	Évolution 2017/19
	Enseignants et Ens.-chercheurs	BIATSS	TOTAL 2019				
Congé Longue Maladie (titulaires)		6	6	0,84%	4	7	-1
Congé Longue Durée (titulaires)	2	1	3	0,42%	4	3	0
Congé Grave Maladie (contractuels)			0	0,00%	0	1	-1
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	30	87	117	16,46%	171	171	-8
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	5	41	46	6,47%			
TOTAL	37	135	172	24,19%	179	182	-10

→ Répartition des arrêts de travail par sexe

	Nombre d'agents concernés				
Type de congés	Enseignants et Ens.-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2019
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé Longue Maladie (titulaires)	0	0	4	2	6
Congé Longue Durée (titulaires)	1	1	1	0	3
Congé Grave Maladie (contractuels)	0	0	0	0	0
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	18	12	59	28	117
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	5	0	32	9	46
TOTAL	24	13	96	39	172

	Nombre de jours d'arrêt					
Type de congés	Enseignants et Ens.-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2019	Durée moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Congé Longue Maladie (titulaires)	0	0	714	422	1136	189,33
Congé Longue Durée (titulaires)	365	365	89	0	819	273,00
Congé Grave Maladie (contractuels)	0	0	0	0	0	0,00
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires)	372	152	1664	812	3000	25,64
Congé Ordinaire de Maladie (contractuels)	63	0	561	105	729	15,85
TOTAL	800	517	3028	1339	5684	33,05

Pour l'année 2019 l'établissement a comptabilisé en moyenne 25,6 jours de congés ordinaires de maladie par agent titulaire et 15,8 jours par agent contractuel. Cette moyenne s'élève à 189,3 jours pour les congés longue maladie et 273 jours pour les congés longue durée.

La durée moyenne d'un arrêt pour congés ordinaires de maladie est de 12,6 jours pour les personnels titulaires et 7,6 jours pour les personnels contractuels (sans tenir compte des éventuelles prolongations). Cette durée moyenne s'élève à 113,6 jours pour les congés longue maladie et 91 jours pour les congés longue durée.

6 La quotité de travail

6.1 Les personnels enseignants à temps partiel

Chez les enseignants titulaires, le temps partiel concerne 1,5 % de nos effectifs enseignants contre 0,8% en 2018.

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		2	0,8%
PRAG PRCE	1				1	2	0,8%
Total	2	0	0	1	1	4	1,5%

→ 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	2		2	100%	0%
PRAG PRCE		2	2	0%	100%
Total	2	2	4	50%	50%

6.2 Les personnels BIATSS à temps partiel

En 2019, 58 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 % contre 20,6% avec 65 personnels en 2018.

A Avignon Université, la quotité la plus représentée est le 80% qui concerne 47 agents, soit 81% des temps partiels.

La part des agents de la filière AENES d'Avignon Université exerçant à temps partiel est égale à 4,4 % contre 5,1% en 2018, celle des personnels ITRF représente 7,9 % contre 8,9% l'an dernier et celle des personnels des bibliothèques 1,8 % contre 2,5% en 2018. Enfin les personnels contractuels exerçant à temps partiel représentent 2,9 % des effectifs BIATSS à Avignon Université, leur part était de 4,1% 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				15		15	4,4%
ITRF	4			21	2	27	7,9%
BU	1			5		6	1,8%
Contractuels			3	6	1	10	2,9%
Total	5	0	3	47	3	58	17,0%

→ Répartition par sexe des personnels BIATSS à temps partiel

La part des personnels BIATSS féminins exerçant à temps partiel à Avignon Université est égale à 84 % en 2019 ; elle était égale à 88 % en 2018, 89% en 2017, 88% en 2016 et 90% en 2015.

Population	Personnels BIATSS à temps partiel		Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents féminins	Part des agents masculins
	Femmes	Hommes			
AENES	14	1	15	93%	7%
ITRF	21	6	27	78%	22%
BU	5	1	6	83%	17%
Contractuels	9	1	10	90%	10%
Total	49	9	58	84%	16%

→ **Comptes Épargne Temps (CET)**

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de CET ouverts	66	35	101
Agents ayant déposé des jours	30	21	51

Jours déposés sur les CET au titre de 2019	443
Nombre total de jours sur les CET au 31/12 avant le droit d'option	1614
Jours utilisés en congés	33
Jours indemnisés au titre de 2019	169

7 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 2019

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

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

Au cours de l'année 2019, deux agents 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	
Enseignants contractuels	1
BIATSS titulaires	4
BIATSS contractuels	3
Total	11

→ 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, 100 % des pères ayant déclaré la naissance d'un enfant en 2019 ont pris un congé de paternité. Ils étaient 29 % en 2018 et 67 % en 2017.

Le tableau suivant recense les pères ayant déclaré une naissance en 2019 et le nombre de congés de paternité pris au cours de l'année 2019.

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

Partie 6

Le DIALOGUE SOCIAL

1 Réunions des instances de l'Établissement

→ Nombre d'instances de l'Établissement réunies en 2019

Instances	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	10
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	7
Commission de la Recherche (CR)	9
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	3
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	8
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	3
Conseil Académique Restreint	11
Comité Technique (CT)	6
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE) plénière et filières ITRF, AENES et des Bibliothèques	14
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	0
Comités Hygiène et Sécurité et Condition de Travail (CHSCT)	3
Commission d'Action Sociale	4

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)	35	16	19	46%
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	12	7	5	58%
Commission de la Recherche (CR)	34	17	17	50%
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	18	6	12	33%
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	40	20	20	50%
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	74	37	37	50%
Conseil Académique Restreint	31	11	20	35%
Comité Technique (CT)	20	10	10	50%
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	5	7	42%
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 mensuellement, 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, 320 heures de décharges d'activité de service pour l'exercice d'activités syndicales ont été accordées à deux personnels correspondant à 0,2 ETP annuel.

→ Locaux syndicaux

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

- un local de 13,95 m² accessible uniquement aux syndicats, salle 1W01
- un local de 23,03 m², salle 2E10

→ Grèves

L'établissement a compté 11 jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national en 2019.

Grèves	Nbre de jours non travaillés	Nbre de grévistes
02/02/2019	1	2
15/03/2019	1	1
19/03/2019	1	6
09/05/2019	1	20
24/09/2019	1	6
06/11/2019	1	0
05/12/2019	1	61
09/12/2019	1	1
10/12/2019	1	14
12/12/2019	1	2
17/12/2019	1	20
Total	11	133

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
	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

	CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et sociales
	CS	Conseil Scientifique
	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
	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
	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
	RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
	REFERENS	REFérentiel des Emploi-types de Recherche et de l'ENseignement Supérieur
	REME	REpertoire des Métiers
	RIFSEEP	Régime Indemnitaire 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
	SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
	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-ip	Unité de Formation, de Recherche et d'insertion professionnelle

Remerciements

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

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

Mise en page : Maison de la Communication

Bilan Social résultant de l'observation des données au 31 décembre 2019

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

Effectifs étudiants : année universitaire 2019/2020 remontées SISE au 15/01/2020

Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2019, 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

Grilles des rémunérations : Direction des Affaires Financières du Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche