

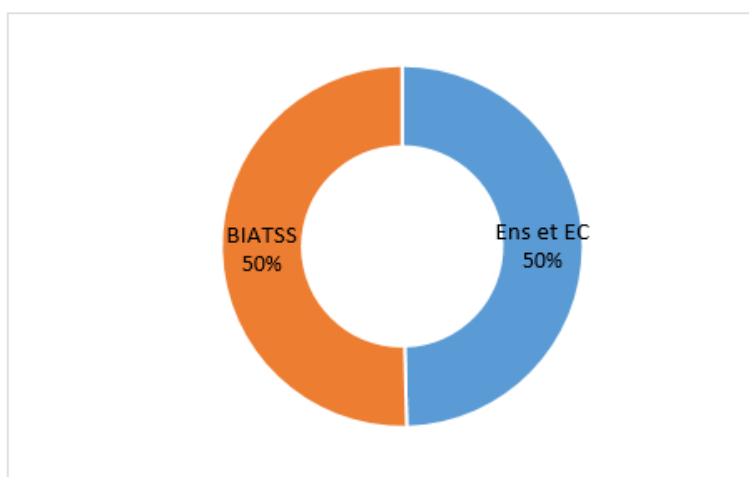
Rapport social unique 2023

Avignon Université

Partie 1 : Caractéristiques des emplois et situation des agents	4
1. Les effectifs physiques enseignants.....	5
1.1 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs	5
1.2 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services	11
1.3 Répartition des étudiants dans les composantes	11
1.4 Encadrement des étudiants dans les composantes	12
2. Les effectifs physiques BIATSS.....	13
2.1 Répartition des effectifs BIATSS.....	13
2.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services	17
2.3 Répartition des effectifs des Services centraux.....	20
2.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes.....	22
3. La masse salariale	23
Partie 2 : Recrutements, parcours professionnels, avancements et promotions	28
1. Les recrutements	29
2. Parcours professionnels	33
3. Avancements et promotions	34
4. Formation	41
5. Dialogue social.....	43
Partie 3 : Situation comparée des femmes et des hommes et son évolution	45
1. La démographie	46
1.1 Répartition par sexe et par âge.....	46
1.2 Répartition par sexe	52
1.3 Pyramide des âges des personnels.....	56
2. Organisation du travail, santé et sécurité au travail	57
2.1 Quotité de travail	57
2.2 Télétravail.....	59
2.3 Compte Epargne Temps (CET)	60
2.4 Accidents de service, de trajet, maladies professionnelles	61
2.5 Absence pour raison de santé	62
3. Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	63
3.1 Ecart de rémunération globaux en 2023.....	64
3.2 Résultats de l'année 2023.....	65
Partie 4 : Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle	69
Glossaire	73

Partie 1 : Caractéristiques des emplois et situation des agents

Au 31/12/2023, Avignon Université comptabilise au total 760 agents titulaires et contractuels dont 377 personnels enseignants et 383 personnels BIATSS, soit 49,6% d'enseignants pour 50,4% 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 (vacataires d'enseignement et vacataires administratifs).

	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
Total personnels Enseignants	377	378	387	-2,6%
Total personnels BIATSS	383	363	367	4,4%
Ensemble du personnel	760	741	754	0,8%

1. Les effectifs physiques enseignants

1.1 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

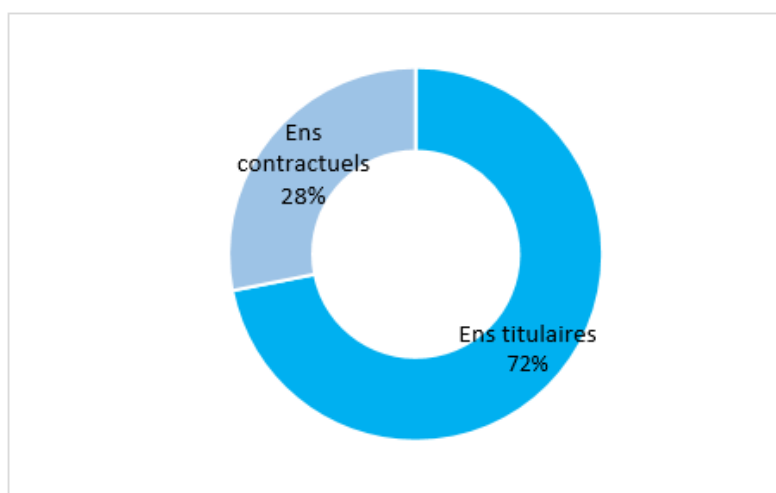
Parmi les 377 personnels enseignants que compte l'établissement, 59,2% sont des enseignants-chercheurs (74,9% MCF et 25,1% PR). Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 12,7% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 28,1%.

Population	Sous-total 2023	Corps	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
Enseignants chercheurs	223	PR	56	57	55	1,8%
		MCF	167	168	169	-1,2%
Enseignants	48	PRAG	29	29	30	-3,3%
		PRCE	11	14	13	-15,4%
		EPS	6	6	7	-14,3%
		PLP	2	2	2	0,0%
		Ens. 1er degré			1	-100,0%
Total personnels enseignant fonctionnaires			271	276	277	-2,2%

Contrats	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
ATER	23	22	27	-14,8%
Lecteurs / Maîtres langues	4	4	6	-33,3%
Doctorants contractuels*	57	53	53	7,5%
Associés PAST et MAST	2	3	5	-60,0%
Enseignants contractuels	14	15	14	0,0%
Post-doctorants	6	5	5	20,0%
Total personnels contractuels	106	102	110	-3,6%

(*) Au 31/12/2023 sur les 57 contrats doctoraux en cours, 30 ont un financement ministériel, 27 sont financés sur d'autres ressources (financement régional, Écoles Normales Supérieures, Agence Nationale de la Recherche ou par l'établissement pour les chaires partenariales).

	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
Effectifs totaux personnels Enseignants	377	378	387	-2,6%



→ 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 61,6% contre 20,7% pour les PR.

Malgré une progression des PR de 0,8 points entre 2021 et 2022 et ensuite une stabilisation, ces chiffres ne reflètent pas encore la tendance au niveau national où la part des PR représente 24,6% des effectifs contre 53,8% pour les MCF. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quant à elle inférieure au niveau national à hauteur d'environ 4%.

Population	Répartition Avignon Université	Répartition nationale
PR	20,7%	24,6%
MCF	61,6%	53,8%
Enseignants 2nd degré	17,7%	21,6%
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.

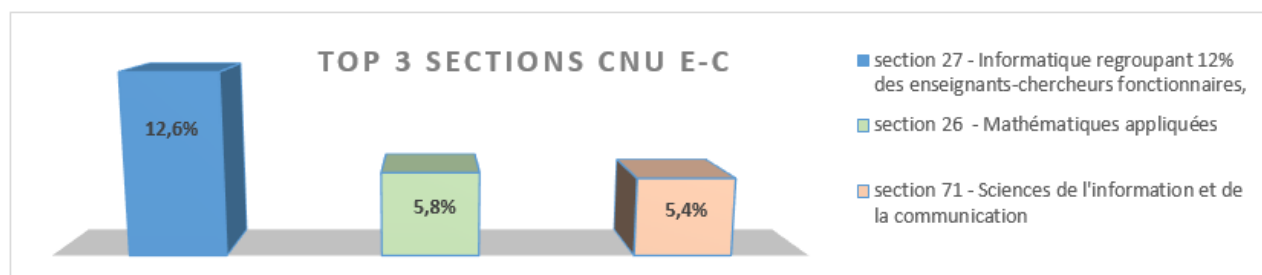


Tableau 1 :

Secteur disciplinaire	Code	Section CNU	PR			MCF			TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
			F	H	Part femmes Avignon Université	F	H	Part femmes Avignon Université			
Droit, économie et gestion	01	Droit privé et sciences criminelles				4	2	66,7%	6	7	8
	02	Droit public		1	0,0%	3	3	50,0%	7	7	6
	03	Histoire du droit et des institutions				1		100,0%	1	1	1
	04	Science politique		1		2	2	50,0%	5	5	5
	05	Sciences économiques		1	0,0%		4	0,0%	5	5	5
	06	Sciences de gestion		1	0,0%	4	2	66,7%	7	7	6
Lettres et sciences humaines	07	Sciences du langage	1		100,0%	1	1	50,0%	3	3	2
	08	Langues et littératures anciennes				1		100,0%	1	1	1
	09	Langues et littératures françaises	1		100,0%	3	1	75,0%	5	6	6

Tableau 1 (suite) :

Secteur disciplinaire	Code	Section CNU	PR			MCF			TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
			F	H	Part femmes Avignon Université	F	H	Part femmes Avignon Université			
Lettres et sciences humaines	10	Littératures comparées					1	0,0%	1	1	1
	11	Langues et littératures anglaises	1	1	50,0%	7	1	87,5%	10	11	13
	12	Langues et littératures germaniques				1		100,0%	1	1	1
	14	Langues et littératures romanes	1	1	50,0%	5	1	83,3%	8	8	8
	18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques	1		100,0%				1	1	1
	21	Histoire civilisations mondes anciens	1	2	33,3%	1	2	33,3%	6	7	6
	22	Histoire et civilisations mondes mod/cont	1	2	33,3%		4	0,0%	7	7	8
	23	Géographie physique humaine éco rég		3	0,0%	1	7	12,5%	11	11	11
	24	Aménagement de l'espace urbanisme		1	0,0%		1	0,0%	2	2	2
Sciences	25	Mathématiques		2	0,0%	2	3	40,0%	7	7	6
	26	Mathématiques appliquées et appl math	2	1	66,7%	2	8	20,0%	13	13	13
	27	Informatique	1	9	10,0%	2	16	11,1%	28	27	27
	31	Chimie théorique physique analytique		1	0,0%	1	1	50,0%	3	3	3
	32	Chimie organique minérale industrielle	2	1	66,7%	5	2	71,4%	10	12	12
	35	Structure et évolution de la terre planètes				1	2	33,3%	3	4	4
	36	Terre solide géodynamique enveloppes sup		2	0,0%	2	3	40,0%	7	7	7

Tableau 1 (suite et fin) :

Secteur disciplinaire	Code	Section CNU	PR			MCF			TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
			F	H	Part femmes Avignon Université	F	H	Part femmes Avignon Université			
Sciences (suite)	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	0,0%		3	0,0%	4	4	3
	64	Biochimie biologie moléculaire	1		100,0%	1		100,0%	2	2	2
	65	Biologie cellulaire				2	2	50,0%	4	4	4
	66	Physiologie		3	0,0%	5	3	62,5%	11	10	9
	67	Biologie des populations et écologie				2	3	40,0%	5	4	4
	68	Biologie des organismes	1	2	33,3%	2	2	50,0%	7	7	7
Pluri-disciplinaire	70	Sciences de l'éducation					1	0,0%	1	1	1
	71	Sciences de l'information communication		2	0,0%	7	3	70,0%	12	11	12
	74	Sciences tech. activités phys. sportives	1	2	33,3%	2	3	40,0%	8	7	8
Total			16	40	28,6%	72	95	43,1%	223	225	224

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

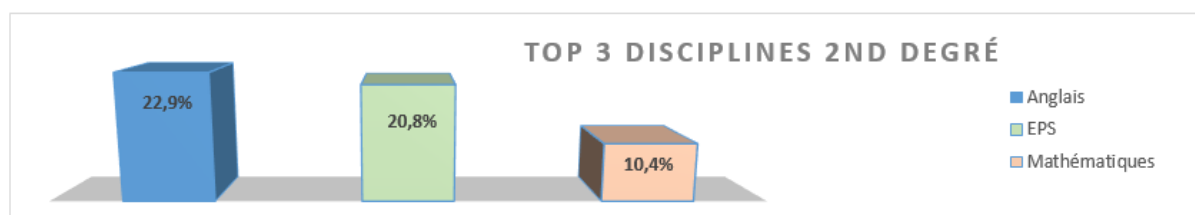


Tableau 2 :

Discipline	Libellé	PRAG		PRCE, PEPS, PLP		TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
		F	H	F	H			
0202	Lettres modernes		1	1		2	3	3
0421	Allemand	1				1	1	1
0422	Anglais	5	2	2	2	11	13	13
0426	Espagnol	1	1			2	2	2
0429	Italien	1				1	1	1
1100	Sciences économiques et sociales		1		1	2	2	2
1300	Mathématiques		4	1		5	5	5
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	10	11
2007	Sciences techniques industrielles				1	1	1	1
7100	Biochimie génie biologique	1			1	2	2	2
8010	Économie gestion	2			2	4	3	3
8052	Économie et gestion option Marketing	1			1	2	2	2
Total		18	11	6	13	48	51	53

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

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023		
	F	M	Total			F	M	Total			F	M	Total
UFR Sciences Technologies Santé	39	80	119	120	118	21	42	63	58	56	60	122	182
UFR Sciences Humaines et Sociales	12	27	39	39	41	6	8	14	15	20	18	35	53
UFR Arts Lettres et Langues	28	13	41	45	46	11	2	13	10	13	39	15	54
UFR Droit Économie Gestion	10	18	28	29	29	4	5	9	11	13	14	23	37
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	<i>50</i>	<i>58</i>	<i>108</i>	<i>113</i>	<i>116</i>	<i>21</i>	<i>15</i>	<i>36</i>	<i>36</i>	<i>46</i>	<i>71</i>	<i>73</i>	<i>144</i>
Sous-total UFR	89	138	227	233	234	42	57	99	94	102	131	195	326
Institut Universitaire de Technologie	18	21	39	38	37	2		2	3	3	20	21	41
SUAPS	1	2	3	3	4			0	0	0	1	2	3
SFTLV	1		1	1	1	1		1	1	1	2	0	2
SAFIRE	1		1	1	1			0	0	0	1	0	1
Maison de l'international			0	0	0	4		4	4	4	4	0	4
Total	110	161	271	276	277	49	57	106	102	110	159	218	377

La part de l'UFR STS augmente légèrement cette année et représente désormais 43,9% dans l'effectif titulaire et 48,2% de l'effectif global enseignant.

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 2022	Effectifs étudiants inscrits 2021
UFR Sciences Technologies Santé	2 557	34,3%	31,4%	2 503	2 550
UFR Sciences Humaines et Sociales	1 006	13,5%	22,0%	998	1 004
UFR Arts Lettres et Langues	1 526	20,5%	14,9%	1 436	1 603
UFR Droit Économie Gestion	1 859	24,9%	31,6%	1 730	1 661
Institut Universitaire de Technologie	498	6,7%	-	509	520
Formation Tout au Long de la Vie	14	0,2%	-	478	476
Total	7 460	100%	100%	7 654	7 814

(*) Les effectifs étudiants inscrits concernent les inscriptions administratives définitives de l'année universitaire 2022/2023.

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 en légère progression par rapport à l'an dernier et 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	182	2 557	7,1	Sciences - santé	7,2
UFR Sciences Humaines et Sociales	53	1 006	4,2	Lettres et sciences humaines	5,1
UFR Arts Lettres et Langues	54	1 526			
UFR Droit Économie Gestion	37	1 859	2,0	Droit économie AES	2,8
Institut Universitaire de Technologie	41	498	8,2	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	377	7 460	5,05	Total	5,04

→ 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	182	2 557	14,0	Sciences - santé	13,9
UFR Sciences Humaines et Sociales	53	1 006	19,0	Lettres et sciences humaines	19,7
UFR Arts Lettres et Langues	54	1 526	28,3		
UFR Droit Économie Gestion	37	1 859	50,2	Droit économie AES	35,1
Institut Universitaire de Technologie	41	498	12,1	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	377	7 460	19,79	Total	19,84

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 71% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 74% au niveau national.

C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 20% à Avignon Université contre 18% 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 2023	Corps	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
Emplois fonctionnels	2	DGS EPSCP	1	1	1	0,0%
		Agent comptable	1	1	1	0,0%
		Administrateur		1	2	-100,0%
AENES	44	AAE	10	11	10	0,0%
		SAENES	8	10	15	-46,7%
		ADJENES	26	29	32	-18,8%
ITRF	154	IGR	14	13	12	16,7%
		IGE	39	37	38	2,6%
		ASI	19	16	16	18,8%
		TECH	50	51	47	6,4%
		ATRF	32	37	40	-20,0%
Bibliothèques	20	Conservateur	4	5	5	-20,0%
		Bibliothécaire	2	2	1	100,0%
		BIBAS	9	9	11	-18,2%
		Magasinier	5	5	6	-16,7%
Total personnels fonctionnaires			220	228	237	-7,2%

A Avignon Université, la filière AENES est composée de 59,1% d'adjoints administratifs contre 49,7% au niveau national. 18,2% sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (28,3 % au niveau national).

La catégorie A représente 22,7% des effectifs de cette filière à Avignon Université (22% au niveau national).

Au niveau local, la filière ITRF est composée de 20,8% d'adjoints techniques (37,2% au niveau national) et 32,5% des effectifs appartiennent au corps des techniciens (28% des effectifs nationaux).

La catégorie A représente 46,8% des effectifs locaux de cette filière (34,8% au niveau national) avec 9,1% d'IGR à Avignon Université (5,8% au niveau national), 25,3% d'IGE (20,1%) et 12,3% d'ASI (8,9%).

Concernant les personnels des Bibliothèques, au niveau local 30% sont de catégorie A (29,8% au niveau national).

La proportion des personnels de catégorie B est de 45% à Avignon Université contre 33,4% au niveau national.

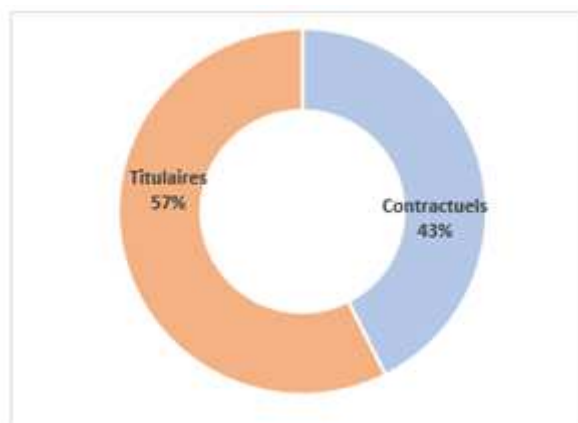
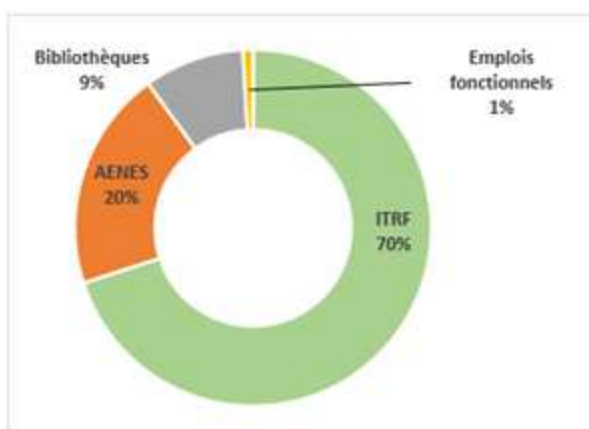
Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 25% pour notre établissement et se situe à 36,8% au niveau national.

Catégorie BIATSS titulaires	Part Avignon Université	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
A	40,9%	90	87	86	4,7%
B	30,5%	67	70	73	-8,2%
C	28,6%	63	71	78	-19,2%

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 32,1%.

C'est la tendance inverse pour la part des personnels de catégorie C d'Avignon Université qui est inférieure au niveau national, représentant 39,5%.

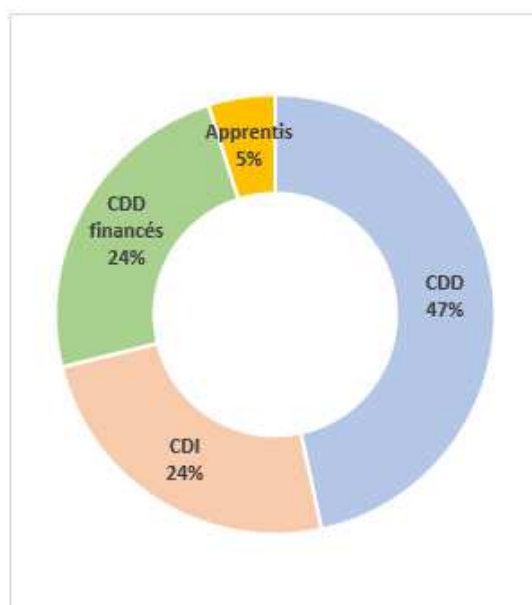
La part des personnels de catégorie B d'Avignon Université est plus proche de celle du niveau national qui représente 28,5% des effectifs BIATSS.



→ Effectifs BIATSS contractuels

Eq. Cat.	Sous-total 2023	Corps	2023	2022	2021	Variation 2021/2023
A	76	CDI	20	14	12	66,7%
		CDD	19	18	20	-5%
		Contrats de recherche	21	15	13	61,5%
		Autres CDD financés	16	17	16	0%
B	41	CDI	12	7	6	100%
		CDD	25	19	20	25%
		Contrats de recherche	1	0	0	
		Autres CDD financés	3	3	1	200%
C	46	CDI	8	11	10	-20%
		CDD	30	22	23	30,4%
		Autres CDD financés		0	1	-100%
		Apprentissage	8	9	8	0%
Total personnels contractuels			163	135	130	25,4%

(*) 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.



Effectifs totaux personnels BIATSS			
2023	2022	2021	Variation 2021/2023
383	363	367	4,4%

Avignon Université affiche une nouvelle augmentation de ses effectifs BIATSS après une stabilisation entre 2021 et 2022.

→ 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 2023
CDD sur un même poste pendant 6 ans	5
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	4
Total	9

Au cours de l'année 2023, 9 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI : 6 agents ayant un contrat équivalent catégorie A (6 femmes), et 3 équivalent catégorie B (2 femmes et 1 homme).

→ Répartition par catégorie et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2023	Catégorie		
			A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	7	6		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	26	20	6	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	8	2	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	21	4	5	12
J	Gestion et pilotage	78	26	34	18
Effectifs totaux personnels ITRF		154	72	50	32

→ Répartition par sexe et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2023	Catégorie		
			A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	7	6		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	26	20	6	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	8	2	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	21	4	5	12
J	Gestion et pilotage	78	26	34	18
Effectifs totaux personnels ITRF		154	72	50	32

→ Répartition par sexe et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2023	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	26	4	22
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	8	3
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	21	7	14
J	Gestion et pilotage	78	68	10
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 sont stabilisés en 2022 pour progresser de nouveau en 2023.

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					TOTAL		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023	2022	2021
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	25	8	33	35	39	20	18	38	33	30	71	68	69
Pôle 3 UFR Pédagogie	9	1	10	11	9	4		4	4	3	14	15	12
Pôle 3 UFR Finance	7	2	9	9	9			0	0	0	9	9	9
UFR Sciences Humaines et Sociales	1		1	1	0	3	2	5	0	4	6	1	4
UFR Arts Lettres et Langues			0					0			0	0	0
UFR Droit Économie Gestion			0	0	1	2		2	1	0	2	1	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	<i>17</i>	<i>3</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>19</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>31</i>	<i>26</i>	<i>26</i>
Sous-total UFR	42	11	53	56	58	29	20	49	38	37	102	94	95
Institut Universitaire de Technologie	9	5	14	15	15	3	1	4	3	4	18	18	19
Services centraux	63	50	113	111	114	47	22	69	56	54	182	167	168
SFTLV	6		6			9	3	12			18	17	18
SAFIRE	8	1	9	9	10	15	2	17	17	14	26	26	24
SUAPS			0	0	0	2		2	2	2	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	14	8	22	26	28	5	1	6	6	5	28	32	33
Maison de l'international	3		3	2	2	3	1	4	5	6	7	7	8
Sous-total services communs	31	9	40	46	50	34	7	41	38	35	81	84	85
Total	145	75	220	228	237	113	50	163	135	130	383	363	367

(*) 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		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023	2022	2021
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	24,4	8	32,4	33,7	37,4	19,1	18	37,1	32	29,2	69,5	65,7	66,6
Pôle 3 UFR Pédagogie	1	8,8	9,8	10,8	8,8	3,8		3,8	3,8	2,8	13,6	14,6	11,6
Pôle 3 UFR Finance	6,8	2	8,8	8,3	8,8			0	0	0	8,8	8,3	8,8
UFR Sciences Humaines et Sociales	1		1	1	0	3	2	5	0	3,8	6	1	3,8
UFR Arts Lettres et Langues			0					0			0	0	0
UFR Droit Économie Gestion			0	0	1	1,5		1,5	1	0	1,5	1	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	<i>8,8</i>	<i>10,8</i>	<i>19,6</i>	<i>20,1</i>	<i>18,6</i>	<i>8,3</i>	<i>2</i>	<i>10,3</i>	<i>4,8</i>	<i>6,6</i>	<i>29,9</i>	<i>24,9</i>	<i>25,2</i>
Sous-total UFR	33,2	18,8	52	53,8	56	27,4	20	47,4	36,8	35,8	99,4	90,6	91,8
Institut Universitaire de Technologie	8,3	5	13,3	14,5	14,8	3	1	4	3	4	17,3	17,5	18,8
Services centraux	57,9	48,3	106,2	105,1	108,5	45	21,5	66,5	53,5	52,1	173	158,6	160,6
SFTLV	6		6	8,8	9,8	9	3	12	7,8	7,8	18	16,6	17,6
SAFIRE	7,9	1	8,9	8,9	9,9	14,5	2	16,5	17	14	25,4	25,9	23,9
SUAPS			0	0	0	2		2	2	2	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	13	8	21	24,3	26,4	5	1	6	6	4,5	27	30,3	30,9
Maison de l'international	2,8		2,8	2	2	2,8	1	3,8	5	5,5	6,6	7	7,5
Sous-total services communs	29,7	9	38,7	44	48,1	33,3	7	40,3	37,8	33,8	79	81,8	81,9
Total	129,1	81,1	210,2	217,4	227,4	108,7	49,5	158,2	131,1	125,7	368	348,5	353,1

→ Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2023

Composantes / Services	Apprentis (cat. C)		Contrats de recherche (cat. A et B)		Total 2023	Total 2022	Total 2021
	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé	4	4	6	10	24	21	18
UFR Sciences Humaines et Sociales			2	2	4	0	1
UFR Droit Économie Gestion			2		2	1	0
Services centraux					0	2	2
Total	4	4	10	12	30	24	21

Entre 2022 et 2023, le nombre d'apprentis passe de 9 à 8.

Les contrats de recherche passent de 15 à 22.

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

Composantes / Services	TITULAIRES						Sous-total 2023	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		F	H
	F	H	F	H	F	H		
UFR Sciences Technologies Santé	11	5	5	3	9		25	8
Pôle 3 UFR Pédagogie			3		6	1	9	1
Pôle 3 UFR Finance	1		2		4	2	7	2
UFR Sciences Humaines et Sociales	1						1	0
UFR Arts Lettres et Langues							0	0
UFR Droit Économie Gestion							0	0
Institut Universitaire de Technologie	1	3	4	1	4	1	9	5
Services centraux	25	27	19	17	19	6	63	50
SFTLV			2		4		6	0
SAFIRE	7	1	1				8	1
SUAPS							0	0
Bibliothèque Universitaire	4	3	5	4	5	1	14	8
Maison de l'international	1		1		1		3	0
Sous-total services communs	12	4	9	4	10	1	31	9
Total	51	39	42	25	52	11	145	75

Composantes / Services	CONTRACTUELS (*)						Sous-total 2023	Total 2023	Total 2022	Total 2021	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C						
	F	H	F	H	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé	5	10	3	1	12	7	20	18	71	68	69
Pôle 3 UFR Pédagogie			3		1		4	0	14	15	12
Pôle 3 UFR Finance							0	0	9	9	9
UFR Sciences Humaines et Sociales	3	2					3	2	6	1	4
UFR Arts Lettres et Langues							0	0	0	0	0
UFR Droit Économie Gestion	2						2	0	2	1	1
Institut Universitaire de Technologie	1			1	2		3	1	18	18	19
Services centraux	20	11	16	7	11	4	47	22	182	167	168
SFTLV	3	2		1	6		9	3	18	17	18
SAFIRE	13	2	2				15	2	26	26	24
SUAPS			1		1		2	0	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	1		3		1	1	5	1	28	32	33
Maison de l'international		1	3				3	1	7	7	8
Sous-total services communs	17	5	9	1	8	1	34	7	81	84	85
Total	48	28	31	10	34	12	113	50	383	363	367

2.3 Répartition des effectifs des Services centraux

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP dans les services centraux

Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					Total ETP		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023	2022	2021
	F	H	Total			F	H	Total					
Direction du Cadre de Vie et de la Sécurité *	4,3	10	14,3	7,8	7,8	4	1	5	5	2	19,3	17,6	9,8
Direction du patrimoine immobilier *	1	5	6	12,9	12,9	2	8	10	5	6	16	12	18,9
Agence comptable	5,5	1	6,5	7,5	7,5	3	1	4	2	2	10,5	9,5	9,5
Maison de la culture	2		2	2	2	3	0,5	3,5	3,5	3,5	5,5	5,5	5,5
Maison de la communication	1		1	1	1	2	1	3	4	3	4	5	4
Direction des ressources humaines	8,8	3,5	12,3	14,5	14,5	5	1	6	4	6	18,3	19,4	20,5

Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					Total ETP		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023	2022	2021
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	7,2	4	11,2	11,4	11,4	1,8		1,8	0,8	0,8	13	11,5	12,2
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	1		1	2	2	5	1	6	6	6	7	8	8
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	3,7	2	5,7	6,4	6,4	10,6	1	11,6	8,6	8,8	17,3	14,3	15,2
Présidence, Relais Handicap	8,3	2	10,3	8,8	8,8	1	1	2	1	1	12,3	9,3	9,8
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	6,5	19,8	26,3	24,3	24,3	1	6	7	7	7	33,3	31,3	31,3
Service des études et de la scolarité	8,6	1	9,6	9,9	9,9	6,6		6,6	6,6	6	16,2	15,2	15,9
Total	57,9	48,3	106,2	108,5	108,5	45,0	21,5	66,5	53,5	52,1	172,7	158,6	160,6

(*) DCAVIS: création du service en 12/2022 (PSSI + une partie de la DPI), les effectifs des années antérieures sont uniquement ceux du PSSI.

→ Répartition par catégorie des effectifs physiques dans les Services centraux

Services	TITULAIRES						Sous-total 2023	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H
Direction du Cadre de Vie et de la Sécurité *	1	1		5	4	4	5	10
Direction du patrimoine immobilier		2	1	1		2	1	5
Agence comptable	2	1			4		6	1
Maison de la culture	1		1				2	0
Maison de la communication	1						1	0
Direction des ressources humaines	4	1	5	3	1		10	4
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	3	4	3		2		8	4
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	1						1	0
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	2	1	1	1	1		4	2
Présidence, Relais Handicap	3	2	5		1		9	2
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	4	15	2	6	1		7	21
Service des études et de la scolarité	3		1	1	5		9	1
Total	25	27	19	17	19	6	63	50

Services	CONTRACTUELS (*)						Sous-total 2023		Total	Total	Total
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		F	H	2023	2022	2021
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Direction du Cadre de Vie et de la Sécurité *	1		1		2	1	4	1	20	18	10
Direction du patrimoine immobilier *	1	2	1	3		3	2	8	16	12	20
Agence comptable				1	3		3	1	11	10	10
Maison de la culture	2	1	2				4	1	7	7	7
Maison de la communication	2	1					2	1	4	5	4
Direction des ressources humaines	2		3	1			5	1	20	20	21
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	1				1		2	0	14	13	13
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2	1	3				5	1	7	8	8
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	7	1	4				11	1	18	15	16
Présidence, Relais Handicap	1	1					1	1	13	10	10
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	1	4		2			1	6	35	33	32
Service des études et de la scolarité			2		5		7	0	17	16	17
Total	20	11	16	7	11	4	47	22	182	167	168

2.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs BIATSS	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement Avignon Université (nombre de personnels BIATSS pour 100 étudiants)	Contrats de recherche et d'apprentis	Effectifs étudiants inscrits 2022	Effectifs étudiants inscrits 2021
UFR Sciences Technologies Santé	71	2 557	2,8%	24	2 503	2 550
UFR Sciences Humaines et Sociales	8	4 391	0,2%	6	4 164	4 268
UFR Arts Lettres et Langues						
UFR Droit Économie Gestion						
Institut Universitaire de Technologie	18	498	3,6%		509	520
Total	97	7 460	1,3%	30	7 654	7 814

→ Focus sur les contrats étudiants / Année universitaire 2022/2023

SECTEURS	MISSIONS	MONTANT	NB HEURES
APUI	Accueil	4 824 €	432
BU PIX	Tutorat PIX - formation des étudiants de 2ème année	5 722 €	267
BU	Formation publics	22 012 €	1 035
	Accueil, renseignement aux publics, prêts, retours, classement	50 208 €	4 462
Maison de la Culture	Accueil primo-arrivants et médiation culturelle	20 820 €	1 868
DEG	Surveillance examens	2 831 €	253
Maison de l'International	Accueil des étudiants étrangers	5 143 €	464
RELAIS HAND	Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	25 448 €	2 266
SAFIRE	Information, accueil, documentation, insertion professionnelle	7 054 €	621
SAFIRE Capacité	Tutorat	15 844 €	1 411
SCOLARITE	Accueil et inscription des étudiants	33 396 €	2 955
STS	Accueil	1 006 €	90
SUAPS	Accueil des étudiants	7 114 €	634
FTLV	Surveillance examens	230 €	20
TOTAUX		201 421 €	16 756

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 2023	Masse salariale 2022	Masse salariale 2021	Évolution 2021-2023
Rémunérations principales	26 715 082	25 783 305	24 648 609	+ 8,4%
Charges connexes	227 696	238 844	251 371	- 9,4%
Indemnités	4 098 980	4 081 511	3 354 264	+ 22,2%
Heures complémentaires	2 292 956	2 058 818	2 075 086	+ 10,5%
Vacations	344 624	343 989	331 353	+ 4,0%
Impôts et versement assimilés	701 518	673 653	641 717	+ 9,3%
Cotisations patronales	21 277 489	20 721 859	19 857 331	+ 7,2%
Prestations sociales obligatoires	17 569	0	30 546	- 42,5%
Prestations sociales facultative	51 016	27 970	15 357	+ 232,2%
Total	55 726 930	53 929 950	51 205 634	+ 8,8%

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.

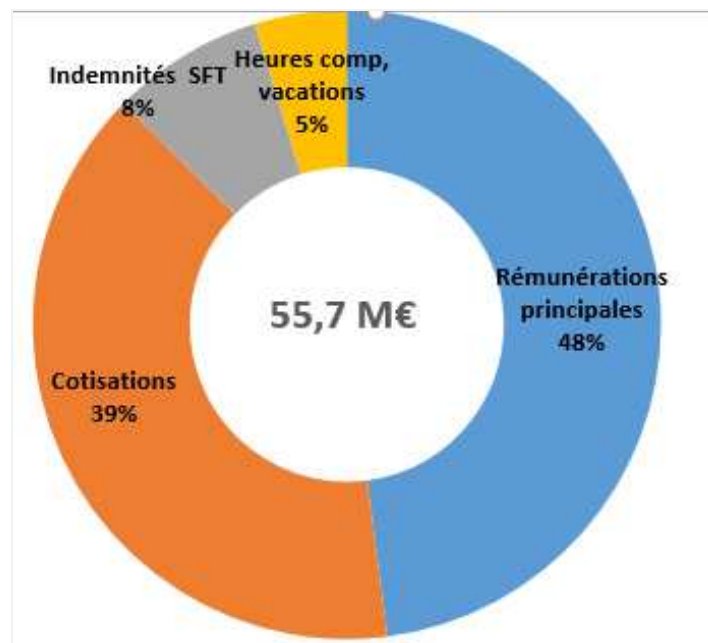
Vacations : administratives, techniques, pour activités accessoires et tutorat étudiant

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'aide au retour à l'emploi, 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 : **80 % 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	2	184 355 €
Masculin	8	794 090 €
Total	10	978 445 €

Rémunérations annuelles ventilées par statut d'emploi

Statut d'emploi	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
Fonctionnaire	20 189 292 €	3 761 555 €	7 585 €	179 169 €	838 748 €	24 976 348 €
Contractuel	6 381 477 €	272 854 €	-	48 528 €	52 375 €	6 755 233 €
Apprenti	144 313 €	204 €	-	-	-	144 517 €
Total	26 715 082 €	4 034 613 €	7 585 €	227 696 €	891 123 €	31 876 098 €

Rémunérations annuelles ventilées par catégorie hiérarchique

Catégorie	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
A	21 711 016 €	3 141 819 €	7 585 €	173 037 €	887 715 €	25 921 173 €
B	2 561 423 €	533 303 €		28 787 €	3 407 €	3 126 921 €
C	2 442 643 €	359 490 €		25 871 €		2 828 004 €
Total	26 715 082 €	4 034 613 €	7 585 €	227 696 €	891 123 €	31 876 098 €

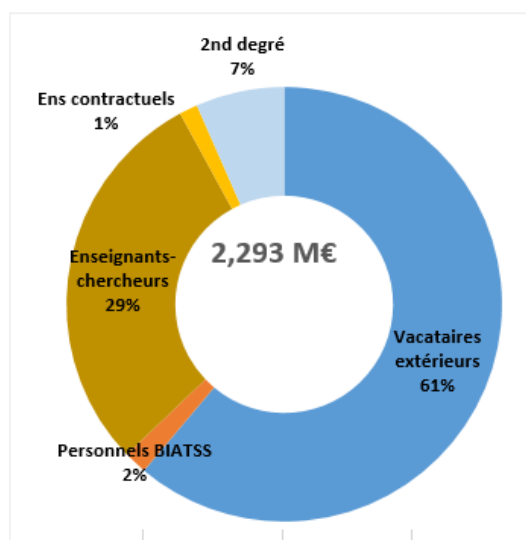
Rémunérations annuelles ventilées par sexe

Sexe	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
Féminin	13 180 769 €	1 963 219 €	-132 €	113 494 €	367 434 €	15 624 784 €
Masculin	13 534 313 €	2 071 394 €	7 717 €	114 203 €	523 689 €	16 251 315 €
Total	26 715 082 €	4 034 613 €	7 585 €	227 696 €	891 123 €	31 876 098 €

ETP rémunérés ventilés par statut d'emploi et sexe

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Fonctionnaire	251,9	236,2	488,1
Contractuel	134,7	92,1	226,8
Apprenti	3,2	5,1	8,3
Total	389,8	333,4	723,2

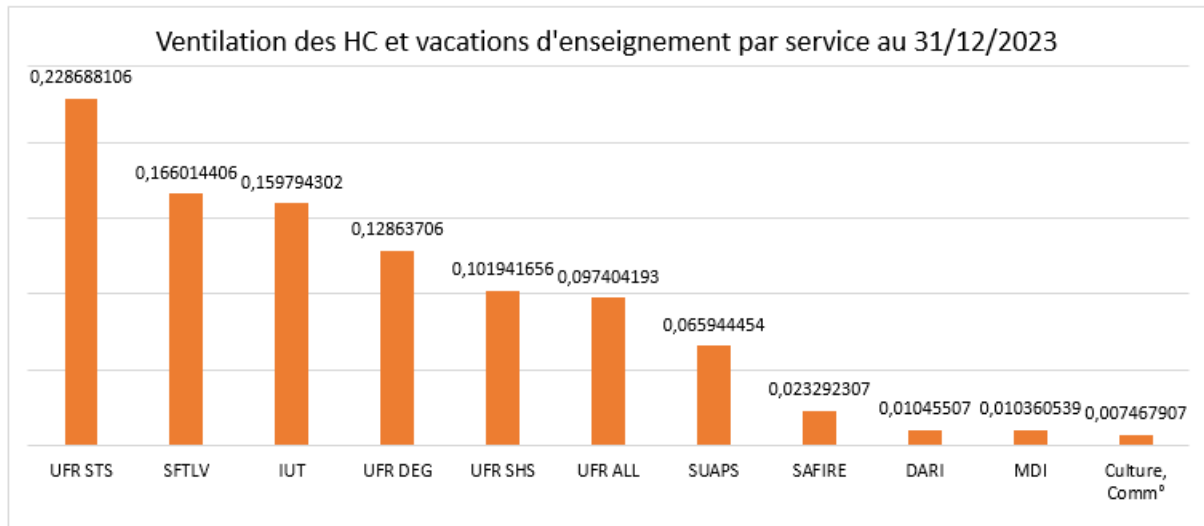
→ Catégories d'emplois concernés par les heures complémentaires et vacations d'enseignement selon les montants versés en 2023



Population	Montant 2023	Montant 2022	Montant 2021	Évolution 2021-2023
Vacataires extérieurs	1 401 833 €	1 391 362 €	1 422 063 €	- 1,4%
Enseignants-chercheurs	669 594 €	384 279 €	416 297 €	+ 60,8%
Enseignants 2nd degré	150 624 €	214 613 €	181 346 €	- 16,9%
Personnels BIATSS titulaires	18 530 €	25 664 €	18 469 €	+ 0,3%
Enseignants contractuels	30 366 €	23 397 €	18 318 €	+ 65,8%
BIATSS contractuels	21 087 €	18 469 €	13 023 €	+ 61,9%
Lecteurs et maître de langue	257 €	248 €	3 975 €	- 93,5%
Enseignants associés	664 €	787 €	1 594 €	- 58,3%
Total	2 292 956 €	2 058 818 €	2 075 086 €	+ 10,5%

→ Ventilation des heures complémentaires d'enseignement par service

Composantes / Services	Nombre d'heures TD payées 2023	Part dans la consommation 2023	Nombre d'heures TD payées 2022	Part dans la consommation 2022	Nombre d'heures TD payées 2021	Part dans la conso. 2021	Évolution 2021-2023
UFR ALL	5 152	9,7 %	4 191	8,6 %	4 253	8,7 %	+ 21,1%
UFR DEG	6 804	12,9 %	6 175	12,7 %	5 516	11,3 %	+ 23,4%
UFR SHS	5 392	10,2 %	4 642	9,5 %	4 510	9,2 %	+ 19,6%
UFR STS	12 096	22,9 %	9 879	20,3 %	12 474	25,5 %	- 3,0%
IUT	8 452	16,0 %	8 722	17,9 %	9 619	13,7 %	- 12,1%
SFTLV	8 781	16,6 %	8 193	16,8 %	6 671	16,8 %	+ 31,6%
Maison de l'international	548	1,0 %	466	1,0 %	285	0,6 %	+ 92,3%
DARI	553	1,0 %	477	1,0 %	246	0,5 %	+ 124,8%
Maison culture, communication	395	0,7 %	666	1,4 %	914	1,9 %	- 56,8%
SAFIRE	1 232	2,3 %	1 799	3,7 %	1 493	3,1 %	- 17,5%
SUAPS	3 488	6,6 %	3 423	7,0 %	2 846	5,8 %	+ 22,6%
Total	52 893	100,0 %	48 633	100,0 %	48 827	100,0 %	+ 8,3%



→ 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	2023	978 445 €	2	8	120
Avignon Université	2022	929 588 €	1	9	120
Avignon Université	2021	928 760 €		10	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	8
B	3
C	1
Total	12

Recrutements ventilés par voie d'accès

Voie d'accès	Nombre de recrutements de fonctionnaires
Détachement entrant	4
Concours	7
Mutation	1
Total	12

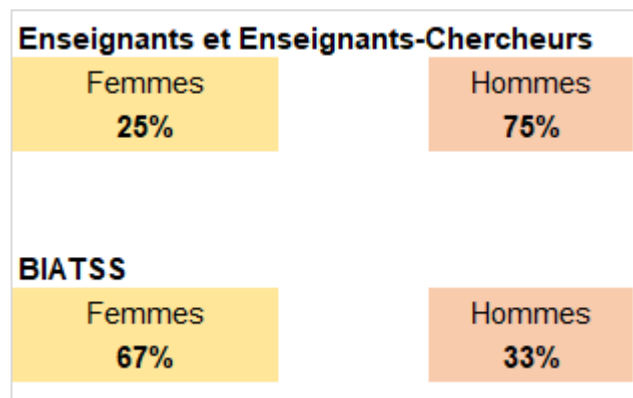
Recrutements ventilés par corps

Corps	Nombre de recrutements de fonctionnaires
PR	1
MCF	3
PRAG	
PRCE	
PEPS	
ADMENESR	
IGR	1
IGE	1
ASI	2
SAENES	
TECH	3
ATRF	1
Total	12

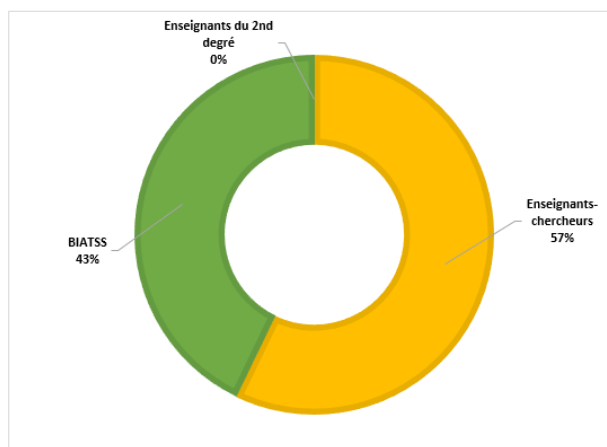
Recrutements ventilés par sexe

Sexe	Nombre de recrutements de fonctionnaires
Féminin	5
Masculin	7
Total	12

→ Lauréats aux concours



→ Zoom sur les postes au concours



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

Cat.	Corps	Féminin				Masculin				Ensemble			
		Détachement entrant	Concours	Mutation	Total	Détachement entrant	Concours	Mutation	Total	Détachement entrant	Concours	Mutation	Total
A	PR				0		1		1		1		1
	MCF		1		1		2		2		3		3
	PRAG				0				0				
	PRCE				0				0				
	PEPS				0				0				
	ADMENESR				0				0				
	IGR				0	1			1	1			1
	IGE				0	1			1	1			1
	ASI		1		1		1		1		2		2
B	SAENES				0				0				
	TECH		1	1	2	1			1	1	1	1	3
C	ATRF	1			1				0	1			1
Ensemble		1	3	1	5	3	4	0	7	4	7	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	10
B	7
C	9
Total	26

Recrutements ventilés par fondement juridique

	Nombre de recrutements
Remplacement	19
Création de poste	7
Total	26

Recrutements ventilés par durée des contrats

Durée des contrats	Nombre de recrutements
Jusqu'à 1 an	24
de 1 à 3 ans	
de 3 à 6 ans	
au-delà de 6 ans	2
Total	26

Recrutements ventilés par type de contrat

Type de contrat	Nombre de recrutements
CDI BIATSS	2
CDD BIATSS	24
Total	26

Recrutements ventilés par sexe

Sexe	Nombre de recrutements
Féminin	23
Masculin	3
Total	26

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	5	8	15		1	2	3	2	6	10	18
CDD BIATSS 1 an création de poste	5			5	1			1	6			6
Ensemble	7	5	8	20	1	1	2	4	8	6	10	24

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				0				0				0
Ensemble	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	6
B	9
C	6
Total	21

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

Catégorie	<i>Candidatures internes</i>		<i>Candidatures externes</i>	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	NC	NC	NC	NC
B	NC	NC	NC	NC
C	NC	NC	NC	NC
Total	NC	NC	NC	NC

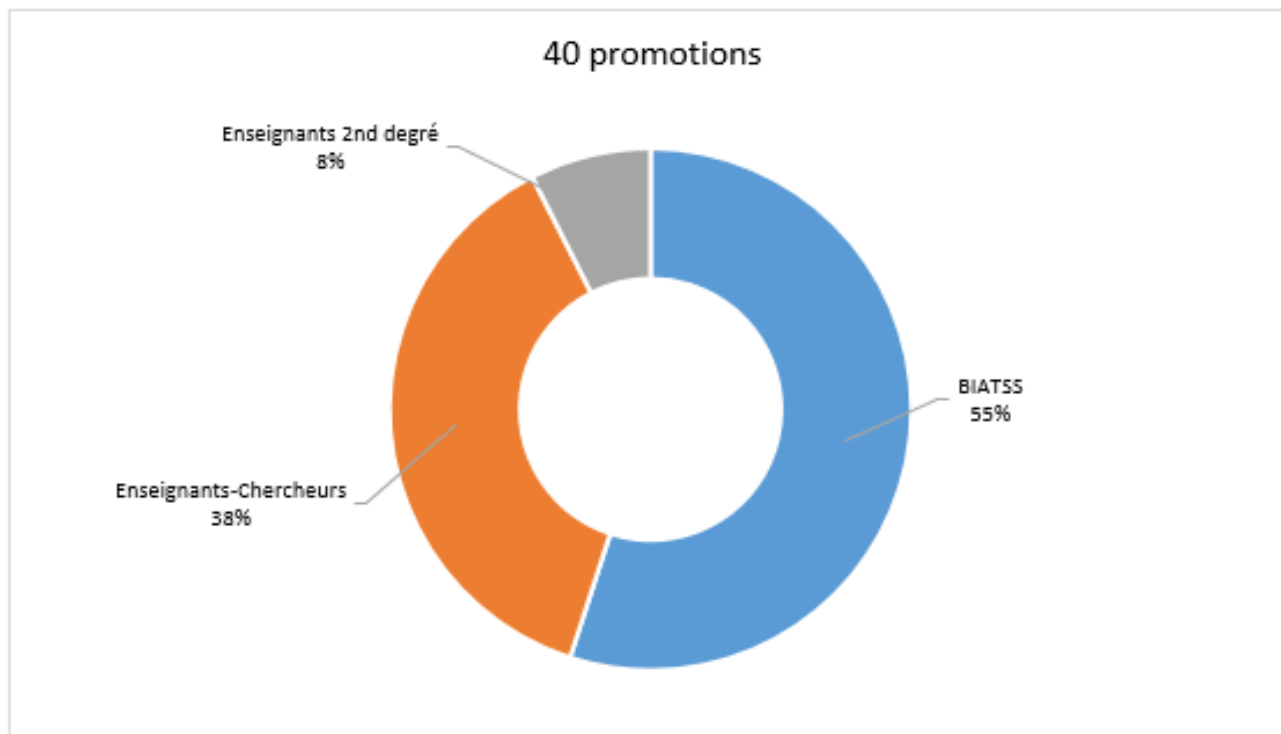
Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant

Catégorie	Féminin	Masculin
A	2	
B	3	1
C	1	
Total	6	1

→ Mobilité interne BIATSS

Nombre de mobilités internes BIATSS	7	
Part des agents participants à la mobilité interne et leur ancienneté sur le poste	33%	9,5 ans
Métiers les plus concernés par les recrutements	Directeurs/chefs de pôles, Gestionnaires financiers	
Services, métiers, compétences et/ou cadre d'emplois concernés par une évolution des besoins futurs en effectif (hausse / baisse)	SFTLV / UFR STS	
Part de mobilité ou d'orientation professionnelle des agents suivis par la conseillère carrière	2	

3. Avancements et promotions



15 enseignants-chercheurs soit 7% de l'effectif EC

3 enseignants 2nd degré soit 6% de l'effectif enseignant 2nd degré

22 BIATSS soit 10% de l'effectif BIATSS

Nombre de promouvables par grade

Grade	Féminin	Masculin	Total
PR CE 2ème éch.	4	6	10
PR CE 1er éch.	1	12	13
PR 1C	7	13	20
MCF HC éch exc.	11	10	21
MCF HC	13	20	33
PRAG CE	5	3	8
<i>PRAG HC</i>			0
PRCE CE éch. spé.			0
PRCE CE	1	2	3
PEPS CE éch. spé.			0
PEPS CE			0
<i>PRCE HC</i>			0
AAE HC ES		1	1
APAENES			0
SAENES CE	2		2
SAENES CS	3		3
ADJENES P1	14		14
ADJENES P2			0
CONS. CH.			0
BIB HC	1		1
BIBAS CE	3	1	4
BIBAS CS			0
MAG P1	1	1	2
IGR HC ES		2	2
IGR HC	3	4	7
IGE HC	5	6	11
TECH CE	6	5	11
TECH CS	6	5	11
ATRF P1	7	5	12
ATRF P2	5	1	6
Total	98	97	195

Nombre de promus pour chaque grade

Grade	Féminin	Masculin	Total
PR CE 2ème éch.			0
PR CE 1er éch.		2	2
PR 1C		2	2
MCF HC éch exc.	2	4	6
MCF HC	1	1	2
PRAG CE	1		1
<i>PRAG HC</i>			0
PRCE CE éch. spé.			0
PRCE CE	1	1	2
PEPS CE éch. spé.			0
PEPS CE			0
<i>PRCE HC</i>			0
AAE HC			0
APAENES			0
SAENES CE			0
SAENES CS	1		1
ADJENES P1	2		2
ADJENES P2			0
CONS. CH.			0
BIB HC			0
BIBAS CE			0
BIBAS CS			0
MAG P1			0
IGR HC ES			0
IGR HC			0
IGE HC	1		1
TECH CE	1		1
TECH CS	1		1
ATRF P1	1		1
ATRF P2	2		2
Total	14	10	24

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	5	1	6
SAENES	22	3	25
CONS. GEN.	3		3
CONS.	2		2
BIB	5	4	9
BIBAS	5	1	6
IGR	18	13	31
IGE	5	6	11
ASI	25	16	41
TECH	29	10	39
IGR (LA exceptionnelle)	8	10	18
IGE (LA exceptionnelle)	2	2	4
ASI (LA exceptionnelle)	14	19	33
TECH (LA exceptionnelle)	27	10	37
Total	170	95	265

Nombre de promus pour chaque corps

Corps	Féminin	Masculin	Total
AAE			0
SAENES			0
CONS. GEN.			0
CONS.			0
BIB			0
BIBAS			0
IGR			0
IGE		1	1
ASI	1		1
TECH		1	1
IGR (LA exceptionnelle)			0
IGE (LA exceptionnelle)			0
ASI (LA exceptionnelle)	2		2
TECH (LA exceptionnelle)	2		2
Total	5	2	7

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	2
Total	8

Réussite à un concours ou examen professionnel par sexe

Grade	Féminin	Masculin	Total
APAE			0
SAENES CN			0
BIBAS CE			0
IGR 2C			0
IGE CN			0
ASI	1	1	2
TECH CS	1	2	3
TECH CN	2	1	3
Total	4	4	8

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	Concours externe	Total	Examen professionnel	Concours interne	Concours externe	Total	Examen professionnel	Concours interne	Concours externe	Total
De 20 à 24 ans				0				0				0
De 25 à 29 ans				0				0				0
De 30 à 34 ans				0				0				0
De 35 à 39 ans				0	1			1	1			1
De 40 à 44 ans	1			1		1		1	1	1		2
De 45 à 49 ans		2		2	1			1	1	2		3
De 50 à 54 ans				0				0				0
De 55 à 59 ans	1			1				0	1			1
De 60 à 64 ans				0	1			1	1			1
De 65 à 69 ans				0				0				0
Ensemble	2	2	0	4	3	1	0	4	5	3	0	8

Dispositifs spécifiques accordés aux Enseignants-chercheurs

Dispositifs	Féminin	Masculin
Délégation	0	3
Délégation IUF	0	0
CRCT	1	5
Total	1	8

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

Catégorie C - AENES et ITRF		à compter du 01/09/23	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel
Groupe 1 (C1)	Fonctions responsabilités particulières	358 €	4 296 €
Groupe 2 (C2)	Fonctions usuelles	252 €	3 024 €

Répartition des agents dans les groupes		
Total	Femmes	Hommes
6	4	2
60	49	11

Catégorie C - BU		à compter du 01/09/23	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel
Groupe 1 (C1)	Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou responsabilités particulières	358 €	4 296 €
Groupe 2 (C2)	Fonctions usuelles	252 €	3 024 €

Répartition des agents dans les groupes		
Total	Femmes	Hommes
2	2	0
3	2	1

Catégorie B - AENES et ITRF		à compter du 01/09/23	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel
Groupe 1 (B1)	Responsable de pôle / RA adjoint	516 €	6 192 €
Groupe 2 (B2)	Chargé de mission, fonctions administratives ou techniques complexes	496 €	5 952 €
Groupe 3 (B3)	Gestionnaire, assistant	400 €	4 800 €

Répartition des agents dans les groupes		
Total	Femmes	Hommes
10	5	5
13	10	3
38	25	13

Catégorie B - BU		à compter du 01/09/23	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel
Groupe 1 (B1)	Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou à responsabilités ou technicité particulières	496 €	5 952 €
Groupe 2 (B2)	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire	400 €	4 800 €

Répartition des agents dans les groupes		
Total	Femmes	Hommes
6	3	3
3	2	1

Plafonds et planchers réglementaires

Plafond ministériel annuel de l'IFSE		P1 et P2 1er grade	Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
ADJAENES	ATRF		ADJAENES	ATRF
11 340 €	11 700 €		1 350 €	1 600 €
10 800 €	10 800 €		1 200 €	1 350 €

Plafond ministériel annuel de l'IFSE		P1 et P2 1er grade	Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
MAG			MAG	
11 700 €			1 600 €	
10 800 €			1 350 €	

Plafond ministériel annuel de l'IFSE		CEX CS CN	Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
SAENES	TCH RF		SAENES	TCH RF
17 480 €	16 720 €		1 550 €	1 850 €
16 015 €	14 960 €		1 450 €	1 750 €
14 650 €	13 200 €		1 350 €	1 650 €

Plafond ministériel annuel de l'IFSE		CEX CS CN	Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
BIBAS				
16 720 €			1 850 €	
14 960 €			1 750 €	
			1 650 €	

Catégorie A - AENES et ITRF		à compter du 01/09/23		Répartition des agents dans les groupes		
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes
Groupe N1 (A1)	Directeur	1 133 €	13 596 €	13	6	7
Groupe N1 (A2)	Directeur adjoint fonctionnel / Adjoint au directeur	884 €	10 608 €	9	6	3
Groupe N1 (A3)	Responsable administratif de composante	813 €	9 756 €	3	3	0
Groupe N1 (A4)	Chef de service	753 €	9 036 €	1	1	0
Groupe N2 (A5)	Fonction à fortes technicités et/ou sujétions	656 €	7 872 €	25	10	15
Groupe N2 (A6)	Directeur technique	580 €	6 960 €	1	1	0
Groupe N2 (A7)	Responsable de pôle / cellule	580 €	6 960 €	11	9	2
Groupe N2 (A8)	Expert et responsable technique informatique	580 €	6 960 €	5	2	3
Groupe N2 (A9)	Chargé de développement et de conception	530 €	6 360 €	8	3	5
Groupe N2 (A10)	Assistant, chargé d'études, de conception, de coordination, de contrôle	530 €	6 360 €	4	2	2

Plafond ministériel annuel de l'IFSE			
AENES		ITRF	
AAE - G1	36 210 €	35 700 €	IGR - G1
AAE - G2	32 130 €	32 300 €	IGR - G2
AAE - G3	25 500 €	29 750 €	IGR - G3
AAE - G4	20 400 €	-	-
-	-	29 750 €	IGE - G1
-	-	27 200 €	IGE - G2
-	-	23 800 €	IGE - G3
-	-	20 400 €	ASI - G1
-	-	17 850 €	ASI - G2

Plancher ministériel annuel de l'IFSE			
AENES		ITRF	
AAE HC	2 900 €	3 500 €	IGR HC
APAE	2 500 €	3 200 €	IGR 1C
AAE	1 750 €	3 000 €	IGR 2C
-	-	-	-
-	-	3 000 €	IGE HC
-	-	2 800 €	IGE 1C
-	-	2 600 €	IGE 2C
-	-	2 200 €	ASI
-	-	-	-

Catégorie A - BU		à compter du 01/09/23		Répartition des agents dans les groupes		
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes
Groupe N1 (A1)	Directeur	1 133 €	13 596 €	1	0	1
Groupe N1 (A2)	Directeur adjoint	884 €	10 608 €	1	1	0
Groupe N1 (A3)	Responsable de département / de cellule - encadrement intermédiaire	580 €	6 960 €	1	1	0
Groupe N1 (A4)	Fonctions usuelles	510 €	6 120 €	0	0	0
Groupe N2 (A5)	Fonction d'encadrement à responsabilités ou forte technicité	580 €	6 960 €	4	4	0
Groupe N2 (A6)	Fonctions usuelles	460 €	5 520 €	0	0	0

Plafond ministériel annuel de l'IFSE	
Conservateur géné - G1	42 330 €
Conservateur géné - G2	39 000 €
Conservateur - G1	34 000 €
Conservateur - G2	31 450 €
Conservateur - G3	29 750 €
Biblio - G1	29 750 €
Biblio - G2	27 200 €

Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
Conservateur général	4 150 €
Conservateur en Conservateur	3 400 € 3 000 €
Bibliothécaire HC	2 900 €
Bibliothécaire	2 600 €

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

Avignon Université compte 29 Assistants de Prévention représentant 9% de la population totale éligible au Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Les Assistants de Prévention ont consommé 21% de l'enveloppe globale du CIA 2023.

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	520	68	0
Contractuel	193	13	0
Total	713	81	0

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	282	38	0
B	243	28	0
C	188	15	0
Total	713	81	0

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	525	64	0
Masculin	188	17	0
Total	713	81	0

Dépenses de formation

Année 2023	Montant
Dépenses de formation	150 760 €

Nombre d'agents formés : 713

Nombre de jours de formation : 920

Nombre de stagiaires ventilés par catégorie

Catégorie	formation continue	préparation aux concours et examens
A	282	10
B	243	18
C	188	36
Total	713	64

Nombre de stagiaires ventilés par sexe

Sexe	formation continue	préparation aux concours et examens
Féminin	525	58
Masculin	188	6
Total	713	64

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	178	175	114	467	10	14	34	58	188	189	148	525
Masculin	94	50	38	182		4	2	6	94	54	40	188
Ensemble	272	225	152	649	10	18	36	64	282	243	188	713

Formations par métier, nombre de jours et montant moyen consacré

Domaine métier	Nombre d'actions	Nombre de jours	Montant
Achats publics	5	8	1 648 €
Communication et service aux usagers	7	18	13 600 €
Économie, finance et gestion	8	8,5	4 479 €
Environnement professionnel	40	102	65 567 €
Hygiène et Sécurité au travail	12	19	19 899 €
Informatique et Bureautique	4	7	4 135 €
Langues	2	6	1 280 €
Management	6	17	25 499 €
Parcours individualisé de formation et de reconversion	1	7	3 705 €
Préparation aux concours et examens professionnels	4	8	6 885 €
Techniques juridiques	2	4	1 176 €

5. Dialogue social

Instances d'Avignon Université

En 2023, 44 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 : 2

Commissions FSDIE : 17 (8 commissions dédiées aux aides aux associations et 9 dédiées aux aides sociales).

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
19/01/2023	1	60	5 351 €
31/01/2023	1	60	4 186 €
07/02/2023	1	21	1 749 €
16/02/2023	1	6	602 €
07/03/2023	1	46	4 290 €
15/03/2023	1	7	564 €
23/03/2023	1	27	2 281 €
28/03/2023	1	13	1 101 €
06/04/2023	1	11	1 040 €
13/04/2023	1	8	718 €
06/06/2023	1	10	668 €
13/10/2023	1	2	140 €
Total	12	271	22 689 €

Groupes de Travail (GT) année 2023

Thèmes des GT Organisations Syndicales	périodicité	Début du GT	Approuvé en instance
Néant			

Moyens humains accordés aux syndicats : décharges syndicales

Au total, 688 heures de décharges d'activité de service pour l'exercice d'activités syndicales ont été accordées à cinq personnels correspondant à 0,43 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 et à 45,3 ans en 2022.

Une légère baisse intervient en 2023, avec un âge moyen de 45,2 ans.

→ Age moyen et médian

Statut d'emploi	Age moyen	Age médian
Fonctionnaire sur emploi permanent	50,4	52
Contractuel sur emploi permanent	36,5	34
Apprenti	22,0	22
Fonctionnaire stagiaire	34,3	36
Ensemble	45,2	46

Type de contrat	Age moyen	Age médian
CDI Enseignant	51,0	50
CDD Enseignant	30,1	28
CDI BIATSS	44,3	45
CDD BIATSS	38,5	38
Apprentis	22,0	22
Ensemble	36,0	34

Catégorie	Age moyen	Age médian
A	44,5	45
B	46,6	48
C	47,7	50
Ensemble	45,2	46

Sexe	Âge moyen	Âge médian
Féminin	45,7	47
Masculin	44,7	46
Ensemble	45,2	46

Sur l'ensemble des personnels, l'âge moyen de la population féminine est légèrement plus avancé (45,7 ans chez les femmes contre 44,7 ans chez les hommes).

Age moyen au 31/12/23	Féminin				Masculin				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Fonctionnaire sur emploi permanent	49,3	51,4	53,5	50,5	50,5	47,7	52,2	50,2	49,9	50,0	53,3	50,4
Contractuel sur emploi permanent	36,3	41,4	43,0	38,6	31,2	39,3	46,8	33,2	33,9	40,9	43,8	36,5
Apprenti			22,0	22,0			22,0	22,0			22,0	22,0
Fonctionnaire stagiaire	37,0			37,0	33,0			33,0	34,3			34,3
Ensemble	44,3	47,2	48,4	45,7	44,6	45,3	45,0	44,7	44,5	46,6	47,7	45,2

Age moyen au 31/12/23	Féminin				Masculin				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
CDI Enseignant	51,0			51,0				0,0	51,0			51,0
CDD Enseignant	31,1			31,1	29,3			29,3	30,1			30,1
CDI BIATSS	42,6	43,5	51,2	44,5	42,2	34,0	52,0	43,4	42,5	42,8	51,4	44,3
CDD BIATSS	37,5	40,2	40,9	39,3	33,2	39,9	45,0	36,8	35,8	40,1	41,7	38,5
Apprenti			22,0	22,0			22,0	22,0				22,0
Ensemble	40,5	41,9	38,0	37,6	34,9	36,9	39,7	26,3	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 est stable par rapport à 2022, à savoir 44,5 ans. Les enseignantes titulaires sont en moyenne plus jeunes (49,2 ans) que les enseignants titulaires (50,1 ans). C'est l'inverse chez les enseignants contractuels où les hommes ont en moyenne 29,3 ans et les femmes 33,5 ans.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2023		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
21 – 25			0	0	0	9	13	22	22	21	9	13	22
26 – 30	2	2	4	7	8	20	30	50	40	45	22	32	54
31 – 35	6	8	14	17	13	5	6	11	18	20	11	14	25
36 – 40	10	16	26	30	31	2	4	6	6	10	12	20	32
41 – 45	20	22	42	38	40	6	2	8	7	5	26	24	50
46 – 50	21	23	44	48	56	3	2	5	3	2	24	25	49
51 – 55	18	37	55	61	58	1		1	3	3	19	37	56
56 – 60	26	39	65	52	47	2		2	1	1	28	39	67
61 – 65	7	13	20	22	21	1		1	2	2	8	13	21
+ de 65		1	1	1	3			0	0	1	0	1	1
Total enseignants	110	161	271	276	277	49	57	106	102	110	159	218	377

→ 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	5	1	36 -Terre solide géodynamique enveloppes sup
				1	23 - Géographie, physique, humaine, économique et rég.
				2	68 - Biologie des organismes
				1	66 - Physiologie
				1	27 - Informatique
	MCF	4	6	1	01 - Droit privé et sciences criminelles
				1	05 - Sciences économiques
				1	08 - Langues et littératures anciennes
				1	23 - Géographie, physique, humaine, économique et rég.
				1	32 - Chimie organique minérale industrielle
				1	61 - Génie Informatique, Automatique et Traitement du Signal
				3	66 - Physiologie
				1	70 - Sciences de l'éducation
Enseignants 2nd degré	PRAG	2	1	1	Mathématiques
				1	Economie gestion option marketing
				1	Allemand
	PRCE	0	2	1	Biochimie génie biologie
				1	Sciences techniques industrielles
Enseignants contractuels	CDI	1	0	1	27 – Informatique
TOTAL		8	14	22	

→ Zoom sur les départs à la retraite des enseignants titulaires

	PR	MCF	2nd degré
Nombre départ retraite Avignon Université	2	5	1
Age moyen de départ Avignon Université	68,5	64,2	67,0

→ 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. Il recule légèrement à 45,9 en 2023. Les hommes sont en moyenne plus jeunes que les femmes chez les contractuels (36,7 ans en moyenne chez les hommes pour 40,1 ans chez les femmes), c'est la même tendance chez les titulaires avec un âge moyen de 50 ans pour les hommes et 51,4 ans pour les femmes.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2023			2022	2021	2023			2022	2021	2022		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
- de 20			0	0	0		1	1	0	0	0	1	1
20 – 25			0	1	1	12	6	18	17	16	10	6	18
26 – 30	1	1	2	1	0	9	8	17	14	21	10	9	19
31 – 35	2	1	3	7	9	14	12	26	23	21	16	13	29
36 – 40	14	11	25	22	24	26	7	33	22	16	31	18	58
41 – 45	18	9	27	35	35	16	5	21	20	18	36	14	48
46 – 50	26	11	37	40	46	17	4	21	20	22	45	15	58
51 – 55	33	23	56	58	53	10	4	14	10	8	42	27	70
56 – 60	34	13	47	45	46	7	2	9	5	7	37	15	56
61 – 65	15	5	20	15	19	1	1	2	4	1	14	6	22
+ de 65	2	1	3	4	4	1		1	0	0	1	1	4
Total BIATSS	145	75	220	228	235	113	50	163	135	130	242	125	383

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 49,2 ans. Il est de 51,4 ans pour les personnels de catégorie B et de 53,5 ans pour ceux de la catégorie C.

Chez les BIATSS contractuels d'Avignon Université, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 39,1 ans. Il est de 41,4 ans pour les personnels de catégorie B et de 40,5 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	5	1	5	
	SAENES			1	
ITRF	ATRF	8	4	3	J : gestion pilotage
	TECH			4	J : gestion pilotage / F : documentation
	ASI			2	G : Logistique / F : documentation
	IGE			3	B : sciences matériaux / E : informatique / F : documentation
Bibliothèques	MAG	4	1	2	
	BIBAS			1	
	Conservateur			2	
Contractuel	Equivalent cat C	2	1	1	J : gestion pilotage
	Equivalent cat B			2	J : gestion pilotage / G : Logistique
TOTAL		19	7	26	

→ Zoom sur les départs à la retraite des BIATSS titulaires

	Cat A	Cat B	Cat C
Nombre départ retraite Avignon Université	2	1	3
Age moyen de départ Avignon Université	64	63	66

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.

Les femmes 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 recule légèrement.

Elle représente cette année 45,1% contre 46,6% en 2022, 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, puis à 40,7% en 2022 pour remonter légèrement avec 42,18% en 2023.

En revanche elles sont plus nombreuses dans la filière BIATSS passant de 68,1% en 2019 à 66,2% en 2022 et 67,4% en 2023.

	FEMMES			HOMMES			Total
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023
Total (enseignants et BIATSS)	417	396	406	343	345	348	760

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe

	FEMMES			HOMMES			Total
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023
Total enseignants	159	154	163	218	224	224	377

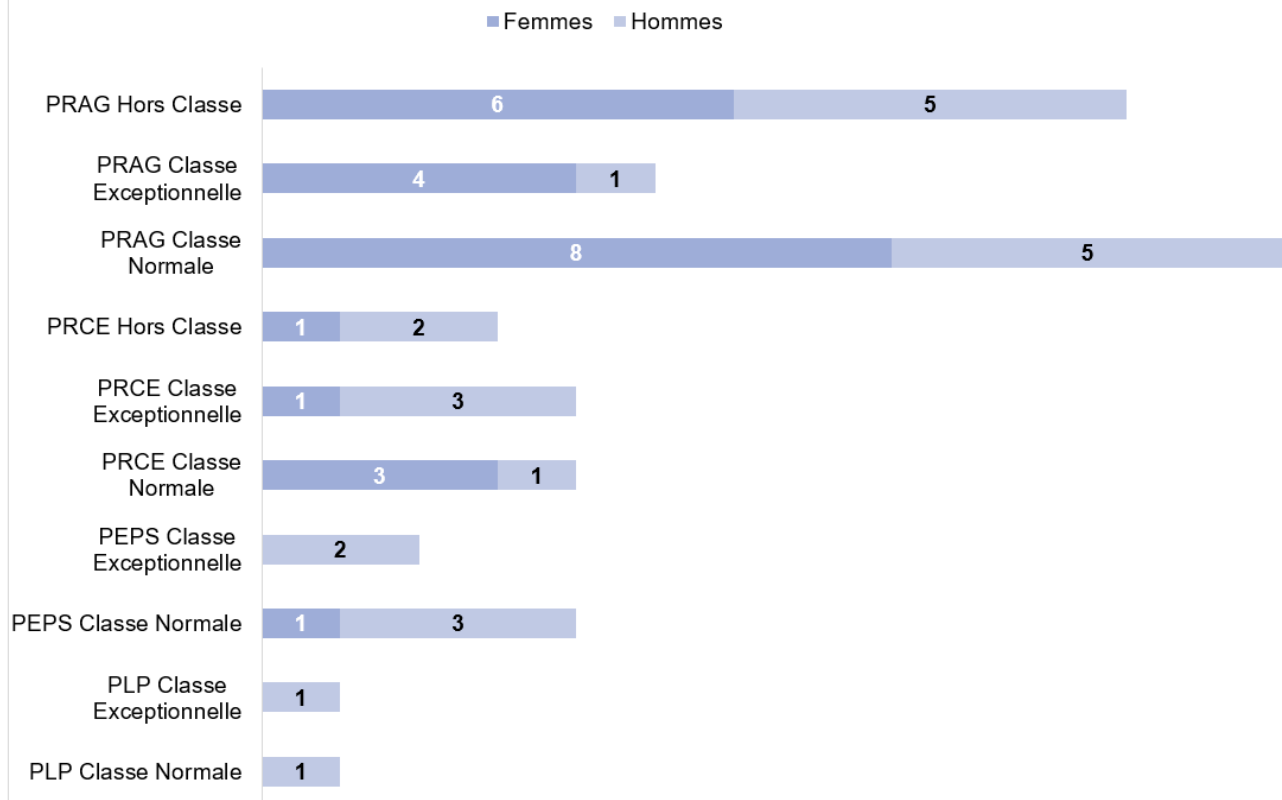
→ Détail de la répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par sexe

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.

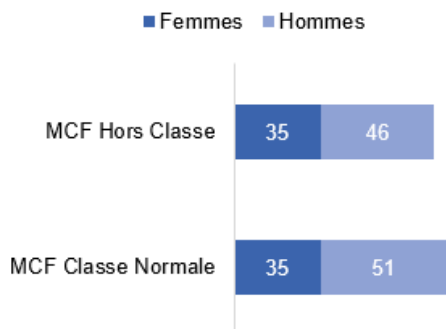
28,1% des PR sont des femmes contre 29,1% en 2021 et 41,7% des MCF sont des femmes contre 43,2% l'année précédente.

Total Enseignants titulaires	Femmes	Hommes	Total
		110	161

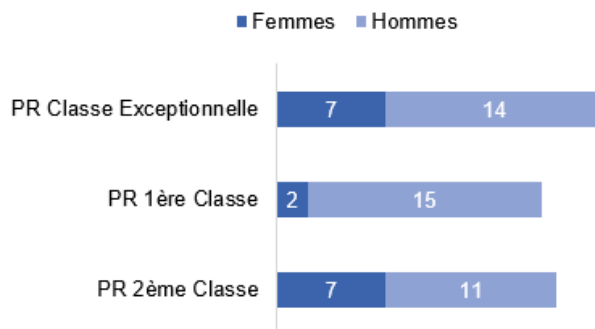
48 enseignants du 2nd degré dont 24 femmes et 24 hommes



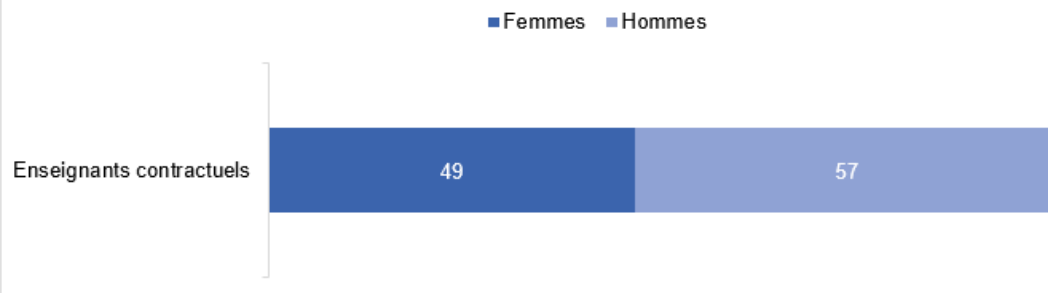
167 Maîtres de Conférences dont 70 femmes et 97 hommes

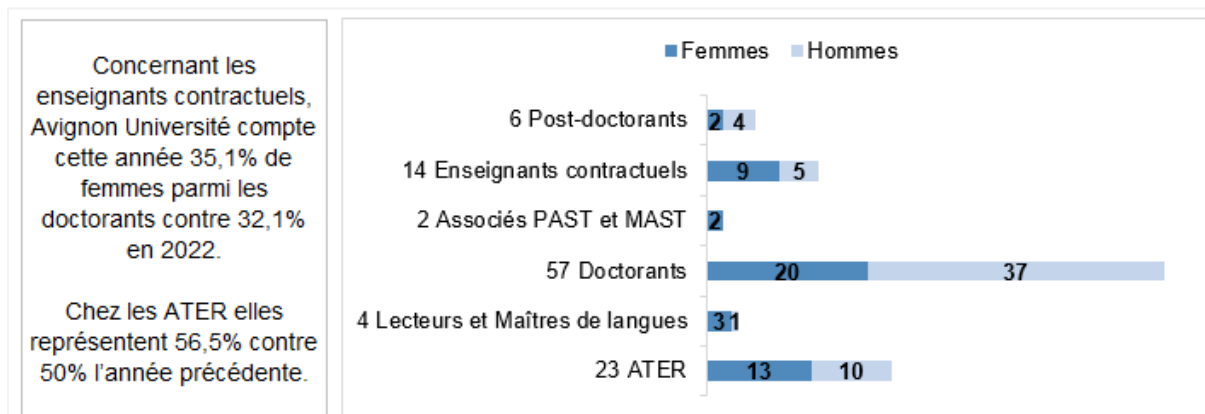


56 Professeurs des Universités dont 16 femmes et 40 hommes

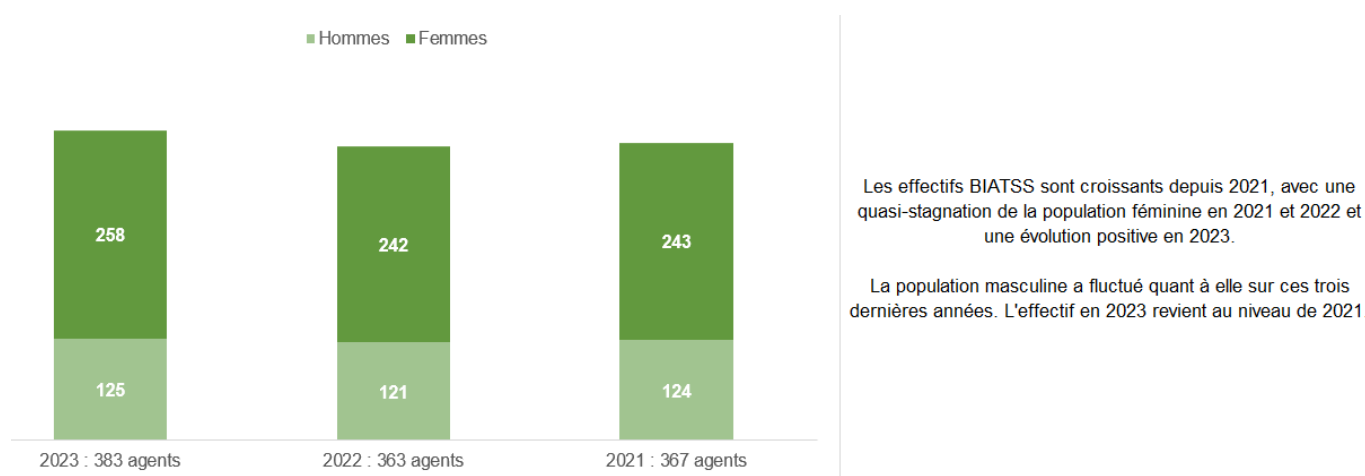


106 enseignants contractuels dont 49 femmes et 57 hommes





→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe



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

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS titulaires	145	75	220

Pour l'ensemble des personnels BIATSS titulaires et contractuels, la part des femmes est égale à 65,9% en 2023 contre 66,7% en 2022.

La féminisation pour la filière ITRF dans notre établissement est stable par rapport à 2022, à 62,3%.

La part des femmes d'Avignon Université dans la filière AENES est égale 78,3% contre 77% en 2022.

Pour la filière des bibliothèques, la part des femmes est égale à 65%.

Pour la filière ITRF, les femmes représentent :

- 78,1% des effectifs en catégorie C,
- 60% en catégorie B,
- 56,9% en catégorie A.

Corps / Grade	FEMMES	HOMMES	Total
ATRF	1	2	3
ATRF P2C	20	3	23
ATRF P1C	4	2	6
TECH CN	18	11	29
TECH CS	11	6	17
TECH CE	1	3	4
ASI	12	7	19
IGE CN	16	9	25
IGE HC	8	6	14
IGR 2C	3	4	7
IGR 1C	2	2	4
IGR HC		3	3
Total ITRF	96	58	154

Pour la filière AENES, les femmes représentent :

- 88,5% des effectifs en catégorie C,
- 87,5% en catégorie B,
- 50% en catégorie A.

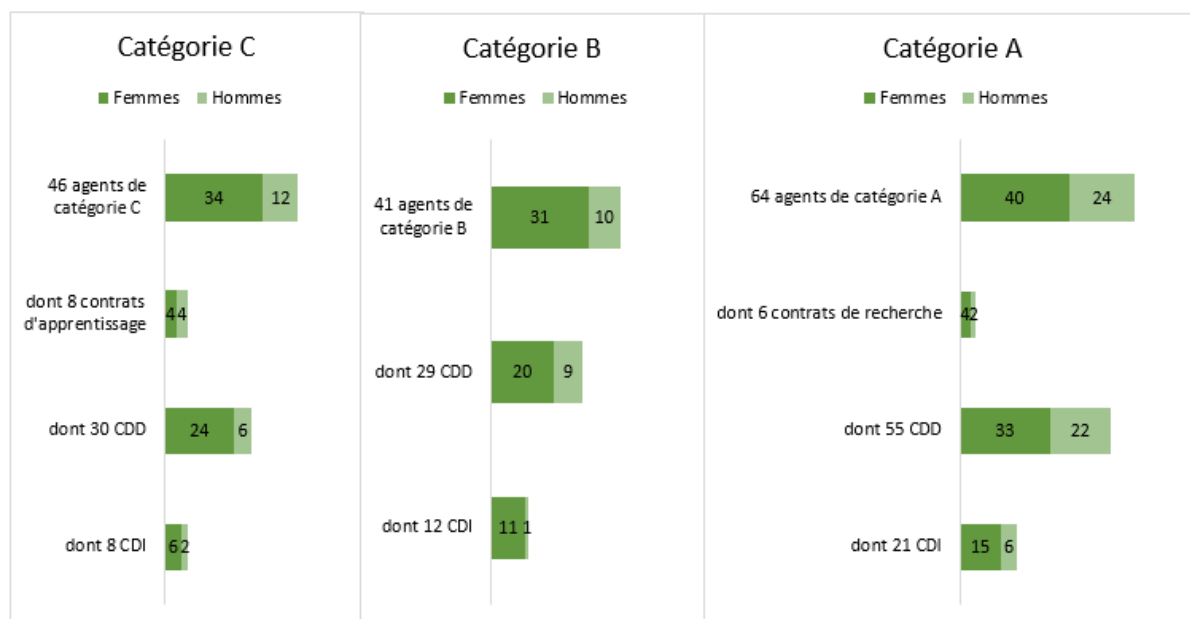
Corps / Grade	FEMMES	HOMMES	Total
ADJENES P2C	16		16
ADJENES P1C	7	3	10
SAENES CN	5		5
SAENES CS	2		2
SAENES CE		1	1
AAE	3	1	4
APAE	3	3	6
<i>Emplois fonctionnels</i>		2	2
Total AENES	36	10	46

Pour la filière des bibliothèques, les femmes représentent :

- 80% des effectifs en catégorie C,
- 55,6% en catégorie B,
- 66,7% en catégorie A.

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	2		2
CONSERVAT. GEN.		1	1
Total Bibliothèques	13	7	20

→ Détail de la répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie

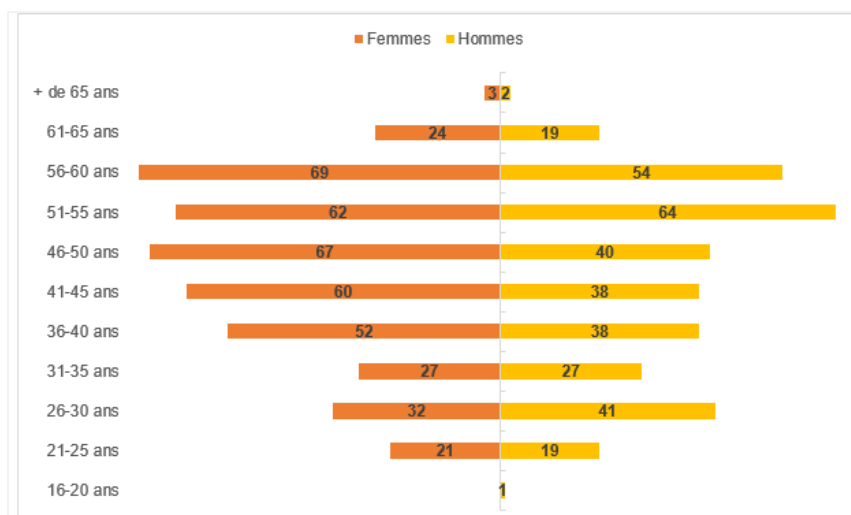


→ Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par sexe

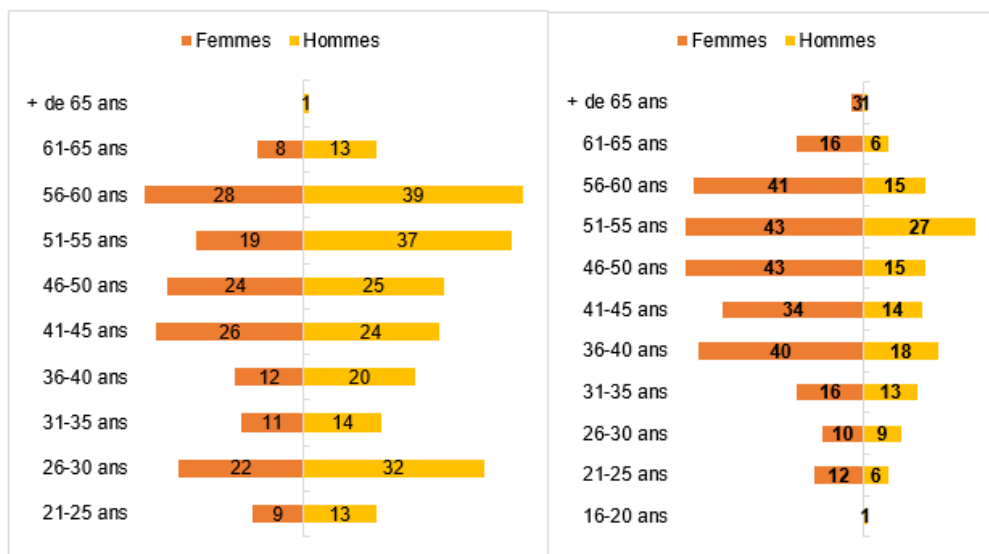
	FEMMES			HOMMES			Total
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023
Catégorie C	86	86	90	23	27	29	109
Catégorie B	73	67	70	35	32	30	108
Catégorie A	99	89	83	67	62	65	166
Total BIATSS	258	242	243	125	121	124	383

1.3 Pyramide des âges des personnels

→ Répartition par âge de l'ensemble des personnels



→ Répartition par âge des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs



2. Organisation du travail, santé et sécurité au travail

2.1 Quotité de travail

Statut d'emploi	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps incomplet		Effectifs à temps partiel de droit			Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Fonctionnaire	459			3	2	2	5		18	2
Contractuel	248	10	1			5		2	3	
Sous- total	707	10	1	3	2	7	5	2	21	2
Total	707	11		12			30			

Effectifs en fonction ventilés par catégorie

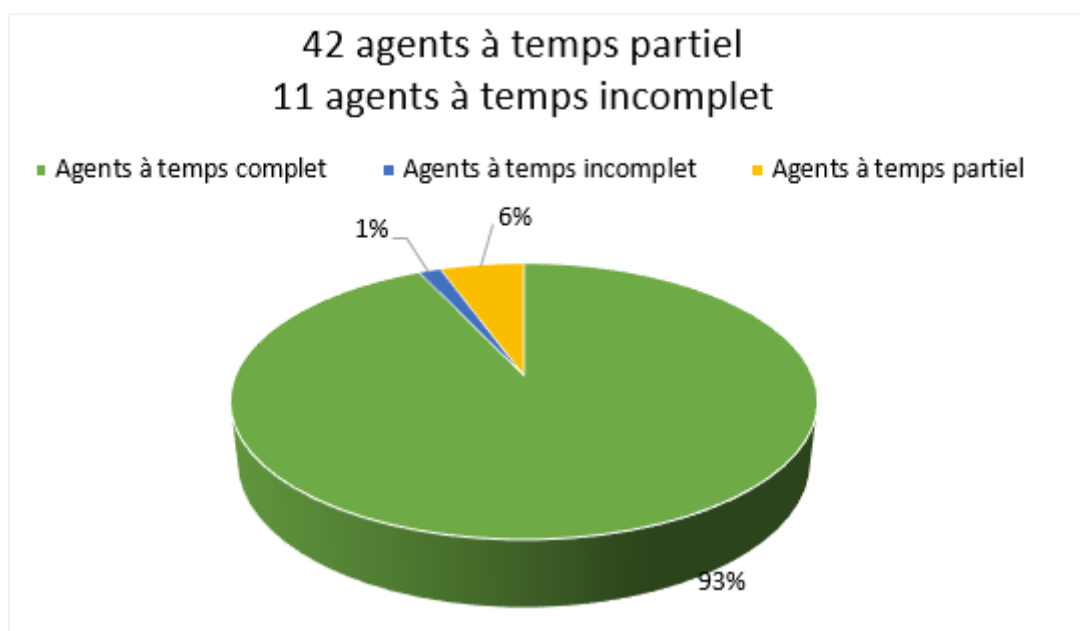
Catégorie	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps incomplet		Effectifs à temps partiel de droit			Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
A	521	9		3		1	1	2	4	2
B	90	1	1		2	3			11	
C	96					3	4		6	
Total	707	10	1	3	2	7	5	2	21	2
	707	11		12			30			

Effectifs en fonction ventilés par sexe

Sexe	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps incomplet		Effectifs à temps partiel de droit			Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Féminin	372	5	1	1	2	7	5	2	20	2
Masculin	335	5		2					1	
Total	707	10	1	3	2	7	5	2	21	2
	707	11		12			30			

9,4% des effectifs féminins travaillent à temps partiel, contre 0,9% chez les hommes.

92,9% des agents à temps partiel sont des femmes.



Répartition des agents à temps partiel

Femmes	Hommes
92,86 %	7,14 %

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

Femmes	Hommes
9,4 %	0,9 %

2.2 Télétravail

Agents télétravaillant depuis leur domicile

Catégorie	Sexe	Total	3 jours	2 jours	1,5 jours	1,25 jours	1 jour	0,75 jour	0,5 jour
	Total	238	2	37	98	7	71	1	22
	Masculin	53	1	11	26	1	8	0	6
	Féminin	185	1	26	72	6	63	1	16
A	Total	97	2	21	36	6	26	1	5
	Masculin	33	1	9	13	1	4		5
	Féminin	64	1	12	23	5	22	1	
B	Total	76	0	11	32	1	27	0	5
	Masculin	14		2	9	0	3		
	Féminin	62		9	23	1	24		5
C	Total	65	0	5	30	0	18	0	12
	Masculin	6			4		1		1
	Féminin	59		5	26		17		11

66% des agents BIATSS font du télétravail. 77.7% 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	0	1	2
	Masculin	4	3		1	
	Féminin	2				2
A	Total	3	3	0	0	0
	Masculin	3	3			
	Féminin					
B	Total	2	0	0	0	2
	Masculin					
	Féminin	2				2
C	Total	1	0	0	1	0
	Masculin	1			1	
	Féminin					

Pour l'année 2023, une volumétrie de 10 278 jours de télétravail a été enregistrée. Au total, 10 068 jours ont été posés et indemnisés pour la période 01/01/2023 au 31/12/2023.

2.3 Compte Epargne Temps (CET)

CET ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre total de CET ouverts au 31/12/23	Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2023
A	64	6
B	49	2
C	43	6
Total	156	14

CET ventilés par sexe

Sexe	Nombre total de CET ouverts au 31/12/23	Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2023
Féminin	105	11
Masculin	51	3
Total	156	14

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2023

Catégorie	Nombre d'agents
A	48
B	31
C	23
Total	102

Sexe	Nombre d'agents
Féminin	67
Masculin	35
Total	102

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 31/12/23	Nombre de jours versés au cours de l'année 2023
A	1601	447
B	870	235
C	690	231
Total	3161	913

Sexe	Nombre total de jours stockés au 31/12/23	Nombre de jours versés au cours de l'année 2023
Féminin	1820	522
Masculin	1341	391
Total	3161	913

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

Catégorie	Congés	RAFP	Indemnisation
A	9	23	299
B	28	7	135
C	81	19	119
Total	118	49	553

Sexe	Congés	RAFP	Indemnisation
Féminin	59	32	272
Masculin	59	17	281
Total	118	49	553

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	5	4	2
Sans arrêt de travail	1	1	
Total	6	5	2

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	5		
Chute d'objet			
Manutention			
Heurt			
Projection			
Contact-exposition			
Explosion			
Accident de la route		5	
Agression			
Autre	1		2
Total	6	5	2

Nombre d'accidents ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre d'accidents
A	5
B	4
C	4
Total	13

Nombre d'accidents ventilés par sexe

Sexe	Nombre d'accidents
Féminin	11
Masculin	2
Total	13

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	69	2	1	1	
B	47				
C	39	1	2		
Total	155	3	3	1	0

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	110	2	2	1	
Masculin	45	1	1		
Total	155	3	3	1	0

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	1898	325	365	338	
B	1376	15			
C	1580	215	686		
Total	4854	555	1051	338	0

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	3587	488	730	338	
Masculin	1267	67	321		
Total	4854	555	1051	338	0

Jours de carence ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre de jours
A	78
B	60
C	52
Total	190

Jours de carence ventilés par sexe

Sexe	Nombre de jours
Féminin	150
Masculin	40
Total	190

Précompte jour de carence

Année 2023	Montant brut
Précompte	15 088 €

Décès

1 décès est intervenu en 2023.

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 », a été 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 et sur le site internet de l'établissement <https://univ-avignon.fr/acces-rapide/ressources-humaines>. 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 avec l'obligation d'élaborer un PAE. Elle a mis au point un outil unique permettant d'analyser les écarts de rémunération des tous les personnels titulaires de la FPE.

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-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 puis pour 2023.

3.1 Ecarts de rémunération globaux en 2023

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 2023

nombre de corps pris en compte				22	
emploi annuel moyen :	hommes	femmes	total	part des femmes	
effectifs annuels	238	255	493	51,7%	
équivalents temps plein employés	236	249	485	51,3%	
taux moyen de temps partiel	99,4%	97,6%	98,5%		
Rémunération mensuelle moyenne en l non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	l/mois	l/mois	l/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 593	Femmes 3 729	écart -864	-18,8%	
Rémunération mensuelle moyenne en l par équivalent temps plein					
Hommes	4 620	Femmes 3 821	écart -799	-17,3%	
décomposition des écarts :					
				l/mois	% effet(F-H par
effet temps partiel				-66	8,2%
effet ségrégation des corps				-742	92,9%
effet démographique au sein des corps				-106	13,3%
	<i>dont sur primes</i>			-8	0,8%
effet primes à corps-Grade-échelon identique				49	-6,1%
	<i>dont</i>				
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			7	-0,8%
	temps ou aux cycles de travail			4	-0,5%
	géographie et aux mobilités non forcées			9	-1,1%
	résultats / performance / engagement professionnel			57	-7,2%
	rémunérations accessoires			2	-0,3%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			-35	4,4%
	restructurations ou mobilités forcées			0	0,0%
				0	0,0%
				0	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement			5	-0,7%

En 2023 Avignon Université comprenait 22 corps, avec un effectif correspondant de 238 hommes et 255 femmes.

Les hommes comptent pour 236 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 249. Les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes, et ont donc un « taux moyen de temps partiel » plus faible (97,6 % contre 99,4 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 593€ pour les hommes et de 3 729€ pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4 620€ et de 3 821€. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est moins important en équivalent temps (-799€), qu'en rémunération brute (-864€). Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un « effet temps partiel » de -66 € mensuel (effet de la différence de recours au temps partiel).

L'écart de -799€ en équivalent temps plein se décompose en trois parties qui s'ajoutent les unes aux autres : l'effet ségrégation des corps (-742), l'effet démographique au sein des corps (-106), et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (+49).

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 -106 €, constitué d'un effet démographique traitement de $-106+8=-98$ €

L'effet démographique de traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend qu'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 -8 €) 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 aux femmes en 2023 pour 7€. 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 864€ 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 106€.

Puis vient une perte de revenu supplémentaire dû au choix du temps partiel préférentiellement par les femmes, ce qui creuse l'écart de 66 € supplémentaire.

Seules les primes, toutes choses égales par ailleurs, corrigent cet écart de +49 €.

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 2023

Lorsque le corps est exclusivement masculin ou féminin (emplois fonctionnels, professeurs des lycées professionnels, conservateurs, 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.

Tableau 1 :

liste des corps	mensuelle moyenne (par EQTP)		effectifs physiques (ETPT)				Taux moyen de temps partiel	
	H	F	H	F	H	F	H	F
	0525 - Maîtres de conférences	4 787 €	4 812 €	99	70	98	70	100,0%
0520 - Professeurs des universités	6 445 €	6 425 €	38	16	38	16	100,0%	100,0%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	2 748 €	2 630 €	20	32	19	30	99,6%	94,7%
0513 - Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	4 015 €	3 712 €	14	24	14	24	98,6%	99,2%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	2 280 €	2 279 €	9	26	9	24	99,3%	93,2%
0059 - Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	4 433 €	4 665 €	11	18	11	18	95,5%	99,1%
1637 - Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 460 €	2 276 €	3	23	3	22	100,0%	96,7%
0514 - Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	3 392 €	3 327 €	7	7	7	7	100,0%	96,6%
0557 - Professeurs certifiés et assimilés	4 211 €	3 881 €	8	5	8	5	99,9%	100,0%
1583 - Attache d'administration de l'État	4 614 €	4 244 €	4	5	4	5	100,0%	100,0%
1661 - Bibliothécaires assistants spécialisés	2 968 €	2 750 €	4	5	4	4	99,9%	89,9%
1636 - Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2 733 €	2 675 €	1	8	1	7	100,0%	94,8%
0862 - Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	5 134 €	4 691 €	6	3	5	3	94,8%	100,0%
1032 - Professeurs d'éducation physique et sportive	4 081 €	3 464 €	5	1	5	1	100,0%	100,0%
0608 - Magasiniers des bibliothèques	2 237 €	2 304 €	1	5	1	5	100,0%	95,9%
1829 - INGÉNIEUR RECHERCHE	5 430 €	5 087 €	3	2	3	2	93,8%	100,0%
0000 - Emplois fonctionnels	7 786 €		3	0	3	0	100,0%	
1095 - Conservateurs des bibliothèques	3 894 €	5 345 €	0	3	0	3	100,0%	100,0%
1096 - Bibliothécaires		3 157 €	0	2	0	2		100,0%
1518 - Professeur de lycée professionnel	4 881 €		2	0	2	0	99,8%	
1094 - Conservateurs généraux des bibliothèques	5 267 €		1	0	1	0	100,0%	
1058 - Attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics	2 258 €		1	0	1	0	100,0%	

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

En 2023, les enseignants titulaires sont les plus nombreux à AU : 271 contre 220 BIATSS.

Du point de vue des filières viennent d'abord les ITRF (144) puis les AENES (47) et enfin la filière Bibliothèque (29).

Chez les Enseignants-chercheurs, il y a 42 % de MCF femmes pour 58 % d'hommes. Les hommes professeurs représentent 71% du corps contre 29% de femmes professeures.

Chez les enseignants, seules les agrégées sont très légèrement plus nombreuses (18 femmes contre 11 hommes). Les autres corps enseignants sont davantage occupés par des hommes.

Dans la filière ITRF, les femmes représentent la majorité des effectifs notamment chez les ATRF, avec 25% d'hommes et 75% de femmes.

Le corps des ASI est quasiment équilibré, avec 48% d'hommes et 52% de femmes, tout comme les corps de Techniciens et d'IGE où les femmes sont 1,6 fois plus présentes en moyenne.

Enfin, les femmes sont sous-représentées dans le corps d'IGR (64% d'hommes et 36% de femmes).

Pour la filière AENES, les femmes sont fortement présentes dans le corps des ADJENES et des SAENES (89% de femmes, 11% d'hommes pour les deux corps). Le corps des attachés (AAE) tend plutôt vers l'équilibre avec 56% de femmes et 44% d'hommes.

Enfin, dans la filière Bibliothèque on note une féminisation globale des métiers notamment dans le corps des Magasiniers avec 83% de femmes, le corps des Conservateurs 88% de femmes ou encore le corps des Bibliothécaires avec 100% de femmes.

Seul le corps des Conservateurs généraux est exclusivement masculin (1 effectif).

Les emplois fonctionnels sont exclusivement masculins. Ils étaient 3 en 2023 à Avignon Université : l'Agent comptable, le DGS et le DGA-DRH.

Tableau 2 :

	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps	effet primes à C-G-E identique lié à					
	h	f					sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	résultats / performance / engagement professionnel	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	autres primes et écarts résiduels sur traitement
0525 - MCF	4 787	4 812	1,00	1,00	2,09	-52	0	-1	40	4	0	10
0520 - PR	6 445	6 425	0,75	0,75	3,43	-440	0	124	422	1	-134	6
1658 - TECHRF	2 748	2 630	0,60	0,61	0,56	-76	25	4	3	4	-85	8
0513 - IGE RF	4 015	3 712	0,77	0,76	3,19	-207	-12	13	-31	1	-61	-4
1615 - ATRF	2 280	2 279	0,66	0,67	0,69	28	34	-10	-6	4	-41	-11
0059 - PRAG	4 433	4 665	0,89	0,90	1,78	215	0	-2	0	7	18	-5
1637 - ADJAENES	2 460	2 276	0,15	0,14	0,16	-125	9	-7	-37	-6	-75	58
0514 - ASI	3 392	3 327	0,53	0,52	0,43	-327	50	-47	12	3	210	34
0557 - PRCE	4 211	3 881	0,20	0,22	0,76	-261	-1	-321	0	0	265	-12
1583 - AAE	4 614	4 244	0,00	0,00	0,00	-370	0	0	0	0	0	0
1661 - BIBAS	2 968	2 750	0,36	0,37	0,51	-272	38	-13	-19	-8	34	22
1636 - SAENES	2 733	2 675	0,17	0,17	1,13	110	0	0	15	3	-113	-72
0862 - IGR	5 134	4 691	0,00	0,00	0,00	-443	0	0	0	0	0	0
1032 - PEPS	4 081	3 464	0,00	0,00	0,00	-617	0	0	0	0	0	0
0608 - Magasiniers	2 237	2 304	0,27	0,28	1,84	1 060	24	0	-62	0	-940	-16
1829 - IGR	5 430	5 087	0,19	0,20	0,00	-356	0	0	208	-6	-114	-75
0000 - Emplois fonctionnels	7 786		0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0
1095 - Conservateurs	3 894	5 345	0,00	0,00	0,00	1 452	0	0	0	0	0	0
1096 - Bibliothécaires		3 157	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0
1518 - PLP	4 881		0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0
1094 - Conservateurs généraux	5 267		0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0
1058 - ATER	2 258		0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	0	0

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 2023 l'effet démographique du corps est en faveur des femmes pour les SAENES (110€), les PRAG (215€), les Magasiniers des bibliothèques (1 060€) et les Attachés d'administration (1 452€).

Pour autant, certains corps d'emplois affichent des différences importantes en faveur des hommes :

IGR (-443€), PR (-440€), PEPS (-617€), AAE (-370€), ASI (327€). 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.

L'effet primes lié aux « fonctions / sujétions non indexées sur le traitement » correspond au RIFSEEP (IFSE et CIA) pour les BIATSS et, pour les enseignants-chercheurs, aux primes de recherche, etc.

Il était globalement en faveur des hommes en 2023 en particulier chez les magasiniers, PR, SAENES. A l'inverse cet effet est en faveur des femmes chez les PRCE et ASI.

Tableau 3 :

liste des corps	F-H % (F-H)/H	effet primes/H à C-G-E identique lié à					effet primes/H à C-G-E identique lié à					
		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB	effet démographique du corps/H	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	temps ou aux cycles de travail	résultats / performance / engagement professionnel	rémunérations accessoires	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	autres primes et écarts résiduels sur traitement	
0525 - MCF	0,5%	1,00	1,00	2,09	-1,1%	0,0%	0,0%	0,8%	0,1%	0,0%	0,2%	
0520 - PR	-0,3%	0,75	0,75	3,43	-6,8%	0,0%	1,9%	6,5%	0,0%	-2,1%	0,1%	
1658 - TECH RF	-4,3%	0,60	0,61	0,56	-2,8%	0,9%	0,2%	0,1%	0,1%	-3,1%	0,3%	
0513 - IGE RF	-7,5%	0,77	0,76	3,19	-5,2%	-0,3%	0,3%	-0,8%	0,0%	-1,5%	-0,1%	
1615 - ATRF	0,0%	0,66	0,67	0,69	1,2%	1,5%	-0,4%	-0,2%	0,2%	-1,8%	-0,5%	
0059 - PRAG	5,2%	0,89	0,90	1,78	4,9%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,2%	0,4%	-0,1%	
1637 - ADJAENES	-7,4%	0,15	0,14	0,16	-5,1%	0,4%	-0,3%	-1,5%	-0,2%	-3,1%	2,4%	
0514 - ASI	-1,9%	0,53	0,52	0,43	-9,6%	1,5%	-1,4%	0,3%	0,1%	6,2%	1,0%	
0557 - PRCE	-7,8%	0,20	0,22	0,76	-6,2%	0,0%	-7,6%	0,0%	0,0%	6,3%	-0,3%	
1583 - AAE	-8,0%	0,00	0,00	0,00	-8,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1661 - BIBAS	-7,3%	0,36	0,37	0,51	-9,2%	1,3%	-0,4%	-0,7%	-0,3%	1,1%	0,7%	
1636 - SAENES	-2,1%	0,17	0,17	1,13	4,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%	-4,1%	-2,6%	
0862 - IGR	-8,6%	0,00	0,00	0,00	-8,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1032 - PEPS	-15,1%	0,00	0,00	0,00	-15,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
0608 - Magasiniers	3,0%	0,27	0,28	1,84	47,4%	1,1%	0,0%	-2,8%	0,0%	-42,0%	-0,7%	
1829 - IGR	-6,3%	0,19	0,20	0,00	-6,5%	0,0%	0,0%	3,8%	-0,1%	-2,1%	-1,4%	
0000 - Emplois fonctionnels		0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1095 - Conservateurs	37,3%	0,00	0,00	0,00	37,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1096 - Bibliothécaires		0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1518 - PLP		0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1094 - Conservateurs généraux		0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
1058 - ATER		0,00	0,00	0,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

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

Source : outils de la DGAFP

L'outil de la DGAFP est un tableur Excel avec macros 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 2023

42,8% des femmes enseignantes titulaires ont des responsabilités : Charges administratives et/ou Responsabilités pédagogiques. En 2022, cette part était de 42,5%.

Sur 260 responsabilités, 116 sont occupées par des femmes.

50% des postes de direction (Direction de composante, de service, responsabilité administrative) sont occupés par des femmes.

12 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 (MP)

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

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

Le service de la médecine de prévention était assuré jusqu'en décembre 2018 au travers d'une convention signée avec l'AIST (Association Inter-entreprise pour la Santé au Travail).

En 2021, Avignon Université a conventionné avec un nouveau prestataire : le CDG84. Dans cette intervalle, les besoins en médecine de prévention ont été que très partiellement couverts par le recours à des médecins agréé.e.s.

Les deux médecins à tiers temps de l'AIST font place désormais à une équipe constituée d'1 médecin (2 jours/mois) et 1 infirmière à mi-temps.

Les visites se font désormais 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 .

Rendez-vous médicaux (nombre d'agents)

	2023	2022	2021
Infirmière(s)	141	162	94
Médecin (s)	55	2	0
Total annuel	196	164	94
dont :			
Visites périodiques et réglementaires*	183	141	86
Visites à la demande des agents	7	9	4
Visites à la demande de l'administration	6	14	3
Ayant donné lieu à préconisation	11	16	6

* Visites règlementaires : 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.

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

	2023	2022	2021
Action sociale (hors restauration)	32 424 €	33 533 €	17 677 €
Restauration des personnels	5 718 €	8 116 €	5 636 €
Médecine prévention (dont 1/70 : GAT*)	30 897 €	54 795 €	54 600 €
Assistante sociale (dont 1/8 : GAT*)	10 003 €	15 198 €	15 777 €
Psychologue du travail (dont 1/4: GAT*)	24 463 €	38 256 €	38 491 €
Animateur Cellule Veille Sociale (GAT*)	4 560 €	8 506 €	9 168 €
TOTAL actions du Pôle SQVT	108 065 €	158 403 €	141 349 €
Evénements Présidence	9 667 €	10 549 €	7 800 €
Caspua (association des personnels)	22 900 €	22 900 €	22 900 €
TOTAL e-OTP** "QVT"	140 632 €	191 852 €	172 049 €

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 biologique complémentaires, une expertise médicale, etc... Ensemble, ils élaborent les détails 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 par des équipements et/ou un aménagement du temps de travail.

Année (N) (au 1er janv)	nbre ETR*	Nbre ETR* BOE**	TE ***	TE univ. Françaises (1)	FPE (2)
2023 (déclaré en 2024) ETR	719	47	6,54%	nc	nc
2022 (déclaré en 2023) ETR	719	44	6,12%	nc	nc
2021 (déclaré en 2022) ETR	723	40	5,53%	nc	4,36%
2020 (déclaré en 2021) ETR	695	39	5,61%	3,62%	4,67%
2019 (déclaré en 2020) ETR	667	40	6,00%	3,41%	4,87%
2018 (déclaré en 2019) ETR	670	37	5,52%	3,11%	4,65%

* *Emploi total rémunérés*

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

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

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

(2) *source : Bilan FIPHFP*

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

De nombreux dispositifs à Avignon Université 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 7 professionnels des Risques Psycho-Sociaux (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'AU restent cependant toujours vigilantes.

C'est dans cet esprit qu'Avignon Université a travaillé à partir de 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, est identifiée comme référente autisme dans le cadre du réseau des universités "Aspi'friendly" et fait partie du réseau de santé mental du Vaucluse. Elle est en contact avec ses homologues à AMU et à l'INRAe.

Avignon Université avait également au sein de sa gouvernance une personne très impliquée, à la fois Vice Président du conseil d'administration et VP égalité. Ce relais politique a permis de développer une UEO de 3 jours sur les violences de genre qui forme une centaine d'étudiant 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, lbgtqia+, etc)

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

Entre 2016 et 2018, 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'action, même adaptée, n'a pas trouvée grâce auprès des laboratoires et les enseignants.e.s, contribuant à la différence de 8% des RQTH entre personnels enseignants et BIATSS.

Cette approche a très rapidement permis de monter notre taux d'emploi des personnes BOE à près de 6%.

La stabilité des équipes (même correspondante handicap depuis 8 ans), la sensibilisation autour des sociétés employant des personnes en situation de handicap (afin d'augmenter la sollicitation des personnels pour l'achat de biens et prestation auprès d'elles), l'ouverture de nos dispositifs à des handicaps non pris en compte précédemment (trouble du comportement, vision, dépression,...), les 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 un 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 et 2023 le seuil des 6%.

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. a contribué à l'apaisement des tensions liées à la diversité.

A noter que ces tensions, lorsqu'elles surviennent, peuvent dorénavant trouver une solution en ayant recours au nouveau service de "médiation des conflits", proposé par la DRH depuis 2022.

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	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
B	BAP	Branches d'Activités Professionnelles
	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	Compte d'affectation spécial pensions
	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 Coursus 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
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
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.

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

Mise en page : Direction des Ressources Humaines

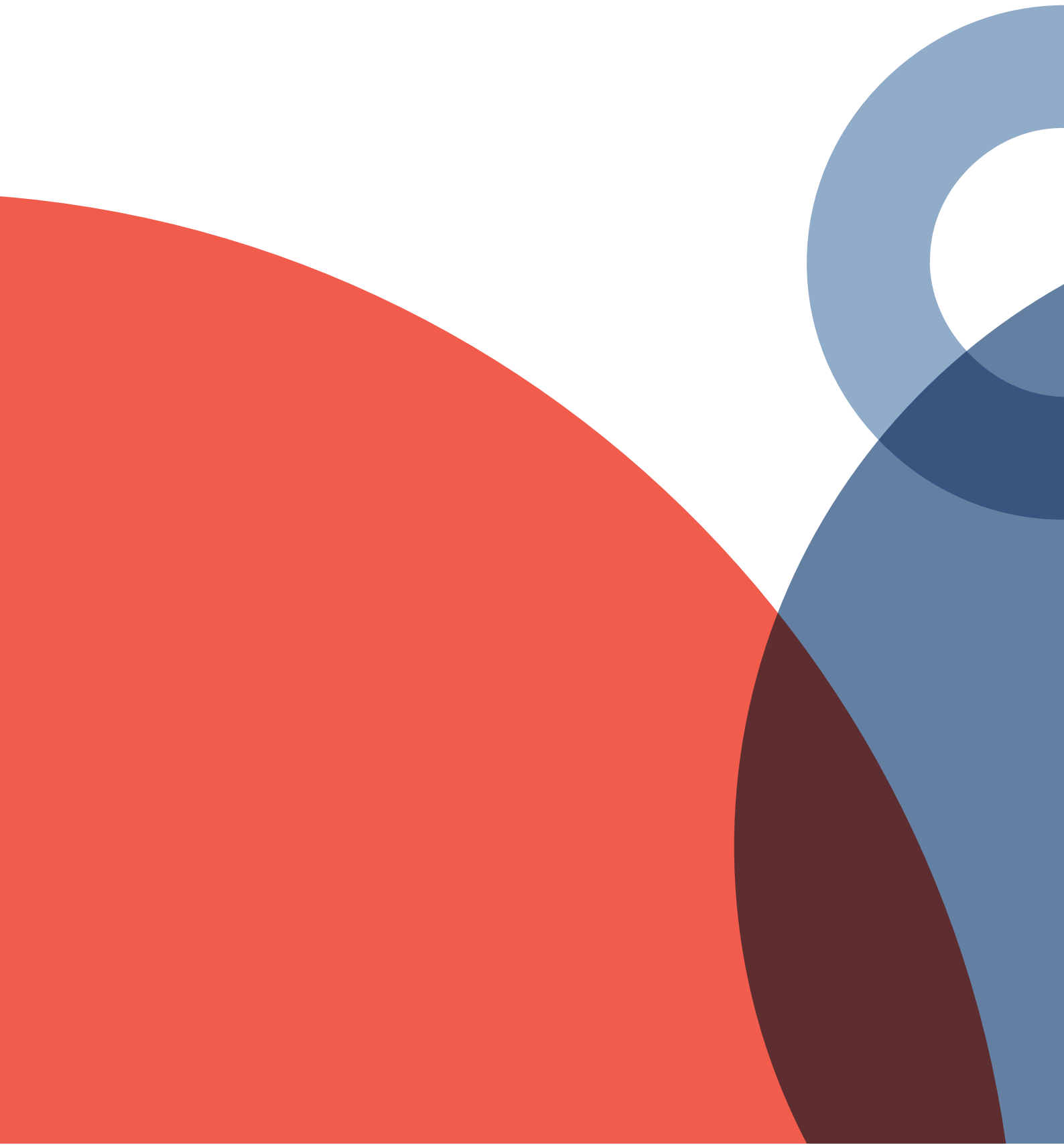
Rapport Social Unique résultant de l'observation des données au 31 décembre 2023

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

MESRI – DGRH A1-1

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

Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2023, 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