

**BILAN SOCIAL**

**2018**

Avignon  
Université

**UNIVERSITE D'AVIGNON ET DES PAYS DE VAUCLUSE  
COMITE TECHNIQUE  
SEANCE DU 11 SEPTEMBRE 2018**

**POINT N° 10 – PRESENTATION DU BILAN SOCIAL 2018**

**EXTRAIT CERTIFIE CONFORME AU PROCES-VERBAL**

Le Comité Technique de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse s'est réuni le mardi 17 septembre 2019, sous la présidence de M. Philippe ELLERKAMP, président.

Après en avoir délibéré, le Comité Technique a rendu un **avis favorable à l'unanimité** concernant le point n° 10 de l'ordre du jour, portant sur la :

➤ **« Présentation du bilan social 2018 ».**

Membres présent.e.s : 11 (9 titulaires et 2 suppléant.e.s)

Membres ayant voix délibérative : 9

Membres titulaires absent.e.s et non remplacé.e.s : 1

Document certifié conforme au procès-verbal.

Avignon, le 18 septembre 2019



  
Le Président  
Philippe ELLERKAMP

**DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'AVIGNON UNIVERSITE  
N°CA-2019-080**

**SEANCE DU 24 SEPTEMBRE 2019**

**POINT 3.2  
APPROBATION DU BILAN SOCIAL 2018**

Le Conseil d'administration, en sa séance du 24 septembre 2019, sous la présidence de Philippe ELLERKAMP, Président,

Vu le Code de l'éducation et notamment son article L712-3, IV, 7bis,  
Vu l'Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du Décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat,  
Vu les statuts d'Avignon Université modifiés et approuvés le 21 mai 2019,  
Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité technique d'Avignon Université en sa séance du 17 septembre 2019,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'administration approuve le bilan social 2018 tel qu'annexé à la présente délibération.

Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

Membres composant le conseil : 28  
Membres présents (14) ou suppléés (6) : 20  
Membres absents et non suppléés : 8

**Affaire suivie par**

Samuel PRISO-ESSAWE  
Vice-président du Conseil  
d'administration

**Téléphone**

+33 (0)4 90 16 25 25

**Courriel**

Vice-president-ca@univ-avignon.fr

Avignon, le 30 septembre 2019

Le Président d'Avignon Université



  
Philippe ELLERKAMP

# **Avant-Propos**

# Sommaire p.3

## Partie 1 p.5

### Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS

- 1. Le plafond d'emplois p.6**
  - 1.1. Plafond global des emplois en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) p.6
  - 1.2. Répartition des emplois par catégorie p.6
- 2. La consommation d'emplois en ETPT p.6**
- 3. Les effectifs enseignants p.8**
  - 3.1. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) p.8
    - Répartition des effectifs d'Enseignants-chercheurs par groupe de section CNU p.9
    - Répartition des effectifs d'enseignants premier et second degré par discipline p.10
  - 3.2. Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par composantes et services p.11
  - 3.3. Répartition des étudiants dans les composantes p.11
  - 3.4. Encadrement des étudiants dans les composantes p.12
- 4. Les effectifs BIATSS p.13**
  - 4.1. Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) p.13
  - 4.2. Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services p.15
  - 4.3. Répartition des effectifs des Services Centraux p.16
  - 4.4. Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes p.17
- 5. La démographie p.18**
  - 5.1. Répartition par âge p.18
    - Répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par classe d'âge p.18
    - Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge p.19
  - 5.2. Répartition par sexe p.19
    - Évolution de la répartition des effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs par sexe p.20
    - Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe p.20
    - Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par sexe p.22
  - 5.3. Pyramide des âges des personnels p.23

## Partie 2 p.24

### Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS

- 1. Les recrutements p.25**
  - 1.1. Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs p.25
  - 1.2. Le recrutement des personnels BIATSS p.26
- 2. Les mouvements p.27**
  - 2.1. Les départs dans les effectifs Enseignants et Enseignants-chercheurs p.27
    - Délégations et CRCT chez les Enseignants-chercheurs p.27
  - 2.2. Les départs dans les effectifs BIATSS p.27
    - Age moyen de départ à la retraite p.28
- 3. Les promotions p.30**
  - 3.1. Les promotions des Enseignants et Enseignants-chercheurs p.30
  - 3.2. Les promotions des BIATSS p.30

## Partie 3 p.32

### Les REMUNERATIONS

- 1. La masse salariale p.33**
  - 1.1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération p.33
  - 1.2. Répartition de la masse salariale par type de personnel p.33
  - 1.3. Répartition de la masse salariale soumise aux plafonds par budget p.35
  - 1.4. Coûts totaux chargés moyens par corps p.35

<b>2. Les salaires et primes</b>	<b>p.36</b>
→ La grille des rémunérations principales au 31/12/2018	p.36
2.1. Répartition des salaires moyens des agents titulaires	p.38
2.2. Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs	p.41
2.3. Indemnités de formation continue	p.41
2.4. Répartition des primes des personnels BIATSS	p.42
→ Répartition de la NBI	p.44
2.5. Les heures complémentaires d'enseignement	p.45
→ Les vacances administratives et techniques	p.45
<b>Partie 4</b>	<b>p.46</b>
<b>La FORMATION</b>	
<b>1. Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)</b>	<b>p.47</b>
<b>2. Les actions de formation PUF</b>	<b>p.47</b>
2.1. Évolution des actions de formation	p.47
2.2. Répartition des actions de formation	p.48
<b>3. Répartition des stagiaires inscrits par catégorie</b>	<b>p.48</b>
<b>4. Les actions de formations hors PUF</b>	<b>p.50</b>
<b>Partie 5</b>	<b>p.51</b>
<b>Les CONDITIONS de TRAVAIL d'HYGIENE et de SECURITE</b>	
<b>1. La médecine de prévention</b>	<b>p.52</b>
<b>2. La situation de handicap</b>	<b>p.53</b>
<b>3. Les formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité</b>	<b>p.54</b>
<b>4. Risques professionnels</b>	<b>p.55</b>
<b>5. Les congés de maladie des personnels enseignants et BIATSS</b>	<b>p.56</b>
<b>6. La quotité de travail</b>	<b>p.57</b>
6.1. Les personnels enseignants à temps partiel	p.57
6.2. Les personnels BIATSS à temps partiel	p.57
<b>7. Répartition des congés parentaux</b>	<b>p.58</b>
<b>Partie 6</b>	<b>p.60</b>
<b>Le DIALOGUE SOCIAL</b>	
<b>1. Réunions des instances de l'Établissement</b>	<b>p.61</b>
<b>2. Composition et parité des instances de l'Établissement</b>	<b>p.61</b>
<b>3. Relations professionnelles</b>	<b>p.62</b>
<b>Partie 7</b>	<b>p.63</b>
<b>L'ACTION CULTURELLE et SOCIALE</b>	
<b>1. L'action culturelle et sportive</b>	<b>p.64</b>
<b>2. L'action sociale et la qualité de vie au travail</b>	<b>p.65</b>
2.1. Accompagnement social de la vie professionnelle	p.65
2.2. Soutien social à la vie personnelle et familiale	p.65
2.3. Le Comité Associatif des Personnels de l'Université d'Avignon (CASPUA)	p.67
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>p.68</b>

## **Partie 1**

# **Le PLAFOND d'EMPLOIS et les EFFECTIFS**

## 1 Le plafond d'emplois

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

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

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

Au 31 décembre 2018, Avignon Université disposait d'un plafond global d'emplois égal à 675 ETPT, voté par le Conseil d'Administration.

Nature des emplois	ETPT
Plafond d'emplois État	585
Plafond d'emplois Ressources propres	90
<b>TOTAL</b> plafond global d'emplois	<b>675</b>

### 1.2 Répartition des emplois par catégorie

Enseignants et Enseignants-chercheurs	ETPT
Titulaires	268
Contractuels	95
<b>Sous-Total</b>	<b>363</b>

BIATSS	ETPT
Titulaires	233
Contractuels	79
<b>Sous-Total</b>	<b>312</b>

<b>TOTAL</b> plafond d'emplois	<b>675</b>
--------------------------------	------------

## 2 La consommation d'emplois en ETPT

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

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

Plafond État	Total moyen annuel 2018	Plafond 2018	Écart 2018	Total moyen annuel 2017	Plafond 2017
Enseignants-chercheurs et assimilés	262,1			271,7	
Enseignants du second degré et premier degré	46,8			46,8	
Personnels administratifs gagés	19,5			21,0	
Personnels administratifs, techniques et de service	195,4			174,0	
Personnels des bibliothèques et des musées	22,2			22,8	
Personnels d'encadrement *	9,9			11,1	
<b>Total plafond État</b>	<b>555,90</b>	<b>585,00</b>	<b>-29,10</b>	<b>547,40</b>	<b>585,00</b>



<b>Plafond Ressources Propres</b>	<b>Total moyen annuel 2018</b>	<b>Plafond 2018</b>	<b>Écart 2018</b>	<b>Total moyen annuel 2017</b>	<b>Plafond 2017</b>
Enseignants-chercheurs et assimilés	23,8			24,0	
Enseignants du second degré	12,3			12,0	
Personnels administratifs, techniques et de service	52,1			70,9	
<b>Total plafond Ressources Propres</b>	<b>88,20</b>	<b>90,00</b>	<b>-1,80</b>	<b>106,90</b>	<b>95,00</b>
<b>Total ETPT</b>	<b>644,10</b>	<b>675,00</b>	<b>-30,90</b>	<b>654,30</b>	<b>680,00</b>

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

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

### 3 Les effectifs enseignants

Avignon Université compte au total 691 agents titulaires et contractuels dont 375 personnels enseignants et 316 personnels BIATSS.

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

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

Parmi les 375 personnels enseignants que compte l'établissement, 57,6% sont des enseignants-chercheurs. Les enseignants (second degré et premier degré) représentent 12,5% de la population. La part des enseignants contractuels représente quant à elle 29,9%.

Population	Sous-total 2018	Corps	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
Enseignants chercheurs	216	PR	47	50	56	-9
		MCF	169	167	172	-3
Enseignants	47	PRAG	29	28	31	-2
		PRCE	12	10	10	2
		EPS	4	5	5	-1
		PLP	1	1	1	0
		Ens. 1er degré	1	1	1	0
<b>Total personnels titulaires</b>			<b>263</b>	<b>262</b>	<b>276</b>	<b>-13</b>

Contrats	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
ATER	16	11	12	4
Lecteurs / Maîtres langues	5	5	5	0
Doctorants contractuels*	50	52	54	-4
Associés PAST et MAST	9	9	9	0
Enseignants contractuels (LRU, FLE, post-docs)	32	21	16	16
<b>Total personnels contractuels</b>	<b>112</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>16</b>

(\*) Au 31/12/2018 sur les 50 contrats doctoraux en cours, 29 ont un financement ministériel, 15 ont un financement régional, 4 bourses sont financées par la fondation universitaire et 2 sont financées par des Écoles Normales Supérieures.

	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
<b>Effectifs totaux personnels Enseignants</b>	<b>375</b>	<b>360</b>	<b>372</b>	<b>3</b>

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

A Avignon Université, la part des enseignants-chercheurs se compose majoritairement des Maîtres de conférences pour 64,3% contre 17,9% pour les Professeurs des Universités. Ces chiffres ne reflètent pas la tendance au niveau national où la part des Maîtres de conférences représente 52,3% des effectifs contre 28,8% pour les Professeurs. La représentation des enseignants du second degré dans l'établissement est quand à elle plus proche du niveau national.

Population	Répartition AU	Répartition des enseignants du supérieur au niveau national
PR	17,9%	28,8%
MCF	64,3%	52,3%
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	17,9%	18,8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

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

Secteur disciplinaire	Groupe	Code	Section CNU	PR	MCF	TOTAL 2018	TOTAL 2017	TOTAL 2016
Droit, économie et gestion	1	01	Droit privé et sciences criminelles	1	6	7	6	8
		02	Droit public		5	5	4	6
		03	Histoire du droit et des institutions		1	1	1	1
		04	Science politique		3	3	3	3
	2	05	Sciences économiques	1	3	4	4	4
		06	Sciences de gestion		6	6	6	6
Lettres et sciences humaines	3	07	Sciences du langage	1	3	4	4	4
		08	Langues et littératures anciennes		2	2	2	2
		09	Langues et littératures françaises	1	5	6	7	7
		10	Littératures comparées		1	1	1	1
		11	Langues et littératures anglaises	2	10	12	11	11
		12	Langues et littératures germaniques		1	1	1	1
	4	14	Langues et littératures romanes		8	8	9	11
		18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques	1		1	1	1
		21	Histoire civilisations mondes anciens	3	4	7	7	7
		22	Histoire et civilisations mondes mod/cont	3	5	8	8	8
Sciences	5	23	Géographie physique humaine éco rég	3	7	10	10	11
		24	Aménagement de l'espace urbanisme	1	1	2	2	2
		25	Mathématiques	3	5	8	8	8
	7	26	Mathématiques appliquées et appl math	3	8	11	11	12
		27	Informatique	6	18	24	24	26
	8	31	Chimie théorique physique analytique		2	2	2	2
		32	Chimie organique minérale industrielle	4	9	13	13	13
	9	35	Structure et évolution de la terre planètes	1	3	4	4	4
		36	Terre solide géodynamique enveloppes sup	2	4	6	6	6
		60	Mécanique génie mécanique génie civil		7	7	10	10
10	61	Génie informatique automatique trait.signal		3	3	3	3	
	63	Génie électrique électronique photonique	1	1	2	2	2	
	64	Biochimie biologie moléculaire	1		1	1	1	
	65	Biologie cellulaire		5	5	5	5	
	66	Physiologie	1	9	10	10	10	
12	67	Biologie des populations et écologie		2	2	2	2	
	68	Biologie des organismes	4	5	9	9	9	
	70	Sciences de l'éducation		1	1	1	1	
Pluri-disciplinaire	12	71	Sciences de l'information communication	2	11	13	13	14
		74	Sciences tech. activités phys. sportives	2	5	7	6	6
<b>Total</b>				<b>47</b>	<b>169</b>	<b>216</b>	<b>217</b>	<b>228</b>

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

Discipline	Libellé	PRAG	PRCE	Professeur EPS	PLP	TOTAL 2018	TOTAL 2017	TOTAL 2016
0202	Lettres modernes		2			2	2	2
0421	Allemand	1				1	1	1
0422	Anglais	8	4		1	13	13	13
0426	Espagnol	2				2	2	2
0429	Italien	1				1	1	1
1100	Sciences économiques et sociales	1	1			2	2	2
1300	Mathématiques	6				6	6	6
1414	Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	1				1	0	0
1500	Physiques - chimie		1			1	1	1
1510	Sciences Physiques / Physique appliquée	2				2	2	2
1600	Sciences et vie de la terre	1				1	1	1
1900	Education physique et sportive	3		4		7	8	8
4010	Sciences techniques industrielles		1			1	0	1
7100	Biochimie génie biologie	1	1			2	2	2
8010	Économie gestion	1	1			2	2	4
8035	Économie gestion option Comm et Org	1				1	1	1
8052	Économie et gestion option Marketing		1			1	0	0
-	Sciences de l'éducation / psychologie (enseignant du 1er degré sur poste PRCE)		1			1	1	1
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

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

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
UFR-ip Sciences Technologies Santé	111	113	116	48	41	45	159
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	41	42	44	28	25	22	69
UFR-ip Arts Lettres et Langues	47	47	50	11	10	10	58
UFR-ip Droit Économie Gestion	24	22	26	17	13	13	41
<i>Sous-total 3 UFR-ip centre ville</i>	<i>112</i>	<i>111</i>	<i>120</i>	<i>56</i>	<i>48</i>	<i>45</i>	<i>168</i>
<b>Sous-total UFR-ip</b>	<b>223</b>	<b>224</b>	<b>236</b>	<b>104</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>327</b>
Institut Universitaire de Technologie	35	33	35	3	5	2	38
Sce Univ. Activités Physiques Sportives	3	3	3				3
Service de la formation tout au long de la vie	1	1	1	1	1	1	2
Maison de l'international	1	1	1	4	3	3	5
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>262</b>	<b>276</b>	<b>112</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>375</b>

### 3.3 Répartition des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs étudiants inscrits (*)	Répartition des effectifs étudiants d'AU	Répartition des effectifs étudiants des universités françaises	Effectifs étudiants inscrits 2017	Effectifs étudiants inscrits 2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	2 270	31,5%	40,7%	2 049	2 135
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	1 007	14,0%	31,9%	1 014	1 001
UFR-ip Arts Lettres et Langues	1 490	20,7%		1 380	1 382
UFR-ip Droit Économie Gestion	1 906	26,4%	27,4%	1 961	2 018
Institut Universitaire de Technologie	535	7,4%	-	504	512
<b>Total</b>	<b>7 208</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>6 908</b>	<b>7 048</b>

(\*) Les effectifs étudiants inscrits concernent l'année universitaire 2018/2019 et sont observés au 15/01/2019, date de remontée SISE au ministère. Cette valeur ne tient pas compte des inscriptions intervenues entre cette date et la fin de l'année universitaire.

### 3.4 Encadrement des étudiants dans les composantes

Le taux d'encadrement est une variable qui mesure le nombre d'enseignants pour cent étudiants. En moyenne, sur l'ensemble de la population d'AU, 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 AU (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)	Répartition par disciplines – encadrement national	Moyenne nationale taux d'encadrement (nombre d'enseignants pour 100 étudiants)
UFR-ip Sciences Technologies Santé	159	2 270	7,0	Sciences - santé	6,6
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	69	1 007	6,9	Lettres et sciences humaines	5,1
UFR-ip Arts Lettres et Langues	58	1 490	3,9		
UFR-ip Droit Économie Gestion	41	1 906	2,2	Droit économie AES	2,8
Institut Universitaire de Technologie	38	535	7,1	-	-
<b>Total enseignants (UFR-ip+autres services)</b>	<b>375</b>	<b>7 208</b>	<b>5,20</b>	<b>Total</b>	<b>5,06</b>

#### → Nombre d'étudiants par enseignant dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs enseignants	Effectifs étudiants inscrits	Nombre d'étudiants par enseignant AU	Répartition par disciplines – encadrement national	Nombre d'étudiants des universités par enseignant au niveau national
UFR-ip Sciences Technologies Santé	159	2 270	14,3	Sciences - santé	15,1
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	69	1 007	14,6	Lettres et sciences humaines	19,8
UFR-ip Arts Lettres et Langues	58	1 490	25,7		
UFR-ip Droit Économie Gestion	41	1 906	46,5	Droit économie AES	36,2
Institut Universitaire de Technologie	38	535	14,1	-	-
<b>Total enseignants (UFR-ip+autres services)</b>	<b>375</b>	<b>7 208</b>	<b>19,2</b>	<b>Total</b>	<b>19,7</b>

#### 4 Les effectifs BIATSS

##### 4.1 Répartition des effectifs BIATSS (titulaires et contractuels)

En comparant les données ministérielles avec les effectifs d'AU, on constate que la part des personnels ITRF est sous représentée dans notre Université : elle correspond à 60% de l'ensemble des personnels BIATSS contre 71% au niveau national. C'est la tendance inverse pour les personnels de l'AENES : leur proportion est de 31% à AU contre 21% au niveau national. Pour les personnels des Bibliothèques la part d'AU représente 9% contre 8% au niveau national.

Population	Sous-total 2018	Corps	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
Emplois fonctionnels	4	Secrétaire GEPES	1	1	1	0
		Agent comptable	1	1	1	0
		Administrateur	2	2	2	0
AENES	71	AAE	9	9	10	-1
		SAENES	19	18	19	0
		ADJENES	43	44	44	-1
ITRF	139	IGR	7	6	7	0
		IGE	33	34	34	-1
		ASI	9	8	8	1
		TECH	38	36	37	1
		ATRF	52	52	50	2
Bibliothèques	21	Conservateur	4	5	5	-1
		Bibliothécaire	1	3	4	-3
		BIBAS	8	8	8	0
		Magasinier	8	9	9	-1
<b>Total personnels titulaires</b>			<b>235</b>	<b>236</b>	<b>239</b>	<b>-4</b>

A Avignon Université, la filière **AENES** est composée de 60,5 % d'adjoints administratifs contre 55,3% au niveau national. 26,8 % sont en catégorie B dans le corps des secrétaires (27,9 % au niveau national). La catégorie A représente 12,7 % des effectifs de cette filière à AU (16,8% au niveau national).

Au niveau national, la filière **ITRF** est composée de 39,1% d'adjoints techniques (37,4% au niveau local) et 26,4 % des effectifs nationaux appartiennent au corps des techniciens (27,3% à AU). La catégorie A représente 34,5% des effectifs nationaux de cette filière (35,3% à AU) avec 5,9% d'IGR (5,1% à AU), 19,5% d'IGE (23,7% à AU) et 9,1% d'ASI (6,4% à AU).

Quant aux personnels des **Bibliothèques**, au niveau national 30,6% sont de catégorie A (23,8% au niveau local). La proportion des personnels de catégorie B est de 38,1% à AU contre 31,1% au niveau national. Enfin, la part des magasiniers (catégorie C) est de 38,2% au niveau national et s'élève à 38,1% pour notre Etablissement.

Catégorie BIATSS titulaires	Part AU	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
<b>A</b>	28,5%	67	69	72	-5
<b>B</b>	27,7%	65	62	64	1
<b>C</b>	43,8%	103	105	103	0

Au niveau de la répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires, la part des personnels de catégorie A d'AU est inférieure à celle au niveau national qui représente 30,4%. C'est la tendance inverse pour la part des personnels de catégorie B d'AU qui est légèrement supérieure au niveau national, représentant 27,1%. La part des personnels de catégorie C d'AU est supérieure à la part au niveau national qui représente 42,5% des effectifs BIATSS.

Eq. Cat.	Sous-total 2018	Contrats	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
A	29	CDI	2	1	2	0
		CDD	23	18	15	8
		Recherche	4	8	6	-2
B	19	CDI	0	1	1	-1
		CDD	19	18	13	6
C	33	CDI	5	8	10	-5
		CDD	27	21	24	3
		Apprentissage (*)	1	1	4	-3
<b>Total personnels contractuels</b>			<b>81</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>6</b>

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

	2018	2017	2016	Variation 2016/2018
<b>Effectifs totaux personnels BIATSS</b>	<b>316</b>	<b>312</b>	<b>314</b>	<b>2</b>

→ Répartition des effectifs ITRF titulaires par BAP

BAP	Spécialités	Total 2018	Catégorie		
			A	B	C
A	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	7	4	2	1
B	Sciences chimiques et science des matériaux	8	5	3	
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2		1	1
E	Informatique, statistiques et calcul scientifique	23	15	8	
F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs	9	5	3	1
G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	30	4	5	21
J	Gestion et pilotage	60	16	16	28
<b>Effectifs totaux personnels ITRF</b>		<b>139</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>52</b>

→ Zoom sur les agents contractuels

**Passage de CDD en CDI**

Au cours de l'année 2018, un agent ayant un contrat équivalent catégorie C a bénéficié de la transformation de son CDD en CDI.

**Loi du 12 mars 2012 (dispositif Sauvadet)**

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

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

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

Pour cette sixième phase 5 postes ont été ouverts au concours en 2018 : 1 poste de catégorie A, 1 poste de catégorie B et 3 postes de catégorie C. Ils ont tous été pourvus.



#### 4.2 Répartition des effectifs BIATSS par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS (*)			Total	Total	Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	42	42	43	12	13	17	54	55	60
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnell	11	10	10	2	3	4	13	13	14
Pôle 3 UFR Finance Administration Recherche	9	9	9				9	9	0
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				3	3	1	3	3	1
UFR-ip Arts Lettres et Langues		1	1				0	1	1
UFR-ip Droit Économie Gestion	1	1	1				1	1	1
<i>Sous-total 3 UFR-ip centre ville</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>26</i>	<i>27</i>	<i>26</i>
<b>Sous-total UFR-ip</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>86</b>
Institut Universitaire de Technologie	18	18	18	2	1	1	20	19	19
<b>Services centraux</b>	<b>108</b>	<b>105</b>	<b>104</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>150</b>	<b>143</b>	<b>143</b>
Service de la formation tout au long de la vie	12	10	12	6	8	6	18	18	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	5	6	6	4	2	2	9	8	8
Sce univ. des activités physiques et sportives	3	3	3				3	3	3
Bibliothèque Universitaire	26	30	30	4	2	1	30	32	31
Maison de l'international		1	2	6	6	4	6	7	6
<i>Sous-total services communs</i>	<i>46</i>	<i>50</i>	<i>53</i>	<i>20</i>	<i>18</i>	<i>13</i>	<i>66</i>	<i>68</i>	<i>66</i>
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>236</b>	<b>239</b>	<b>81</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>316</b>	<b>312</b>	<b>314</b>

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

#### → Répartition des effectifs BIATSS en ETP par composantes et services

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total ETP		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	38,8	39,8	40,2	10,7	12,2	16,3	49,5	52	56,5
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnell	10,6	9,4	9,4	2	2,8	3,3	12,6	12,2	12,7
Pôle 3 UFR Finance Administration Recherche	8,6	8,6	8,6				8,6	8,6	8,6
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				2,8	2,8	0,8	2,8	2,8	0,8
UFR-ip Arts Lettres et Langues		1	1				0	1	1
UFR-ip Droit Économie Gestion	1	1	1				1	1	1
<i>Sous-total 3 UFR-ip centre ville</i>	<i>20,2</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>4,8</i>	<i>5,6</i>	<i>4,1</i>	<i>25</i>	<i>25,6</i>	<i>24,1</i>
<b>Sous-total UFR-ip</b>	<b>59</b>	<b>59,8</b>	<b>60,2</b>	<b>15,5</b>	<b>17,8</b>	<b>20,4</b>	<b>74,5</b>	<b>77,6</b>	<b>80,6</b>
Institut Universitaire de Technologie	17,8	17,6	17,6	1,7	0,7	0,6	19,5	18,3	18,2
<b>Services centraux</b>	<b>102,9</b>	<b>100,6</b>	<b>99</b>	<b>40,5</b>	<b>35,8</b>	<b>37,9</b>	<b>143,4</b>	<b>136,4</b>	<b>136,9</b>
Service de la formation tout au long de la vie	11,4	9,8	11,8	5,8	7,8	5,5	17,2	17,6	17,3
Maison de l'orientation et de l'insertion	4,5	6	6	4	2	2	8,5	8	8
Sce univ. des activités physiques et sportives	3	3	3				3	3	3
Bibliothèque Universitaire	24,4	28,2	28,6	4,3	2,3	1	28,7	30,5	29,6
Maison de l'international		1	2	6	6	4	6	7	6
<i>Sous-total services communs</i>	<i>43,3</i>	<i>48</i>	<i>51,4</i>	<i>20,1</i>	<i>18,1</i>	<i>12,5</i>	<i>63,4</i>	<i>66,1</i>	<i>63,9</i>
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>226</b>	<b>228,2</b>	<b>77,8</b>	<b>72,4</b>	<b>71,4</b>	<b>300,8</b>	<b>298,4</b>	<b>299,6</b>

#### → Répartition des apprentis et contrats de recherche au 31/12/2018

Composantes / Services	Apprentis (cat. C)	Contrats de recherche (cat. A)	Total 2018	Total 2017	Total 2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	1	2	3	7	10
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales		2	2	2	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

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

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS (*)			Total	Total	Total
	A	B	C	A	B	C	2018	2017	2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	11	8	23	2		10	54	55	60
Pôle 3 UFR Pédagogie Insertion Professionnelle		2	9			2	13	13	14
Pôle 3 UFR Finance Administration Recherche	1		8				9	9	9
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales				1	1	1	3	3	1
UFR-ip Arts Lettres et Langues							0	1	1
UFR-ip Droit Économie Gestion			1				1	1	1
Institut Universitaire de Technologie	3	9	6		1	1	20	19	19
<b>Services centraux</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>150</b>	<b>143</b>	<b>143</b>
Service de la formation tout au long de la vie	1	3	8	2		4	18	18	18
Maison de l'orientation et de l'insertion	4	1		3		1	9	8	8
Sce Univ. Activités Physiques Sportives		2	1				3	3	3
Bibliothèque Universitaire	6	9	11		2	2	30	32	31
Maison de l'international				1	5		6	7	6
<i>Sous-total services communs</i>	<i>11</i>	<i>15</i>	<i>20</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>66</i>	<i>68</i>	<i>66</i>
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>316</b>	<b>312</b>	<b>314</b>

4.3 Répartition des effectifs des Services centraux

Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total	Total	Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Service hygiène et sécurité	5	6	6				5	6	6
Agence comptable	10	9	8	1	4	3	11	13	11
Maison de la culture / Maison de la communication	4	4	5	9	7	7	13	11	12
Direction des ressources humaines	16	13	13	5	7	8	21	20	21
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	10	9	9	1			11	9	9
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	3	2	3	3	4	4	6	6	7
Maison de la recherche et de la valorisation	6	4	4	4	3	3	10	7	7
Service technique immobilier et logistique	15	16	17	3	3	3	18	19	20
Présidence Secrétariat Général	4	4	3	4	1	2	8	5	5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	24	25	24	6	7	6	30	32	30
Mission APUI				2			2		
Service des études et de la scolarité	11	13	12	4	2	3	15	15	15
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>105</b>	<b>104</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>150</b>	<b>143</b>	<b>143</b>

→ Répartition des effectifs BIATSS en ETP dans les services centraux

Composantes / Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total ETP		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Service hygiène et sécurité	5	6	6				5	6	6
Agence comptable	10	8,7	7,7	1	3,5	3	11	12,2	10,7
Maison de la culture / Maison de la communication	3,1	3,4	4,1	8,4	6,7	7	11,5	10,1	11,1
Direction des ressources humaines	15,1	12,8	12,8	4,8	6,5	8	19,9	19,3	20,8
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	9,2	8,7	8,5	0,8			10	8,7	8,5
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	2,6	2	3	3	3,8	3,8	5,6	5,8	6,8
Maison de la recherche et de la valorisation	6	3,8	4	3,7	2,7	2,5	9,7	6,5	6,5
Service technique immobilier et logistique	14,7	15,6	16,4	3	3	3	17,7	18,6	19,4
Présidence Secrétariat Général	3,7	3,8	3	3,8	1	2	7,5	4,8	5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	23,4	24	22,6	6	6,8	5,8	29,4	30,8	28,4
Mission APUI				2			2		
Service des études et de la scolarité	10,1	11,8	10,9	4	1,8	2,8	14,1	13,6	13,7
<b>Total</b>	<b>102,9</b>	<b>100,6</b>	<b>99</b>	<b>40,5</b>	<b>35,8</b>	<b>37,9</b>	<b>143,4</b>	<b>136,4</b>	<b>136,9</b>

→ Répartition des effectifs par catégorie dans les Services centraux

Services	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total	Total	Total
	A	B	C	A	B	C	2018	2017	2016
Service hygiène et sécurité	1		4				5	6	6
Agence comptable	3		7			1	11	13	11
Maison de la culture / Maison de la communication	1	1	2	5	4		13	11	12
Direction des ressources humaines	6	8	2		3	2	21	20	21
Direction des finances, des achats et du contrôle interne	7	3				1	11	9	9
Direction des affaires générales et de l'aide au pilotage	1	2		3			6	6	7
Maison de la recherche et de la valorisation	4	2		2	1	1	10	7	7
Service technique immobilier et logistique	3	3	9	1		2	18	19	20
Présidence Secrétariat Général	1	1	2	3		1	8	5	5
Direction opérationnelle des systèmes d'Information	13	9	2	4	1	1	30	32	30
Mission APUI				2			2		
Service des études et de la scolarité	1	2	8		1	3	15	15	15
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>150</b>	<b>143</b>	<b>143</b>

#### 4.4 Répartition et encadrement des étudiants dans les composantes

Composantes / Services	Effectifs BIATSS	Effectifs étudiants inscrits	Taux d'encadrement AU (nombre de personnels BIATSS pour 100 étudiants)	Contrats de recherche et d'apprentis	Effectif BIATSS Total	Effectifs étudiants inscrits 2017	Effectifs étudiants inscrits 2016
UFR-ip Sciences Technologies Santé	51	2 270	2,2%	3	54	2 049	2 135
UFR-ip Sciences Humaines et Sociales	24	4 403	0,5%	2	26	4 355	4 401
UFR-ip Arts Lettres et Langues							
UFR-ip Droit Économie Gestion							
Institut Universitaire de Technologie	20	535	3,7%		20	504	512
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>7 208</b>	<b>1,3%</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>6 908</b>	<b>7 048</b>

## 5 La démographie

Les personnels d'Avignon Université sont en moyenne plus jeunes que les personnels au niveau national.

### 5.1 Répartition par âge

On constate une légère augmentation de l'âge moyen de l'ensemble des personnels d'AU entre 2017 et 2018, passant de 44,1 ans et à 44,2 ans. Au niveau national, l'âge moyen est de 47,3 ans.

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

L'âge moyen des personnels enseignants d'AU est de 43,4 ans (48,2 ans pour les titulaires et 32,2 ans pour les contractuels).

Au niveau national, l'âge moyen des personnels enseignants du supérieur est de 47,8 ans.

Tranches d'âge	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
20 – 25				23	28	24	23
26 – 30	1		1	48	30	33	49
31 – 35	15	22	27	13	14	17	28
36 – 40	36	37	37	11	11	7	47
41 – 45	45	44	58	4	5	4	49
46 – 50	54	60	56	5	4	3	59
51 – 55	67	53	48	4	2	3	71
56 – 60	26	30	30	1	2	2	27
61 – 65	17	14	17	3	2	3	20
+ de 65	2	2	2				2
<b>Total enseignants</b>	<b>263</b>	<b>262</b>	<b>276</b>	<b>112</b>	<b>98</b>	<b>96</b>	<b>375</b>

#### Zoom sur les tranches des agents de 61 ans et plus

Population	Grade / contrat	Effectifs	Section CNU / discipline / spécialisation
Enseignants chercheurs	PR C. Ex	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
		1	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
		1	68 – Biologie des organismes
		1	32 – Chimie organique minérale industrielle
	PR 1C	1	07 – Sciences du langage
		2	23 – Géographie, physique, humaine, économique et rég.
	PR 2C	1	35 – Structure et évolution de la terre planètes
		1	21 – Histoire civilisations mondes anciens
	MCF HC	2	11 – Langues et littératures anglaises
		1	14 – Langues et littératures romanes
		1	68 – Biologie des organismes
MCF CN	1	07 – Sciences du langage	
	1	71 – Sciences de l'information communication	
Enseignants 2nd degré	PRAG CE	1	Mathématiques
	PRAG HC	1	Anglais
		1	Mathématiques
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré	P.Ecole CE	1	
Enseignants associés	PAST	1	01 – Droit privé et sciences criminelles
		1	67 – Biologie des populations et écologie
	MAST	1	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	

→ Répartition des effectifs BIATSS par classe d'âge :

L'âge moyen des personnels BIATSS d'AU est de 45 ans (47,6 ans pour les titulaires et 37,5 ans pour les contractuels).

Au niveau national, l'âge moyen des personnels BIATSS est de 46,8 ans.

Tranches d'âge	TITULAIRES			CONTRACTUELS			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
- de 20						2	0
20 – 25				13	4	7	13
26 – 30	3	5	8	14	14	15	17
31 – 35	24	19	19	10	16	16	34
36 – 40	20	32	35	11	13	9	31
41 – 45	44	43	48	8	10	12	52
46 – 50	54	51	45	16	14	9	70
51 – 55	46	45	44	5	3	2	51
56 – 60	32	28	24	1	1	3	33
61 – 65	12	13	16	3	1		15
<b>Total BIATSS</b>	<b>235</b>	<b>236</b>	<b>239</b>	<b>81</b>	<b>76</b>	<b>75</b>	<b>316</b>

Chez les BIATSS titulaires, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 47,8 ans (45,3 ans au niveau national). Il est de 46,5 ans pour les personnels de catégorie B (45,9 ans au niveau national) et de 48,2 ans pour ceux de la catégorie C (47,4 ans au niveau national).

Chez les BIATSS contractuels d'AU, l'âge moyen des personnels de catégorie A est de 35,9 ans. Il est de 39,3 ans pour les personnels de catégorie B et de 37,9 ans pour ceux de la catégorie C.

Zoom sur la tranche d'âge 61 à 65 ans

Population	Corps / contrat	Effectifs	BAP (filiale ITRF)
AENES	ADJENES	3	
ITRF	ATRF	3	G : logistique (2 agents) / F : documentation
	IGE	3	A : Sciences du vivant / B : sciences matériaux / F : documentation
	IGR	1	G : Patrimoine immobilier logistique
Bibliothèques	BIBAS	1	
	Conservateur	1	
Contractuel	Administratif cat A	1	
	Administratif cat C	2	
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	

5.2 Répartition par sexe

→ Évolution de la répartition globale des effectifs par sexe :

La répartition globale montre que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes. Elles représentent 55,3% de l'effectif total contre 44,7% pour les hommes. C'est la tendance inverse au niveau national avec 49,4% de femmes et 50,6% d'hommes.

A l'inverse, les femmes sont moins représentées chez les enseignants (46,7% à AU et 39,4% au niveau national) alors qu'elles sont plus nombreuses dans la filière BIATSS (65,5% à AU et 63,1% au niveau national).

	FEMMES			HOMMES			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
<b>Total (enseignants et BIATSS)</b>	<b>382</b>	365	366	<b>309</b>	307	320	<b>691</b>

→ Évolution de la répartition des effectifs enseignants par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
<b>Total enseignants</b>	<b>175</b>	162	159	<b>200</b>	198	213	<b>375</b>

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

Malgré une répartition inégale selon le corps/grade chez les enseignants, les femmes représentent 42,2% des enseignants titulaires à AU contre 39,4% au niveau national.

	FEMMES	HOMMES	Total
<b>Total Enseignants titulaires</b>	<b>111</b>	<b>152</b>	<b>263</b>
<b>Sous-total Enseignant 1<sup>er</sup>, 2<sup>nd</sup> degré, PLP, professeur EPS</b>	21	26	47
MCF Classe Normale	46	60	106
MCF Hors Classe	29	34	63
<b>Sous-total Maître de Conférences</b>	<b>75</b>	<b>94</b>	<b>169</b>
PR 2 <sup>ème</sup> Classe	4	8	12
PR 1 <sup>ère</sup> Classe	6	14	20
PR Classe Exceptionnelle	5	10	15
<b>Sous-total Professeur des Universités</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>47</b>

	FEMMES	HOMMES	Total
<b>Total Enseignants contractuels</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>112</b>
ATER	9	7	16
Lecteurs / Maîtres langues	4	1	5
Doctorants	31	19	50
Associés PAST et MAST	3	6	9
Enseignants contractuels (LRU, FLE et post-doctorants)	17	15	32

→ Évolution de la répartition des effectifs BIATSS par sexe :

	FEMMES			HOMMES			Total
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018
<b>Total BIATSS</b>	<b>207</b>	203	207	<b>109</b>	109	107	<b>316</b>

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

La féminisation dans notre Etablissement est identique à la moyenne nationale pour la filière ITRF avec 56,1%. La part des agents féminins d'AU dans la filière AENES est égale à 77,3% contre 66,3 % au niveau national. La tendance est inversée dans la filière bibliothèque où la part des agents féminins est de 66,7% à AU, contre 69,3% au niveau national.

	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>Total</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>150</b>	<b>85</b>	<b>235</b>

La répartition hommes/femmes dans la filière AENES suit la tendance nationale pour la catégorie B avec un taux de féminisation égal à 84,2% à AU et 84,5% au niveau national. Pour la catégorie C ce taux est égal à 88,4% pour AU contre 89,6% au niveau national. En revanche, il est largement inférieur pour la catégorie A : 30,8% à AU contre 66,4% au niveau national.

Filières / catégories	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>Total</b>
AENES cat. A	4	9	13
AENES cat. B	16	3	19
AENES cat. C	38	5	43
<b>Total AENES</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>75</b>

La répartition hommes/femmes dans la filière ITRF se situe en dessous de la tendance nationale avec une représentation de 46,9 % de femmes de catégorie A dans notre Etablissement contre 49,5% au niveau national. Il en est de même pour la catégorie B avec 52,6% de femmes à AU contre 57,1% au niveau national. La situation est inversée pour la catégorie C avec 67,3% de femmes à AU contre 61,3% au niveau national.

Filières / catégories	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>Total</b>
ITRF cat. A	23	26	49
ITRF cat. B	20	18	38
ITRF cat. C	35	17	52
<b>Total ITRF</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>139</b>

Dans la filière Bibliothèques, le taux de féminisation de l'établissement est inférieur à la tendance générale : 60% de femmes de catégorie A à AU et 70,8% au niveau national. Pour la catégorie B, Avignon Université compte 75% de femmes contre 77,4% au niveau national. En revanche la part des femmes pour la catégorie C est égale à 66,7% à AU contre 61,6% au niveau national.

Filières / catégories	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>Total</b>
Bibliothèques cat. A	3	2	5
Bibliothèques cat. B	6	2	8
Bibliothèques cat. C	5	3	8
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>

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

	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>Total</b>
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>81</b>

<b>Sous-total équivalent catégorie A</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>
CDI	1	1	2
CDD	12	11	23
Contrat de recherche	4		4

<b>Sous-total équivalent catégorie B</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
CDI	0	0	0
CDD	14	5	19

<b>Sous-total équivalent catégorie C</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>33</b>
CDI	4	1	5
CDD	22	5	27
Contrat d'apprentissage	0	1	1

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

	<b>FEMMES</b>			<b>HOMMES</b>			<b>Total</b>
	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>
Catégorie A	47	45	47	49	51	48	<b>96</b>
Catégorie B	56	52	50	28	29	28	<b>84</b>
Catégorie C	104	106	110	32	29	31	<b>136</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>207</b>	<b>203</b>	<b>207</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>107</b>	<b>316</b>



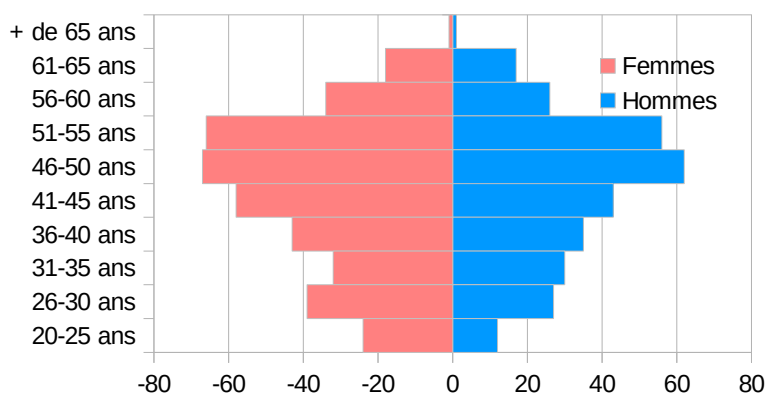
### 5.3 Pyramide des âges des personnels

#### → Répartition par âge de l'ensemble des personnels

Données pyramide des âges de l'ensemble des personnels

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
20-25 ans	-24	12
26-30 ans	-39	27
31-35 ans	-32	30
36-40 ans	-43	35
41-45 ans	-58	43
46-50 ans	-67	62
51-55 ans	-66	56
56-60 ans	-34	26
61-65 ans	-18	17
+ de 65 ans	-1	1

#### Pyramide des âges de l'ensemble du personnel

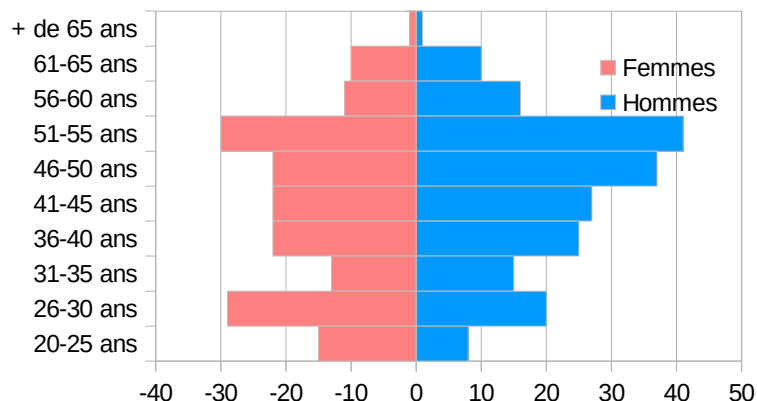


#### → Répartition par âge des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

Données pyramide des âges des personnels enseignants

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
20-25 ans	-15	8
26-30 ans	-29	20
31-35 ans	-13	15
36-40 ans	-22	25
41-45 ans	-22	27
46-50 ans	-22	37
51-55 ans	-30	41
56-60 ans	-11	16
61-65 ans	-10	10
+ de 65 ans	-1	1

#### Pyramide des âges des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs

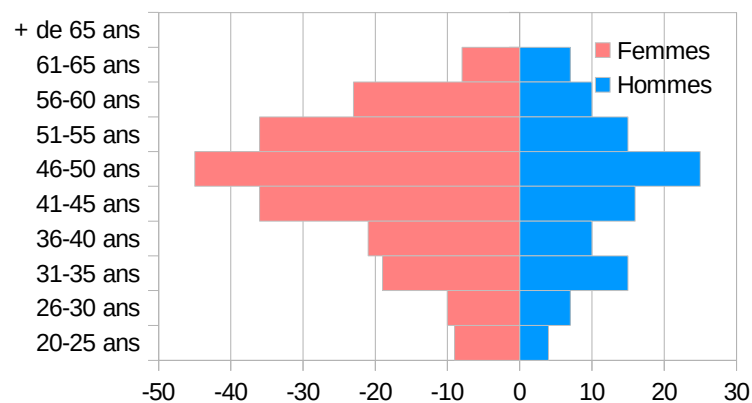


#### → Répartition par âge des personnels BIATSS

Données pyramide des âges des personnels BIATSS

Tranches d'âge	Femmes	Hommes
20-25 ans	-9	4
26-30 ans	-10	7
31-35 ans	-19	15
36-40 ans	-21	10
41-45 ans	-36	16
46-50 ans	-45	25
51-55 ans	-36	15
56-60 ans	-23	10
61-65 ans	-8	7
+ de 65 ans	0	0

#### Pyramide des âges des personnels BIATSS



## **Partie 2**

# **Les MOUVEMENTS et PROMOTIONS**

## 1 Les recrutements

### 1.1 Le recrutement des Enseignants et Enseignants-chercheurs

Entrées 2018 personnels Enseignants		Répartition des recrutements par sexe		Recrutements / mutations entrantes	
Corps	Recrutements / mutations entrantes	Femmes	Hommes	Total 2017	Total 2016
Professeurs des Universités	2		2	0	0
Maîtres de Conférences	5	2	3	0	8
PRAG / PRCE	4		4	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

#### → Campagne de recrutement des Enseignants-chercheurs

7 postes ont été publiés à la campagne synchronisée 2018 : 2 postes de PR et 5 postes de MCF.

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats sélectionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Professeurs des Universités	22	21	3	16	7	0	4
Maîtres de Conférences	233	209	97	109	43	9	17
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>230</b>	<b>100</b>	<b>125</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

#### Composition des comités de sélection :

En 2018, 6 comités de sélection se sont réunis. Ils étaient composés de 64 membres avec 30 femmes et 34 hommes, soit 46,88 % de femmes.

Ces 6 comités de sélection étaient présidés par 2 femmes et 4 hommes. La part des femmes présidentes de comité de sélection représente 33,33 %.

#### → Campagne de recrutement des Enseignants 2<sup>nd</sup> degré

6 postes ont été publiés à la campagne second degré 2018 : 4 postes de PRAG et 2 postes de PRCE.

1 a été supprimé en cours de campagne (Service de la Formation tout au Long de la Vie) et un a été infructueux (STS – STAPS)

Corps	Candidatures enregistrées	Dossiers reçus	Candidatures recevables		Candidats auditionnés	Candidats classés	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
PRAG / PRCE	54	50	32	19	20	4	10

#### Composition des commissions ad hoc :

Les 6 commissions ad hoc qui se sont tenues en 2018 étaient composées de 30 membres, parmi lesquels 10 femmes et 20 hommes. La part des femmes représente 33% des membres ; une femme était présidente de commission.

#### → Campagne de recrutement des ATER

Répartition des candidats	Femmes	Hommes	Total
Inscrits	150	196	<b>346</b>
Recrutés	7	6	<b>13</b>

Lors de la campagne 2018 de recrutement d'ATER, 11 commissions composées de 78 membres se sont réunies.

Ces commissions de recrutement étaient composées de 33 femmes et 45 hommes.

La part des femmes membre de ces commissions de recrutement représente 42,3% .

Elles étaient présidées par 11 délégués CACR dont 4 femmes et 7 hommes. La part des femmes présidentes de commissions représente 36,4%.

## 1.2 Le recrutement des personnels BIATSS

Entrées 2017 personnels BIATSS				Répartition des entrées BIATSS par sexe		Recrutements / mutations / concours	
Corps	Mutations / détachements entrants	Concours / BOE	Total	Femmes	Hommes	Total 2017	Total 2016
ADJENES	2		2	2		7	12
MAGASINIER			0				
SAENES	1		1		1		
AAE			0				
BIBAS			0				
CONSERVATEUR	1		1	1			
<b>Sous-total AENES/Bibliothèques</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		
ATRF	2	3	5	3	2		
TECHNICIEN RF		2	2	1	1		
ASI		1		1			
IGE RF	2		2	1	1		
<b>Sous-total ITRF</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>		

### → Mobilité 2018 : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

Nombre de postes publiés sur la BIEP	25
Nombre total de postes publiés par Avignon Université	27
Nombre de recrutements consécutifs à publication sur la BIEP	14

### → Loi du 12 mars 2012 (dispositif Sauvadet)

L'exercice 2018 a constitué la dernière année de l'extension de ce dispositif de titularisation. Le contingent global de postes ouverts pour cette deuxième phase correspondait à 9. A Avignon Université, 5 postes ont été ouverts au dispositif en 2018 et ont été pourvus par des agents contractuels éligibles.

Catégorie / Corps	Postes ouverts	Postes pourvus		
		Femmes	Hommes	Total 2018
Cat. A ASI RF	1	1		<b>1</b>
Cat. B TECH RF	1		1	<b>1</b>
Cat. C ATRF *	3	3		<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Les jurys de recrutement pour le corps d'ASI et de TECH étaient composés de 6 membres : 3 femmes et 3 hommes.

Le jury de recrutement pour les ATRF était composé de 3 membres : 2 femmes et 1 homme.

## 2 Les mouvements

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

Sorties 2018 personnels Enseignants				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties	Total 2017	Total 2016
Professeurs des Univ.	1	3	4	11	10
Maîtres de Conférences	1	1	2		
PRAG / PRCE	2		2		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		

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

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

La délégation IUF a une durée de 5 ans. L'établissement n'a pas enregistré de nouvelle nomination IUF cette année, mais comptabilise 3 délégations IUF junior et 1 senior en cours.

Le CRCT peut être accordé sur demande à un enseignant-chercheur et lui permet de se consacrer à la recherche pour une période de 6 mois ou 1 an. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Au cours de l'année 2018, 2 MCF et 2 PR en ont bénéficié au titre de l'établissement : trois pour un semestre de CRCT, un autre pour deux semestres. Un PR a bénéficié de deux semestres au titre du CNU.

les données s'entendent en nombre d'individus

	MCF		PR		Total 2018	Total 2017	Total 2016
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Délégations CNRS		2		1	3	1	1
Délégations HCERES				1	1	0	0
Délégations INRA					0	0	1
Délégations IUF					0	0	1
Autres délégations entreprise, établissements		1		1	2	0	2
CRCT	1	1	2	1	5	2	5
<i>Dont CRCT accordés au titre du CNU</i>			1		1	0	1
<i>Dont CRCT accordés au titre de l'établissement</i>	1	1	1	1	4	2	4

### 2.2 Les départs dans les effectifs BIATSS

Sorties 2018 personnels BIATSS				Mutations / retraites	
Corps	Mutations / mutations suite à promotion	Retraites et décès	Total sorties 2018	Total 2017	Total 2016
ADJENES	1		1	9	7
SAENES	2		2		
AAE			0		
ATRF		2	2		
TECH RF			0		
ASI RF		1	1		
IGE RF			0		
MAGASINIER			0		
BIBLIOTHECAIRE		1	1		
CONSERVATEUR			0		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		

→ **Zoom sur les disponibilités et détachements sortants**

Au cours de l'année 2018, 13 agents ont été en disponibilité et 13 agents en position de détachement sortant.

Personnels enseignants	Disponibilité	Détachement
PR		3
MCF	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Personnels BIATSS	Disponibilité	Détachement
IGR		1
IGE	3	3
ATRF	1	1
SAENES	1	
ADJENES	1	
CONSERVATEUR	2	1
BIBLIOTHECAIRE		1
BIBAS		1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

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

	2018	2017	2016
Nombre d'agents concernés	92	74	74
Nombre de missions / déplacements	152	129	119
Nombre total de jours de missions / déplacements	1483	1308	956
<i>Durée minimum / maximum de la mission ou du déplacement</i>	<i>de 1 à 95 jours</i>	<i>de 1 à 93 jours</i>	<i>de 1 à 54 jours</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 1 à 10 jours</i>	<i>123</i>	<i>100</i>	<i>97</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 11 à 20 jours</i>	<i>19</i>	<i>15</i>	<i>13</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 21 à 30 jours</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>5</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 31 à 40 jours</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 41 à 50 jours</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 51 à 70 jours</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>Nombre de missions / déplacements de 71 à 100 jours</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Nombre de pays concernés	45	40	34
Nombre moyen de missions / déplacements par agent	1,65	1,74	1,61
Durée moyenne de la mission / du déplacement (jours)	9,76	10,14	8,03

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

Après une diminution de l'âge moyen de départ à la retraite entre 2015 et 2017 chez les enseignants, la tendance s'inverse en 2018, l'âge moyen de départ à la retraite passant de 63,3 ans en 2017 à 64,8 ans en 2018. La tendance est identique chez les personnels BIATSS, l'âge moyen de départ à la retraite passant de 63 ans à 63,7 ans.

**Personnels enseignants**

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
Professeurs des Univ.	64,7	65
Maîtres de Conférences	65,0	65

<b>Total 2018</b>	<b>64,8</b>	<b>65</b>
<i>Total 2017</i>	<i>63,3</i>	<i>63</i>
<i>Total 2016</i>	<i>64,8</i>	<i>65</i>

**Personnels BIATSS**

Corps	Age moyen de départ à la retraite	Age médian
ATRF	62,0	62
ASI RF	65,0	65
BIBLIOTHECAIRE	64,0	64

<b>Total 2018</b>	<b>63,7</b>	<b>64</b>
<i>Total 2017</i>	<i>62,8</i>	<i>62</i>
<i>Total 2016</i>	<i>63,0</i>	<i>63</i>

→ **Éméritat**

Au 31 décembre 2018, Avignon Université compte au total 14 professeurs et maîtres de conférences émérites.

Corps d'origine	Femmes	Hommes	Total 2018	Total 2017	Total 2016
Professeurs des Univ.	4	9	13	13	11
Maîtres de Conférences		1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>12</b>

### 3 Les promotions

#### 3.1 Les promotions des Enseignants et Enseignants-chercheurs

Avancement de grade 2018		Répartition par sexe		Origine de l'avancement		Total 2018	Total 2017	Total 2016
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Femmes	Hommes	Au titre du CNU	Au titre de l'établissement			
PR CE1	PR CE2	1	4	4	1	5	1	1
PR 1C	PR CE1	-	3	2	1	3	2	3
PR 2C	PR 1C	1	1	1	1	2	3	4
MCF HC	MCF HC échelon exceptionnel	-	5	2	3	5	3	4
MCF CN	MCF HC	3	3	3	3	6	9	9
PEPS HC	PEPS CEX		1			1	0	0
PRCE HC	PRCE CEX		1			1	0	0
PLP HC	PLP CEX		1		1	1	0	0
PRAG CN	PRAG HC					0	0	0
<b>Total</b>		5	19	12	10	24	18	21

#### 3.2 Les promotions des BIATSS

##### Répartition par sexe pour les listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement BIATSS 2018

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

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

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

##### Filière ITRF

Tableau avancement	IGR HC éch spé	-	5	-	5	-	1
	IGR HC	-	-	-	-	-	-
	IGR 1C	-	1	-	-	-	-
	IGE HC	3	4	1	3	-	2
	TECH CE	3	4	1	3	-	-
	TECH CS	7	5	7	2	1	-
	ATRF P1	7	3	3	2	-	1
	ATRF P2	21	5	9	3	4	1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	

Liste aptitude	IGR	9	15	3	5	-	-
	IGE	2	3	1	1	-	-
	ASI	14	14	5	8	-	1
	TECH	31	14	18	10	-	-
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

##### Filière AENES

Tableau avancement	SAENES CE	3	1	3	1	-	-
	SAENES CS	6	2	6	2	-	-
	ADJENES P1	20	1	20	1	1	-
	ADJENES P2	5	-	5	-	1	-
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	

Liste aptitude	AAE	12	3	3	-	-	-
	SAENES	35	5	11	-	1	-
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

##### Filière Bibliothèques

Tableau avancement	Cons en chef	-	1	-	-	-	-
	BIB HC	1	-	1	-	-	-
	BIBAS CE	-	-	-	-	-	-
	BIBAS CS	1	-	1	-	1	-
	MAG P1	3	1	2	-	-	-
	MAG P2	1	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	



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

Filière Bibliothèques

Liste aptitude	Cons. Général	2	1	-	-	-	-
	Conservateur	2	1	1	-	1	-
	Bibliothécaire	3	2	2	2	-	-
	BIBAS	5	3	4	2	1	
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Promotion par concours et examen professionnel			Répartition par sexe	
Corps/Grade d'origine	Grade de promotion	Total	Femmes	Hommes
SAENES CN	SAENES CS			
SAENES CS	SAENES CE			
TECH CN	TECH CS	2	1	1
BIBAS CN	BIBAS CS	1	1	
BIBAS CS	Bibliothécaire	1	1	
ATRF	TECH CN	1	1	
Contractuel cat B	SAENES CN	1	1	
Contractuel cat B	TECH CN	1		1
Contractuel cat C	ATRF	3	3	
Contractuel cat A	ASI	1	1	
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

*Dispositif Sauvadet*

Au total sur l'année 2018, 52 agents d'AU dont bénéficié d'une promotion :  
24 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 28 personnels BIATSS

## **Partie 3**

# **Les REMUNERATIONS**

## 1 La masse salariale

### 1.1 Répartition de la masse salariale par type de rémunération

Dépenses de masse salariale décaissée en année *n*.

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

Catégories	Masse salariale 2018	Masse salariale 2017	Masse salariale 2016	Évolution 2016-2018
Rémunérations principales	21 675 388	21 862 679	21 364 596	+ 1,5%
Charges connexes	262 943	274 399	249 179	+ 5,5%
Indemnités	2 705 613	2 386 635	2 331 579	+ 16,0%
Heures complémentaires	2 012 739	1 897 940	1 880 036	+ 7,1%
Vacations	236 785	233 334	226 717	+ 4,4%
Impôts et versement assimilés	554 183	531 406	520 092	+ 6,6%
Cotisations patronales	18 223 784	18 323 152	18 009 158	+ 1,2%
Prestations sociales obligatoires	88 484	26 824	34 040	+ 159,9%
Prestations sociales facultative	10 281	9 487	10 788	- 4,7%
<b>Total</b>	<b>45 770 200</b>	<b>45 545 856</b>	<b>44 644 558</b>	<b>+ 2,5%</b>

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

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

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

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

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

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

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

Prestations sociales facultatives : remboursement forfaitaire de transport trajets domicile-travail.

### 1.2 Répartition de la masse salariale par type de personnel

Famille	Répartition ETPT moyen annuel		Répartition masse salariale brute	
	2018	2017	2018	2017
Enseignants et Enseignants-chercheurs	53,6%	54,2%	65,4%	66,2%
BIATSS	46,4%	45,8%	34,6%	33,8%
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Définition :** → ETPT Equivalent Temps Plein Travaillé : mesure de décompte des effectifs introduite par la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances). L'ETPT est calculé proportionnellement à la quotité du temps de travail sur la durée du recrutement sur l'année. Exemple : un agent à 80% recruté sur 6 mois de l'année civile, comptera pour 0.40 ETPT sur l'année. L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.

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

Le montant des dépenses de personnel ne doit pas dépasser la dotation annuelle de masse salariale de l'État majorée des ressources propres d'exploitation de l'établissement. Dans le cas où le Conseil d'Administration modifie l'enveloppe de masse salariale, son montant doit demeurer inférieur ou égal à la dotation annuelle de masse salariale de l'État, augmentée des ressources propres. Pour 2016, la consommation crédits de masse salariale se composait de :

Plafond de masse salariale – Crédits ouverts au budget 2018	45 953 135,00 €
Réalisé 2018 (consommation masse salariale personnels plafond État et ressources propres + dépenses hors paiement sans ordonnancement préalable (PSOP))	45 936 322,00 €
<b>Taux d'exécution</b>	<b>99,96%</b>

## **Le glissement vieillesse technicité (GVT)**

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

Le GVT est calculé à partir de l'évolution de la masse salariale indiciaire globale constatée sur 24 mois (IM et ETPR, rappels compris). De ce chiffrage sont déduits les mesures catégorielles financées (par exemple, la revalorisation des catégories B et C en 2015 ou la refonte des grilles indiciaires liée au PPCR), les titulaires sur emplois gagés ainsi que les personnels qui ont fait l'objet d'une titularisation par les dispositifs Sauvadet.

Cette méthode permet de calculer le GVT solde sur la base du traitement brut des personnels titulaires. A l'issue de ce chiffrage, les cotisations patronales (CAS pension 74,60% et autres 15,75%) sont appliquées au montant du GVT solde pour obtenir le montant du GVT chargé.

Cette méthode a été utilisée pour le dernier calcul de GVT portant sur les 2016-2017, soit 245 000€.

Depuis 2017, la CPU d'une part et OREMS RCE d'autre part, sont en train de développer de nouvelles méthodes afin de distinguer le GVT positif du GVT négatif. Ces données, en cours de validation, seront probablement utilisées pour le prochain calcul de GVT solde d'AU.

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

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

Masse salariale soumise au plafond État			
	2018	2017	2016
<b>BIATSS</b>	13 294 944,78 €	12 426 605,00 €	12 071 299,40 €
<b>Enseignants et Enseignants-chercheurs</b>	27 147 903,41 €	27 423 358,00 €	27 352 940,85 €

Masse salariale soumise au plafond AU			
	2018	2017	2016
<b>BIATSS</b>	1 804 743,64 €	2 316 385,00 €	2 030 550,16 €
<b>Enseignants et Enseignants-chercheurs</b>	1 382 592,23 €	1 370 252,00 €	1 125 721,57 €

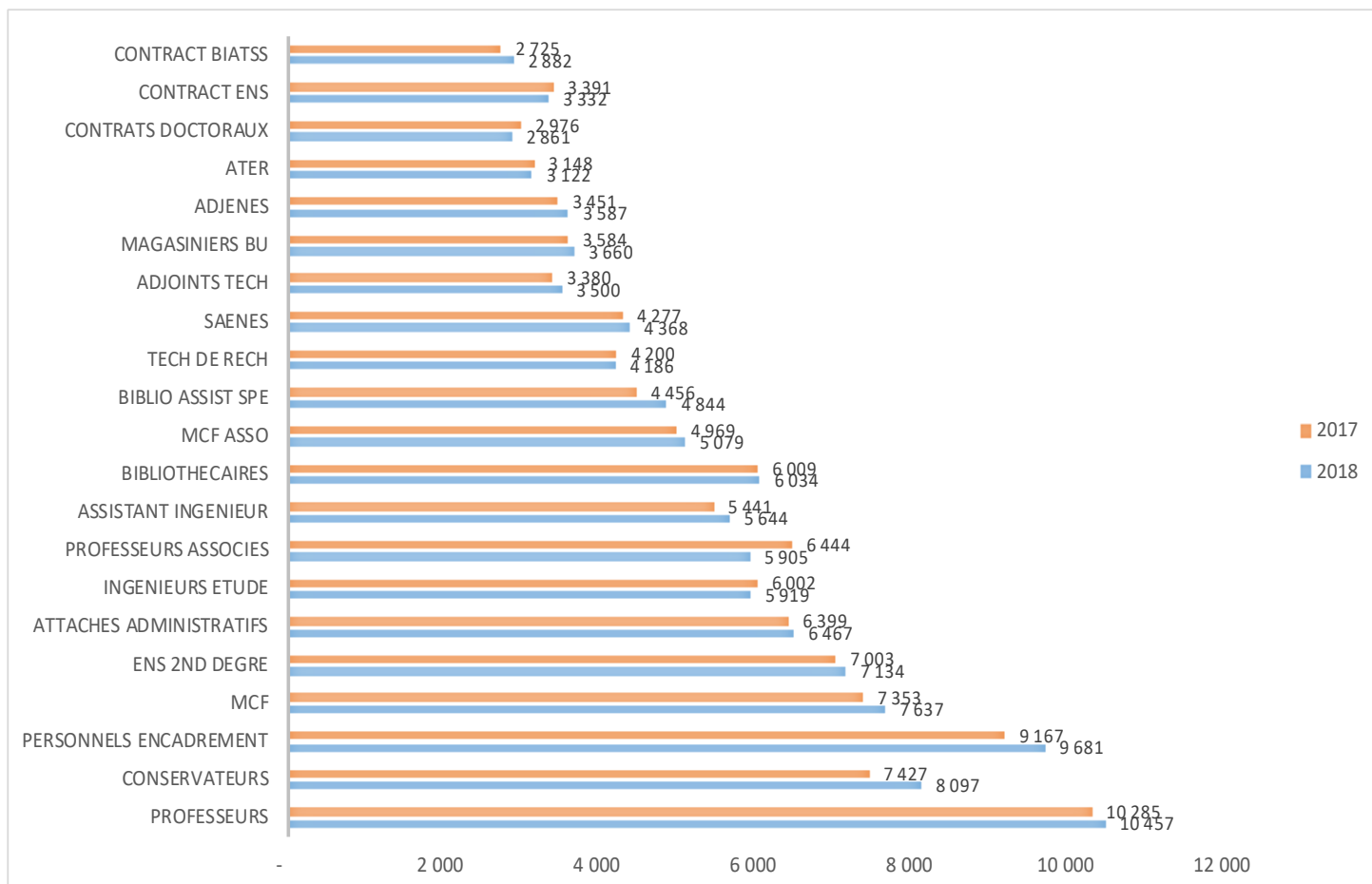
	2018	2017	2016	Évolution 2016-2018
<b>TOTAL Masse salariale sur fiche de paye</b>	<b>43 630 184,06 €</b>	<b>43 536 600,00 €</b>	<b>42 580 511,98 €</b>	+ 2,47%

Commentaires : les données reportées dans les tableaux ci-dessus concernent la paye sans ordonnancement préalable (fiches de paye) et ne prennent pas en compte le rattachement aux exercices.

### 1.4 Coûts totaux chargés moyens par corps \*

On constate à la lecture des données présentant le coût salarial mensuel moyen (par ETPT) par catégorie de personnel titulaire, que le rapport entre le coût de rémunération le plus élevé (professeur des universités) et le niveau de rémunération le plus faible (ADJENES) est de 2,91. Ce rapport est d'un peu moins de quatre (3,62) avec les contractuels BIATSS.

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



**Coût total chargé = salaire brut + cotisations employeur**

En 2018, la part des cotisations employeur s'élevait à 92,15% du brut pour les agents titulaires (hors primes et indemnités égales à 5 % du brut) et de 41,84% pour les agents contractuels permanents et 43,04% pour les agents contractuels non permanents.

## 2 Les salaires et primes

### → La grille des rémunérations principales au 31/12/2018

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

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

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

ENSEIGNANTS			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
Professeurs des Universités	début carrière	662	37 225,78 €
	fin carrière	1324	74 451,57 €
Maître de Conférences	début carrière	463	26 035,55 €
	fin carrière	1062	59 718,70 €
Professeur Certifié et Professeur des Écoles	début carrière	383	21 536,97 €
	fin carrière	967	54 376,63 €
Professeur Agrégé	début carrière	443	24 910,91 €
	fin carrière	1062	59 718,70 €
Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche 100%		441	24 798,44 €
Lecteur Langues étrangères		321	18 050,57 €
Maître Langues étrangères		417	23 448,87 €

Emplois fonctionnels	Type indice	INM	Brut annuel
Secrétaire Général (SGEPES groupe 2)	début carrière	715	40 206,09 €
	fin carrière	1062	59 718,70 €
Administrateur	début carrière	662	37 225,78 €
	fin carrière	967	54 376,63 €
Agent Comptable (EPSCP groupe 2)	début carrière	623	35 032,72 €
	fin carrière	967	54 376,63 €

AENES			
Corps	Type indice	INM	Brut annuel
AAE (*)	début carrière	383	21 536,97 €
	fin carrière	967	54 376,63 €
SAENES	début carrière	339	19 062,75 €
	fin carrière	582	32 727,20 €
ADJENES	début carrière	325	18 275,50 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

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

<b>ITRF</b>			
<b>Corps</b>	<b>Type indice</b>	<b>INM</b>	<b>Brut annuel</b>
IGR RF	début carrière	421	23 673,80 €
	fin carrière	1062	59 718,70 €
IGE RF	début carrière	383	21 536,97 €
	fin carrière	793	44 592,21 €
ASI RF	début carrière	361	20 299,86 €
	fin carrière	622	34 976,49 €
TECH RF	début carrière	339	19 062,75 €
	fin carrière	582	32 727,20 €
AT RF	début carrière	325	18 275,50 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

<b>BIBLIOTHEQUES</b>			
<b>Corps</b>	<b>Type indice</b>	<b>INM</b>	<b>Brut annuel</b>
Conservateur	début carrière	439	24 685,98 €
	fin carrière	1168	65 679,33 €
Bibliothécaire	début carrière	383	21 536,97 €
	fin carrière	793	44 592,21 €
Bibliothécaire Assistant Spécialisé BIBAS	début carrière	339	19 062,75 €
	fin carrière	582	32 727,20 €
Magasinier	début carrière	325	18 275,50 €
	fin carrière	466	26 204,25 €

*Grilles au 31/12/2018*

## 2.1 Répartition des salaires moyens des agents titulaires

Famille	Corps / Filière	Répartition ETPT moyen annuel (%)	Moyenne des traitements bruts annuels totaux	Moyenne annuelle des primes statutaires	Part des primes statutaires par rapport au traitement Brut
ENSEIGNANTS	Enseignants Chercheurs	82,8%	47 597 €	4 444 €	9,3%
	Enseignants 2nd Degré	17,2%	40 690 €	2 884 €	7,1%
<b>Total Enseignants</b>		<b>100,0%</b>	<b>46 374 €</b>	<b>4 175 €</b>	<b>9,0%</b>
BIATSS	Bibliothèques	10,0%	28 535 €	5 078 €	17,8%
	AENES	32,1%	24 257 €	7 048 €	29,1%
	ITRF	57,9%	25 120 €	6 521 €	26,0%
<b>Total BIATSS</b>		<b>100,0%</b>	<b>25 183 €</b>	<b>6 546 €</b>	<b>26,0%</b>
<b>TOTAL TITULAIRES AVIGNON UNIVERSITE</b>			<b>36 785 €</b>	<b>5 248 €</b>	<b>14,3%</b>

Ces indicateurs ont été calculés sans la prise en compte des rappels des années précédentes.

Les versements des primes enseignants PRES et PES/PEDR ont été rattachés à l'exercice budgétaire correspondant à leur notification.

### Primes statutaires :

**BIATSS** : IFSE, IFTS, Ind. Spécifiques Bibliothèques, Ind. Responsabilité Admin, Ind. Charges Adm. Secre. Acad, Ind. Gestion.

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

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

		Rémunération globale	Primes et indemnités	Part 2018 des primes et indemnités	Part 2017
Catégorie A	Femmes	7 119 514 €	652 279 €	9,16%	8,43%
	Hommes	9 431 269 €	1 064 189 €	11,28%	10,74%
Catégorie B	Femmes	851 928 €	169 397 €	19,88%	19,15%
	Hommes	535 278 €	135 377 €	25,29%	24,67%
Catégorie C	Femmes	1 495 045 €	223 014 €	14,92%	11,72%
	Hommes	478 869 €	64 849 €	13,54%	11,43%
<b>Total</b>		<b>19 911 903 €</b>	<b>2 309 105 €</b>	<b>11,60%</b>	<b>10,71%</b>

La **rémunération globale** correspond aux traitement bruts (primes et indemnités comprises), NBI et SFT, versés au titre de l'exercice 2018 (rappels exclus), hors heures complémentaires et vacances.

**Primes et indemnités**: IFSE, CIA, IFTS, prime tech bibliothèque, indem charges adm. Secre. Acad., Idem. Caisse et respons., indem. Gestion, PRES, prime Administration, PEDR, PES, PRP, PCA. Indem. Exceptionnelle, indem. Formation continue, indem. Membre de commission, prime part rech sur contrat, prime de rendement, GIPA.



→ Salaires moyens bruts par catégorie

<b>SALAIRE MENSUEL MOYEN PAR ETPT</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
PERSONNELS ENCADREMENT	5 792 €	5 412 €	5 038 €
PROFESSEURS	5 592 €	5 129 €	4 835 €
CONSERVATEURS	4 515 €	3 922 €	3 980 €
PROFESSEURS ASSOCIES	4 170 €	3 799 €	4 149 €
MAITRES DE CONFERENCE	3 979 €	3 627 €	3 786 €
ATTACHES ADMINISTRATIFS	3 651 €	3 584 €	3 554 €
ENSEIGNANTS SECOND DEGRE	3 646 €	3 218 €	3 052 €
INGENIEURS D'ETUDE	3 387 €	3 370 €	3 140 €
BIBLIOTHECAIRES	3 336 €	3 393 €	3 156 €
ASSISTANTS INGENIEURS	3 215 €	2 310 €	2 933 €
MCF ASSOCIES	3 136 €	3 114 €	3 368 €
BIBAS	2 530 €	2 400 €	2 471 €
SAENES	2 436 €	2 396 €	2 312 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	2 354 €	2 363 €	2 329 €
CONTRACTUELS ENSEIGNANT	2 256 €	1 936 €	2 182 €
ATER	2 188 €	2 094 €	2 311 €
CONTRACTUELS BIATSS	2 038 €	1 834 €	1 862 €
CONTRATS DOCTORAUX	2 027 €	1 991 €	2 123 €
MAGASINIERS BU	1 978 €	1 946 €	1 912 €
ADJENES	1 971 €	1 889 €	1 844 €
ADJOINTS TECHNIQUES	1 913 €	1 835 €	1 817 €
<b>ENSEMBLE AU</b>	<b>3 144 €</b>	<b>2 955 €</b>	<b>3 069 €</b>

Les Salaires moyens bruts sont calculés selon deux principaux critères :

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

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

Salaires Bruts = salaires Net + retenues salariales.

En 2018 à titre d'exemple, le salaire brut par Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) d'un professeur est de 5 592 € par mois en moyenne et celui d'un agent d'AU - toutes catégories confondues - est de 3 144 €.

→ Rémunération mensuelle nette moyenne

TITULAIRES		Total ETPT mensuel	Salaires nets	Salaires net moyen 2018	Salaires net moyen 2017
Catégorie A	Femmes	1679	5 649 040,31 €	3 365,21 €	3 298,94 €
	Hommes	2250	8 173 371,02 €	3 633,05 €	3 545,65 €
Catégorie B	Femmes	441	856 983,24 €	1 942,48 €	1 931,97 €
	Hommes	270	557 692,56 €	2 062,63 €	2 146,01 €
Catégorie C	Femmes	903	1 445 488,22 €	1 600,21 €	1 560,69 €
	Hommes	281	456 179,39 €	1 624,05 €	1 565,41 €

CONTRACTUELS		Total ETPT mensuel	Salaires nets	Salaire net moyen 2018	Salaire net moyen 2017
Equivalent catégorie A	Femmes	742	1 313 770,46 €	1 769,48 €	1 839,81 €
	Hommes	589	947 576,10 €	1 610,15 €	2 148,94 €
Equivalent catégorie B	Femmes	177	231 037,07 €	1 306,77 €	1 237,27 €
	Hommes	64	79 005,76 €	1 232,54 €	1 414,33 €
Equivalent catégorie C	Femmes	235	319 196,22 €	1 356,61 €	1 330,50 €
	Hommes	46	59 927,92 €	1 305,33 €	1 180,89 €

Remarque : le salaire net comprend les primes et indemnités, heures complémentaires et vacances versées au cours de l'exercice 2018 (sans prise en compte de l'exercice de rattachement). Le salaire net est un « objet » fixe ; il n'est techniquement pas possible d'isoler du salaire net le salaire principal, les primes et les éventuelles rémunérations accessoires. Sont exclus de l'enquête les personnels ne décomptant pas d'ETPT (vacataires, CLD).

#### Zoom sur les déciles :

Décile	Salaire net moyen	Partage de la population	Part cumulée population	Salaires nets moyens cumulés	Part salaires nets moyens cumulés
<b>D1</b>	1 448,44 €	0-D1	10%	101 243,28 €	5%
D2	1 585,84 €	D1-D2	20%	215 692,00 €	11%
D3	1 662,25 €	D2-D3	30%	337 251,99 €	17%
D4	1 853,18 €	D3-D4	40%	469 479,00 €	24%
D5	2 223,37 €	D4-D5	50%	620 800,05 €	31%
D6	2 759,78 €	D5-D6	60%	808 602,77 €	41%
D7	3 174,91 €	D6-D7	70%	1 028 694,56 €	52%
D8	3 545,11 €	D7-D8	80%	1 278 954,13 €	64%
<b>D9</b>	4 052,68 €	D8-D9	90%	1 561 840,67 €	78%
		D9-fin	100%	1 994 247,10 €	100%

**D9 / D1 : 2,80**

**Salaire moyen médian : 2 223,37 €**

Étude réalisée sur les agents titulaires et contractuels, à partir du montant net total à payer divisé par le nombre d'ETPT enregistré pour l'année 2018.

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

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

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

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

Le salaire moyen médian est de 2 223,37€ : 50% des agents d'AU perçoivent un salaire net moyen inférieur à 2 223,37€ et 50% perçoivent un salaire net moyen supérieur à 2 223,37€.

Décile	Partage de la population	Effectifs par décile	Part des femmes par décile	Part des hommes par décile
<b>D1</b>	0-D1	76	40%	30%
D2	D1-D2	75	77%	23%
D3	D2-D3	75	69%	31%
D4	D3-D4	75	61%	39%
D5	D4-D5	75	57%	43%
D6	D5-D6	75	48%	52%
D7	D6-D7	75	45%	55%
D8	D7-D8	75	43%	57%
<b>D9</b>	D8-D9	75	55%	45%
	D9-fin	75	25%	75%

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

En 2018, 17 agents ont bénéficié de la GIPA dont 15 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 2 personnels Biatss. Le montant total brut versé pour cette année représente 3 239€.

Genre	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	9			<b>9</b>
Hommes	7	1		<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

**2.2 Répartition des primes des personnels Enseignants et Enseignants-chercheurs**

Type prime	Catégorie personnel	Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2018	Effectifs concernés
<b>PRES (1)</b>	Enseignants Chercheurs / Enseignants	1 259,97 €	280
<b>PEDR (à/c de la campagne 2014)</b>	Membre IUF junior et senior	De 6 000 € à 10 000 €	4
	Enseignants-chercheurs dossiers notés A	6 000,00 €	30
	Enseignants-chercheurs dossiers notés B	4 000,00 €	14
<b>PA (1)</b>	Président d'Université	27 959,04 €	1
	Directeur IUT	9 278,88 €	1
<b>PCA (2)</b>	Liste des fonctions et taux votés en CA	De 1 000 € à 5 000 €	28
<b>PRP (2)</b>	Liste des responsabilités et taux votés en CA	De 496,92 € à 3 975,36 €	153
<b>Indemnité de fonction CNU (1)</b>	Membres section	1 000,00 €	4

(1) Primes statutaires ou fixées par le ministère

(2) La masse financière brute s'élève à 101 408 € pour les PCA et à 229 732 € pour les PRP (année universitaire 2017/2018)

**2.3 Indemnités de formation continue**

Fonction	Montant annuel brut global	Effectifs concernés
Direction et responsabilité administrative	De 1 100,83 € à 11 401,83 €	4
Enseignants de l'IUT	De 496,92 € à 6 915,47 €	13

## 2.4 Répartition des primes des personnels BIATSS

### Personnels des filières ITRF, AENES et emplois fonctionnels

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

Catégorie C		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés
Groupe N1	Fonctions responsabilités particulières	3 240,00 €	5
Groupe N2	Fonctions usuelles	2 880,00 €	92

Catégorie B		Taux IFSE annuel brut plancher	Effectifs concernés
Groupe N1	Responsable de pôle / adjoint RA	5 160,00 €	3
Groupe N2	Chargé de mission , fonctions administratives ou techniques complexes	4 920,00 €	6
Groupe N3	Gestionnaires, assistants	4 680,00 €	45

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

### Personnels de la filière Bibliothèques musées

Type prime	Catégorie personnel / emploi fonctionnel	Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2018	Catégorie	Effectifs concernés
IFSE / IAT	MAG C2	2 246,52 €	C	1
	MAG C1	2 321,52 €		5
	MAG P2	2 348,40 €		2
	MAG P1	2 450,16 €		
IFSE/IFTS PPRS	BIBAS CN	4 384,92 €	B	4
	BIBAS CS	4 444,92 €		1
	BIBAS CE	4 504,92 €		3
IFTS/Indemnité spéciale	Bibliothécaire	5 171,52 €	A	1
	Conservateur	6 818,16 €		1
	Conservateur chef de section	8 522,76 €		3

PPCR en 1 grade MAG

Pour les Personnels des bibliothèques, les montants incluent la prime de sujétion spéciale (cat C) et technicité (cat B et A)

→ **Personnels contractuels enseignants et BIATSS**

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

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

<b>Catégorie personnel</b>	<b>Points d'INM</b>	<b>Taux annuel brut en vigueur au 31/12/2018</b>	<b>Effectifs concernés</b>
Equivalent catégorie C	18	1 012,18 €	26
Equivalent catégorie B	29	1 630,74 €	22
Equivalent catégorie A	37	2 080,60 €	34

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

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

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

L'établissement est doté de 42 NBI représentant 754 points d'INM. Valeur annuelle du point : 56,2323 € depuis le 01/02/17

La masse financière brute de cette indemnité s'élève à 42 400 €.

Catégorie	Nombre de points attribués	Fonction	Structure d'affectation
<b>Responsables administratifs de catégorie A</b>			
Secrétaire général	50	DGS	Services centraux
Agent comptable	40	Agent comptable	Services centraux
DGS Adjoints	30	DGS Adjoint / Directeur des ressources humaines	Services centraux
	30	DGS Adjoint / Directeur des finances des achats et du contrôle interne	Services centraux
Responsable encadrement administratif	21	Directeur de la BU	BU
	21	Directeur de la DOSI	DOSI
	21	Directeur Maison de la Recherche et de la Valorisation	Maison de la Recherche et de la Valorisation
	21	Directeur de la Maison de la Culture	Maison de la Culture
	21	Responsable service technique immobilier logistique	Services centraux
	21	Responsable service des études et de la scolarité	Services centraux
	21	Conseiller de prévention, responsable du service hygiène et sécurité	Services centraux
	21	Responsable de la Maison de l'Orientation et de l'Insertion	Maison de l'Orientation et de l'Insertion
	21	Responsable de l'UFR-ip Sciences, Technologies, Santé	UFR ip STS
	21	Responsable pôle pédagogie et du pôle finances des 3 UFR ip	UFR ip DEG, ALL et SHS
	21	Responsable administratif IUT	IUT
	21	Responsable administratif du service de la formation continue	SFTLV
RA Adjoint	16	RA Adjoint STS	UFR ip STS
	16	RA Adjoint STS	UFR ip STS
Adjoint services centraux	16	Directeur des ressources humaines adjoint	Services centraux
	16	Responsable budget	Services centraux
	16	Fondé de pouvoir	Services centraux
	16	Adjoint directeur de la DOSI	DOSI
	16	Adjoint responsable du STIL	Services centraux
<b>Responsables techniques de catégorie A, B et C</b>			
Responsable scientifique ou technique	13	Responsable technique du parc scientifique du département chimie	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique IBMM	UFR ip STS
	13	Responsable gestion du parc scientifique dépt biologie - licence	UFR ip STS
	13	Responsable compteur à scintillation, tritium, carbone 14	UFR ip STS
	13	Responsable du laboratoire biologie	IUT
	13	Responsable du parc scientifique dépt physique	UFR ip STS
	13	Responsable animalerie	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique IMBE	UFR ip STS
	13	Responsable du parc analytique du laboratoire GREEN	UFR ip STS
	13	Responsable appareillage chimie à l'IUT	IUT
	13	Responsable laboratoire d'analyses chimiques (EMMAH)	UFR ip STS
	13	Responsable gestion du parc scientifique dépt biologie - master	UFR ip STS
	12	Responsable du parc audiovisuel	DOSI
	12	Responsable technique du pôle sportif	SUAPS
	12	Responsable du parc de matériel scientifique de la halle de technologie	IUT
	12	Responsable technique immobilier	Services centraux
	12	Responsable pôle sécurité, incendie, sûreté	Services centraux
	12	Responsable des installations thermiques	Services centraux
12	Responsable de la maintenance des équipements électriques	Services centraux	
<b>Total</b>	<b>754</b>		

## 2.5 Les Heures complémentaires d'enseignement

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

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

Dépenses de masse salariale	2018		2017		2016	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Heures complémentaires d'enseignement effectuées par des <b>personnels AU</b> (1)	573 071 €	28%	550 409 €	29%	539 174 €	29%
Vacations d'enseignement effectuées par des <b>intervenants extérieurs à AU</b> (2)	1 439 668 €	72%	1 347 531 €	71%	1 340 862 €	71%
<b>TOTAL</b>	<b>2 012 739 €</b>		<b>1 897 940 €</b>		<b>1 880 036 €</b>	

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

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

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

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

### → Les vacances administratives et techniques

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

	2018	2017	2016
<b>Dépenses de masse salariale</b>	<b>236 785 €</b>	<b>233 334 €</b>	<b>226 717 €</b>

## **Partie 4**

### **La FORMATION**



## 1 Répartition budgétaire du Plan Universitaire de Formation (PUF)

### Répartition par type de dépenses

	Montant en euros
Coût pédagogique	100 407,72 €
Frais annexes (repas, hébergement, transport)	25 698,25 €
Dépenses diverses	577,88 €
Recettes	120,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>126 563,85 €</b>

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

## 2 Les actions de formation PUF

### 2.1 Évolution des actions de formation

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

PUF	2018		2017		2016	
	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires	Nombre total de jours	Nombre de stagiaires
<b>ACTION T1 : Adaptation au poste de travail</b>	734	495	600	439	464	404
<b>ACTION T2 : Évolution des métiers</b>	38	60	116	97	52,2	28
<b>ACTION T3 : Acquisition de nouvelles compétences</b>	84	47	122	64	101,1	89
<b>Préparation concours</b>	68	49	53	41	25,2	6
<b>Total</b>	<b>924</b>	<b>651</b>	<b>891</b>	<b>641</b>	<b>642,5</b>	<b>527</b>

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

PUF	2018			2018	2017	2016
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Durée moyenne	Durée moyenne	Durée moyenne
<b>ACTION T1 : Adaptation au poste de travail</b>	1,5	1,5	2	1,5	1,4	1
<b>ACTION T2 : Évolution des métiers</b>	1	0,7	1	0,6	1,2	1,9
<b>ACTION T3 : Acquisition de nouvelles compétences</b>	1,9	1	1,8	1,8	1,9	1,1
<b>Préparation concours</b>	2,0	1,3	1,3	1,4	1,3	4,2
<b>Total</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>

## 2.2 Répartition des actions de formation

Répartition du PUF par actions individuelles / collectives	2018		2017		2016	
	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'ACTIONS	NOMBRE DE STAGIAIRES
<b>Actions individuelles</b>	42	56	46	531	46	67
<b>Actions collectives</b>	69	510	36	42	48	416
<b>Actions interministérielles</b>	46	85	32	68	-	-
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>651</b>	<b>114</b>	<b>641</b>	<b>94</b>	<b>483</b>

## 3 Répartition des stagiaires inscrits par catégorie

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

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

PUF - ANNEE 2016	Actions	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Nombre de stagiaires	T1	177	92	135	<b>404</b>
Nombre total de jours		223	108	133,4	<b>464</b>
Nombre de stagiaires	T2	20	7	1	<b>28</b>
Nombre total de jours		40	10,1	2	<b>52,2</b>
Nombre de stagiaires	T3	43	22	24	<b>89</b>
Nombre total de jours		62,7	21,5	16,9	<b>101,1</b>
Nombre de stagiaires	Préparation concours	0	5	1	<b>6</b>
Nombre total de jours		0	16,6	8,6	<b>25,2</b>
<b>TOTAUX</b>					
NOMBRE DE STAGIAIRES		240	126	161	<b>527</b>
NOMBRE TOTAL DE JOURS		325,4	156,2	160,9	<b>642,5</b>

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

#### Répartition des stagiaires par type de formation et par genre

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

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

Actions PUF 2016	Sexe	CAT. A	CAT. B	CAT. C
T1	Femme	133,8	78	78,7
	Homme	88,8	30	54,7
T2	Femme	29,5	10,1	0
	Homme	10,6	0	2
T3	Femme	37,9	14,3	14,4
	Homme	24,8	7,2	2,5
Préparation concours	Femme	0	16,6	8,6
	Homme	0	0	0
<b>TOTAUX</b>				
NOMBRE TOTAL DE JOURS		325,4	156,2	160,9

## Coût pédagogique par catégorie et par genre

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

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

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

ANNEE 2016	CAT. A	CAT. B	CAT. C	Total
Femme	39 594,81 €	15 415,32 €	9 993,67 €	65 003,80 €
Homme	26 099,09 €	3 754,70 €	5 259,55 €	35 113,34 €
Convention CRFCB (Bibliothèque Universitaire)				2 500,00 €
Régularisations diverses				481,22 €
Total	65 693,90 €	19 170,02 €	15 253,22 €	<b>103 098,36 €</b>

## 4 Les actions de formations hors PUF

Les personnels d'AU ont accès à des offres de formations extérieures à l'Établissement. Le plan national de formation des personnels BIATSS, le Plan Académique de Formation, l'Institut Régional d'Administration de Bastia et la Délégation Interministérielle Provence Alpes Côte d'Azur offrent une large palette d'actions de formations complémentaires à celles mises en œuvre dans le cadre du PUF.

### → Répertoires des métiers

Il existe deux répertoires des métiers :

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

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

## **Partie 5**

# **Les CONDITIONS de TRAVAIL d'HYGIENE et de SECURITE**

## 1 La médecine de prévention

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

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

A Avignon Université, ce service est assuré au travers d'une convention signée avec l'AIST (Association Inter-entreprise pour la Santé au Travail).

Les personnels d'AU sont suivis sur deux centres AIST, un situé sur le site Agroparc qui prend en charge les personnels des Sciences et Agrosociétés, CERI et IUT et un centre rue Thiers qui prend en charge les personnels du site du campus centre ville, de la Formation continue et du Pôle sportif.

Chaque visite est facturée à Avignon Université 80 euros hors taxes soit 96 euros TTC.

En 2018, la médecine de prévention a représenté un budget annuel de 12 672 euros HT soit 15 840 euros TTC.

Les convocations annuelles sont réparties selon le type de visite et en fonction des deux sites de l'établissement.

### Données du service AU programmant les visites médicales obligatoires

Visites programmées	2018	2017	2016
Convocations Centre Ville	165	76	89
Convocations Agroparc		41	60
<b>Total annuel</b>	<b>165</b>	<b>117</b>	<b>149</b>

### Types de visites

#### → Les visites périodiques

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

Les personnels qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée sont convoqués à une visite annuelle.

Sont concernés, les personnels travaillant dans les laboratoires ou affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, les personnels handicapés, les femmes enceintes.

#### → Les visites de reprise après un arrêt de travail

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

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

Des aménagements de poste de travail peuvent être proposés par le médecin du travail, notamment pour les personnes en situation de handicap. En dehors des visites réglementaires, des visites exceptionnelles peuvent être effectuées lorsque la situation médicale l'exige.

L'action sur le milieu professionnel, au bénéfice individuel et collectif des personnels est essentiellement préventive et a pour but de mener ou de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.

Les médecins du travail participent aux réunions du CHSCT, aux études de poste concernant l'exposition aux risques cancérigènes mutagènes et reprotoxiques et aux études de poste dans le cadre du maintien dans l'emploi. Enfin ils rencontrent les responsables ressources humaines dans le cadre des risques psycho-sociaux.

Les personnels peuvent également solliciter à titre personnel un rendez vous avec le médecin de prévention, directement auprès de l'AIST.

#### → La mise en place des Fiches d'exposition aux risques (FER)

Le code du travail exige que l'employeur établisse pour chaque travailleur exposé à certains risques une fiche d'exposition aux risques ou FER.

Les personnels concernés par celle-ci sont les travailleurs au contact de substances dangereuses et/ou rayonnement ionisants et/ou de rayonnements optiques artificiels.

Ces fiches complétées et signées annuellement par les personnels concernés et contresignées par les chefs de services et/ou directeurs de laboratoires sont conservées dans le dossier de l'agent à la DRH. Une copie est fournie à l'agent et au médecin de prévention qui le suit.

La FER permet au médecin de suivre efficacement l'agent.

La mise en place des FER a été validée par le Conseil Hygiène et Sécurité de janvier 2011.

Depuis leur mise en place, 98 FER ont été renseignées. La FER est en cours de refonte par Service Hygiène et Sécurité.

## 2 La situation de handicap

Au 31/12/2018, 37 personnels sont déclarés en situation de handicap à AU.

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

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

### → Répartition des effectifs

Équivalent catégorie	Personnels BIATSS	Personnels enseignant	Total
Cat. A	7	5	12
Cat. B	7		7
Cat. C	18		18
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>37</b>

Pour la déclaration relative à l'année 2019 (calculée sur les effectifs au 01/01/2018), AU n'a pas du régler de contribution. Cette contribution aurait du s'élever à 4 388€ mais après réduction particulière de 16 716€, le solde étant négatif, aucun versement n'a été engagé.

La réduction particulière est calculée en fonction de certaines dépenses prévues par le code du travail, dans la limite de la moitié de l'obligation d'emploi.

La base de calcul de cette réduction prend en compte les dépenses réalisées dans le cadre des ateliers protégés et les dépenses affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

- action sociale pour les personnels en situation de handicap
- formations pour les personnels en situation de handicap
- dépenses relatives aux vacataires qui accompagnent les étudiants en situation de handicap
- aménagements des postes de travail
- convention avec Handispensable, cabinet de conseil et de recrutement pour favoriser l'intégration du handicap

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

Année	Taux d'emploi d'AU	Taux d'emploi chez les personnels BIATSS	Taux d'emploi chez les personnels enseignants
2018	5,4%	10,13%	1,33%
2017	5,5%	10,26%	1,39%
2016	4,5%	8,28%	1,34%
2015	4,1%	7,62%	1,10%
2014	2,9%	5,70%	0,54%
2013	2,7%	5,69%	0,27%
2012	2,2%	4,81%	0,00%

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

En 2018, 185 agents ont suivi une formation « hygiène et sécurité ». Les formations dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ont représenté 17,2% de la part des dépenses de formations de l'établissement.

Ils étaient 86 agents à bénéficier d'une formation « hygiène et sécurité » en 2017 et 230 agents en 2016.

Domaines de formation	Durée totale de la formation (en jours)	Total agents formés	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Dépenses
Recyclage Sauveteur Secouriste au Travail	71	<b>59</b>	47	12	6 720,00 €
Sensibilisation aux gestes qui sauvent	10	<b>41</b>	29	12	296,23 €
Sensibilisation aux risques psychosociaux	16	<b>14</b>	6	8	1 442,00 €
SSIAP 1	6	<b>1</b>	0	1	886,70 €
Recyclage SSIAP 1	6	<b>3</b>	0	3	630,00 €
Sauveteur Secouriste au Travail	32	<b>23</b>	16	7	5 048,00 €
PSC 1	1	<b>1</b>	0	1	0,00 €
Assistants de Prévention : Mise en œuvre d'une évaluation des risques	41	<b>35</b>	18	17	5 760,00 €
Fonctionnaires de sécurité et de défense	1	<b>1</b>	1	0	377,98 €
Maintien et Actualisation des Compétences Prévention des Risques liés à l'Activité Physique	1	<b>7</b>	1	6	620,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>118</b>	<b>67</b>	<b>21 780,91 €</b>



#### 4 Risques professionnels

→ Les Accidents du Travail et les maladies professionnelles

> Accidents du Travail		BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs				
		Nombre d'AT dans l'année	Nombre de jours	Nombre d'agents concernés	Nombre d'AT dans l'année	Nombre de jours	Nombre d'agents concernés	Nombre total de jours	Nombre total d'AT
2018	Accidents de travail	9	52	9	1	31	1	83	10
	Accidents de trajet	2	23	2	1	4	1	27	3
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>110</b>	<b>13</b>
2017	Accidents de travail	7	518	7	2		2	518	9
	Accidents de trajet	3	27	3				27	3
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>545</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>545</b>	<b>12</b>
2016	Accidents de travail	5	170	5	1	104	1	274	6
	Accidents de trajet	5	89	5				89	5
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>259</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>104</b>	<b>1</b>	<b>363</b>	<b>11</b>

Le nombre total d'accident du travail est en très légère augmentation par rapport à 2017 avec 13 agents concernés. Le nombre total de jours est en nette diminution : il passe de 545 à 110 jours d'AT.

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

	BIATSS			Enseignants et Enseignants-chercheurs			Total 2018	Total 2017	Total 2016
	Femmes	Hommes	Total agents concernés	Femmes	Hommes	Total agents concernés			
Accidents du travail	4	5	9	1		1	10	9	6
Accidents de trajet		2	2	1		1	3	3	5
Maladies professionnelles			0			0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>

→ Coût de la formation des membres du CHSCT

Aucune action de formation des membres du CHSCT n'est intervenue au cours de l'année 2018

## 5 Les congés de maladie des personnels enseignants et BIATSS

Type de congés	Nombre d'agents concernés			Part des effectifs concernés	TOTAL 2017	TOTAL 2016	Évolution 2016/2018
	Enseignants et Enseignants-chercheurs	BIATSS	TOTAL 2018				
Congé Longue Maladie (titulaires)		4	4	0,58%	7	7	-3
Congé Longue Durée (titulaires)	2	2	4	0,58%	3	1	3
Congé Grave Maladie (contractuels)			0	0,00%	1	2	-2
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires et contractuels)	34	137	171	24,75%	171	176	-5
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>143</b>	<b>179</b>	<b>25,90%</b>	<b>182</b>	<b>183</b>	<b>-4</b>

### → Répartition des arrêts de travail par sexe

Type de congés	Nombre d'agents concernés				
	Enseignants et Enseignants-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2018
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Congé Longue Maladie (titulaires)			2	2	4
Congé Longue Durée (titulaires)	1	1	2		4
Congé Grave Maladie (contractuels)					0
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires et contractuels)	22	12	99	38	171
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>103</b>	<b>40</b>	<b>179</b>

Type de congés	Nombre de jours d'arrêt					
	Enseignants et Enseignants-chercheurs		BIATSS		TOTAL 2018	Durée moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Congé Longue Maladie (titulaires)			348	561	909	227,25
Congé Longue Durée (titulaires)	365	365	117		847	211,75
Congé Grave Maladie (ANT)					0	0,00
Congé Ordinaire de Maladie (titulaires et contractuels)	350	287	2841	1003	4481	26,20
<b>TOTAL</b>	<b>715</b>	<b>652</b>	<b>3306</b>	<b>1564</b>	<b>6237</b>	<b>34,84</b>

Pour l'année 2018, l'établissement a comptabilisé en moyenne 26,2 jours de congés ordinaires de maladie par agent. Cette moyenne s'élève à 227 jours pour les congés longue maladie et 211 jours pour les congés longue durée.

La durée moyenne d'un arrêt pour congés ordinaires de maladie est de 13,4 jours (sans tenir compte des éventuelles prolongations). Cette durée moyenne s'élève à 90 jours pour les congés longue maladie et 94 jours pour les congés longue durée.

## 6 La quotité de travail

### 6.1 Les personnels enseignants à temps partiel

Chez les enseignants titulaires, le temps partiel concerne 0,8% de nos effectifs enseignants.

Population	Quotité de travail					Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents à temps partiel
	50%	60%	70%	80%	90%		
Enseignants-chercheurs						0	0,0%
PRAG PRCE			1		1	2	0,8%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0,8%</b>

→ Répartition par sexe des personnels enseignants à temps partiel

Population	Personnels enseignants à temps partiel		Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents féminins	Part des agents masculins
	Femmes	Hommes			
Enseignants-chercheurs			0	0%	0%
PRAG PRCE		2	2	0%	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

### 6.2 Les personnels BIATSS à temps partiel

En 2018, 65 personnels BIATSS titulaires et contractuels ont bénéficié d'un temps partiel allant de 50 à 90%. Le temps partiel chez les personnels BIATSS représente une part de 20,6%. Au niveau national, le temps partiel chez les personnels BIATSS représente 6,7%.

A Avignon Université, la quotité la plus représentée est le 80% qui concerne 52 agents, soit 80% des temps partiels.

La part des agents de la filière AENES d'Avignon Université exerçant à temps partiel est égale à 5,1%, celle des personnels ITRF représente 8,9% et celle des personnels des bibliothèques 2,5%. Enfin les personnels contractuels exerçant à temps partiel représentent 4,1% des effectifs BIATSS à AU.

Population	Quotité de travail					Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents à temps partiel
	50%	60%	70%	80%	90%		
AENES				16		16	5,1%
ITRF	5	1	1	19	2	28	8,9%
BU				8		8	2,5%
Contractuels	1		3	9		13	4,1%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>65</b>	<b>20,6%</b>

→ Répartition par sexe des personnels BIATSS à temps partiel

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

Population	Personnels BIATSS à temps partiel		Nombre d'agents à temps partiel	Part des agents féminins	Part des agents masculins
	Femmes	Hommes			
AENES	15	1	16	94%	6%
ITRF	24	4	28	86%	14%
BU	7	1	8	88%	13%
Contractuels	11	2	13	85%	15%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>

→ **Comptes Épargne Temps (CET)**

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Nombre de CET ouverts	57	31	<b>88</b>
Agents ayant déposé des jours	25	19	<b>44</b>

Jours déposés sur les CET en 2018	<b>399</b>
Nombre total de jours sur les CET	<b>1407</b>
Jours utilisés en congés	<b>12</b>
Jours indemnisés au titre de 2018	<b>189</b>

**7 Répartition des congés parentaux**

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

Le tableau suivant recense les effectifs ayant été en congé parental au cours de l'année 2018

<b>Population</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
BIATSS titulaires	2	
BIATSS contractuels	1	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

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

Au cours de l'année 2018, trois agents ont été en position de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans à la suite d'un congé parental.

→ **Zoom sur les congés de maternité**

<b>Population</b>	<b>Nombre de congés de maternité</b>
Enseignants chercheurs	3
Enseignants	
Enseignants contractuels	2
BIATSS titulaires	4
BIATSS contractuels	6
<b>Total</b>	<b>15</b>

→ **Zoom sur les congés de paternité**

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

A AU, 29% des pères ayant déclaré avoir un enfant en 2018 ont pris un congé de paternité. Ils étaient 67 % en 2017.

Le tableau suivant recense les pères ayant déclaré une naissance en 2018 et le nombre de congés de paternité pris au cours de l'année 2018.

<b>Population</b>	<b>Nombre de pères ayant déclaré une naissance</b>	<b>Nombre de congés de paternité</b>
Enseignants chercheurs	1	
Enseignants		
Enseignants contractuels	1	
BIATSS titulaires	2	2
BIATSS contractuels	3	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

## **Partie 6**

### **Le DIALOGUE SOCIAL**

## 1 Réunions des instances de l'Établissement

→ Nombre d'instances de l'Établissement réunies en 2018

Instances	Nombre de réunions
Conseil d'Administration (CA)	11
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	5
Commission de la Recherche (CR)	12
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	2
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	9
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	5
Conseil Académique Restreint	10
Comité Technique (CT)	5
Commissions Paritaires d'Établissement (CPE) plénière et filières ITRF, AENES et des Bibliothèques	14
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	1
Comités Hygiène et Sécurité et Condition de Travail (CHSCT)	4
Commission d'Action Sociale	4

## 2 Composition et parité des instances de l'Établissement

Instances	Nombre de membres titulaires et suppléants	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Représentation des femmes (%)
Conseil d'Administration (CA)	34	18	16	53%
Conseil d'Administration Restreint (CAR)	12	7	5	58%
Commission de la Recherche (CR)	36	15	21	42%
Commission de la Recherche Restreinte (CRR)	18	6	12	33%
Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	45	21	24	47%
Conseil Académique (réunion CR et CFVU)	81	36	45	44%
Conseil Académique Restreint	31	11	20	35%
Comité Technique (CT)	20	8	12	40%
Commission Paritaire d'Établissement (CPE) représentants titulaires et suppléants de l'administration et du personnel ITRF, AENES et des Bibliothèques	56	31	25	55%
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	20	14	6	70%
Comités Hygiène et Sécurité et Condition de Travail (CHSCT)	18	5	13	28%
Commission d'Action Sociale : représentants titulaires et suppléants de l'administration et du personnel	14	6	8	40%

### → Moyens mis à disposition des membres du CHSCT

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

### → Groupes de travail et autres réunions

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

## 3 Relations professionnelles

### → Moyens humains accordés aux syndicats

Au total, sur l'année universitaire 2018-2019, 320 heures de décharges d'activité de service pour l'exercice d'activités syndicales ont été accordées à deux personnels correspondant à 0,2 ETP annuel.

### → Locaux syndicaux

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

- un local de 13,95 m<sup>2</sup> accessible uniquement aux syndicats, salle 1W01
- un local de 23,03 m<sup>2</sup>, salle 2E10

### → Grèves

L'établissement a compté 8 jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national en 2018.

Grèves	Nbre de jours non travaillés	Nbre de grévistes
01/02/2018	1	15
06/02/2018	1	4
15/02/2018	1	3
22/03/2018	1	49
22/05/2018	1	30
28/06/2018	1	0
09/10/2018	1	7
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>108</b>



## **Partie 7**

# **L'ACTION CULTURELLE et SOCIALE**

## 1 L'action culturelle et sportive

### L'action culturelle

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

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

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

En 2017/2018, 63 structures ont participé à ce dispositif dans les domaines du cinéma, théâtre, opéra, musique, danse, patrimoine, festival, culture scientifique, création, exposition...

190 personnels d'Avignon Université ont validé leur *Patch Culture* sur l'année universitaire 2017/2018. Ils représentent 13% des adhérents au dispositif *Patch Culture*.

Sur ces 190 personnels, 73% sont des femmes, 71% sont des personnels BIATSS, 65% travaillent sur le campus Hannah Arendt. Ces personnels sont issus à 53% des composantes, à 32% des services centraux et à 16% des services communs.

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

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

### Les activités sportives :

Personnels de d'Avignon Université inscrits à une activité sportive

Année universitaire	1er semestre	2ème semestre
2018 – 2019	81	79
2017 – 2018	70	61
2016 - 2017	72	52

Répartition des personnels par activités pour l'année universitaire 2018-2019

Activité	1er semestre	2ème semestre
Aikido	2	1
Badminton	7	6
Boxe	2	1
Escalade	3	4
Fitness aérodance	1	0
Golf	7	3
Hand ball	1	0
Judo	0	1
Marche nordique	2	3
Natation	2	2
Pass cardio musculation	6	12
Pilates	21	18
Préparation physique généralisée	14	16
Renforcement muscu/stretching	4	1
Self defense	0	1
Step	1	0
Swiss ball	2	0
Tennis de table	0	1
Volley	1	1
Yoga	3	8
Zumba	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>79</b>

Activités Physiques de pleine nature	1er semestre	2ème semestre
Canyoning	0	1
Kite surf	0	2
Randonnée	1	0
Parapente	0	2
Surf	0	1
Kayak	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Évènements sur l'année 2018-2019	Dates	Nombre d'inscrits
Nuit de la grimpe	18/12/18 et 30/04/19	1
Trail nocturne	11/05/19	24
Bien être personnel	14/09/18 et 21/09/18	40
Nuit de la forme	13/11/18	6
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>

## 2 L'action sociale et la qualité de vie au travail

Missions principales du Service d'Action Sociale (AS) :

- Participer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels
- Gérer les actions sociales, initiées au bénéfice des personnels en activité et de leurs ayants droits
- Informer les personnels dans le domaine social

Au-delà de l'action sociale, la qualité de vie au travail (QVT) veille à l'environnement de travail des personnels,

- promeut la bienveillance et le vivre ensemble (sentiment d'appartenance, ...)
- promeut l'égalité dans la diversité (écriture inclusive, lutte contre les discriminations)
- lutte contre les risques psychosociaux (harcèlement, burn out, ...)

L'effort de l'établissement au titre de l'action sociale a représenté 154 607 € pour l'année 2018.

	2018	2017	2016
Restauration des personnels	11 904 €	10 386 €	10 431 €
Soutien des personnels action sociale	36 462 €	40 822 €	32 461 €
Caspua	22 900 €	22 900 €	22 000 €
Médecine de prévention	17 568 €	10 176 €	11 904 €
Évènements présidence	7 150 €	7 150 €	
Psychologue du travail	34 491 €	26 244 €	
Cellule Veille Sociale	9 874 €	5 033 €	
Assistante sociale	14 258 €	14 258 €	15 261 €
<b>TOTAL</b>	<b>154 607 €</b>	<b>136 969 €</b>	<b>92 057 €</b>

### 2.1 Accompagnement social de la vie professionnelle

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

Activité	Nombre de repas servis	Nombre d'usagers moyen mensuel (sur 11 mois)	Coût (facture du CROUS)
Restauration des personnels	5 970	543	<b>11 904,30 €</b>

En 2018, le prix brut du repas était de 6,54 euros pour la période du 01/01 au 31/07 et 6,60 euros du 01/08 au 31/12/2018)

Le montant de l'aide, directement versée au CROUS, est variable en fonction de l'indice de rémunération (INM) :

Origine de l'aide	Catégories / INM			Financement total
	1ère catégorie	2ème catégorie	3ème catégorie	
	Jusqu'à 465	466 → 655	656 et plus	
Avignon Université	1,02	1,36	0	
Financement ministériel	1,24	0	0	
<b>Montant total de l'aide</b>	<b>2,26</b>	<b>1,36</b>	<b>0,00</b>	
Prix du repas brut	6,60	6,60	6,60	
<b>Prix du repas net personnel</b>	<b>4,34</b>	<b>5,24</b>	<b>6,60</b>	
<b>Financement obligatoire</b>	<b>6 123,12</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 123,12 €</b>
<b>Financement à init. d'AU</b>	<b>5 036,76</b>	<b>1 402,16</b>	<b>0,00</b>	<b>6 438,92 €</b>

### 2.2 Soutien social à la vie personnelle et familiale

Pour l'ensemble du personnel, le service d'action sociale a accordé 107 aides aux personnels en 2018.

Répartition des demandes	Montants versés 2018	Montants versés 2017	Montants versés 2016	Variation 2016-2018
Enfants handicapés	15 493 €	15 287 €	13 823 €	+ 1 670 €
Déménagement / logement	1 600 €	1 800 €	4 200 €	-2 600 €
Allocations d'études	11 000 €	7 250 €	6 640 €	+ 4 360 €

Séjours d'enfants	3 594 €	4 627 €	4 153 €	-559 €
BAFA	0 €	0 €	675 €	-675 €
Secours	2 375 €	8 958 €	2 970 €	-595 €
Retraite	1 000 €	1 300 €		
Naissance	1 400 €	1 600 €		
<b>Total</b>	<b>36 462 €</b>	<b>40 822 €</b>	<b>32 461 €</b>	<b>+ 4 002 €</b>

Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge	Nombre de personnels concernés en 2018	Nombre de personnels concernés en 2017	Nombre de personnels concernés en 2016	Variation 2016 - 2018
Moins de 30 ans	0	1	2	-2
De 31 à 35 ans	12	14	4	8
De 36 à 40 ans	6	13	7	-1
De 41 à 45 ans	10	13	9	1
De 46 à 50 ans	17	21	21	-4
De 51 à 55 ans	13	8	9	4
De 56 à 60 ans	2	2	1	1
61 ans et plus	10	13	2	8
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>85</b>	<b>55</b>	<b>15</b>

Répartition des bénéficiaires selon leur situation familiale	Nombre de personnels concernés	Femmes	Hommes
Célibataire	3	2	1
Couple	2	2	0
Célibataire + 1 enfant	4	3	1
Couple + 1 enfant	4	2	2
Célibataire + 2 enfants	11	9	2
Couple + 2 enfants	22	17	5
Célibataire + 3 enfants	4	3	1
Couple + 3 enfants	6	5	1
Célibataire + 4 enfants et plus	7	4	3
Couple + 4 enfants et plus	7	6	1
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>17</b>

#### Répartition du nombre de demandes par personnel demandeur en 2018

Nombre de demandes présentées	Nombre de personnels 2018	Nombre de personnels 2017	Nombre de personnels 2016
1	59	75	46
2	8	5	5
3	2	2	4
4 et plus	1	3	1
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>85</b>	<b>56</b>

### → Distribution d'ordinateurs « seconde vie » sur critères sociaux aux personnels d'AU

Depuis juin 2010, à l'occasion du renouvellement de son parc informatique, Avignon Université, par l'intermédiaire de la DOSI (Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information) distribue aux personnels d'AU sur critères sociaux les ordinateurs sortis de l'inventaire. Cette décision est validé par le CA.

Depuis 2015, un nombre important de matériel est disponible. Toutes les demandes peuvent donc être honorées.

Depuis 2018, le nombre d'ordinateur disponibles n'étant pas limité, les dons sont gérés directement par la direction informatique, sans condition de ressources.

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

Le CASPUA, subventionné par Avignon Université en 2018 à hauteur de 22 900 € est une association qui propose des services de loisirs culturels, sportifs, ou touristiques aux personnels d'Avignon Université. Cette association a pour but d'agir en faveur des loisirs du personnel titulaire ou contractuel et retraité d'AU.

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

Le CASPUA a permis aux personnels de bénéficier en 2018 de rencontres conviviales, d'activités culturelles et sportives, d'un accompagnement de la vie familiale et sociale, et enfin la vente de produits à tarifs « comité d'entreprise ».

### → Les activités menées en 2018

Actions	Public concerné	Part du budget
Arbre de Noël (enfants des personnels) <i>spectacle, goûter, bons d'achat / cadeaux, chèques naissances</i>	502	24,60%
Organisation du pot de rentrée	200	3,40%
Opérations cinéma	123	32,60%
Vente de parfum	48	4,90%
Thalassothérapie	50	10,00%
Vente de tickets Piscine	43	1,10%
Hammam	60	5,30%
Festival d'Avignon in et off (centralisation des achats)	184	8,00%
Divers (Cirque Pinder, Cheval passion / Crinières d'or, chocolats Jeff de Bruges, prix Littéraire Inter-CE "CEZAM", Rallye Littéraire, bowling etc...)	156	8,00%
Fonctionnement et carte adhésion Accel/ Cezam	200	1,90%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

# **GLOSSAIRE**

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

	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et sociales
	CS	Conseil Scientifique
	CT	Comité Technique
<b>E</b>	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
<b>F</b>	FER	Fiches d'exposition aux risques
	FLE	Français Langue Etrangère
<b>G</b>	GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
	GRH	Gestion des Ressources Humaines
	GVT	Glissement Vieillesse Technicité
<b>H</b>	HCERES	Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
<b>I</b>	IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
	IATOSS	Ingénieurs Administratifs Techniques Ouvriers de Service et de Santé
	IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
	IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
	IGE	Ingénieur d'Étude de recherche et de formation
	IGR	Ingénieur de Recherche et de formation
	INM	Indice nouveau majoré
	INRA	Institut national de la recherche agronomique
	ITRF	Ingénieur et Technicien de Recherche et de Formation
	IUF	Institut universitaire de France
<b>L</b>	LRU	Loi relative aux libertés et aux responsabilités des universités
	LOLF	Loi Organique relative aux Lois de Finances
<b>M</b>	MAST	Maître de conférences associé (à temps partiel)
	MCF	Maître de conférences
	MLE	Maître de langues étrangères
<b>N</b>	NBI	Nouvelle bonification indiciaire
<b>O</b>	OREMS	Outil des Remontées des Emplois et de la Masse Salariale



<b>P</b>	PA	Prime d'Administration
	PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'État
	PAST	Professeur associé (à temps partiel)
	PCA	Prime pour Charges Administratives
	PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
	PES	Prime d'Excellence Scientifique
	PFI	Prime de Fonction Informatique
	PFR	Prime de Fonction et de Résultat
	PLP	Professeur de lycée professionnel
	PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
	PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
	PR	Professeur des universités
	PRAG	Professeur agrégé
	PRCE	Professeur certifié
	PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
	PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
	PUF	Plan Universitaire de Formation
<b>R</b>	RAEP	Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle
	RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
	REFERENS	REFérentiel des Emploi-types de Recherche et de l'ENseignement Supérieur
	REME	REpertoire des Métiers
	RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
<b>S</b>	SAENES	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
	SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
	STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
	SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
<b>T</b>	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
<b>U</b>	UFR-ip	Unité de Formation, de Recherche et d'insertion professionnelle

# Remerciements

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

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

**Mise en page : Maison de la Communication**

Bilan Social résultant de l'observation des données au 31 décembre 2018

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

Effectifs étudiants : année universitaire 2018/2019 remontées SISE au 15/01/2019

Repères & références statistiques – enseignements - formation - recherche édition 2018, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Portail PERSÉ (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Établissements) du Ministère de l'Enseignement Supérieur - Direction Générale des Ressources Humaines DGRH A (service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche et DGRH C (service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques)

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