



Rapport Social Unique

2023



Université
Perpignan
Via Domitia

CRÉATRICE D'AVENIRS DEPUIS 1350

Mot du **Président**

Cette deuxième édition du Rapport Social Unique (RSU) illustre la mise en œuvre d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il regroupe de façon synthétique des données chiffrées précises, objectives et comparables dans le temps permettant de fonder nos diagnostics et de préparer notre avenir.

Le rapport social unique présente donc, outre des éléments factuels, une vue d'ensemble de la politique des ressources humaines de l'université de Perpignan.

L'analyse et le suivi des données RH permettent de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les effets des actions prises en matière de ressources humaines. Dans un contexte de crises multiples et d'incertitude sur l'avenir, l'université s'affirme comme un employeur public tourné vers le long terme.

S'appuyant sur la base de données sociales, le rapport social unique, par sa richesse, constitue un outil de partage utile à l'ensemble de la communauté dans la mesure où il s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre université et rendre compte des principales données en matière de ressources humaines

Le RSU est à la fois un outil de réflexion permettant d'établir les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines et d'alimenter le dialogue social avec les instances de l'université.

Le rapport social unique 2023 témoigne de changements organisationnels importants pour l'université de Perpignan, dont le renouvellement de nombreuses instances. Les choix de l'établissement s'exposent également dans ce rapport en toute transparence concernant l'évolution des régimes indemnitaires, une politique attractive de recrutement, tout comme les engagements pris en matière d'inclusion du handicap ou de recours au télétravail.

Le rapport social unique, grâce à l'appréhension objective et chiffrée des situations, associée au bilan qualitatif des actions déjà menées, permet d'éclairer et de documenter ces ambitions.

La première richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent, c'est pourquoi nous tenons à remercier l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent à la réalisation de ce rapport.

Sincèrement,

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



Tables des **matières**

1 ZOOM SUR LES RÉFÉRENTS ET LES CONSEILLERS	5-6
2 ZOOM SUR LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS	7-8
3 ZOOM SUR L'ÉVOLUTIONS DES INSTANCES	9-10
4 LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS	11-22
N°1 Piloter nos emplois au service d'une stratégie de maîtrise budgétaire	12-13
N°2 Agir pour l'attractivité de l'établissement	13-22
5 ZOOM SUR LE HANDICAP	23-24
6 ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL	25-26
7 ZOOM SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME HOMME	27-29
GLOSSAIRE	30-31

Chapitre 1

ZOOM SUR LES RÉFÉRENTS ET LES CONSEILLERS

N°1 ✓

ZOOM SUR LES RÉFÉRENTS ET LES CONSEILLERS

L'implication forte de l'établissement dans quelques thématiques d'importance, au cœur des projets actuels, a conduit à installer des référents dans le cadre de la réglementation en cours ou, pour aller plus loin, à la création complète de certaines fonctions.

RÉFÉRENT DÉONTOLOGIE

En application de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2017- 519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, le vice-président Proximité Médiation et Déontologie a été nommé en 2021 référent déontologue

Sa mission s'intègre pleinement dans la politique de développement d'une gestion éthique et vertueuse de l'institution pour une université responsable et respectueuse des valeurs du service public auxquelles l'établissement est attaché.

RÉFÉRENT INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Conformément au décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021 relatif au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics contribuant au service public de la recherche, les missions du référent de l'université de Perpignan, intégrité scientifique, nommé en septembre 2021, relèvent de deux grands volets :

- l'instruction des signalements et les suites à y donner ;
- l'aide au déploiement de la politique globale en faveur de l'intégrité scientifique.

CONSEILLER DE PRÉVENTION

La désignation d'un conseiller de prévention est justifiée par l'importance des risques professionnels en lien avec le volume des effectifs et l'organisation de l'université. Il contribue à la mise en œuvre de la politique de santé et de sécurité au travail de l'établissement. Sa mission est de conseiller la direction de l'université dans :

- la démarche d'évaluation des risques,
- la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques,
- la mise en place des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

CORRESPONDANTE HANDICAP

La correspondante handicap contribue à la mise en œuvre du schéma directeur handicap. Elle mène des actions pour améliorer le recrutement, l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap, ainsi que leur accompagnement, afin de réunir les conditions propices à leur autonomie et à leur intégration. Elle est l'interlocutrice privilégiée de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) et du FIPHFP.

Chapitre 2

ZOOM SUR LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

N°2 ▾

ZOOM SUR LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

SERVICES	CSA	CA	REMARQUES
SAIC - IMPACTS	30/06/2023	07/07/2023 et 15/12/2023	
PUP	30/06/2023	07/07/2023	
SCD	07/11/2023	15/12/2023	Il s'agit ici de la modification des statuts avec l'intégration des PUP suite à la dissolution du SAIC.
CLC/CUEF	30/06/2023	07/07/2023	Le CUEF/CLC n'est plus un département de la composante LSH mais un service autonome dotée d'une responsable pédagogique et d'une responsable administrative et financière.
TAUTAVEL	30/06/2023	07/07/2023	Projet de réorganisation relatif aux impacts en vue de la dissolution du SAIC.
DSFC - DAF + AC	26/05/2023	07/07/2023	Dissociation des 2 entités au vu des enjeux de maîtrise budgétaire et comptable. Nomination d'un agent comptable et d'une directrice des affaires financières et de la commande publique et réflexion à mener en 23/24 sur les organisations structurelles.
CABINET - COMMUNICATION	30/06/2023	07/07/2023	Création d'un cabinet auprès du Président.
PLATINIUM	30/06/2023	07/07/2023	Une première réorganisation était intervenue en juin 2021 avec présentation en CT et CA. Cette seconde réorganisation prendra forme fin 2023-début 2024.
STAPS	01/03/2023	08/03/2024	Le pilotage et l'animation de l'UFR et de l'antenne passent par : -un lien de proximité entre la doyenne et le directeur d'antenne qui ont vocation à collaborer quotidiennement pour fluidifier et garantir le bon fonctionnement global, -l'installation d'une comitologie de pilotage de l'UFR et de l'antenne, -des liens hiérarchiques et fonctionnels posés, connus de tous
DRH	08/12/2023	02/02/2024	Réorganisation de la DRH à moyen constant afin d'aborder des thématiques qualitatives en faveur des agents.

Chapitre 3

ZOOM SUR L'ÉVOLUTION DES INSTANCES

N°3 v

ZOOM SUR L'ÉVOLUTION DES INSTANCES

En décembre 2022, près de trois cent cinq mille agents du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont été appelés à voter pour désigner leurs représentants aux instances de dialogue social.

Les élections professionnelles 2022 se sont déroulées par internet du 1er au 8 décembre 2022 pour désigner les représentants aux instances de dialogue social. Ces élections se sont déroulées par vote électronique.

Les instances « établissement » ont été renouvelées :

- Comité Social d'Administration
- Commission Paritaire d'Etablissement
- Commission Consultative Paritaire pour les Agents Contractuels

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) ET SA FORMATION SPÉCIALISÉE :

Tous les mandats des représentants du personnel ainsi renouvelés en décembre 2022 passent à 4 ans.

Conformément à la Loi de transformation de la fonction publique, le comité technique (CT) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont remplacés par le comité social d'administration (CSA) au 1er janvier 2023. Il peut se réunir en formation plénière (qui reprend certaines attributions du CT) ou spécialisée (qui reprend certaines attributions du CHSCT). L'université de Perpignan a fait le choix de mettre en place une seule formation spécialisée.

Nombre DE SIÈGES TITULAIRES	10	Nombre D'ENVELOPPES DE VOTE	427
Nombre DE SIÈGES SUPPLÉANTS	10	Taux DE PARTICIPATION	40,20%
Nombre D'ÉLECTEURS INSCRITS	1062	Nombre DE VOTES BLANCS	27
Nombre D'ÉMARGEMENTS	427	Nombre DE SUFFRAGE VALABLEMENT EXPRIMÉS	400

LISTES	NOMBRE DE SUFFRAGES	%	NOMBRE DE SIÈGES OBTENUS	
			Titulaires	Suppléants
SNPTES UNSA	176	44,00%	4	4
CGT FERC SUP	117	29,25%	3	3
FSU	107	26,75%	3	3

Les candidatures présentées par les organisations syndicales devaient correspondre à la proportion de femmes et d'hommes au sein des effectifs.

IL Y A EU UN TAUX DE PARTICIPATION DE 40,20 % AVEC 400 SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS.

3 listes ont reçu suffisamment de suffrages

pour obtenir des sièges au CSA en formation plénière.

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration en formation plénière désigne au sein de la formation spécialisée un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges de représentants titulaires qu'elle détient au sein de la formation plénière.

Chapitre 4

LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS

**N°1 Piloter nos emplois au service d'une
stratégie de maîtrise budgétaire** 12-13

N°2 Agir pour l'attractivité de l'établissement 13-22

Les recrutements 13-15

L'évolution des rémunérations 15-17

Agir pour la fidélisation des personnels de l'établissement 17-22

N°4 ▾

LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS

L'année 2023 a vu la poursuite d'une politique de ressources humaines ambitieuse, au service des personnels et de leurs missions. Elle s'inscrit à la fois dans la trajectoire des grands projets institutionnels de l'établissement et dans le mouvement apporté par les réformes nationales issues notamment de la loi de transformation de la fonction publique et de la loi de programmation de la recherche.

L'objet de cette première partie est de mettre en perspective les principaux effets

de la politique des ressources humaines et les évolutions observées.

La politique de ressources humaines menée s'inscrit dans une perspective pluriannuelle et vise à conjuguer les objectifs de fidélisation de nos personnels et d'attractivité des métiers.

Dans une approche maîtrisée, elle permet à l'établissement de tenir l'enjeu de préservation des emplois avec celui de l'équilibre financier, dans un contexte de contraintes budgétaires inédites.

► PILOTER NOS EMPLOIS AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE DE MAÎTRISE BUDGÉTAIRE

ÉVOLUTION PLAFOND D'EMPLOIS 2021, 2022 ET 2023 PAR TYPE DE POPULATION ET PAR PLAFOND

NATURE DU PLAFOND D'EMPLOI	STATUT	TYPE DE POPULATION	Moyenne annuelle			Taux d'évolution	
			2021	2022	2023	2021-2022	2022-2023
PLAFOND ÉTAT	Titulaires	BIATSS	261,24	255,42	251,83	-2,23%	-1,41%
		Enseignant	344,01	349,63	345,74	+1,63%	-1,11%
	TITULAIRES		605,25	605,05	597,57	-0,03%	-1,24%
	Non titulaires	BIATSS	48,47	54,84	59,46	+13,13%	+8,42%
		Enseignant	78,93	84,08	82,33	+6,52%	-2,07%
	NON TITULAIRES		127,40	138,91	141,79	+9,04%	+2,07%
PLAFOND ÉTAT		732,65	743,96	739,36	+1,54%	-0,62%	
PLAFOND PROPRE	Non titulaires	BIATSS	93,47	101,84	112,52	+8,96%	+10,48%
		Enseignant	54,30	62,45	60,01	+15,01%	-3,90%
	NON TITULAIRES		147,77	164,29	172,53	+11,18%	+5,02%
	PLAFOND PROPRE		147,77	164,29	172,53	+11,18%	+5,02%
TOTAL		880,41	908,25	911,89	+3,16%	+0,40%	

ÉVOLUTION DES ETPT SUR PLAFOND ÉTAT

NATURE DU PLAFOND D'EMPLOI	Moyenne annuelle			Taux d'évolution	
	2021	2022	2023	2021-2022	2022-2023
PLAFOND ÉTAT	732,65	743,96	739,36	+1,54%	-0,62%

Très légèrement réhaussé, le plafond d'emplois délégué par l'Etat laisse apparaître une sous consommation. L'explication est que des contractuels, sur mission pérenne, ne sont pas affectés sur ce plafond d'emplois.

Un travail collaboratif est mené avec les autorités académiques afin de faire apparaître sous ce plafond d'emplois la totalité des emplois de contractuels rémunérés par la dotation pour charge de service public.

ÉVOLUTION DES ETPT SUR RESSOURCES PROPRES

NATURE DU PLAFOND D'EMPLOI	Moyenne annuelle			Taux d'évolution	
	2021	2022	2023	2021-2022	2022-2023
PLAFOND PROPRE	147,77	164,29	172,53	+11,18%	+5,02%

Si la consommation sur « plafond Etat » demeure stable bien que l'emploi « titulaire » diminue au profit de l'emploi « contractuel », la consommation sur « plafond propre » augmente nettement grâce aux recrutements de personnels sur ressources propres (SFCA, SRV, Platinum).

ÉVOLUTION (TOUT PLAFOND CONFONDU) DE LA COMMUNAUTÉ ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS DEPUIS 2021

STATUT	TYPE DE POPULATION	Moyenne annuelle			Taux d'évolution	
		2021	2022	2023	2021-2022	2022-2023
TITULAIRE	Enseignants-chercheurs / Enseignants	344,01	349,63	345,74	+1,63%	-1,11%
NON TITULAIRE	Enseignants-chercheurs / Enseignants	133,23	146,52	142,34	+9,98%	-2,85%
	TOTAL	477,23	496,15	488,08	+3,96%	-1,63%

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION CATÉGORIELLE DES EMPLOIS BIATSS DEPUIS 2021

STATUT	TYPE DE POPULATION	NATURE DU PLAFOND D'EMPLOI	Moyenne annuelle			Taux d'évolution	
			2021	2022	2023	2021-2022	2022-2023
TITULAIRE	BIATSS	A	70,28	68,73	69,77	-2,21%	+1,51%
		B	75,07	77,92	85,02	+3,80%	+9,11%
		C	115,88	65,83	97,04	-43,19%	+47,41%
NON TITULAIRE	BIATSS	A	41,70	44,05	45,56	+5,65%	+3,41%
		B	38,01	43,46	49,38	+14,34%	+13,63%
		C	58,82	65,83	77,03	+11,93%	+17,01%
		Apprenti	3,42	3,33	0,00	-2,44%	-100,00%
	TOTAL	403,18	369,17	423,80	-8,44%	+14,80%	

La population enseignant-chercheur, enseignant de titulaires est stable alors que celle des enseignant-chercheur, enseignant contractuels augmente. La population BIATSS augmente particulièrement au bénéfice des titulaires de catégorie B mais surtout pour l'ensemble des niveaux d'emplois contractuels.

› AGIR POUR L'ATTRACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

L'établissement déploie une stratégie en matière de recrutement, des rehaussements indemnitaires pour les titulaires ou encore des trajectoires d'évolution des rémunérations qu'elle met en œuvre dans le cadre du protocole de gestion des agents non titulaires BIATSS révisé et applicable depuis le 1er septembre 2022.

›› LES RECRUTEMENTS

Postes publiés et pourvus depuis 2021 :

- Titulaires : EC, enseignants 2d degré, ITRF
- Contractuels : EC (ATER, LRU, enseignants associés, doctorants), BIATSS

2023

E-EC	TYPE DE POSTE	PUBLIÉS	POURVUS
TITULAIRE	MCF	6	6
	PR	3	2
	PRAG/PRCE	2	2
CONTRACTUEL	ATER/LECTEURS	32	30
	LUR et associé	8	7
	DOCTORANTS	17	17
TOTAL		68	64

BIATSS	TYPE DE POSTE	POURVUS
TITULAIRE	A	4
	B	1
	C	1
CONTRACTUEL	A	19
	B	22
	C	26
TOTAL		73 POUR 78 POSTES PUBLIÉS

2022

E-EC	TYPE DE POSTE	PUBLIÉS	POURVUS
TITULAIRE	MCF	13	12
	PR	3	3
	PRAG/PRCE	5	5
CONTRACTUEL	ATER/LECTEURS	34	34
	LUR et associé	7	7
	DOCTORANTS	26	26
TOTAL		88	87

BIATSS	TYPE DE POSTE	POURVUS
TITULAIRE	A	4
	B	2
	C	2
CONTRACTUEL	A	15
	B	22
	C	19
TOTAL		64 POUR 72 POSTES PUBLIÉS

2021

E-EC	TYPE DE POSTE	PUBLIÉS	POURVUS
TITULAIRE	MCF	7	7
	PR	1	1
	PRAG/PRCE	3	3
CONTRACTUEL	ATER/LECTEURS	33	33
	LUR et associé	5	3
	DOCTORANTS	28	28
TOTAL		77	75

BIATSS	TYPE DE POSTE	POURVUS
TITULAIRE	A	1
	B	3
	C	
CONTRACTUEL	A	11
	B	8
	C	10
TOTAL		33 POUR 40 POSTES PUBLIÉS

Les emplois de titulaires et de contractuels enseignants chercheurs et enseignants sont très majoritairement pourvus car ils bénéficient de voies de recrutement et de publication bien connues par les personnels. Certains concours d'enseignants chercheurs peuvent toutefois être déclarés infructueux.

Le recrutement de personnels BIATSS, surtout pour des profils d'expertises rares, et au vu du bassin d'emplois demeurent problématique. Pour les personnels titulaires BIATSS, la voie du concours et de la mobilité est majoritaire.

L'université de Perpignan assure une large diffusion des postes et profils à pourvoir.

PLATEFORMES DÉDIÉES AU RECRUTEMENT DE PERSONNELS CONTRACTUELS



Depuis 2022 et face aux difficultés croissantes de recrutement rencontrées par tous les employeurs publics, l'université de Perpignan a fait le choix de s'engager dans la professionnalisation de l'acte de recrutement.

D'une part, en ouvrant des travaux sur la dématérialisation du recrutement (outil de gestion et de suivi des candidatures) et d'autre part en rationalisant les processus de recrutement menés tout au long de l'année.

Cette stratégie s'avère aujourd'hui indispensable pour attirer les profils. Elle s'inscrit plus globalement dans une démarche de développement de la « marque employeur » visant à susciter de l'intérêt pour l'université de Perpignan, se faire connaître auprès des candidats potentiels les amener à considérer l'université comme un employeur de choix, pour inciter les « talents » à postuler.

» L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

» » DES RÉMUNÉRATIONS REVALORISÉES DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DE PROGRAMMATION POUR LA RECHERCHE

En 2023, l'université a poursuivi la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

REVALORISATION INDEMNITAIRE AVEC LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS (RIPEC) À COMPTER DE JANVIER 2022 POUR LA COMPOSANTE C1, OCTOBRE 2022 POUR LA C3 ET SEPTEMBRE 2023 POUR LA C2.

La création du RIPEC par décret du 29 novembre 2021 constitue une nouvelle donne indemnitaire tant dans son architecture que dans la part relative à ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle. Il a pour objectif la revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants chercheurs et leur alignement.

Ainsi en 2023, 293 agents ont pu bénéficier de la revalorisation de la composante statutaire portée à 982 122,88 € brut par an.

Les dispositifs PCA (prime pour charge administrative) et PRP (prime de responsabilités pédagogiques) laissent place pour les enseignants chercheurs à la composante fonctionnelle C2 du RIPEC. L'année universitaire 2022-2023 a été une année de transition entre ces 2 modèles. A compter du 1er septembre 2023, 31 bénéficiaires ont perçu une prime C2 pour un montant total de 25 836,49 € brut. Tous les versements n'ont pas eu lieu, 98 enseignants chercheurs en bénéficieront en 2024 au titre de 2023.

La composante individuelle C3 a été mise en place depuis le 1er janvier 2022. En 2023, cette indemnité a été attribuée à 22 bénéficiaires (à hauteur de 120 421,13 € brut) en plus des 31 attributaires de la PEDR, d'un montant total de 164 296,32 € brut.

Ces revalorisations ont représenté au global pour l'année 2023 un montant de 1 128 380,5 € brut.

LA REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Instauré en 2020 dans le cadre de la mise en œuvre du protocole de gestion en faveur des personnels BIATSS contractuels, un complément mensuel est versé aux agents. Par la suite, la volonté de l'établissement est de fidéliser les personnels contractuels et de renforcer l'attractivité de l'UPVD. Ainsi, une augmentation de ce complément mensuel s'est réalisée en 2022 puis 2023.

AGENTS	2020	2022		2023	
	MONTANT	MONTANT	GAIN	MONTANT	GAIN
Équivalent CATÉGORIE C	50€/60€	60€	+10€	75€	+15€
Équivalent CATÉGORIE B	90€/100€	100€	+10€	120€	+20€
Équivalent CATÉGORIE ASI	130€	130€		155€	+25€
Équivalent CATÉGORIE IGE	140€	140€		165€	+25€
Équivalent CATÉGORIE IGR	150€	150€		175€	+25€

REVALORISATION DU RIFSEEP (RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DE SUJÉTIONS, D'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL) POUR LES PERSONNELS BIATSS

La démarche engagée en 2021-2022 par la mise en place d'une cartographie des fonctions pour les personnels BIATSS s'est poursuivie par la revalorisation de la composante IFSE du RISEEP à hauteur de 110 649,74€ brut au bénéfice 228 agents, toutes filières et catégories confondues. Ainsi cet indemnitaire a connu un taux d'augmentation moyen de 26,16 %

CATÉGORIE	C	B	A
TAUX D'AUGMENTATION	23%	17,5%	38%

REVALORISATION DES CONTRATS DOCTORAUX

Il est à noter qu'à compter de janvier 2023, le salaire de tous les doctorants contractuels passe à 2 044€ bruts par mois. Par ailleurs, en juillet 2023, les doctorants ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération à hauteur de 1,5%, soit 2 074,78€, celle-ci étant indexée sur la valeur du point d'indice de la fonction publique qui a été revalorisé à cette date.

L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DE 1,5%

L'ensemble des personnels de l'établissement a bénéficié de cette mesure depuis le 1er juillet 2023, chiffrée à hauteur de 900 496€ chargé.

LA PRIME DE PRÉCARITÉ

Une indemnité de fin de contrat, dite de précarité est, depuis le 1er janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an. A ce titre, 47 primes ont été versées en 2023, pour un montant de 37 181,21 € brut.

>>> DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT

LE DISPOSITIF « CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ) » A ÉTÉ CRÉÉ PAR LA LPR ET VIENT EN COMPLÉMENT DES VOIES DE RECRUTEMENT EXISTANTES.

Cette nouvelle voie de recrutement permet de recruter des scientifiques sur un contrat de droit public. Il intègre l'attribution à son bénéficiaire d'une dotation financière spécifique visant à faciliter le lancement de ses travaux de recherche. Il peut permettre à l'issue d'une période maximale de 6 ans, d'accéder à une titularisation dans le corps des professeurs des universités.

L'université de Perpignan a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le ministère en 2022 sur ce dispositif et a été lauréate sur le projet « SEAphonie » porté par le Centre de formation et de recherche sur les environnements méditerranéens (CEFREM) et dont l'intitulé est le suivant : « De l'acoustique passive sous-marine, une approche transdisciplinaire innovante pour appréhender et prédire la dynamique des environnements marins face aux pressions anthropiques et climatiques ».

L'appel à candidatures a recueilli 3 candidatures et 2 candidats ont été auditionnés. Cette 3ème campagne à l'université est une réussite tant au niveau de la qualité des candidatures qu'en termes de réponse à la stratégie posée par l'établissement.

Ce dispositif CPJ est une solution pertinente pour répondre au besoin de l'université de Perpignan d'attirer des profils d'enseignants chercheurs avec une forte expérience internationale, en leur proposant une carrière dans l'établissement. Actuellement,

l'établissement compte 3 bénéficiaires de contrats de chaire de professeur junior.

NOUVELLE GRILLE DE POSITIONNEMENT POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS EN 2023

Le constat partagé par les autres employeurs publics (France travail, hôpital, département...) lors du comité local de l'emploi public (CLEP) dont l'UPVD fait partie depuis septembre 2023, et plus largement par les différentes administrations, fait état des difficultés de recrutement et de fidélisation des agents.

La question de l'attractivité de l'emploi public est une réalité avec laquelle les établissements doivent composer. Pour cela l'UPVD a procédé à un rehaussement des grilles de positionnement au moment du recrutement des agents contractuels, afin de mieux prendre en compte l'expérience professionnelle et proposer une rémunération plus attractive. Des grilles d'évolutions ont également été adoptées pour permettre la possibilité d'une évolution de rémunération.

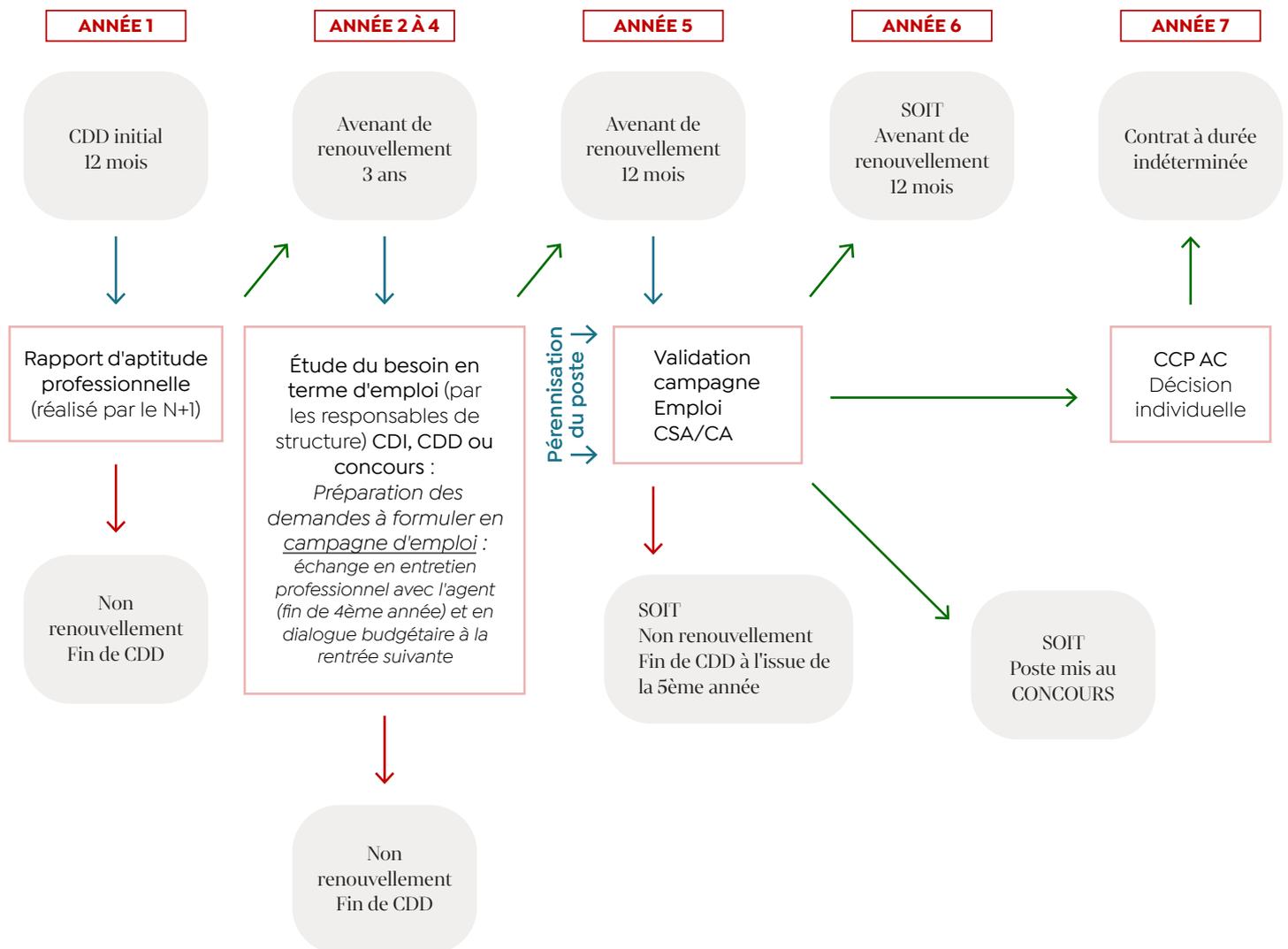
»» AGIR POUR LA FIDÉLISATION DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

Parce qu'elle concourt à la performance de l'établissement et qu'elle témoigne d'une dynamique sociale positive, la fidélisation des personnels est un objectif fort de la politique des ressources humaines de l'université de Perpignan. Aussi, pour concourir à cet objectif, plusieurs leviers sont déployés : formation, accompagnement des parcours professionnels, promotion, politique de CDIisation etc.

L'UPVD déploie une nouvelle stratégie dans l'emploi des agents contractuels. Elle s'applique aux nouveaux recrutements ainsi qu'à tous les agents contractuels déjà en

contrat, sur besoin permanent. L'objectif est d'offrir une perspective professionnelle aux agents contractuels d'au moins 4 années.

A compter de 2023, la durée d'un contrat (sur besoin permanent) est de 12 mois renouvelable dans la limite de 4 ans (12 mois + 3 ans), quelle que soit la date anniversaire du contrat. Cela permet à l'agent et à la structure d'avoir une vision à moyen terme de la fonction occupée. Avant la fin de la 4ème année la question de la pérennisation du poste se pose et de la suite à donner au contrat, tel que présenté sur le schéma ci-dessous.



Cette modalité de gestion des contrats permet de fidéliser les personnels de l'établissement à moyen terme et d'être plus attractif en termes de recrutement, qui est également un enjeu majeur des employeurs publics, surtout dans le département des Pyrénées Orientales.

En outre, il convient de rappeler que les engagements pris en la matière sont retranscrits dans les lignes directrices de gestion propres à l'université : celles relatives à la mobilité ont validés en CT le 02

décembre 2022 et en CA le 09 décembre 2022. Un bilan annuel doit être présenté en CSA. Elles sont mises en œuvre à compter du 1er janvier 2023 pour une durée 3 ans. Celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ont été validés en CSA le 31 mars 2022 et en CA le 14 avril 2023. Un bilan annuel doit être également présenté en CSA. Elles sont mises en œuvre à compter du 1er septembre 2023 pour une durée 3 ans.

>>> UN PLAN DE FORMATION DES PERSONNELS QUI S'INSÈRE DANS LA STRATÉGIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Conformément à la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'adoption des lignes directrices de gestion internes relatives à la mobilité puis celles fixant les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels permettent de préciser les orientations RH de l'établissement.

Ces lignes directrices de gestion rappellent l'ensemble des dispositifs portés en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion et d'accompagnement des parcours professionnels pour tous les personnels de l'université de Perpignan.

UN AXE AMBITIEUX : LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS : 1 237 STAGIAIRES FORMÉS POUR 111 625,67€

Une politique d'accompagnement des parcours professionnels : l'accompagnement individuel et personnalisé des agents dans leurs projets, ambitions et parcours, constitue un marqueur fort de la politique des ressources humaines de l'université dans les domaines de :

- La mobilité.
- L'augmentation du niveau de qualification.
- L'évolution de carrière, le changement d'orientation, voire la reconversion professionnelle.
- La prévention de l'inaptitude et des reclassements.

L'université déploie les dispositifs réglementaires applicables et développe

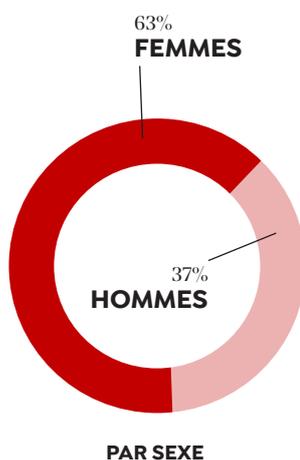
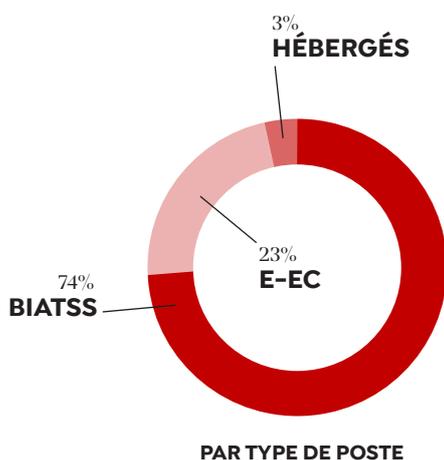
des accompagnements ad hoc de façon à faciliter les transitions professionnelles, les parcours diversifiés et la mise en convergence des aspirations individuelles avec les besoins de l'établissement.

Le Plan de Formation de l'UPVD répond à un triple objectif :

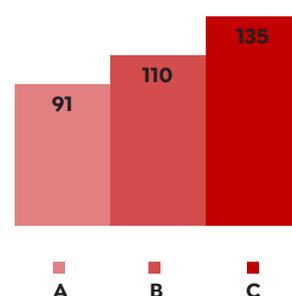
- Permettre à son personnel d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions en proposant des formations collectives et individuelles,
- Définir la stratégie de l'université en matière de développement des ressources humaines et de politique de formation des personnels,
- S'inscrire dans un cadre national fixé, d'une part, par le schéma directeur de la FPTLV des agents de l'État pour la période 2021-2023 et d'autre part, par les circulaires annuelles.

La montée en puissance de l'activité est un corollaire de l'augmentation du budget destiné à la formation des personnels. Entre 2020 et 2023, celui-ci est passé de 100 000€ à 152 000€, soit une augmentation de 52%. Les demandes individuelles hors plan de formation ont connu une augmentation de 112%, passant de 50 à 106 demandes.

Par rapport à 2022, les temps de formation ont augmenté de 36%, passant de 6018 à 8177 heures de formations. Si le nombre de stagiaires n'a augmenté que de 3%, le nombre d'agents formés a augmenté de 26% (361 agents en 2022 et 455 en 2023).



POUR LES BIATSS, PAR CATÉGORIE



UN DES AXES PRINCIPAUX EST DE CONSOLIDER LA FONCTION ET LES POSTURES MANAGÉRIALES

afin d'accompagner les cadres dans la mise en œuvre des projets de transformation et de diffuser une culture managériale commune. Un parcours de formation adapté a été proposé et organisé selon un plan pluriannuel :

- En 2022/23, les encadrants intermédiaires ont été invités à participer à des ateliers pour favoriser les échanges de pratiques et d'expérience combinés à des formations ciblées sur des thématiques précises.
- En 2023/24, un autre programme a été proposé aux encadrants supérieurs.

Les nouveaux encadrants bénéficient systématiquement d'un accompagnement et de formations obligatoires pour les accompagner dans leurs prises de fonctions.

Ces parcours de formation sont le point de départ de la création d'une communauté « métier » qui peut impulser une dynamique de par ses échanges et ses collaborations. Les efforts se poursuivront par l'organisation d'ateliers, de tables rondes sur des thématiques telles que la prévention des risques psycho sociaux, la communication, la prévention des discriminations...

312 stagiaires ont participé à ces parcours pour un budget total de 17 700€.

(un stagiaire est un participant à une formation. Une personne peut être comptabilisée plusieurs fois en tant que stagiaire).

L'AUTRE AXE MAJEUR EN TERMES D'INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION A ÉTÉ LE DOMAINE « HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ».

L'objectif est de prévenir les risques professionnels et répondre aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. Certains agents occupent des fonctions pour lesquelles des agréments, des autorisations sont réglementaires et obligatoires. Il est donc impératif de leur fournir les outils et formations adéquats pour leur permettre d'exercer leurs missions.

La mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels est une obligation réglementaire qui permet la mise en place de dispositions pour préserver la santé et la sécurité des agents sur leur lieu de travail.

Le recueil des besoins se fait par l'intermédiaire du Conseiller Prévention de l'établissement et des responsables de structures concernées (Laboratoires de recherche et DST principalement).

	COÛT	STAGIAIRES	HEURES
Abattoir IUT	3840	9	38
Assistant de prévention	669,41	5	33
Assistant de prévention - formateur	45,2	1	6
Conduite d'autoclaves	1560	4	7
CACES R482 A - tracteurs agricoles > 100 cv	750	1	7
Conduite et validation du permis BE	295	1	10
Evacuation et sécurité incendie	0	79	6
Expérimentation animale	16640	9	190
Habilitation électrique - recyclage électriciens BR	602	4	14
Habilitation électrique HI - recyclage	420	1	14
LASER SECURITE	2141,79	1	21
SOUS TOTAL <i>RISQUES PROFESSIONNELS</i>	26963,4	115	346

	COÛT	STAGIAIRES	HEURES
Accueillir, intégrer et former les publics en situation de handicap	179,3	1	12
Acteurs et outils de la prévention à l'UPVD	0	38	3
Analyse accidents de travail ou maladie professionnelle	0	11	2
Appréhender les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR	448,2	1	6
Outils et acteurs de l'UPVD en SST	0	10	2
Organisation et procédures des délégations de visite SST	0	13	13
CSA - Formation commune + spécialisée	10232	30	24
CSA - secrétaires et membres de l'administration	1179	7	7
Premiers Secours en Santé Mentale	5341	29	14
SOUS TOTAL	17379,5	140	83
<i>ACTEURS DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL</i>			

ET ENFIN, L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS SE CARACTÉRISE PAR L'INDIVIDUALISATION DES RÉPONSES.

L'évolution des carrières et les projets de mobilités sont soutenus dans le cadre des formations. L'objectif est d'accompagner chaque agent dans son évolution professionnelle et de concourir à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Le développement professionnel passe par une offre de préparation aux concours enrichie. Les personnels ITRF et ASS bénéficient d'une offre sur le campus de

Perpignan afin d'éviter des déplacements sur Montpellier. Les formations théoriques sur l'environnement professionnel et les formations pratiques (rapport d'activité, RAEP, oral, etc) sont complétées par un accompagnement individualisé des agents admissibles grâce au coaching et aux simulations d'oraux devant des jurys.

La mobilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie permet aussi l'évolution des parcours personnels et professionnels.

En 2023 :

- 7 demandes de mobilisation du CPF ont été accordées
- 2 bilans de compétences
- 2 VAE
- 3 périodes d'immersion professionnelle.

>>> LE LEVIER DE LA PROMOTION CHEZ LES PERSONNELS TITULAIRES

Sur la période de référence (de 2021 à 2023), on note une hausse du nombre de promotions parmi la population BIATSS et la communauté enseignante. Ces promotions ont représenté 28 BIATSS et 28 enseignants en 2023.

NOMBRE D'EC PROMUS EN 2021, 2022 ET 2023

E-EC	DE GRADE	DE CORPS	REPYRAMIDAGE
2023	26	2	2
2022	24	3	2
2021	22	2	1

NOMBRE DE BIATSS PROMUS EN 2021, 2022 ET 2023

BIATSS	DE GRADE	DE CORPS	REPYRAMIDAGE	EXAMEN PRO.
2023	20	5	3	2
2022	19	3	2	1
2021	13	4		

>>> FLUX DE PERSONNELS

TAUX DE ROTATION / 2021, 2022 ET 2023

Taux de ROTATION	TITULAIRES	CONTRACTUELS
2023	4%	23%
2022	4%	27%
2021	3%	29%

>>> DISPOSITIFS INDIVIDUELS OU COLLECTIFS AU BÉNÉFICE DES AGENTS

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE INSCRIT DANS LA STRATÉGIE DE L'ÉTABLISSEMENT EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

Le forfait mobilité durable a été mis en place dès 2020 afin d'encourager les modes de transports alternatifs et durables. Il est à noter que le montant maximal est porté à 300 €. Il peut à présent être cumulé avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Ainsi, au titre de 2023, 79 agents (pour 41 des enseignants-chercheurs et pour 38 des personnels BIATSS) ont bénéficié de ce dispositif, pour un coût de la mesure pour l'établissement de 20 300 €.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE AU SERVICE DES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS HORS DE L'ÉTABLISSEMENT.

Ce dispositif a été instauré par l'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En 2023, 3 agents ont quitté l'université dans le cadre d'une rupture conventionnelle pour un montant de 74 675, 39 € d'indemnités.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Issue d'une des dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique, l'université contribue désormais, depuis 2022 et sur demande de l'agent, au financement d'une partie de la complémentaire santé individuelle souscrite par ses personnels, à hauteur de 15€. Cette mesure a bénéficié à 645 agents et a représenté une dépense de 106 027 €.

Chapitre 5

ZOOM SUR LE HANDICAP

UNE UNIVERSITÉ QUI S’AFFICHE AU TITRE D’EMPLOYEUR INCLUSIF :

À la faveur de la mobilisation de toutes les structures, l’université a répondu à ses objectifs avec 1 recrutement d’agent (enseignant chercheur) en situation de handicap en 2023.

Un engagement politique autour d’une communication renforcée de la gouvernance auprès des structures dans la note de cadrage de la **campagne d’emplois 2023** avec un chapitre dédié à la promotion de l’emploi et l’amélioration de l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La **correspondante handicap** à l’écoute des agents pour les informer des dispositifs en place, impliquée dans les objectifs de sensibilisation, de communication, d’information autour de l’accompagnement des situations de handicap (participation à l’accueil des nouveaux personnels, implication dans l’organisation de la semaine européenne de l’emploi des personnes handicapées (SEEPH), journée Duoday ...).

Lors de la journée d’accueil des nouveaux arrivants le 3 octobre 2023, le stand d’information sur l’accompagnement du handicap a connu un vif succès, il était animé par la correspondante handicap et un agent porteur d’un handicap PMR.

En 2023, l’université de Perpignan a pu s’appuyer sur une forte mobilisation des personnels pendant la SEEPH 2023 qui s’est déroulée du 20 au 24 novembre, autour notamment :

- D’une exposition interactive « handicap et innovations » (CNRS)
- D’une vidéo témoignage « parcours d’un agent en situation de handicap »
- De la journée DUODAY du 23 novembre 2023, Accueil de 6 personnes en situation de handicap pour une journée d’immersion en duo au sein des services de l’établissement.
- D’une campagne d’information avec 1 mail/jour pendant 5 jours pour lever le voile sur les handicaps visibles et invisibles.

La correspondante handicap œuvre au quotidien pour renforcer les liens avec Cap emploi avec l’accompagnement d’un agent au maintien dans l’emploi pour des agents de l’université en situation de handicap.

Une évolution des entretiens individuels menés par la correspondante handicap (une dizaine sur l’année 2023) autour des aménagements de postes et des conditions d’exercice, de l’évolution professionnelle, de l’ensemble des droits ouverts au titre de bénéficiaire de l’obligation d’emploi.

4 aménagements matériels de postes mis en œuvre sur site

En complément des aménagements de postes, tout moyen d’adaptation, de compensation est recherché pour favoriser ce maintien : des réunions interdisciplinaires (service santé au travail, service conseils et accompagnement professionnel, assistantes sociales, gestion RH, correspondante handicap) pour favoriser la recherche de toute solution d’adaptation, de compensation en faveur du maintien dans l’emploi.

Chapitre 6

ZOOM SUR LE TÉLÉTRAVAIL

LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL : UN DISPOSITIF LARGEMENT DÉPLOYÉ À L'UNIVERSITÉ DE PERPIGNAN

Le développement de qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique regroupe toutes les actions permettant d'assurer la conciliation de la qualité des conditions de vie et de travail des agents et de la qualité du service public. Il s'agit d'un processus concerté permettant d'agir sur le travail : contenu, organisation, horaires et temps de travail, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services : le télétravail est une de ces actions.

Le bien-être au travail est un enjeu stratégique afin de développer l'engagement, la motivation, prévenir des risques professionnels... L'amélioration de la qualité de vie au travail permet de concilier performance, santé et qualité du travail et fait partie des priorités de la politique des ressources humaines.

La possibilité d'exercer une partie de ses missions en télétravail tient également compte de l'impact en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, mais également de maintien dans l'emploi (télétravail dérogatoire pour raison de santé, situation de handicap).

Suite au contexte sanitaire lié à la crise COVID et à la faveur de l'expérimentation télétravail menée en 2021-2022, l'université a su adapter ses modalités d'exercice en favorisant le recours au télétravail de manière pérenne et massive au bénéfice de ses personnels, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Le télétravail dit « de droit commun » peut être autorisé jusqu'à 2 jours par semaine et

être mis en œuvre selon des jours fixes et/ou flottants. Il s'inscrit dans la définition d'activités pouvant être exercées à distance et dans le respect des nécessités de service appréciées par le responsable de l'agent.

En 2022-2023, 240 personnels BIATSS ont exercé leur activité dans le cadre du droit commun, soit 50% des personnels BIATSS, avec une majorité d'agents l'exerçant sur 1 jour par semaine (48%)

Sur l'année civile 2023, 9 personnels BIATSS et un enseignant chercheur ont bénéficié du télétravail sur prescription médicale (pour raison de santé ou sur détention d'une RQTH).

À compter de 2022, la réalisation de jours de télétravail donne lieu à compensation financière par le versement d'une indemnité télétravail dont le montant journalier s'élève à 2,88 € dans la limite d'un plafond annuel porté à 253,44 €.

En 2023, 240 agents ont bénéficié d'une indemnité télétravail, soit un coût total de 19 977,64 € pour l'établissement.

Le télétravail s'appuie sur une reconnaissance accrue de l'autonomie des agents dans les activités professionnelles menées, et modifie en profondeur la notion de lieu d'exercice professionnel et de lien envers le collectif de travail. Il s'accompagne d'un enjeu managérial fort de préservation de la cohésion des équipes et des relations sociales professionnelles.

Parmi les actions visant l'accompagnement des communautés à ce mode d'organisation du travail, ont été mises en place des formations pour les nouveaux télétravailleurs et sur l'appropriation des outils et nouvelles fonctionnalités numériques.

Chapitre 7

ZOOM SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME HOMME

L'ÉGALITÉ FEMME – HOMME

(ci-dessous l'extrait du plan d'action 2020) = chiffres de 2020

L'Université de Perpignan Via Domitia a mis en œuvre des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis plusieurs années, l'engagement de l'établissement dans la lutte contre les inégalités permet d'offrir des perspectives de carrières équivalentes que l'on soit un homme ou une femme. Consciente que le bien-être de ses personnels est une condition essentielle à leur réussite et à leur épanouissement, l'UPVD a fait de la lutte contre les inégalités la clef de voute de sa politique RH avec notamment la mise en place d'une politique de recrutement égalitaire et une volonté d'asexuer les promotions.

Reflet de la société actuelle, l'UPVD se trouve également confrontée aux problématiques

d'équilibre entre la situation familiale et professionnelle. En 2020, les absences pour raisons familiales impactaient principalement les femmes. 67 % des temps partiels pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans étaient accordés à des femmes et 85 % des absences pour gardes d'enfants concernaient aussi des femmes. L'ouverture en 2017 d'une micro-crèche sur le lieu de travail constitue un axe fort de la lutte contre les inégalités avec notamment pour ambition de contribuer à rétablir cet équilibre.

En 2023, les temps partiels de droit pour élever un enfant sont majoritairement sollicités par les femmes (+80%). On constate une répartition différente, entre les titulaires et les contractuels, en ce qui concerne les autorisations d'absence pour gardes d'enfants :

ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
FEMMES	12	43%	15	88%
HOMMES	9	57%	2	12%
TOTAL	21	100%	17	100%

Au niveau des personnels BIATSS, la part des femmes de catégorie A, qu'elles soient titulaires ou contractuelles, représente 56% pour 43% chez les enseignants chercheurs. De la même manière, les femmes sont sous représentées dans les branches d'activités scientifiques quand certaines fonctions de catégorie C sont encore trop féminisées. Au contraire, les hauts postes administratifs sont majoritairement occupés par des femmes.

Pour accompagner cette politique, l'UPVD s'est investie dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en menant des campagnes de prévention et de sensibilisation. Elle a également mis en place des cellules d'accompagnement et d'écoute

pour les victimes et a dernièrement fait l'acquisition d'une plateforme numérique permettant de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires à la loi, notamment les violences sexuelles, sexistes ou les harcèlements. Ces actions de prévention qui soutiennent la politique RH de l'établissement participent à faire reculer les préjugés et contribuent à des changements profonds.

S'il reste du chemin à parcourir, les indicateurs montrent une évolution positive quant à la réduction des inégalités salariales et sociales entre les hommes et les femmes et une réelle prise de conscience par les gouvernances successives de l'UPVD.

Initié en 2020, le plan d'action de l'établissement dans ce domaine se décline autour de 4 axes majeurs :

AXE 1 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

- Identifier et analyser les écarts de rémunérations
- Traiter les écarts de rémunération

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

- Développer la mixité des métiers
- Assurer l'égal accès aux responsabilités professionnelles

AXE 3 : ARTICULATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

- Adapter l'organisation du travail
- Soutenir la parentalité

AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

- Mettre en place un dispositif de signalement, accompagner et soutenir les victimes
- Communiquer et former à la prévention

des violences sexuelles, sexistes et des harcèlements

Ces actions nécessitent la mise en place de nouveaux indicateurs à suivre, le recensement de pratiques, mais également d'actions de sensibilisation sur de nombreux sujets : les biais de genre, les VSS et les discriminations.

Des ateliers sur ces thématiques sont proposés dans le cadre du parcours de formation des managers de l'UPVD ainsi que des demi-journées de sensibilisation à l'attention des gestionnaires des ressources humaines.

L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

Suite au décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, l'établissement publie ses très bons résultats. Pour les contractuels, les rémunérations sont quasi-identiques entre les femmes et les hommes, ce qui approche l'UPVD de la note maximale.

INDEX DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS FEMMES-HOMMES	BARÈME	2022	2023
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LES FONCTIONNAIRES	52	49	49
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LES CONTRACTUELS	28	25	27
DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS	20	4	16
TOTAL	100	79	93

La note sur les dix plus hautes rémunérations fera l'objet d'un effort particulier. En effet, elle est la résultante de postes à responsabilité plus souvent occupés par des hommes que par des femmes. L'UPVD compte néanmoins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

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 Argent 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 2nde 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 Exeptionnelle

CFVU Commission de Formation de la Vie Universitaire

CIA Complément Indemnitare 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 1ère 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 Etudiant

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

