



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2021

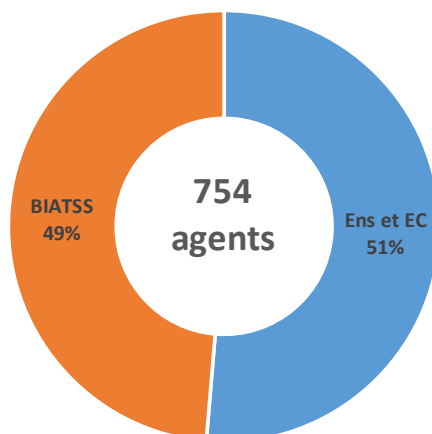
Avignon Université

Sommaire	p.3
Partie 1	p.4
Caractéristiques des emplois et situation des agents	
1. Les effectifs physiques enseignants	p.5
1.1. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.5
1.2. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services	p.9
1.3. Répartition des étudiants dans les composantes	p.9
1.4. Encadrement des étudiants dans les composantes	p.10
2. Les effectifs physiques BIATSS	p.11
2.1. Répartition des effectifs BIATSS	p.11
2.2. Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services	p.15
2.3. Répartition des effectifs des Services Centraux	p.17
2.4. Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes	p.18
3. La masse salariale	p.19
Partie 2	p.22
Recrutements, parcours professionnels, avancements et promotions	
1. Les recrutements	p.23
2. Parcours professionnels	p.25
3. Avancements et promotions	p.24
4. Formation	p.29
5. Dialogue social	p.30
Partie 3	p.31
Situation comparée des femmes et des hommes et son évolution	
1. La démographie	p.32
1.1. Répartition par sexe et par âge	p.32
1.2. Répartition par sexe	p.34
1.3. Pyramide des âges des personnels	p.38
2. Organisation du travail, santé et sécurité au travail	p.39
2.1. Quotité de travail	p.39
2.2. Télétravail	p.40
2.3. Compte Epargne Temps	p.40
2.4. Accidents de service, de trajet, maladies professionnelles	p.41
2.5. Absence pour raison de santé	p.42
3. Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	p.43
3.1. Ecart de rémunération globaux en 2021	p.43
3.2. Résultats par corps de l'année 2021	p.45
3.3. Tendances 2015-2021	p.47
Partie 4	p.49
Mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle	
La médecine de prévention	p.50
Le handicap	p.50
L'inclusion	p.51
GLOSSAIRE	p.53

Partie 1

Caractéristiques des emplois et situation des agents

Au 31/12/2021, Avignon Université comptabilise au total 754 agents titulaires et contractuels dont 387 personnels enseignants et 367 personnels BIATSS, soit 51 % d'enseignants pour 49 % de BIATSS.



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

	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
Total personnels Enseignants	387	380	369	4,9%
Total personnels BIATSS	367	365	342	7,3%
Ensemble du personnel	754	745	711	6,0%

1 Les effectifs physiques enseignants

1.1 Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs

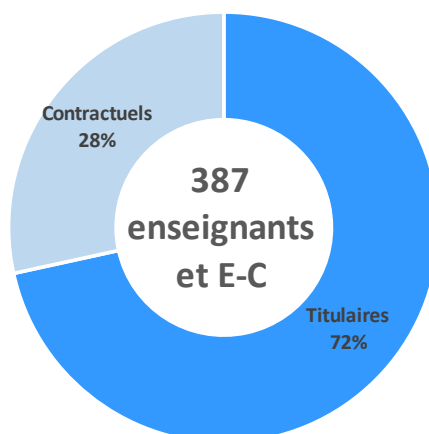
Parmi les 387 personnels enseignants que compte l'établissement, 57,9% sont des enseignants-chercheurs (75 % MCF et 25 % PR). Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 13,7% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 28,4%.

Population	Sous-total 2021	Corps	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
Enseignants chercheurs	224	PR	55	53	48	14,6%
		MCF	169	167	167	1,2%
Enseignants	53	PRAG	30	29	30	0,0%
		PRCE	13	13	12	8,3%
		EPS	7	5	5	40,0%
		PLP	2	2	2	0,0%
		Ens. 1er degré	1	1	1	0,0%
Total personnels enseignant fonctionnaires			277	270	265	4,5%

Contrats	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
ATER	27	19	16	68,8%
Lecteurs / Maîtres langues	6	4	5	20,0%
Doctorants contractuels*	53	55	50	6,0%
Associés PAST et MAST	5	6	9	-44,4%
Enseignants contractuels	14	17	16	-12,5%
Post-doctorants	5	9	8	-37,5%
Total personnels contractuels	110	110	104	5,8%

(*) Au 31/12/2021 sur les 53 contrats doctoraux en cours, 38 ont un financement ministériel, 15 sont financés sur d'autres ressources (financement régional, Écoles Normales Supérieures et fondation universitaire).

	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
Effectifs totaux personnels Enseignants	387	380	369	4,9%



→ **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% contre 19,9% pour les PR. Ces chiffres ne reflètent pas la tendance au niveau national où la part des MCF représente 51,9% des effectifs contre 29% pour les PR. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quand à elle strictement identique au niveau national.

Population	Répartition Avignon Université	Répartition nationale
PR	19,9%	29,0%
MCF	61,0%	51,9%
Enseignants 2 nd degré	19,1%	19,1%
TOTAL	100%	100%

→ **Top 3 sections CNU Enseignants-chercheurs d'Avignon Université**

- 1) section 27 informatique regroupant 12,1 % des enseignants-chercheurs titulaires,
- 2) section 11 langues et littératures anglaises avec 6,3 %,
- 3) section 26 maths appliqués avec 5,8 %.

→ **Top 3 disciplines Enseignants second degré Avignon Université :**

- 1) anglais regroupant 24,5 % des enseignants titulaires,
- 2) EPS avec 20,7 %,
- 3) mathématiques avec 9,4 %.

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

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

Top 3 CNU Avignon Université :

- 1) section 27 Informatique regroupant 12,1 % des enseignants-chercheurs fonctionnaires,
- 2) sections 11 et 26 avec 5,9 % : Langues et littératures anglaises et Mathématiques appliquées
- 3) section 32 et 71 avec 5,5 %: Chimie organique minérale industrielle et Sciences de l'information communication

Secteur disciplinaire	Code	Section CNU	PR			MCF			TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
			F	H	Part femmes Avignon Université	F	H	Part femmes Avignon Université			
Droit, économie et gestion	01	Droit privé et sciences criminelles	1	1	50,0%	4	2	66,7%	8	7	7
	02	Droit public				3	3	50,0%	6	6	5
	03	Histoire du droit et des institutions					1	0,0%	1	1	1
	04	Science politique		1	0,0%	2	2	50,0%	5	5	3
	05	Sciences économiques		1	0,0%		4	0,0%	5	4	4
	06	Sciences de gestion				4	2	66,7%	6	6	6
Lettres et sciences humaines	07	Sciences du langage	1		100,0%		1	0,0%	2	2	4
	08	Langues et littératures anciennes					1	0,0%	1	1	2
	09	Langues et littératures françaises	1		100,0%	4	1	80,0%	6	6	6
	10	Littératures comparées					1	0,0%	1	1	1
	11	Langues et littératures anglaises	1	1	50,0%	9	2	81,8%	13	13	13
	12	Langues et littératures germaniques				1		100,0%	1	1	1
	14	Langues et littératures romanes	1			5	2	71,4%	8	7	7
	18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques	1		100,0%				1	1	1
	21	Histoire civilisations mondes anciens	1	1	50,0%	1	3	25,0%	6	7	7
	22	Histoire et civilisations mondes mod/cont	1	2	33,3%	1	4	20,0%	8	8	8
	23	Géographie physique humaine éco rég		5	0,0%	1	5	16,7%	11	10	10
	24	Aménagement de l'espace urbanisme		1	0,0%		1	0,0%	2	2	2
Sciences	25	Mathématiques		2	0,0%	1	3	25,0%	6	6	6
	26	Mathématiques appliquées et appl math	2	2	50,0%	2	7	22,2%	13	11	10
	27	Informatique	1	8	11,1%	2	16	11,1%	27	27	25
	31	Chimie théorique physique analytique		1	0,0%	1	1	50,0%	3	4	2
	32	Chimie organique minérale industrielle	1	3	25,0%	6	2	75,0%	12	12	12
	35	Structure et évolution de la terre planètes		1	0,0%	1	2	33,3%	4	4	4
	36	Terre solide géodynamique enveloppes sup		2	0,0%	2	3	40,0%	7	7	6
	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%		2	0,0%	3	3	2
	64	Biochimie biologie moléculaire	1		100,0%	1		100,0%	2	2	2
	65	Biologie cellulaire				2	2	50,0%	4	5	5
	66	Physiologie		1	0,0%	5	3	62,5%	9	10	10
	67	Biologie des populations et écologie				1	3	25,0%	4	3	2
	68	Biologie des organismes	1	2	33,3%	2	2	50,0%	7	7	8
Pluri-disciplinaire	70	Sciences de l'éducation					1	0,0%	1	1	1
	71	Sciences de l'information communication		2	0,0%	8	2	80,0%	12	11	14
	74	Sciences tech. activités phys. sportives	1	1	50,0%	2	4	33,3%	8	8	7
Total			16	39	29,1%	73	96	43,2%	224	220	215

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

Top 3 disciplines Avignon Université :

- 1) anglais regroupant 24,5 % des enseignants fonctionnaires,
- 2) EPS avec 20,8 %,
- 3) mathématiques avec 9,4 %.

Discipline	Libellé	PRAG		PRCE, PEPS, PLP		TOTAL 2021	TOTAL 2020	TOTAL 2019
		F	H	F	H			
0202	Lettres modernes		1	1	1	3	2	2
0421	Allemand	1				1	1	1
0422	Anglais	5	2	2	4	13	12	12
0426	Espagnol	1	1			2	2	2
0429	Italien	1				1	1	1
1100	Sciences économiques et sociales		1		1	2	2	2
1300	Mathématiques		5			5	6	6
1414	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique		1			1	1	1
1500	Physiques - chimie			1		1	1	1
1510	Sciences Physiques / Physique appliquée	1	1			2	2	2
1600	Sciences et vie de la terre	1				1	1	1
1900	Education physique et sportive	4		1	6	11	9	9
2007	Sciences techniques industrielles				1	1	1	1
7100	Biochimie génie biologie	1			1	2	2	2
8010	Économie gestion	2			1	3	3	3
8039	Économie gestion option Administration				1	1	1	1
8052	Économie et gestion option Marketing	1			1	2	2	2
-	Sciences de l'éducation / psychologie (enseignant du 1er degré sur poste PRCE)		1			1	1	1
Total		18	13	5	17	53	50	50

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

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021		
	F	M	Total			F	M	Total			F	M	Total
UFR Sciences Technologies Santé	37	81	118	119	113	18	38	56	57	48	55	119	174
UFR Sciences Humaines et Sociales	15	26	41	40	43	10	10	20	22	19	25	36	61
UFR Arts Lettres et Langues	29	17	46	44	46	8	5	13	11	13	37	22	59
UFR Droit Économie Gestion	11	18	29	27	25	9	4	13	12	15	20	22	42
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	55	61	116	111	114	27	19	46	45	47	82	80	162
Sous-total UFR	92	142	234	230	227	45	57	102	102	95	137	199	336
Institut Universitaire de Technologie	17	20	37	35	32	1	2	3	3	4	18	22	40
SUAPS	1	3	4	3	3			0	0	0	1	3	4
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	1	4		4	4	4	4	0	4
Total	112	165	277	270	265	51	59	110	110	104	163	224	387

La part de l'UFR STS représente 42,6 % dans l'effectif titulaire et 45 % de l'effectif global enseignant.

Les effectifs enseignants titulaires de l'UFR DEG ont augmenté de 7,4 % entre 2020 et 2021. Cette augmentation passe à 7,7 % en tenant compte de l'ensemble des enseignants de l'UFR DEG (titulaires et contractuels).

1.3 Répartition des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs étudiants inscrits (*)	Répartition des effectifs étudiants d'Avignon Université	Répartition des effectifs étudiants des universités françaises	Effectifs étudiants inscrits 2020	Effectifs étudiants inscrits 2019
UFR Sciences Technologies Santé	2 550	32,6%	39,8%	2 546	2 461
UFR Sciences Humaines et Sociales	1 004	33,4%	32,3%	991	923
UFR Arts Lettres et Langues	1 603			1 528	1 508
UFR Droit Économie Gestion	1 661	21,3%	27,8%	1 778	1 849
Institut Universitaire de Technologie	520	6,7%	-	504	534
Formation Tout au Long de la Vie	476	6,1%	-		
Total	7 814	100%	100%	7 347	7 275

(*) Les effectifs étudiants inscrits concernent les inscriptions administratives définitives de l'année universitaire 2020/2021

1.4 Encadrement des étudiants dans les composantes

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

Composantes / Services	Effectifs enseignants hors vacataires d'enseignement	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement Avignon Université (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)	Répartition par disciplines – encadrement national	Moyenne nationale taux d'encadrement (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)
UFR Sciences Technologies Santé	174	2 550	6,8	Sciences - santé	6,5
UFR Sciences Humaines et Sociales	61	1 004	4,6	Lettres et sciences humaines	4,9
UFR Arts Lettres et Langues	59	1 603			
UFR Droit Économie Gestion	42	1 661	2,5	Droit économie AES	2,7
Institut Universitaire de Technologie	40	520	7,7	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	387	7 814	4,95	Total	4,92

→ 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	174	2 550	14,7	Sciences - santé	15,4
UFR Sciences Humaines et Sociales	61	1 004	16,5	Lettres et sciences humaines	20,3
UFR Arts Lettres et Langues	59	1 603	27,2		
UFR Droit Économie Gestion	42	1 661	39,5	Droit économie AES	37,7
Institut Universitaire de Technologie	40	520	13,0	-	-
Total enseignants (UFR +autres services)	387	7 814	20,2	Total	20,31

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 66% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 73% au niveau national. C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 24% à Avignon Université contre 19% au niveau national. Pour les personnels des Bibliothèques la part d'Avignon Université représente 10% ce qui est plus proche du niveau national égal à 7%.

Population	Sous-total 2021	Corps	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
Emplois fonctionnels	4	Secrétaire GEPES	1	1	1	0,0%
		Agent comptable	1	1	1	0,0%
		Administrateur	2	2	2	0,0%
AENES	57	AAE	10	10	10	0,0%
		SAENES	15	17	18	-16,7%
		ADJENES	32	35	38	-15,8%
ITRF	153	IGR	12	10	8	50,0%
		IGE	38	36	35	8,6%
		ASI	16	17	14	14,3%
		TECH	47	42	39	20,5%
		ATRF	40	45	45	-11,1%
Bibliothèques	23	Conservateur	5	5	5	0,0%
		Bibliothécaire	1	1	2	-50,0%
		BIBAS	11	9	9	22,2%
		Magasinier	6	7	8	-25,0%
Total personnels fonctionnaires			237	238	235	0,9%

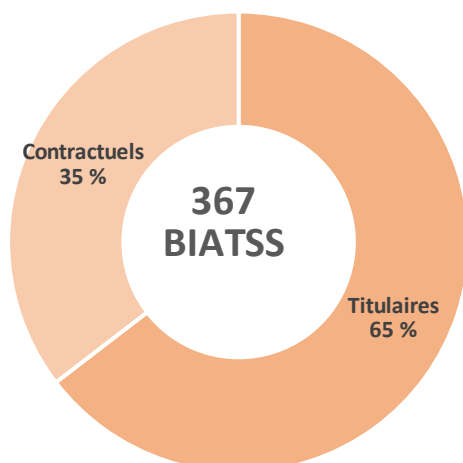
A Avignon Université, la filière **AENES** est composée de 56,1% d'adjoints administratifs contre 50,4% au niveau national. 26,3 % sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (27,6 % au niveau national). La catégorie A représente 17,5 % des effectifs de cette filière à Avignon Université (21,9% au niveau national).

Au niveau local, la filière **ITRF** est composée de 26,1% d'adjoints techniques (38,3% au niveau national) et 30,7% des effectifs appartiennent au corps des techniciens (27,2% des effectifs nationaux). La catégorie A représente 43,1% des effectifs locaux de cette filière (34,5% au niveau national) avec 7,6 % d'IGR à Avignon Université (5,8% au niveau national), 24,8% d'IGE (19,7%) et 10,5 % d'ASI (9,1%).

Concernant les personnels des **Bibliothèques**, au niveau local 26,1 % sont de catégorie A (30,1% au niveau national). La proportion des personnels de catégorie B est de 47,8% à Avignon Université contre 32,8% au niveau national. Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 26,1 % pour notre établissement et se situe à 37,1% au niveau national.

Catégorie BIATSS titulaires	Part Avignon Université	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
A	36,3%	86	83	78	10,3%
B	30,8%	73	68	66	10,6%
C	32,9%	78	87	91	-14,3%

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

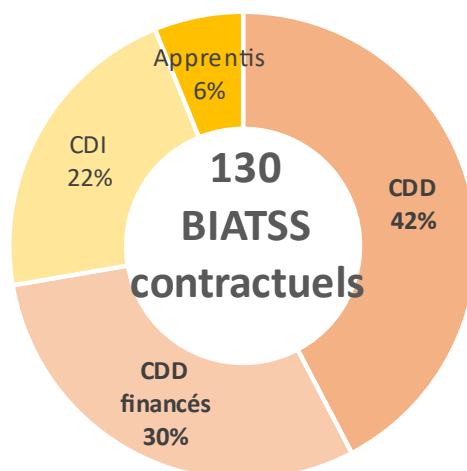


→ **Effectifs BIATSS contractuels**

Eq. Cat.	Sous-total 2021	Corps	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
A	61	CDI	12	9	4	200,0%
		CDD	11	16	26	-57,7%
		Contrats de recherche	13	14	10	30,0%
		Autres CDD financés	25	18	7	257,1%
B	27	CDI	6	6	5	20,0%
		CDD	21	19	14	50,0%
		Contrats de recherche	0	1	1	-
		Autres CDD financés	0	3	2	-
C	42	CDI	10	7	6	66,7%
		CDD	23	23	23	0,0%
		Autres CDD financés	1	0	0	-
		Apprentissage	8	11	9	-11,1%
Total personnels contractuels			130	127	107	21,5%

(*) 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.



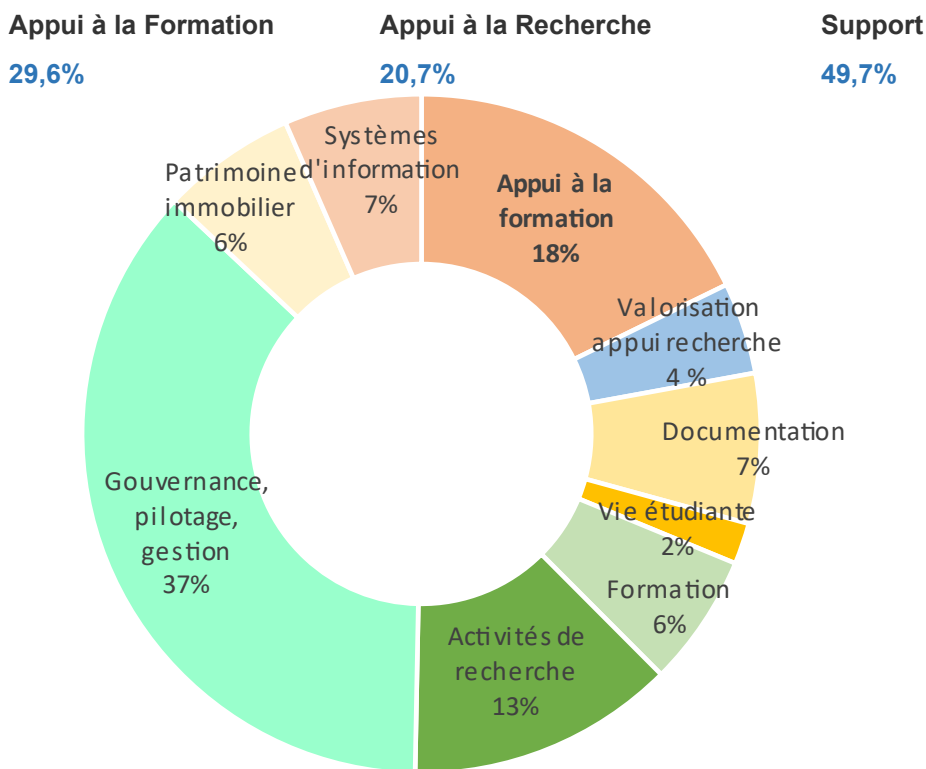
	2021	2020	2019	Variation 2019/2021
Effectifs totaux personnels BIATSS	367	365	342	7,3%

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

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

Modalités	Transformation au cours de l'année 2021
CDD sur un même poste pendant 6 ans	8
Succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein d'un même ministère	-
Total	8

→ **Répartition des personnels BIATSS par activité**



Enquête fonctions BIATSS 2020 Avignon Université P2CA (Projet Connaissance des Coûts des Activités) – vague C

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

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

- 1. sélectionner votre service ou composante afin d'obtenir uniquement la liste de vos agents,*
- 2. pour chaque agent, sélectionner une ou plusieurs fonctions parmi les 20 fonctions proposées dans le menu déroulant,*
- 3. pour chaque fonction, sélectionner le pourcentage du temps consacré à la ou les fonctions,*
- 4. la colonne "total" doit être égale à 100% quelle que soit la quotité de travail de l'agent.*

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

→ Répartition par catégorie et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2021	Catégorie		
			A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	6	4	2	
B	Sciences chimiques et science des matériaux	8	6	2	
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		2	
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	24	17	7	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	8	2	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25	5	4	16
J	Gestion et pilotage	77	26	28	23
Effectifs totaux personnels ITRF		153	66	47	40

→ Répartition par sexe et par BAP des effectifs ITRF titulaires

BAP	Spécialités	Total 2021	F	H
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	6	3	3
B	Sciences chimiques et science des matériaux	8	3	5
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		2
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	24	4	20
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	11	7	4
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25	9	16
J	Gestion et pilotage	77	65	12
Effectifs totaux personnels ITRF		153	91	62

→ Zoom sur les agents contractuels

Passage de CDD en CDI

Au cours de l'année 2021, 8 agents ont bénéficié de la transformation de leur CDD en CDI :
 4 agent ayant un contrat équivalent catégorie A (2 femmes et 2 hommes), 1 équivalent catégorie B (femme) et 3 équivalent catégorie C (2 femmes, 1 homme).

2.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

Entre 2019 et 2021, les effectifs BIATSS progressent de 7,3 % avec 25 agents supplémentaires, représentant +24,2 ETP. L'augmentation la plus importante (+60%) est enregistrée par le SAFIRE avec 9 agents de plus sous l'effet de l'intégration des personnels de la Mission APUI et des financements extérieurs de type PIA NCU. Viennent ensuite les services centraux (+11,2 %) avec 17 agents supplémentaires. Enfin les effectifs BIATSS de l'IUT augmentent de 18,7 % avec 3 agents de plus entre 2019 et 2021.

Composantes / Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					TOTAL		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021	2020	2019
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	27	12	39	41	42	15	15	30	30	25	69	71	67
Pôle 3 UFR Pédagogie	7	2	9	11	12	3		3	2	3	12	13	15
Pôle 3 UFR Finance	7	2	9	9	8			0	0		9	9	8
UFR Sciences Humaines et Sociales			0	0		3	1	4	3	5	4	3	5
UFR Droit Économie Gestion	1		1	1	1			0	2		1	3	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	15	4	19	21	21	6	1	7	7	8	26	28	29
Sous-total UFR	42	16	58	62	63	21	16	37	37	33	95	99	96
Institut Universitaire de Technologie	10	5	15	15	15	3	1	4	2	1	19	17	16
Services centraux	65	49	114	113	106	35	19	54	60	45	168	173	151
SFTLV	9	1			12	7	1			8	18	17	20
SAFIRE	9	1	10	8	6	11	3	14	8	9	24	16	15
SUAPS			0	1	1	2		2	1	1	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	18	10	28	28	31	4	1	5	6	3	33	34	34
Maison de l'international	2		2	1	1	5	1	6	6	7	8	7	8
<i>Sous-total services communs</i>	38	12	50	48	51	29	6	35	28	28	85	76	79
Total	155	82	237	238	235	88	42	130	127	107	367	365	342

(*) 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		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021	2020	2019
	F	H	Total			F	H	Total					
UFR Sciences Technologies Santé	25,6	11,8	37,4	39,2	40	14,2	15	29,2	28,7	24,5	66,6	67,9	64,5
Pôle 3 UFR Pédagogie	6,8	2	8,8	10,4	11,2	2,8		2,8	2	3	11,6	12,4	14,2
Pôle 3 UFR Finance	6,8	2	8,8	8,6	7,8			0	0		8,8	8,6	7,8
UFR Sciences Humaines et Sociales			0			2,8	1	3,8		4,8	3,8	2,8	4,8
UFR Droit Économie Gestion	1		1	1	1			0	1		1	2	1
<i>Sous-total 3 UFR centre ville</i>	14,6	4	18,6	20	20	5,6	1	6,6	5,8	7,8	25,2	25,8	27,8
Sous-total UFR	40,2	15,8	56	59,2	60	19,8	16	35,8	34,5	32,3	91,8	93,7	92,3
Institut Universitaire de Technologie	9,8	5	14,8	14,6	14,6	3	1	4	2	0,7	18,8	16,6	15,3
Services centraux	60,1	48,4	108,5	107,2	100,4	33,6	18,5	52,1	57,4	44	160,6	164,6	144,4
SFTLV	8,8	1	9,8	9,8	11,6	6,8	1	7,8	6,8	7,8	17,6	16,6	19,4
SAFIRE	8,9	1	9,9	8	6	11	3	14	7,8	9	23,9	15,8	15
SUAPS			0	1	1	2		2	1	1	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	16,6	9,8	26,4	26,5	29,5	3,5	1	4,5	6	3	30,9	32,5	32,5
Maison de l'international	2		2	1	1	4,5	1	5,5	5,8	7	7,5	6,8	8
<i>Sous-total services communs</i>	36,3	11,8	48,1	46,3	49,1	27,8	6	33,8	27,4	27,8	81,9	73,7	76,9
Total	146,4	81	227,4	227,3	224,1	84,2	41,5	125,7	121,3	104,8	353,1	348,6	328,9

→ Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2021

Composantes / Services	Apprentis (cat. C)		Contrats de recherche (cat. A et B)		Total 2021	Total 2020	Total 2019
	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé		6	7	5	18	20	15
UFR Sciences Humaines et Sociales				1	1	1	3
UFR Droit Économie Gestion					0	2	
Services centraux	1	1			2	3	2
Total	1	7	7	6	21	26	20

Entre 2020 et 2021, le nombre d'apprentis passe de 11 à 8. Les contrats de recherche passent quand à eux de 15 à 13.

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

Composantes / Services	TITULAIRES						Sous-total 2021	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C			
	F	H	F	H	F	H	F	H
UFR Sciences Technologies Santé	8	6	5	5	14	1	27	12
Pôle 3 UFR Pédagogie			2		5	2	7	2
Pôle 3 UFR Finance	1		1		5	2	7	2
UFR Sciences Humaines et Sociales							0	0
UFR Droit Économie Gestion					1		1	0
Institut Universitaire de Technologie		3	6	1	4	1	10	5
Services centraux	23	25	22	16	20	8	65	49
SFTLV		1	2		7		9	1
SAFIRE	8	1	1				9	1
SUAPS							0	0
Bibliothèque Universitaire	5	4	7	4	6	2	18	10
Maison de l'international	1		1				2	0
<i>Sous-total services communs</i>	<i>14</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>4</i>	<i>13</i>	<i>2</i>	<i>38</i>	<i>12</i>
Total	46	40	47	26	62	16	155	82

Composantes / Services	CONTRACTUELS (*)						Sous-total 2021		Total 2021	Total 2020	Total 2019
	Cat. A		Cat. B		Cat. C						
	F	H	F	H	F	H	F	H			
UFR Sciences Technologies Santé	6	8	1		8	7	15	15	69	71	67
Pôle 3 UFR Pédagogie					3		3	0	12	13	15
Pôle 3 UFR Finance							0	0	9	9	8
UFR Sciences Humaines et Sociales	2	1	1				3	1	4	3	5
UFR Droit Économie Gestion							0	0	1	3	1
Institut Universitaire de Technologie	1			1	2		3	1	19	17	16
Services centraux	14	11	11	3	10	5	35	19	168	173	152
SFTLV	3	1	1		3		7	1	18	17	20
SAFIRE	10	3	1				11	3	24	16	15
SUAPS			1		1		2	0	2	2	2
Bibliothèque Universitaire	1		2		1	1	4	1	33	34	33
Maison de l'international		1	5				5	1	8	7	8
<i>Sous-total services communs</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>10</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>29</i>	<i>6</i>	<i>85</i>	<i>76</i>	<i>78</i>
Total	37	25	23	4	28	13	88	42	367	365	342

2.3 Répartition des effectifs des Services centraux

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP dans les services centraux

Services	TITULAIRES					CONTRACTUELS (*)					Total ETP		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021	2020	2019
	F	H	Total			F	H	Total					
Pôle sûreté et sécurité incendie	2	5,8	7,8	6,8	5,8	2		2	3	2	9,8	9,8	7,8
Agence comptable	6,5	1	7,5	9,5	9	2		2	1		9,5	10,5	9
Maison de la culture	2		2	2	2	3	0,5	3,5	3,5	3,2	5,5	5,5	5,2
Maison de la communication	1		1	1		2	1	3	3	4	4	4	4
Direction des ressources humaines	9,5	5	14,5	15,3	13,1	4	2	6	6	5,8	20,5	21,3	18,9
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	6,4	5	11,4	8,8	8,6	0,8		0,8	0,8	1	12,2	9,6	9,6
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2		2	2	4	5	1	6	4	3	8	6	7
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	4,6	1,8	6,4	6	4	6,8	2	8,8	8,8	4,5	15,2	14,8	8,5
Direction du patrimoine immobilier	5,9	7	12,9	13,9	13,4	1	5	6	8	6	18,9	21,9	19,4
Présidence Secrétariat Général	5,8	3	8,8	7,8	6,7	1		1	2	1	9,8	9,8	7,7
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	5,5	18,8	24,3	23,7	23,9	1	6	7	6	5	31,3	29,7	28,9
Mission APUI (iSAFIRE depuis 09/21)	-	-	-	1	1	-	-	-	5,8	5	-	6,8	6
Service des études et de la scolarité	8,9	1	9,9	9,4	8,9	5	1	6	5,5	4	15,9	14,9	12,9
Total	60,1	48,4	108,5	107,2	100,4	33,6	18,5	52,1	57,4	44,5	160,6	164,6	144,9

→ Répartition par catégorie des effectifs physiques dans les Services centraux

Services	TITULAIRES						Sous-total 2021	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		F	H
	F	H	F	H	F	H		
Pôle sûreté et sécurité incendie	1		1	2		4	2	6
Agence comptable	2	1	1		4		7	1
Maison de la culture	1		1				2	0
Maison de la communication	1						1	0
Direction des ressources humaines	5	2	5	3			10	5
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	2	5	3		2		7	5
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	1		1				2	0
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	2	1	2	1	1		5	2
Direction du patrimoine immobilier		3	2	1	5	3	7	7
Présidence Secrétariat Général	2	2	3		1	1	6	3
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	3	11	1	8	2		6	19
Mission APUI (iSAFIRE depuis 09/21)	-	-	-	-	-	-	-	-
Service des études et de la scolarité	3		2	1	5		10	1
Total	23	25	22	16	20	8	65	49

Services	CONTRACTUELS (*)						Sous-total 2021		Total	Total	Total
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		F	H	2021	2020	2019
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Pôle sûreté et sécurité incendie	1				1		2	0	10	10	8
Agence comptable					2		2	0	10	11	9
Maison de la culture	2	1	2				4	1	7	7	6
Maison de la communication	1	1	1				2	1	4	4	4
Direction des ressources humaines	1		3	2			4	2	21	22	20
Direction des finances, des achats et du contrôle interne					1		1	0	13	11	11
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2	1	3				5	1	8	6	7
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	5	2	2				7	2	16	15	9
Direction du patrimoine immobilier		2			1	3	1	5	20	23	20
Présidence Secrétariat Général	1						1	0	10	10	8
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	1	4		1		1	1	6	32	31	30
Mission APUJ (iSAFIRE depuis 09/21)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	6
Service des études et de la scolarité					5	1	5	1	17	16	14
Total	14	11	11	3	10	5	35	19	168	173	152

2.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs BIATSS	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement Avignont Université (nombre de personnels BIATSS pour 100 étudiants)	Contrats de recherche et d'apprentis	Effectif BIATSS Total	Effectifs étudiants inscrits 2020	Effectifs étudiants inscrits 2019
UFR Sciences Technologies Santé	51	2 550	2,0%	18	69	2 546	2 461
UFR Sciences Humaines et Sociales	25	4 268	0,6%	1	26	4 297	4 280
UFR Arts Lettres et Langues							
UFR Droit Économie Gestion							
Institut Universitaire de Technologie	19	520	3,7%		19	504	534
Total	113	7 814	1,4%	19	114	7 347	7 275

Focus sur les contrats étudiants année universitaire 2020/2021

SECTEURS	MISSIONS	MONTANT	NB HEURES
ALL	Tutorat contexte COVID 19	14 995 €	1 463
BU PIX	Tutorat PIX - formation des étudiants de 2ème année	8 740 €	422
BU	Tutorat - Formation public	20 453 €	1 055
BU	Accueil, renseignement aux publics, prêts, retours, classements	49 729 €	4 872
CULTURE - COM	Accueil primo-arrivants et médiation cult	16 207 €	1 591
DEG	Surveillance examens	5 554 €	373
DEG	Tutorat contexte COVID 19	17 747 €	1 731
DOSI	Accueil	3 286 €	321
IUT	Tutorat	1 180 €	122
MDI	Accueil des étudiants étrangers	2 065 €	203
MOI	Information, accueil, documentation, insertion professionnelle	5 460 €	535
RELAIS HAND	Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	18 145 €	1 732
SCOLARITE	Accueil et inscription des étudiants	23 579 €	2 322
SHS	Tutorat contexte COVID 19	12 031 €	1 174
STS	Accueil	1 097 €	106
	Tutorat contexte COVID 19	21 454 €	2 093
SUAPS	Accueil des étudiants	548 €	54
TOTAUX		222 271 €	20 168

3 La masse salariale

→ Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Dépenses de masse salariale décaissée en année *n*.

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

Catégories	Masse salariale 2021	Masse salariale 2020	Masse salariale 2019	Évolution 2019-2021
Rémunérations principales	24 648 609	23 539 138	22 788 727	+ 8,2%
Charges connexes	251 371	255 083	251 426	- 0,0%
Indemnités	3 354 264	2 865 607	2 635 679	+ 27,3%
Heures complémentaires	2 075 086	1 823 952	1 902 870	+ 9,1%
Vacations	331 353	232 450	262 141	+ 26,4%
Impôts et versement assimilés	641 717	612 974	597 916	+ 7,3%
Cotisations patronales	19 857 331	19 140 036	18 629 533	+ 6,6%
Prestations sociales obligatoires	30 546	66 154	55 403	- 44,9%
Prestations sociales facultative	15 357	12 471	15 653	- 1,9%
Total	51 205 634	48 547 864	47 139 348	+ 8,6%

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

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

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

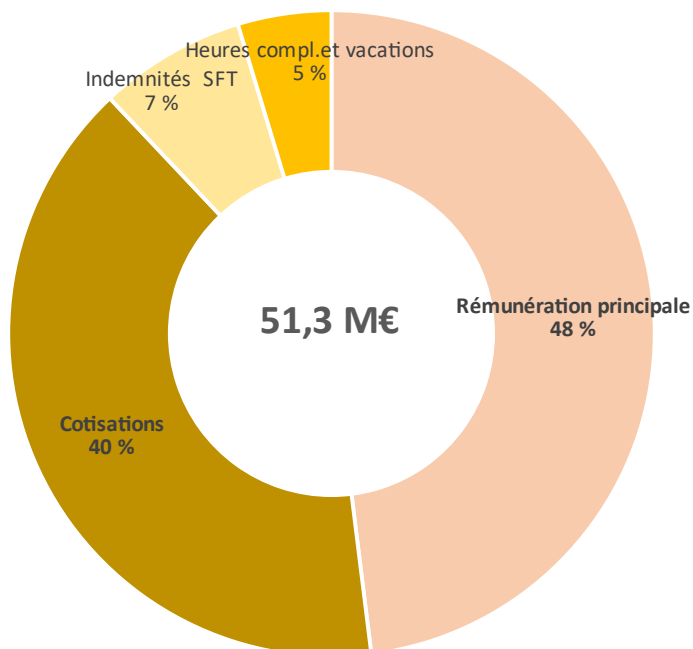
Vacations : administratives, techniques, pour activités accessoires et tutorat étudiant

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

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

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

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



Part dans le budget de l'établissement :

82 % du total des dépenses décaissées

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

Sexe	Nombre de bénéficiaires	Masse salariale
Féminin		- €
Masculin	10	928 760 €
Total	10	928 760 €

Rémunérations annuelles ventilées par statut d'emploi

Statut d'emploi	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
Fonctionnaire	19 130 501 €	3 220 659 €	42 515 €	214 106 €	616 111 €	23 223 892 €
Contractuel	5 353 374 €	40 241 €	-	37 265 €	36 911 €	5 467 791 €
Apprenti	163 185 €	-	-	-	-	163 185 €
Total	24 647 060 €	3 260 900 €	42 515 €	251 371 €	653 022 €	28 854 868 €

Rémunérations annuelles ventilées par catégorie hiérarchique

Catégorie	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
A	20 167 357 €	2 598 029 €	37 941 €	193 847 €	651 469 €	23 648 643 €
B	2 196 482 €	378 031 €	4 026 €	24 969 €	559 €	2 604 067 €
C	2 283 221 €	284 840 €	548 €	32 555 €	994 €	2 602 158 €
Total	24 647 060 €	3 260 900 €	42 515 €	251 371 €	653 022 €	28 854 868 €

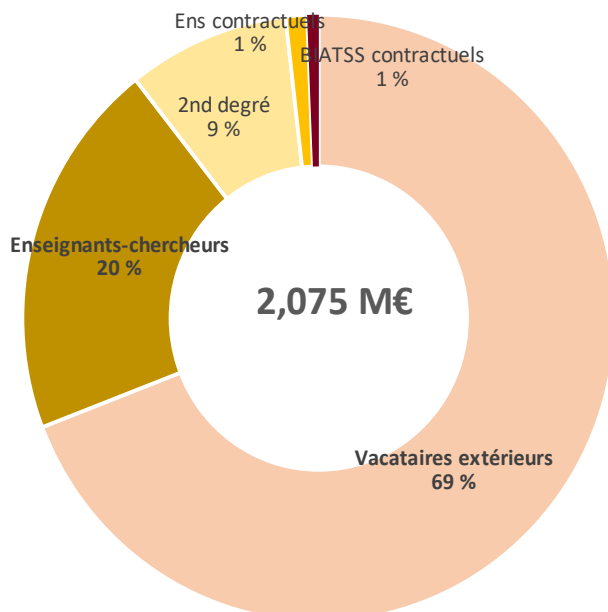
Rémunérations annuelles ventilées par sexe

Sexe	Traitement indiciaire	Primes et indemnités	NBI	Supplément familial de traitement	Heures complémentaires	Total
Féminin	12 180 836 €	1 546 724 €	14 034 €	118 276 €	280 944 €	14 140 814 €
Masculin	12 466 224 €	1 714 176 €	28 481 €	133 095 €	372 078 €	14 714 054 €
Total	24 647 060 €	3 260 900 €	42 515 €	251 371 €	653 022 €	28 854 868 €

ETP rémunérés ventilés par statut d'emploi et sexe

Statut d'emploi	Féminin	Masculin	Total
Fonctionnaire	258,03	240,09	498,12
Contractuel	126,86	77,16	204,02
Apprenti	2,25	7,33	9,58
Total	387,15	324,58	711,72

→ Catégories d'emplois concernés par les heures complémentaires d'enseignement et montants versés en 2021



Population	Montant 2021	Montant 2020	Montant 2019
Vacataires extérieurs	1 422 063 €	1 321 314 €	1 359 896 €
Enseignants-chercheurs	416 297 €	300 326 €	342 209 €
Enseignants 2nd degré	181 346 €	155 805 €	151 312 €
Personnels ITRF titulaires	18 469 €	14 866 €	10 290 €
Enseignants contractuels	18 318 €	21 847 €	23 427 €
BIATSS contractuels	13 023 €	3 541 €	3 458 €
Lecteurs et maître de langue	3 975 €	870 €	- €
Enseignants associés	1 594 €	5 383 €	12 278 €
Total	2 075 086 €	1 823 952 €	1 902 870 €

→ ventilation des heures complémentaires d'enseignement par service

Composantes / Services	Nombre heures TD payées au 26/12/2021	Part dans la consommation
UFR ALL	4 253	8,7 %
UFR DEG	5 516	11,3 %
UFR SHS	4 510	9,2 %
UFR STS	12 474	25,5 %
IUT	9 619	19,7 %
SFTLV	6 671	13,7 %
Maison de l'international	285	0,6 %
Direction d'Appui à la Recherche et à l'Innovation	246	0,5 %
Maison de la culture / Maison de la communication	914	1,9 %
SAFIRE	1 493	3,1 %
SUAPS	2 846	5,8 %
Total	48 827	100,0 %

→ 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 euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
Avignon Université	2021	928 760 €		10	120
Avignon Université	2020	875 649 €	2	8	120
Avignon Université	2019	881 261 €		10	120

Partie 2

Recrutements, parcours professionnels, avancements et promotions

1 Les recrutements

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

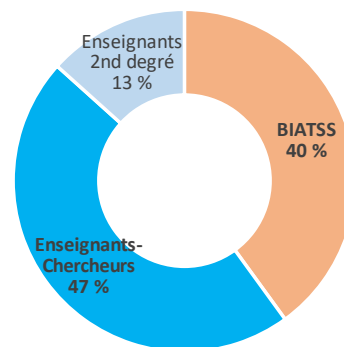
Recrutements ventilés par catégorie hiérarchique

Catégorie	Nombre de recrutements de fonctionnaires
A	25
B	6
C	0
Total	31

Recrutements ventilés par voie d'accès

Voie d'accès	Nombre de recrutements de fonctionnaires
Détachement	2
Concours	26
Mutation	3
Total	31

→ Zoom sur les postes au concours



Recrutements ventilés par corps

Corps	Nombre de recrutements de fonctionnaires
PR	3
MCF	10
PRAG	1
PRCE	1
PEPS	2
ADMENESR	1
IGR	2
IGE	4
ASI	1
SAENES	1
TECH	5
Total	31

Recrutements ventilés par sexe

Sexe	Nombre de recrutements de fonctionnaires
Féminin	16
Masculin	15
Total	31

→ Lauréats aux concours

Enseignants et Enseignants-Chercheurs

Femmes	Hommes
50%	50%

BIATSS	Femmes	Hommes
56%	56%	44%

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

Cat.	Corps	Féminin				Masculin				Ensemble			
		Détachement	Concours	Mutation	Total	Détachement	Concours	Mutation	Total	Détachement	Concours	Mutation	Total
A	PR		3		3				0	0	3	0	3
	MCF		5		5		5		5	0	10	0	10
	PRAG				0		1		1	0	1	0	1
	PRCE				0		1		1	0	1	0	1
	PEPS				0		2		2	0	2	0	2
	ADMENESR				0	1			1	1	0	0	1
	IGR		1		1		1		1	0	2	0	2
	IGE	1		1	2		1	1	2	1	1	2	4
	ASI		1		1				0	0	1	0	1
B	SAENES		1		1				0	0	1	0	1
	TECH		2	1	3		2		2	0	4	1	5
Ensemble		1	13	2	16	1	13	1	15	2	26	3	31

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

Recrutements ventilés par niveau hiérarchique

Catégorie	Nombre de recrutements
A	9
B	7
C	8
Total	24

Recrutements ventilés par fondement juridique

Typologie	Nombre de recrutements
Remplacement	22
Création de poste	2
Total	24

Recrutements ventilés par type de contrat

Type de contrat	Nombre de recrutements
CDI BIATSS	
CDD BIATS	24
Total	24

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	
Total	24

Recrutements ventilés par sexe

Sexe	Nombre de recrutements
Féminin	19
Masculin	5
Total	24

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	4	5	8	17	3	2		5	7	7	8	22
CDD BIATSS 1 an création de poste	2			2				0	2	0	0	2
Ensemble	6	5	8	19	3	2	0	5	9	7	8	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			1	1				0	0	0	1	1
Ensemble	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1

2 Parcours professionnels

→ Mobilité

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

Catégorie	Nombre de poste publiés
A	5
B	10
C	3
Total	18

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

Catégorie	Candidatures internes		Candidatures externes	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	3	1	NC	NC
B	4		NC	NC
C	3		NC	NC
Total	10	1	NC	NC

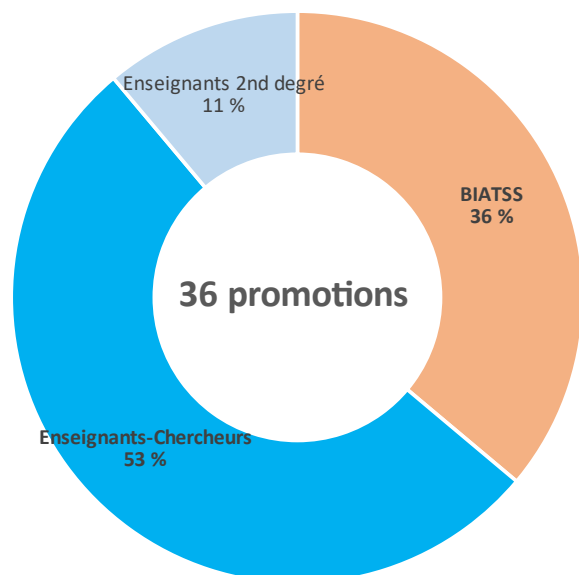
Nombre de postes pourvus au cour de l'année suite à publication comme poste vacant

Catégorie	Féminin	Masculin
A	4	1
B	10	
C	3	
Total	17	1

→ Mobilité interne BIATSS

Nombre de mobilités internes BIATSS	3	
Part des agents participants à la mobilité interne et leur ancienneté sur le poste	7%	3 ans
Métiers les plus concernés par les recrutements	Gestionnaire administratif (employé) Chargé d'animation et d'ingénierie de formation Gestionnaire administratif (cadre intermédiaire) Gestionnaire des ressources humaines (cadre intermédiaire) Chargé d'orientation et insertion professionnelle	
Services, métiers, compétences et/ou cadre d'emplois concernés par une évolution des besoins futurs en effectif (hausse / baisse)	SFTLV / DOSI / DRH / DES Ingénierie pédagogique Ingénieur informatique Gestionnaire RH	
Part de mobilité ou d'orientation professionnelle des agents suivis par la conseillère carrière	6	

3 Avancements et promotions



19 Enseignants-Chercheurs

soit 8% de l'effectif E-C

4 Enseignants 2nd degré

soit 8% de l'effectif enseignant 2nd degré

13 BIATSS

soit 5% de l'effectif des BIATSS

Nombre de promouvables par grade

Grade	Féminin	Masculin	Total
PR CE 2E	3	5	8
PR CE 1E	4	14	18
PR 1C	5	13	18
MCF HC EE	11	8	19
MCF HC	22	22	44
PRAG CE	5	1	6
PRAG HC	-	-	-
PRCE CE ES.		1	1
PRCE CE		1	1
PEPS CE ES		1	1
PEPS CE		1	1
PRCE HC	-	-	-
APAENES	1	1	2
SAENES CE	3	1	4
SAENES CS	5		5
ADJENES P1	17	2	19
ADJENES P2	2		2
CONS. CH.	1		1
BIB HC		1	1
BIBAS CE	3	1	4
BIBAS CS	1		1
MAG P1	3	1	4
IGR HC		3	3
IGR 1C		2	2
IGE HC	1	6	7
TECH CE	4	5	9
TECH CS	6	6	12
ATRF P1	4	5	9
ATRF P2	15	2	17
Total	66	36	219

Nombre de promus pour chaque grade

Grade	Féminin	Masculin	Total
PR CE 2E		1	1
PR CE 1E	1	2	3
PR 1C		2	2
MCF HC EE	1	1	2
MCF HC	5	6	11
PRAG CE	1		1
PRAG HC			-
PRCE CE ES.		1	1
PRCE CE			0
PEPS CE ES		1	1
PEPS CE		1	1
PRCE HC			-
APAENES			0
SAENES CE	1		1
SAENES CS	1		1
ADJENES P1	2		2
ADJENES P2	1		1
CONS. CH.			0
BIB HC			0
BIBAS CE			0
BIBAS CS			0
MAG P1			0
IGR HC			0
IGR 1C			0
IGE HC	1		1
TECH CE			0
TECH CS			0
ATRF P1		1	1
ATRF P2	2		2
Total	16	16	32

Ratio promouvables sur promus :

14,6 % 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	11	1	12
SAENES	27	4	31
CONS. GEN.	2	1	3
CONS.	1	1	2
BIB	6	4	10
BIBAS	6	1	7
IGR	14	15	29
IGE	5	4	9
ASI	15	16	31
TECH	32	11	43
Total	301	197	177

Nombre de promus pour chaque corps

Corps	Féminin	Masculin	Total
AAE			0
SAENES			0
CONS. GEN.		1	1
CONS.			0
BIB			0
BIBAS	1		1
IGR			0
IGE	1		1
ASI			0
TECH		1	1
Total	2	2	4

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	3
Concours interne	7
Total	10

Réussite à un concours ou examen professionnel par sexe

Grade	Féminin	Masculin
APAE	1	
SAENES CN	1	
BIBAS CE	1	
IGR 2C	1	1
IGE CN		1
ASI	1	
TECH CS		1
TECH CN	1	1
Total	6	4

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	Total	Examen professionnel	Concours interne	Total	Examen professionnel	Concours interne	Total
De 20 à 24 ans			0			0	0	0	0
De 25 à 29 ans			0			0	0	0	0
De 30 à 34 ans		1	1		1	1	0	2	2
De 35 à 39 ans			0	1	2	3	1	2	3
De 40 à 44 ans	1	1	2			0	1	1	2
De 45 à 49 ans	1	1	2			0	1	1	2
De 50 à 54 ans		1	1			0	0	1	1
De 55 à 59 ans			0			0	0	0	0
De 60 à 64 ans			0			0	0	0	0
De 65 à 69 ans			0			0	0	0	0
Ensemble	2	4	6	1	3	4	3	7	10

Dispositifs spécifiques accordés aux Enseignants-chercheurs

Dispositifs	Féminin	Masculin
Délégation	1	2
Délégation IUF		1
CRCT	2	2
Total	3	5

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

Plafonds et planchers réglementaires

Catégorie C - AENES et ITRF		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE		Plancher ministériel annuel de l'IFSE		
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	ADJAENES	ATRF	ADJAENES	ATRF	
Groupe 1 (C1)	Fonctions responsabilités particulières	282 €	3 384 €	3	2	1	11 340 €	11 700 €	P1 et P2	1 350 €	1 600 €
Groupe 2 (C2)	Fonctions usuelles	252 €	3 024 €	68	55	13	10 800 €	10 800 €	1er grade	1 200 €	1 350 €

Catégorie C - BU		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE		Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	MAG		MAG	
Groupe 1 (C1)	Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou responsabilités particulières	282 €	3 384 €	2	2	0	11 700 €		P1 et P2	
Groupe 2 (C2)	Fonctions usuelles	252 €	3 024 €	3	2	1	10 800 €		1er grade	

Catégorie B - AENES et ITRF		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE		Plancher ministériel annuel de l'IFSE		
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	SAENES	TCH RF	SAENES	TCH RF	
Groupe 1 (B1)	Responsable de pôle / RA adjoint	440 €	5 280 €	6	5	1	17 480 €	16 720 €	CEX	1 550 €	1 850 €
Groupe 2 (B2)	Chargé de mission, fonctions administratives ou techniques complexes	420 €	5 040 €	9	4	5	16 015 €	14 960 €	CS	1 450 €	1 750 €
Groupe 3 (B3)	Gestionnaire, assistant	400 €	4 800 €	48	32	16	14 650 €	13 200 €	CN	1 350 €	1 650 €

Catégorie B - BU		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE		Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	BIBAS		CEX	
Groupe 1 (B1)	Fonctions d'encadrement intermédiaire et /ou à responsabilités ou technicité particulières	420 €	5 040 €	8	5	3	16 720 €		CS	
Groupe 2 (B2)	Fonctions usuelles dont encadrement intermédiaire	400 €	4 800 €	3	2	1	14 960 €		CN	

Catégorie A - AENES et ITRF		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE				Plancher ministériel annuel de l'IFSE			
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	AENES		ITRF		AENES		ITRF	
Groupe N1 (A1)	Directeur	1 010 €	12 120 €	7	4	3	AAE - G1	36 210 €	35 700 €	IGR - G1	AAE HC	2 900 €	3 500 €	IGR HC
Groupe N1 (A2)	Directeur adjoint fonctionnel / Adjoint au directeur	790 €	9 480 €	8	4	4	AAE - G2	32 130 €	32 300 €	IGR - G2	APAE	2 500 €	3 200 €	IGR 1C
Groupe N1 (A3)	Responsable administratif de composante	690 €	8 280 €	3	2	1	AAE - G3	25 500 €	29 750 €	IGR - G3	AAE	1 750 €	3 000 €	IGR 2C
Groupe N1 (A4)	Chef de service	630 €	7 560 €	1	1	0	AAE - G4	20 400 €	-	-	-	-	-	-
Groupe N2 (A5)	Directeur technique	580 €	6 960 €	1	1	0	-	-	29 750 €	IGE - G1	-	-	3 000 €	IGE HC
Groupe N2 (A6)	Responsable de pôle / cellule	580 €	6 960 €	16	10	6	-	-	27 200 €	IGE - G2	-	-	2 800 €	IGE 1C
Groupe N2 (A7)	Expert et responsable technique informatique	580 €	6 960 €	6	2	4	-	-	23 800 €	IGE - G3	-	-	2 600 €	IGE 2C
Groupe N2 (A8)	Fonction à fortes technicités et/ou sujétions	580 €	6 960 €	18	9	9	-	-	20 400 €	ASI - G1	-	-	2 200 €	ASI
Groupe N2 (A9)	Chargé de développement et de conception	510 €	6 120 €	8	3	5	-	-	17 850 €	ASI - G2	-	-	-	-
Groupe N2 (A10)	Assistant, chargé d'études, de conception, de coordination, de contrôle	510 €	6 120 €	8	5	3	-	-	-	-	-	-	-	-

Catégorie A - BU		à compter du 01/09/21		Répartition des agents dans les groupes			Plafond ministériel annuel de l'IFSE		Plancher ministériel annuel de l'IFSE	
Groupe	Fonctions	Plancher Mensuel	Plancher annuel	Total	Femmes	Hommes	Conservateur		Bibliothécaire	
Groupe N1 (A1)	Directeur	1 010 €	12 120 €	1	0	1	Conservateur généré - G1		4 150 €	
Groupe N1 (A2)	Directeur adjoint	790 €	9 480 €	1	1	0	Conservateur généré - G2		3 400 €	
Groupe N1 (A3)	Responsable de département / de cellule - encadrement intermédiaire	580 €	6 960 €	1	1	0	Conservateur - G1		3 000 €	
Groupe N1 (A4)	Fonctions usuelles	510 €	6 120 €	0	0	0	Conservateur - G2		3 400 €	
Groupe N2 (A5)	Fonction d'encadrement à responsabilités ou forte technicité	580 €	6 960 €	3	3	0	Conservateur - G3		2 975 €	
Groupe N2 (A6)	Fonctions usuelles	460 €	5 520 €	0	0	0	Biblio - G1		29 750 €	
							Biblio - G2		27 200 €	
									Bibliothécaire HC	
									2 900 €	
									Bibliothécaire	
									2 600 €	

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

Avignon Université compte 35 Assistants de Prévention représentant 11 % de la population totale éligible au Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Les Assistants de Prévention ont consommé 21,5 % de l'enveloppe globale du CIA 2021.

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	254	26	3
Contractuel	65	7	0
Total	319	33	3

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	186	15	3
B	68	7	
C	65	11	
Total	319	33	3

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	122	8	0
Masculin	197	25	3
Total	319	33	3

Dépenses de formation

Année 2021	Montant
Dépenses de formation	190 522 €

Nombre d'agents formés 355

Nombre de jours de formation 1 430

Nombre de stagiaires ventilés par catégorie

Catégorie	formation continue	préparation aux concours et examens
A	330	2
B	102	5
C	98	6
Total	530	13

Nombre de stagiaires ventilés par sexe

Sexe	formation continue	préparation aux concours et examens
Féminin	305	8
Masculin	225	5
Total	530	13

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	164	67	74	305		3	5	8	164	70	79	313
Masculin	166	35	24	225	2	2	1	5	168	37	25	230
Ensemble	330	102	98	530	2	5	6	13	332	107	104	543

Formations par métier, nombre de jours et montant moyen consacré

Domaine métier	Nombre d'actions	Nombre de jours	Montant
Management	12	44	54 000 €
Ressources Humaines	2	2	- €
Environnement professionnel	18	10	8 300 €
Hygiène santé et sécurité au travail	22	54	45 000 €
Politiques publiques nationales	1	3	900 €
Économie, finance et gestion	4	39	29 000 €
Techniques juridiques	3	8	4 800 €
Communication et service aux usagers	9	8	3 600 €
Informatique et bureautique	16	48	27 900 €
Langues	6	16	14 000 €
Préparation oral de concours	2	4	- €
Formation spécifique aux missions des ministères	1	2	- €

Nombre de stagiaires :	543
Nombre moyen de jours de formation par agents :	2,6

5 Dialogue social

Instances d'Avignon Université

En 2021, 47 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 : 10

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
26/01/2021	1	2	117 €
06/04/2021	1	0	0 €
05/10/2021	1	5	417 €
Total	3	7	534 €

Groupes de Travail (GT) année 2021/2022

Thèmes des GT Organisations Syndicales	périodicité	Début du GT	Approuvé en instance
Réévaluation IFSE	3 réunions	2021	en 2022 (effet rétroactif au 01/09/21)
Bilan social / RSU 2020 et 2021	2 réunions	2021	en 2021 (pour BS 2020)
Ligne Directrice de Gestion mobilité	2 réunions	2021	en 2021
Ligne Directrice de Gestion stratégie RH	2 réunions	2021	en 2021
Charte des élus et des moyens mis à disposition des Organisations syndicales	2 réunions	2021	en 2023
Ethique / lanceur d'alerte	2 réunions	2021	en 2021
Charte des contractuels	3 réunions	2021	en 2022
Plan de formation 2022	2 réunions	2021	en 2022
Charte du formateur interne	2 réunions	2021	en 2022
Forfait télétravail / Protection Sociale Complémentaire	1 réunion	2021	en 2021

Moyens humains accordés aux syndicats : décharges syndicales

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

→ Age moyen et médian

Statut d'emploi	Age moyen	Age médian
Fonctionnaire sur emploi permanent	49,8	50
Contractuel sur emploi permanent	35,7	32
Apprenti	23,4	23
Fonctionnaire stagiaire	30,9	31
Ensemble	45	47

Sexe	Age moyen	Age médian
Féminin	45,5	47
Masculin	44,4	47
Ensemble	45	47

Catégorie	Age moyen	Age médian
A	44,2	45
B	45,7	47
C	47,9	50
Ensemble	45	47

Type de contrat	Age moyen	Age médian
CDI Enseignant	47,7	47
CDD Enseignant	31,3	28
CDI BIATSS	44,1	45
CDD BIATSS	37,9	37
Apprentis	23,4	23
Ensemble	35,3	32

	Féminin				Masculin				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Age moyen au 31/12/21												
Fonctionnaire sur emploi permanent	48,9	49,8	52,5	49,9	50,1	45,4	52,1	49,8	49,6	48,2	52,4	49,8
Contractuel sur emploi permanent	35,6	40,5	42,5	37,7	32,2	33,8	42	32,8	34	39,5	42,4	35,7
Apprenti			20	20			23,9	23,9			23,4	23,4
Fonctionnaire stagiaire	30,6	34		31,2	30,6			30,6	30,6	34		30,9
Ensemble	43,8	46,5	49,4	45,5	44,6	43,8	43,3	44,4	44,2	45,7	47,9	45

	Féminin				Masculin				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Age moyen au 31/12/21												
CDI Enseignant	47,7			47,7					47,7			47,7
CDD Enseignant	32,7			32,7	30,2			30,2	31,3			31,3
CDI BIATSS	41,2	41,8	49,4	44,7	40,2		50	42,6	40,7	41,8	49,5	44,1
CDD BIATSS	38	40	39	38,8	35,9	33,8	36,7	35,7	37,2	38,8	38,6	37,9
Apprenti			20	20			23,9	23,9			23,4	23,4
Ensemble	35,6	40,5	41,6	37,6	32,2	33,8	31,4	32,2	34	39,5	38,3	35,3

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

L'âge moyen des personnels enseignants de l'établissement reste stable à 44,1 ans en 2021, tout comme en 2020. Les enseignantes titulaires sont en moyenne plus jeunes (48,4 ans) que les enseignants titulaires (49,3). C'est l'inverse chez les enseignants contractuels où les hommes ont en moyenne 30,2 ans et les femmes 33,6 ans.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
20 – 25			0	1		8	13	21	12	20	8	13	21
26 – 30	2	6	8	2	1	19	26	45	15	42	21	32	53
31 – 35	7	6	13	5	15	10	10	20	12	15	17	16	33
36 – 40	12	19	31	22	32	4	6	10	3	10	16	25	41
41 – 45	21	19	40	19	40	3	2	5	2	5	24	21	45
46 – 50	21	35	56	37	58	2		2	1	5	23	35	58
51 – 55	22	36	58	30	69	2	1	3	1	3	24	37	61
56 – 60	21	26	47	31	32	1		1	0	1	22	26	48
61 – 65	4	17	21	13	18	1	1	2	1	3	5	18	23
+ de 65	2	1	3	0		1		1	0		3	1	4
Total enseignants	112	165	277	270	265	51	59	110	110	104	163	224	387

Zoom sur les tranches des agents de 61 ans et plus

Population	Corps / contrat	F	H	Effectif	Section CNU / discipline / spécialisation
Enseignants chercheurs	PR	2	6	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
				2	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
				1	26 - Mathématiques appliquées et appl math
				1	35 – Structure et évolution de la terre planètes
				1	36 – Terre solide géodynamique enveloppes sup
				2	68 – Biologie des organismes
	MCF	4	6	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
				1	08 – Langues et littératures anciennes
				2	11 – Langues et littératures anglaises
				1	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
				3	66 – Physiologie
				1	70 – Sciences de l'éducation
Enseignants 2nd degré	PRAG		6	2	Mathématiques
	PRCE			1	Biochimie génie biologie
	PEPS			1	Sciences techniques industrielles
				1	Education physique et sportive
Enseignants 1 ^{er} degré	P.Ecole CE			1	
Enseignants associés	PAST	2	1	1	67 - Biologie des populations et écologie
	MAST			1	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
	CDD Ens			1	27 – Informatique
TOTAL		8	19	27	

→ 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. Les hommes sont en moyenne plus jeunes que les femmes chez les contractuels (35 ans en moyenne chez les hommes pour 40,1 ans chez les femmes), c'est la même tendance chez les titulaires, avec une âge moyen de 49,4 ans pour les hommes et 50,3 ans pour les femmes.

Tranches d'âge	TITULAIRES					CONTRACTUELS					TOTAL		
	2021			2020	2019	2021			2020	2019	2021		
	F	H	Total			F	H	Total			F	H	Total
- de 20			0	0			0	0	1	0	0	0	
20 – 25		1	1	1		9	7	16	9	23	9	8	17
26 – 30			0	0	1	10	11	21	8	16	10	11	21
31 – 35	4	5	9	5	19	12	9	21	4	14	16	14	30
36 – 40	16	8	24	10	22	14	2	16	6	11	30	10	40
41 – 45	24	11	35	11	38	14	4	18	2	15	38	15	53
46 – 50	30	16	46	20	58	16	6	22	6	16	46	22	68
51 – 55	33	20	53	15	45	7	1	8	2	7	40	21	61
56 – 60	34	12	46	13	41	5	2	7	0	2	39	14	53
61 – 65	14	5	19	5	11	1		1	2	2	15	5	20
+ de 65		4	4	2				0	0		0	4	4
Total BIATSS	155	82	237	235	235	88	42	130	127	107	243	124	367

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 49,5 ans. Il est de 48 ans pour les personnels de catégorie B et de 52,4 ans pour ceux de la catégorie C.

Chez les BIATSS contractuels d'Avignon Université, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 38 ans. Il est de 39,5 ans pour les personnels de catégorie B et de 38,3 ans pour ceux de la catégorie C.

Zoom sur la tranche d'âge 61 ans et plus

Population	Corps / contrat	F	H	Effectif	BAP (filière ITRF)
AENES	ADJENES	4	3	2	
	SAENES			3	
	AAE			1	
	ADMENESR			1	
ITRF	ATRF	6	5	5	J : gestion pilotage / G : logistique / F : documentation
	IGE			6	A : sciences du vivant / B : sciences matériaux / E : informatique / F : documentation / J : gestion
Bibliothèques	MAG	4	1	1	
	BIBAS			1	
	Conservateur			3	
Contractuel	Admin. cat C	1		1	
TOTAL		15	9	24	

1.2 Répartition par sexe

→ Évolution de la répartition globale des effectifs par sexe :

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

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

	FEMMES			HOMMES			Total
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	
Total (enseignants et BIATSS)	406	416	399	348	329	312	754

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2021	2020	2019	2020	2020	2019	2021
Total enseignants	163	172	166	224	208	203	387

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

Malgré une répartition inégale selon le corps/grade, les femmes représentent 39,7% des enseignants-chercheurs titulaires à Avignon Université, contre 39,1 % l'an dernier.

29,1 % des PR sont des femmes contre 26,4 % en 2020 et 43,2 % des MCF sont des femmes contre 43,1 % l'année précédente.

	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants titulaires	112	165	277

Sous-total Enseignant 1^{er}, 2nd degré, PLP, professeur EPS	23	30	53
--	----	----	----

MCF Classe Normale	40	49	89
--------------------	----	----	----

MCF Hors Classe	33	47	80
-----------------	----	----	----

Sous-total Maître de Conférences	73	96	169
---	-----------	-----------	------------

PR 2ème Classe	7	10	17
----------------	---	----	----

PR 1ère Classe	4	15	19
----------------	---	----	----

PR Classe Exceptionnelle	5	14	19
--------------------------	---	----	----

Sous-total Professeur des Universités	16	39	55
--	-----------	-----------	-----------

	FEMMES	HOMMES	Total
Total Enseignants contractuels	51	59	110

Concernant les enseignants contractuels, Avignon Université compte cette année 35,8 % de femmes parmi les doctorants contre 52,7 % en 2020. Chez les ATER elles représentent 51,7 % contre 47,4 % l'année précédente.

	FEMMES	HOMMES	Total
ATER	14	13	27
Lecteurs / Maîtres langue	3	3	6
Doctorants	19	34	53
Associés PAST et MAST	4	1	5
Enseignants contractuels	10	4	14
Post-doctorants	1	4	5

→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2021	2020	2019	2020	2020	2019	2021
Total BIATSS	243	244	233	124	121	109	367

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

Pour l'ensemble des personnels BIATSS titulaires, la part des femmes est égale à 65,4 % à Avignon Université contre 62,9 % au niveau national.

La féminisation pour la filière ITRF dans notre établissement (59,5%) est légèrement supérieure à la moyenne nationale (56,9 %). La part des femmes d'Avignon Université dans la filière AENES est égale à 77 % contre 81,6 % au niveau national. La tendance est inversée dans la filière bibliothèque où la part des femmes est de 73,9 % à Avignon Université, contre 69,9 % au niveau national.

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS titulaires	155	82	237

La répartition hommes/femmes d'Avignon Université dans la filière AENES pour la catégorie B avec un taux de féminisation égal à 93,3 % est supérieure au niveau national égal à 85,1 %. Pour la catégorie C ce taux est égal à 87,5 % pour Avignon Université contre 88,3% au niveau national. En revanche, il est largement inférieur pour la catégorie A : 35,7 % à Avignon contre 61,8 % au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
AENES cat. A	5	9	14
AENES cat. B	14	1	15
AENES cat. C	28	4	32
Total AENES	47	14	61

La répartition hommes/femmes dans la filière ITRF se situe au dessus de la tendance nationale avec une représentation de 54,5 % de femmes de catégorie A dans notre établissement contre 50,5 % au niveau national. Il en est de même pour la catégorie C avec 72,5 % de femmes à Avignon Université contre 61,7 % au niveau national. La situation est inversée pour la catégorie B avec 55,3 % de femmes à Avignon contre 58,2 % au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
ITRF cat. A	36	30	66
ITRF cat. B	26	21	47
ITRF cat. C	29	11	40
Total ITRF	91	62	153

Dans la filière Bibliothèques, le taux de féminisation de l'établissement est supérieur à la tendance générale : 83,3 % de femmes de catégorie A à Avignon Université contre 71,1 % au niveau national. La part des femmes pour la catégorie C est égale à 83,3 % à Avignon contre 62 % au niveau national.. En revanche la part des femmes pour la catégorie B est égale à 63,6 % de femmes à Avignon Université contre 77,7% au niveau national.

Filières / catégories	FEMMES	HOMMES	Total
Bibliothèques cat. A	5	1	6
Bibliothèques cat. B	7	4	11
Bibliothèques cat. C	5	1	6
Total Bibliothèques	17	6	23

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

	FEMMES	HOMMES	Total
Total BIATSS contractuels	88	42	130

Sous-total équivalent catégorie A	37	25	62
CDI	6	6	12
CDD	24	13	37
Contrat de recherche	7	6	13

Sous-total équivalent catégorie B	23	4	27
CDI	6		6
CDD	17	4	21

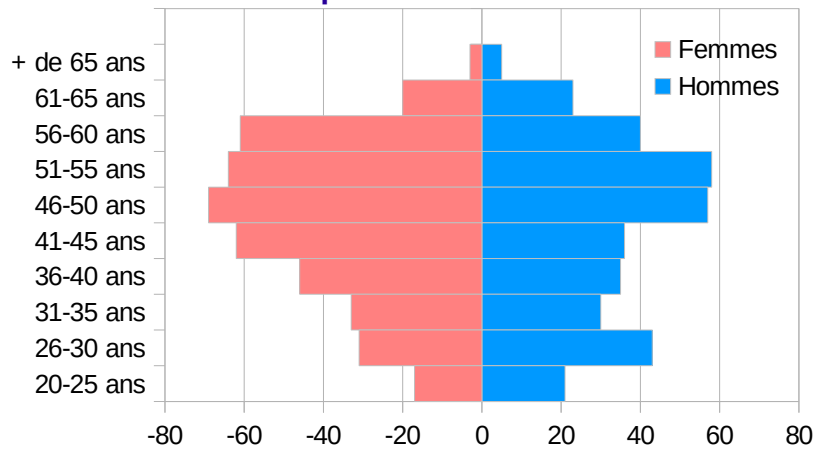
Sous-total équivalent catégorie C	28	13	41
CDI	8	2	10
CDD	19	4	23
Contrat d'apprentissage	1	7	8

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

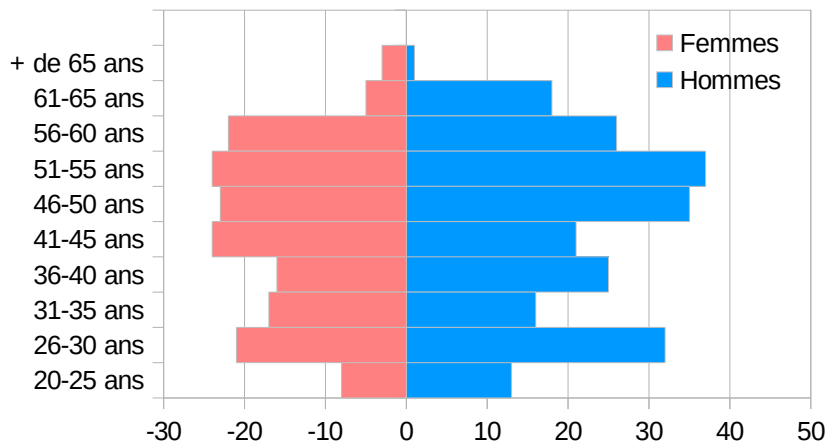
	FEMMES			HOMMES			Total
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2020
Catégorie A	83	79	72	65	61	53	148
Catégorie B	70	69	63	30	28	25	100
Catégorie C	90	96	98	29	32	31	119
Total BIATSS	243	244	233	124	121	109	367

1.3 Pyramide des âges des personnels

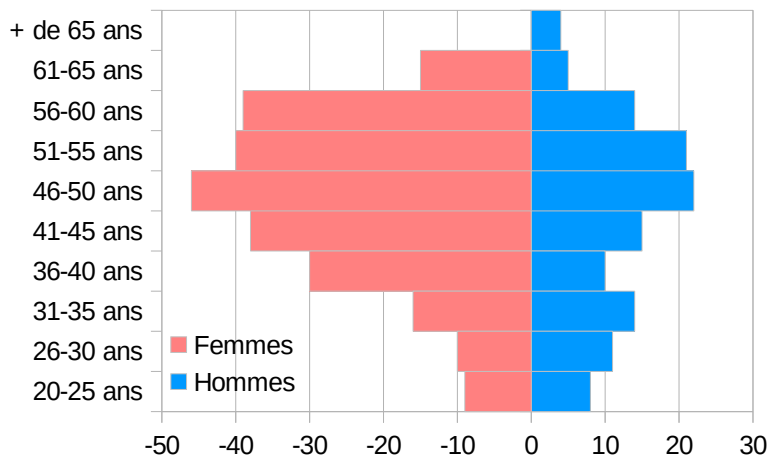
Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



Pyramide des âges des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs



Pyramide des âges des personnels BIATSS



2 Organisation du travail, santé et sécurité au travail

2.1 Quotité de travail

Statut d'emploi	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps partiel de droit		Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Fonctionnaire	479	1	7	2	1	22	2
Contractuel	229		4		1	5	1
Sous- total	708	1	11	2	2	27	3
Total	708		12			34	

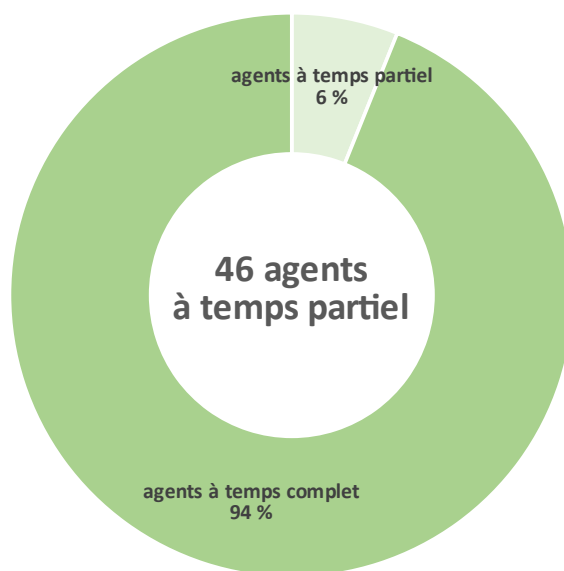
Effectifs en fonction ventilés par catégorie

Catégorie	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps partiel de droit		Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Quotité de travail	100 %	50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
A	527	1	2		1	2	2
B	83		5		1	11	
C	98		4	2		14	1
Total	708	1	11	2	2	27	3
	708		12			34	

Effectifs en fonction ventilés par sexe

Sexe	Effectifs à temps plein	Effectifs à temps partiel de droit		Effectifs à temps partiel sur autorisation			
		50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Quotité de travail	100 %	50 %	80 %	50 %	70 %	80 %	90 %
Féminin	366		9	2	2	25	2
Masculin	342	1	2			2	1
Total	708	1	11	2	2	27	3
	708		12			34	

9,9 % des effectifs féminins travaillent à temps partiel, contre 1,7 % chez les hommes
87 % des agents à temps partiel sont des femmes



Répartition des agents à temps partiel

Femmes	Hommes
87,0 %	13,0 %

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

Femmes	Hommes
9,9 %	1,7 %

2.2 Télétravail

Agents télétravaillant depuis leur domicile

Catégorie	Nombre de jours de télétravail par semaine								
	Sexe	Total	3 jours	2 jours	1,5 jours	1,25 jours	1 jour	0,75 jour	0,5 jour
	Total	239	3	29	89	5	72	1	40
	Masculin	58	3	10	29		9		7
	Féminin	181		19	60	5	63	1	33
A	Total	101	3	18	39	4	28	1	8
	Masculin	36	3	8	15		6		4
	Féminin	65		10	24	4	22	1	4
B	Total	76	0	7	26	1	27	0	15
	Masculin	17		2	11		3		1
	Féminin	59		5	15	1	24		14
C	Total	62	0	4	24	0	17	0	17
	Masculin	5			3				2
	Féminin	57		4	21		17		15

65 % des agents BIATSS font du télétravail

76 % des agents qui télétravaillent sont des femmes

Agents dont le télétravail constitue un aménagement de poste justifié

Catégorie	Sexe	Total	3 jours	1,5 jours	1 jour	0,5 jour
	Total	8	3	2	1	2
	Masculin	3	3			
	Féminin	5		2	1	2
A	Total	3	3	0	0	0
	Masculin	3	3			
	Féminin	0				
B	Total	3	0	1	0	2
	Masculin	0				
	Féminin	3		1		2
C	Total	2	0	1	1	0
	Masculin	0				
	Féminin	2		1	1	

Pour l'année universitaire 2020-21, une volumétrie de 9 712 jours de télétravail a été enregistrée : 5 407 jours flottants et 4 305 jours de fixes.

Au total, 2 703 jours ont été posés et indemnisés pour la période 01/09/2021 au 31/12/2021.

2.3 Compte Epargne Temps (CET)

CET ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre total de CET ouverts au 31/12/21	Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2021
A	55	5
B	44	7
C	49	4
Total	148	16

CET ventilés par sexe

Sexe	Nombre total de CET ouverts au 31/12/21	Nombre de CET ouverts au cours de l'année 2021
Féminin	96	11
Masculin	52	5
Total	148	16

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2021

Catégorie	Nombre d'agents
A	38
B	25
C	29
Total	92

Sexe	Nombre d'agents
Féminin	57
Masculin	35
Total	92

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 31/12/21	Nombre de jours versés au cours de l'année 2021
A	1266	343
B	648	173
C	802	246
Total	2716	762

Sexe	Nombre total de jours stockés au 31/12/21	Nombre de jours versés au cours de l'année 2021
Féminin	1501	422
Masculin	1215	340
Total	2716	762

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

Catégorie	Congés	RAFP	Indemnisation
A	28	24	178
B	1		25
C	21	34	111
Total	50	58	314

Sexe	Congés	RAFP	Indemnisation
Féminin	10	58	155
Masculin	40		159
Total	50	58	314

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	1	3	
Sans arrêt de travail	2	1	
Total	3	4	0

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			
Chute d'objet			
Manutention	1		
Heurt	1		
Projection			
Contact-exposition			
Explosion			
Accident de la route		4	
Agression			
Autre	1		
Total	3	4	0

Nombre d'accidents ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre d'accidents
A	5
B	1
C	1
Total	7

Nombre d'accidents ventilés par sexe

Sexe	Nombre d'accidents
Féminin	3
Masculin	4
Total	7

2.5 Absence pour raison de santé

Agents ayant été absents ventilés par catégorie

Catégorie	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé maladie longue durée	Congé grave maladie	Disponibilité d'office pour état de santé
A	50	6			
B	33				
C	47	2	1		
Total	130	8	1	0	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	91	5			
Masculin	39	3	1		
Total	130	8	1	0	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	1275	1363			
B	776				
C	1459	556	365		
Total	3510	1919	365	0	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	2336	1347			
Masculin	1174	572	365		
Total	3510	1919	365	0	0

Jours de carence ventilés par catégorie

Catégorie	Nombre de jours
A	49
B	37
C	59
Total	145

Jours de carence ventilés par sexe

Sexe	Nombre de jours
Féminin	106
Masculin	39
Total	145

Précompte jour de carence

Année 2021	Montant brut
Précompte	9 662 €

Décès

Aucun décès n'est intervenu en 2021.

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. Cela fut fait.

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

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

Afin de bénéficier de données et d'indicateurs comparables, la DGAFP a anticipé, l'obligation d'élaborer un PAE en mettant au point, courant 2019, un outil unique permettant d'analyser les écarts de rémunération des tous les personnels titulaires de la FPE. Source : www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes

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

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

3.1 Ecarts de rémunération globaux en 2021

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.

Chiffres 2021

nombre de corps pris en compte		21			
emploi annuel moyen :		hommes	femmes	part des	
effectifs annuels	240	263	502	total femmes (%)	
équivalents temps plein emp	238	256	494	51,8%	
taux moyen de temps partie	99,4%	97,3%	98,3%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 265 €	Femmes 3 381 €	écart -884 €	-20,7%	
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 292 €	Femmes 3 476 €	écart -815 €	-19,0%	
décomposition des écarts :				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel			-69 €	8,4%	
effet ségrégation des corps			-747 €	91,6%	
effet démographique au sein des corps			-99 €	12,1%	
<i>dont sur primes</i>			-18 €	2,2%	
effet primes à corps-Grade-échelon identique			30 €	-3,7%	
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			6 €	-0,7%	
temps ou aux cycles de travail			13 €	-1,6%	
géographie et aux mobilités non forcées			7 €	-0,9%	
résultats / performance / engagement professionnel			4 €	-0,5%	
rémunérations accessoires			11 €	-1,4%	
fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0 €	0,0%	
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			-12 €	1,5%	
restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
autres primes et écarts résiduels sur traitement			0 €	-0,1%	

En 2021 Avignon Université comprenait 21 corps, avec un effectif correspondant de 240 hommes et 263 femmes. Les hommes comptent pour 238 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 256. Les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes, et ont donc un « taux moyen de temps partiel » plus faible (97,3 % contre 99,4 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 265€ (+12,65%) pour les hommes, et de 3 381€ (+12,81%) pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 4 292 € et de 3 476 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est moins important en équivalent temps (-884€), qu'en rémunération brute (845€), soit respectivement +12,04% et +13,84% depuis 2019. Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un « effet temps partiel » de -69 € (effet de la différence de recours au temps partiel).

En conclusion si les salaires progressent de façon équivalente (+12,7%) pour les H et les F, les écarts se creusent si on prend les chiffres bruts, non corrigés de l'effet temps partiel.

L'écart de -815 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties qui s'ajoutent les unes aux autres : l'effet ségrégation des corps (-747, -27,04%), l'effet démographique au sein des corps (-99, + 5,7%), et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (+30 contre -10 € en 2019 : inversion de tendance + 40€ en faveur des femmes).

NB 1 : 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...).

NB 2 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 H et F 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 -99 €, constitué d'un effet démographique traitement de -99+18= -81 € (contre -84 en 2019).

NB 3 : L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend une ancienneté moyenne par corps des hommes est plus élevée que celle des femmes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique sur prime de -18 € (contre +20 en 2019, soit -38€ de rémunération mensuelle en 2 ans pour des femmes). Cela signifie qu'en deux ans les primes ont plus augmenté avec l'ancienneté qu'auparavant.

NB 4 : L'effet démographique prime (« sur primes ») 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.

Nous l'avons évoqué plus haut, en 2020, que les femmes ont eu 30€ en moyenne de prime supplémentaire par rapport aux hommes à carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique (la différence était de -10€ en 2019, donc +40€ en faveur des femmes en 2 ans). Voyons dans le détail ce qui explique cette (petite) évolution.

La sur-rémunération du temps partiel profite aux femmes en 2021 pour 6€ (contre 9€ en 2019). Ce n'est donc pas cet effet qui explique l'évolution positive de l'effet primes pour les femmes.

NB 5 : 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%)

Les primes suivantes qui contribuent en diminuant cet écart de +30-6= +24 (contre -10-9=-19€ en 2019) sont, dans l'ordre, : - les primes liées aux temps de cycle qui passe de +9 à +13€

- les primes liées à la géographie : qui passent de 0 à +7€

- les primes liées à l'engagement individuel, qui passent de 1 à 4€

- les primes liées aux rémunérations accessoires qui passent de +7 à +11€ (ici correspondant uniquement aux primes pour jury. Les autres catégories de primes ont un effet assez neutre sur les écarts de rémunérations). - et surtout la forte diminution des primes liées aux fonctions déjà en 2019 en faveur des hommes et qui passe de -37 à -12€, donc moins en défaveur des femmes.

NB 6 : La dernière catégorie de prime (« autres primes et écarts résiduels sur le traitement ») correspond aux primes n'ayant pu être rangées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations (donc non « hors champs »). Les écarts résiduels sur le traitement correspondent à l'écart au traitement moyen payé, à chaque corps/grade/échelon/indice, pour les hommes et les femmes. Cet écart est normalement faible, puisqu'à corps/grade/échelon/indice identique les agents sont censés toucher le même traitement. A AU il est de 0€ (1€ en 2019). Ce qui est donc le cas à AU.

En conclusion, L'écart constaté de 866€ 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 (+159€ en faveur des hommes en 2 ans).

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 100€ environ (stable sur 2 ans). Puis vient une perte de revenu supplémentaire dû au choix du temps partiel préférentiellement par les femmes, ce qui creuse l'écart de 69 € supplémentaire.

Seules les primes, toutes choses égales par ailleurs (à CGEI identique), corrigent cet écart de +30 €, en amélioration par rapport à 2019 où les primes aggravaient la situation de 10€ supplémentaires.

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 2021

NB 7 : lorsque le corps est exclusivement masculin (Prof. lycée pro., Prof des écoles, emplois fonctionnels), aucun effet inégalitaire au sein du corps n'est analysé : la ligne est alors laissée vide. La contribution aux résultats globaux de AU ne porte alors en effet que sur l'effet ségrégation des corps : cf ci-dessus.

liste des corps	effectifs physiques		EPTP		Eff. Total EPTP	Taux moyen de temps partiel		rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)	
	hommes	femmes	hommes	femmes		hommes	femmes	hommes	femmes
0520 - Professeur des universités	36,8	13,5	36,8	13,5	50,3	100,0%	100,0%	6 196 €	5 934 €
0525 - Maître de conférences	95,0	73,1	95,0	73,0	168,0	100,0%	99,8%	4 403 €	4 515 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du 2nd degré	11,6	17,0	11,3	17,0	28,3	97,1%	100,0%	4 265 €	4 314 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	8,3	5,0	8,2	5,0	13,2	98,8%	100,0%	3 811 €	3 990 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	4,4	1,0	4,4	1,0	5,4	100,0%	100,0%	4 142 €	3 624 €
1518 - Professeur de lycée professionnel	2,0		2,0		2,0	100,0%		4 373 €	
1035 - Professeur des écoles	1,0		1,0		1,0	100,0%		4 297 €	
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. Nat.	6,0	4,0	5,8	4,0	9,8	96,7%	100,0%	5 128 €	4 368 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	14,7	22,8	14,5	22,5	37,0	98,6%	98,9%	3 834 €	3 434 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éduc. Nat.	9,0	7,3	9,0	7,1	16,1	100,0%	97,3%	3 217 €	3 052 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éduc. Nat.	18,9	23,2	18,7	21,9	40,5	98,6%	94,5%	2 553 €	2 374 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éduc. Nat.	12,1	30,4	11,8	28,1	39,8	97,2%	92,2%	2 083 €	2 049 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	5,1	4,0	5,1	3,9	9,0	100,0%	98,3%	4 259 €	3 835 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	1,3	15,2	1,2	14,4	15,6	96,0%	94,7%	2 436 €	2 537 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	4,0	30,0	4,0	28,9	32,9	100,0%	96,4%	2 113 €	2 036 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	0,8	4,0	0,8	4,0	4,8	100,0%	100,0%	4 886 €	4 686 €
1096 - Bibliothécaire		0,9		0,9	0,9		100,0%		2 996 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	3,5	6,3	3,5	5,8	9,3	100,0%	91,3%	2 635 €	2 497 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	0,9	5,1	0,9	4,6	5,5	100,0%	90,8%	2 082 €	2 110 €
0000 - Emplois fonctionnels	3,9		3,9		3,9	100,0%		7 366 €	

2021

Présentation des chiffres et écarts par rapport à 2019

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

En 2021 les Enseignants titulaires sont les plus nombreux à AU : 267,4 (+4 en 2 ans) contre 216,9 BIATSS (+7 en 2 ans). Du point de vue des filières viennent d'abord les ITRF (138,9, +7 en 2 ans) puis les AENES (57,5 -7 en 2 ans) et enfin la filière BU (20,6 +7 en 2 ans).

Chez les enseignante.e.s-chercheur.e.s, il y a un quart des MCF femmes en moins que chez les hommes. Les hommes professeurs sont quant à eux 3 fois plus nombreux que les femmes professeures. Chez les enseignants, seules les agrégées sont très légèrement plus nombreuses (17 contre 11 hommes, en progression). Les autres corps sont davantage occupés par des hommes.

Dans la filière administrative ITRF, la parité est globalement davantage respectée même s'il y a plus de femmes que d'hommes au sein de la plupart des grades (sauf ASI et IGR), ces ratios se sont légèrement dégradés en 2 ans.

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

Enfin, dans la filière Bibliothèque on note une féminisation globale des métiers (25 à 60% de plus de femmes que d'hommes), y compris chez les conservateurs (4 femmes pour 1 homme). Cela a fortement changé ces 5 dernières années pour le corps des conservateurs pour lesquels les proportions étaient inversées il y a 5 ans (cf. partie 3).

Les emplois fonctionnels sont quant à eux exclusivement masculins. Ils sont au nombre de 4 à AU : l'Agent comptable, le DGS et les 2 DGA (RH et Finance).

liste des corps	écarts de rémunération		effet primes à corps-grade-échelon identique (en valeur) lié à :										
	en valeur	effet démographique du corps	Cat1: sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	Cat2: temps ou aux cycles de travail	Cat3: géographie et aux mobilités non forcées	Cat4: résultats / performance / engagement professionnel	Cat5: rémunérations accessoires	Cat6	Cat7: fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	Cat8: restructurations ou mobilités forcées	Cat9: rémunérations complémentaires EC	Cat10: indemnités compensatoires diverses	Cat11: autres primes et écarts résiduels sur traitement
0520 - Professeur des universités	-262 €	21 €		-46 €		-41 €	11 €		-205 €				-2 €
0525 - Maître de conférences	112 €	22 €	2 €	-13 €	22 €	22 €	32 €	22 €					2 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du 2nd degré	49 €	59 €		39 €					-20 €				-12 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	179 €	-809 €	-5 €	765 €				-7 €	236 €				-1 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	-519 €	-519 €											
1518 - Professeur de lycée professionnel	-4 373 €												
1035 - Professeur des écoles	-5 474 €												
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. Nat.	-519 €	-760 €											
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-400 €	-335 €	5 €	-2 €			-1 €	1 €	-68 €				0 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éduc. Nat.	-164 €	-400 €	34 €	-13 €			-23 €		230 €				7 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éduc. Nat.	-179 €	-101 €	-7 €				10 €		-81 €				0 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éduc. Nat.	-34 €	-76 €	16 €	5 €			14 €	2 €	5 €				0 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	-425 €	-425 €											
1636 - Secrétaire administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	101 €	49 €	31 €						19 €				2 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	-77 €	-101 €	18 €	6 €			1 €	-2 €	0 €				2 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	-200 €	-200 €											
1096 - Bibliothécaire	2 996 €												
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	-138 €	-82 €	21 €	-20 €			-42 €		-19 €				5 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	28 €	-25 €	64 €				18 €		-28 €				-1 €
0000 - Emplois fonctionnels	-7 366 €												

en bleu, les effets profitant aux hommes
en rose, les effets profitant aux femmes
en gras, les données faibles
en grisées les données non fiable
en "normal" les données peu fiables

2021

Présentation des chiffres et écarts par rapports à 2019

Ce deuxième cartouche 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.

NB : pour plus de lisibilité, les colonnes des catégories de rémunération n'étant pas représentées à AU ont été diminuées ; par ailleurs, pour faciliter la lecture, les montants en faveur des hommes ont été mis en bleu et ceux en faveur des femmes en vert.

En 2021 l'effet démographique du corps est (légèrement) en faveur des femmes pour les PR (21€) MCF (22€) et PRAG (59€), ainsi que pour les SAENES (49€) et on note une progression en faveur des femmes sur les 2 ans passés pour tous ces corps.

Pour autant, les 1^{er} corps ITRF, avec des données très pertinentes (et pour des données moins pertinentes : pour les PRCE) montre des différences très importantes, jusqu'à 10 fois supérieures à celles relevées chez les EC, et cette fois-ci- en faveur des hommes : IGE (-335€), ASI (-400€), TECH (-101€), PRCE (-809€). 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.

Troisième cartouche

corps	écarts de rémunération		effet démographique du corps		différence 2021-2019											différence effet primes 2021-2019		
	2021	2019	2021	2019	Cat1: sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	Cat2: temps ou aux cycles de travail	Cat3: géographie et aux mobilités non forcées	Cat4: résultats / performance / engagement professionnel	Cat5: rémunérations accessoires	Cat6: traitement	Cat7: fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	Cat8	Cat9	Cat10	Cat11: autres primes et écarts résiduels sur traitement			
0520 - Professeur des universités	-262 €	21 €	-283 €	-169 €			-26 €	54 €	18 €	-159 €							-2 €	-114 €
0525 - Maître de conférences	112 €	22 €	90 €	0 €	1 €		-21 €	22 €	5 €	34 €	50 €						-2 €	90 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du 2nd degré	49 €	59 €	-10 €	-76 €			41 €		-14 €	43 €							-3 €	67 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	179 €	-809 €	988 €	779 €	0 €		416 €		-308 €	101 €							0 €	209 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	-519 €	-519 €																
1518 - Professeur de lycée professionnel	-4 373 €		-4 373 €	-4 077 €														-296 €
1035 - Professeur des écoles	-5 474 €		-5 474 €	-4 171 €														-1 303 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. Nat.	-519 €	-760 €	241 €	-1 282 €			-74 €	7 €	-74 €	-70 €							-25 €	1 523 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-400 €	-335 €	-66 €	-119 €	1 €		7 €		-1 €	0 €	49 €						-3 €	54 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éduc. Nat.	-164 €	-400 €	236 €	4 €			7 €		-13 €		292 €						-12 €	232 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éduc. Nat.	-179 €	-101 €	-78 €	-130 €			-38 €	2 €	7 €	-13 €	78 €						15 €	52 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éduc. Nat.	-34 €	-76 €	42 €	24 €			-12 €	7 €	7 €	-2 €	15 €						3 €	18 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	-425 €	-425 €																
1636 - Secrétaire administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	101 €	49 €	52 €	-20 €			-11 €		-18 €		66 €						-6 €	72 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. Nat. et Ens. Sup.	-77 €	-101 €	24 €	40 €			-10 €	3 €		-2 €	4 €						-4 €	-16 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	-200 €	-200 €																
1096 - Bibliothécaire	2 996 €		2 996 €	348 €			-17 €		-75 €		-261 €						6 €	2 649 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	-138 €	-82 €	-56 €	21 €			21 €		-42 €		-18 €						5 €	-56 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	28 €	-25 €	54 €				64 €		18 €		-18 €						-1 €	54 €
0000 - Emplois fonctionnels	-7 366 €		-7 366 €	-7 549 €														183 €

légende : en rouge clair valeurs les 20% les plus élevées, en rouge foncé les 5% les plus élevées.

Présentation des chiffres et écarts par rapport à 2019

L'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel (Cat1) a fortement diminué (donc en « défaveur » des femmes) entre 2019 et 2021 pour tous les corps sauf pour les ceux de la filière bibliothèque, en particulier chez les BIBAS. Il s'agit là peut-être d'une conséquence de la généralisation du télétravail qui offre plus de flexibilité dans l'équilibre des temps de vie et impose moins qu'auparavant le recours au temps partiel.

L'effet primes lié aux « fonctions / sujétions non indexées sur le traitement » (Cat7) correspond au RIFSEEP (IFSE+CIA) pour les BIATSS et aux primes de recherche, etc. pour les EC (voir annexe). Il était globalement en faveur des hommes en 2019, en particulier chez les ITRF. Il augmente en faveur des femmes plus ou moins partout, sauf dans les corps les plus élevés : PR et IGR où les écarts de rémunération entre les genres dus à cette prime augmentent

La Cat 7 constitue une bonne partie de l'effet primes pour les corps dans les données sont très pertinentes (en gras), sauf chez les MCF où, la géographie et les mobilités non forcées (Cat 3), l'engagement personnel (Cat4) et les rémunérations accessoires (Cat 5) comptent tout autant que Cat7 (fonctions et sujétions...).

Pour les corps aux données moins pertinentes comme celui des PRCE (8 hommes pour 4 femmes), il y a une grande part due aux temps et cycles de travail (cat2 : inexpliqué) et aux fonctions et sujétions (cat7) qui, ensemble, compensent les écarts de rémunération à la hauteur de ce que les femmes perdent au niveau de l'effet démographique (qui, pourtant, se creuse en 2021). Ce constat suggère une forte implication et une implication croissante des femmes de ce corps dans la vie de la communauté universitaire.

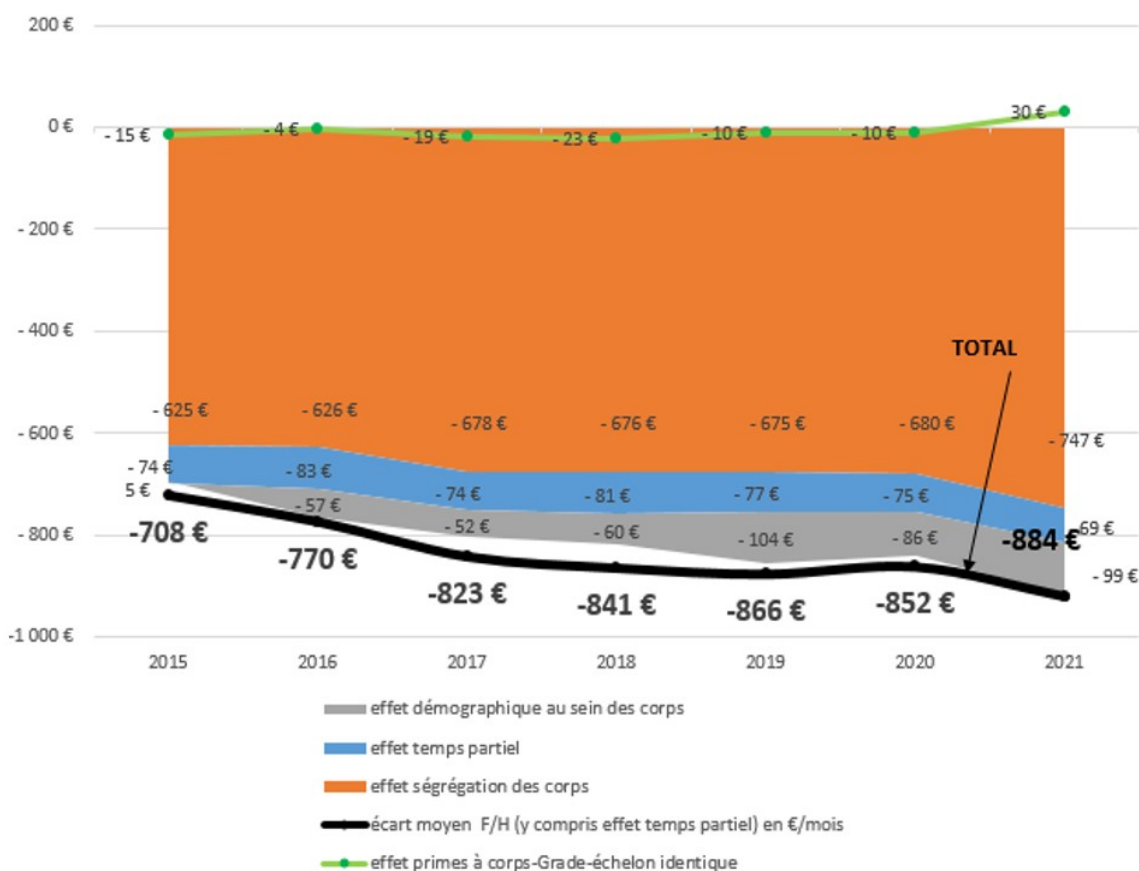
Il en va de même chez les ASI, où l'effet prime via sa composante, « fonctions et sujétions ... » (Cat 7) contribue à compenser l'effet démographique, sans toutefois ici parvenir à le compenser totalement (dans un contexte où en plus le ratio F/H baisse). L'écart se creuse néanmoins chez les ASI, nous interprétons ceci comme le reflet de l'engagement des femmes jeunes de ces corps dans des postes à responsabilités.

Le même mouvement semble en cours chez les IGE et TECH mais sans effet sur l'effet prime global car, dans ces deux corps, l'effet démographique croit dans les mêmes proportions en faveur des hommes (malgré, nous l'avons vu que le ratio F/H augmente dans ces deux corps, dénotant un vieillissement des hommes de ce corps).

Les corps aux données les moins pertinentes (en grisés, du fait d'un trop faible indicateur de mixité, cf. ci-dessous) ne sont pas analysés ici en termes d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les chiffres présentés pour ces corps restent néanmoins pertinents pour mieux comprendre leur structure de rémunération.

3.3 Tendances 2015-2021

EVOLUTION des différents 4 éléments déterminant l'écart de rémunération entre H/F



Source : outils DGAFP

L'outil de la DGAFP est un tableau Excel avec Macro qui analyse les données de paie annuelle de la DRFIP (« données de rémunération ») issues d'une requête depuis India-Rému. Celle-ci a été obtenue à AU 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 2021

41,6 % des femmes enseignantes titulaires ont des responsabilités : Charges administratives et/ou Responsabilités pédagogiques
Sur 221 responsabilités, 92 sont occupées par des femmes.

28,6 % des postes de direction (Direction de composante, de service, responsabilité administrative) sont occupés par des femmes.
2 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

En 2021, Avignon Université a pu conventionner 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'un médecin à mi-temps et deux infirmières 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 .

Convocations (nbre agents)	2021
Infirmière(s)	132
Médecin (s)	56
Total annuel	188
dont :	
Visites périod. et réglementaires*	177
Visites à la demande des agents	9
Visites à la demande de l'administration	2

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

Le handicap

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

L'accompagnement individuel

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

Du point de vue du taux d'emploi, au 31/12/2021, date de l'observation, 40 personnels étaient déclarés en situation de handicap à Avignon Université, soit 1 de plus que l'an dernier.

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

* Emplois totaux rémunérés

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

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

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

	2021	2020	2019
Action sociale (hors restauration)	17 677 €	19 986 €	25 161 €
Restauration des personnels	9 984 €	5 657 €	13 182 €
Médecine prévention (dont 1/70 : GAT*)	54 600 €	0 €	0 €
Assistante sociale (dont 1/8 : GAT*)	15 777 €	14 975 €	14 578 €
Psychologue du travail (dont 1/4 : GAT*)	38 491 €	26 935 €	41 990 €
Animateur Cellule Veille Sociale (GAT*)	9 168 €	6 593 €	10 771 €
TOTAL actions du Pôle SQVT	145 697 €	74 145 €	105 683 €
Événements Présidence	nc	1 513 €	7 800 €
Caspua (association des personnels)	22 900 €	22 900 €	22 900 €
TOTAL QVT	168 597 €	98 558 €	136 383 €

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

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

- Le niveau d'engagement d'AU, en baisse depuis 2018 a rattrapé son niveau d'avant 2018 suite à la réouverture du service de MP (+54k€ de dépenses)

- La répartition des dépenses évolue globalement depuis 4 ans vers une diminution de l'aide sociale et une augmentation du budget alloué à la prévention des RPS (cf le rapport du GAT)

L'inclusion

Egalité Femmes / Hommes

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

En 2022 voici les actions menées à bien :

- Sensibilisation des encadrant.e.s via des modules dans les formations de management,
- Formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires : DRH, correspondants égalités, doctorant.e.s, Assistant.e.s de prévention.
- 2nd Édition d'un Bilan social 2021 entièrement genré (pour l'instant sur tableaux Excel).
- Formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels au respect du principe d'égalité professionnelle
- Mise en ligne sur l'intranet d'un guide pour le recrutement sans discrimination, diffusion de vidéos contre les stéréotypes de genre et les discriminations.
- Promotion de l'écriture inclusive et la règle de proximité auprès de la direction de la communication, de la cellule APUI et du LIA

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

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

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

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

Les équipes spécialisées d'AU restent cependant toujours vigilantes.

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

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

AU a également la chance d'avoir au sein de sa gouvernance une personne très impliquée, à la fois VP 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'étudiants chaque année sur les violences sexuelles et sexistes, la lutte contre la prostitution subie et les minorités soumises à une domination de genre spécifique (personnes racisées, en situation de handicap, lbgtqia+, etc). Il a permis de soutenir financièrement la communication concernant le futur lancement du dispositif de signalement : vidéo, flyer, nom de domaine dédié, ...

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

Entre 2016 et 2017, des séances de sensibilisation aux situations de handicap avec l'aide de serious games ont aussi été organisées dans tous les services administratifs afin de banaliser les handicaps (ce type d'actions, même adaptées, n'ont pas trouvé grâce auprès des laboratoires et les enseignant.e.s, contribuant à la différence de 8% des RQTH entre E et BIATSS. Cette approche a très rapidement permis de monter à près de 6% en 2 ans.

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

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

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

Ces tensions sont également mieux prises en compte à travers la mise en place d'un service de médiation des conflits en 2022, et sa déclinaison en une procédure de résolution des conflits spécifiques aux doctorant et doctorantes en situation de conflit avec une personne de l'équipe de direction de thèse (mis en place prévu mi 2023).

GLOSSAIRE

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

	CPU	Conférence des présidents d'universités
	CR	Commission de la Recherche
	CRDS	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
	CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et sociales
	CS	Conseil Scientifique
	CSA	Comité Social d'Administration
	CSG	Contribution Sociale Généralisée
	CT	Comité Technique
	CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus
D	DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
	DS	Dialogue Social
E	ENSAM	École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers
	EPS	Education Physique et Sportive
	EPSCP	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
	ETP	Équivalent temps plein
	ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
	ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F	FER	Fiches d'exposition aux risques
	FLE	Français Langue Etrangère
	FSDIE	Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes
G	GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
	GRH	Gestion des Ressources Humaines
	GVT	Glissement Vieillesse Technicité
H	HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
I	IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
	IATOSS	Ingénieurs Administratifs Techniques Ouvriers de Service et de Santé
	IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
	IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
	IGE	Ingénieur d'Étude de recherche et de formation
	IGR	Ingénieur de Recherche et de formation
	INM	Indice nouveau majoré
	INRA	Institut national de la recherche agronomique
	IRCANTEC	Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques
	ITRF	Ingénieur et Technicien de Recherche et de Formation
	IUF	Institut universitaire de France

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

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

Mise en page : Maison de la Communication

Rapport Social Unique résultant de l'observation des données au 31 décembre 2021

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

MESRI – DGRH A1-1 – RHSupInfo au 31/12/2021

Notes de la DGRH -Enseignement supérieur

Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2021, 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