

Rapport social unique 2022

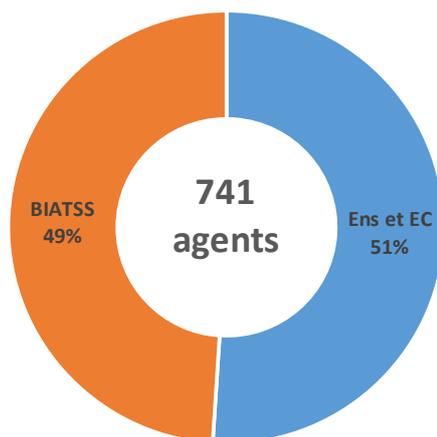
Avignon Université

| | |
|---|-------------|
| Sommaire | p.3 |
| Partie 1 | p.4 |
| Caractéristiques des emplois et situation des agents | |
| 1. Les effectifs physiques enseignants | p.5 |
| 1.1. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs | p.5 |
| 1.2. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services | p.9 |
| 1.3. Répartition des étudiants dans les composantes | p.9 |
| 1.4. Encadrement des étudiants dans les composantes | p.10 |
| 2. Les effectifs physiques BIATSS | p.11 |
| 2.1. Répartition des effectifs BIATSS | p.11 |
| 2.2. Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services | p.14 |
| 3. La masse salariale | p.16 |
| Partie 2 | p.19 |
| Recrutements, parcours professionnels, avancements et promotions | |
| 1. Les recrutements | p.20 |
| 2. Parcours professionnels | p.22 |
| 3. Avancements et promotions | p.24 |
| 4. Formation | p.26 |
| 5. Dialogue social | p.27 |
| Partie 3 | p.28 |
| Situation comparée des femmes et des hommes et son évolution | |
| 1. La démographie | p.29 |
| 1.1. Répartition par sexe et par âge | p.29 |
| 1.2. Répartition par sexe | p.32 |
| 1.3. Pyramide des âges des personnels | p.36 |
| 2. Organisation du travail, santé et sécurité au travail | p.37 |
| 2.1. Quotité de travail | p.37 |
| 2.2. Télétravail | p.38 |
| 2.3. Compte Epargne Temps | p.38 |
| 2.4. Accidents de service, de trajet, maladies professionnelles | p.39 |
| 2.5. Absence pour raison de santé | p.40 |
| 3. Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | p.41 |
| 3.1. Ecart de rémunération globaux en 2022 | p.41 |
| 3.2. Résultats de l'année 2022 | p.43 |
| Partie 4 | p.46 |
| Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle | |
| La médecine de prévention | p.47 |
| Le handicap | p.47 |
| L'inclusion | p.48 |
| GLOSSAIRE | p.50 |

Partie 1

Caractéristiques des emplois et situation des agents

Au 31/12/2022, Avignon Université comptabilise au total 741 agents titulaires et contractuels dont 378 personnels enseignants et 363 personnels BIATSS, soit 51% d'enseignants pour 49% de BIATSS.



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

| | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|------------------------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Total personnels Enseignants | 378 | 387 | 380 | -0,5% |
| Total personnels BIATSS | 363 | 367 | 365 | -0,5% |
| Ensemble du personnel | 741 | 754 | 745 | -0,5% |

Les effectifs physiques enseignants

Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

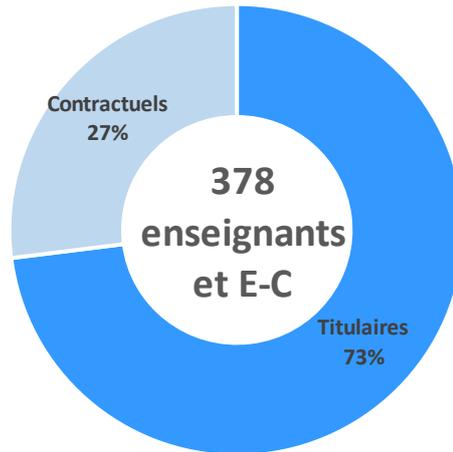
Parmi les 387 personnels enseignants que compte l'établissement, 59,5% sont des enseignants-chercheurs (75% MCF et 25% PR). Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 13,5% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 27%.

| Population | Sous-total 2022 | Corps | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|---|-----------------|----------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Enseignants chercheurs | 225 | PR | 57 | 55 | 53 | 7,5% |
| | | MCF | 168 | 169 | 167 | 0,6% |
| Enseignants | 51 | PRAG | 29 | 30 | 29 | |
| | | PRCE | 14 | 13 | 13 | 7,7% |
| | | EPS | 6 | 7 | 5 | 20,0% |
| | | PLP | 2 | 2 | 2 | |
| | | Ens. 1er degré | | 1 | 1 | -100,0% |
| Total personnels enseignant fonctionnaires | | | 276 | 277 | 270 | 2,2% |

| Contrats | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|---------------------|
| ATER | 22 | 27 | 19 | 15,8% |
| Lecteurs / Maîtres langues | 4 | 6 | 4 | |
| Doctorants contractuels* | 53 | 53 | 55 | -3,6% |
| Associés PAST et MAST | 3 | 5 | 6 | -50,0% |
| Enseignants contractuels | 15 | 14 | 17 | -11,8% |
| Post-doctorants | 5 | 5 | 9 | -44,4% |
| Total personnels contractuels | 102 | 110 | 110 | -7,3% |

(*) Au 31/12/2022 sur les 53 contrats doctoraux en cours, 30 ont un financement ministériel, 23 sont financés sur d'autres ressources (financement régional, Écoles Normales Supérieures, Agence Nationale de la Recherche).

| | | | | |
|--|------------|------------|------------|---------------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
| Effectifs totaux personnels Enseignants | 378 | 387 | 380 | -0,5% |



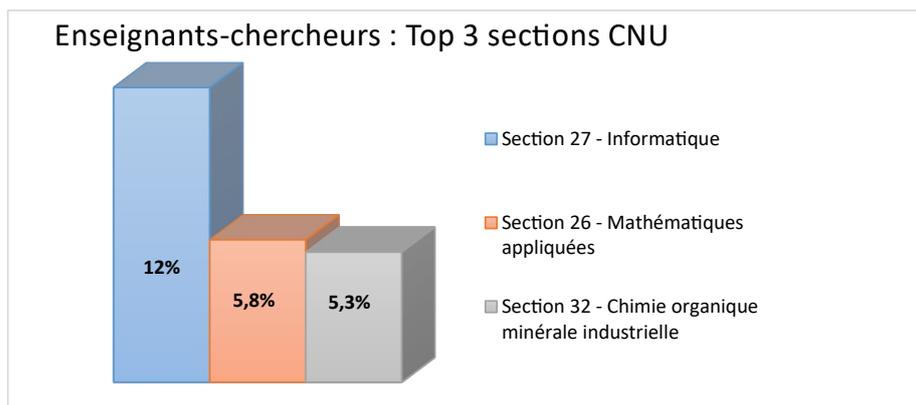
→ Répartition et part des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs fonctionnaires par population

A Avignon Université, la part des enseignants-chercheurs se compose majoritairement des MCF pour 60,9% contre 20,7% pour les PR. Malgré une progression des PR de 0,8 points entre 2021 et 2022, ces chiffres ne reflètent pas encore la tendance au niveau national où la part des PR représente 29,1% des effectifs contre 51,7% pour les MCF. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quand à elle sensiblement proche du niveau national.

| Population | Répartition Avignon Université | Répartition nationale |
|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| PR | 20,7% | 29,1% |
| MCF | 60,9% | 51,7% |
| Enseignants 2 nd degré | 18,5% | 19,2% |
| TOTAL | 100% | 100% |

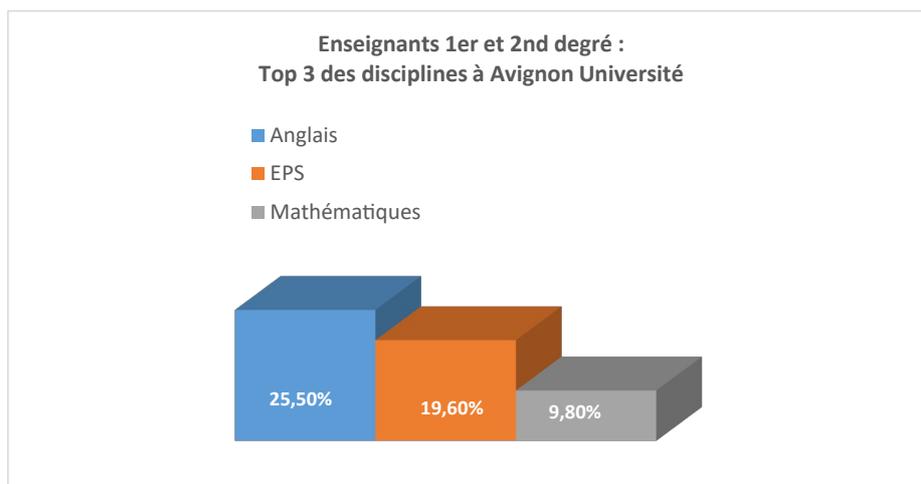
→ Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par section CNU et par sexe

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



| Secteur disciplinaire | Code | Section CNU | PR | | | MCF | | | TOTAL 2022 | TOTAL 2021 | TOTAL 2020 |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------------|-----------|-----------|--------------------------------|------------|------------|------------|
| | | | F | H | Part femmes Avignon Université | F | H | Part femmes Avignon Université | | | |
| Droit, économie et gestion | 01 | Droit privé et sciences criminelles | | 1 | | 4 | 2 | 66,7% | 7 | 8 | 7 |
| | 02 | Droit public | | 1 | | 3 | 3 | 50,0% | 7 | 6 | 6 |
| | 03 | Histoire du droit et des institutions | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| | 04 | Science politique | | 1 | | 2 | 2 | 50,0% | 5 | 5 | 5 |
| | 05 | Sciences économiques | | 1 | | | 4 | | 5 | 5 | 4 |
| | 06 | Sciences de gestion | | | | 4 | 3 | 57,1% | 7 | 6 | 6 |
| Lettres et sciences humaines | 07 | Sciences du langage | 1 | | 100,0% | 1 | 1 | 50,0% | 3 | 2 | 2 |
| | 08 | Langues et littératures anciennes | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| | 09 | Langues et littératures françaises | 1 | | 100,0% | 4 | 1 | 80,0% | 6 | 6 | 6 |
| | 10 | Littératures comparées | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| | 11 | Langues et littératures anglaises | 1 | 1 | 50,0% | 7 | 2 | 77,8% | 11 | 13 | 13 |
| | 12 | Langues et littératures germaniques | | | | 1 | | 100,0% | 1 | 1 | 1 |
| | 14 | Langues et littératures romanes | 1 | | | 5 | 2 | 71,4% | 8 | 8 | 7 |
| | 18 | Architecture, arts appliqués, arts plastiques | 1 | | 100,0% | | | | 1 | 1 | 1 |
| | 21 | Histoire civilisations mondes anciens | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 3 | 25,0% | 7 | 6 | 7 |
| | 22 | Histoire et civilisations mondes mod/cont | 1 | 2 | 33,3% | | 4 | | 7 | 8 | 8 |
| Sciences | 23 | Géographie physique humaine éco rég | | 3 | | 1 | 7 | 12,5% | 11 | 11 | 10 |
| | 24 | Aménagement de l'espace urbanisme | | 1 | | | 1 | | 2 | 2 | 2 |
| | 25 | Mathématiques | | 2 | | 2 | 3 | 40,0% | 7 | 6 | 6 |
| | 26 | Mathématiques appliquées et appl math | 2 | 2 | 50,0% | 2 | 7 | 22,2% | 13 | 13 | 11 |
| | 27 | Informatique | 1 | 9 | 10,0% | 2 | 15 | 11,8% | 27 | 27 | 27 |
| | 31 | Chimie théorique physique analytique | | 1 | | 1 | 1 | 50,0% | 3 | 3 | 4 |
| | 32 | Chimie organique minérale industrielle | 2 | 3 | 40,0% | 5 | 2 | 71,4% | 12 | 12 | 12 |
| | 35 | Structure et évolution de la terre planètes | | 1 | | 1 | 2 | 33,3% | 4 | 4 | 4 |
| | 36 | Terre solide géodynamique enveloppes sup | | 2 | | 2 | 3 | 40,0% | 7 | 7 | 7 |
| | 60 | Mécanique génie mécanique génie civil | 1 | | 100,0% | 1 | 6 | 14,3% | 8 | 8 | 8 |
| | 61 | Génie informatique automatique trait.signal | | | | 1 | 2 | 33,3% | 3 | 3 | 3 |
| | 63 | Génie électrique électronique photonique | | 1 | | | 3 | | 4 | 3 | 3 |
| | 64 | Biochimie biologie moléculaire | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | 2 | 2 | 2 |
| | 65 | Biologie cellulaire | | | | 2 | 2 | 50,0% | 4 | 4 | 5 |
| 66 | Physiologie | | 1 | | 5 | 4 | 55,6% | 10 | 9 | 10 | |
| 67 | Biologie des populations et écologie | | | | 1 | 3 | 25,0% | 4 | 4 | 3 | |
| 68 | Biologie des organismes | 1 | 2 | 33,3% | 2 | 2 | 50,0% | 7 | 7 | 7 | |
| Pluri-disciplinaire | 70 | Sciences de l'éducation | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| | 71 | Sciences de l'information communication | | 2 | | 7 | 2 | 77,8% | 11 | 12 | 11 |
| | 74 | Sciences tech. activités phys. sportives | 1 | 2 | 33,3% | 2 | 2 | 50,0% | 7 | 8 | 8 |
| Total | | | 16 | 41 | 28,1% | 70 | 98 | 41,7% | 225 | 224 | 220 |

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



| Discipline | Libellé | PRAG | | PRCE, PEPS, PLP | | TOTAL 2022 | TOTAL 2021 | TOTAL 2020 |
|--------------|---|-----------|-----------|-----------------|-----------|------------|------------|------------|
| | | F | H | F | H | | | |
| 0202 | Lettres modernes | | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 0421 | Allemand | 1 | | | | 1 | 1 | 1 |
| 0422 | Anglais | 5 | 2 | 2 | 4 | 13 | 13 | 12 |
| 0426 | Espagnol | 1 | 1 | | | 2 | 2 | 2 |
| 0429 | Italien | 1 | | | | 1 | 1 | 1 |
| 1100 | Sciences économiques et sociales | | 1 | | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1300 | Mathématiques | | 4 | 1 | | 5 | 5 | 6 |
| 1414 | Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique | | 1 | | | 1 | 1 | 1 |
| 1500 | Physiques - chimie | | | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| 1510 | Sciences Physiques / Physique appliquée | 1 | 1 | | | 2 | 2 | 2 |
| 1600 | Sciences et vie de la terre | 1 | | | | 1 | 1 | 1 |
| 1900 | Education physique et sportive | 4 | | 1 | 5 | 10 | 11 | 9 |
| 2007 | Sciences techniques industrielles | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7100 | Biochimie génie biologie | 1 | | | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 8010 | Économie gestion | 2 | | | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 8039 | Économie gestion option Administration | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8052 | Économie et gestion option Marketing | 1 | | | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Total | | 18 | 11 | 6 | 16 | 51 | 53 | 50 |

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

| Composantes / Services | TITULAIRES | | | | | CONTRACTUELS | | | | | TOTAL | | |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | |
| | F | M | Total | | | F | M | Total | | | F | M | Total |
| UFR Sciences Technologies Santé | 39 | 81 | 120 | 118 | 119 | 16 | 42 | 58 | 56 | 57 | 55 | 123 | 178 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 12 | 27 | 39 | 41 | 40 | 7 | 8 | 15 | 20 | 22 | 19 | 35 | 54 |
| UFR Arts Lettres et Langues | 29 | 16 | 45 | 46 | 44 | 6 | 4 | 10 | 13 | 11 | 35 | 20 | 55 |
| UFR Droit Économie Gestion | 10 | 19 | 29 | 29 | 27 | 6 | 5 | 11 | 13 | 12 | 16 | 24 | 40 |
| <i>Sous-total 3 UFR centre ville</i> | 51 | 62 | 113 | 116 | 111 | 19 | 17 | 36 | 46 | 45 | 70 | 79 | 149 |
| Sous-total UFR | 90 | 143 | 233 | 234 | 230 | 35 | 59 | 94 | 102 | 102 | 125 | 202 | 327 |
| Institut Universitaire de Technologie | 17 | 21 | 38 | 37 | 35 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 19 | 22 | 41 |
| SUAPS | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | 1 | 2 | 3 |
| SFTLV | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | | 2 |
| SAFIRE | 1 | | 1 | 1 | 1 | | | | | | 1 | | 1 |
| Maison de l'international | | | | | | 4 | | 4 | 4 | 4 | 4 | | 4 |
| Total | 110 | 166 | 276 | 277 | 270 | 42 | 60 | 102 | 110 | 110 | 152 | 226 | 378 |

La part de l'UFR STS augmente légèrement cette année et représente désormais 43,5% dans l'effectif titulaire et 47,1% de l'effectif global enseignant.

Les effectifs enseignants titulaires de l'UFR STS ont augmenté de 1,7% entre 2021 et 2022. Cette augmentation passe à 2,3% en tenant compte de l'ensemble des enseignants de l'UFR STS (titulaires et contractuels).

1.3 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 2021 | Effectifs étudiants inscrits 2020 |
|---------------------------------------|----------------------------------|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| UFR Sciences Technologies Santé | 2 503 | 32,7% | 39,9% | 2 550 | 2 546 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 998 | 31,8% | 32,4% | 1 004 | 991 |
| UFR Arts Lettres et Langues | 1 436 | | | 1 603 | 1 528 |
| UFR Droit Économie Gestion | 1 730 | 22,6% | 27,7% | 1 661 | 1 778 |
| Institut Universitaire de Technologie | 509 | 6,7% | - | 520 | 504 |
| Formation Tout au Long de la Vie | 478 | 6,2% | - | 476 | |
| Total | 7 654 | 100% | 100% | 7 814 | 7 347 |

(*) Les effectifs étudiants inscrits concernent les inscriptions administratives définitives de l'année universitaire 2021/2022

1.4 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 hors vacataires d'enseignement | Effectifs étudiants inscrits | Taux d'encadrement Avignon Université (nombre d'enseignants pour 100 étudiants) | Répartition par disciplines – encadrement national | Moyenne nationale taux d'encadrement (nombre d'enseignants pour 100 étudiants) |
|---|--|------------------------------|---|--|--|
| UFR Sciences Technologies Santé | 178 | 2 503 | 7,1 | Sciences - santé | 6,5 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 54 | 998 | 4,5 | Lettres et sciences humaines | 4,9 |
| UFR Arts Lettres et Langues | 55 | 1 436 | | | |
| UFR Droit Économie Gestion | 40 | 1 730 | 2,3 | Droit économie AES | 2,7 |
| Institut Universitaire de Technologie | 41 | 509 | 8,1 | - | - |
| Total enseignants (UFR +autres services) | 378 | 7 654 | 4,94 | Total | 4,91 |

→ Nombre d'étudiants par enseignant dans les composantes

| Composantes / Services | Effectifs enseignants | Effectifs étudiants inscrits | Nombre d'étudiants par enseignant Avignon Université | Répartition par disciplines - encadrement national | Nombre d'étudiants des universités par enseignant au niveau national |
|---|-----------------------|------------------------------|--|--|--|
| UFR Sciences Technologies Santé | 178 | 2 503 | 14,1 | Sciences - santé | 15,4 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 54 | 998 | 18,5 | Lettres et sciences humaines | 20,6 |
| UFR Arts Lettres et Langues | 55 | 1 436 | 26,1 | | |
| UFR Droit Économie Gestion | 40 | 1 730 | 43,3 | Droit économie AES | 37,1 |
| Institut Universitaire de Technologie | 41 | 509 | 12,4 | - | - |
| Total enseignants (UFR +autres services) | 378 | 7 654 | 20,2 | Total | 20,38 |

2 Les effectifs physiques BIATSS

2.1 Répartition des effectifs BIATSS

→ Effectifs BIATSS fonctionnaires

En comparant les données ministérielles avec les effectifs d'Avignon Université, on constate une légère baisse des écarts par rapport à l'année précédente. La part des personnels ITRF est inférieure dans notre Université : elle correspond à 69% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 73% au niveau national. C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 22% à Avignon Université contre 19% au niveau national. Pour les personnels des Bibliothèques la part d'Avignon Université représente 9% ce qui est plus proche du niveau national égal à 7%.

| Population | Sous-total 2022 | Corps | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|--|-----------------|-----------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Emplois fonctionnels | 3 | DGS EPSCP | 1 | 1 | 1 | |
| | | Agent comptable | 1 | 1 | 1 | |
| | | Administrateur | 1 | 2 | 2 | -50,0% |
| AENES | 50 | AAE | 11 | 10 | 10 | 10,0% |
| | | SAENES | 10 | 15 | 17 | -41,2% |
| | | ADJENES | 29 | 32 | 35 | -17,1% |
| ITRF | 154 | IGR | 13 | 12 | 10 | 30,0% |
| | | IGE | 37 | 38 | 36 | 2,8% |
| | | ASI | 16 | 16 | 17 | -5,9% |
| | | TECH | 51 | 47 | 42 | 21,4% |
| | | ATRF | 37 | 40 | 45 | -17,8% |
| Bibliothèques | 21 | Conservateur | 5 | 5 | 5 | |
| | | Bibliothécaire | 2 | 1 | 1 | 100,0% |
| | | BIBAS | 9 | 11 | 9 | |
| | | Magasinier | 5 | 6 | 7 | -28,6% |
| Total personnels fonctionnaires | | | 228 | 237 | 238 | -4,2% |

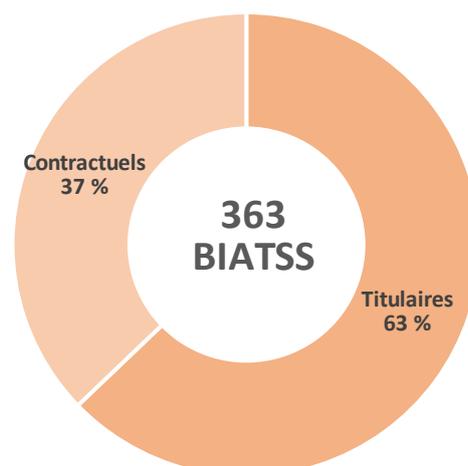
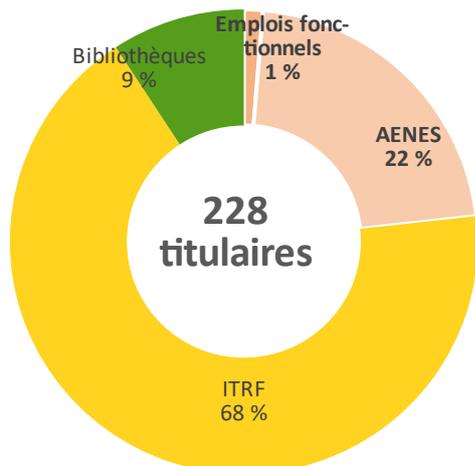
A Avignon Université, la filière **AENES** est composée de 58% d'adjoints administratifs contre 50,5% au niveau national. 20% sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (27,7 % au niveau national). La catégorie A représente 22% des effectifs de cette filière à Avignon Université (21,9% au niveau national).

Au niveau local, la filière **ITRF** est composée de 24% d'adjoints techniques (38,3% au niveau national) et 33,1% des effectifs appartiennent au corps des techniciens (27,2% des effectifs nationaux). La catégorie A représente 42,9% des effectifs locaux de cette filière (34,5% au niveau national) avec 8,4% d'IGR à Avignon Université (5,7% au niveau national), 24% d'IGE (19,7%) et 10,4% d'ASI (9,1%).

Concernant les personnels des **Bibliothèques**, au niveau local 33,3% sont de catégorie A (30,1% au niveau national). La proportion des personnels de catégorie B est de 42,9% à Avignon Université contre 32,8% au niveau national. Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 23,8 % pour notre établissement et se situe à 37,1% au niveau national.

| Catégorie BIATSS titulaires | Part Avignon Université | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|-----------------------------|-------------------------|------|------|------|---------------------|
| A | 38,2% | 87 | 86 | 83 | 4,8% |
| B | 30,7% | 70 | 73 | 68 | 2,9% |
| C | 31,1% | 71 | 78 | 87 | -18,4% |

Au niveau de la répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires, la part des personnels de catégorie A d'Avignon Université est supérieure à celle au niveau national qui représente 31,8%. C'est la tendance inverse pour la part des personnels de catégorie C d'Avignon Université qui est inférieure au niveau national, représentant 40,5%. La part des personnels de catégorie B d'Avignon Université est plus proche de celle du niveau national qui représente 27,7% des effectifs BIATSS.

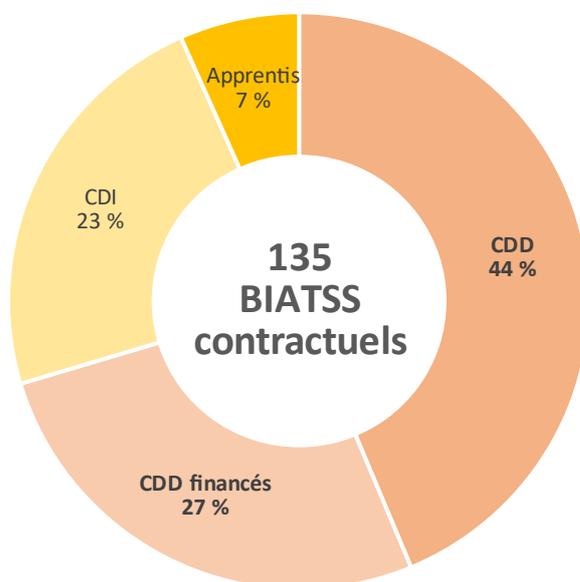


→ Effectifs BIATSS contractuels

| Eq. Cat. | Sous-total 2022 | Corps | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------------|------------|------------|------------|---------------------|
| A | 64 | CDI | 13 | 12 | 9 | 44,4% |
| | | CDD | 18 | 11 | 16 | 12,5% |
| | | Contrats de recherche | 15 | 13 | 14 | 7,1% |
| | | Autres CDD financés | 18 | 25 | 18 | |
| B | 29 | CDI | 7 | 6 | 6 | 16,7% |
| | | CDD | 19 | 21 | 19 | |
| | | Contrats de recherche | | | 1 | -100,0% |
| | | Autres CDD financés | 3 | | 3 | |
| C | 42 | CDI | 11 | 10 | 7 | 57,1% |
| | | CDD | 22 | 23 | 23 | -4,3% |
| | | Autres CDD financés | | 1 | | - |
| | | Apprentissage | 9 | 8 | 11 | -18,2% |
| Total personnels contractuels | | | 135 | 130 | 127 | 6,3% |

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

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



| | 2022 | 2021 | 2020 | Variation 2020/2022 |
|---|------------|------------|------------|---------------------|
| Effectifs totaux personnels BIATSS | 363 | 367 | 365 | -0,5% |

Avignon Université affiche une stabilisation de ses effectifs BIATSS après une augmentation de 7% entre 2019 et 2021 qui fait suite à une progression moyenne de 16% entre 2018 et 2020.

→ **Transformation de CDD en CDI en application de l'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11/01/1984**

| Modalités | Transformation au cours de l'année 2022 |
|--|---|
| CDD sur un même poste pendant 6 ans | 1 |
| Succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein d'un même ministère | - |
| Transformation de CDD en CDI avant 6 ans d'ancienneté | 3 |
| Total | 4 |

Au cours de l'année 2022, 4 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI : 2 agents ayant un contrat équivalent catégorie A (2 femmes), 1 équivalent catégorie B (1 femme) et 1 équivalent catégorie C (1 femme).

→ **Répartition par catégorie et par BAP des effectifs ITRF titulaires**

| BAP | Spécialités | Total 2022 | Catégorie | | |
|---|---|------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | A | B | C |
| A | Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement | 7 | 4 | 2 | 1 |
| B | Sciences chimiques et science des matériaux | 8 | 6 | 2 | |
| C | Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | 2 | 1 | 1 | |
| D | Sciences Humaines et Sociales | 1 | 1 | | |
| E | Informatique, statistiques et calcul scientifique | 24 | 17 | 7 | |
| F | Culture, communication, production et diffusion des savoirs | 12 | 8 | 2 | 2 |
| G | Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention | 21 | 5 | 3 | 13 |
| J | Gestion et pilotage | 79 | 24 | 34 | 21 |
| Effectifs totaux personnels ITRF | | 154 | 66 | 51 | 37 |

→ **Répartition par sexe et par BAP des effectifs ITRF titulaires**

| BAP | Spécialités | Total 2022 | F | H |
|---|---|------------|-----------|-----------|
| A | Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement | 7 | 5 | 2 |
| B | Sciences chimiques et science des matériaux | 8 | 3 | 5 |
| C | Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique | 2 | | 2 |
| D | Sciences Humaines et Sociales | 1 | 1 | |
| E | Informatique, statistiques et calcul scientifique | 24 | 4 | 20 |
| F | Culture, communication, production et diffusion des savoirs | 12 | 8 | 4 |
| G | Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention | 21 | 7 | 14 |
| J | Gestion et pilotage | 79 | 68 | 11 |
| Effectifs totaux personnels ITRF | | 154 | 96 | 58 |

2.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

Après une forte progression entre 2019 et 2021, les effectifs BIATSS se stabilisent avec une légère baisse de 0,5% entre 2020 et 2022. L'augmentation la plus importante (+62%) est enregistrée par le SAFIRE avec 10 agents de plus sous l'effet de l'intégration des personnels de la Mission APUI et des financements extérieurs de type PIA NCU.

| Composantes / Services | TITULAIRES | | | | | CONTRACTUELS (*) | | | | | TOTAL | | |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| | F | H | Total | | | F | H | Total | | | | | |
| UFR Sciences Technologies Santé | 26 | 9 | 35 | 39 | 41 | 18 | 15 | 33 | 30 | 30 | 68 | 69 | 71 |
| Pôle 3 UFR Pédagogie | 9 | 2 | 11 | 9 | 11 | 4 | | 4 | 3 | 2 | 15 | 12 | 13 |
| Pôle 3 UFR Finance | 7 | 2 | 9 | 9 | 9 | | | | | | 9 | 9 | 9 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 1 | | 1 | | | | | | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| UFR Droit Économie Gestion | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 | 3 |
| <i>Sous-total 3 UFR centre ville</i> | 17 | 4 | 21 | 19 | 21 | 4 | 1 | 5 | 7 | 7 | 26 | 26 | 28 |
| Sous-total UFR | 43 | 13 | 56 | 58 | 62 | 22 | 16 | 38 | 37 | 37 | 94 | 95 | 99 |
| Institut Universitaire de Technologie | 10 | 5 | 15 | 15 | 15 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 18 | 19 | 17 |
| Services centraux | 63 | 48 | 111 | 114 | 113 | 38 | 18 | 56 | 54 | 60 | 167 | 168 | 173 |
| SFTLV | 9 | | | | | 7 | 1 | | | | 17 | 18 | 17 |
| SAFIRE | 8 | 1 | 9 | 10 | 8 | 12 | 5 | 17 | 14 | 8 | 26 | 24 | 16 |
| SUAPS | | | | | 1 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Bibliothèque Universitaire | 16 | 10 | 26 | 28 | 28 | 4 | 2 | 6 | 5 | 6 | 32 | 33 | 34 |
| Maison de l'international | 2 | | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 6 | 6 | 7 | 8 | 7 |
| <i>Sous-total services communs</i> | 35 | 11 | 46 | 50 | 48 | 29 | 9 | 38 | 35 | 28 | 84 | 85 | 76 |
| Total | 151 | 77 | 228 | 237 | 238 | 91 | 44 | 135 | 130 | 127 | 363 | 367 | 365 |

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

SAFIRE : intégration de la mission APUI à la MOI en septembre 2021

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP par composantes et services

| Composantes / Services | TITULAIRES | | | | | CONTRACTUELS (*) | | | | | Total ETP | | |
|---------------------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 |
| | F | H | Total | | | F | H | Total | | | | | |
| UFR Sciences Technologies Santé | 24,7 | 9 | 33,7 | 37,4 | 39,2 | 17 | 15 | 32 | 29,2 | 28,7 | 65,7 | 66,6 | 67,9 |
| Pôle 3 UFR Pédagogie | 8,8 | 2 | 10,8 | 8,8 | 10,4 | 3,8 | | 3,8 | 2,8 | 2 | 14,6 | 11,6 | 12,4 |
| Pôle 3 UFR Finance | 6,3 | 2 | 8,3 | 8,8 | 8,6 | | | | | | 8,3 | 8,8 | 8,6 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 1 | | 1 | | | | | | 3,8 | | 1 | 3,8 | 2,8 |
| UFR Droit Économie Gestion | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| <i>Sous-total 3 UFR centre ville</i> | 16,1 | 4 | 20,1 | 18,6 | 20 | 3,8 | 1 | 4,8 | 6,6 | 5,8 | 24,9 | 25,2 | 25,8 |
| Sous-total UFR | 40,8 | 13 | 53,8 | 56 | 59,2 | 20,8 | 16 | 36,8 | 35,8 | 34,5 | 90,6 | 91,8 | 93,7 |
| Institut Universitaire de Technologie | 9,5 | 5 | 14,5 | 14,8 | 14,6 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 17,5 | 18,8 | 16,6 |
| Services centraux | 58,8 | 46,3 | 105,1 | 108,5 | 107,2 | 36 | 17,5 | 53,5 | 52,1 | 57,4 | 158,6 | 160,6 | 164,6 |
| SFTLV | 8,8 | | 8,8 | 9,8 | 9,8 | 6,8 | 1 | 7,8 | 7,8 | 6,8 | 16,6 | 17,6 | 16,6 |
| SAFIRE | 7,9 | 1 | 8,9 | 9,9 | 8 | 12 | 5 | 17 | 14 | 7,8 | 25,9 | 23,9 | 15,8 |
| SUAPS | | | | | 1 | 2 | | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Bibliothèque Universitaire | 14,3 | 10 | 24,3 | 26,4 | 26,5 | 4 | 2 | 6 | 4,5 | 6 | 30,3 | 30,9 | 32,5 |
| Maison de l'international | 2 | | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5,5 | 5,8 | 7 | 7,5 | 6,8 |
| <i>Sous-total services communs</i> | 33 | 11 | 44 | 48,1 | 46,3 | 28,8 | 9 | 37,8 | 33,8 | 27,4 | 81,8 | 81,9 | 73,7 |
| Total | 142,1 | 75,3 | 217,4 | 227,4 | 227,3 | 87,6 | 43,5 | 131,1 | 125,7 | 121,3 | 348,5 | 353,1 | 348,6 |

→ Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2022

| Composantes / Services | Apprentis (cat. C) | | Contrats de recherche (cat. A et B) | | Total 2022 | Total 2021 | Total 2020 |
|-----------------------------------|--------------------|----------|-------------------------------------|----------|------------|------------|------------|
| | F | H | F | H | | | |
| UFR Sciences Technologies Santé | 2 | 5 | 7 | 7 | 21 | 18 | 20 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | | | | | | 1 | 1 |
| UFR Droit Économie Gestion | | | | 1 | 1 | | 2 |
| Services centraux | 1 | 1 | | | 2 | 2 | 3 |
| Total | 3 | 6 | 7 | 8 | 24 | 21 | 26 |

Entre 2021 et 2022, le nombre d'apprentis passe de 8 à 9. Les contrats de recherche passent de 13 à 15.

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

| Composantes / Services | TITULAIRES | | | | | | Sous-total 2022 | |
|---------------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| UFR Sciences Technologies Santé | 9 | 5 | 5 | 4 | 12 | | 26 | 9 |
| Pôle 3 UFR Pédagogie | | | 2 | | 7 | 2 | 9 | 2 |
| Pôle 3 UFR Finance | 1 | | 2 | | 4 | 2 | 7 | 2 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | 1 | | | | | | 1 | |
| UFR Droit Économie Gestion | | | | | | | | |
| Institut Universitaire de Technologie | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 10 | 5 |
| Services centraux | 23 | 25 | 22 | 16 | 18 | 7 | 63 | 48 |
| SFTLV | 2 | | 7 | | | | 9 | |
| SAFIRE | 7 | 1 | 1 | | | | 8 | 1 |
| SUAPS | | | | | | | | |
| Bibliothèque Universitaire | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 16 | 10 |
| Maison de l'international | 1 | | 1 | | | | 2 | |
| <i>Sous-total services communs</i> | <i>16</i> | <i>5</i> | <i>14</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>2</i> | <i>35</i> | <i>11</i> |
| Total | 51 | 38 | 50 | 25 | 50 | 14 | 151 | 77 |

| Composantes / Services | CONTRACTUELS (*) | | | | | | Sous-total 2022 | | Total 2022 | Total 2021 | Total 2020 |
|---------------------------------------|------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | | | | | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | | | |
| UFR Sciences Technologies Santé | 7 | 7 | 2 | 1 | 9 | 7 | 18 | 15 | 68 | 69 | 71 |
| Pôle 3 UFR Pédagogie | | | 1 | | 3 | | 4 | | 15 | 12 | 13 |
| Pôle 3 UFR Finance | | | | | | | | | 9 | 9 | 9 |
| UFR Sciences Humaines et Sociales | | | | | | | | | 1 | 4 | 3 |
| UFR Droit Économie Gestion | | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Institut Universitaire de Technologie | 1 | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 18 | 19 | 17 |
| Services centraux | 17 | 9 | 9 | 5 | 12 | 4 | 38 | 18 | 167 | 168 | 173 |
| SFTLV | 4 | 1 | | | 3 | | 7 | 1 | 17 | 18 | 17 |
| SAFIRE | 10 | 5 | 2 | | | | 12 | 5 | 26 | 24 | 16 |
| SUAPS | | | 1 | | 1 | | 2 | | 2 | 2 | 2 |
| Bibliothèque Universitaire | 1 | | 3 | | | 2 | 4 | 2 | 32 | 33 | 34 |
| Maison de l'international | | 1 | 4 | | | | 4 | 1 | 7 | 8 | 7 |
| <i>Sous-total services communs</i> | <i>15</i> | <i>7</i> | <i>10</i> | | <i>4</i> | <i>2</i> | <i>29</i> | <i>9</i> | <i>84</i> | <i>85</i> | <i>76</i> |
| Total | 40 | 24 | 22 | 7 | 29 | 13 | 91 | 44 | 363 | 367 | 365 |

3 La masse salariale

→ Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Dépenses de masse salariale décaissée par année.

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 2022 | Masse salariale 2021 | Masse salariale 2020 | Évolution 2020-2022 |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Rémunérations principales | 25 783 305 | 24 648 609 | 23 539 138 | + 9,5% |
| Charges connexes | 238 844 | 251 371 | 255 083 | - 6,4% |
| Indemnités | 4 081 511 | 3 354 264 | 2 865 607 | + 42,4% |
| Heures complémentaires | 2 058 818 | 2 075 086 | 1 823 952 | + 12,9% |
| Vacations | 343 989 | 331 353 | 232 450 | + 48,0% |
| Impôts et versement assimilés | 673 653 | 641 717 | 612 974 | + 9,9% |
| Cotisations patronales | 20 721 859 | 19 857 331 | 19 140 036 | + 8,3% |
| Prestations sociales obligatoires | | 30 546 | 66 154 | - 100,0% |
| Prestations sociales facultative | 27 970 | 15 357 | 12 471 | + 124,3% |
| Total | 53 929 950 | 51 205 634 | 48 547 864 | + 11,1% |

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

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

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

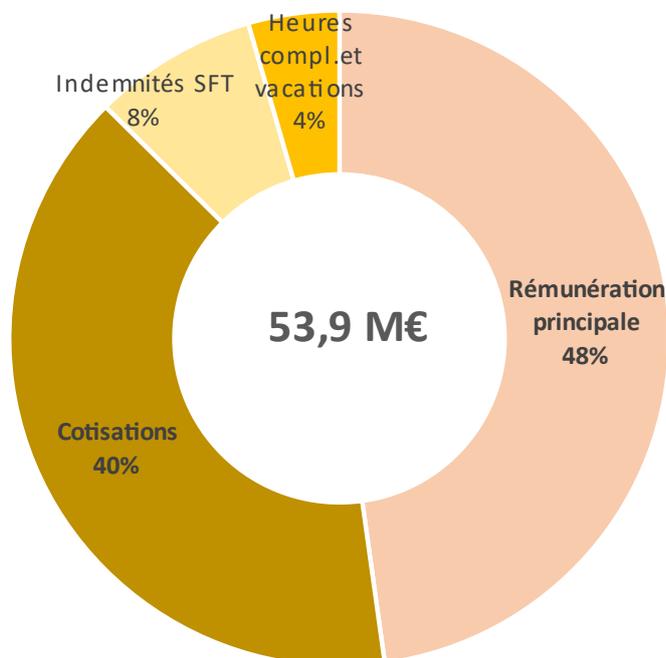
Vacations : administratives, techniques, pour activités accessoires et tutorat étudiant

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

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

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

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



Part dans le budget de l'établissement :

82 % du total des dépenses décaissées

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents

| Sexe | Nombre de bénéficiaires | Masse salariale |
|--------------|-------------------------|------------------|
| Féminin | 1 | 87 946 € |
| Masculin | 9 | 841 642 € |
| Total | 10 | 929 588 € |

Rémunérations annuelles ventilées par statut d'emploi

| Statut d'emploi | Traitement indiciaire | Primes et indemnités | NBI | Supplément familial de traitement | Heures complémentaires | Total |
|-----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------|
| Fonctionnaire | 19 865 073 € | 3 880 495 € | 31 449 € | 199 488 € | 624 556 € | 24 601 061 € |
| Contractuel | 5 756 861 € | 159 453 € | - | 39 356 € | 42 901 € | 5 998 570 € |
| Apprenti | 126 439 € | - | - | - | - | 126 439 € |
| Total | 25 748 372 € | 4 039 949 € | 31 449 € | 238 844 € | 667 457 € | 30 726 071 € |

Rémunérations annuelles ventilées par catégorie hiérarchique

| Catégorie | Traitement indiciaire | Primes et indemnités | NBI | Supplément familial de traitement | Heures complémentaires | Total |
|--------------|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------|
| A | 21 157 572 € | 3 200 925 € | 28 578 € | 184 515 € | 661 102 € | 25 232 692 € |
| B | 2 315 623 € | 514 321 € | 2 871 € | 24 235 € | 5 149 € | 2 862 199 € |
| C | 2 275 177 € | 324 703 € | - | 30 094 € | 1 206 € | 2 631 180 € |
| Total | 25 748 372 € | 4 039 949 € | 31 449 € | 238 844 € | 667 457 € | 30 726 071 € |

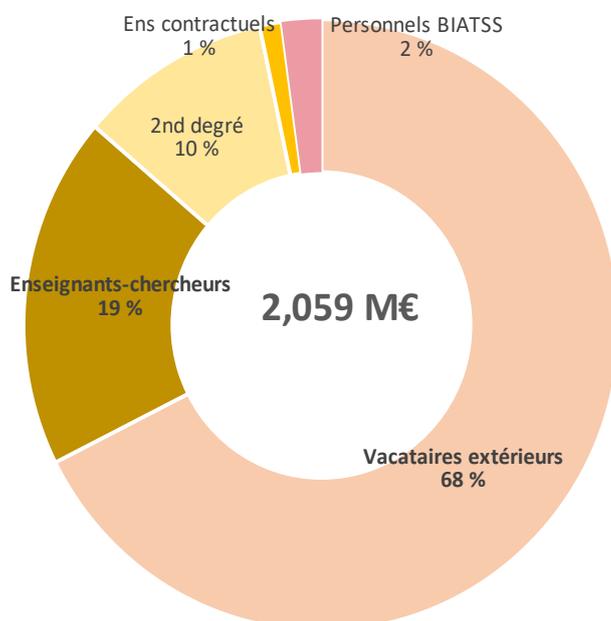
Rémunérations annuelles ventilées par sexe

| Sexe | Traitement indiciaire | Primes et indemnités | NBI | Supplément familial de traitement | Heures complémentaires | Total |
|--------------|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------|
| Féminin | 12 431 090 € | 1 908 391 € | 9 300 € | 113 044 € | 288 297 € | 14 750 122 € |
| Masculin | 13 317 282 € | 2 131 557 € | 22 149 € | 125 800 € | 379 160 € | 15 975 949 € |
| Total | 25 748 372 € | 4 039 949 € | 31 449 € | 238 844 € | 667 457 € | 30 726 071 € |

ETP rémunérés ventilés par statut d'emploi et sexe

| Statut d'emploi | Féminin | Masculin | Total |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Fonctionnaire | 256,7 | 245,1 | 501,8 |
| Contractuel | 124,6 | 92,4 | 217,0 |
| Apprenti | 1,4 | 5,6 | 7,0 |
| Total | 382,7 | 343,1 | 725,8 |

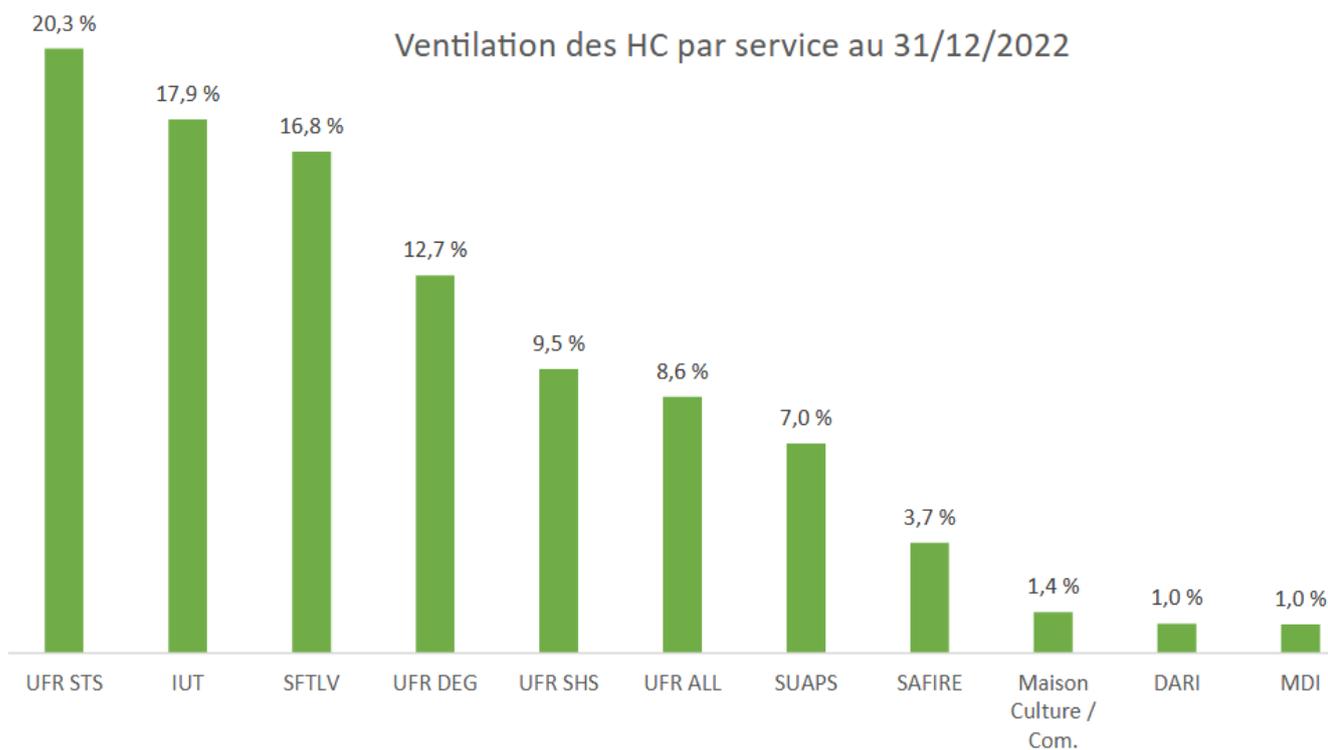
→ Catégories d'emplois concernés par les heures complémentaires d'enseignement et montants versés en 2022



| Population | Montant 2022 | Montant 2021 | Montant 2020 | Évolution 2020-2022 |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Vacataires extérieurs | 1 391 362 € | 1 422 063 € | 1 321 314 € | + 5,3% |
| Enseignants-chercheurs | 384 279 € | 416 297 € | 300 326 € | + 28,0% |
| Enseignants 2nd degré | 214 613 € | 181 346 € | 155 805 € | + 37,7% |
| Personnels BIATSS titulaires | 25 664 € | 18 469 € | 14 866 € | + 72,6% |
| Enseignants contractuels | 23 397 € | 18 318 € | 21 847 € | + 7,1% |
| BIATSS contractuels | 18 469 € | 13 023 € | 3 541 € | + 421,6% |
| Lecteurs et maître de langue | 248 € | 3 975 € | 870 € | - 71,5% |
| Enseignants associés | 787 € | 1 594 € | 5 383 € | - 85,4% |
| Total | 2 058 818 € | 2 075 086 € | 1 823 952 € | + 12,9% |

→ ventilation des heures complémentaires d'enseignement par service

| Composantes / Services | Nombre d'heures TD payées 2022 | Part dans la consommation 2022 | Nombre d'heures TD payées 2021 | Part dans la consommation 2021 | Évolution 2021-2022 |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------|
| UFR ALL | 4 191 | 8,6 % | 4 253 | 8,7 % | - 1,5% |
| UFR DEG | 6 175 | 12,7 % | 5 516 | 11,3 % | + 11,9% |
| UFR SHS | 4 642 | 9,5 % | 4 510 | 9,2 % | + 2,9% |
| UFR STS | 9 879 | 20,3 % | 12 474 | 25,5 % | - 20,8% |
| IUT | 8 722 | 17,9 % | 9 619 | 19,7 % | - 9,3% |
| SFTLV | 8 193 | 16,8 % | 6 671 | 13,7 % | + 22,8% |
| Maison de l'international | 466 | 1,0 % | 285 | 0,6 % | + 63,5% |
| DARI | 477 | 1,0 % | 246 | 0,5 % | + 93,9% |
| Maison culture, communication | 666 | 1,4 % | 914 | 1,9 % | - 27,1% |
| SAFIRE | 1 799 | 3,7 % | 1 493 | 3,1 % | + 20,5% |
| SUAPS | 3 423 | 7,0 % | 2 846 | 5,8 % | + 20,3% |
| Total | 48 633 | 100,0 % | 48 827 | 100,0 % | - 0,4% |



→ Somme des dix plus hautes rémunérations (article 37 de la loi de transformation de la fonction publique)

| Employeur | Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en € | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires | Durée cumulée en nombre de mois |
|--------------------|-------|--|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Avignon Université | 2022 | 929 588 € | 1 | 9 | 120 |
| Avignon Université | 2021 | 928 760 € | | 10 | 120 |
| Avignon Université | 2020 | 875 649 € | 2 | 8 | 120 |

Partie 2

Recrutements, parcours professionnels, avancements et promotions

1 Les recrutements

→ Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

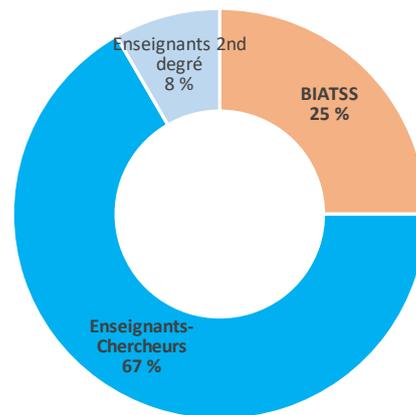
Recrutements ventilés par catégorie hiérarchique

| Catégorie | Nombre de recrutements de fonctionnaires |
|--------------|--|
| A | 10 |
| B | 2 |
| C | |
| Total | 12 |

Recrutements ventilés par voie d'accès

| Voie d'accès | Nombre de recrutements de fonctionnaires |
|--------------|--|
| Détachement | |
| Concours | 11 |
| Mutation | 1 |
| Total | 12 |

→ Zoom sur les postes au concours



Recrutements ventilés par corps

| Corps | Nombre de recrutements de fonctionnaires |
|--------------|--|
| PR | 1 |
| MCF | 7 |
| PRAG | |
| PRCE | 1 |
| PEPS | |
| ADMENESR | |
| IGR | |
| IGE | 1 |
| ASI | |
| SAENES | |
| TECH | 2 |
| Total | 12 |

Recrutements ventilés par sexe

| Sexe | Nombre de recrutements de fonctionnaires |
|--------------|--|
| Féminin | 6 |
| Masculin | 6 |
| Total | 12 |

→ Laureats aux concours

Enseignants et Enseignants-Chercheurs



BIATSS



→ Répartition des recrutements de fonctionnaires selon la catégorie, le corps, la voie d'accès et le sexe

| Cat. | Corps | Féminin | | | | Masculin | | | | Ensemble | | | |
|-----------------|----------|-------------|----------|----------|----------|-------------|----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|-----------|
| | | Détachement | Concours | Mutation | Total | Détachement | Concours | Mutation | Total | Détachement | Concours | Mutation | Total |
| A | PR | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | MCF | | 3 | | 3 | | 4 | | 4 | | 7 | | 7 |
| | PRAG | | | | | | | | | | | | |
| | PRCE | | | 1 | 1 | | | | | | | 1 | 1 |
| | PEPS | | | | | | | | | | | | |
| | ADMENESR | | | | | | | | | | | | |
| | IGR | | | | | | | | | | | | |
| | IGE | | | | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| | ASI | | | | | | | | | | | | |
| B | SAENES | | | | | | | | | | | | |
| | TECH | | 2 | | 2 | | | | | | 2 | | 2 |
| Ensemble | | | 5 | 1 | 6 | | 6 | | 6 | | 11 | 1 | 12 |

→ Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

Recrutements ventilés par niveau hiérarchique

| Catégorie | Nombre de recrutements |
|--------------|------------------------|
| A | 4 |
| B | 7 |
| C | 5 |
| Total | 16 |

Recrutements ventilés par fondement juridique

| Typologie | Nombre de recrutements |
|-------------------|------------------------|
| Remplacement | 11 |
| Création de poste | 5 |
| Total | 16 |

Recrutements ventilés par type de contrat

| Type de contrat | Nombre de recrutements |
|-----------------|------------------------|
| CDI BIATSS | |
| CDD BIATSS | 16 |
| Total | 16 |

Recrutements ventilés par durée des contrats

| Durée des contrats | Nombre de recrutements |
|--------------------|------------------------|
| Jusqu'à 1 an | 16 |
| de 1 à 3 ans | |
| de 3 à 6 ans | |
| au-delà de 6 ans | |
| Total | 16 |

Recrutements ventilés par sexe

| Sexe | Nombre de recrutements |
|--------------|------------------------|
| Féminin | 8 |
| Masculin | 8 |
| Total | 16 |

Répartition des recrutements selon le niveau hiérarchique, le type de contrat, sa durée et le sexe

| Type de contrat | Féminin | | | | Masculin | | | | Ensemble | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| CDD BIATSS 1 an remplacement | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| CDD BIATSS 1 an création de poste | | 1 | | 1 | | 3 | 1 | 4 | | 4 | 1 | 5 |
| Ensemble | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 4 | 2 | 8 | 4 | 7 | 5 | 16 |

Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

| Type de contrat | Féminin | | | | Masculin | | | | Ensemble | | | |
|---|----------|---|---|----------|----------|---|---|-------|----------|---|---|----------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| CDD BIATSS de 5 mois remplacement congé maternité | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | | 1 |
| Ensemble | 1 | | | 1 | | | | | 1 | | | 1 |

2 Parcours professionnels

→ Mobilité

Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année

| Catégorie | Nombre de poste publiés |
|--------------|-------------------------|
| A | 5 |
| B | 14 |
| C | 3 |
| Total | 22 |

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

| Catégorie | Candidatures internes | | Candidatures externes | |
|--------------|-----------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| A | NC | NC | NC | NC |
| B | NC | NC | NC | NC |
| C | NC | NC | NC | NC |
| Total | NC | NC | NC | NC |

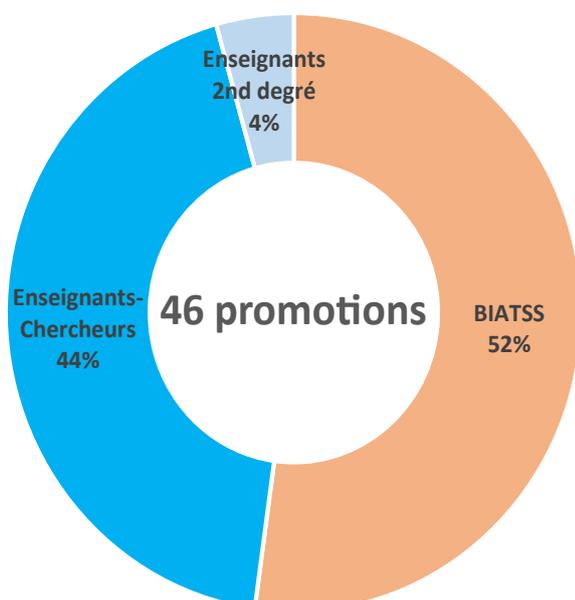
Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant

| Catégorie | Féminin | Masculin |
|--------------|----------|----------|
| A | 3 | |
| B | 4 | |
| C | | |
| Total | 7 | |

→ Mobilité interne BIATSS

| | | |
|---|---|------------------|
| Nombre de mobilités internes BIATSS | 5 | |
| Part des agents participants à la mobilité interne et leur ancienneté sur le poste | 23% | 7 ans en moyenne |
| Métiers les plus concernés par les recrutements | Gestionnaire administratif (cadre intermédiaire) Gestionnaire marché public (cadre intermédiaire) Gestionnaire financier (cadre intermédiaire) Directeur des affaires financières (cadre) Responsable administratif (cadre) | |
| Services, métiers, compétences et/ou cadre d'emplois concernés par une évolution des besoins futurs en effectif (hausse / baisse) | DES / SFTLV / DFACI | |
| Part de mobilité ou d'orientation professionnelle des agents suivis par la conseillère carrière | 6 | |

3 Avancements et promotions



20 Enseignants-Chercheurs

soit 9% de l'effectif E-C

2 Enseignants 2nd degré

soit 4% de l'effectif enseignant 2nd degré

24 BIATSS

soit 11% de l'effectif des BIATSS

Nombre de promouvables par grade

| Grade | Féminin | Masculin | Total |
|------------------|---------|----------|-------|
| PR CE 2ème éch. | 3 | 5 | 8 |
| PR CE 1er éch. | 4 | 13 | 17 |
| PR 1C | 7 | 11 | 18 |
| MCF HC éch exc. | 11 | 8 | 19 |
| MCF HC | 17 | 23 | 40 |
| PRAG CE | 5 | 3 | 8 |
| PRAG HC | | | |
| PRCE CE éch. spé | | | |
| PRCE CE | | 3 | 3 |
| PEPS CE éch. spé | | | |
| PEPS CE | | | |
| PRCE HC | | | |
| AAE HC ES | | 1 | 1 |
| APAENES | | 1 | 1 |
| SAENES CE | 2 | 1 | 3 |
| SAENES CS | 3 | | 3 |
| ADJENES P1 | 17 | 2 | 19 |
| ADJENES P2 | 1 | | 1 |
| CONS. CH. | 1 | | 1 |
| BIB HC | | | |
| BIBAS CE | 2 | 1 | 3 |
| BIBAS CS | 1 | | 1 |
| MAG P1 | 3 | 1 | 4 |
| IGR HC ES | | 2 | 2 |
| IGR HC | 1 | 5 | 6 |
| IGR 1C | 1 | 2 | 3 |
| IGE HC | 1 | 5 | 6 |
| TECH CE | 6 | 5 | 11 |
| TECH CS | 6 | 6 | 12 |
| ATRF P1 | 5 | 4 | 9 |
| ATRF P2 | 10 | 2 | 12 |
| Total | 107 | 104 | 211 |

Nombre de promus pour chaque grade

| Grade | Féminin | Masculin | Total |
|-------------------|---------|----------|-------|
| PR CE 2ème éch. | | 1 | 1 |
| PR CE 1er éch. | 3 | 1 | 4 |
| PR 1C | 1 | 1 | 2 |
| MCF HC éch exc. | 4 | | 4 |
| MCF HC | 4 | 5 | 9 |
| PRAG CE | 1 | | 1 |
| PRAG HC | | | |
| PRCE CE éch. spé. | | | |
| PRCE CE | | 1 | 1 |
| PEPS CE éch. spé. | | | |
| PEPS CE | | | |
| PRCE HC | | | |
| AAE HC | | | |
| APAENES | | | |
| SAENES CE | | 1 | 1 |
| SAENES CS | 1 | | 1 |
| ADJENES P1 | 2 | 1 | 3 |
| ADJENES P2 | 1 | | 1 |
| CONS. CH. | 1 | | 1 |
| BIB HC | | | |
| BIBAS CE | | | |
| BIBAS CS | 1 | | 1 |
| MAG P1 | 1 | | 1 |
| IGR HC ES | | | |
| IGR HC | | | |
| IGR 1C | | 1 | 1 |
| IGE HC | | 1 | 1 |
| TECH CE | | 1 | 1 |
| TECH CS | | 1 | 1 |
| ATRF P1 | 2 | | 2 |
| ATRF P2 | 4 | | 4 |
| Total | 26 | 15 | 41 |

Ratio promouvables sur promus :

19,4 % des agents promouvables à l'avancement de grade ou au tableau d'avancement ont été promus

Nombre de promouvables par corps

| Corps | Féminin | Masculin | Total |
|--------------------------|---------|----------|-------|
| AAE | 9 | | 9 |
| SAENES | 26 | 4 | 30 |
| CONS. GEN. | 4 | | 4 |
| CONS. | 1 | | 1 |
| BIB | 7 | 4 | 11 |
| BIBAS | 5 | 1 | 6 |
| IGR | 16 | 16 | 32 |
| IGE | 5 | 4 | 9 |
| ASI | 19 | 16 | 35 |
| TECH | 29 | 10 | 39 |
| IGR (LA exceptionnelle) | 1 | 4 | 5 |
| IGE (LA exceptionnelle) | | 2 | 2 |
| ASI (LA exceptionnelle) | | | |
| TECH (LA exceptionnelle) | 27 | 11 | 38 |
| Total | 149 | 72 | 221 |

Nombre de promus pour chaque corps

| Corps | Féminin | Masculin | Total |
|--------------------------|---------|----------|-------|
| AAE | 1 | | 1 |
| SAENES | 1 | | 1 |
| CONS. GEN. | | | |
| CONS. | | | |
| BIB | 1 | | 1 |
| BIBAS | | | |
| IGR | | 1 | 1 |
| IGE | | | |
| ASI | | | |
| TECH | | | |
| IGR (LA exceptionnelle) | | | |
| IGE (LA exceptionnelle) | | | |
| ASI (LA exceptionnelle) | | 1 | 1 |
| TECH (LA exceptionnelle) | | | |
| Total | 3 | 2 | 5 |

Ratio promouvables sur promus :

2,3 % des agents BIATSS promouvables à la liste d'aptitude ont été promus

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel

| Type d'épreuve | Nombre de fonctionnaire lauréats |
|----------------------|----------------------------------|
| Examen professionnel | 5 |
| Concours externe | 1 |
| Concours interne | 3 |
| Total | 9 |

Réussite à un concours ou examen professionnel par sexe

| Grade | Féminin | Masculin | Total |
|--------------|----------|----------|----------|
| APAE | | | |
| SAENES CN | | | |
| BIBAS CE | | | |
| IGR 2C | | | |
| IGE CN | 1 | 1 | 2 |
| ASI | | | |
| TECH CS | 5 | | 5 |
| TECH CN | 2 | | 2 |
| Total | 8 | 1 | 9 |

Réussite à un concours ou examen professionnel par type d'épreuve et tranche d'âge et sexe

| Tranche d'âge | Féminin | | | Masculin | | | Ensemble | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------|----------------------|----------------------------|----------|----------------------|----------------------------|----------|
| | Examen professionnel | Concours interne / externe | Total | Examen professionnel | Concours interne / externe | Total | Examen professionnel | Concours interne / externe | Total |
| De 20 à 24 ans | | | | | | | | | |
| De 25 à 29 ans | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| De 30 à 34 ans | 1 | | 1 | | | | 1 | | 1 |
| De 35 à 39 ans | | | | | | | | | |
| De 40 à 44 ans | 3 | | 3 | | | | 3 | | 3 |
| De 45 à 49 ans | | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 |
| De 50 à 54 ans | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| De 55 à 59 ans | | | | | | | | | |
| De 60 à 64 ans | | | | | | | | | |
| De 65 à 69 ans | | | | | | | | | |
| Ensemble | 5 | 3 | 8 | | 1 | 1 | 5 | 4 | 9 |

Dispositifs spécifiques accordés aux Enseignants-chercheurs

| Dispositifs | Féminin | Masculin |
|----------------|----------|----------|
| Délégation | | 3 |
| Délégation IUF | | |
| CRCT | 5 | 3 |
| Total | 5 | 6 |

Répartition de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - IFSE

Plafonds et planchers réglementaires

| Catégorie C - AENES et ITRF | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|----------|---------------------------------------|---------|---------|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | ADJAENES | ATRF | ADJAENES | ATRF | |
| Groupe 1 (C1) | Fonctions responsabilités particulières | 358 € | 4 296 € | 6 | 4 | 2 | 11 340 € | 11 700 € | P1 et P2 | 1 350 € | 1 600 € |
| Groupe 2 (C2) | Fonctions usuelles | 252 € | 3 024 € | 60 | 49 | 11 | 10 800 € | 10 800 € | 1er grade | 1 200 € | 1 350 € |

| Catégorie C - BU | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | |
|------------------|--|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | MAG | | MAG | |
| Groupe 1 (C1) | Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou responsabilités particulières | 358 € | 4 296 € | 2 | 2 | | 11 700 € | | P1 et P2 | |
| Groupe 2 (C2) | Fonctions usuelles | 252 € | 3 024 € | 3 | 2 | 1 | 10 800 € | | 1er grade | |

| Catégorie B - AENES et ITRF | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | | |
|-----------------------------|--|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|----------|---------------------------------------|---------|---------|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | SAENES | TCH RF | SAENES | TCH RF | |
| Groupe 1 (B1) | Responsable de pôle / RA adjoint | 516 € | 6 192 € | 10 | 5 | 5 | 17 480 € | 16 720 € | CEX | 1 550 € | 1 850 € |
| Groupe 2 (B2) | Chargé de mission, fonctions administratives ou techniques complexes | 496 € | 5 952 € | 13 | 10 | 3 | 16 015 € | 14 960 € | CS | 1 450 € | 1 750 € |
| Groupe 3 (B3) | Gestionnaire, assistant | 400 € | 4 800 € | 38 | 25 | 13 | 14 650 € | 13 200 € | CN | 1 350 € | 1 650 € |

| Catégorie B - BU | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | |
|------------------|--|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | BIBAS | | BIBAS | |
| Groupe 1 (B1) | Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou à responsabilités ou technicité particulières | 496 € | 5 952 € | 6 | 3 | 3 | 16 720 € | | CEX | |
| Groupe 2 (B2) | Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire | 400 € | 4 800 € | 3 | 2 | 1 | 14 960 € | | CS | |

| Catégorie A - AENES et ITRF | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|----------|----------|---------------------------------------|--------|---------|---------|--------|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | AENES | | ITRF | AENES | | ITRF | | |
| Groupe N1 (A1) | Directeur | 1 133 € | 13 596 € | 13 | 6 | 7 | AAE - G1 | 36 210 € | 35 700 € | IGR - G1 | AAE HC | 2 900 € | 3 500 € | IGR HC |
| Groupe N1 (A2) | Directeur adjoint fonctionnel / Adjoint au directeur | 884 € | 10 608 € | 9 | 6 | 3 | AAE - G2 | 32 130 € | 32 300 € | IGR - G2 | APAE | 2 500 € | 3 200 € | IGR 1C |
| Groupe N1 (A3) | Responsable administratif de composante | 813 € | 9 756 € | 3 | 3 | | AAE - G3 | 25 500 € | 29 750 € | IGR - G3 | AAE | 1 750 € | 3 000 € | IGR 2C |
| Groupe N1 (A4) | Chef de service | 753 € | 9 036 € | 1 | 1 | | AAE - G4 | 20 400 € | - | - | | | | - |
| Groupe N2 (A5) | Fonction à fortes technicités et/ou sujétions | 656 € | 7 872 € | 25 | 10 | 15 | - | - | 29 750 € | IGE - G1 | - | - | 3 000 € | IGE HC |
| Groupe N2 (A6) | Directeur technique | 580 € | 6 960 € | 1 | 1 | | - | - | 27 200 € | IGE - G2 | - | - | 2 800 € | IGE 1C |
| Groupe N2 (A7) | Responsable de pôle / cellule | 580 € | 6 960 € | 11 | 9 | 2 | - | - | 23 800 € | IGE - G3 | - | - | 2 600 € | IGE 2C |
| Groupe N2 (A8) | Expert et responsable technique informatique | 580 € | 6 960 € | 5 | 2 | 3 | - | - | 20 400 € | ASI - G1 | - | - | 2 200 € | ASI |
| Groupe N2 (A9) | Chargé de développement et de conception | 530 € | 6 360 € | 8 | 3 | 5 | - | - | 17 850 € | ASI - G2 | - | - | | |
| Groupe N2 (A10) | Assistant, chargé d'études, de conception, de coordination, de contrôle | 530 € | 6 360 € | 4 | 2 | 2 | | | | | | | | |

| Catégorie A - BU | | à compter du 01/09/22 | | Répartition des agents dans les groupes | | | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | |
|------------------|---|-----------------------|-----------------|---|--------|--------|--------------------------------------|----------|---------------------------------------|---------|
| Groupe | Fonctions | Plancher Mensuel | Plancher annuel | Total | Femmes | Hommes | Plafond ministériel annuel de l'IFSE | | Plancher ministériel annuel de l'IFSE | |
| Groupe N1 (A1) | Directeur | 1 133 € | 13 596 € | 1 | | 1 | Conservateur général - G1 | 42 330 € | Conservateur général | 4 150 € |
| Groupe N1 (A2) | Directeur adjoint | 884 € | 10 608 € | 1 | 1 | | Conservateur général - G2 | 39 000 € | Conservateur en chef | 3 400 € |
| Groupe N1 (A3) | Responsable de département / de cellule - encadrement intermédiaire | 580 € | 6 960 € | 1 | 1 | | Conservateur - G1 | 34 000 € | Conservateur | 3 000 € |
| Groupe N1 (A4) | Fonctions usuelles | 510 € | 6 120 € | | | | Conservateur - G2 | 31 450 € | | |
| Groupe N2 (A5) | Fonction d'encadrement à responsabilités ou forte technicité | 580 € | 6 960 € | 4 | 4 | | Conservateur - G3 | 29 750 € | | |
| Groupe N2 (A6) | Fonctions usuelles | 460 € | 5 520 € | | | | Biblio - G1 | 29 750 € | Bibliothécaire HC | 2 900 € |
| | | | | | | | Biblio - G2 | 27 200 € | Bibliothécaire | 2 600 € |

Les montants sont à proratiser en fonction de la quotité de traitement

Avignon Université compte 35 Assistants de Prévention représentant 11% de la population totale éligible au Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Les Assistants de Prévention ont consommé 19% de l'enveloppe globale du CIA 2022.

4 Formation

Agents formés ventilés par statut d'emploi

| Statut d'emploi | formation professionnelle continue | formation professionnelle via une formation à distance | formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF |
|-----------------|------------------------------------|--|---|
| Fonctionnaire | 423 | 6 | 5 |
| Contractuel | 178 | 1 | |
| Total | 601 | 7 | 5 |

Agents formés ventilés par catégorie

| Catégorie | formation professionnelle continue | formation professionnelle via une formation à distance | formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF |
|--------------|------------------------------------|--|---|
| A | 267 | 4 | 3 |
| B | 176 | 3 | 2 |
| C | 158 | | |
| Total | 601 | 7 | 5 |

Agents formés ventilés par sexe

| Sexe | formation professionnelle continue | formation professionnelle via une formation à distance | formation professionnelle continue via l'utilisation du CPF |
|--------------|------------------------------------|--|---|
| Féminin | 426 | 4 | 5 |
| Masculin | 175 | 3 | |
| Total | 601 | 7 | 5 |

Dépenses de formation

| Année 2021 | Montant |
|-----------------------|-----------|
| Dépenses de formation | 188 680 € |

Nombre d'agents formés 601

Nombre de jours de formation 1 076

Nombre de stagiaires ventilés par catégorie

| Catégorie | formation continue | préparation aux concours et examens |
|--------------|--------------------|-------------------------------------|
| A | 267 | 13 |
| B | 176 | 10 |
| C | 158 | 13 |
| Total | 601 | 36 |

Nombre de stagiaires ventilés par sexe

| Sexe | formation continue | préparation aux concours et examens |
|--------------|--------------------|-------------------------------------|
| Féminin | 426 | 28 |
| Masculin | 175 | 8 |
| Total | 601 | 36 |

Répartition des stagiaires selon la catégorie et le sexe

| | Formation continue | | | | Préparation aux concours et examens | | | | Ensemble | | | |
|-----------------|--------------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| Féminin | 168 | 128 | 130 | 426 | 7 | 8 | 13 | 28 | 175 | 136 | 143 | 454 |
| Masculin | 99 | 48 | 28 | 175 | 6 | 2 | | 8 | 105 | 50 | 28 | 183 |
| Ensemble | 267 | 176 | 158 | 601 | 13 | 10 | 13 | 36 | 280 | 186 | 171 | 637 |

Formations par métier, nombre de jours et montant moyen consacré

| Domaine métier | Nombre d'actions | Nombre de jours | Montant |
|--|------------------|-----------------|----------|
| Management | 3 | 11 | 34 500 € |
| Ressources Humaines | 3 | 2 | 600 € |
| Environnement professionnel | 25 | 88 | 49 000 € |
| Hygiène santé et sécurité au travail | 19 | 32 | 32 000 € |
| Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement | 5 | 68 | 4 100 € |
| Economie, finance et gestion | 15 | 31 | 13 500 € |
| Techniques juridiques | 1 | | |
| Communication et service aux usagers | 2 | 4 | 3 000 € |
| Informatique et bureautique | 16 | 23 | 20 200 € |
| Langues | 2 | 4 | 3 000 € |
| Préparation oral de concours | 7 | 9 | 7 200 € |

| | |
|---|-----|
| Nombre de stagiaires : | 604 |
| Nombre moyen de jours de formation par agents : | 2,7 |

5 Dialogue social

Instances d'Avignon Université

En 2022, 48 réunions des instances de l'établissement se sont tenues (Cac, CR, CFVU, CA, CT, CHSCT, CCP ANT)

Focus sur les instances à destination des étudiants

Commissions CVEC : 3

Commissions FSDIE : 12

Grèves

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national

| Date de la grève | Nombre de jours | Nombre de grévistes | Montant total brut précompté |
|------------------|-----------------|---------------------|------------------------------|
| 27/1/22 | 1 | 1 | 54 € |
| 17/3/22 | 1 | 1 | 68 € |
| 29/9/22 | 1 | 3 | 236 € |
| 18/10/22 | 1 | 12 | 988 € |
| Total | 4 | 17 | 1 346 € |

Groupes de Travail (GT) année 2022/2023

| Thèmes des GT Organisations Syndicales | périodicité | Début du GT | Approuvé en instance |
|--|-------------|-------------|----------------------|
| Assistants de prévention | 2 réunions | 2022 | - |
| NBI | 4 réunions | 2022 | en 2022 |

Moyens humains accordés aux syndicats : décharges syndicales

Au total, 797 heures de décharges d'activité de service pour l'exercice d'activités syndicales ont été accordées à trois personnels correspondant à 0,5 ETP annuel.

Partie 3

Situation comparée des femmes et des hommes et son évolution

1 La démographie

1.1 Répartition par sexe et par âge

L'âge moyen de l'ensemble des personnels d'Avignon Université augmente légèrement depuis 2018 passant successivement de 44,2 ans à 44,3 ans en 2019, à 44,6 ans en 2020, puis à 45 ans en 2021, pour atteindre cette année 45,3 ans.

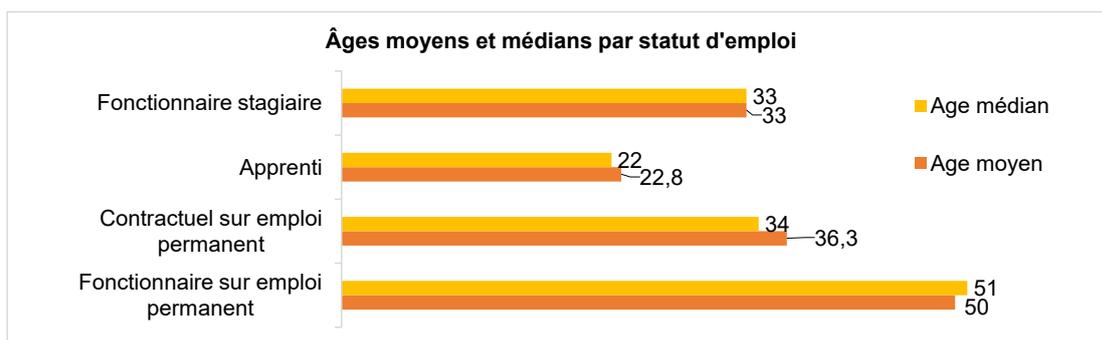
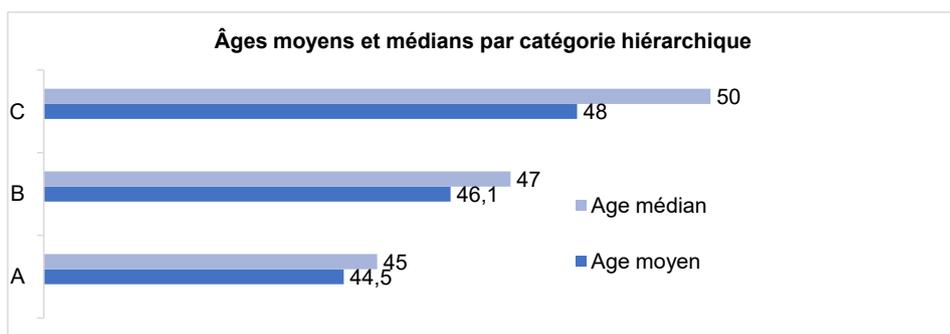
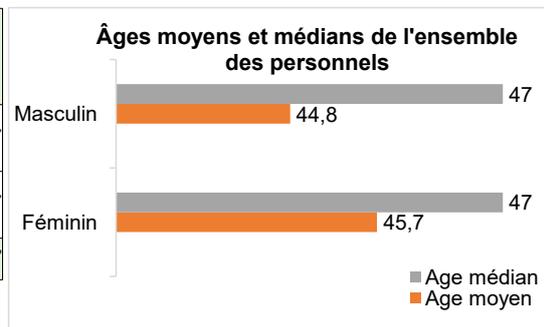
→ Age moyen et médian

| Statut d'emploi | Age moyen | Age médian |
|------------------------------------|-------------|------------|
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 50 | 51 |
| Contractuel sur emploi permanent | 36,3 | 34 |
| Apprenti | 22,8 | 22 |
| Fonctionnaire stagiaire | 33 | 33 |
| Ensemble | 45,3 | 47 |

| Type de contrat | Age moyen | Age médian |
|-----------------|-------------|------------|
| CDI Enseignant | 50,2 | 48 |
| CDD Enseignant | 30,7 | 27 |
| CDI BIATSS | 44,2 | 45 |
| CDD BIATSS | 38,7 | 38 |
| Apprentis | 22,8 | 22 |
| Ensemble | 35,8 | 34 |

| Sexe | Age moyen | Age médian |
|-----------------|-------------|------------|
| Féminin | 45,7 | 47 |
| Masculin | 44,8 | 47 |
| Ensemble | 45,3 | 47 |

| Catégorie | Age moyen | Age médian |
|-----------------|-------------|------------|
| A | 44,5 | 45 |
| B | 46,1 | 47 |
| C | 48 | 50 |
| Ensemble | 45,3 | 47 |



| Age moyen au 31/12/22 | Féminin | | | | Masculin | | | | Ensemble | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| Fonctionnaire sur emploi permanent | 48,8 | 50,1 | 52,8 | 50 | 50,2 | 46,2 | 53,4 | 50 | 49,6 | 48,8 | 52,9 | 50 |
| Contractuel sur emploi permanent | 35,9 | 40,1 | 43,8 | 38,1 | 32,4 | 38,1 | 45,7 | 33,8 | 34,1 | 39,7 | 44,2 | 36,3 |
| Apprenti | | | 21,3 | 21,3 | | | 23,5 | 23,5 | | | 22,8 | 22,8 |
| Fonctionnaire stagiaire | 33,3 | | | 33,3 | 32,8 | | | 32,8 | 33 | | | 33 |
| Ensemble | 44,2 | 46,9 | 49 | 45,7 | 44,8 | 44,4 | 44,8 | 44,8 | 44,5 | 46,1 | 48 | 45,3 |

| Age moyen au 31/12/22 | Féminin | | | | Masculin | | | | Ensemble | | | |
|-----------------------|---------|------|------|-------|----------|------|------|-------|----------|------|------|-------|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| CDI Enseignant | 50,2 | | | 50,2 | | | | | 50,2 | | | 50,2 |
| CDD Enseignant | 31,6 | | | 31,6 | 30,2 | | | 30,2 | 30,7 | | | 30,7 |
| CDI BIATSS | 40,3 | 42,9 | 48,7 | 44,3 | 41,2 | | 51 | 43,6 | 40,7 | 42,9 | 49,1 | 44,2 |
| CDD BIATSS | 37,6 | 38,9 | 41,2 | 38,8 | 36,9 | 38,1 | 43,6 | 38,3 | 37,3 | 38,6 | 41,8 | 38,7 |
| Apprenti | | | 21,3 | 21,3 | | | 23,5 | 23,5 | | | 22,8 | 22,8 |
| Ensemble | 35,9 | 40,1 | 41,5 | 37,8 | 32,4 | 38,1 | 35,5 | 33,2 | 34,1 | 39,7 | 39,6 | 35,8 |

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

L'âge moyen des personnels enseignants de l'établissement augmente légèrement et passe à 44,5 ans après deux ans de stabilité à 44,1 ans entre 2020 et 2021.

Les enseignantes titulaires sont en moyenne plus jeunes (48,4 ans) que les enseignants titulaires (49,7). C'est l'inverse chez les enseignants contractuels où les hommes ont en moyenne 30,2 ans et les femmes 33,8 ans.

| Tranches d'âge | TITULAIRES | | | | | CONTRACTUELS | | | | | TOTAL | | |
|--------------------------|------------|-----|-------|------|------|--------------|----|-------|------|------|-------|-----|-------|
| | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | |
| | F | H | Total | | | F | H | Total | | | F | H | Total |
| 20 – 25 | | | | | 1 | 7 | 15 | 22 | 21 | 12 | 7 | 15 | 22 |
| 26 – 30 | 3 | 4 | 7 | 8 | 2 | 17 | 23 | 40 | 45 | 15 | 20 | 27 | 47 |
| 31 – 35 | 8 | 9 | 17 | 13 | 5 | 4 | 14 | 18 | 20 | 12 | 12 | 23 | 35 |
| 36 – 40 | 12 | 18 | 30 | 31 | 22 | 2 | 4 | 6 | 10 | 3 | 14 | 22 | 36 |
| 41 – 45 | 18 | 20 | 38 | 40 | 19 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 23 | 22 | 45 |
| 46 – 50 | 20 | 28 | 48 | 56 | 37 | 3 | | 3 | 2 | 1 | 23 | 28 | 51 |
| 51 – 55 | 22 | 39 | 61 | 58 | 30 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 24 | 40 | 64 |
| 56 – 60 | 20 | 32 | 52 | 47 | 31 | 1 | | 1 | 1 | | 21 | 32 | 53 |
| 61 – 65 | 7 | 15 | 22 | 21 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8 | 16 | 24 |
| + de 65 | | 1 | 1 | 3 | | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| Total enseignants | 110 | 166 | 276 | 277 | 270 | 42 | 60 | 102 | 110 | 110 | 152 | 226 | 378 |

Zoom sur les tranches des agents de 61 ans et plus

| Population | Corps / contrat | F | H | Effectifs | Section CNU / discipline / spécialisation |
|--------------------------|-----------------|---|----|-----------|--|
| Enseignants chercheurs | PR | 1 | 6 | 1 | 23 - Géographie, physique, humaine, économique et rég. |
| | | | | 1 | 26 - Mathématiques appliquées et appl math |
| | | | | 1 | 32 - Chimie organique minérale industrielle |
| | | | | 1 | 35 - Structure et évolution de la terre planètes |
| | | | | 1 | 36 -Terre solide géodynamique enveloppes sup |
| | | | | 2 | 68 - Biologie des organismes |
| | MCF | 4 | 7 | 1 | 01 - Droit privé et sciences criminelles |
| | | | | 1 | 05 - Sciences économiques |
| | | | | 1 | 08 - Langues et littératures anciennes |
| | | | | 1 | 09 - Langues et littératures françaises |
| | | | | 1 | 11 - Langues et littératures anglaises |
| | | | | 1 | 23 - Géographie, physique, humaine, économique et rég. |
| | | | | 1 | 32 - Chimie organique minérale industrielle |
| | | | | 3 | 66 - Physiologie |
| Enseignants 2nd degré | PRAG | 2 | 3 | 1 | Mathématiques |
| | | | | 1 | Allemand |
| | PRCE | | | 1 | Economie gestion option marketing |
| | | | | 1 | Biochimie génie biologie |
| | | | | 1 | Sciences techniques industrielles |
| Enseignants contractuels | PAST | 1 | 1 | 1 | 67 - Biologie des populations et écologie |
| | CDD Ens | | | 1 | 27 – Informatique |
| TOTAL | | 8 | 17 | 25 | |

Zoom sur les départs à la retraite des enseignants titulaires

| | PR | MCF | 2nd degré |
|---|------|------|-----------|
| Nombre départ retraite Avignon Université | 2 | 3 | 2 |
| Nombre départ retraite nationale | 765 | 516 | 377 |
| Age moyen de départ Avignon Université | 66,0 | 62,0 | 65,0 |
| Age moyen départ nationale | 66,9 | 65,9 | 64,4 |

L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants titulaires d'Avignon Université est proche du niveau national, sauf pour les MCF qui sont en moyenne partis à la retraite 3,9 ans plus tôt que la moyenne nationale du fait de dossier de départ anticipé parent d'au moins 3 enfants.

→ Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge :

L'âge moyen des personnels BIATSS d'Avignon Université est passé de 44,6 ans en 2019 à 45,9 ans en 2021, pour atteindre 46,1 ans en 2022.

Les hommes sont en moyenne plus jeunes que les femmes chez les contractuels (37,3 ans en moyenne chez les hommes pour 39,6 ans chez les femmes), c'est la même tendance chez les titulaires avec un âge moyen de 49,8 ans pour les hommes et 50,7 ans pour les femmes.

| Tranches d'âge | TITULAIRES | | | | | CONTRACTUELS | | | | | TOTAL | | |
|---------------------|------------|----|------------|------------|------------|--------------|----|------------|------------|------------|-------|-----|------------|
| | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | | 2021 | 2020 | 2022 | | |
| | F | H | Total | | | F | H | Total | | | F | H | Total |
| 20 – 25 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 7 | 17 | 16 | 9 | 10 | 8 | 18 |
| 26 – 30 | 1 | | 1 | | | 9 | 5 | 14 | 21 | 8 | 10 | 5 | 15 |
| 31 – 35 | 3 | 4 | 7 | 9 | 5 | 13 | 10 | 23 | 21 | 4 | 16 | 14 | 30 |
| 36 – 40 | 15 | 7 | 22 | 24 | 10 | 16 | 6 | 22 | 16 | 6 | 31 | 13 | 44 |
| 41 – 45 | 22 | 13 | 35 | 35 | 11 | 14 | 6 | 20 | 18 | 2 | 36 | 19 | 55 |
| 46 – 50 | 29 | 11 | 40 | 46 | 20 | 16 | 4 | 20 | 22 | 6 | 45 | 15 | 60 |
| 51 – 55 | 35 | 23 | 58 | 53 | 15 | 7 | 3 | 10 | 8 | 2 | 42 | 26 | 68 |
| 56 – 60 | 33 | 12 | 45 | 46 | 13 | 4 | 1 | 5 | 7 | | 37 | 13 | 50 |
| 61 – 65 | 12 | 3 | 15 | 19 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 14 | 5 | 19 |
| + de 65 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | | | | | | 1 | 3 | 4 |
| Total BIATSS | 151 | 77 | 228 | 237 | 235 | 91 | 44 | 135 | 130 | 127 | 242 | 121 | 363 |

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 49,5 ans. Il est de 48,8 ans pour les personnels de catégorie B et de 52,9 ans pour ceux de la catégorie C.

Chez les BIATSS contractuels d'Avignon Université, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 38 ans. Il est de 39,7 ans pour les personnels de catégorie B et de 39,6 ans pour ceux de la catégorie C.

Zoom sur la tranche d'âge 61 ans et plus

| Population | Corps / contrat | F | H | Effectifs | BAP (filiale ITRF) |
|---------------|------------------|----|---|-----------|---|
| AENES | ADJENES | 4 | 2 | 4 | |
| | SAENES | | | 1 | |
| | AAE | | | 1 | |
| ITRF | ATRF | 5 | 3 | 3 | J : gestion pilotage / F : documentation |
| | TECH | | | 2 | J : gestion pilotage |
| | IGE | | | 3 | B : sciences matériaux / E : informatique / F : documentation |
| Bibliothèques | MAG | 4 | 1 | 1 | |
| | BIBAS | | | 1 | |
| | Conservateur | | | 3 | |
| Contractuel | Equivalent cat C | 2 | 2 | 1 | J : gestion pilotage |
| | Equivalent cat B | | | 2 | J : gestion pilotage / G : Logistique |
| | Equivalent cat A | | | 1 | J : gestion pilotage |
| TOTAL | | 15 | 8 | 23 | |

Zoom sur les départs à la retraite des BIATSS titulaires

| | Cat A | Cat B | Cat C |
|---|-------|-------|-------|
| Nombre départ retraite Avignon Université | 3 | 2 | 2 |
| Nombre départ retraite nationale | 389 | 204 | |
| Age moyen de départ Avignon Université | 64,3 | 62,0 | 63,5 |
| Age moyen départ nationale | 64,5 | 63,7 | |

1.2 Répartition par sexe

→ Évolution de la répartition globale des effectifs par sexe :

La répartition globale montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Toutefois la part des femmes est en baisse depuis 2019. Elles représentent cette année 53,4% de l'effectif total contre 53,8% en 2021, 55,8% en 2020 et 56,1% en 2019. La part des hommes augmente proportionnellement et représente cette année 46,6% contre 46,2% en 2021, 44,2% en 2020 et 43,9% en 2019.

A l'inverse, les femmes sont moins représentées chez les enseignants : leur part est passée de 45,3% en 2020 à 42,1% en 2021. En revanche elles sont plus nombreuses dans la filière BIATSS passant de 68,1% en 2019 à 66,2% cette année.

| | FEMMES | | | HOMMES | | | Total |
|--------------------------------------|------------|------|------|------------|------|------|------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 |
| Total (enseignants et BIATSS) | 396 | 406 | 416 | 345 | 348 | 329 | 741 |

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe :

| | FEMMES | | | HOMMES | | | Total |
|--------------------------|------------|------|------|------------|------|------|------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 |
| Total enseignants | 154 | 163 | 172 | 224 | 224 | 208 | 378 |

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

Malgré une répartition inégale selon le corps/grade, les femmes représentent 38,2% des enseignants-chercheurs titulaires à Avignon Université, contre 39,7% l'an dernier. 28,1% des PR sont des femmes contre 29,1% en 2021 et 41,7% des MCF sont des femmes contre 43,2% l'année précédente.

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|
| Total Enseignants titulaires | 112 | 164 | 276 |
| PLP Classe Normale | | 1 | 1 |
| PLP Classe Exceptionnelle | | 1 | 1 |
| PEPS Classe Normale | 3 | 1 | 4 |
| PEPS Classe Exceptionnelle | | 2 | 2 |
| PRCE Classe Normale | 4 | 4 | 8 |
| PRCE Classe Exceptionnelle | | 2 | 2 |
| PRCE Hors Classe | 1 | 3 | 4 |
| PRAG Classe Normale | 9 | 8 | 17 |

| | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|
| PRAG Classe Exceptionnelle | 3 | 1 | 4 |
| PRAG Hors Classe | 6 | 2 | 8 |
| Sous-total Enseignant 2nd degré | 26 | 25 | 51 |

| | | | |
|---|-----------|-----------|------------|
| MCF Classe Normale | 35 | 49 | 84 |
| MCF Hors Classe | 35 | 49 | 84 |
| Sous-total Maître de Conférences | 70 | 98 | 168 |

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| PR 2ème Classe | 7 | 13 | 20 |
| PR 1ère Classe | 2 | 14 | 16 |
| PR Classe Exceptionnelle | 7 | 14 | 21 |
| Sous-total Professeur des Universités | 16 | 41 | 57 |

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|---------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Total Enseignants contractuels | 42 | 60 | 102 |

Concernant les enseignants contractuels, Avignon Université compte cette année 32,1% de femmes parmi les doctorants contre 35,8% en 2021. Chez les ATER elles représentent 50% contre 51,7% l'année précédente.

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------|
| ATER | 11 | 11 | 22 |
| Lecteurs / Maîtres langue | 1 | 3 | 4 |
| Doctorants | 17 | 36 | 53 |
| Associés PAST et MAST | 2 | 1 | 3 |
| Enseignants contractuels | 10 | 5 | 15 |
| Post-doctorants | 1 | 4 | 5 |

→ **Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe :**

| | FEMMES | | | HOMMES | | | Total |
|---------------------|---------------|------|------|---------------|------|------|--------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 |
| Total BIATSS | 242 | 243 | 244 | 121 | 124 | 121 | 363 |

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

Pour l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels, la part des femmes est égale à 66,7% à Avignon Université contre 63,7% au niveau national.

La féminisation pour la filière ITRF dans notre établissement (62,3%) est supérieure à la moyenne nationale (56,9%). La part des femmes d'Avignon Université dans la filière AENES est égale à 77% contre 81,6% au niveau national. La tendance est inversée dans la filière bibliothèque où la part des femmes est de 71,4% à Avignon Université, contre 69,9% au niveau national.

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|--------------------------------|------------|-----------|------------|
| Total BIATSS titulaires | 151 | 77 | 228 |

La répartition femmes/hommes d'Avignon Université dans la filière AENES pour la catégorie B avec un taux de féminisation égal à 90% est supérieure au niveau national égal à 85,1%. Pour la catégorie C ce taux est égal à 86,2% pour Avignon Université contre 88,3% au niveau national. En revanche, il est largement inférieur pour la catégorie A : 42,9% à Avignon contre 61,8% au niveau national.

| Corps / Grade | FEMMES | HOMMES | Total |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| ADJENES P2C | 17 | 1 | 18 |
| ADJENES P1C | 8 | 3 | 11 |
| SAENES CN | 5 | | 5 |
| SAENES CS | 2 | | 2 |
| SAENES CE | 2 | 1 | 3 |
| AAE | 3 | 2 | 5 |
| APAE | 3 | 3 | 6 |
| <i>Emplois fonctionnels</i> | | 3 | 3 |
| Total AENES | 40 | 13 | 53 |

La répartition femmes/hommes dans la filière ITRF se situe au dessus de la tendance nationale avec une représentation de 56,1% de femmes de catégorie A dans notre établissement contre 50,5% au niveau national. Il en est de même pour la catégorie C avec 75,7% de femmes à Avignon Université contre 61,7% au niveau national. La situation est inversée pour la catégorie B avec 60,8% de femmes à Avignon contre 58,2% au niveau national.

| Corps / Grade | FEMMES | HOMMES | Total |
|-------------------|-----------|-----------|------------|
| ATRF | 4 | 2 | 6 |
| ATRF P2C | 22 | 4 | 26 |
| ATRF P1C | 2 | 3 | 5 |
| TECH CN | 17 | 10 | 27 |
| TECH CS | 12 | 7 | 19 |
| TECH CE | 2 | 3 | 5 |
| ASI | 8 | 8 | 16 |
| IGE CN | 16 | 7 | 23 |
| IGE HC | 8 | 6 | 14 |
| IGR 2C | 3 | 4 | 7 |
| IGR 1C | 2 | 1 | 3 |
| IGR HC | | 3 | 3 |
| Total ITRF | 96 | 58 | 154 |

Dans la filière Bibliothèques, le taux de féminisation de l'établissement est supérieur à la tendance générale : 85,7% de femmes de catégorie A à Avignon Université contre 71,1% au niveau national. La part des femmes pour la catégorie C est égale à 80% à Avignon contre 62% au niveau national.. En revanche la part des femmes pour la catégorie B est égale à 55,6% de femmes à Avignon Université contre 77,7% au niveau national.

| Corps / Grade | FEMMES | HOMMES | Total |
|--------------------------------|-----------|----------|-----------|
| MAG P2C | 3 | 1 | 4 |
| MAG P1C | 1 | | 1 |
| BIBAS CN | 1 | 1 | 2 |
| BIBAS CS | 3 | 1 | 4 |
| BIBAS CE | 1 | 2 | 3 |
| BIBLIOTHECAIRE | 2 | | 2 |
| CONSERVATEUR | 1 | | 1 |
| CONSERVAT. CHEF | 3 | | 3 |
| CONSERVAT. GEN. | | 1 | 1 |
| Total Bibliothèques | 15 | 6 | 21 |

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

| | FEMMES | HOMMES | Total |
|----------------------------------|-----------|-----------|------------|
| Total BIATSS contractuels | 91 | 44 | 135 |

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Sous-total équivalent catégorie C | 29 | 13 | 42 |
| CDI | 9 | 2 | 11 |
| CDD | 17 | 5 | 22 |
| Contrat d'apprentissage | 3 | 6 | 9 |

| | | | |
|--|-----------|----------|-----------|
| Sous-total équivalent catégorie B | 22 | 7 | 29 |
| CDI | 7 | | 7 |
| CDD | 15 | 7 | 22 |

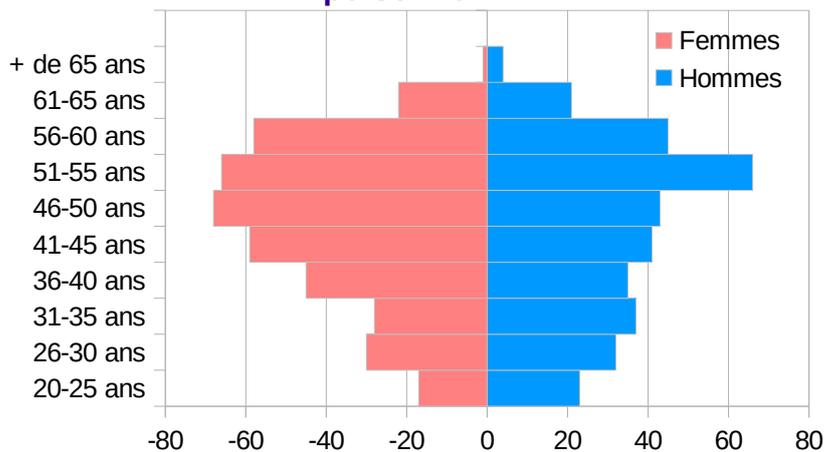
| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Sous-total équivalent catégorie A | 40 | 24 | 64 |
| CDI | 7 | 6 | 13 |
| CDD | 26 | 10 | 36 |
| Contrat de recherche | 7 | 8 | 15 |

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

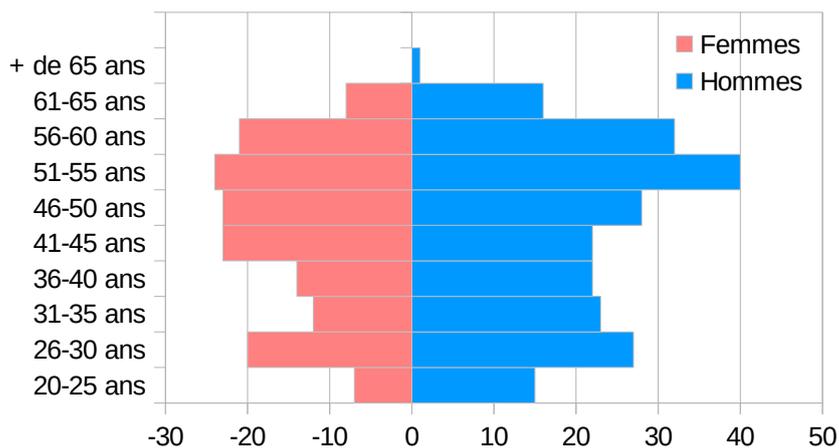
| | FEMMES | | | HOMMES | | | Total |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 | 2021 | 2020 | 2022 |
| Catégorie C | 86 | 90 | 96 | 27 | 29 | 32 | 113 |
| Catégorie B | 67 | 70 | 69 | 32 | 30 | 28 | 99 |
| Catégorie A | 89 | 83 | 79 | 62 | 65 | 61 | 151 |
| Total BIATSS | 242 | 243 | 244 | 121 | 124 | 121 | 363 |

1.3 Pyramide des âges des personnels

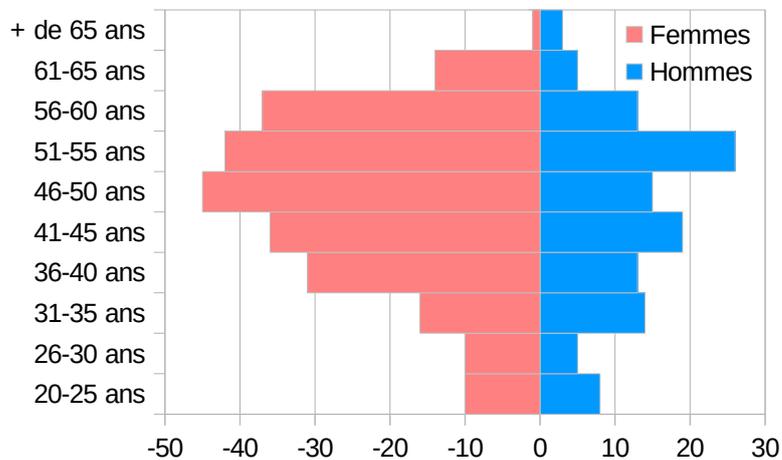
Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



Pyramide des âges des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs



Pyramide des âges des personnels BIATSS



2 Organisation du travail, santé et sécurité au travail

2.1 Quotité de travail

| Statut d'emploi | Effectifs à temps plein | Effectifs à temps partiel de droit | | | Effectifs à temps partiel sur autorisation | | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------------------|------|------|--|------|------|------|
| | | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| Quotité de travail | 100 % | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| Fonctionnaire | 473 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 19 | 3 |
| Contractuel | 224 | | | 4 | | 2 | 6 | 1 |
| Sous- total | 697 | 2 | 1 | 7 | 2 | 3 | 25 | 4 |
| Total | 697 | 10 | | | 34 | | | |

Effectifs en fonction ventilés par catégorie

| Statut d'emploi | Effectifs à temps plein | Effectifs à temps partiel de droit | | | Effectifs à temps partiel sur autorisation | | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------------------|------|------|--|------|------|------|
| | | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| Quotité de travail | 100 % | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| A | 518 | 2 | | 1 | | 2 | 3 | 3 |
| B | 84 | | 1 | 3 | | 1 | 10 | |
| C | 95 | | | 3 | 2 | | 12 | 1 |
| Total | 697 | 2 | 1 | 7 | 2 | 3 | 25 | 4 |
| | 697 | 10 | | | 34 | | | |

Effectifs en fonction ventilés par sexe

| Sexe | Effectifs à temps plein | Effectifs à temps partiel de droit | | | Effectifs à temps partiel sur autorisation | | | |
|--------------------|-------------------------|------------------------------------|------|------|--|------|------|------|
| | | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| Quotité de travail | 100 % | 50 % | 70 % | 80 % | 50 % | 70 % | 80 % | 90 % |
| Féminin | 356 | | 1 | 7 | 2 | 3 | 24 | 3 |
| Masculin | 341 | 2 | | | | | 1 | 1 |
| Total | 697 | 2 | 1 | 7 | 2 | 3 | 25 | 4 |
| | 697 | 10 | | | 34 | | | |

10,1 % des effectifs féminins travaillent à temps partiel, contre 1,2 % chez les hommes

90,9 % des agents à temps partiel sont des femmes



Répartition des agents à temps partiel

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 90,9 % | 9,1 % |

Part des agents à temps partiel dans l'effectif total par genre

| | |
|--------|--------|
| Femmes | Hommes |
| 10,1 % | 1,2 % |

2.2 Télétravail

Agents télétravaillant depuis leur domicile

| Catégorie | Sexe | Nombre de jours de télétravail par semaine | | | | | | | | |
|-----------|--------------|--|----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | | Total | 3 jours | 2,5 jours | 2 jours | 1,5 jour | 1,25 jour | 1 jour | 0,75 jour | 0,5 jour |
| | Total | 239 | 3 | 29 | 89 | 5 | 72 | 1 | 40 | 39 |
| | Masculin | 58 | 3 | 10 | 29 | | 9 | | 7 | 7 |
| | Féminin | 181 | | 19 | 60 | 5 | 63 | 1 | 33 | 32 |
| A | Total | 109 | 3 | 18 | 38 | 4 | 28 | 1 | 8 | 9 |
| | Masculin | 35 | 3 | 8 | 14 | | 6 | | 4 | 4 |
| | Féminin | 65 | | 10 | 24 | 4 | 22 | 1 | 4 | 5 |
| B | Total | 91 | | 7 | 26 | 1 | 27 | | 15 | 15 |
| | Masculin | 17 | | 2 | 11 | | 3 | | 1 | 1 |
| | Féminin | 59 | | 5 | 15 | 1 | 24 | | 14 | 14 |
| C | Total | 77 | | 4 | 24 | | 17 | | 17 | 15 |
| | Masculin | 5 | | | 3 | | | | 2 | 2 |
| | Féminin | 57 | | 4 | 21 | | 17 | | 15 | 13 |

66 % des agents BIATSS font du télétravail

76 % des agents qui télétravaillent sont des femmes

Agents dont le télétravail constitue un aménagement de poste justifié

| Catégorie | Sexe | Total | 3 jours | 1,5 jours | 1 jour | 0,5 jour |
|-----------|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| | Total | 6 | 3 | | 1 | 2 |
| | Masculin | 4 | 3 | | 1 | |
| | Féminin | 2 | | | | 2 |
| A | Total | 3 | 3 | | | |
| | Masculin | 3 | 3 | | | |
| | Féminin | | | | | |
| B | Total | 2 | | | | 2 |
| | Masculin | | | | | |
| | Féminin | 2 | | | | 2 |
| C | Total | 1 | | | 1 | |
| | Masculin | 1 | | | 1 | |
| | Féminin | | | | | |

Pour l'année 2022, une volumétrie de 8 657 jours de télétravail a été enregistrée.

Au total, 7 745 jours ont été posés et indemnisés pour la période 01/01/2022 au 31/12/2022.

2.3 Compte Epargne Temps (CET)

CET ventilés par catégorie

| Catégorie | Nombre total de CET ouverts au 31/12/22 | Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2022 |
|--------------|---|--|
| A | 59 | 4 |
| B | 48 | 6 |
| C | 41 | 3 |
| Total | 148 | 13 |

CET ventilés par sexe

| Sexe | Nombre total de CET ouverts au 31/12/22 | Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2022 |
|--------------|---|--|
| Féminin | 99 | 8 |
| Masculin | 49 | 5 |
| Total | 148 | 13 |

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2022

| Catégorie | Nombre d'agents |
|--------------|-----------------|
| A | 36 |
| B | 27 |
| C | 22 |
| Total | 85 |

| Sexe | Nombre d'agents |
|--------------|-----------------|
| Féminin | 55 |
| Masculin | 30 |
| Total | 85 |

Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

| Catégorie | Nombre total de jours stockés au 31/12/22 | Nombre de jours versés au cours de l'année 2022 |
|--------------|---|---|
| A | 1332 | 302 |
| B | 835 | 238 |
| C | 660 | 168 |
| Total | 2827 | 708 |

| Sexe | Nombre total de jours stockés au 31/12/22 | Nombre de jours versés au cours de l'année 2022 |
|--------------|---|---|
| Féminin | 1652 | 410 |
| Masculin | 1175 | 298 |
| Total | 2827 | 708 |

Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours de l'année par type de consommation

| Catégorie | Congés | RAFP | Indemnisation |
|--------------|-----------|-----------|---------------|
| A | 28 | 15 | 195 |
| B | 4 | 3 | 145 |
| C | 14 | 6 | 85 |
| Total | 46 | 24 | 425 |

| Sexe | Congés | RAFP | Indemnisation |
|--------------|-----------|-----------|---------------|
| Féminin | 31 | 24 | 252 |
| Masculin | 15 | | 173 |
| Total | 46 | 24 | 425 |

2.4 Accidents de service, de trajet, maladies professionnelles

Nombre d'accidents ventilés par gravité

| Gravité | Accidents de service | Accidents de trajet | Maladies professionnelles |
|-----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|
| Avec arrêt de travail | 6 | 1 | |
| Sans arrêt de travail | | | |
| Total | 6 | 1 | |

Nombre d'accidents ventilés par cause selon la nomenclature de l'assurance maladie

| Modalités | Accidents de service | Accidents de trajet | Maladies professionnelles |
|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|
| Chute de personne | 4 | | |
| Chute d'objet | | | |
| Manutention | 1 | | |
| Heurt | | | |
| Projection | | | |
| Contact-exposition | | | |
| Explosion | | | |
| Accident de la route | | 1 | |
| Agression | | | |
| Autre | 1 | | |
| Total | 6 | 1 | |

Nombre d'accidents ventilés par catégorie

| Catégorie | Nombre d'accidents |
|--------------|--------------------|
| A | 3 |
| B | |
| C | 4 |
| Total | 7 |

Nombre d'accidents ventilés par sexe

| Sexe | Nombre d'accidents |
|--------------|--------------------|
| Féminin | 4 |
| Masculin | 3 |
| Total | 7 |

2.5 Absence pour raison de santé

Agents ayant été absents ventilés par catégorie

| Catégorie | Congé maladie ordinaire | Congé longue maladie | Congé maladie longue durée | Congé grave maladie | Disponibilité d'office pour état de santé |
|--------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|---|
| A | 87 | 4 | 1 | 1 | |
| B | 44 | 1 | | | |
| C | 49 | 3 | 2 | | |
| Total | 180 | 8 | 3 | 1 | |

Agents ayant été absents ventilés par sexe

| Sexe | Congé maladie ordinaire | Congé longue maladie | Congé maladie longue durée | Congé grave maladie | Disponibilité d'office pour état de santé |
|--------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|---|
| Féminin | 127 | 4 | 2 | 1 | |
| Masculin | 53 | 4 | 1 | | |
| Total | 180 | 8 | 3 | 1 | |

Jours d'absence ventilés par catégorie

| Catégorie | Congé maladie ordinaire | Congé longue maladie | Congé maladie longue durée | Congé grave maladie | Disponibilité d'office pour état de santé |
|--------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|---|
| A | 1 990 | 1 006 | 365 | 27 | |
| B | 1 206 | 363 | | | |
| C | 1 432 | 600 | 730 | | |
| Total | 4 628 | 1 969 | 1 095 | 27 | |

Jours d'absence ventilés par sexe

| Sexe | Congé maladie ordinaire | Congé longue maladie | Congé maladie longue durée | Congé grave maladie | Disponibilité d'office pour état de santé |
|--------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|---|
| Féminin | 3 144 | 965 | 730 | 27 | |
| Masculin | 1 484 | 1 004 | 365 | | |
| Total | 4 628 | 1 969 | 1 095 | 27 | |

Jours de carence ventilés par catégorie

| Catégorie | Nombre de jours |
|--------------|-----------------|
| A | 60 |
| B | 49 |
| C | 53 |
| Total | 162 |

Jours de carence ventilés par sexe

| Sexe | Nombre de jours |
|--------------|-----------------|
| Féminin | 117 |
| Masculin | 45 |
| Total | 162 |

Précompte jour de carence

| Année 2022 | Montant brut |
|------------|-----------------|
| Précompte | 12 722 € |

Décès

Aucun décès n'est intervenu en 2022.

3 Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

« L'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée " grande cause nationale " par le Président de la République le 25 novembre 2017, est une priorité pour la fonction publique, qui représente 20% de l'emploi public et compte 62 % de femmes » (source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/8-mars-2020-la-fonction-publique-sengage>). C'est dans ce contexte que les employeurs publics et les organisations syndicales ont signé, le 30 novembre 2018, un accord majoritaire sur l'Égalité professionnelle, qui a été renforcé l'année suivante par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les employeurs publics devaient ainsi élaborer, avant la fin décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Ce Plan d'Actions Egalité, ou « PAE », fut présenté en CT et CHSCT et adopté au CA de février 2021. Il engage Avignon Université dans 114 actions réparties en 5 axes : 1/ la résorption des écarts de rémunération, 2/ l'égal accès au parcours professionnel, 3/ l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, 4/ la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes 5 / implication de la gouvernance.

Le PAE d'Avignon Université est en ligne sur e-Doc depuis février 2021. Deux ans après sa mise en place, de nombreuses initiatives sont remontées et sont reprises dans le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAPFP.

Afin de bénéficier de données et d'indicateurs comparables, la DGAFP a anticipé, l'obligation d'élaborer un PAE en mettant au point un outil unique permettant d'analyser les écarts de rémunération des tous les personnels titulaires de la FPE. Source :

www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes

Cet outil calcule les écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base d'indicateurs prenant en compte toutes les composantes de la rémunération. Ainsi, il permet de faire une situation comparée pour chaque employeur.

Afin d'analyser les écarts de rémunération à Avignon Université, cet outil a été utilisé sur les données de paie annuelles fournies par la DRFIP. Ce travail a été fait une première fois en en 2020 sur les données 2015 à 2019. Les résultats de ces calculs ont été présentés en CT et CHSCT et les données sont en ligne sur e-Doc. Ce calcul a ensuite été fait pour les années 2015 à 2022. Ce document rappelle les chiffres obtenus en 2019, présente les chiffres 2022 et propose des tendances sur la base des données de 7 années (2015-2021).

3.1 Ecarts de rémunération globaux en 2022

Les résultats du calcul des écarts de rémunération s'affichent dans deux onglets, un pour les indicateurs globaux au niveau employeur et l'autre avec les résultats détaillés par corps, cadre d'emploi ou équivalent. Les écarts sont réalisées Femmes-Hommes, ils sont donc positifs quand ils sont en faveur des femmes. Les effectifs annuels moyens au sens de l'outil DGAFP correspondent au nombre total de fiche de paie mensuelles et peuvent par conséquent être différents des effectifs reportés dans la première partie du RSU.

Chiffres 2022

| | | | | | |
|---|--|--------------------------------|--------|--------|------------------------|
| nombre de corps pris en compte | | 21 | | | |
| emploi annuel moyen : | | hommes | femmes | total | part des femmes (%) |
| effectifs annuels | | 245 | 260 | 505 | 51,5% |
| équivalents temps plein emp | | 244 | 254 | 497 | 51,0% |
| taux moyen de temps partie | | 99,5% | 97,6% | 98,5% | |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) | | | | | |
| | €/mois | €/mois | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 4 410 € | Femmes 3 539 € | écart | -871 € | -19,7% |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | | | | | |
| Hommes | 4 433 € | Femmes 3 626 € | écart | -808 € | -18,2% |
| décomposition des écarts : | | | | | |
| | | | | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
| | effet temps partiel | | | -63 € | 7,8% |
| | effet ségrégation des corps | | | -728 € | 90,2% |
| | effet démographique au sein des corps | | | -115 € | 14,2% |
| | dont sur primes | | | -6 € | 0,7% |
| | effet primes à corps-Grade-échelon identique | | | 36 € | -4,4% |
| | dont | sur-rémunération temps parti | | 6 € | -0,7% |
| | | temps ou aux cycles de travail | | -1 € | 0,1% |
| | | géographie et aux mobilités no | | 0 € | 0,0% |
| | | résultats / performance / enga | | 13 € | -1,6% |
| | | rémunérations accessoires | | 18 € | -2,3% |
| | | fonctions / sujétions indexées | | 0 € | 0,0% |
| | | fonctions / sujétions non inde | | 1 € | -0,2% |
| | | restructurations ou mobilités | | 0 € | 0,0% |
| | | | | 0 € | 0,0% |
| | | | | 0 € | 0,0% |
| | | autres primes et écarts résidu | | -1 € | 0,2% |

En 2022 Avignon Université comprenait 21 corps, avec un effectif correspondant de 245 hommes et 260 femmes. Les hommes comptent pour 244 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 254. Les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes, et ont donc un « taux moyen de temps partiel » plus faible (97,6 % contre 99,5 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 410€ pour les hommes et de 3 539€ pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4 433 € et de 3 626 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est moins important en équivalent temps (-808€), qu'en rémunération brute (871€).. Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un « effet temps partiel » de -63 € (effet de la différence de recours au temps partiel).

L'écart de -808 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties qui s'ajoutent les unes aux autres : l'effet ségrégation des corps (-728), l'effet démographique au sein des corps (-115), et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (+36).

L'Effet démographique au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...).

L'Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique, correspond aux différences de paie restantes lorsque toutes les variations dues à l'âge, l'ancienneté, les promotions sont éliminées (sur-rémunération du temps partiel, ...), il s'agit donc de l'écart qui différencie homme et femme du fait de l'appartenance à leur genre. Cet écart dépend du corps. Il est présenté en seconde partie.

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois une sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et une sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés ; hypothèse qui pourra être vérifiée en analysant les résultats par corps (partie 2).

La démographie au sein des corps contribue à hauteur de -115 €, constitué d'un effet démographique traitement de -115+6= -109 €

L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend une ancienneté moyenne par corps des hommes est plus élevée que celle des femmes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique prime (« sur primes » de -6 €) calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice.

La sur-rémunération du temps partiel profite au femmes en 2022 pour 6€. Ce n'est donc pas cet effet qui explique l'évolution positive de l'effet primes pour les femmes.

L'effet « temps partiel » correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80% ou 90%) et le taux auxquels ils sont rémunérés (respectivement 85,7% et 91,4%)

En conclusion, L'écart constaté de de 871€ entre la rémunération des hommes et celles des femmes est lié en moyenne avant tout à un plus grand nombre d'hommes dans les corps les mieux rémunérés.

Ensuite, au sein de chaque corps, la différence de répartition des hommes et de femmes au sein du corps (par exemple : des hommes plus âgés, avec plus de responsabilités ...) aggrave la situation en creusant cet écart de 115 €.

Puis vient une perte de revenu supplémentaire dû au choix du temps partiel préférentiellement par les femmes, ce qui creuse l'écart de 63 € supplémentaire.

Seules les primes, toutes choses égales par ailleurs, corrigent cet écart de +36 €.

Une fois cette synthèse globale établie, et il est nécessaire de porter un regard sur la situation par corps, regroupés en filière, avant d'établir des objectifs de réduction des causes d'écarts.

3.2 Résultats de l'année 2022

Lorsque le corps est exclusivement masculin ou féminin (Emplois fonctionnels, Prof. lycée pro., Prof des écoles ou Conservateur, Bibliothécaire)), aucun effet inégalitaire au sein du corps n'est analysé : la ligne est alors laissée vide. La contribution aux résultats globaux d'Avignon Université ne porte alors en effet que sur l'effet ségrégation des corps : cf ci-dessus.

| liste des corps | rémunération mensuelle moyenne | | effectifs physiques | | effectifs (ETPT) | | Taux moyen de temps partiel | |
|--|--------------------------------|---------|---------------------|--------|------------------|--------|-----------------------------|--------|
| | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes |
| 0000 - Emplois fonctionnels | 7 409 € | | 4 | 0 | 4 | 0 | 100,0% | |
| 0059 - PRAG | 4 227 € | 4 545 € | 12 | 18 | 11 | 18 | 95,7% | 100,0% |
| 0513 - IGE RG | 3 905 € | 3 530 € | 14 | 24 | 14 | 24 | 98,6% | 99,4% |
| 0514 - ASI RF | 3 300 € | 3 141 € | 8 | 7 | 8 | 7 | 100,0% | 97,2% |
| 0520 - Professeur des universités | 6 321 € | 6 082 € | 39 | 14 | 39 | 14 | 100,0% | 100,0% |
| 0525 - Maître de conférences | 4 586 € | 4 598 € | 98 | 73 | 98 | 73 | 100,0% | 100,0% |
| 0557 - PRCE et assimilés | 4 002 € | 3 987 € | 9 | 4 | 9 | 4 | 98,9% | 100,0% |
| | | | | | | | | |
| 0608 - Magasinier des bibliothèques | 2 160 € | 2 155 € | 1 | 5 | 1 | 4 | 100,0% | 95,7% |
| 0862 - IGR RF | 5 269 € | 4 644 € | 7 | 5 | 7 | 5 | 97,0% | 100,0% |
| 1032 - Professeur EPS | 3 984 € | 3 881 € | 6 | 1 | 6 | 1 | 100,0% | 100,0% |
| 1035 - Professeur des écoles | 4 137 € | | 0 | 0 | 0 | 0 | 100,0% | |
| 1094 - Conservateur général bibliothèques | 5 151 € | | 1 | 0 | 1 | 0 | 100,0% | |
| 1095 - Conservateur des bibliothèques | | 4 823 € | 0 | 4 | 0 | 4 | | 100,0% |
| 1096 - Bibliothécaire | | 3 192 € | 0 | 1 | 0 | 1 | | 100,0% |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | 4 802 € | | 2 | 0 | 2 | 0 | 100,0% | |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État | 4 335 € | 4 020 € | 5 | 4 | 5 | 4 | 100,0% | 100,0% |
| 1615 - ATRF | 2 140 € | 2 159 € | 11 | 27 | 11 | 25 | 98,9% | 92,3% |
| 1636 - SAENES | 2 535 € | 2 596 € | 1 | 12 | 1 | 12 | 100,0% | 94,8% |
| 1637 - ADJENES | 2 273 € | 2 140 € | 4 | 27 | 4 | 26 | 100,0% | 96,2% |
| 1658 - TECH RF | 2 605 € | 2 481 € | 21 | 27 | 21 | 26 | 99,3% | 95,2% |
| 1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé | 2 814 € | 2 605 € | 4 | 6 | 4 | 6 | 100,0% | 90,0% |

Ce premier tableau présente les rémunérations moyennes des hommes et des femmes.

En 2022 les Enseignants titulaires sont les plus nombreux à AU : 274 contre 223 BIATSS. Du point de vue des filières viennent d'abord les ITRF (146) puis les AENES (56) et enfin la filière Bibliothèque (22).

Chez les Enseignants-chercheurs, il y a 43 % de MCF femmes pour 57 % d'hommes. Les hommes professeurs sont quant à eux presque 3 fois plus nombreux que les femmes professeures. Chez les enseignants, seules les agrégées sont très légèrement plus nombreuses (18 contre 11 hommes). Les autres corps sont davantage occupés par des hommes.

Dans la filière administrative ITRF, la parité est globalement davantage respectée même s'il y a plus de femmes que d'hommes au sein de la plupart des grades (sauf ASI et IGR).

Dans celle des AENES, les femmes sont 5 à 14 fois plus nombreuses (SAENES et ADJAENES) sauf dans les postes de direction où les hommes sont légèrement plus nombreux (5 contre 4).

Enfin, dans la filière Bibliothèque on note une féminisation globale des métiers (25 à 60% de plus de femmes que d'hommes), y compris chez les conservateurs (4 femmes pour 1 homme).

Les emplois fonctionnels sont quant à eux exclusivement masculins. Ils étaient 4 en 2022 à Avignon Université : l'Agent comptable, le DGS et les 2 DGA (RH et Finance).

| liste des corps | rémunération mensuelle moyenne | | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB | effet démographique du corps | effet primes à C-G-E identique lié à | | | | | |
|--|--------------------------------|---------|---------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------|---|----------------------------|--|--|--|----------------------------------|
| | hommes | femmes | | | | | sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | temps ou cycles de travail | résultats / performance / engagement professionnel | fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | autres primes et écarts résiduels sur traitement | |
| | | | | | | | | | | | | récompenses / primes accessoires |
| 0000 - Emplois fonctionnels | 7 409 € | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 0059 - PRAG | 4 227 € | 4 545 € | 0,91 | 0,93 | 7,07 | 134 € | 0 € | 143 € | 0 € | 28 € | 14 € | -1 € |
| 0513 - IGE RG | 3 905 € | 3 530 € | 0,71 | 0,69 | 4,12 | -205 € | -10 € | -10 € | 3 € | 1 € | -145 € | -9 € |
| 0514 - ASI RF | 3 300 € | 3 141 € | 0,61 | 0,60 | 2,45 | -343 € | 50 € | -26 € | -3 € | 2 € | 151 € | 9 € |
| 0520 - Professeur des universités | 6 321 € | 6 082 € | 0,88 | 0,87 | 9,00 | -68 € | 0 € | 6 € | 31 € | 30 € | -231 € | -8 € |
| 0525 - Maître de conférences | 4 586 € | 4 598 € | 1,00 | 1,00 | 3,88 | -30 € | 0 € | -29 € | 31 € | 29 € | 15 € | -5 € |
| 0557 - PRCE et assimilés | 4 002 € | 3 987 € | 0,50 | 0,53 | 5,02 | -911 € | -5 € | 684 € | 0 € | 66 € | 139 € | 12 € |
| 0608 - Magasinier des bibliothèques | 2 160 € | 2 155 € | 0,29 | 0,29 | 4,39 | 174 € | 32 € | 0 € | 19 € | 0 € | -234 € | 4 € |
| 0862 - IGR RF | 5 269 € | 4 644 € | 0,30 | 0,33 | 10,59 | -1 437 € | 0 € | 0 € | 32 € | 7 € | 768 € | 4 € |
| 1032 - Professeur EPS | 3 984 € | 3 881 € | 0,18 | 0,19 | 4,14 | -1 260 € | 0 € | -192 € | 0 € | 0 € | 1 339 € | 10 € |
| 1035 - Professeur des écoles | 4 137 € | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 1094 - Conservateur général bibliothèques | 5 151 € | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 1095 - Conservateur des bibliothèques | | 4 823 € | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 1096 - Bibliothécaire | | 3 192 € | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | 4 802 € | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État | 4 335 € | 4 020 € | 0,22 | 0,21 | 1,84 | 675 € | 0 € | -716 € | -148 € | 22 € | -145 € | -3 € |
| 1615 - ATRF | 2 140 € | 2 159 € | 0,62 | 0,62 | 1,84 | -58 € | 32 € | 6 € | 3 € | 6 € | 21 € | 10 € |
| 1636 - SAENES | 2 535 € | 2 596 € | 0,07 | 0,07 | 1,50 | 102 € | 0 € | 0 € | 4 € | -2 € | -50 € | 7 € |
| 1637 - ADJENES | 2 273 € | 2 140 € | 0,42 | 0,42 | 0,49 | -155 € | 8 € | -4 € | 13 € | 2 € | -3 € | 6 € |
| 1658 - TECH RF | 2 605 € | 2 481 € | 0,67 | 0,70 | 4,37 | -46 € | 13 € | -5 € | 4 € | 7 € | -94 € | -4 € |
| 1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé | 2 814 € | 2 605 € | 0,20 | 0,20 | 0,53 | -185 € | 38 € | -15 € | -59 € | -13 € | 18 € | 7 € |

2022

Ce deuxième tableau représente, par corps ou équivalent, la décomposition de l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre l'effet démographique et l'effet prime, lui-même divisé en catégories d'indemnités.

la DGAFP précise que les indicateurs de qualité (mixité salaire et mixité emploi) permettent de voir si les résultats d'un corps sont exploitables. Ces indicateurs doivent être le plus proche de la valeur 1 (surligné en jaune) ; dans le cas contraire la valeur est surlignée en bleu clair, voir bleu foncé quand il y a absence totale de mixité.

En 2022 l'effet démographique du corps est en faveur des femmes pour les SAENES (132€), les PRAG (134€), les Magasiniers des bibliothèques (174€) et les Attachés d'administration (675€).

Pour autant, certains corps d'emplois affichent des différences très importantes, et cette fois-ci- en faveur des hommes : IGR (-1 437€), Professeurs d'EPS (-1 260€), PRCE (-91€), ASI (-343€), Bibliothécaire assistants spécialisés (-185€). Compte tenu que ces corps progressent en nombre de femmes (sauf chez les ASI), ces chiffres semblent indiquer une forte progression en âge des hommes dans ces corps, ce qui impliquerait que les femmes ayant nouvellement intégré ces corps sont relativement plus jeunes que les hommes.

L'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel a fortement diminué pour tous les corps. Seul le corps des IGE est défavorable aux femmes. Il s'agit là peut-être d'une conséquence de la généralisation du télétravail qui offre plus de flexibilité dans l'équilibre des temps de vie et impose moins qu'auparavant le recours au temps partiel.

L'effet primes lié aux « fonctions / sujétions non indexées sur le traitement » correspond au RIFSEEP (IFSE+CIA) pour les BIATSS et aux primes de recherche, etc. pour les Enseignants-chercheurs. Il était globalement en faveur des hommes en 2022, en particulier chez les magasiniers, PR, IGE et attachés. A l'inverse cet effet est en faveur des femmes chez les IGR et PRCE.

| liste des corps | écarts rémunération F-H | | Indicateur mixité salaire | Indicateur mixité emploi | Indicateur qualité TIB | effet démographique du corps/H | effet primes/H à C-G-E identique lié à | | | | | |
|--|-------------------------|------|---------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|---|----------------------------|--|----------------------------|--|--|
| | % (F-H)/H | | | | | | sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | temps ou cycles de travail | résultats / performance / engagement professionnel | rémunération s accessoires | fonctions / sujétions non indexées sur le traitement | autres primes et écarts résiduels sur traitement |
| 0000 - Emplois fonctionnels | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0059 - PRAG | 7,5% | 0,91 | 0,93 | 7,07 | 3,2% | 0,0% | 3,4% | 0,0% | 0,7% | 0,3% | 0,0% | 0,0% |
| 0513 - IGE RG | -9,6% | 0,71 | 0,69 | 4,12 | -5,2% | -0,2% | -0,3% | 0,1% | 0,0% | -3,7% | -0,2% | -0,2% |
| 0514 - ASI RF | -4,8% | 0,61 | 0,60 | 2,45 | -10,4% | 1,5% | -0,8% | -0,1% | 0,1% | 4,6% | 0,3% | 0,3% |
| 0520 - Professeur des universités | -3,8% | 0,88 | 0,87 | 9,00 | -1,1% | 0,0% | 0,1% | 0,5% | 0,5% | -3,7% | -0,1% | -0,1% |
| 0525 - Maître de conférences | 0,3% | 1,00 | 1,00 | 3,88 | -0,6% | 0,0% | -0,6% | 0,7% | 0,6% | 0,3% | -0,1% | -0,1% |
| 0557 - PRCÉ et assimilés | -0,4% | 0,50 | 0,53 | 5,02 | -22,8% | -0,1% | 17,1% | 0,0% | 1,6% | 3,5% | 0,3% | 0,3% |
| 0608 - Magasinier des bibliothèques | -0,3% | 0,29 | 0,29 | 4,39 | 8,0% | 1,5% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | -10,8% | 0,2% | 0,2% |
| 0862 - IGR RF | -11,9% | 0,30 | 0,33 | 10,59 | -27,3% | 0,0% | 0,0% | 0,6% | 0,1% | 14,6% | 0,1% | 0,1% |
| 1032 - Professeur EPS | -2,6% | 0,18 | 0,19 | 4,14 | -31,6% | 0,0% | -4,8% | 0,0% | 0,0% | 33,6% | 0,2% | 0,2% |
| 1035 - Professeur des écoles | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1094 - Conservateur général bibliothèques | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1095 - Conservateur des bibliothèques | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | | | | | | | |
| 1096 - Bibliothécaire | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | | | | | | | |
| 1518 - Professeur de lycée professionnel | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1583 - Attaché d'administration de l'État | -7,3% | 0,22 | 0,21 | 1,84 | 15,6% | 0,0% | -16,5% | -3,4% | 0,5% | -3,3% | -0,1% | -0,1% |
| 1615 - ATRF | 0,9% | 0,62 | 0,62 | 1,84 | -2,7% | 1,5% | 0,3% | 0,2% | 0,3% | 1,0% | 0,4% | 0,4% |
| 1636 - SAENES | 2,4% | 0,07 | 0,07 | 1,50 | 4,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | -0,1% | -2,0% | 0,3% | 0,3% |
| 1637 - ADJENES | -5,9% | 0,42 | 0,42 | 0,49 | -6,8% | 0,3% | -0,2% | 0,6% | 0,1% | -0,1% | 0,3% | 0,3% |
| 1658 - TECH RF | -4,8% | 0,67 | 0,70 | 4,37 | -1,8% | 0,5% | -0,2% | 0,2% | 0,3% | -3,6% | -0,1% | -0,1% |
| 1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé | -7,4% | 0,20 | 0,20 | 0,53 | -6,6% | 1,4% | -0,5% | -2,1% | -0,4% | 0,6% | 0,2% | 0,2% |

Troisième tableau

Ce troisième tableau présente les mêmes résultats que le deuxième tableau mais en pourcentage du salaire moyen des hommes par corps.

Source : outils DGAFP

L'outil de la DGAFP est un tableau Excel avec Macro qui analyse les données de paie annuelle de la DRFIP (« données de rémunération ») issues d'une requête depuis India-Rému. Celle-ci a été obtenue à Avignon Université auprès de l'agence comptable (requête restitution « REMU – RSC 02 - Rémunérations PAF »). Ces données sont regroupées par Corps / grade / échelon selon la nomenclature NNE

Egalité professionnelle

Femmes dans des postes de direction en 2022

42,5 % des femmes enseignantes titulaires ont des responsabilités : Charges administratives et/ou Responsabilités pédagogiques.
En 2021, cette part était de 41,6 %

Sur 219 responsabilités, 93 sont occupées par des femmes.

46,4 % des postes de direction (Direction de composante, de service, responsabilité administrative) sont occupés par des femmes.

5 femmes occupent des postes de direction : Directrices, Responsables Administratives

Partie 4

Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle

La médecine de prévention

Depuis 2021, Avignon Université a pu conventionner avec un prestataire : le CDG84.

Les visites se font sur un seul site, au CDG84 de Montfavet proche du campus d'Agroparc. Pour les agent.e.s du centre ville, il est possible de s'y rendre gratuitement par bus en demandant des tickets à l'accueil du campus HA .

| Convocations (nbre agents) | 2022 |
|--|------|
| Visites périod. et réglementaires* | 177 |
| Visites à la demande des agents | 9 |
| Visites à la demande de l'administration | 22 |

* Visites réglementaires : après maternité, reprise après CLM, reprise à temps complet, ...

Le handicap

La prise en compte de leur situation de handicap (demande d'une reconnaissance de travailleur handicapé, demande de carte mobilité inclusion, existence d'un taux d'invalidité, etc...) a permis aux agents et agentes concerné.e.s de préciser leurs besoins afin de faire valoir leurs droits à un traitement équitable vis à vis de leurs collègues. Ce traitement équitable consiste à compenser leurs difficultés par un aménagement d'environnement ou d'organisation de leur travail : aménagement de poste de travail, temps partiel de droit, priorité pour les mutations, prise en compte du handicap dans le dossier retraite, bonification des chèques vacances, place de parking plus proche de son lieu de travail, etc.

L'accompagnement individuel

Les personnes en situation de handicap sont reçues individuellement par la correspondante handicap. Celle-ci sollicite si nécessaire l'avis du médecin de prévention et missionne, le cas échéant, les compétences d'un ergonome de Cap'emploi. Ceux-ci peuvent à leur tour solliciter une expertise plus pointue par exemple sur la compensation de certains handicaps visuels, l'accompagnement d'une maladie mentale spécifique, des analyses biologiques complémentaires, une expertise médicale. Ensemble, ils élaborent le détail des aménagements à réaliser. Au final, la CH valide avec la personne en situation de handicap les réponses qui seront apportées à ses besoins exprimés. Cela se manifeste le plus souvent pour des équipements et un aménagement du temps de travail.

Du point de vue du taux d'emploi, au 31/12/2022, date de l'observation, 44 personnels étaient déclarés en situation de handicap à Avignon Université, soit 4 de plus que l'an dernier.

| Année (N) (au 1er janv) | nbre ETR* | Nbre ETR* BOE** | TE *** | TE univ. Françaises (1) | TE BIATSS | TE EC |
|-----------------------------------|------------|--------------------|---------------|-------------------------------|----------------|---------------|
| 2022 (déclaré en 2023) ETR | 719 | 44 | 6,12 % | nc | 10,34 % | 2,16 % |
| 2021 (déclaré en 2022) ETR | 723 | 40 | 5,53 % | nc | 9,22 % | 2,13 % |
| 2020 (déclaré en 2021) ETR | 695 | 39 | 5,61 % | 3,62 % | 9,04 % | 2,40 % |
| 2019 (déclaré en 2020) ETR | 667 | 40 | 6,00 % | 3,41 % | 11,29 % | 1,40 % |
| 2018 (déclaré en 2019) ETR | 670 | 37 | 5,52 % | 3,11 % | 10,13 % | 1,33 % |

* Emplois totaux rémunérés

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

*** TE = Taux d'emploi = % de BOE parmi les ETR (1) Source : Note de service annuelle relative au handicap, le 04/06/2021

Evolution de l'effort consacré par Avignon Université à la SQVT

| | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Action sociale (hors restauration) | 33 533 € | 17 677 € | 19 986 € | 25 161 € |
| Restauration des personnels | 8 116 € | 9 984 € | 5 657 € | 13 182 € |
| Médecine prévention (dont 1/70 : GAT*) | 54 795 € | 54 600 € | | |
| Assistante sociale (dont 1/8 : GAT*) | 15 198 € | 15 777 € | 14 975 € | 14 578 € |
| Psychologue du travail (dont 1/4 : GAT*) | 38 256 € | 38 491 € | 26 935 € | 41 990 € |
| Animateur Cellule Veille Sociale (GAT*) | 8 506 € | 9 168 € | 6 593 € | 10 771 € |
| TOTAL actions du Pôle SQVT | 158 403 € | 145 697 € | 74 145 € | 105 683 € |
| Événements Présidence | 10 549 € | nc | 1 513 € | 7 800 € |
| Caspua (association des personnels) | 22 900 € | 22 900 € | 22 900 € | 22 900 € |
| TOTAL QVT | 191 852 € | 168 597 € | 98 558 € | 136 383 € |

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

NB : La SQVT au sens large, englobe aussi les actions d'autres services en faveur du bien-être ou de la santé des personnel.le.s. Nous faisons ici particulièrement référence aux actions menées par le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) qui a maintenu nombre de ses actions en 2020 et 2021 durant la période Covid pour le bien être physique des personnels et a repris ses activités en 2022. De nombreux services et composantes portent des initiatives qui contribuent à la qualité de vie au travail des personnels. Le Pôle SQVT contribue à diffuser ces actions.

En 2022, les dépenses d'action sociale ont à leur tour repris leur niveau d'avant Covid. L'eOTP présente donc une augmentation de 50k€ par rapport à 2019.

La répartition des dépenses évolue globalement depuis 5 ans vers une augmentation du budget alloué à la prévention des RPS (cf le rapport du GAT)

L'inclusion

Egalité Femmes / Hommes

L'inclusion c'est d'abord la mise en œuvre d'une partie des 110 mesures du Plan d'action d'Avignon Université, pour l'égalité femmes/hommes, lutte contre les discriminations, les VSS et le harcèlement.

En 2022 voici les actions menées à bien :

- Sensibilisation des encadrant.e.s via des modules dans les formations de management,
- Formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires : DRH, correspondants égalités, docteur.e.s, Assistant.e.s de prévention.
- Seconde Édition d'un Rapport social unique entièrement genré (2021 et 2022).
- Formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels au respect du principe d'égalité professionnelle
- Mise en ligne sur l'intranet d'un guide pour le recrutement sans discrimination, diffusion de vidéos contre les stéréotypes de genre et les discriminations.
- Promotion de l'écriture inclusive et la règle de proximité auprès de la direction de la communication, de la cellule APUI et du LIA

L'analyse des écarts de rémunération est effectuée chaque année* depuis 2020. AU est remonté jusqu'en 2015 afin de mieux voir les tendances. Un bilan dédié est consacré à cette thématique. Ce bilan est à destination de tous et toutes sur l'intranet d'AU (eDocs).

En résumé, l'analyse des données de 2015 à 2022 montre une stabilisation de la sous rémunération des femmes. La cause principale des écarts constatés est due à l'effet démographique des corps c'est à dire à la sur-représentation des hommes dans les corps les mieux rémunérés, doublée d'une surreprésentation dans les fonctions les plus rémunératrices (directions diverses et variées).

Mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle

De nombreux dispositifs à AU sont susceptibles de détecter d'éventuels problèmes de discrimination. Pour autant, ni la cellule d'écoute animée par une psychologue du travail ni la permanence de l'assistante sociale n'ont permis, depuis leur mise en place de faire remonter des problèmes de discriminations au sein des personnels d'Avignon Université. La cellule de veille sociale, le GAT, qui centralise toutes les informations remontées par les 7 professionnels (médecin de prévention, assistante sociale, représentant de la direction de la DRH, responsable du Pôle Santé qualité de vie au travail de la DRH, Psychologue du travail et Préventrice), n'a pas non plus à ce jour eu connaissance de problématiques dans ce domaine. Les équipes spécialisées d'Avignon Université restent cependant toujours vigilantes.

C'est dans cet esprit qu'Avignon Université a travaillé en 2022 sur un dispositif de signalement qui propose explicitement la possibilité de signaler des problèmes de discrimination liés à la diversité.

Avignon Université a également identifié une personne ressource pour les problématiques LGBTQI+, sur les neuro-atypies (dont l'autisme) et sur la santé mentale. Celle-ci a noué des relations avec les associations LGBT locales et nationales, elle est identifiée comme référente autisme dans le cadre du réseau des universités "Aspi'friendly" et fait partie du réseau de santé mentale du Vaucluse et participe à ses réunions de coordinations. Elle est en contact avec ses homologues à Avignon Université et à l'INRAe.

En 2022, Avignon Université avait également au sein de sa gouvernance une personne très impliquée, à la fois Vice Président du Conseil d'Administration et Vice Président égalité. Ce relais politique a permis de développer une UEO de 3 jours sur les violences de genre qui forme une centaine d'étudiants chaque année sur les violences sexuelles et sexistes, la lutte contre la prostitution subie et les minorités soumises à une domination de genre spécifique (personnes racisées, en situation de handicap, lgbtqi+, etc). Il a permis de soutenir financièrement la communication concernant le futur lancement du dispositif de signalement : vidéo, flyer, nom de domaine dédié, ...

Concernant le handicap le parti pris à été celui d'une rencontre systématique, d'une posture bienveillante et d'une grande écoute allant jusqu'à permettre aux personnes de choisir le détail de leur équipement.

Entre 2016 et 2017, des séances de sensibilisation aux situations de handicap avec l'aide de serious games ont aussi été organisées dans tous les services administratifs afin de banaliser les handicaps (ce type d'actions, même adaptées, n'ont pas trouvé grâce auprès des laboratoires et les enseignant.e.s, contribuant à la différence de 8% des RQTH entre Enseignants et BIATSS.

Cette approche a très rapidement permis de monter à un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de plus de 6% en 2 ans.

La stabilité des équipes (même correspondante handicap depuis 7 ans), la sensibilisation autour des sociétés employant des personnes en situation de handicap (ESAT Etablissements ou services d'aide par le travail) afin d'augmenter la sollicitation des personnels pour l'achat de biens et prestations auprès d'elles), l'ouverture à des handicaps non-pris en compte précédemment (trouble du comportement, vision, dépression, ...) des nouveaux services proposés (médiation pour l'établissement des emplois du temps, travail en amont avec la préventrice sur des personnes en souffrance sans pour autant être reconnu en situation de handicap, accompagnement par prestataire spécialisé pour le retour à l'emploi des personnes en troubles psychiques) ont permis de maintenir AU à ce niveau jusqu'à dépasser en 2022 le seuil des 6%.

Aujourd'hui il fait mieux vivre à AU en handicap qu'il y a dix ans.

Plus généralement, l'envoi régulier d'information concernant tous les domaines de la diversité et des discriminations : racisme, validisme, égalité F/H, handicap, problématiques LGBTQI+, etc. (cf la News QVT ci-dessus) a contribué à l'apaisement des tensions liées à la diversité.

Ces tensions sont également mieux prises en compte à travers la mise en place d'un service de médiation des conflits en 2022, et sa déclinaison en une procédure de résolution des conflits spécifiques aux doctorant et doctorantes en situation de conflit avec une personne de l'équipe de direction de thèse.

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 |
| BAS / BIBAS | | Bibliothécaire adjoint spécialisé / Bibliothécaire assistant spécialisé (depuis l'intégration dans le nouvel espace statutaire) |
| BDS | | Base de Données Sociales |
| BIATSS | | Personnels de bibliothèques, ingénieurs administratifs techniques, sociaux et de santé |
| BIEP | | Bourse Interministérielle de l'Emploi Public |
| BOE | | Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi |
| C | CA | Conseil d'administration |
| | CACR | Conseil Académique Restreint |
| | CAR | Conseil d'administration restreint |
| | CAS Pensions | Compte d'affectation spécial pensions |
| | CASPUA | Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon |
| | CASU | Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire |
| | CDD | Contrat à durée déterminée |
| | CDI | Contrat à durée indéterminée |
| | CET | Compte Épargne Temps |
| | CFVU | Commission de la Formation et de la Vie Universitaire |
| | CHS | Comité d'hygiène et de sécurité |
| | CHSCT | Comité hygiène et sécurité et condition de travail |
| | CIA | Complément indemnitaire annuel |
| | CLD | Congé de longue durée |
| | CLM | Congé de longue maladie |
| | CNRS | Centre national de recherche scientifique |
| | CNU | Conseil national des universités |
| | CPE | Commission Paritaire d'Établissement |

| | | |
|----------|----------|---|
| | CPU | Conférence des présidents d'universités |
| | CR | Commission de la Recherche |
| | CRDS | Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale |
| | CRCT | Congé pour recherche ou conversion thématique |
| | CROUS | Centre régional des œuvres universitaires et sociales |
| | CS | Conseil Scientifique |
| | CSA | Comité Social d'Administration |
| | CSG | Contribution Sociale Généralisée |
| | CT | Comité Technique |
| | CVEC | Contribution de vie étudiante et de campus |
| D | DGAFP | Direction générale de l'administration et de la fonction publique |
| | 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 |
| | FSDIE | Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes |
| G | GIPA | Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat |
| | GRH | Gestion des Ressources Humaines |
| | GVT | Glissement Vieillesse Technicité |
| H | HCERES | Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur |
| I | IAT | Indemnité d'Administration et de Technicité |
| | IATOSS | Ingénieurs Administratifs Techniques Ouvriers de Service et de Santé |
| | IFSE | Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise |
| | IFTS | Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires |
| | IGE | Ingénieur d'Étude de recherche et de formation |
| | IGR | Ingénieur de Recherche et de formation |
| | INM | Indice nouveau majoré |
| | INRA | Institut national de la recherche agronomique |
| | IRCANTEC | Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques |
| | ITRF | Ingénieur et Technicien de Recherche et de Formation |
| | IUF | Institut universitaire de France |

| | | |
|-----|---------------------------------|--|
| L | LRU | Loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités |
| | LOLF | Loi Organique relative aux Lois de Finances |
| M | MAST | Maître de conférences associé (à temps partiel) |
| | MCF | Maître de conférences |
| | MLE | Maître de langues étrangères |
| N | NBI | Nouvelle bonification indiciaire |
| | NCU | Nouveaux Cours Universitaire |
| O | OREMS | Outil des Remontées des Emplois et de la Masse Salariale |
| P | PA | Prime d'Administration |
| | PACTE | Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'État |
| | PAS | Prélèvement à la source |
| | PAST | Professeur associé (à temps partiel) |
| | PCA | Prime pour Charges Administratives |
| | PEDR | Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche |
| | PEP | Place de l'Emploi Public |
| | PEPS | Professeur d'Education Physique et Sportive |
| | PES | Prime d'Excellence Scientifique |
| | PFI | Prime de Fonction Informatique |
| | PFR | Prime de Fonction et de Résultat |
| | PIA | Programme d'Investissement d'Avenir |
| | PLP | Professeur de lycée professionnel |
| | PPCR | Parcours professionnels, carrières et rémunérations |
| | PPRS | Prime de Participation à la Recherche Scientifique |
| | PR | Professeur des universités |
| | PRAG | Professeur agrégé |
| | PRCE | Professeur certifié |
| | PRES | Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur |
| | PRP | Prime de Responsabilité Pédagogique |
| PUF | Plan Universitaire de Formation | |
| Q | QVT | Qualité de Vie au Travail |
| R | RAEP | Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle |
| | RAFP | Retraite Additionnelle de la Fonction Publique |
| | RCE | Responsabilités et Compétences Élargies |
| | REFERENS | REFérentiel des Emploi-types de Recherche et de l'ENseignement Supérieur |
| | REME | REpertoire des Métiers |
| | RIFSEEP | Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel |
| | RSU | Rapport Social Unique |

| | | |
|----------|--------|--|
| S | SAENES | Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur |
| | SAFIRE | Service d'Accompagnement à la Formation, l'Insertion, la Réussite et l'Entrepreneuriat |
| | SFTLV | Service de la Formation Tout au Long de la Vie |
| | SGEPES | Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur |
| | SISE | Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant |
| | SQVT | Santé Qualité de Vie au Travail |
| | STAPS | Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives |
| | SUAPS | Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives |
| T | TCH RF | Technicien de Recherche et de Formation |
| | TEPA | Travail Emploi et Pouvoir d'Achat |
| | TICE | Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Éducation |
| U | UFR | Unité de Formation et de Recherche |

Remerciements

Remerciements particuliers à tous les personnels et services qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport social unique :
Présidence, DRH, DFACI, DAGAP, Direction des Etudes et de la Scolarité, SUAPS, Maison de la culture et de la vie de campus, Maison de la communication, DPI

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

Mise en page : Direction des Ressources Humaines

Rapport Social Unique résultant de l'observation des données au 31 décembre 2022

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

MESRI – DGRH A1-1 – RHSupInfo au 31/12/2022

Notes de la DGRH -Enseignement supérieur, Note flash du SIES MESR

Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2022, 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



UNIV-AVIGNON.FR