



Université
Perpignan
Via Domitia

Rapport social unique

2024



Mot du **Président**

Avec 950 fonctionnaires et agents publics, mais aussi plus de 1 200 vacataires, tous engagés dans les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'Université Perpignan Via Domitia (UPVD) est l'un des principaux employeurs publics des Pyrénées-Orientales et de l'Aude.

À la fois document réglementaire et formidable outil de communication, le Rapport social unique (RSU) remplace depuis 2021 le bilan social. Le RSU permet de fournir une vision globale de la situation de notre établissement. Il sert de base aux dialogues sociaux.

Ayant à cœur d'offrir à ses usagers et à ses professionnels des environnements positifs et solidaires, l'UPVD, à travers sa Direction des relations et des ressources humaines (D2RH), met en œuvre une politique sociale ambitieuse en faveur de la santé et de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), les parcours professionnels, la formation et l'action sociale.

En 2024, notre université a poursuivi sa stratégie de gestion maîtrisée des emplois, notamment concernant les personnels contractuels, dans une logique d'anticipation et de constitution d'un vivier de compétences et de sécurisation des parcours. Le respect de la parité, l'engagement en faveur de l'emploi et l'accompagnement des agents en situation de handicap sont au cœur de notre démarche. Enfin, la proximité dans l'accompagnement de nos professionnels nous permet de développer une relation centrée sur l'humain dans une volonté d'écoute active et de soutien adapté.

Le RSU permet de dresser une cartographie des fonctionnaires et agents publics de l'établissement, dans une démarche de transparence. Le RSU met en lumière les principaux axes de notre politique.

Au quotidien, les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels des Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et sociaux (BIATSS), œuvrent pour la construction de l'avenir en formant nos jeunes. Mener à bien nos objectifs nécessite une politique sociale humaniste, permettant de favoriser la créativité et l'engagement épanoui de nos forces vives.

Vous souhaitant une agréable lecture,

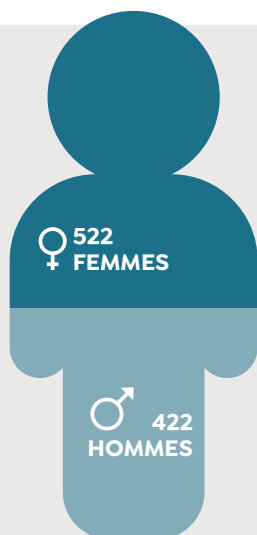
Sincèrement,

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

L'UNIVERSITÉ EN UN REGARD

CHIFFRES 2024

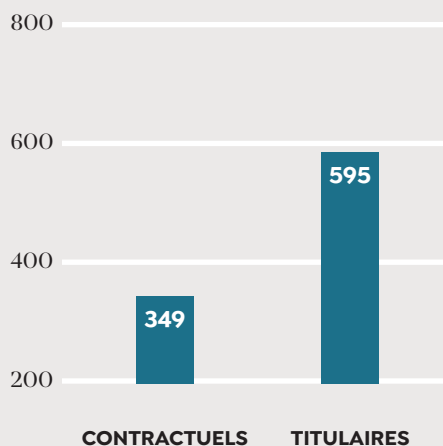
944
personnels



9 500
étudiants



RÉPARTITION PAR STATUTS



Budget
84 M€



dont
67 M€
Masse salariale

43 M€
EC-E

24 M€
BIATSS

15

**SITES DE
FORMATION ET
DE RECHERCHE**

4

ANTENNES

16

LABORATOIRES

Table des **matières**

**1 | PANORAMA CHIFFRÉ DES 10
THÉMATIQUES DE DURABILITÉ** **5-9**

**2 | DYNAMIQUES DE L'EMPLOI ET
STRUCTURATION DES EFFECTIFS** **10-12**

3 | ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION **13-15**

**4 | RESSOURCES HUMAINES EN
MOUVEMENT : STRATÉGIES ET PROJETS
AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION** **16-19**

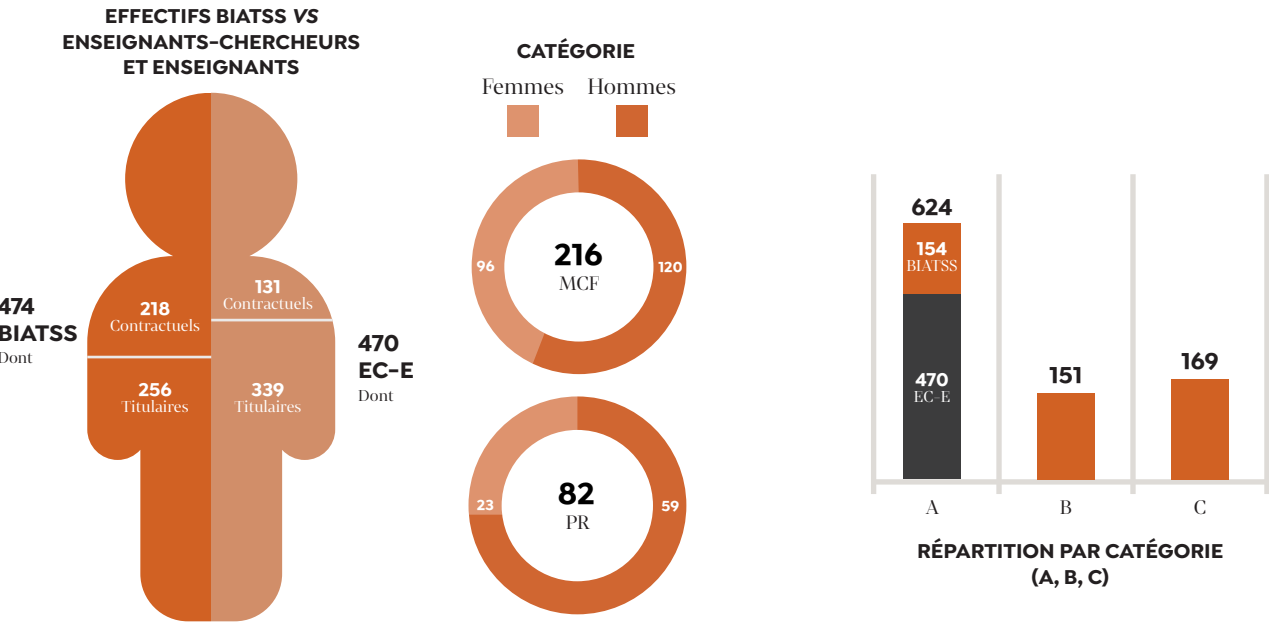
GLOSSAIRE **20**

Section 1

PANORAMA CHIFFRÉ DES 10 THÉMATIQUES DE DURABILITÉ

TITULAIRES VS CONTRACTUELS PAR NATURE DES STRUCTURES

	FACULTÉS	INSTITUTS	DIRECTIONS/SERVICES	UNITÉS DE RECHERCHE (LABOS)
CONTRACTUELS	24,4 %	26,9 %	46,5 %	69,7 %
TITULAIRES	75,6 %	73,1 %	53,5 %	30,3 %
TOTAL	361	175	301	97



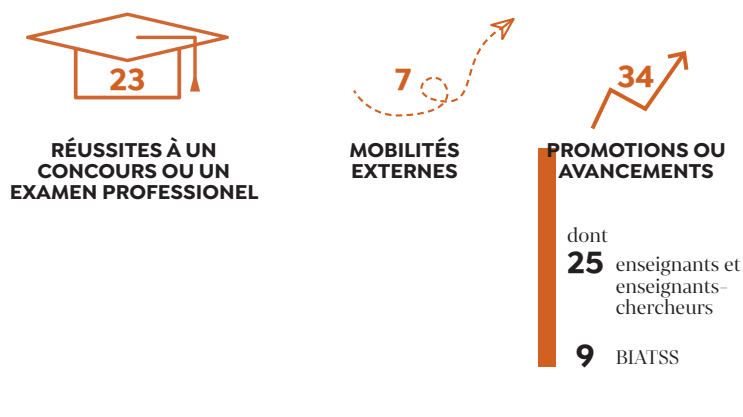
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE	Titulaires				Contractuels				TOTAL	%
	BIATSS	EC-E	TOTAL	%	BIATSS	EC-E	TOTAL	%		
20-29	2	0	2	0,3 %	40	64	104	30 %	106	11 %
30-39	21	53	74	12,4 %	67	36	103	29 %	177	19 %
40-49	70	94	164	27,6 %	45	14	59	17 %	223	24 %
50-59	119	148	267	44,9 %	52	14	66	19 %	333	35 %
60-69	44	44	88	14,8 %	14	3	17	5 %	105	11 %

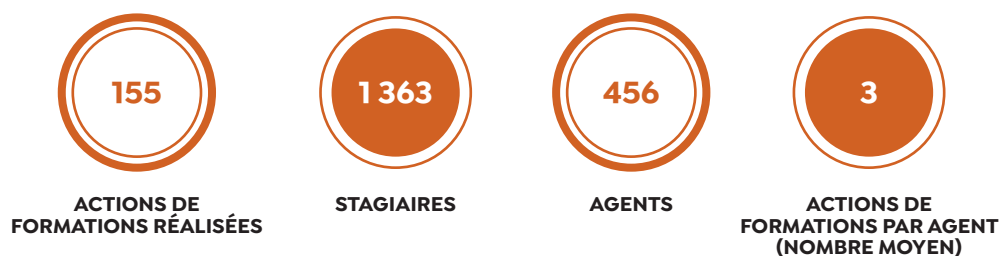
N°2 > RECRUTEMENT



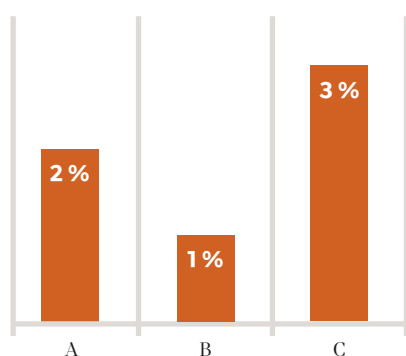
N°3 > PARCOURS PROFESSIONNEL



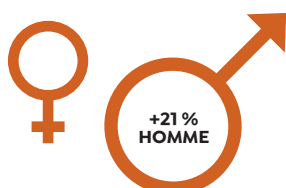
N°4 > FORMATION



N°5 > RÉMUNÉRATION



ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES VS HOMMES POUR LES CONTRACTUELS



ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES VS HOMMES POUR LES 10 PLUS HAUTS REVENUS

ÉCART DE RÉMUNÉRATION CONTRACTUELS VS TITULAIRES PAR CATÉGORIES

BIATSS	Catégorie A	58 %
	Catégorie B	37 %
	Catégorie C	20 %
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	Catégorie A	100 %

N°6 ▾

> SANTÉ ET SÉCURITÉ



ACCIDENTS
DU TRAVAIL

dont

0 Maladie
professionnelle



VISITES MÉDICALES
RÉALISÉES



ACTIONS DE PRÉVENTION
EN MILIEU DE TRAVAIL

N°7 ▾

> QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



ATELIERS PST66



ENTRETIENS
PSYCHOLOGUE



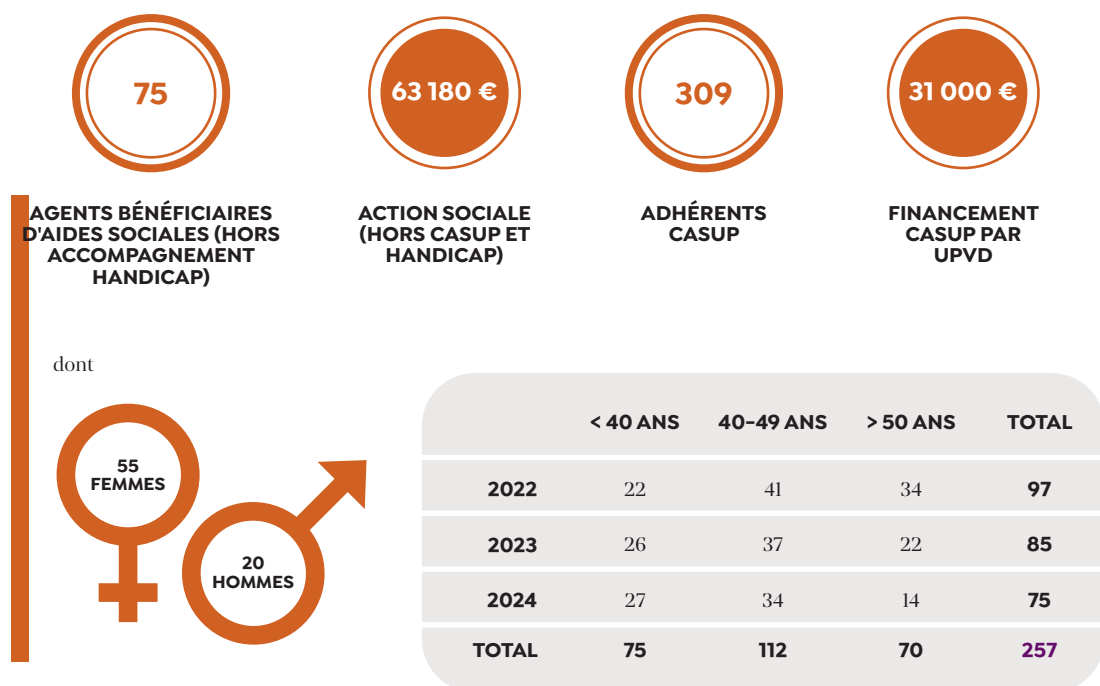
NOMBRE
DE CESAM



ENTRETIENS
ASSISTANTE SOCIALE

N°8 ▾

> ACTION SOCIALE



N°9 ▾

> DIALOGUE SOCIAL

	CSA	F3SCT
RÉUNION DES INSTANCES	8	4
TAUX PRÉSENCE DES REPRÉSENTANTS	95 %	68 %

N°10 ▾

> DISCIPLINE

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES	0 BIATSS	1 EC-E
TYPE SANCTIONS	SANCTION SUR L'AVANCEMENT EC-E	

Section 2

DYNAMIQUES DE L'EMPLOI ET STRUCTURATION DES EFFECTIFS

N°2 ▾

> STRUCTURATION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Depuis 2022, les effectifs de l'Université Perpignan Via Domitia (UPVD) se maintiennent autour de 950 agents. Cette stabilité globale, marquée toutefois par une légère érosion sur les deux dernières années, s'inscrit dans une dynamique comparable à celle observée dans d'autres établissements de taille similaire.

La part des personnels contractuels, toutes catégories confondues, représente en moyenne 35 % de l'ensemble des agents. Ce taux illustre un usage croissant de la contractualisation comme levier de réactivité dans la gestion des ressources humaines, notamment pour répondre à des besoins dans les services administratifs, les fonctions de soutien à la recherche, sur projets notamment, ou dans certaines disciplines d'enseignement. Si cette flexibilité constitue un outil d'ajustement, elle ne se substitue pas à une stratégie de structuration durable. On observe ainsi, du côté des enseignants-chercheurs et enseignants, une augmentation de près de 10 % des effectifs, entre 2022 (422) et 2023 (470), signe d'un renforcement volontaire des équipes pédagogiques.

La pyramide des âges révèle une forte concentration des personnels dans la tranche des 50-59 ans, particulièrement parmi les titulaires. Cette tendance, stable depuis trois ans, témoigne du vieillissement progressif des effectifs, phénomène partagé dans l'ensemble du secteur de l'Enseignement supérieur. En miroir, les agents contractuels sont pour la plupart issus de la tranche 20-29 ans, reflétant le recrutement de jeunes actifs sur des fonctions de renfort ou des missions temporaires, notamment à travers les contrats doctoraux.

La répartition entre titulaires et contractuels, enseignants-chercheurs et BIATSS compris, varie sensiblement selon les structures. Dans les UFR, les titulaires représentent 75,6 % des effectifs, contre 24,4 % de contractuels, traduisant la stabilité attendue dans les missions d'enseignement. Les instituts affichent une répartition proche, avec 73,1 % de titulaires. À l'inverse, les unités de recherche reposent à près de 70 % sur des agents contractuels, conséquence directe de la prééminence des financements temporaires et des contrats sur projets. Les directions et services présentent une situation plus équilibrée : 53,5 % de titulaires pour 46,5 % de contractuels. Ce constat souligne l'évolution des métiers administratifs, souvent plus techniques ou nouveaux, pour lesquels les recrutements statutaires peinent parfois à répondre aux besoins, en raison de tensions sur certains métiers et des moyens disponibles.

N°2 ▾

> UN TREMPLIN VERS LA PÉRENNISATION

En 2024, l'UPVD poursuit sa stratégie de gestion maîtrisée des emplois non permanents. Le recours aux contractuels s'inscrit dans une logique d'anticipation, de constitution de viviers de compétences et de sécurisation des parcours. Il ne répond plus à une urgence mais bien à une politique soucieuse d'équilibrer flexibilité du service public et accompagnement vers l'emploi durable.

Les agents non titulaires, mobilisés sur des besoins permanents ou temporaires, constituent un rouage participant au fonctionnement de l'établissement. Leur nombre augmente régulièrement : 248 en 2022, 266 en 2023, puis 288 en 2024, soit une progression de plus de 16 % en trois ans. En Équivalents temps plein travaillé (ETPT), les enseignants-chercheurs et enseignants contractuels représentent 142,3 ETPT en 2023, en légère baisse par rapport à 2022 (146,5), tandis que les contractuels BIATSS atteignent 172,5 ETPT, en hausse notable par rapport à l'année précédente (164,3). Cette évolution illustre une stratégie différenciée selon les fonctions : stabilisation côté enseignants-chercheurs et enseignants, augmentation côté personnels administratifs pour accompagner la transformation des services en fonction des moyens disponibles.

Depuis 2023, une trajectoire spécifique d'emploi a été déployée pour les agents recrutés sur besoin permanent. Cette trajectoire, adossée aux lignes directrices de gestion de l'université, se compose d'un contrat initial d'un an, suivi d'un renouvellement de trois ans, au terme duquel un bilan de parcours est réalisé, débouchant sur une orientation ; parfois un accompagnement à la titularisation, un non-renouvellement, principalement la cédésation. Ce dispositif, désormais généralisé, apporte une lisibilité nouvelle aux agents comme aux services, tout en renforçant l'engagement professionnel et en anticipant les décisions de gestion.

L'UPVD accompagne également les contractuels dans leurs évolutions professionnelles. Les dispositifs mobilisés couvrent la formation continue, la Validation des acquis de l'expérience (VAE), les entretiens professionnels, les revalorisations indemnitaires spécifiques (notamment dans le cadre du protocole BIATSS révisé en 2022), ainsi que les mesures nationales telles que la titularisation prévue dans la Loi de programmation de la recherche (LPR), les chaires de professeur junior et la cédésation.

À l'UPVD, l'emploi contractuel n'est plus un simple mode de gestion transitoire. Il constitue un véritable tremplin vers l'intégration, dans une logique d'accompagnement structuré, de montée en compétences et de professionnalisation progressive.

N°2 ✓

> **PÉRENNISER L'EMPLOI : UN CHOIX STRATÉGIQUE POUR UNE VISION D'AVENIR**

La stratégie engagée depuis 2023 autour des trajectoires contractuelles trouve sa continuité en 2024 dans une politique de pérennisation progressive, structurée et assumée. L'université ne se contente plus de sécuriser temporairement des fonctions : elle installe durablement les compétences en son sein, dans une perspective d'avenir.

La cédésation, issue naturelle de la trajectoire contractuelle sur des missions pérennes, s'inscrit comme un objectif stratégique. En deux ans, le nombre d'agents cédésés est passé de cinq à huit. Cette montée en charge maîtrisée confirme la pertinence du dispositif mis en place, et la volonté de sécuriser les équipes dans la durée. La titularisation, par voie classique ou par dispositifs spécifiques tels que ceux introduits par la LPR, s'intègre pleinement dans cette dynamique. L'UPVD mobilise notamment les chaires de professeur junior et les postes fléchés pour stabiliser des profils scientifiques à fort potentiel et garantir la continuité des projets pédagogiques et scientifiques.

La reconnaissance des compétences passe également par la promotion interne. En 2024, deux personnels de la filière ITRF de catégorie B ont accédé à la catégorie A, tandis qu'un agent de la filière AENES a été promu de la catégorie C à la catégorie B. Sur les trois dernières années, la filière ITRF a comptabilisé au total six passages de la catégorie B à la catégorie A, et un passage de la catégorie C à la catégorie B. Ces données, bien que limitées en volume faute de possibilités de promotion, traduisent la volonté de valoriser les parcours et l'expertise développée au sein de l'établissement.

L'analyse des effectifs par structure met en évidence des contrastes forts, tant sur la répartition titulaires/contractuels que la répartition par tranche d'âge. Ces deux constats interrogent, d'une part, sur les leviers de stabilisation à mobiliser de manière différenciée selon les périmètres d'activité et, d'autre part, sur la nécessité de structurer des parcours de pérennisation pour garantir à la fois la continuité des missions et le renouvellement des compétences.

L'université affirme ainsi une ligne claire : faire de l'emploi pérenne l'aboutissement naturel des parcours professionnels. Cette orientation vise à consolider la qualité du service public, renforcer l'attractivité de l'établissement, et sécuriser les ressources humaines dans la durée.

Section 3

ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION

> PARITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis 2020, l'UPVD mène une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci s'articule autour de quatre axes structurants : la réduction des écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et aux grades, la conciliation des temps de vie et la lutte contre toutes les formes de violences, de discriminations ou de harcèlement.

L'année 2024 confirme des avancées mais souligne aussi les marges de progression encore nécessaires. La part des femmes occupant des postes d'encadrement de catégorie A s'élève à 45,35 %, en retrait par rapport à 2023 où elles représentaient 48,21 % de ces fonctions. Ce recul souligne l'importance de consolider les efforts pour renforcer la place des femmes dans les responsabilités de haut niveau. Parmi les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, les femmes restent minoritaires avec 144 postes contre 195 pour les hommes, un écart significatif qui reflète une tendance nationale bien connue. Les recrutements effectués en 2024 confirment cette répartition, avec neuf titularisations masculines contre cinq féminines. Des déséquilibres similaires apparaissent parmi les contractuels enseignants-chercheurs et enseignants, qui comptent 31 hommes pour 25 femmes, ainsi que chez les doctorants, où l'on recense 11 hommes contre 9 femmes.

À l'inverse, les personnels de catégories B et C, notamment dans les fonctions administratives et techniques, sont très largement féminisés. Ce phénomène, structurel, interroge la mixité professionnelle et pose la question de la valorisation de ces métiers, souvent perçus comme moins attractifs. Pourtant, le recrutement 2024 offre un signal encourageant avec une stricte parité parmi les nouveaux entrants : six femmes et six hommes titularisés, 42 femmes et 42 hommes recrutés comme contractuels. Côté promotions, les écarts restent modérés, avec sept femmes pour huit hommes promus, dont trois femmes pour quatre hommes accédant au corps des maîtres de conférences.

Les écarts de rémunération, bien que globalement contenus, restent visibles, notamment parmi les fonctionnaires les mieux rémunérés. En 2024, les dix plus hauts salaires de la fonction publique à l'UPVD révèlent un différentiel de 21 % en défaveur des femmes, confirmant la marge de progression significative en matière de parité. En revanche, les niveaux de rémunération entre femmes et hommes sont globalement équivalents chez les agents contractuels, traduisant une forme d'homogénéité salariale sur ces statuts.

Les données relatives aux conditions de travail révèlent des disparités genrées persistantes. Le recours au temps partiel pour garde d'enfant reste une pratique exclusivement féminine. Ce sont aussi les femmes qui sont majoritairement concernées par les absences liées à ce motif, en particulier parmi les agents contractuels et les titulaires des catégories B et C. Le télétravail, bien que renforcé et mieux encadré, bénéficie davantage aux femmes : elles représentent 194 des 251 agents concernés, tous corps confondus.

Les dispositifs d'aide sociale témoignent de cette même dynamique. En 2024, 55 femmes ont bénéficié d'un soutien financier, contre seulement 20 hommes, principalement pour des aides liées aux enfants, à la restauration ou aux études. Cette surreprésentation féminine peut cependant s'expliquer en partie par le fait que les demandes d'aide sociale doivent être formulées par un seul membre du foyer, ce qui peut légèrement venir biaiser la lecture genrée des bénéficiaires. Néanmoins, le service social, lui aussi, accueille majoritairement des femmes : 21 d'entre-elles ont été reçues au cours de l'année, contre sept hommes.

L'année a également été marquée par la poursuite d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un stage consacré à la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique est proposé chaque année aux personnels. En 2024, l'université a accueilli l'association UNE SUR CINQ pour une intervention de théâtre-forum, centrée sur les risques psychosociaux et les violences sexistes et sexuelles. Cette action, ouverte à tous les agents, a permis de créer un espace d'expression sur des sujets souvent tabous, le nombre de personnels présents reste toutefois

trop limité, avec 17 agents présents, au regard des sujets et des enjeux d'établissement sur ses problématiques. La Fondation UPVD se mobilise également chaque année à travers « Oranger Le Monde », action internationale contre les violences faites aux femmes. En 2024 cette semaine de mobilisation s'est tenue du 25 au 28 novembre, articulée autour d'ateliers, de temps d'échange et de moment conviviaux. Cette initiative a permis une nouvelle fois de sensibiliser et de renforcer l'engagement institutionnel sur ces préoccupations majeures.

Ces enjeux trouvent aussi un écho dans les laboratoires de recherche. L'IHPE a mis en place des binômes paritaires à la tête de ses équipes, publie chaque année des données genrées et intègre les enjeux d'égalité dans ses démarches de qualité de vie au travail. Le laboratoire Framespa dispose d'un correspondant égalité, en lien avec les actions du CNRS, depuis 2019.

L'université affirme enfin son engagement à travers sa politique de reconnaissance. En 2024, la campagne d'attribution des primes individuelles C3 – liées au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs – a intégré comme critère prioritaire la prise en compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette orientation vise à corriger les écarts indemnitaires et à garantir une reconnaissance équitable des engagements professionnels.

N°3 ▾

> ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI, DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

L'UPVD poursuit activement sa politique d'inclusion, en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, et du décret de 2006 relatif à l'obligation d'emploi dans la fonction publique. Entre 2022 et 2024, le taux d'emploi des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est passé de 3,41 % à 4,85 %, soit 46 agents. Si cette évolution résulte en partie du vieillissement des personnels, elle traduit aussi une dynamique positive, l'évolution des comportements des personnels qui hésitent moins à se signaler et une mobilisation constante de l'établissement.

Cette progression s'appuie sur plusieurs leviers. L'université mène régulièrement des campagnes de sensibilisation, animées par la correspondante handicap, afin de mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement et d'encourager la déclaration des situations. La participation au « DuoDay », organisé pour la quatrième année consécutive, en constitue un temps fort : 15 agents se sont mobilisés pour accueillir sept personnes en situation de handicap, dans le cadre d'immersions professionnelles en partenariat avec Cap Emploi.

Des événements dédiés viennent compléter cette action, comme la Journée handi-citoyenne. Elle a permis de proposer une exposition interactive sur le thème « Handicap et innovations », la projection d'un témoignage vidéo d'un agent, des stands d'information et des ateliers de sensibilisation menés au sein du CRESEM. À l'occasion de la journée d'accueil des nouveaux personnels, un stand tenu par un agent en situation de handicap a permis d'instaurer un dialogue direct avec les nouveaux entrants.

En parallèle, l'UPVD développe un accompagnement individualisé. En 2024, six études de poste ont été menées par un ergonomiste. Plusieurs aménagements ont été financés pour adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques : fauteuils ergonomiques, bureaux réglables, aides auditives, grands écrans. Une salle de repos pour les personnels a également été créée. Le budget dédié à ces actions s'est élevé à 11 731 € pour l'année. Un bilan de compétences a par ailleurs été proposé à un agent dans une logique de reconversion adaptée.

Ces mesures concrètes traduisent l'engagement de l'université à construire un environnement de travail véritablement inclusif. L'objectif reste inchangé : tendre vers le taux réglementaire de 6 % tout en ancrant, au sein de l'établissement, une culture pérenne de l'accessibilité et de l'inclusion, qui mérite d'être développée, au-delà des seules obligations légales.

Section 4

RESSOURCES HUMAINES EN MOUVEMENT : STRATÉGIES ET PROJETS AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

N°4 ▾

> QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

En 2024, l'UPVD a franchi un cap important dans la structuration de sa politique de qualité de vie et des conditions de travail, inscrivant ses actions dans le cadre du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP). Pour en garantir la cohérence et la pérennité, un comité de pilotage dédié a été institué, réunissant les principaux acteurs de la gouvernance universitaire. L'enjeu : bâtir une stratégie d'établissement de la QVCT en s'appuyant sur une démarche collective, participative, capable d'améliorer durablement les conditions d'exercice des agents.

La première Semaine de la QVCT, organisée du 17 au 21 juin 2024, a marqué un temps fort de cette dynamique. Ateliers de sophrologie et d'éveil musculaire, échanges avec les services de prévention et d'accompagnement, théâtre-forum sur les violences sexistes et sexuelles : autant de formats qui ont permis aux personnels de s'exprimer et de réfléchir sur cette thématique. Toutefois, la participation est restée encore limitée, ce qui souligne la nécessité de mieux faire connaître ces dispositifs et de favoriser leur appropriation par un plus grand nombre d'agents, notamment les cadres de l'université. L'enjeu pour les prochaines éditions sera donc de transformer cette impulsion initiale en un rendez-vous largement partagé et mobilisateur.

En parallèle, un groupe de travail réunissant le Service d'accompagnement des transformations (SAT) et le service de prévention a mis en œuvre plusieurs actions ponctuelles, tandis que le pôle Santé Travail 66 multipliait les interventions en milieu professionnel, avec 104 visites médicales préventives et 58 actions ciblées sur la santé psychologique et la prévention des risques.

Cette approche globale s'est enrichie d'un accompagnement psychologique individuel, rendu possible par l'arrivée, le 1^{er} juin 2024, d'une psychologue du travail. Rattachée au SAT, son travail d'entretiens et d'analyse permettra, à terme, de nourrir des actions collectives plus ciblées.

Dans une logique d'approfondissement, l'université a engagé un partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) afin de formaliser un baromètre social. Cet outil, dont le déploiement est prévu en 2025, servira de base à la mise en place d'espaces de discussion sur le travail, qui s'inscriront dans une stratégie globale d'amélioration continue.

Sur le plan organisationnel, la révision de la charte de télétravail, validée en mai et juin 2024 par les instances représentatives, marque une avancée significative. Ce nouveau cadre, plus souple et plus inclusif, permet désormais aux agents – titulaires comme contractuels – de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, d'accéder à des modalités ponctuelles en fonction des situations personnelles, et de bénéficier d'un processus de demande simplifié et sécurisé. Cette réforme a permis d'augmenter le taux de demandes acceptées, passé de 41 % en 2022 à 53 % en 2024. Elle a aussi renforcé l'acceptabilité managériale et ancré le télétravail comme levier de maintien dans l'emploi, notamment pour les agents en situation de handicap ou d'aide dans la sphère personnelle.

En offrant aux personnels un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une réduction des temps de transport et une autonomie accrue, le télétravail contribue à un climat de confiance et d'engagement. Il participe à la fidélisation des talents et à l'attractivité de l'université, dans une vision résolument moderne du service public.

La politique QVCT de l'UPVD, consolidée par la présence d'une psychologue du travail, d'une assistante sociale, d'un médecin du travail, mais aussi par l'activité de la Cellule d'écoute, de soutien, d'analyse et de médiation (CESAM), illustre la volonté de l'établissement de faire des conditions de travail un levier central de performance et de bien-être.

N°4 ✓

> MODERNISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

En 2024, la Direction des ressources humaines (DRH) de l'UPVD est devenue la Direction des relations et des ressources humaines (D2RH) et a poursuivi sa transformation pour constituer un véritable levier stratégique au service de la qualité du service public. Cette ambition s'est traduite par une modernisation organisationnelle, méthodologique et numérique, dans une logique de progrès continu.

Le premier jalon de cette évolution réside dans la création, au 1^{er} janvier 2024, du Service d'accompagnement des transformations (SAT). Cette nouvelle entité incarne l'orientation donnée à la fonction RH : transversale, réactive, experte. Progressivement constituée au fil de l'année, elle réunit aujourd'hui une psychologue du travail, deux gestionnaires et une responsable de service, et porte une mission claire : piloter les projets RH innovants, soutenir les agents et accompagner les transitions collectives.

L'amélioration de la qualité du SIRH a constitué un autre axe de modernisation. Grâce à une collaboration étroite entre les référents SIRH et la cellule de pilotage, l'UPVD a pu fiabiliser ses données, harmoniser les libellés d'emplois, corriger les anomalies et cartographier précisément les postes vacants, soit 1 022 emplois suivis en 2024. Ce travail de consolidation prépare la mise en œuvre de la GPEEC, grande priorité RH de l'année 2025.

Parallèlement, un vaste chantier de gestion des archives a été lancé. En partenariat avec la société AGS Record Management, 500 boîtes d'archives intermédiaires ont été analysées, donnant lieu à l'élaboration de tableaux de recollement et à la mise en place d'un référentiel de conservation. Trois agents ont été formés aux Archives départementales pour professionnaliser cette activité. Le tri, l'étiquetage, la suppression des documents obsolètes et la réorganisation des espaces ont permis de sécuriser les pratiques, d'assainir les locaux et d'amorcer une transition vers la dématérialisation, essentielle à l'efficacité administrative.

La modernisation a également pris une forme numérique avec le déploiement de l'outil Beetween, officiellement lancé en mai 2024 pour la gestion des recrutements BIATSS. Grâce à cette plateforme, les demandes de recrutement sont saisies et validées en ligne, les offres publiées automatiquement sur plusieurs *jobboards*, et les candidatures centralisées et traitées dans le respect du RGPD. En 2024, 98 recrutements ont été réalisés à partir de 3 206 candidatures reçues – toutes analysées et suivies de réponses individualisées. Cette solution permet une gestion transparente des processus de recrutement, tout en renforçant la traçabilité et la constitution de viviers mobilisables. Néanmoins, le recrutement s'articule autour de sept étapes de validation et reste insuffisamment relié au réseau des anciens étudiants. Une simplification du circuit et un meilleur lien avec le réseau UPVD Alumni constituent des leviers d'amélioration pour les équipes de la D2RH.

L'ensemble de ces transformations témoigne de la volonté de la D2RH de professionnaliser ses pratiques, d'adapter ses outils aux exigences contemporaines et de servir au mieux l'ensemble des personnels.

N°4 ✓

> RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

L'année 2024 a marqué un tournant dans l'approfondissement de l'accompagnement individualisé des agents. L'université a renforcé son action au plus près des besoins, dans une logique de proximité, d'écoute et de réactivité.

Le recrutement d'une psychologue du travail à temps partiel en juin 2024 a permis d'initier un accompagnement régulier, en présentiel, sur les problématiques de mal-être professionnel, de tensions relationnelles ou de reconversion. Plus de 60 entretiens individuels, d'une durée moyenne de plus d'une heure, ont été menés. Devant la demande croissante, l'université prévoit de doubler son temps de présence en 2025.

L'annonce du recrutement d'une assistante sociale en 2025 vient compléter cette dynamique. En articulation avec la correspondante handicap et les services RH, elle interviendra auprès des agents confrontés à des difficultés personnelles ou sociales, en facilitant l'accès aux droits et en assurant un accompagnement adapté.

La cellule CESAM, créée en 2022, a connu en 2024 un développement notable. Structurée autour de plusieurs instances – plateforme d'écoute, cellule restreinte, cellule plénière –, elle a tenu dix réunions au cours de l'année. La révision de sa charte en janvier a permis de clarifier les modalités de saisine, les rôles des différents acteurs et le cadre de confidentialité. Cette structuration renforce l'efficacité du dispositif, centré sur la prévention, la médiation et le soutien, en dehors de toute logique disciplinaire. Ce dispositif fait l'objet d'une réflexion d'amélioration continue.

Les visites menées par le VP PMD, la D2RH dans les composantes et antennes de l'université ont également permis de tisser un lien direct avec les équipes, d'identifier les besoins locaux, de valoriser les dispositifs RH existants et de désenclaver certaines situations complexes. Cette présence sur le terrain constitue un levier de confiance et de visibilité pour les services RH.

Enfin, la politique d'accompagnement à la retraite s'est structurée autour de deux référents identifiés, qui assurent un suivi personnalisé tout au long de l'année. La campagne annuelle EIG, les rendez-vous individualisés et la journée de sensibilisation prévue en juin 2025 s'inscrivent dans une logique de sécurisation des parcours et de pédagogie.

Plusieurs procédures RH transversales ont été mises à jour, notamment celles relatives au suivi médical et à la retraite pour invalidité, afin d'en clarifier les démarches et de garantir un traitement homogène. Ces évolutions traduisent une volonté d'améliorer la lisibilité de l'offre RH tout en professionnalisant les pratiques de gestion.

Ainsi, l'UPVD affirme un choix clair, les exigences du service public nécessitant de placer l'humain au cœur de sa stratégie RH, dans une relation de proximité, d'écoute active et de soutien adapté aux parcours de vie.



Glossaire

› A

AENES Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Corps administratifs regroupant les personnels de gestion, de pilotage et d'administration générale.

Agent contractuel Personnel recruté sur Contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), n'ayant pas le statut de fonctionnaire titulaire.

› B

BIATSS Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé. Ensemble des personnels non enseignants de l'université.

BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Personne en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi prévue dans la fonction publique.

› C

CDD / CDI Contrat à durée déterminée / Contrat à durée indéterminée. Formes de contrats de travail des agents contractuels.

Cédésiation Processus d'accès à un contrat à durée indéterminée pour un agent contractuel, après six années de contrat sur besoin permanent.

CESAM Cellule d'écoute, de soutien, d'analyse et de médiation. Dispositif mis en place pour traiter les situations sensibles (conflits, souffrance au travail, harcèlement...).

COMP Contrat d'objectifs, de moyens et de performance. Dispositif d'engagement stratégique entre l'établissement et l'État.

CPJ Chaire de professeur junior. Recrutement spécifique de jeunes chercheurs dans le cadre de la loi de programmation de la recherche.

CSA Comité social d'administration. Instance de dialogue social remplaçant les anciens CT et CHSCT.

› D

D2RH Direction des relations et des ressources humaines. Direction chargée de la gestion et du pilotage des ressources humaines de l'université.

DuoDay Journée nationale de découverte d'un métier en binôme avec une personne en situation de handicap.

› E

EIG Entretien individuel de gestion. Temps d'échange personnalisé entre l'agent et la direction pour aborder la carrière et la retraite.

ETP / ETPT Équivalent temps plein / Équivalent temps plein travaillé. Indicateur de masse salariale tenant compte de la quotité de travail.

› G

GPEEC Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Démarche de pilotage RH anticipant les besoins en emplois et compétences.

› I

IHPE Institut des sciences de l'évolution – UMR CNRS / Université Perpignan Via Domitia. Laboratoire de recherche interdisciplinaire.

ITRF Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation. Corps de personnels techniques travaillant dans les laboratoires ou services.

› L

LPR Loi de programmation de la recherche (2020–2030). Loi visant à réformer le financement et la gestion des carrières dans la recherche publique.

› M

MCF Maître de conférences.

› P

PR Professeur

Pyramide des âges Répartition des effectifs selon les tranches d'âge, permettant de visualiser les dynamiques démographiques d'un collectif de travail.

› Q

QVCT Qualité de vie et conditions de travail. Ensemble des actions visant à améliorer le bien-être, l'environnement et les relations de travail.

› S

SAT Service d'accompagnement des transformations. Service transversal de la D2RH chargé des retraites, du suivi médical des agents, de la mise en qualité du SIRH, du suivi des emplois, de la QVCT, du Rapport social unique et des archives.

SIRH Système d'information des ressources humaines. Logiciel permettant la gestion administrative des personnels.

› T

Télétravail ponctuel Forme souple de télétravail autorisée à titre exceptionnel ou temporaire, sans inscription régulière dans un cycle hebdomadaire.

Titulaires Agents relevant du statut de la fonction publique, rattachés à un corps et un grade, et occupant un poste de manière permanente.

› U

UFR Unité de formation et de recherche. Faculté universitaire regroupant formations, enseignements et laboratoires.

UPVD Université Perpignan Via Domitia.

› V

VAE Validation des acquis de l'expérience. Dispositif permettant à un agent de faire reconnaître son expérience professionnelle pour l'obtention d'un diplôme.

VSS Violences sexistes et sexuelles. Terme désignant l'ensemble des violences et comportements discriminants ou offensants fondés sur le sexe ou le genre.