

Rapport social unique

2025

Université Perpignan Via Domitia



Mot du **Président**

L'université est une communauté de femmes et d'hommes qui, chaque jour, concourent à une même ambition : produire, transmettre et partager les connaissances, accompagner la réussite des étudiants et contribuer au développement des territoires.

Avec 962 agents en activité en 2025 et 1 200 intervenants professionnels vacataires, l'Université Perpignan Via Domitia (UPVD) est l'un des principaux employeurs des Pyrénées-Orientales et de l'Aude. À travers ses personnels enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et sociaux, elle dispose d'une richesse humaine qui constitue l'une de ses premières forces.

Le Rapport social unique (RSU) est à la fois un document réglementaire, un outil de transparence et un support du dialogue social. Il permet de mieux connaître notre communauté, de mesurer les évolutions de notre institution et d'éclairer les décisions qui concernent nos emplois, nos parcours professionnels et nos conditions de travail.

L'année 2025 a marqué une étape importante dans notre politique de ressources humaines. Dans un contexte budgétaire contraint, l'UPVD a fait le choix de renforcer l'anticipation et le pilotage de ses emplois et de ses compétences : mise en place d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), évolution de notre politique de recrutement ; modernisation des outils de gestion des candidatures,...

Cette démarche s'inscrit dans une politique sociale plus large, désormais pleinement intégrée à notre projet d'établissement. L'adoption de notre axe de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale, le déploiement de notre nouveau plan égalité professionnelle, la mise en œuvre de notre schéma directeur pluriannuel du handicap et le développement de la qualité de vie et des conditions de travail témoignent de cette ambition.

En 2025, nous avons également renforcé notre capacité à écouter et à accompagner nos personnels. Le rapprochement des acteurs de la prévention et de l'accompagnement, la préparation du premier baromètre social de l'UPVD et le travail engagé avec l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) constituent autant d'initiatives destinées à mieux prendre en compte l'expérience professionnelle de chacun.

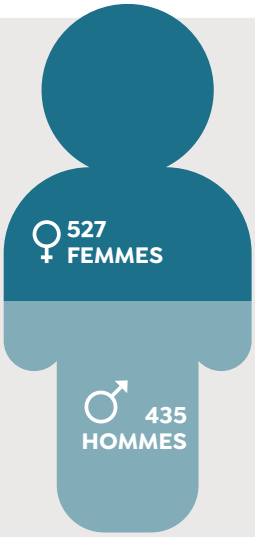
Parce qu'il est aussi un outil de lucidité, le RSU met en évidence les défis qui demeurent : le renouvellement des compétences dans un contexte de vieillissement de certains corps, la sécurisation des parcours, la poursuite de nos efforts en matière d'égalité professionnelle et d'inclusion, mais aussi la prévention des situations susceptibles d'altérer la santé, le sens du travail ou les relations professionnelles. Ces enjeux nous invitent à poursuivre une politique de ressources humaines attentive, responsable et fondée sur le dialogue.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnels de l'UPVD pour leur engagement quotidien dans l'exécution exemplaire de nos missions de service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Pr Yvan Auguet
Président de l'Université Perpignan Via Domitia (UPVD)
et de la Fondation UPVD

L'UNIVERSITÉ EN UN REGARD
CHIFFRES 2025

962
personnels

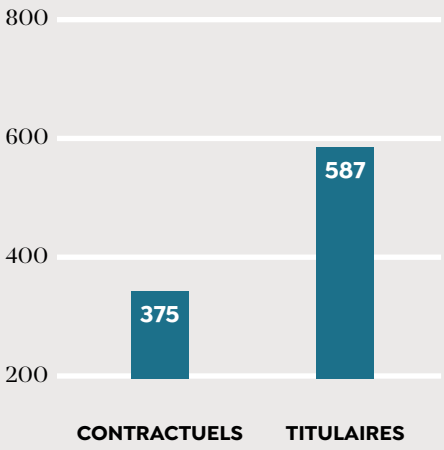




9 500
étudiants

dont
1 600
ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

RÉPARTITION PAR STATUTS



12 **SITES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE**

16 **STRUCTURES DE RECHERCHE**

Budget
88 M€

dont
80 M€
Produits encaissables

dont
69 M€
Masse salariale

44 M€
EC-E

25 M€
BIATSS

Table des matières

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

2 | EMPLOIS, COMPÉTENCES ET TRAJECTOIRES : UNE POLITIQUE RH QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE 10-15

3 | ÉGALITÉ, INCLUSION ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE : UN CADRE STRUCTURANT POUR UN ÉTABLISSEMENT ÉQUITABLE ET ENGAGÉ 16-20

4 | QUALITÉ DE VIE, PRÉVENTION ET ACCOMPAGNEMENT : 2025 UNE ANNÉE DE STRUCTURATION ET D'ENGAGEMENT 21-26

GLOSSAIRE 27

Section 1

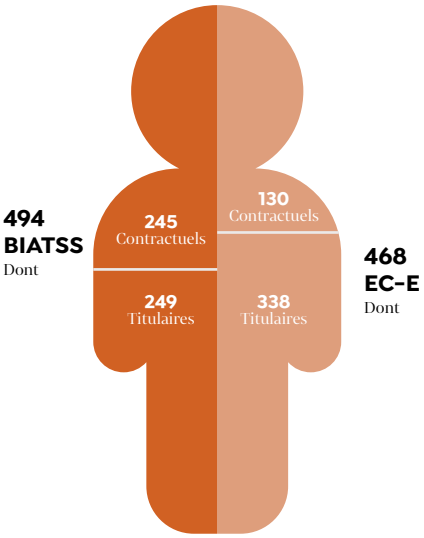
PANORAMA CHIFFRÉ DES 10 THÉMATIQUES DE DURABILITÉ

N°1
> EMPLOI

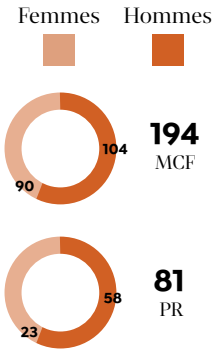
TITULAIRES *VS* CONTRACTUELS PAR NATURE DES STRUCTURES

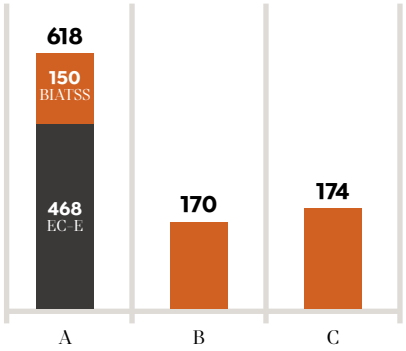
	FACULTÉS	INSTITUTS	DIRECTIONS/SERVICES	UNITÉS DE RECHERCHE (LABOS)
CONTRACTUELS	26 %	25 %	49 %	65 %
TITULAIRES	74 %	75 %	51 %	35 %
TOTAL	**336**	**173**	**309**	**144**

EFFECTIFS BIATSS *VS* ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS



CATÉGORIE





RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (A, B, C)

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

TITULAIRES

	Titulaire BIATSS			Titulaire EC-E				
ÂGE	**F**	**H**	**%**	**F**	**H**	**%**	**TOTAL**	**%**
20-29	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0 %
30-39	2	4	2,4 %	27	22	14,5 %	55	9,4 %
40-49	30	18	19,3 %	35	52	25,7 %	135	23 %
50-59	100	45	58,2 %	66	83	44,1 %	294	50,1 %
60 ANS ET +	32	18	20,1 %	17	36	15,7 %	103	17,5 %
TOTAL	**165**	**85**	**100 %**	**145**	**193**	**100 %**	**587**	**100 %**

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

CONTRACTUELS

ÂGE	Contractuels BIATSS F	H	%	Contractuels EC-E F	H	%	TOTAL	%
20-29	33	19	21,2 %	32	36	52,3 %	120	32 %
30-39	48	36	34,3 %	21	21	32,3 %	126	33,6 %
40-49	40	21	24,9 %	8	7	11,5 %	76	20,3 %
50-59	25	11	14,7 %	3	2	3,9 %	41	10,9 %
60 ANS ET +	8	4	4,9 %	0	0	0 %	12	3,2 %
TOTAL	**154**	**91**	**100 %**	**64**	**66**	**100 %**	**375**	**100 %**

N°2 > RECRUTEMENT

121
RECRUTEMENT 2025

dont
19 Titulaires
102 Contractuels

N°3 > PARCOURS PROFESSIONNEL

13
RÉUSSITES À UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONEL

1
MOBILITÉ INTERNE

37
PROMOTIONS OU AVANCEMENTS

dont
16 enseignants et enseignants-chercheurs
21 BIATSS

6
CÉDÉISATION

N°4 > FORMATION

154
ACTIONS DE FORMATIONS PROGRAMMÉES

dont
119 réalisées

980
STAGIAIRES

dont
85 % BIATSS
VS
15 % EC-E

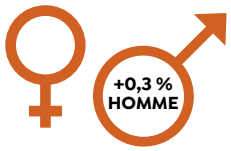
73 % Femmes
VS
27 % Hommes

51 % Contractuels
VS
49 % Titulaires

384
AGENTS

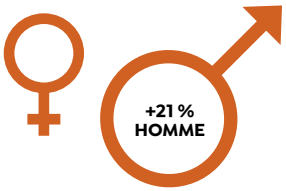
2,5
ACTIONS DE FORMATIONS PAR AGENT (NOMBRE MOYEN)

N°5
> RÉMUNÉRATION



ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES *VS* HOMMES POUR LES CONTRACTUELS

Toutes catégories confondues



ÉCART DE RÉMUNÉRATION FEMMES *VS* HOMMES POUR LES FONCTIONNAIRES

Toutes catégories confondues

ÉCART DE RÉMUNÉRATION CONTRACTUELS *VS* TITULAIRES PAR CATÉGORIES

BIATSS	Catégorie A	58 %
	Catégorie B	35 %
	Catégorie C	16 %
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	Catégorie A	97 %

N°6
> SANTÉ ET SÉCURITÉ

8

ACCIDENTS DU TRAVAIL

dont
0 Maladie professionnelle

156

VISITES MÉDICALES RÉALISÉES

dont
20 nombres de visites à la demande du salarié

15 Femmes
&
5 Hommes

32

ACTIONS DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL

2

NOMBRE DE VISITES DE LA FS/CSA

N°7
> QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL





32

ATELIERS PST66

21

ENTRETIENS PSYCHOLOGUE

22

NOMBRE DE CESAM

113

ENTRETIENS ASSISTANTE SOCIALE

N°8
> ACTION SOCIALE

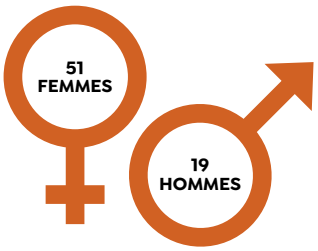
70
AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'AIDES SOCIALES (HORS ACCOMPAGNEMENT HANDICAP)

64 100 €
ACTION SOCIALE (HORS CASUP ET HANDICAP)

327
ADHÉRENTS CASUP

37 350€
FINANCEMENT CASUP PAR UPVD

dont

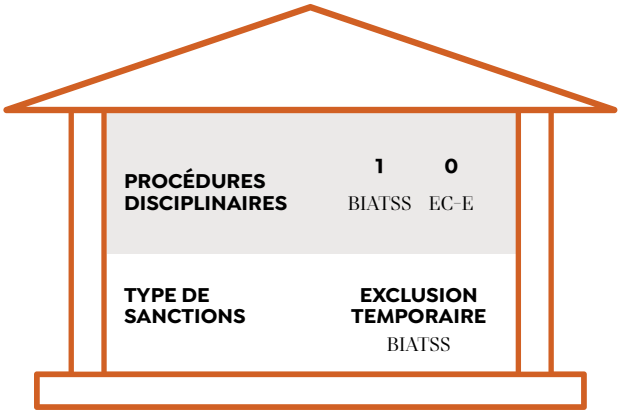


	< 40 ANS	40-49 ANS	> 50 ANS	TOTAL
2023	26	37	22	**85**
2024	27	34	14	**75**
2025	13	42	15	**70**
TOTAL	**66**	**113**	**51**	**230**

N°9
> DIALOGUE SOCIAL

	CSA	F3SCT
RÉUNION DES INSTANCES	9	4
TAUX PRÉSENCE DES REPRÉSENTANTS	95 %	82,5 %
NOMBRE DE GROUPES DE TRAVAIL	6	

N°10
> DISCIPLINE



Section 2

EMPLOIS, COMPÉTENCES ET TRAJECTOIRES : UNE POLITIQUE RH QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE

2025 marque le passage d'une gestion réactive des emplois à une logique de pilotage anticipateur. Trois chantiers structurants convergent : la campagne d'emplois, le lancement de la GPEEC et la refonte de l'outil Beetween. Ensemble, ils dessinent une fonction RH qui renforce ses capacités de pilotage et se dote d'outils à la hauteur de ses ambitions, dans un contexte de contrainte budgétaire réelle où l'anticipation s'impose comme une exigence de gestion.

N°2 ⌄

> PORTRAIT DES EFFECTIFS 2025

› Une stabilité globale et des évolutions à suivre

L'UPVD compte 962 agents en activité en 2025, soit une augmentation de 18 agents par rapport à 2024, liée en partie au lancement du projet Across. Cette évolution à la hausse ne doit pas occulter les fragilités que révèle une lecture plus fine des effectifs.

La répartition entre titulaires et contractuels confirme la tendance observée depuis plusieurs années : 587 titulaires (61 %) pour 375 contractuels (39 %). Ce taux de contractualisation, significatif, varie fortement selon les structures :

- **dans les facultés et les instituts**, les titulaires sont majoritaires (en moyenne 74 % et 75 % respectivement), ce qui reflète la stabilité attendue des missions d'enseignement. ;
- **dans les unités de recherche**, en moyenne, la configuration est inverse : 65 % de contractuels pour 35 % de titulaires, conséquence directe du financement sur ressources propres et des contrats sur projets ;
- **dans les directions et services centraux**, la proportion atteint 49 % de contractuels, signe d'une transformation des métiers administratifs qui n'a pas été couverte totalement par des recrutements statutaires.

La politique RH doit prendre en compte cette évolution structurelle et la masse salariale disponible afin de questionner l'organisation des emplois et l'équilibre des statuts.

En 2025, six CDD ont été transformés en CDI, en légère baisse par rapport à 2024 (huit). Si la trajectoire de pérennisation reste engagée, son rythme appelle une attention soutenue, notamment dans les fonctions support où la continuité de service repose de plus en plus sur des agents sans garantie de maintien dans l'emploi.

› Une structure catégorielle solide, une parité à nuancer

La structure catégorielle de l'établissement est portée par une majorité d'agents de catégorie A : 618 agents sur 962, soit 64 % dont 468 enseignants et enseignants-chercheurs et 150 BIATSS. Les catégories B et C (BIATSS) représentent chacune 18 % des effectifs, soit 170 et 174 agents respectivement. La répartition BIATSS / EC-E est quasi équilibrée (51 % / 49 %), ce qui témoigne d'une université dont les missions se sont profondément diversifiées : pilotage stratégique, gestion de projets, conformité réglementaire, valorisation de la recherche, autant de fonctions qui exigent aujourd'hui un appareil administratif et technique à la hauteur des ambitions académiques.

En termes de parité globale, les femmes représentent 54,8 % des effectifs (527 agents sur 962). Mais cette donnée agrégée masque des disparités persistantes qui méritent d'être nommées clairement.

Parmi les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, les femmes ne représentent que 42,9 % des effectifs. Plus significatif encore : seulement 23 professeures des universités pour 58 professeurs, soit 28 % de femmes dans le corps le plus élevé de la filière : un plafond de verre difficile à dépasser, et ce, malgré une politique volontariste menée par l'établissement portée dans le cadre du plan Égalité professionnelle femmes / hommes 2020–2024.

À l'inverse, les femmes BIATSS titulaires sont majoritaires avec 65,9 % des effectifs, illustrant une segmentation de genre par filière, mais aussi par catégorie, qui traverse l'ensemble de la fonction publique d'enseignement supérieur.

Ces données font écho aux constats portés dans la partie 3 sur l'égalité professionnelle. Elles confirment la pertinence du plan d'action femmes/hommes 2025-2027 et la nécessité d'une lecture genrée généralisée des décisions de recrutement et de promotion.

N°2

> LA CAMPAGNE EMPLOI 2025 : ARBITRER DANS LA CONTRAINTE

La campagne emploi 2025 s'est déployée dans un contexte de forte tension budgétaire. Avec un taux de consommation de la masse salariale projeté à 99,5 % en 2024 et quasi totalement consommé en 2025, les marges de manœuvre sont structurellement réduites. Ce n'est pas une difficulté passagère : c'est le cadre durable dans lequel la politique d'emploi de l'UPVD doit désormais s'exercer, notamment au regard du décret de décembre 2024 instaurant trois indicateurs financiers (trésorerie ; fond de roulement, masse salariale).

Face à cette réalité, l'établissement a fait de la campagne d'emplois un levier de transformation plutôt qu'un simple exercice de maintien. Trois priorités ont structuré les arbitrages :

- **l'offre de formation :** réduire de 5 % les heures afférentes à l'offre de formation pour la deuxième année consécutive, en appui sur l'hybridation de six modules d'insertion professionnelle et l'accompagnement de 39 formations vers une approche par compétences ;
- **la recherche :** soutenir les laboratoires et projets interdisciplinaires, dans le cadre du développement des coopérations et de la valorisation des plateformes ;
- **le renforcement de la gouvernance :** consolider l'encadrement administratif supérieur pour accompagner la mise en œuvre du COMP 2024-2027 et ses exigences de pilotage.

› Les résultats de la campagne

Le principe retenu est celui du non-remplacement systématique des départs, avec une priorité donnée aux redéploiements. En 2025, l'objectif était de réorienter deux à trois emplois vacants vers des priorités stratégiques.

Sur le versant BIATSS, le volet transformation représente 21 mesures : 10 cédéisations, cinq rehaussements de catégorie, une augmentation de quotité, deux transformations de support et trois concours. Les créations se limitent à 12 mesures dont sept intégralement financées, une financée à 50 %, un sans surcoût (redéploiement) et trois créations nettes (trois emplois de contractuels). Enfin, les mesures de suppressions sont au nombre de six.

Concernant les enseignants-chercheurs et enseignants, cinq mesures de création ont été prises (deux postes de professeurs des universités, deux MCF, un ATER), une mesure de transformation et trois mesures de suppressions.

La campagne 2025 porte également une dimension inclusive explicite. L'objectif de recruter au moins un candidat Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) a été intégré aux orientations RH, en cohérence avec la trajectoire engagée vers le seuil légal de 6 % *(voir 3.3)*.

Des rehaussements d'emplois BIATSS ont par ailleurs été prévus, en réponse au constat de sous-dimensionnement en catégorie B, ainsi que le développement de concours de catégorie A et B ; autant de leviers qui permettent à la fois de reconnaître les compétences des agents de l'UPVD et d'attirer de nouveaux talents.

N°2

> MODERNISATION DU RECRUTEMENT : LA REFONTE DE BEETWEEN

› 2024, la mise en place de l'outil

En 2024, la première étape de mise en service de Beetween couvrait les recrutements BIATSS mais laissait hors périmètre les vacataires, certains contrats spécifiques et l'ensemble des enseignants-chercheurs ont été intégrés.

› Une transformation en profondeur en 2025

2025 a constitué l'année de bascule. Trois évolutions majeures ont été engagées, qui transforment Beetween d'un outil de gestion partiel en véritable système d'information du recrutement :

- **centralisation complète du périmètre :** tous les recrutements (titulaires BIATSS, contractuels, y compris contrats de recherche, et vacataires) sont désormais instruits via Beetween. Cette unification offre pour la première fois une vision consolidée et traçable de la majeure partie des flux de recrutement de l'établissement ;
- **mise en place de circuits de validation différenciés :** trois *workflows* ont été créés selon la nature du recrutement (recherche, campagne emploi, hors campagne), permettant d'impliquer les bons acteurs à chaque étape et de réduire les délais. L'intégration obligatoire du référentiel Referens 3 à chaque création de demande d'autorisation de recrutement constitue par ailleurs le premier lien opérationnel entre Beetween et la démarche GPEEC ;
- **structuration du suivi des candidatures :** un circuit en plusieurs étapes permet de suivre chaque candidature de sa réception à l'embauche, d'alimenter des viviers et de produire des données sur les délais, les taux de réponse et la qualité des profils reçus. Les indicateurs associés sont en cours de construction et seront opérationnels en 2026.

Cette refonte est un investissement de long terme. Elle ne produit pas encore tous ses effets en 2025 mais elle pose une infrastructure de données sans laquelle une politique RH rigoureuse et mesurable resterait inaccessible. L'articulation entre Beetween et la GPEEC en est la meilleure illustration : l'anticipation et la décision ne peuvent s'appuyer que sur une connaissance précise et objectivée des besoins et des ressources.

N°2

> LANCEMENT DE LA GPEEC : PENSER LES EMPLOIS DANS LA DURÉE

› 2025, année du lancement

La pyramide des âges de l'UPVD ne laisse pas de place au doute : une concentration significative d'agents dans la tranche 50-59 ans, stable depuis plusieurs années, annonce des départs massifs à horizon de 10 ans. Sans anticipation, ce renouvellement contraint expose l'établissement à des ruptures de compétences dans des fonctions clés, aussi bien dans les filières d'enseignement qu'au niveau de la recherche et dans les services administratifs et techniques.

La GPEEC est la réponse institutionnelle à ce risque. Elle ne se substitue pas aux outils existants ; campagne d'emplois, formation, mobilité, mais leur donne un cadre commun : penser les emplois non plus au coup par coup, mais dans une logique pluriannuelle, articulée avec les arbitrages budgétaires et les orientations stratégiques de l'établissement.

› Les premiers chantiers engagés en 2025

La première étape opérationnelle a consisté à adopter un référentiel commun pour les BIATSS. Le choix s'est porté sur Referens 3, le référentiel national des emplois-types de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce socle est indispensable à toute cartographie des emplois mais il présente une limite réelle : plusieurs métiers, notamment dans les fonctions de scolarité, n'y figurent pas encore.

Sur cette base, une première cartographie des emplois BIATSS a été engagée, permettant de regrouper les postes en familles et sous-familles professionnelles. Un obstacle est rapidement apparu : la forte disparité des intitulés de postes entre organigrammes, cartographie IFSE et fiches de poste. Cette hétérogénéité n'est pas anodine, elle révèle une réalité organisationnelle complexe, qui devra être traitée avant que la GPEEC puisse produire des données fiables. Un groupe de travail sera lancé en 2026 pour engager ce travail d'harmonisation.

Ces premiers travaux constituent la base de l'identification des métiers sensibles : ceux exposés à des risques d'obsolescence, de vacances prolongées ou de difficultés de recrutement. Leur identification précise sera l'un des livrables majeurs de la GPEEC en 2026.

Néanmoins, la GPEEC ne peut être envisagée comme un outil isolé. Sa valeur ajoutée repose sur son articulation avec l'ensemble des volets de la politique RH : campagne d'emplois, formation, évaluation professionnelle, mobilité interne. En 2025, les premiers liens entre ces dispositifs ont été établis mais l'intégration globale reste à consolider, et elle ne pourra se faire qu'en co-construction avec les services concernés : direction des composantes, responsables de laboratoires, service Formation, gestionnaires RH de proximité. C'est à cette condition que la GPEEC deviendra un outil partagé et non une démarche portée par la seule D2RH.

N°2 ⌄
> ANTICIPER LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES

› Ce que dit la pyramide des âges

Les données 2025 confirment et amplifient le signal identifié en 2024. Parmi les titulaires, les tranches 50-59 ans et 60 ans et plus représentent 397 agents sur 587, soit 67,6 % des titulaires. Ce chiffre atteint 78,7 % pour les BIATSS titulaires, dont une part significative est susceptible d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite - fixé à 64 ans depuis la réforme de 2023 - d'ici 2030.

Chez les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires, la proportion est proche de 60 %. Les situations les plus critiques concernent :

- **les Professeurs des universités :** 71 des 81 titulaires ont plus de 50 ans, soit 88 % de cette population ;
- **les maîtres de conférences des universités :** 87 des 194 titulaires ont entre 50 et 69 ans soit 44,8 % ;
- **les PRAG et PRCE :** près des trois quarts ont plus de 50 ans, ce qui fait peser un risque réel sur la continuité des enseignements dans certaines composantes.

À l'inverse, la population contractuelle est relativement jeune : 43,7 % ont moins de 40 ans, 65,3 % moins de 50 ans. Cette population représente un vivier de compétences potentiel, dont la valeur dépendra de la capacité de l'établissement à maintenir et à faire évoluer ces agents dans la durée, ce qui renvoie directement à la politique de pérennisation décrite en 2.2.

› Les dispositifs d'accompagnement des fins de carrière

Face à ces enjeux, l'UPVD a structuré un accompagnement des agents en fin de carrière autour de plusieurs dispositifs complémentaires. L'EIG (Estimation indicative globale) permet à chaque agent d'anticiper ses droits prévisionnels à la retraite dès 55 ans. Un référent retraite unique, identifié au sein de la D2RH, assure le suivi personnalisé des différentes populations et permet d'anticiper les départs avec le niveau de précision nécessaire à une gestion prévisionnelle sérieuse.

En 2025, la D2RH a organisé pour la première fois une formation « Bien préparer sa retraite » destinée à informer les agents sur les dimensions administratives, financières et psychologiques de cette transition. Cette formation sera reconduite en 2026, témoignant de la volonté de l'établissement de ne pas réduire l'accompagnement des fins de carrière à une simple gestion administrative des départs.

› Les métiers en tension identifiés

L'analyse croisée de la pyramide des âges et des filières permet d'identifier plusieurs familles professionnelles exposées à un risque de tension à court et moyen terme :

- **filière ITRF :** les assistants ingénieurs, ingénieurs d'études et ingénieurs de recherche concentrent une cohorte importante d'agents de plus de 50 ans. Ces métiers, souvent très spécialisés, sont également ceux pour lesquels le recrutement externe est le plus difficile ;
- **filière des bibliothèques :** les BIBAS et magasiniers présentent une structure d'âge similaire, avec une surreprésentation des agents seniors ;
- **enseignants du second degré (PRAG, PRCE) :** la concentration des départs prévisibles à l'horizon 2030 représente un enjeu de continuité pédagogique que la GPEEC devra prendre en compte.

Ces constats ne sont pas des alertes abstraites : ils désignent des risques concrets sur la continuité du service public d'enseignement supérieur. La GPEEC lancée en 2025 a précisément vocation à transformer ces signaux en feuille de route opérationnelle, articulant formation, mobilité interne, recrutement ciblé et accompagnement des transitions.



Section 3

ÉGALITÉ, INCLUSION ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE : UN CADRE STRUCTURANT POUR UN ÉTABLISSEMENT ÉQUITABLE ET ENGAGÉ

L'UPVD affirme son rôle d'employeur public responsable à travers une politique sociale structurée, qui dépasse les seules obligations réglementaires pour s'inscrire dans une vision d'établissement équitable, inclusif et engagé. Cette politique trouve son cadre structurant dans le schéma directeur Développement durable et Responsabilité sociétale et environnementale (DD-RSE), adopté en décembre 2025 à l'issue d'un large travail de co-construction. C'est de ce cadre que découlent les politiques sectorielles de l'établissement : le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2025-2027 et le schéma directeur handicap 2026-2030 en constituent les premières déclinaisons concrètes. À ces dynamiques s'ajoute la mise en place de la Protection sociale complémentaire (PSC), nouveau levier de solidarité au bénéfice de l'ensemble des personnels.

N°3 ⌄

> LE SCHÉMA DIRECTEUR DD-RSE : CADRE STRUCTURANT DE LA POLITIQUE SOCIALE DE L'UPVD

En 2025, l'UPVD a finalisé son schéma directeur Développement durable et Responsabilité sociétale et environnementale (DD-RSE). Ce document n'est pas un schéma parmi d'autres : il constitue le cadre de référence dont découlent l'ensemble des politiques sectorielles de l'établissement, y compris les politiques sociales portées par la D2RH. C'est à ce titre qu'il ouvre cette partie.

Ce schéma est le fruit d'un travail de co-construction exemplaire : huit groupes de travail, 12 séances, 169 participations et 102 contributeurs issus des services, composantes, laboratoires et de la communauté étudiante. Cette méthode participative garantit l'ancrage du schéma dans les réalités de l'établissement et la mobilisation durable de ses acteurs.

› Cinq axes, dont un axe social porté par la D2RH

Le schéma s'articule autour de cinq axes : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche et innovation, environnement, et politique sociale. La D2RH a apporté une contribution directe à l'axe social, en veillant à l'articulation entre les engagements DD-RSE et les politiques RH de l'établissement.

L'axe social porte trois objectifs structurants, qui constituent autant de fils conducteurs pour les sous-parties qui suivent :

- **objectif 5.1** - Renforcer la prévention, la santé et la qualité de vie au travail et aux études, en lien direct avec la démarche QVCT engagée dans le cadre du COMP *(voir partie 4)* ;
- **objectif 5.2** - Renforcer la politique d'inclusion, d'égalité et de diversité parmi les personnels et les étudiants, à travers l'adoption et la mise en œuvre de plans sectoriels, dont le plan égalité professionnelle F/H 2025-2027 (3.2) et le schéma directeur handicap 2026-2030 (3.3) ;
- **objectif 5.3** - Renforcer la politique d'égalité des chances pour la communauté étudiante.

› Un signal institutionnel fort

L'intégration des politiques RH dans le DD-RSE traduit un choix stratégique clair : les enjeux de responsabilité sociale de l'université ne se réduisent pas à ses dimensions environnementales ou pédagogiques. La qualité des conditions de travail, l'équité de traitement entre les agents et la prévention des discriminations sont des composantes à part entière de la responsabilité d'un employeur public engagé.

Pour la D2RH, cette articulation constitue également un levier de visibilité institutionnelle : les politiques sociales portées au quotidien (QVCT, égalité, inclusion, accompagnement) s'inscrivent désormais dans un cadre stratégique d'établissement reconnu et piloté au plus haut niveau de la gouvernance. Le RSU 2025 en est le premier document de compte rendu dans ce cadre renouvelé.

N°3 ⌄

> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES : UN PLAN D'ACTION POUR AGIR SUR LES INÉGALITÉS STRUCTURELLES

Première déclinaison sectorielle de l'objectif 5.2 du schémma DD-RSE, le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027 formalise les engagements de l'UPVD en la matière et donne une feuille de route concrète à une politique engagée depuis 2020.

› Bilan 2020-2024 : des acquis solides, des marges de progression réelles

Depuis 2020, l'UPVD a engagé une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle. Au terme du plan d'action 2020-2024, les avancées sont tangibles : parité stricte atteinte dans les recrutements 2024 (six femmes et six hommes titularisés, 42 femmes et 42 hommes recrutés en contrat), index égalité professionnelle maintenu à un niveau élevé (92,7/100 en 2023 et 90,55/100 en 2024), renforcement progressif des dispositifs de prévention et de signalement des violences sexistes et sexuelles.

Ces résultats constituent une base solide, mais les données révèlent des inégalités structurelles persistantes qui appellent une action résolue :

- **les femmes restent minoritaires parmi les enseignants-chercheurs titulaires** (144 femmes pour 195 hommes en 2024), et les recrutements 2024 confirment ce déséquilibre (cinq femmes titularisées contre neuf hommes) ;
- **la part des femmes dans l'encadrement de catégorie A s'établit à 45,35 % en 2024**, en recul par rapport à 2023 (48,21 %), signe que le plafond de verre demeure une réalité ;
- **le recours au temps partiel pour garde d'enfant reste une pratique exclusivement féminine**, de même que la quasi-totalité des absences pour motifs familiaux.

Ces constats s'inscrivent dans des dynamiques nationales bien identifiées : segmentation sexuée des disciplines, sous-représentation féminine dans les filières STIM et les postes de direction, néanmoins ils n'en constituent pas moins des leviers d'action directe pour l'établissement.

› Le plan d'action 2025-2027 : sept axes pour une transformation en profondeur

Construit en 2025, notamment avec la participation des organisations syndicales, le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'UPVD s'inscrit dans le cadre de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité dans la fonction publique, de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, et du plan national d'action du MESR 2025-2027. Il couvre la période 2025-2027 et fera l'objet d'un suivi annuel. Son adoption et sa mise en place concrète est prévue pour 2026.

Le plan est structuré autour de sept axes stratégiques :

- **axe 1 - Gouvernance et pilotage :** nommer un référent égalité, mettre en place un comité de pilotage annuel et produire un tableau de bord genré publié chaque année ;
- **axe 2 - Mixité, recrutement et accès aux responsabilités :** lutter contre les biais de genre dans les recrutements et promotions, accompagner la carrière des femmes, communiquer sur les métiers sans stéréotype via Beetween ;
- **axe 3 - Rémunération et déroulement de carrière :** réaliser un audit indemnitaire genré, garantir que les congés familiaux n'entravent pas l'accès aux promotions et primes, assurer un suivi genré annuel des promotions ;
- **axe 4 - Articulation vie professionnelle et personnelle :** créer un pack « chargé de famille », encourager les hommes à utiliser les dispositifs, expérimenter de nouvelles organisations du travail ;
- **axe 5 - Prévention et lutte contre les discriminations, VSS et harcèlement :** renforcer la lisibilité du dispositif de signalement, rendre la formation VSS/RPS obligatoire pour les encadrants et jurys, produire une restitution annuelle anonyme des signalements ;
- **axe 6 - Communication, sensibilisation et formation :** créer une page Intranet égalité, recenser et valoriser les actions menées dans les composantes, former lors des temps institutionnels ;
- **axe 7 - Santé et conditions de travail :** intégrer la santé des femmes dans la politique QVCT, prendre en compte les spécificités liées au cycle et à la maternité/paternité, intégrer une dimension genrée dans le DUERP.

Ce plan représente une feuille de route collective qui engage la gouvernance, les équipes administratives et pédagogiques, les laboratoires et les composantes. Son pilotage annuel,

adossé au RSU et à la BDS, garantira la transparence et permettra d'ajuster les actions en fonction des résultats observés. Il s'inscrit pleinement dans l'objectif 5.2 du schéma directeur DD-RSE, qui lui confère une dimension institutionnelle renforcée et une légitimité d'établissement.

N°3

> POLITIQUE HANDICAP : VERS UN ÉTABLISSEMENT PLEINEMENT INCLUSIF

› Une trajectoire positive, un objectif légal encore à atteindre

Seconde déclinaison sectorielle de l'objectif 5.2 du schéma DD-RSE, la politique handicap de l'UPVD s'ancre dans la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances et dans le 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. Les premières données 2025 portent ce taux à 5,32 %, représentant 52 agents dont 39 femmes (75 %) et 13 hommes (25 %).

Cette progression traduit à la fois l'évolution des comportements ; les personnels hésitent moins à déclarer leur situation et la mobilisation constante de l'établissement à travers ses campagnes de sensibilisation, ses actions d'accompagnement individualisé et sa participation au DuoDay. Elle reste cependant en deçà du seuil légal de 6 %, ce qui constitue un objectif explicite du schéma directeur handicap 2026-2030.

› Le schéma directeur handicap 2026-2030 : une stratégie d'inclusion globale

L'UPVD a engagé en 2025 la rédaction de son schéma directeur handicap pour la période 2026-2030, fruit d'un travail associant personnels, composantes, services et étudiants. Ce document structurant dépasse la seule logique de conformité réglementaire pour affirmer une vision : faire de l'UPVD « une université inclusive, qui donne à chacun la possibilité de valoriser ses compétences ».

Le schéma s'organise autour de quatre axes :

- **axe 1 – Renforcer les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des Étudiants en situation de handicap (ESH) :** améliorer la communication sur les dispositifs existants, formaliser l'accompagnement par l'ensemble de la communauté universitaire, optimiser les aménagements d'études et d'examens, favoriser la participation à la vie étudiante et accompagner l'insertion professionnelle ;
- **axe 2 – Développer les politiques RH à l'égard des Personnels en situation de handicap (PSH) :** maintenir et développer la politique de recrutement, former les personnels aux besoins spécifiques des PSH, améliorer l'intégration et l'évolution des parcours, accompagner les personnels ayant des proches en situation de handicap ;
- **axe 3 – Améliorer l'accessibilité des locaux et du numérique :** poursuivre les mises en accessibilité du bâti et renforcer l'accessibilité des outils et ressources numériques.
- **axe 4 – Faciliter la détection de problématiques et développer le mécénat et les conventions en lien avec le handicap**

La D2RH a contribué à la rédaction de l'axe relatif aux personnels (axe 2), assurant la cohérence entre le schéma directeur et les politiques RH de l'établissement, notamment en matière d'accompagnement individualisé, d'aménagement de poste et de sensibilisation.

En 2025, les actions concrètes engagées incluent des études de poste menées par un ergonome, le financement d'aménagements adaptés (fauteuils ergonomiques, bureaux réglables, aides auditives, grands écrans), la participation au DuoDay pour la cinquième année consécutive, et des actions de sensibilisation lors de la journée handicitoyenne. Le schéma directeur 2026-2030, une fois adopté, viendra formaliser et amplifier ces engagements dans un cadre stratégique pluriannuel cohérent avec les orientations du schéma DD-RSE.

N°3

> PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : UN NOUVEAU LEVIER DE SOLIDARITÉ POUR LES PERSONNELS

› Le cadre réglementaire : une obligation devenue opportunité

La mise en place de la Protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique d'État s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 et du décret du 8 septembre 2021. Ces textes imposent aux employeurs publics de contribuer, à hauteur minimale de 50 % de la cotisation de référence, à la couverture complémentaire santé de leurs agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Ce dispositif, dont la mise en œuvre pour les établissements de l'enseignement supérieur a été progressivement déployée, représente une avancée sociale majeure : pour la première fois, les agents de la fonction publique bénéficient d'une participation de leur employeur comparable à celle dont disposent les salariés du secteur privé.

› Nouveau régime de protection sociale complémentaire : un accord remporté par la MGEN

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence conduite au niveau national, le marché de la PSC pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche a été attribué à la MGEN. Ce choix garantit aux agents l'accès à une couverture santé complémentaire de qualité, avec une participation financière de l'établissement venant réduire significativement le reste à charge individuel.

Le dispositif couvre l'ensemble des personnels, titulaires comme contractuels, et constitue ainsi un facteur d'équité entre des populations dont les statuts et les niveaux de rémunération sont hétérogènes. Pour les agents contractuels, souvent dans des situations financières plus fragiles, cette participation représente un apport concret en termes de protection sociale. Afin de compléter le dispositif, la MGEN propose également une couverture prévoyance (arrêts longue durée, invalidité, décès) en option facultative, qui permet à chaque agent de compléter sa protection selon sa situation personnelle.

› Enjeux et perspectives

La PSC s'inscrit dans la politique RH globale de l'UPVD comme un levier de fidélisation et d'attractivité. Dans un contexte de tensions sur certains métiers et de concurrence accrue entre employeurs publics et privés, disposer d'une couverture complémentaire co-financée par l'employeur constitue un argument tangible pour le recrutement et le maintien des compétences.

Son déploiement dès mai 2026 appelle également une communication claire auprès des agents sur le dispositif, ses modalités d'adhésion et les garanties offertes. La D2RH veillera à ce que l'ensemble des personnels, y compris les nouveaux-arrivants, bénéficient d'une information complète, notamment dans le cadre de la Journée des nouveaux arrivants (JNA).



Section 4

QUALITÉ DE VIE, PRÉVENTION ET ACCOMPAGNEMENT : 2025, UNE ANNÉE DE STRUCTURATION ET D'ENGAGEMENT

En 2025, l'UPVD a franchi une étape qualitative dans sa politique de soutien aux personnels. Le fait le plus visible en est le regroupement physique des acteurs de la prévention et de l'accompagnement : cellule prévention, assistante sociale, service de l'action sociale, médecine du travail et psychologue du travail au sein d'un même espace. Ce nouvel aménagement traduit une intention politique : rendre l'offre d'accompagnement plus lisible, décloisonner les interventions et faciliter les orientations croisées dans un contexte où les situations rencontrées par les agents mêlent souvent dimensions professionnelles, sociales et de santé.

Cette structuration physique est indissociable d'une dynamique plus large : le lancement officiel de la démarche QVCT avec l'ARACT, la préparation du premier baromètre social de l'établissement, et la professionnalisation du dispositif CESAM. Ces chantiers convergent vers une même ambition : faire des conditions de travail un objet de politique d'établissement. Les données recueillies cette année éclairent à la fois les avancées réelles et les tensions qui persistent, et que le RSU vient objectiver.

N°4

> DÉMARCHE QVCT : FONDATIONS POSÉES, DYNAMIQUE ENCLENCHÉE

La démarche QVCT engagée en 2025 s'inscrit dans une certaine continuité portée depuis plusieurs années par l'établissement. Depuis 2024, un comité de pilotage dédié a été institué, inscrivant la politique de conditions de travail dans le cadre du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP 0,8). Ce cadrage institutionnel est essentiel : il signifie que la QVCT n'est pas un projet RH parmi d'autres, mais une orientation stratégique assumée par la gouvernance.

› Le partenariat ARACT : choisir une méthode rigoureuse

La signature le 30 avril 2025 d'une convention avec l'ARACT Occitanie (l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) vient formaliser la mise en place de la démarche. Ce choix traduit la manière dont l'UPVD veut conduire cette démarche : en s'appuyant sur une méthodologie éprouvée, en associant représentants du personnel et gouvernance à chaque étape, et en visant une transformation durable plutôt qu'une succession d'actions ponctuelles. L'ARACT accompagne le projet dans ses trois phases : préparation du cadre, expérimentation, pérennisation.

Le premier jalon est posé le 10 octobre 2025 avec le séminaire de lancement, tenu dans la salle des actes du campus Mailly. L'équipe projet, composée du D2RH, du conseiller prévention et d'une technicienne de prévention, de la responsable du SAT et de son équipe, et de la responsable de la formation, a travaillé en journée avec un groupe paritaire et un groupe élargi à la co-construction du cadrage de la démarche (17 participants). La gouvernance (président, DGS, VP CARRH) a rejoint ce séminaire en fin de journée pour prendre connaissance des travaux, valider les décisions et symboliser son engagement dans la durée.

Quatre axes de travail ont émergé de cette journée, qui structureront la démarche pour les années à venir :

- **› renforcer le sens au travail ;**
- **› fédérer la communauté universitaire ;**
- **› développer la reconnaissance des agents ;**
- **› améliorer la santé et le bien-être, physique et mental.**

Ces axes correspondent aux principales tensions identifiées lors des échanges, que le baromètre social devra objectiver en 2026. La dispersion géographique des sites, la diversité des métiers, la difficulté à dégager du temps pour les démarches collectives et le risque de dispersion des actions ont été identifiés comme points de vigilance à adresser dès la conception du dispositif.

› La semaine QVCT 2025 : 134 participations, une appropriation encore à construire

La semaine QVCT s'est tenue du 16 au 20 juin 2025 sur le thème « Handicaps : mieux comprendre pour mieux inclure ». Le programme était ambitieux : théâtre-forum animé par la Compagnie du Gecko, ateliers sur la santé mentale et les premiers secours, sophrologie, sensibilisation au bruit, atelier sur le sommeil.

Au total, 134 participations ont été enregistrées sur l'ensemble de la semaine. Les ateliers les plus plébiscités ont été ceux liés au corps et à la gestion du stress : éveil musculaire (22 agents), théâtre TOP (19 agents) et sophrologie, Cette répartition reflète une demande prioritaire autour de la gestion du stress et du rapport au corps, que la programmation des prochaines éditions pourra utilement prendre en compte. Le théâtre-forum, pourtant outil le plus riche pour aborder le handicap sous ses formes visibles et invisibles, n'a réuni que 14 inscrits.

134 participations sur 962 agents représente un taux d'engagement de 14 %. Ce chiffre ne disqualifie pas la démarche : il la positionne. Les premières éditions d'une semaine QVCT mobilisent toujours une minorité de convaincus. L'enjeu pour 2026 sera de toucher les encadrants et les agents qui ne viennent pas spontanément.

› CoHélio : une innovation au service de la participation

L'année 2025 a également vu l'UPVD remporter le concours de la Fondation UPVD de l'innovation, lui permettant de se doter de l'outil CoHélio. Cette application de jeux collaboratifs vise à fédérer la communauté autour des enjeux QVCT sur un mode ludique, accessible à tous les agents quel que soit leur site ou leur emploi du temps. Le projet de communication et la définition des attendus ont été engagés en 2025 ; le déploiement effectif interviendra en 2026, en complémentarité avec le baromètre social.

N°4 ⌄
> VERS UN BAROMÈTRE SOCIAL : L'ÉLABORATION EN 2025

La préparation du premier baromètre social de l'UPVD constitue l'un des chantiers les plus structurants de l'année. Ce n'est pas un questionnaire de satisfaction : c'est le premier outil qui permettra à l'établissement de mesurer le vécu professionnel de ses agents ; leur rapport au travail, à l'organisation, au management, à leur trajectoire, à une échelle qui dépasse les signaux individuels captés par les dispositifs d'accompagnement.

Plusieurs groupes de travail associant représentants du personnel, acteurs de la prévention et D2RH ont défini les contours des thématiques des questions entre octobre et novembre 2025. Les axes retenus couvrent l'organisation du travail, le management, la reconnaissance, la santé au travail, les parcours professionnels, le dialogue social, les relations de travail, l'égalité professionnelle et la perception globale de l'établissement. Le logiciel SPHINX a été retenu pour garantir la rigueur du traitement statistique, et une formation à son utilisation a été dispensée à l'équipe projet.

Le dispositif a été validé en F3SCT, étape indispensable pour en asseoir la légitimité auprès des agents. Les conditions de réussite ont été formalisées dès la conception : confidentialité garantie, communication transparente, implication des organisations syndicales à toutes les étapes, et définition dès l'amont des modalités d'exploitation des résultats et d'engagement sur les suites. Un baromètre sans plan d'action ne produit que de la désillusion.

Le lancement est prévu en février 2026. Pour la première fois, l'UPVD disposera d'une photographie de son climat social construite avec les agents et non sur eux. C'est une rupture méthodologique importante, dont la valeur dépendra de la capacité de la gouvernance à s'en emparer comme d'un outil de décision.

N°4 ⌄
> ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS : UNE OFFRE RENFORCÉE ET COORDONNÉE

L'année 2025 a été marquée par le renforcement progressif des dispositifs d'accompagnement des agents : psychologue du travail, assistante sociale, service de l'action sociale, médecine préventive, ne sont pas de simples services de soutien. Les données issues de ces dispositifs permettent une lecture qualitative du vécu des agents que les indicateurs RH classiques ne capturent pas. C'est à ce titre qu'ils méritent une analyse intégrée.

› L'accompagnement psychologique : un dispositif relancé dans un contexte de transition

L'année 2025 a été marquée par une discontinuité significative du dispositif psychologique : la psychologue précédemment en poste à 20 % a quitté ses fonctions fin mai 2025. Un vide de plusieurs mois s'est installé avant le recrutement d'une nouvelle psychologue à 40 % en octobre 2025. Ce n'est pas un détail de gestion : c'est une période pendant laquelle des agents en difficulté n'ont pas eu accès à cet accompagnement.

En seulement trois mois d'activité (octobre à décembre 2025), la nouvelle psychologue du travail a conduit 21 entretiens individuels, tous à la demande spontanée des agents (aucune orientation RH ou médicale). Ce chiffre, rapporté à la durée d'activité effective, révèle une demande latente importante. Il donne également à penser que le volume d'entretiens aurait été nettement plus élevé si le dispositif avait été continu sur l'année.

La répartition par profil est représentative : 11 BIATSS, huit enseignants-chercheurs et deux doctorants contractuels reçus en entretien. Les motifs principaux sont les conflits relationnels (pour la majorité), la perte de sens et la démotivation, l'isolement et le mal-être, et enfin le harcèlement présumé. Le baromètre d'alerte psychosociale (vert : situation stable, aucun signe préoccupant ; jaune : inconfort identifié, besoin de vigilance ; orange : risques probables ; rouge : situation critique, souffrance manifeste) révèle la granularité de ces situations : huit situations en vert, neuf en jaune, et quatre en orange. Ces quatre situations orange (correspondant à des personnes ne souhaitant pas pour l'instant lever la confidentialité) se répartissent selon trois types :

- **sentiment de perte de sens et de motivation** lié à des difficultés à exercer sa profession dans de bonnes conditions, le plus souvent en lien avec des conflits interpersonnels et/ou des perspectives de carrière limitées ;
- **sentiment de précarisation lié à des cumuls de CDD** de courte durée, parfois renouvelés à la dernière minute, engendrant l'impossibilité de se projeter même à moyen terme ;
- **conflits interpersonnels** entraînant des problèmes de santé et un sentiment de ne pas être protégé ni en mesure d'exercer dans des conditions sécures.

Ces trois profils de situations ne relèvent pas uniquement du registre psychologique. Ils pointent des réalités organisationnelles : précarité contractuelle, conflits non résolus, manque de perspectives, que ni l'accompagnement individuel ni le baromètre social ne suffiront à corriger seuls. Ils appellent une réponse qui dépasse la QVCT pour rejoindre les politiques d'emploi et de management portées en partie 2.

› L'accompagnement social : répondre à des besoins diversifiés

Entre mars et décembre 2025, l'assistante sociale a reçu 38 agents au cours de 30 permanences hebdomadaires. Ce premier bilan partiel, le service ayant démarré en mars seulement, dessine déjà un profil révélateur du public concerné.

87 % des agents reçus sont des femmes, dont 37 % en situation de famille monoparentale et 18 % vivant seules. La sur-représentation féminine parmi les bénéficiaires de l'accompagnement social est cohérente avec les données portées en partie 3 sur l'égalité professionnelle : les femmes sont plus exposées aux fragilités économiques et familiales, notamment dans les catégories B et C. Le recours au service social ne reflète pas seulement des besoins individuels : il révèle des inégalités structurelles.

Les demandes se répartissent entre la santé (36 %), les difficultés financières (25 %), les situations familiales (18 %), le logement (11 %) et les questions liées à la retraite (8 %). La prédominance de la santé mérite une lecture attentive : elle recouvre aussi bien des situations de maladie longue durée, de compensation du handicap, de situation d'aidance, que de pathologies en lien avec le travail (souffrance au travail et maladie professionnelle). La frontière entre santé personnelle et santé au travail est ici particulièrement poreuse.

10 dossiers d'aide financière ont été instruits, aboutissant à huit secours non remboursables (entre 200 et 1 000 €) et deux prêts d'urgence, pour une moyenne de 496,6 € par dossier. Les motifs : logement, baisse de ressources, perte d'emploi, séparation, décès, soulignent la gravité des situations rencontrées et la nécessité d'un dispositif réactif.

› La médecine préventive : une activité soutenue

Le Pôle santé travail 66 (PST) a réalisé en 2025 156 visites médicales, émis 155 avis médicaux et conduit 32 actions en milieu de travail. Parmi les 156 visites, 24 ont donné lieu à un avis d'aptitude avec aménagement : soit 15 % des visites, chiffre qui reflète la proportion d'agents nécessitant une adaptation de leurs conditions de travail.

Un fait retient l'attention : les actes prévisionnels établis par le PST66 projettent une forte augmentation des examens médicaux nécessaires à horizon 2027-2031, passant de 98 actes en 2026 à 129 en 2028, puis 106 en 2030. Cette projection traduit mécaniquement le vieillissement des effectifs documenté en partie 2 : plus les agents sont âgés, plus les visites périodiques et les suivis renforcés sont fréquents. C'est un signal de charge à anticiper dans le partenariat avec le PST66. Il invite également à poser une question de fond : celle d'une politique de prévention active qui doit prendre le relais, et ce pour accompagner le vieillissement des agents dans de bonnes conditions ; un enjeu qui rejoint directement les ambitions de la démarche QVCT engagée en 4.1.

L'année a par ailleurs été marquée par la reprise par le SAT, au 1er octobre 2025, de la base de suivi médical de l'ensemble des agents. Ce travail de remise en qualité des données ; convocations, fiches de visites, indicateurs, était nécessaire pour garantir un suivi médical fiable et conforme aux obligations réglementaires.

› Une action sociale qui continue à soutenir les personnels

Le service de l'action sociale a traité 365 dossiers en 2025, au bénéfice de 70 agents (51 femmes, 19 hommes). Ce chiffre, stable par rapport aux années précédentes, masque des évolutions significatives dans la nature des aides.

La prestation qui connaît la plus forte croissance est la PIM allocation enfant handicapé : 113 dossiers en 2025 pour 12 bénéficiaires, contre 91 dossiers pour neuf bénéficiaires en 2024. Cette augmentation, de 24 % en volume, reflète à la fois une meilleure connaissance du dispositif et une réalité sociale : parmi les agents bénéficiaires, une proportion croissante est confrontée à la situation d'aidant d'un enfant en situation de handicap. C'est une dimension de la politique sociale que le schéma directeur handicap 2026-2030 devra intégrer explicitement.

L'aide à la restauration scolaire reste la prestation la plus sollicitée en volume (111 dossiers), notamment par les catégories B et C. Le budget total du service s'établit à 64 100 € en 2025, avec un taux de consommation de 96 % pour le fonctionnement et 100 % pour les prestations sociales : un budget intégralement mobilisé.

N°4 ⌄

> CESAM : STRUCTURATION DU PROTOCOLE ET LECTURE LUCIDE DU CONTEXTE

La CESAM est un dispositif jeune : créée en 2022, qui a consacré l'essentiel de l'année 2025 à un travail de fond sur ses propres pratiques. C'est un choix assumé, et nécessaire : un dispositif de traitement des situations sensibles ne peut être crédible que s'il repose sur des procédures solides, des acteurs formés et un cadre de confidentialité clair.

› Un investissement dans la qualité des pratiques

Les membres de la cellule ont suivi en 2025 plusieurs formations, notamment dispensées par le Ministère, portant sur l'écoute active, la conduite d'entretien et l'enquête administrative. Ces formations répondent à une exigence simple : les situations traitées par la CESAM (violences, harcèlement, conflits interpersonnels, souffrance au travail) requièrent des compétences spécifiques que ne confèrent pas les fonctions habituelles des agents qui y participent.

Un nouveau protocole a été largement élaboré en 2025 avant sa finalisation et sa validation qui aura lieu en 2026. Ce protocole clarifie les modalités de saisine, les rôles des différents acteurs, les règles de confidentialité et les modalités de remontée d'information à la gouvernance. Il représente un saut qualitatif important par rapport au fonctionnement antérieur.

La plateforme de signalement a enregistré 22 situations en 2025, réparties comme suit : 17 relevant de la catégorie « Violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes et sexuels », cinq relevant de la santé, et cinq relevant d'autres motifs (dont deux non recevables).

Ce chiffre doit être lu avec précaution : les signalements formulés oralement ou transmis par email en dehors de la plateforme n'ont pas tous été comptabilisés. Le chiffre de 22 est donc une sous-estimation de la réalité. La convergence d'un protocole mis à jour et d'une plateforme dont l'administration sera optimisée, effective en 2026, permettra une lecture plus fiable.

La répartition mensuelle révèle une concentration des signalements au printemps (mars-avril) et à l'automne (septembre-octobre) : périodes de reprise et de forte activité institutionnelle. Ce signal mérite d'être croisé avec les données du baromètre social en 2026 pour identifier d'éventuels facteurs organisationnels récurrents.



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.

ANACT / ARACT Agence nationale/ régionale pour l'amélioration des conditions de travail

› 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.

Cédéisation 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.

DD-RSE Développement durable et Responsabilité sociétale et environnementale

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.

› P

PSC Protection sociale complémentaire

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 des 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.

STIM Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

› 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.



Université
Perpignan
Via Domitia

© UPVD - DirCOM, septembre 2026.