

Rapport de Situation Comparée 2018

Sommaire

Introduction 9

Effectifs généraux 13

I.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	14
· Part des femmes au sein d'AMU	14
· Part des femmes par catégorie et statut	14
· Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	14
· Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique	14
I.2. Répartition des femmes et des hommes par statut	15
· Répartition entre les femmes et les hommes par type de population et par statut	15
· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD en CDI dans l'année par sexe	15
I.3. Répartition des femmes et des hommes par filière	16
· Nombre de BIATSS par sexe et par filière et part des femmes	16
· Nombre d'enseignants par sexe et par filière et part des femmes	16
I.4. Âges moyens et médians des femmes et des hommes	17
· Âges moyens et médians des femmes et des hommes	17
· Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	17
· Âges médians des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	17
· Pyramides des âges par sexe, catégorie et statut	17
I.5. Emplois supérieurs et dirigeants	18
· Répartition entre les femmes et les hommes au sein des emplois supérieurs et dirigeants*	18
· Présidence	18
· Direction générale et Agence comptable	18
· Vice-présidents et vice-présidentes, Vice-présidents délégués et vice-présidentes déléguées	18
· Chargés de missions, chargées de missions	18
· Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes	18
· Directeurs, directrices des directions centrales	18
· Autres structures **	18
· Total	18
I.6. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants* (loi du 12 mars 2012)	19
· Flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018	19
· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018	19

Personnels enseignants 21

II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	22
· Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par statut	22
Âges moyens et médians des enseignants, par sexe et type d'enseignant	22
Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	23
· Âges moyens et médians des enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs, par sexe et statut	23
· Pyramide des âges des doctorants par sexe	23
· Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe	23
· Pyramide des âges des ATER par sexe	23
Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par sexe	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par sexe	24
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par sexe	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par sexe	24
II.2. Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	25
· Doctorants, post-doctorants et ATER	25
· Enseignants-chercheurs mono-appartenants	25
· Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	25
Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut, filière et corps	25
· Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs fonctionnaires par filière et corps	25
· Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels par filière et corps	25
Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade	26
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs par corps et grade hospitalo-universitaires par corps et grade	26
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs par corps et grade	26
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade	26

Habilitation à Diriger des Recherches	27		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade	27		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade	27		
II.3. Part des femmes et âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur disciplinaire	28		
· Part des femmes par secteur d'enseignement et de recherche	28		
· Part de femmes et âges moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur d'enseignement et de recherche (données ETP)	29		
II.4. Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	30		
· Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche	30		
· Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU	30		
· Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU	30		
II.5. Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	31		
· Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche	31		
· Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU	31		
· Répartition des femmes et des hommes parmi les ATER par section CNU	31		
II.6. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	32		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire	32		
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU	32		
· Parmi les Enseignants-chercheurs mono-appartenants par groupe CNU	32		
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants maîtres de conférences par groupe CNU	32		
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par groupe CNU	32		
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU	33		
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par section CNU	33		
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU	33		
II.7. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	34		
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche	34		
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	34		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	34		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par groupe CNU	34		
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNU	34		
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	35		
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par section CNU	35		
		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU	35
		II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline	36
		Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire	36
		· Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire	36
		· Part des femmes parmi les enseignants agrégés du second degré par groupe disciplinaire	36
		· Part des femmes parmi les enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire	36
		Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline	37
		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants agrégés du second degré par discipline	37
		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants certifiés du second degré par discipline	37
		II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	38
		Enseignants du 2nd degré	38
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré	38
		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants du second degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	39
		· Évolution de la part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	39
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré par grade	39
		Enseignants-chercheurs	40
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs	40
		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs mono-appartenants et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants	40
		· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants	40
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par grade	40
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par section CNU	41
		Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire	42
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	42
		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	42
		· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	42
		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	43
		Constitution des jurys au recrutements des enseignants	44
		· Nombre de femmes et d'hommes dans la composition des comités de sélection	44
		· Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection	44
		· Nombre de présidentes et présidents de comités de sélection	44
		· Évolution de la part de présidentes de comités de sélection	44
		· Nombre de vice-présidentes et vice-présidents de comités de sélection	44
		· Part des présidentes de comités de sélection	44
		· Part des femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU	45
		· Part des femmes dans la composition des comités de sélection par section CNU	46
		· Part de présidentes de comités de sélection par section CNU	46

II.10. Enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Enseignants du second degré

- Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade 47
- Part des enseignantes parmi les enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade 47
- Part d'enseignantes agrégées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants agrégés du 2nd degré 47
- Part d'enseignantes certifiées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants certifiés du 2nd degré 47

Enseignants-chercheurs

- Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe 49
- Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel 50
- Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors classe échelon exceptionnel 50
- Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe 51
- Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe 51
- Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1^{ère} classe promus Professeurs classe exceptionnelle 1 52
- Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs 1^{ère} classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1 52
- Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2 53
- Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs Classe exceptionnelle 1 promus Professeurs Classe exceptionnelle 2 53

II.11. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières

- Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières 54

INM moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe et principales filières

- Écarts d'INM moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe et principales filières 55

Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, sexe et principales filières

- Écarts de rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, sexe et principales filières 56

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

- 57

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Bénéficiaires de la GIPA en 2018

- 57

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

- 58
- Candidats AMU à la PEDR 58
- Candidats retenus à la PEDR 59

Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

- 60
- Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps 60
- Montants moyens alloués aux enseignants-chercheurs au titre de la PEDR par sexe et par corps 60

Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

- 61
- Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps 61
- Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PRP par sexe et par corps 61
- Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes 61

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

- 62
- Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PCA et montants alloués à ce titre par sexe et par corps 62
- Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PCA par sexe et par corps 62
- Répartition de la PCA par sexe 62

Prime d'Engagement Pédagogique

- 63
- Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps 63
- Répartition de la PEP par sexe 63

Intéressement recherche

- 64
- Nombre d'enseignants bénéficiaires de l'intéressement à la recherche et montants alloués à ce titre par sexe 64
- Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement recherche par sexe 64
- Répartition des bénéficiaires de l'intéressement recherche 64

Heures complémentaires

- 64
- Répartition des heures complémentaires par sexe et montants 64
- Répartition du nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par sexe et montants 65

II.12. La formation continue déployée par le CIPE

Participation aux formations CIPE

- 68
- Répartition de l'ensemble des stagiaires par sexe 69
- Part des femmes parmi les participants aux formations CIPE 70

II.13. Temps de travail et absences

Départs temporaires

- 71

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

- 71
- Nombre de jours de congés par catégorie 71

Absences au travail pour raison de santé

- 71

Jours d'arrêt pour raison de santé

- 72
- Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe 72
- Âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé au moins un arrêt de travail pour raison de santé en 2018 72

Temps partiels thérapeutiques

- 72

Congés maternité et paternité

- 73

Congés maternité et congés d'adoption	73	Personnels BIATSS 81	III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS 82		
· Les congés maternité	73			Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie fonction publique	82
· Les congés d'adoption	73			Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS	83
· Congés paternité et paternité accueil d'un enfant	73			· Âges moyens et médians des BIATSS par statut, catégorie et sexe	83
Délégations et CRCT	74			· Âges moyens des hommes et des femmes et écarts	83
Candidats en délégations	74			· Pyramide des âges des BIATSS par sexe	83
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats à la délégation par sexe et corps	74			· Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe	84
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus à la délégation par sexe et corps	74			· Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe	84
CRCT	75			· Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe	84
· Pyramide des âges des BIATSS contractuels par sexe	75			· Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe	84
CRCT voie nationale	75	III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle 85			
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps	75	III.3. Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps 86			
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus au CRCT voie nationale par sexe et corps	75	· Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	86		
CRCT voie locale	75	· Âge moyen au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	86		
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps	75	III.4. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps 88			
· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes	75	· Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	88		
Membres de l'Institut Universitaire de France	76	· Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	88		
· Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'Institut Universitaire de France par sexe	76	III.5. Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps 89			
II.14. Temps de travail 77	77	· Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	89		
· Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe	77	· Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	89		
· Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel	77	Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP 90			
· Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires à temps plein et temps partiel	77	· Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP	90		
· Taux d'hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel	77	· Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP	90		
II.15. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI) 78	78	· Part des femmes Assistantes ingénieurs fonctionnaires ITRF par BAP	90		
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	78	· Part des femmes Ingénieurs d'études fonctionnaires ITRF par BAP	91		
· Part des enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants	78	· Part des femmes Ingénieurs de recherche fonctionnaires ITRF par BAP	91		
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI)	78	Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps 92			
· Part des enseignants ayant une allocation temporaire d'invalidité sur le nombre total d'enseignants	78	· BAP A sciences du vivant	92		
II.16. Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires 79	79	· BAP E informatique stat. et calc. scientifique	92		
Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par sexe et par motif, hors départ à la retraite 79	79	· BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux	92		
· Âge moyen de départ à la retraite	79	· BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE	92		
· Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires selon leur motif par sexe	79	· BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation	92		
· Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires ayant quitté AMU	79	· BAP G patrimoine, logistique, prévention	92		
· Répartition des départs à la retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par sexe	80	· BAP D sciences humaines et sociales	92		
· Part des femmes et des hommes partis à la retraite en 2018 sur le nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires	80	· BAP J gestion et pilotage	92		

III.6. Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	· Part de promus sur le nombre de promouvables	105
· Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	· Répartition des agents promus par sexe	105
· Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat	93	ITRF liste d'aptitude	106
· Âge moyen des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	· Évolution sur 2 ans	106
III.7. Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	· Part de promus sur le nombre de promouvables	106
· Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	· Taux de promotions	106
· Âge moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	· Répartition des agents promus par sexe	106
· Répartition des hommes et des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP	95	Bibliothécaires tableaux d'avancement	107
III.8. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des BIATSS	96	· Évolution sur 2 ans	107
· Répartition des lauréats par corps et par sexe	96	· Taux de promotions	107
· Évolution de la part des femmes parmi les lauréats par corps et par sexe	96	· Part de promus sur le nombre de promouvables	108
Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet	97	· Répartition des agents promus par sexe	108
· Nombre de femmes et d'hommes pour les postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique	97	Bibliothécaires liste d'aptitude	109
· Part des femmes parmi les lauréats par catégorie	97	· Évolution sur 2 ans	109
Constitution des jurys au recrutements des BIATSS	98	· Taux de promotions	109
· Part des femmes dans la composition des comités de sélection	98	· Part de promus sur le nombre de promouvables	110
· Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours	98	· Répartition des agents promus par sexe	110
· Part des présidentes de comités de sélection	98	III.11. Rémunérations des BIATSS	111
· Évolution de la part des présidentes de jurys de concours	98	· Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et principales filières	111
III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations	99	· INM moyen des BIATSS par sexe et principales filières	111
· Part des femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement	99	· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et principales filières	111
· Part des femmes par structure et par type de mouvement	99	· Écarts d'INM moyens des BIATSS par sexe et principales filières	111
· Part des femmes par BAP et par type de mouvement	100	· Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et principales filières	112
III.10. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	101	· Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, sexe et principales filières	112
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	101	· BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2018	112
· Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	101	III.12. Temps de travail et absences	114
· Part des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et part des promus par sexe sur le nombre de candidats	101	Départs temporaires	114
· Part de promus sur le nombre de promouvables	102	Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	114
· Répartition des agents promus par sexe	102	· Nombre de jours par catégorie	114
ASS liste d'aptitude	103	Mises à disposition	114
· Évolution sur 2 ans	103	Absences au travail pour raisons de santé	115
· Taux de promotions	103	· Jours d'arrêt pour raison de santé	115
· Part de promus sur le nombre de promouvables	103	· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe	116
· Répartition des agents promus par sexe	103	· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe	116
ITRF tableaux d'avancement	104	Temps partiels thérapeutiques	116
· Évolution sur 2 ans	104	Congés maternité et paternité	117
· Taux de promotions	104	Congés maternité et congés d'adoption	117
		· Les congés maternité	117
		Congé paternité et paternité accueil d'un enfant	117
		III.13. Répartition des départs des BIATSS par sexe	118
		· Répartition des départs des BIATSS par sexe et par motif, hors départ à la retraite	118
		· Répartition des femmes et des hommes BIATSS par motif de départ parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU	118
		· Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU	118

· Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe	119
· Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de BIATSS fonctionnaires	119
III.14. Formation	120
· Formations obligatoires	120
· Répartition des stagiaires, heures, jours de formation et nombre moyen de jours de formation par sexe et catégorie	120
· Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe	120
· Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe	120
· Nombre moyen de jours de formation par sexe	120
Entrée par typologie des formations	121
· Nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) et coût de la formation par catégorie et par sexe	121
· Répartition des stagiaires, heures, jours de formation et nombre moyen de jours de formation par domaine de formation, sexe et catégorie	121
· Part des femmes parmi les stagiaires, par domaine	122
· Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe	122
Congés de formation professionnelle (CFP)	123
· Taux de réponse favorable par type de personnel	123
· Évolution des taux de réponse favorables	123
III.15. Temps de travail	124
· Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	124
· Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail	124
· Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	124
· Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail	124
III.16. Compte épargne temps (CET)	125
· Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	127
· Nombre de jours versés sur le CET	127
· Nombre d'agents ayant demandés une indemnisation de jours de congés	127
Indemnités de congés non pris	127
· Montant moyen par agent	128
· Répartition par catégorie	128
III.17. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	129
· Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe	129
· Nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI) par sexe	129

Introduction

Rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) en 2018

Prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le rapport annuel relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) est complémentaire du Bilan social et a pour objectif d'améliorer chaque année la connaissance sur l'égalité professionnelle.

Ce rapport est établi à partir d'indicateurs pertinents, définis par décret, et repose sur des éléments chiffrés et sexués qui retracent, pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Il vise trois objectifs principaux : mesurer, comprendre, agir.

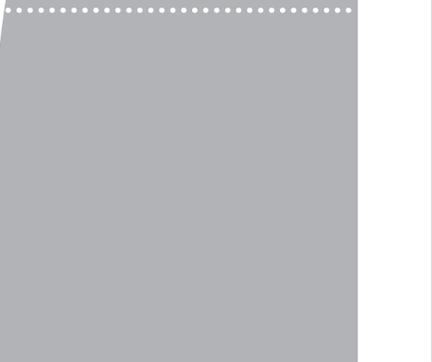
Il est important que tous et toutes s'approprient ce document afin de mieux appréhender les rôles et la situation respective des femmes et des hommes de notre communauté, de prendre la mesure des écarts mais aussi des progrès résultant d'une approche raisonnée des inégalités constatées, notamment, grâce aux deux premières éditions de ce rapport. Aussi avons-nous veillé à sa visibilité en l'éditant

¹ **Article 51** : Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

parmi les documents de présentation de l'université sur le nouveau site institutionnel, au côté du Bilan Social. Nous espérons ainsi répondre aux exigences de transparence et d'ouverture au dialogue sur des questions aussi cruciales que l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la responsabilité sociale de l'établissement.

Je remercie toutes les personnes qui ont pris part à l'élaboration de ce rapport, et notamment le Bureau Métiers et prospectives de la Direction des Ressources Humaines et le Pôle graphique de la Direction de la Communication.

Yvon Berland
Président d'Aix-Marseille Université

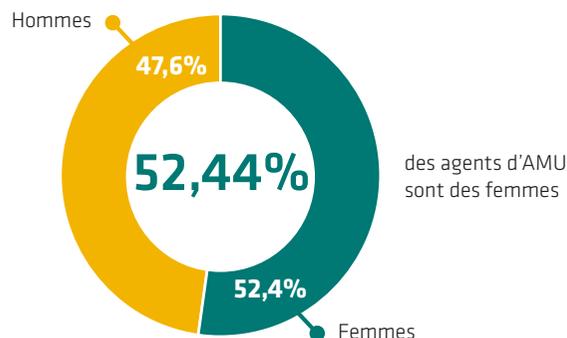


Effectifs généraux

I.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS



Part des femmes au sein d'AMU



L'indice du plafond de verre (GCI-Glass Ceiling Index) est un indice relatif comparant, par niveau, la proportion de femmes avec la proportion de femmes occupant des postes supérieurs. Dans le milieu universitaire, les postes de niveau supérieur (postes de grade A) sont l'équivalent de professeurs titulaires dans la plupart des pays. La France enregistre un GCI de 1,7, lequel indique que, proportionnellement à leur représentation dans le personnel universitaire en général (soit, tous grades confondus), les femmes sont moins représentées dans les grades supérieurs.

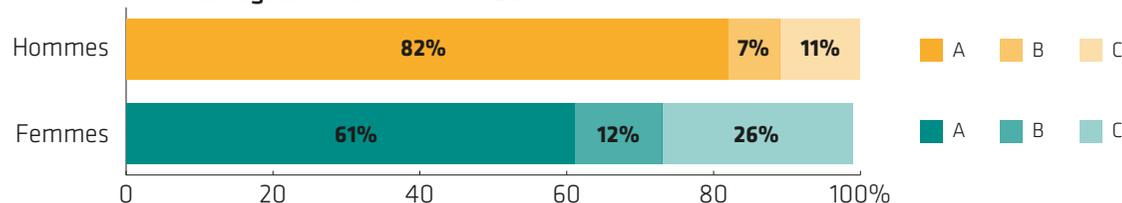
Eurostat. *Women in Science database, DG Research and Innovation - She Figures 2015. Traitement MESRI - SIES.*

Cette tendance s'observe également dans l'établissement : les taux de femmes sont plus importants pour les catégories C que les catégories A, et ce, quelque soit le statut. Les chiffres du bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017 vont également dans ce sens. En effet, ce recueil nous permet également de noter que l'établissement a des taux de femmes plus élevés que les taux annoncés par le ministère, dans toutes les catégories et quel que soit le statut (en moyenne 2 points de plus), à l'exception des contractuels de catégorie B (AMU a un taux supérieur de 5 points) et des contractuels de catégorie C avec un taux inférieur (70% contre 71,8%).

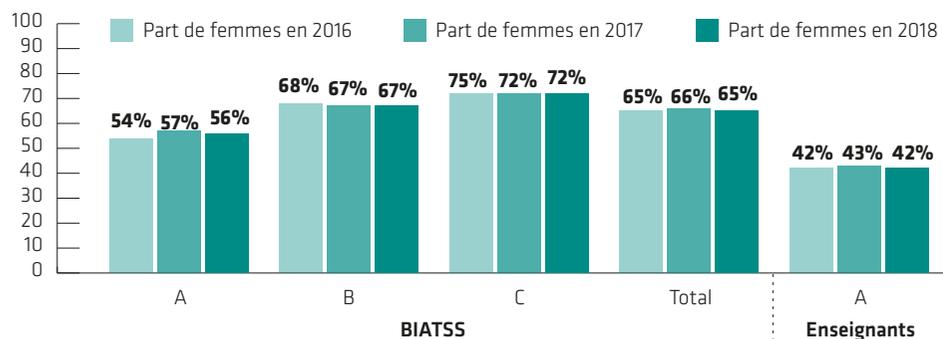
Part des femmes par catégorie et statut

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
A	43%	50%	45%
B	66%	70%	67%
C	71%	75%	72%

Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS



Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique

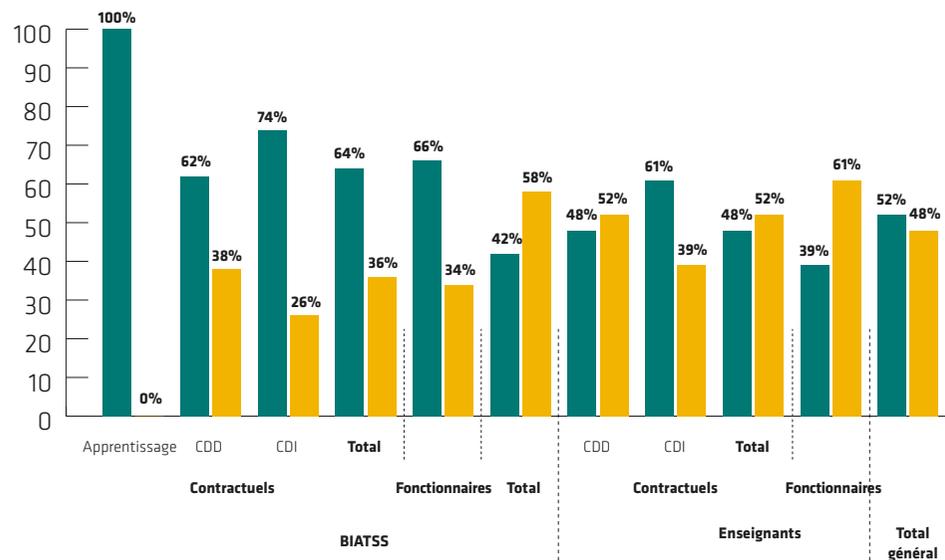


Au sein de la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 65% (lequel est stable depuis 2016). Leur part diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève, malgré une légère tendance à la hausse en catégorie A (+2 points par rapport à 2016). Pour les personnels enseignants, la part de femmes de 42% est stable depuis 3 ans. Elle se situe au-dessus de la moyenne nationale (37%).

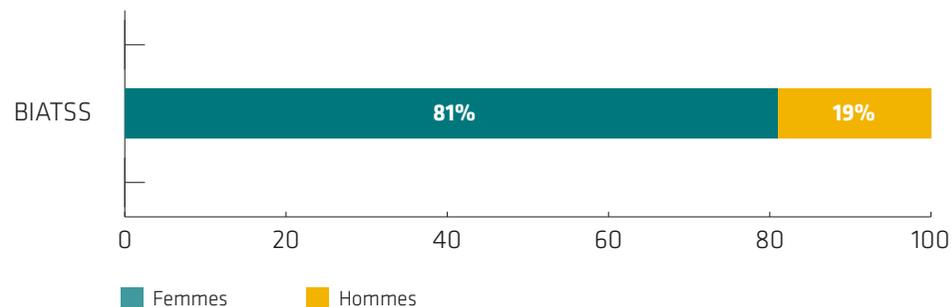
Sources : Édition 2018 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés.

I.2. Répartition des femmes et des hommes par statut

Répartition entre les femmes et les hommes par type de population et par statut



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD en CDI dans l'année par sexe

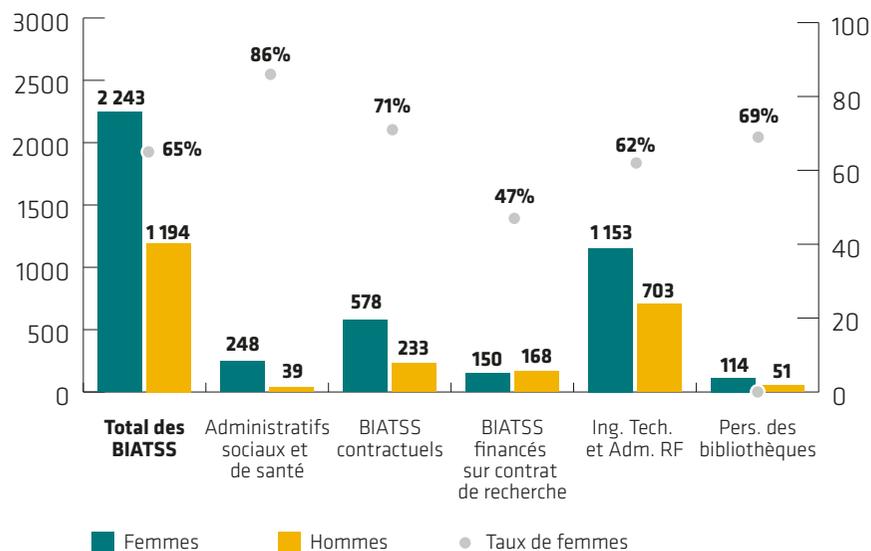


Le taux de femmes de l'université, de 52,4% est impacté par les contractuels (57% des contractuels sont des femmes). La population des fonctionnaires quant à elle est paritaire (51% sont des femmes). On est très proche des chiffres publiés dans le Bilan Social 2016-2017 du MESRI : 50% pour les fonctionnaires et 56,5% pour les contractuels

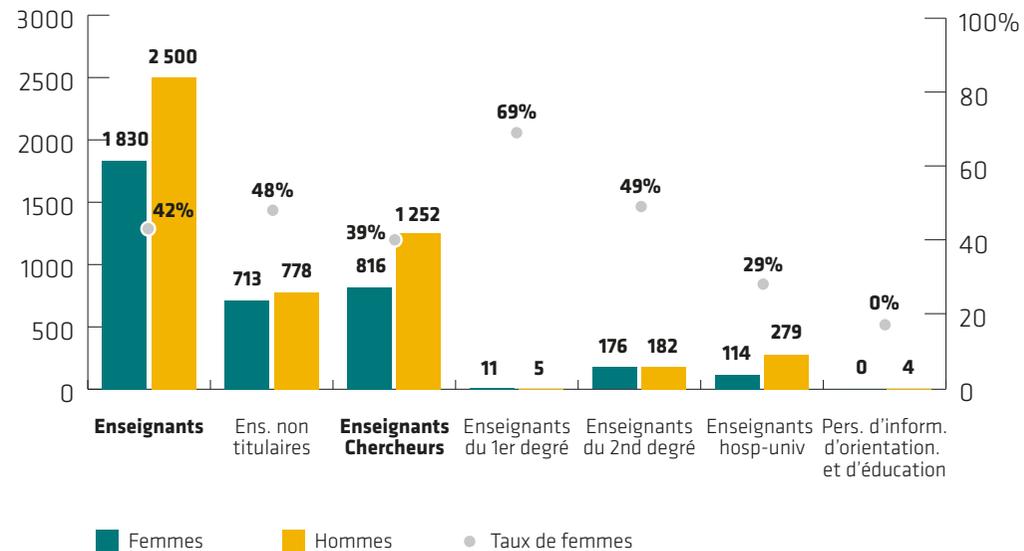
Le rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI vient également confirmer cette tendance : au sein d'AMU, pour les BIATSS, les femmes représentent 64% des contractuels (63% pour le MESRI) et 66% des fonctionnaires (65,8% pour le MESRI). Pour les enseignants, elles représentent 48% des contractuels (44% pour le MESRI) et 39% des fonctionnaires (38% pour le MESRI).

1.3. Répartition des femmes et des hommes par filière

Nombre de BIATSS par sexe et par filière et part des femmes



Nombre d'enseignants par sexe et par filière et part des femmes



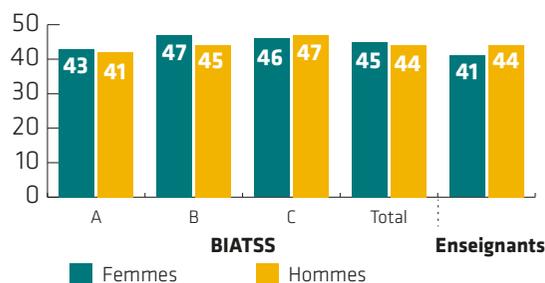
Parmi les enseignants, la part des femmes est variable selon la filière, de 29% pour la filière hospitalo-universitaire à 69% pour les Enseignants du 1er degré. Ici encore, AMU s'inscrit dans la tendance nationale, mise en avant via le rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI : 39% pour les enseignants-chercheurs (38,3% au niveau national), 29% pour les Enseignants chercheurs hospitalo-universitaires (24,4% au niveau national), 69% pour les enseignants du 1er degré (53,1% au niveau national), et 49% pour les enseignants du 2nd degré (45,6% au niveau national). Pour les BIATSS, cette part varie de 47% pour BIATSS financés sur contrat de recherche à 86% pour la filière des Administratifs sociaux et de santé.

I.4. Âges moyens et médians des femmes et des hommes

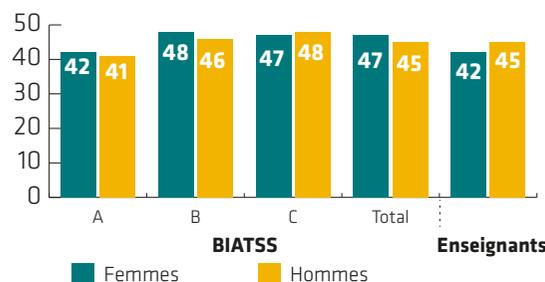
Âges moyens et médians des femmes et des hommes



Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique

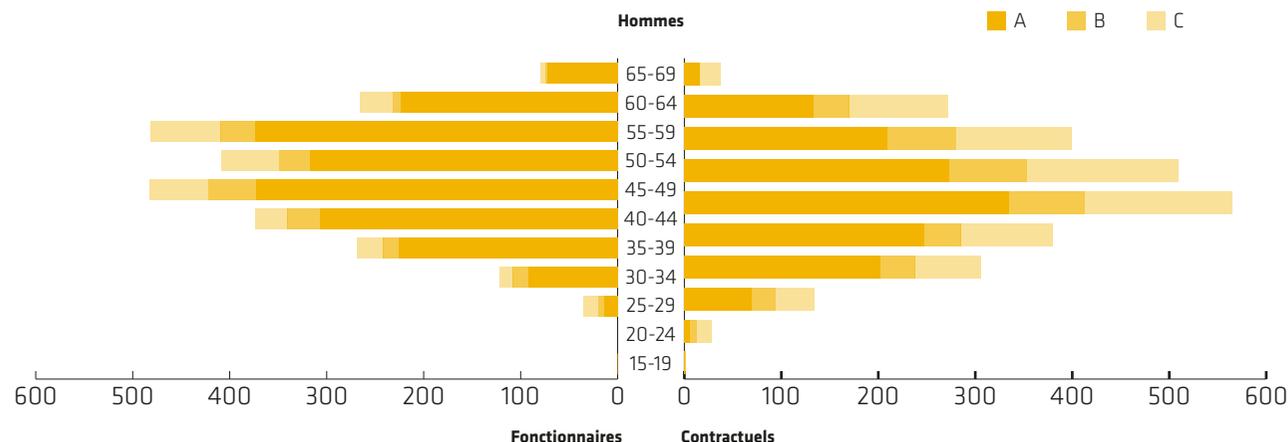


Âges médians des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



En moyenne, les femmes BIATSS ont 1 an de plus que les hommes BIATSS. Pour les enseignants, la tendance inverse s'observe : les hommes ont en moyenne 3 ans de plus que les femmes. D'une manière globale, chez les contractuels, les femmes sont plus âgées que les hommes (+1,7 an) alors que chez les fonctionnaires, ce sont les hommes les plus âgés (+0,7 an).

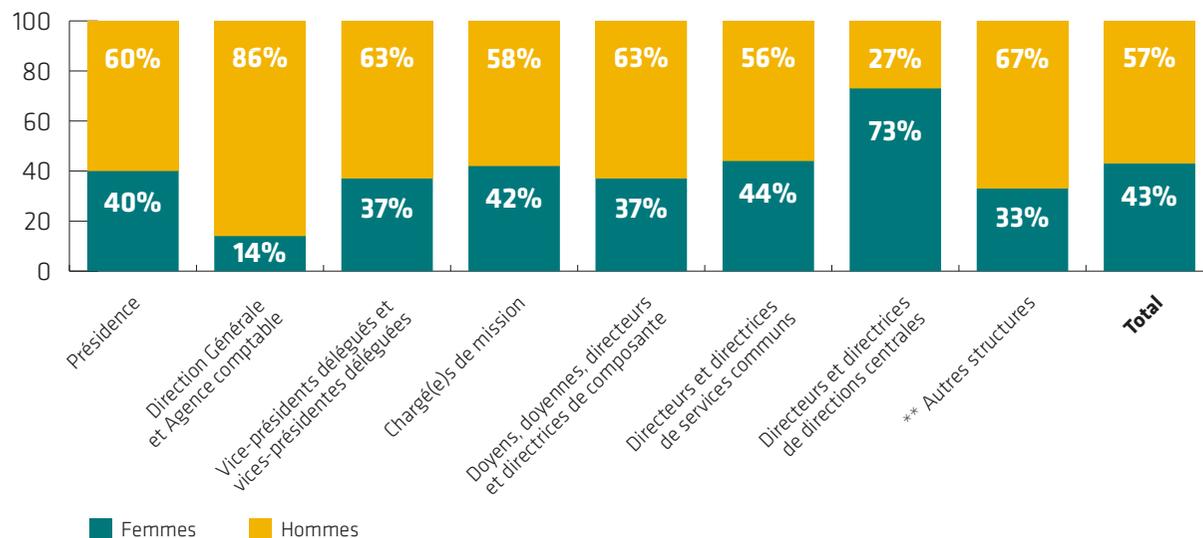
Pyramides des âges par sexe, catégorie et statut



1.5. Emplois supérieurs et dirigeants



Répartition entre les femmes et les hommes au sein des emplois supérieurs et dirigeants*



* Titre de l'indicateur conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013. Sont considérés comme emplois supérieurs et dirigeants à AMU, les agents occupant des fonctions apparaissant dans l'organigramme général d'AMU, c'est à dire : la présidence, la direction générale et l'agence comptable, les vice-présidents et vice-présidents délégués, les chargés de missions, les conseillers du président, les doyens et directeurs de composantes, les directeurs des services communs et des directions centrales.

** Les autres structures concernent le collège doctoral, la fondation A*MIDEX et la fondation IMÉRA

Présidence

Femmes	Hommes	Total
2	3	5

Direction générale et Agence comptable

Femmes	Hommes	Total
1	6	7

Vice-présidents et vice-présidentes, Vice-présidents délégués et vice-présidentes déléguées

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Chargés de missions, chargées de missions

Femmes	Hommes	Total
13	18	31

Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Directeurs, directrices de services communs

Femmes	Hommes	Total
7	9	16

Directeurs, directrices des directions centrales

Femmes	Hommes	Total
11	4	15

Autres structures **

Femmes	Hommes	Total
1	2	3

Total

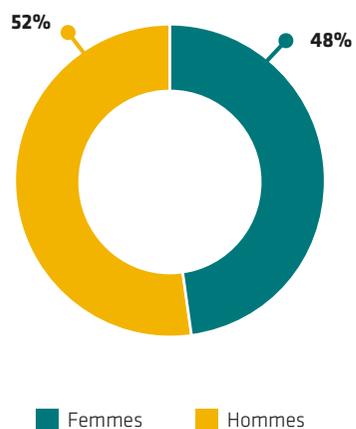
Femmes	Hommes	Total
49	66	115

I.6. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants* (loi du 12 mars 2012)

Cet indicateur est présent dans le Bilan Social 2016, page 43

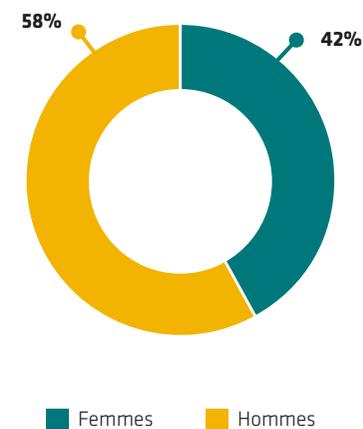
Flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018

Femmes	Hommes	Total
14	15	29



Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018

Femmes	Hommes	Total
10	14	24



Les primo-nominations concernent les agents nouvellement nommés sur des emplois supérieurs et dirigeants, non en place l'année précédente.

* Sont considérés comme emplois supérieurs et dirigeants à AMU, les agents occupant des fonctions apparaissant dans l'organigramme général d'AMU, c'est à dire : la présidence, la direction générale et l'agence comptable, les vice-présidents et vice-présidents délégués, les chargés de missions, les conseillers du président, les doyens et directeurs de composantes, les directeurs des services communs et des directions centrales.



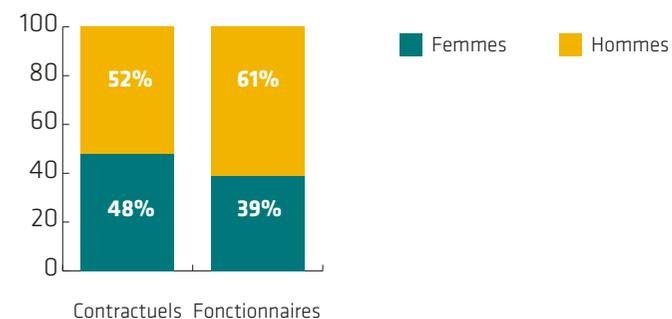
Personnels enseignants

II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre et la répartition entre les femmes et les hommes est très proche de 2017. La part des femmes est de 42%, soit 1 point de moins qu'en 2017.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les deux populations de contractuels et de fonctionnaires.

Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par statut



Âges moyens et médians des enseignants, par sexe et type d'enseignant

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Doctorants	26	26	26	26
Post-doctorants	33	33	32	32
ATER	32	31	30	29
Enseignants-chercheurs	48	49	48	49
Ens. hospitalo-universitaires	47	53	48	55

Les recrutements d'ATER principalement et d'enseignants-chercheurs de sexe féminin entraînent de fait cette année un rajeunissement des âges moyens.

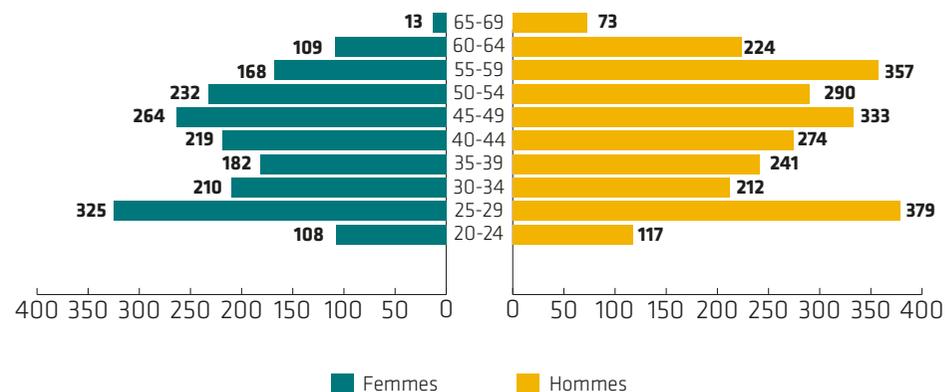
Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Âges moyens et médians des enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs, par sexe et statut

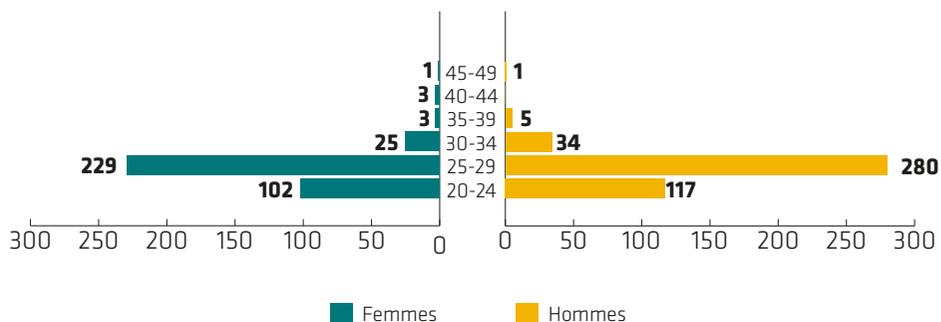
	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels	31	31	28	28
Fonctionnaires	48	50	48	50
Total enseignants	41	44	42	45

La pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs est dite en forme de « sablier ». Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 48% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 48,4 ans, et les enseignants contractuels (principalement les docteurs et les ATER qui par leurs contrats limités dans le temps ont vocation à évoluer vers d'autres corps). Les contractuels enseignants représentent 34,4% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 31 ans. Cette pyramide affiche une légère majorité d'hommes, et ce, dans toutes les tranches d'âges.

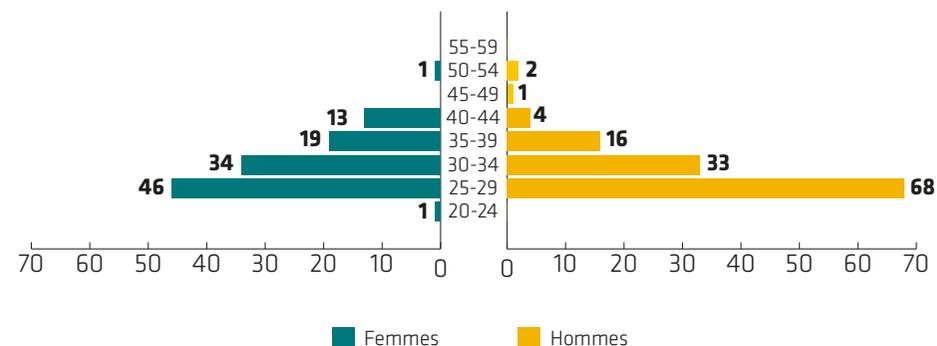
Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe



Pyramide des âges des doctorants par sexe

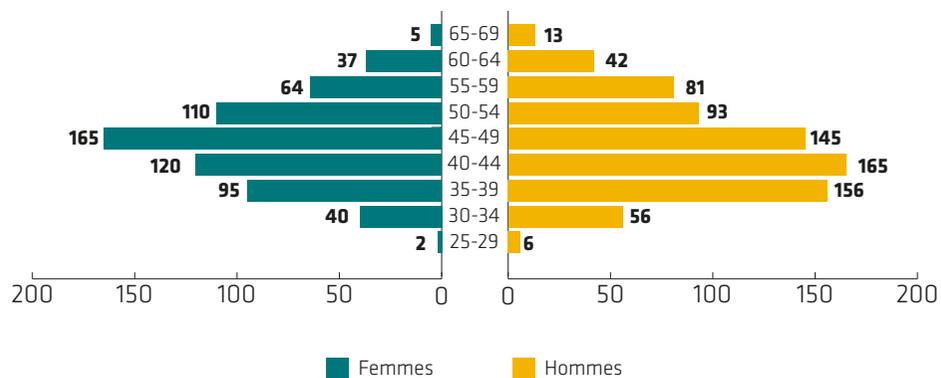


Pyramide des âges des ATER par sexe

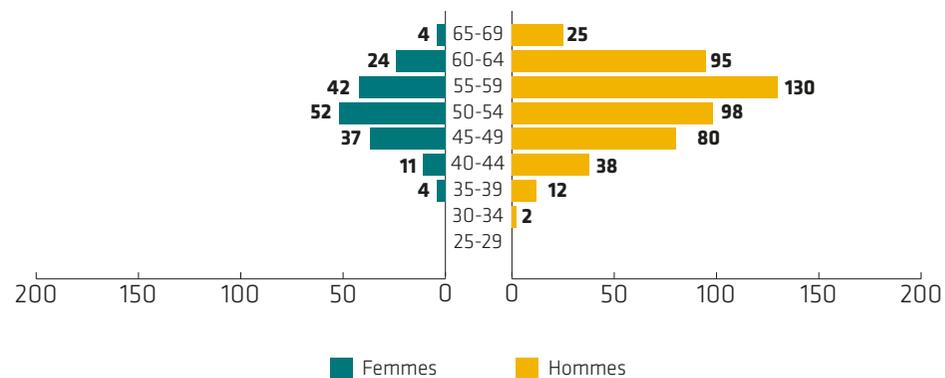


Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe

Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par sexe

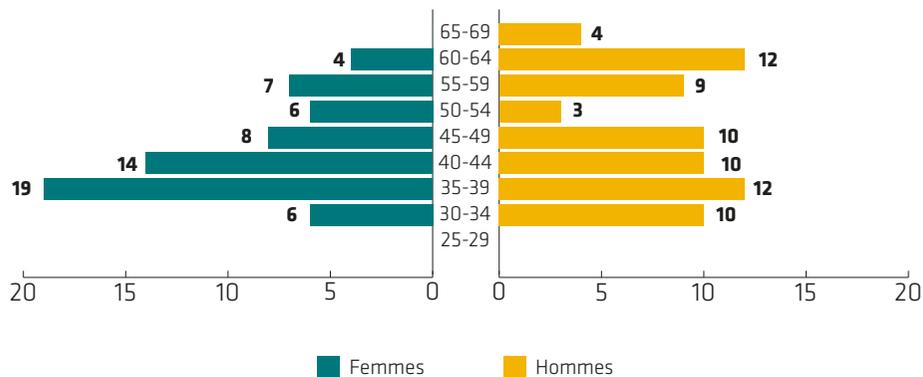


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par sexe

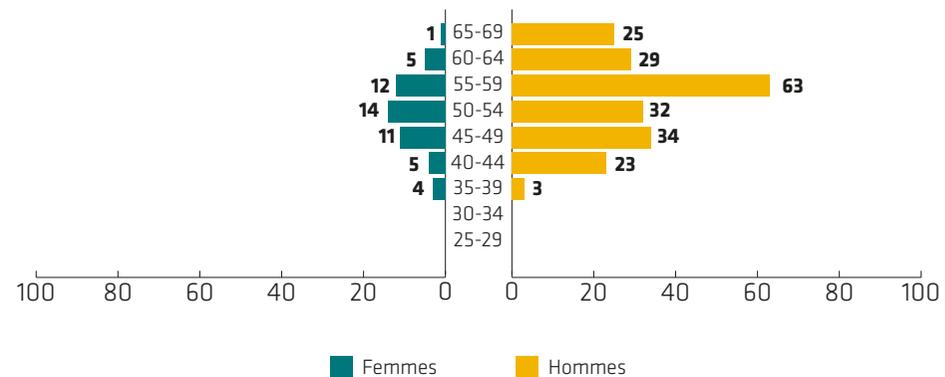


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe

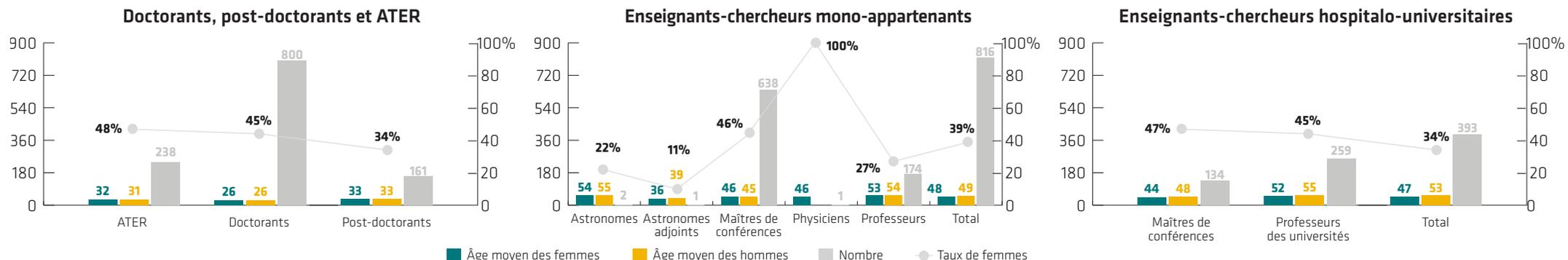
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par sexe



Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par sexe

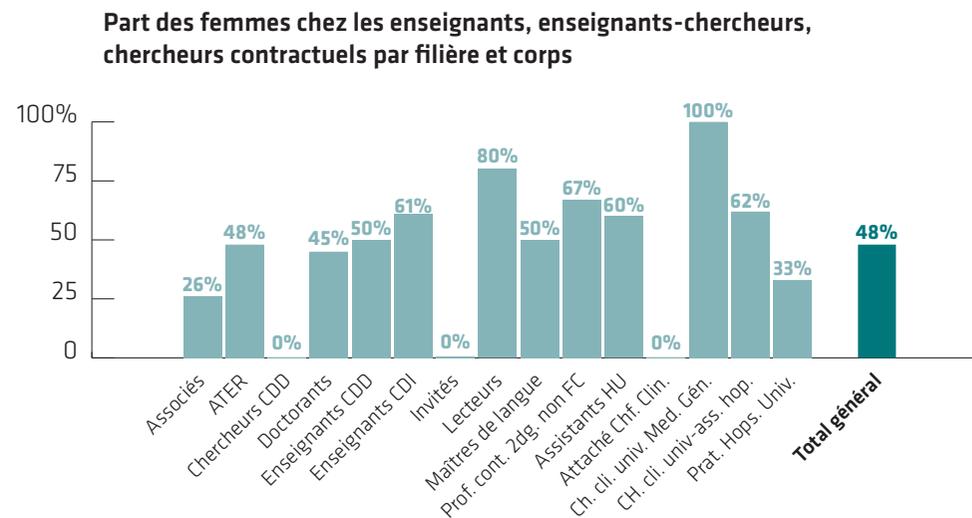
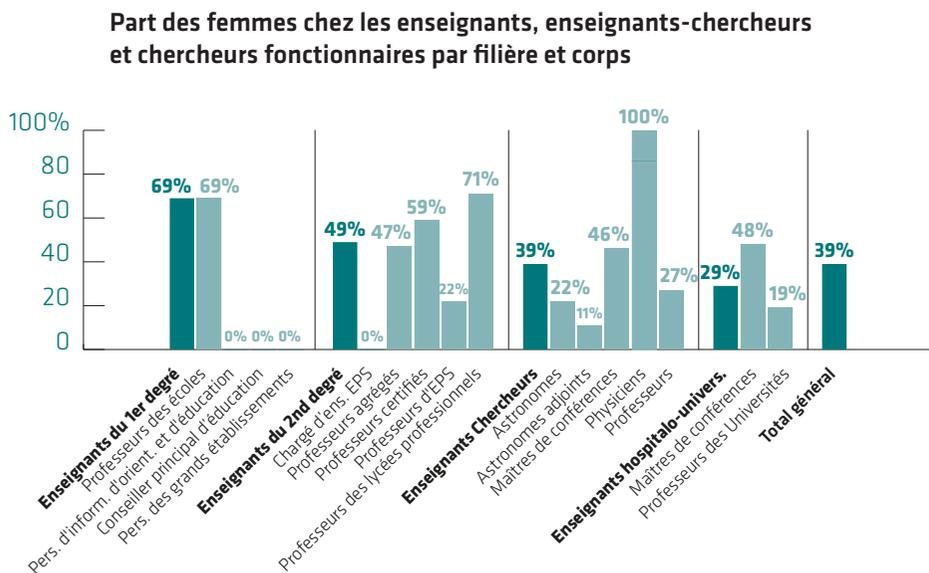


II.2. Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs



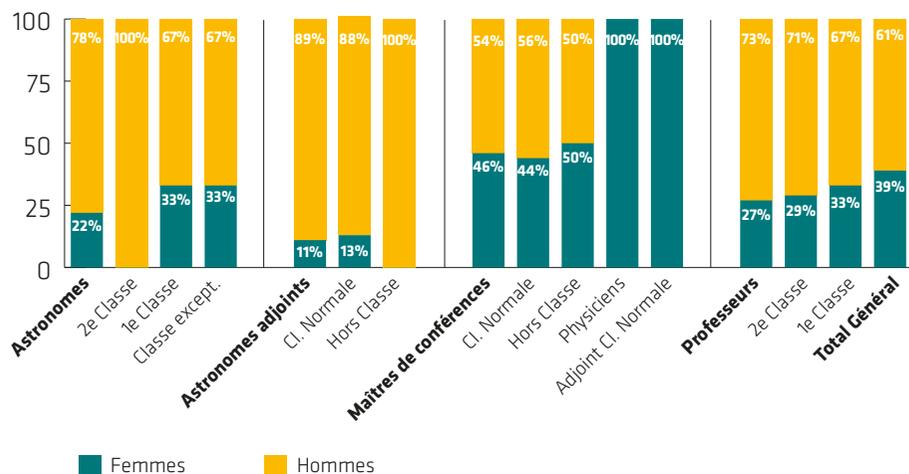
La parité n'est pas atteinte parmi les enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement avec un taux de 39%. Cette répartition est encourageante au vu de la tendance nationale. En effet, dans sa note « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2018, le MESRI annonce (page 28) qu'au niveau national, la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs titulaires dans l'enseignement supérieur est de 37% : 38% pour la filière universitaire et 27% pour la filière hospitalo-universitaire (pour AMU, respectivement 39% et 29%). La part des enseignantes contractuelles est stable au sein des catégories des hospitalo-universitaires, des invités et des maîtres de langues. Elle est en hausse d'un point chez les Associés et les ATER, et de deux points chez les lecteurs et les professeurs contractuels du second degré. Le taux des femmes est toutefois en légère baisse chez les doctorants et enseignants CDD et CDI.

Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut, filière et corps

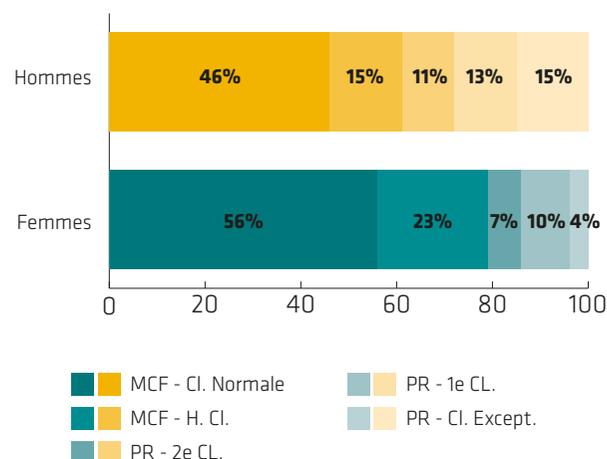


Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade

Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs par corps et grade



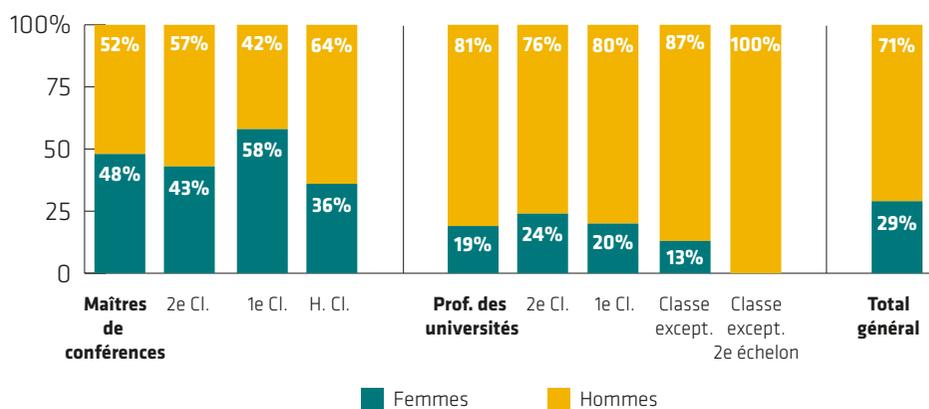
Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs par corps et grade



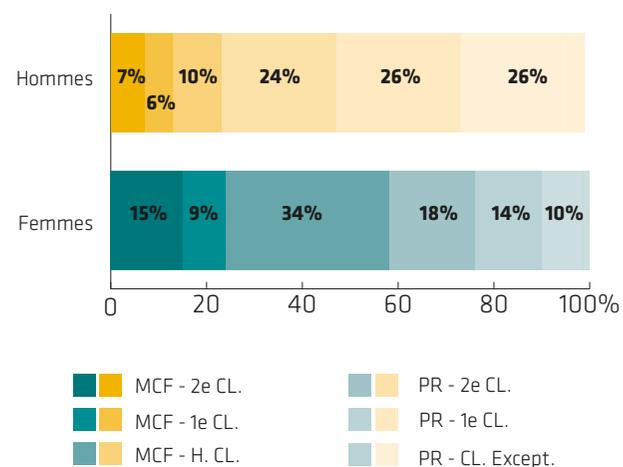
Le déséquilibre le plus important entre femmes et hommes concerne les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. L'écart tend cependant à se réduire puisque l'on passe de 72% d'hommes et 28% de femmes en 2017 à 71% d'hommes et 29% de femmes en 2018.

L'augmentation des recrutements féminins, ces dernières années, a un effet différé sur la part des femmes dans l'effectif des enseignants-chercheurs. Ce dernier se compose des recrutements réalisés sur plusieurs décennies, donc également à des époques où les recrutements féminins étaient moindres qu'aujourd'hui.

Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade



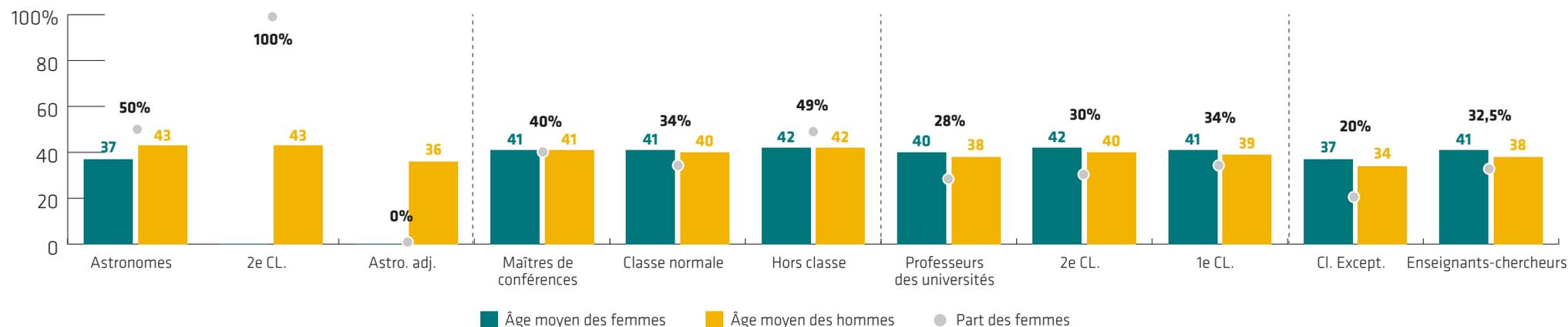
Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade



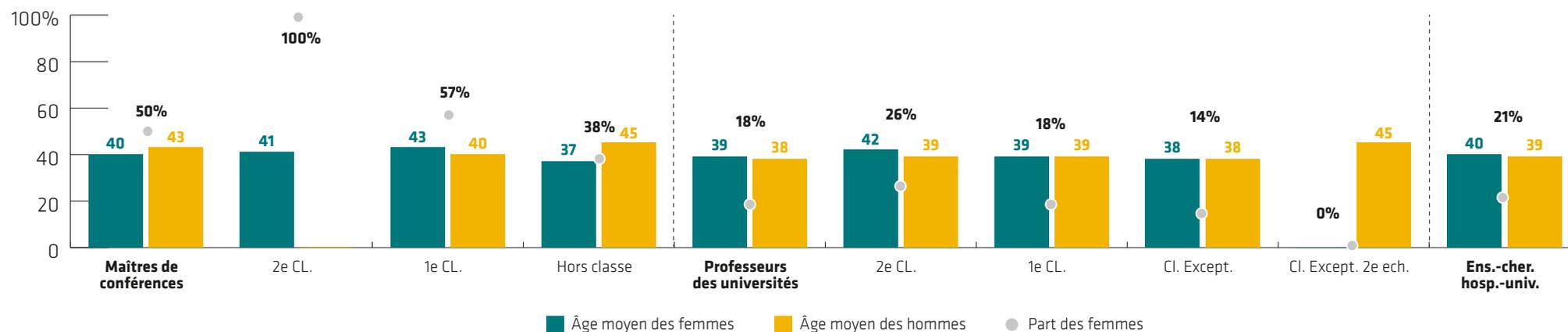
Comme évoqué précédemment, la part des femmes diminue au fur à mesure de l'avancée dans la carrière : chez les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences comptent 46% de femmes contre 27% chez les professeurs, chez les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, les maîtres de conférences comptent 48% de femmes contre 19% chez les professeurs des Universités. Ce phénomène se vérifie également au niveau national, puisque que le MESRI, dans sa note « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2018 souligne que la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités. (page 33).

Habilitation à Diriger des Recherches

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade



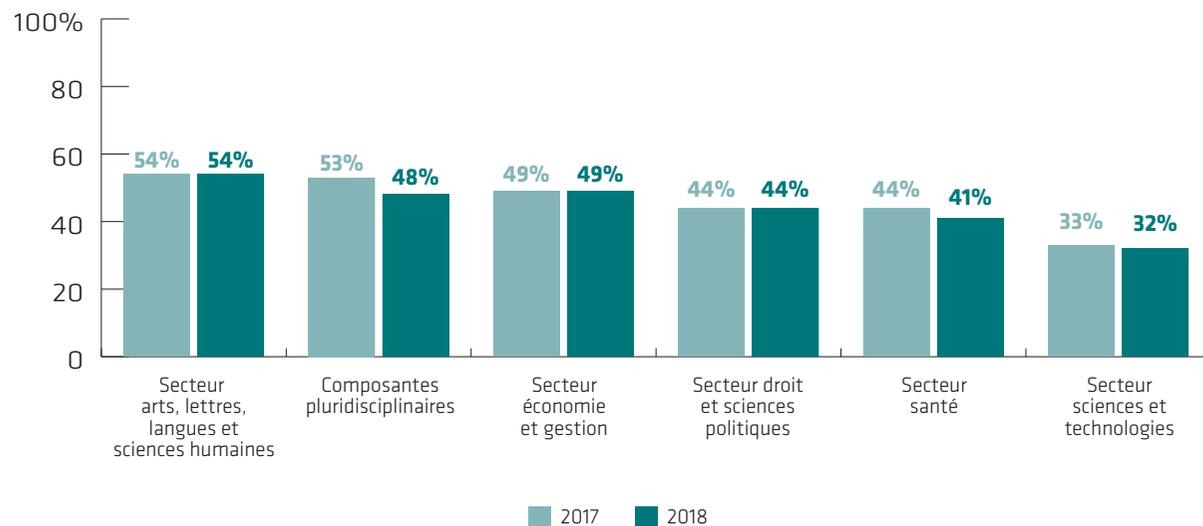
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade



Aide à la lecture : les enseignants chercheurs de sexe masculin ont passé leur HDR à 38 ans en moyenne contre 41 ans pour les femmes. 32,5% des enseignants-chercheurs ayant une HDR sont des femmes.

II.3. Part des femmes et âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur disciplinaire

Part des femmes par secteur d'enseignement et de recherche



Ce graphique prend en compte la totalité des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs.

Part de femmes et âges moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur d'enseignement et de recherche (données ETP)

	Part des femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Composantes pluridisciplinaires	48,97%	47	48
Contractuels	60,38%	35	32
ATER	69,05%	35	36
Doctorants	27,27%	30	25
Fonctionnaires	47,72%	48	49
Enseignants Chercheurs	46,75%	47	48
Enseignants du 2nd degré	49,43%	51	51
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	54,32%	43	46
Contractuels	61,76%	30	30
ATER	59,62%	33	32
Doctorants	60,37%	27	27
Lecteurs	80,65%	35	33
Maîtres de langue	50,00%	40	29
Fonctionnaires	51,31%	48	51
Enseignants Chercheurs	50,84%	48	51
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	50,00%	55	61
Enseignants du 2nd degré	62,16%	47	52
Secteur droit et sciences politiques	45,26%	41	40
Contractuels	43,89%	27	26
ATER	48,39%	30	28
Doctorants	40,87%	26	26
Lecteurs	66,67%	29	29
Fonctionnaires	45,99%	48	47
Enseignants Chercheurs	45,06%	48	47
Enseignants du 2nd degré	69,23%	48	51
Secteur économie et gestion	50,39%	41	45
Contractuels	55,64%	28	28
ATER	50,00%	33	31
Doctorants	58,24%	27	26

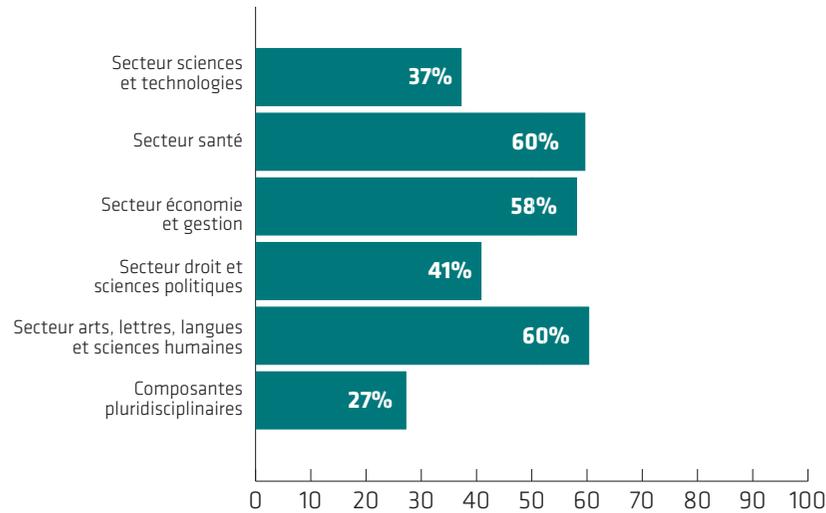
	Part des femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Fonctionnaires	48,57%	46	50
Enseignants Chercheurs	49,17%	46	50
Enseignants du 2nd degré	40,00%	49	44
Secteur santé	36,32%	43	50
Contractuels	59,26%	26	27
ATER	54,55%	33	31
Doctorants	59,68%	26	27
Fonctionnaires	32,62%	48	52
Enseignants Chercheurs	47,40%	49	49
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	28,15%	48	53
Enseignants du 2nd degré	50,00%	64	63
Secteur sciences et technologies	32,14%	41	43
Contractuels	35,92%	27	27
ATER	30,06%	30	30
Doctorants	37,27%	26	26
Lecteurs	100,00%	23	
Fonctionnaires	30,71%	48	48
Enseignants Chercheurs	30,43%	48	48
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	20,51%	46	54
Enseignants du 2nd degré	43,84%	48	51

La part des femmes varie en fonction du secteur d'enseignement et de recherche. Cependant, les écarts entre les domaines scientifiques et littéraires sont moins marqués à AMU qu'au niveau national. Les femmes sont les plus nombreuses dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (avec un taux de 54%), en secteur économie et gestion (50%) et en composantes pluridisciplinaires (avec un taux de 49%). Dans les autres domaines, les taux de féminisation sont compris entre 32% et 45%. Ils sont en légère baisse dans tous les domaines, sauf les secteurs économie et gestion et arts, lettres, langues et sciences humaines.

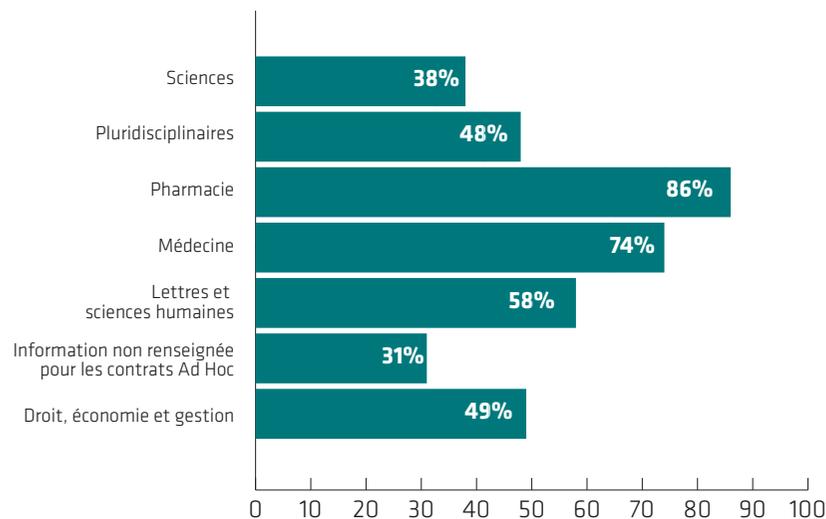
II.4. Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

△ Ces données sont en ETP

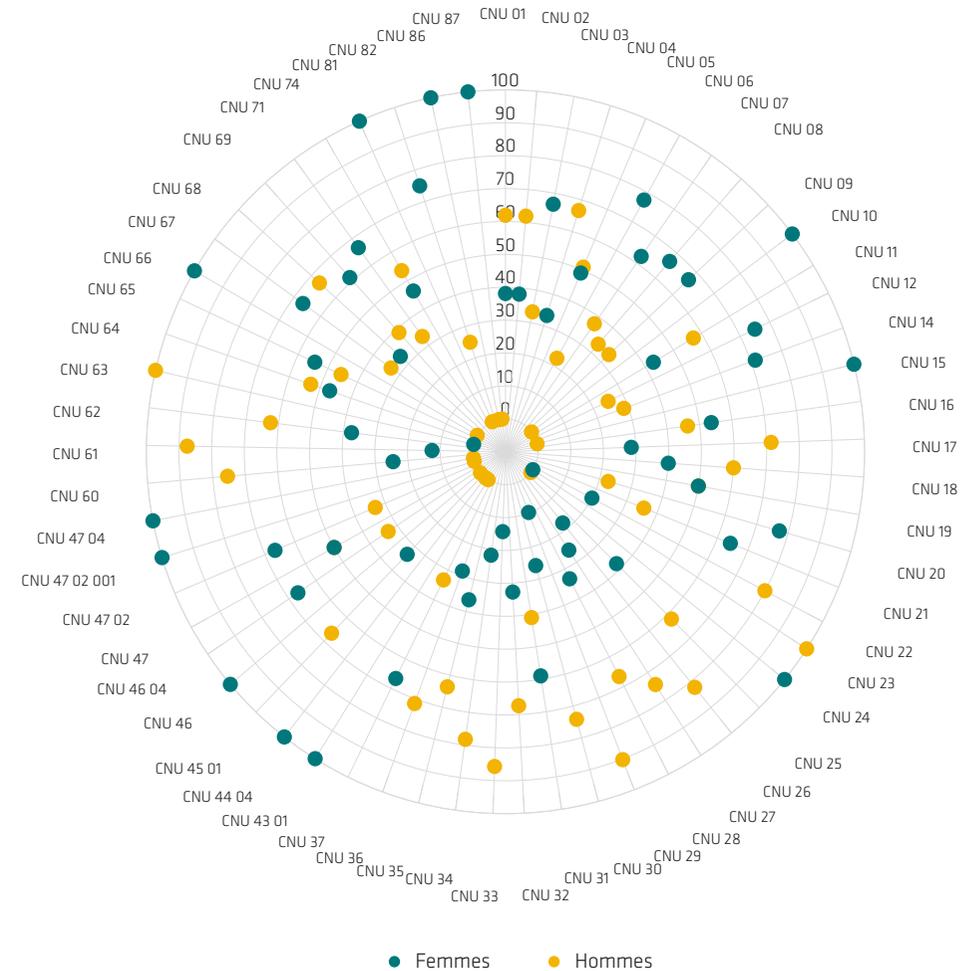
Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche



Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU



Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU

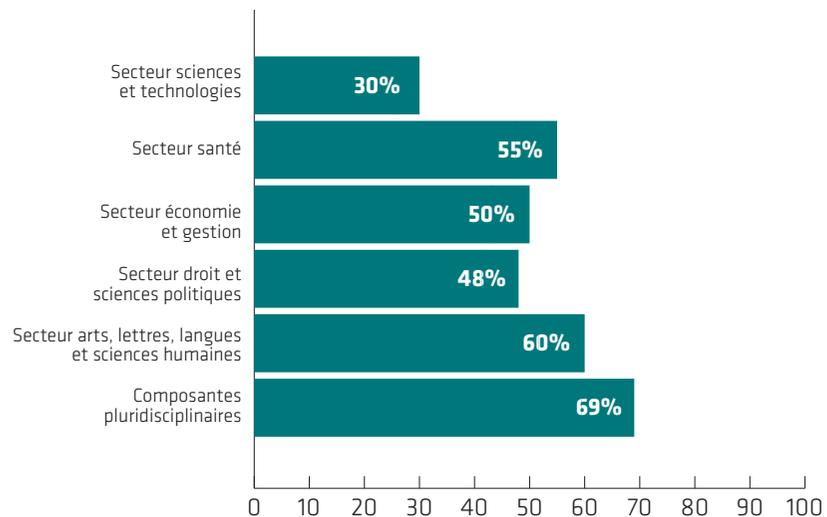


Dans ce type de diagramme, chaque axe correspond à une section CNU pour laquelle la part des femmes (en vert) et d'hommes (en jaune) est représenté par un point sur une échelle de 0%, au centre, à 100% en périphérie. L'utilisation de ce graphe permet notamment, par la concentration ou l'éparpillement des valeurs, de mettre en évidence les disparités démographiques selon les statuts et les corps par sexe.

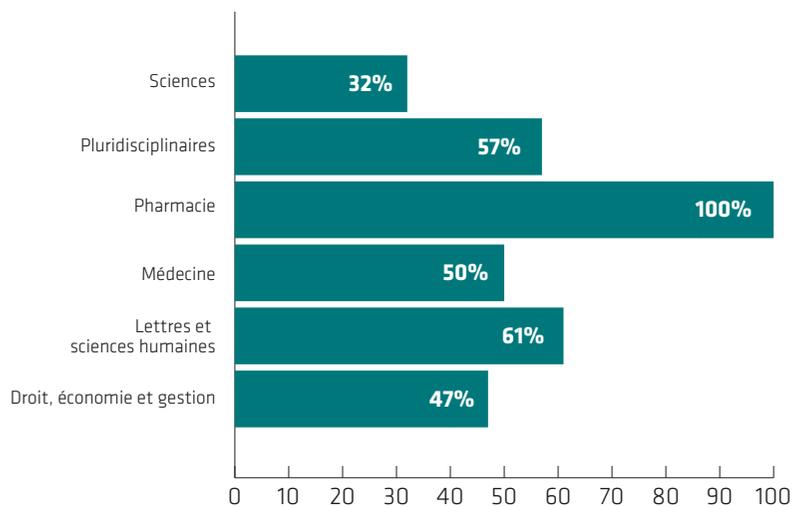
II.5. Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

△ Ces données sont en ETP

Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche



Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU



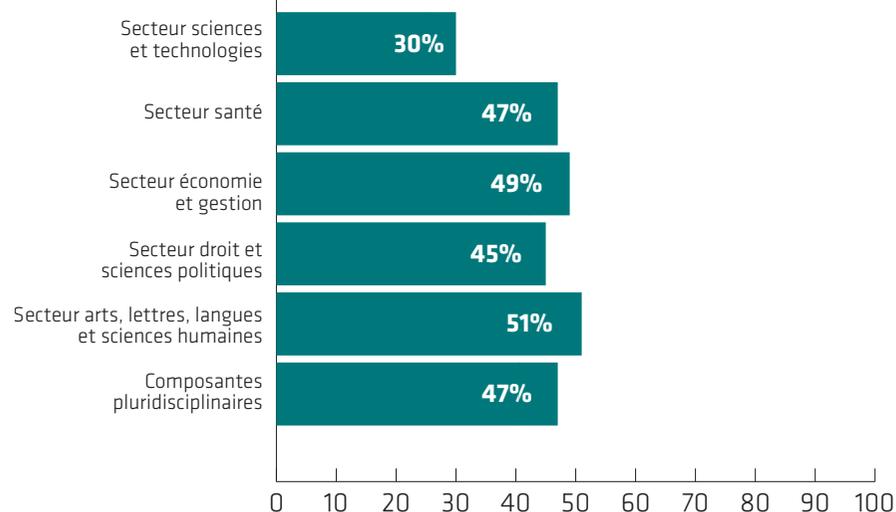
Répartition des femmes et des hommes parmi les ATER par section CNU



II.6. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

⚠ Ces données sont en ETP

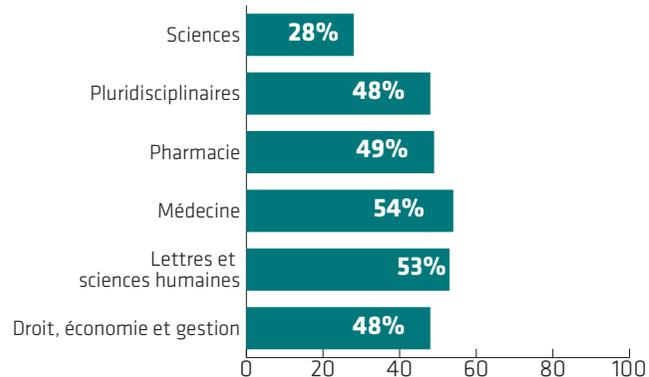
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire



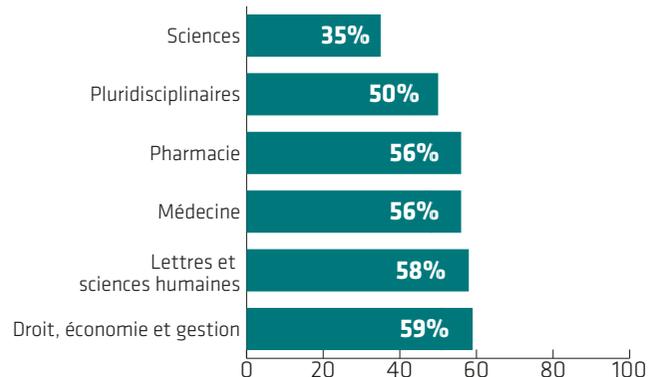
La part des femmes est moindre sur le secteur sciences et technologie (30%), et est plus élevée sur le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (51%). Ces chiffres rejoignent la tendance nationale présentée par le MESRI dans sa note « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2018 (page 30).

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU

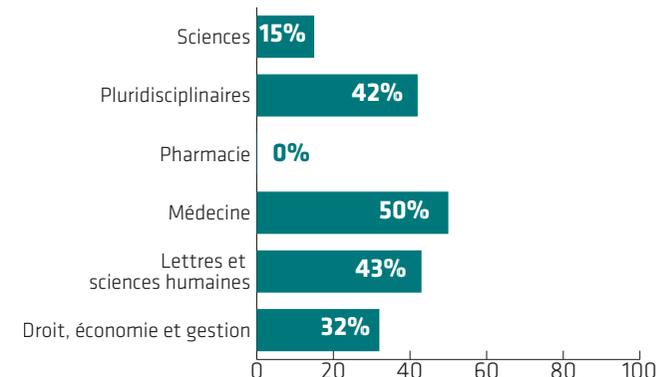
Parmi les Enseignants-chercheurs mono-appartenants par groupe CNU



Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants maîtres de conférences par groupe CNU

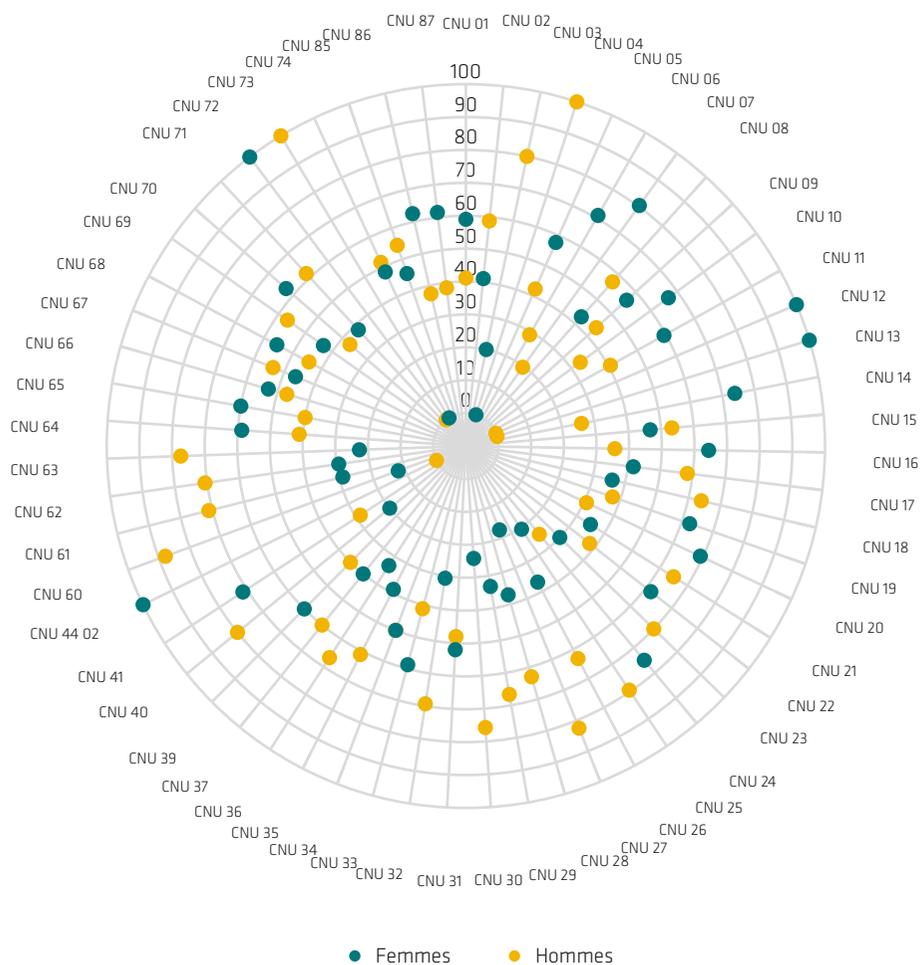


Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par groupe CNU

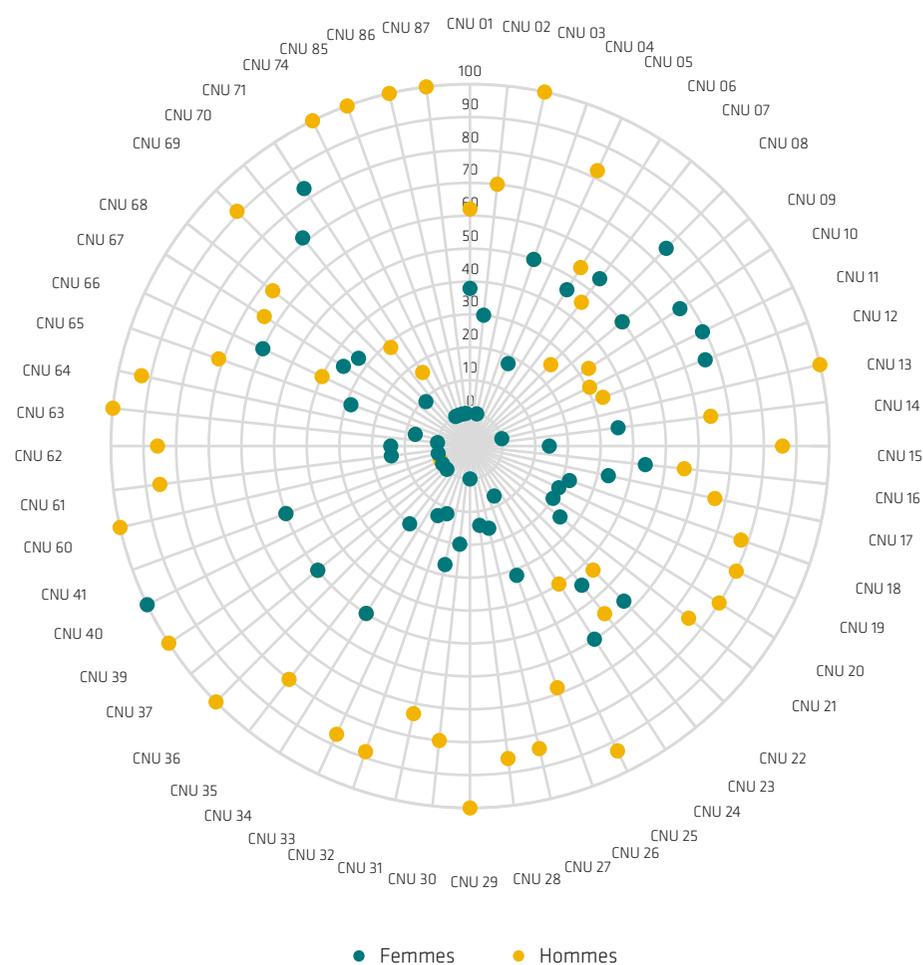


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU

Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par section CNU



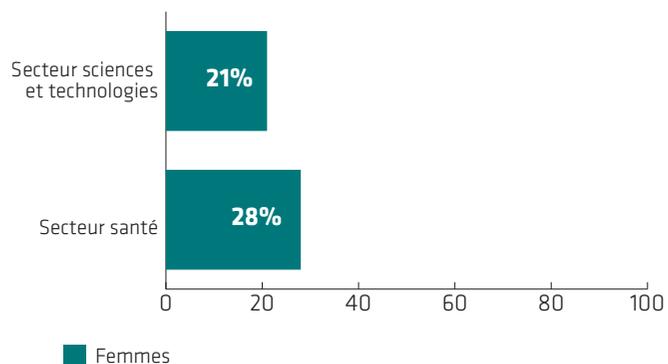
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU



II.7. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

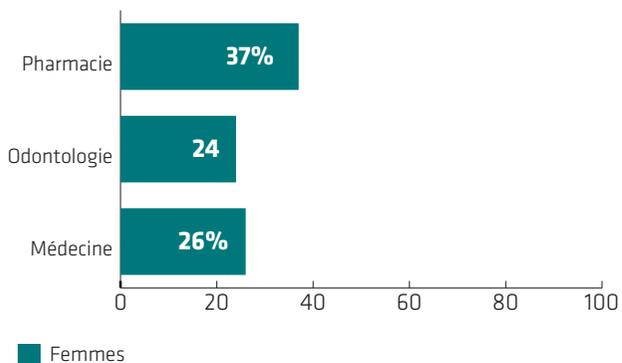
△ Ces données sont en ETP

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche

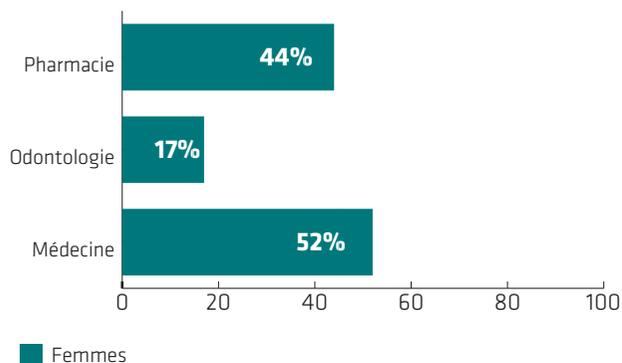


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU

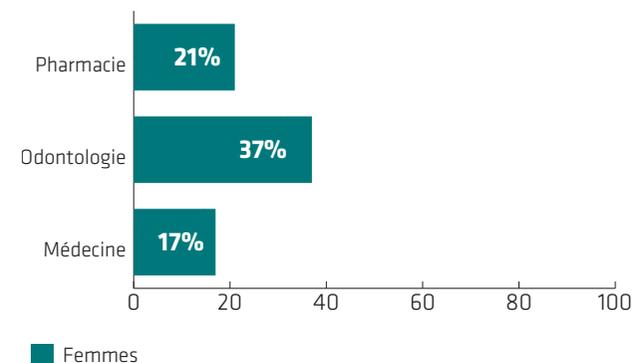
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maitres de conférences par groupe CNU

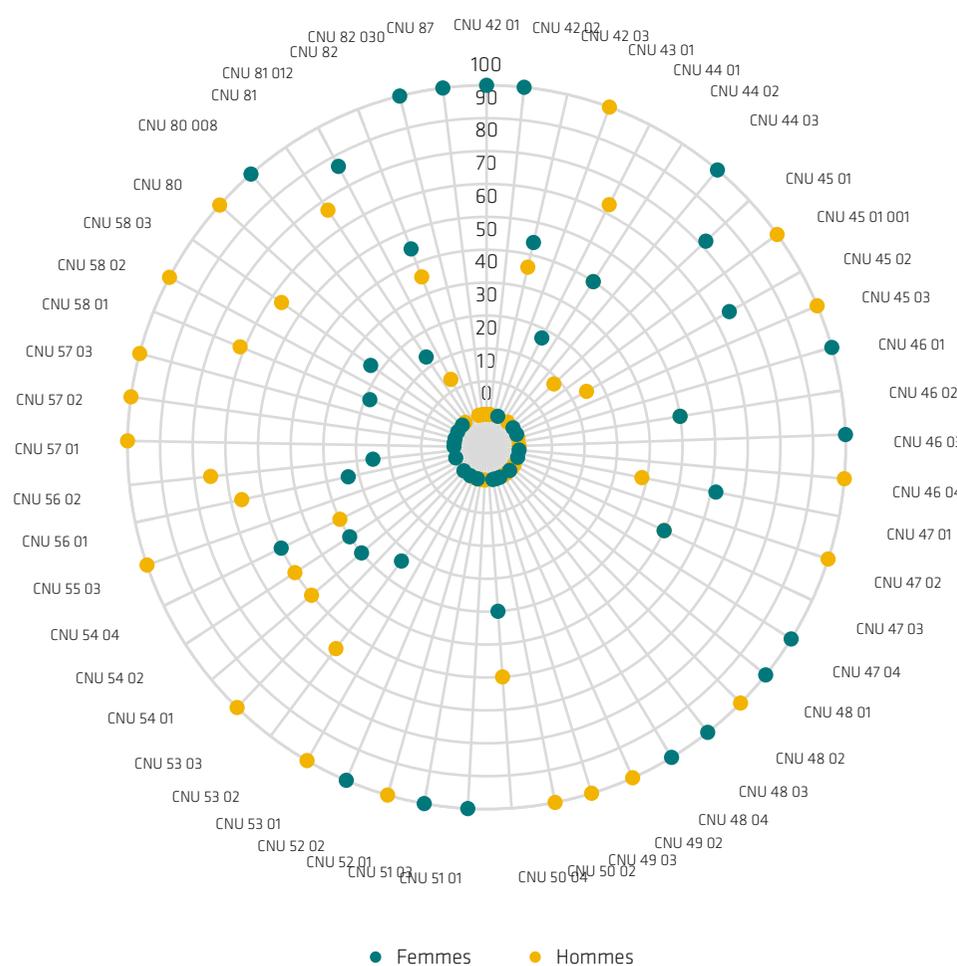


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNUU

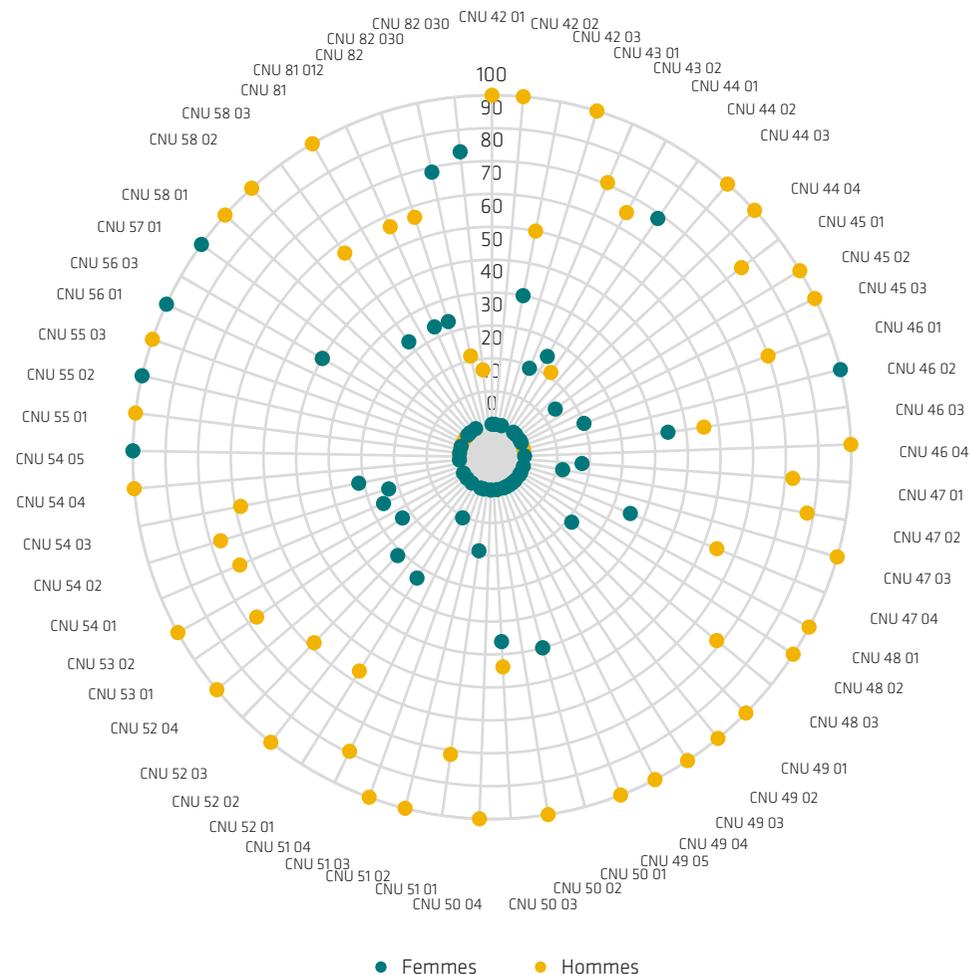


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU

Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par section CNU



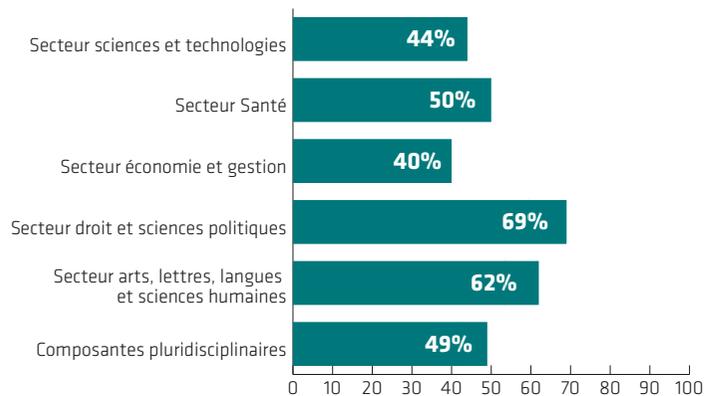
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU



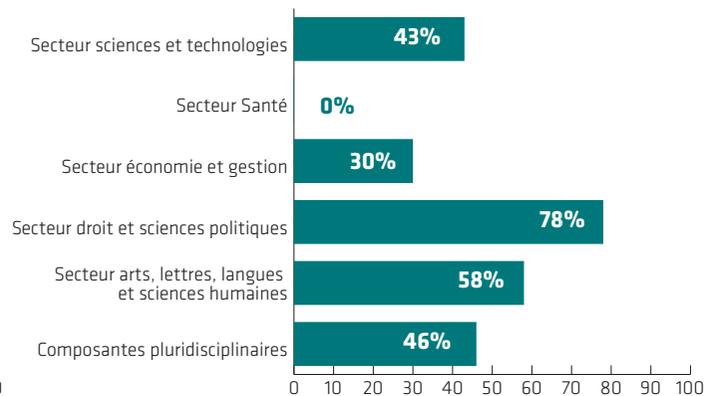
II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline

Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire

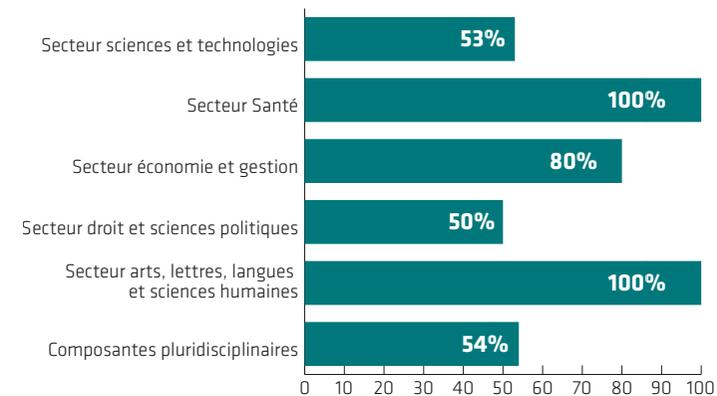
Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire



Part des femmes parmi les enseignants agrégés du second degré par groupe disciplinaire

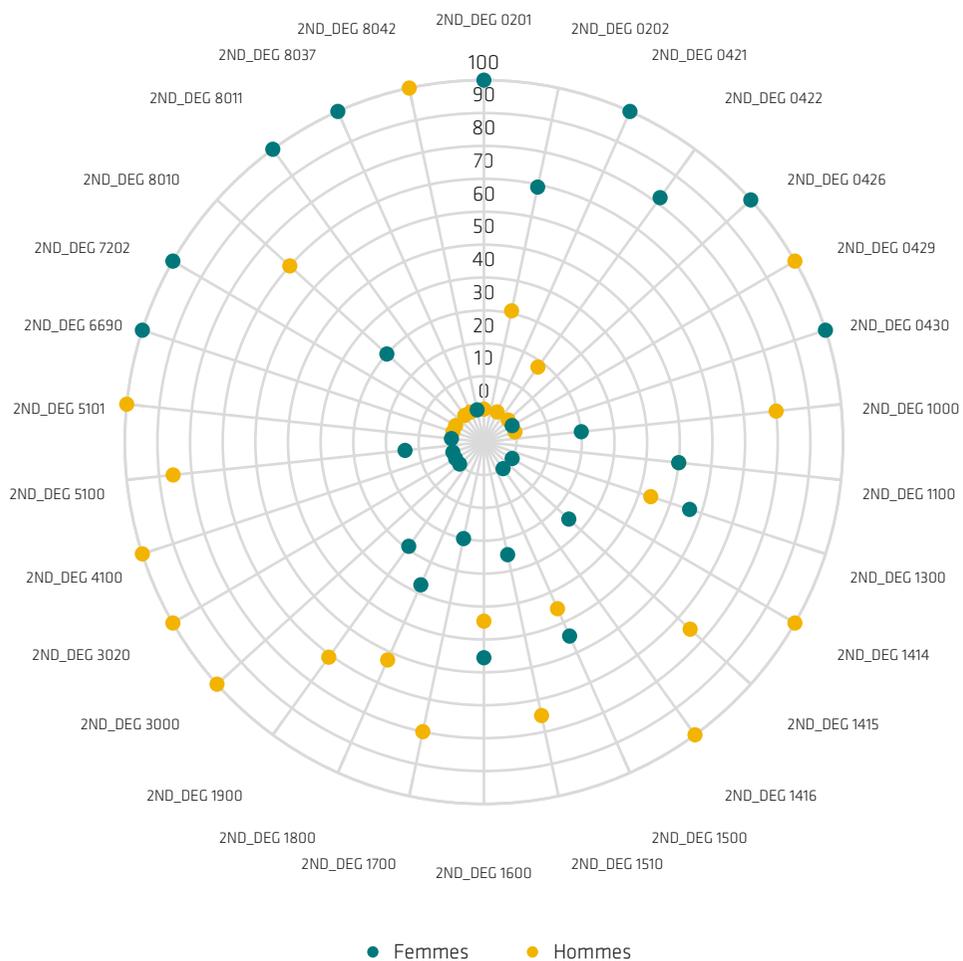


Part des femmes parmi les enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire

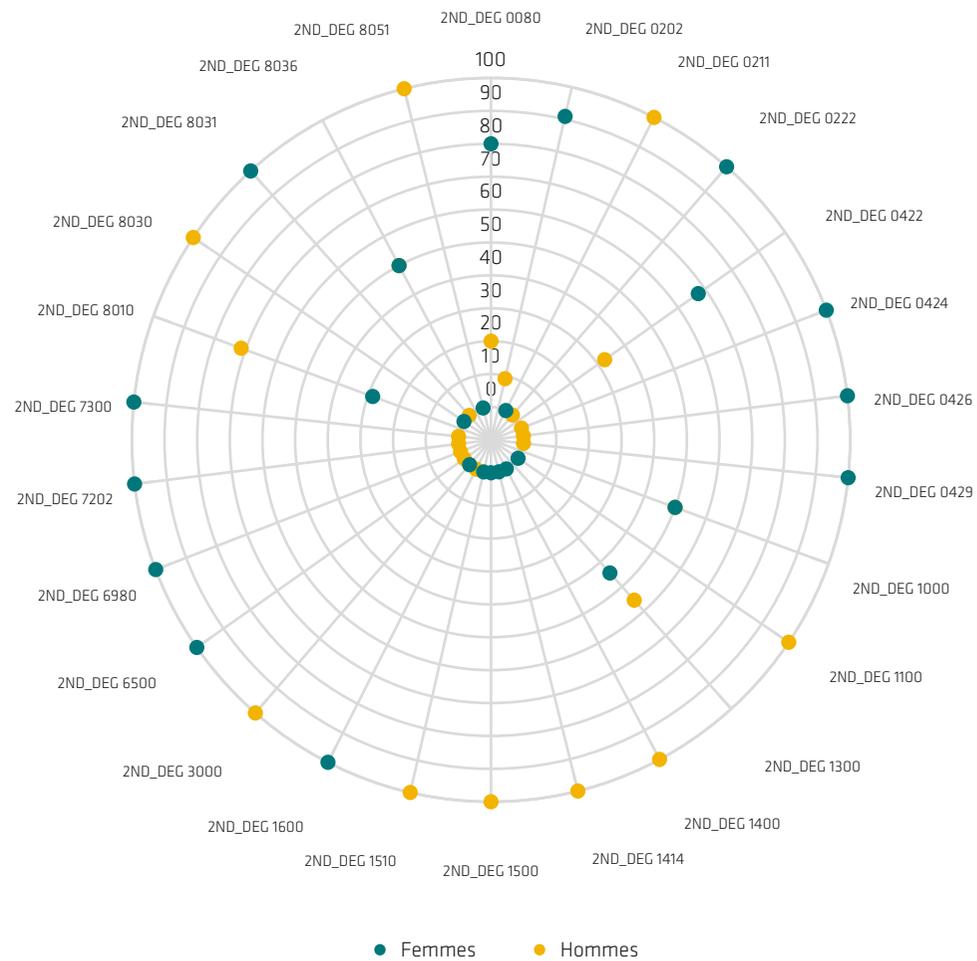


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline

Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants agrégés du second degré par discipline



Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants certifiés du second degré par discipline



II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

En 2018, les femmes représentent 45% des recrutements dans la filière hospitalo-universitaire et 32% dans la filière des enseignants-chercheurs mono-appartenants. AMU enregistre ainsi un taux de recrutements féminins supérieur à la tendance nationale présentée par la DGRH du MESRI dans son « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » (page 20) avec un taux de femmes recrutées de 37% dans la filière hospitalo-universitaire, et de 27% dans la filière des enseignants chercheurs.

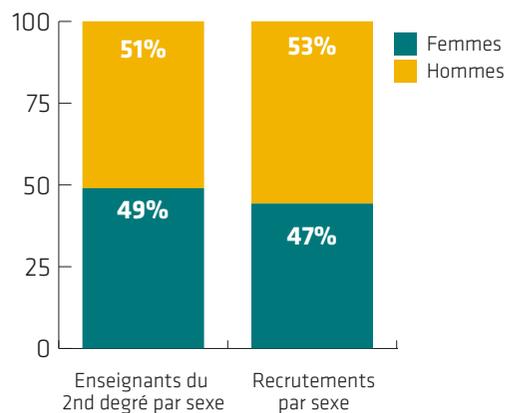
Enseignants du 2nd degré

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré

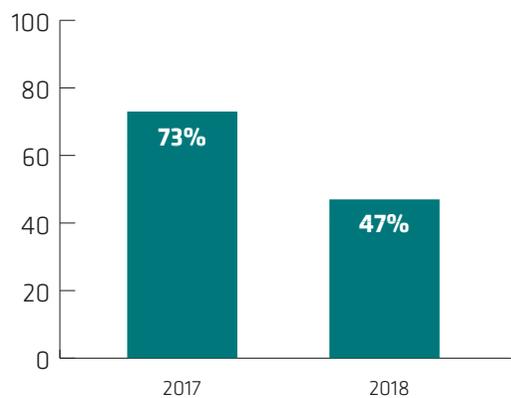
	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Biochimie-génie biologique				
Lettres modernes	2		2	
Lettres classiques	1			
Éducation				
Enseignement agricole				
Anglais	4	1	2	
Arts plastiques				
Eco-gestion	1		1	4
Sciences Économiques et Gestion Comptable				
Mathématiques				
Sciences physique et chimie				
Génie électrique électronique et automatique		1		2
Espagnol				
EPS		1	1	1
Histoire géographie			1	
Autre				1
Total général	8	3	7	8

Les personnels du 2nd degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles (en août de l'année n-1 et en mars), dont le ministère détermine les modalités au niveau national et les établissements le calendrier local. À AMU, ne sont publiés que les postes au titre de la seconde campagne, au vu de notre calendrier local (campagne d'emploi votée en décembre). Des commissions d'affectations sont constituées en vue d'auditionner les candidats (composition définie par délibération de 2012 du CA). Si elles étaient majoritaires dans les recrutements en 2017, cette année, la tendance s'est inversée. En effet, la part des femmes dans les recrutements des enseignants du 2nd degré est passée de 73% en 2017 à 47% en 2018. La diminution de la part des femmes dans les recrutements (moins 26 points) reste proche de la part des femmes au sein de la population des enseignants du 2nd degré. Ce qui, de fait, a très peu impacté cette répartition.

Part des femmes parmi les effectifs enseignants du second degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré

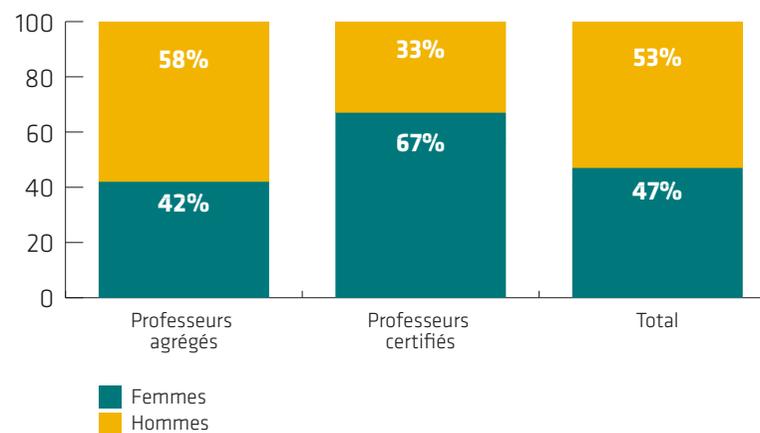


Évolution de la part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré par grade

	Femmes	Hommes
Professeurs agrégés	5	7
Professeurs certifiés	2	1
Total	7	8

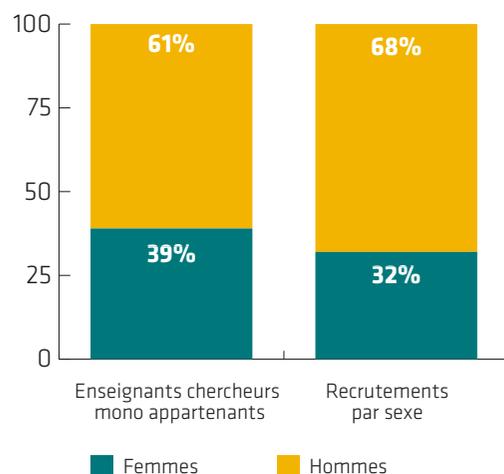


Enseignants-chercheurs

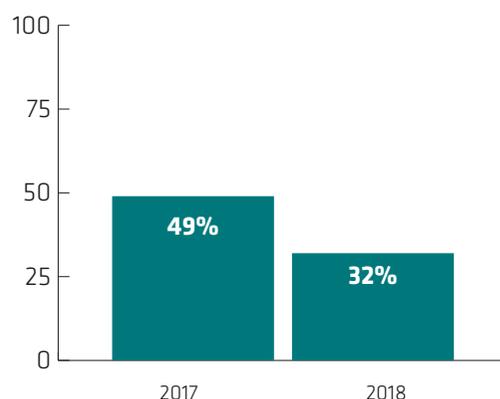
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	7	14	8	16
MCF	26	20	15	32
Total	33	34	23	48

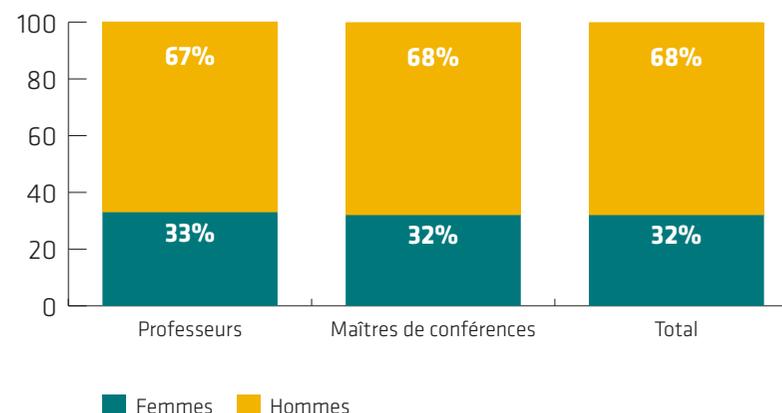
Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs mono-appartenants et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants



Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par grade

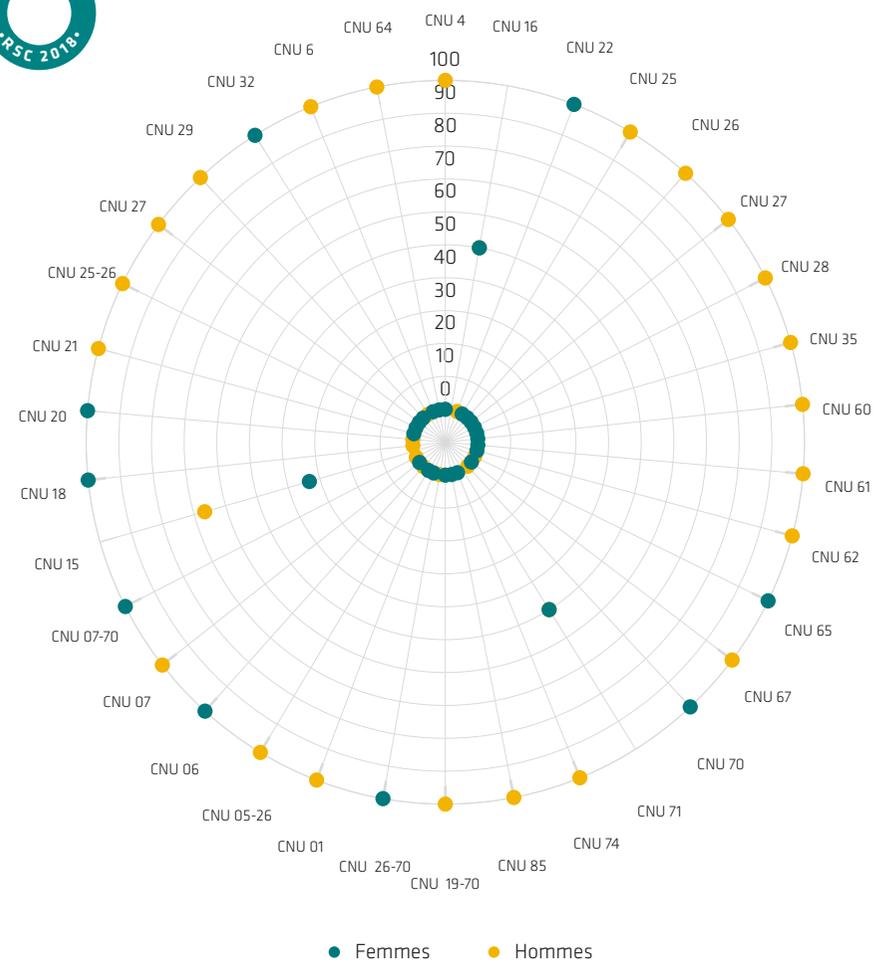


Les enseignants-chercheurs sont nommés via un concours de recrutement lors de la campagne synchronisée soit une publication des postes selon un calendrier commun proposé chaque année par le ministère. Les étapes de la procédure sont fixées aux mêmes dates pour tous les établissements. Un comité de sélection est constitué après avis du CACR, pour pourvoir un ou plusieurs emplois d'enseignant-chercheur lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline (selon des règles bien spécifiques définies par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984). L'accès au corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université est possible par voie de détachement et/ ou de mutation pour les fonctionnaires titulaires appartenant à des corps de niveau équivalent dans le cadre des opérations de recrutement. Une procédure particulière est mise en place en cas de mutation et détachement prioritaires: si avis positif du CACR et du CAR, la procédure de recrutement est interrompue, les CDS ne se réunissent pas et n'examinent aucune candidature. Le candidat retenu par les instances est donc recruté.

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par section CNU



	Femmes	Hommes
4		1
16	1	1
22	1	
25		1
26		1
27		1
28		1
35		1
60		1
61		2
62		3
65	1	
67		2
70	2	
71	1	1
74		1
85		1
19-70		1
26-70	1	
01		1
05-26		1
06	3	
07		1
07-70	1	
15	1	2
18	1	
20	1	
21		1
25-26		1
27		3
29		1
32	1	
6		1
64		1

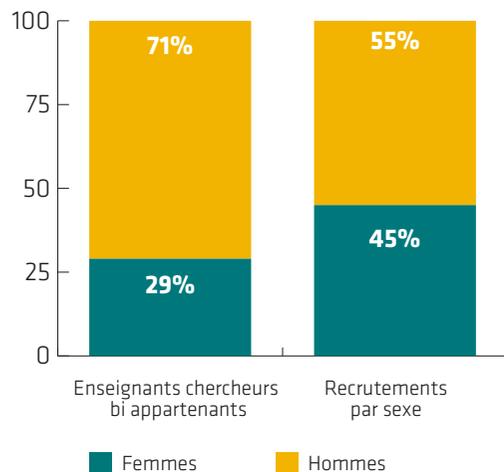


Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	5	7	9	11
Professeurs	3	9	4	5
Total	8	16	13	16

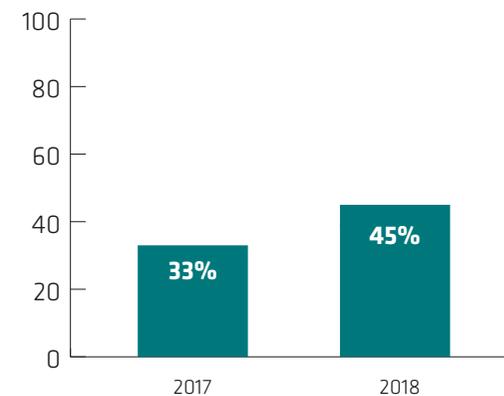
Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires



Pour chacun des emplois à pourvoir, le directeur général du centre hospitalier universitaire soumet les candidatures reçues à la commission médicale d'établissement puis le directeur de la composante saisit le conseil de l'UFR en formation restreinte aux enseignants d'un rang au moins égal à celui du poste à pourvoir.

La répartition actuelle accuse un déficit de femmes parmi les enseignants chercheurs (28% de femmes), malgré une évolution constante et encourageante d'un point par an. La part des femmes sur les recrutements étant supérieure à la part des femmes au sein de la population des enseignants-chercheurs (33% de femmes) devrait à terme impacter la répartition globale dans cette population.

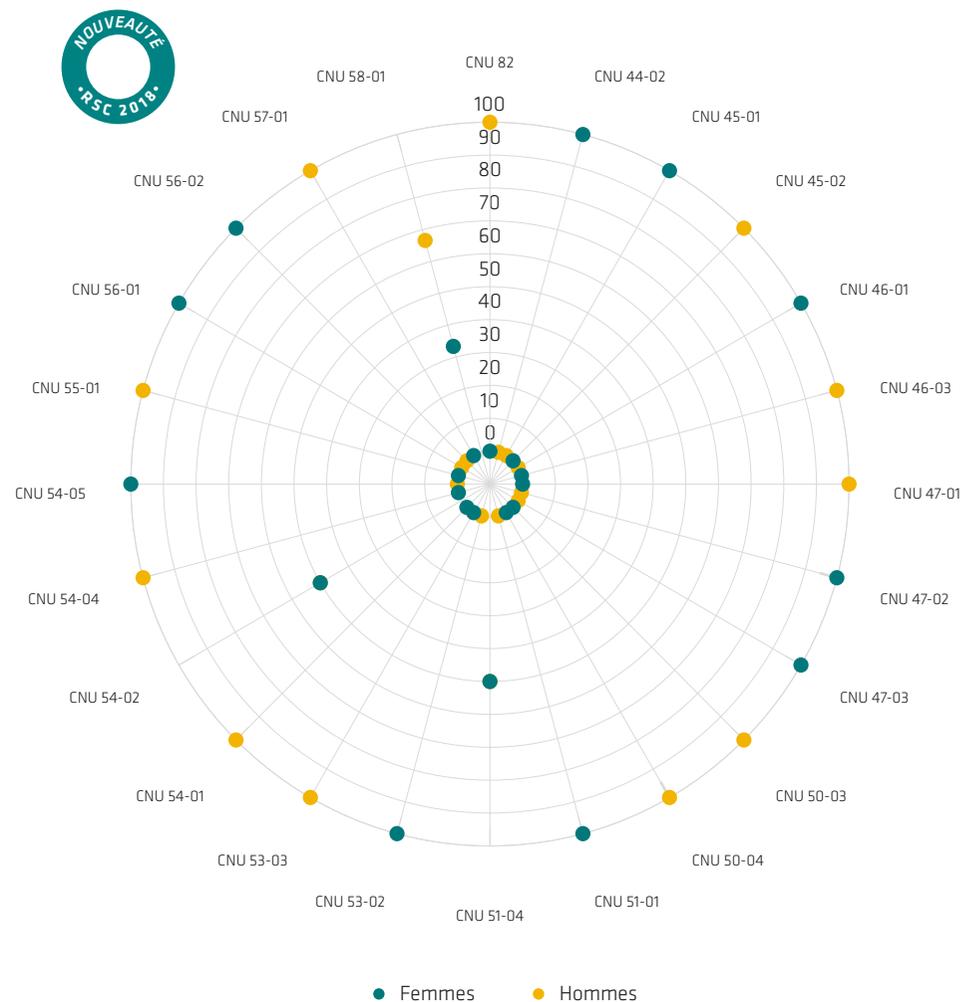
Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU



	Femmes	Hommes
82		1
44-02	1	
45-01	1	
45-02		1
46-01	1	
46-03		1
47-01		2
47-02	1	
47-03	1	
50-03		1
50-04		1
51-01	1	
51-04	1	1
53-02	1	
53-03		1
54-01		1
54-02	1	1
54-04		1
54-05	1	
55-01		1
56-01	1	
56-02	1	
57-01		1
58-01	1	2



Constitution des jurys au recrutements des enseignants

Nombre de femmes et d'hommes dans la composition des comités de sélection

2017		2018	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
400	471	424	448

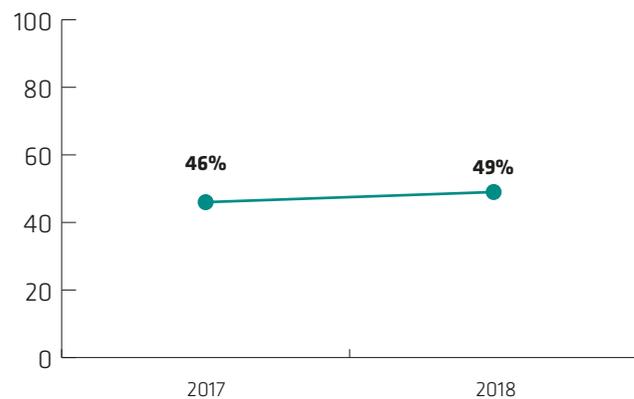
Nombre de présidentes et présidents de comités de sélection

2017		2018	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
28	39	27	50

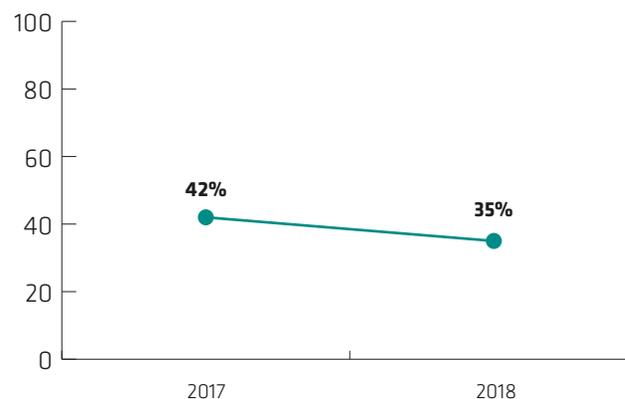
Nombre de vice-présidentes et vice-présidents de comités de sélection

2018	
Femmes	Hommes
31	46

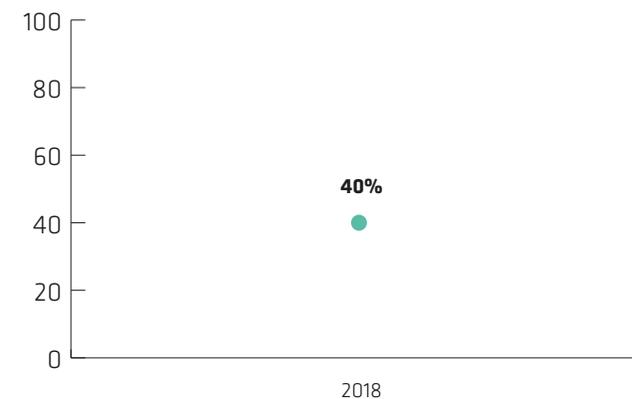
Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



Évolution de la part de présidentes de comités de sélection



Part des présidentes de comités de sélection



Part des femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU

Le décret n° 2017-1606 du 24/11/17 fixe les dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités :

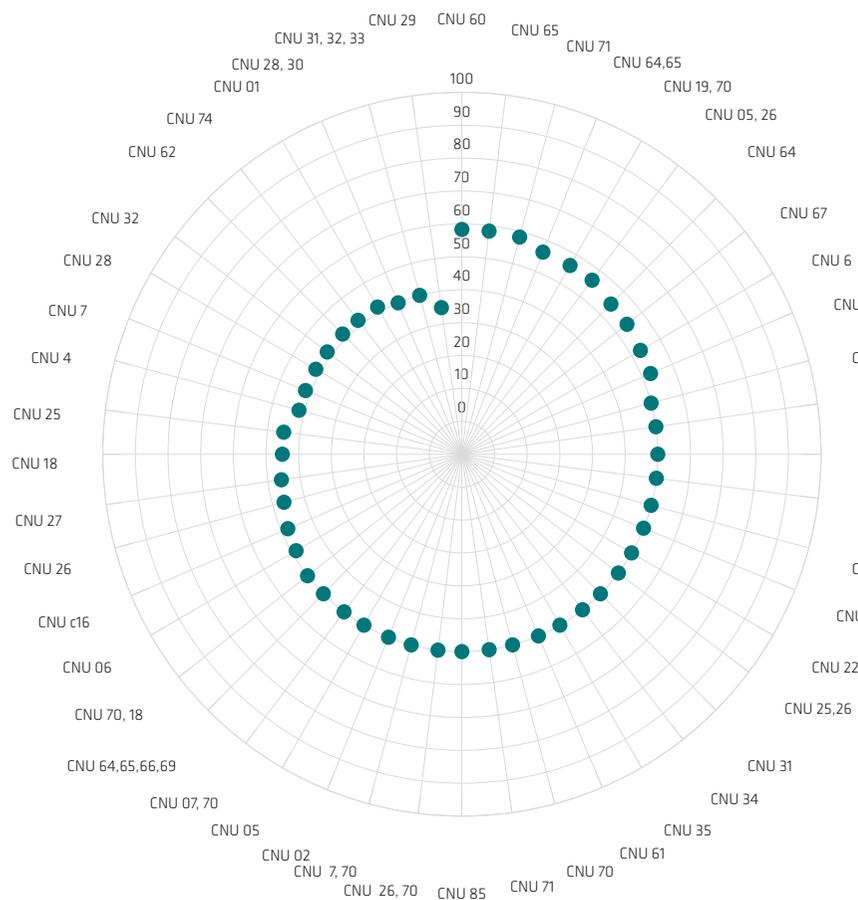
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=BC5FCE0E414E4E939DDBB2839F4A5A14.tplgfr29s_1?cidTexte=JORFTEXT000036086658&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036086530

Pour information ce décret vient de reconduire la dérogation pour 2 ans pour 10 disciplines et a supprimé la dérogation accordée par le décret n°2015-455 du 21/04/2015 à la section 04 – Science politique.

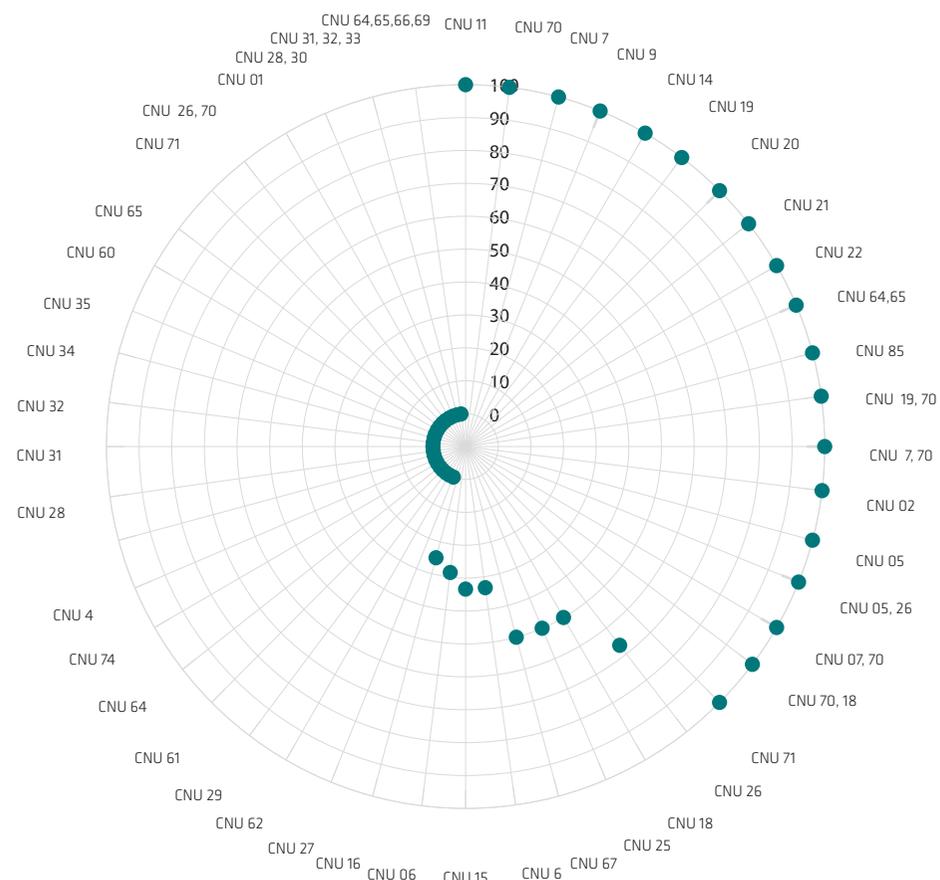
Pour un poste de professeur, le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS et la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline

MCF	Taux dérogatoire	Part réservée à chaque sexe au sein d'AMU (CAS GÉNÉRAL : UN PROFIL PR / UN COMITÉ)
25 - Mathématiques	20%	2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	32%	3
28 - Milieux denses et matériaux	30%	3
29 - Constituants élémentaires	20%	2
30 - Milieux dilués et optique	29%	3
35 - Structure et évolution de la terre et des autres planètes	27%	3
36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	23%	2
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	20%	2
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21%	2
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	23%	2

Part des femmes dans la composition des comités de sélection par section CNU



Part de présidentes de comités de sélection par section CNU



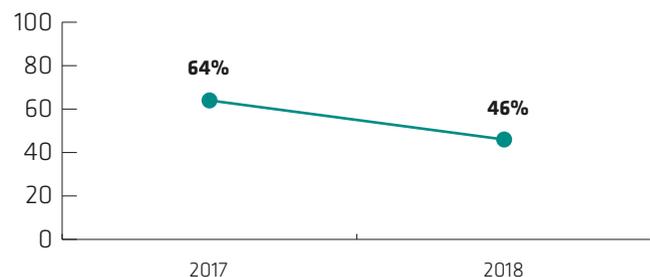
II.10. Enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Enseignants du second degré

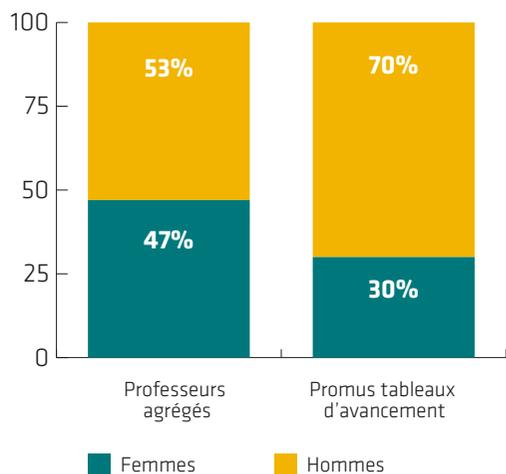
Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRCE	1	1	2	6	6	12
TA PRAG	5	2	7	3	7	10
LA PRAG	1	1	2	2	0	2

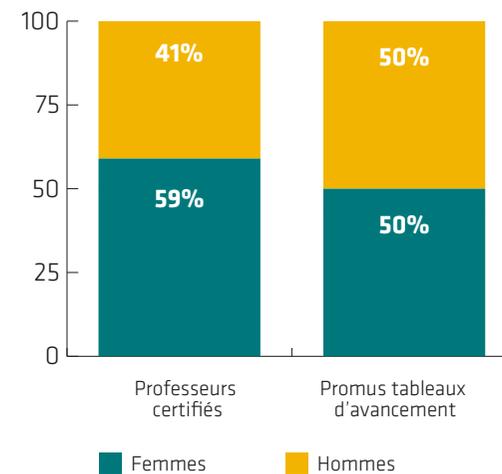
Part des enseignantes parmi les enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade



Part d'enseignantes agrégées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants agrégés du 2nd degré



Part d'enseignantes certifiées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants certifiés du 2nd degré



Enseignants-chercheurs

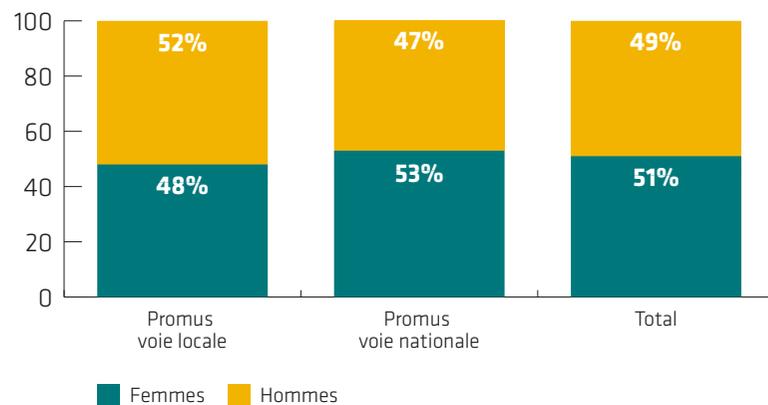
D'une manière générale, la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités. Cette tendance est également vérifiée au niveau national dans la note du MESRI intitulée « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2018 (page 33).

Le vivier à la qualification des MCF et celui à la qualification des PR sont respectivement composés des diplômés du doctorat et des diplômés de l'HDR. Le vivier des candidats au recrutement des concours de MCF et de PR sont respectivement les qualifiés aux fonctions de MCF et de PR de la même année. Le vivier des candidats à l'avancement à un grade donné sont les promouvables de l'année pour ce même grade.

Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	4	5	9	5		5	9	5	14
ESPE		1	1	2		2	2	1	3
EJCAM			0			0	0	0	0
FDSP			0	1		1	1	0	1
FEG	1		1	1	2	3	2	2	4
FSS		1	1			0	0	1	1
IAE			0		1	1	0	1	1
IMPCT			0			0	0	0	0
IUT	4	4	8			0	4	4	8
Médecine			0			0	0	0	0
OSU Pytheas	1		1		1	1	1	1	2
Pharmacie			0		1	1	0	1	1
Polytech		3	3	1		1	1	3	4
Sciences	4	1	5	7	10	17	11	11	22
SUFA			0			0	0	0	0
Total général	14	15	29	17	15	32	31	30	61

Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe

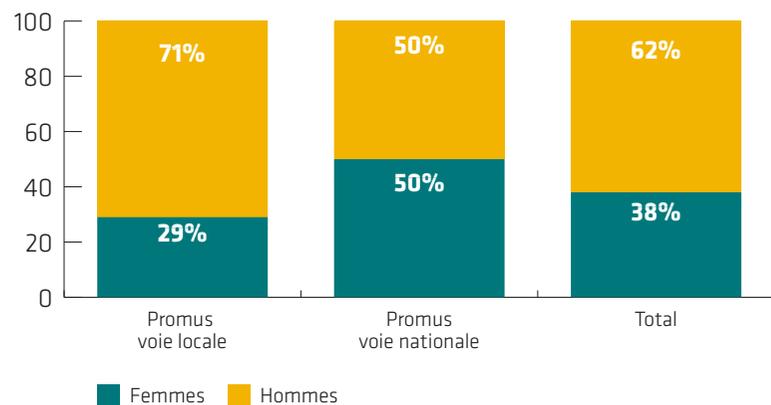


Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH		1	1	3	3	6	3	4	7
ESPE	1		1			0	1	0	1
EJCAM		1	1			0	0	1	1
FDSP	2	2	4	1	1	2	3	3	6
FEG	1	1	2	1		1	2	1	3
FSS			0			0	0	0	0
IAE		2	2			0	0	2	2
IMPGT			0			0	0	0	0
IUT	1	8	9		1	1	1	9	10
Médecine			0			0	0	0	0
OSU Pytheas		1	1			0	0	1	1
Pharmacie			0		1	1	0	1	1
Polytech	1	2	3	1	3	4	2	5	7
Sciences	3	4	7	5	2	7	8	6	14
SUFA			0			0	0	0	0
Total général	9	22	31	11	11	22	20	33	53

Un échelon exceptionnel dans la HC des MCF a été créé au 01/09/17. à titre exceptionnel, le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences a prévu que les avancements au titre de l'année 2017 soient prononcés en 2018. Par conséquent les promotions ont été attribuées selon 2 quotas : au titre de 2017 ou 2018. Les conditions de promouvabilité pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors-classe est de justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de cette même classe.

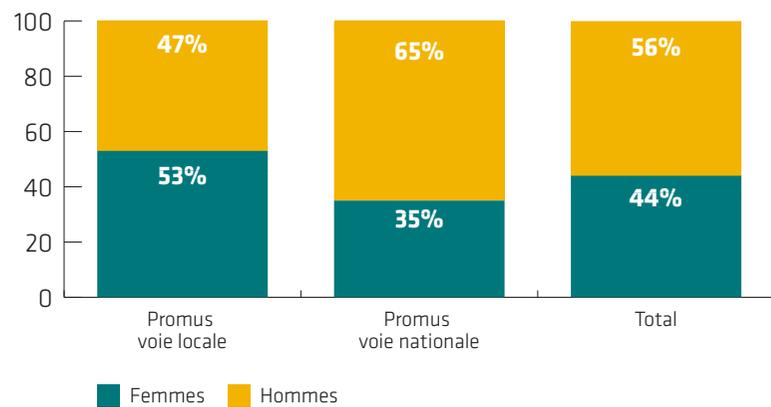
Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors classe échelon exceptionnel



Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	2	2	4	4	3	7	6	5	11
EJCAM	1		1			0	1	0	1
ESPE	1		1	1		1	2	0	2
FDSP	2		2	1	2	3	3	2	5
FEG		1	1			0	0	1	1
FSS			0			0	0	0	0
IAE		1	1			0	0	1	1
IMPGT			0			0	0	0	0
IUT	1	1	2			0	1	1	2
Médecine			0			0	0	0	0
OSU Pytheas			0			0	0	0	0
Polytech Marseille		1	1		1	1	0	2	2
Pharmacie			0		1	1	0	1	1
Sciences	1	1	2		4	4	1	5	6
Total général	8	7	15	6	11	17	14	18	32

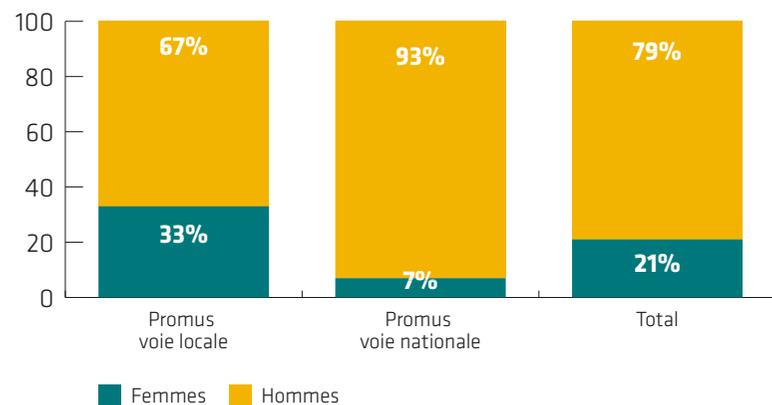
Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe



Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1ère classe promus Professeurs classe exceptionnelle 1

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	2	2	4		1	1	2	3	5
EJCAM			0			0	0	0	0
FDSP		1	1		1	1	0	2	2
FEG			0		3	3	0	3	3
FSS			0			0	0	0	0
IAE			0			0	0	0	0
IUT	1	3	4			0	1	3	4
Osu Pythéas	1	1	2			0	1	1	2
Pharmacie			0			0	0	0	0
Polytech Marseille		1	1	1		1	1	1	2
Médecine			0		2	2	0	2	2
Sciences	1	2	3		6	6	1	8	9
Total général	5	10	15	1	13	14	6	23	29

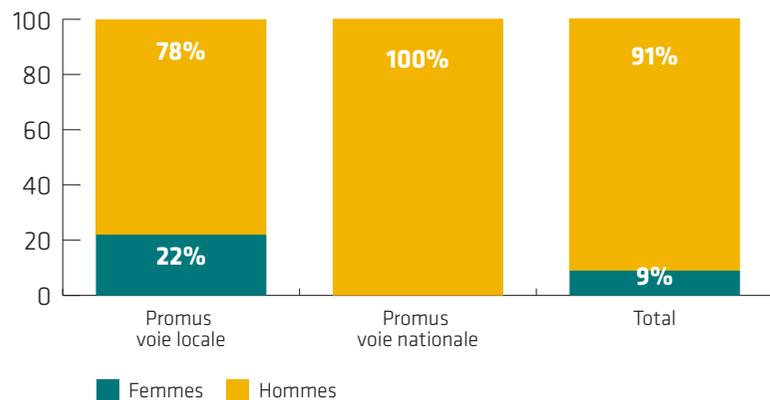
Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs 1ère classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1



Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	1	2	3		4	4	1	6	7
ESPE			0			0	0	0	0
FDSP		2	2			0	0	2	2
FEG			0		2	2	0	2	2
FSS		1	1			0	0	1	1
IAE	1		1			0	1	0	1
OSU Pytheas			0			0	0	0	0
Pharmacie			0		1	1	0	1	1
Polytech Marseille			0		2	2	0	2	2
Sciences		1	1		4	4	0	5	5
IUT		1	1			0	0	1	1
Total général	2	7	9	0	13	13	2	20	22

Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs Classe exceptionnelle 1 promus Professeurs Classe exceptionnelle 2



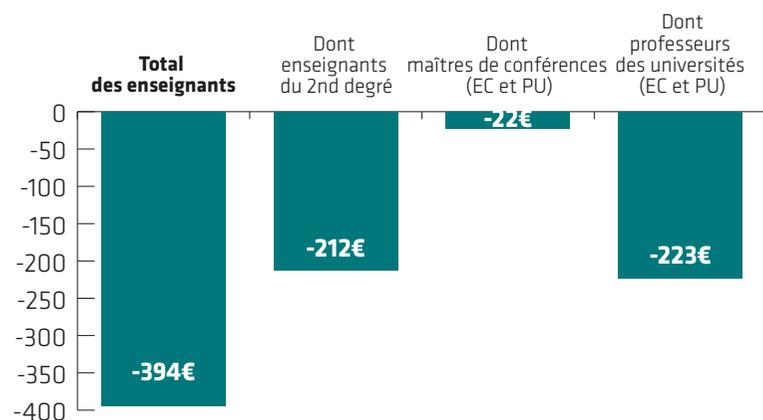
II.11. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières 

		2017	2018	Écarts entre les hommes et les femmes (en €)	Écarts entre les hommes et les femmes (en %)
Total des enseignants	Femmes	3 005 €	3 041 €	-394 €	-11%
	Hommes	3 396 €	3 435 €		
	Total	3 243 €	3 281 €		
dont enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 874 €	2 909 €	-212 €	-7%
	Hommes	3 034 €	3 121 €		
	Total	2 957 €	3 015 €		
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 949 €	2 985 €	-22 €	-1%
	Hommes	2 976 €	3 007 €		
	Total	2 963 €	2 997 €		
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	4 016 €	4 084 €	-223 €	-5%
	Hommes	4 250 €	4 307 €		
	Total	4 195 €	4 253 €		

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se réduisent très légèrement d'une année sur l'autre.

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières



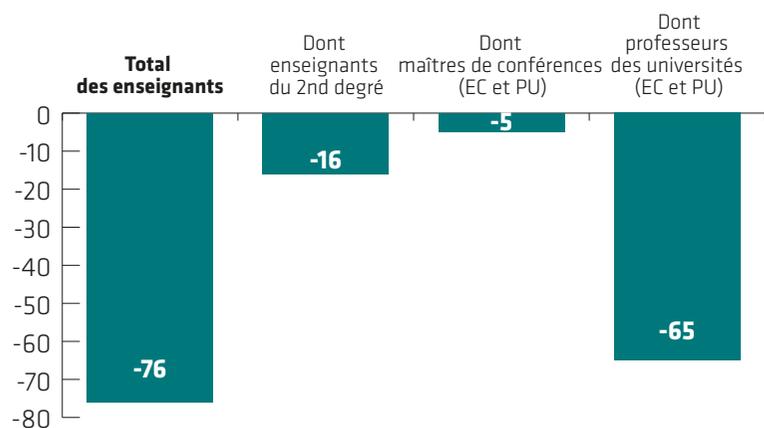
INM moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe et principales filières



		2017	2018	Écarts entre les hommes et les femmes (en €)	Écarts entre les hommes et les femmes (en %)
Total des enseignants	Femmes	743	785	-76	-9%
	Hommes	833	861		
	Total	797	827		
dont enseignants du 2 nd degré	Femmes	697	721	-16	-2%
	Hommes	726	737		
	Total	711	728		
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	725	735	-5	-1%
	Hommes	729	740		
	Total	727	737		
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	1 015	1 035	-65	-6%
	Hommes	1 075	1 100		
	Total	1 061	1 084		

De même, les écarts entre les INM se réduisent entre les femmes et les hommes, et ce, quel que soit le corps.

Écarts d'INM moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par sexe et principales filières

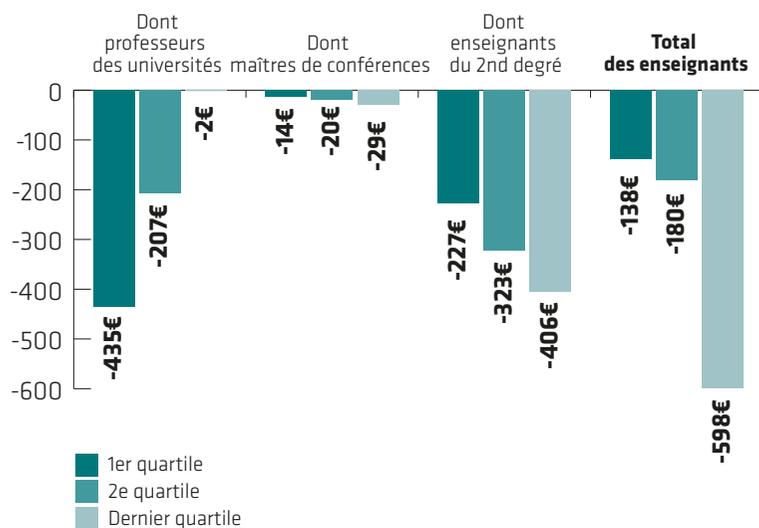


Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, sexe et principales filières

		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2nd degrés	Femmes	2 407 €	2 918 €	3 331 €
	Hommes	2 842 €	3 125 €	3 334 €
	Total	2 694 €	3 058 €	3 329 €
Maîtres de conférence	Femmes	2 724 €	2 997 €	3 303 €
	Hommes	2 738 €	3 017 €	3 332 €
	Total	2 737 €	3 011 €	3 311 €
Professeurs	Femmes	3 533 €	4 130 €	4 552 €
	Hommes	3 760 €	4 453 €	4 958 €
	Total	3 747 €	4 388 €	4 956 €
Total	Femmes	2 785 €	3 133 €	3 649 €
	Hommes	2 923 €	3 313 €	4 247 €
	Total	2 840 €	3 213 €	3 924 €

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaire au-dessus est égal au nombre de salaire en dessous de cette valeur. Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties. Le premier quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 25 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile. Le troisième quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 75 % des données soient inférieures ou égales au troisième quartile.

Écarts de rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, sexe et principales filières



Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femmes	14 882 028 €	51 504 909 €
	Hommes	16 840 931 €	88 599 625 €
Total Rémunération principale		31 722 960 €	140 104 535 €
Indemnité de résidence	Femmes	142 358 €	1 503 193 €
	Hommes	174 689 €	2 569 087 €
Total Indemnité de résidence		317 046 €	4 072 280 €
Primes et indemnités	Femmes	4 522 113 €	6 528 205 €
	Hommes	5 763 310 €	9 962 298 €
Total Primes et indemnités		10 285 423 €	16 490 504 €
Cotisations	Femmes	7 714 551 €	47 209 125 €
	Hommes	8 820 805 €	80 965 426 €
Dont "Cas Pension"	Femmes		37 361 837 €
	Hommes		65 133 436 €
Total Cotisations		16 535 356 €	128 174 551 €
Total général	Femmes	27 261 050 €	106 745 433 €
	Hommes	31 599 735 €	182 096 437 €
	Total	58 860 786 €	288 841 869 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *		347 702 655 €	

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Bénéficiaires de la GIPA en 2018

	Sexe	Nombre d'agents	Montants en €
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Femmes	11	1 260,34 €
	Hommes	6	682,06 €



Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

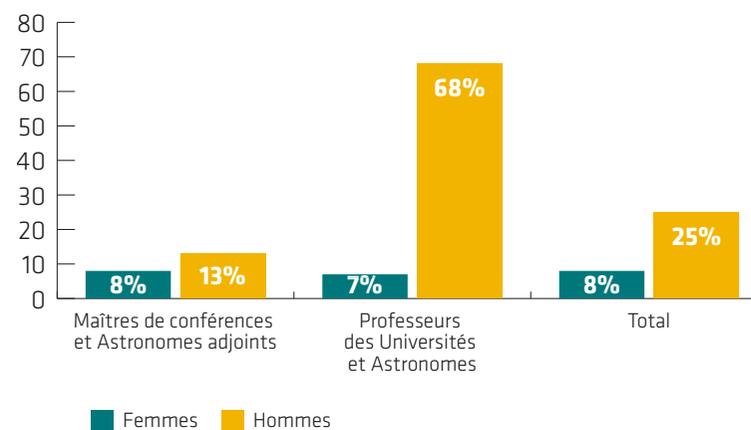
La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Celle-ci est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable, aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international, aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux chercheurs dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente. La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2014. La Commission de la Recherche du 20/5/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution. Les dossiers des candidats font l'objet d'une double expertise (interne et externe à AMU) selon 5 critères principaux : L'encadrement doctoral, les publications, l'animation scientifique, l'activité contractuelle et les partenariats scientifiques et enfin, le rayonnement.

L'ensemble de ces éléments est pris en compte par l'instance compétente pour procéder aux attributions.

Candidats AMU à la PEDR

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	57	107	59	83
Professeurs des Universités et Astronomes	40	121	36	119
Total	97	228	95	202

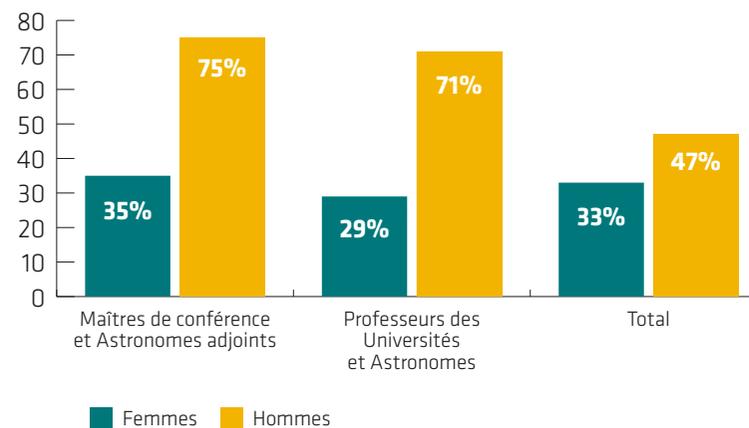
Part des femmes parmi les candidats retenus



Candidats retenus à la PEDR

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	19	33	18	33
Professeurs des Universités et Astronomes	15	43	19	43
Total	34	76	37	76

Part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus



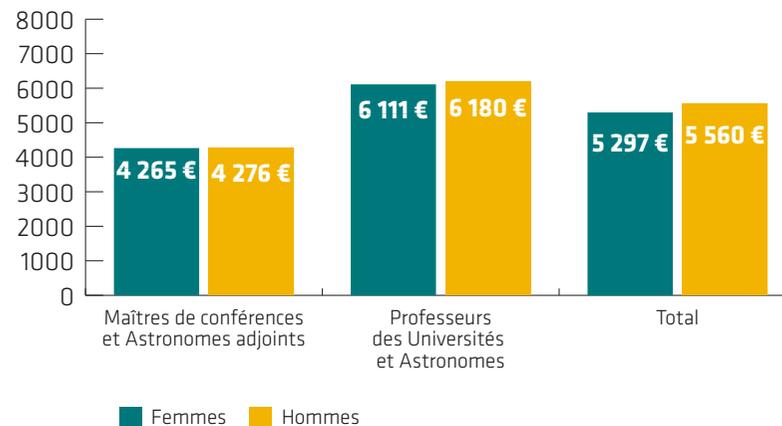
Les candidats Maîtres de conférences et les femmes sont sous représentées par rapport à leur part dans la population totale des enseignants-chercheurs. Cette tendance est décrite au niveau national dans la note n°2 de la DGRH du MESRI de février 2019. Pour autant les maîtres de conférences et les femmes ont une réussite équivalente à celle des professeurs et des hommes dans l'obtention de la PEDR. Les instances nationales qui examinent les candidatures attribuent relativement autant d'avis favorables aux maîtres de conférences (MCF) qu'aux professeurs des universités (PR), ainsi qu'aux femmes et aux hommes.

Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

	Sexe	2017		2018	
		Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	F	114	562 642 €	112	478 931 €
	H	57	287 550 €	60	255 874 €
Professeurs des Universités et Astronomes	F	246	1 826 528 €	232	1 433 727 €
	H	80	553 522 €	76	464 453 €
Total	F	360	2 389 170 €	344	1 912 659 €
	H	137	841 072 €	136	720 327 €

Montants moyens alloués aux enseignants-chercheurs au titre de la PEDR par sexe et par corps



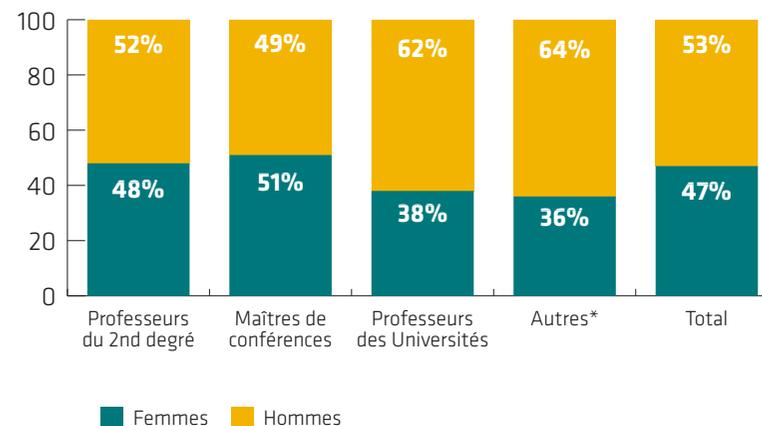
Les écarts des sommes allouées à la PEDR entre les hommes et les femmes se creusent au fur à mesure de l'avancement dans la carrière : 12€ d'écart pour les Maîtres de conférences et Astronomes adjoints, 69€ d'écart pour les Professeurs des Universités et Astronomes.

Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

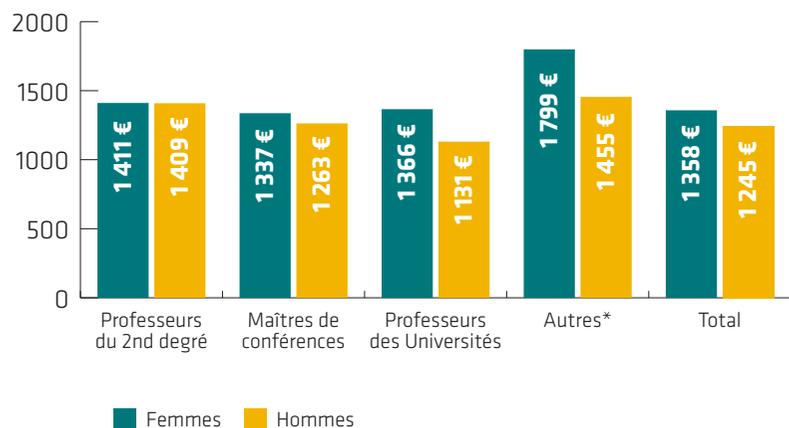
Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	64	90 320 €
	Hommes	69	97 246 €
Maîtres de conférences	Femmes	284	379 703 €
	Hommes	270	341 010 €
Professeurs des Universités	Femmes	92	125 691 €
	Hommes	153	173 058 €
Autres*	Femmes	4	7 198 €
	Hommes	7	10 183 €
Total	Femmes	444	602 911 €
	Hommes	499	621 496 €

Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes



Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PRP par sexe et par corps



La prime de responsabilité pédagogique a été instituée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999. Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et aux enseignants qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service.

Les écarts entre les sommes allouées aux femmes et aux hommes au titre de la PRP sont plus prononcés à mesure que l'on s'élève dans le corps 2€ d'écart pour les Professeurs du second degré, 74€ d'écart pour les Maîtres de conférence et 235€ d'écart pour les professeurs.

* Autres : professeurs des écoles, professeurs, personnel d'orientation et d'éducation, professeurs contractuels...

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

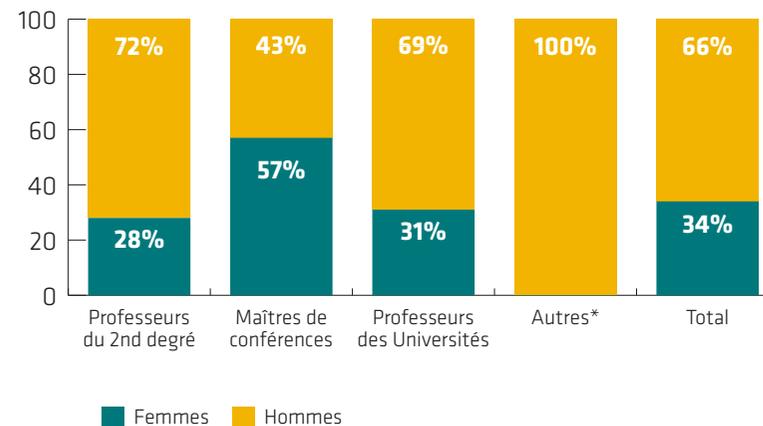


Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PCA et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

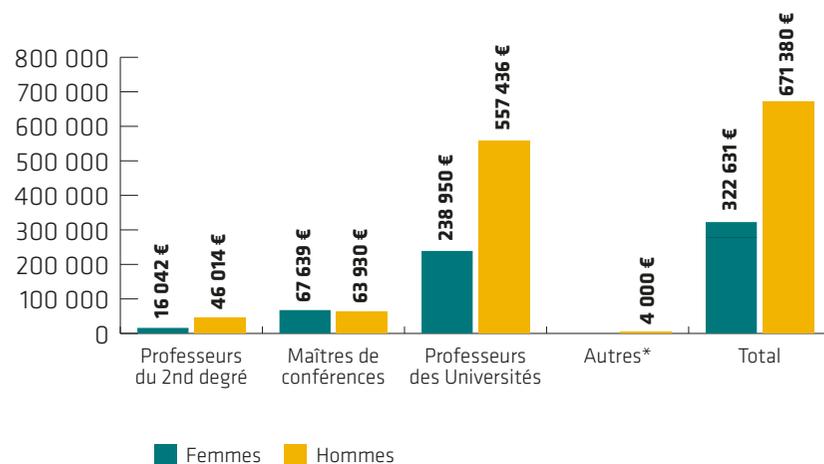
	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	5	16 041 €
	Hommes	13	46 014 €
Maîtres de conférences	Femmes	25	67 639 €
	Hommes	19	63 930 €
Professeurs des Universités	Femmes	88	238 950 €
	Hommes	198	557 436 €
Autres*	Femmes		
	Hommes	1	4 000 €
Total	Femmes	118	322 631 €
	Hommes	231	671 380 €

* Autres : professeurs des écoles, professeurs, personnels d'orientation et d'éducation

Répartition de la PCA par sexe



Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PCA par sexe et par corps

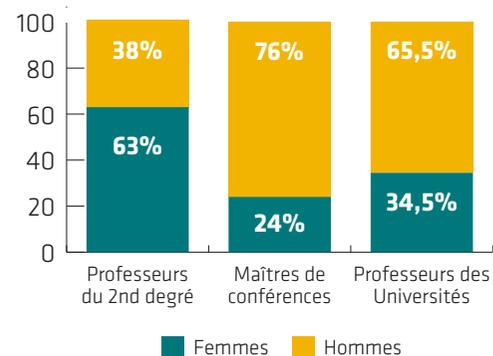


Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime pour Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes pour charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 23 septembre 2014. La liste des fonctions éligibles est arrêtée chaque année par le Président ainsi que les montants maximum attribuables après avis du Conseil d'Administration.

Les décisions individuelles d'attribution de la prime pour charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint. Les écarts entre les sommes allouées aux femmes et aux hommes au titre de la PCA sont plus prononcés à mesure que l'on s'élève dans le corps : 331€ d'écart pour les Professeurs du second degré, 659€ d'écart pour les Maîtres de conférences et 100€ d'écarts pour les professeurs.

Prime d'Engagement Pédagogique **Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps**

	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Enseignants du 2nd degré	Femmes	5	10 000 €
	Hommes	3	6 000 €
	Total	8	16 000 €
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	5	10 000 €
	Hommes	16	32 000 €
	Total	21	42 000 €
Professeurs des Université (EC et PU)	Femmes	0	0 €
	Hommes	0	0 €
	Total	0	0 €
Total	Femmes	10	20 000 €
	Hommes	19	38 000 €
	Total	29	58 000 €

Répartition de la PEP par sexe

La prime d'engagement pédagogique (PEP) permet de reconnaître et de valoriser de manière exceptionnelle l'investissement pédagogique d'un enseignant considéré dans sa situation d'enseignement ; en cela, la PEP se distingue :

- de la PRP qui valorise la prise de responsabilités ;
- des EQS qui comptabilisent dans le service de l'enseignant le temps pédagogique passé en « non présentiel » ;
- du dispositif d'avancement au grade qui apprécie l'implication de l'enseignant au travers d'un large éventail d'items dont certains n'ont pas de lien direct avec la pédagogie.

Les personnels enseignants éligibles à la PEP sont : les PR, les MCF, les enseignants du second degré. Les lauréats pourront être associés aux manifestations organisées par le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) ainsi qu'aux dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement.

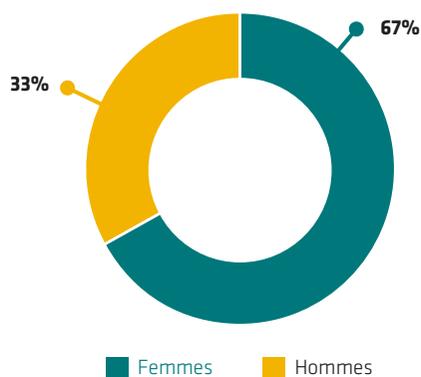
Intéressement recherche

Nombre d'enseignants bénéficiaires de l'intéressement à la recherche et montants alloués à ce titre par sexe

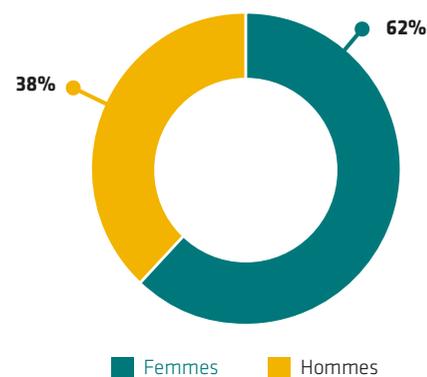
Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants
Femmes	2	9 731 €
Hommes	1	5 934 €
Total	3	15 665 €



Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement recherche par sexe



Répartition des bénéficiaires de l'intéressement recherche



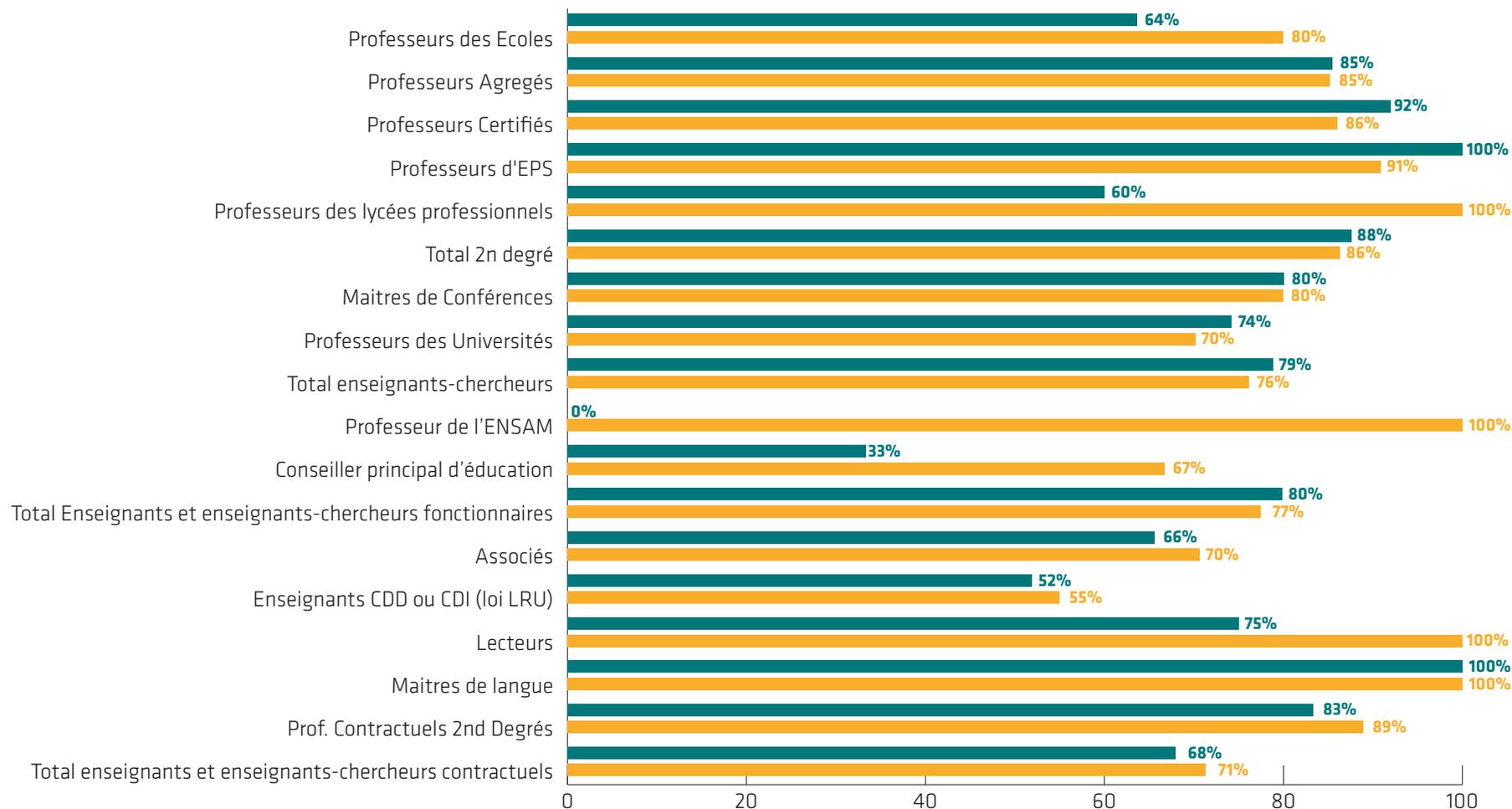
Heures complémentaires

Répartition des heures complémentaires par sexe et montants

	Femmes	Hommes
Coût global des heures complémentaires pour AMU en 2018 (et part de la MS consacrée à ce budget)	8 750 449 €	11 151 045 €
Coût moyen par enseignant des heures complémentaires pour AMU en 2018 (et part de la MS consacrée à ce budget)	2 918 €	2 864 €
Rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2018	2 093 €	2 088 €

Répartition du nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par sexe et montants

			Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs ayant effectué des heures complémentaires		Montant des heures complémentaires (en €)	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires	Enseignants du 1er degré	Professeurs des Ecoles	7	4	506 €	257 €
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs Agrégés	88	98	9 854 €	14 501 €
		Professeurs Certifiés	57	37	6 729 €	5 853 €
		Professeurs d'EPS	7	20	634 €	2 846 €
		Professeurs des lycées professionnels	3	2	149 €	411 €
		Total	155	157	17 366 €	23 610 €
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de Conférences	511	605	33 173 €	43 548 €
		Professeurs des Universités	129	337	7 450 €	14 857 €
		Total	640	942	40 623 €	58 405 €
	Autres	Professeur de l'ENSAM		3		178 €
Conseiller principal d'éducation		1	2	169 €	404 €	
Total enseignants fonctionnaires			803	1108	58 664 €	82 854 €
Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels	Associés		21	65	1 225 €	3 728 €
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)		14	11	1 208 €	2 108 €
	Lecteurs		21	7	1 467 €	615 €
	Maîtres de langue		1	1	201 €	206 €
	Prof. Contractuels 2nd Degrés		15	8	2 037 €	698 €
Total enseignants contractuels			72	92	6 138 €	7 355 €



Aide à la lecture : 77% des enseignants fonctionnaires ont effectué des heures complémentaires contre 80% des enseignantes. Pour les contractuels, 71% des enseignants ont effectué des heures complémentaires, contre 68% des enseignantes.

II.12. La formation continue déployée par le CIPE

Les grands axes des 3 missions du CIPE sont : la reconnaissance de la mission enseignement, qualité de la pédagogie et qualité des formations. La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux enseignants, favoriser l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques pour répondre à des besoins nouveaux et valoriser l'activité pédagogique.

Le CIPE a également une activité en direction des contractuels en situation d'enseignement (notamment en ce qui concerne la formation des doctorants par le biais d'un programme élaboré en partenariat avec la direction de la formation doctorale).



15

89

Sessions



533,5

Heures de formation



1 145

Stagiaires

dont

624

Enseignants



36

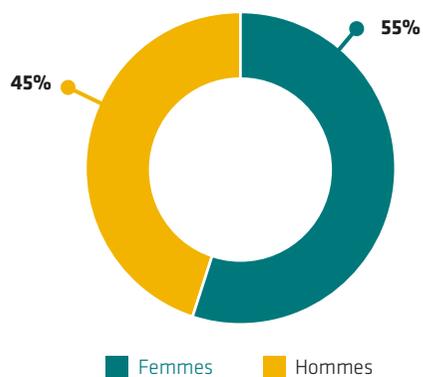
Domaines de formation

Participation aux formations CIPE

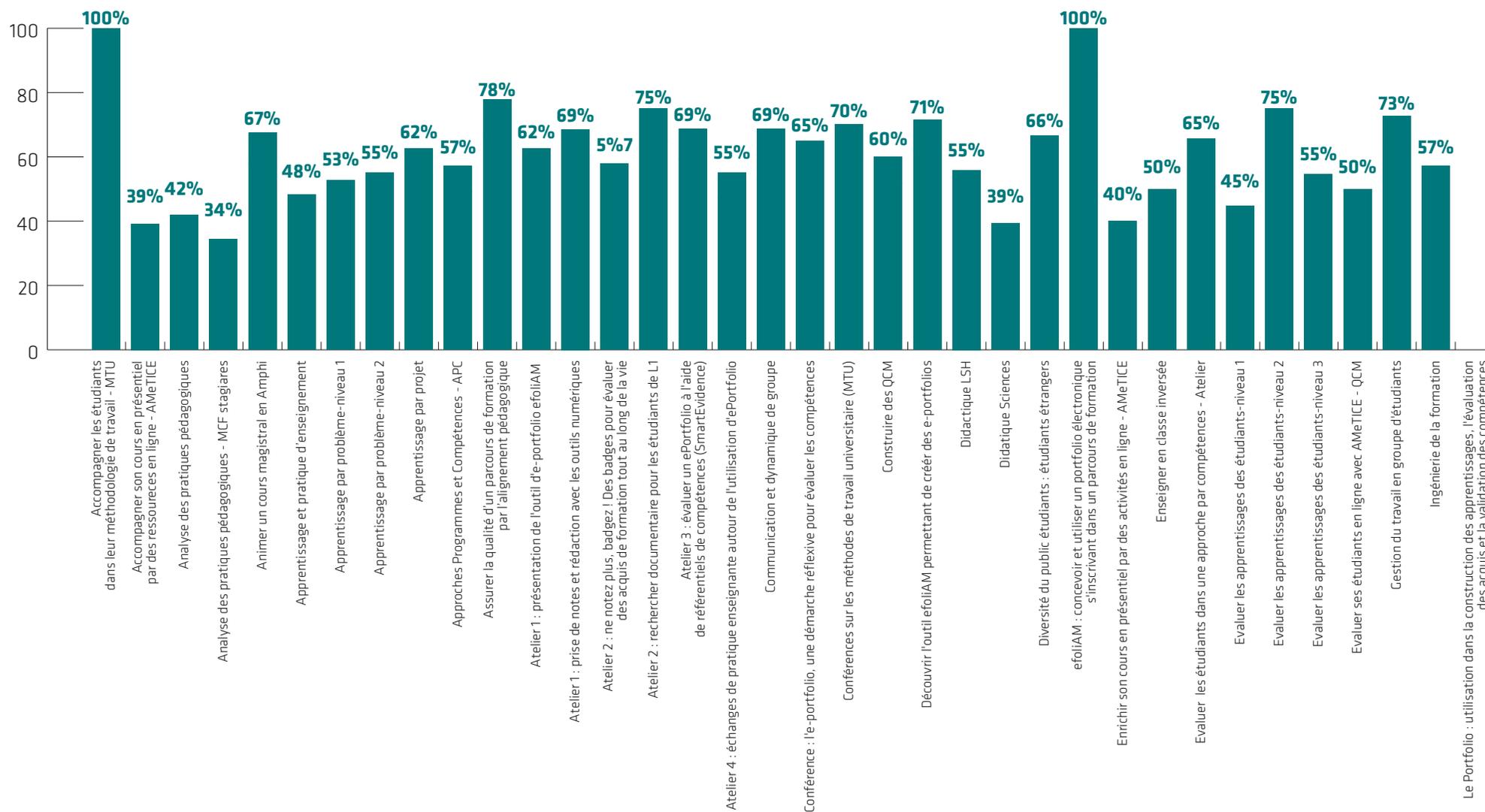
	Nombre de sessions	Volume horaire / session	Répartition du nombre d'heures de formation	Nombre de stagiaires	
				Femmes	Hommes
Accompagner les étudiants dans leur méthodologie de travail - MTU	1	8 heures	0%	8	
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	6	3 heures	3%	20	31
Analyse des pratiques pédagogiques	4	16 heures	9%	26	36
Analyse des pratiques pédagogiques - MCF stagiaires	5	10 heures	3%	11	21
Animer un cours magistral en Amphi	4	8 heures	2%	29	14
Apprentissage et pratique d'enseignement	8	12heures	31%	85	91
Apprentissage par problème-niveau 1	4	14 heures	7%	20	18
Apprentissage par problème-niveau 2	4	12 heures	3%	11	9
Apprentissage par projet	1	18 heures	0%	5	3
Approches Programmes et Compétences - APC	4	3 heures	1%	12	9
Assurer la qualité d'un parcours de formation par l'alignement pédagogique	1	3,5 heures	0%	7	2
Atelier 1 : présentation de l'outil d'e-portfolio efoliAM	1	1,5 heure	0%	5	3
Atelier 1 : prise de notes et rédaction avec les outils numériques	2	1,5 heure	0%	24	11
Atelier 2 : ne notez plus, badgez ! Des badges pour évaluer des acquis de formation tout au long de la vie	1	1,5 heure	0%	11	8
Atelier 2 : rechercher documentaire pour les étudiants de L1	2	1,5 heure	0%	15	5
Atelier 3 : évaluer un ePortfolio à l'aide de référentiels de compétences (SmartEvidence)	1	1,5 heure	0%	11	5
Atelier 4 : échanges de pratique enseignante autour de l'utilisation d'ePortfolio	1	1,5 heure	0%	11	9
Communication et dynamique de groupe	2	8 heures	1%	11	5
Conférence : l'e-portfolio, une démarche réflexive pour évaluer les compétences	1	3 heures	0%	26	14
Conférences sur les méthodes de travail universitaire (MTU)	1	3 heures	1%	42	18
Construire des QCM	5	4 heures	2%	21	14
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	1	3 heures	0%	5	2
Didactique LSH	1	4 heures	0%	19	15
Didactique Sciences	1	4 heures	0%	13	20

	Nombre de sessions	Volume horaire / session	Répartition du nombre d'heures de formation	Nombre de stagiaires	
				Femmes	Hommes
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	12 heures	0%	6	3
efoliAM : concevoir et utiliser un portfolio électronique s'inscrivant dans un parcours de formation	1	3 heures	0%	6	
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	2	3 heures	0%	8	12
Enseigner en classe inversée	5	8 heures	16%	59	59
Évaluer les étudiants dans une approche par compétences - Atelier	5	4 heures	2%	23	12
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	5	8 heures	12%	39	48
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2	8 heures	1%	9	3
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	1	8 heures	0%	6	5
Évaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	2	3 heures	0%	5	5
Gestion du travail en groupe d'étudiants	1	12 heures	0%	8	3
Ingénierie de la formation	1	8 heures	0%	4	3
Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	1	3 heures	0%	6	0

Répartition de l'ensemble des stagiaires par sexe



Part des femmes parmi les participants aux formations CIPE



Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences

II.13. Temps de travail et absences

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Pour le congé maternité, est pris en compte le congé pré-natal et le congé post-natal. La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés maternité peuvent dépasser les 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

Nombre de jours de congés par catégorie

Femmes					
Catégorie	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Age moyen	2017	2018
A	1	181	38 ans	1	0

Absences au travail pour raison de santé

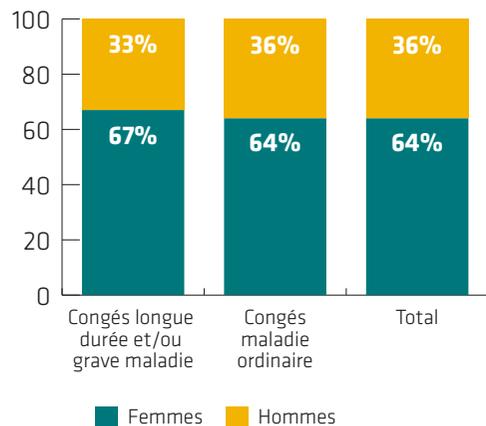
Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes					Hommes					Total				
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins AMU	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins AMU	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents AMU	Âge moyen
Congés longue durée et/ou grave maladie	12	2865	239	1,6	54	6	1115	186	0,4	50	18	3980	221	0,9	53
Congés maladie ordinaire	182	5464	30	3,0	45	101	3319	33	1,3	49	283	8783	31	2,0	47
Total	194	8329	43	4,6	45	107	4434	41	1,8	48	301	12763	42	2,9	47

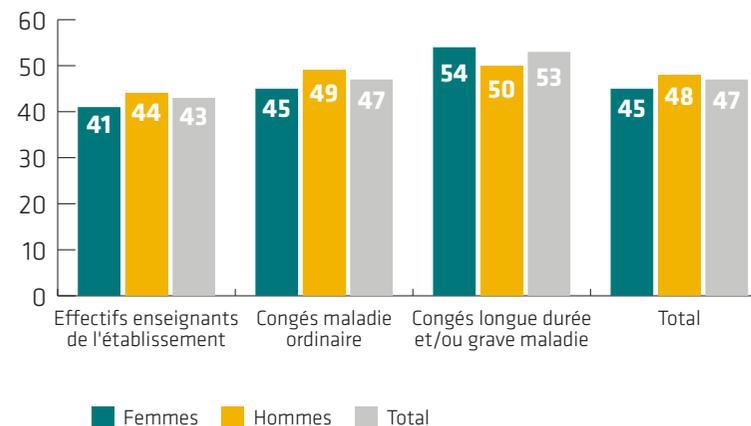
Aide à la lecture : les 12 femmes ayant pris un congé longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 2 865 jours en 2018, soit 239 jours en moyenne. Cela représente 1,6 jours en moyenne pour les 1830 femmes enseignantes de l'établissement.

Les femmes prennent plus souvent des congés pour raison de santé que les hommes : 11% de enseignantes contre 4% des enseignants, tous congés confondus. Ce phénomène se retrouve au niveau national (cf « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DGRH du MESRI (page 130).

Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe



Âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé au moins un arrêt de travail pour raison de santé en 2018



Les hommes représentent 36% des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé un congé pour raison médicales en 2018, alors qu'ils représentent 58% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs. 10% des femmes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ont déposé au moins 1 jour d'arrêt de travail contre 4% des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs. On enregistre une légère hausse des femmes par rapport à 2017.

Temps partiels thérapeutiques

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	9	6	15
Nombre de jours	752	552	1304
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	84	92	87
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	0,4	0,2	0,3
Age moyen	53	54	54
Age moyen des enseignants-chercheurs, chercheurs de l'établissement	45	44	45

Les temps partiels thérapeutiques interviennent tardivement, que ce soit chez les hommes comme chez les femmes (54 ans en moyenne). Le nombre moyen est en diminution chez les hommes (92 contre 211 en 2017) comme chez les femmes (84 contre 118 en 2017).

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	32	3605	32	31	3790	36	63	7 395	34

Les congés d'adoption

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	0	0	0	1	40	42	1	40	42

Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congé maternité, mais au nombre de jours pris exclusivement en 2017 au titre du congés maternité de l'agent.

Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance : le congé prénatal et d'une autre, après la naissance : le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et d'enfants à charge du ménage.

Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration. Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des allocations maternité.

Congés paternité et paternité accueil d'un enfant

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	3	44	30	5	77	42	8	121	38

Délégations et CRCT



Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation à des fins d'intérêt général. Il s'agit d'une modalité de la position d'activité propre aux enseignants-chercheurs (articles 11 à 14-3 D84-431). La délégation est prononcée par arrêté du président de l'université après avis du conseil académique. La délégation est subordonnée à la conclusion entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

Candidats en délégations

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats à la délégation par sexe et corps

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	23	14	19	10
Professeurs	16	7	20	3
Total	39	21	39	13
	60		52	

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus à la délégation par sexe et corps

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	16	10	13	10
Professeurs	13	7	13	3
Total	29	17	26	13
	46		39	

CRCT

Un Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) peut être accordé aux enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité (art. 19, D84-431). Il peut être attribué : au titre du contingent de l'établissement, sur proposition des sections compétentes du CNU ou des sections compétentes du CNU pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, dans le cadre d'un contingent annuel qui représente 40 % du nombre de congés accordés par les établissements l'année précédente. Le CRCT peut être, selon les cas d'une durée de 6 mois par période de trois ans passée en position d'activité ou de détachement, d'une durée de 12 mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le CRCT est non fractionnable. Il est accordé par le président ou le directeur de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé.

CRCT voie nationale**Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps**

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	15	14	17	17
Professeurs	11	4	13	1
Total	26	18	30	18
	44		48	

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus au CRCT voie nationale par sexe et corps

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	1	4	6	3
Professeurs	2	1	3	0
Total	3	5	9	3
	8		12	

CRCT voie locale**Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps**

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	16	16	18	19
Professeurs	11	4	13	1
Total	27	20	31	20
	47		51	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	7	7	6	9
Professeurs	3	3	5	0
Total	10	10	11	9
	20		20	

Membres de l'Institut Universitaire de France

Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'Institut Universitaire de France par sexe

	Seniors			Juniors		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2017	1	1	2		3	3
2018	1	4	5	1	2	3

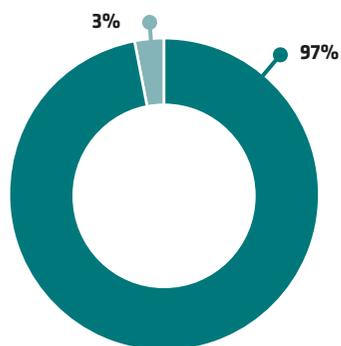
L'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité, en poursuivant trois objectifs : encourager les établissements et les enseignants-chercheurs à l'excellence en matière de recherche, avec les conséquences positives que l'on peut en attendre sur l'enseignement, la formation des jeunes chercheurs et plus généralement la diffusion des savoirs, contribuer à la féminisation du secteur de la recherche et contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire. Les membres de l'IUF sont des enseignants-chercheurs sélectionnés par un jury international pour la qualité exceptionnelle de leurs recherches. Les membres seniors sont nommés pour cinq ans, renouvelable une fois, les membres juniors pour cinq ans non renouvelable.

II.14. Temps de travail

Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe

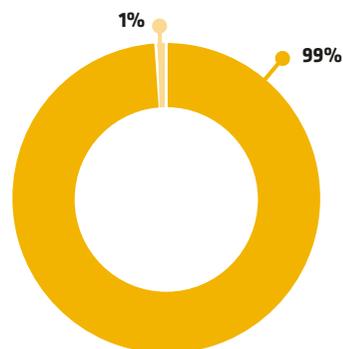
Qualité	Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Temps partiel	Agents à 100%	Total	
EC, ens, chercheurs et chercheurs	Contractuels	Femmes	0	48	0	0	0	1	49	664	713	
		Hommes	0	112	0	0	0	0	112	666	778	
	Total contractuels			0	160	0	0	0	1	161	1330	1491
	Fonctionnaires	Femmes	0	6	2	1	19	4	32	1085	1117	
		Hommes	0	2	1	3	8	1	15	1707	1722	
	Total fonctionnaires			0	8	3	4	27	5	47	2792	2839
Total EC, ens, chercheurs et doc			0	168	3	4	27	6	208	4122	4330	

Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel



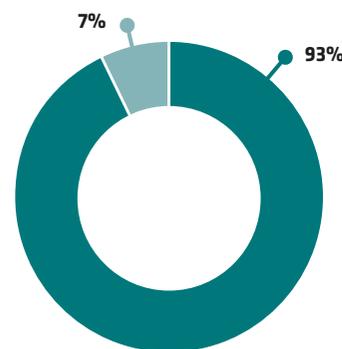
■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires à temps plein et temps partiel



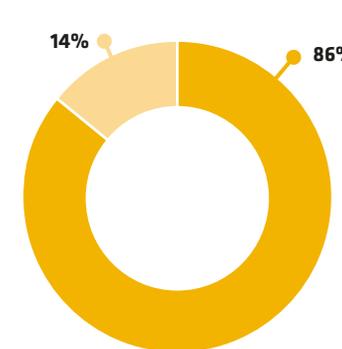
■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

Part des femmes enseignantes contractuelles à temps plein et temps partiel



■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

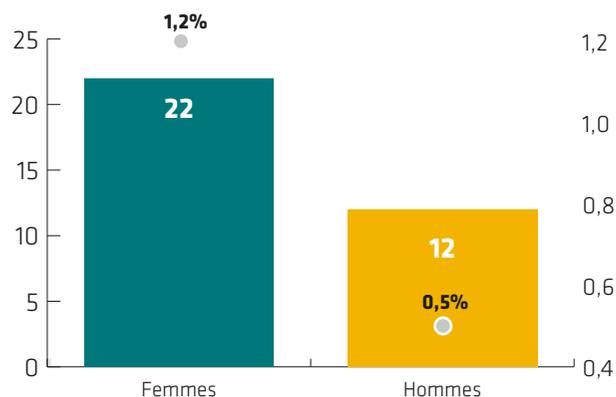
Taux d'hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel



■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

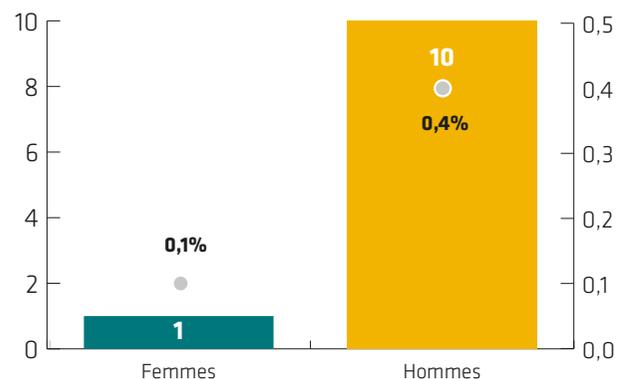
II.15. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap



■ Nombre d'enseignants en situation de handicap
● Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI)



■ Nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)
● Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Part des enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants

Sexe	Nombre d'enseignants en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs
Femmes	22	1,2%	1830
Hommes	12	0,5%	2500

Part des enseignants ayant une allocation temporaire d'invalidité sur le nombre total d'enseignants

Sexe	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	population totale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs
Femmes	1	0,1%	1830
Hommes	10	0,4%	2500

II.16. Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires

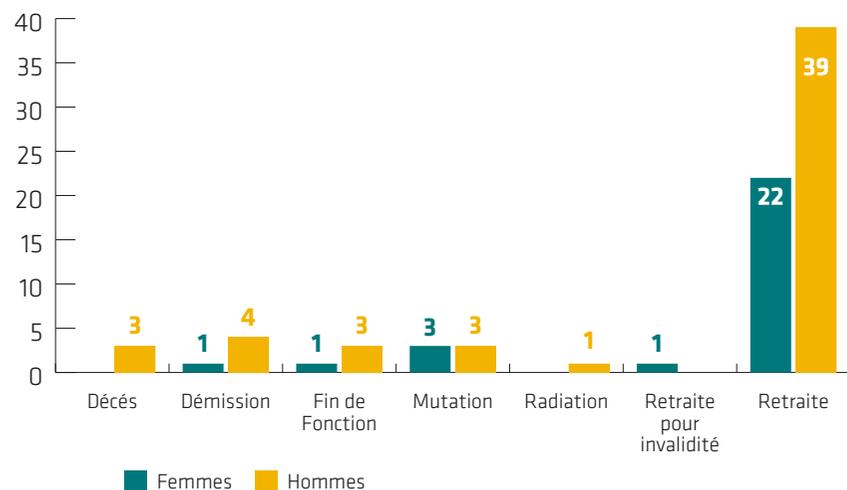
Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par sexe et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Décès		3	3
Démission	1	4	5
Fin de Fonction	1	3	4
Mutation	3	3	6
Radiation		1	1
Retr. pr. invalidité	1		1
Retraite	22	39	61

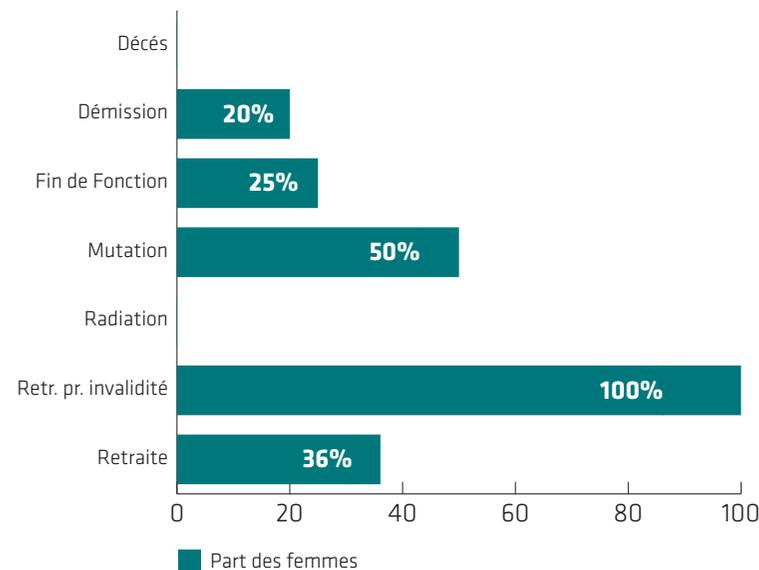
Âge moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Enseignants
Retraite	65 ans	67 ans	66 ans

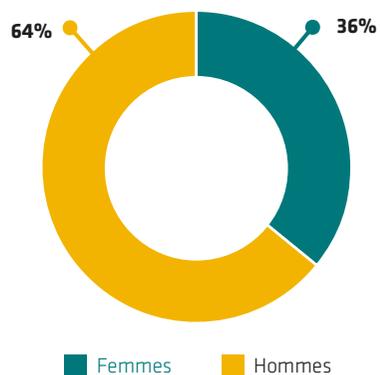
Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires selon leur motif par sexe



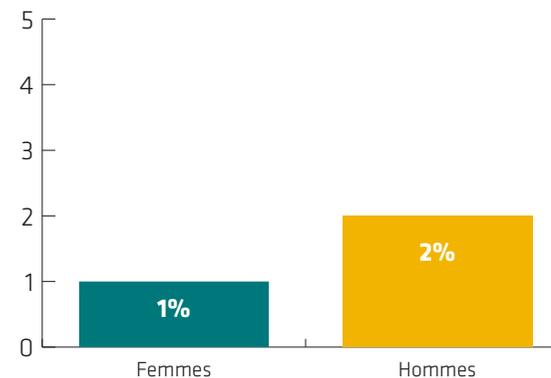
Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires ayant quitté AMU



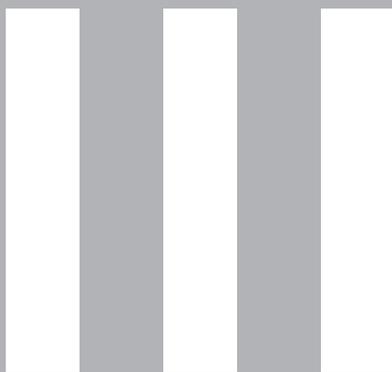
Répartition des départs à la retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par sexe



Part des femmes et des hommes partis à la retraite en 2018 sur le nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires



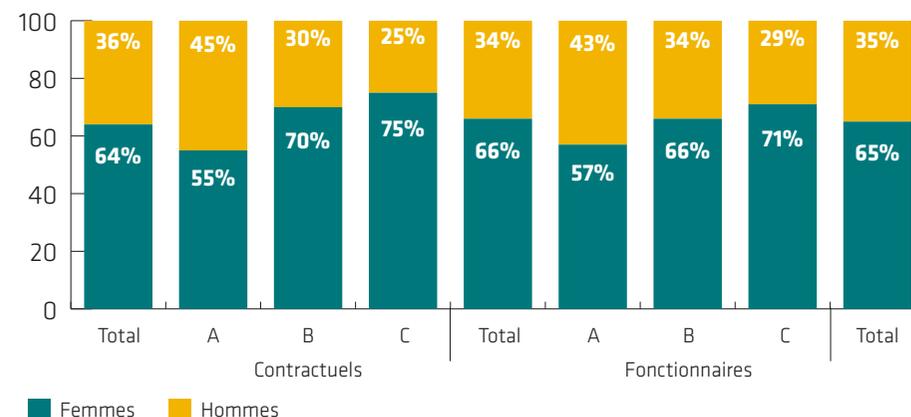
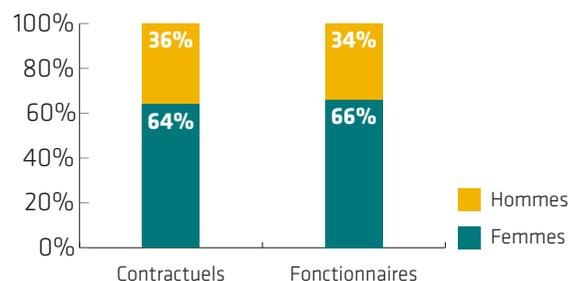
Deux tiers des départs à la retraite concernent des hommes. Au niveau national en 2016, les femmes représentaient plus d'un quart des départs en retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires. (page 25 du « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DRGH du MESRI).



Personnels BIATSS

III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS

Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie fonction publique



Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support). Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (à l'exclusion des BIATSS financés sur contrats de recherche).

Au sein des universités, les personnels BIATSS sont issus de 3 filières :

- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS).
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP), elles-mêmes organisées en familles professionnelles et emplois-types correspondant aux différents métiers de l'enseignement.
- La filière des personnels des bibliothèques : affectés dans les services communs de la documentation et les bibliothèques, ces personnels appartiennent à des corps à vocation interministérielle relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur et du ministère de la culture et de la communication.

La part des femmes BIATSS en baisse de 1 point par rapport à 2017 est principalement due à la baisse de la part des femmes au sein de la population des contractuels notamment des BIATSS financés sur contrat de recherche. En effet, cette population a beaucoup fluctué en 1 an en raison de la reprise d'Amidex suite à sa labellisation

et de la pérennisation en 2017 (+8,5% passant de 291 BIATSS financés sur contrats de recherche à 318). Ces augmentations d'effectifs ne concernent que les hommes (BAP scientifiques et post-doctorants), et viennent expliquer la baisse de la part des femmes.

Le rapport de situation comparée 2016 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI présente des chiffres suivant la même tendance, même si l'établissement à des taux davantage en faveur des femmes : les femmes sont moins représentées chez les personnels enseignants que chez les personnels BIATSS. Pour cette dernière population, elles représentent 64,2% des effectifs et sont en proportion plus nombreuses parmi les agents non titulaires (56,5%) que parmi les agents titulaires (50,0%). (page 8). Dans les filières BIATSS où les trois catégories statutaires (A, B et C) sont représentées, le taux de féminisation est plus faible au sein de la catégorie A qu'au sein des autres catégories (à l'exception de la catégorie C pour la filière des bibliothèques). Dans les filières administrative et ITRF, plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des femmes décroît. Cette tendance est également décrite dans le rapport du MESRI.

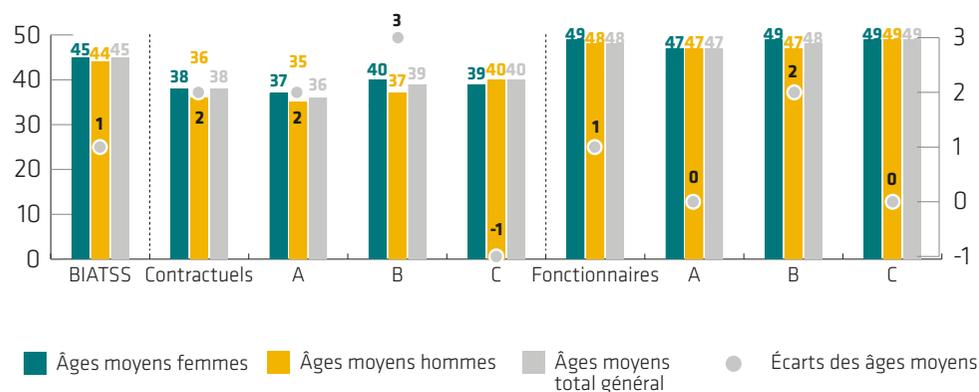
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS

Âges moyens et médians des BIATSS par statut, catégorie et sexe

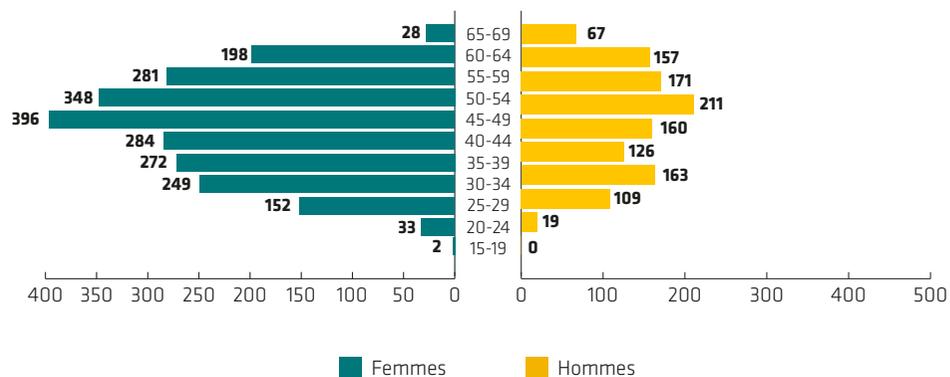
BIATSS	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	45	44	45	43
Contractuels	38	36	34	33
A	37	35	34	32
B	40	37	36	35
C	39	40	40	37
Fonctionnaires	49	48	47	48
A	47	47	47	46
B	49	47	50	46
C	49	49	49	49

Comme chaque année, au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de «ballon de rugby». Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge. Elle met en avant une légère prédominance des tranches 45-49 ans (598 agents) et 50-54 ans (509 agents). Les BIATSS de plus de 45 ans représentent 59% des effectifs BIATSS de l'établissement. Cette part est équilibrée aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Âges moyens des hommes et des femmes et écarts

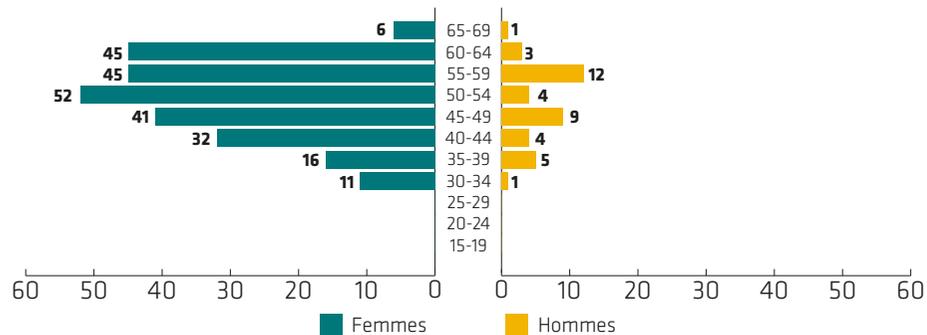


Pyramide des âges des BIATSS par sexe

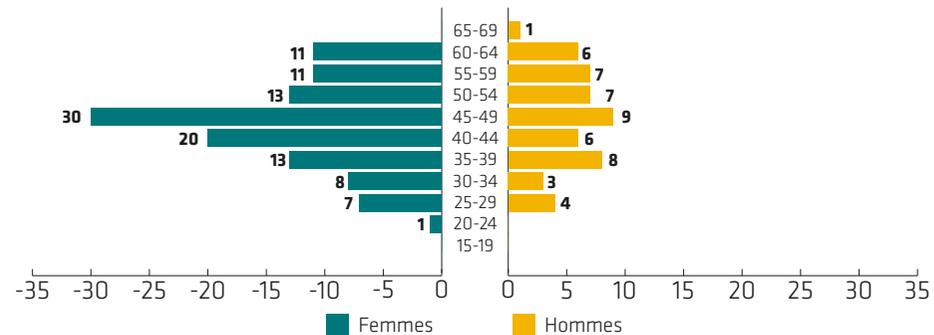


Aide à la lecture : l'âge moyen des BIATSS est de 45 ans. Les femmes et les hommes BIATSS ont 1 an d'écart (45 ans pour les femmes, 44 ans pour les hommes).

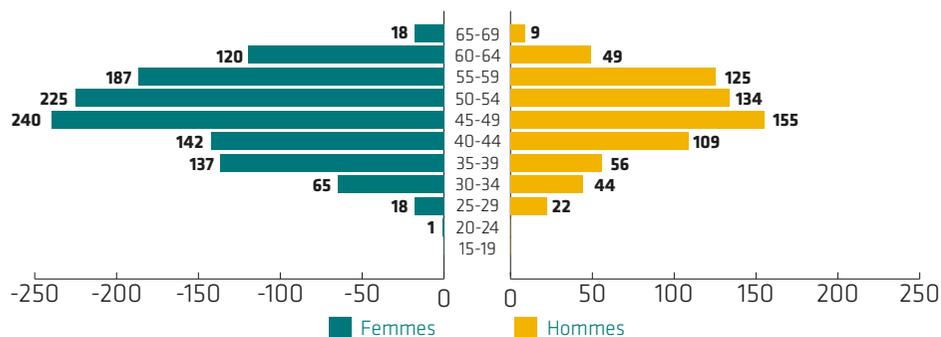
Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe



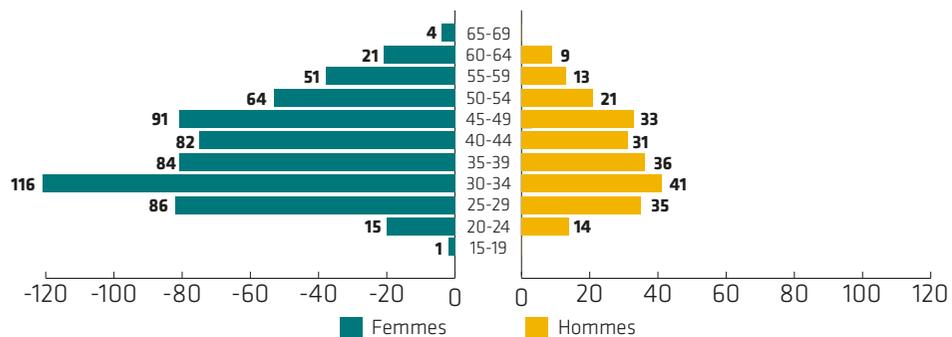
Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe



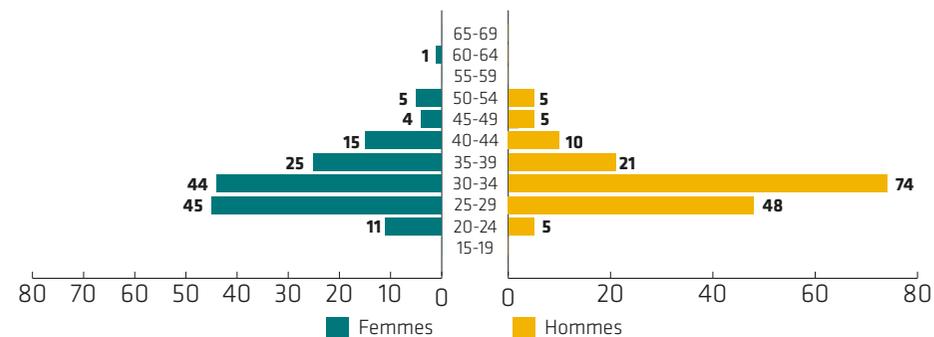
Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe



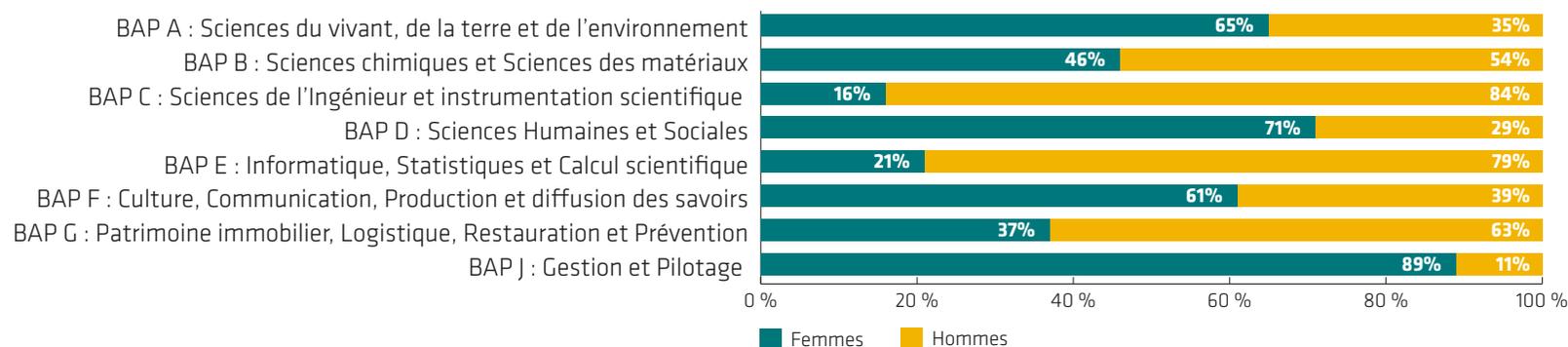
Pyramide des âges des BIATSS contractuels par sexe



Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe



III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle



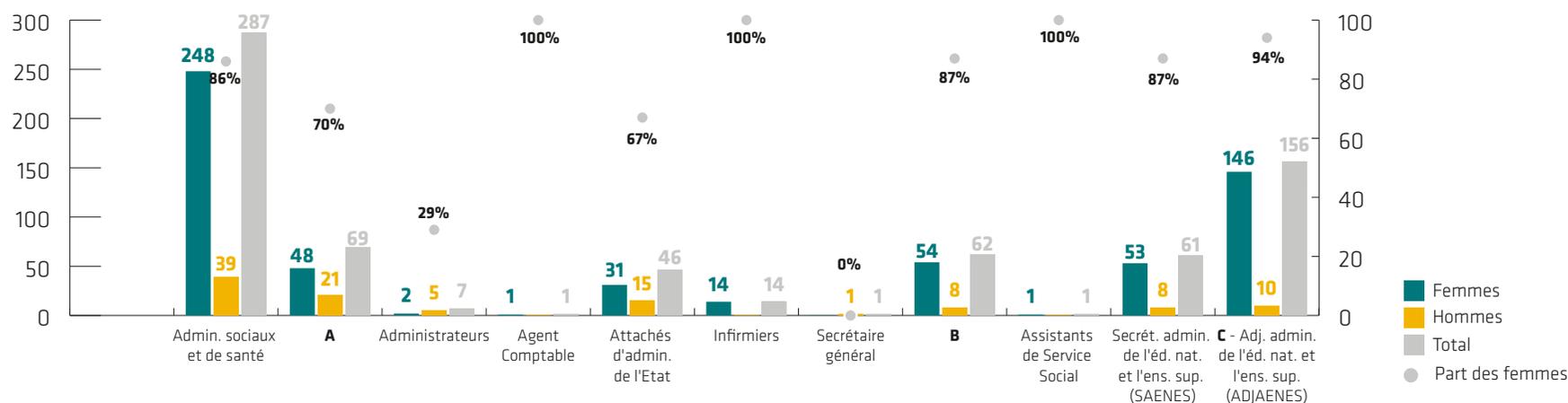
Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) : ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales ;
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;
- BAP J : Gestion et Pilotage.

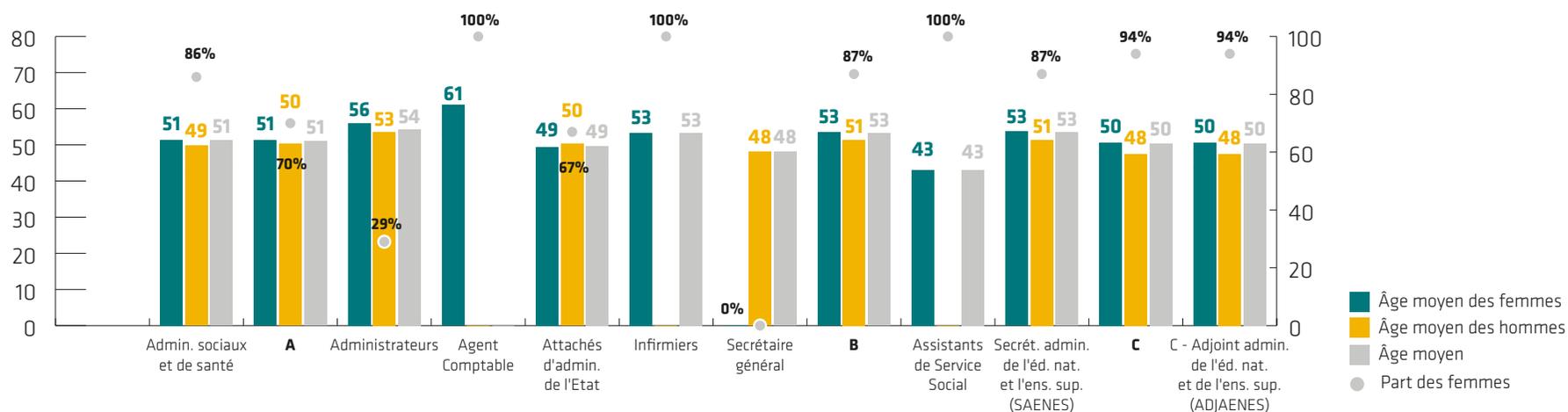
Les écarts tendent à se réduire légèrement d'une année sur l'autre. 2 BAP voient leur part des femmes augmenter considérablement : les BAP D (+9%) et C (+5%). Les BAP A, G et F augmentent de 1%. 2 BAP enregistrent une légère baisse : B (-6%) et J (-1%). Cette dernière, BAP administrative reste majoritairement féminine avec 89% de femmes. Cette prépondérance de femmes dans la BAP J est une tendance nationale avec une part de 87,7% de femmes. De même que le faible nombre de femmes dans la BAP C avec seulement 12,4% des effectifs au niveau nationale. (page 12 du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du MESRI).

III.3. Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps

Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps



Âge moyen au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps



Aide à la lecture : l'établissement compte 51 agents administratifs sociaux et de santé, dont 86 % sont des femmes. 87% des SAENES sont des femmes. Elles ont en moyenne 51,2 ans.

On distingue parmi les personnels Administratifs sociaux et de santé, deux filières (Administrative, dite AENES, et la filière Sociale et de santé). Elles sont composées de différents corps :

- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ; adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- Pour la filière Sociale et de santé : médecin ; infirmier·e ; assistant·e de service social.

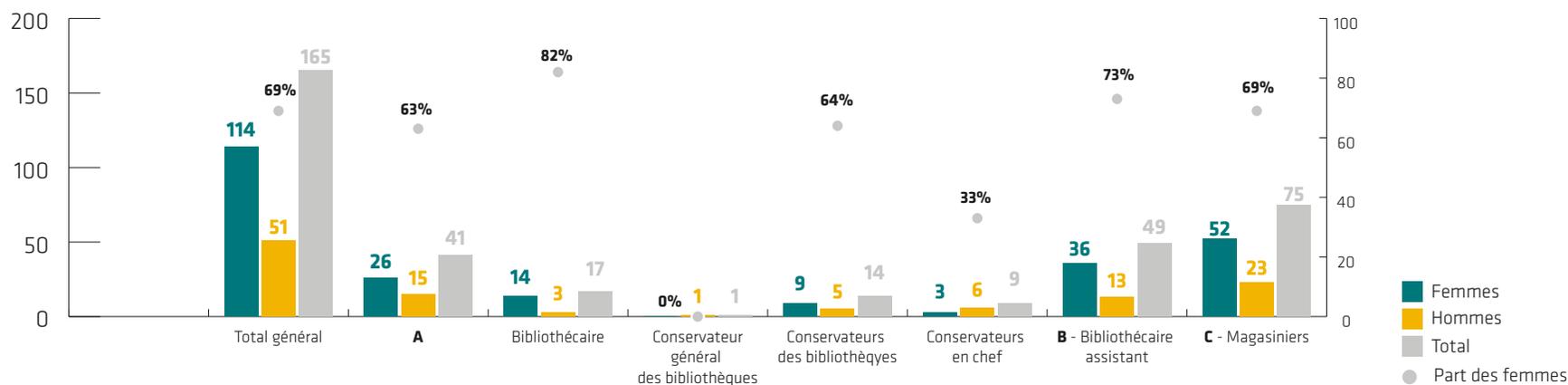
Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission recherche et enseignement supérieur et, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

Rappelons que les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) sont recrutés par concours nationaux, non organisés par AMU.

Les très légères baisses enregistrées sur les SAENES et les ADJAENES n'impactent pas la part des femmes globale qui reste identique d'une année sur l'autre.

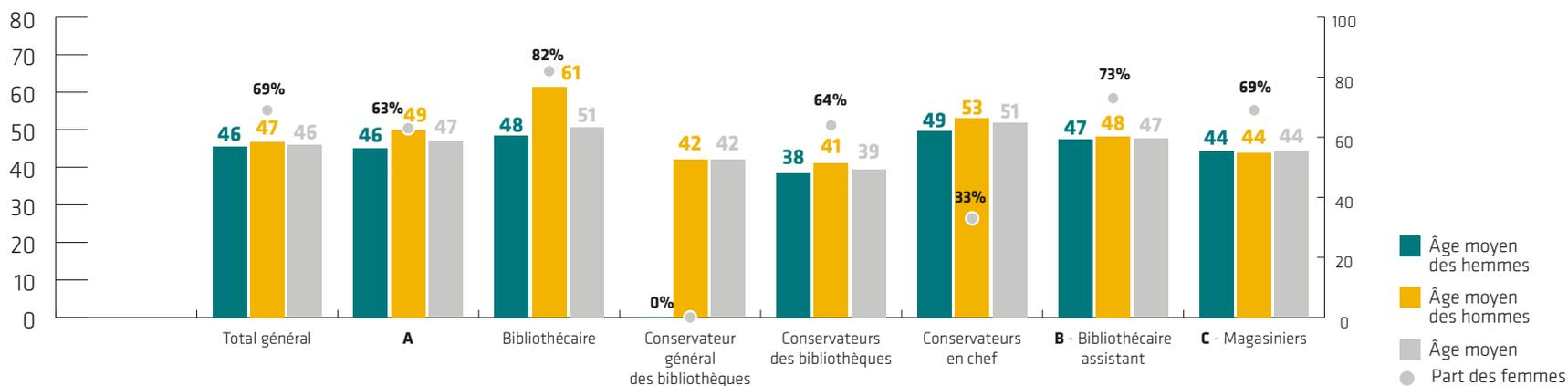
III.4. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



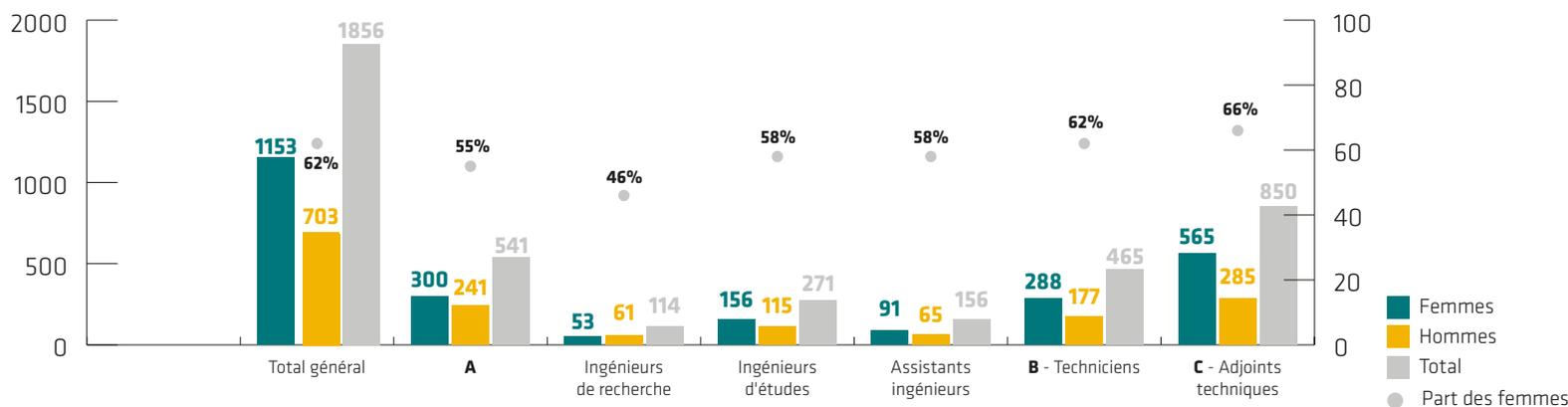
Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont tous affectés au Service Commun de Documentation (SCD).

Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



III.5. Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

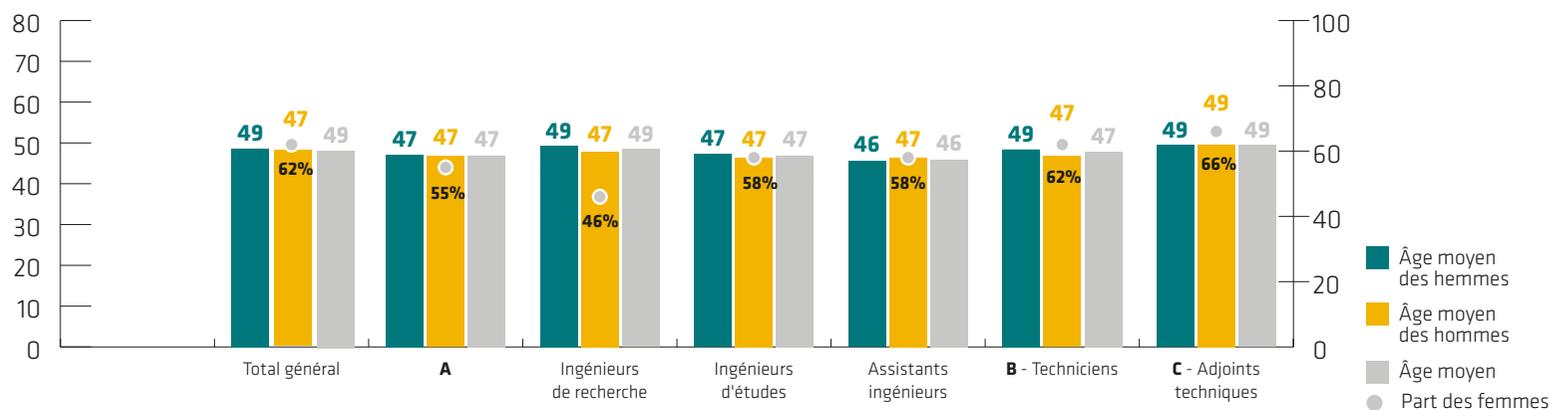
Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



Les personnels ITRF exercent leurs fonctions dans : les établissements d'enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche ; les grands établissements (Collège de France, Institut de France, Conservatoire National des Arts et Métiers, Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ; les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale (INRP, CNDP, CNED, ONISEP, CZREQ) ; les rectorats d'académie et les lycées. On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

- Catégorie A : Ingénieur de recherche, Ingénieur d'étude, Assistant ingénieur
- Catégorie B : Technicien
- Catégorie C : Adjoint technique

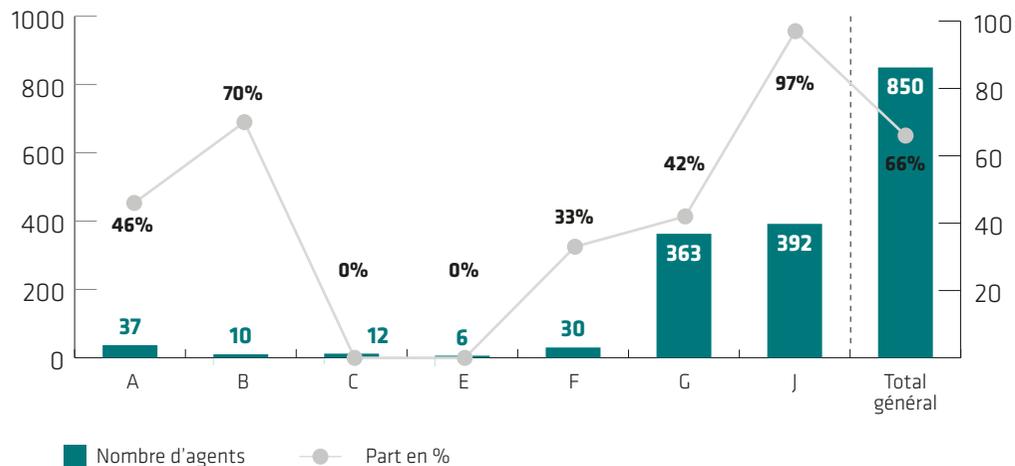
Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



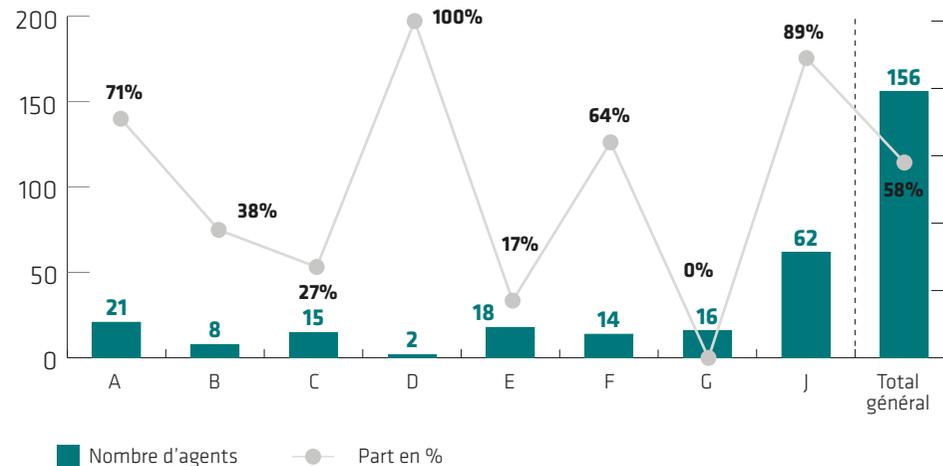
La part des femmes est en hausse par rapport à 2017. Cette hausse est visible au sein de tous les corps, sauf le grade le plus haut : celui des IGR. Hormis les IGR, on constate des efforts pour percer ce «plafond de verre», puisque la part des femmes est de +3 point pour les agents de catégorie A, et de +1 point pour les agents de catégorie B et C.

Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP

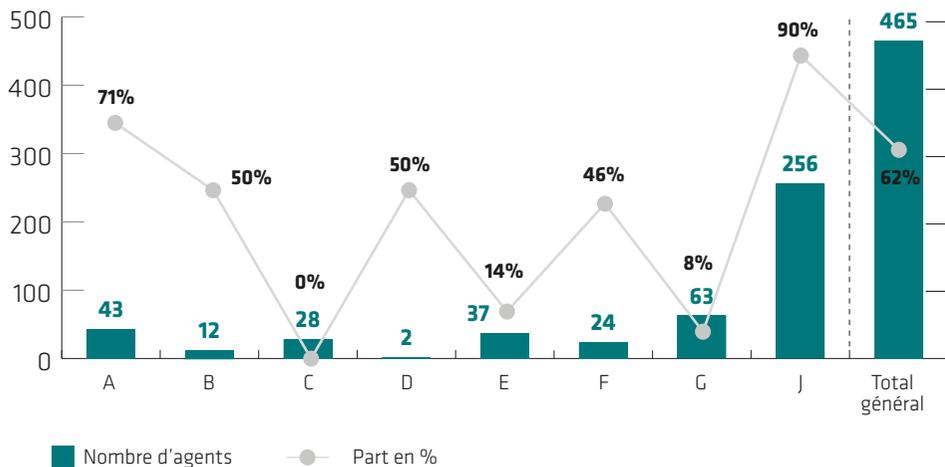
Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP



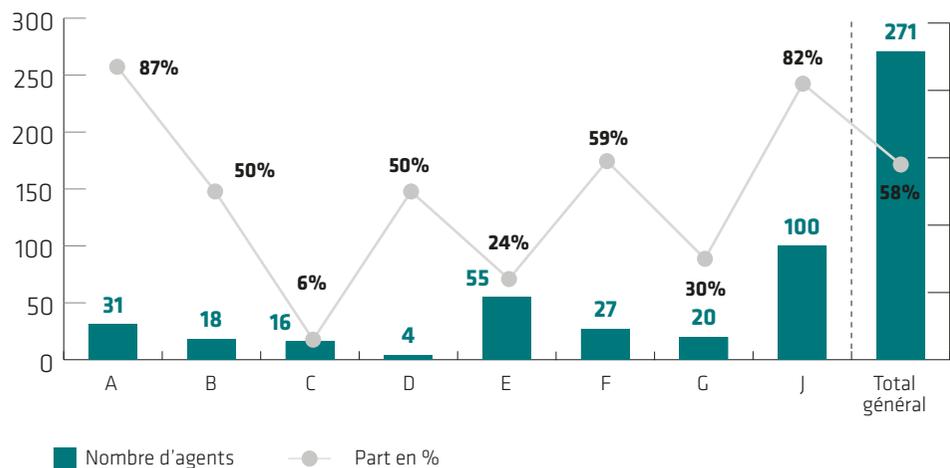
Part des femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP



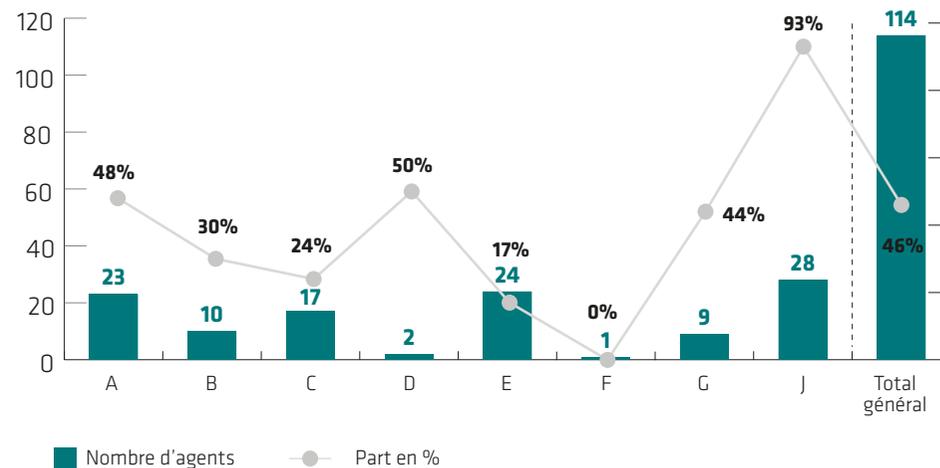
Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP



Part des femmes Ingénieurs d'études fonctionnaires ITRF par BAP

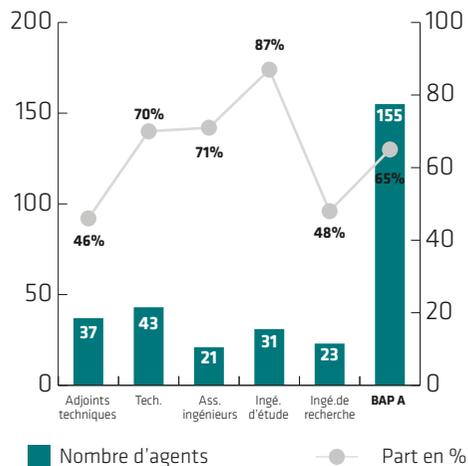


Part des femmes Ingénieurs de recherche fonctionnaires ITRF par BAP

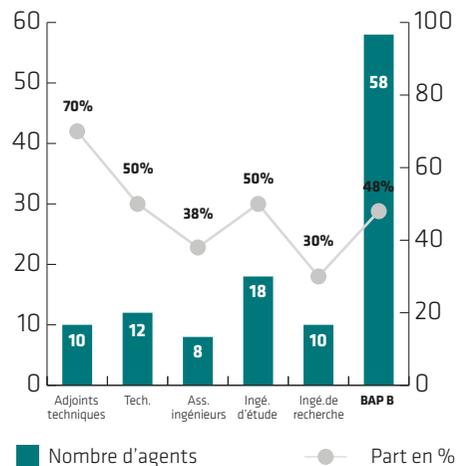


Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps

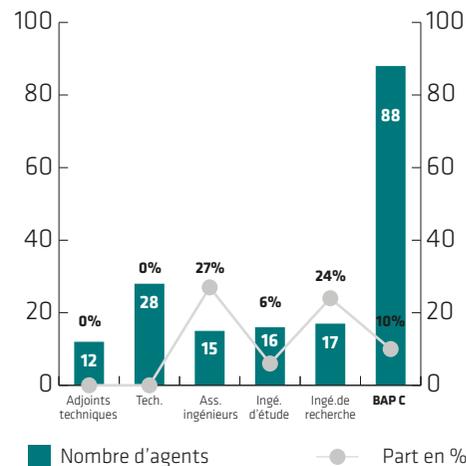
BAP A sciences du vivant



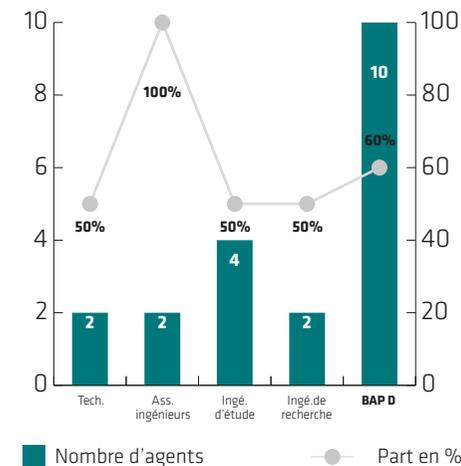
BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



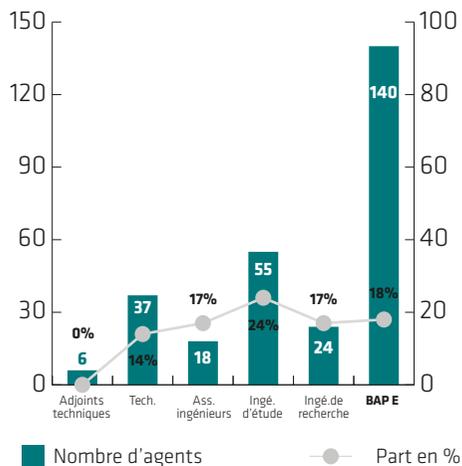
BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



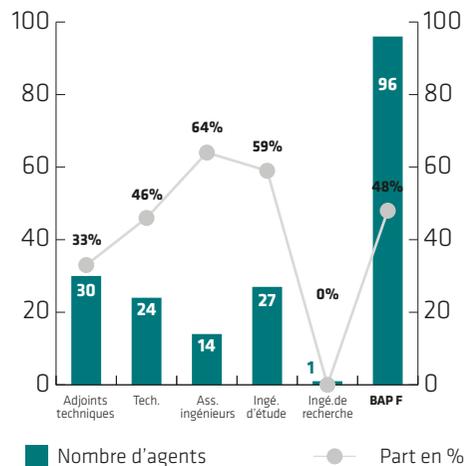
BAP D sciences humaines et sociales



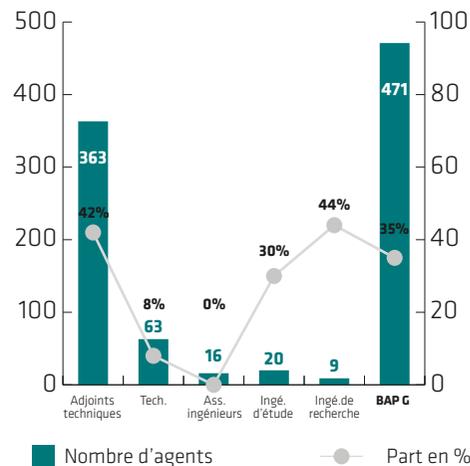
BAP E informatique stat. et calc. scientifique



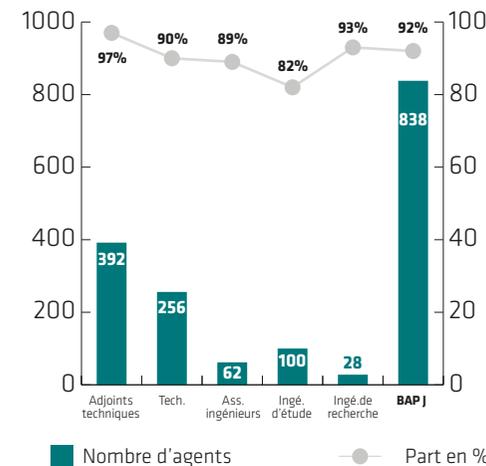
BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE



BAP G patrimoine, logistique, prévention



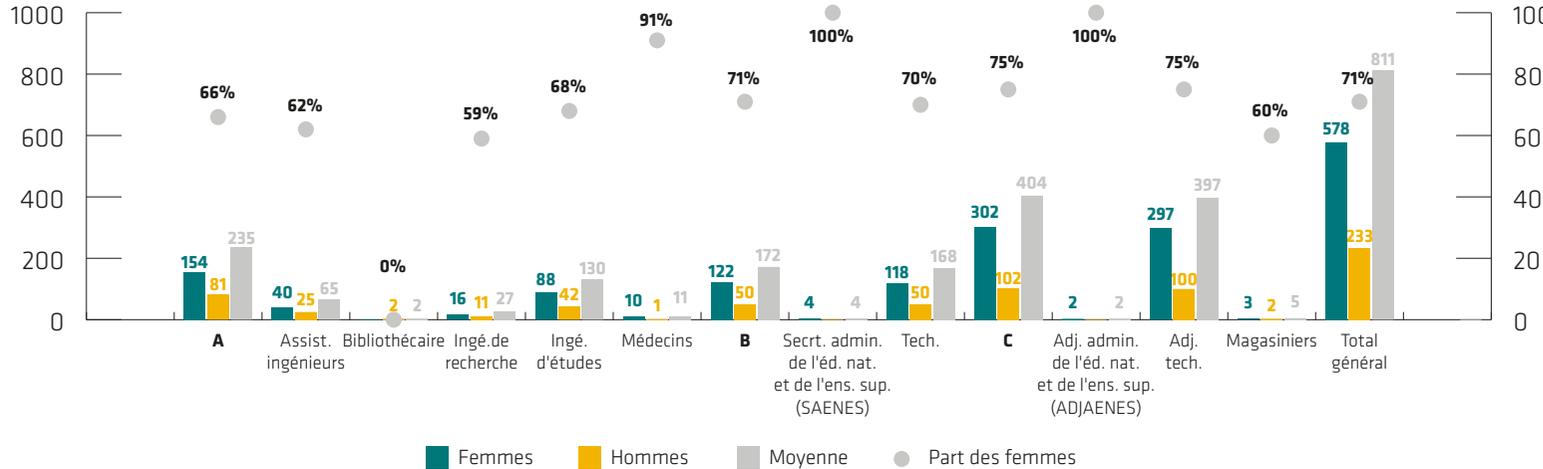
BAP J gestion et pilotage



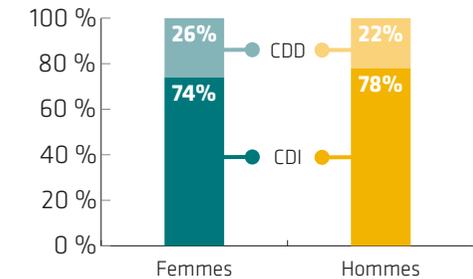
III.6. Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



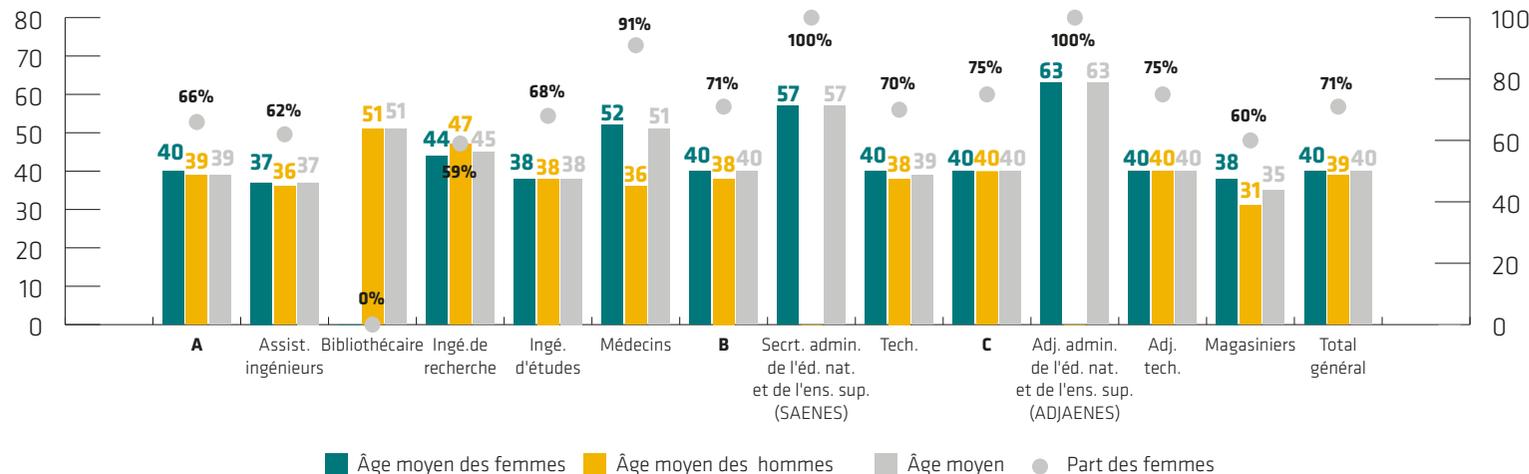
Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat



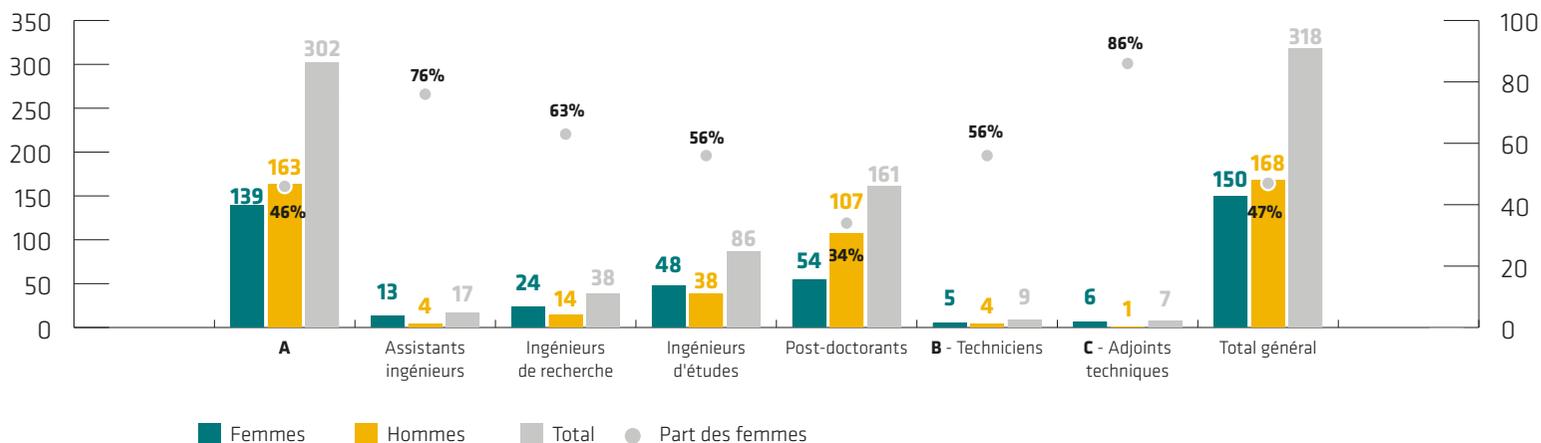
Âge moyen des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



2/3 des agents BIATSS contractuels sont des femmes. Cette part a augmenté d'un point par rapport à 2017, tirée par une augmentation de la part des femmes en catégorie A (+1 point), venant compenser la baisse de la part de femmes en catégorie C (-1 point).

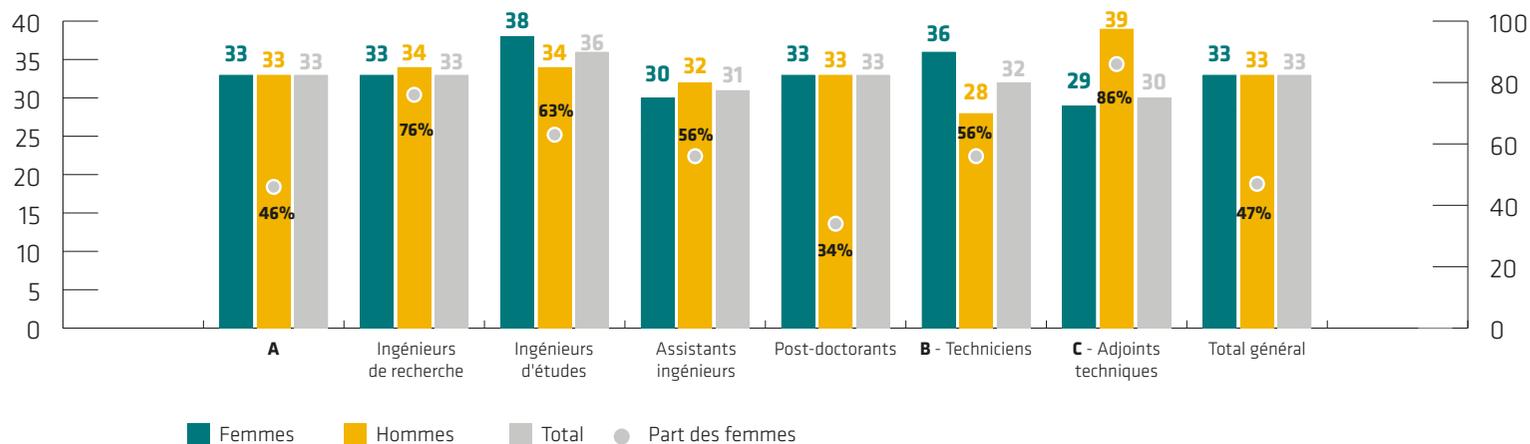
III.7. Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps

Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps



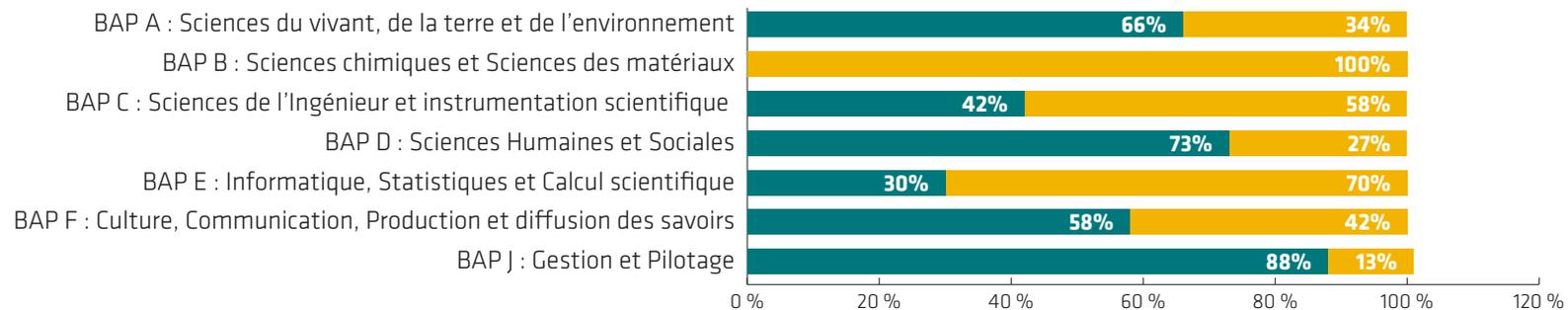
La population des BIATSS Recherche a beaucoup fluctué en 1 an en raison de la reprise d'Amidex suite à sa labellisation et de la pérennisation en 2017 (+8,5% passant de 291 BIATSS financés sur contrats de recherche à 318). Ces augmentations d'effectifs ne concernent que les hommes (BAP scientifiques et post-doctorants), et viennent expliquer la baisse de la part de femmes.

Âge moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS recherche par catégorie hiérarchique et corps



Répartition des hommes et des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP

Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle



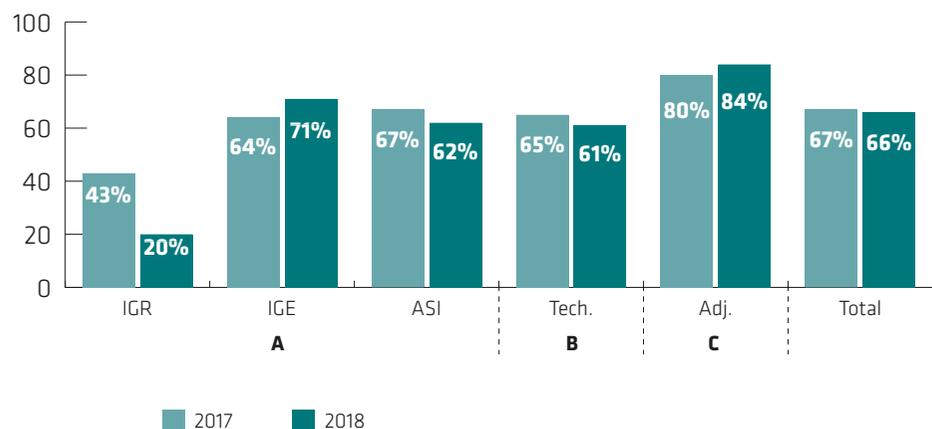
III.8. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des BIATSS

Répartition des lauréats par corps et par sexe

		2017			2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cat A	IGR	3	4	7	1	4	5
	IGE	9	5	14	12	5	17
	ASI	6	3	9	8	5	13
Cat B	Tech.	15	8	23	19	12	31
Cat C	Adj.	16	4	20	16	3	19
Total		49	24	73	56	29	85

Conformément à l'article 1er de la Constitution de 1958 modifié en 2008, « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Le statut de la fonction publique, qui interdit toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, repose sur le seul principe de la méritocratie : il applique aux hommes et aux femmes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur le concours, à la rémunération ainsi qu'à l'avancement et aux promotions. Au niveau national, 66% des agents nommés suite à un concours sont des femmes (rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du MESRI page 21). Cette tendance est également observée dans l'établissement, et reprend la proportion femme/homme des BIATSS fonctionnaires de l'établissement.

Evolution de la part des femmes parmi les lauréats par corps et par sexe

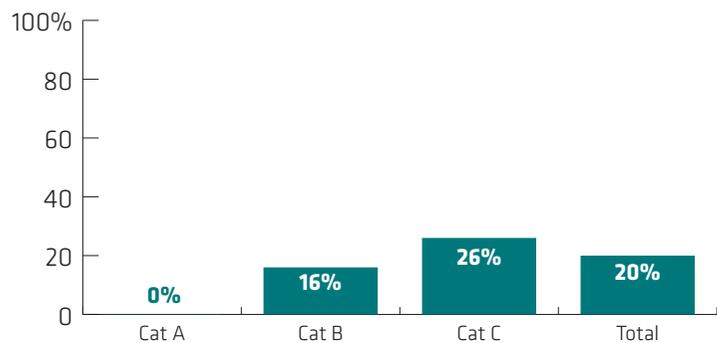


Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet

Nombre de femmes et d'hommes pour les postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique

	2018		Total
	Femmes	Hommes	
Cat A	0	18	18
Cat B	4	21	25
Cat C	18	51	69
Total	22	90	112

Part des femmes parmi les lauréats par catégorie



2 agents Sauvadésisés sur 10 sont des femmes.

Constitution des jurys au recrutements des BIATSS



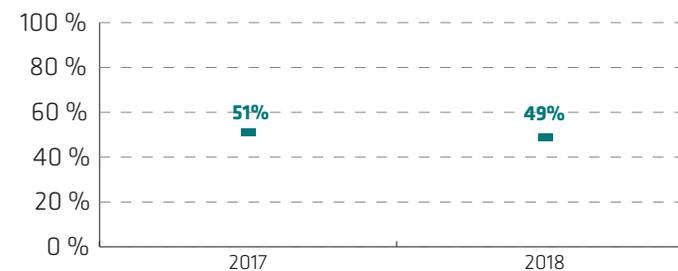
Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	Femmes	Hommes	Total
2017	180	173	353
2018	203	213	416

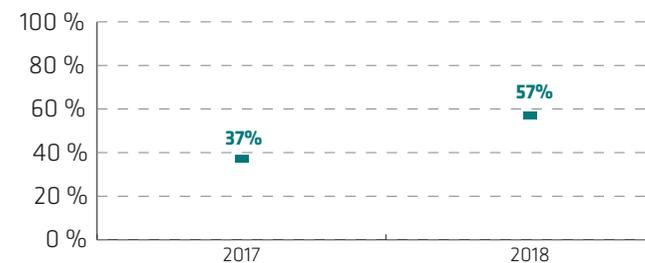
Part des présidentes de comités de sélection

	Femmes	Hommes	Total
2017	25	43	68
2018	28	21	49

Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours



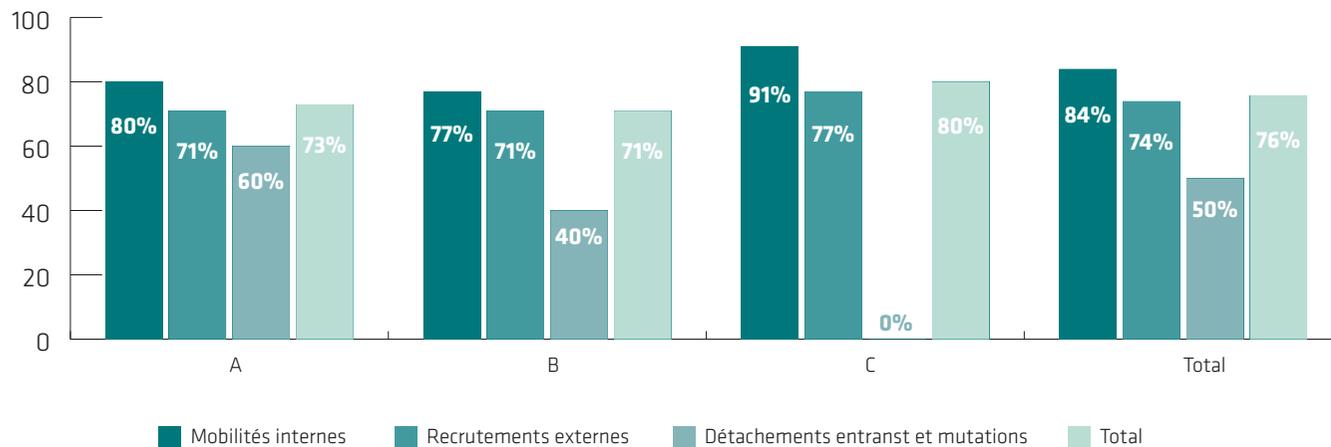
Évolution de la part des présidentes de jurys de concours



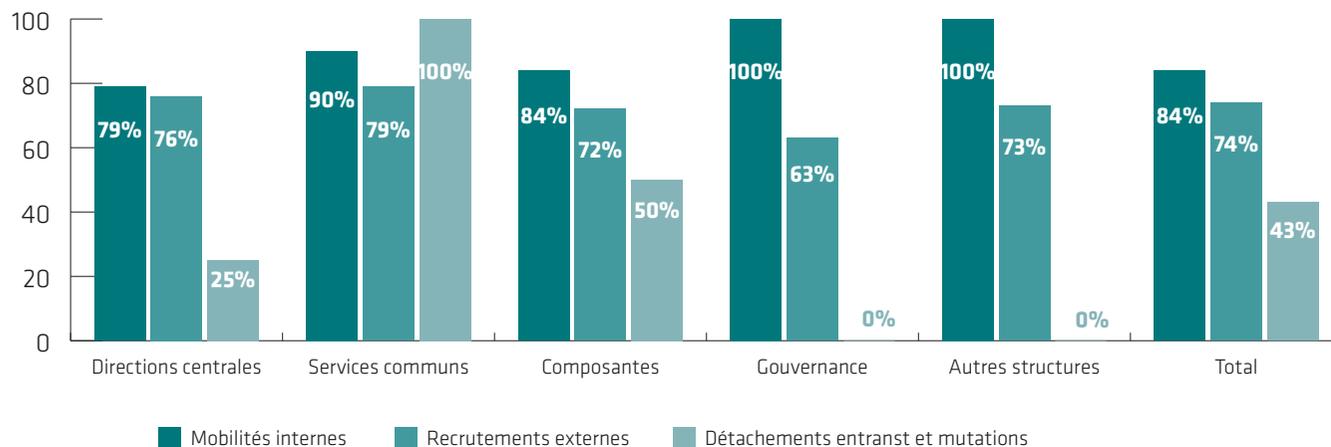
L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » pose le principe d'une proportion minimale de 40% de chaque sexe dans les jurys de recrutement ou les comités de sélection à compter du 1^{er} janvier 2015.

III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

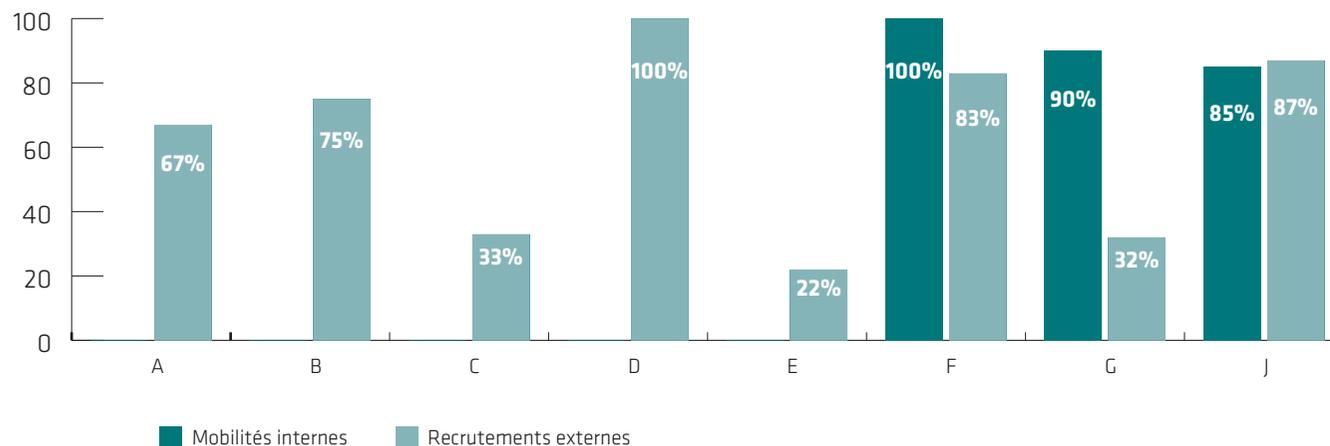
Part des femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement



Part des femmes par structure et par type de mouvement



Part des femmes par BAP et par type de mouvement



La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Il concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure. La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » qui impose des conditions d'éligibilité aux agents souhaitant candidater : 2 ans d'ancienneté sur le poste occupé et avis favorable des N+1/+2.

Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne. Le détachement entrant est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique. La mutation quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

Les mobilités internes concernent principalement des femmes (84%). Même si le vivier est majoritairement féminin, elles sont légèrement plus active que les hommes, puisque, pour rappel, la part des femmes au sein de la population des BIATSS déjà en poste dans l'établissement (65% sont des femmes).

Les femmes et les hommes sont autant acteurs de leurs carrière au niveau inter-établissement. En effet, on constate une parité sur ce type de mouvements.

Les recrutements concernent principalement des femmes. 67% des recrutements concernent la BAP J, BAP administrative essentiellement féminine (à 89%).

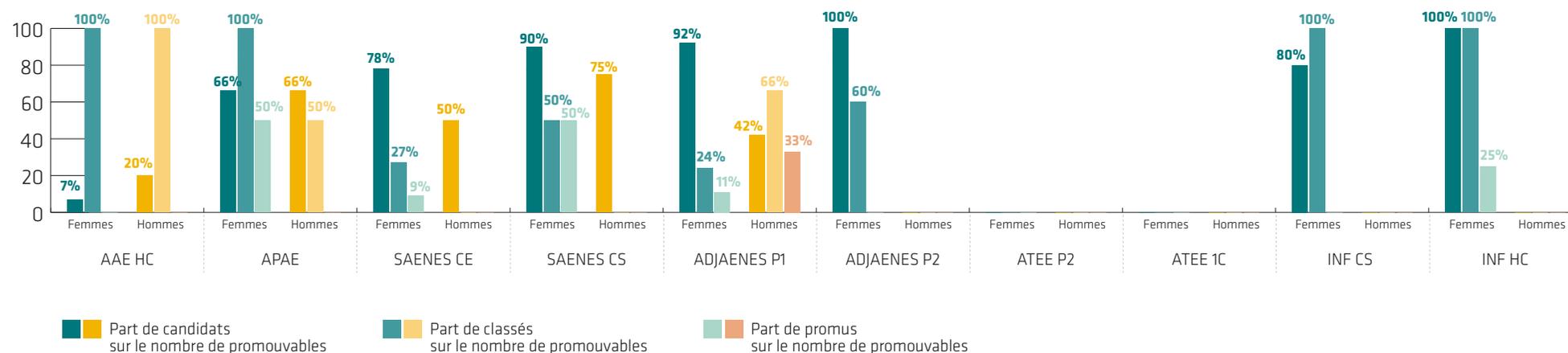
III.10. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

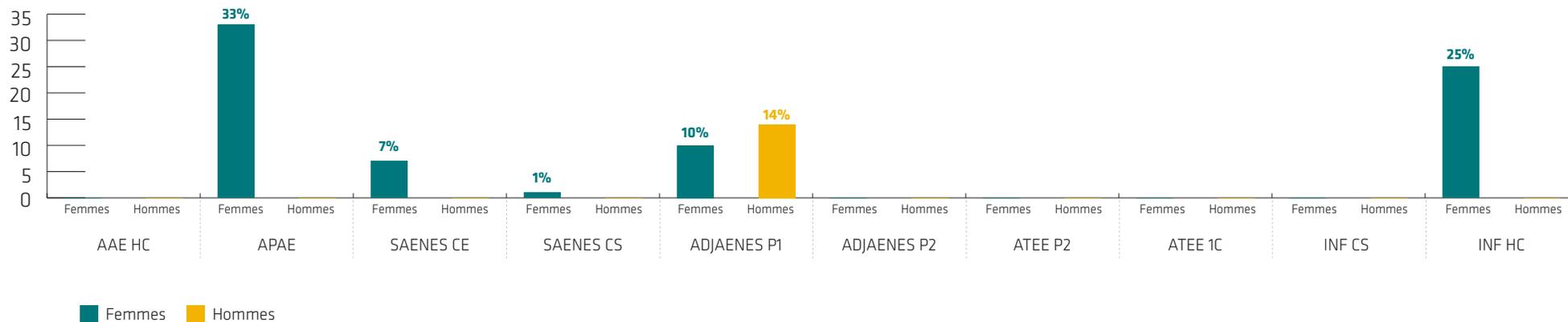
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement

		A				B				C						ASS					
		AAE HC		APAE		SAENES CE		SAENES CS		ADJAENES P1C		ADJAENES P2C		ATEE P2		ATEE 1C		INF CS		INF HC	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Promouvables	2017	18	5	3	3	14	2	26	8	15	2	37	6					5	0	4	0
	2018	14	5	3	3	14	2	21	8	66	7	5	0					5	0	4	0
Candidats	2017	1	2	2	1	12	2	23	7	14	2	35	4					5	0	4	0
	2018	1	1	2	2	11	1	19	6	61	3	5	0					4	0	4	0
Classés	2017	1	2	1	1	2	1	5	0	6	1	20	0					5	0	4	0
	2018	1	1	2	1	3	0	1	0	15	2	3	0					4	0	4	0
Promus	2017	0	1	0	0	1	0	2	0	3	1	12	0					0	0	0	0
	2018	0	0	1	0	1	0	1	0	7	1	0	0					0	0	1	0

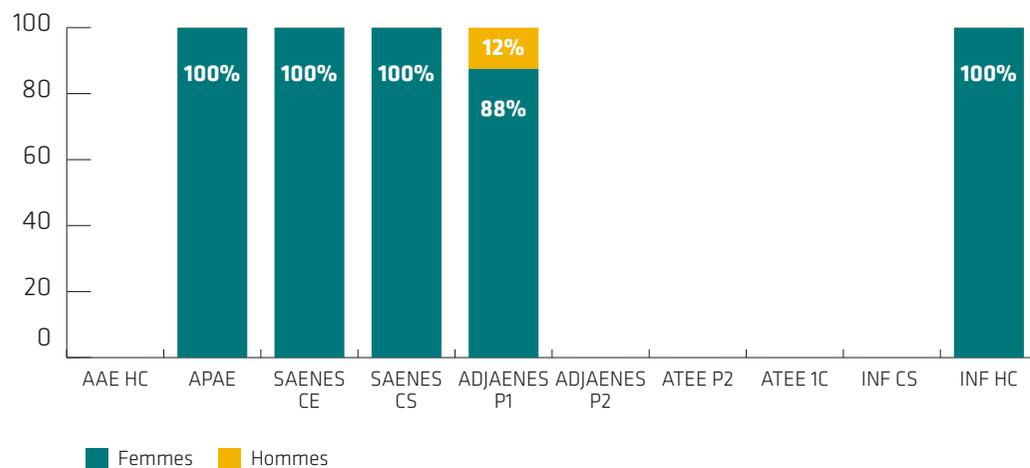
Part des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et part des promus par sexe sur le nombre de candidats



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe



Dans le cadre du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, la fusion des grades (passage de 4 grades à 3 grades pour les catégories C et disparition du grade ADJAENES 1C) a induit une hausse du nombre d'agents promouvables en ADJAENES P1C et une baisse du nombre de promouvables en ADJAENES P2C. Le nombre de promotions en ADJAENES P1C a donc augmenté du fait de cette fusion.

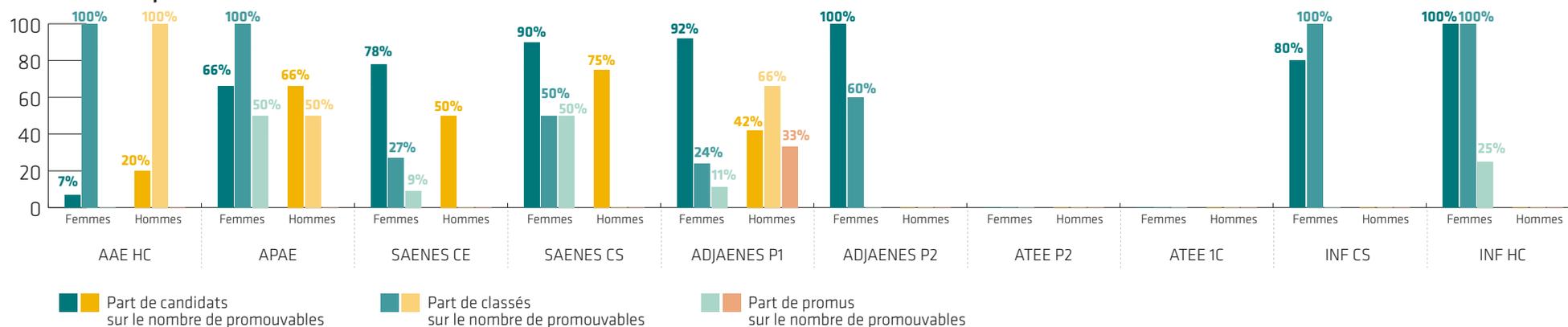
Ass liste d'aptitude

Évolution sur 2 ans

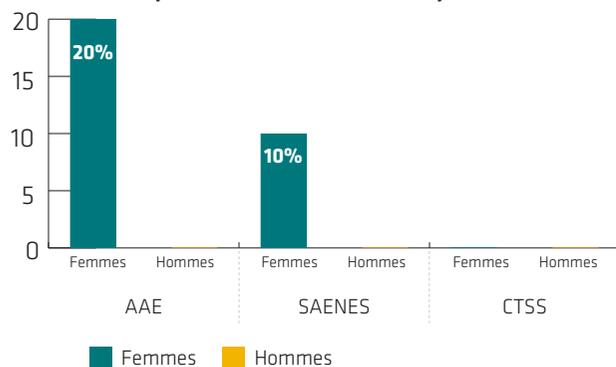
		AAE		SAENES		CTSS	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promouvables	2017	52	11	149	10	1	0
	2018	50	11	141	11	1	0
Candidats	2017	11	1	48	4	1	0
	2018	10	2	43	2	1	0
Classés	2017	4	0	5	0	1	0
	2018	3	0	5	0	1	0
Promus	2017	1	0	4	0	0	0
	2018	1	0	2	0	0	0

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ATSS stagne ou diminue car l'université ne recrute plus ou peu de personnels de l'AENES - les départs de personnels ATSS ne sont pas remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste des femmes.

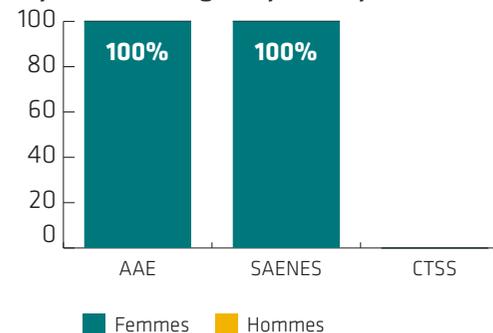
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe

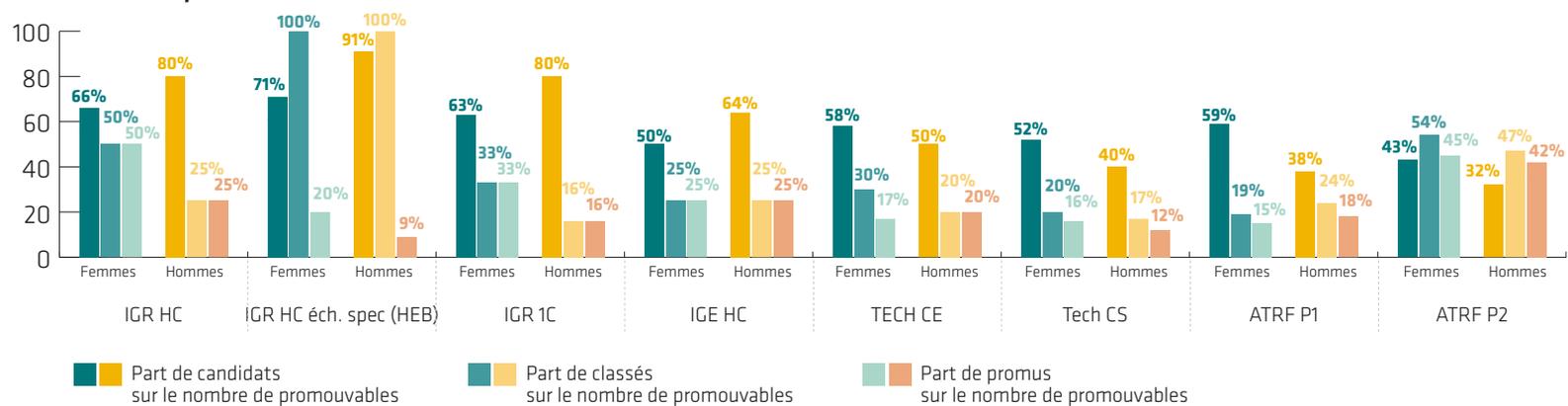


ITRF tableaux d'avancement

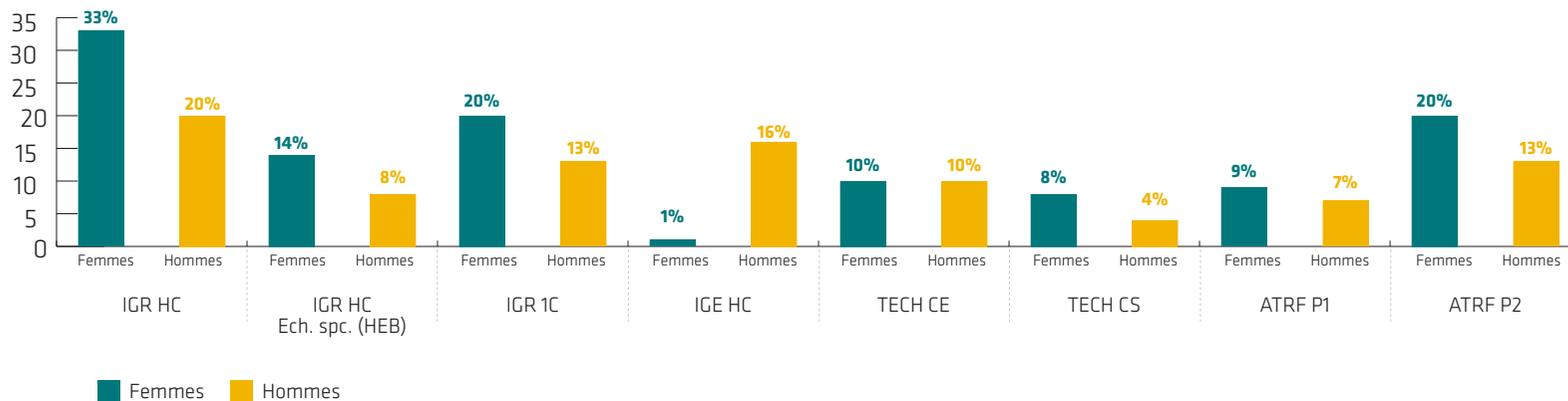
Evolution sur 2 ans

		A								B				C			
		IGR HC		IGR HC Ech spécial (HEB)		IGR 1C		IGE HC		TECH CE		TECH CS		ATRF P1		ATRF P2	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Promouvables	2017	4	6	6	10	24	19	70	37	32	19	86	50	78	41	111	106
	2018	3	5	7	12	24	15	37	37	40	20	96	62	190	97	55	59
Candidats	2017	3	4	5	8	16	15	19	23	18	11	47	25	53	25	79	49
	2018	2	4	5	11	15	12	20	24	23	10	50	25	113	37	24	19
Classés	2017	1	2	5	8	6	4	8	6	4	4	8	4	18	8	23	9
	2018	1	1	5	11	5	2	5	6	7	2	10	3	22	9	13	9
Promus	2017	1	1	0	0	4	4	8	3	3	2	7	4	16	7	21	7
	2018	1	1	1	1	5	2	5	6	4	2	8	3	18	7	11	8

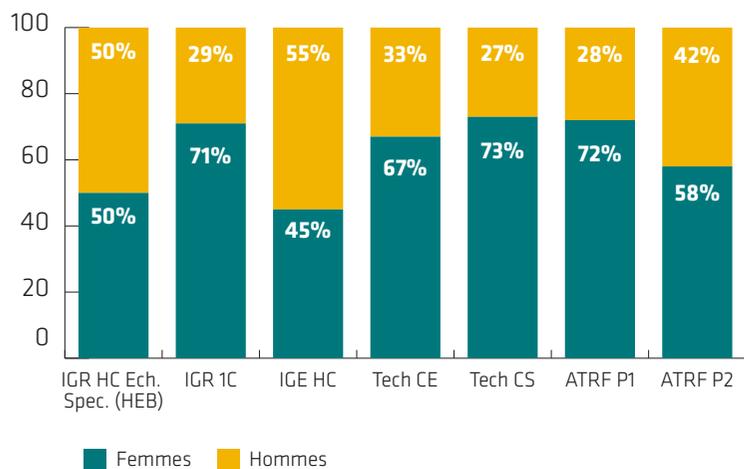
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe



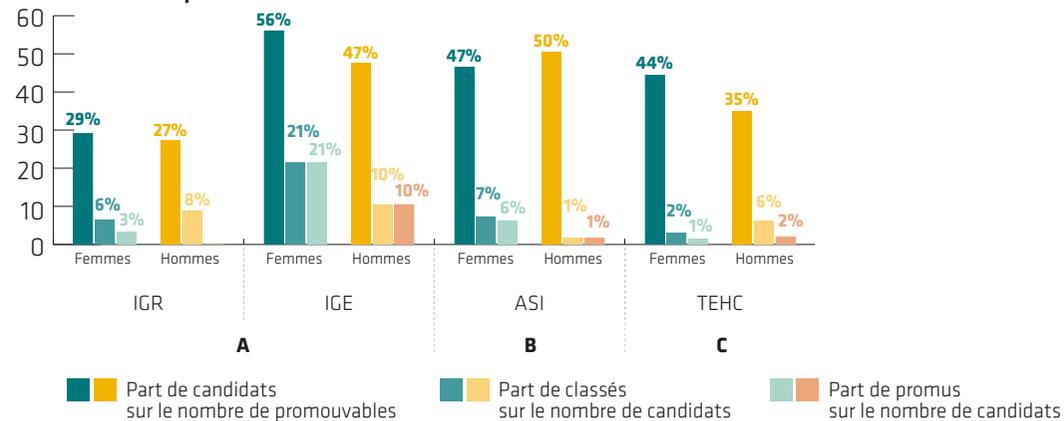
La refonte des grades dû au PPCR en ATRF (passage de 4 grades à 3 grades) et en IGE (passage de 3 grades à 2 grades) a engendré une hausse du nombre d'agents promouvables et une hausse du nombre de promotions pour les grades IGE HC et ATRF P2C et ATRF P1C - les grades IGE 1C et ATRF 1C ayant été fusionnés. Le PPCR a également induit la création de deux nouveaux avancements : le grade IGR HC est maintenant accessible par tableau d'avancement (et plus uniquement par examen professionnel) et le grade IGR HC hors échelle B (dit «échelon spécial») a été créé.

ITRF liste d'aptitude

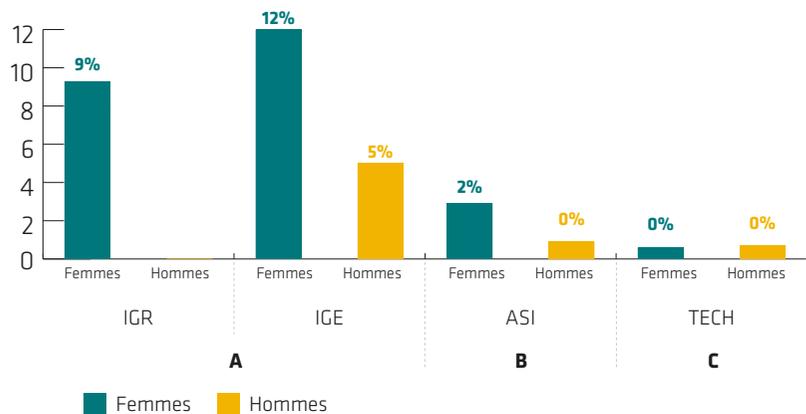
Évolution sur 2 ans

	Année	A				B		C	
		IGR		IGE		ASI		TECH	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Promouvables	2017	95	79	51	49	200	115	466	250
	2018	107	84	50	40	206	109	458	271
Candidats	2017	37	26	25	29	92	62	227	110
	2018	31	23	28	19	96	55	204	95
Classés	2017	2	0	1	5	3	3	5	4
	2018	2	2	6	2	7	1	6	6
Promus	2017	2	0	1	5	1	3	3	2
	2018	1	0	6	2	6	1	3	2

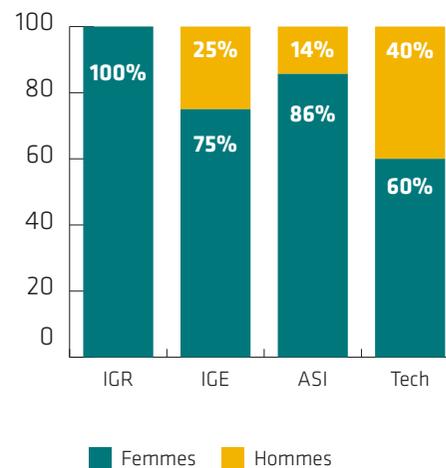
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe



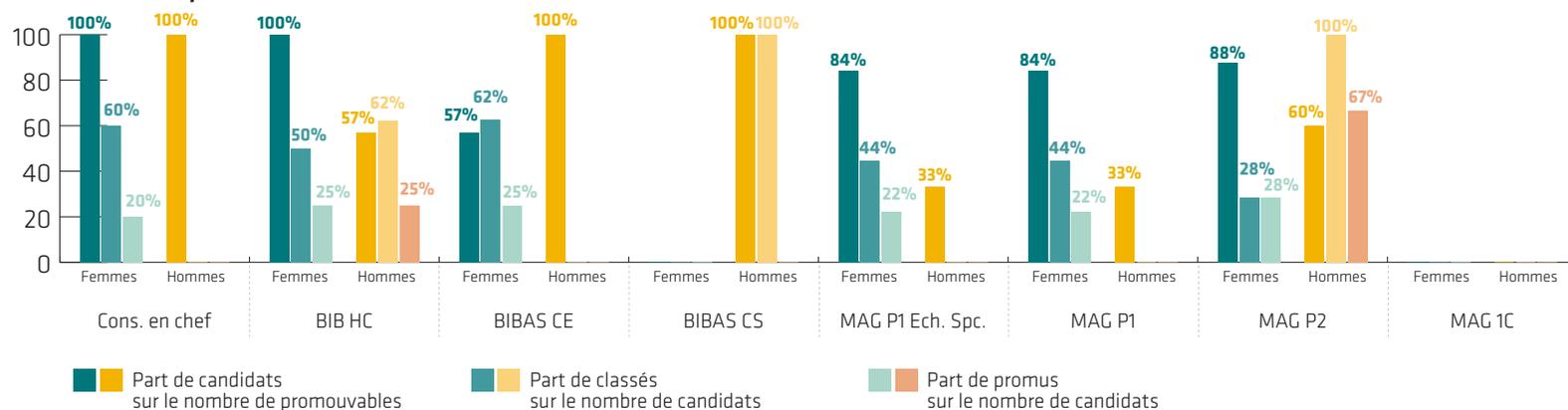
Avec la mise en place du PPCR, il a été constaté une hausse importante du nombre de promotions en liste d'aptitude ASI : 99 promotions nationales en 2017 et 162 en 2018. Aix Marseille Université est passée de 4 promotions en liste d'aptitude ASI en 2017 à 7 promotions en 2018, soit une augmentation de 75 %. Pour les autres avancements, le nombre de promotions reste à peu près identique entre 2017 et 2018.

Bibliothécaires tableaux d'avancement

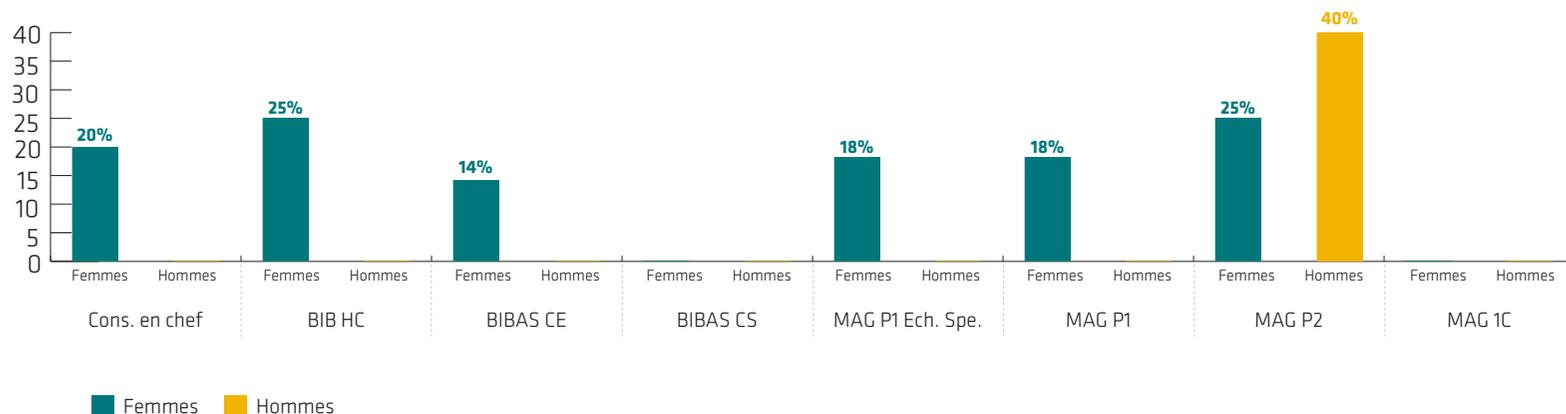
Evolution sur 2 ans

		A				B				C							
		CONS EN CHEF		BIB HC		BIBAS CE		BIBAS CS		MAG P1 Ech. Spé		MAG P1		MAG P2		MAG 1C	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Promouvables	2017	2	3	4	3	14	1	1	1	5	4	2	2	4	7	28	18
	2018	5	1	4	3	14	1	0	1	11	3	11	3	8	5		
Candidats	2017	2	2	4	3	8	1	1	1	5	4	2	2	3	5	21	15
	2018	5	1	4	3	8	1	0	1	9	1	9	1	7	3		
Classés	2017	2	1	2	2	3	0	1	1	2	1	2	1	2	1		
	2018	3	0	2	0	5	0	0	1	4	0	4	0	2	3		
Promus	2017	0	1	0	2	1	0	1	0	0	2	0	1	1	2	3	6
	2018	1	0	1	0	2	0	0	0	2	0	2	0	2	2		

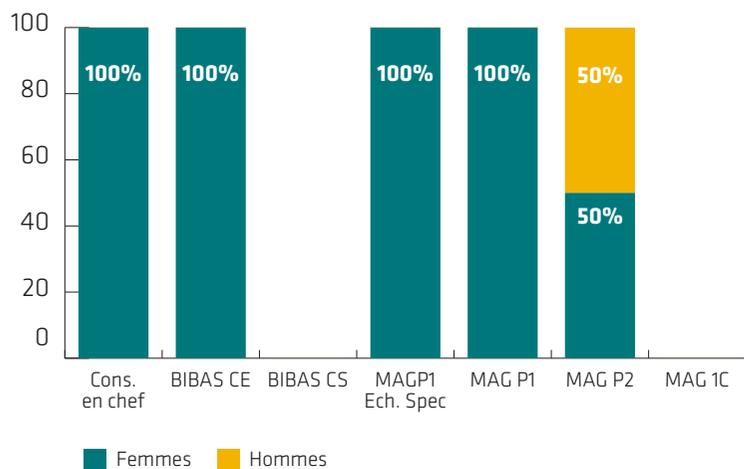
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe



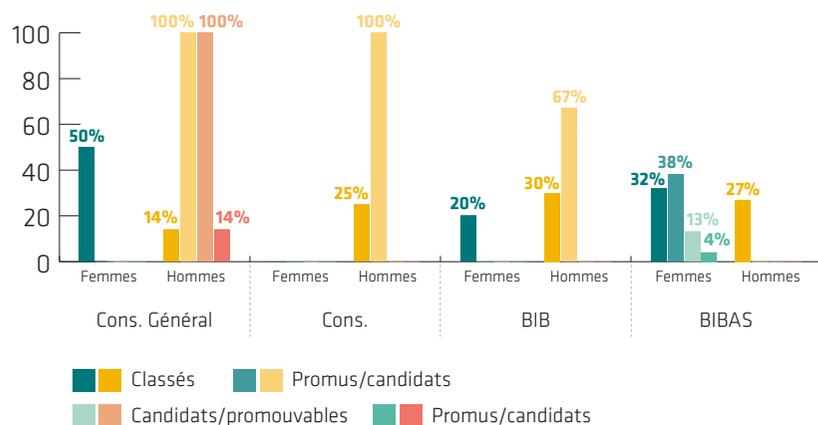
Dans le cadre du PPCR et de la fusion des grades, les corps des magasiniers est passé de 4 grades à 3 grades; il n'y a donc plus que 2 avancements en MAG P2C et MAG P1C; cela a donc entraîné une hausse du nombre de promouvables en MAG P1C : le nombre de promotions a doublé. Notons par ailleurs que dans le cadre du PPCR deux grades ont été créés dans le corps des bibliothécaires (qui était monograde auparavant) : CN et HC, l'avancement HC des bibliothécaires a donc été mis en place dès 2017.

Bibliothécaires liste d'aptitude

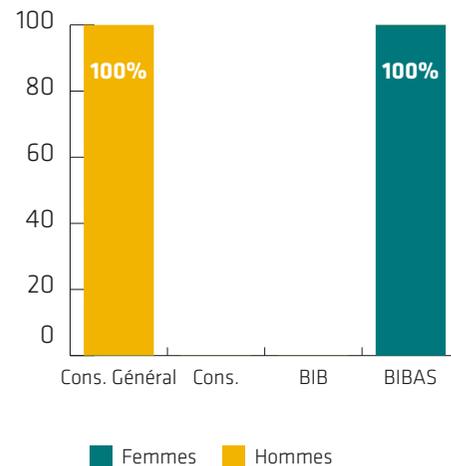
Évolution sur 2 ans

		A						B	
		CONS GENERAL		CONS		BIB		BIBAS	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Promouvables	2017	4	6	8	4	30	10	28	14
	2018	2	7	9	4	30	10	25	15
Candidats	2017	0	1	1	0	7	4	11	2
	2018	1	1	0	1	6	3	8	4
Classés	2017	0	0	1	0	1	2	2	0
	2018	0	1	0	1	0	2	3	0
Promus	2017	0	0	0	0	1	0	0	0
	2018	0	1	0	0	0	0	1	0

Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par sexe



Dans le cadre du PPCR et de la fusion des grades, le corps des magasiniers est passé de 4 grades à 3 grades; il n'y a donc plus que 2 avancements en MAG P2C et MAG P1C; cela a donc entraîné une hausse du nombre de promouvables en MAG P1C : le nombre de promotions a doublé. Notons par ailleurs que dans le cadre du PPCR deux grades ont été créés dans le corps des bibliothécaires (qui était monograde auparavant) : CN et HC , l'avancement HC des bibliothécaires a donc été mis en place dès 2017.

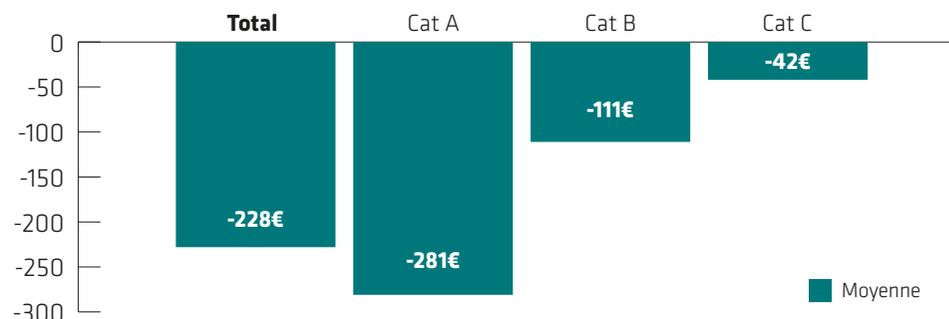
III.11. Rémunérations des BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et principales filières



		2017	2018	Écart H/F en €	Écart H/F en %
Total	Femmes	1 824 €	1 829 €	-228 €	-11%
	Hommes	2 024 €	2 057 €		
	Total	1 877 €	1 896 €		
Cat A	Femmes	2 394 €	2 412 €	-281 €	-10%
	Hommes	2 640 €	2 693 €		
	Total	2 496 €	2 539 €		
Cat B	Femmes	1 780 €	1 783 €	-111 €	-6%
	Hommes	1 880 €	1 894 €		
	Total	1 813 €	1 815 €		
Cat C	Femmes	1 495 €	1 505 €	-42 €	-3%
	Hommes	1 537 €	1 547 €		
	Total	1 508 €	1 518 €		

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et principales filières

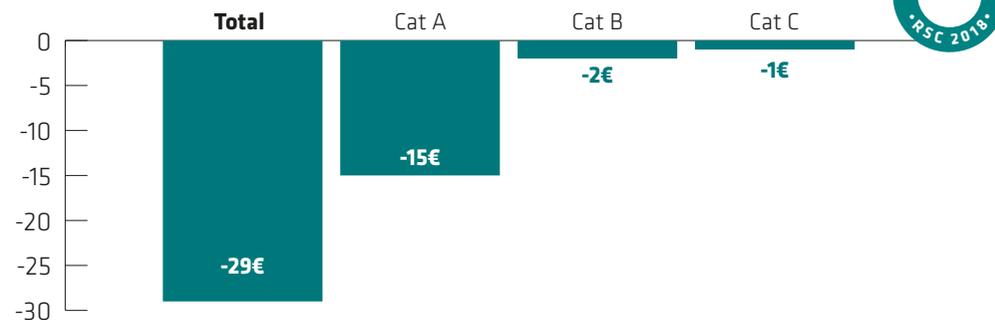


INM moyen des BIATSS par sexe et principales filières



		2017	2018	Écart H/F en €	Écart H/F en %
Total	Femmes	1 824 €	1 829 €	-228 €	-11%
	Hommes	2 024 €	2 057 €		
	Total	1 877 €	1 896 €		
Cat A	Femmes	2 394 €	2 412 €	-281 €	-10%
	Hommes	2 640 €	2 693 €		
	Total	2 496 €	2 539 €		
Cat B	Femmes	1 780 €	1 783 €	-111 €	-6%
	Hommes	1 880 €	1 894 €		
	Total	1 813 €	1 815 €		
Cat C	Femmes	1 495 €	1 505 €	-42 €	-3%
	Hommes	1 537 €	1 547 €		
	Total	1 508 €	1 518 €		

Écarts d'INM moyens des BIATSS par sexe et principales filières

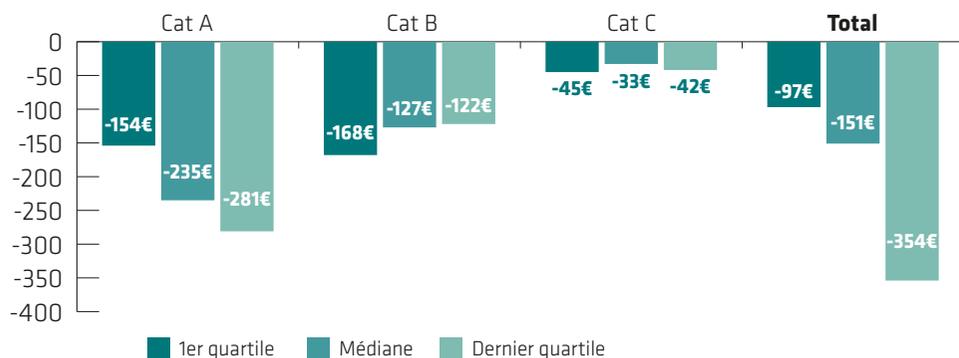


Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes BIATSS se creusent légèrement par rapport à 2017. La hausse générale des rémunérations et des INM est la résultante des facteurs cités si-dessus. Il convient de nuancer la progression plus importante des hommes de catégorie A par rapport aux femmes de catégorie A. En effet sur les 21 retraites enregistrées en 2018 sur les catégories A, seuls 5 hommes étaient concernés contre 16 femmes (remplacés par des agents en début de carrière avec une rémunération et un INM moins élevés).

Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et principales filières

		1er quartile	Médiane	Dernier quartile
Total	Femmes	1 446 €	1 633 €	1 997 €
	Hommes	1 542 €	1 785 €	2 351 €
	Total	1 493 €	1 679 €	2 103 €
Cat A	Femmes	1 907 €	2 335 €	2 794 €
	Hommes	2 061 €	2 570 €	3 076 €
	Total	1 961 €	2 408 €	2 931 €
Cat B	Femmes	1 516 €	1 795 €	2 004 €
	Hommes	1 684 €	1 922 €	2 126 €
	Total	1 569 €	1 834 €	2 041 €
Cat C	Femmes	1 351 €	1 527 €	1 619 €
	Hommes	1 396 €	1 560 €	1 662 €
	Total	1 363 €	1 538 €	1 632 €

Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, sexe et principales filières



Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaire au-dessus est égal au nombre de salaire en dessous de cette valeur. Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties. Le premier quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 25 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile. Le troisième quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 75 % des données soient inférieures ou égales au troisième quartile.

Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS

	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	17 263 479 €	33 881 668 €
	Homme	10 017 883 €	20 407 905 €
Total Rémunération principale		27 281 362 €	54 289 573 €
Indemnité de résidence	Femme	488 582 €	998 867 €
	Homme	259 541 €	595 741 €
Total Indemnité de résidence		748 123 €	1 594 608 €
Primes et indemnités	Femme	1 470 048 €	6 957 734 €
	Homme	820 866 €	4 815 334 €
Total Primes et indemnités		2 290 914 €	11 773 068 €
Cotisations	Femme	7 831 527 €	31 232 174 €
	Homme	4 532 166 €	18 766 025 €
Total Cotisations		12 363 693 €	49 998 199 €
Dont "Cas Pension"	Femme		24 760 811 €
	Homme		14 767 859 €
Total Cotisations			39 528 670 €
Total général	Femme	27 053 636 €	73 070 443 €
	Homme	15 630 456 €	44 585 006 €
	Total	42 684 092 €	117 655 448 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *		160 339 541 €	

BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2018

			Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	Cat A	Femmes	6	875,90 €
		Hommes	4	566,42 €
	Cat A	Femmes		
		Hommes		
	Cat A	Femmes		
		Hommes	2	230,06 €
Total			12	1 672,38 €



Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et par corps

	Sexe	Rémunération	Écarts entre les femmes et les hommes	Part des femmes
Total ITRF	Femme	1 908 €		
	Homme	2 139 €	-230 €	65%
	Total	1 996 €		
IGR	Femme	3 518 €		
	Homme	3 668 €	-150 €	49%
	Total	3 598 €		
IGE	Femme	2 614 €		
	Homme	2 742 €	-128 €	61%
	Total	2 672 €		
ASI	Femme	2 124 €		
	Homme	2 311 €	-186 €	59%
	Total	2 211 €		
TECH	Femme	1 874 €		
	Homme	1 992 €	-118 €	64%
	Total	1 919 €		
ATRF	Femme	1 577 €		
	Homme	1 611 €	-34 €	69%
	Total	1 588 €		

III.12. Temps de travail et absences

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique), le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines, le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours, l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés, le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels sont des congés pour raison familiale ou personnelle non rémunérés.

Pour le congé maternité, est pris en compte le congé pré-natal et le congé post-natal. La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés maternité peuvent dépasser les 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

Nombre de jours d'absence par catégorie

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen
A	4	733	38			
B						
C	3	545	39			
Total	7	1278	39	0	0	-

Mises à disposition

	BIATSS
2017	1
2018	1

Les mises à disposition et les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois chez les BIATSS concernent uniquement les femmes.

Absences au travail pour raisons de santé

Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés. Les congés de maladie ordinaire concernent les fonctionnaires, de même que les congés de longue maladie et de longue durée. Ils sont encadrés par les articles 21 bis de la loi 83-634, 34 de la loi 84-16, le décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et la circulaire FP4 - N°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie. Ils sont codifiés par l'article 12 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié et l'article 13 (2, 32 et 33) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

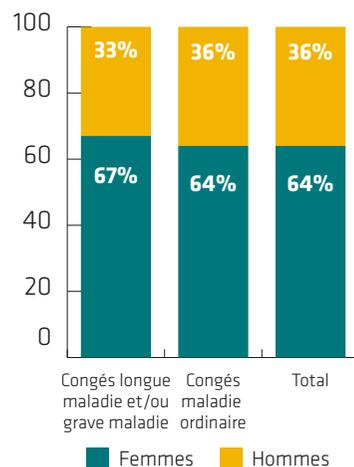
Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes					Hommes					Total				
	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au total	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminin ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au total	Moyenne nb de jours / nb d'agents masculins ayant posé au moins une journée	"Moyenne : nb de jours / nb d'agents masculins AMU"	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	"Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total"	Age moyen
Congés longue durée et/ou grave maladie	12	2865	239	1,6	54	6	1115	186	0,4	50	18	3980	221	0,9	53
Congés maladie ordinaire	182	5464	30	3,0	45	101	3319	33	1,3	49	283	8783	31	2,0	47
Total	194	8329	43	4,6	45	107	4434	41	1,8	48	301	12763	42	2,9	47

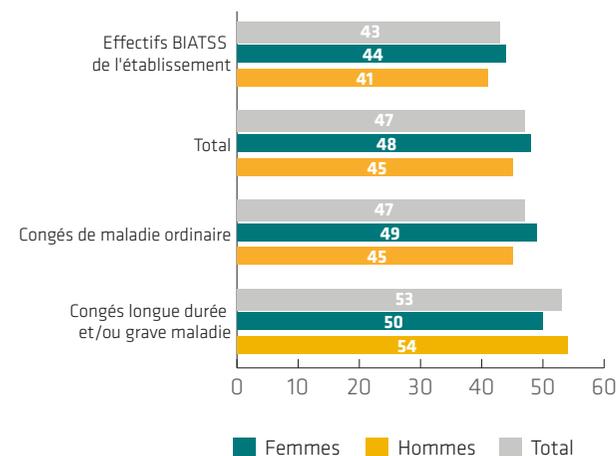
Aide à la lecture : les 12 femmes ayant pris un congés longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 2 865 jours en 2018, soit 239 jours en moyenne. Cela représente 1,6 jours en moyenne pour les 1830 femmes enseignantes de l'établissement.

Les femmes prennent plus souvent des congés pour raison de santé que les hommes : 11% de enseignantes contre 4% des enseignants, tous congés confondus. Ce phénomène se retrouve au niveau national (cf « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DGRH du MESRI (page 44).

Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe



Âge moyen des des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe



L'âge moyen des femmes est de 46,7 ans (46,5 ans pour les congés maladie ordinaires et 54,1 ans pour les congés longue maladie), celui des hommes est de 46,3 ans (46,9 ans pour les congés maladie ordinaires et 42,3 ans pour les congés longue maladie).

Temps partiels thérapeutiques

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	36	11	47
Nombre de jours	6140	2144	8284
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	170,6	194,9	176,3
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	1,5	0,6	2,4
Age moyen	52	54	53

Les agents à temps partiels thérapeutiques sont en moyenne 53 ans (52 ans pour les femmes et 54 ans pour les hommes).

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
EC, ens, chercheurs et doc	22	3254	34	16	3407	34	38	6661	34

Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congés maternité, mais au nombre de jours pris exclusivement en 2017 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2016, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance : le congé prénatal et d'une autre, après la naissance : le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage.

Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration. Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité.

Congé paternité et paternité accueil d'un enfant

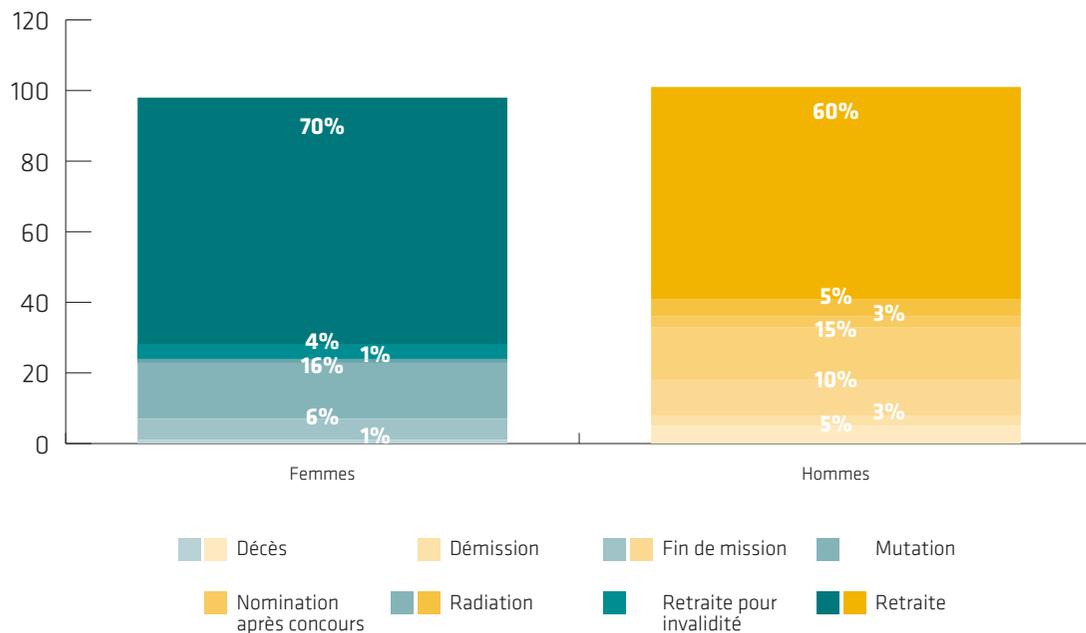
	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
EC, ens, chercheurs et doc	11	121	34	3	27	37	10	148	35

III.13. Répartition des départs des BIATSS par sexe

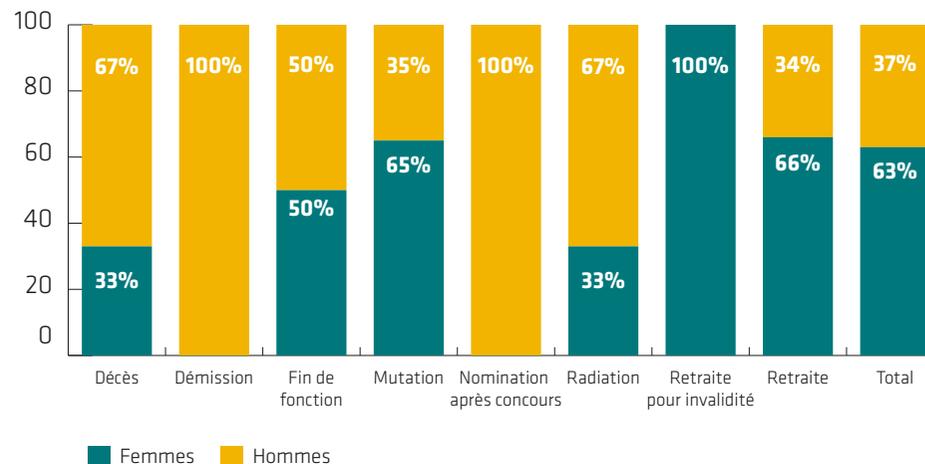
Répartition des départs des BIATSS par sexe et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	2	3
Démission		1	1
Fin de Fonction	4	4	8
Mutation	11	6	17
Nom. après concours		1	1
Radiation	1	2	3
Retr. pr. invalidité	3		3
Retraite	47	24	71
Total	67	40	107

Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU



Répartition des femmes et des hommes BIATSS par motif de départ parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU

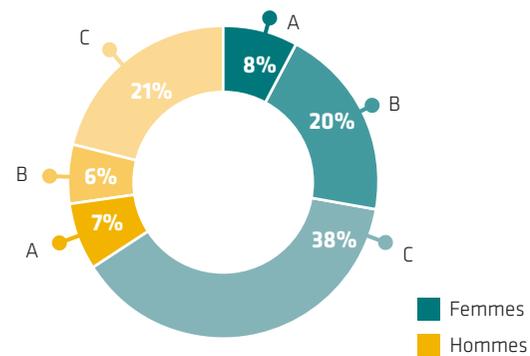


Chez les BIATSS fonctionnaires, les départs des femmes et des hommes sont représentatifs de leur répartition au sein de l'université : les femmes représentent 63% des départs et 66% des effectifs de l'Université. 3% des femmes et 3%,4% des hommes sont partis en 2018, contre 1,8% des femmes et 2,1% des hommes en 2017.

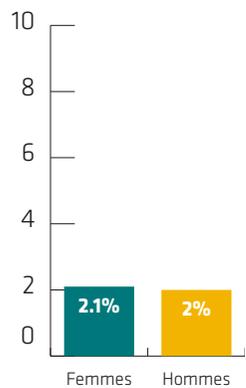
66% des départs à la retraite concernent les femmes et 34% des hommes. Cette répartition est la même que celle des fonctionnaires BIATSS. Cette tendance est la même au niveau national, puisque dans son rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, le MESRI annonce que «plus des deux tiers des départs à la retraite chez les personnels BIATSS».

Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe

Retraite	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
	6	14	27	5	4	15



Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de BIATSS fonctionnaires



III.14. Formation

Formations obligatoires

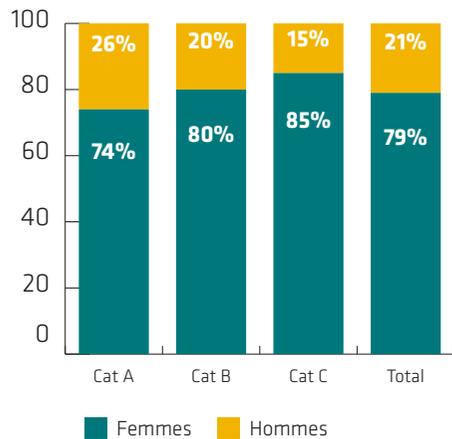
	Nombre de stagiaires		Somme des heures	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Retraite	174	130	16346	1057



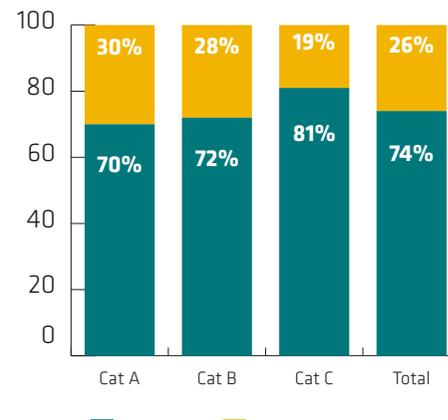
Répartition des stagiaires, heures, jours de formation et nombre moyen de jours de formation par sexe et catégorie

Catégorie		Nombre de stagiaires	Somme des heures	Nombre de jours	Nombre moyen de jours de formation
		Femmes	1759	10366	1727,7
Catégorie A	Hommes	618	4397	732,8	1,2
	Total	2377	14763	2460,4	1,0
Catégorie B	Femmes	1393	7149	1191,5	0,9
	Hommes	354	2743	457,1	1,3
Catégorie B	Total	1747	9892	1648,6	0,9
	Femmes	1783	8295	1382,5	0,8
Catégorie C	Hommes	314	1963	327,2	1,0
	Total	2097	10258	1709,7	0,8
Total général	Femmes	4935	25810	4301,7	0,9
	Hommes	1286	9103	1517,1	1,2
	Total	6221	34913	5818,8	0,9

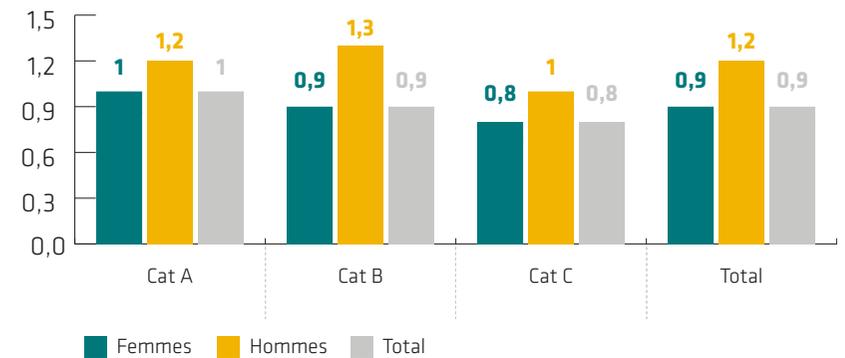
Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe



Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe



Nombre moyen de jours de formation par sexe



Entrée par typologie des formations

Nombre de journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3) et coût de la formation par catégorie et par sexe



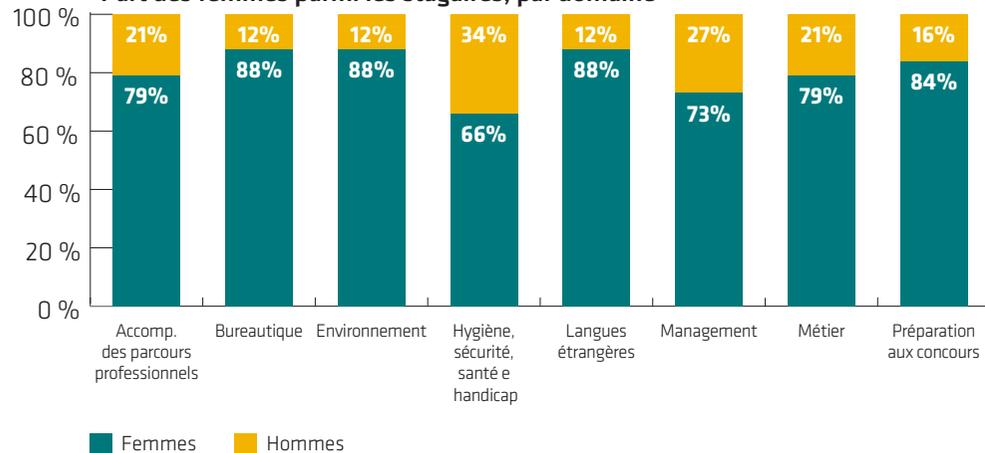
		T1		T2		T3	
		Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures
Catégorie A	Femmes	28%	26%	27%	24%	30%	29%
	Hommes	7%	7%	9%	15%	8%	10%
Catégorie B	Femmes	25%	24%	20%	23%	20%	22%
	Hommes	5%	6%	7%	6%	4%	4%
Catégorie C	Femmes	30%	31%	34%	30%	34%	29%
	Hommes	5%	7%	4%	1%	6%	6%



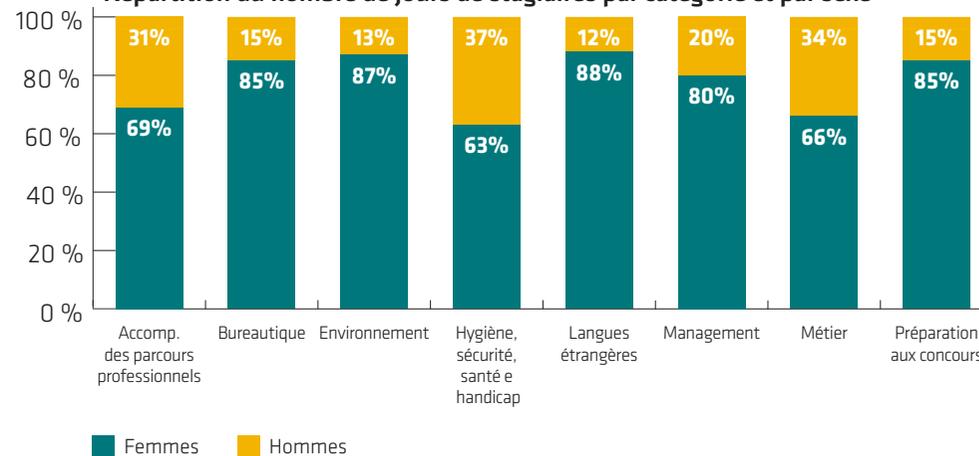
Répartition des stagiaires, heures, ours de formation et nombre moyen de jours de formation par domaine de formation, sexe et catégorie

	Femmes				Hommes			
	Nombre de stagiaires	Somme des heures	Nombre de de jours	Nombre moyen de jours de formation	Nombre de stagiaires	Somme des heures	Nombre de de jours	Nombre moyen de jours de formation
Accompagnement des parcours professionnels	23	244	1464	63,7	6	111	666	111,0
Bureautique	363	1152	6912	19,0	49	198	1188	24,2
Environnement	925	3647	21882	23,7	132	550	3300	25,0
Hygiène, sécurité, santé, handicap et qualité de vie au travail	707	4345,5	26073	36,9	362	2520,5	15123	41,8
Langues étrangères	92	615	3690	40,1	12	84	504	42,0
Management	407	4298,5	25791	63,4	153	1090	6540	42,7
Métiers	1532	7503,75	45022,5	29,4	406	3819	22914	56,4
Préparation concours	886	4004,2	24025,2	27,1	166	730,25	4381,5	26,4
Total	4935	25809,95	154859,7	31,4	1286	9102,75	54616,5	42,5

Part des femmes parmi les stagiaires, par domaine



Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe



Congés de formation professionnelle (CFP)

Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du premier et second degré et les personnels BIATSS, fonctionnaires et contractuels en position d'activité.

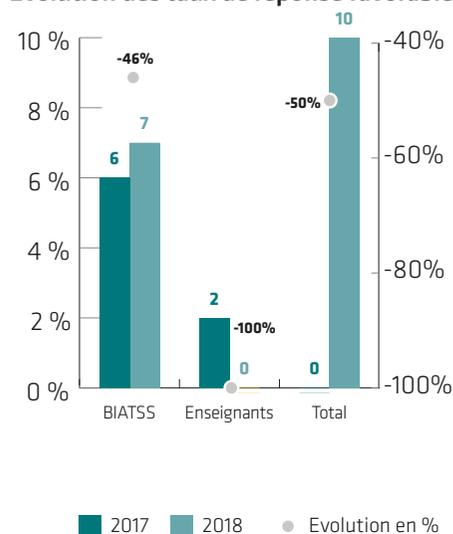
En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, l'agent perçoit durant un an une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de

L'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

Taux de réponse favorable par type de personnel

	Nombre de stagiaires	Somme des heures	Somme des heures
Femmes	6	4	67%
Hommes	4	3	
Total	10	7	70%

Évolution des taux de réponse favorables

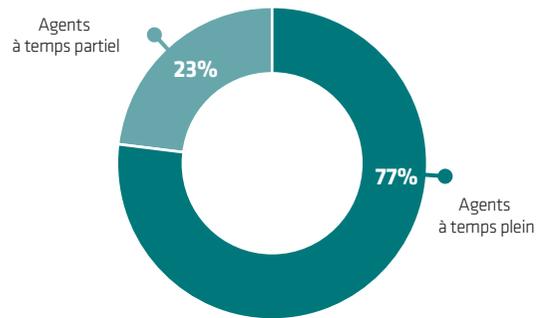


III.15. Temps de travail

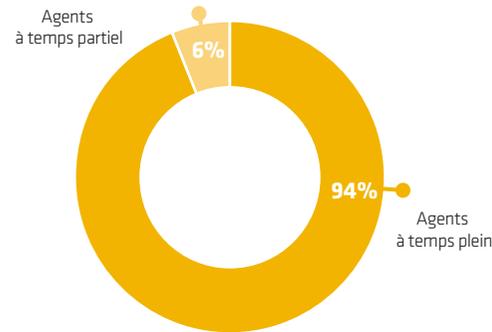


Qualité	Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Total temps partiel	Agents à 100%	Total
BIATSS	Contractuels	Femmes	4	21	15	12	61	7	120	608	728
		Hommes	4	6	-	4	1	3	18	383	401
	Total contractuels		8	27	15	16	62	10	138	991	1 129
	Fonctionnaires	Femmes	5	16	6	6	262	55	350	1 165	1 515
		Hommes	1	9	2	-	27	5	44	749	793
	Total fonctionnaires		6	25	8	6	289	60	394	1 914	2 308
Total BIATSS			14	52	23	22	351	70	532	2 905	3 437

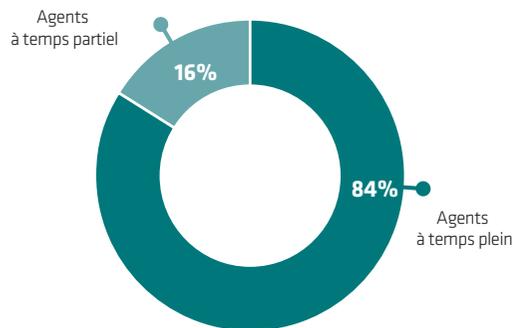
Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



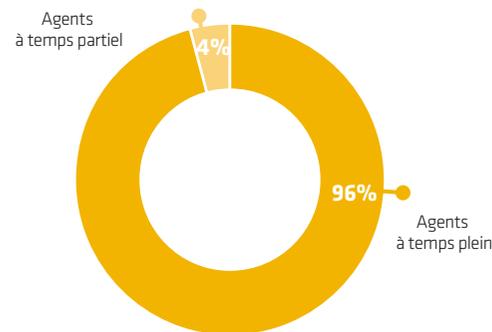
Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail



Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail

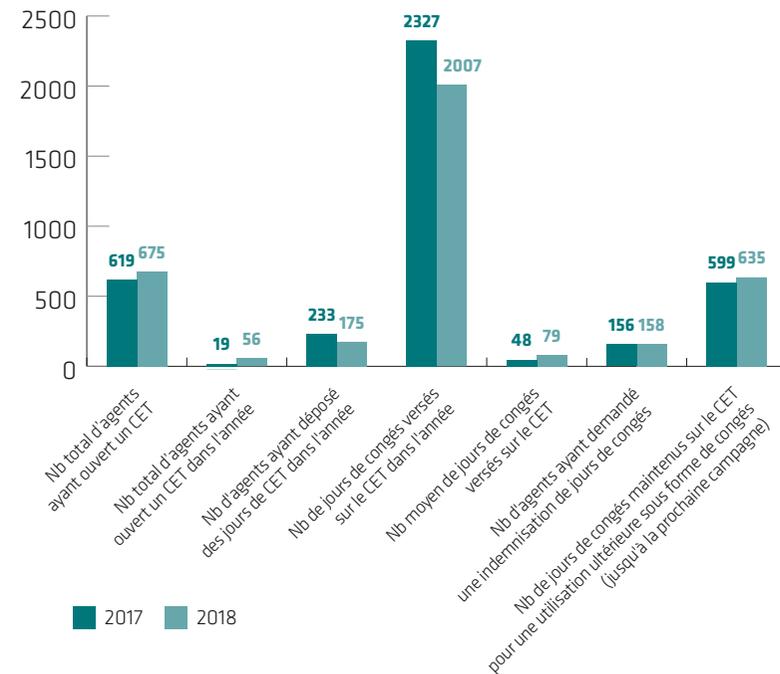
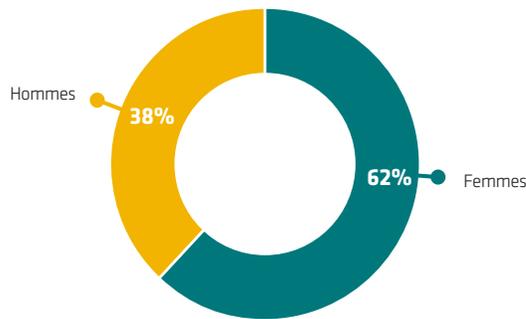


III.16. Compte épargne temps (CET)



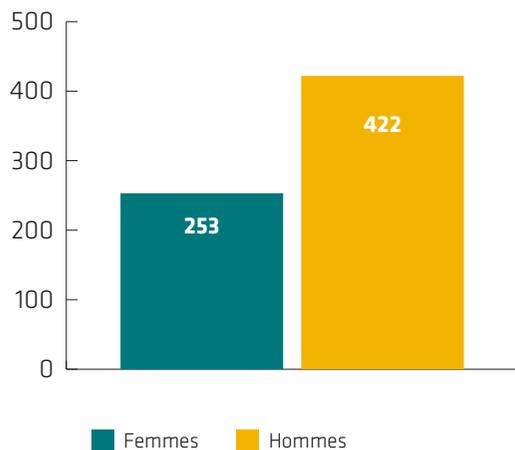
Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, à l'exception : des enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues, des bénéficiaires d'un contrat aidé et des personnels engagés à la vacation, etc.

L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 relatif au CET dans la fonction publique de l'État abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel leur monétisation peut être demandée, et rehausse les montants forfaitaires journaliers de 10€ pour chaque catégorie/ Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est donc de 125€ pour les agents de catégorie A perçoivent 135€, 90€ pour les agents de catégorie B et 75€ pour les agents de catégorie C. Le CET est utilisé majoritairement par les agents de catégorie A, que ce soit en termes de pourcentage d'agents concernés, de jours déposés ou de montant de l'indemnisation générée.

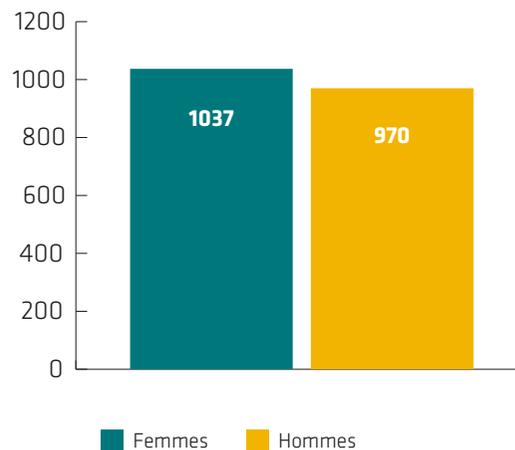


		2017			2018		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	Catégorie A	122	158	280	135	182	317
	Catégorie B	51	92	143	57	97	154
	Catégorie C	60	136	196	61	143	204
	Total	233	386	619	253	422	675
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Catégorie A	5	6	11	13	24	37
	Catégorie B	1	2	3	6	5	11
	Catégorie C	2	3	5	1	7	8
	Total	8	11	19	20	36	56
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Catégorie A	63	72	135	61	63	124
	Catégorie B	17	31	48	13	16	29
	Catégorie C	21	29	50	6	16	22
	Total	101	132	233	80	95	175
Nombre de jours de congés versés sur le CET dans l'année	Catégorie A	761	849	1610	740	604	1344
	Catégorie B	17	390	407	172	183	355
	Catégorie C	22	288	310	125	183	308
	Total	800	1527	2327	1037	970	2007
Nombre moyen de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	12	12	24	12	10	22
	Catégorie B	1	13	14	13	11	25
	Catégorie C	1	10	11	21	11	32
	Total	14	34	48	46	32	79
Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	55	50	105	57	49	106
	Catégorie B	11	21	23	15	12	27
	Catégorie C	13	15	28	10	15	25
	Total	79	86	156	82	76	158
Nombre de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Catégorie A	175	242	417	301	224	525
	Catégorie B	70	38	108	117	2	2
	Catégorie C	24	50	74	61	47	108
	Total	269	330	599	479	273	635

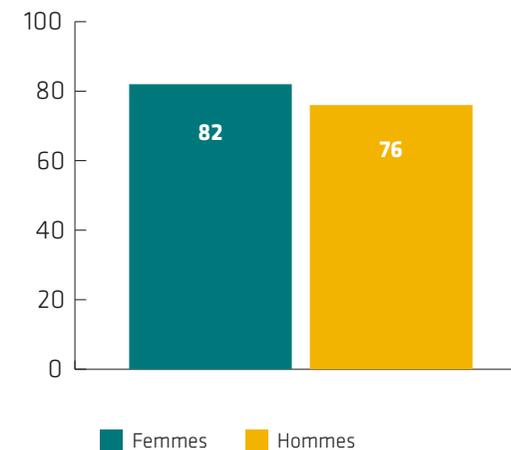
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET



Nombre de jours versés sur le CET



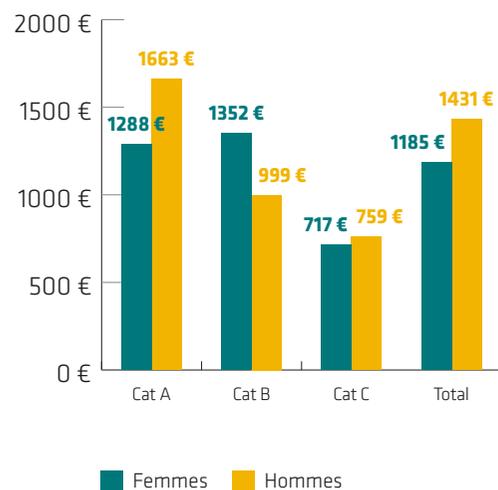
Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés



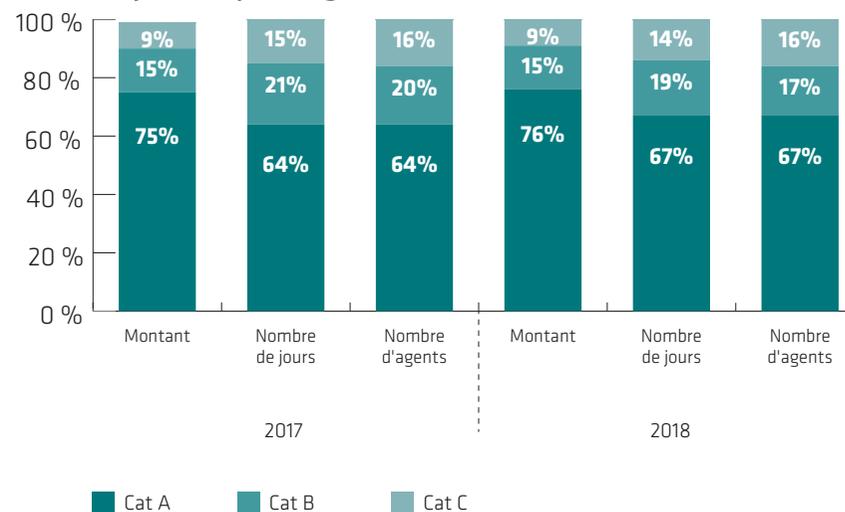
Indemnités de congés non pris

	Femmes			Hommes			Total		
	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents
Catégorie A	63 120 €	472	49	94 770 €	752	57	157 890 €	1224	106
Catégorie B	16 220 €	188	12	14 980 €	169	15	31 200 €	357	27
Catégorie C	10 750 €	152	15	7 590 €	106	10	18 340 €	258	25
Total	90 090 €	812	76	117 340 €	1 027	82	207 430 €	1839	158

Montant moyen par agent



Répartition par catégorie

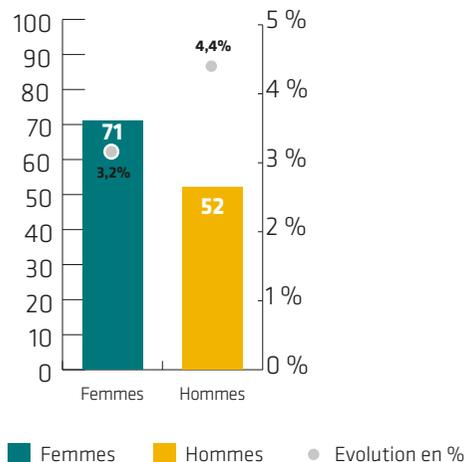


63% des détenteur d'un CET sont des femmes (soit 1 point de plus qu'en 2017). Cette répartition est équivalente à celle de la répartition actuelle de l'établissement (pour mémoire, les femmes représentent 65%). Comme l'année dernière, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (47%) suivi d'agents de catégorie C (30%). La majorité sont des femmes (63% des CET).

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à demander des indemnités de congés non pris (53%). le nombre moyen de jours indemnifiés est plus important chez les hommes (en moyenne 13 jours) que chez les femmes (en moyenne 3 jours).

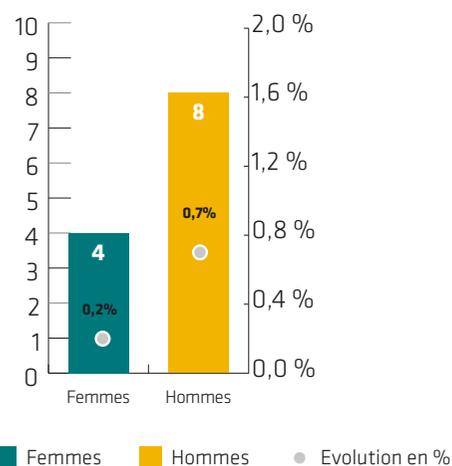
III.17. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe



	Nombre des BIATSS en situation de handicap	Part des BIATSS en situation de handicap	Population totale des BIATSS
Femmes	71	3,2%	2243
Hommes	52	4,4%	1194

Nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI) par sexe



	Nombre des BIATSS ayant une ATI	Part des BIATSS ayant une ATI	Population totale des BIATSS
Femmes	4	0,2%	2243
Hommes	8	0,7%	1194

Annexes

Lexique

A

- AAE** : Attaché d'administration de l'État
AC : Agence comptable
ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AIP : Aide à l'Installation des personnels de l'État
ALOTRA : Association pour le logement des travailleurs
ANT : Agent non titulaire = contractuel
AP : Assistant de prévention
APAE : Attaché principal d'administration de l'État
AS : Accident de service
ASI : Assistant ingénieur
ASS : Personnels administratifs sociaux et de santé
AT : Accident du travail
ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATI : Allocation temporaire d'invalidité
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

B

- BAP** : Branche d'activité professionnelle
BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
BIB : Bibliothécaire
BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public
BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

- 1C** : 1ère classe
CA : Conseil d'Administration
CAS : Commission d'action sociale
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CE : Classe exceptionnelle
CET : Compté épargne temps
CH : Chercheur
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- CIPE** : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
CONSERVATEUR : Conservateur des bibliothèques
CONSERVATEUR en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS : Classe supérieure
CT : Comité technique

D

- DACI** : Direction de l'Audit et du Contrôle Interne
DAF : Direction des Affaires Financières
DAJI : Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
DCP : Direction de la Commande Publique
DDD : Direction du Développement Durable
DDPI : Direction du Développement du Patrimoine Immobilier
DEPIL : Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique
DEVE : Direction des Études et de la Vie Étudiante
DFD : Direction de la Formation Doctorale
DIRCOM : Direction de la Communication
DGS : Direction Générale des Services
DHSE : Direction Hygiène Sécurité Environnement
DOCT : Doctorant contractuel
DOSI : Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information
DPCG : Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion
DPMSE : Direction du Partenariat avec le monde Socioéconomique
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

E

- EC** : Enseignant-chercheur
ENS : Enseignant
EJCAM : École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille
EPSCP : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST : Établissement Public à caractère scientifique et technologique
ERP : Établissement recevant du public
ESPE : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation
ETP : Équivalent temps plein
EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

- FP** : Famille professionnelle
FDSP : Faculté de Droit et de Science Politique
FEG : Faculté d'Économie et de Gestion
FSS : Faculté des Sciences du Sport

I

- IAE** : Institut d'Administration des Entreprises
IECJ : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives
IFSE : indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise
IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGE : Ingénieur d'étude
IGH : Immeuble de grande hauteur
IGR : Ingénieur de recherche
IMPGT : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale
IREM : Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IUT : Institut Universitaire de Technologie

L

LA : Liste d'aptitude
LP : Liste principale
LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier
MCF : Maître de conférences
MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues
MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitaires
NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

P1 : Principal 1^{ère} classe
P2 : Principal 2^e classe
PACTE : parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État
PAST : professeur associé
PCA : Prime pour charge administrative
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES : Prime d'enseignement supérieur
PFI : Prime de fonctions informatiques
PP : Personnes physiques
PR : Professeur
PRAG : Professeur agrégé
PRCE : Professeur certifié
PRP : Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

QF : Quotient Familial

R

RCE : responsabilités et compétences élargies
REFERENS : référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur
RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RP : Ressources propres
RPS : Risques psycho-sociaux

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SCASC : Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles
SCD : Service Commun de Documentation
SCPU : Service Commun des Presses Universitaires
SFT : supplément familial de traitement
SIUMPP : Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SMP : Surveillance médicale particulière
SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale
SSIAP3 : Formation chef de service de sécurité incendie
SST : Sauveteur secouriste du travail
SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUFA : Service Universitaire de Formation tout Au long de la vie
SUFLE : Service Universitaire de Français Langue Étrangère
SUMPP : Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels
SUIO : Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation

T

TA : Tableau d'avancement
TECH : Technicien
TIT : Titulaire
TMS : Troubles musculo-squelettiques
TP : Temps partiel

U

UFR : Unité de formation et de recherche
UTL : Université du Temps Libre

Glossaire

A

Accident de service : Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période de temps partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Accident de trajet : Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

Accident de travail : Il s'applique aux agents contractuels ayant déclaré auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 heures, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

Agent contractuel : Agent non titulaire de la fonction publique recruté sous contrat de travail.

Agent fonctionnaire : Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

Associé : À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. Il exerce une activité d'enseignement et de recherche dans les mêmes conditions de service que les enseignants-chercheurs.

ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont identiques à celles des enseignants-chercheurs (192 HETD d'enseignement pour un temps plein et 96 HETD pour un mi-temps, ainsi qu'une mission de recherche). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

Avancement : Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

B

BAP : Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- > BAP A : Science du vivant
- > BAP B : Sciences chimiques, sciences des matériaux
- > BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- > BAP D : Sciences humaines et sociales
- > BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique
- > BAP F : Information, documentation, culture, communication, édition, TICE
- > BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- > BAP J : Gestion et pilotage

BIATSS : Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement (composantes, unités de recherche, services centraux et communs) ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BIATSS financés sur contrats de recherche : Personnel BIATSS recruté pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche.

BOE : Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- > travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- > victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;

- > titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- > anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- > sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- > titulaires de la carte d'invalidité ;
- > titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- > veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- > veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- > orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- > mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- > femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

C

CAS Pension : Le compte d'affectation spécial a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006. Le CAS Pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Catégorie fonction publique : Les emplois des trois fonctions publiques (État, collectivités locales et hôpitaux publics) sont classés en trois grandes catégories hiérarchiques : la catégorie A, la catégorie B et la catégorie C.

- > La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement, ainsi qu'aux emplois de l'enseignement.
- > La catégorie B concerne des postes d'encadrement intermédiaire et d'application.
- > La catégorie C regroupe surtout des postes d'exécution.

Chevron : Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CGM : L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CLD : Un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

CLM : Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CNU : Conseil National des Universités. C'est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) de l'université française. Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections, chaque section correspondant à une discipline

Commission administrative paritaire (CAP) : C'est une instance de représentation et de dialogue, composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les CAP sont en charge de l'examen des situations

individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP ont un caractère consultatif.

Composante : Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. Elle assure en règle générale des missions d'enseignement (par le biais de départements de formation) et de recherche (par le biais d'unités de recherche). Le synonyme Unité de formation et de recherche (UFR) est souvent employé.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

Congé de formation professionnelle : Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du premier et second degré et les personnels BIATSS, titulaires et contractuels en position d'activité. En effet, L'agent perçoit durant le CFP une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

Congé parental : Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) : Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Congés bonifiés : Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

Conseil national des astronomes et physiciens : Le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre Interne, la section Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

Contractuel : Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

Contrat de travail : Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public. Il contient un certain nombre de mentions obligatoires fixées par la réglementation (disposition législative base légale du recrutement, missions, durée, conditions de rémunération, droits et obligations s'ils ne relèvent pas d'un texte à portée générale, etc.).

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

D

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Détachement : Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

Disponibilité : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité

est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

Doctorant contractuel : Les doctorants contractuels sont des étudiants inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans (des prolongations sont possibles mais la durée totale du contrat doctoral ne peut excéder 6 ans). Outre une mission de recherche, ils peuvent assurer des missions d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche, ou des missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

E

Échelon : Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Effectif : Nombre de personnes physiques.

Emploi : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Emploi-type : Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

Équivalent temps plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillés (ETPT) : Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. À titre d'exemple :

- > un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;
- > un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;

- > un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1^{er} novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
- > un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT.

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

Écoles supérieures du professorat et de l'éducation : Les ESPE proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces écoles forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

Emploi fonctionnel : Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

Enseignant-chercheur : Enseignant du supérieur (Professeur des Universités: PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche. Par convenance un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : Enseignant non permanent recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...).

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

Enseignant du second degré : Enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG), en collège ou en lycée, professeur de lycée professionnel, professeur d'EPS, Inspecteur, COP, professeur de l'ENSAM. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant invité : Personnalité extérieure de nationalité française ou étrangère qui exerce des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. L'enseignant invité est recruté pour une durée de 1 à 12 mois maximum.

Enseignant fonctionnaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré.

Établissement : Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

Examen professionnel : Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

F

Famille professionnelle : Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

Fonction : Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- > les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- > les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- > les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

Fonctions support : Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université - formation et recherche - mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information, achat, la fonction financière, patrimoniale, juridique, la fonction communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations. (source IGAENR)

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

Fonctions soutien : Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. Source IGEANR

Fonctionnaire : Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

GIPA : Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Grade : Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT : Glissement vieillesse technicité. C'est la part des évolutions de salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

H

Hébergé : Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

Heure équivalent travaux dirigés (HETD) : Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

Heures complémentaires : Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

I

Indice brut : Indice de classement hiérarchique. Il correspond à un corps / grade échelon-chevron donné à une date donnée.

Indice nouveau majoré (INM) : À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

Instance : Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

Institut universitaire de technologie : Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

Investissement d'avenir : Le programme des Investissements d'avenir a été prévu dans la loi de finances rectificative du 9 mars 2010. L'objectif est d'investir :

- > Dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans la recherche, dans l'industrie et les PME,

> Dans le développement durable enfin et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.

> De profiter pleinement de la reprise économique et de retrouver le chemin d'une croissance forte et durable en encourageant la recherche et l'innovation et en faisant basculer la France dans la société de la connaissance.

L

Lecteur de langue étrangère : Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

Liste d'aptitude : Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

M

Masse salariale : Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

- > le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
- > le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- > la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

Mutation/mobilité : Changement d'établissement d'affectation.

Mutation/mobilité interne : Changement de service au sein du même établissement.

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

O

Obligations de service : Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

Occupation : Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

P

Physicien : Les physiciens sont des fonctionnaires assimilés à des professeurs des universités. Leur situation est définie par le décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints. L'université a recruté une physicienne en 2017, actuellement rattachée à l'OSU Pythéas. Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes :

- Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique

et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète ;

- Organisation et réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et sciences de la planète ayant un caractère national ou international et labellisées par l'Institut national de sciences de l'univers du Centre national de la recherche scientifique ;
- 3Formation et enseignement à et par la recherche. A ce titre, ils participent à des jurys d'examen et de concours.

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2. Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens. Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

Les astronomes et les physiciens sont recrutés par concours nationaux, conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessous, parmi les candidats remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

- Être titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;
- Être titulaire de titres universitaires étrangers ou de travaux de recherche jugés par la section compétente du Conseil national des astronomes et physiciens équivalents, pour l'application du présent article, à une habilitation à diriger des travaux de recherche ou à un doctorat d'État.

Plafond établissement : Le « Plafond établissement », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.

Plafond État : Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents. Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies

par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

Promotion : Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité d'affectation : Part des quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Recrutement : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. À l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

Recrutement endogène et exogène : L'endo-recrutement des MCF désigne le recrutement de MCF dans l'établissement où ils ont obtenu leur doctorat. Inversement, les MCF exo-recrutés ont obtenu leur doctorat dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.

L'endo-recrutement des PR désigne le recrutement de PR dans l'établissement où ils étaient préalablement MCF. Inversement, les PR exo-recrutés n'étaient préalablement pas MCF ou l'étaient dans un établissement distinct de celui où ils ont été recrutés.

REFERENS : Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle. Il a pour objectif d'aider au processus de recrutement, d'accompagner les mobilités et de faciliter les parcours professionnels. Il est destiné aux candidats au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière, aux personnels RH, aux équipes d'encadrement et aux partenaires sociaux.

Responsabilité structurelle : Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge

administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

S

Section CNU : Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu.

Statut : Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

Structures : Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommets de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

Temps partiel : Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps partiel thérapeutique : Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée, de grave maladie ou après un congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle. L'intéressé doit présenter une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ; toute quotité comprise entre 50% et 90 % peut être octroyée. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. À défaut, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Les agents perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant accompli avec succès son stage. Le stage revêt la forme, soit d'une période probatoire destinée à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, soit d'une période de formation. Certains fonctionnaires sont nommés directement titulaires (lauréats d'un concours interne, nomination des professeurs des universités).

V

Vacataire : Il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, enseignement ponctuel, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Vacataire d'enseignement : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires. Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale.

Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

