



Rapport Social Unique

2021 et 2022



Université
Perpignan
Via Domitia

CRÉATRICE D'AVENIRS DEPUIS 1350

Mot du **Président**

Cette première édition du rapport social unique (RSU) de l'université de Perpignan Via Domitia (UPVD), vient se substituer au bilan social annuel, conformément au décret du 30 novembre 2020.

S'appuyant sur la base de données sociales, il fournit une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université de Perpignan.

Ce RSU est conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines. Il permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions afin, notamment, d'améliorer les conditions de travail, la gestion des carrières des personnels ou encore de favoriser la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Véritable représentation de la diversité des statuts qui composent notre établissement, et reflet des nombreuses actions menées en matière de gestion des ressources humaines, ce document unique permet d'appréhender notre situation sur un plan structurel et de mesurer les changements intervenus au cours d'une période donnée.

Le RSU s'impose également comme un outil de gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Il permet d'analyser l'accompagnement dans la carrière et fournit des informations précieuses sur les conditions de travail des personnels.

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion des établissements publics. Il permet, par conséquent, de faire évoluer la politique des relations et des ressources humaines.

Le RSU, réalisé chaque année, est présenté au comité social d'administration, puis au conseil d'administration. Il est un outil de communication, de transparence et de développement de la culture sociale de notre établissement.

Le document qui vous est proposé est le fruit d'un travail collaboratif coordonné par le pôle pilotage et la direction des ressources humaines. Je les remercie vivement pour la qualité du travail réalisé, ainsi que tous les personnels ayant participé à la collecte et à l'analyse des informations.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce premier rapport social unique 2021 et 2022 de l'Université de Perpignan.

Sincèrement,

Yvan Auguet
Président de l'UPVD
Président de la Fondation UPVD



Méthodologie

Période

de référence

Le 31 décembre de l'année a été retenu comme date d'observation (*si la date est différente, elle est notée sous le tableau*).

Tous les événements concernent l'année civile 2021 et 2022 ou les années universitaires 2020/2021 et 2021/2022.

Population

concernée

Le rapport social unique porte sur les personnels titulaires et contractuels en activité dans l'établissement.

Les personnels sont scindés en deux populations : les Enseignants-chercheurs/Enseignants (EC/E) et les personnels BIATSS. En ce qui concerne les titulaires, seuls les agents en activité (dont congé longue maladie/longue durée) sont comptabilisés dans l'effectif total.

Contributeurs

Emploi et effectifs

Cellule de pilotage, services de gestion des personnels de la DRH

Carrière

Cellule de pilotage, services de gestion des personnels de la DRH

Rémunération et masse salariale

Cellule de pilotage, Coordination paye et services de gestion des personnels de la DRH

La vie des personnels

Cellule de pilotage, service de prévention hygiène et sécurité, service de la sureté immobilière, correspondante handicap et service de la formation et services de gestion des personnels de la DRH.

Système d'information et outils utilisés

Application de gestion du personnel

MANGUE | HAMAC

Logiciel de paie

WinPaie

Logiciel pour la formation

LAGAF

Logiciel pour le DUERP

GPUC

Outils d'analyse

BUSINESS OBJECT (BO)

Tableaux de gestion

Excel | Word

Retrouvez le glossaire en fin de document.

Chiffres clés de l'université

Nombre de structures de formations

4 UFR

LSH / SJE / SEE (dont 1 école
d'ingénieurs Sup'EnR) / STAPS

3 Instituts

IAE / IFCT / IUT

Nombre de formations

89 diplômes nationaux

60 diplômes universitaires

Nombre de sites

8 Pyrénées-Orientales

Perpignan (Moulin-à-Vent ; Mailly ; Tecnosud ;
Percier) / Font-Romeu / Tautavel /
Canet-en-Roussillon / Port-Vendres

2 Aude

Narbonne
Carcassonne

1 Lozère

Mende

1 Hérault

Montpellier

Surface totale des bâtiments

80 000m²

Budget (dont MS)

80 M€

dont 64 M€ de masse salariale,
soit 80% du budget

Nombre d'étudiants en 2021/2022

9 416 étudiants

dont 6 838 en diplômes nationaux

**26.8% étudiants de
nationalité étrangère**

(20,2% en diplômes nationaux)

610 alternants

Taux de

**91,5% d'insertion
des étudiants**

des LP et M2 en emploi

Nombre de personnels

976 agents

dont 51,6% d'enseignants et
48,3% de BIATSS



Tables des **matières**

1 EMPLOIS ET EFFECTIFS	8-18
N°1 Emplois et effectifs en personnes physiques	8-16
N°2 La structure des effectifs par âge	17-18
2 CARRIÈRE	20-22
N°1 Les mouvements des personnels	20-21
N°2 La promotion des personnels	22
3 RÉMUNÉRATION ET MASSE SALARIALE	24-27
N°1 Répartition de la masse salariale par type de rémunération	24
N°2 Rémunération	25
N°3 Primes et indemnités	26-27
4 LA VIE DES PERSONNELS	29-34
N°1 Le temps de travail	29-32
N°2 L'environnement social	33
N°3 La formation des personnels	34
GLOSSAIRE	35

Section 1

EMPLOIS ET EFFECTIFS

N°1 Emplois et effectifs en personnes physiques	8-16
Point global sur les effectifs (en personnes physiques)	8-10
Un focus sur les enseignants chercheurs et enseignants	11-13
Un focus sur les administratifs et techniques	14-15
Évolution du poids de l'effectif des titulaires et des non titulaires	16
N°2 La structure des effectifs par âge	17-18
Les enseignants chercheurs (titulaires contractuels)	17
Les BIATSS (titulaires contractuels)	18

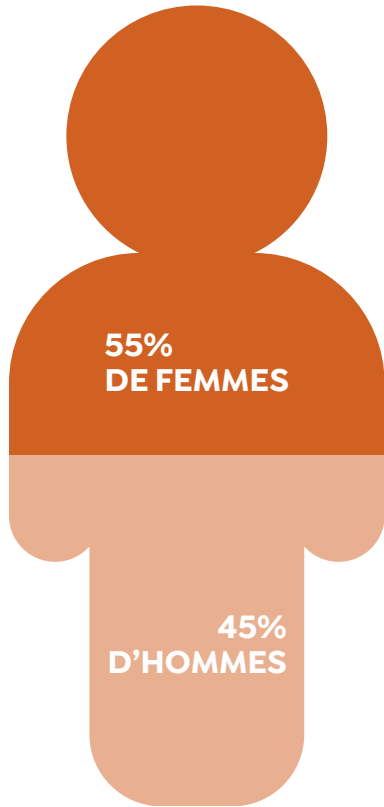
L'UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN COMPTE 976 PERSONNELS ET PLUS DE 1 160 COLLABORATEURS.

20%

de femmes
contractuelles

35%

de femmes
titulaires



55%

**535
FEMMES**



45%

**441
HOMMES**

Les femmes occupent une place prépondérante au sein des effectifs qui sont pour 64% des fonctionnaires.

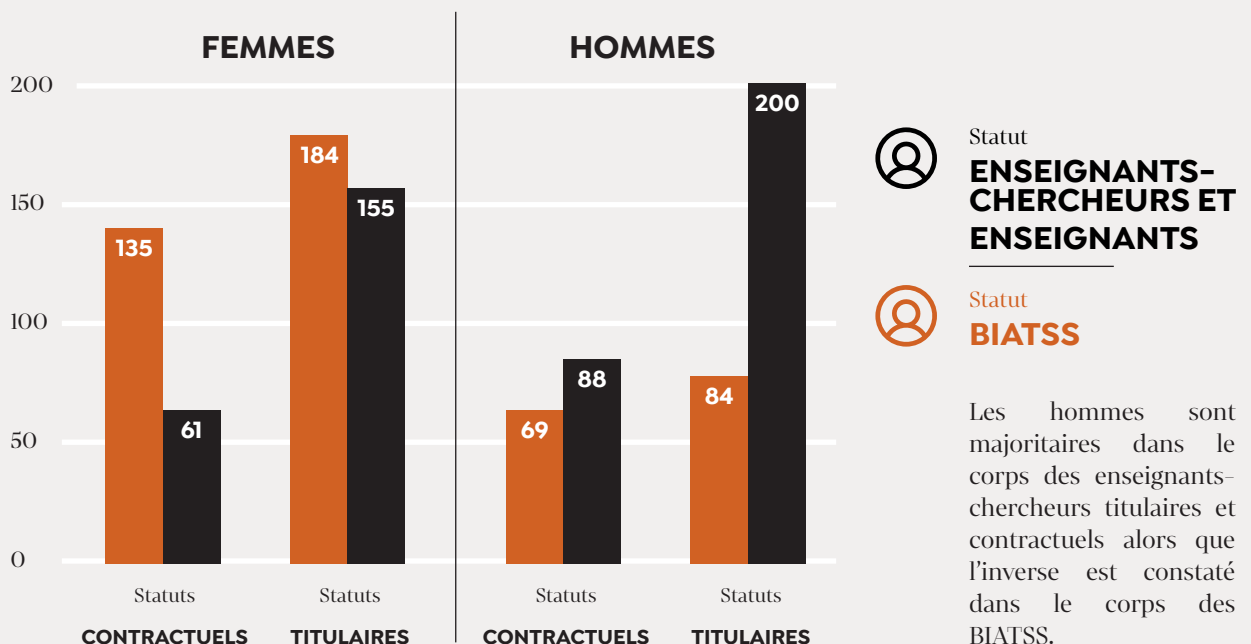
16%

d'hommes
contractuels

29%

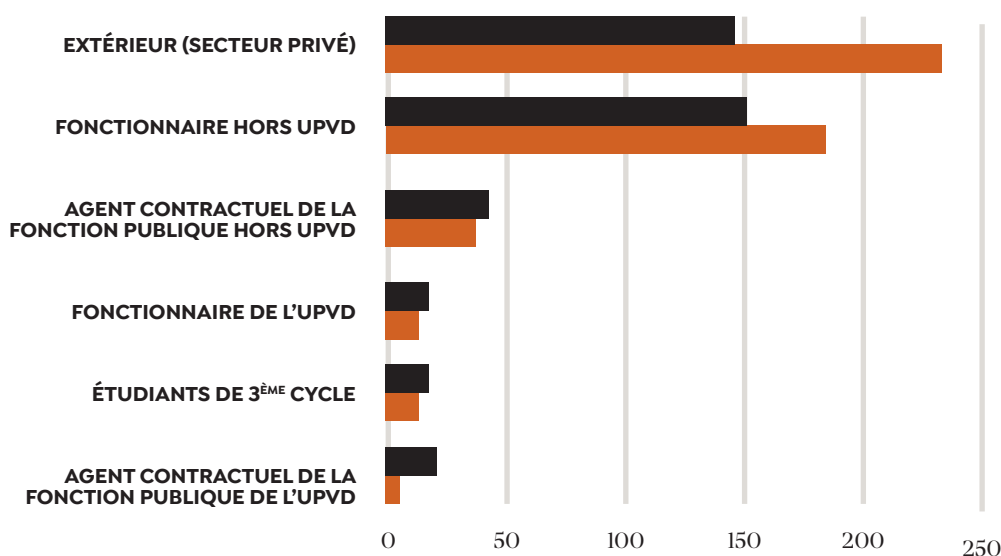
d'hommes
titulaires

PAR STATUT, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE



› LES COLLABORATEURS PONCTUELS

›› NOMBRE DE VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT : ENSEIGNANTS, BIATSS, EXTÉRIEURS ET PAR GENRE



Genre
FEMMES



Genre
HOMMES

Au global, 863 vacataires d'enseignement, dont 481 hommes et 382 femmes.

786 VACATAIRES SONT TOTALEMENT EXTÉRIEURS À L'UPVD ET VIENNENT COMPLÉTER LES RESSOURCES EN ENSEIGNEMENT.

›› NOMBRE D'EMPLOIS ÉTUDIANTS, D'APPRENTIS ET DE SERVICES CIVIQUES

	CONTRATS EMPLOIS ÉTUDIANTS	SERVICES CIVIQUES	APPRENTIS
2020 2021	48	9	5
2021 2022	55	10	0

›› NOMBRE DE VACATAIRES ADMINISTRATIFS PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
2020 2021	99	39	138
2021 2022	158	75	233

Le nombre de vacataires en charge de tâches administratives ponctuelles augmente de 59,22% en 2 ans.

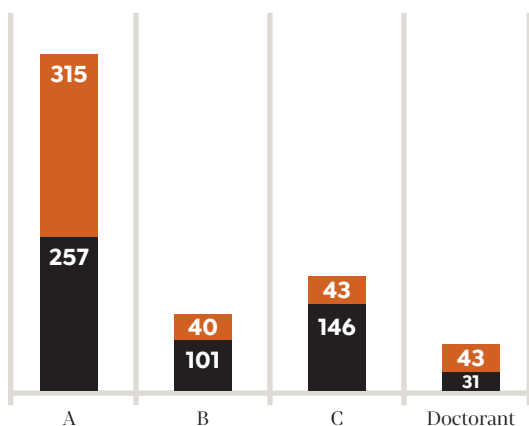
› PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR LIEU

PERPIGNAN	797	100,00%
Contractuels	280	35,13%
Titulaires	517	64,87%
NARBONNE	33	100,00%
Contractuels	6	18,18%
Titulaires	27	81,82%
FONT-ROMEU	26	100,00%
Contractuels	9	34,62%
Titulaires	17	65,38%
CARCASSONNE	16	100,00%
Contractuels	4	25,00%
Titulaires	12	75,00%

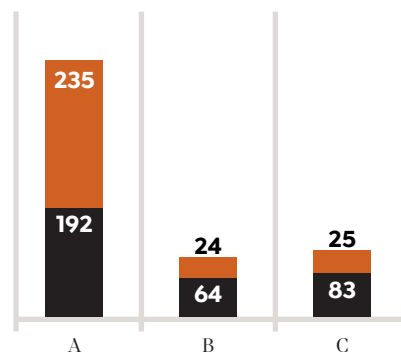
TAUTAVEL	13	100,00%
Contractuels	9	69,23%
Titulaires	4	30,77%
MONTPELLIER	12	100,00%
Contractuels	9	75,00%
Titulaires	3	25,00%
MENDE	7	100,00%
Contractuels	3	42,86%
Titulaires	4	57,14%

Les personnels titulaires sont majoritaires sur le campus principal et ses antennes, à l'exception de celle de Tautavel et Montpellier.

› PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR GENRE

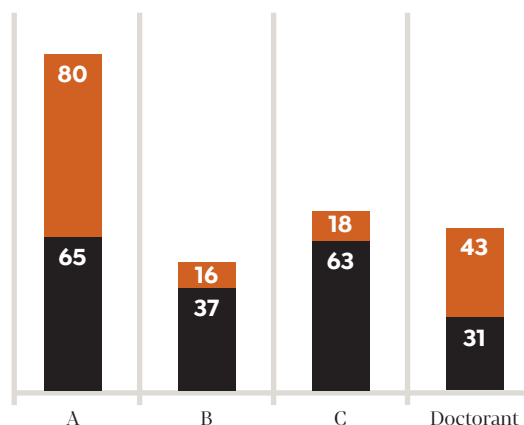


EFFECTIF GLOBAL RÉPARTI PAR CATÉGORIE (A, B ET C) ET GENRE



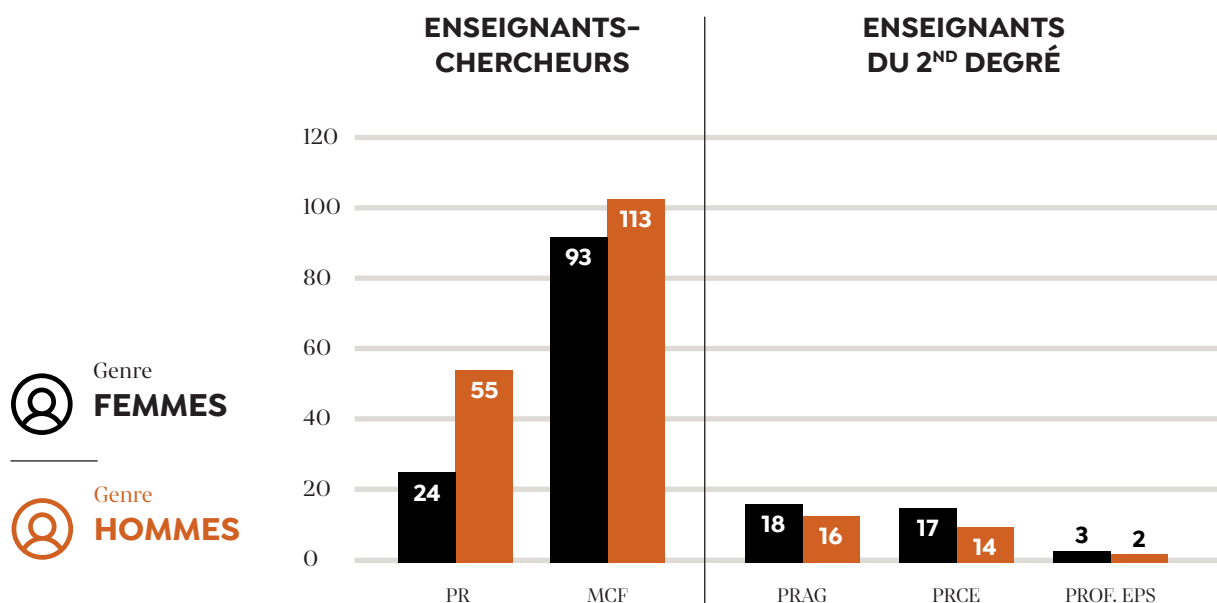
EFFECTIF TITULAIRE RÉPARTI PAR CATÉGORIE (A, B ET C) ET GENRE

Les hommes sont plus nombreux dans le corps de catégorie A alors que les femmes sont prépondérantes dans les autres corps. La représentation femme / homme est à peu près à l'équilibre pour les doctorants salariés de l'UPVD.



EFFECTIF CONTRACTUEL RÉPARTI PAR CATÉGORIE (A, B ET C) ET GENRE

› EFFECTIF TITULAIRE (ENSEIGNANTS, EC) ET PAR GENRE

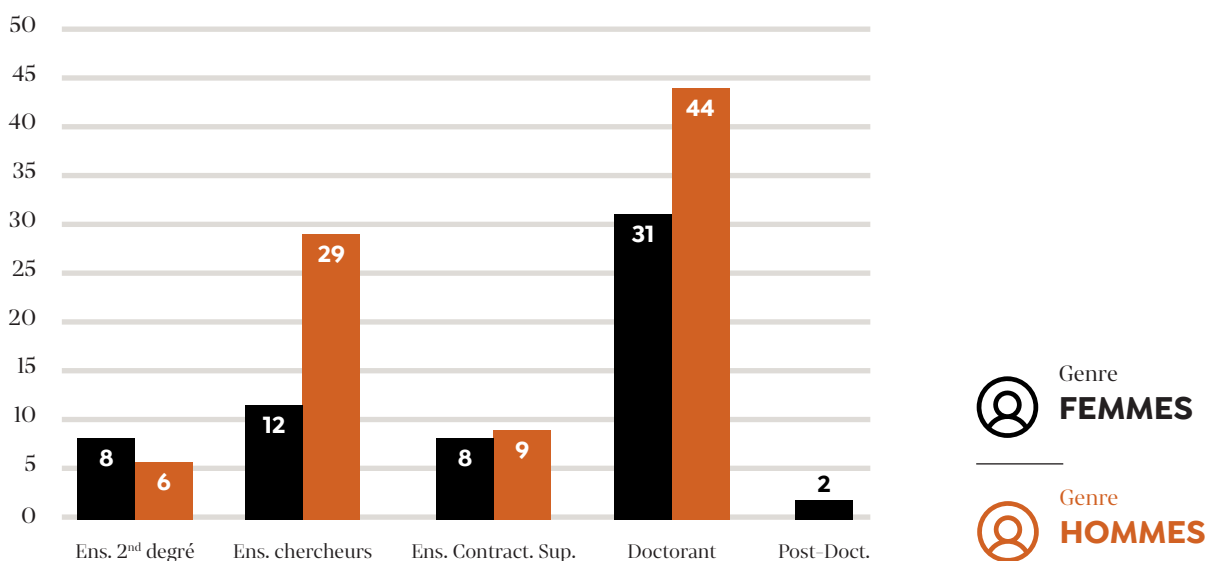


155 FEMMES APPARTIENNENT AU CORPS DES ENSEIGNANTES CHERCHEUSES ET ENSEIGNANTES POUR 200 HOMMES.

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES EST ÉGALE À CELLE DES HOMMES POUR LE CORPS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ.

L'ÉCART APPARAÎT POUR LE CORPS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET TOUT PARTICULIÈREMENT POUR CELUI DES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS.

› EFFECTIF CONTRACTUEL (DOCTORANT, POST DOC, ENSEIGNANT LRU, ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ) ET PAR GENRE



L'écart (13) femme homme commence à apparaître chez les doctorants contractuels et se creuse (17) chez les enseignants chercheurs contractuels.

Cet écart est pratiquement nul pour les enseignants contractuels.

› EFFECTIF TITULAIRE EC VENTILÉ PAR CORPS ET PAR GROUPE CNU

SECTION CNU	LIBELLÉ SECTION CNU	PR	MCF
01	Droit privé et sciences criminelles	6	15
02	Droit public	5	10
03	Histoire du droit et des institutions	2	4
04	Science politique		3
05	Sciences économiques	4	8
06	Sciences de gestion et du management	1	13
07	Sciences du langage	1	2
08	Langues et littératures anciennes	2	1
09	Langue et littérature françaises	2	5
10	Littératures comparées		1
11	Études anglophones	3	10
14	Études romanes	4	6
16	Psychologie et ergonomie		1
19	Sociologie, démographie	3	6
20	Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire		3
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	2	3
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	3	3
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	1	6
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	2	3
25	Mathématiques		1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	7
27	Informatique	3	9
28	Milieux denses et matériaux	2	2
30	Milieux dilués et optique		2
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	4
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	7
33	Chimie des matériaux		2
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes		1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	2	4
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1	5
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil		4
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	6
62	Énergétique, génie des procédés	6	7
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1	5
64	Biochimie et biologie moléculaire	2	4
65	Biologie cellulaire		1
66	Physiologie	2	7
67	Biologie des populations et écologie	6	9
68	Biologie des organismes	1	3
71	Sciences de l'information et de la communication		4
73	Cultures et langues régionales	2	2
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	1	7
	TOTAL	79	206

La plus forte population de MCF se situe dans les CNU : Droit privé et sciences criminelles, Sciences de gestion et du management, Droit public et Études anglophones.

La plus forte population de PR se situe dans les CNU : Droit privé et sciences criminelles, Énergétique, génie des procédés et Biologie des populations et écologie.

› EFFECTIF TITULAIRE 2ND DEGRÉ PAR DISCIPLINE

Discipline	Effectif		
Anglais	10	Histoire-Géo.	3
Biochim. Génie biol.	1	Lang. Cult. Chino.	1
Compt bure	1	Let. Classiq. Gram.	1
Éco. Ge	1	Lettres modernes	2
Économie Gest.	17	Mathématiques	6
Éducat. Phys. Sport	10	Physique - Chimie	1
Espagnol	4	Scien. Vie Terre	1
Génie Chim. Chimie	1	Scien. Phy. Phy. Appli	1
Génie électrique	3	Sii. Ing. Me	2
Génie méca. Mécan.	2	Lang. Cult. Régio.	1
		TOTAL	69

**POUR LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ,
LES DISCIPLINES RELEVÉES CHEZ LES
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS SONT PRÉSENTES
AVEC L'ÉCONOMIE GESTION ET L'ANGLAIS.**

LE CAS ATYPIQUE EST L'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE FORTEMENT MAJORITAIRE.

› EFFECTIF TITULAIRE PAR CATÉGORIE (A, B ET C), TOUTES FILIÈRES CONFONDUES (AENES, ITRF ET BIB) PAR GENRE

	2021	2022	ÉVOLUTION
TITULAIRES	273	268	-1,8%
CATÉGORIE A	71	72	1,4%
Femmes	34	37	8,8%
Hommes	37	35	-5,4%
CATÉGORIE B	83	88	6,0%
Femmes	60	64	6,7%
Hommes	23	24	4,3%
CATÉGORIE C	119	108	-9,2%
Femmes	91	83	-8,8%
Hommes	28	25	-10,7%

L'évolution des missions au sein de l'UPVD ainsi que le renforcement du pilotage est retracée par une évolution sensible du nombre d'agents titulaires de catégorie A, un apport massif de +6% d'agents de catégorie B parallèlement à un retrait significatif d'agents de catégorie C. Les femmes ont bénéficié pour 8,8% de l'arrivée de nouveaux cadres A alors que les hommes progressent pour 4,3% dans le corps des agents de catégorie B.

› EFFECTIF CONTRACTUEL PAR CATÉGORIE (A, B ET C), TOUTES FILIÈRES CONFONDUES (AENES, ITRF ET BIB) PAR GENRE

	2021	2022	ÉVOLUTION
CONTRACTUELS	187	204	9,1%
CATÉGORIE A	72	70	-2,8%
Femmes	43	35	-18,6%
Hommes	29	35	20,7%
CATÉGORIE B	42	53	26,2%
Femmes	28	37	32,1%
Hommes	14	16	14,3%
CATÉGORIE C	73	81	11%
Femmes	60	63	5,0%
Hommes	13	18	38,5%

Là aussi, les effectifs contractuels augmentent pour 26,2% pour les niveaux d'emploi de catégorie B et très nettement au bénéfice des femmes. Les hommes sont très présents dans les recrutements d'agents de niveau d'emploi de catégorie C, sûrement grâce à l'arrivée d'agents techniques à la DST ces dernières années. Les recrutements d'agents contractuels de niveau d'emploi de catégorie A sont en recul au détriment des femmes tandis que le recrutement des hommes progresse.

› EFFECTIF TITULAIRE PAR FILIÈRE (AENES, ITRF ET BIB) ET PAR GENRE

	2021	2022	ÉVOLUTION
TITULAIRES	273	268	-1,8%
AENES	63	59	-6,3%
Femmes	55	51	-7,3%
Hommes	8	8	0,0%
ITRF	179	179	0,0%
Femmes	113	116	2,7%
Hommes	66	63	-4,5%
BIBLIOTHÈQUE - MUSÉE	30	30	0,0%
Femmes	17	17	0,0%
Hommes	13	13	0,0%
MÉDICAUX SOCIAUX	1	0	-100,0%
Hommes	1	0	-100,0%

La filière prépondérante au sein de l'UPVD est l'ITRF. La filière de l'AENES est en retrait de 6,3%. Les filières de l'AENES et des ITRF sont majoritairement constituées de femmes tandis que la filière des bibliothèques frôle l'égalité.

› **EFFECTIF CONTRACTUEL PAR FILIÈRE (AENES, ITRF ET BIB) ET PAR GENRE**

	2021	2022	ÉVOLUTION
CONTRACTUELS	187	204	9,1%
ITRF	184	199	8,2%
Femmes	128	133	3,9%
Hommes	56	66	17,9%
BIBLIOTHÈQUE - MUSÉE	1	1	0,0%
Femmes	1	1	0,0%
MÉDICAUX SOCIAUX	2	4	100,0%
Femmes	2	1	-50,0%
Hommes	0	3	-

LES RECRUTEMENTS DE CONTRACTUELS NON ENSEIGNANTS SONT MAJORITAIREMENT FÉMININS.

› **EFFECTIF TITULAIRE FILIÈRE ITRF PAR BAP ET PAR CATÉGORIE**

BAP	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
A	7	4		11
B	4	2		6
C	4	4		8
D	2			2
E	11	6		17
F	3	3	1	7
G	6	5	33	44
J	14	27	35	76

Les BAP les plus représentées sont : la BAP J, la BAP G puis la BAP E.

› MOYENNE ANNUELLE DES ETPT (SOURCE : OREMS)

PLAFOND D'EMPLOI	STATUT	TYPE DE POPULATION	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PLAFOND ÉTAT	Titulaires	BIATSS	275,3	269,3	265,6	268,0	261,2	255,4
	Titulaires	Enseignant	349,4	342,3	346,0	345,7	344,0	349,6
	TITULAIRES		624,7	611,6	611,5	613,7	605,2	605,0
	Non titulaires	BIATSS	27,8	38,6	42,3	43,1	48,5	54,8
	Non titulaires	Enseignant	77,6	78,2	73,1	74,6	78,9	84,1
	NON TITULAIRES		105,4	116,9	115,4	117,7	127,4	138,9
PLAFOND ÉTAT			730,1	728,5	726,9	731,4	732,6	744,0
PLAFOND PROPRE	Non titulaires	BIATSS	96,7	85,1	84,4	88,3	93,5	101,8
	Non titulaires	Enseignant	25,1	39,8	53,9	58,0	54,3	62,4
	NON TITULAIRES		121,7	124,9	138,3	146,3	147,8	164,3
PLAFOND PROPRE			121,7	124,9	138,3	146,3	147,8	164,3
TOTAL			851,8	853,4	865,2	877,7	880,4	908,2

L'évolution du plafond d'emplois État indique depuis 2020 une augmentation d'emplois de titulaires occupés au profit de personnels contractuels. Les recrutements sur ressources propres ont augmenté de 42,6 ETPT depuis 2017.

» POUR LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ

STATUT	2017	2018	2019	2020	2021	2022	ÉVOLUTION
Titulaires	349,4	342,3	346,0	345,7	344,0	349,6	0,1%
Non titulaires	102,7	118,0	127,0	132,6	133,2	146,5	-42,7%
TOTAL	452,1	460,3	472,9	478,3	477,2	496,1	9,7%

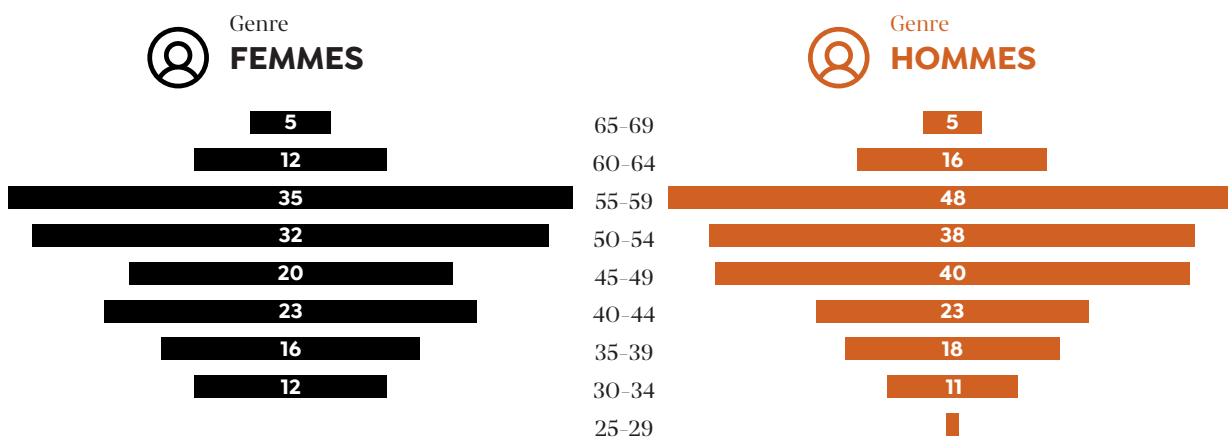
Alors que le nombre d'emplois d'enseignants chercheurs et enseignants demeure stable, le recrutement de ces niveaux d'emplois augmente par la voie du dispositif LRU et l'apport de ressources propres (conventions, apprentissage...)

» POUR LES BIATSS

STATUT	2017	2018	2019	2020	2021	2022	ÉVOLUTION
Titulaires	275,3	269,3	265,6	268,0	261,2	255,4	-7,2%
Non titulaires	124,4	123,7	126,7	131,4	141,9	156,7	25,9%
TOTAL	399,7	393,0	392,3	399,3	403,2	412,1	9,7%

> TITULAIRES

>> PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



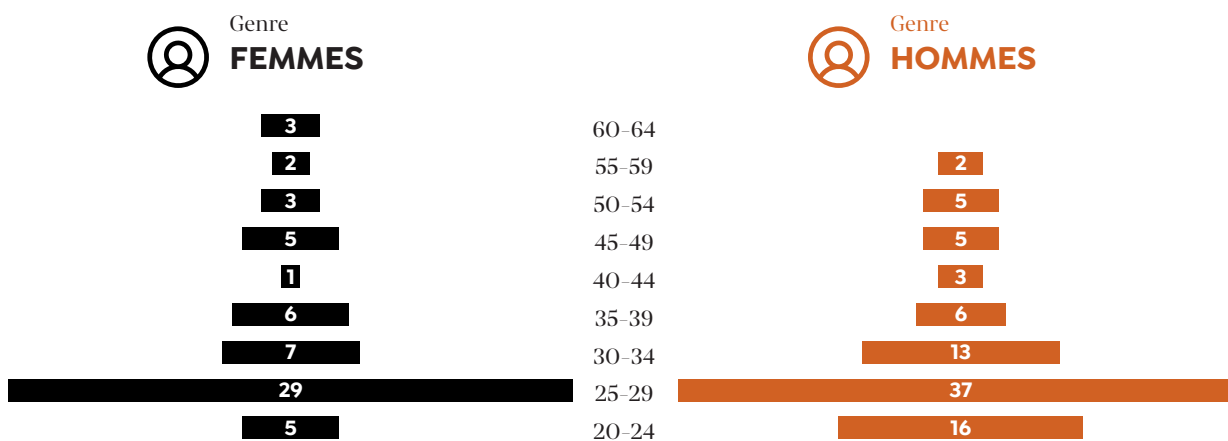
ÂGE MOYEN : 49,4 ANS
ÂGE MÉDIAN : 51 ANS

POUR MÉMOIRE, EN 2020

**ÂGE MOYEN DES PERSONNELS
ENSEIGNANTS TITULAIRES : 48,5 ANS**

> CONTRACTUELS

>> PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



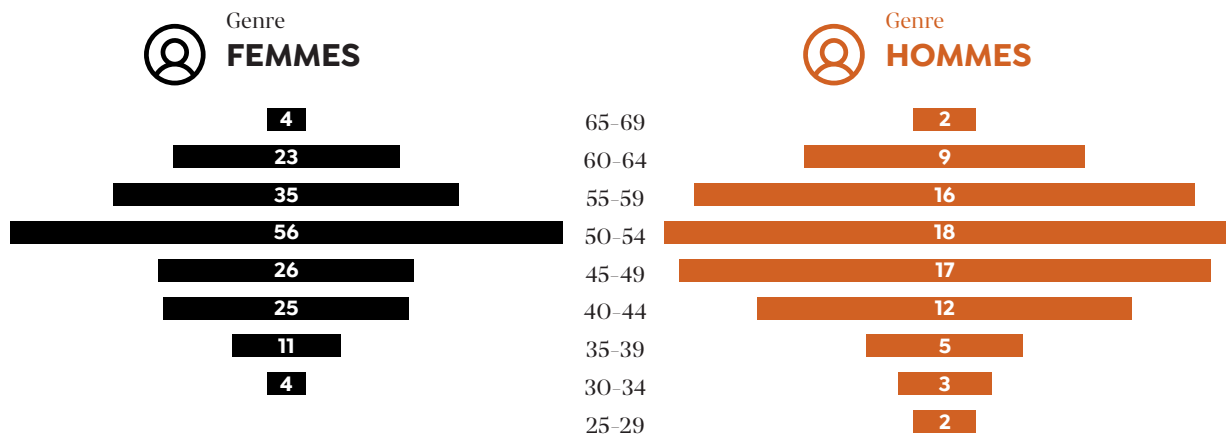
ÂGE MOYEN : 32,5 ANS
ÂGE MÉDIAN : 28 ANS

POUR MÉMOIRE, EN 2020

**ÂGE MOYEN DES PERSONNELS
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS : 31,9 ANS**

> TITULAIRES

>> PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



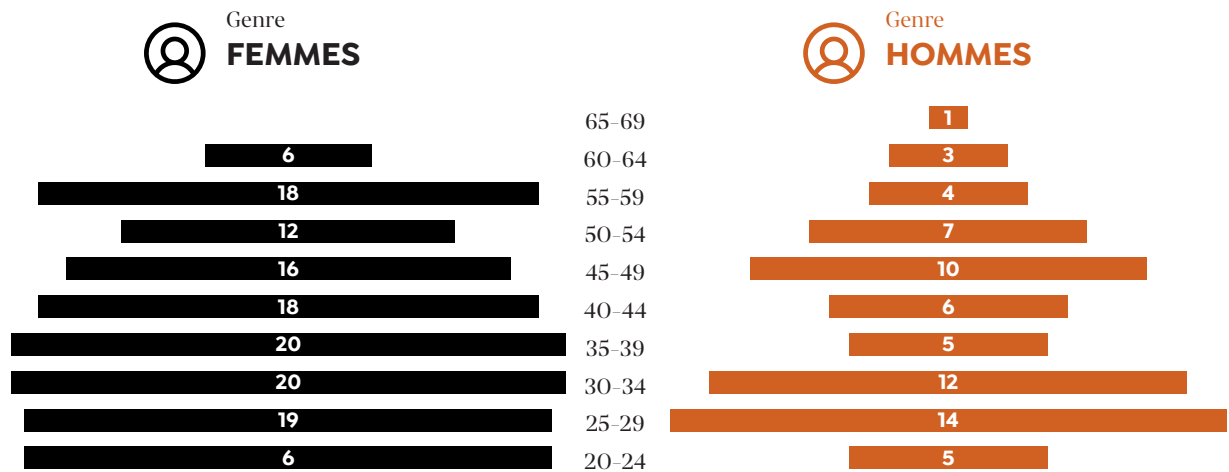
ÂGE MOYEN : 49,9 ANS
ÂGE MÉDIAN : 52 ANS

POUR MÉMOIRE, EN 2020

ÂGE MOYEN DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES : 49,1 ANS

> CONTRACTUELS

>> PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



ÂGE MOYEN : 40,8 ANS
ÂGE MÉDIAN : 40 ANS

POUR MÉMOIRE, EN 2020

ÂGE MOYEN DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS : 39,2 ANS

Section 2

CARRIÈRE

N°1 Les mouvements des personnels

20-21

Arrivée des personnels titulaires	20
Départ des personnels titulaires	20
Arrivée des personnels contractuels	21
Départ des personnels contractuels	21

N°2 La promotion des personnels

22

Promotion de grades	22
Promotion de corps	22

› PAR CORPS (PR, MCF, IGR, IGE...), PAR MODALITÉ (CONCOURS, MUTATION, DÉTACHEMENT...) ET PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AG EPCSP	1		1
Détachement dans un emploi fonctionnel	1		1
ASIRF	1		1
Droit commun	1		1
ATRF	1		1
Mode d'accès non renseigné	1		1
MCF	8	5	13
Commission de sélection	8	5	13
PR	2	1	3
Agrégation nationale du supérieur		1	1
Commission de sélection	2		2

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
PRAG	2	1	3
Concours sur emploi	2	1	3
PRCE	1		1
Concours sur emploi	1		1
PROF. EPS		1	1
Concours sur emploi		1	1
TECH RF (NES)	2		2
Concours interne	2		2
TOTAL GÉNÉRAL	18	8	26

› PAR CORPS (PR, MCF, IGR, IGE...), PAR MODALITÉ (RETRAITE, MUTATION, CONCOURS...) ET PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADJENES	2		2
Mutation dans un établissement relevant du MEN	1		1
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge	1		1
AG EPCSP	1		1
Mutation dans un établissement relevant du MEN	1		1
ATRF	2	2	4
Admission à la retraite d'office		2	2
Admission à la retraite sur demande	1		1
Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	1		1
IGR RF		1	1
Admission à la retraite d'office		1	1
INF ENES		1	1
Mutation dans un établissement relevant du MEN		1	1
MCF	3	1	4
Admission à la retraite sur demande	1		1
Mutation dans un établissement relevant du MESR	1		1
Retraite d'office pour limite d'âge		1	1
Retraite sur demande parent de 3 enfants ou enfant handicapé	1		1
PR	2	7	9
Admission à la retraite sur demande		6	6
Mutation dans un établissement relevant du MESR	1		1
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	1		1
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge		1	1
PRAG	1	1	2
Admission à la retraite sur demande		1	1
Mutation dans un établissement relevant du MEN	1		1
TECH RF (NES)	1	1	2
Fin de fonction dans l'académie, département ou administration centrale		1	1
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	1		1
TOTAL GÉNÉRAL	12	14	26

Pour les personnels titulaires, la balance entre les départs et les arrivées est nulle.

› PAR ÉQUIVALENCE DE CORPS OU STATUT (ATER, CONTRATS DOCTORAUX, MCF LRU, IGR...) PAR MODALITÉ (CONTRAT SUR EMPLOI OU SUPPLÉANCE) ET PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	38	28	66
ANT emploi vacant	4	4	8
ANT occasionnel	2	4	6
ANT Remplacement	9	3	12
CDD BIATSS L332-2, 1°		1	1
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. A	8	7	15
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. B	6	1	7
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. C	3	2	5
CDD Chercheur Cat. A	3	4	7
Contr. tps incomplet	2		2
Contractuels CNRS		1	1
Contrat de projet	1	1	2

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
E-EC	13	31	44
ATER Temps Plein		1	1
ATER-Doctorat ou HDR	2	5	7
ATER-Étranger		1	1
ATER-Étudiant	2	5	7
CPJ PU		1	1
Doctorant Contractuel	6	14	20
E-C LRU		3	3
Lecteur à titre personnel	2	1	3
Professeur 2 ND degré	1		1
TOTAL GÉNÉRAL	51	59	110

› PAR ÉQUIVALENCE DE CORPS OU STATUT (ATER, CONTRATS DOCTORAUX, MCF LRU, IGR...) ET PAR GENRE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ATER	6	6	12
CDD	15	13	28
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. A	7	3	10
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. B		1	1
CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. C	1	1	2
CDI	1		1
Contractuels CNRS	1		1
Doctorant	5	7	12
Enseignant-chercheur LRU		4	4
Lecteur	3	2	5
MCF associés Mi-Temps		1	1
PR invités Temps Plein		1	1
Professeur 2 ND degré	3	4	7
TOTAL GÉNÉRAL	41	42	83

Pour les personnels contractuels, la balance entre les départs et les arrivées est positive de 27 emplois nouveaux. Les flux sont positionnés sur les personnels contractuels BIATSS recrutés pour les suppléances et les personnels contractuels enseignants chercheurs tels que les doctorants et les ATER.

POUR UN TOTAL DE 353 PERSONNELS CONTRACTUELS, LE TAUX DE ROTATION EST DE 27%.

› PAR POPULATION ET PAR CORPS (PRCE1, PRCE2...)

›› BIATSS

GRADE ARRIVÉE	PROMUS
IGE HC	1
TECH CE	1
TECH CS	3
ATRF P1 C	1
ATRF P2 C	7
TOTAL ITRF	13
SAENES CS	1
ADJAENES P1 C	3
TOTAL ASS	4
Bibliothécaire HC	1
MAG P1 C	1
TOTAL BIB	2
TOTAL	19

Le nombre de promotion est stable par rapport aux données sociales de 2020 : 17 promus BIATSS

›› ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ

GRADE ARRIVÉE	PROMUS
Accès hors classe PRAG CN	1
Accès classe exce PRAG HC	1
TOTAL	2

3 promus Ens (2020)

›› ENSEIGNANT-CHERCHEUR

GRADE ARRIVÉE	AVANCEMENT DE DROIT COMUN	AVANCEMENT SPÉCIFIQUE	AVANCEMENT AU CHOIX	TOTAL
MCF EX			1	1
MCF HC	10		2	12
PR IC	3		2	5
PR CE1	1	1	1	3
PR CE2		1		1
TOTAL	14	2	6	22

20 promus E-C (2020)

› PAR POPULATION ET PAR CORPS (PRCE1, PRCE2...)

›› BIATSS

CORPS ARRIVÉE	PROMUS
IGE	2
TECH CN	1
SAENES CN	1
TOTAL	4

3 promus BIATSS (2020)

›› ENSEIGNANT-CHERCHEUR

CORPS ARRIVÉE	COMMISSION DE SÉLECTION	AVANCEMENT CHOIX
PR 2C	3	2
TOTAL	5	

›› ENSEIGNANT 2ND DEGRÉ

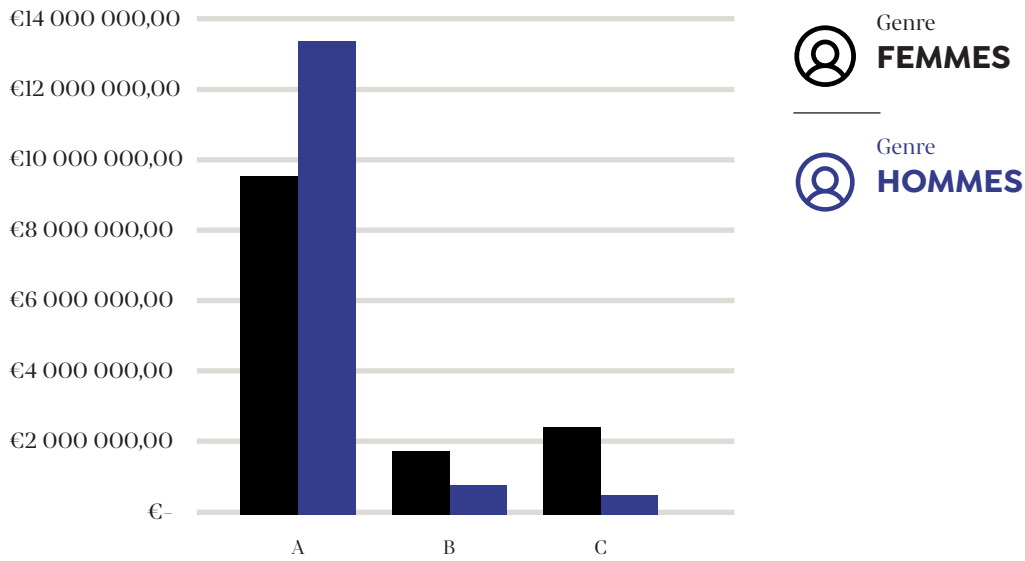
CORPS ARRIVÉE	PROMUS
	0

Section 3

RÉMUNÉRATION ET MASSE SALARIALE

N°1 Répartition de la masse salariale par type de rémunération	24
N°2 Rémunération	25
N°3 Primes et indemnités	26-27

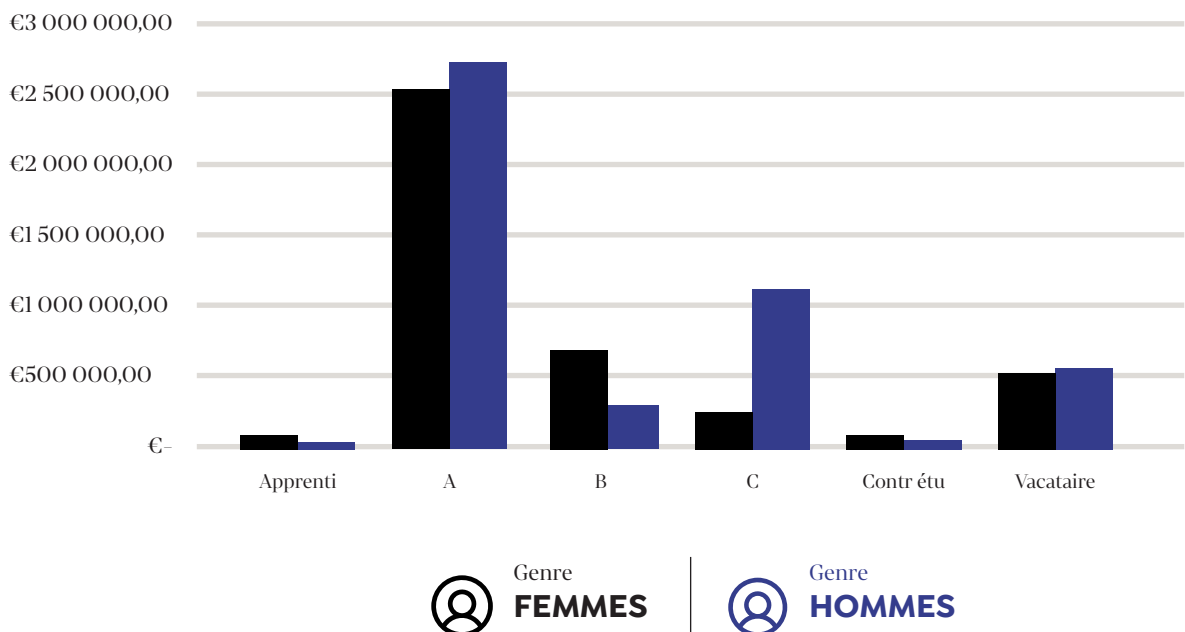
› RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES



LES ÉCARTS DANS LES TOTAUX DES RÉMUNÉRATIONS
S'EXPLIQUENT PAR

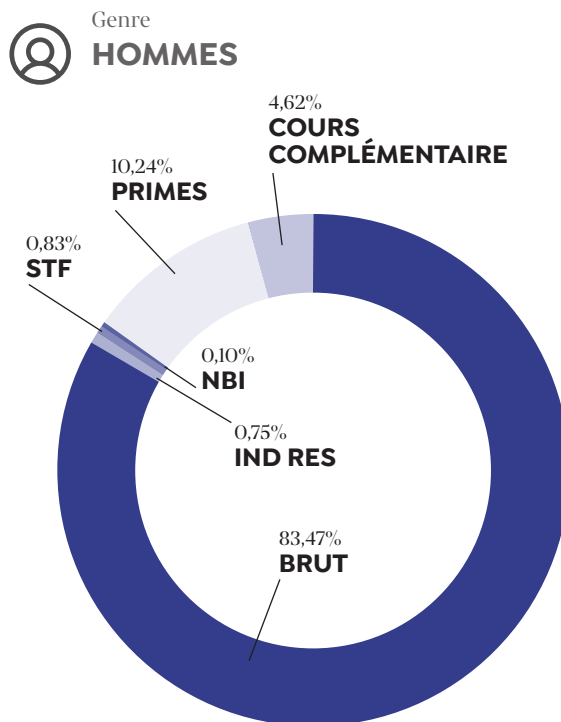
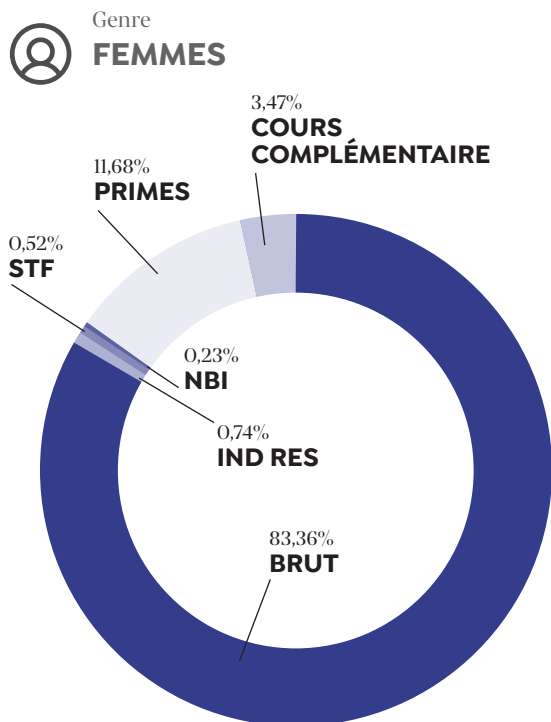
**LA PRÉSENCE MINORITAIRE
D'HOMMES DANS LES CATÉGORIE C
(25H POUR 83F) ET B (24H POUR 64F).**

› RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS



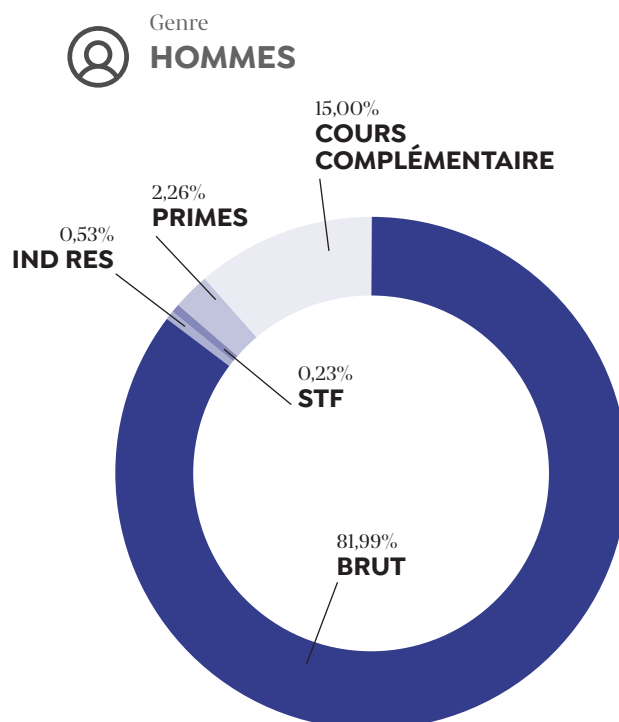
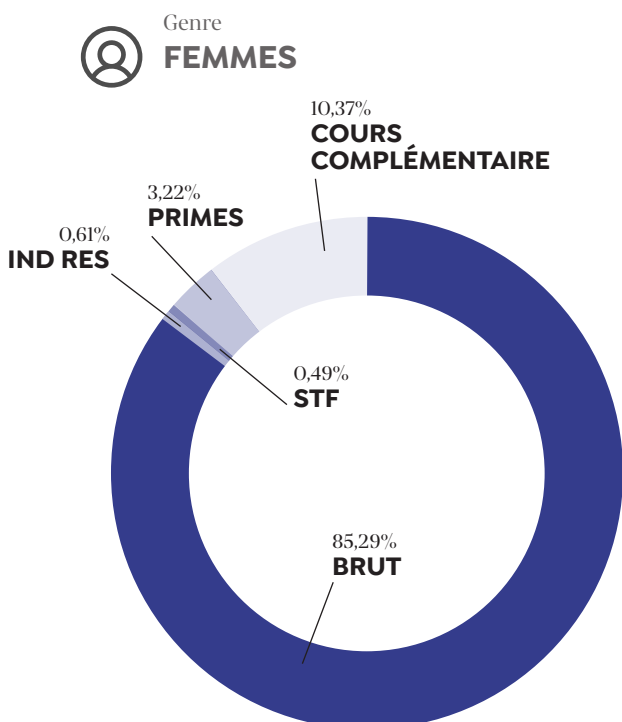
› TITULAIRES

La principale source de différence concernant la rémunération se situe sur la part plus importante de cours complémentaire réalisé par les hommes (activité accessoire effectuée en dehors de son temps de travail statutaire).



› CONTRACTUELS

La rémunération demeure majoritairement (+ de 80%) constituée de la part fixe liée au traitement brut. Pour cette population contractuelle, le constat est identique : les hommes améliorent leur rémunération en réalisant plus de cours complémentaire que les femmes.



› ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Garantie pouvoir d'achat	19 523,57	62 427,41	81 950,98
Indemnité de commission	10 417,00	17 940,00	28 357,00
Indemnité de fonctions	260 782,29	386 192,29	646 974,58
Primes d'administration		32 958,23	32 958,23
Prime rech.enseign.sup	193 202,93	250 155,39	443 358,32
Prime resp.pédagogiques	128 578,05	144 976,41	273 554,46
TOTAL GÉNÉRAL	612 503,84	894 649,73	1 507 153,6

› BIATSS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Garantie pouvoir d'achat	2 799,17	3 832,21	6 631,38
I.F.S.E.	793 190,50	470 075,96	1 263 266,5
Ind différentielle SMIC	0,22	0,00	0,22
Prime art.L.954-2 c.educ.	19 460,64	1 270,00	20 730,64
TOTAL GÉNÉRAL	815 450,53	475 178,17	1 290 628,7

› ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS CONTRACTUELS

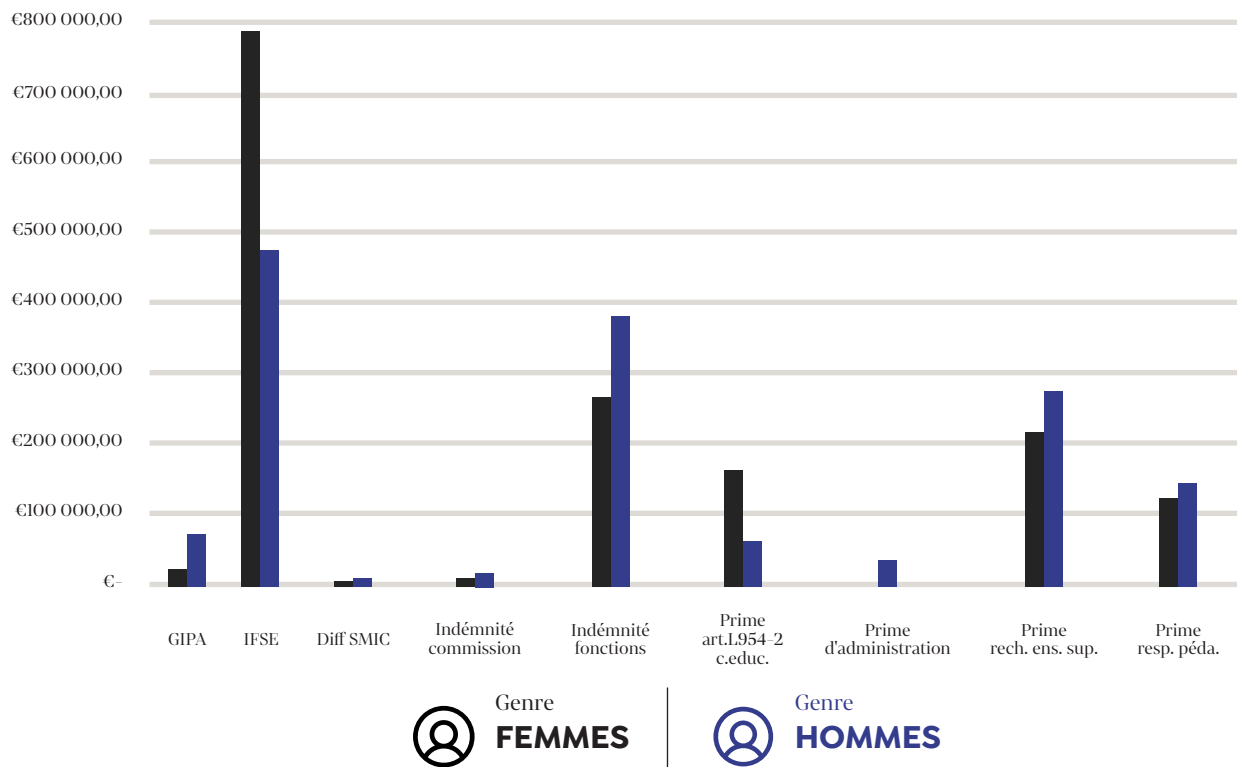
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Garantie pouvoir d'achat	444,55	683,18	1 127,73
Ind différentielle SMIC	8 111,84	10 680,55	18 792,39
Prime rech.enseign.sup	12 820,20	23 076,36	35 896,56
TOTAL GÉNÉRAL	21 376,59	34 440,09	55 816,7

› BIATSS CONTRACTUELS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Garantie pouvoir d'achat	8 309,45	1 446,72	9 756,17
Ind différentielle SMIC	8 026,31	10 680,55	18 706,86
Prime art.L.954-2 c.educ.	121 912,24	62 878,01	184 790,25
Prime rech.enseign.sup	12 820,20	23 076,36	35 896,56
TOTAL GÉNÉRAL	151 068,20	98 081,64	249 149,8

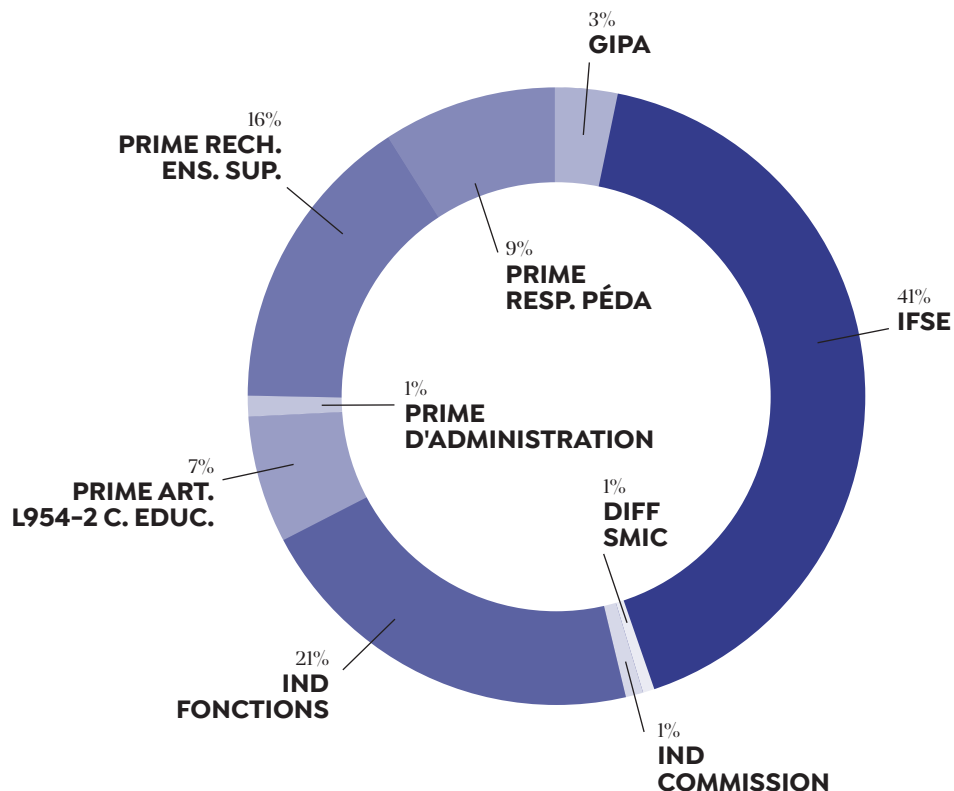
La totalité des régimes indemnitaires pour l'université représente 3 102 748€8 soit 4.63 % du budget consacré à la masse salariale.

› RÉPARTITION PAR GENRE ET TYPE DE PRIME | INDEMNITÉ



Pour la population des enseignants chercheurs et enseignants, les hommes sont bénéficiaires des primes liées à une activité en plus de l'enseignement. Tandis que pour la population BIATSS, la prime liée aux fonctions récurrentes est au bénéfice des femmes, plus présentes dans ce groupe d'agents.

› RATIO DES PRIMES | INDEMNITÉS



Hormis la GIPA et l'indemnité différentielle avec le SMIC, la totalité des primes versées à la population enseignante est de 55%, alors que l'IFSE de la population BIATSS représente 41%, des primes totales versées.

Section 4

LA VIE DES PERSONNELS

N°1 Le temps de travail	29-32
N°2 L'environnement social	33
N°3 La formation des personnels	34

› LE TEMPS DE TRAVAIL

›› LE TEMPS PARTIEL OU INCOMPLET REPRÉSENTE 10,66% DE L'EFFECTIF GLOBAL AU 31 DÉCEMBRE 2022

	Temps COMPLET	Temps INCOMPLET	Temps PARTIEL	Temps Partiel THÉRAPEUTIQUE	TOTAL
BIATSS	404	29	38	1	472
E-EC	467	28	9		504
TOTAL GÉNÉRAL	871	57	47	1	976

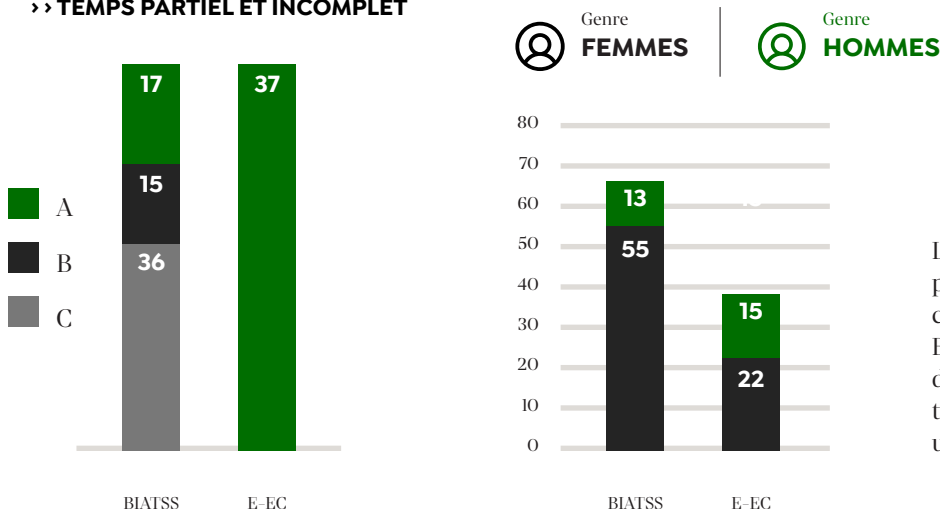
Le temps plein demeure le cas majoritaire alors que le temps partiel représente 5,4% des agents. Les temps incomplets sont dus aux besoins en termes d'emplois par les structures recruteuses

›› TEMPS PARTIEL, QUOTITÉ CHOISIE ET RAISON DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Quotité temps partiel	Au titre du HANDICAP	(handicapé) DONNER DES SOINS	(-3 ans) ÉLEVER UN ENFANT	Sur AUTORISATION	Temps Partiel THÉRAPEUTIQUE	TOTAL
BIATSS	4		5	29	1	39
0,5				1	1	2
0,7	1			2		3
0,8	3		5	19		27
0,9				7		7
E-EC		1	1	7		9
0,5				1		1
0,7		1				1
0,75				1		1
0,8			1	3		4
0,9				2		2
TOTAL GÉNÉRAL	4	1	6	36	1	48

Le temps partiel majoritaire est celui sur autorisation acceptée par les structures.

›› TEMPS PARTIEL ET INCOMPLET



Le temps partiel est présent principalement au sein des catégories C et B pour les BIATSS et demeure une diminution de la quotité travaillée, principalement utilisée, par les femmes.

› LE TÉLÉTRAVAIL

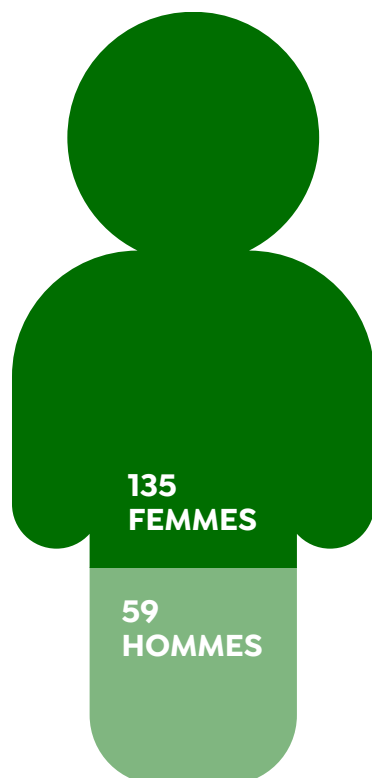
HOMMES			
CAT	TÉLÉTRAVAIL	AGENTS UPVD	RATIO
A	37	358	10%
B	15	40	38%
C	7	43	16%
TOTAL	59	441	13%

20% des agents UPVD ont bénéficié du télétravail, uniquement proposé à la population non enseignante, en 2022. Le télétravail est pratiquement d'un agent sur 2 pour la catégorie B.

FEMMES			
CAT	TÉLÉTRAVAIL	AGENTS UPVD	RATIO
A	20	288	7%
B	54	101	53%
C	61	146	42%
TOTAL	135	535	25%

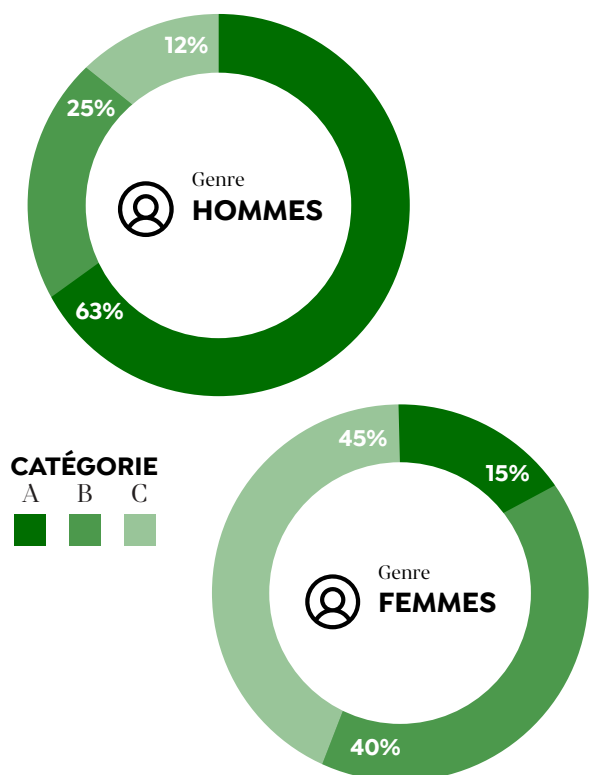
TOTAL			
CAT	TÉLÉTRAVAIL	AGENTS UPVD	RATIO
A	57	646	9%
B	69	141	49%
C	68	189	36%
TOTAL	194	976	20%

› RÉPARTITION TÉLÉTRAVAIL PAR GENRE



69,6% DES AGENTS QUI ACCÈDENT AU TÉLÉTRAVAIL SONT DES FEMMES.

› RÉPARTITION TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE



85% des femmes télétravailleuses sont issues des catégories C et B, tandis que 37% des hommes télétravailleurs sont issus des catégories C et B. Nous pourrions émettre l'hypothèse que les femmes catégorie A ne s'autorisent pas à solliciter du télétravail alors que 63% des hommes cadre A y accèdent.

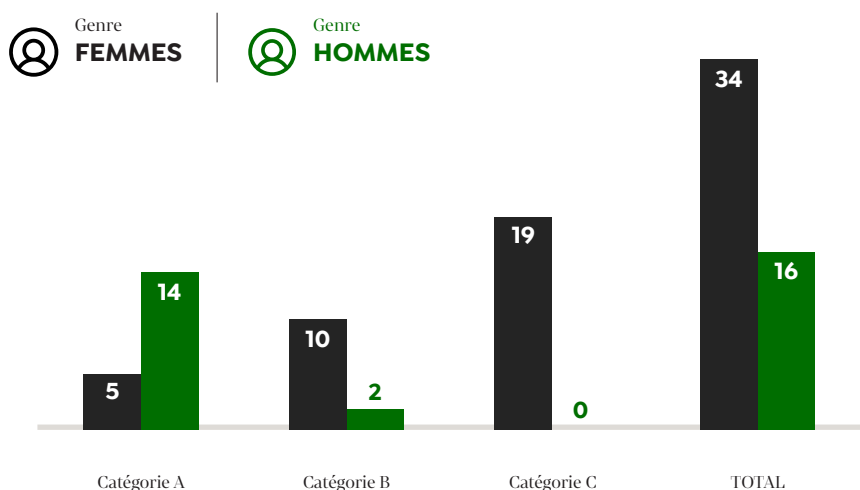
› LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

SUR 156 COMPTES ÉPARGNE-TEMPS OUVERTS À L'UPVD, LES 2 758 JOURS STOCKÉS AU 31/12/2022 REPRÉSENTENT UNE PROVISION DE 489 911€.

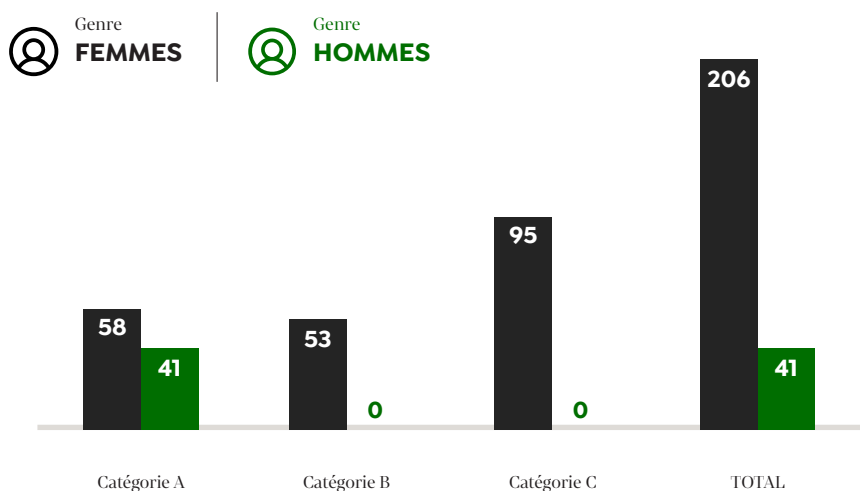
COURANT 2022, 50 AGENTS UPVD ONT ÉPARGNÉ 247 JOURS, ÉQUIVALENT DE 25 260€.

POUR MÉMOIRE, EN 2020, LES CET ONT ÉTÉ ABONDÉS DE 977 JOURS SUPPLÉMENTAIRES ET PRINCIPALEMENT PAR DES AGENTS DE CATÉGORIE A.

›› PAR CATÉGORIE ET GENRE DES AGENTS AYANT ÉPARGNÉ DES JOURS DE CONGÉ



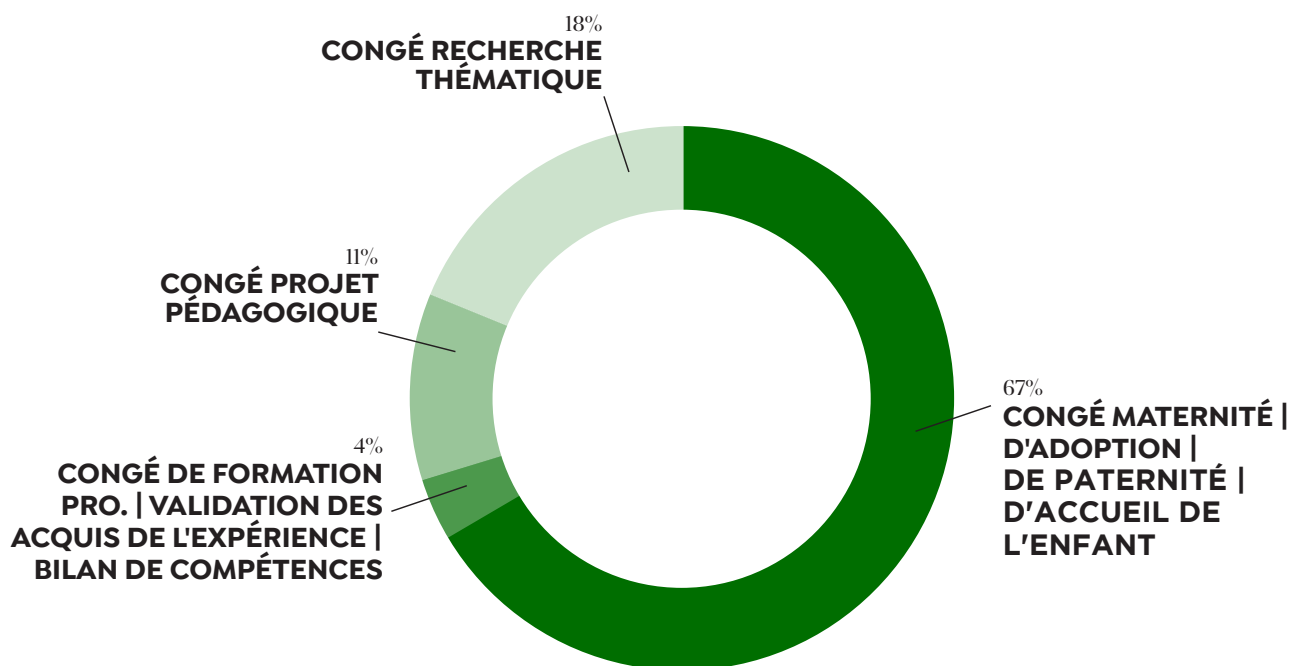
›› NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS PAR CATÉGORIE ET GENRE



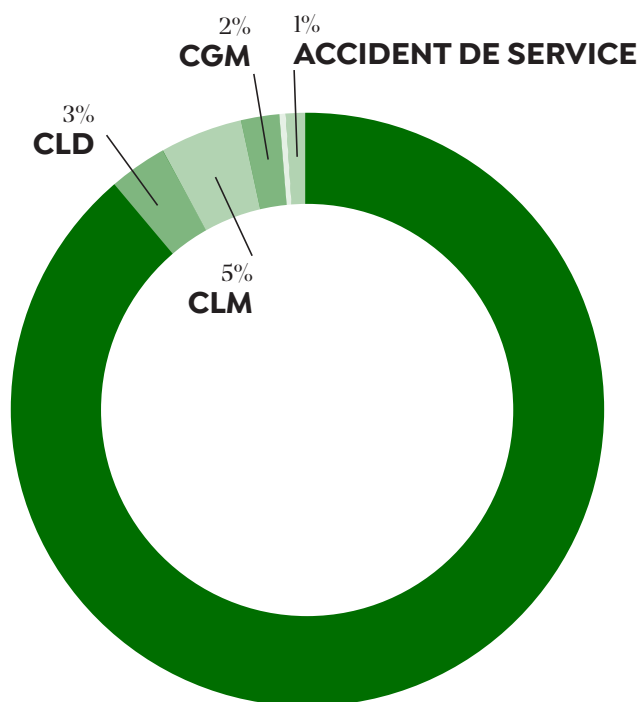
Pour le corps des catégorie A, 5 agentes épargnent 58 jours de congés alors que 14 agents épargnent 41 jours. Ce sont les femmes qui n'utilisent pas leurs droits à congés au cours de l'année et épargnent 206 jours. L'axe politique favorisant la prise de congés auprès, entre autres, des catégories A, montre ses effets.

› CONGÉS

›› CONGÉS HORS RAISON DE SANTÉ



›› CONGÉS POUR DES RAISON DE SANTÉ



LES CONGÉS LIÉS À DES PATHOLOGIES SONT DE 10%.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL | SERVICE REPRÉSENTENT À PEINE 1%.

89% DES CONGÉS POUR RAISONS DE SANTÉ SONT DES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE.

LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE SONT DE 5 942 JOURS POUR 254 AGENTS DONT 190 FEMMES QUI APPARTIENNENT POUR 72% AUX CORPS DE CATÉGORIE C ET B.

POUR MÉMOIRE, EN 2020, LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE REPRÉSENTAIENT 3 599 JOURS POUR 118 AGENTS QUI SONT À 74% DES FEMMES.

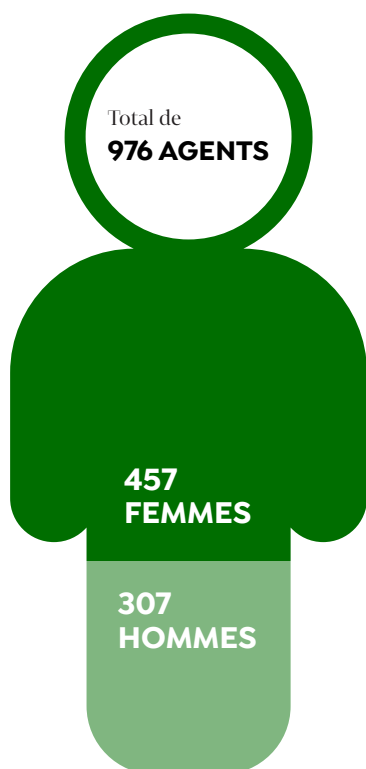
› LA PRÉVENTION DES RISQUES

UN PLAN DE FORMATION AMBITIEUX A ÉTÉ DÉPLOYÉ AU SEIN DE L'UPVD, DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

TOUS LES ACTEURS ONT ÉTÉ FORMÉS ET EN PARTICULIER LES 60 ASSISTANTS DE PRÉVENTION, DONT PLUS DE LA MOITIÉ A SUIVI UNE FORMATION CONTINUE AU COURS DE 2022.

LE TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE, Y COMPRIS CONCERNANT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EST DE 56%

›› NOMBRE D'AGENTS FORMÉS À LA SST AU COURS DE L'ANNÉE 2022



Constat

5 AMÉNAGEMENTS DE POSTES

mise en œuvre par l'administration

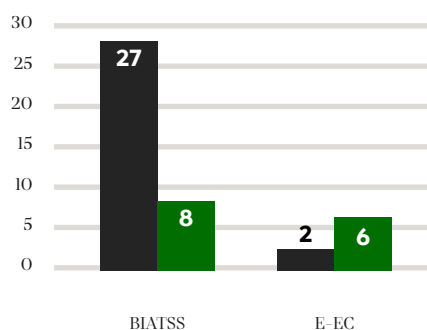
12 BÉNÉFICIAIRES

d'un temps partiel thérapeutique

152 AGENTS

reçu dans le cadre de la médecine de prévention

› LE HANDICAP



TAUX D'EMPLOI 4,4% RQTH

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi reste encore inférieur au seuil légal de 6%.

CE TAUX ÉTAIT DE 3,9% EN 2020.

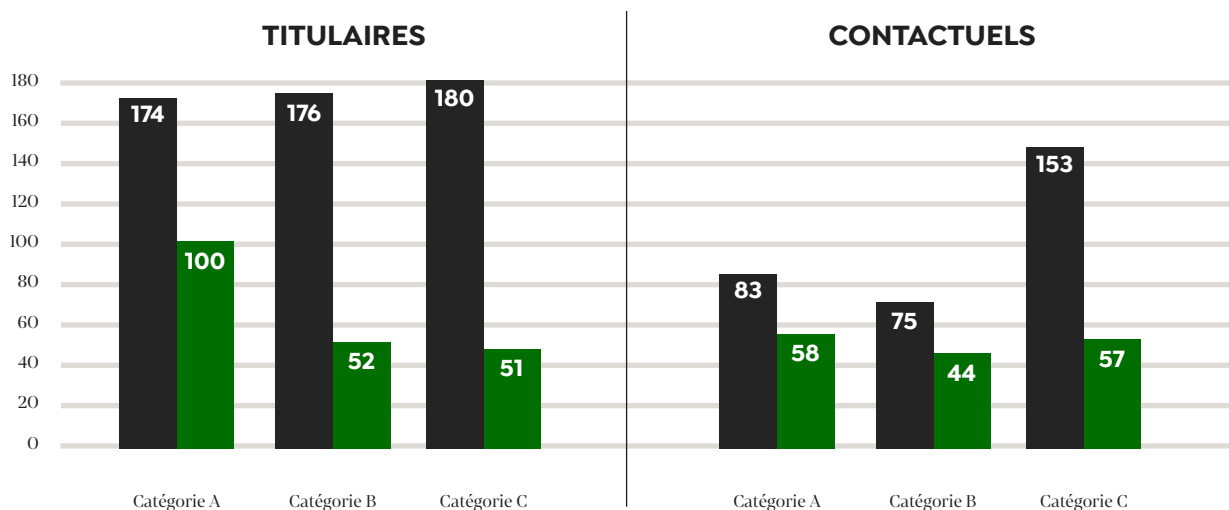
› NOMBRE D'AGENTS FORMÉS

Le levier de la formation est majoritairement mobilisé, chez les titulaires, par les femmes, de façon très nette dans les corps de catégorie C et B.

Genre **FEMMES**

Genre **HOMMES**

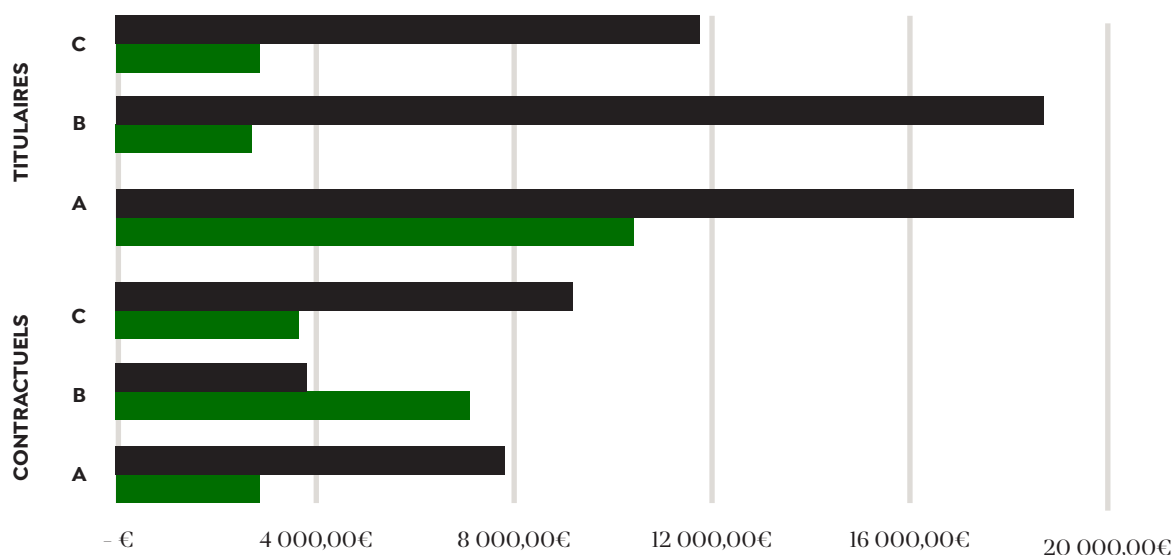
Ce contraste est marqué également chez les contractuels de catégorie C et a tendance à diminuer pour les corps de catégorie B et A.



› DÉPENSES DE FORMATION

Genre **FEMMES**

Genre **HOMMES**



NOUS POUVONS CONSTATER QUE LES COÛTS SE DIFFÉRENCIENT PAR CORPS ET SEMBLENT PLUS ÉLEVÉS POUR LES FORMATIONS DÉDIÉES AUX CATÉGORIES A.

EN EFFET, POUR LA FORMATION DE CETTE POPULATION L'APPEL À DES PRESTATAIRES EXTÉRIEURS PEUT AUGMENTER LES PRIX. NOUS POUVONS VOIR ÉGALEMENT L'EFFORT DE L'ÉTABLISSEMENT CONCERNANT LA FORMATION DE TOUS LES CADRES INTERMÉDIAIRES DÈS 2022.

Glossaire

› A

AAE Attaché d'Administration de l'État
A+, A, B, C Désignation des catégories de la fonction publique
ADJENES Adjoint de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (l'une des trois filières de personnels BIATSS)
ANT Agent Non Titulaire
ASI Assistant Ingénieur
ASIRF Assistant Ingénieur Recherche et Formation
ATER Attaché temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATI Allocation Temporaire d'Invalidité
ATRF Adjoint Technique de Recherche et Formation
ATRF P 1 C Adjoint Technique de Recherche et de Formation Principal 1^{ère} Classe
ATRF P 2 C Adjoint Technique de Recherche et de Formation Principal 2^{ème} Classe
ATSS Personnel Administratif, Technique, de Santé et de Service

› B

BAP Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS Personnel de Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé
BIB Bibliothèque
BIBAS Bibliothécaire Assistant spécialisé

› C

CA Conseil d'Administration
CAP Commission Administrative Paritaire
CAS Comité d'Action Sociale
CCPAC Commission Consultative Paritaire à l'égard des Agents Contractuels
CDD Contrat à Durée Déterminée
CDI Contrat à Durée Indéterminée
CE Classe Exceptionnelle
CFVU Commission de Formation de la Vie Universitaire
CIA Complément Indemnitaire Annuel
CG BIB Conservateur Général des Bibliothèques
CGM Congé Grave Maladie
CLD Congé Longue Durée
CLM Congé Longue Maladie
CMO Congé Maladie Ordinaire
CNRS Centre National de la Recherche Scientifique
CNU Conseil National des Universités
CONS BIB Conservateur des Bibliothèques
CPE Commission Paritaire d'Établissement
CPF Compte Personnel Formation
CPJ Chaire de Professeur Junior
CR Commission de la Recherche
CRCT Congé pour Recherches et Conversion Thématique
CS Classe Supérieure
CT Comité Technique

› D

DAF Direction des Affaires Financières
DRH Direction des Ressources Humaines
DST Direction des Services Techniques
DUERP Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

› E

E Enseignant
EC Enseignant-Chercheur : professeurs des universités et maîtres de conférences
ENES Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
EPS Éducation Physique et Sportive
EPSCP Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ETP Équivalent Temps Plein
ETPT Équivalent Temps Plein Travaillé

› F

F Femmes
F3SCT Formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail

› G

GIPA Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GVT Glissement Vieillesse Technicité
GPEEC Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

› H

H Hommes
HC Heures complémentaires
HDR Habilitation à diriger des recherches

› I

IAE Institut d'Administration des Entreprises
IATSS Personnel Ingénieur, Administratif, Techniciens, Sociaux et de Santé
IB Indice Brut
IFCT Institut Franco Catalan Transfrontalier
IFSE Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise
IGE Ingénieur d'Études
IGE HC Ingénieur d'Études Hors Classe
IGR Ingénieur de Recherche
IND RES Indemnité Résidence
INF Infirmier
INM Indice Nouveau Majoré
IR Institut de Recherche
ITRF Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IUT Institut Universitaire de Technologie

› L

LP Licence Professionnelle
LRU loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités
LSH Lettres et Sciences Humaines

› M

M€ Millions d'euros
M2 Master 2
MAG Magasinier
MCF Maître de conférences
MCF EX Maître de conférences classe Exceptionnelle

› N

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

› P

PACTE Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et d'État
PAST Personnel associé en service temporaire
PCA Primes de Charges Administratives
PES Prime d'enseignement supérieur
PMR Personne à Mobilité Réduite
POST DOC Postdoctoral
PR Professeur
PR 1C Professeur des universités 1^{ère} classe
PR CE1 Professeur des universités classe Exceptionnelle 1^{ère} échelon
PR CE2 Professeur des universités classe Exceptionnelle 2^{ème} échelon
PU Professeur des Universités
PRAG Professeur Agrégé
PRCE Professeur Certifié

› R

RCE Responsabilités et Compétences Élargies
RF Recherche et Formation
RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSU Rapport Social Unique

› S

SAENES Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SEE Sciences Exactes et Expérimentales
SFCA Service de Formation Continue et apprentissage
SFT Supplément Familial de Traitement
SJE Sciences Juridiques et Économiques
SMIC Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SSE Service de Santé Étudiant
STAPS Sciences Techniques des Activités Physiques et Sportives

› T

TECH Technicien

› U

UFR Unité de Formation et de Recherche
UMR Unité Mixte de Recherche
UPVD Université de Perpignan Via Domitia

› V

VAE Validation des Acquis de l'Expérience

