

BILAN SOCIAL

2018

 ce pictogramme signale les indicateurs réglementaires (arrêté du 23 décembre 2013 - décret du 27 décembre 2013)

INTRODUCTION 13

EMPLOIS ET EFFECTIFS 17

· Cadre législatif et périmètre

Partie 1 : Plafond d'emplois en ETPT 21

- Plafond d'emplois 
- Ventilation du plafond d'emplois en ETPT
- Répartition du plafond d'emplois par type de population
- Répartition du plafond d'emplois par type de poste
- Plafond d'emplois 2018 consommé

Partie 2 : Effectifs 23

1. Effectifs 23

1.1. Répartition générale 23

- Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique) 
- Répartition par type de population
- Répartition par type de population

1.2. Focus sur les post-doctorants 24

- Nombre de post-doctorants et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche

1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants 24

1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie 25

- BIATSS
- BIATSS financés sur contrats de recherche
- Enseignants
- Pyramide des âges globale de l'établissement

1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie 26

- Âge moyen par type de population
- Âge moyen des agents
- Âge médian des agents AMU

1.6. Évolution de l'effectif général AMU 27

- Personnes Physiques
- Équivalent Temps Plein

1.7. Effectif par catégorie 28

Pyramides catégorielles 28

- AMU
- BIATSS (avec les BIATSS financés sur contrats de recherche)
- BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)

1.8. Focus Effectifs recherche 29

- Nombre et évolution des effectifs recherche
- Répartition des effectifs recherche

2. Statuts 30

2.1. Répartition générale 30

- Nombre d'agents par statut et catégorie
- Âge moyen par statut
- Pyramide des âges contractuels et fonctionnaires

2.2. Les fonctionnaires 32

- Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population
- Évolution du nombre de fonctionnaires par type de personnel
- Évolution du nombre de fonctionnaires par catégorie
- Âge moyen des fonctionnaires
- Âge moyen des fonctionnaires par catégorie hiérarchique
- Âge médian des fonctionnaires
- Âge médian des fonctionnaires par catégorie
- Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU
- Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population

2.3. Les contractuels 34

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS 34

Modalités de recrutement des contractuels enseignants 35

- Répartition des contractuels
- Part des contractuels par type de population
- Évolution du nombre de contractuels par type de personnels
- Évolution du nombre de contractuels par catégorie
- Âge moyen des contractuels
- Âge moyen des contractuels par catégorie
- Âge médian des contractuels
- Âge médian des contractuels par catégorie
- Pyramide des âges des contractuels par type de population

2.4. Les contractuels : les agents en CDD	38		
· Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels			
· Évolution du nombre de contractuels en CDD par type de personnel			
· Évolution du nombre de contractuels par catégorie			
· Âge moyen des contractuels en CDD			
· Âge moyen des contractuels en CDD par catégorie			
· Âge médian des contractuels en CDD			
· Âge médian des contractuels en CDD par catégorie			
· Pyramide des âges des contractuels par type de population			
2.5. Les agents en CDI	40		
· Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels			
· Évolution du nombre de contractuels en CDI par type de population			
· Évolution du nombre de contractuels en CDI par catégorie			
· Âge moyen des contractuels en CDI			
· Âge moyen des contractuels en CDI par catégorie			
· Âge médian des contractuels en CDI			
· Âge médian des contractuels en CDI par catégorie			
· Pyramide des âges des contractuels en CDI			
2.6. Les apprentis	42		
· Évolution du nombre d'apprentis à AMU			
3. Données Égalité Femmes-Hommes	43		
3.1. Répartition générale	43		
· Répartition des femmes et des hommes par type de population			
· BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)			
· BIATSS financés sur contrats de recherche			
· Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Âge moyen BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)			
· Âge moyen BIATSS financés sur contrats de recherche			
· Âge moyen enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
3.2. Données démographiques	44		
· Âge moyen			
3.3. Répartition par catégorie	44		
· Répartition des femmes et des hommes par catégorie			
· Pyramide catégorielle des femmes			
· Pyramide catégorielle des hommes			
3.4. Répartition par statut	45		
· Répartition des femmes et des hommes par statut			
· Part des contractuels et des fonctionnaires chez les femmes et les hommes			
4. Cartographie	46		
4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)	46		
· Nombre d'ETP par type de structure			
· Répartition des ETP par type de structure			
4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales	47		
· Cartographie des ETP par service			
4.3. Effectifs en composante	48		
· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire			
		· Répartition des ETP par composante	
		· Cartographie des ETP par composante	
4.4. Effectifs en structures de recherche	49		
· Nombre d'ETP par secteur			
· Répartition des ETP par secteur			
· Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU			
· Cartographie			
4.5. Répartition par campus	50		
· Effectifs par campus			
· Répartition par campus			
· Répartition par campus et par type de population			
4.6. Répartition par activité	51		
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU			
· Détail de la répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU			
· Répartition des activités de soutien pour les BIATSS financés sur contrat de recherche			
· Répartition des activités de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche			
Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche	53		
· Répartition des activités de support par BAP et catégorie			
· Répartition affinée des activités de support par catégorie			
Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche	53		
· Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie			
· Répartition affinée des activités de soutien par catégorie			
4.7. Effectifs par site (Abyla)	54		
· Répartition des agents par site en ETP			
· Cartographie			
Partie 3 : Typologie de personnel	55		
1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	55		
1.1. Panorama des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	55		
· Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Répartition des enseignants par statut			
Focus sur la pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe	56		
· Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut et par sexe			
1.2. Les enseignants du 1^{er} degré et les autres personnels de l'enseignement	57		
· Répartition des enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement			
· Évolution du nombre d'enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement			
· Pyramide des âges des enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement			

<p>1.3. Les enseignants du 2nd degré 58</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des enseignants du 2nd degré · Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré · Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré par sexe · Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2nd degré · Part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré · Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation <p>1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants 61</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants · La répartition des enseignants-chercheurs est stable d'une année sur l'autre. · Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants · Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe · Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants · TOP 30 des sections CNU <p>1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires 63</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires · Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires · Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe · Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires · TOP 30 des sections CNU <p>1.6. Enseignants contractuels 65</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des enseignants contractuels · Évolution du nombre d'enseignants contractuels · Pyramide des âges des enseignants contractuels par sexe · Part des femmes parmi les enseignants contractuels <p>1.7. Focus sur les doctorants contractuels 68</p> <ul style="list-style-type: none"> · Évolution du nombre de doctorants · Âge moyen des doctorants contractuels · Pyramide des âges des doctorants contractuels par sexe 	<p>2. BIATSS 69</p> <hr/> <p>2.1. Répartition des BIATSS par filière 69</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS par statut · Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière · Répartition des BIATSS contractuels par type de personnel · Évolution du nombre de BIATSS par filière · Évolution du nombre de BIATSS par catégorie · Pyramide des âges des BIATSS par sexe · Part des femmes parmi les BIATSS · Répartition des personnels par filière et catégorie <p>2.2. Administratifs sociaux et de santé 72</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des administratifs sociaux et de santé par catégorie · Répartition des agents administratifs sociaux et de santé par corps · Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps · Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe · Part des femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) <p>2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) 75</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie · Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade · Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps · Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe · Part des femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) <p>2.4. Personnels des bibliothèques (BIB) 78</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des personnels des bibliothèques par catégorie · Répartition des personnels des bibliothèques par corps · Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps · Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe · Part des femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB) <p>2.5. BIATSS contractuels 80</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS contractuels par catégorie · Évolution des BIATSS contractuels par catégorie · Part des femmes parmi les personnels BIATSS contractuels · Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe <p>2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP 81</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP · Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP · Répartition des BIATSS par BAP et par catégorie · Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP · TOP 5 des emplois types
	<p>3. BIATSS financés sur les contrats de recherche 83</p> <ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie · Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche équivalent par corps · Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche · Type de structure · Répartition par BAP
	<p>4. Les emplois supérieurs et dirigeants 85</p> <hr/> <p>4.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants* 85</p> <ul style="list-style-type: none"> · Part des femmes au sein des emplois supérieurs et dirigeants · Présidence · Direction Générale et Agence comptable · Vice-président-e-s et vice-président-e-s délégué-e-s · Chargé-e-s de mission · Doyen-ne-s et directeur-trice-s · de composantes · Directeur-trice-s de services centraux · Directeurs-trice-s de service commun · Autres structures** · Total

4.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

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

86

· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017
· Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS 87

Partie 1 : Recrutements et concours 91

1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs 91

1.1. Enseignants du second degré 91

· Postes ouverts par discipline
· Répartition des postes ouverts par structure
· Recrutement d'enseignants du second degré par discipline
· Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par affectation

1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants 93

· Postes ouverts
· Répartition des postes ouverts par grade
· Répartition des postes ouverts par composante
· Postes ouverts par section CNU
· Évolution des concours infructueux et fructueux
· Part de candidats auditionnés et classés par section CNU
· Évolution de la répartition entre les femmes et les hommes pour les concours fructueux
· Part des femmes pour les concours fructueux
· Évolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes
· Évolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes
· Répartition du nombre de recrutements exogènes et endogènes par composante
· Répartition des grades pour les recrutements exogènes et endogènes
· Concours fructueux par section CNU

1.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires 97

· Praticiens hospitaliers, les praticiens hospitaliers des CSERD, les praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques et les enseignants de médecine générale.
· Postes ouverts par section CNU
· Évolution du nombre de concours infructueux et fructueux
· Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux
· Part des femmes pour les concours fructueux
· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes
· Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes
· Concours fructueux par section CNU

1.4. Constitution des jurys des concours enseignant-chercheurs mono-appartenants 100

· Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection
· Évolution de la part des femmes dans la présidence de comités de sélection
· Part des femmes dans la vice-présidence de comités de sélection

2. BIATSS // Concours 102

2.1. Volumétrie des concours 2018 102

· Postes ouverts et organisés par et pour AMU

2.2. Concours de droit commun 104

· Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature
· Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature
· Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie
· Postes pourvus sur les postes ouverts aux concours
· Répartition des lauréats par corps et par sexe
· Évolution de la répartition Femmes-Hommes
· Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts
· Répartition des lauréats par BAP et par catégorie
· Répartition des lauréats par BAP
· Poids des concours fructueux BIATSS sur le nombre de BIATSS dans la BAP
· Poids relatif de chaque BAP

2.3. Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet 107

· Répartition des postes ouverts par catégorie
· Répartition des lauréats par catégorie
· Part des femmes parmi les lauréats
· Répartition des titularisations par BAP
· Répartition des titularisations par BAP

2.4. Constitution des jurys 109

3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations 110

· Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure
· Répartition des mouvements au sein d'AMU
· Répartition des mouvements entrants par type de structure
· Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU
· Ratio des différents mouvements par type de structure
· Répartition de l'ensemble des mouvements par BAP
· Part des BIATSS concernés par des mouvements au sein de chaque BAP

3.1. Mobilités internes 112

· Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes

- Mobilités internes par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 2 ans des mobilités internes
- Mobilités internes par campus
- Mobilités internes par BAP
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités interne
- Top 5 des emplois types en mobilité

3.2. Recrutements externes 114

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes
- Recrutements externes par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 2 ans des recrutements externes
- Recrutements externes par campus
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes
- Top 5 des emplois types en recrutements externes
- Recrutements externes par BAP
- Nombre de postes publiés par plateforme
- Répartition des postes publiés par site

3.3. Détachements entrants et mutations 116

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations
- Détachements entrants et mutations par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations

Partie 2 : Formation 117

1. Formation des personnels 117

1.1. La formation déployée par la DRH 117

- L'investissement Formation AMU
- 8 domaines de formation
- Taux d'exécution du plan
- Formations obligatoires
- Répartition des dépenses par domaine
- Répartition des heures de formation par domaine
- Montant des dépenses
- 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

1.2. Typologie des stagiaires 120

- Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie
- Évolution du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation
- Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire
- Évolution du nombre de jours de formation
- Typologie des stagiaires par statut et catégorie
- Répartition des stagiaires par statut et par catégorie
- Répartition des stagiaires par catégorie
- Part d'agents formés par statut
- Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU
- Âge moyen des stagiaires
- Nombre d'actions de formations déployées en 2018
- Top 5 des actions de formation en nombre de stagiaires

- Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

Focus BAP J et BAP G par domaine de formation 123

- Nombre de stagiaires en BAP G
- Nombre de stagiaires en BAP J
- BAP G
- BAP J

Zoom sur les formateurs internes 125

- Répartition par BAP
- Pyramide catégorielle des formateurs internes Focus BAP J
- Participation des formateurs internes à la formation «Formation des formateurs»
- Répartition des formateurs internes par sexe
- Répartition des formateurs internes et heures par domaine
- Répartition par structure
- Répartition des heures de formation par site

1.3. Congés de formation professionnelle (CFP) 128

- Taux de réponses favorables par type de personnels
- Évolution des taux de réponses favorables

2. La formation continue déployée par le CIPE 129

- Participation aux formations CIPE
- Répartition des enseignants et doctorants par formation
- Nombre d'heures de formation par domaine
- Répartition des stagiaires

3. La formation pour les personnels du SCD 132

- Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD
- Répartition des jours de formation par sexe
- Répartition des formations par typologie
- Répartition de formation par statut
- Répartition des jours de formation par sexe

Partie 3 : Promotion 134

1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs 134

1.1. Enseignants du second degré 135

- Nombre de candidats, de candidats classés et promus
- Part des candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats
- Évolution du nombre de candidats
- Évolution du nombre de candidats classés
- Évolution du nombre de candidats promus
- Part des femmes

1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe 137

- Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
- Répartition des agents promus par composante
- Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante

- Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante
- Nombre de candidats et de promouvables
- Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats
- 1.3.Promotions des Maîtres de conférences hors Classe > Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel** **139**
 - Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
 - Répartition des agents promus par composante
 - Nombre de candidats et de promouvables
 - Part de candidats et de promouvables
- 1.4.Avancement Professeurs 2^e Classe > Professeurs 1^{ère} Classe** **140**
 - Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
 - Répartition des agents promus par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante
 - Nombre de candidats et de promouvables
 - Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats
- 1.5.Avancements Professeurs 1^{ère} Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1** **142**
 - Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
 - Répartition des agents promus par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante
 - Nombre de candidats et de promouvables
 - Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats
- 1.6.Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2** **144**
 - Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante
 - Répartition des agents promus par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante
 - Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante
 - Nombre de candidats et de promouvables
 - Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats

- 2. BIATSS** **146**
 - Part des candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables par type de population et d'avancement
- 2.1.ASS Tableaux d'avancement** **147**
 - Évolution sur 2 ans
 - Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats
 - Répartition des agents promus par sexe
- 2.2.ASS Liste d'aptitude** **149**
 - Évolution sur 2 ans
 - Répartition des agents promus par sexe
 - Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats
- 2.3.ITRF Tableaux d'avancement** **150**
 - Évolution sur 2 ans
 - Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats

- Répartition des agents promus par sexe
- 2.4.ITRF Liste d'aptitude** **152**
 - Évolution sur 2 ans
 - Répartition des agents promus par sexe
 - Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats
- 2.5.Bibliothécaires Tableaux d'avancement** **153**
 - Évolution sur 2 ans
 - Répartition des agents promus par sexe
 - Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats
- 2.6.Bibliothécaires Liste d'aptitude** **154**
 - Évolution sur 2 ans
 - Taux de promotions
 - Répartition des agents promus par sexe
 - Taux de promus sur le nombre de promouvables

- Partie 4 : Rémunération** **155**

- 1. Masse salariale** **155**
- 1.1.Dépenses décaissées* de masse salariale dont primes et indemnités** **155**
 - Évolution de la dotation État Masse Salariale
 - Évolution de la masse salariale par population et statut
 - Évolution des dépenses de masse salariale par statut
 - Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité

- 2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie** **158**
- 2.1.BIATSS** **158**
 - Rémunération nette mensuelle moyenne
 - INM
- 2.2.Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs** **159**
 - Rémunération nette mensuelle moyenne
 - INM

- 3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile** **160**
- 3.1.BIATSS** **160**
 - Rémunération
 - Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1^{er} quartile, médiane et dernier quartile
- 3.2.EC, ens, chercheurs** **160**
 - Rémunération

- 4. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps** **161**
- 4.1. BIATSS (focus FONCTIONNAIRES ITRF, population majoritaire au sein d'AMU)** **161**
 - Rémunération
- 4.2.EC, ens, chercheurs et doctorants contractuels** **161**
 - Rémunération

5. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 162

- Bénéficiaires de la GIPA
- Évolution du nombre de bénéficiaires
- Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population
- Évolution des montants reversés
- Répartition des montants reversés par catégorie et type de population

6. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche 163

- Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche
- Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe
- Montant moyen et évolution par le grade et par sexe
- Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe
- Candidats AMU à la PEDR
- dont candidats retenus
- Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR
- Répartition des candidats retenus et non retenus
- Répartition des candidats retenus à la PEDR

7. Prime de Responsabilité Pédagogique 166

- Enseignants bénéficiaires
- Évolution du nombre de bénéficiaires
- Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe
- Évolution du montant moyen
- Répartition du montant annuel

8. Prime pour Charge Administrative 168

- Enseignants bénéficiaires
- Évolution du nombre de bénéficiaires
- Répartition des bénéficiaires par corps
- Évolution du montant moyen
- Répartition du montant annuel

9. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP) 170

10. Intéressement 171

- Répartition des versements au titre de l'intéressement
- Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement

- Répartition par catégorie
- Répartition par sexe
- Évolution de la politique indemnitaire
- Évolution des Assistants de prévention
- Évolution des Ouvertures le samedi matin BU

11. Intéressement Recherche 173

- Répartition des versements intéressement recherche
- Répartition des bénéficiaires de l'intéressement
- Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement
- Montant moyen perçu entre 2016 et 2017

12. Heures complémentaires 174

- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires en moyenne par type d'enseignant
- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires
- Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel ayant effectué des heures complémentaires
- Part des enseignants ayant effectués des heures complémentaires sur leur population de référence (en %)
- Nombre d'heures complémentaires en moyenne et par section CNU
- Nombre d'heures complémentaires par enseignants et par sexe

Partie 5 : Départs des fonctionnaires 179

1. Départs définitifs des fonctionnaires 179

- Évolution du nombre de départs définitifs des fonctionnaires
- Répartition des départs définitifs des fonctionnaires
- Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par population et catégorie
- Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par catégorie
- Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par sexe
- Répartition des départs définitifs des fonctionnaires catégorie et circonstance

2. Focus sur les départs à la retraite des fonctionnaires 181

- Nombre de fonctionnaires partis à la retraite
- Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par catégorie
- Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par type de population
- Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par sexe
- Âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaire

VIE DES PERSONNELS 183

Partie 1 : Congés et délégations 186

1. Départs temporaires 186

1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 186

1.2. Mises à disposition 187

2. Absences au travail pour raisons de santé	188	
2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé	188	
· Nombre d'agents		
· Nombre de jours		
· Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée		
· Nombre d'agents		
· Nombre de jours		
· Nombre d'agents		
· Nombre de jours		
· Répartition contractuels/fonctionnaires des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposé		
· Répartition enseignants/BIATSS des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés		
2.2. Temps partiels thérapeutiques	191	
· Répartition contractuels/fonctionnaires des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés		
· Répartition enseignants/BIATSS des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés		
3. Congés maternité et paternité	193	
3.1. Congés maternité et adoption	193	
· Les congés maternité		
· Les congés d'adoption		
· Évolution du nombre d'agents BIATSS		
· Évolution du nombre de jours pris		
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants		
· Évolution du nombre de jours pris		
3.2. Congés paternité	195	
· Les congés paternité		
· Évolution du nombre d'agents ayant posé des congés paternité		
· Évolution du nombre de jours de congés paternité		
4. Délégations	196	
4.1. Candidats en délégation	196	
· Répartition par genre des candidats à la délégation		
4.2. Délégations obtenues	196	
· Répartition hommes/femmes		
· Durée des délégations obtenues		
5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT)	197	
5.1. CRCT voie nationale	197	
· Nombre de candidats		
· Résultats des candidatures		
· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes		
· Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres		
5.2. CRCT voie locale	198	
· Nombre de candidats		
· Résultats des candidatures		
		· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes
		· Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres
6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France	199	
7. Compte Épargne Temps	200	
· Évolution		
· Nombre d'agents ayant ouvert un CET		
· Nombre de jours de congés versés sur le CET		
· Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés		
7.1. Indemnités de congés non pris	202	
· Répartition par catégorie		
· Évolution du montant moyen par agent et par catégorie		
8. Temps de travail	204	
· Répartition du temps de travail		
· Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population		
Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité	205	
1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	205	
1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe	205	
· Évolution du nombre d'agents par catégorie		
· Répartition enseignants/BIATSS		
· Répartition par tranche d'âge		
1.2. Part des agents en situation de handicap sur l'effectif global	207	
1.3. Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste	207	
1.4. Mouvements de l'année	207	
2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	208	
· Répartition des ATI par catégorie et par genre		
Partie 3 : Action sociale	209	
1. Actions du service de l'action sociale	209	
· Conseil de gestion du SCASC et groupes de travail		
1.1. Éléments financiers	210	
· Évolution des enveloppes de moyens		
· Évolution des dépenses par thématiques		
· Évolution des ressources propres		
1.2. Commission d'Action Sociale (CAS)	212	
· Répartition par sexe des bénéficiaires		
· Répartition par nombre d'enfants des bénéficiaires		
· Montants des secours exceptionnels attribués		
· Répartition par catégorie des bénéficiaires		
· Répartition par situation familiale des bénéficiaires		
· Répartition par type de contrat		

	· Répartition par ancienneté	
	· Répartition par âge des bénéficiaires	
	· Secours exceptionnels attribués par type de problématique	
	· Sexe des bénéficiaires	
	· Situation familiale	
	· Nombre d'enfants	
	· Catégorie	
	· Type de logement	
	· Type de contrat	
	· Ancienneté	
	· Âge	
	· 63 secours et 1 prêt de 1500 €	
	· CAP	
	· Évolution des secours et prêts en euros et en nombre de dossiers	
	· Évolution des secours et prêts par tranche accordée (en pourcentage)	
	· Évolution des dépenses (en euros)	
1.3. Prestations sociales		215
	· Nombre de bénéficiaires par type de prestation et montants	
	· Restauration	
	· Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par thématique	
	· Montants des prestations sociales par thématiques	
1.4. Stages et séjours		217
	· Effectifs comparés par périodes de vacances	
	· Évolution du nombre d'inscrits par saison	
	· Total des inscrits	
	· Effectifs des inscrits enfance par tranche de subvention	
	· Répartition des inscrits par tranche de subvention du SCASC	
	· Répartition des inscriptions par type d'activité	
	· Volume de l'offre	
	· Répartition des effectifs par tranche d'âge tous campus confondus	
	· Âge de participants	
1.5. Crèches		219
	· Bilan des crèches	
1.6. Arbre de Noël		219
	· Bilan arbre de Noël	
1.7. Action culturelle		220
	· Évolution des dépenses	
1.8. Sports et loisirs		222
	· Subventions du pack sport AMU	
	· Dépenses hors pack sport AMU	
	· Taux de subvention	
	· Nombre de partants	
	· Âge des partants	
	· Contribution du SCASC au pack sport	
	· Évolution des dépenses par type de voyage ou sortie	
	· Répartition des partants par taux de subvention et type d'activité	
1.9. Événements campus et établissement		223
	· Prestations	
	· Répartition des animations par campus	

· Répartition des actions par types et par sites

Partie 4 : Dialogue social		225
1. Le CA, le CT et le CHSCT		225
	· 225	
	· Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)	
	· Nombre de reconvoications du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	
	· Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et localisation (en m ²)	
	· Nombre et nature des délibérations passées en CA	
	· Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)	
	· Nombre et nature des accords négociés	
Partie 5 : Service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP)		227
1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail		228
1.1. Les visites médicales		228
	· Taux de réponse aux convocations (%)	
	· Répartition entre les hommes et les femmes	
1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail		230
	· Évolution du nombre d'entretien	
	· Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux	
2. Surveillance médicale particulière (SMP)		231
2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année		231
	· SMP pour risques professionnels	
	· Répartition hommes-femmes	
	· SMP au titre d'un état ou d'une affection	
	· Répartition hommes-femmes	
3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2018		233
4. Action en milieu de travail (tiers-temps des médecins)		233
Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail		234
1. Le réseau des assistants de préventions		234
	· Répartition par campus et par composante	
	· Répartition par catégorie	
1.1. Animation du réseau des assistants de prévention		235
1.2. Formation des assistants de prévention		235
2. Accidents de travail		236
2.1. Analyse de l'ensemble des accidents		236

· Répartition des accidents de travail par tranche d'âge	
· Répartition des accidents de travail par sexe	
· Répartition des accidents de travail par type de personnel	
· Répartition des accidents de travail par catégorie	
2.2. Accidents de Travail – Service – Mission	237
· Nombre de jours d'arrêt par type d'accident	
· Répartition du nombre de jours / degré de gravité	
· Répartition par métier pour les personnels BIATSS	
· Accidents de travail par typologie	
· Répartition des victimes par sexe	
· Arrêts de travail	
· Nombre de jours d'arrêt	
2.3. Accidents de trajet	239
· Évolution des accidents de trajets	
· Typologie des accidents de trajets	
· Répartition des jours d'arrêts pour accidents de trajets	
2.4. Maladies professionnelles	240
3. Actions de prévention	241
3.1. Visites de prévention conduites par la DHSE	241
3.2. Actions de prévention conduites par le CHSCT	242
· Actions de prévention du CHSCT	
· Répartition des visites du CHSCT par site	
3.3. Utilisation des jours contingentés pour les membres du CHSCT	243
4. Formation en matière d'hygiène et de sécurité	244
4.1. Répartition des stagiaires par type de formation	244
· Évolution du nombre de stagiaires par type de formation	
· Répartition des stagiaires par type de formation	
4.2. Répartition des heures de stages par type de formation	245
· Évolution du nombre d'heures de stages par type de formation	
· Répartition des heures de stages par type de formation	
4.3. Répartition des formations Sauveteurs Secouristes du Travail et Chargés d'évacuations	246
· Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail formés ou recyclés par campus	
· Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail par composante et par direction	
· Répartition des chargés d'évacuation formés en 2018	
5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste	248
5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste	248
· Actions réalisées par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste AMU	
· Références réglementaires	
5.2. La prévention du harcèlement sexuel et sexiste	249
5.2.1. L'information	249
5.2.2. La formation	249
5.3. Le traitement du harcèlement sexuel et sexiste	250
· Références réglementaires	
6. Signalements, origines et répartition	251
· Répartition mensuelle et comparaison des signalements entre 2017 et 2018	
· Répartition de l'origine du signalement par public	
· Répartition de l'origine du signalement par sexe et par public	
· Répartition de l'origine du signalement par public	
· Origine du signalement par personne se sentant victime ou tiers par type et par sexe	
7. Développement durable et responsabilité sociétale	252
· Note d'Aix-Marseille Université à l'auto-évaluation DD/RS	
· Gouvernance DD/RS	
· Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)	
· Gestion patrimoniale responsable	
· Contribution à la réduction des déchets	
· Mise en œuvre d'une politique d'achats responsables	
· Vie et animation de campus	

ANNEXES 255

· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)	256	· Pyramide des âges	267
· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (Équivalent temps plein)	258	· Âge moyen et médian par statut, sexe et catégorie	268
· Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire	260	· Âge moyen et médian des fonctionnaires par statut, sexe et catégorie	268
· Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)	261	· Âge moyen et médian des contractuels par statut, sexe et catégorie	268
· Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)	262	· Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe	269
· Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants médecine,	264	Lexique	272
odontologie et pharmacie) par section CNU (en personnes physiques)	264	Glossaire	274
· Répartition des BIATSS fonctionnaires	266		

INTRODUCTION



Le Bilan Social 2018 de notre établissement, 6e édition sur le périmètre de notre établissement fusionné constitue un document de référence décrivant de manière objective et partagée les ressources humaines d'Aix-Marseille Université contribuant ainsi au dialogue social de l'université.

Comme les années précédentes, il est complété par le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes, mettant en lumière les efforts portés par notre établissement pour garantir l'égalité professionnelle.

Cette année 2018 aura été la continuité de nombreux accords et projets constituant le socle de la stratégie RH de l'établissement :

- le Schéma Directeur des Ressources Humaines s'inscrit dans une volonté d'accorder une place centrale à la progression professionnelle de tous nos agents : BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, et donc finalement, à la qualité de vie au travail.
- le Schéma Directeur du Handicap constitue pour la période 2018-2020 un document de référence, avec notamment, sur le volet des personnels, la signature d'une convention partenariale avec le fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées (FIPHFP) et la mise en place de nombreuses actions. S'il apporte une meilleure lisibilité en externe, il donne également une lisibilité en interne grâce à la structuration et la coordination de l'ensemble des acteurs.

La DRH a poursuivi son rôle d'animation en impulsant une dynamique autour de la constitution de groupes de travail paritaires mobilisant les directions métiers concernées sur des thèmes emblématiques de la vie sociale et professionnelle de l'établissement et de ses personnels :

Politique indemnitaire BIATSS, Charte ANT, Charte du management responsable, Qualité de Vie au Travail, Moyens accordés aux OS, Expérimentation télétravail, Liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI...

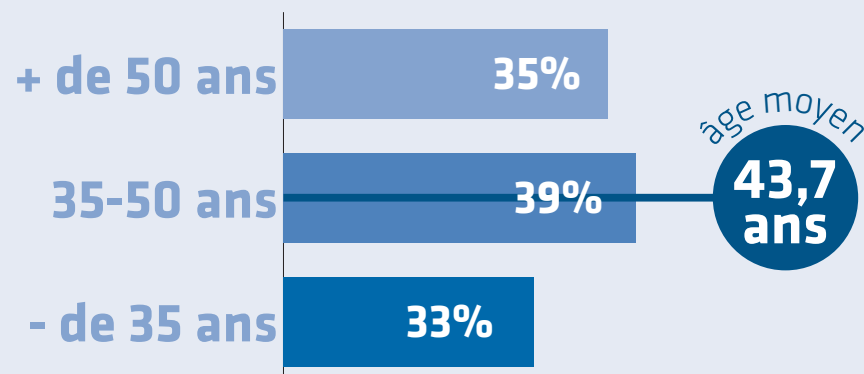
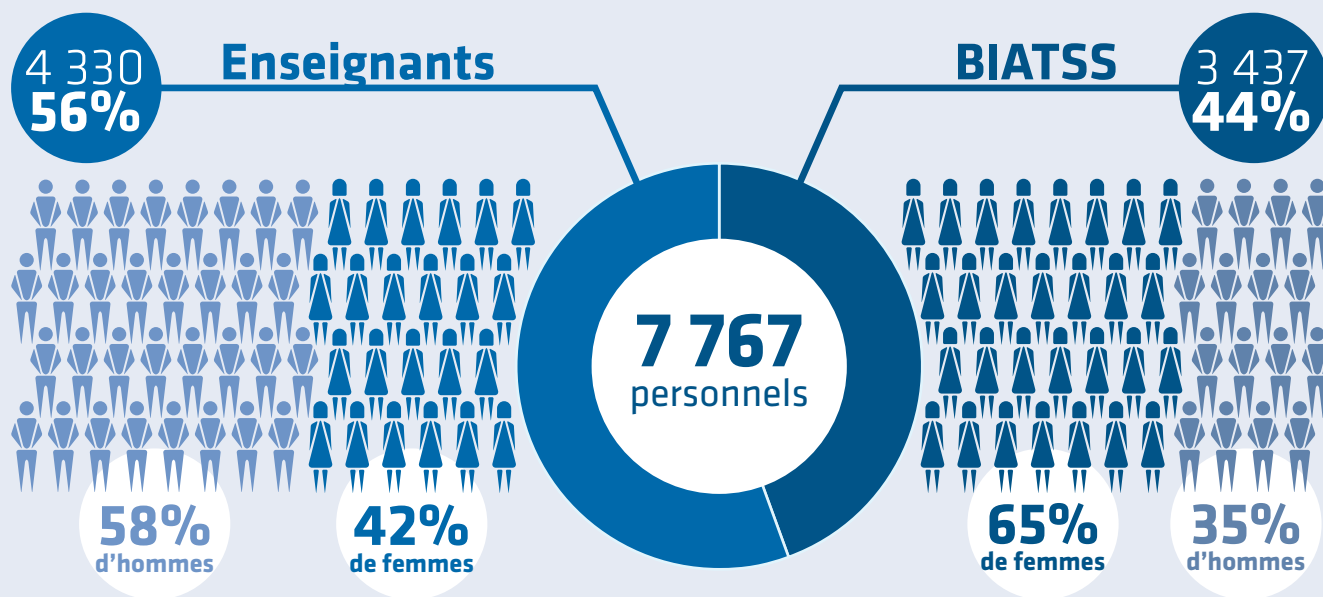
La réalisation de ce bilan social est le fruit d'un travail collectif et collégial, et je tiens comme chaque année à remercier les personnels qui ont permis son édition. Comme chaque année également, il sera mis en ligne sur le site internet de l'université après validation par les instances.

Yvon Berland
Président d'Aix-Marseille Université



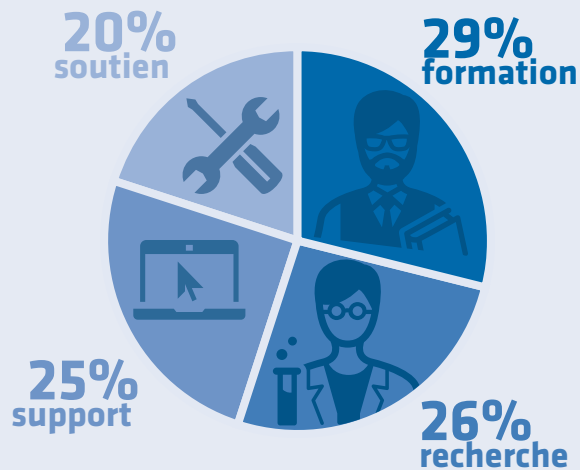


EMPLOIS ET EFFECTIFS

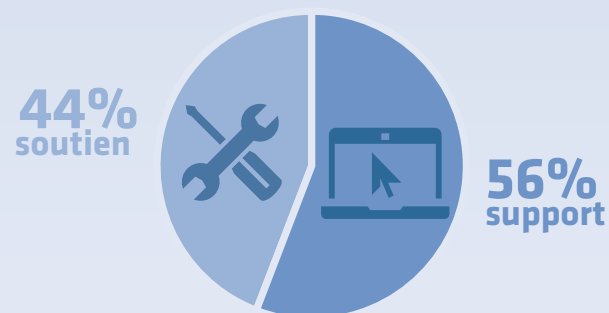


Le capital humain au service de l'enseignement et de la recherche

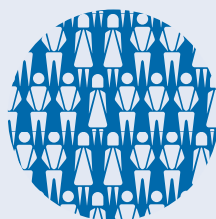
Répartition des personnels par activité



Zoom sur la répartition des activités des BIATSS non financés sur contrats de recherche



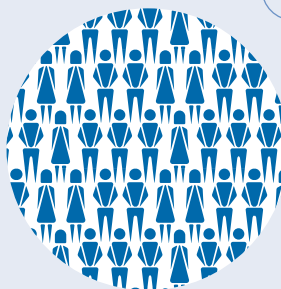
Zoom sur les personnels d'enseignement et/ou de recherche



2 839
fonctionnaires

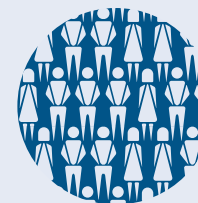


contractuels
800 doctorants contractuels
238 ATER
164 chefs de cliniques universitaires (assistants des hôpitaux et médecine générale)
124 associés
35 lecteurs
45 assistants HU
85 enseignants d'autres types
(chercheurs CDD, enseignants CDD et CDI LRU, invités, maîtres de langue, praticiens hospitalo-universitaires et professeurs contractuels du 2nd degré)



5 398
vacataires d'enseignement

Zoom sur les personnels BIATSS

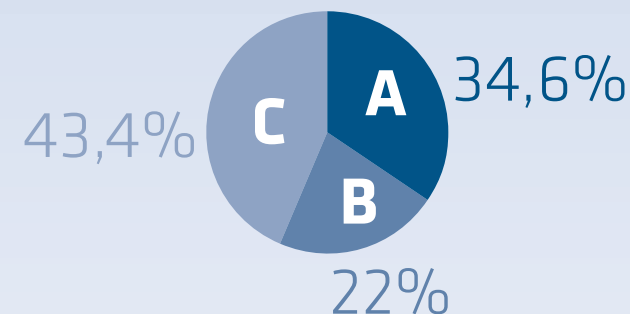


2 308
fonctionnaires



contractuels
199 CDI
610 CDD
318 financés sur contrats de recherche
2 apprentis

Répartition par catégorie



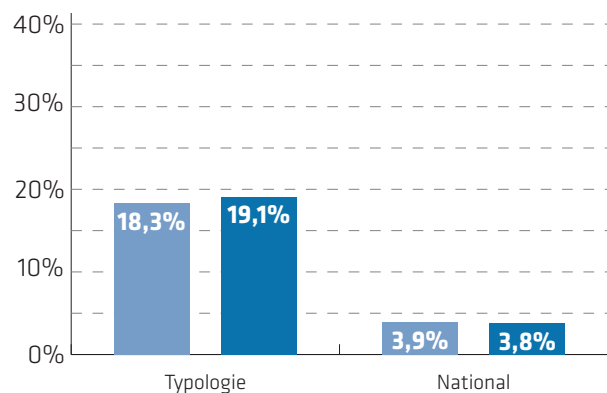
Cadre législatif et périmètre

Les bilans sociaux sont prévus par l'article 37 du décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'Etat. Les indicateurs sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par un arrêté du 22 décembre 2017.

Dans ce document, sont pris en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par AMU. Ainsi sont comptabilisés les agents fonctionnaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels, c'est à dire ayant une affectation, une carrière ou un contrat en cours à AMU et est rémunéré.

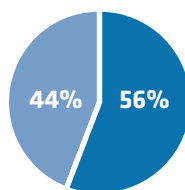
De ce fait, n'ot pas été comptabilisés les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité ou en congé parental, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (exemple : charges d'enseignement vacataires), etc.

Représentation de l'établissement sur le national et sur la typologie

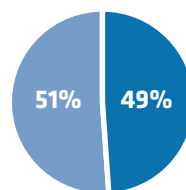


■ Personnels ■ Étudiants

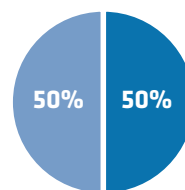
Répartition au sein de l'établissement



Répartition au sein de la typologie



Répartition au niveau national



■ BIATSS ■ Enseignants

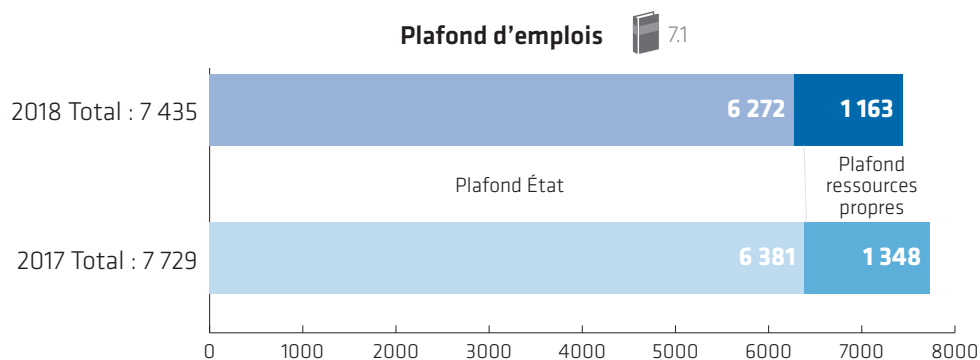
Une étude du ministère propose de situer l'établissement parmi les établissements d'enseignement supérieur en France. Les graphiques présentés mettent en avant la répartition nationale, la répartition pour les établissements qui ont fusionné (dit typologie) et pour chaque établissement.

Ainsi, AMU regroupe 18,3% des personnels (enseignants et BIATSS) de l'ensemble des établissements fusionnés pour une proportion plus importante d'étudiants (19,1%).

Les personnels BIATSS représentent 44% des effectifs, soit une proportion inférieure aux moyennes typologique (-6 points) et nationale (-6 points).

Les personnels enseignants représentent la majorité des effectifs (56%). À titre de comparaison, au niveau national, la répartition enseignants / BIATSS est équivalente (50/50).

Partie 1 : Plafond d'emplois en ETPT



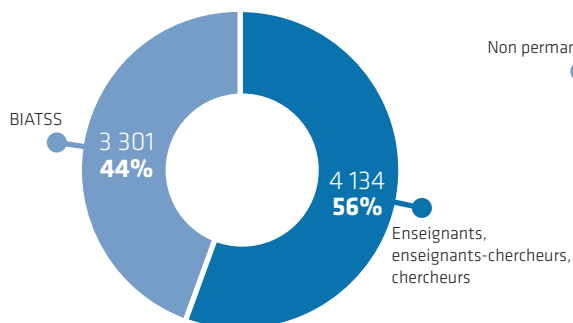
En 2018 le plafond d'emplois s'élevait à 7 435 ETPT (voté en Conseil d'Administration).

Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université poursuit son travail en tenant compte des consignes du MENESR qui précise que le plafond global voté au budget par le Conseil d'Administration constitue une prévision de dépenses. De plus, en 2018 a été voté un Budget rectificatif n°3 tenant compte des données réelles à fin novembre alors que le plafond d'emplois 2017 se réfère au Budget Rectificatif n°2 prenant en compte le réalisé à fin septembre.»

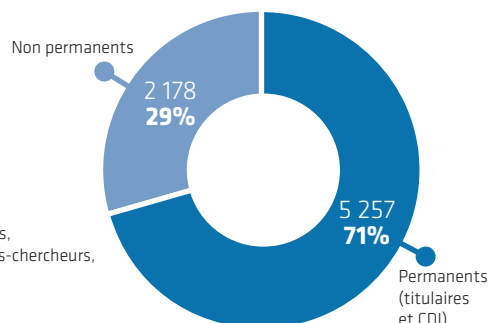
Ventilation du plafond d'emplois en ETPT

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 825	13	1 052	2 170	32	180	6 272
Plafonds Ressources propres		14	230		203	716	1 163
Plafond global	2 825	27	1 282	2 170	235	896	7 435

Répartition du plafond d'emplois par type de population



Répartition du plafond d'emplois par type de poste



L'université est tenue de respecter le plafond d'emplois composé d'un plafond d'emplois autorisé par le Ministère et d'un plafond d'emplois sur ressources propres que l'université se fixe, en fonction de sa politique d'établissement.

- Le « Plafond Ressources Propres », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- 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 qu'il verse à Aix-Marseille Université.
- Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT), c'est-à-dire correspondant à l'ensemble des personnels en activité et rémunérés par l'université en prenant en compte leur durée de travail au sein de l'établissement ainsi que leur quotité.

Plafond d'emplois 2018 consommé

		Budget/dépensé
Financement État	Agents sur support État	5 769
	Contractuels	484
	Doctorants	
Sous total financement État		6 253
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	617
	A*Midex	233
	Recherche	303
	Sous total financement RP	1 153
Total		7 406

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2018, nous constatons une légère estimation à la hausse du plafond d'emplois voté en CA (+29 ETPT) compte tenu d'une consommation moyenne annuelle de 7 406 ETPT en 2018.

Le plafond ÉTAT est stable entre 2017 et 2018 (+1 ETPT). La baisse des effectifs sur les 8 premiers mois de l'année (retraites et décalages de recrutements) est compensée sur les 4 derniers mois par la titularisation des Lauréats Sauvadet (110 agents) et les recrutements de la Campagne d'Emplois.

La baisse sur le Plafond RP est essentiellement due à la diminution des effectifs sur le projets A*Midex (-89 ETPT entre 2017 et 2018), en raison de la fin de cycle de nombreux projets. Sur les 174 projets en cours pendant l'année 2018, 45 se sont terminés et 89 ont été conventionnés. L'impact de la transition entre les projets terminés et les nouveaux projets n'est pas compensé par le démarrage des nouveaux projets.

En revanche les ETPT augmentent sur les RP des composantes, principalement avec l'intégration de l'IFMK (Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie) au 01/09/2018 avec 18 agents, l'ouverture de nouvelles structures (Cube, Hexagone, Cité de l'Innovation et des Savoirs d'Aix-Marseille) ainsi que des projets spécifiques tel que le Schéma Directeur du Numérique (SDN).

Enfin les effectifs de la Recherche augmentent également avec l'effet extension année pleine des décalages de recrutements intervenus fin 2017- début 2018.

Partie 2 : Effectifs

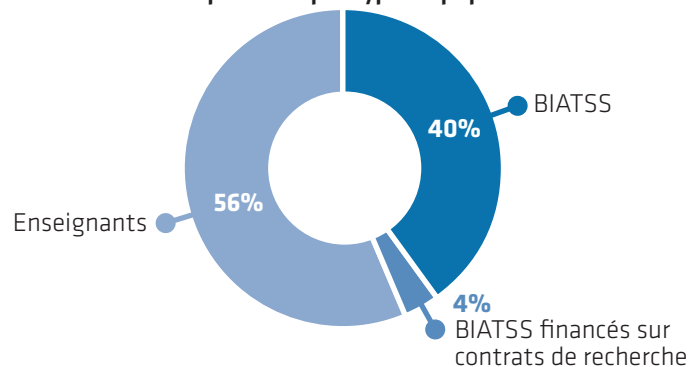
1. Effectifs

1.1. Répartition générale 1-a

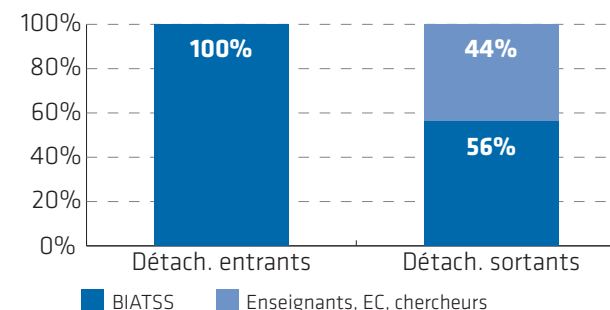
Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique) 

	2017			2018			Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
	F	H	Total	F	H	Total		
BIATSS	2 074	1 030	3 104	2 093	1 026	3 119	0,5%	15
BIATSS financés sur contrats de recherche	166	125	291	150	168	318	8,5%	27
Enseignants	1 845	2 496	4 341	1 830	2 500	4 330	-0,3%	-11
Total	4 085	3 651	7 736	4 073	3 694	7 767	0,4%	31

Répartition par type de population



Répartition par type de population



Comme les années précédentes, les principales fluctuations d'effectifs sont observées chez les BIATSS financés sur contrat de recherche, fluctuations qui trouvent leur explication dans la mise en place puis la pérennisation du label A*Midex. Ces évolutions ne viennent pas impacter leur part relative au sein de l'établissement, puisque les BIATSS financés sur contrat de recherche représentent, comme en 2017, 4% des effectifs de l'établissement.

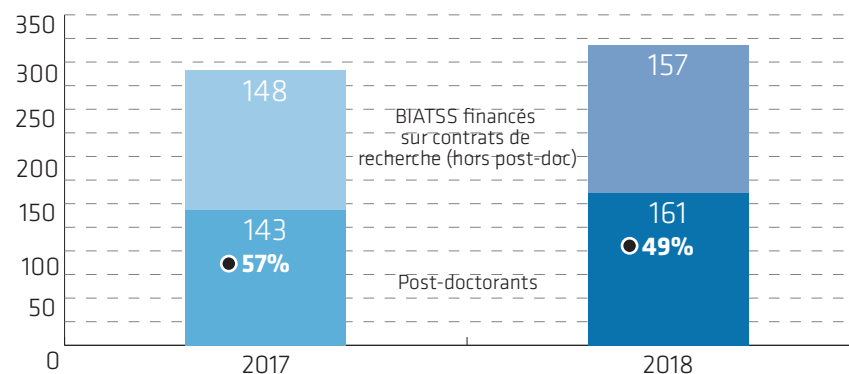
1.2. Focus sur les post-doctorants

Un post-doctorant est un chercheur détenteur d'une thèse de doctorat engagé en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche. Le post-doctorat est souvent une expérience professionnelle obligatoire permettant d'être recruté dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée. En France, le post-doctorant ne bénéficie d'aucun statut particulier. Par convention, au sein d'Aix-Marseille Université, ces agents bénéficient de contrats régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État et sont assimilés BIATSS. Ils sont présents dans le bilan social au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.

En 2018, le nombre de BIATSS financés sur contrat de recherche, y compris le nombre de post-doctorants est en hausse. Ces évolutions viennent compenser la légère baisse constatée en 2017.

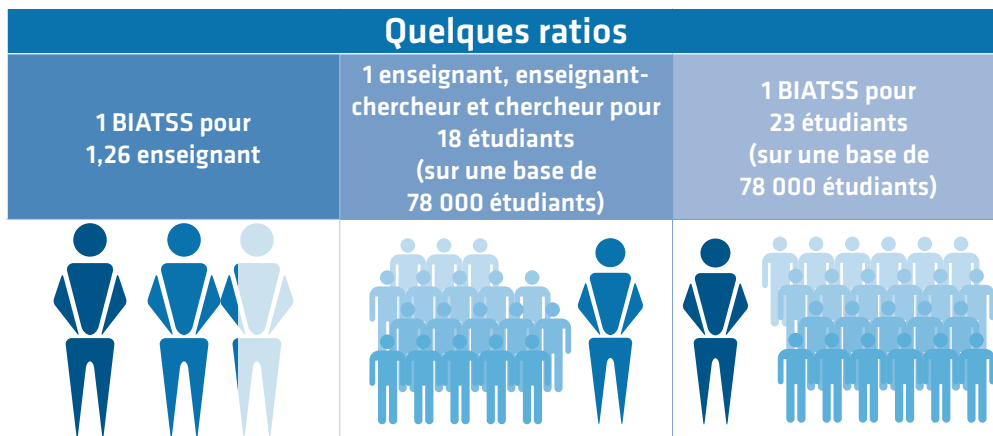
Leur part relative augmente pour représenter un peu plus de la moitié des BIATSS financés sur contrat de recherche (soit 2 points de plus qu'en 2017), et 2,1% de l'effectif AMU (soit 0,25 point de plus qu'en 2017).

Nombre de post-doctorants et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche



● Part de post-doctorants sur l'effectif BIATSS Recherche

1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants

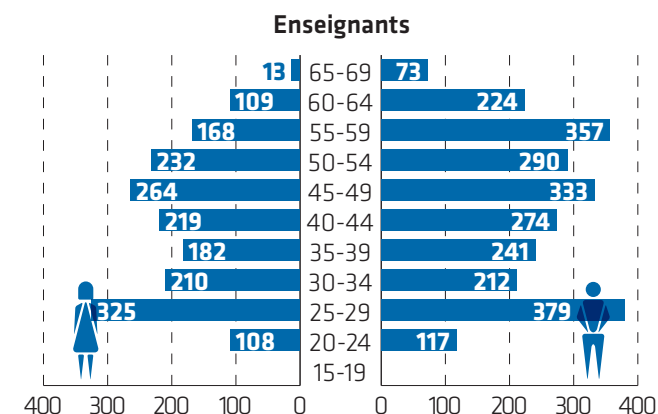
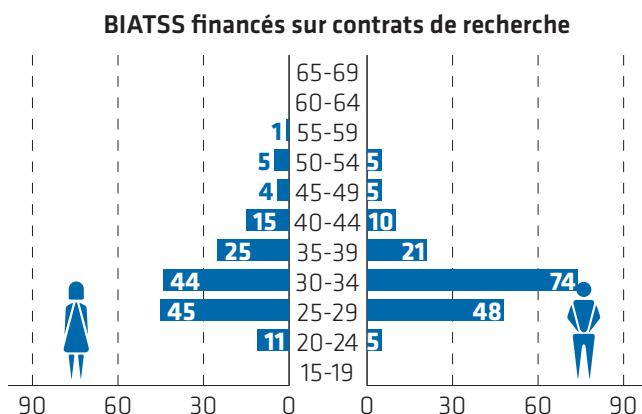
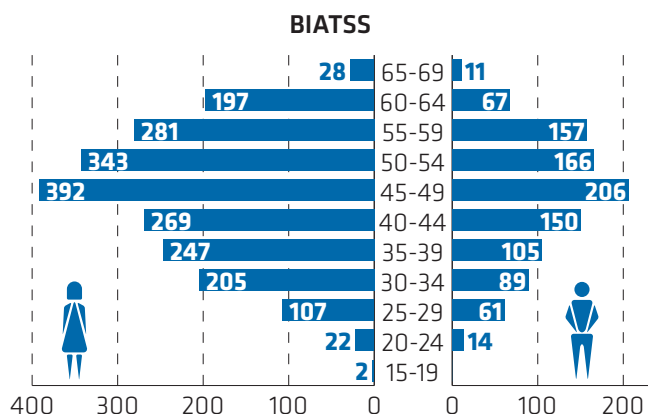


En 2017, l'établissement comptabilisait 1 BIATSS pour 1,23 enseignants, 1 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur pour 17 étudiants (sur une base de 75 000 étudiants) et 1 BIATSS pour 21 étudiants (sur une base de 75 000 étudiants).

	2 017	2 018
BIATSS	44%	44%
Enseignants	56%	56%

La répartition BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs se creuse très légèrement depuis 3 ans. À titre de comparaison, le MESRI comptabilisait en 2015 : 1 BIATSS pour 1,02 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur.

1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie



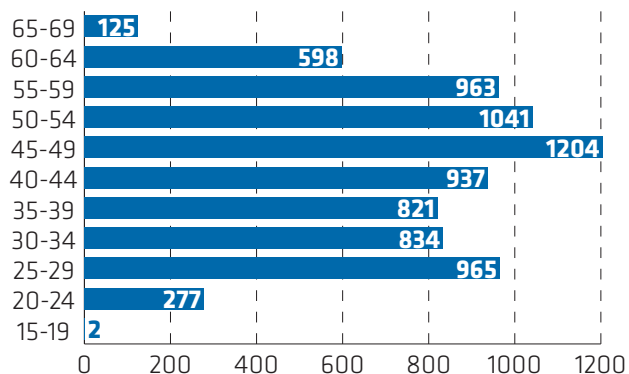
Comme chaque année, au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de «ballon de rugby». Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge. Elle met en avant une légère prédominance des tranches 45-49 ans (598 agents) et 50-54 ans (509 agents). 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.

La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrat de recherche est en forme «pyramidale». Elle est relativement jeune grâce notamment aux post-doctorants. C'est une population non pérenne de par son statut, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps. Contrairement à 2017, on constate une légère prédominance des hommes, particulièrement visible sur la tranche des 30-34 ans et des 25-29 ans. Ces deux tranches d'âge sont aussi les plus importantes de la pyramide. Elles représentent à elles deux, 2/3 des effectifs des BIATSS financés sur contrat de recherche. Les 11 agents BIATSS de plus de 50 ans sont principalement constitués de BIATSS Recherche (72%). 5 d'entre eux sont en appui à la recherche (BAP A, E, D et F), et 3 en pilotage (BAP J).

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 doctorants 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 globale de l'établissement

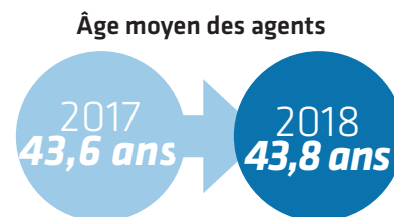
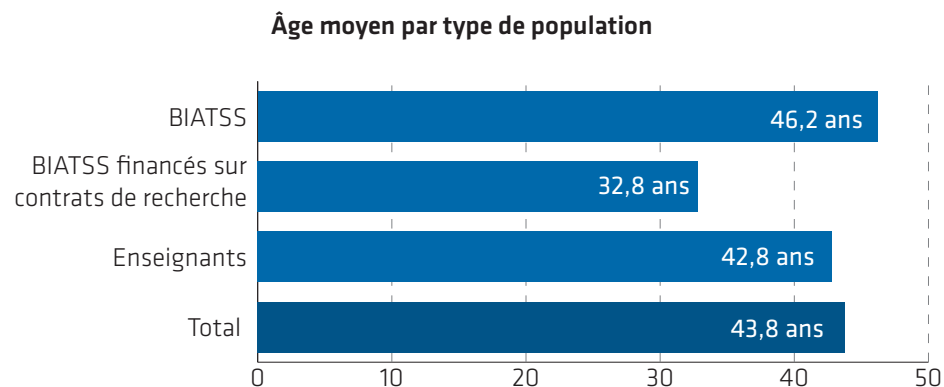


La pyramide des âges globale démontre un effort déployé sur la recherche avec une forte présence de 800 doctorants et 161 post-doctorants.

1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie



1-a



Les BIATSS ont un âge moyen stable d'une année sur l'autre.

Les âges moyens des BIATSS ont augmenté de 1 mois et de 3 mois pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Les titularisations et les recrutements de nouveaux agents contractuels couplés à 74 départs en retraite en 2018 expliquent cette stabilité. Ces mêmes phénomènes sont enregistrés au niveau du ministère (source : bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017).

Les BIATSS financés sur contrat recherche enregistrent une moyenne d'âge plus jeune qu'en 2017 (moins 3 mois). Comme évoqué plus haut, cette tendance fait suite aux recrutements de post-doctorants, population relativement jeune (33 ans en moyenne).

Pour information, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

1.6. Évolution de l'effectif général AMU 1-a

Personnes Physiques

	2017	2018	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	3 104	3 119	0,5%	15
A	836	886	6,0%	50
B	747	748	0,1%	1
C	1 521	1 485	-2,4%	-36
BIATSS financés sur contrats de recherche	291	318	9,3%	27
A	264	302	14,4%	38
B	14	9	-35,7%	-5
C	13	7	-46,2%	-6
Enseignants (A)	4 341	4 330	-0,3%	-11
A	4 341	4 330	-0,3%	-11
Total	7 736	7 767	0,4%	31

Les effectifs exprimés en personnes physiques (PP), correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Équivalent Temps Plein

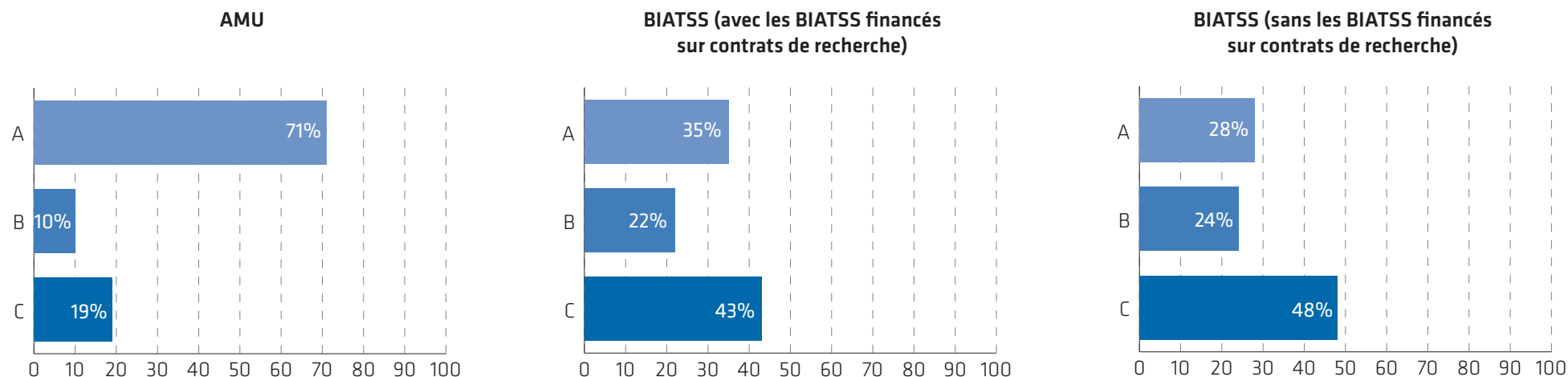
	2017	2018	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	2 973	3 000	0,9%	26
A	810	863	6,5%	53
B	713	718	0,7%	5
C	1 450	1 418	-2,2%	-31
BIATSS financés sur contrats de recherche	279	309	10,8%	30
A	255	295	15,4%	39
B	12	9	-30,9%	-4
C	11	6	-48,6%	-5
Enseignants (A)	4 250	4 238	-0,3%	-12
A	4 250	4 238	-0,3%	-12
Total	7 502	7 546	0,6%	44

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond donc à 1 ETP, un agent à temps partiel à 80% correspond à un ETP de 0,8.

L'évolution entre 2017 et 2018 est principalement marquée par une augmentation du nombre de BIATSS fonctionnaires en particulier au profil de la catégorie A.

1.7. Effectif par catégorie

Pyramides catégorielles



Cette année encore, les agents de catégorie A représentent la part la plus importante. La pyramide catégorielle annoncée dans le bilan social du MESRI pour 2016-2017, présente la même physionomie avec une part des agents de catégorie A de 68%. Pour rappel, cette catégorie est composée des agents BIATSS de catégorie A et de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs lesquels représentent 78% des effectifs de catégorie A.

La part des agents de catégorie A est en légère hausse depuis 2016 (+1 point) pour représenter 71% de l'établissement. Cette légère modification de la pyramide catégorielle de l'établissement est compensée par une faible diminution de la part des agents en catégorie C qui représentent cette année 19% de la pyramide catégorielle de l'établissement (-1 point par rapport à 2016).

Ces évolutions sont la conséquence directe des modifications catégorielles constatées chez les BIATSS. En effet, cette dernière voit sa part d'agents en catégorie A augmenter sensiblement (+3 points, pour représenter 35% des effectifs BIATSS contre 34% en 2016). Cette hausse est marquée par la diminution du nombre et de la part des agents de catégorie C (43% des effectifs BIATSS contre 45% en 2016), et très légèrement des agents de catégorie B (22% contre 21% en 2016).

Ces mouvements confirment la politique mise en place au sein d'Aix-Marseille Université de reconnaissance de la technicité croissante des métiers et la volonté de dynamiser les parcours professionnels.

1.8. Focus Effectifs recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche

	2017	2018	Écart en nombre d'agents
Doctorants contractuels	818	800	-18
Chercheurs CDD	9	2	-7
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par référence aux corps des ITRF)	148	157	9
BIATSS financés sur contrat de recherche (Post-doctorants)	143	161	18
Total	1118	1120	2

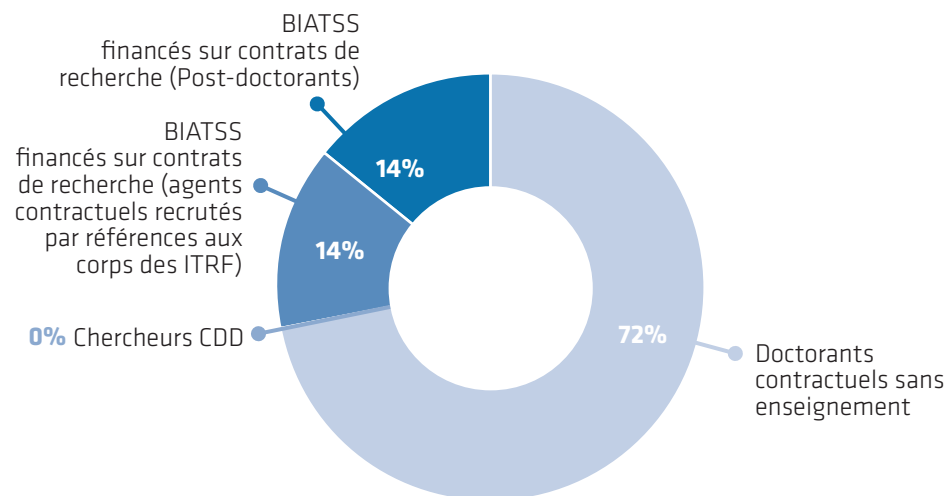
Sont présentés dans ce tableau, les effectifs se consacrant en totalité à la recherche. Les enseignants-chercheurs et les doctorants avec enseignement ne sont pas ici comptabilisés.

Il est à noter qu'un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminés et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...).

Les agents contractuels de la Recherche sont des personnels recrutés en CDD dans le cadre de ces contrats de recherche. Cette population est composée de :

- BIATSS financés sur contrats de recherche (personnels BIATSS et post-doctorants recrutés pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche)
- Doctorants contractuels faisant exclusivement de la recherche, ainsi ne sont pas comptabilisés ici les doctorants avec des mission d'enseignement
- Chercheurs CDD

Répartition des effectifs recherche



Pour rappel, en 2016, la fin de la période probatoire de la Fondation A*Midex avait entraîné une baisse des effectifs BIATSS financés sur contrats de l'établissement. Cette initiative avait été confirmée par l'État. Cette labellisation s'est accompagnée de la pérennisation d'une dotation de près de 26 millions d'euros par an, une reprise des effectifs des BIATSS financés sur contrat de recherche et une baisse du nombre de chercheurs en CDD.

La population de la Recherche est stable par rapport à 2017 (+2 agents) et vient compenser la légère baisse du nombre de doctorants contractuels (-18) et de chercheurs (-7).

Ces évolutions impactent peu la répartition des effectifs recherche : les BIATSS financés sur contrat de Recherche représentent 28% des effectifs recherche (contre 26% en 2017), et les doctorants contractuels 72% (contre 73% en 2017).


L'activité de recherche de l'établissement s'illustre par l'amélioration constante du positionnement de l'université dans les classements internationaux et l'augmentation progressive des fonds européens captés par ses unités de recherche au titre du programme H2020 depuis son lancement.

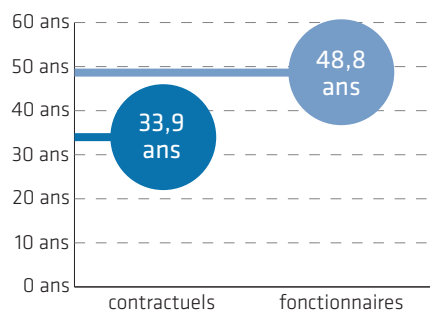
2. Statuts

2.1. Répartition générale

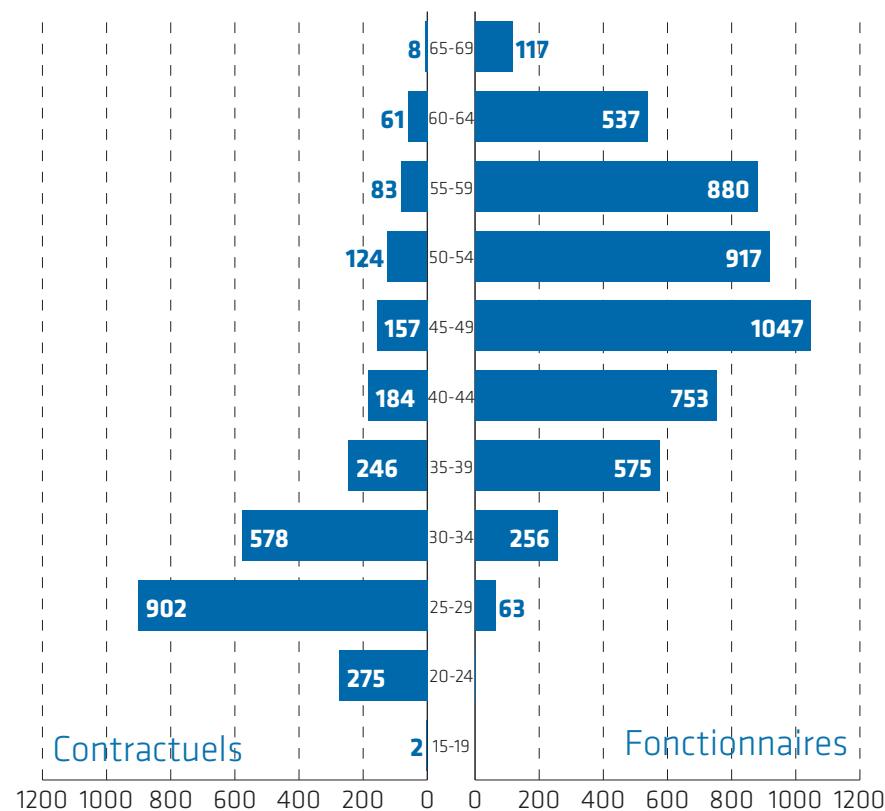
Nombre d'agents par statut et catégorie  1-a et 7.4

	2017				2018			
	Contractuels			Fonctionnaires	Contractuels			Fonctionnaires
	Apprentissage	CDD	CDI		Apprentissage	CDD	CDI	
BIATSS	2	581	270	2 251	2	610	199	2 308
A		119	95	622		152	83	651
B		140	47	560		143	29	576
C	2	322	128	1 069	2	315	87	1 081
BIATSS financés sur contrats de recherche	0	291	0	0		318		
A		264				302		
B		14				9		
C		13				7		
Enseignants	0	1 483	24	2 834		1 460	31	2 839
A		1 483	24	2 834		1 460	31	2 839
Total général	2	2 355	294	5 085	2	2 388	230	5 147

Âge moyen par statut  1-a



Pyramide des âges contractuels en CDD et fonctionnaires



Le nombre de fonctionnaires est en hausse (+ 62 agents fonctionnaires entre 2017 et 2018) et le nombre de contractuels en légère baisse (- 31 agents contractuels entre 2017 et 2018). Il en résulte une hausse de la proportion des fonctionnaires, illustrant (de 65,7% à 66,3%) la politique de déprécarisation mise en place par l'établissement notamment dans le cadre du dispositif Sauvadet (112 agents titularisés en 2018).

La proportion de fonctionnaires d'Aix-Marseille Université (66,3%) est très proche de celle annoncée par le MESRI (64,8%) dans son bilan social 2016-2017.

La population des contractuels est plus jeune que celle des fonctionnaires (33,9 ans en moyenne pour les contractuels, contre 48,8 ans en moyenne pour les fonctionnaires). 67% des contractuels ont moins de 34 ans, alors que 68% des fonctionnaires ont plus de 45 ans. La présence des doctorants vient renforcer cette tendance.

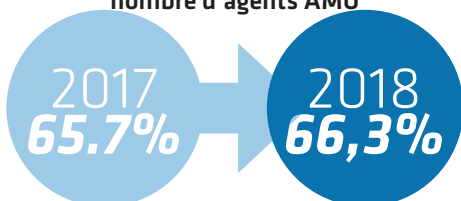
Définition :

Pour rappel, un agent fonctionnaire est une personne ayant satisfait aux procédures de recrutement des fonctionnaires et qui a été nommée et titularisée dans un corps et un grade de la hiérarchie des emplois de la fonction publique, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire d'établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans ce document, les fonctionnaires stagiaires (non encore titulaires) sont comptabilisés comme fonctionnaires.

Un agent contractuel est un agent de droit public (ou privé pour les apprentis) recruté au sein de l'Université. Parmi les agents contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants : la durée du contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) / contrat à durée déterminée (CDD) ; la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet, contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ; l'origine du financement, budget de l'université ou contrats de recherche, permettant la rémunération.

2.2. Les fonctionnaires

Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU

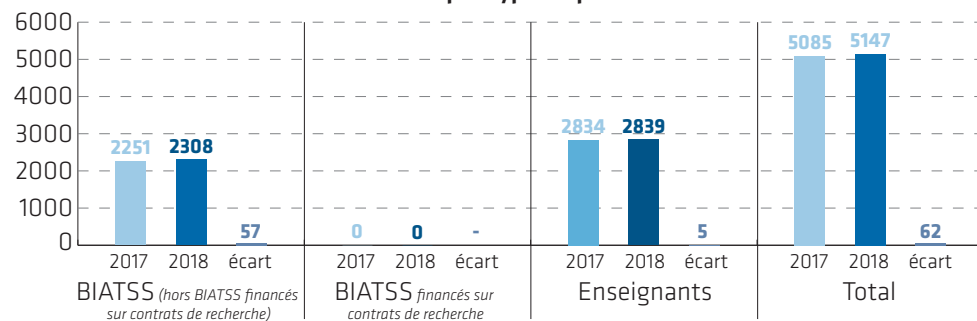


Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population

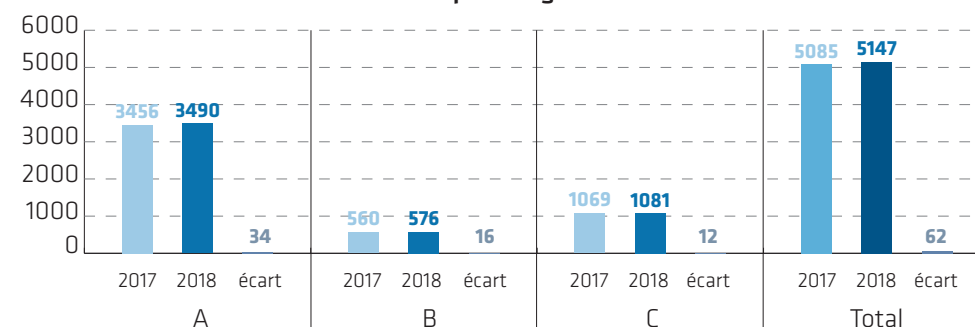
BIATSS	74%
BIATSS financés sur contrats de recherche*	0%
Enseignants, enseignants-chercheurs	66%
AMU	66%

* Réglementairement, il n'est pas possible de recruter un fonctionnaire sur un autre financement que la subvention pour charge de service public, volet masse salariale État.

Évolution du nombre de fonctionnaires par type de personnel



Évolution du nombre de fonctionnaires par catégorie



Avec 28% des BIATSS fonctionnaires de catégorie A, 25% de catégorie B et 47% de catégorie C, AMU se situe dans les mêmes proportions que celles évoquées dans le bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2015-2016.).

Âge moyen des fonctionnaires 1-a



Âge moyen des fonctionnaires par catégorie hiérarchique 1-a

Catégories	Âge moyen
A	48,8
B	48,3
C	49,3

Âge médian des fonctionnaires 1-a

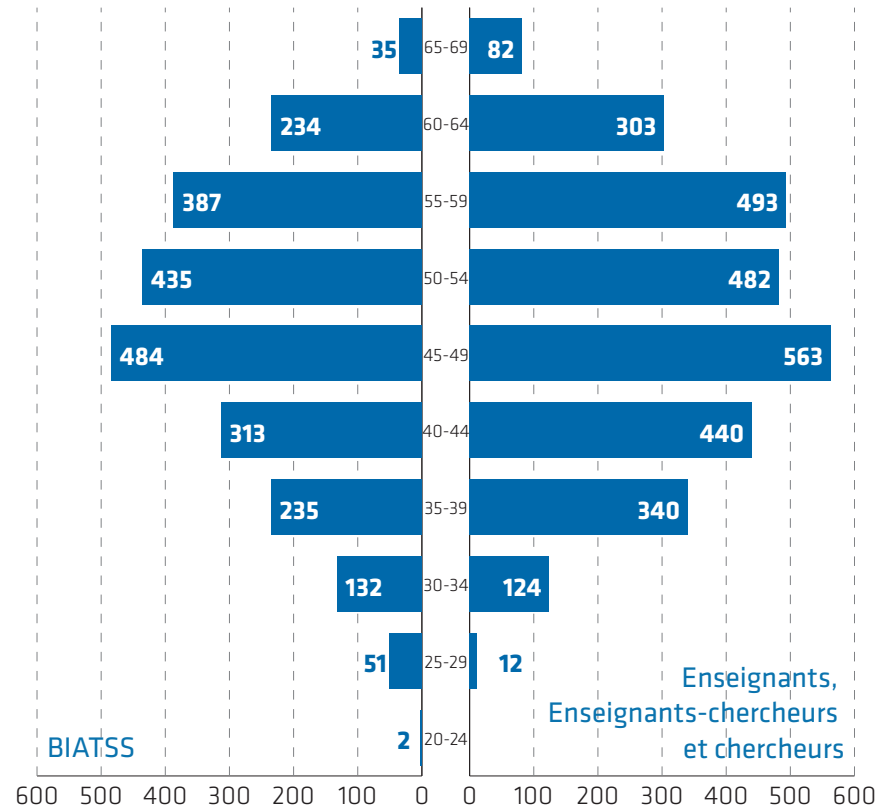


Âge médian des fonctionnaires par catégorie 1-a

Catégories	Âge médian
A	49
B	49
C	50



Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population



2.3. Les contractuels

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

Le recours à des agents contractuels est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'État qui détermine les cas dans lesquels le recours à des personnels contractuels est possible, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 qui introduit la possibilité de recruter pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Les personnels BIATSS contractuels peuvent être recrutés selon les dispositions réglementaires suivantes :

Loi 84-16 art 4-1,4-2 et 6 bis	Recrutement de contractuels pour des besoins permanents. Emploi de catégorie A quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient
Loi 84-16 art 6 et 6 bis	Recrutement de contractuels de catégorie A, B et C sur un emploi permanent à temps incomplet (70% maximum)
Loi 84-16 art 6 quater remplacement momentané d'agents absents	Recrutement de contractuels pour assurer le remplacement momentané d'agents absents (la durée du contrat est corrélée à la durée de l'absence)
Loi 84-16 art 6 quinquies	Recrutement de contractuels pour pourvoir un emploi temporairement vacant dans l'attente de recrutement de fonctionnaires
Loi 84-16 art 6 sexies	Recrutement de contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (travaux pouvant se répéter chaque année, à date fixe) renfort des services
Loi 2007-1199 Art L954-3	Recrutement de contractuels de catégorie A sur des fonctions techniques ou administratives, d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche

Modalités de recrutement des contractuels enseignants

Les contrats des enseignants CDD et CDI LRU sont encadrés par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités et l'article L. 954-3 du code de l'éducation. Ce sont des agents contractuels assurant des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après examen et avis du comité de sélection.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attaches temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Etre attache temporaire d'enseignement et de recherche permet de finaliser une thèse et/ ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente doit être assurée. Dans tous les cas, l'ATER participe aux diverses obligations qu'implique son activité l'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

Les enseignants recrutés en qualité d'enseignants-chercheurs associés et invités doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée. Leurs obligations de service sont de 192 heures équivalent TD pour un temps plein et de 96 heures équivalent TD pour un temps partiel peuvent également participer aux activités de recherche.

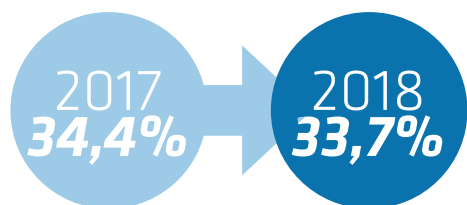
Pour les enseignants associés à temps plein ou à mi-temps, les nominations des professeurs des universités associés sont prononcées par décret du Président de la République, sur proposition du président ou du directeur de l'établissement après avis du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration. Celles des maîtres de conférences associés sont prononcées par arrêté du président ou du directeur de l'établissement, après avis du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration.

Les enseignants invités à temps plein ou à mi-temps sont nommés par le président ou le directeur de l'établissement intéressé par arrêté parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration de l'établissement.

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient. Les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens.

Part des contractuels sur le nombre d'agents AMU

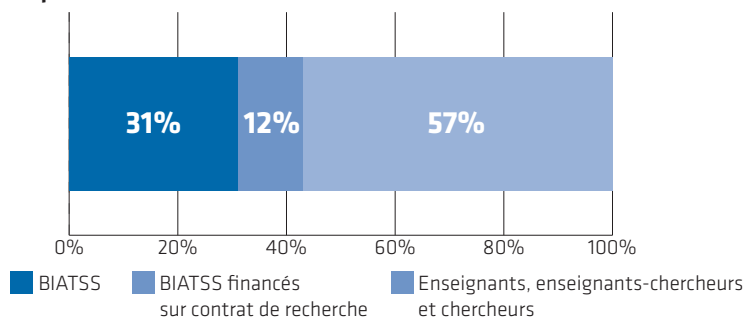


Nombre de contractuels par type de contrat

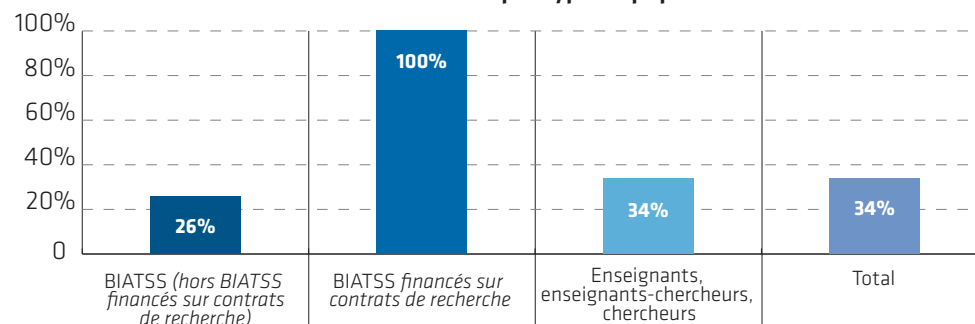
	2017	2018	Évolution en %	Évolution en nbre d'agents
Apprentissage	2	2	0%	0
CDD	2355	2388	1%	33
CDI	294	230	-22%	-64
Total	2651	2620	-1%	-31

La proportion des agents contractuels de 33,7% est très proche du taux de l'ESR (35,2%) (source : bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017). Il est à noter une légère hausse du nombre de BIATSS recherche et de post-doctorants, traduisant les efforts déployés sur la recherche. Ces évolutions ne viennent pas inverser les résultats de la politique de déprécarisation mise en place au sein de l'établissement, puisque le nombre d'agents contractuels reste en légère baisse (-1%).

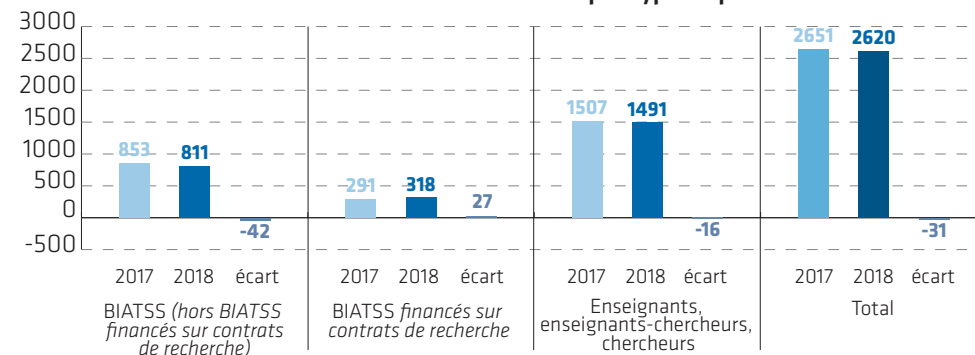
Répartition des contractuels



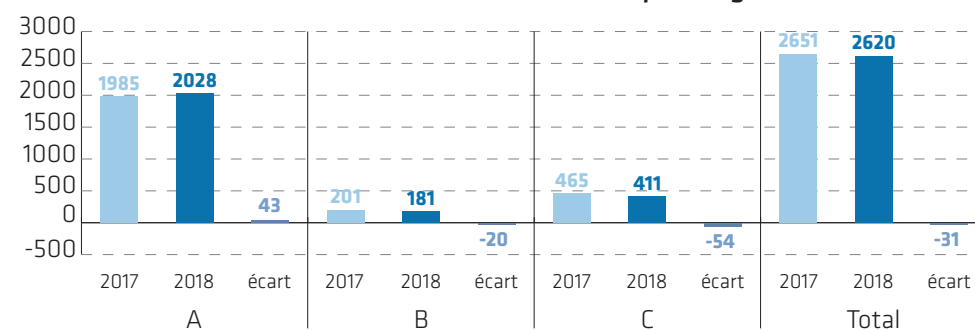
Part des contractuels par type de population



Évolution du nombre de contractuels par type de personnels



Évolution du nombre de contractuels par catégorie



Âge moyen des contractuels



Âge moyen des contractuels par catégorie



Catégories	Âge moyen
A	32,2
B	39,1
C	39,7



Âge médian des contractuels



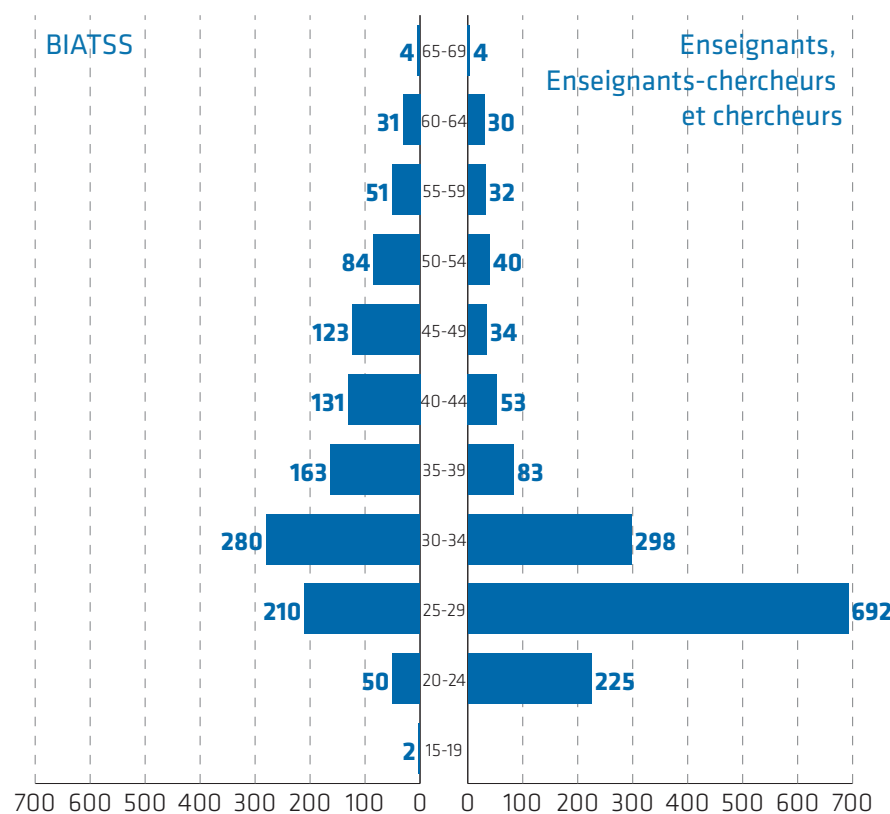
Âge médian des contractuels par catégorie



Catégories	Âge médian
A	29
B	36
C	39



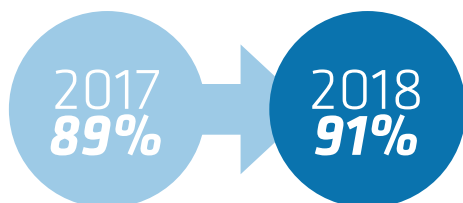
Pyramide des âges des contractuels par type de population



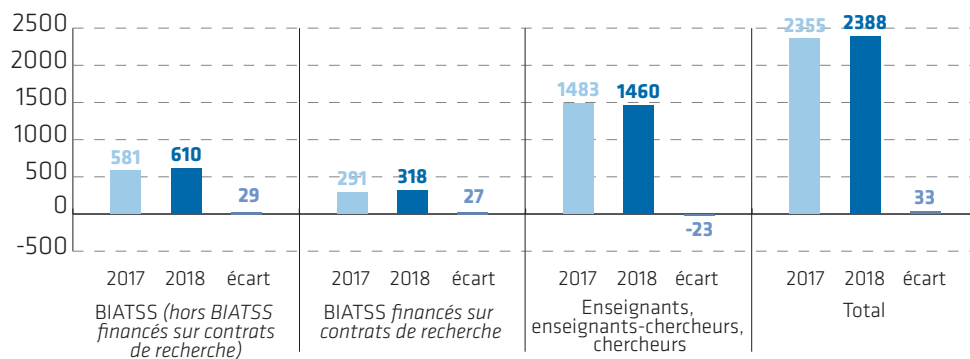
La pyramide des âges des contractuels met en avant une population relativement jeune, notamment chez les enseignants. Ce phénomène est principalement dû au nombre important de doctorants contractuels (54% des enseignants contractuels). En effet, la moyenne d'âge des doctorants contractuels est de 26 ans et souligne la volonté de l'établissement de déployer la formation à la recherche par la recherche. Il souligne également l'intensité de la recherche de l'établissement.

2.4. Les contractuels : les agents en CDD

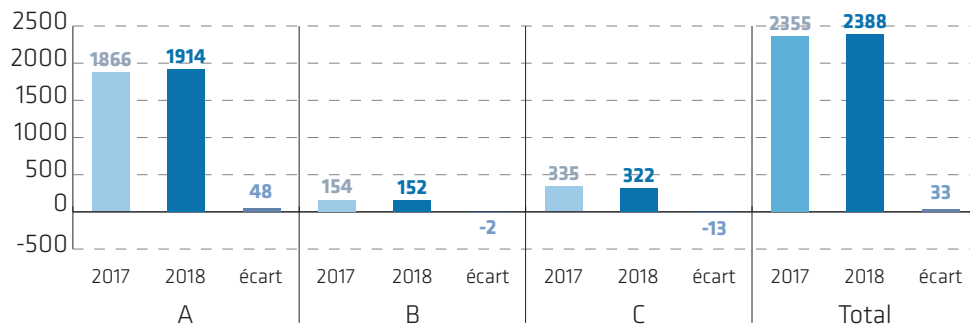
Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels



Évolution du nombre de contractuels en CDD par type de personnel



Évolution du nombre de contractuels par catégorie



Âge moyen des contractuels en CDD



32,5 ans

Âge moyen des contractuels en CDD par catégorie



Catégories	Âge moyen
A	31,3
B	37,5
C	37,3



Âge médian des contractuels en CDD



30 ans

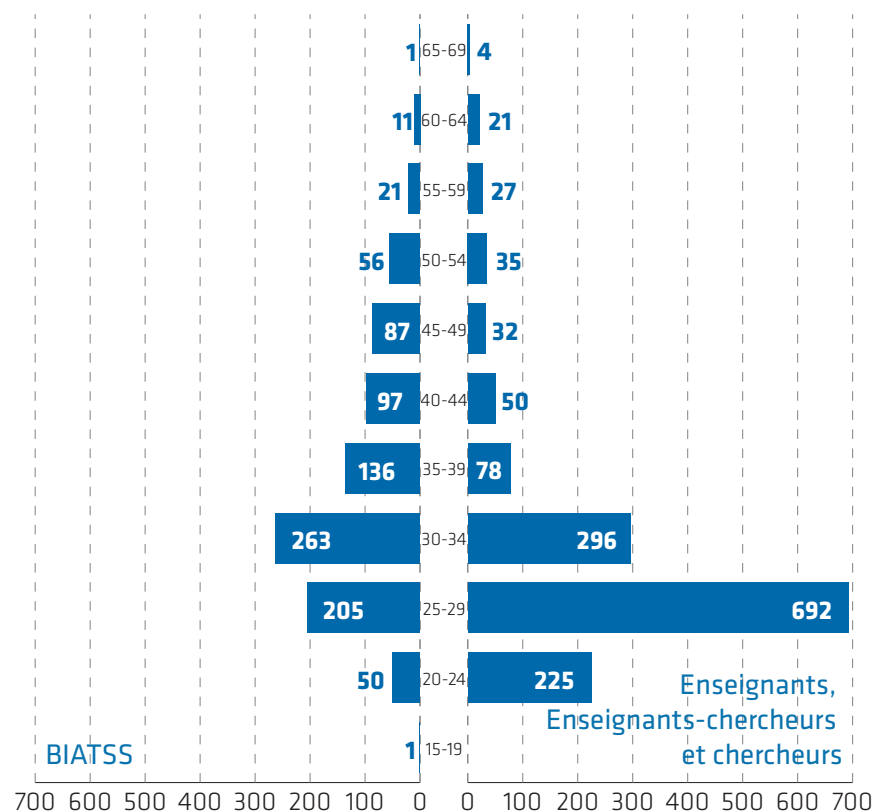
Âge médian des contractuels en CDD par catégorie



Catégories	Âge médian
A	29
B	35
C	36



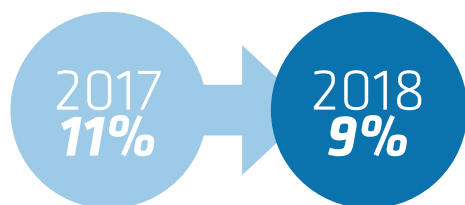
Pyramide des âges des contractuels par type de population




2.5. Les agents en CDI

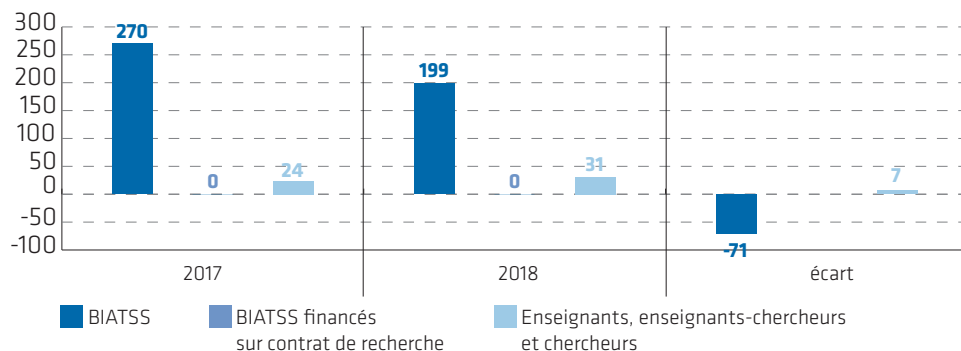
Les agents contractuels en CDI sont principalement des agents en CDD ayant bénéficié d'un avenant à leur contrat à l'issue de 6 années de service effectués au sein d'AMU (les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois). De manière plus isolée certains agents ont bénéficié d'un passage en CDI avant les 6 d'ancienneté pour avoir été recrutés sous le régime de l'article L954-3 du code de l'éducation (il s'agit principalement des personnels enseignants).

Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels

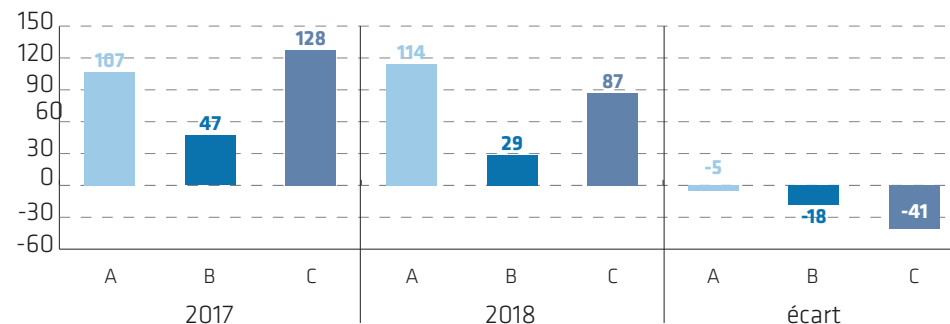


La part des agents en CDI est en légère diminution au sein de l'établissement. De même, l'établissement enregistre en 2018, 40 passages de CDD en CDI, soit 25 de moins qu'en 2017. Ces deux tendances trouvent leur explication par la reprise de la campagne Sauvadet en 2018 (161 postes ouverts en 2018). L'accompagnement assuré par l'établissement pour accompagner les agents éligibles à cette prolongation a été positivement accueilli par les agents, le taux étant remonté sur cette dernière période (70 %).  7.4

Évolution du nombre de contractuels en CDI par type de population



Évolution du nombre de contractuels en CDI par catégorie



Âge moyen des contractuels en CDI 1-a



Âge moyen des contractuels en CDI par catégorie 1-a

Catégories	Âge moyen
A	46,8
B	47,8
C	48,6



Âge médian des contractuels en CDI 1-a

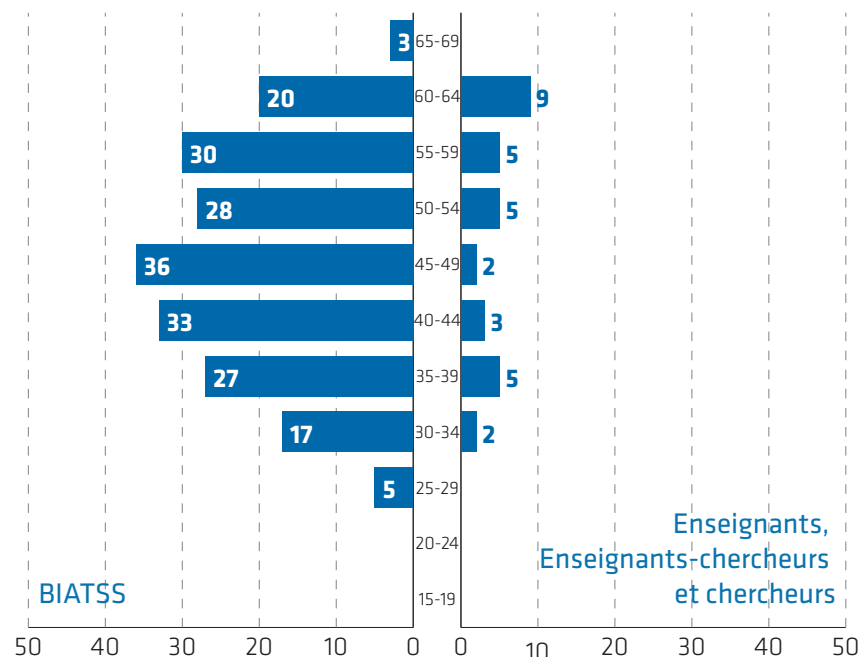


Âge médian des contractuels en CDI par catégorie 1-a

Catégories	Âge médian
A	47
B	53
C	49



Pyramide des âges des contractuels en CDI par type de population



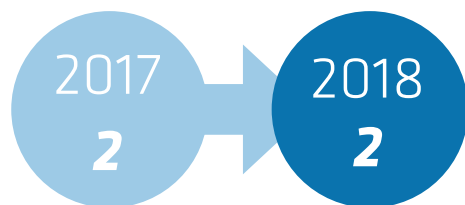
Il est logique d'avoir un âge médian supérieur à l'âge moyen (+1 an) puisque la principale façon de bénéficier d'un CDI BIATSS est de disposer de 6 ans d'ancienneté.

2.6. Les apprentis 1-b

Le contrat d'apprentissage est « un contrat de travail de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation.

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6211-1 du code du travail.

Évolution du nombre d'apprentis à AMU



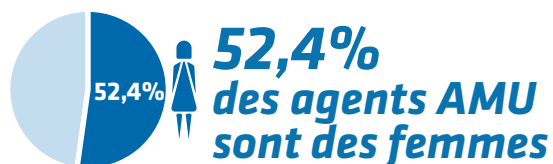
Les apprentis ont été recrutés en 2017, renouvelés en 2018.

3. Données Égalité Femmes-Hommes

3.1. Répartition générale

Depuis 2016, AMU s'est dotée d'un Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes. Le rapport est publié chaque année conjointement au Bilan Social et vient compléter ces éléments de synthèse.

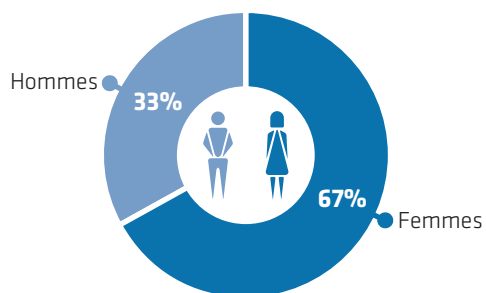
Répartition des femmes et des hommes par type de population



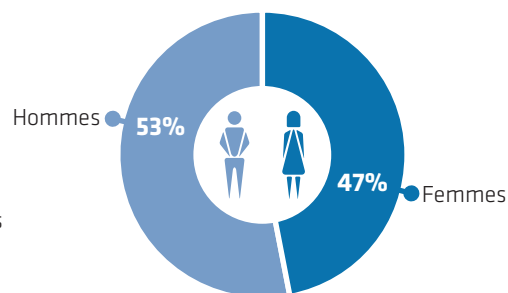
La part de femmes de 52,4% est stable depuis plusieurs années, à l'exception des BIATSS financés sur contrats de recherche.

À titre de comparaison, la part des femmes annoncée dans le Bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017 est de 52,3 %.

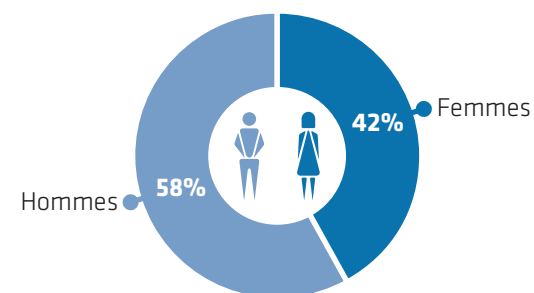
BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)



BIATSS financés sur contrats de recherche

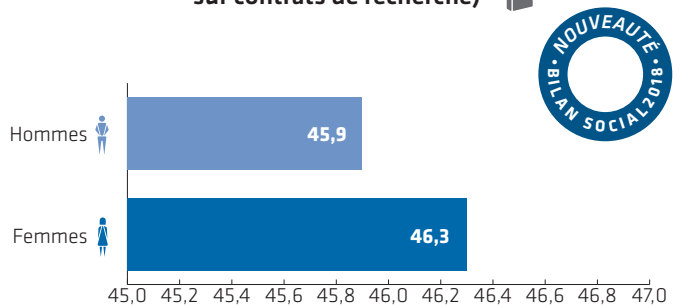


Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

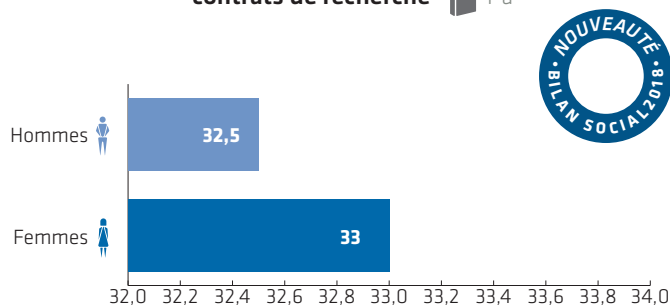


La part des femmes est en hausse chez les BIATSS (+1 point) et les BIATSS recherche (+10 points) par rapport à 2017.

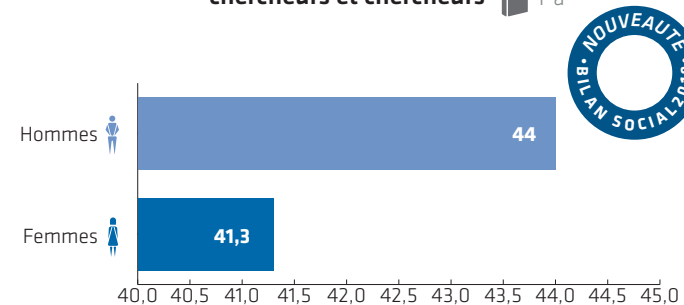
Âge moyen BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche) 1-a



Âge moyen BIATSS financés sur contrats de recherche 1-a

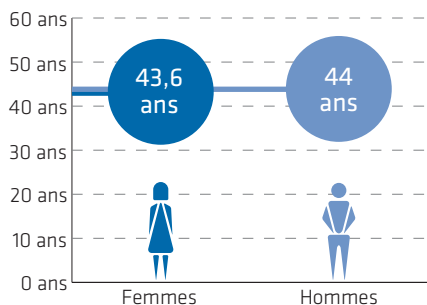


Âge moyen enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs 1-a



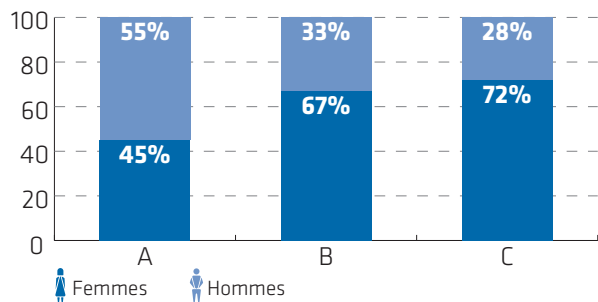
3.2. Données démographiques

Âge moyen 1-a



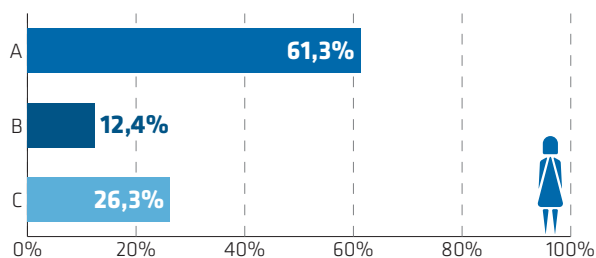
3.3. Répartition par catégorie

Répartition des femmes et des hommes par catégorie

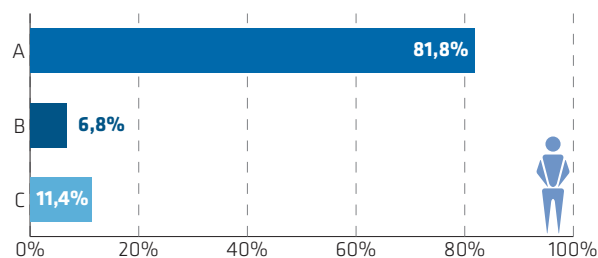


Les pyramides catégorielles conservent la même structure que les années précédentes. Les seules évolutions concernent les agents de la catégorie A avec une diminution de la part des femmes de 12 points. Cette diminution est en partie due aux évolutions d'effectifs des BIATSS financés sur contrat de Recherche.

Pyramide catégorielle des femmes



Pyramide catégorielle des hommes



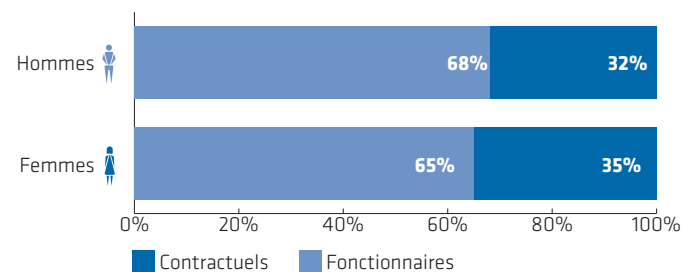
3.4. Répartition par statut

Répartition des femmes et des hommes par statut 1-a

	2017		2018	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Femmes	1 510	2 575	1 441	2 632
Hommes	1 141	2 510	1 179	2 515

Les femmes représentent 57% des agents contractuels et 51% des fonctionnaires. À titre de comparaison, la part des femmes annoncée dans le bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017 est de 56,5% pour la population contractuelle et 50% pour les fonctionnaires. 61,3% des femmes sont en catégorie A, contre 60,6% en 2017.

Part des contractuels et des fonctionnaires chez les femmes et les hommes



4. Cartographie

4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)

Les effectifs par structure sont communiqués en ETP en raison des règles d'affectations des universités. Ainsi, à titre d'exemple un enseignant chercheur sera rattaché à 50% dans une composante (pour sa mission d'enseignement) et à 50% dans une unité de recherche (pour sa mission de recherche).

Dans l'établissement, plus de 8 personnels sur 10 travaillent dans une composante ou une structure de recherche. 44% des effectifs sont en composante et 37% en unité de recherche. Ces proportions sont comparables à d'autres universités.

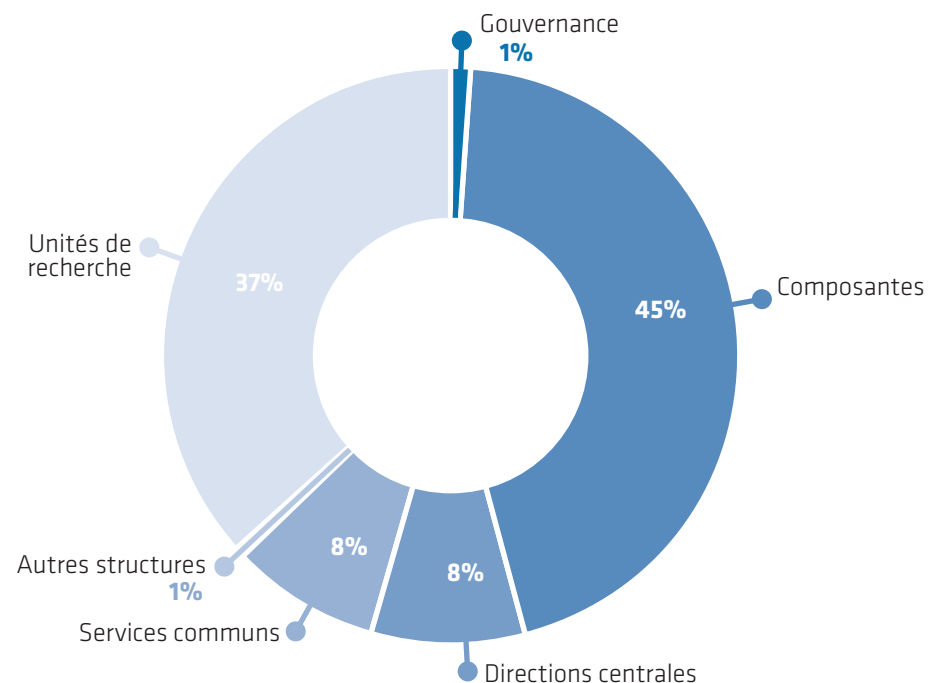
Nombre d'ETP par type de structure

Types de structure	Nb ETP
Gouvernance	84,9
Composantes	3 383,6
Directions centrales	640,9
Services communs	634,5
Autres structures*	38,8
Unité de recherche	2763,6

* Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP et les fondations A*Midex et IMERA.

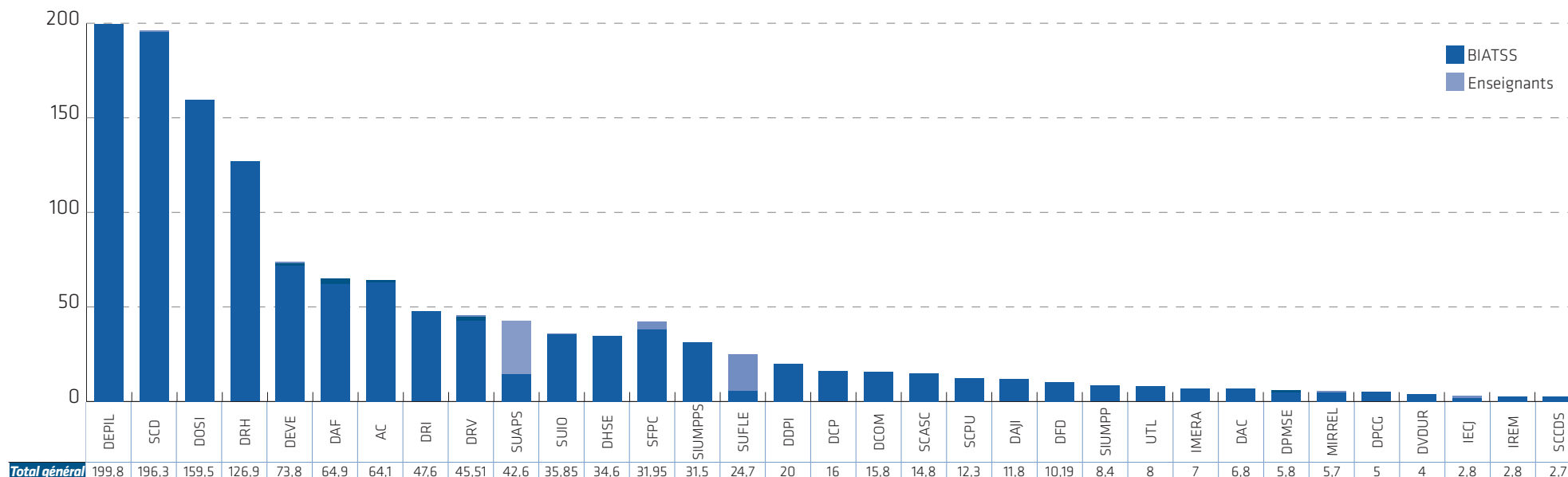
** Les enseignants hospitalo-universitaires sont des enseignants-chercheurs ayant des fonctions hospitalières. Pour notifier ce rattachement, dans le SIRH d'AMU, une troisième affectation a été créée : les enseignants hospitalo-universitaires sont donc administrativement rattachés à 49% en recherche, 50% en enseignement et 1% en service hospitalier.

Répartition des ETP par type de structure



4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales

Cartographie des ETP par service



Les fonctions en soutien à la formation : Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO), la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE) et la Direction des relations internationales (DRI) représentent 157 ETP soit 10% des effectifs des services communs et centraux.

Les fonctions financières : Agence Comptable (AC) et Direction Financière (DAF) représentent 129 ETP soit 10% des effectifs des services communs et centraux.

Les fonctions Hygiène, Sécurité et Santé au travail : Direction hygiène sécurité et environnement (DHSE), Service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMMP), Service inter universitaire de médecine prévention et de promotion de la sante (SIUMPP) : représentent 74,5 ETP soit 6% des effectifs des services communs et centraux.

En 2018, la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne devient la Direction de l'Amélioration Continue (DAC) avec 2 nouvelles fonctions (qualité et gestion de projet).

4.3. Effectifs en composante

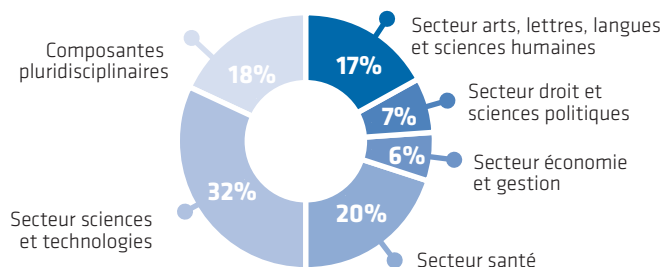
AMU propose des formations dans toutes les disciplines. Les 19 composantes sont rassemblées dans 6 champs disciplinaires. En Avril 2018 a été publié un arrêté portant suppression de l'École Universitaire de Maïeutique (EU3M). Ce changement intervient dans le cadre de la création de la nouvelle faculté de Sciences médicales et paramédicales qui va regrouper 4 écoles : Médecine, Maïeutique, Sciences de la réadaptation et Sciences Infirmières.

Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	Secteur droit et sciences politiques	Secteur économie et gestion	Secteur santé	Secteur sciences et technologies	Composantes pluridisciplinaires
<ul style="list-style-type: none"> • ALLSH Faculté des arts, lettres, langues, sciences humaines • CFMI Centre de formation des musiciens intervenants • MMSH Maison méditerranéenne des sciences de l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> • FDSP Faculté de droit et science politique • IMPCT Institut de management public et gouvernance territoriale. 	<ul style="list-style-type: none"> • FEG Faculté d'économie et de gestion • IAE Institut d'administration des entreprises • EJCAM École de journalisme et de communication d'Aix-Marseille • IRT Institut régional du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • SMPM Faculté des sciences médicales et paramédicales • ODONTO Faculté d'odontologie • PHARMA Faculté de pharmacie 	<ul style="list-style-type: none"> • FDS Faculté des sciences • FSS Faculté des sciences du sport • PYTHEAS Institut Pythéas - Observatoire des sciences de l'univers • POLYTECH Polytech Marseille 	<ul style="list-style-type: none"> • ESPE École supérieure du professorat et de l'éducation • IUT Institut universitaire de technologie d'Aix-Marseille

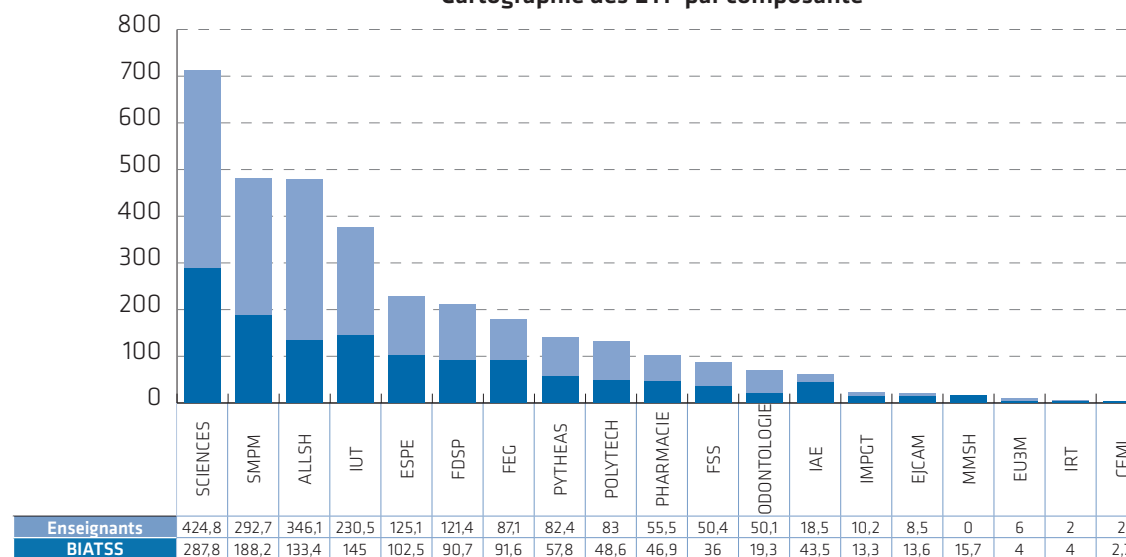
Nombre d'ETP par secteur disciplinaire

Secteurs disciplinaires	Nb ETP
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	348,1
Secteur droit et sciences politiques	131,6
Secteur économie et gestion	116
Secteur santé	404,3
Secteur sciences et technologies	640,5
Composantes pluridisciplinaires	355,6
Total	1996

Répartition des ETP par composante



Cartographie des ETP par composante



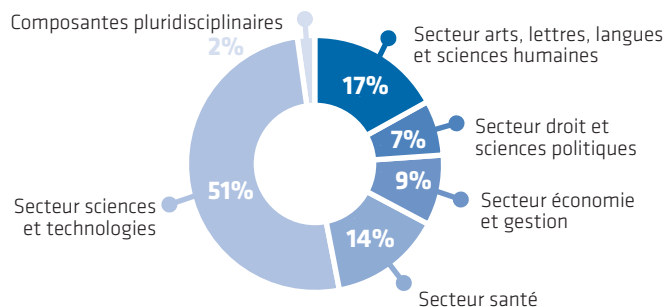
4.4. Effectifs en structures de recherche

AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, EHES, CEA, IFSTTAR, INRA avec lesquelles AMU partage la tutelle de 80% de ses 120 structures de recherche. Parmi celles-ci, 9 sont des structures fédératives, 111 sont des unités de recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, depuis 2012, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau ; depuis, un « bonus performance » a été créé et appliqué à partir de 2013, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recommandations de l'HCERES, capacité des unités à établir un budget consolidé), et un système de modulation des services d'enseignement a été mis en place pour les MCF nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche. 5 pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels ont été créés en 2013 afin de répondre aux défis et enjeux sociétaux, afficher les réelles forces interdisciplinaires de la recherche et faire émerger des projets interdisciplinaires (Sciences et technologies, Énergies, Environnement, Santé et sciences de la vie et Échanges et dynamiques transculturelles).

Nombre d'ETP par secteur

Secteurs	Nb ETP
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	345
Secteur droit et sciences politiques	150
Secteur économie et gestion	174
Secteur santé	290
Secteur sciences et technologies	1 033
Composantes pluridisciplinaires	33
Total	2 025

Répartition des ETP par secteur

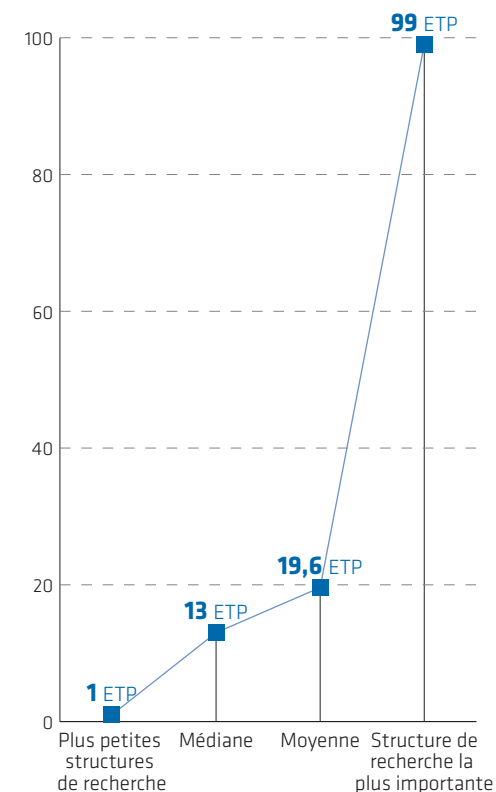


Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU

Structures de recherche	Nb ETP
Laboratoire d'informatique et systèmes (LIS)	99
Aix Marseille sciences économiques (AMSE)	93
Centre d'études et de recherche en gestion Aix Marseille (CREG)	93
Institut méditerranéen biodiversité écologie mer et continent (IMBE)	91
Temps espaces langages Europe méridionale Méditerranée (TELEME)	73
Centre euro rech. et enseign. des géosciences environnement (CEREGE)	67
Institut des sciences du mouvement Étienne Jules Marey (ISM)	66
Apprentissage didactique évaluation formation (ADEF)	64
Institut matériaux microélectronique nanosciences Provence (IMM)	63
Centre de droit économique (CDC)	61

Hors personnels EPST

Cartographie



4.5. Répartition par campus

AMU s'étend sur 54 sites, 285 bâtiments et plus de 800 000 m². 5 160 agents sont sur Marseille, 2 607 sur Aix-en-Provence.

Les campus d'Aix-Marseille Université se modernisent progressivement, notamment grâce aux contrats de plan État-Région (CPER) et une dotation de l'État obtenue dans le cadre de l'Opération campus. Pensés selon les standards, désormais internationaux, les campus d'Aix-en-Provence et de Marseille changent peu à peu, grâce à l'aménagement, la réhabilitation et la construction de nombreux bâtiments. Tous les campus et sites d'AMU voient ainsi les conditions de vie des étudiant-e-s, personnels et enseignants-chercheurs s'améliorer. Au cœur des campus, les bibliothèques universitaires se rénovent et les composantes enrichissent leur offre pédagogique, scientifique et culturelle, contribuant au rayonnement de l'université.

AMU a, de plus, pleinement intégré la nécessité de développer le numérique, notamment son réseau wifi, afin de permettre à tous ses usagers de travailler dans des espaces nouveaux et informels.

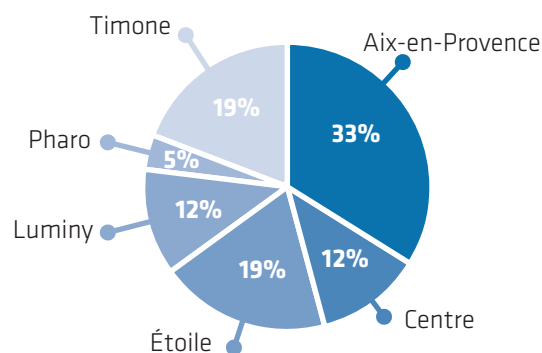
Ainsi, deux campus ont entièrement été rénovés : Aix Quartier des facultés et Marseille Luminy.

Ces données sont en personnes physiques car chaque agent est rattaché à 1 campus. Les membres de la gouvernance sont rattachés aux autres campus par le biais de leurs composantes ou de leurs laboratoires de recherche.

Effectifs par campus

Aix	2509,45
Centre	888,3
Etoile	1440,31
Luminy	927,9
Pharo	340,9
Timone	1439,44
Total général	7546,3

Répartition par campus



Répartition par campus et par type de population

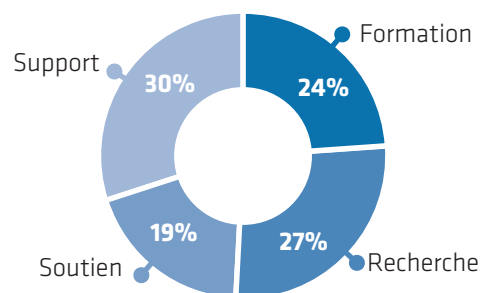
	BIATSS	Enseignants	Total
Aix	990,15	1519,3	2509,45
Centre	580,3	308	888,3
Etoile	523,11	917,2	1440,31
Luminy	300,9	627	927,9
Pharo	304,9		304,9
Timone	573,34	566,1	1439,44
Total général	3308,7	4237,6	7546,3

4.6. Répartition par activité

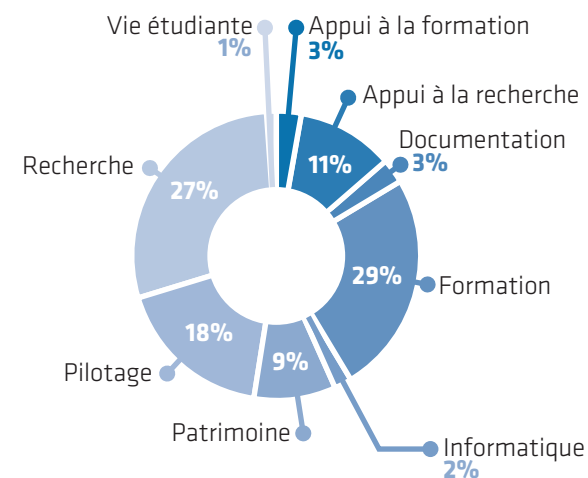
Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le coeur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, 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).

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 IGAENR).

Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU

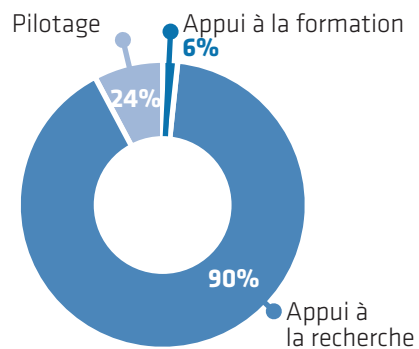


Détail de la répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU

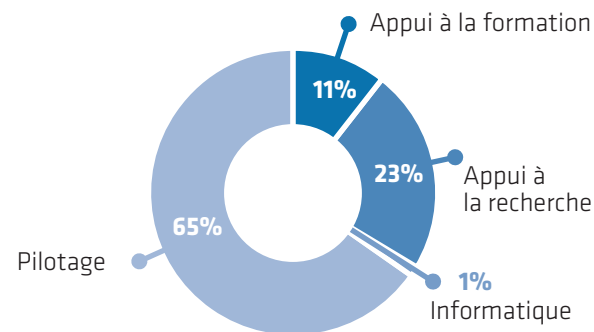


La moitié des ETP (soit 51%) sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 49% sont dédiés au support et au soutien. Les agents en Formation et en Recherche sont les Enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels en Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche.

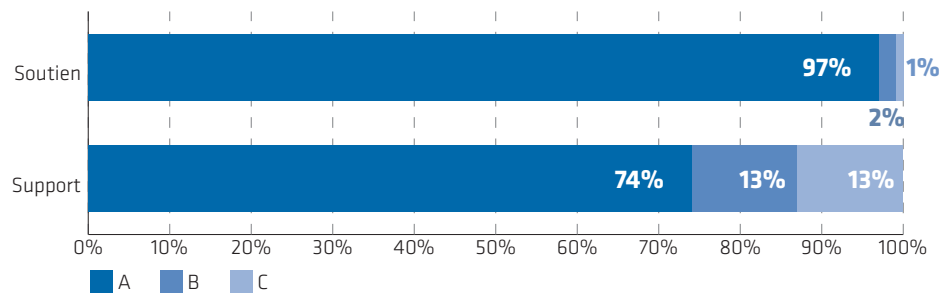
Répartition des activités de soutien pour les BIATSS financés sur contrat de recherche



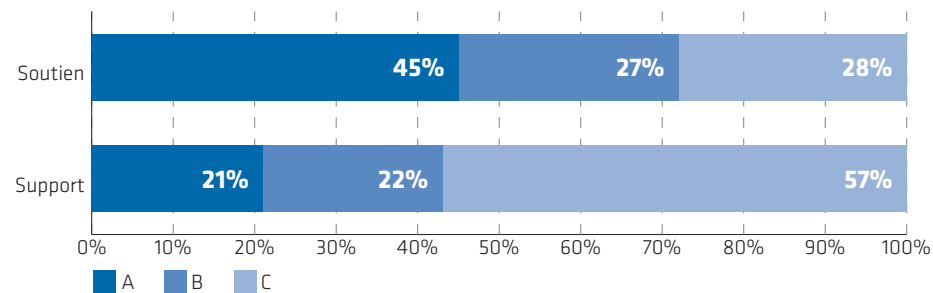
Répartition des activités de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche



Répartition des fonctions support et soutien pour les BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie

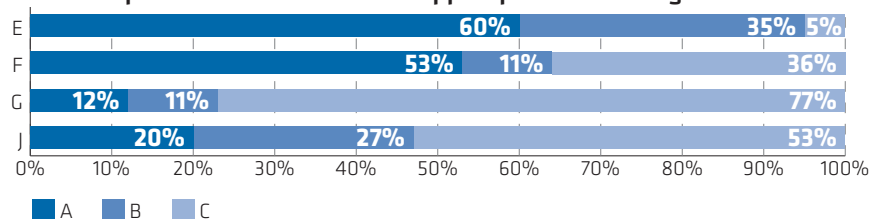


Répartition des fonctions support et soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche par catégorie



Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de support par BAP et catégorie



Aide à la lecture : 60% des agents en BAP E affectés à des activités de supports sont de catégorie A.

Répartition affinée des activités de support par catégorie

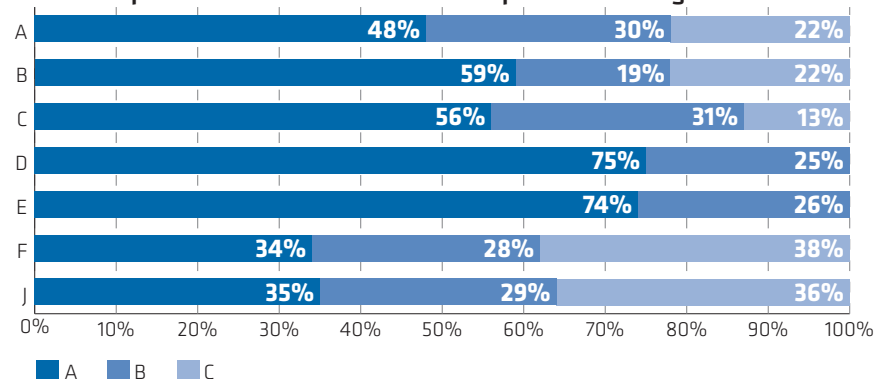
	A	B	C
Documentation	57,5%	33,5%	9%
Patrimoine	12%	13%	75%
Pilotage	22%	26%	52%

La branche d'activité professionnelle constitue le niveau supérieur de l'arborescence de REFERENS. Elle regroupe tous les emplois-types qui contribuent au développement du secteur professionnel. Les répartitions des activités de support par BAP et catégorie pour les BAP techniques et administratives et les répartitions affinées des activités de support par catégorie ne montrent pas les mêmes choses. Si les activités sont proches des BAP, les deux ne sont pas totalement similaires. Ainsi, par exemple, les fonctions support et soutien existent en BAP E, et des agents de la BAP E et au sein des fonctions informatiques, des agents sont référencés en BAP J.

En 2018, la répartition des activités support des BIATSS non financés sur contrat de recherche est le suivant : 61% des ETP sont dédiés au Pilotage, 32% au Patrimoine et 7% à l'informatique. Cette répartition a très peu évolué par rapport à 2017. Comme l'année dernière, 57% des ETP sont de catégorie C, les catégories A et B respectivement 21 et 22%. Les activités informatiques sont celles qui ont le niveau de technicité le plus fort avec 57% des ETP de catégorie A. Les forces déployées pour la BAP E sur les activités de support sont réparties comme suit (56% en catégorie A, 39% en catégorie B, et 5% en catégorie C). Dès lors que nous sommes sur des activités informatique de soutien (agents de la BAP E en composantes et en unité de recherche), un niveau de technicité plus élevé est attendu. Ces tendances sont à mettre au regard des effectifs : les activités soutien comportent 24 agents, les activités support 150. Les agents de catégorie C

Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche

Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie



Aide à la lecture : 48% des agents en BAP A affectés à des activités de soutien sont de catégorie A.

Répartition affinée des activités de soutien par catégorie

	A	B	C
Appui à la formation	43%	31%	26%
Appui à la recherche	53%	27%	20%
Documentation	23%	27%	53%
Info Soutien	67%	33%	0%
Vie étudiante	30%	31%	39%

sont majoritaires au sein des activités de Patrimoine et des activités de Pilotage (avec des parts respectives de 76% et 52%). Plus de la majorité des agents de catégorie A (63%) sont dédiés au Pilotage. Les activités de support – Pilotage sont exercées uniquement par des agents de la BAP J. Ces activités font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines, etc. et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures. Les activités de soutien à la formation représentent 21% des fonctions soutien et 7% des effectifs BIATSS de l'établissement. Les activités de soutien à la recherche représentent 45% des activités de soutien et 59% de l'ensemble de l'établissement. Enfin les activités de Documentation représentent 21% des activités de soutien (dont 52% de catégorie C) et les activités dédiées à la vie étudiante représentent 6%.

4.7. Effectifs par site (Abyla)

Abyla est un logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier utilisé par l'établissement et géré par la DDPI et la DEPIL. Deux sites enregistrent un effectif de BIATSS supérieur à celui des enseignants :

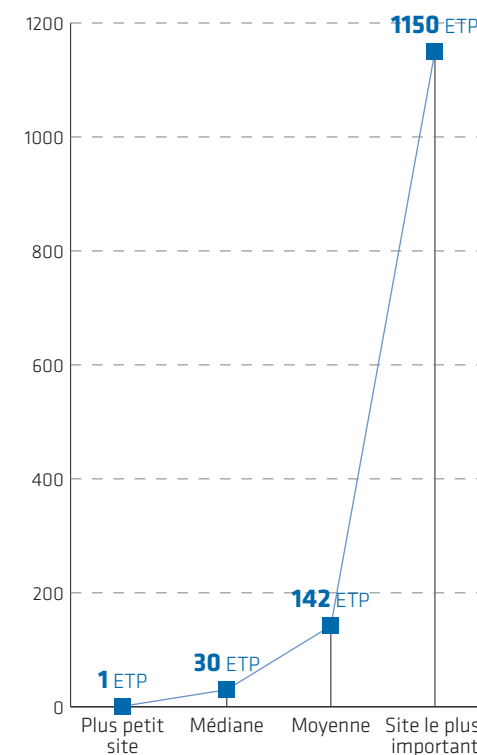
- le site du Pharo : siège social de l'université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux
- Saint-Charles compte peu de laboratoires de recherche par rapport aux autres sites et la majorité des services administratifs de l'UFR Sciences sont positionnés à St-Charles. Le site de Schuman comprend les sites Schuman 3, Schuman 5 et Schuman 29.

Répartition des agents par site en ETP

	BIATSS	Enseignants	Total général
Andreani	5	4	9
Arbois	8	44	52
Autre	5	8	13
Avignon	18	13	31
Château Gombert	63	247	310
Digne les Bains	21	22	43
Edmond Rostand	6		6
Encagnane	9		9
Endoume	3	2	5
Eugène Cas	47	23	70
Fenouillères	35	1	36
Follereau	10	15	25
Forbin	12	17	29
Gap	14	16	30
Gaston Berger	65	109	174
Îlot du Bois	12	3	15
Jas de Bouffan	17	8	25
Jules Ferry	83	150	233
Jules Isaac	36	90	126
Keller	3	2	5
La Canebière	52	48	100
La Ciotat	8	17	25
Lakanal	11	13	24
Lambesc	5	13	18

	BIATSS	Enseignants	Total général
Leverrier	7		7
Luminy	189	498	687
Méjanes	2	9	11
Montperrin	15	4	19
Nord	33	90	123
Pasteur	1		1
Pharo	346	11	357
Pierre Puget	31	7	38
Poncet	12	28	40
Puyricard	48	37	85
Ruocco	16	255	271
Saint-Charles	349	186	535
Saint-Jérôme	212	380	592
Saint-Pierre	4	4	8
Salon de Provence	5	13	18
Saporta	44	27	71
Schuman	539	611	1150
Schweitzer	4	10	14
Site sportif des Fenouillères	11	14	25
Susini	53	127	180
Timone	345	656	1001
Van Gogh	2	1	3
Virgile Marron	12	12	24

Cartographie

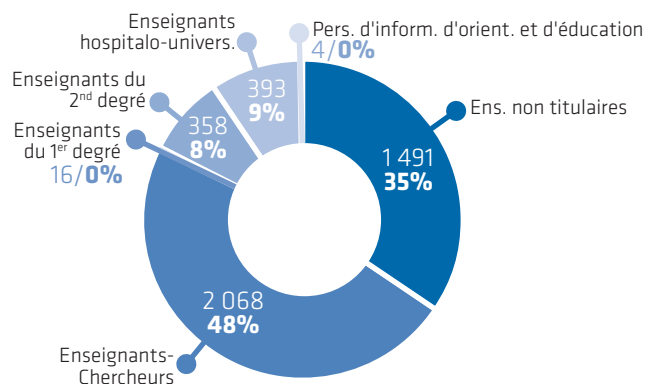


Partie 3 : Typologie de personnel

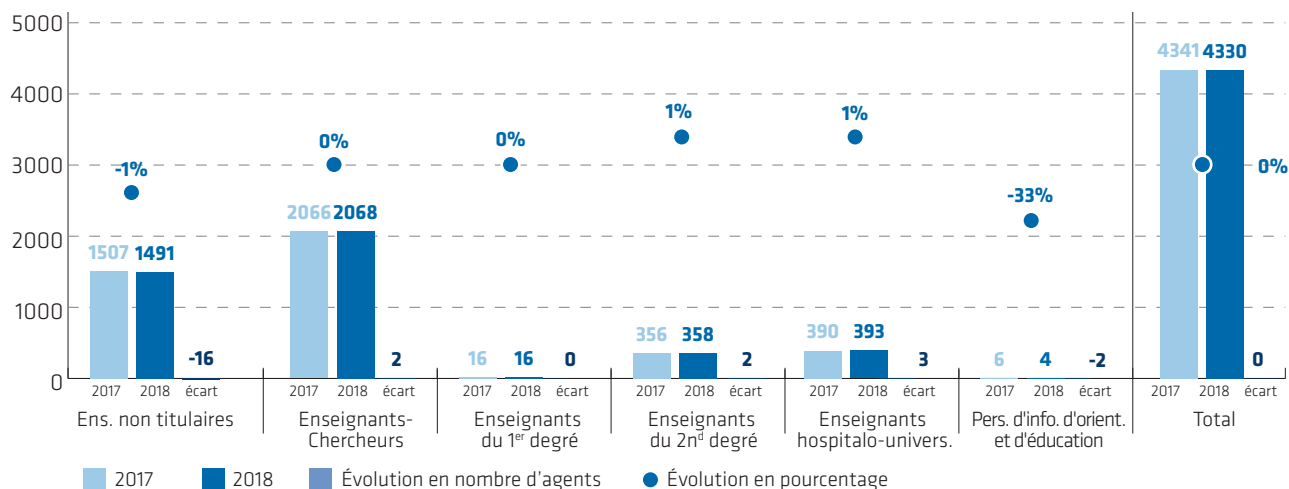
1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

1.1. Panorama des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

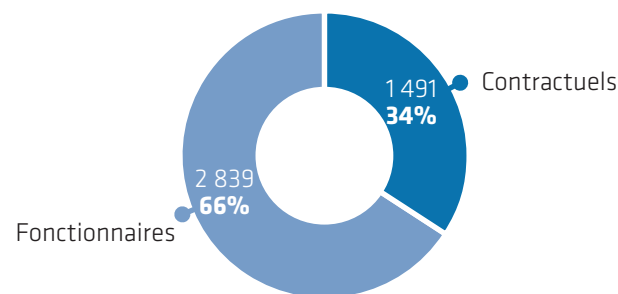


Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



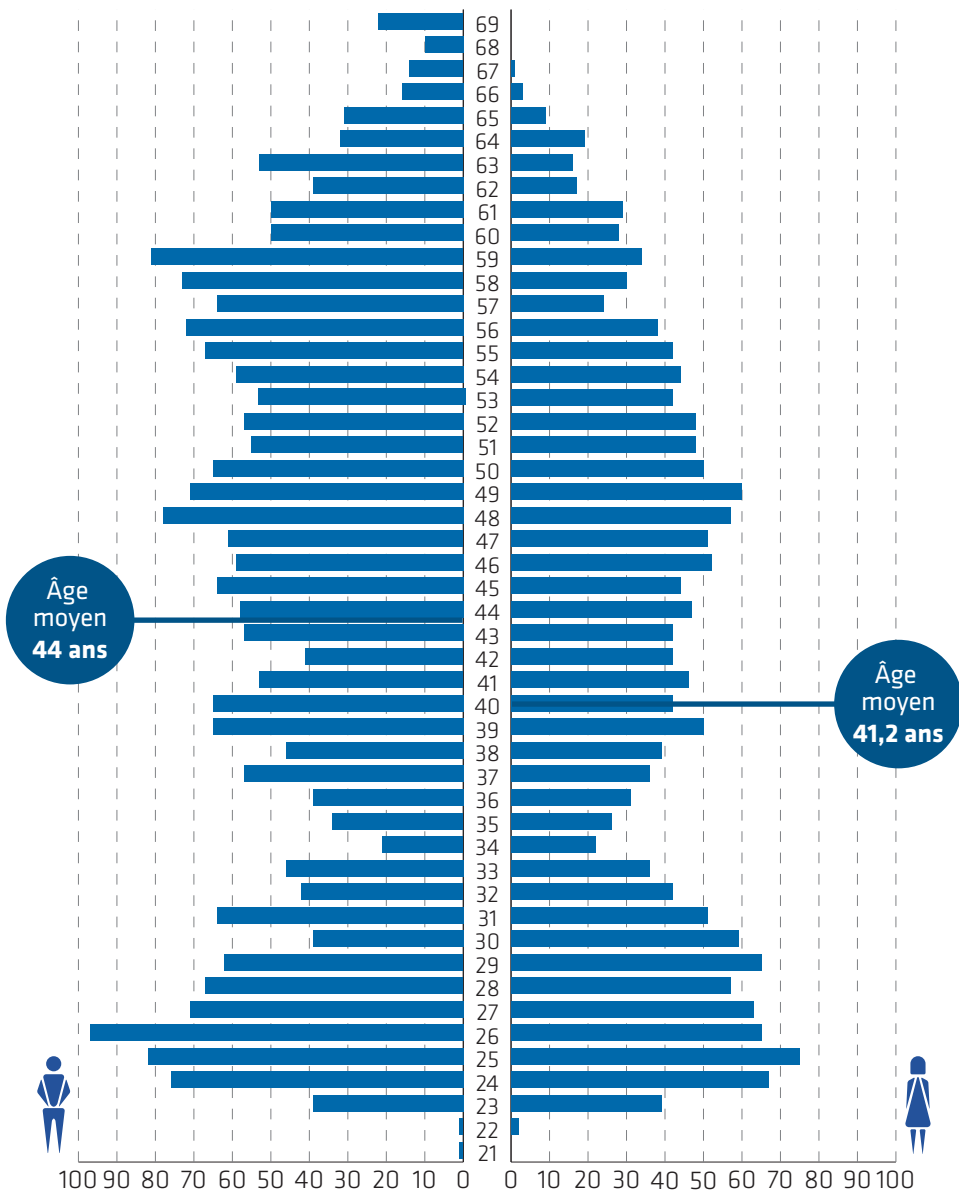
La filière universitaire est majoritaire avec 48% d'enseignants-chercheurs et 9% d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les effectifs Enseignants, Enseignants-chercheurs et Chercheurs sont stables d'une année sur l'autre. Les seules évolutions concernent une légère baisse du nombre d'enseignants contractuels -1%, soit 16 enseignants contractuels. Cette tendance rejoint la tendance décrite par le MESRI dans sa note de la DGRH n°4 de mai 2018. Les enseignants chercheurs et enseignants chercheurs hospitalo universitaires titulaires représentent 6 enseignants sur 10 (57%). Ces données sont en personnes physiques.

Répartition des enseignants par statut

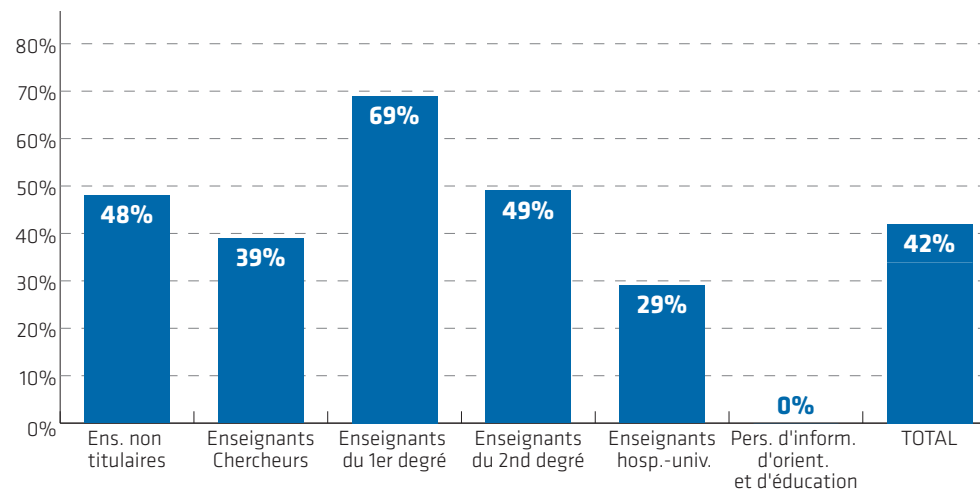


Focus sur la pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe

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



Part des femmes parmi les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



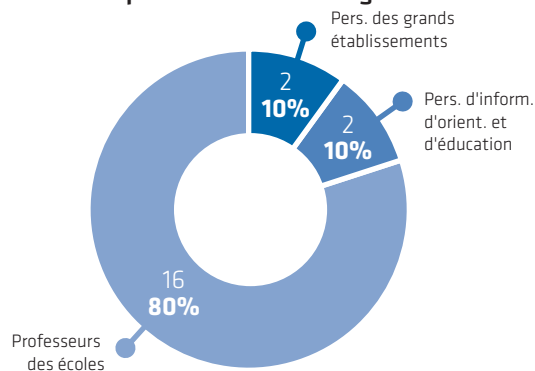
La part des femmes enseignantes est stable par rapport à 2017. Elle augmente légèrement chez les enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs Hospitalo-universitaires (+1 point pour ces deux populations). Elle est toujours majoritaire chez les enseignants du 1er degré. Les enseignants du 2nd degré et les enseignants non titulaires se rapprochent de la parité avec des taux respectifs de 49% et 48%.

Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut et par sexe

	2017		2018		Femmes Évolution en %	Hommes Évolution en %
	F	H	F	H		
Enseignants contractuels	729	778	713	778	-2%	0,0%
Enseignants Chercheurs	820	1246	816	1252	0%	-1,3%
Enseignants du 1^{er} degré	11	5	11	5	0%	0,0%
Enseignants du 2nd degré	175	181	176	182	1%	-0,5%
Enseignants hospitalo-univers.	109	281	114	279	5%	-4,6%
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	1	5		4	-100%	0,0%
Total	1845	2496	1830	2500	-1%	-31,8%

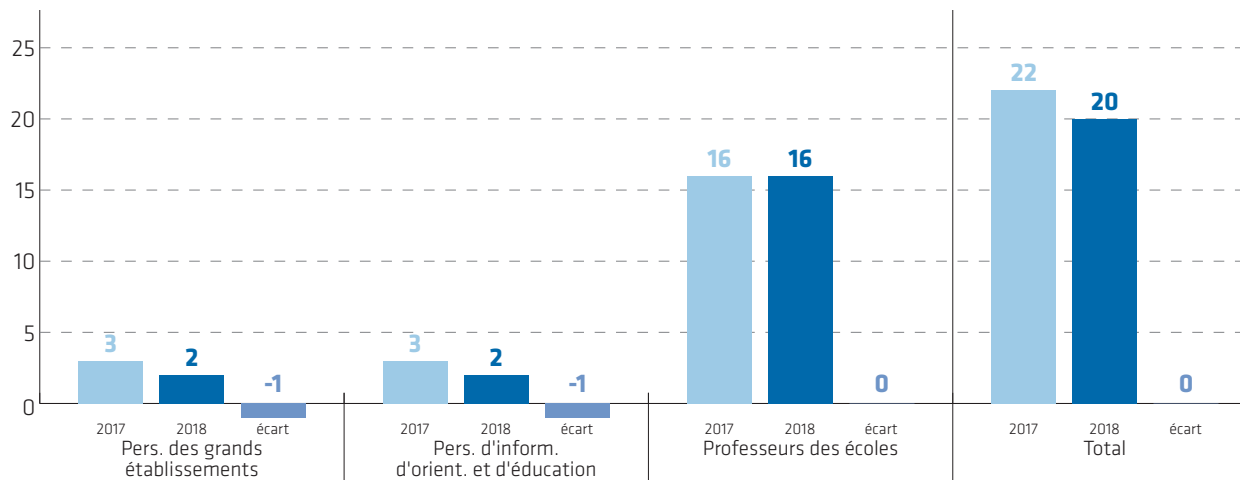
1.2. Les enseignants du 1^{er} degré et les autres personnels de l'enseignement

Répartition des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement

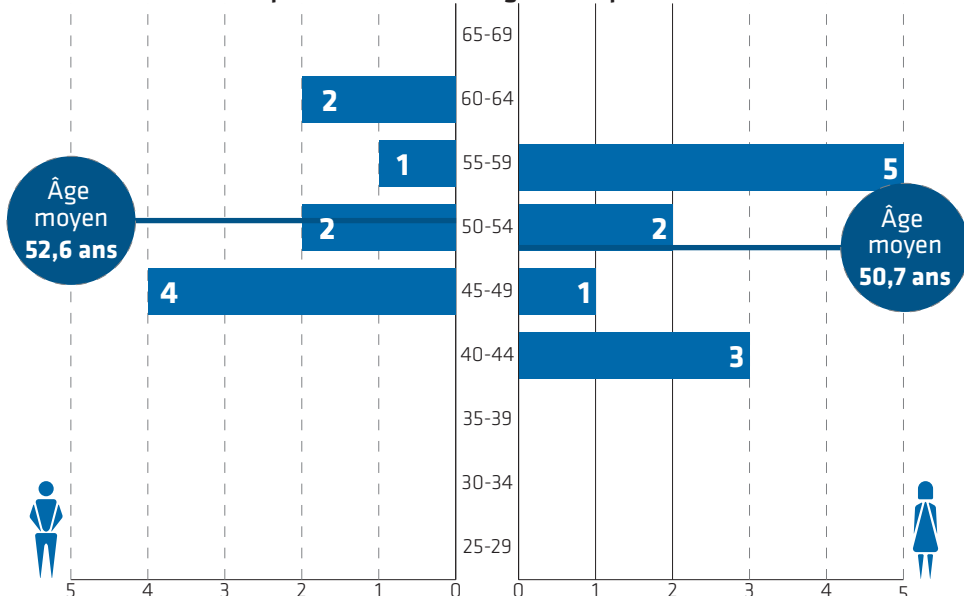


Les enseignants du 1er degré sont tous fonctionnaires. Ils sont affectés à l'ESPE ou à l'IUT. Leur nombre et leur répartition sont stables par rapport à 2017.

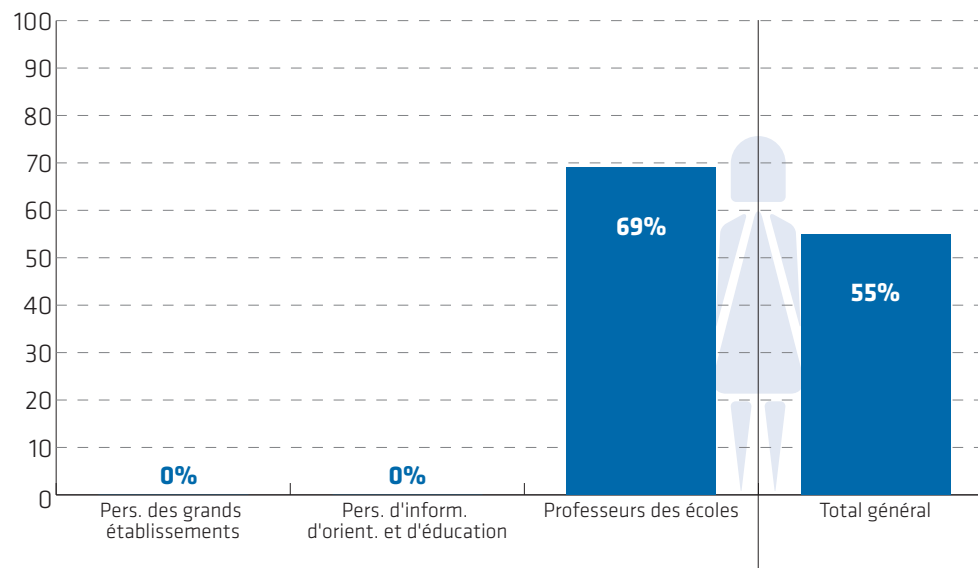
Évolution du nombre d'enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement



Pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par sexe

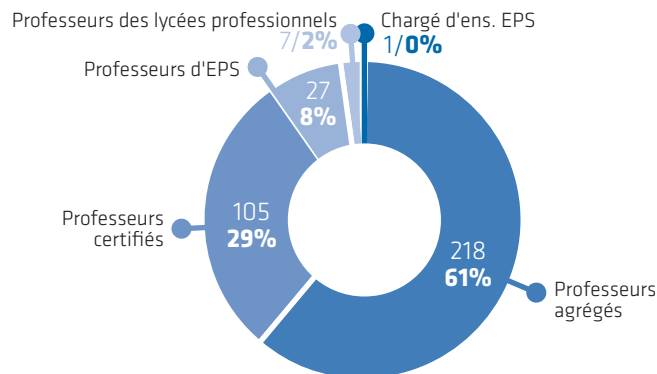


Part des femmes parmi les enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement



1.3. Les enseignants du 2nd degré

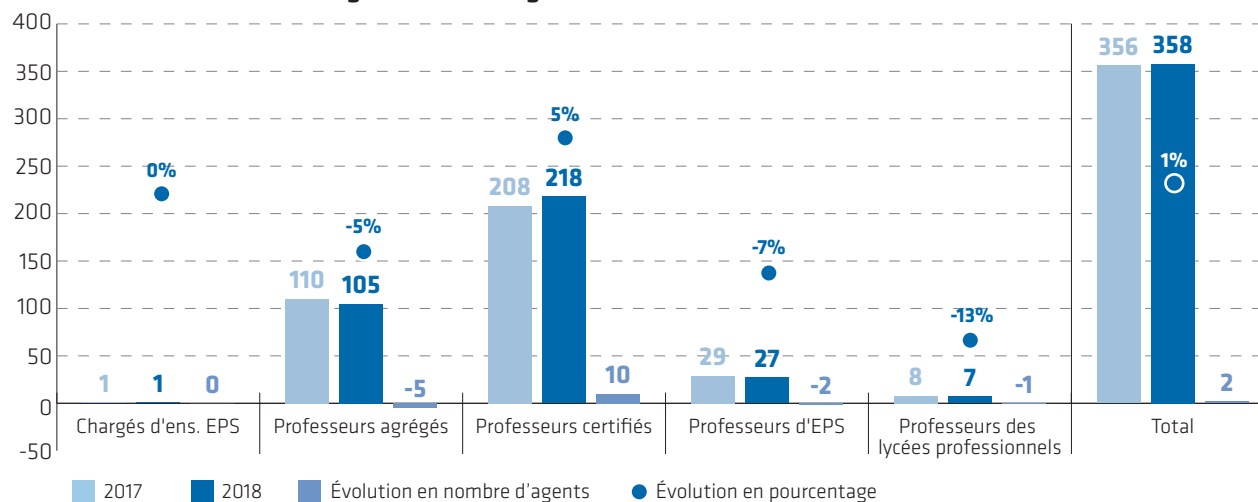
Répartition des enseignants du 2nd degré



À titre de comparaison, en 2018, les enseignants du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MESRI appartiennent majoritairement aux corps des professeurs agrégés (55 %) et des professeurs certifiés (35 %). Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) représentent 6 % des effectifs, ceux de lycée professionnel (PLP) 3 %.

La proportion de femmes parmi les enseignants du second degré reste inférieure à celle des hommes (47%). Cette tendance se retrouve au niveau du MESRI, malgré une augmentation régulière : de 28 % en 1990 à 46 % en 2018.

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré

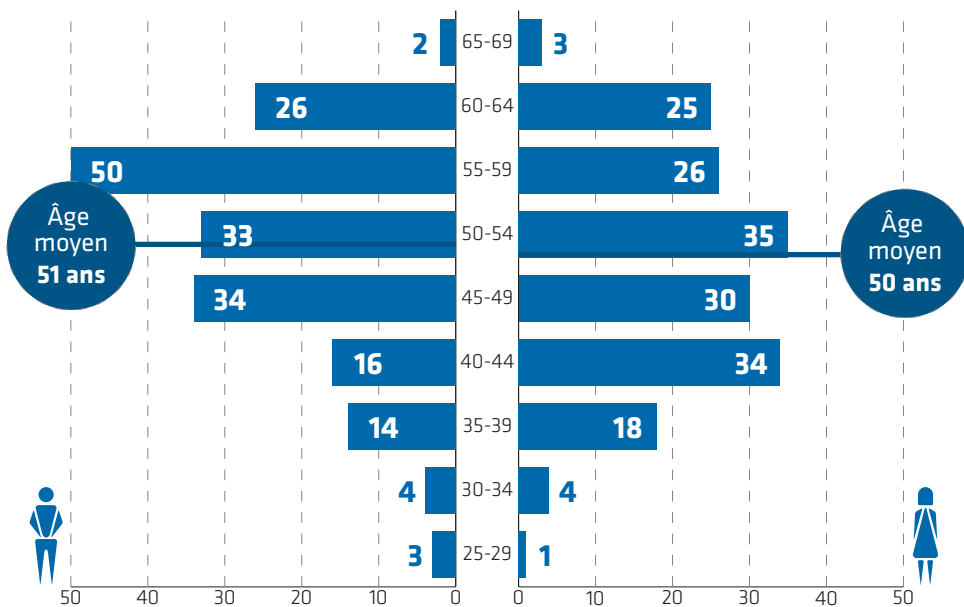


Les enseignants du second degré de l'établissement sont majoritairement des professeurs d'anglais. Cela reprend les statistiques du MESRI (note de la DGRH N°1 janvier 2019), document dans lequel, il est mis en avant que la discipline des Lettres-Sciences humaines est celle qui compte le plus grand nombre d'enseignants du second degré. En 2018, la moitié d'entre eux (52 %) y sont affectés, dont 32 % en Langues et Littératures.

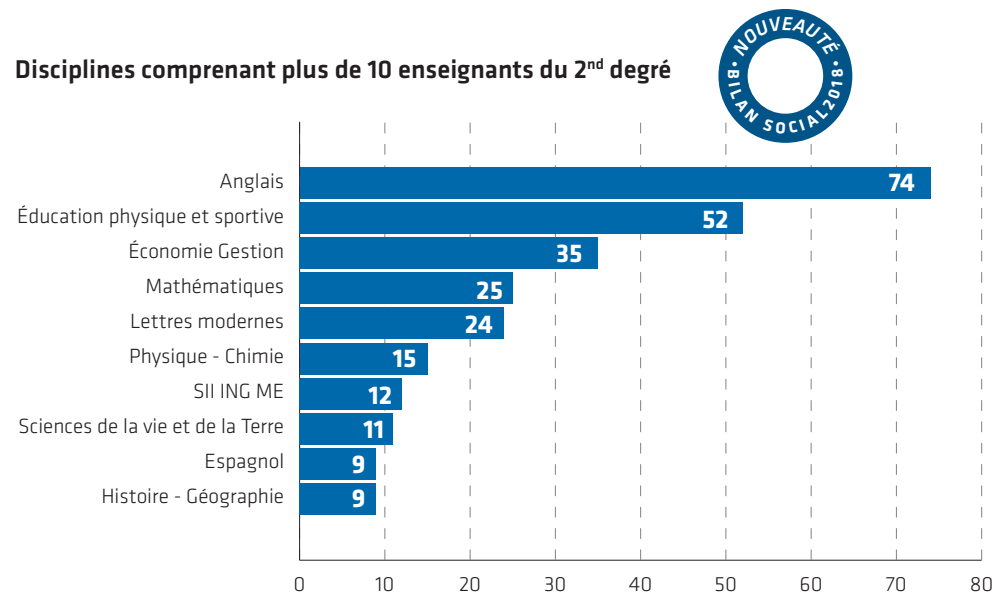
Dans l'établissement, les enseignants du 2nd degré comptent 5 professeurs d'anglais en plus par rapport à 2017. Les 74 professeurs d'anglais sont répartis dans 12 composantes, dont plus de la moitié sont à Sciences et à l'IUT.

49 professeurs en éducation physique et sportive sont rattachés en FSS et SUAPS. 3 sont à l'ESPE.

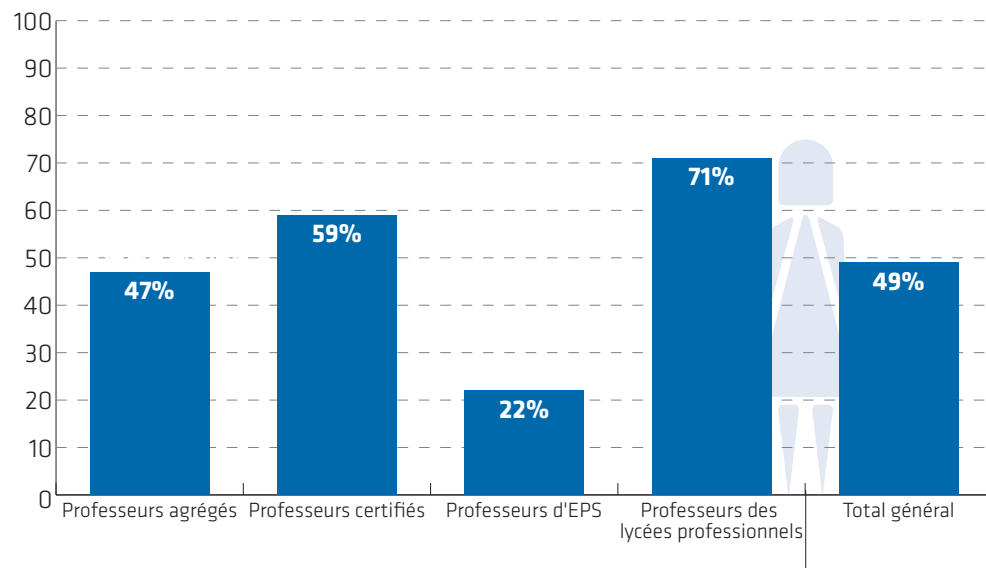
Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré par sexe



Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2nd degré



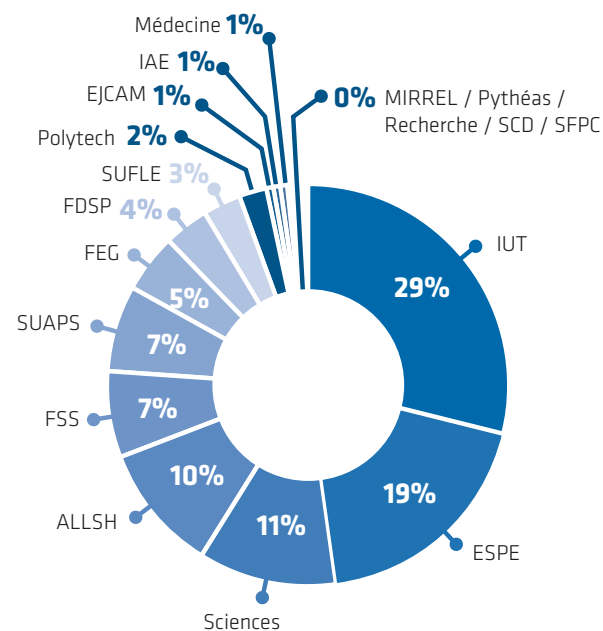
Part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré



La part des femmes est en légère régression sur tous les corps sauf les professeurs agrégées au regard de 2017.

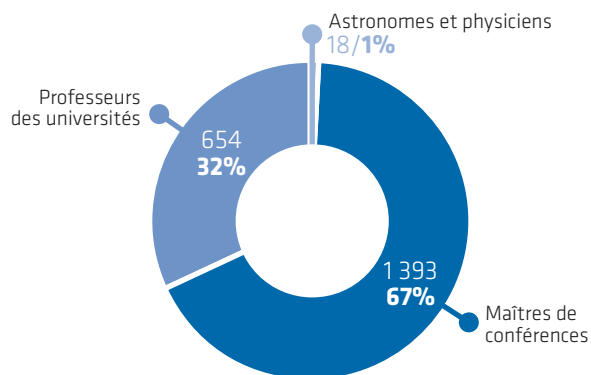
Elle est très proche de celle annoncée par le MESRI dans sa note de la DGRH de janvier, note dans lesquelles les femmes représentent 46 % des effectifs, contre 28 % en 1990.

Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation

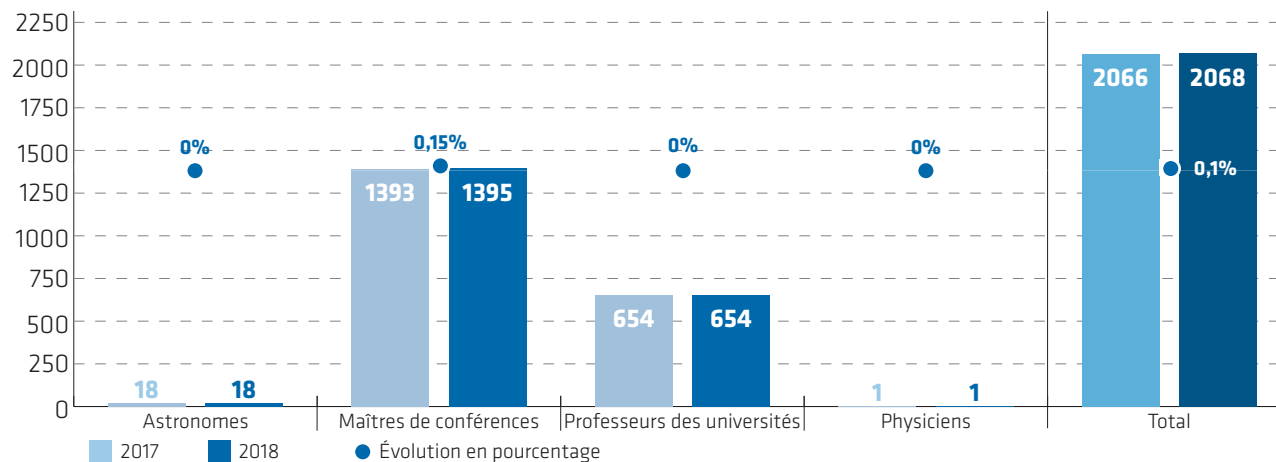


1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants

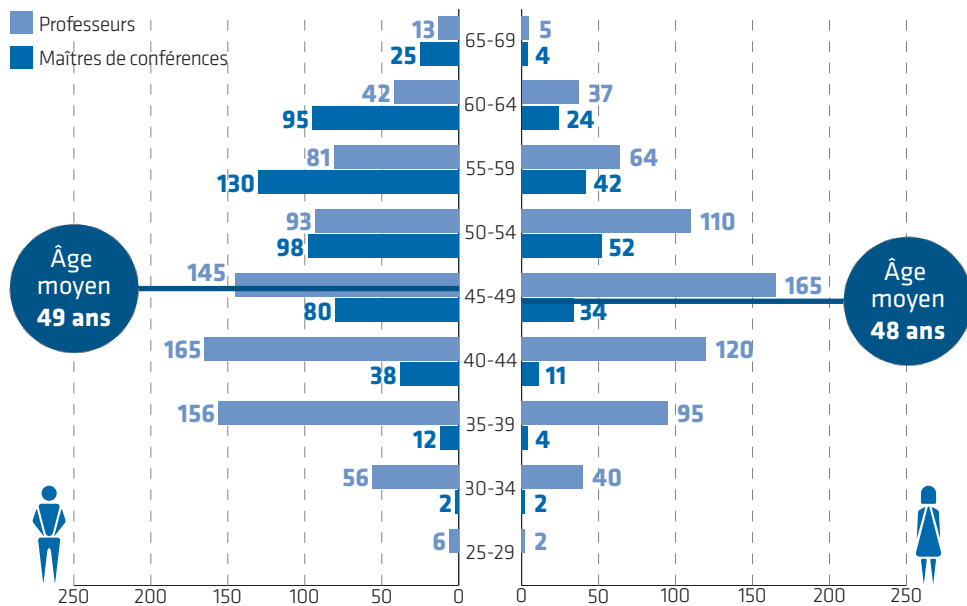


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants

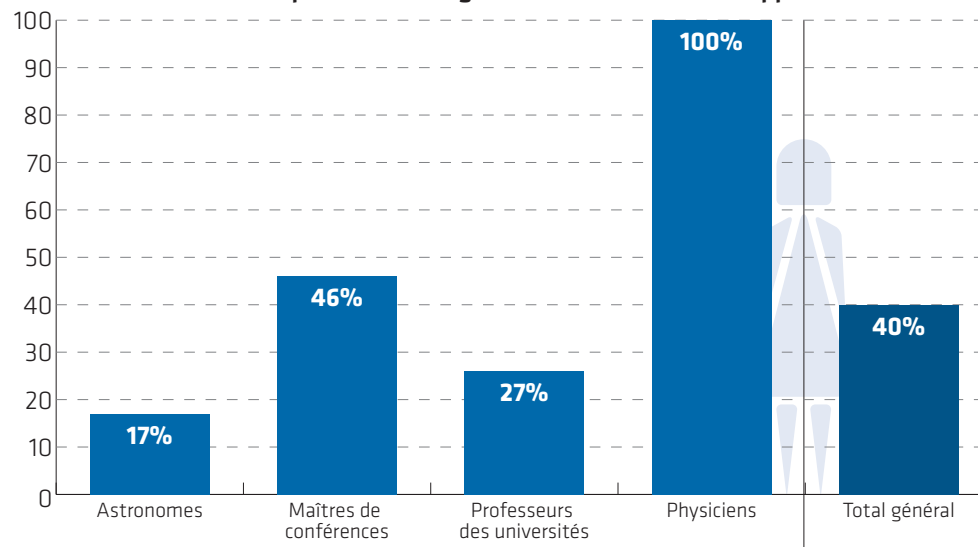


La répartition des enseignants-chercheurs est stable d'une année sur l'autre.

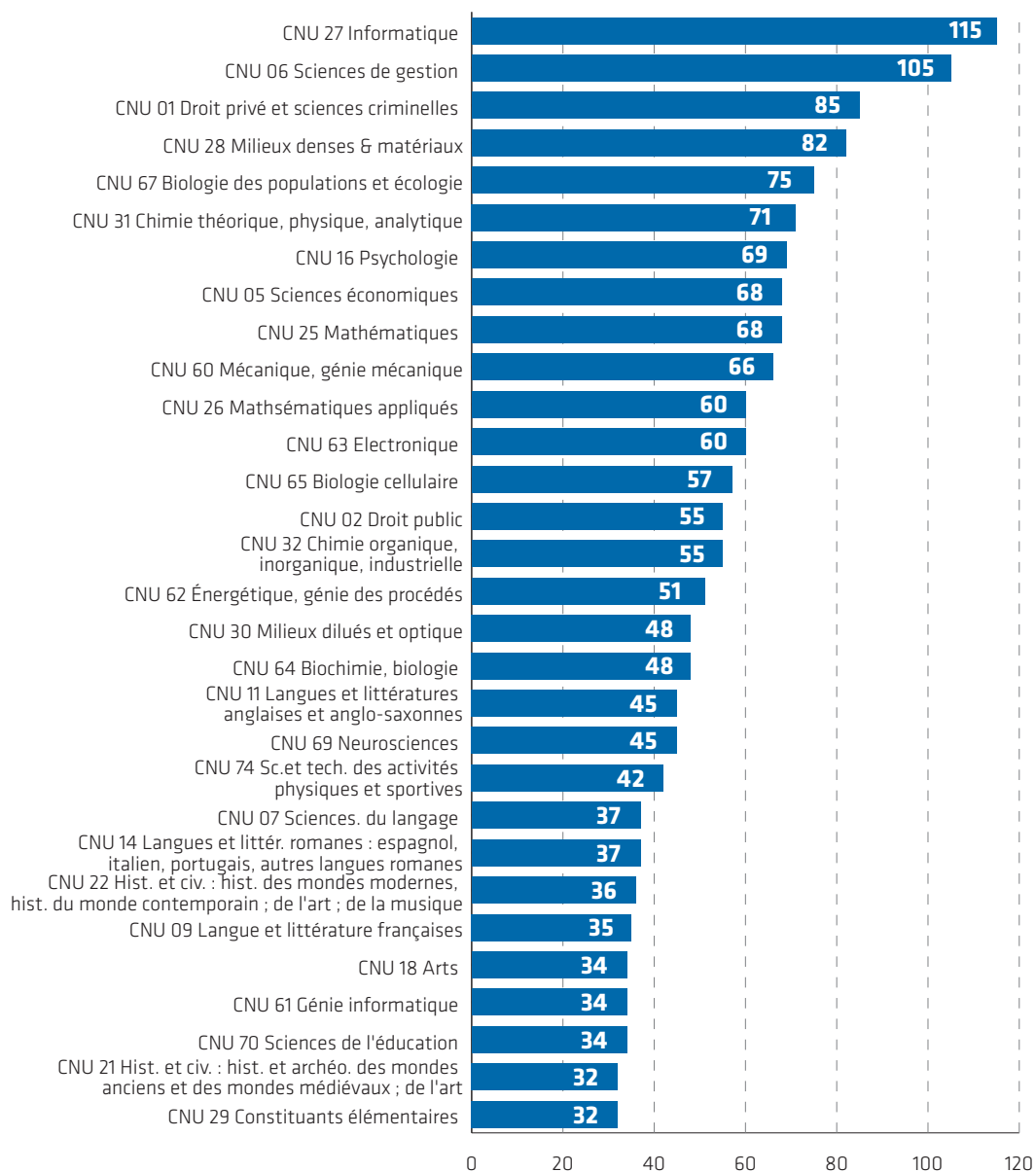
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants



TOP 30 des sections CNU



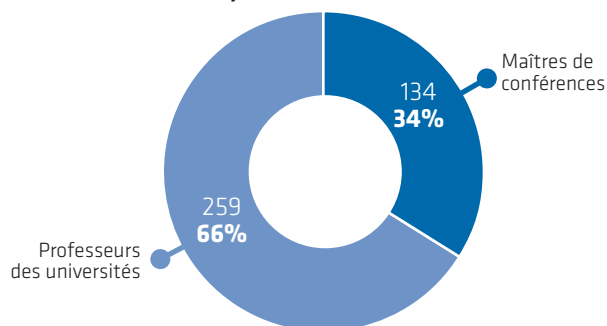
Les 2 068 enseignants-chercheurs sont répartis dans les secteurs suivants : Sciences et technologies (55%), Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (20%), Secteur économie et gestion (10%), Secteur droit et sciences politiques (8%), Secteur santé (4%) et Composantes pluridisciplinaires (3%). Les enseignants en Médecine, Odontologie et Pharmacie sont principalement des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (décrits plus loin). Les enseignants-chercheurs sont regroupés dans 56 sections CNU. Les 10 plus grandes sections CNU en nombre d'agents représentent 39% des effectifs des enseignants-chercheurs.

Les principales hausses concernent la section 07 Sciences du langage (+3 enseignants), suivi de la section 26 Mathématiques appliqués (+3 enseignants), la section 29 Constituants élémentaires (+3 enseignants), la section 62 Énergétique, génie des procédés (+3 enseignants) et la section 67 Biologie des populations et écologie (+3 enseignants).

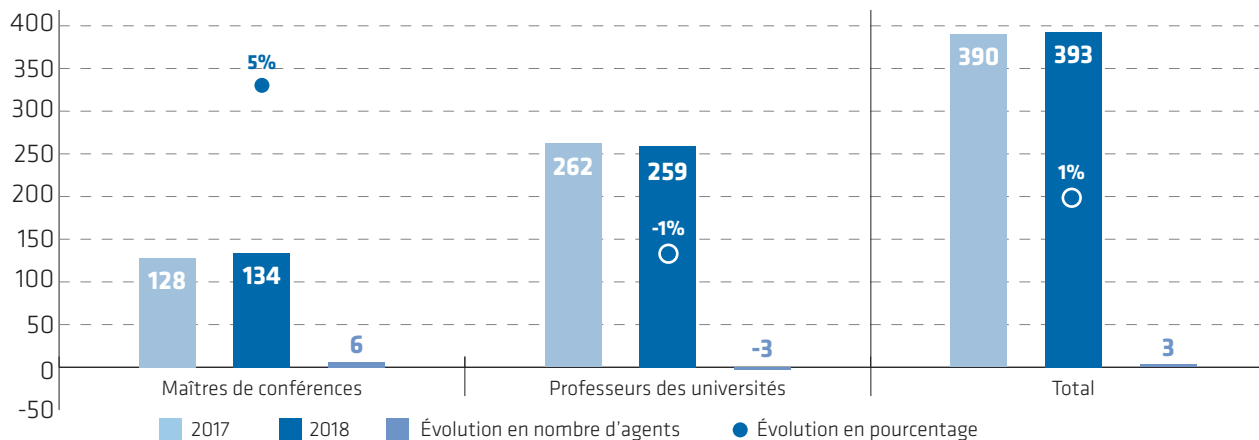
Parmi les 5 sections CNU les plus importantes, on enregistre entre 2016 et 2017, les mouvements suivants : la CNU 27 Informatique reste stable, la CNU 06 Sciences de gestion est en hausse (+1 enseignant), la CNU 01 Droit privé et sciences criminelles enregistre une légère augmentation (+2 agents), les CNU 28 Milieux denses & matériaux et CNU 67 Biologie des populations et écologie augmentent respectivement de +2 et +3 agents.

1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

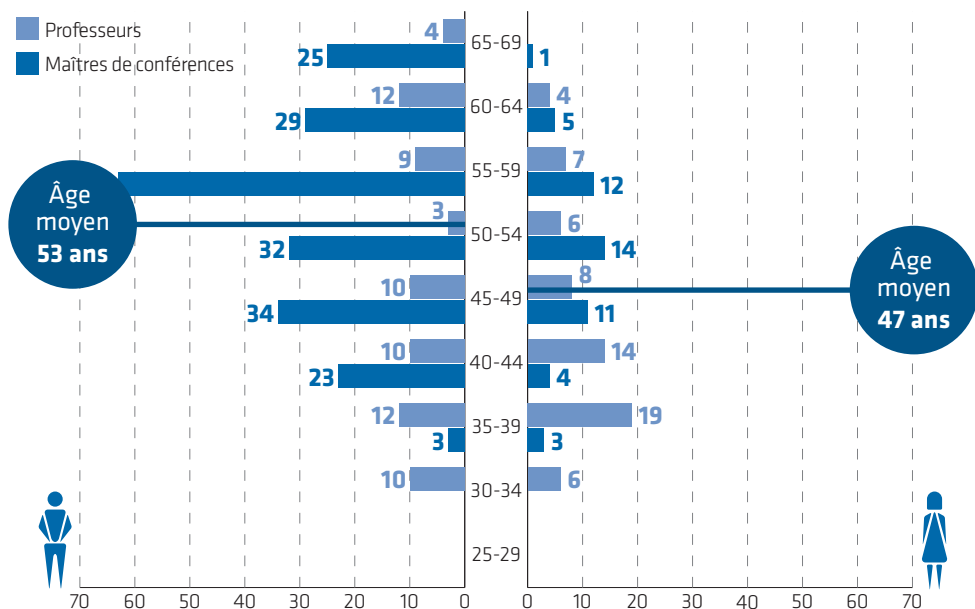


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

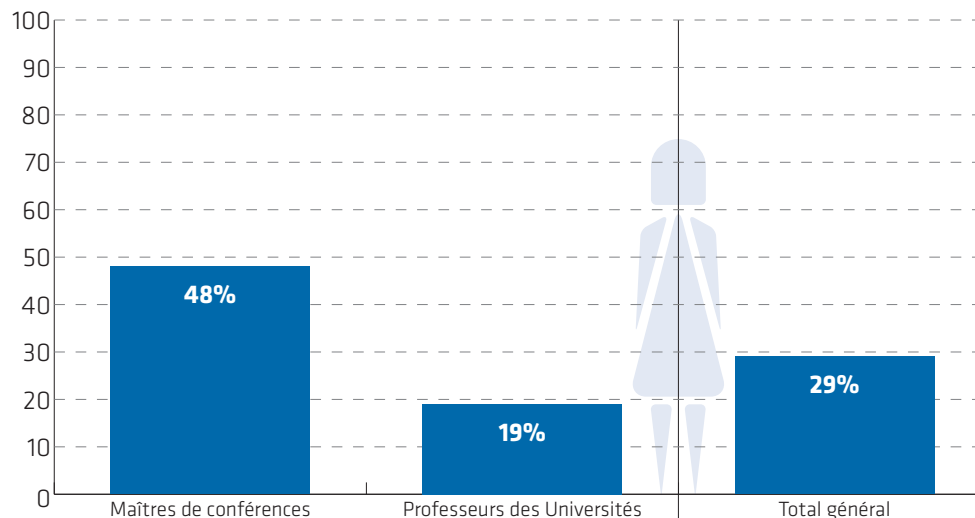


Les évolutions relatives (augmentation du nombre de maîtres de conférence et diminution du nombre de professeurs des universités) viennent impacter la répartition générale des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (-1 point pour les maîtres de conférence et +1 point pour les professeurs par rapport à 2017.)

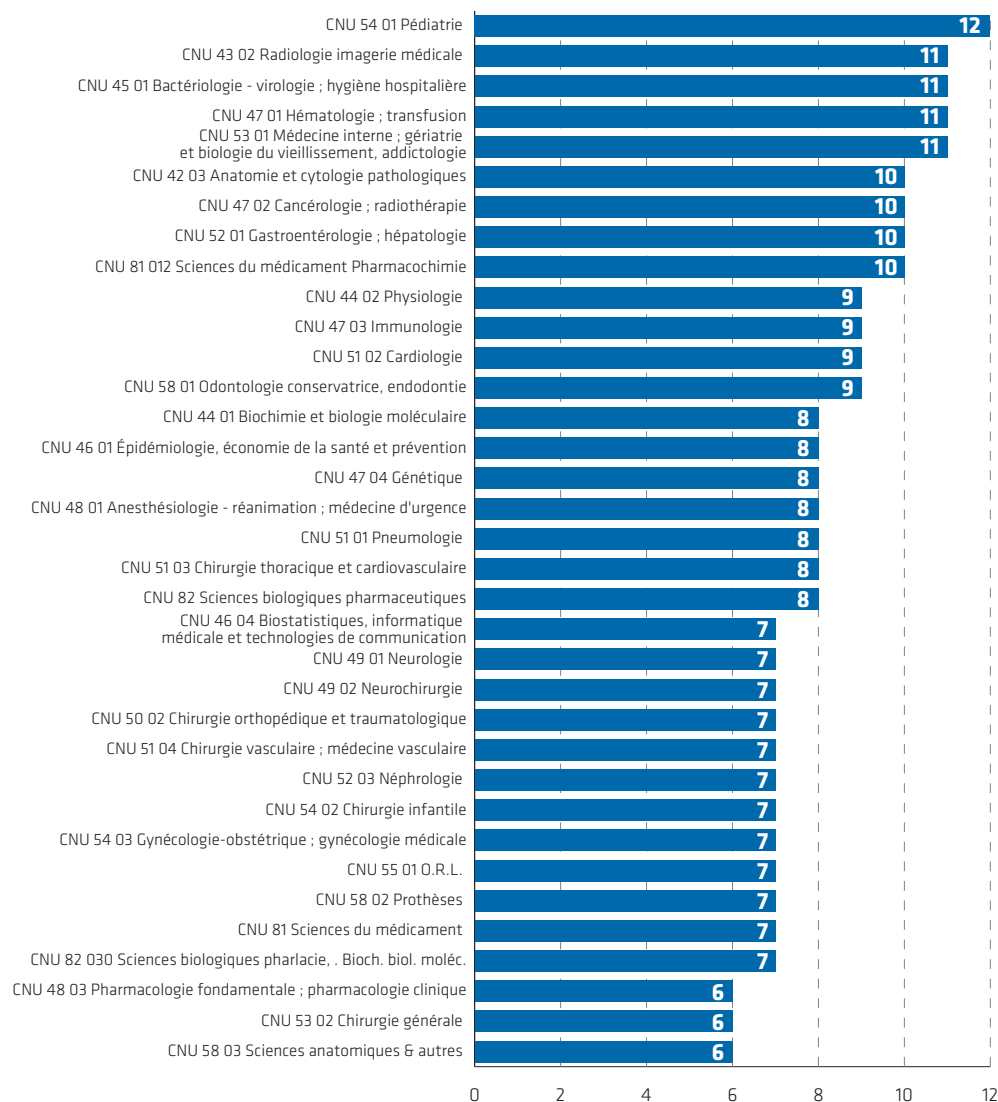
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



TOP 30 des sections CNU



Les 393 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont répartis dans 3 grandes spécialités : Médecine (83% des effectifs), Pharmacie (9% des effectifs) et Odontologie (8% des effectifs).

Parmi les 5 sections CNU contenant le plus d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires à l'université, 4 sont stables par rapport à 2017 (les sections CNU 54 01 Pédiatrie (stable), CNU 45 01 Bactériologie - virologie ; hygiène hospitalière et CNU 53 01 Médecine interne ; gériatrie, CNU 43 02 Radiologie, imagerie médicale). La section CNU 47 02 Cancérologie ; radiothérapie est en baisse d'un enseignant-chercheur.

1.6. Enseignants contractuels

Les doctorants-contractuels

Le contrat doctoral a remplacé le contrat d'allocation de recherche et de monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur. Il permet de recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat. Outre les activités de recherche liées à la préparation du doctorat, le contrat peut prévoir des activités complémentaires telles que des missions d'enseignement, d'expertise ou de valorisation. Depuis 2016, le cumul avec des activités d'enseignement ou d'expertise hors contrat doctoral est possible, sous conditions. La durée du contrat est de trois ans, éventuellement prolongeable.

(Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.)

Les ATER

Les ATER assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils peuvent également être recrutés pour exercer leurs fonctions à temps partiel, soit un service d'enseignement divisé par deux. La durée du contrat ne peut excéder, selon les cas, 2 ans ou 4 ans.

(Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.)

Les enseignants associés

Les enseignants associés peuvent être recrutés, à temps plein ou à mi-temps, pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles de professeur d'université ou de maître de conférences. Ils doivent justifier d'une expérience ou d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée (ou du doctorat ou l'équivalent pour les associés à temps plein).

Les enseignants associés à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires. Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires (96 heures). La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

(Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités et décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.)

Les enseignants invités

Les décrets n°85-733 du 17 juillet 1985 et n°91-267 du 6 mars 1991 autorisent également les établissements publics d'enseignement supérieur à recruter en qualité d'enseignants invités des personnalités de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Ils exercent des fonctions à temps plein ou à mi-temps et ont les mêmes obligations d'enseignement que les personnels associés à temps plein ou à mi-temps. La durée des fonctions en qualité d'enseignant invité ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à un an.

Les lecteurs/maîtres de langues

Les lecteurs de langue assurent un service annuel de 300 heures de travaux pratiques et éventuellement un maximum de 100 heures de travaux dirigés. Les maîtres de langue assurent un service de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente.

(Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.)

Les contractuels sur emplois du 2nd degré

Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire.

La durée moyenne du service hebdomadaire des professeurs contractuels est la même que celle des professeurs titulaires occupant des emplois correspondants (384 heures). Ils peuvent également être recrutés afin d'assurer un service d'enseignement à temps partiel.

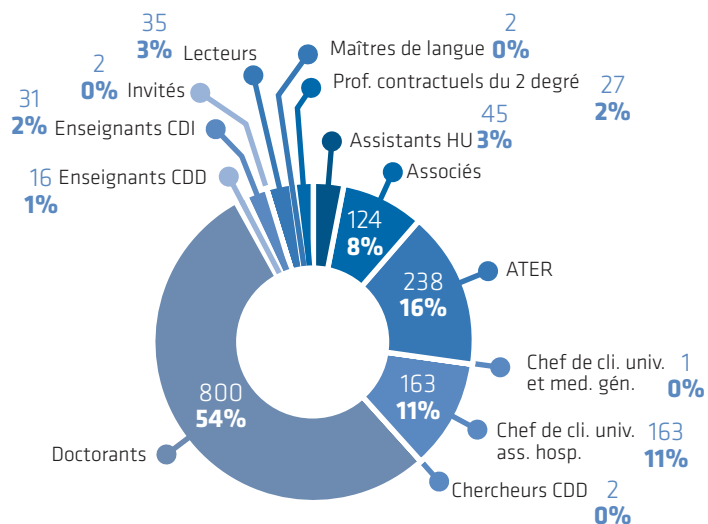
(Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.)

Les contractuels LRU

Les établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des contractuels pour assurer des fonctions de recherche, d'enseignement ou d'enseignement et de recherche.

(Article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.)

Répartition des enseignants contractuels



*Autres types d'enseignants : chercheurs CDD, Enseignants CDD et CDI LRU, invités, Maîtres de langue, Prat.Hosp.Univ. Et Prof cont.2dg non fc

Les associés, ATER, chefs de clinique et doctorants représentent 9 contractuels sur 10.

L'ensemble des enseignants non permanents représentent 35% de l'effectif total des enseignants en personnes physiques (23% au niveau national, d'après les chiffres annoncés par le MESRI dans sa note n°4 de mai 2018).

Les doctorants contractuels constituent la catégorie la plus importante (54% des enseignants contractuels de l'établissement), contre 38% au niveau du MESRI.

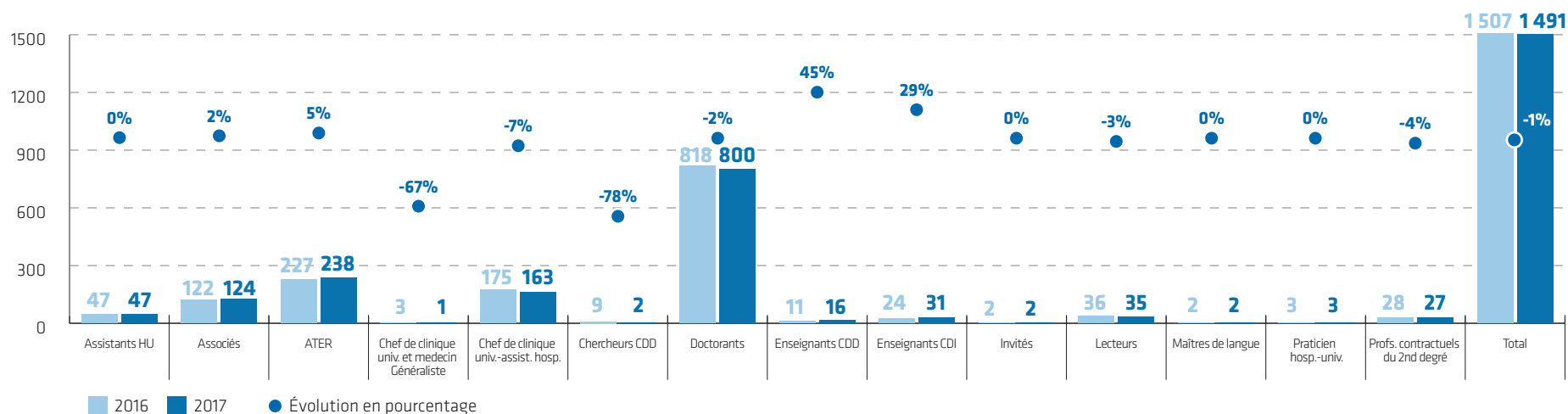
46% des enseignants contractuels sont dans le secteur «Sciences et Technologie», 20% dans le secteur «Santé» et 16% en «Art, lettres, langues et Sciences Humaines».

Les enseignants CDD et CDI sont principalement dans le secteur «Santé» (36%), puis répartis de façon uniforme sur les secteurs «pluridisciplinaires», «économie et gestion», «sciences et technologies».

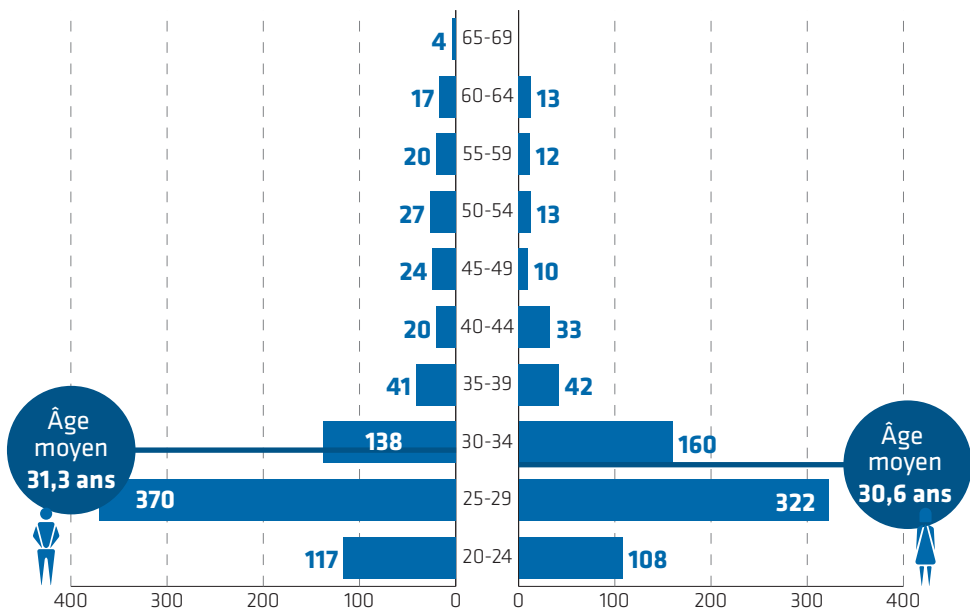
Les associés sont principalement en «sciences et technologies» et répartis uniformément entre les autres secteurs. Les invités sont répartis uniformément entre Secteur droit et sciences politiques et Secteur sciences et technologies, les lecteurs sont à 90% dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines.

La diminution du nombre de doctorants ne vient pas impacter leur part.

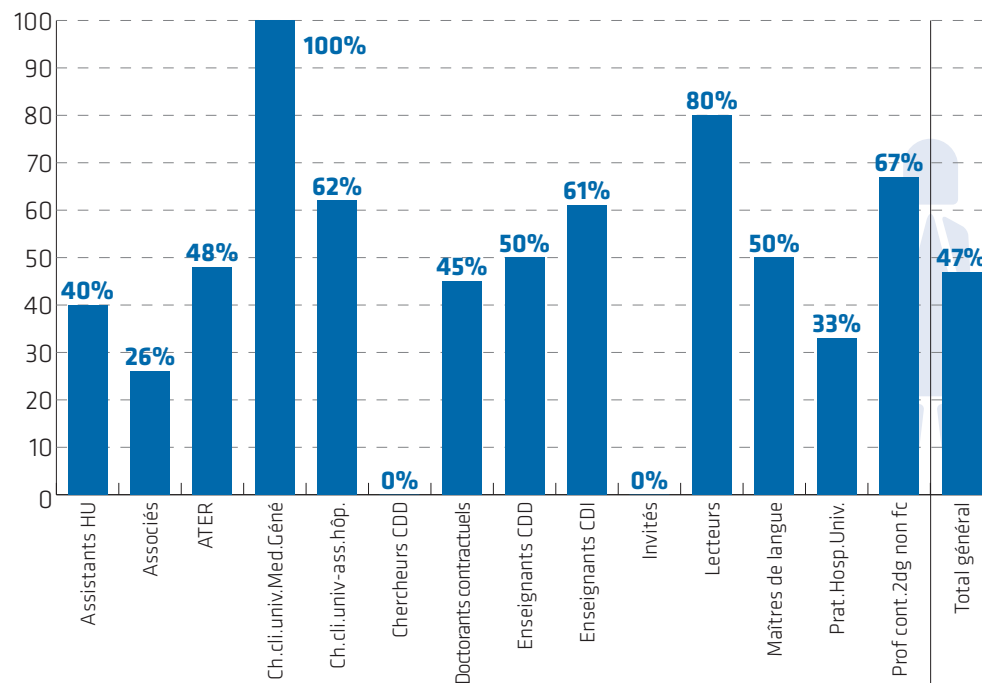
Évolution du nombre d'enseignants contractuels



Pyramide des âges des enseignants contractuels par sexe



Part des femmes parmi les enseignants contractuels



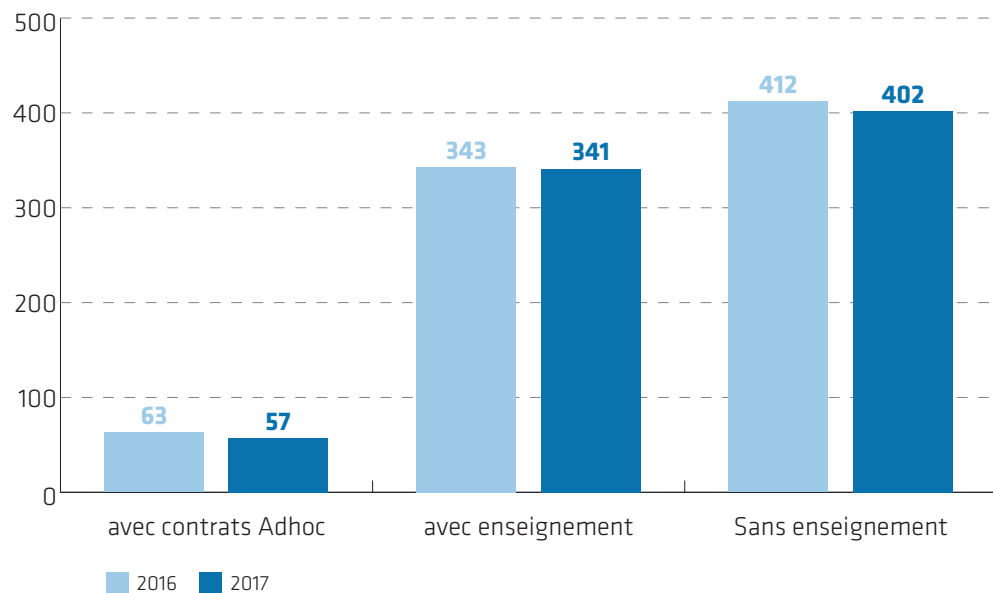
1.7. Focus sur les doctorants contractuels

Le doctorant contractuel est un jeune chercheur recruté sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Il a le statut d'agent public et peut avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil (Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 et l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984).

43% des doctorants contractuels réalisent des mission d'enseignements et 50% sont affectés en totalité sur des missions de recherche. Les doctorants avec contrats ad hoc représentent 7% des doctorants contractuels.

45,5% des doctorants contractuels appartiennent au secteur Sciences, 11% au secteur Médecine, et 10% au secteurs Lettres et sciences humaines. Part des doctorants au sein d'AMU

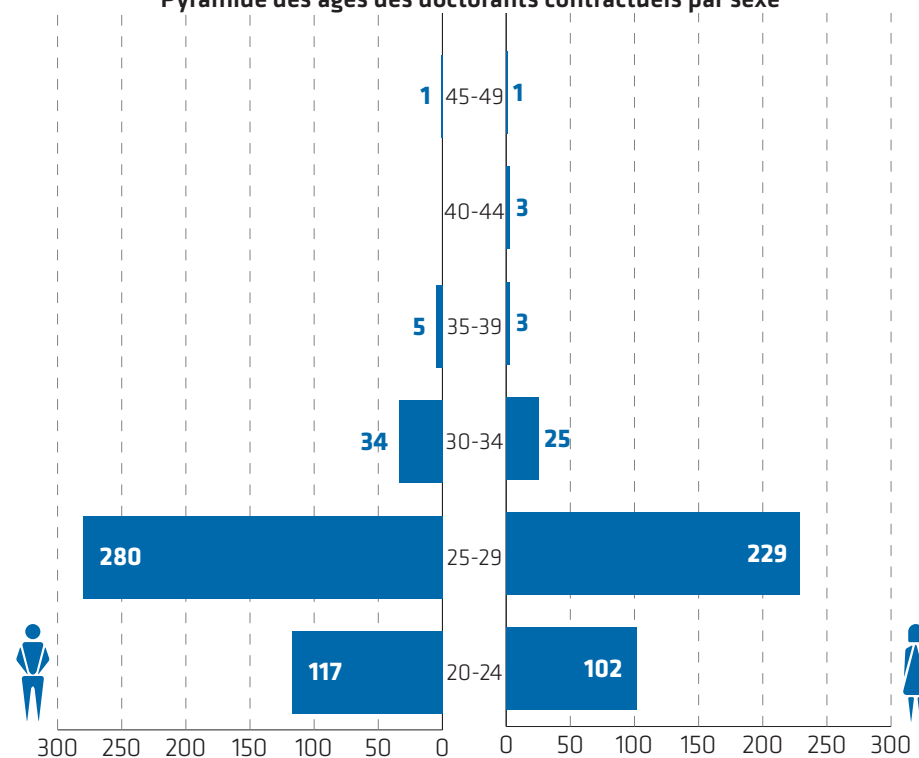
Évolution du nombre de doctorants



Âge moyen des doctorants contractuels

26 ans

Pyramide des âges des doctorants contractuels par sexe



2. BIATSS

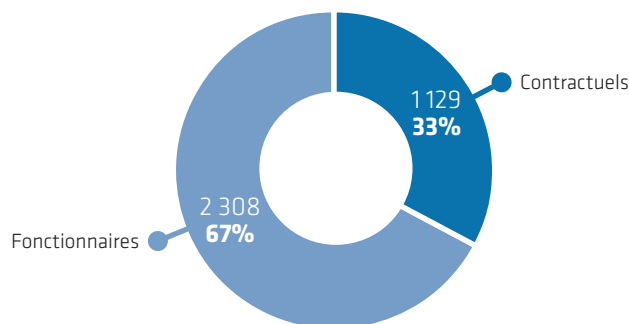
2.1. Répartition des BIATSS par filière

Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement pour les fonctions de soutien et contribuent au fonctionnement de l'université pour les fonctions de support. Ils sont donc présents dans toutes les branches d'activités professionnelles (BAP) et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (hors BIATSS financés sur contrats de recherche).

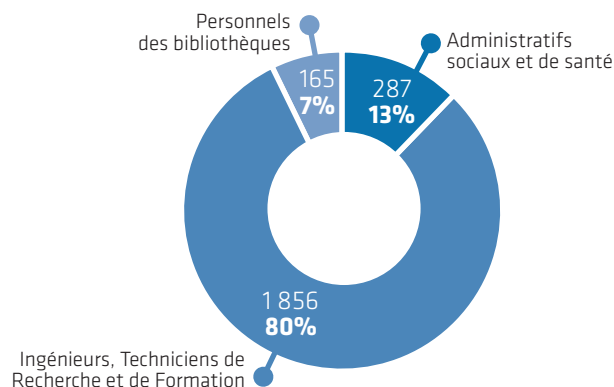
Au sein des universités, les personnels BIATSS sont issus de 3 filières :

- 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.

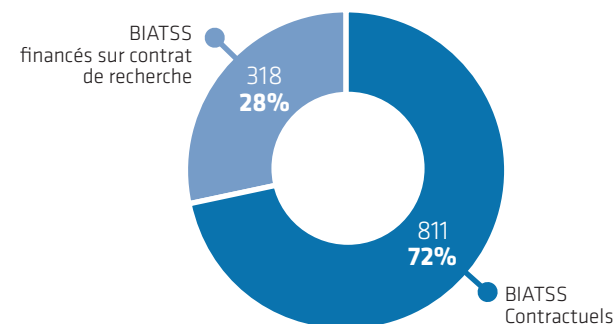
Répartition des BIATSS par statut



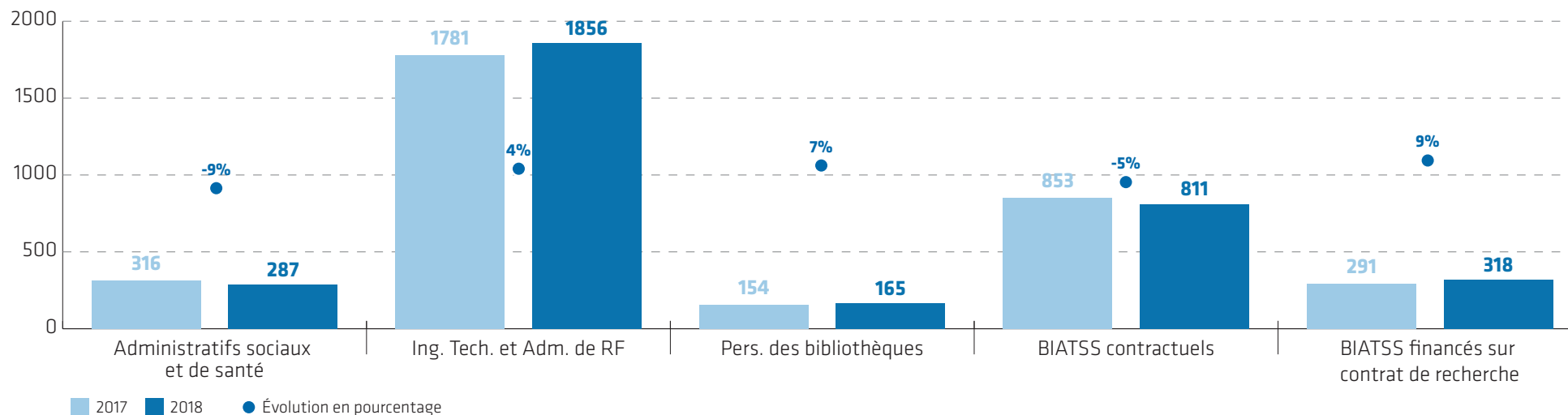
Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière



Répartition des BIATSS contractuels par type de personnel

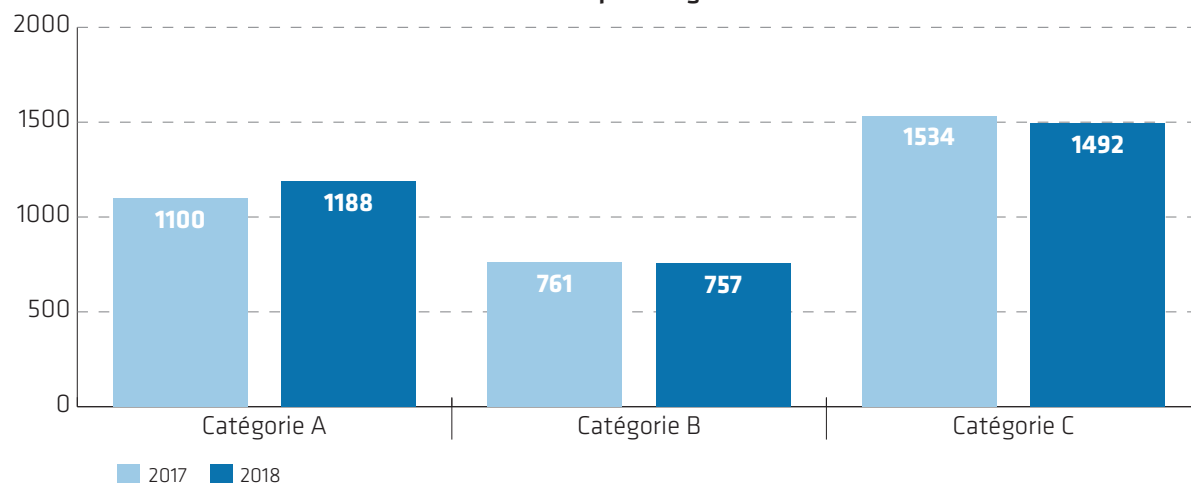


Évolution du nombre de BIATSS par filière

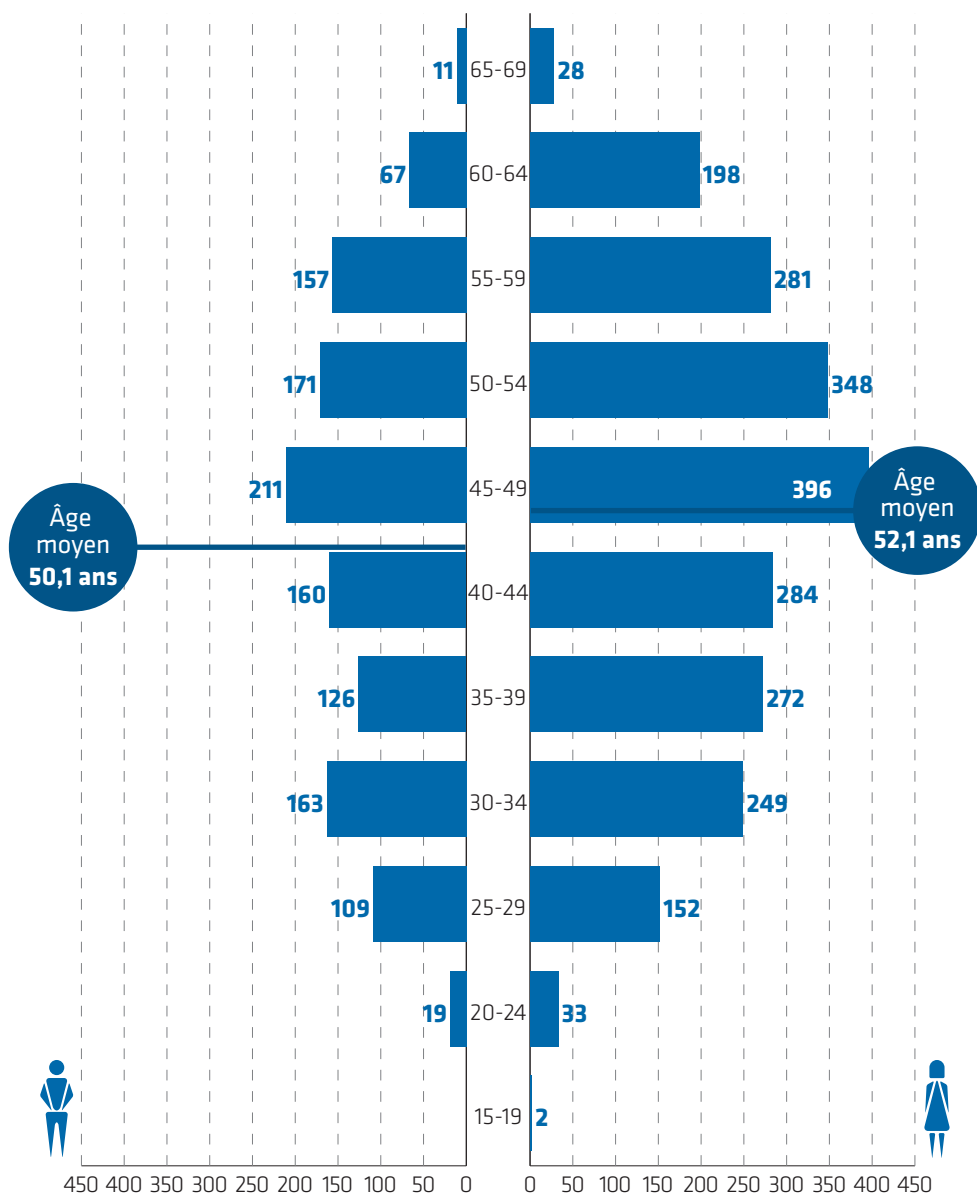


La filière qui a connu la plus forte évolution de ses effectifs est celle des BIATSS financés sur contrat de recherche (+27 agents, soit une diminution de +9%), suivi des agents Administratifs sociaux et de santé (-29 agents, soit une diminution de -9%). Les évolutions sur 3 ans par catégorie fonction publique sont à relativiser suite à la baisse importante des BIATSS Recherche, lesquels sont principalement en catégorie A.

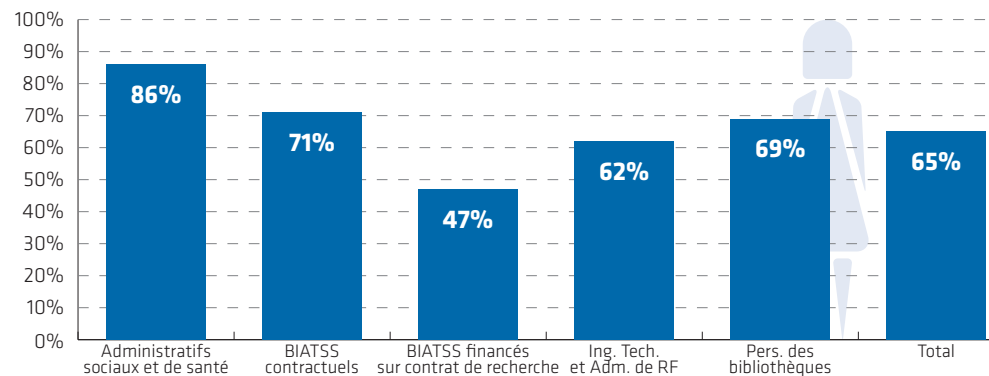
Évolution du nombre de BIATSS par catégorie



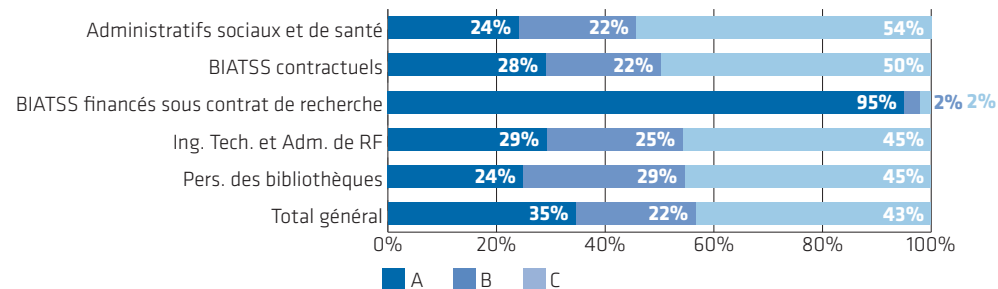
Pyramide des âges des BIATSS par sexe



Part des femmes parmi les BIATSS



Répartition des personnels par filière et catégorie



2.2. Administratifs sociaux et de santé

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 :

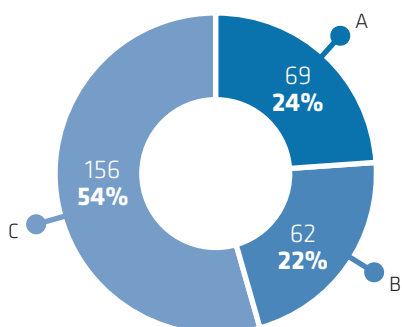
- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de 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 du MESRI, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

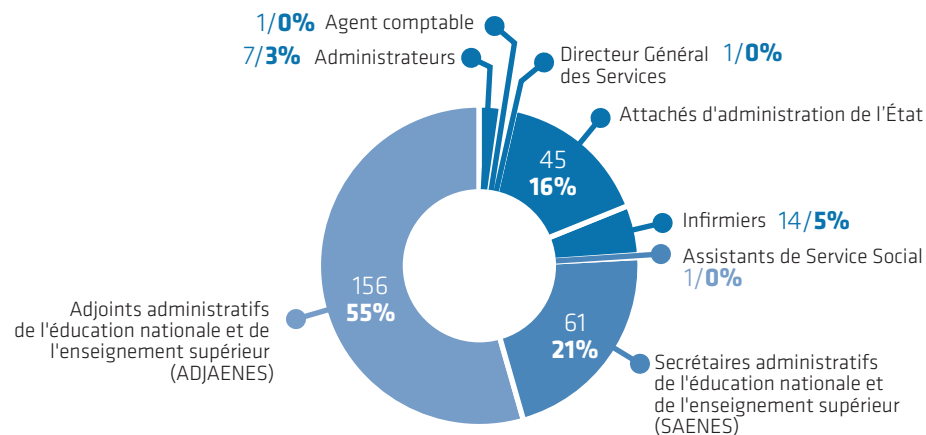
La moitié des personnels de l'ASS exercent en composante (50%), les autres sont répartis entre les services communs (21%) et les services centraux (19%). Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration - pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social.

L'agent type BIATSS ASS est une femme de 50 ans. Elle occupe un poste d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES).

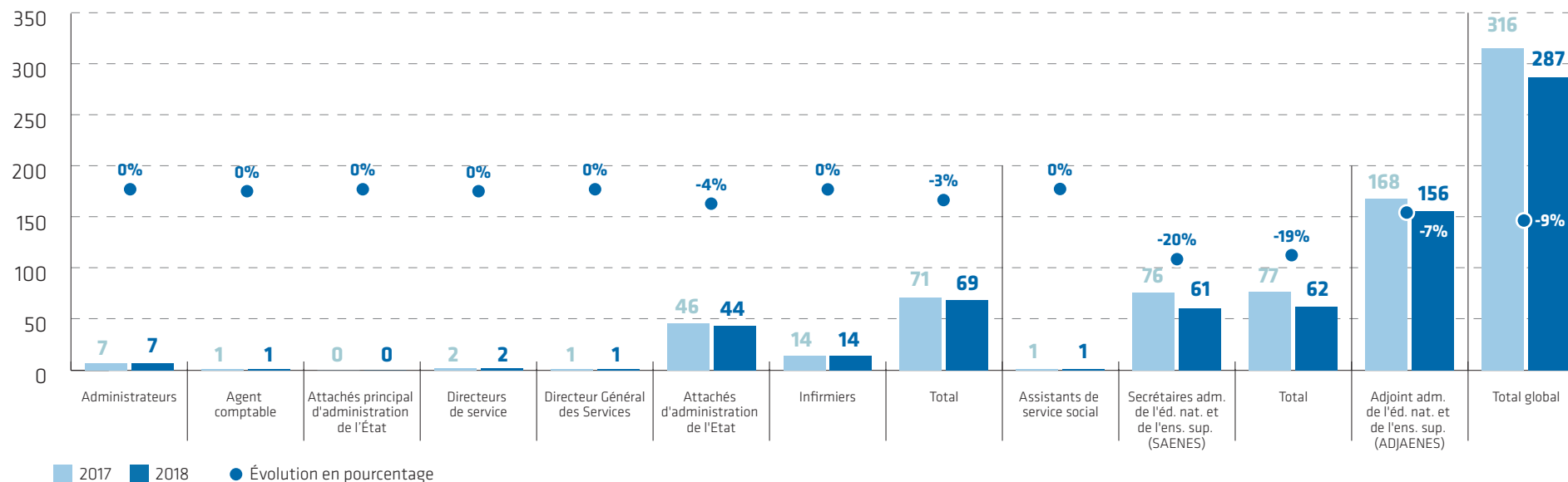
Répartition des administratifs sociaux et de santé par catégorie



Répartition des agents administratifs sociaux et de santé par corps

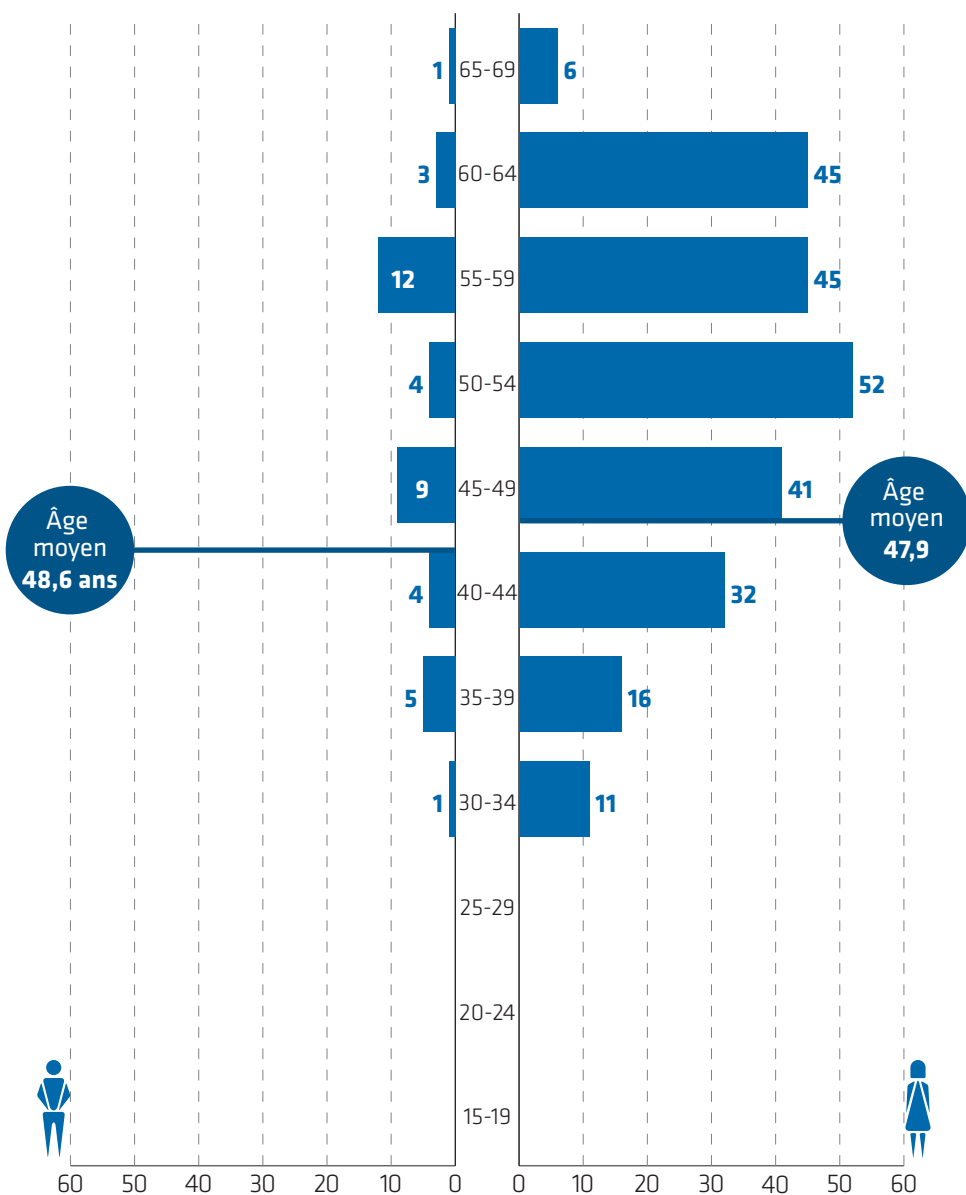


Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps

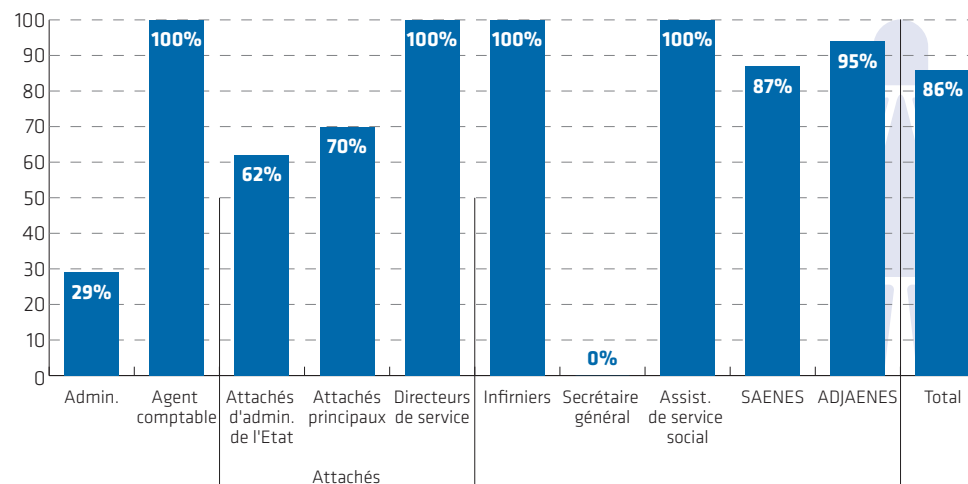


Le nombre d'administratifs sociaux et de santé est en diminution depuis 3 ans (-13%, soit 47 agents). Ces baisses interviennent principalement chez les Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (-13% soit 23 agents), chez les Attachés d'administration de l'État (-10% soit 5 agents) et les Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) (-21%, soit 17 agents).

Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe



Part des femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)



La part des femmes est stable d'une année sur l'autre (86%), hormis pour les Médecins (+3,6 points) et les Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) (- 2,93 points).

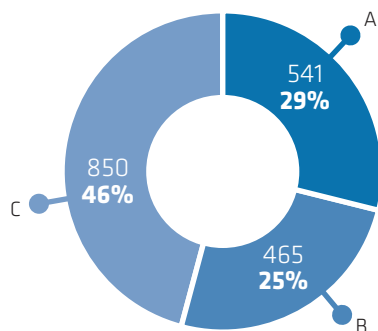
2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)

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 (I.N.R.P., C.N.D.P., C.N.E.D., O.N.I.S.E.P., C.E.R.E.Q.) ; les rectorats d'académie et les lycées.

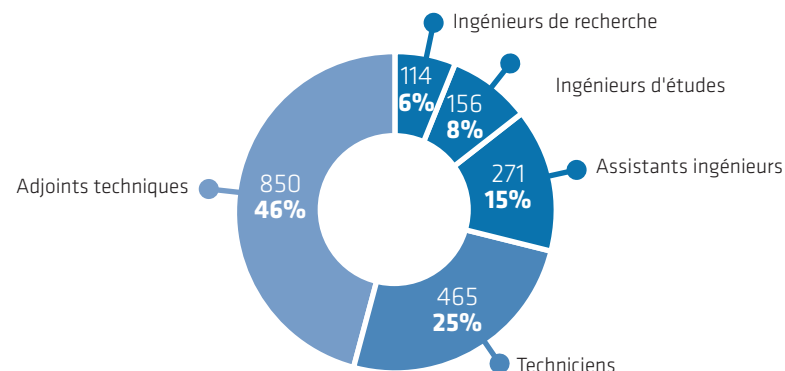
On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

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

Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie

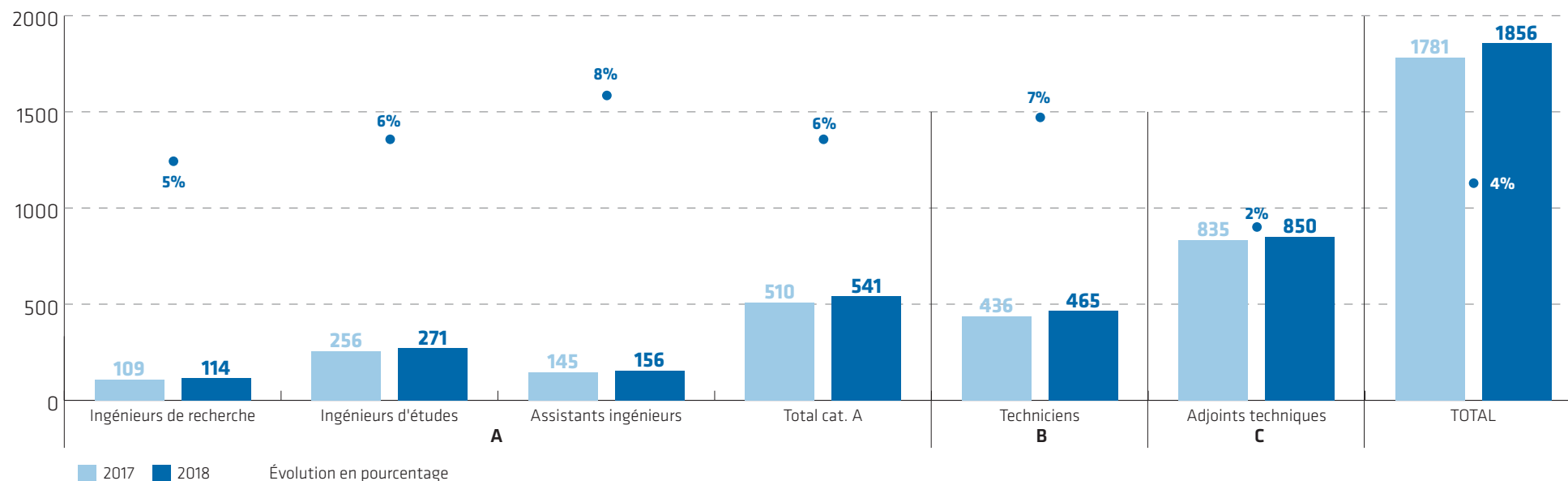


Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade

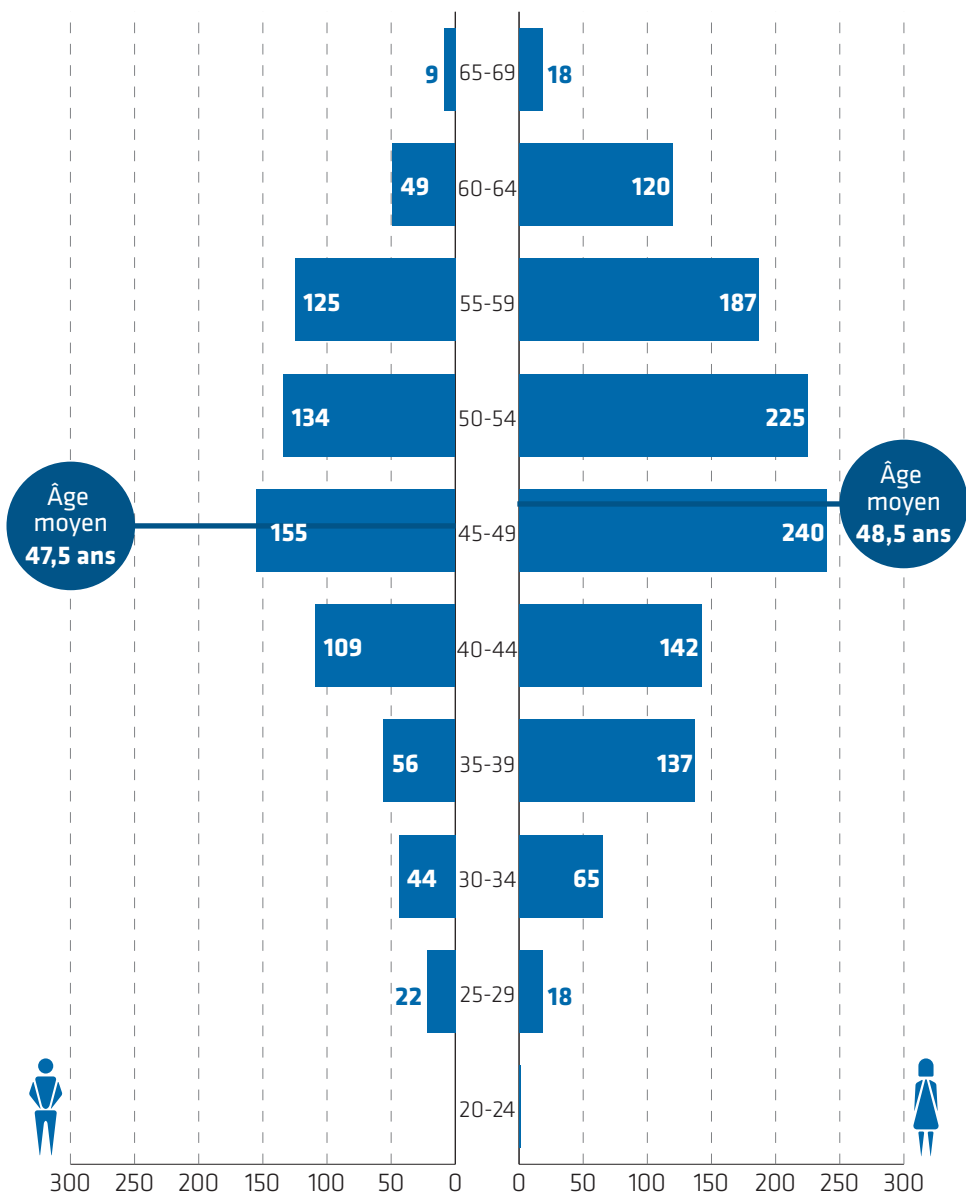


Plus de la moitié des agents ITRF sont en catégorie A, cette part est stable par rapport à 2017. La part relative des agents de catégorie B augmente de 1 point pour atteindre 25% et vient compenser la diminution de la part relative des agents de catégorie C (laquelle diminue de 1 point pour atteindre 46%).

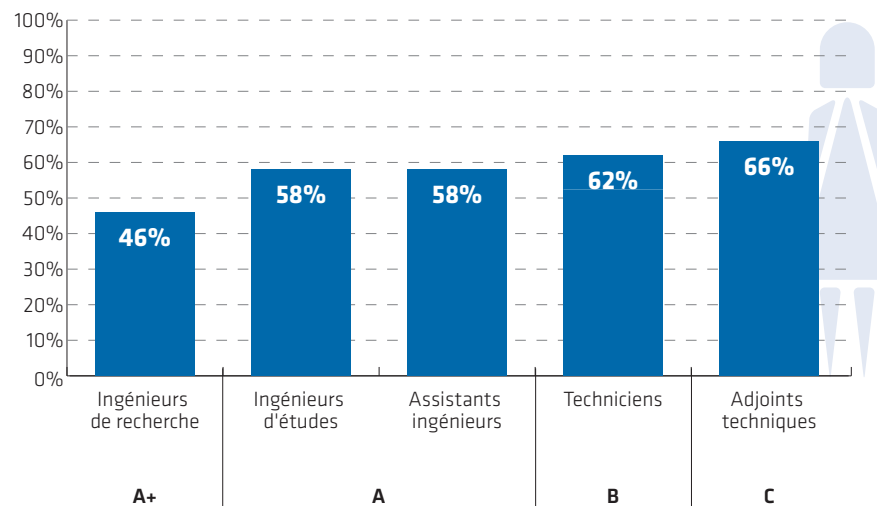
Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps



Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe



Part des femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)

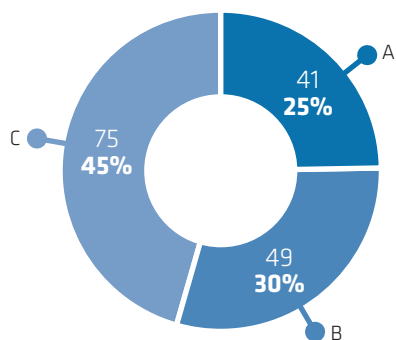


69% des personnels ITRF sont fonctionnaires. Par catégorie, la part de fonctionnaires est de 73% pour les catégories A, 71% pour les catégories B et 66% pour les catégories C.

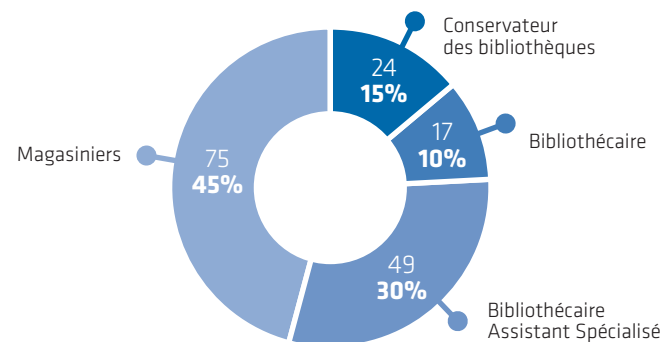
2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)

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).

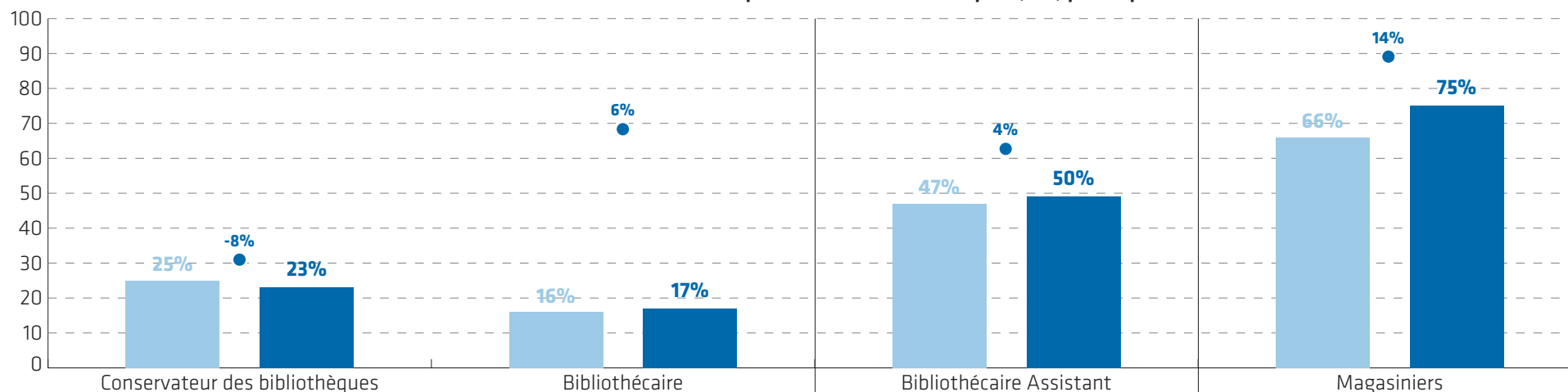
Répartition des personnels des bibliothèques par catégorie



Répartition des personnels des bibliothèques par corps

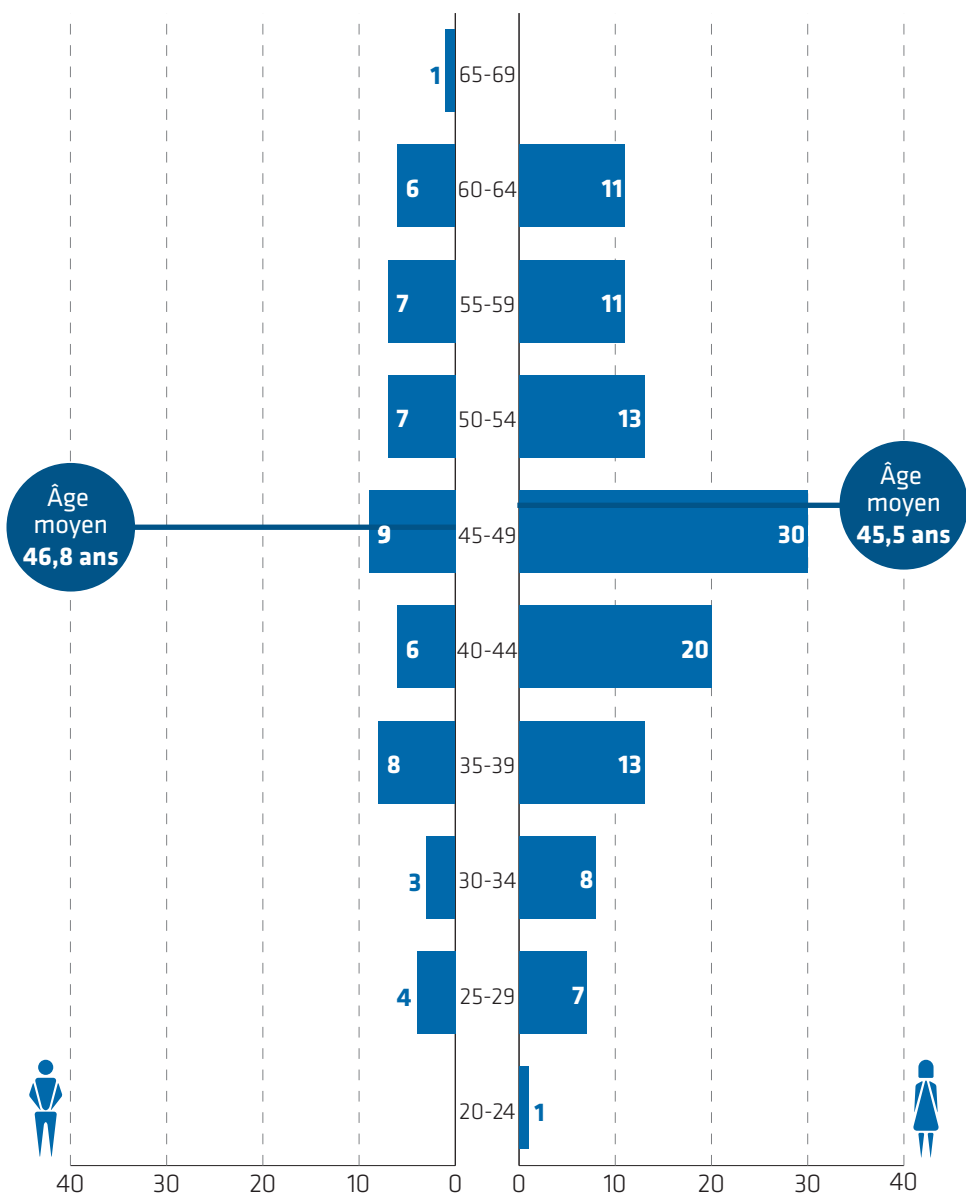


Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

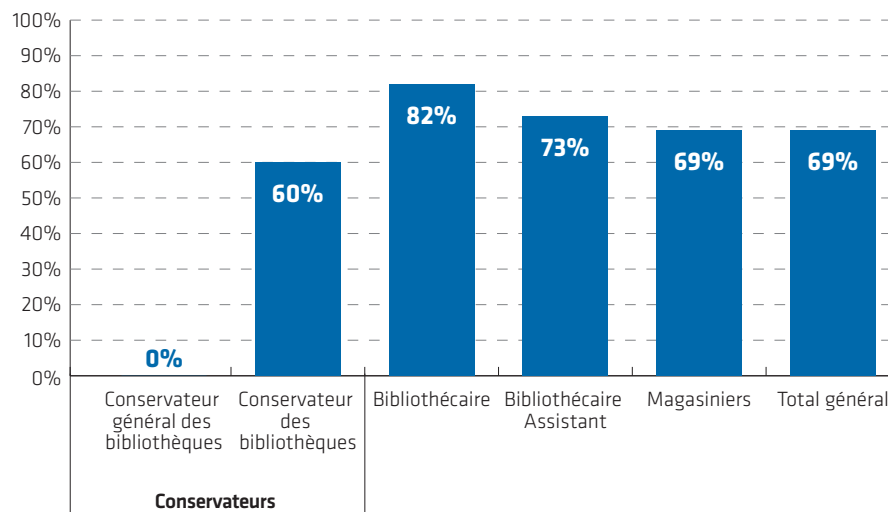


Les tendances dessinées peuvent s'expliquer par les mouvements en cours (mutations, attentes d'affectation, etc.), ces données représentant une photographie à l'instant T. En réalité, la filière Bibliothèques connaît une stabilité, hormis pour les Conservateurs pour lesquels la baisse constatée correspond à une stratégie de transformation d'emplois vers les catégories B et C.

Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe



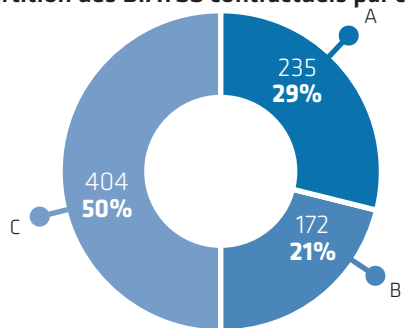
Part des femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)



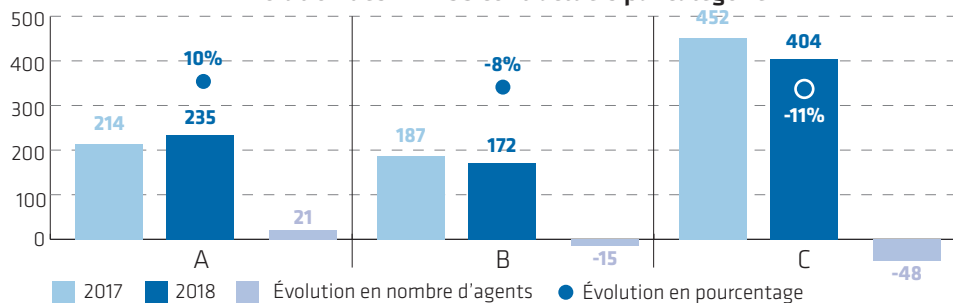
Conservateurs

2.5. BIATSS contractuels

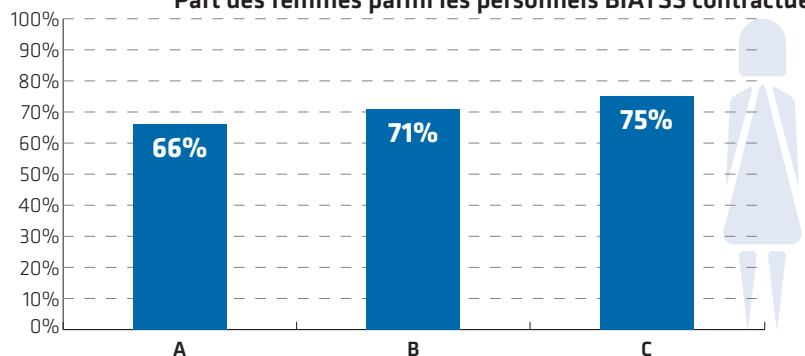
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie



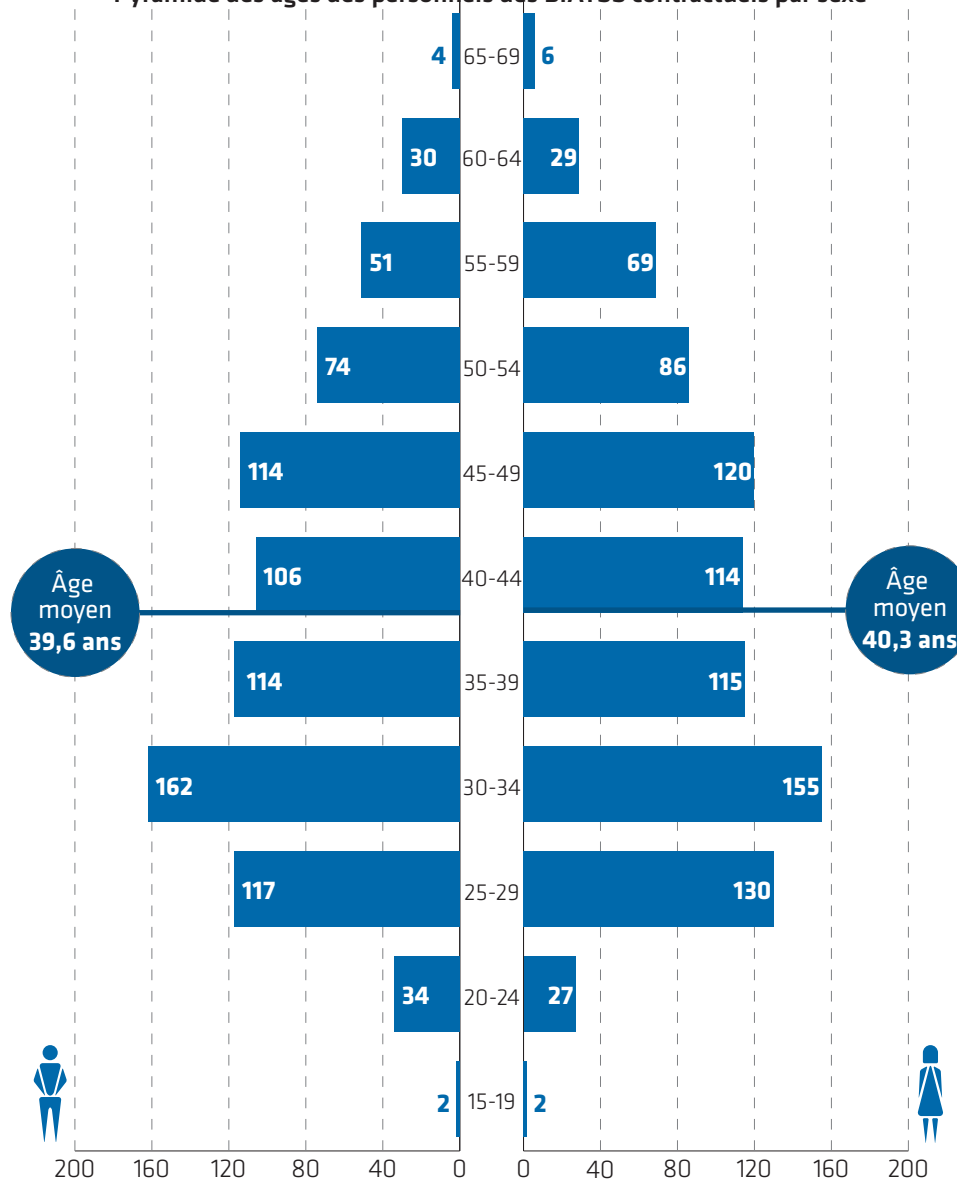
Évolution des BIATSS contractuels par catégorie



Part des femmes parmi les personnels BIATSS contractuels



Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe



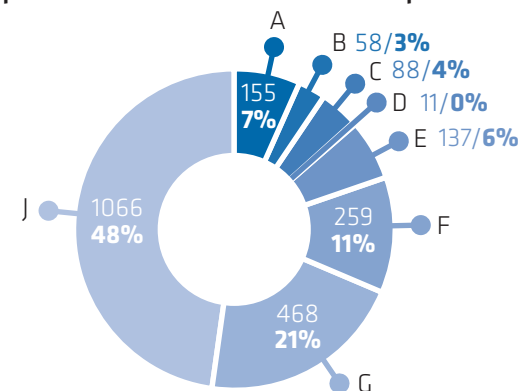
2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP

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.

Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur : REFERENS III.

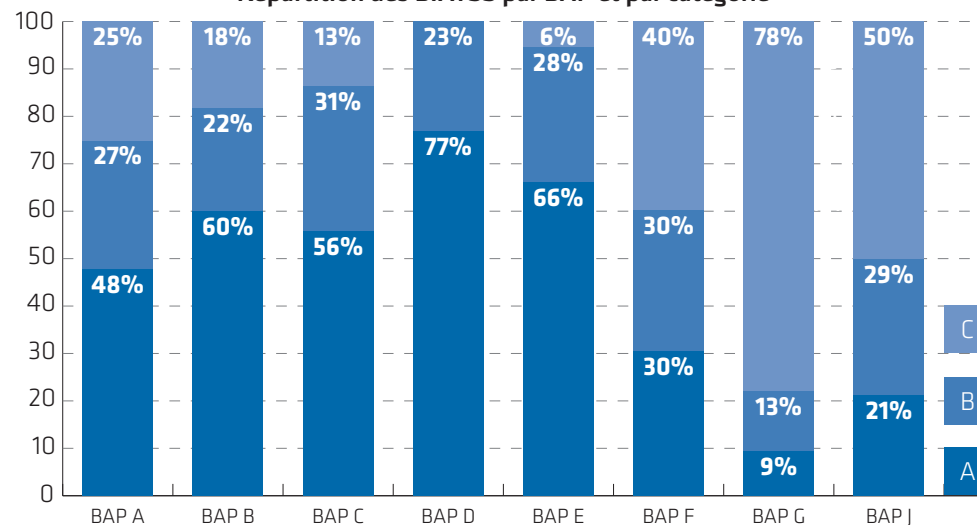
Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP



Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP

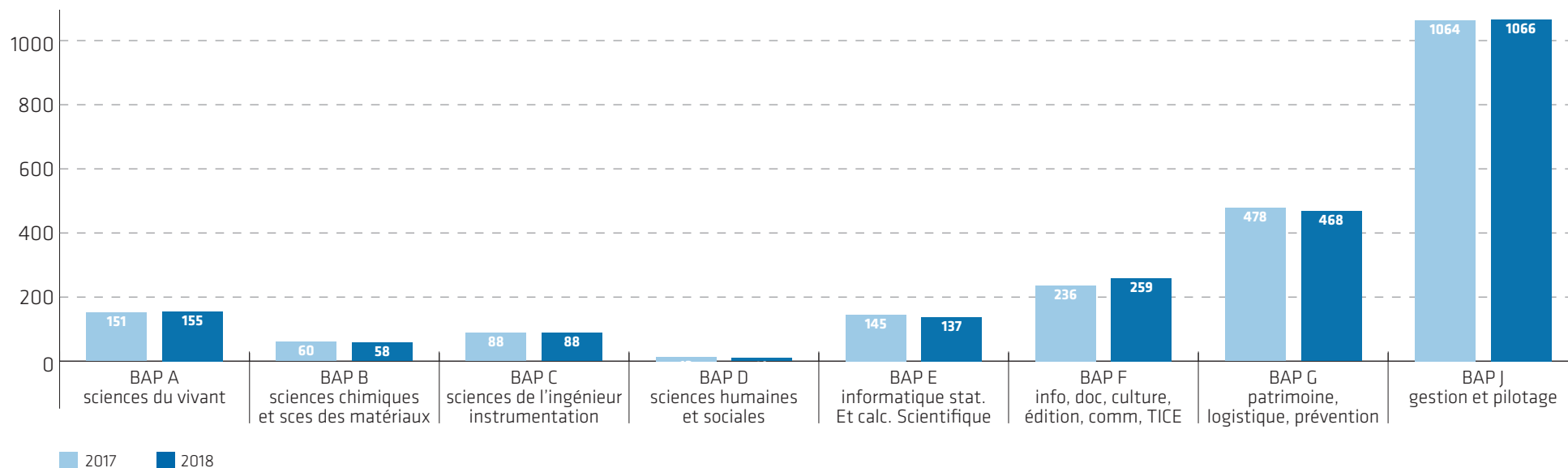
	2017			2018		
	A	B	C	A	B	C
BAP A Sciences du vivant	72	41	38	75	43	37
BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux	36	13	11	36	12	10
BAP C Sciences de l'ingénieur instrumentation	49	27	12	48	28	12
BAP D Sciences humaines et sociales	10	3		8	2	
BAP E Informatique stat. Et calc. Scientifique	96	41	8	95	36	6
BAP F Info, doc, culture, édition, comm, TICE	72	70	94	79	74	106
BAP G Patrimoine, logistique, prévention	45	60	373	43	63	362
BAP J Gestion et pilotage	226	305	533	235	303	528

Répartition des BIATSS par BAP et par catégorie



La BAP la plus représentée est la BAP J, qui représente 50% des effectifs BIATSS fonctionnaires. La principale évolution concerne les effectifs de la BAP F (+23 agents par rapport à 2017). Cette évolution s'inscrit dans la stratégie d'accompagnement et de transformation numérique et des pédagogies alternatives mise en place dans l'établissement. Celle-ci a pour objet de créer d'avantages de services de proximité (outils audiovisuels, ressources numériques, documentation notamment).

Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP



TOP 5 des emplois types

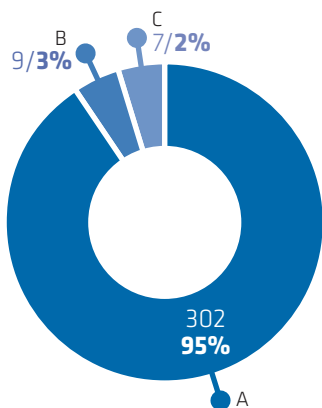
		Nb agents	Part en %	BAP
Cat C	Adjoint en gestion administrative	548	23,7%	J
	Opérateur logistique	279	12,1%	G
Cat B	Technicien en gestion administrative	179	7,8%	J
	Gestionnaire financier et comptable	63	2,7%	J
Cat A	Chargé gest. Administr. Et aide pilotage	59	2,6%	J

Les emplois type les plus représentés à AMU sont principalement de catégorie C (Adjoint en gestion administrative et opérateur logistique). Ce sont des emplois type qui regroupent plusieurs métiers, ainsi l'adjoint en gestion administrative peut exercer ses fonctions dans le domaine financier, RH, scolarité, etc.

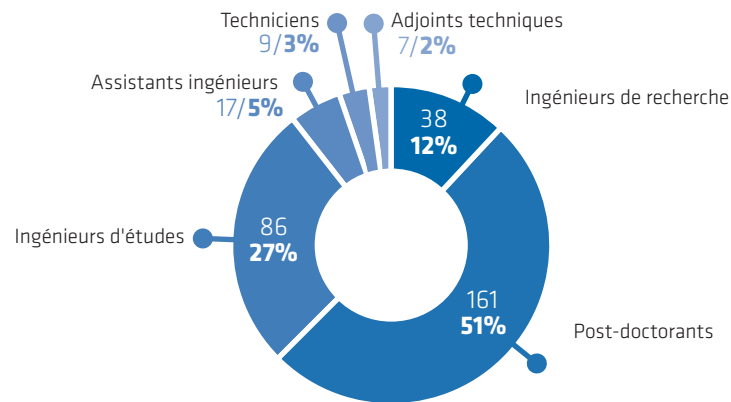
Les emplois types sont les même qu'en 2016 et 2017.

3. BIATSS financés sur les contrats de recherche

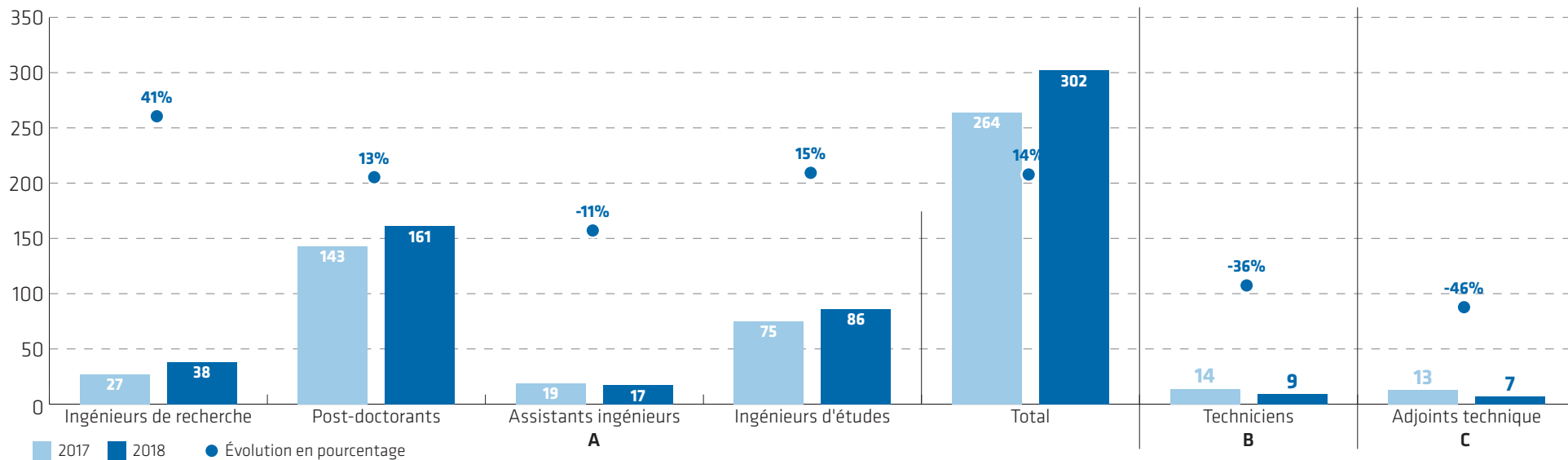
Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie



Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche équivalent par corps

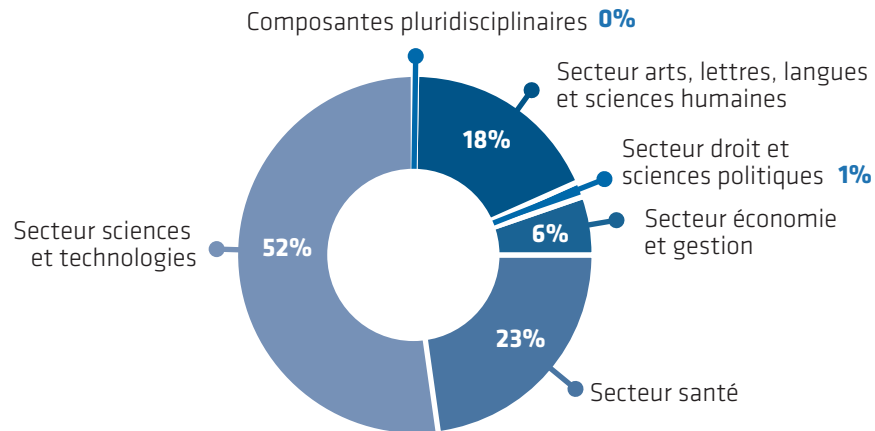
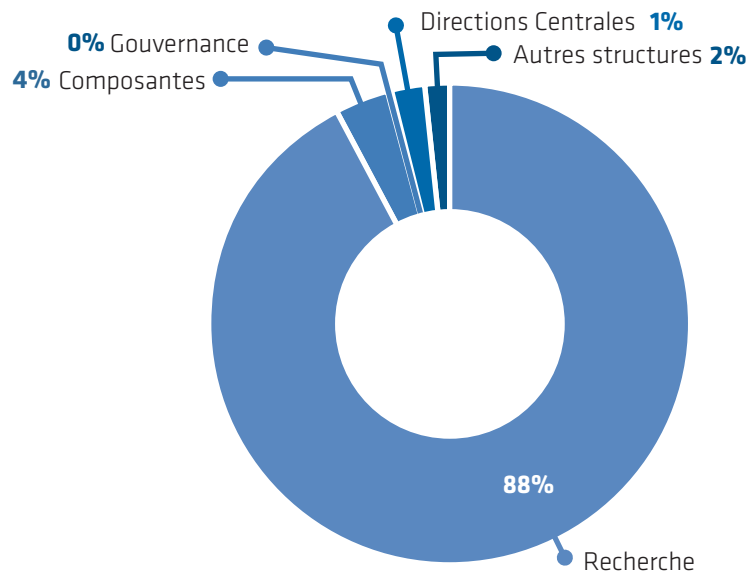


Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche



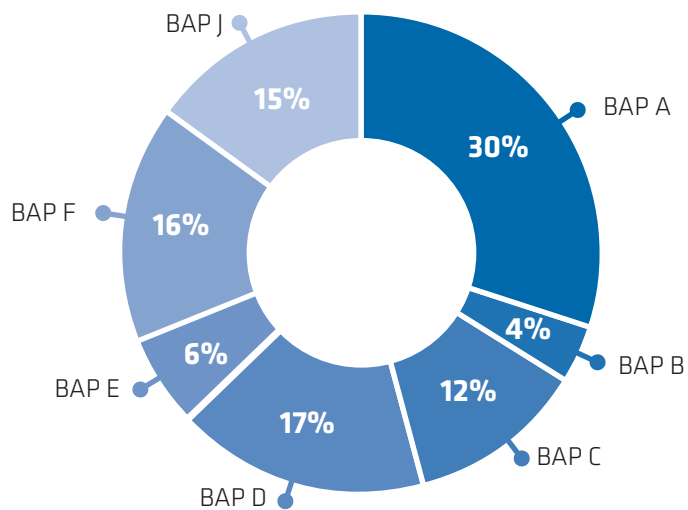
La pérennisation d'Amidex entraîne une hausse du nombre de BIATSS financés sur contrat de recherche, de 65 agents. Cette hausse est principalement visible chez les Post-doctorants (+18 agents).

Type de structure



Répartition par BAP

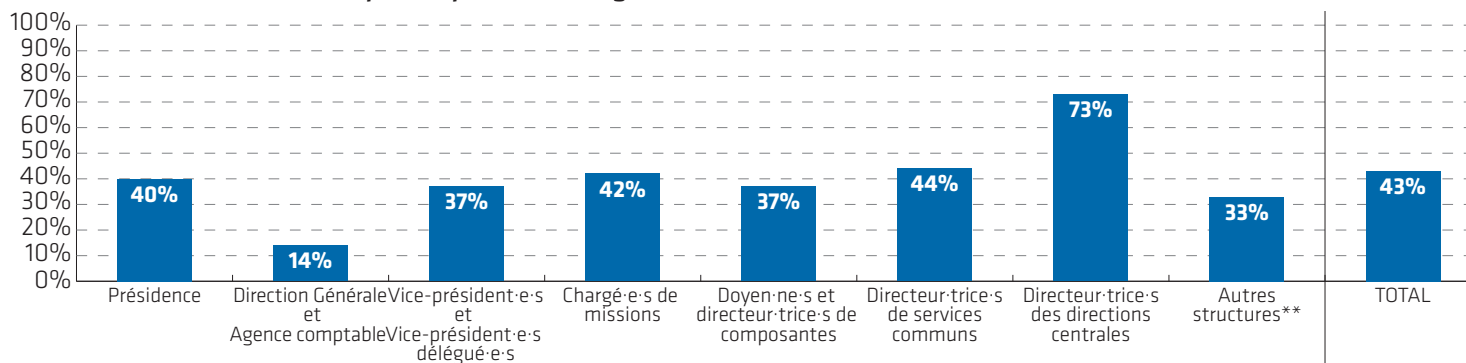
- BAP A - Sciences du vivant
- BAP B - Sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C - Sciences de l'ingénieur instrumentation
- BAP D - Sciences humaines et sociales
- BAP E - Informatique stat. Et calc. Scientifique
- BAP F - Info, doc, culture, édition, comm, TICE
- BAP G - Patrimoine, logistique, prévention
- BAP J - Gestion et pilotage



4. Les emplois supérieurs et dirigeants

4.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants*

Part des femmes au sein des emplois supérieurs et dirigeants



Présidence

Femmes	Hommes	Total
2	3	5

Doyen-ne-s et directeur-trice-s de composantes

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Total

Femmes	Hommes	Total
49	66	115

Direction Générale et Agence comptable

Femmes	Hommes	Total
1	6	7

Directeur-trice-s de services centraux

Femmes	Hommes	Total
11	4	15

Vice-président-e-s et vice-président-e-s délégué-e-s

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Directeurs-trice-s de service commun

Femmes	Hommes	Total
7	9	16

Chargé-e-s de mission

Femmes	Hommes	Total
13	18	31

Autres structures**

Femmes	Hommes	Total
1	2	3

* 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

4.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)

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

Femmes	Hommes	Total
15	14	29

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

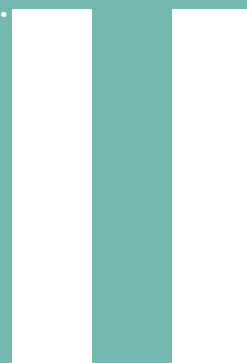
Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017

Femmes	Hommes	Total
14	10	24

Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

	Hommes	Femmes	Part des femmes
Présidence	2	3	40%
Direction Générale et Agence comptable	2	5	14%
Vice-président·e·s et viceprésident·e·s délégué·e·s	12	7	63%
Chargé·e·s de missions	18	13	58%
Doyen·ne·s et directeur·trice·s de composantes	12	7	63%
Directeur·trice·s de services communs	9	7	56%
Directeur·trice·s des services centraux	4	11	27%
Autres structures**	2	1	67%
Total	60	55	52%

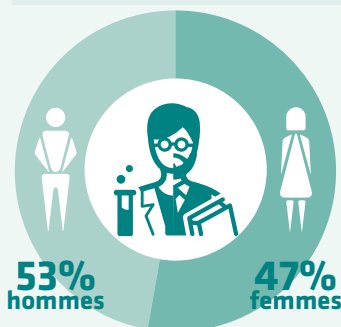
La part des femmes est en hausse de 6 points, en raison principalement de l'augmentation du nombre de vice-présidents et vices-présidents délégués (+26 points), chargés de mission (+15 points), doyennes et directrices de composante (+ 31 points) et directrices de service commun (+23 points).



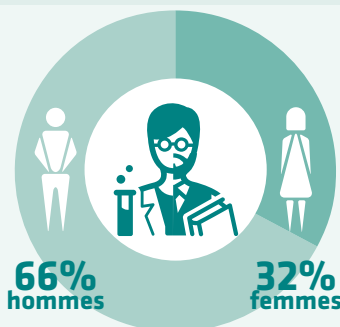
CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

L'université recrute de nouveaux talents

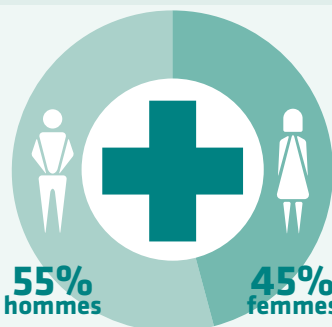
312 postes de fonctionnaires pourvus
par concours



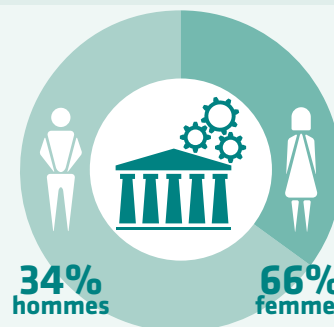
15 postes
du 2nd degré



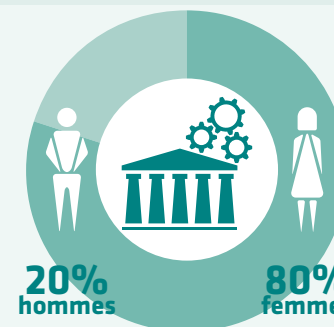
71 postes
d'enseignants-chercheurs



29 postes
hospitalo-universitaires

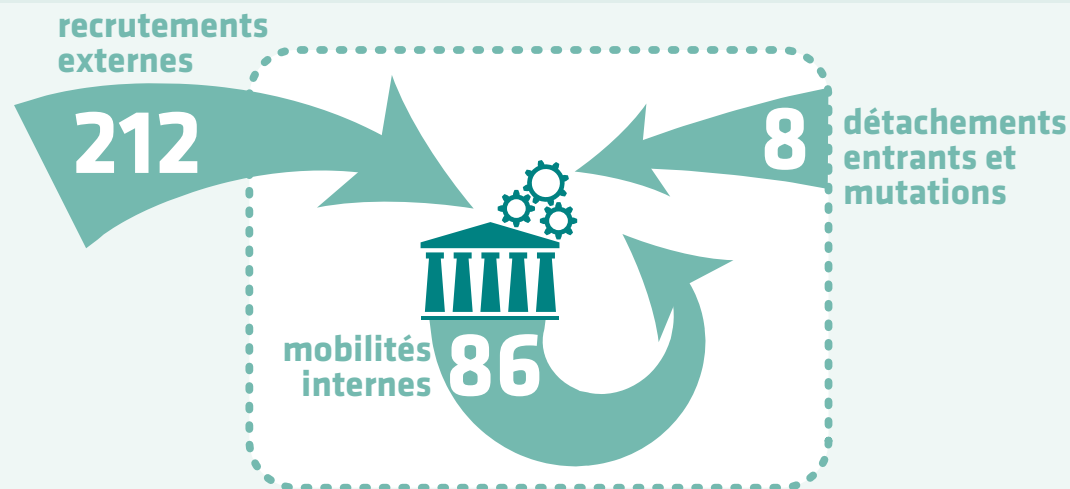


85 postes
BIATSS



112 postes
Sauvadet

306 recrutements contractuels
BIATSS



Masse salariale

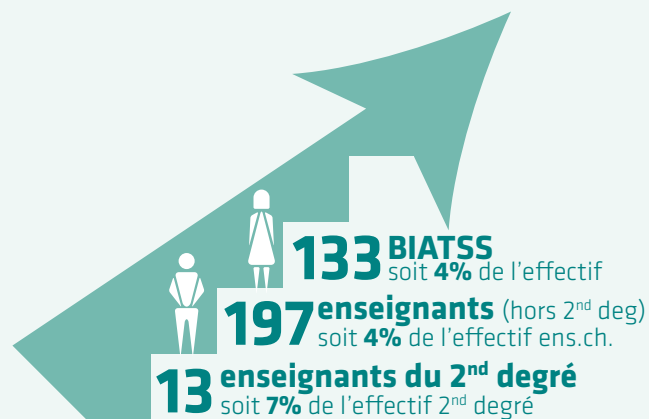


Rémunération et promotion

Rémunérations mensuelles moyennes



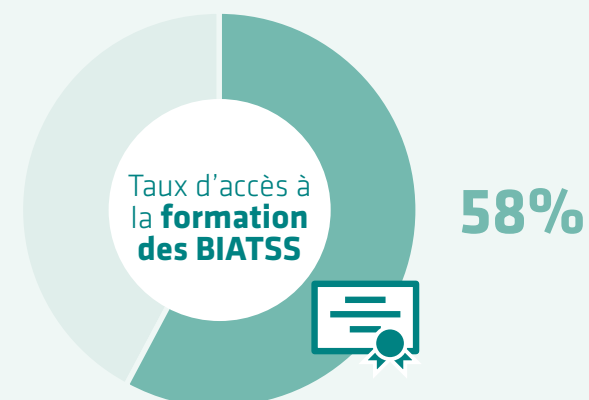
Promotion des fonctionnaires



Politique de développement des compétences



Budget formation
formations déployées par la DRH
559 500 €



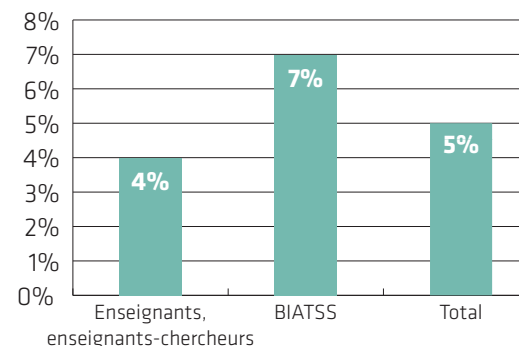
1 145 stagiaires formés à la pédagogie

Taux de rotation des fonctionnaires

	Enseignants, enseignants-chercheurs	BIATSS
Recrutements	115	197
Départs	80	108



Le taux de rotation est un indicateur réglementaire. Sa méthode de calcul est définie dans l'arrêté du 22 décembre 2017. Il s'agit de la somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année. Les arrivées des fonctionnaires comprennent : les concours BIATSS et Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs y compris les Sauvadet, et les détachements entrants. Les sorties sont constituées des départs de fonctionnaires, y compris les départs en retraite.



Cette année, 200 postes de fonctionnaires ont été ouverts aux concours dans l'établissement : 58% destinés aux enseignants du second degré et enseignants-chercheurs, et 41% destinés au BIATSS (dont 9 postes sur 10 destinés aux ITRF). Au niveau national, à titre de comparaison, 5 338 de fonctionnaires postes ont été offerts au sein de l'enseignement supérieur en 2016 (hors recrutements réservés) constitué à 50% d'enseignants et d'enseignants-chercheurs et à 50% de BIATSS (dont 8 postes sur 10 destinés aux ITRF).

Aux recrutements précités, s'ajoutent les recrutements réservés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.

Le dispositif de titularisation mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prolongé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a pris fin en 2018.

Afin de suivre au mieux l'esprit du dispositif, d'optimiser les chances des agents éligibles d'être titularisés, et également de lever les freins éventuel face à des inquiétudes légitimes, AMU s'est attachée à conduire une action ciblée vers ses personnels sur les années 2017 et 2018.

Les campagnes d'information et de sensibilisation qui ont été réalisées auprès de l'ensemble des agents, les moyens d'accompagnement conséquents qui ont été mis en œuvre et le plan de formation spécifique et adapté déployé ont conduit à la titularisation de 112 agents sur la session 2018.

Partie 1 : Recrutements et concours

1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

1.1. Enseignants du second degré

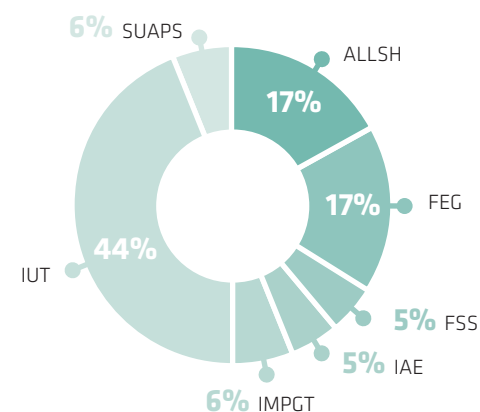


Postes ouverts par discipline

	Disciplines
Anglais	3
Économie et gestion	3
Économie et gestion <i>option comptabilité gestion</i>	4
Éducation musicale	1
Éducation physique et sportive	2
Histoire géographie	1
Lettres modernes	2
SII option ingénierie électrique	1
SII option ingénierie mécanique	1
Total général	18



Répartition des postes ouverts par structure



Les personnels 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, sont publiés uniquement les postes au titre de la seconde campagne, au vu du calendrier de l'établissement (campagne d'emploi votée en décembre). Des commissions d'affectations sont constituées en vue d'auditionner les candidats (composition définie par délibération du Conseil d'Administration).

18 postes ont été publiés en affectation académique définitive : 12 postes d'enseignants agrégés et 3 postes d'enseignants certifiés. 3 postes ont été infructueux.

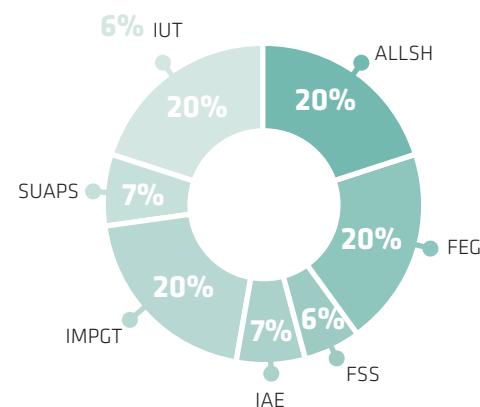
Les enseignants recrutés viennent tous du rectorat d'Aix-Marseille.

Recrutement d'enseignants du second degré par discipline



	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

Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par affectation



18 postes ont été publiés en affectation académique définitive : 12 postes d'enseignants agrégés et 3 postes d'enseignants certifiés. 3 postes ont été infructueux.

Les enseignants recrutés viennent tous du rectorat Aix-Marseille

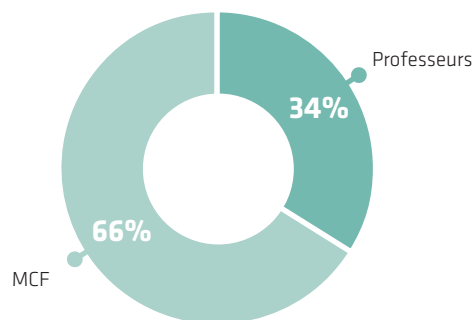
1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants

Postes ouverts

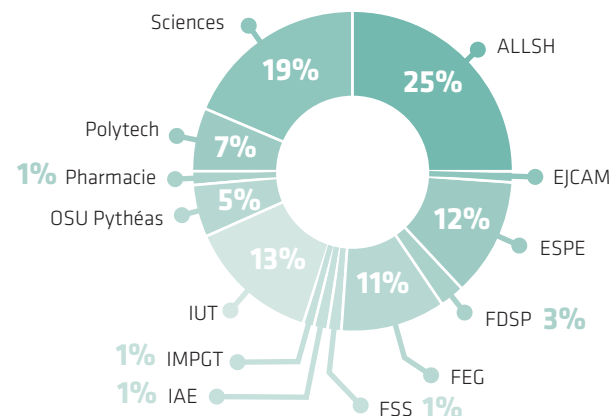
	2017	2018
MCF	49	51
Professeurs	25	25
Total	74	76

44 postes de maître de conférence ont été publiés en session synchronisée dont 2 postes ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33), 3 postes pourvus par mutation prioritaire et 4 postes non pourvus. 7 postes ont été publiés au fil de l'eau. 25 postes de professeurs ont été publiés en session synchronisée dont 2 postes ont été ouverts au titre de la mutation exclusive (article 51), 5 postes ont été ouverts au titre l'article 46-3 (MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté) et 1 poste ouvert au titre de l'article 46-4 (6 ans d'activité prof. ou enseignants associés ou MCF IUF ou DR d'EPST).

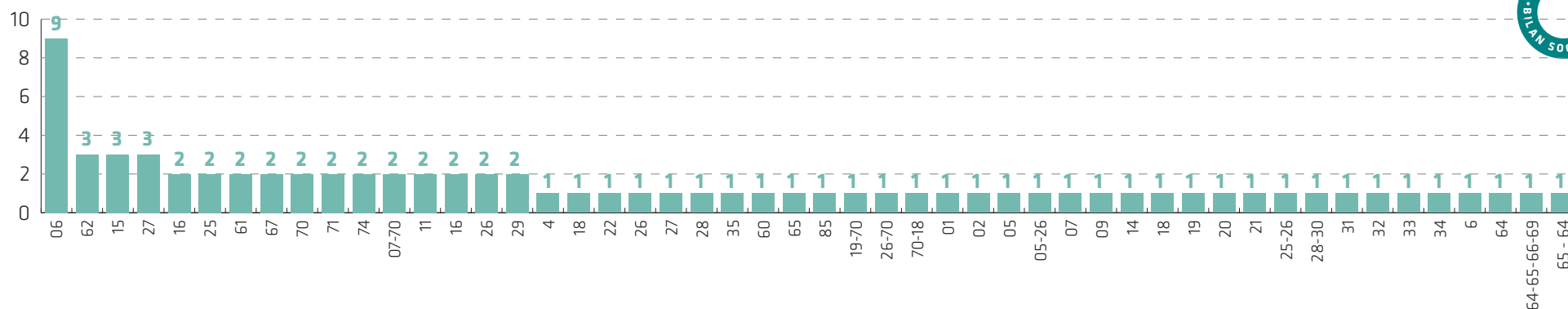
Répartition des postes ouverts par grade



Répartition des postes ouverts par composante



Postes ouverts par section CNU



Les postes ouverts sur la section CNU 06 (sciences de gestion) concernent l'IAE (2 postes), la FEG (3 postes) et l'IMPGT (4 postes)

Évolution des concours infructueux et fructueux

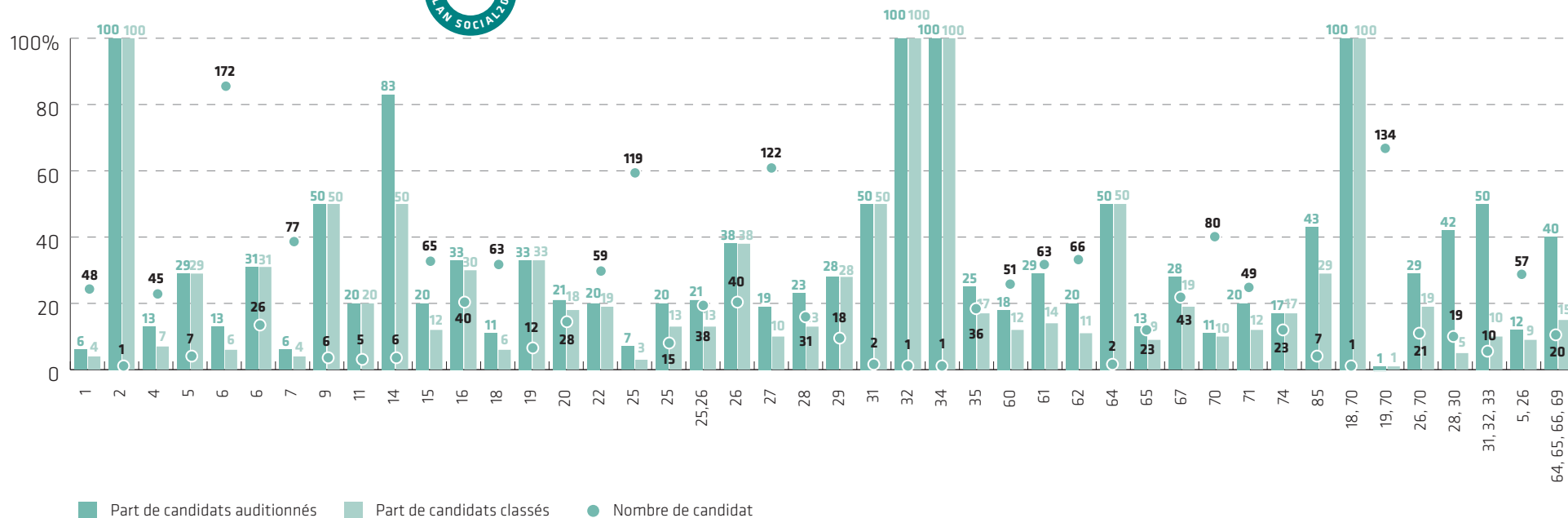
	2017		2018	
	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux
MCF	3	46	4	47
Professeurs	4	21	1	24
Total	7	67	5	71

L'établissement a reçu 1845 candidatures (26% en ALLSH, 18% à l'ESPE et 16% en Sciences). 322 candidats ont été auditionnés (soit 17% des candidats). Ils se répartissent comme suit : 25% en ALLSH, 20% en Sciences, 13% à l'IUT, 11% à la FEG, 10% à l'ESPE. 213 ont été classés, soit 12% des candidats (29% en ALLSH, 17% en Sciences, 13% à l'IUT, 10% à l'ESPE et 9% à la FEG).

Le taux de pression (nombre de candidats / nombre de candidats classés) est très élevé pour 5 sections CNU (il est inférieur ou égal à 5%). Il concerne la section CNU 01 Droit privé et sciences criminelles (48 candidats), la section CNU 07 Sciences du langage : linguistique et phonétique générales (77 candidats), la section CNU 25 Mathématiques (119 candidats), les sections CNU 19&70 Sociologie, démographie & Sciences de l'éducation (134 candidats), et les sections CNU 28&30 Milieux denses et matériaux & Milieux dilués et optique (19 candidats).



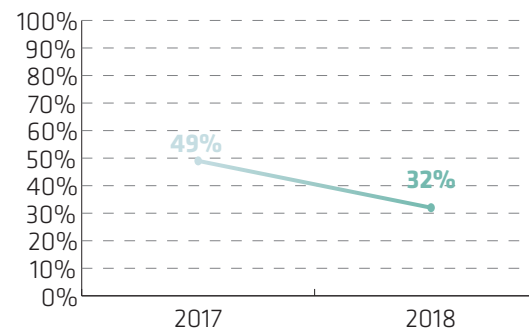
Part de candidats auditionnés et classés par section CNU



Évolution de la répartition entre les femmes et les hommes pour les concours fructueux

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

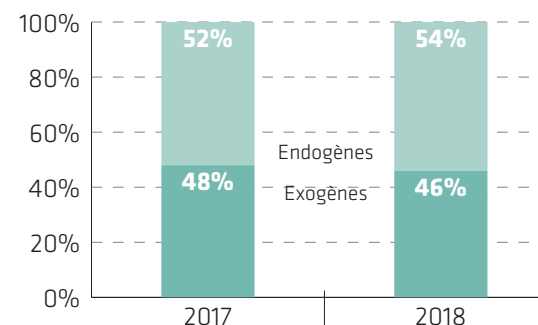
Part des femmes pour les concours fructueux



Évolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes

	2017		2018	
	Exogènes	Endogènes	Exogènes	Endogènes
MCF	23	23	30	17
Professeurs	12	9	8	16
Total général	35	32	38	33
	67		71	

Évolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes

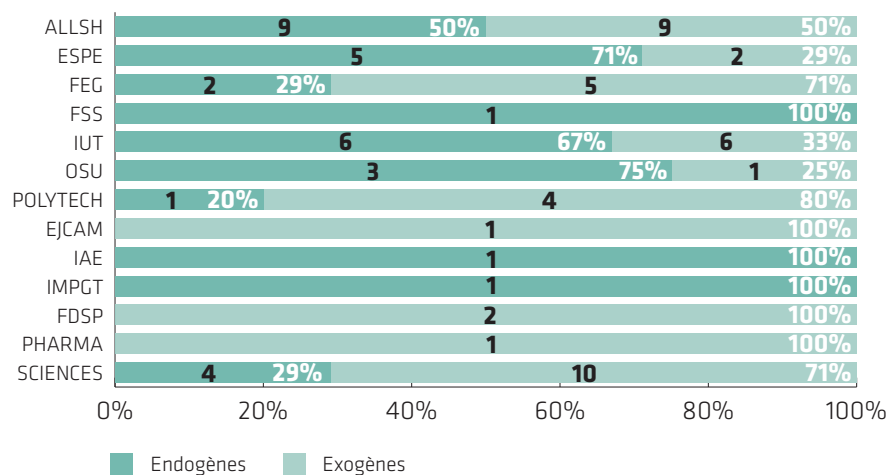


Parmi les 47 postes de maîtres de conférence pourvus : 17 ont soutenu leur doctorat à AMU, dont 7 sous contrats AMU, 30 ont obtenu leur doctorat hors AMU, dont 4 à l'étranger, et 6 sous contrats AMU. Parmi les 24 postes de professeurs pourvus : 16 étaient maîtres de conférences à AMU, 8 recrutements sont exogènes.

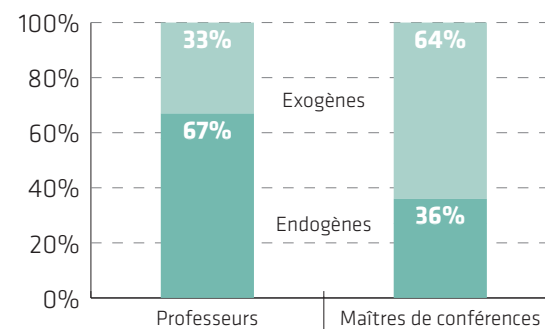
Les termes recrutements « endogènes et exogènes » sont employés lorsqu'il s'agit de recrutement internes ou externes à l'établissement. Pour les maîtres de conférences, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsque le candidat a soutenu sa thèse au sein de l'établissement. Pour les professeurs, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsqu'il s'agit d'un maître de conférences issu d'AMU.

Au niveau national, en 2015, un maître de conférences sur 5 a soutenu sa thèse dans son établissement de recrutement (52% pour AMU), 44% des professeurs des universités était en poste comme maître de conférences dans le même établissement (54% pour AMU) (Données MENESR - DGRH 2015) toujours au niveau national, la majeure partie des MCF recrutés en 2015 étaient post-doctorants (32%) au moment de leur recrutement. Ces derniers sont devenus depuis 2007 le premier vivier des MCF (13% en 2002) au détriment des ATER qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire, dont la proportion tend à décroître au fil du temps (14% en 2015 contre 41% en 2002). Près de 90% des PR recrutés le sont parmi les MCF. (Données MESR 2015 - Hors EPST).

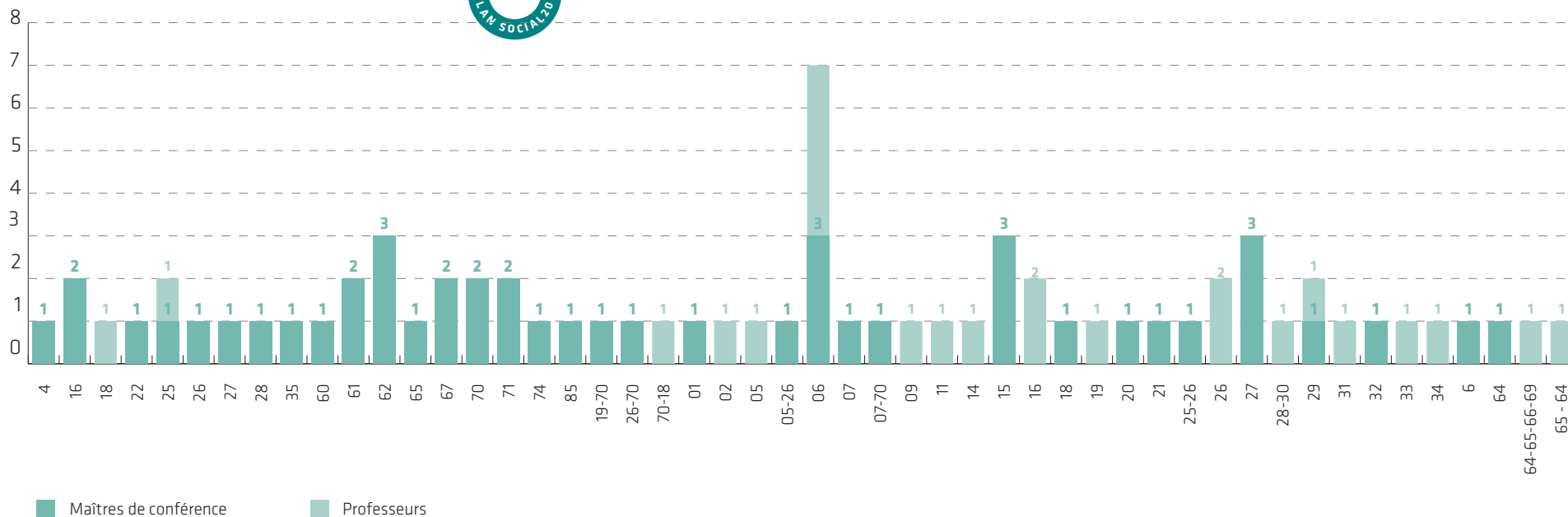
Répartition du nombre de recrutements exogènes et endogènes par composante



Répartition des grades pour les recrutements exogènes et endogènes



Concours fructueux par section CNU



1.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



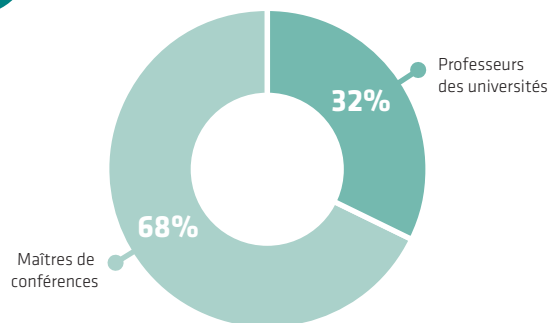
Postes ouverts

MCF	21
Professeurs	10
Total	31

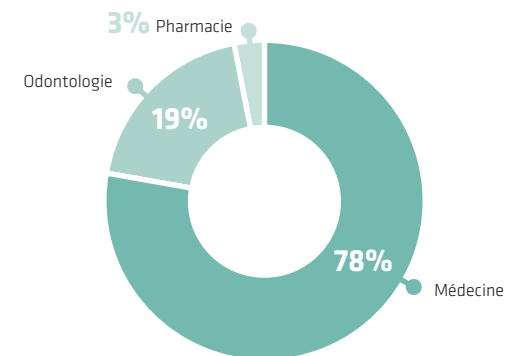
Praticiens hospitaliers, les praticiens hospitaliers des CSERD, les praticiens hospitaliers des disciplines pharmaceutiques et les enseignants de médecine générale.



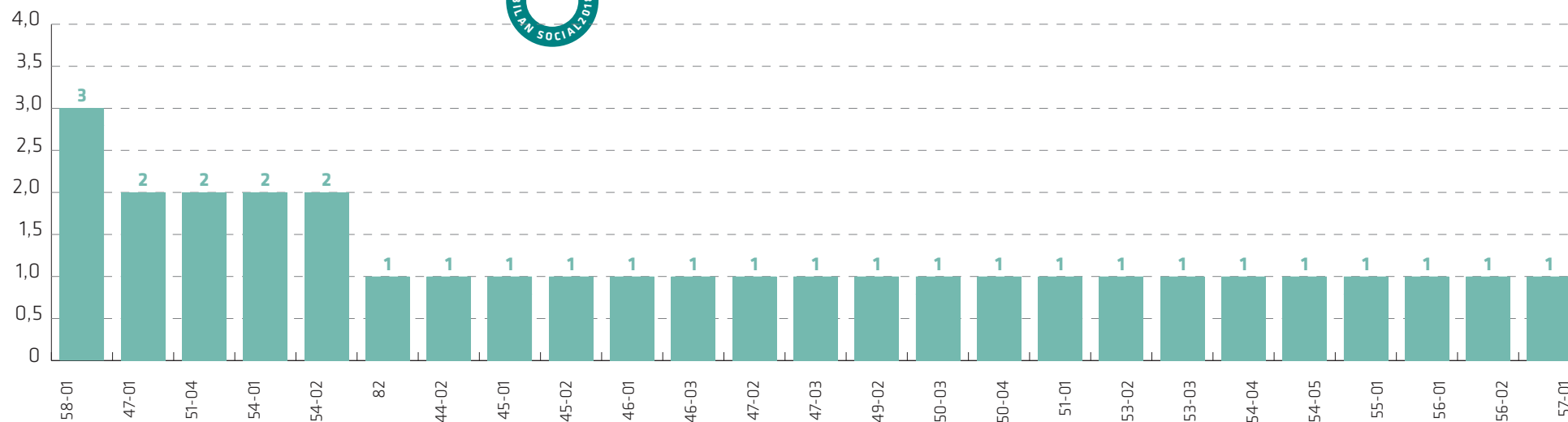
Répartition des postes ouverts par grade



Répartition de postes ouverts par composante



Postes ouverts par section CNU





Évolution du nombre de concours infructueux et fructueux

	2018	
	Infructueux	Fructueux
MCF	4	20
Professeurs	1	9
Total	5	29

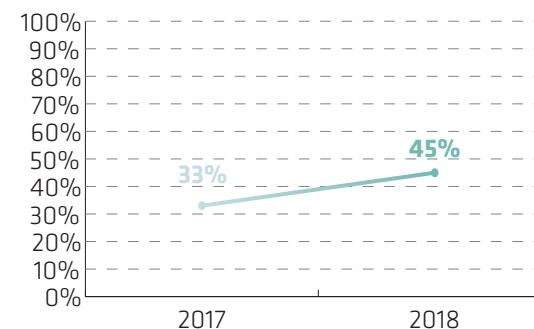
Les deux candidatures infructueuses sont dues à : la non admission par la sous-section du CNU à poursuivre le concours et une candidature retirée par le candidat.

Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux

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

Un poste de Professeur des Universités en Pharmacie a été pourvu par mutation.

Part des femmes pour les concours fructueux



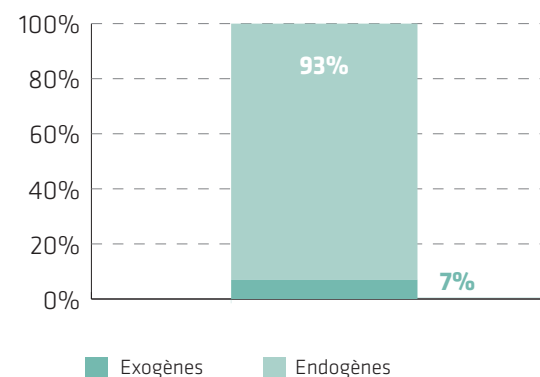
Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

	2018	
	Exogènes	Endogènes
MCF	1	19
Professeurs	1	8
Total général	2	27

Parmi les 47 postes de maîtres de conférence pourvus : 17 ont soutenu leur doctorat à AMU, dont 7 sous contrats AMU, 30 ont obtenu leur doctorat hors AMU, dont 4 à l'étranger, et 6 sous contrats AMU. Parmi les 24 postes de professeurs pourvus : 16 étaient maîtres de conférence à AMU, 8 recrutements sont exogènes.

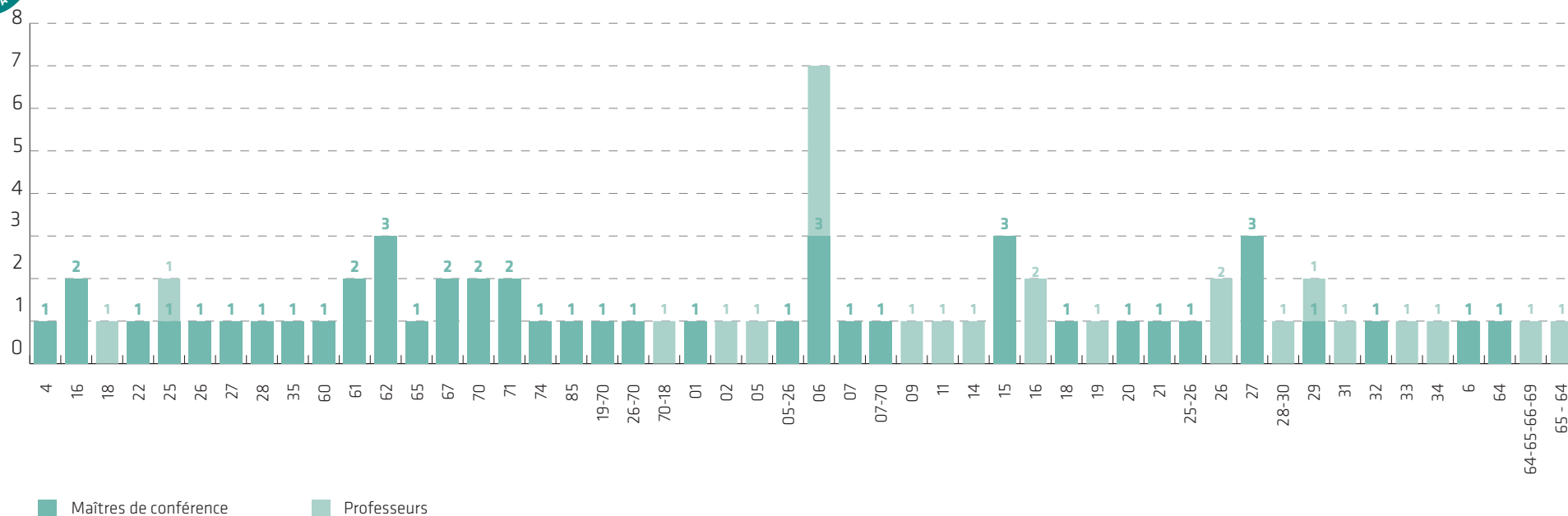


Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes





Concours fructueux par section CNU



L'établissement enregistre un seul candidat par poste ouvert dans la plupart des recrutements HU
 Les candidatures sont examinées par des jurys formés des membres, selon le cas, de la sous-section, de la section ou de l'intersection du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques dont l'emploi relève.
 Ces sessions sont présidées par le président de la sous-section, de la section ou de l'intersection.
 Le jury arrête par ordre alphabétique la liste des candidats admis.
 Chaque candidat inscrit sur la liste d'admission peut postuler à un ou plusieurs des emplois mis au concours.
 Les candidatures sont soumises au conseil de l'unité de formation et de recherche et à la commission médicale d'établissement.

1.4. Constitution des jurys des concours enseignant-chercheurs mono-appartenants

Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	2017	2018
Femmes	400	424
Hommes	471	448

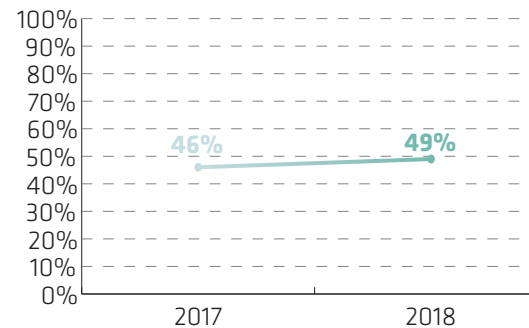
Part des présidentes de comités de sélection

	2017	2018
Femmes	28	27
Hommes	39	50

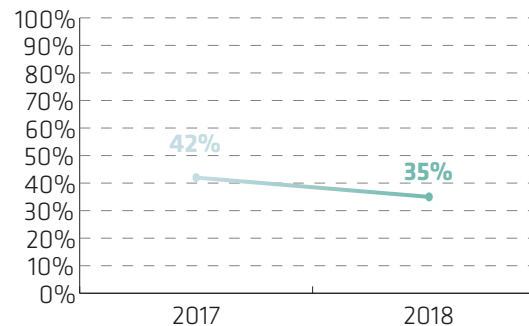
Part des vice-présidentes de comités de sélection

	2018
Femmes	31
Hommes	46

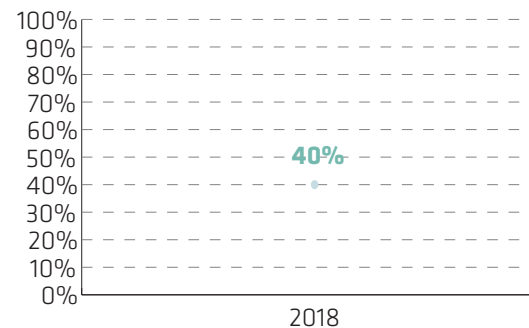
Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



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



Part des femmes dans la vice-présidence de comités de sélection



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. 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, dont le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS, 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

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

2. BIATSS // Concours

Plusieurs voies sont offertes aux personnels qui souhaitent intégrer AMU : les concours et recrutements (interne, externe, 3ème voie, direct, BOE, PACTE ou réservés), les détachements, les mutations. Les agents déjà en fonction dans l'établissement peuvent également candidater sur des postes via la mobilité interne. Cette partie concerne uniquement les BIATSS non financés sur contrat de recherche.

2.1. Volumétrie des concours 2018

Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités, les grandes écoles et les rectorats. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale.

Les concours de catégories B et C sont répartis et organisés de façon mutualisée entre les établissements de la zone régionale (les académies d'Aix Marseille, de Nice et de Corse pour la zone Sud Est). C'est le même établissement, le centre organisateur, qui organise la phase d'admissibilité et la phase d'admission.

Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

- S'agissant des catégories A, les centres organisateurs sont désignés par le ministère qui se charge de l'attribution des concours à organiser en phase d'admissibilité. AMU s'est vu confier le pilotage de 5 concours pour 38 établissements affectataires.
- S'agissant des catégories B et C (hors recrutements directs, BOE, et PACTE) les centres organisateurs sont désignés par l'établissement coordonnateur de zone (AMU sur la zone Sud Est). L'organisation de ces concours peut être académique ou inter académique.

Par rapport à 2017, la volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements à AMU en 2018 est fortement en hausse (+ 220,5 %). Cette volumétrie exceptionnellement importante de la campagne emplois AMU est due notamment à l'ouverture de la totalité des recrutements sauvadet objets du 2nd protocole sur 1 année au lieu de 2 (aucun poste proposés en 2017). Si nous comparons uniquement le nombre de postes ouverts aux concours de droit commun, une hausse est néanmoins constatée en 2018 (+ 14 %) spécifiquement sur les emplois de cat A (+ 14,6%) et B (+22,6 %).

La baisse d'ouverture de postes en catégorie C (- 14,6 %) est structurelle.

Le taux moyen de candidats admissibles par rapport au nombre de candidats inscrits aux concours de droit commun est de 31 % (100 % pour les recrutements réservés). Le ratio nombre de présents à l'admission/nombre d'admissibles semble accuser une légère amélioration (- 39,5 % en 2018 contre -42,8 % en 2017). Le constat est récurrent sur le fort absentéisme des candidats lors des épreuves d'admission de concours de catégorie A (41,7% des admissibles se sont présentés aux épreuves en 2018 contre 49,9% en 2017). Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une majorité d'agents sélectionne tout ou partie des centres affectataires lors de leur inscription à un concours donné et que le choix de se rendre, ou pas, aux épreuves orales se fait dans un second temps (fiche de poste pas en adéquation avec leur profil, réussite d'un concours dans un autre établissement, coûts liés aux déplacements multiples...). Pour les corps de catégories B et C, le taux moyen de présence se situe autour de 90 %. Il est de 98,5 % toutes catégories confondues pour les recrutements réservés.

S'agissant des concours de droit commun, des postes ont été proposés dans toutes les branches d'activités professionnelles. La BAP J reste toutefois largement majoritaire (60,6 %) avec une répartition relativement équilibrée entre les catégories A (40,7%) et B (44,5%), la catégorie C représentant 14,8 %. Elle est suivie par la BAP F (11,3 %) puis la BAP E (9 %). Les BAP A et C représentent 5,6 % des emplois ouverts, la BAP G 4,5 %, et enfin 1,3 % pour la BAP B et la BAP D.

Pour la dernière année, les recrutements réservés ont été ouverts principalement dans la BAP J (60,9 %) puis la BAP G (25,5 %), la BAP F (12,4 %) et enfin les BAP A et E avec 0,6 %.

Postes ouverts et organisés par et pour AMU
 1-b, 1-c, 7.4 et 7.7

		Nombre d'emplois ouverts	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de candidats présents à l'admission	Nombre d'admis sur liste principale	Nombre d'admis sur liste complémentaire	Nombre de concours infructueux à l'inscription	Nombre de lauréats liste complémentaire nommés
Cat A+ IGR	Interne	1	13	10	2	1	1	0	
	Externe	4	68	25	9	4	3	0	
	Réservé	1	0	0	0	0	0	1	
Total IGR		6	81	35	11	5	4	1	0
Cat A IGE	Interne	6	70	25	10	5	1	0	
	Externe	11	345	118	46	10	7	0	
	Réservé	11	10	10	9	9	0	1	
	BOE	2	3	3	3	2	0		
Total IGE		30	428	156	68	26	8	1	0
Cat A ASI	Interne	9	130	46	15	6	0	0	
	Externe	8	198	49	30	7	2	0	
	Réservé	11	10	10	10	9	0	0	
Total ASI		28	338	105	55	22	2	0	0
Total CAT. A		64	847	296	134	53	14	2	0
Cat B Tech	Interne	14	158	52	49	13	4	1	1
	Externe	14	253	55	51	15	9	0	3
	Réservé	38	28	28	27	25	0	5	
	BOE	3	5	2	2	1	0	0	
Total CAT B		69	444	137	129	54	13	6	4
Cat C ATRFP	Interne	2	53	12	9	2	2	0	
	Externe	4	63	17	15	4	2	0	1
	Réservé	66	50	50	50	49	0	0	
	BOE	4	21	10	9	3	0	0	
Total ATRFP		76	187	89	83	58	4	0	1
Cat C ATRF2C	Réservé	30	18	18	18	17	0	1	
	Direct	1	20	2	2	1	1	0	
Total ATRF 2C		31	38	20	20	18	1	1	0
Cat C Mag	Réservé	4	3	3	3	3	0	0	
	Direct	4	6	6	6	4	2	0	2
	PACTE	2	14	8	7	2	0	0	
Total Mag		10	23	17	16	9	2	0	2
Total CAT C		117	248	126	119	85	7	1	3
TOTAL		250	1539	559	382	192	34	9	7

AMU organise des concours pour d'autres universités. La session 2018 a concerné 54 concours. En moyenne, 4 candidats sont inscrits pour un poste ouvert.

2.2. Concours de droit commun

La campagne d'emplois 2018, en résonance avec les principes retenus dans le cadre du Schéma Directeur des Ressources Humaines, a été votée par le Conseil d'Administration d'AMU qui s'est réuni le 19/12/17

L'équilibre entre les concours externes et les concours internes est appliqué afin d'assurer au niveau national le respect des différentes proportions réglementaires.

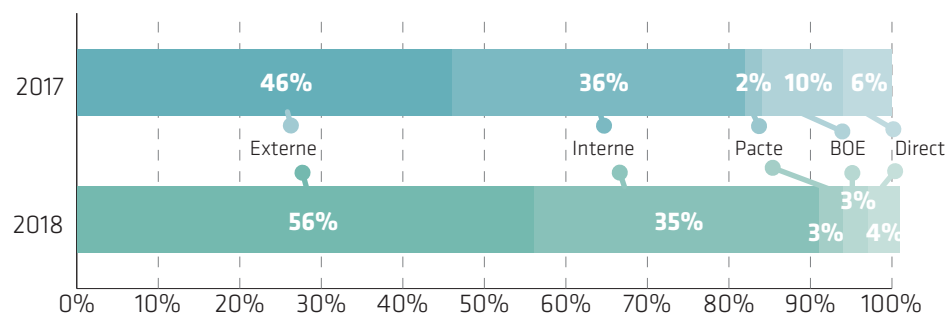
Il convient de réserver 6 % au moins d'emplois pour le recrutement des travailleurs handicapés sur le nombre de postes offerts aux différents concours classiques de recrutement de personnels BIATSS et Enseignants.

S'agissant des recrutements PACTE, le nombre total de postes ouverts par cette voie ne peut être inférieur à 20 % du nombre total des postes à pourvoir par cette voie et par les recrutements sans concours.

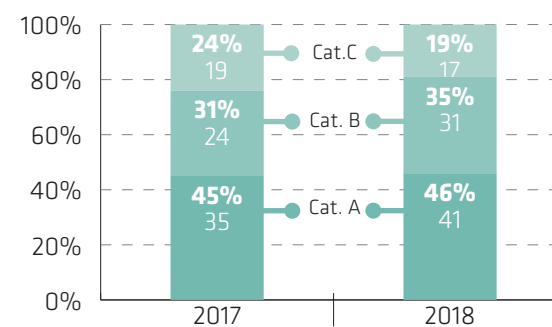
Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature

	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2017	44	27	2	2	3	78
2018	41	32	2	9	5	89

Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par nature



Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie

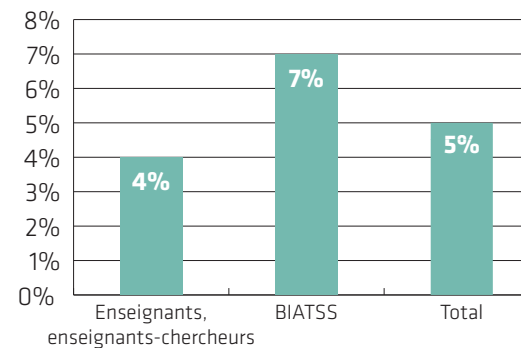


Le nombre d'emplois ouverts dans l'établissement en 2018 évolue à nouveau à la hausse par rapport à 2017 : +11 postes proposés aux concours et recrutements de droit commun. La proportion des postes pourvus par rapport aux postes ouverts amorce une légère augmentation (96 % en 2018 contre 94 % en 2017).

Postes pourvus sur les postes ouverts aux concours

	2017	2018
Postes ouverts	78	89
Postes pourvus	73	85

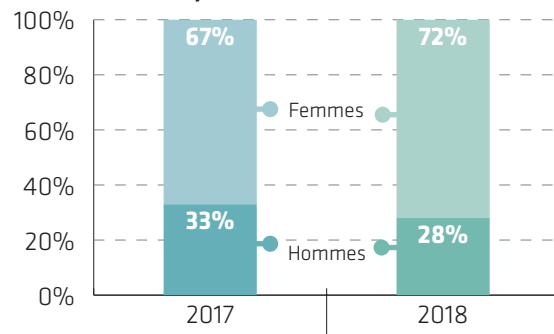
Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts



Répartition des lauréats par corps et par sexe 1-b et 7.4

		2017		2018	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	IGR	3	4	1	4
	IGE	9	5	12	5
	ASI	6	3	8	5
Cat B	TECH	15	8	19	12
Cat C	ADJ	16	4	16	3

Évolution de la répartition Femmes-Hommes



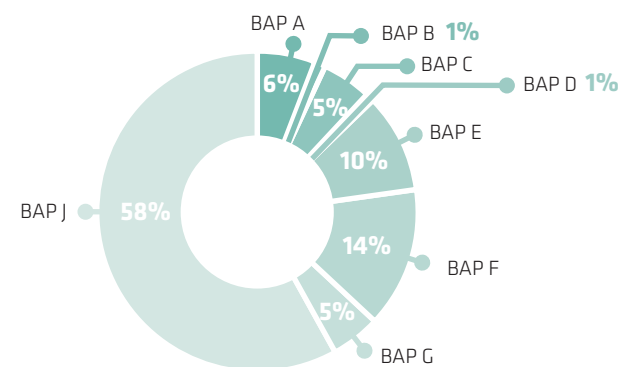
Répartition des lauréats par BAP et par catégorie

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	3	1	2	1	7	4	0	17
Cat B	2	0	1	0	2	0	3	23
Cat C	0	0	1	0	0	8	1	9
Total	5	1	4	1	9	12	4	49

La BAP J reste largement majoritaire avec une volumétrie de postes ouverts par corps qui est prédominante dans la catégorie B. On note une diminution constante d'ouverture de postes de catégorie C, toutes BAP confondues.

Les postes non pourvus (concours infructueux) se situent dans les BAP : C (1 TCH), F (1 IGE), G (1 ATRF) et J (1 IGE, 4 ASI, 3 TCH). On note toutefois la nomination supplémentaire de 5 lauréats classés en liste complémentaire : 4 catégories B et 1 catégorie C.

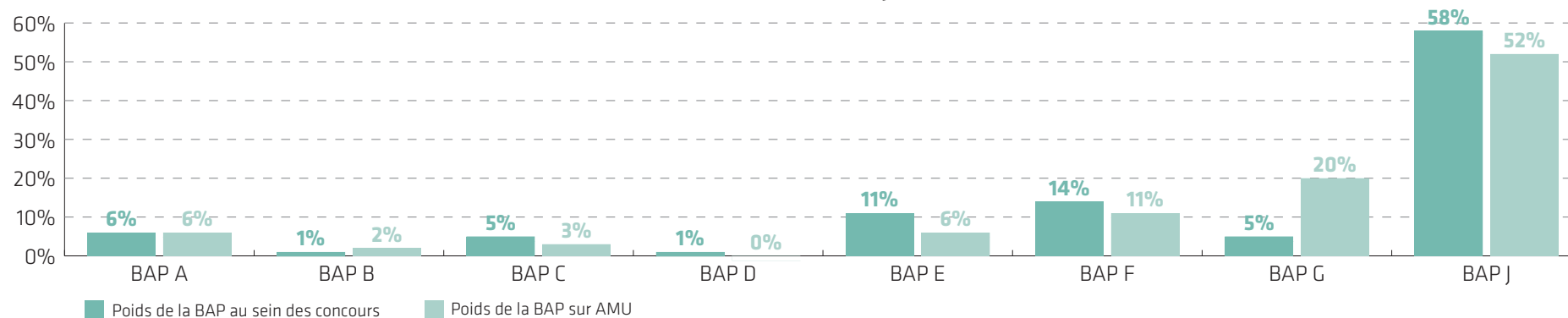
Répartition des lauréats par BAP



Poids des concours fructueux BIATSS sur le nombre de BIATSS dans la BAP

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Poids des concours fructueux BIATSS par BAP	3%	1%	4%	8%	5%	3%	1%	3%

Poids relatif de chaque BAP



2.3. Recrutements des agents non titulaires éligibles Sauvadet



7.4

Évolution du nombre de postes ouverts et pourvus

	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus
2018	161	112

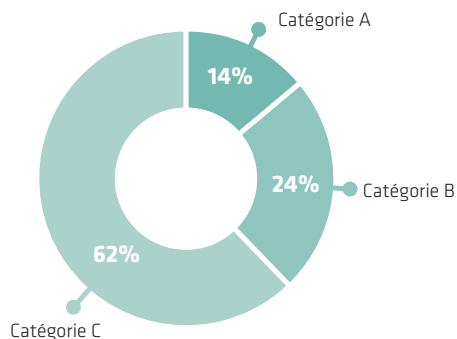
Évolution de la répartition des postes ouverts par catégorie

	2018
Cat A	23
Cat B	38
Cat C	100
Total	161

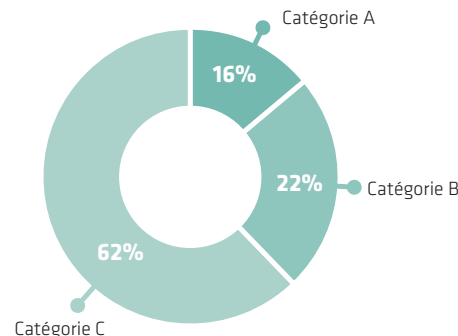
Répartition des lauréats par catégorie

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

Répartition des postes ouverts par catégorie

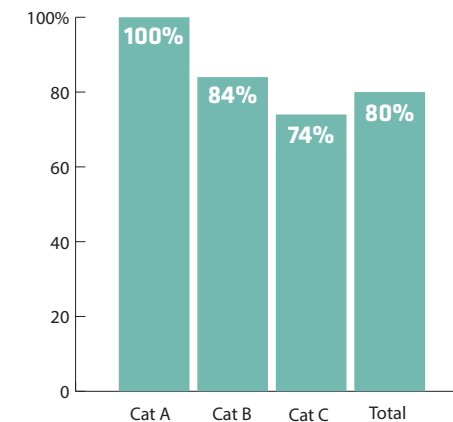


Répartition des lauréats par catégorie



En 2018, sur les 112 lauréats Sauvadet fructueux, 62% sont de catégorie C. Cette tendance est la même au niveau national, puisque sur les 4 029 agents contractuels nommés en qualité de fonctionnaires dans l'enseignement supérieur depuis 2013 au titre des Sauvadet, 61 % l'ont été dans des corps relevant de la catégorie C. (bilan social du MESRI page 30).

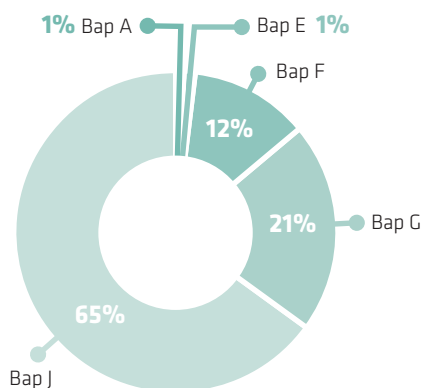
Part des femmes parmi les lauréats



Répartition des titularisations par BAP

	BAP A	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A			8	1	9
Cat B		1	1	2	21
Cat C	1		5	20	43
Total	1	1	14	23	73

Répartition des titularisations par BAP




Le dispositif de titularisation mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, prolongé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a pris fin en 2018.

Afin de suivre au mieux l'esprit du dispositif, d'optimiser les chances des agents éligibles d'être titularisés, et également de lever les freins éventuel face à des inquiétudes légitimes, AMU s'est attachée à conduire une action ciblée vers ses personnels sur les années 2017 et 2018.

Les campagnes d'information et de sensibilisation qui ont été réalisées auprès de l'ensemble des agents, les moyens d'accompagnement conséquents qui ont été mis en œuvre et le plan de formation spécifique et adapté déployé ont conduit à la titularisation de 112 agents sur la session 2018.

2.4. Constitution des jurys

Le jury doit garantir la mixité hommes/femmes (« parité ») et comprendre une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires. Le ou les suppléants sont comptabilisés dans le calcul des proportions. La présidence du jury doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS  1-d

	2017	2018
Femmes	180	203
Hommes	173	213
Total	353	416

Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS  1-d

	2017	2018
Femmes	28	25
Hommes	21	43
Total	49	68

Évolution de la part de femmes

2017	2018
51%	49%

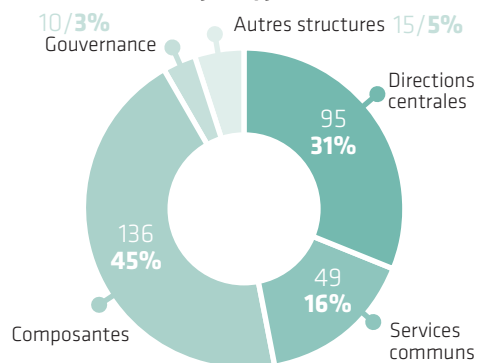
Évolution de la part de femmes

2017	2018
57%	37%

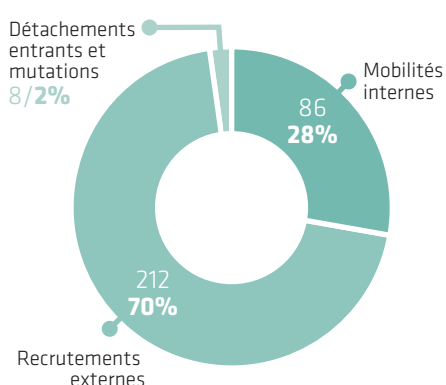
416 membres de jury ont été invités (203 femmes et 213 hommes) dont 140 se sont déplacés 2 fois. Sur 416, 140 sont extérieurs à l'établissement et 276 internes.

3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

Répartition des mouvements à l'arrivée au sein d'AMU par type de structure



Répartition des mouvements au sein d'AMU



La mobilité interne concerne les fonctionnaires et les contractuels. Elle se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Elle concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure.

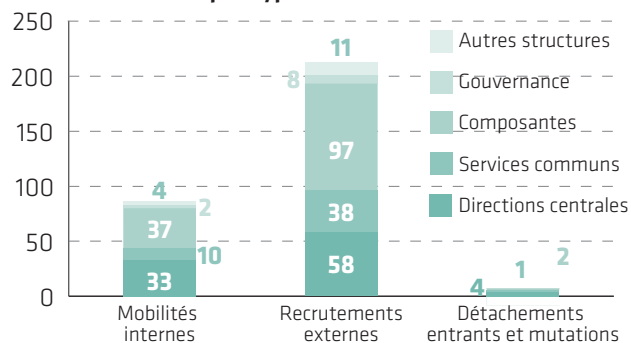
La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » qui impose des conditions d'éligibilité aux agents souhaitant candidater : 2 ans d'ancienneté sur le poste occupé et avis favorable des N+1/+2.

Le recrutement externe concerne les contractuels. Il 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.

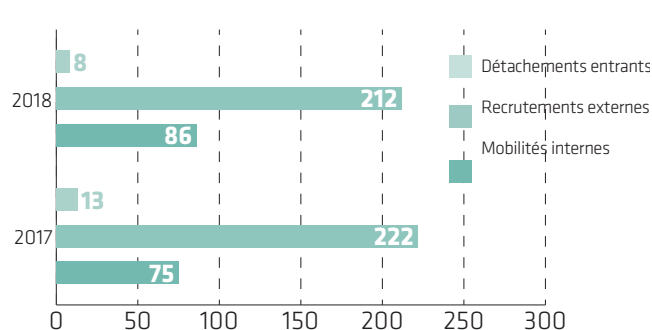
Le détachement entrant concerne les fonctionnaires. C'est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

La mutation concerne les fonctionnaires. Elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

Répartition des mouvements entrants par type de structure



Évolution des mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations au sein d'AMU



Malgré une légère baisse par rapport à 2017 (-13%), les composantes restent le type de structure qui enregistrent le plus de mouvements, sans surprise, puisque près de 41% des agents BIATSS y sont affectés. Les BIATSS sont affectés de façon homogène en structures de recherche, services centraux et services communs. Les directions centrales enregistrent 31% des mouvements (soit, 12% de plus qu'en 2017), contre 16% dans les services communs.

Ratios de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS

	Ratio mouvements
Directions centrales	14%
Services communs	8%
Composantes	10%
Gouvernance	12%
Autres structures	42%

Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilités internes, recrutements externes ou détachements entrants) sur le nombre de BIATSS total du type de structure. Par exemple, ce sont dans « autres structures » que l'on observe le plus de mobilités (42%). Il s'agit de 3 créations de postes concernant 3 nouvelles structures : la Cisam, le Cube, l'Hexagone

Les ratios de recrutements sont pour chacune des catégories systématiquement plus élevés que les ratios de mobilités internes.

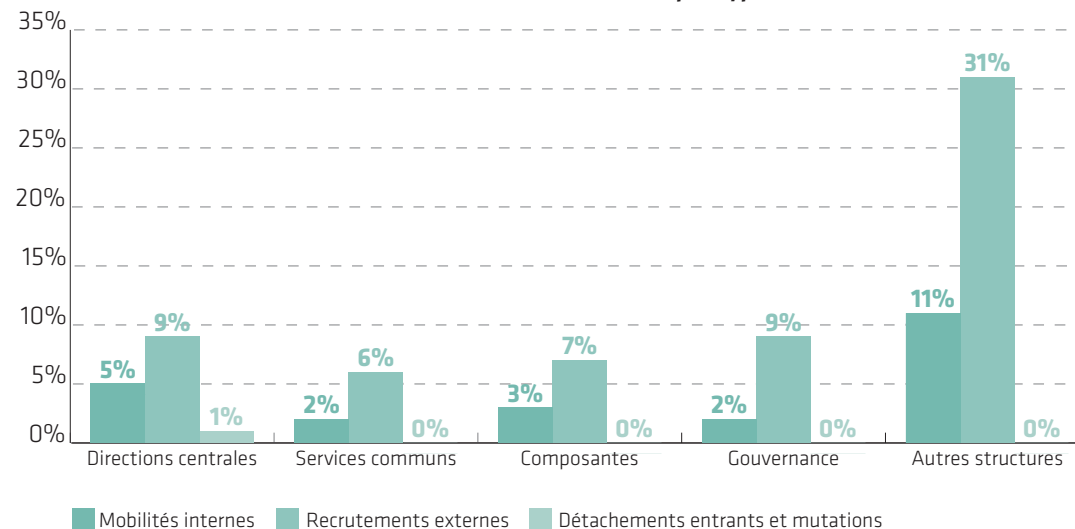
Le poids de chaque BAP au sein de l'université et la répartition des BAP dans les flux entrants (mobilités internes, recrutements externes ou détachements entrants) est un bon indicateur des efforts déployés et des besoins en recrutement d'AMU.

Répartition de l'ensemble des mouvements par BAP

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Mouvements BIATSS	1%	1%	2%	0%	3%	8%	10%	74%
Poids de chaque BAP au sein de la population BIATSS	7%	2%	4%	1%	6%	11%	19%	50%

Les BAP scientifiques (A, B, C et D) enregistrent peu de mouvements. Ce sont de BAP qui représentent une faible part des BIATSS et avec des turn over relativement faibles (ces 4 BAP correspondent à moins de 14% des effectifs BIATSS d'AMU). La BAP J, BAP administrative comprend les activités de support et de pilotage. Elles font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures. La BAP J est celle qui a le plus de poids au sein d'AMU (elle correspond à 50% des effectifs de l'université). C'est celle qui enregistre le plus de mouvement (74% des mouvements).

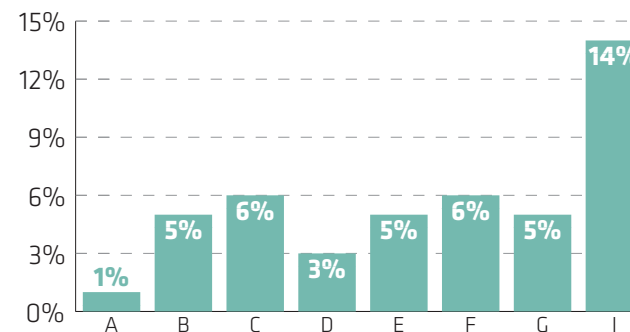
Ratio des différents mouvements par type de structure



Aide à la lecture : En directions centrales, les flux entrants (mobilité interne, recrutements externes ou détachements entrants) représentent 11% des BIATSS. (tableau.1) : Parmi ces 11%, 5% concernent les mobilités internes, 9% les recrutements externes, et 1% les détachements entrants. Autrement dit, 9% des agents BIATSS en direction centrales ont intégré AMU en 2018 sur la base d'un recrutement externe. (graph.2 et 3)

* Les autres structures sont composées de la fondation A*Midex, les écoles et le collège doctoraux, le Plan Campus, le CRFCB.

Part des BIATSS concernés par des mouvements au sein de chaque BAP

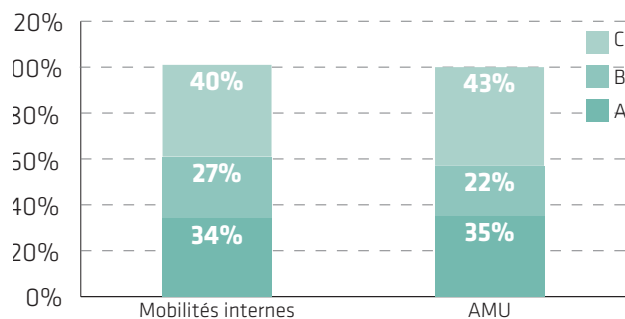


3.1. Mobilités internes



140 postes ont été publiés à la mobilité interne, dont 47 postes d'ANT uniquement. Plus de la moitié des postes à pourvoir ne sont pas publiés à la mobilité interne principalement car il ne s'agit pas de postes pérennes. Par pérenne, cela sous entend que les contrats sont susceptibles d'être renouvelés plusieurs fois, ce qui n'est pas le cas lorsque les motifs de recrutement sont : différents types de congé maladie, maternité, congé parental, détachement, disponibilité, congé formation professionnelle, accident de travail, surcroît d'activité, apprentissage ; mais aussi des recrutements sur des financements particuliers et éphémères. En cas de carences de profils en interne, le poste peut-être ouvert en externe, mais toujours en interne afin de respecter le cadre du SDRH. Enfin d'autres directions comme la DRH ont largement fait fonctionner la mobilité intra DRH sans l'ouvrir à la mobilité AMU, et ont également ouvert les postes directement en externe sur des profils spécifiques.

Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes



Mobilités internes par type de structure et par catégorie

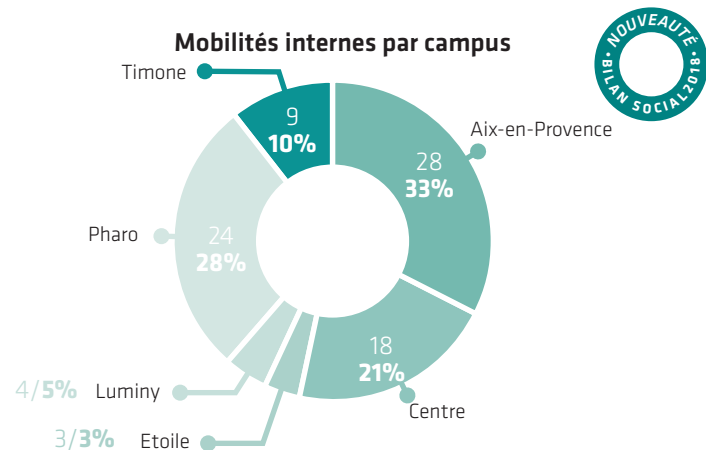
	A	B	C
Directions centrales	15	11	7
Services communs	4	4	2
Composantes	6	8	23
Gouvernance	1		1
Autres structures*	3		1
Total	29	23	34

Évolution sur 2 ans des mobilités internes



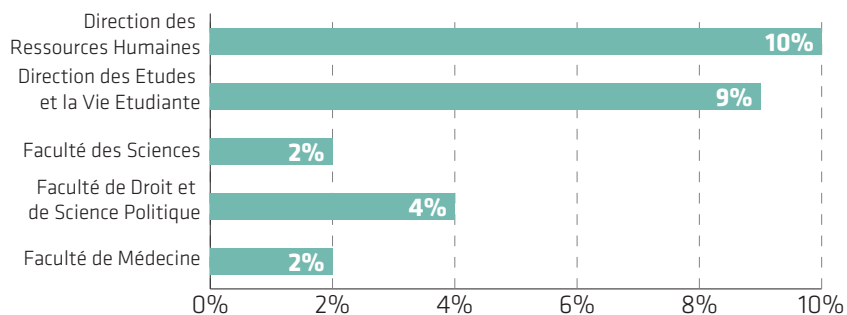
Ce sont les directions centrales qui enregistrent le plus de mobilités sur les catégories A et B.

Les mobilités internes sont représentatives de la pyramide catégorielle de l'université.



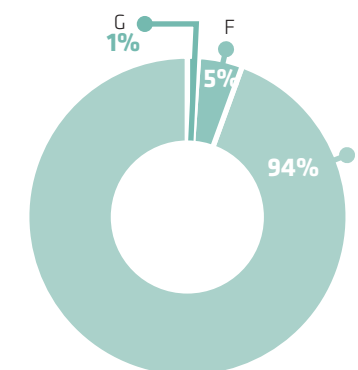
2 campus se démarquent et comptabilisent 57 % des mouvements. Le campus d'Aix représente le plus grand campus avec 30% des personnels BIATSS et enregistre 33% des mouvements. Le campus du Pharo ne compte que 10% des personnels BIATSS, et se positionne en 2^e position avec 28 % des mouvements. Ceci s'explique par une mobilité intra direction (au sein d'une même direction) qui fonctionne particulièrement bien sur le campus du Pharo puisqu'elle représente les 3/4 des mouvements.

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités interne



C'est la DRH qui enregistre le plus de mouvements de mobilité interne qui sont essentiellement des mobilités intra (12 mouvements) avec pour motivations principales le contenu du poste ou l'évolution verticale. Les personnels sont donc mobiles au sein de cette direction. Les raisons majeures concernant cette importante volumétrie sont liées à la réorganisation de la direction, l'évolution et la création de nouveaux métiers,

Mobilités internes par BAP



Seulement 3 BAP sont concernées par une mobilité fructueuse : la Bap J, et marginalement les BAP F et G. La quasi-totalité des postes pourvus à la mobilité interne concerne la BAP J, BAP administrative sur des fonctions support et de pilotage. De par leur spécificité technique, les métiers relatifs aux autres BAP(E/A/B/C) sont pourvus soit en externe soit par le biais des concours. La moitié des postes pourvus en catégorie C concerne la BAP J et plus particulièrement le poste de «gestionnaire scolarité».

Top 5 des emplois types en mobilité

	Nombre d'agents
Adjoint en gestion administrative	15
Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	4
Technicien en gestion administrative	6
Assistant en gestion administrative	2
Gestionnaire financier et comptable	3

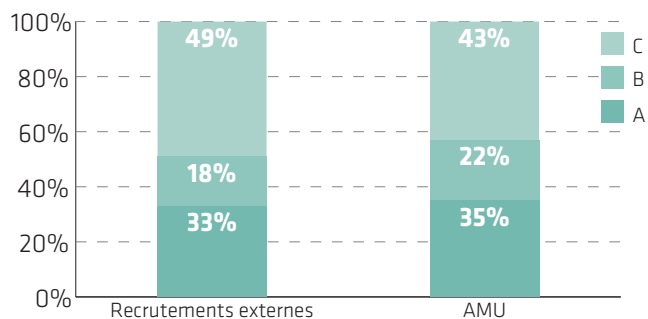
L'emploi type d'adjoint en gestion administrative est le poste qui est significativement en tête des postes les plus pourvus à la mobilité interne. Sur ce type d'emploi, on est plutôt sur un choix de mobilité pour le contenu du poste.

Les 5 emplois types les plus pourvus en mobilité interne représentent 33% des postes pourvus en mobilité interne, ce qui démontre une forte dispersion des postes. 17% des postes concernent des adjoints en gestion administrative

3.2. Recrutements externes



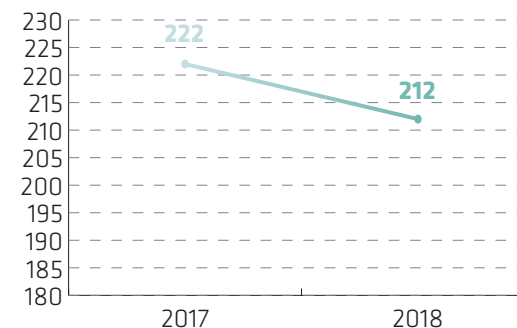
Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes



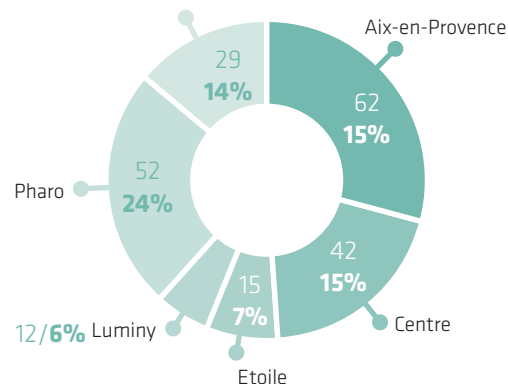
Recrutements externes par type de structure et par catégorie 1-b et 7.7

	A	B	C
Directions centrales	25	17	16
Services communs	16	8	14
Composantes	23	10	64
Gouvernance		1	7
Autres structures*	6	2	3
Total	70	38	104

Évolution sur 2 ans des recrutements externes



Recrutements externes par campus



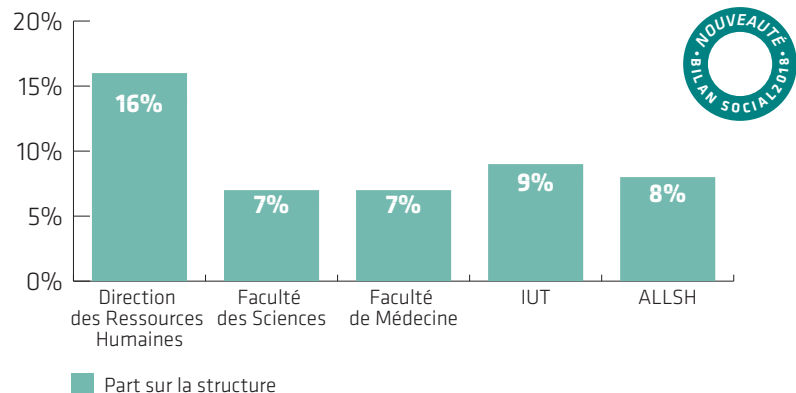
Pareillement à la mobilité interne, ce sont les campus d'Aix et du Pharo qui comptabilisent le plus de recrutements externes, le campus Centre arrive en 3ème position.

Le campus Pharo recrute le plus de catégories A en externe, et ces catégories représentent la moitié des recrutements du Pharo. 1/3 des postes de catégories A recrutés pour le Pharo l'ont été sur des créations de poste (4 à la DRH, 2 à la DAC), 1/4 des emplois ont été vacants suite à des mobilités des agents au sein d'AMU,

En revanche, c'est le campus d'Aix qui recrute le plus de catégories C en externe et cette catégorie représente 63 % des recrutements réalisés sur Aix.

212 postes ont été publiés au recrutement externe en 2018. 7.10

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes



La DRH a réalisé le plus de recrutements en externe avec 1/3 de recrutements en catégorie A. La faculté de sciences qui emploie 21 % des Biatss des composantes, est la composante qui a réalisé le plus de recrutements externes, principalement en Bap J, et à la marge la Bap G.

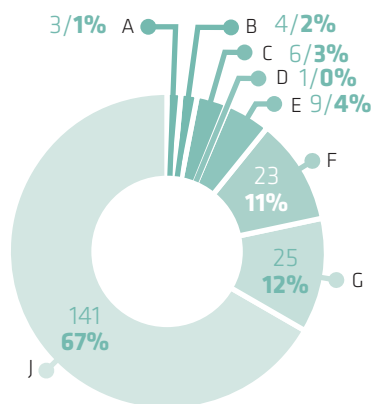
Aide à la lecture : Au total, la DRH a recruté 22 agents (17 femmes et 5 hommes), ce qui correspond à 16% de la direction.

Top 5 des emplois types en recrutements externes

	Nombre d'agents
Adjoint en gestion administrative	70
Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	16
Technicien en gestion administrative	14
Assistant en gestion administrative	9
Gestionnaire financier et comptable	6

33 % des postes recrutés se font sur l'emploi type «adjoint en gestion administrative». Concernant la catégorie A, il s'agit des emplois type de «chargé de la gestion administrative et d'aide au pilotage» (IGE) et «assistant en gestion administrative» (ASI), c'est l'emploi type «technicien en gestion administrative» qui est le plus recruté en catégorie B, suivi par «gestionnaire financier et comptable». Enfin, en Bap G, c'est la catégorie C avec l'Opérateur logistique qui reste le plus recruté.

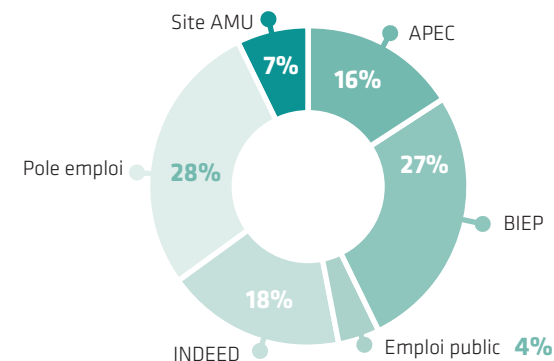
Recrutements externes par BAP



Nombre de postes publiés par plateforme

Plateforme de recrutement	Nombre de publications
APEC	47
BIEP	77
Emploi public	12
INDEED	51
Pôle emploi	82
Site AMU	21
Total	290

Répartition des postes publiés par site



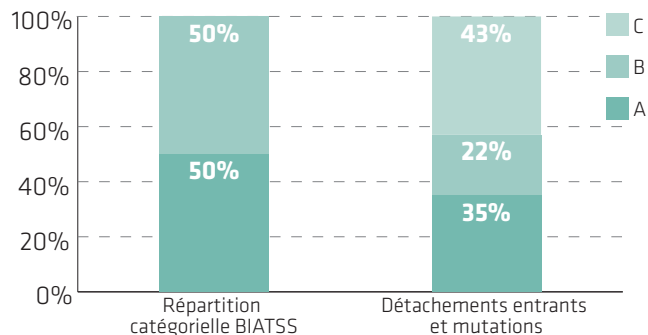
Les publications des postes se font principalement sur les sites de la Biep et de Pôle Emploi, ensuite on retrouve les sites Indeed et l'Apec. 31 % des offres sont à destination des titulaires et publiées sur les sites dédiés BIEP et emploi public. La cible des autres sites concerne les contractuels, avec Pôle Emploi utilisé principalement pour les postes de catégorie C et B.

3.3. Détachements entrants et mutations



Le nombre de détachements et de mutations concerne essentiellement les catégories B, et des catégories A (IGE/ IGR), les directions centrales sont principalement concernées par ce type de recrutement. L'emploi type qui est le plus plébiscité est celui de chargée de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel.

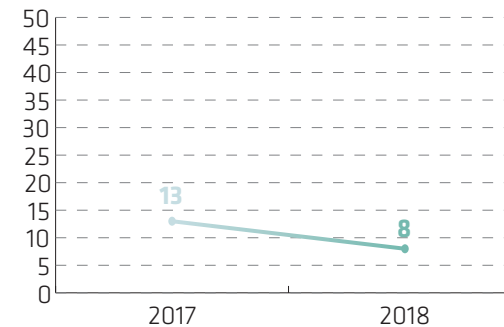
Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations



Détachements entrants et mutations par type de structure et par catégorie 1-b et 7.7

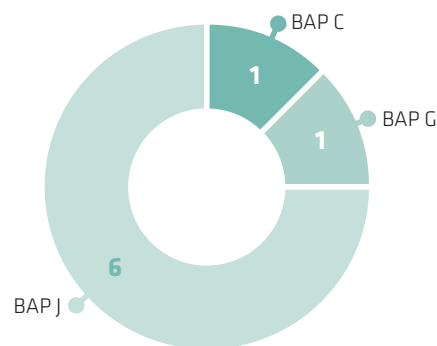
Type de structure	A	B	C
Directions centrales	2	2	
Services communs	2		
Composantes		2	
Gouvernance			
Autres structures*			
Total	4	4	

Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations



50% des détachements entrants et mutations concernent les directions centrales. Ils concernent exclusivement des fonctionnaires, sur des fonctions administratives type plus courant en directions centrales

Détachements entrants et mutations par BAP



Partie 2 : Formation

1. Formation des personnels

La formation professionnelle est un élément primordial de la politique Ressources Humaines de l'établissement. En effet, Aix-Marseille Université est une des 18 universités de recherche intensive : cela implique d'accompagner de manière différenciée les personnels qui contribuent à la mise en œuvre des travaux de recherche. De plus, la richesse de l'offre de formation et la volumétrie des étudiants nécessite un accompagnement des personnels engagés dans la mission pédagogique. Enfin, l'autonomie, les responsabilités et compétences élargies, la déconcentration d'un certain nombre d'actes de gestion, les demandes d'informations et les contrôles renforcés des tutelles ont impacté très fortement les personnels positionnés sur des fonctions supports. 3 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

- La DRH. Elle intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en matière RH en concevant, mettant en place et en évaluant les dispositifs de développement des compétences des personnels par le biais de la formation tout au long de la vie.
- Le CIPE. Il propose aux personnels enseignants des formations sur les pratiques pédagogiques universitaires.
- Le SCD. Il met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associées.

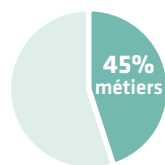
1.1. La formation déployée par la DRH

L'investissement Formation AMU



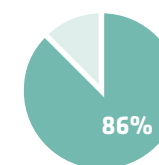
Budget formation annuel d'AMU :
559 500 €

8 domaines de formation



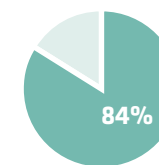
8 domaines de formation
45% des actions de formation pour le domaine Métiers

Taux d'exécution du plan



Taux d'exécution du plan de formation 2017 : 86%

84% du budget prévu a été utilisé et 86% des actions listées au plan de formation ont été réalisées en 2018.



Taux d'exécution budgétaire : 84%





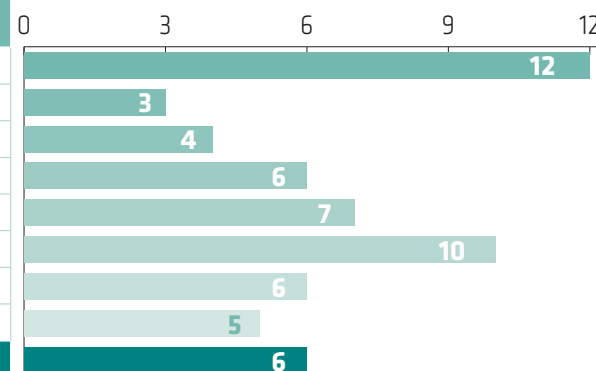
Formations obligatoires

Nombre de stagiaires		Somme des heures	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
174	130	1 346	1 057

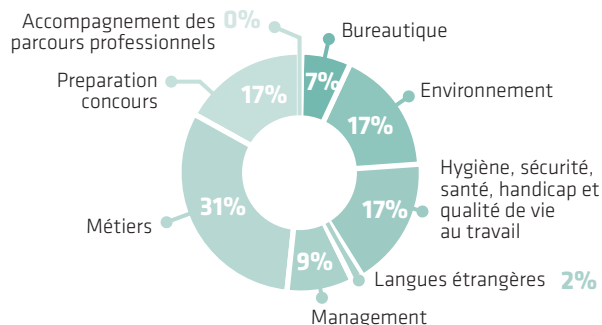
Répartition des dépenses par domaine 7.13

	Nombre de Stagiaires	Somme de Heures	Montant	% du budget par action de formation	% des stagiaires par action de formations	% des heures	Coût moyen de la formation par stagiaire
Accompagnement des parcours pros.	29	355	8 043€	1,97%	0,5%	1,0%	277,3€
Bureautique	412	1 350	8 279€	2,03%	6,6%	3,9%	20,1€
Env. professionnel et culture admin.	1 057	4 197	23 091€	5,66%	17,0%	12,0%	21,8€
Hygiène, sécurité, santé et handicap	1 069	6 866	79 991€	19,60%	17,2%	19,7%	74,8€
Langues	104	699	8 015€	1,96%	1,7%	2,0%	77,1€
Management	560	5 388,5	68 720€	16,84%	9,0%	15,4%	122,7€
Métier	1 938	11 322,75	184 325€	45,16%	31,2%	32,4%	95,1€
Préparation aux concours	1 052	4 734,45	27 699€	6,79%	16,9%	13,6%	26,3€
Total général	6 221	34 912,7	408 163€	100%	100%	100%	65,6€

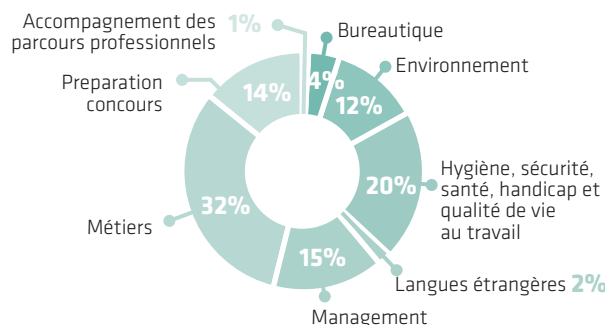
Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine



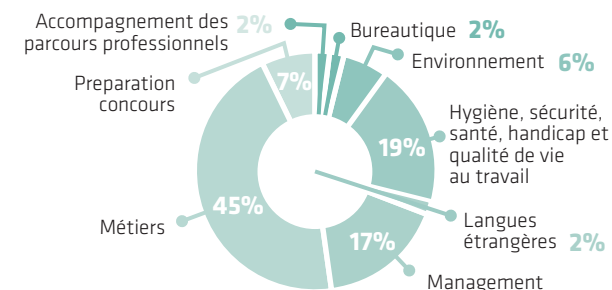
Répartition des stagiaires par domaine



Répartition des heures de formation par domaine



Montant des dépenses



La hausse importante des formations «Accompagnement des parcours professionnels» et «préparation concours» s'explique par la forte augmentation des postes ouverts aux concours en 2018 notamment l'ouverture des 161 postes au concours Sauvadet et 89 postes ouverts au concours de droit commun. L'augmentation des sessions de formation «préparation des dossiers et des entretiens RAEP» (19 sessions de formation supplémentaires) a fortement mobilisé les formateurs internes. En 2018, le parcours management 6 jours (encadrement intermédiaire) et 12 jours (encadrement supérieur) ainsi que les boîtes à outils du manager ont été finalisés : ce parcours a mobilisé 560 stagiaires et un budget de 68 720 €, l'année dernière. Une nouvelle offre managériale est en cours de rédaction et sera proposée aux nouveaux encadrants de l'établissement au dernier trimestre 2019. L'augmentation du budget formation de 11% entre 2017 et 2018 explique la hausse du nombre de sessions et de stagiaires.



Répartition des journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3)



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

Adaptation immédiate au poste de travail (T1) ; On entend par formations visant à l'adaptation immédiate au poste de travail :

- les formations qui facilitent l'exercice de nouvelles fonctions lors de la première affectation, après une mutation ou à la suite d'une promotion ;
- les formations répondant aux besoins de compétences de l'agent face à une évolution de son poste de travail ou/et de l'environnement direct, en raison d'une réforme (de la structure l'organisation du travail, la réglementation) ayant déjà un caractère opérationnel ou de la mise en place d'un nouveau système d'information.

Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2) ; Une action de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers vise à :

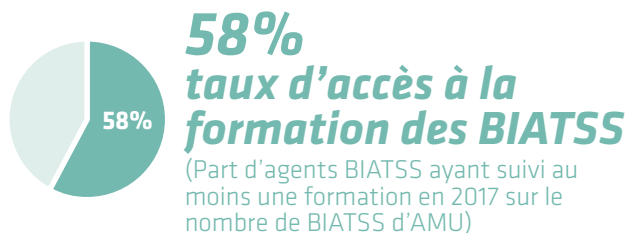
- approfondir les compétences techniques de l'agent pour le maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice de son métier ;
- préparer aux changements induits par la mise en place d'une réforme à venir (structure, organisation du travail, réglementation), d'un nouveau système d'information ou de nouvelles technologies.

Développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3) ; Une action de formation ayant pour but le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications vise deux cas :

- l'agent approfondit sa culture professionnelle ou son niveau d'expertise pour élargir ses compétences ;
- l'agent construit un projet professionnel, par exemple : un changement d'orientation.

1.2. Typologie des stagiaires

Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies. A contrario, les agents formés ne sont comptés qu'une seule fois même s'ils ont suivi plusieurs formations.



5 818 jours de formation dispensés

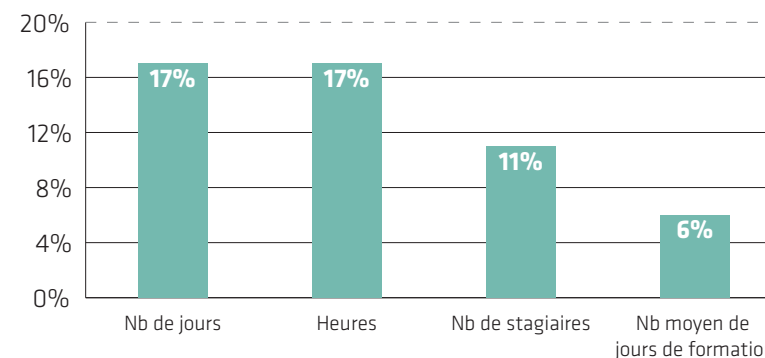


6 221 stagiaires
dont CIPE et SCO

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie 3, 713

		2017				2018			
		Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat. A	Femmes	1107	6643	870	1,3	1728	10366	1759	1,0
	Hommes	639	3834	400	1,6	733	4397	618	1,2
	Total	1746	10477	1270	1,4	2460	14763	2377	1,0
Cat. B	Femmes	998	5988	941	1,1	1191	7149	1393	0,9
	Hommes	367	2204	273	1,3	457	2743	354	1,3
	Total	1365	8192	1214	1,1	1649	9892	1066	1,5
Cat. C	Femmes	1584	9503	1563	1,0	1383	8295	1783	0,8
	Hommes	259	1557	212	1,2	327	1963	314	1,0
	Total	1843	11059	1775	1,0	1710	10258	1276	1,3
Total général		4955	29728	4259	1,2	5819	34913	4719	1,2

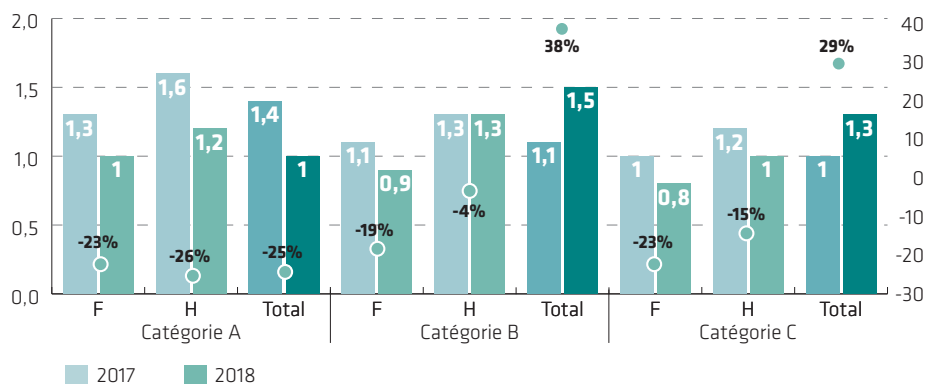
Évolution du nombre de jours, d'heures, de stagiaires et du nombre moyen de jours de formation



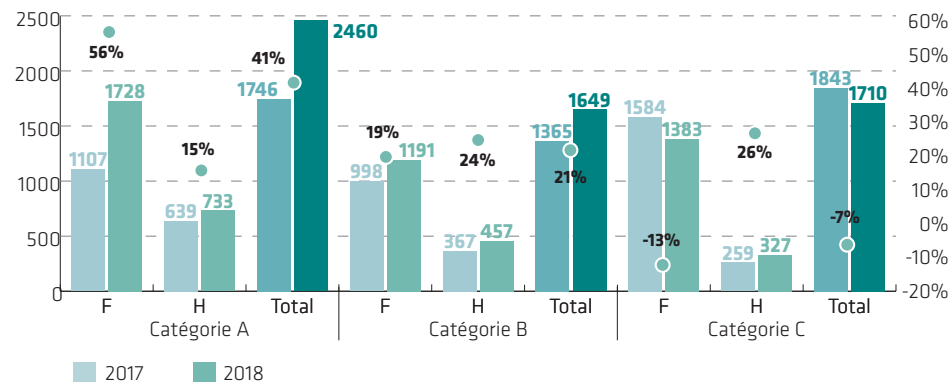
Aide à la lecture : Le nombre de journées de formations délivrées aux personnels de l'établissement a augmenté de +17%. Le nombre de stagiaires a augmenté de +11%.

Le nombre de jours moyen de formation par stagiaires a augmenté de 6%.

Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire



Évolution du nombre de jours de formation

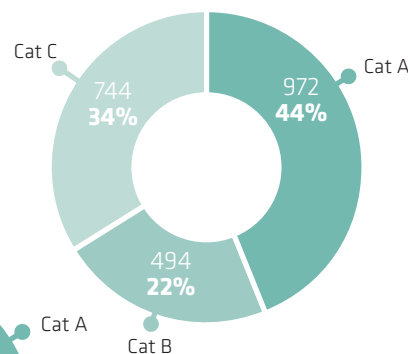


Les stagiaires de catégorie A sont plus nombreux que les stagiaires de Catégorie B et C. En revanche, la durée de formation moyenne par agent de catégorie A (1j de formation) est inférieure à celle des catégories B (1,4 j) et catégorie C (1,2 j). Les formations métiers techniques, plus longues chez les catégories B et les C peuvent expliquer ce décalage. Le recul du nombre moyen de jour de formation peut s'expliquer par la participation de 250 agents à une session d'information sur Le risque attentat à l'université (3 h de formation) et la hausse des formations individuelles. La plupart des formations suivies sont collectives (6026 stagiaires). Les 195 stagiaires restants ont suivi des formations individuelles AMUE, 63 formations individuelles hors partenariat, et 54 des formations individuelles SAFIRE.

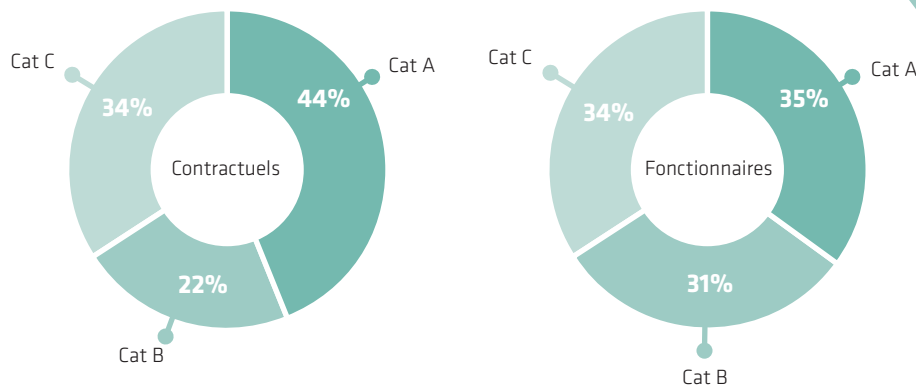
Typologie des stagiaires par statut et catégorie

	A	B	C	Total
Contractuels	972	494	744	2210
Fonctionnaires	1405	1253	1353	4011
Total	2377	1747	2097	6221

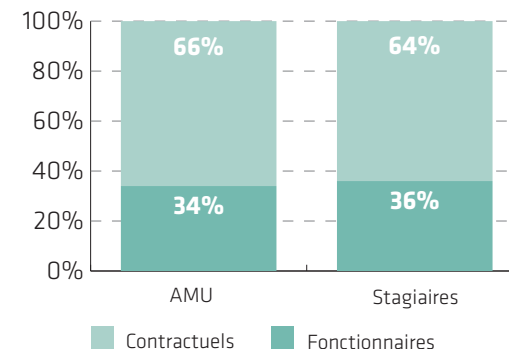
Répartition des stagiaires par catégorie



Répartition des stagiaires par statut et par catégorie

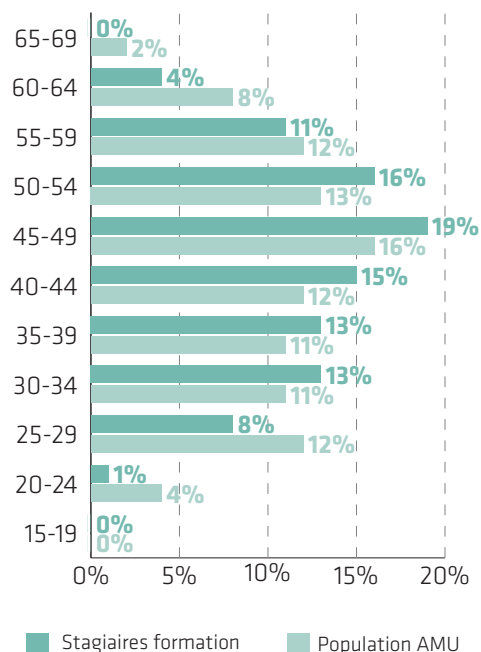


Part d'agents formés par statut



34% des agents AMU ayant suivi des formations en 2018 sont des contractuels. Ils représentent 36% des stagiaires. Un agent peut comptabiliser plusieurs stagiaires s'il suit plusieurs formations.

Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU



Les stagiaires de moins de 30 ans se forment principalement aux formations métier et environnement de l'université pour faciliter leur intégration. Les pyramides des âges par domaine de formation suivent la pyramide des âges globale de l'établissement. On remarque toutefois que les formations langues étrangères (très peu nombreuses) sont dispersées et concernent toutes les tranches d'âge uniformément. Les formations concours suivent également la pyramide des âges de l'établissement et enregistrent un pic à 30 ans : la tranche d'âge des 29-34 ans représente 19% des stagiaires.

Âge moyen des stagiaires



Nombre d'actions de formations déployées en 2018

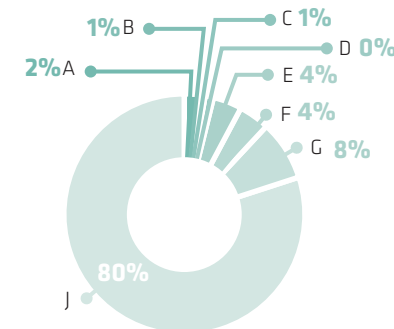


Top 5 des actions de formation en nombre de stagiaires

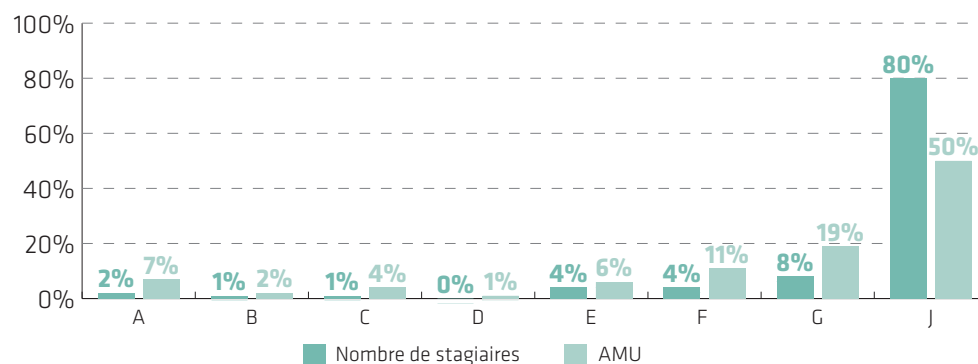
Actions de formation	Nb stagiaires
L'université face au risque d'attentat	167
Structure et fonctionnement des universités	119
Grands principes de gestion financière	94
Sauveteur secouriste du travail	85
Atelier réseau RAD : Préparer le budget 2019	78

En 2018, L'université a pris des mesures face au risque attentat en déployant des actions de formation et de sensibilisation qui ont mobilisé un grand nombre de stagiaires. Cette même année, de nouvelles actions de formation ont été déployées pour animer le réseau des RAD : création d'atelier d'échange et de partage de bonnes pratiques. Dans le domaine de la pédagogie universitaire et l'évolution du numérique de l'enseignement : de nouvelles actions de formations proposées aux enseignants dans l'évaluation de l'apprentissage et l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires. Enfin, les formations liées au fonctionnement des universités et les grands principes financiers sont les 2 formations les plus sollicitées dans le parcours d'intégration des nouveaux agents et la préparation aux concours.

Répartition du nombre de stagiaires par BAP

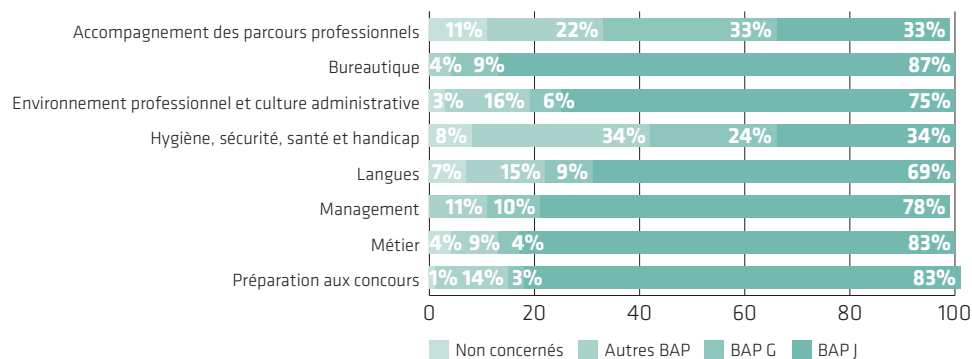


Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

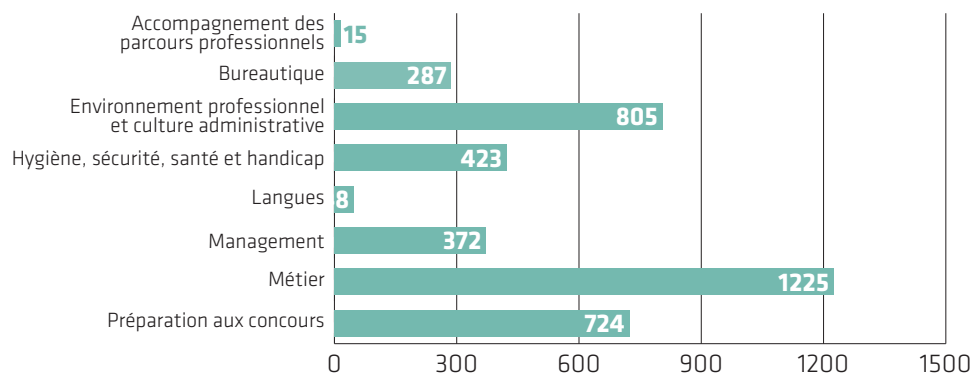


Les formations les plus courantes en BAP G sont les formations liées à l'hygiène et la sécurité et l'accompagnement des parcours professionnels. Ce sont les formations techniques réglementaires et obligatoires qui sont mobilisées. En BAP J, les besoins en formations sont orientés autour de la bureautique, l'environnement professionnel et la culture administrative, le management, les langues et les connaissances métiers. Cette répartition des formations est en cohérence avec les référentiels métiers des deux branches d'activité professionnelles

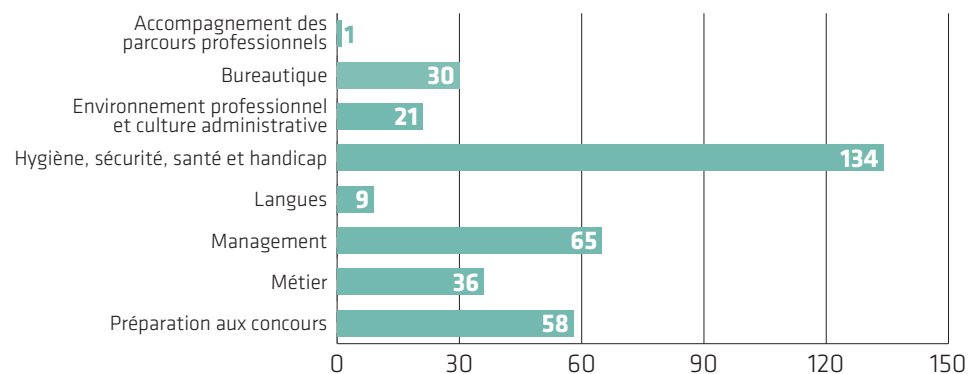
Focus BAP J et BAP G par domaine de formation



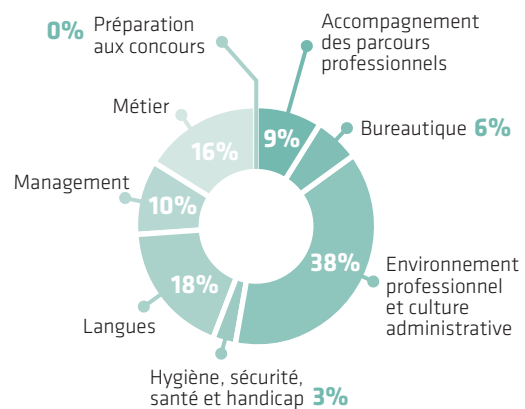
Nombre de stagiaires en BAP G



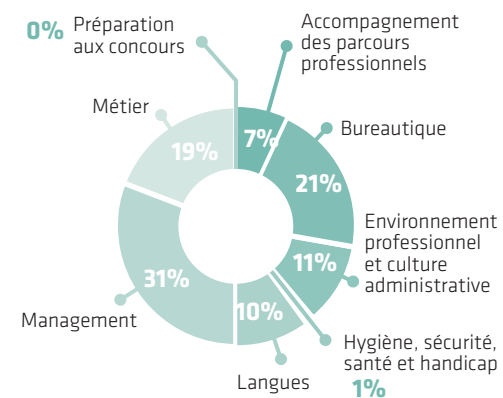
Nombre de stagiaires en BAP J



BAP G



BAP J

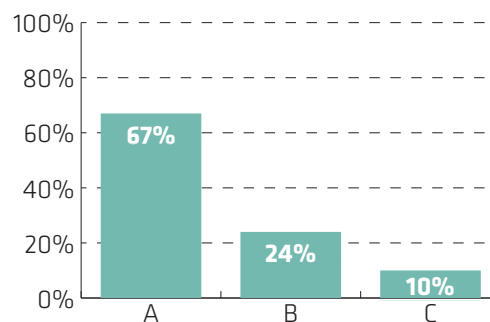


Zoom sur les formateurs internes

Répartition par BAP

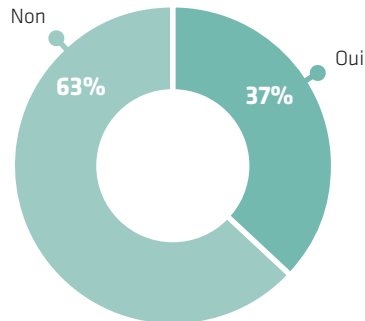
		A	B	C
E	3%			
F	1%			
G	7%	86%	14%	0%
J	89%	67%	24%	10%

Pyramide catégorielle des formateurs internes
Focus BAP J



Pour les fonctions logistiques et administratives, l'expertise est reliée au poste et non à la catégorie. Sur les BAP G et J, ils sont principalement de catégorie A. Sur les BAP documentaires et informatiques (F et E), les formateurs internes sont exclusivement des agents de catégorie A.

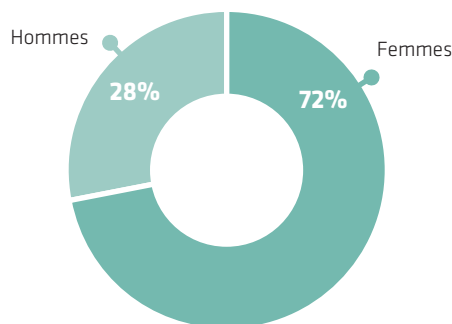
Participation des formateurs internes à la formation
«Formation des formateurs»



63% des formateurs internes n'ont pas suivi la formation associée et prévue pour les accompagner dans leur activité de formateur.

Le plan de formation 2019 prévoit la mise en place d'un parcours de professionnalisation des formateurs internes et l'animation de réunions annuelles pour présenter l'activité de formation interne.

Répartition des formateurs internes par sexe



Les formateurs internes sont représentés à 72% par des femmes qui proviennent essentiellement de la BAP J où l'effectif féminin est effectivement le plus fort.

Ce constat est bien en cohérence avec la prédominance de l'effectif féminin global de l'université

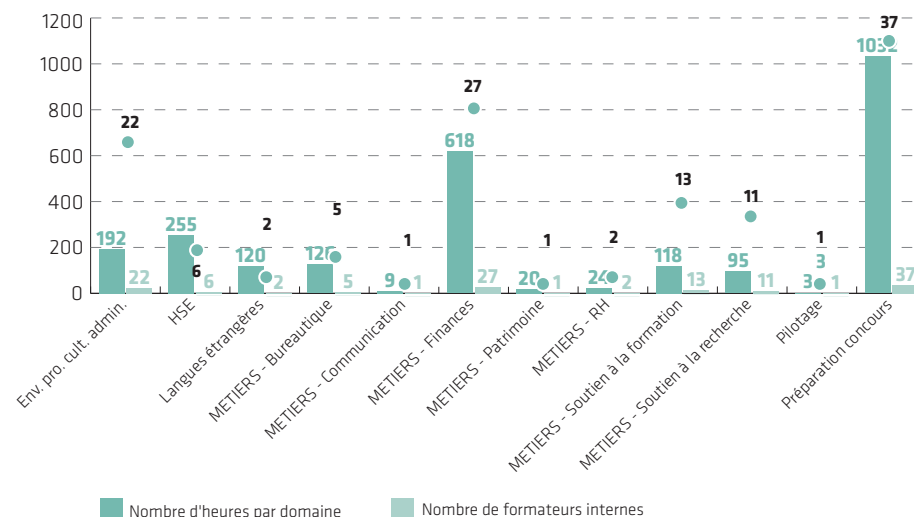
Heures dispensées en lien avec la spécialité du formateur	945
Heures dispensées sans lien avec la spécialité du formateur (transverses)	1663
Nombre de Sessions dispensées sans lien avec la spécialité du formateur	127
Nombre de Sessions dispensées en lien avec la spécialité du formateur	128

En 2018, le périmètre d'intervention des formateurs internes s'est davantage centré sur l'acquisition des compétences transverses, hors champs d'expertise du formateur.

1597 heures de formations internes ont été consacrées à des compétences transverses. 1 011 heures sur des domaines métiers.

Répartition des formateurs internes et heures par domaine

	Heures par domaine	Formateurs internes
ENVIRONNEMENT PRO CULT. ADM.	7%	17%
HSE	10%	5%
LANGUES ETRANGERES	5%	2%
METIERS - Bureautique	5%	4%
METIERS - Communication	0%	1%
METIERS - Finances	24%	21%
METIERS - Patrimoine	1%	1%
METIERS - RH	1%	2%
METIERS - Soutien à la formation	5%	10%
METIERS - Soutien à la recherche	4%	9%
PILOTAGE	0%	1%
PREPARATION CONCOURS	40%	29%

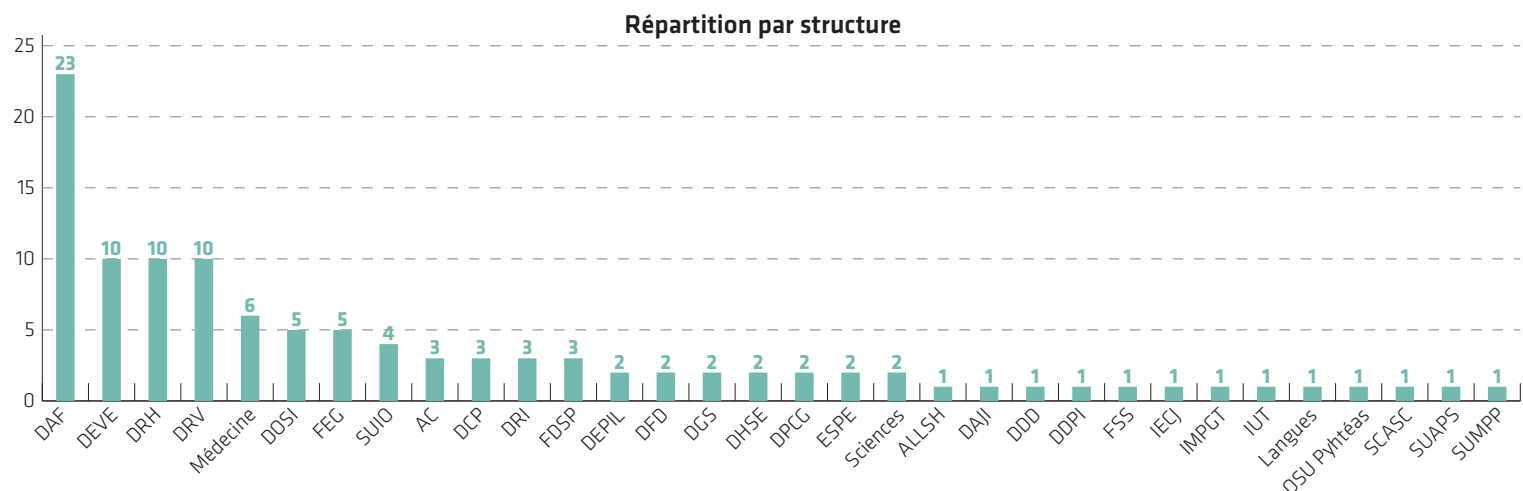


Le volume important d'heures associé aux finances est corrélé à la mise en place d'un parcours de formation métier SIFAC pour répondre aux attentes et aux besoins des agents travaillant sur SIFAC. Les 1032 heures de formation «Préparation aux concours» sont rattachées à la préparation des concours Sauvadet des 160 agents qui se sont présentés.

D'un point de vue général, les formateurs internes délivrent beaucoup de formation d'adaptation au travail et très peu de formations liées à l'évolution et au pilotage d'activités.

6 formateurs internes HSE effectuent 255 heures de formation pour les sessions Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) (14h), Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) (14h) et Recyclage SST (7h) soit en moyenne 42,5 heures (ou 7 jours env.) de formation par formateurs. 2 formateurs internes se partagent les 60 heures de formation délivrées (3 niveaux différents d'anglais proposés). Un appel à candidature a été lancé avec peu de retour.

Ces formations requièrent un nombre important de formateurs internes. Ce constat est justifié par un volume important de sessions organisées autour de cette thématique mais aussi au fait de la faible disponibilité des formateurs. Le degré de technicité et de spécialisation des formations données dans ces domaines expliquent par ailleurs le faible nombre de formateurs internes.



Les formateurs proviennent à 62% des services centraux, 22% des composantes, 11% des services communs et 5% de la gouvernance (Agence comptable et DGS). Parmi les services centraux, 34% des formateurs ont délivré des formations en Métier finances, 19% en préparation aux concours, 15% en environnement professionnel et 13% en métier soutien à la recherche. Parmi les composantes, 61% des formateurs ont délivré des formations en préparation concours, 17% en Hygiène et Sécurité, 9% en langues étrangères et en environnement pro et 4% en métier soutien à la formation.

Les structures DEVE et DRV délivrent principalement des formations métiers alors que celles prodiguées par la DRH concernent davantage des domaines transverses et concours. La présence importante de formateurs provenant de la DAF est attachée d'une part au parcours Métiers créé et d'autre part au nombre notable de personnes travaillant sur SIFAC. Le nombre important de formateurs internes issu des directions centrales (Pharo) traduit la déclinaison des activités du centrale vers les campus.

Répartition des heures de formation par site

	Aix	CNRS	Etoile	Luminy	Pharo	Saint Charles	Saint Jérôme	Timone	Total général
ENVIRONNEMENT PRO CULT. ADM.	69			3	60	33		27	192
HSE	18	63		61			113		255
LANGUES ETRANGERES	60			60					120
METIERS - Bureautique	72		6		6			42	126
METIERS - Communication						9			9
METIERS - Finances	24			69	378	42		105	618
METIERS - Patrimoine					19,5				19,5
METIERS - RH	24								24
METIERS - Soutien à la formation	77		12		6,5	3	10,5	9	118
METIERS - Soutien à la recherche					86,5		6	2	94,5
PILOTAGE	3								3
PREPARATION CONCOURS	389,25			79	186,75	261		116	1032
Total général	736,25	63	18	272	743,25	348	129,5	301	2611

28 formateurs internes viennent du campus d'Aix-en-Provence, campus le plus important de l'Université.

1.3. 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.

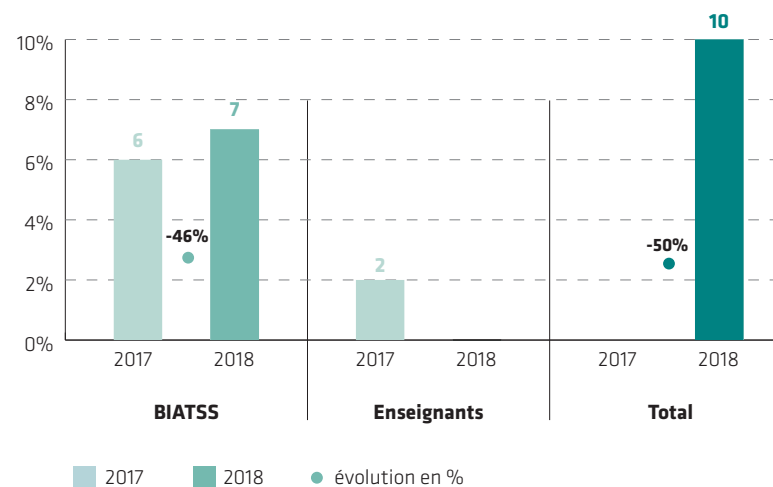
La campagne CFP 2017 est la troisième depuis la création d'AMU.

Taux de réponses favorables par type de personnels

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse
BIATSS	10	7	70%
Enseignants	0	0	0
Total	10	7	70%

Cette année, les enseignants n'ont pas fait de demande de CFP

Évolution des taux de réponses favorables  3



2. La formation continue déployée par le CIPE

Les grands axes des 3 missions du CIPE sont : la reconnaissance de la mission enseignement, la qualité de la pédagogie et la 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).



1 145
stagiaires
(dont 624
enseignants)



533,5 heures
de formation



89
sessions

36 domaines
de formation

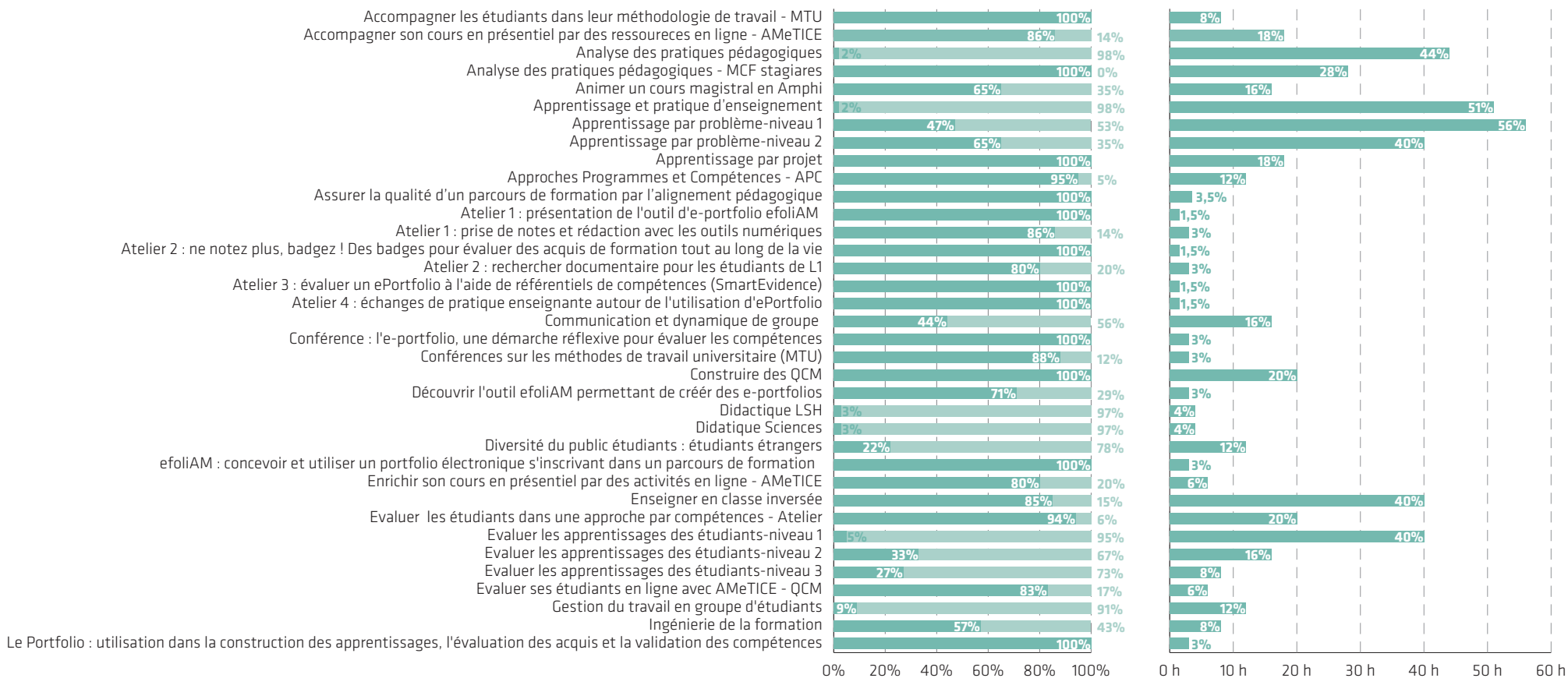
Participation aux formations CIPE

	Nombre de sessions	Volume horaire/ session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Accompagner les étudiants dans leur méthodologie de travail - MTU	1	8 heures	8	0%
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	6	3 heures	51	3%
Analyse des pratiques pédagogiques	4	16 heures	62	9%
Analyse des pratiques pédagogiques - MCF stagiaires	5	10 heures	32	3%
Animer un cours magistral en Amphi	4	8 heures	43	2%
Apprentissage et pratique d'enseignement	8	12heures	176	31%
Apprentissage par problème-niveau 1	4	14 heures	38	7%
Apprentissage par problème-niveau 2	4	12 heures	20	3%
Apprentissage par projet	1	18 heures	8	0%
Approches Programmes et Compétences - APC	4	3 heures	21	1%
Assurer la qualité d'un parcours de formation par l'alignement pédagogique	1	3,5 heures	9	0%
Atelier 1 : présentation de l'outil d'e-portfolio efoliAM	1	1,5 heure	8	0%
Atelier 1 : prise de notes et rédaction avec les outils numériques	2	1,5 heure	35	0%
Atelier 2 : ne notez plus, badgez ! Des badges pour évaluer des acquis de formation tout au long de la vie	1	1,5 heure	19	0%
Atelier 2 : rechercher documentaire pour les étudiants de L1	2	1,5 heure	20	0%
Atelier 3 : évaluer un ePortfolio à l'aide de référentiels de compétences (SmartEvidence)	1	1,5 heure	16	0%
Atelier 4 : échanges de pratique enseignante autour de l'utilisation d'ePortfolio	1	1,5 heure	20	0%
Communication et dynamique de groupe	2	8 heures	16	1%

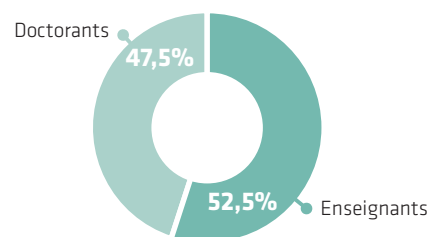
	Nombre de sessions	Volume horaire/ session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Conférence : l'e-portfolio, une démarche réflexive pour évaluer les compétences	1	3 heures	40	0%
Conférences sur les méthodes de travail universitaire (MTU)	1	3 heures	60	1%
Construire des QCM	5	4 heures	35	2%
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	1	3 heures	7	0%
Didactique LSH	1	4 heures	34	0%
Didactique Sciences	1	4 heures	33	0%
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	12 heures	9	0%
efoliAM : concevoir et utiliser un portfolio électronique s'inscrivant dans un parcours de formation	1	3 heures	6	0%
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	2	3 heures	20	0%
Enseigner en classe inversée	5	8 heures	118	16%
Evaluer les étudiants dans une approche par compétences - Atelier	5	4 heures	35	2%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	5	8 heures	87	12%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2	8 heures	12	1%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	1	8 heures	11	0%
Evaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	2	3 heures	12	0%
Gestion du travail en groupe d'étudiants	1	12 heures	11	0%
Ingénierie de la formation	1	8 heures	7	0%
Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	1	3 heures	6	0%

Répartition des enseignants et doctorants par formation

Nombre d'heures de formation par domaine



Répartition des stagiaires



3. La formation pour les personnels du SCD

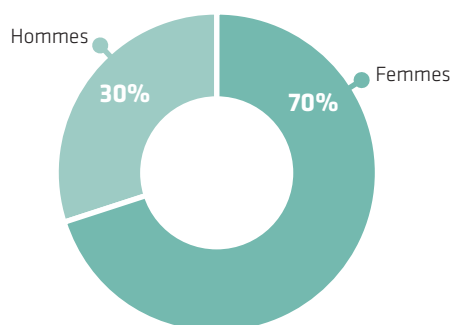
Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD

	Nb de jours de formation	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
A	267	22%	22%
B	290	24%	25%
C	655	54%	53%

Répartition des formations par typologie

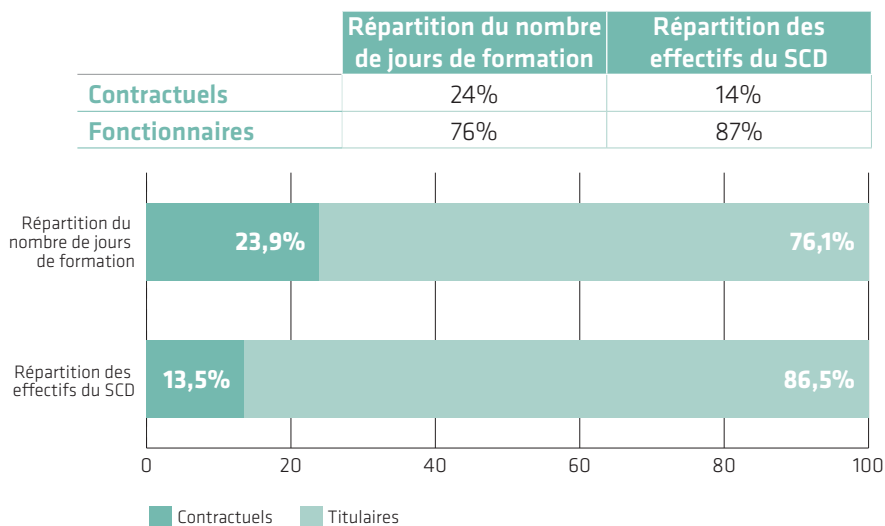
	Répartition des formations
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	77%
T2 Évolution prévisible des métiers	1%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	22%

Répartition des jours de formation par sexe

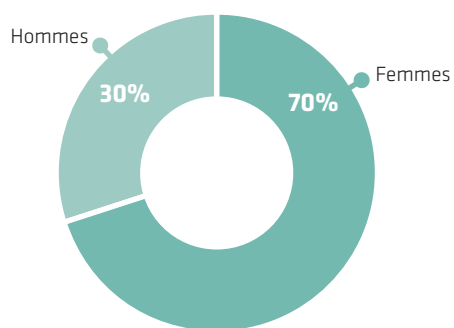


La répartition genrée des nombres de jours de formation s'est sensiblement rapprochée du ratio femmes/hommes des effectifs du SCD en 2018 par rapport à 2017 (66,2%/33,8%), tandis que le ratio femmes/hommes des effectifs du SCD s'est lui-même très légèrement réduit (72,1% de femmes pour 27,9% d'hommes en 2018, 72,5% de femmes pour 27,5% d'hommes en 2017).

Répartition de formation par statut



Répartition des jours de formation par sexe



L'année 2018 a été marquée par un retour à un volume global d'heures de formations suivies très élevé, après une année 2017 qui s'était signalée par une baisse significative pour des raisons conjoncturelles (vacance du poste de correspondant-formation, (ré)ouvertures de bibliothèques neuves ou renouvelées...).

En 2018 a notamment été mené à bien l'axe 3 du cycle d'accompagnement au changement initié en 2016, destiné à gérer la transition au sein des équipements neufs ou renouvelés en 2017 et 2018 (BU de droit et des Fenouillères à Aix, BU Bernard du Bois et de Luminy à Marseille). Cette action explique en grande partie la place prépondérante des formations ayant trait à l'établissement et au management dans le volume global des formations (21,25%). Suivent les formations autour de l'informatique et des NTIC (19,9%), requises pour l'appropriation par les agents des outils nécessaires à leur travail quotidien, particulièrement pour les agents de catégorie B et C.

Le troisième domaine de formation le plus sollicité (18,66%) a été l'hygiène et la sécurité, majoritairement par les agents de catégorie C, pour lesquels les (ré)ouvertures déjà évoquées ont été l'occasion de suivre une formation de 14h sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) Celle-ci était destinée à leur rappeler les gestes et postures appropriés pour leurs activités de manutention, mais aussi à leur poste lors de leurs plages de service public. Par ailleurs, le SCD a bénéficié de l'organisation de sessions de formation visant au «Renforcement des techniques de prévention et de surveillance des actes de malveillance», qu'ont vocation à suivre les nombreux agents remplissant des missions d'accueil au sein de leurs BU.

Quoiqu'ayant crû en volume (1091h en 2018 contre 891h en 2017), les préparations aux concours ont vu leur part globale divisée par deux (15,1 % en 2018, 31,5% en 2017) en raison de la très importante augmentation du nombre total d'heures de formation.

Au final, 197 agents ont suivi au moins une formation, et ont ainsi cumulé 803 stages et 7269h de formation, soit en moyenne 5,8 jours de formation par agent.

Partie 3 : Promotion

1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement (art 37 et 53 D84-431).

Il s'effectue au choix selon 2 modalités : l'avancement de droit commun et la procédure spécifique.

L'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités (art 7-1 D84-431).

L'avancement de droit commun (art 40 et 56 d84-431) a lieu pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, pour moitié sur proposition du conseil académique ou de l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues.

La procédure spécifique (art 40 et 56 d84-431) concerne les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Ils peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique.

Le conseil académique ou l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, rend un avis sur les enseignants-chercheurs qui ont demandé à bénéficier de cette procédure.

Cet avis est transmis à une instance nationale composée de 18 professeurs des universités et de 18 maîtres de conférences.

L'instance établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au président ou directeur de l'établissement. Ce dernier prononce, avant la fin de l'année en cours, les promotions attribuées.

1.1. Enseignants du second degré

Nombre de candidats, de candidats classés et promus

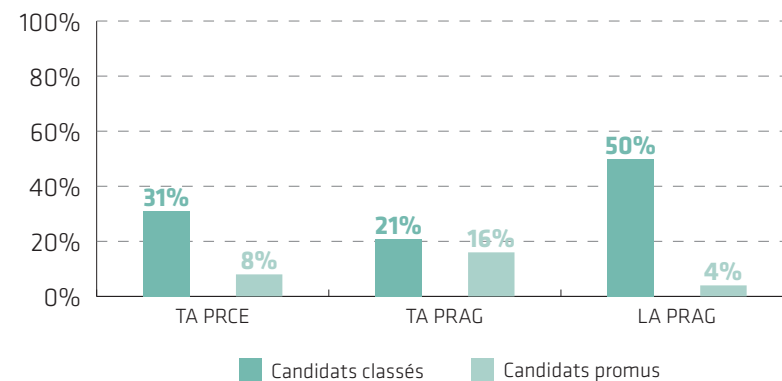
	2017											
	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE	26	11	37	70%	4	5	9	44%	1	1	2	50%
TA PRAG	50	47	97	52%	12	11	23	52%	5	2	7	71%
LA PRAG	27	24	51	53%	10	13	23	43%	1	1	2	50%

	2018											
	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE	7	6	13	54%	2	2	4	50%	0	1	1	0%
TA PRAG	27	34	61	44%	6	7	13	46%	3	7	10	30%
LA PRAG	27	19	46	59%	13	10	23	57%	2	0	2	100%

	2017			2018		
	Candidats	Candidats classés	Candidats promus	Candidats	Candidats classés	Candidats promus
TA PRCE	100%	24%	5%	100%	31%	8%
TA PRAG	100%	24%	7%	100%	21%	16%
LA PRAG	100%	45%	4%	100%	50%	4%

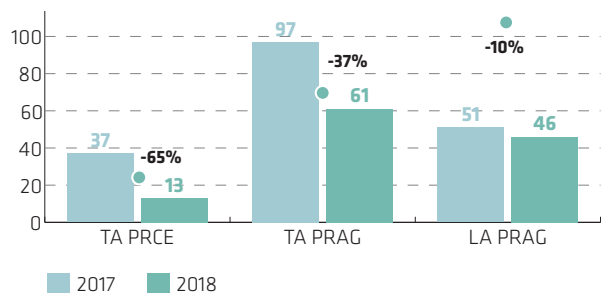
Légende :
TA : Tableau d'avancement
LA : Liste d'aptitude

Part des candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats



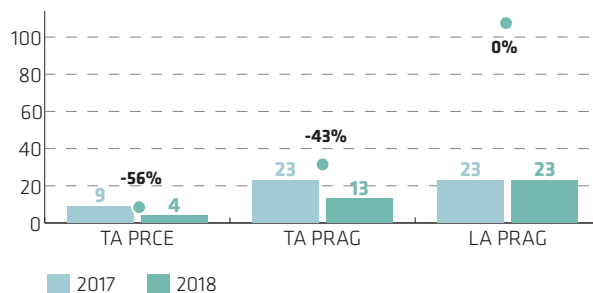
Évolution du nombre de candidats

	Nombre de candidats		
	2017	2018	Évolution
TA PRCE	37	13	-65%
TA PRAG	97	61	-37%
LA PRAG	51	46	-10%



Évolution du nombre de candidats classés

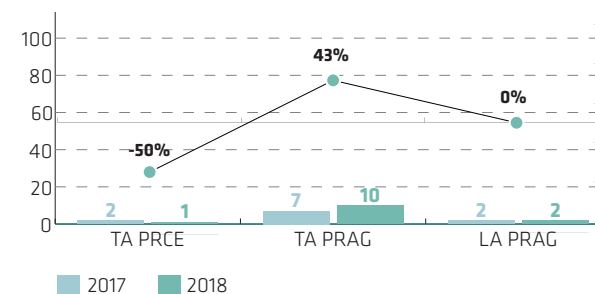
	Nombre de candidats classés		
	2017	2018	Évolution
TA PRCE	9	4	-56%
TA PRAG	23	13	-43%
LA PRAG	23	23	0%



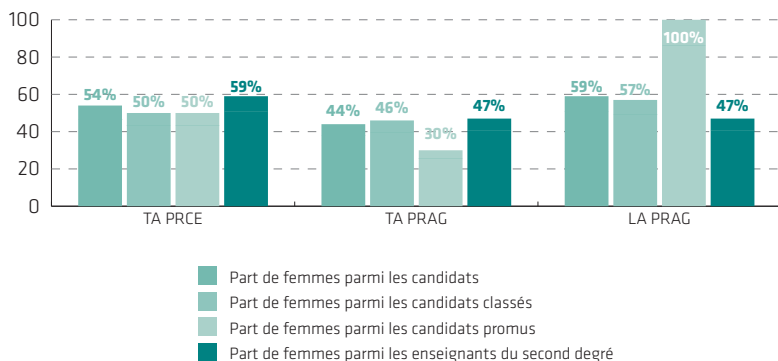
Évolution du nombre de candidats promus



	Nombre de candidats promus		
	2017	2018	Évolution
TA PRCE	2	1	-50%
TA PRAG	7	10	43%
LA PRAG	2	2	0%



Part des femmes



Aide à la lecture : en ce qui concerne le tableau d'avancement des enseignants du second degré certifiés (PRCE), 54% des candidats étaient des femmes. Elles représentent également 50% des enseignants classés et 50% des enseignants promus. A titre de comparaison, la part des femmes au sein des enseignants du second degré certifiés est de 59%.

Le rendez-vous de carrière est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle des enseignants du 2nd degré (en moyenne tous les 7 ans), à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle. Trois rendez-vous de carrière sont instaurés pour apprécier la valeur professionnelle : au 6^e échelon, au 8^e échelon et au 9^e échelon.

À l'issue des deux premiers rendez-vous de carrière, les agents peuvent bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon. Le troisième rendez-vous de carrière sert également à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.

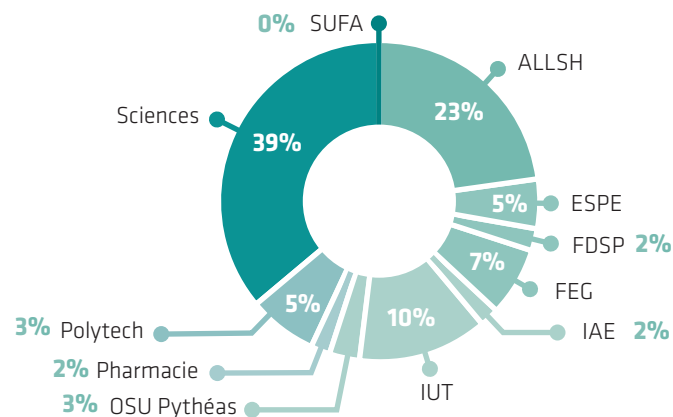
Les rendez-vous de carrière consiste en un entretien avec le supérieur hiérarchique direct (à AMU, il s'agit, selon la composante, du directeur de composante ou du directeur de département) et donnent lieu à l'élaboration d'un compte rendu.

1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe

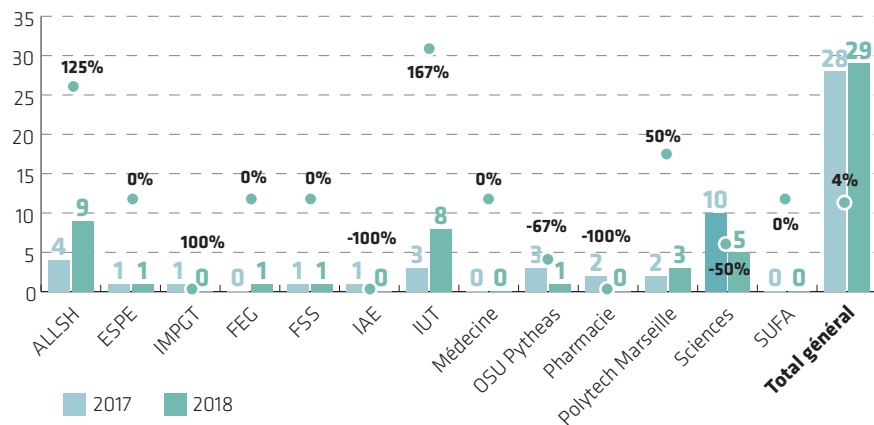
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	4	5	9	5		5
ESPE		1	1	2		2
EJCAM			0			0
FDSP			0	1		1
FEG	1		1	1	2	3
FSS		1	1			0
IAE			0		1	1
IMPCT			0			0
IUT	4	4	8			0
Médecine			0			0
OSU Pytheas	1		1		1	1
Pharmacie			0		1	1
Polytech		3	3	1		1
Sciences	4	1	5	7	10	17
SUFA			0			0
SUFA	14	15	29	17	15	32

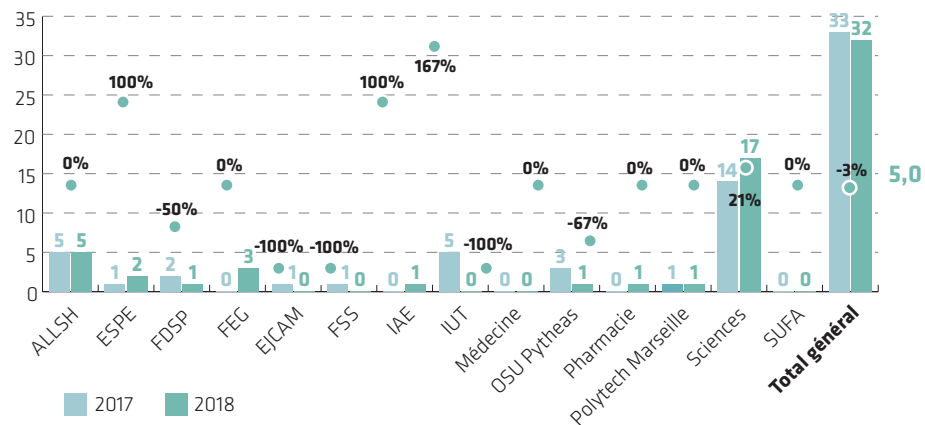
Répartition des agents promus par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



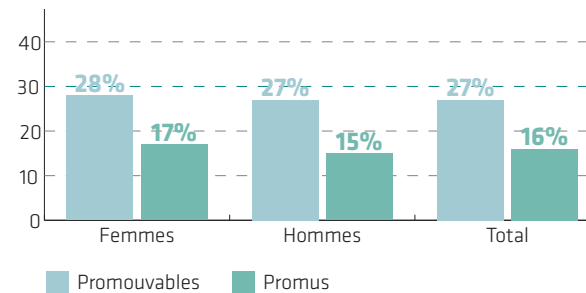


Nombre de candidats et de promouvables 1-d

	Femmes	Hommes	Total
Candidats	178	204	382
Promouvables	50	55	105
Promus	31	30	61



Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats 1-d



1.3. Promotions des Maîtres de conférences hors Classe > Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

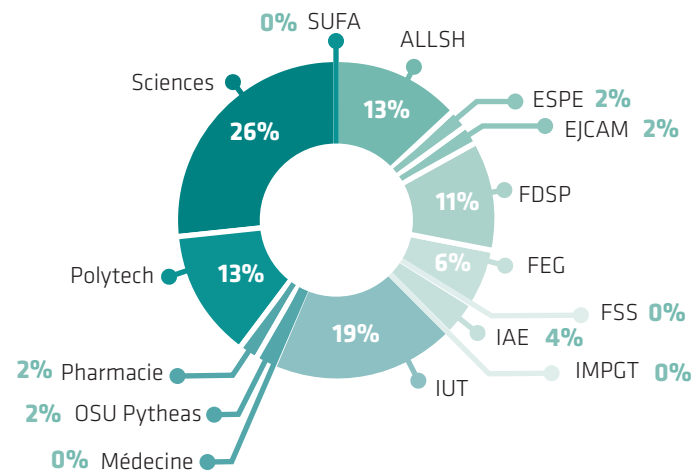
1-d



	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH		1	1	3	3	6
ESPE	1		1			0
EJCAM		1	1			0
FDSP	2	2	4	1	1	2
FEG	1	1	2	1		1
FSS			0			0
IAE		2	2			0
IMPGT			0			0
IUT	1	8	9		1	1
Médecine			0			0
OSU Pytheas		1	1			0
Pharmacie			0		1	1
Polytech	1	2	3	1	3	4
Sciences	3	4	7	5	2	7
SUFA			0			0
SUFA	9	22	31	11	11	22



Répartition des agents promus par composante



Un échelon exceptionnel dans la HC des MCF a été créé au 01/09/17. A 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.

Nombre de candidats et de promouvables

1-d

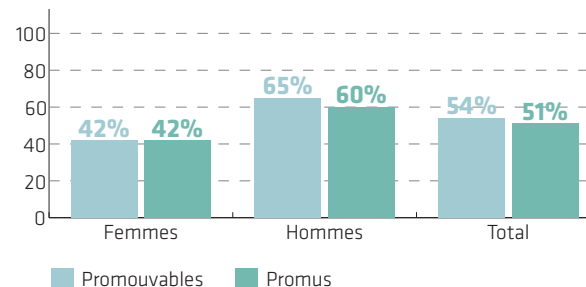


	Femmes	Hommes	Total
Candidats	48	55	103
Promouvables	20	36	56
Promus	20	33	53



Part de candidats et de promouvables

1-d

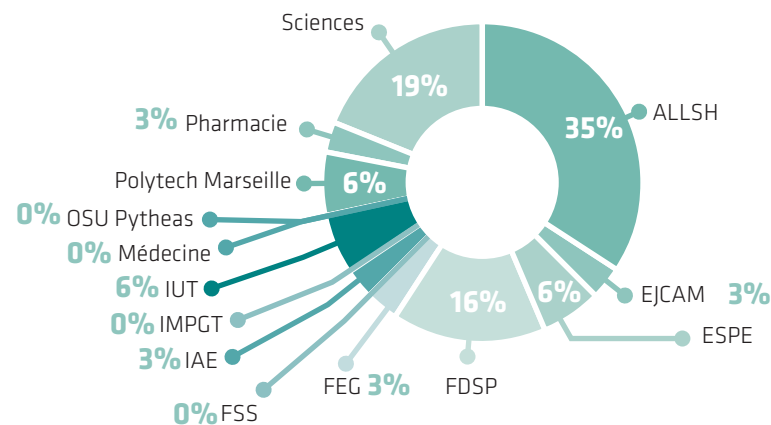


1.4. Avancement Professeurs 2^e Classe > Professeurs 1^{ère} Classe

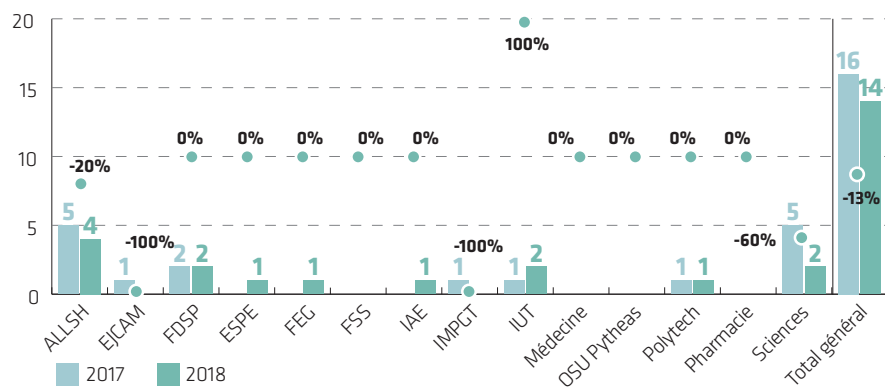
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	2	4	4	3	7
EJCAM	1		1			0
ESPE	1		1	1		1
FDSP	2		2	1	2	3
FEG		1	1			0
FSS			0			0
IAE		1	1			0
IMPGT			0			0
IUT	1	1	2			0
Médecine			0			0
OSU Pytheas			0			0
Polytech Marseille		1	1		1	1
Pharmacie			0		1	1
Sciences	8	7	15	6	11	17

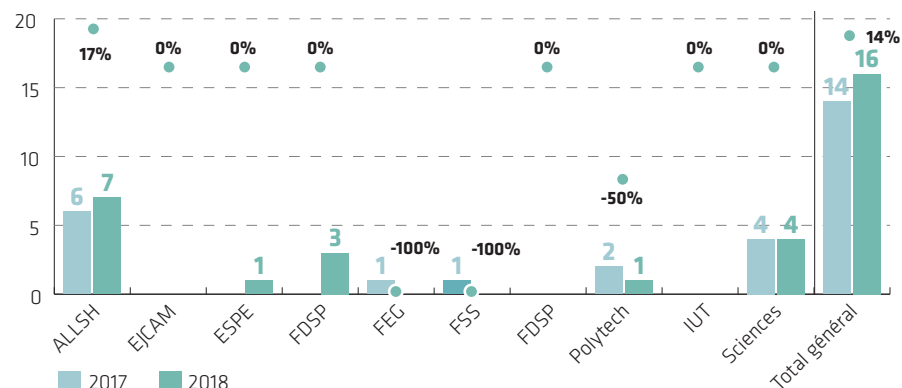
Répartition des agents promus par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



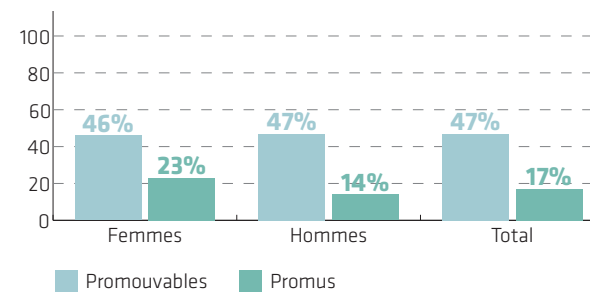


Nombre de candidats et de promouvables

	Femmes	Hommes	Total
Candidats	61	131	192
Promouvables	28	62	90
Promus	14	18	32



Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats

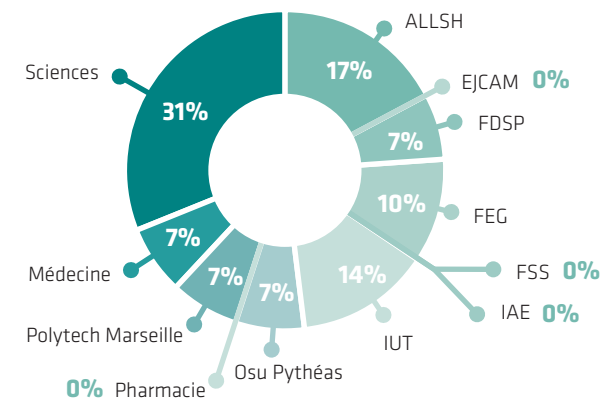


1.5. Avancements Professeurs 1ère Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

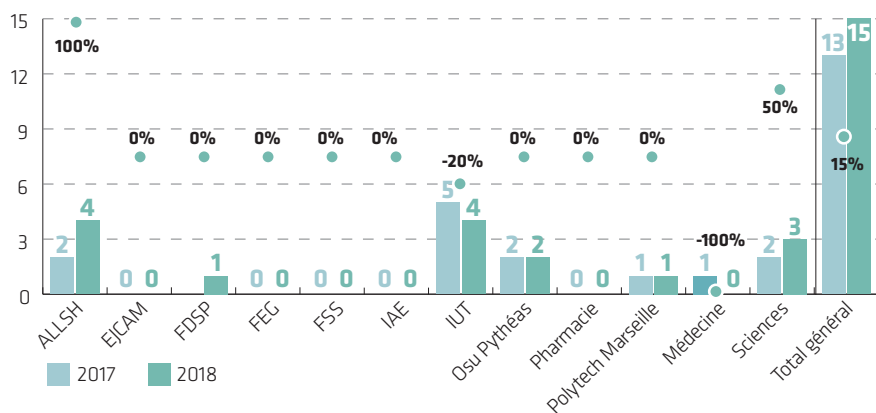
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante 1-d

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	2	4		1	1
EJCAM			0			0
FDSP		1	1		1	1
FEG			0		3	3
FSS			0			0
IAE			0			0
IUT	1	3	4			0
Osu Pythéas	1	1	2			0
Pharmacie			0			0
Polytech Marseille		1	1	1		1
Médecine			0		2	2
Sciences	5	10	15	1	13	14

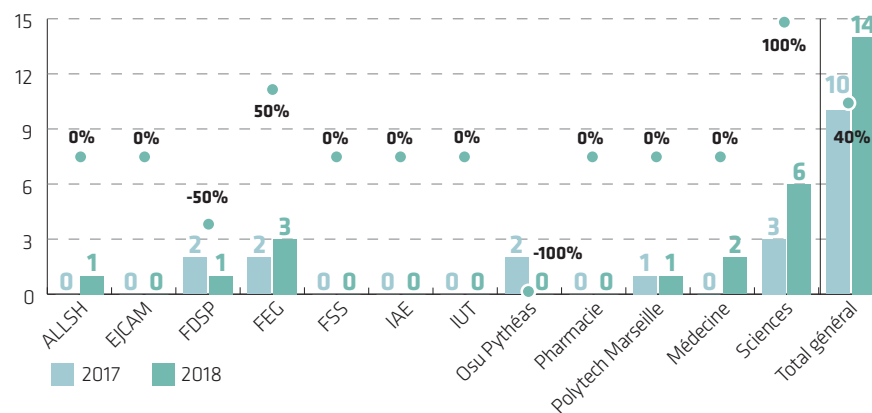
Répartition des agents promus par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante





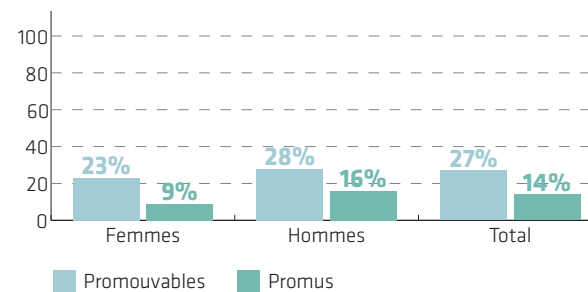
Nombre de candidats et de promouvables



	Femmes	Hommes	Total
Candidats	64	144	208
Promouvables	15	41	56
Promus	6	23	29



Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats



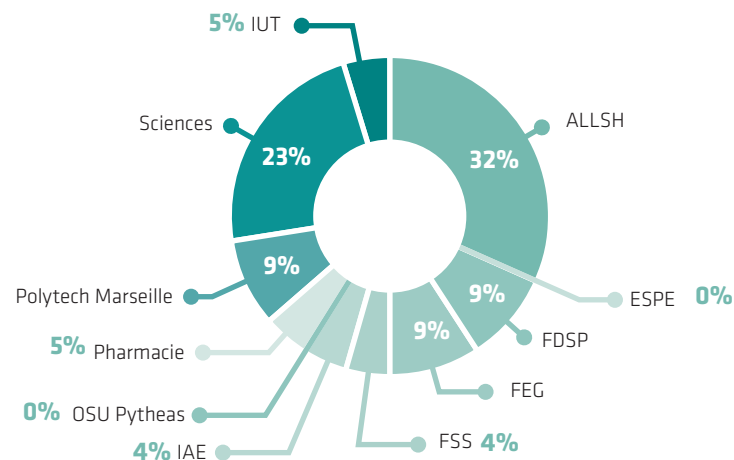
1.6. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

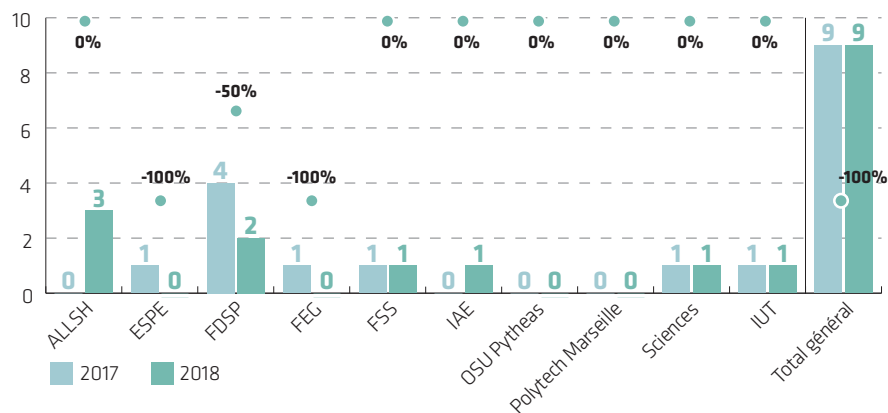
1-d

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	1	2	3		4	4
ESPE			0			0
FDSP		2	2			0
FEG			0		2	2
FSS		1	1			0
IAE	1		1			0
OSU Pytheas			0			0
Pharmacie			0		1	1
Polytech Marseille			0		2	2
Sciences		1	1		4	4
IUT		1	1			0
Total général	2	7	9	0	13	13

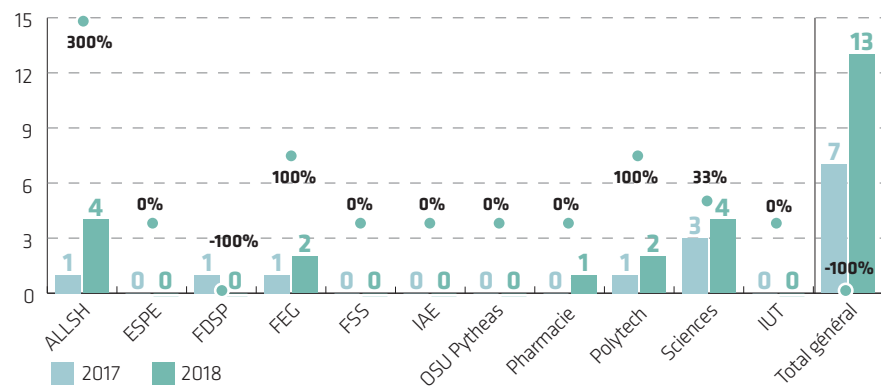
Répartition des agents promus par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante



Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



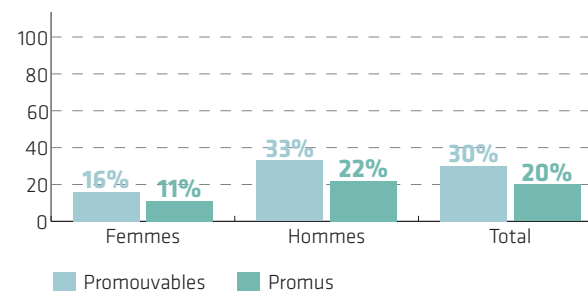


Nombre de candidats et de promouvables 1-d

	Femmes	Hommes	Total
Candidats	19	93	112
Promouvables	3	31	34
Promus	2	20	22



Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats 1-d



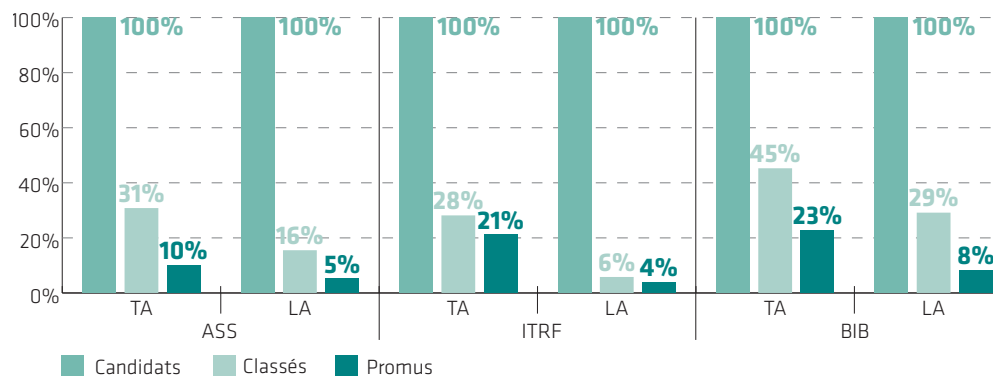
Le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs, a créé un échelon exceptionnel dans la hors classe du corps des maîtres de conférences dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique (PPCR). Cet échelon spécial est situé en hors échelle B.


Peuvent seuls être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de la hors classe. L'avancement à l'échelon exceptionnel est prononcé au choix et se déroule selon la même procédure que l'avancement de grade des enseignant-chercheurs. Les enseignants-chercheurs qui peuvent y prétendre doivent faire acte de candidature et déposer leur dossier dans l'application ministérielle ELECTRA accessible à partir du portail Galaxie.

À titre exceptionnel, le décret prévoit que les avancements à l'échelon exceptionnel de la hors-classe des maîtres de conférences au titre de l'année 2017 seront prononcés en 2018. A cette fin, les enseignants-chercheurs promouvables au titre des années 2017 et 2018 déposeront un seul dossier dans l'application ELECTRA. Les sections du Conseil national des universités (CNU) et les conseils académiques en formation restreinte indiqueront l'année (2017 ou 2018) au titre de laquelle est proposé l'avancement. Les promotions prononcées au titre de l'année 2017 prendront effet au plus tard au 31 décembre 2017. Les promotions 2018 devront prendre effet au plus tard au 31 décembre 2018.

2. BIATSS

Part des candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables par type de population et d'avancement 



		Promouvables		Candidats		Classés		Promus		
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
ASS	TA	148	157	114	120	49	37	20	12	
	LA	223	214	65	58	10	9	5	3	
ITRF	TA	699	759	400	394	118	111	88	83	
	LA	1 305	1 325	608	551	23	32	17	21	
BIB	TA	99	70	79	53	21	24	20	12	
	LA	104	102	26	24	6	7	1	2	

Les agents BIATSS peuvent bénéficier d'avancement de grade (par inscription au tableau d'avancement principalement) ou de corps (par liste d'aptitude). Ces avancements, notamment le changement de corps par liste d'aptitude, appellent le fonctionnaire à des fonctions supérieures. Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade ou de corps. Ces conditions peuvent se cumuler et porter notamment sur : l'ancienneté (dans le grade, de service effectif et/ou d'ancienneté dans un échelon), l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A)...

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles : au choix, après examen professionnel, par voie de concours professionnel (pas de tableau d'avancement). Le statut particulier d'un corps peut prévoir plusieurs modes d'avancement au même grade. Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

Les fonctionnaires sont nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement ou sur la liste d'admission au concours professionnel. L'ordre d'inscription au tableau d'avancement est fixé par l'administration.

Pour un avancement de grade (TA) ou de corps (LA), l'agent remplissant les conditions de promouvabilité requises, présente un dossier qui peut, selon le type d'avancement, comporter une fiche de renseignement mentionnant les éléments de carrière, un rapport d'activité, un rapport d'aptitude rédigé par le responsable et, le cas échéant, un organigramme et un CV.

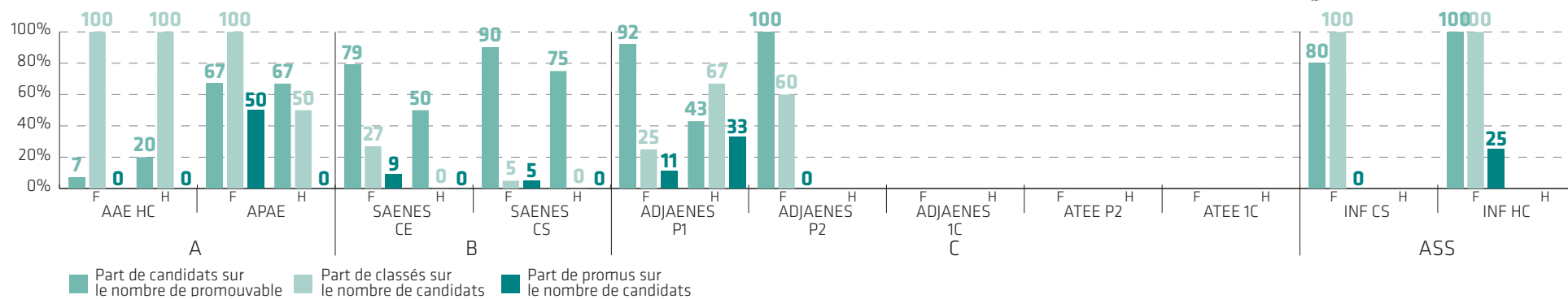
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers sont étudiés par la CPE, puis classés, avant d'être transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat) pour examen en commission administrative paritaire académique ou nationale.

2.1. ASS Tableaux d'avancement

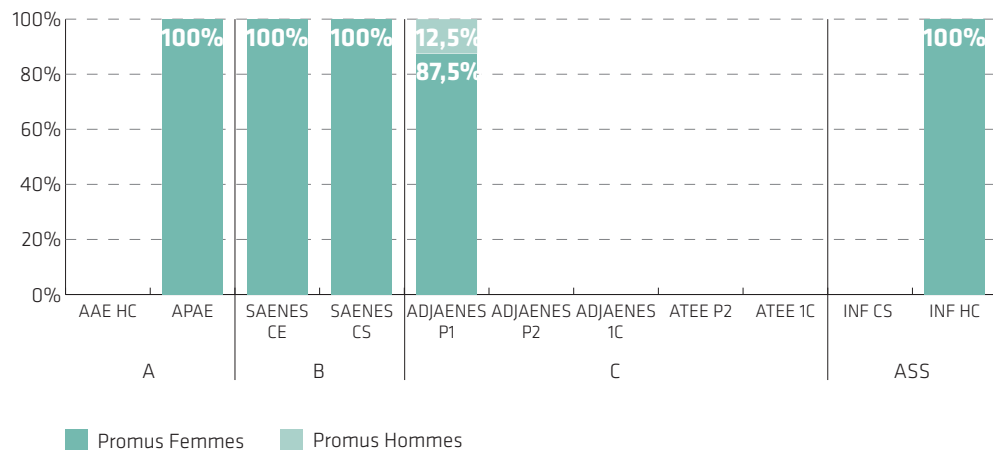
Évolution sur 2 ans

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	AAE HC	F	18	14	1	1	1	1	0	0
		H	5	5	2	1	2	1	1	0
	APAE	F	3	3	2	2	1	2	0	1
		H	3	3	1	2	1	1	0	0
B	SAENES CE	F	14	14	12	11	2	3	1	1
		H	2	2	2	1	1	0	0	0
	SAENES CS	F	26	21	23	19	5	1	2	1
		H	8	8	7	6	0	0	0	0
C	ADJAENES P1C	F	15	66	14	61	6	15	3	7
		H	2	7	2	3	1	2	1	1
	ADJAENES P2C	F	37	5	35	5	20	3	12	0
		H	6	0	4	0	0	0	0	0
	ATEE P2	F								
		H								
	ATEE 1C	F								
		H								
ASS	INF CS	F	5	5	5	4	5	4	0	0
		H								
	INF HC	F	4	4	4	4	4	4	0	1
		H								
Total			148	157	114	120	49	37	20	12

Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats



Répartition des agents promus par sexe



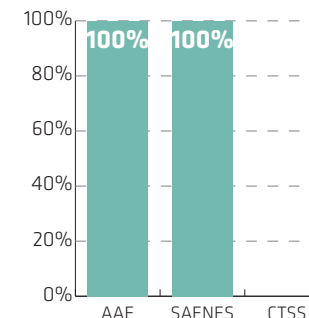
Dans le cadre du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, la fusion des grades (passage de 4 grades à 3 grades pour les catégories C et disparition du grade ADJAENES 1C) a induit une hausse du nombre d'agents promouvables en ADJAENES P1C et une baisse du nombre de promouvables en ADJAENES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

2.2. ASS Liste d'aptitude

Évolution sur 2 ans

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

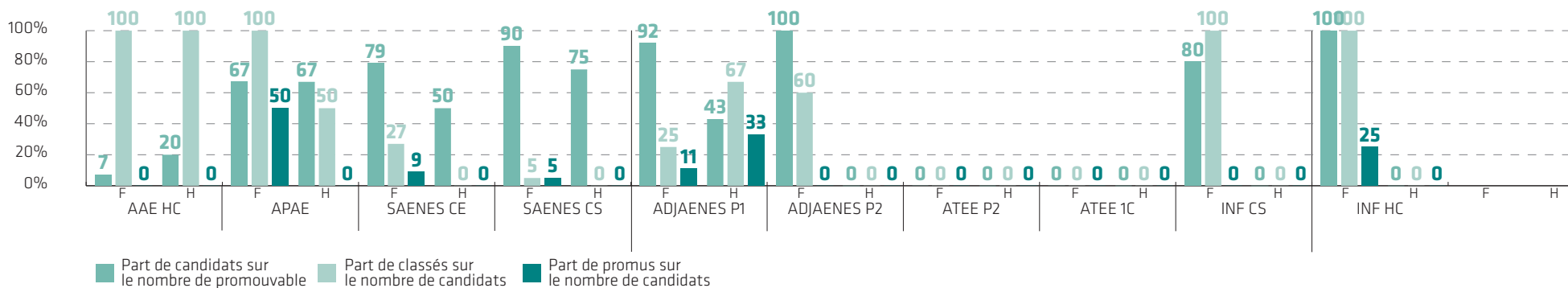
Répartition des agents promus par sexe



■ Promus Hommes
■ Promus Femmes

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 constituée de femmes.

Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats 



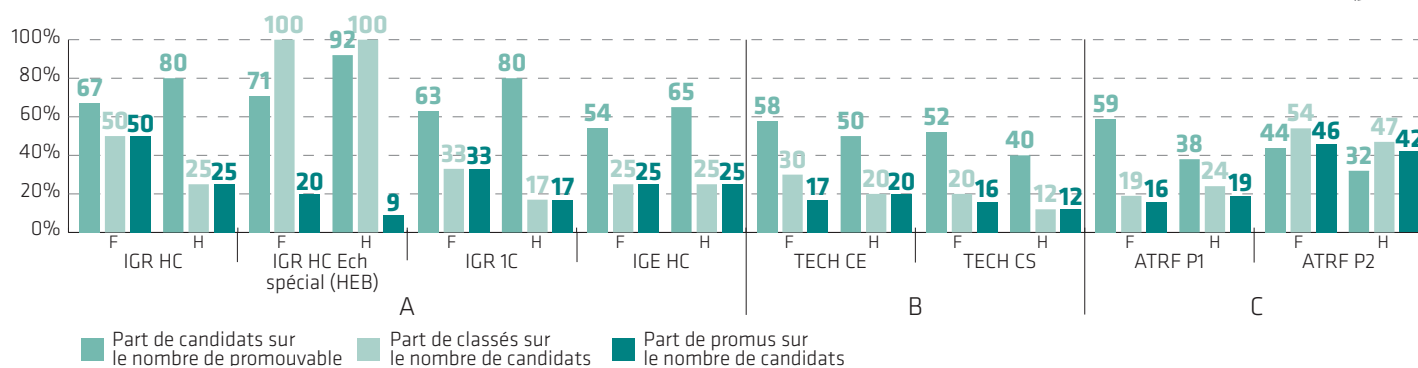
■ Part de candidats sur le nombre de promouvable
■ Part de classés sur le nombre de candidats
■ Part de promus sur le nombre de candidats

2.3. ITRF Tableaux d'avancement

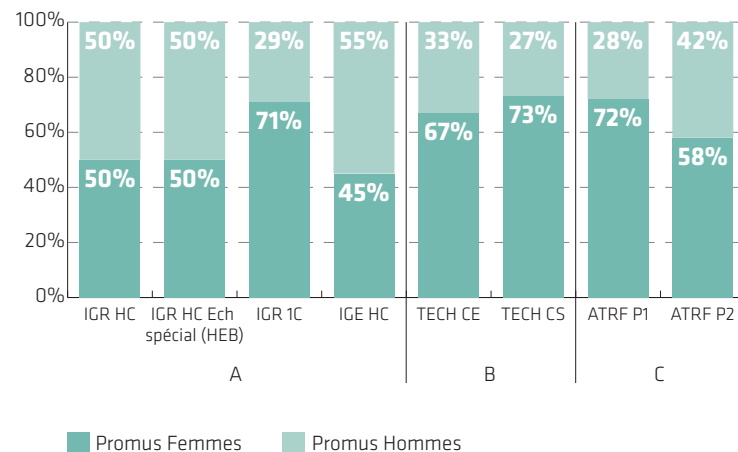
Évolution sur 2 ans

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	IGR HC	F	4	3	3	2	1	1	1	1
		H	6	5	4	4	2	1	1	1
	IGR HC Ech spécial (HEB)	F	6	7	5	5	5	5	0	1
		H	10	12	8	11	8	11	0	1
	IGR 1C	F	24	24	16	15	6	5	4	5
		H	19	15	15	12	4	2	4	2
IGE HC	F	70	37	19	20	8	5	8	5	
	H	37	37	23	24	6	6	3	6	
B	TECH CE	F	32	40	18	23	4	7	3	4
		H	19	20	11	10	4	2	2	2
	TECH CS	F	86	96	47	50	8	10	7	8
		H	50	62	25	25	4	3	4	3
C	ATRF P1	F	78	190	53	113	18	22	16	18
		H	41	97	25	37	8	9	7	7
	ATRF P2	F	111	55	79	24	23	13	21	11
			106	59	49	19	9	9	7	8
Total			699	759	400	394	118	111	88	83

Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats



Répartition des agents promus par sexe



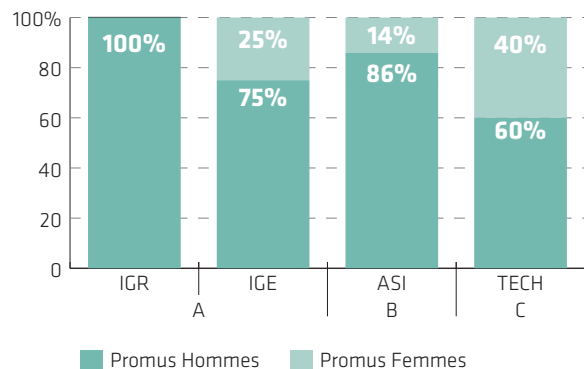
La refonte des grades dû au PPCR en ATRF (passage de 4 grades à 3 grades) et en IGE (passage de 3 grades à 2 grades) a engendré une hausse du nombre d'agents promouvables et une hausse du nombre de promotions pour les grades IGE HC et ATRF P2C et ATRF P1C - les grades IGE 1C et ATRF 1C ayant été fusionnés. 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.

2.4. ITRF Liste d'aptitude

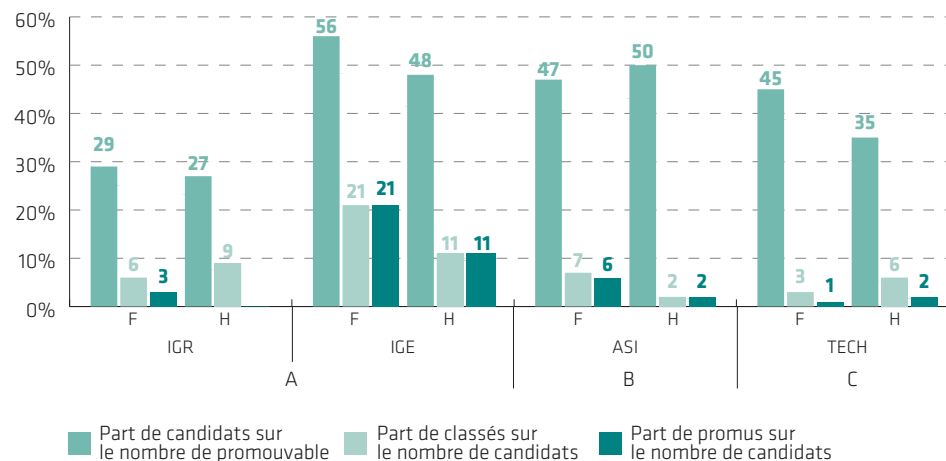
Évolution sur 2 ans  1-d

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

Répartition des agents promus par sexe



Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats  1-d



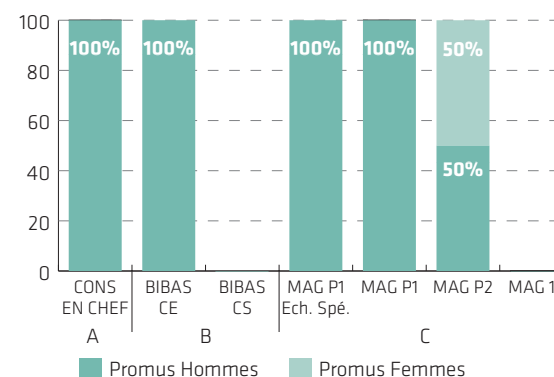
Avec la mise en place du PPCR, il a été constaté une hausse importante du nombre de promotions en liste d'aptitude ASI : 99 promotions nationales en 2017 et 162 en 2018. Aix Marseille Université est passée de 4 promotions en liste d'aptitude ASI en 2017 à 7 promotions en 2018, soit une augmentation de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

2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement

Évolution sur 2 ans 1-d

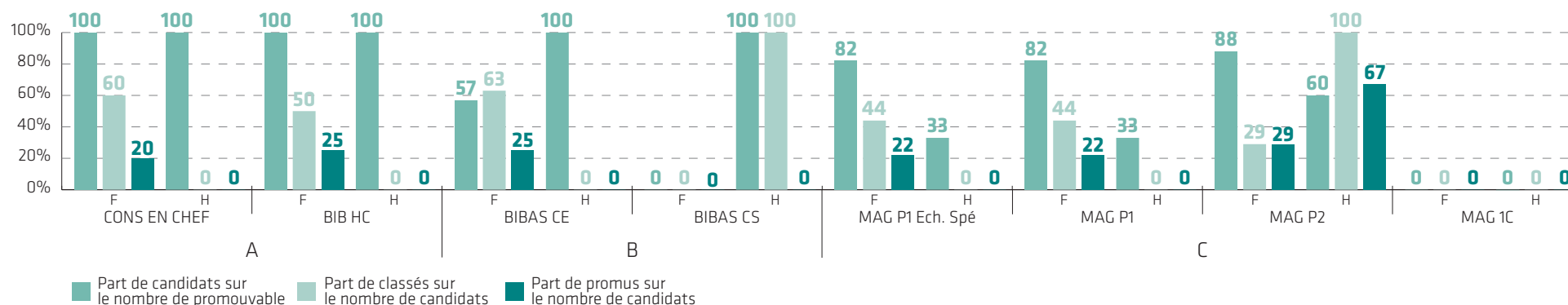
			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	CONS EN CHEF	F	2	5	2	5	2	3	0	1
		H	3	1	2	1	1	0	1	0
	BIB HC	F	4	4	4	4	2	2	0	1
		H	3	3	3	3	2	0	2	0
B	BIBAS CE	F	14	14	8	8	3	5	1	2
		H	1	1	1	1	0	0	0	0
	BIBAS CS	F	1	0	1	0	1	0	1	0
		H	1	1	1	1	1	1	0	0
C	MAG P1 Ech. Spé.	F	5	11	5	9	2	4	0	2
		H	4	3	4	1	1	0	2	0
	MAG P1	F	2	11	2	9	2	4	0	2
		H	2	3	2	1	1	0	1	0
	MAG P2	F	4	8	3	7	2	2	1	2
		H	7	5	5	3	1	3	2	2
	MAG 1C	F	28		21				3	
		H	18		15				6	
Total			99	70	79	53	21	24	20	12

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.

Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats 1-d

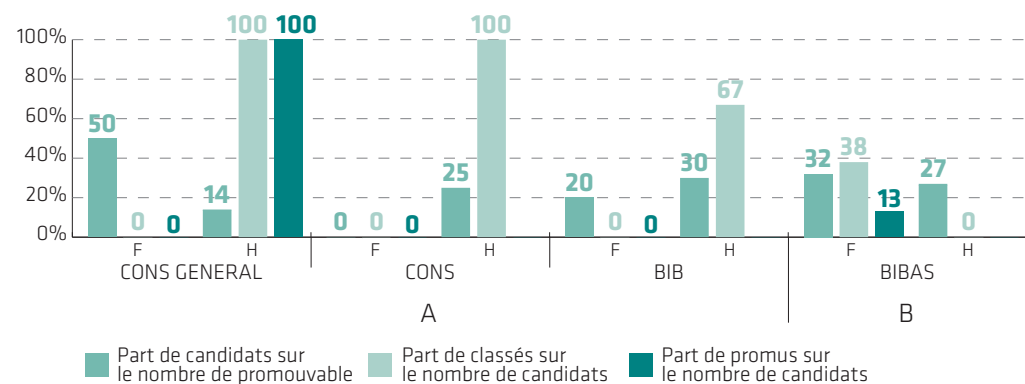


2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude

Évolution sur 2 ans 1-d

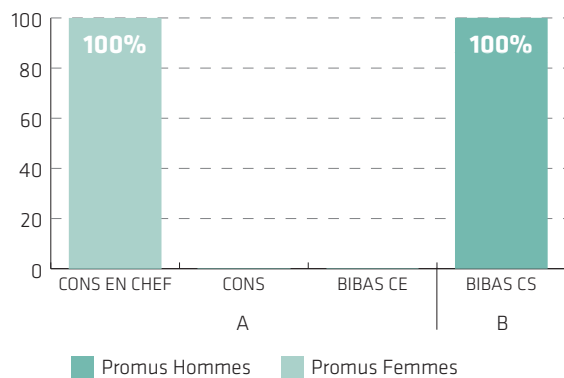
			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	CONS. GENERAL	F	4	2	0	1	0	0	0	0
		H	6	7	1	1	0	1	0	1
	CONS	F	8	9	1	0	1	0	0	0
		H	4	4	0	1	0	1	0	0
	BIB	F	30	30	7	6	1	0	1	0
		H	10	10	4	3	2	2	0	0
B	BIBAS	F	28	25	11	8	2	3	0	1
		H	14	15	2	4	0	0	0	0

Taux de promotions

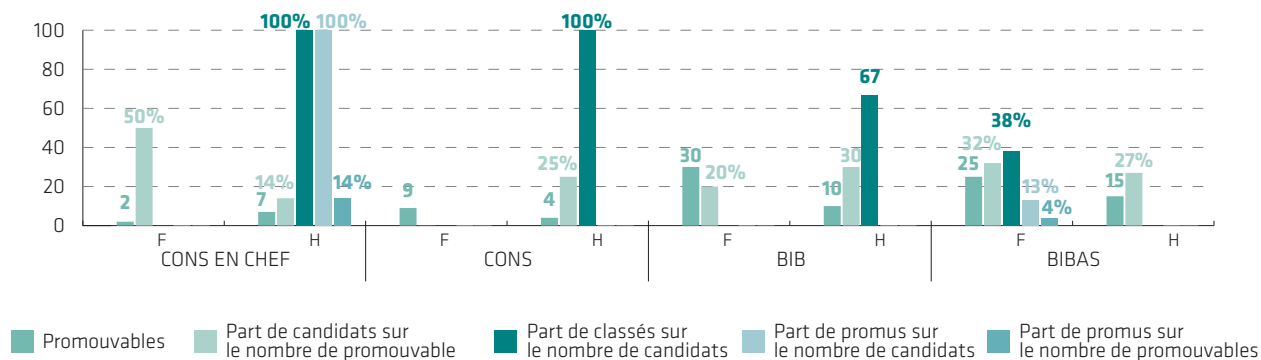


Aix Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitude bibliothèque : une à deux promotions par an tous corps confondus..

Répartition des agents promus par sexe



Taux de promus sur le nombre de promouvables 1-d



Partie 4 : Rémunération

1. Masse salariale

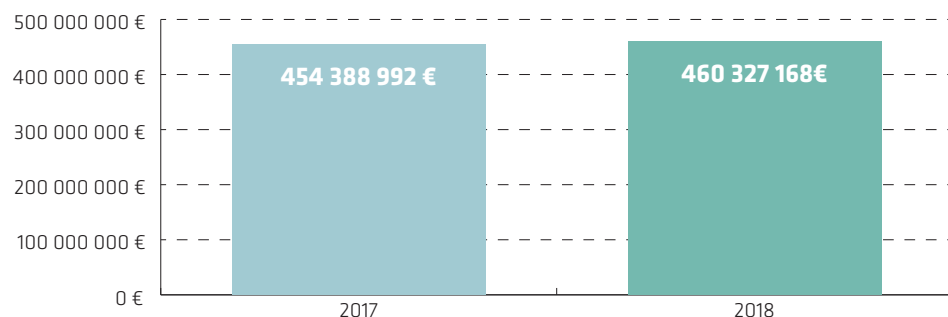
1.1. Dépenses décaissées* de masse salariale dont primes et indemnités 711

Rubrique d'imputation budgétaire	Sexe	2018						Pour info : dont ressources propres et Recherche + A*Midex	2017	
		EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total			Total	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires		Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	14 882 028 €	51 504 909 €	17 263 479 €	33 881 668 €	32 145 507 €	85 386 577 €	35 679 061 €	31 959 097 €	83 276 759 €
	Homme	16 840 931 €	88 599 625 €	10 017 883 €	20 407 905 €	26 858 814 €	109 007 531 €		27 560 648 €	107 488 994 €
Total Rémunération principale		31 722 960 €	140 104 535 €	27 281 362 €	54 289 573 €	59 004 322 €	194 394 108 €		59 519 745 €	190 765 753 €
Indemnité de résidence	Femme	142 358 €	1 503 193 €	488 582 €	998 867 €	630 940 €	2 502 060 €	181 536 €	613 163 €	2 459 325 €
	Homme	174 689 €	2 569 087 €	259 541 €	595 741 €	434 230 €	3 164 828 €		420 981 €	3 144 614 €
Total Indemnité de résidence		317 046 €	4 072 280 €	748 123 €	1 594 608 €	1 065 170 €	5 666 888 €		1 034 145 €	5 603 939 €
Primes et indemnités	Femme	4 522 113 €	6 528 205 €	1 470 048 €	6 957 734 €	5 992 161 €	13 485 939 €	24 123 626 €	5 945 930 €	11 857 711 €
	Homme	5 763 310 €	9 962 298 €	820 866 €	4 815 334 €	6 584 177 €	14 777 632 €		6 689 289 €	13 552 560 €
Total Primes et indemnités		10 285 423 €	16 490 504 €	2 290 914 €	11 773 068 €	12 576 337 €	28 263 572 €		12 635 219 €	25 410 271 €
Cotisations	Femme	7 714 551 €	47 209 125 €	7 831 527 €	31 232 174 €	15 546 079 €	78 441 299 €	21 775 867 €	15 777 854 €	77 521 924 €
	Homme	8 820 805 €	80 965 426 €	4 532 166 €	18 766 025 €	13 352 971 €	99 731 451 €		13 933 615 €	99 328 834 €
Total Cotisations		16 535 356 €	128 174 551 €	12 363 693 €	49 998 199 €	28 899 050 €	178 172 750 €		29 711 470 €	176 850 757 €
Dont «Cas Pension»	Femme		37 361 837 €		24 760 811 €	0 €	62 122 648 €	21 775 867 €	0 €	62 122 648 €
	Homme		65 133 436 €		14 767 859 €	0 €	79 901 296 €		0 €	79 901 296 €
Total général			102 495 273 €		39 528 670 €		142 023 944 €			142 023 944 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *						508 042 195 €			501 531 299 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						-1 214 995 €		-1 214 995 €	1 118 437 €	
TOTAL GÉNÉRAL						506 827 200 €		80 545 095 €	502 649 736 €	

* Les dépenses décaissées correspondent aux versements effectués dans le cadre de la paie.

** Les autres dépenses de masse salariale correspondent aux dépenses d'honoraires, d'actions sociales, variation de charges à payer (hors paie)...

Évolution de la dotation État Masse Salariale

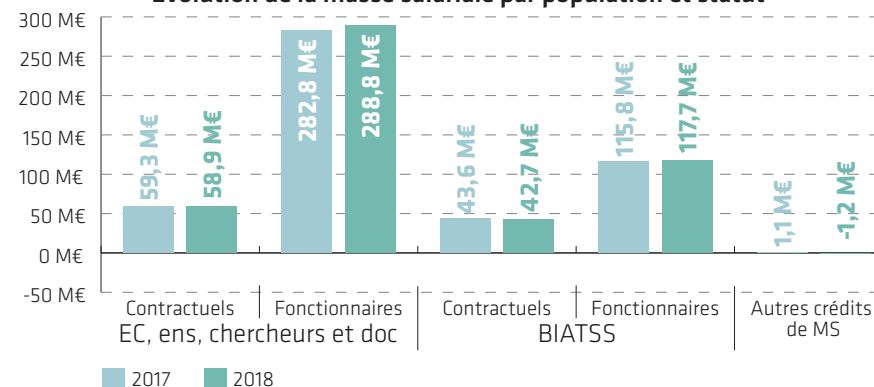


La masse salariale enregistre une hausse de 0.8% soit 4,18 M€ entre 2017 et 2018 (502,65 M€ contre 506,83 M€)

Les facteurs à la hausse :

- Protocole Sauvadet : dernière vague de titularisation du protocole. Cela concerne 110 agents au 01/09/2018, dont 47 affectés sur un poste Etat vacant : **+0,5 M€**
- Effet année pleine de la Campagne d'Emplois 2017 + bonus (4 mois en 2017 contre 12 en 2018) + Campagne d'Emplois 2018 + bonus (impact sur les 4 derniers mois) : **+0,9 M€**.
- Politique indemnitaire à partir du 01/09/2018 : **+0,2 M€** : hausse de l'indemnitaire pour les titulaires et les contractuels : +5% de l'IFSE pour les IGR et IGE et de +6% sur les ASI, B et C. Hausse également de 15pts de l'indiciaire des contractuels sur le pourcentage cible de chaque catégorie
- Hausse de **+0,2 M€** des dépenses des contractuels doctorants liée à l'augmentation des effectifs des doctorants (+9 ETPT en moyenne par rapport à 2017, principalement prolongation du contrat suite à des retours de congé maternité + effet Extension Année Plein des recrutements effectués fin 2017)
- L'impact Glissement Vieillesse Technicité (GVT) positif représente **+1,8 M€** (l'avancement de grille : composante vieillesse / l'avancement de corps et/ou grade : composante technicité)
- Extension Année Pleine (EAP) du point d'indice : **+0,21 M€** : le point d'indice au 01/02/2017 a augmenté de 0.6%.

Évolution de la masse salariale par population et statut



- Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG et baisse des cotisations : **+1,9 M€** : en 2018, la CSG a été augmenté de 1.7pts et parallèlement, les cotisations ont baissé, notamment les cotisations chômage (initialement de 5.5% à 6.5%), qui baissent à 5% du 01/01/2018 au 01/10/2018 puis à 4.05% au 01/10/2018.
- IFMK : intégration de l'école de kinésithérapie au 01/09/2018 (18 agents en CDI : 8 catégories C, 1 catégorie B et 4 catégories A / E-C : 5) + HCC pour un montant de **+0,35 M€**.
- CONTRACTUELS : +6 ETPT sur l'année : **+0,22 M€** les recettes des structures finançant de la MS ont augmenté entre 2017 et 2018, notamment le SDN mais également l'ouverture des nouvelles infrastructures (Cube, Hexagone...)
- Alignement des contractuels à minima au premier échelon de la grille PPCR, avec rétroactivité au 01/01/2017. Cela représente un montant de **+0,5 M€** sur 2018
- Hausse des vacances administratives pour **+0,15 M€** (loi ORE, projets financés, ouverture BU Schuman)
- La Masse Salariale RECHERCHE est en hausse de **+1,2 M€** par rapport à 2017, due à l'effet Extension Année Pleine des décalages de recrutements sur fin 2017.
- Maîtres de stage : **+0,45 M€** : 42% des Maîtres de Stages souhaitent une rémunération par bulletin de salaire. Le montant prévu pour le dernier versement 2018 est d'environ 800 k€, soit 320K€ en ne prenant que les Maîtres de Stage payés par bulletins de salaire, avec un taux de charges de 40%.

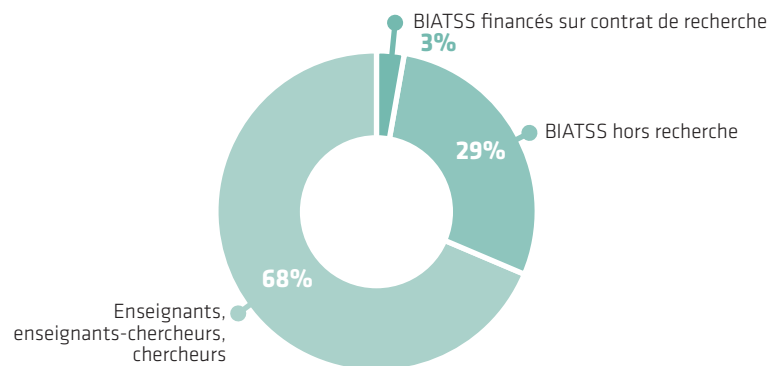
Les facteurs à la baisse :

- Jour de carence : l'impact de la mise en place de cette mesure est de **-0,2 M€** pour AMU
- HCC : **-0,5 M€**, réduction du nombre d'heures de 9,4%. Hausse du nombre d'heures financées (loi ORE, projets financés...) mais baisse des heures prévues par les composantes.
- A*Midex : baisse de **-3,5 M€** par rapport à 2017 ; 2018 est une année charnière avec 45 projets qui se sont terminés et 89 nouveaux projets. Fort décalage de recrutements.
- Gagés : **-0,2 M€**. L'écart est dû aux départs de 6 agents au cours de 2018 (5 retraites + 1 mutation).

Évolution des dépenses de masse salariale par statut

	2016	2017	2018	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, enseignants chercheurs et doc	336,8M€	342,1M€	347,7M€	5 629 046,46	2%
BIATSS	160,4M€	159,5M€	160,3M€	881 849,92	1%
Autres dépenses de MS	2,7M€	1,1M€	-1,2M€	-2 333 431,95	-209%
Total	499,9M€	502,6M€	506,8M€	4 177 464,43	1%

Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité



2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie

2.1. BIATSS 2

Rémunération nette mensuelle moyenne

		2017	2018	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 394 €	2 412 €	18 €	1%
	Hommes	2 640 €	2 693 €	53 €	2%
	Total	2 496 €	2 539 €	43 €	2%
Cat B	Femmes	1 780 €	1 783 €	3 €	0%
	Hommes	1 880 €	1 894 €	14 €	1%
	Total	1 813 €	1 815 €	2 €	0%
Cat C	Femmes	1 495 €	1 505 €	10 €	1%
	Hommes	1 537 €	1 547 €	10 €	1%
	Total	1 508 €	1 518 €	10 €	1%
Total	Femmes	1 824 €	1 829 €	5 €	0%
	Hommes	2 024 €	2 057 €	33 €	2%
	Total	1 877 €	1 896 €	19 €	1%

INM

		2017	2018	Évolution	Évolution en %
Cat A	Femmes	526	530	4	1%
	Hommes	540	545	5	1%
	Total	532	536	4	1%
Cat B	Femmes	402	408	6	2%
	Hommes	405	410	4	1%
	Total	403	405	2	0%
Cat C	Femmes	346	353	7	2%
	Hommes	350	354	4	1%
	Total	347	353	6	2%
Total	Femmes	405	414	9	2%
	Hommes	429	443	14	3%
	Total	413	424	11	3%

2.2. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs



Rémunération nette mensuelle moyenne

		2017	2018	Évolution en €	Évolution en %
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 874 €	2 909 €	35 €	1%
	Hommes	3 034 €	3 121 €	87 €	3%
	Total	2 957 €	3 015 €	58 €	2%
Maîtres de conférences	Femmes	2 949 €	2 985 €	36 €	1%
	Hommes	2 976 €	3 007 €	31 €	1%
	Total	2 963 €	2 997 €	34 €	1%
Professeurs des universités	Femmes	4 016 €	4 084 €	68 €	2%
	Hommes	4 250 €	4 307 €	57 €	1%
	Total	4 195 €	4 253 €	58 €	1%
Total	Femmes	3 005 €	3 041 €	36 €	1%
	Hommes	3 396 €	3 435 €	39 €	1%
	Total	3 243 €	3 281 €	38 €	1%

INM

		2017	2018	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	697	721	24	3%
	Hommes	726	737	11	1%
	Total	711	728	17	2%
Maîtres de conférences	Femmes	725	735	9	1%
	Hommes	729	740	11	2%
	Total	727	737	10	1%
Professeurs des universités	Femmes	1 015	1 035	20	2%
	Hommes	1 075	1 100	25	2%
	Total	1 061	1 084	23	2%
Total	Femmes	743	785	42	6%
	Hommes	833	861	28	3%
	Total	797	827	30	4%

La hausse globale des rémunérations est due à l'effet Extension Année Pleine de la hausse du point d'indice (hausse de 0,6% au 01/02/2017), l'alignement au 1^{er} échelon des grilles PPCR pour le Personnel Contractuel au 01/09/2018 avec rétroactivité au 01/01/2017, la mise en place d'une politique indemnitaire pour la population BIATSS au 01/09/2018 avec une hausse de l'indemnitaire de 5% pour les IGE et IGR et 6% pour les ASI et catégories B et C, la hausse de l'indiciaire pour la population BIATSS contractuelle au 01/09/2018 (hausse de 15 points sur le pourcentage cible de chaque catégorie), et le phénomène du Glissement-Vieillesse-Technicité (incidence positive sur la masse salariale des avancements).

Sur la population BIATSS, la hausse générale des rémunérations et des INM est la résultante des facteurs cités ci-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).

Sur la population E-C, les hausses de salaires sont globalement homogènes entre hommes et femmes. Seul le corps des enseignants du 2nd Degré connaît une disparité dans les évolutions de salaires. Le nombre de retraites en 2018 est de 9 femmes contre 6 hommes (remplacés par des agents en début de carrière).

Pour les enseignants et les enseignants chercheurs, l'évolution des INM a un impact certain sur les rémunérations. En revanche, d'autres facteurs comme les primes statutaires (PEDR, PRES...) et non statutaires (PRP, PCA...) ont également un rôle prépondérant sur les rémunérations. C'est ce qui explique des évolutions parfois différentes entre INM et Rémunération sur certains corps.

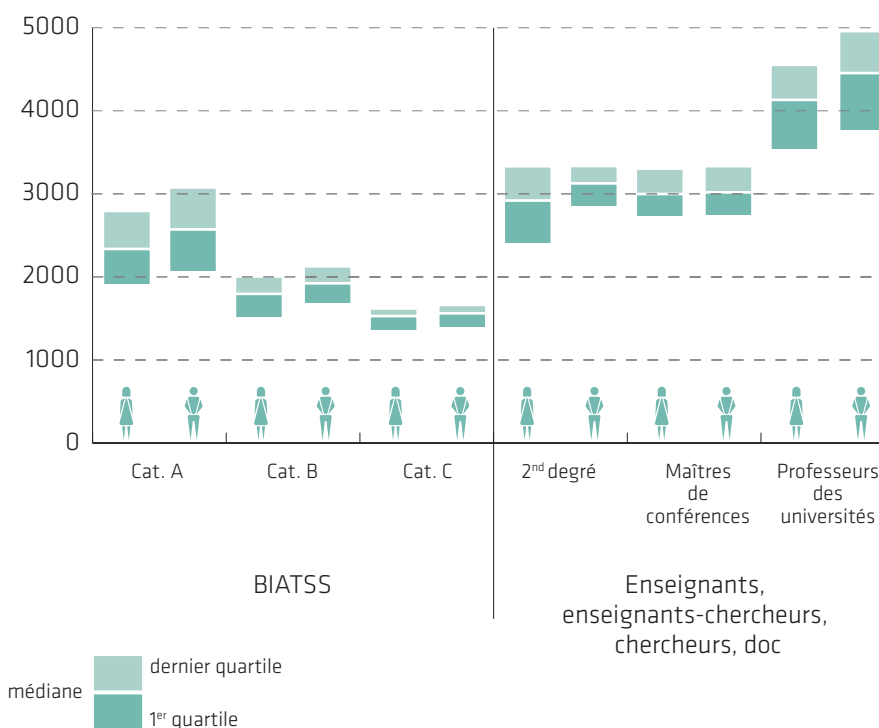
3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile

3.1. BIATSS

Rémunération

		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
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 €
Total	Femmes	1 446 €	1 633 €	1 997 €
	Hommes	1 542 €	1 785 €	2 351 €
	Total	1 493 €	1 679 €	2 103 €

Comparaison des rémunérations nettes mensuelles par 1^{er} quartile, médiane et dernier quartile



3.2. EC, ens, chercheurs

Rémunération

		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 407 €	2 918 €	3 331 €
	Hommes	2 842 €	3 125 €	3 334 €
	Total	2 694 €	3 058 €	3 329 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 724 €	2 997 €	3 303 €
	Hommes	2 738 €	3 017 €	3 332 €
	Total	2 737 €	3 011 €	3 311 €
Professeurs des universités	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.

4. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps

4.1. BIATSS (focus FONCTIONNAIRES ITRF, population majoritaire au sein d'AMU)

		Rémunération
		2018
IGR	Femmes	3 518 €
	Hommes	3 668 €
	Total	3 598 €
IGE	Femmes	2 614 €
	Hommes	2 742 €
	Total	2 672 €
ASI	Femmes	2 124 €
	Hommes	2 311 €
	Total	2 211 €
TECH	Femmes	1 874 €
	Hommes	1 992 €
	Total	1 919 €
ATRF	Femmes	1 577 €
	Hommes	1 611 €
	Total	1 588 €
Total	Femmes	1 908 €
	Hommes	2 139 €
	Total	1 996 €

4.2. EC, ens, chercheurs et doctorants contractuels

		Rémunération
		2018
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 874 €
	Hommes	3 034 €
	Total	2 957 €
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 949 €
	Hommes	2 976 €
	Total	2 963 €
Professeurs des Université (EC et PU)	Femmes	4 016 €
	Hommes	4 250 €
	Total	4 195 €
Total	Femmes	3 005 €
	Hommes	3 396 €
	Total	3 243 €

5. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Bénéficiaires de la GIPA

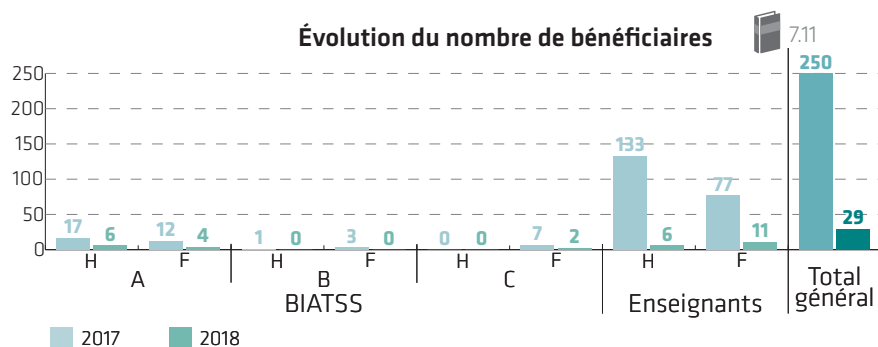
		2018	
		Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	A	Hommes	6 875,90 €
		Femmes	4 566,42 €
	B	Hommes	
		Femmes	
	C	Hommes	
		Femmes	2 230,06 €
ENS	Hommes	6 682,06 €	
	Femmes	11 1 260,34 €	
Total		29	3 614,78 €

En 2018 (mis en CAP 2018 car payés sur janvier 2019), 29 agents ont bénéficié de la GIPA pour un montant de 3 614,78€, soit une baisse de 88% du nombre de bénéficiaires et de 97% du montant versé par rapport à 2017.

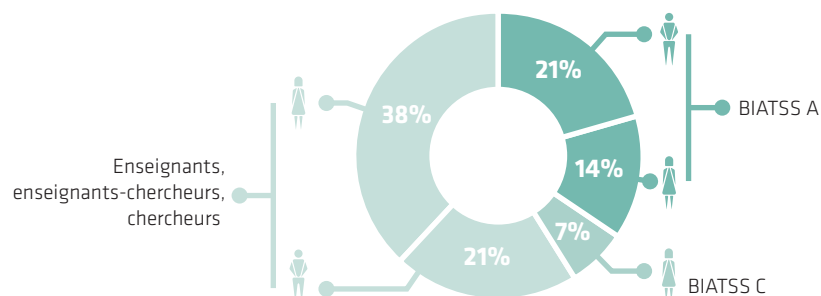
Cette chute du nombre de bénéficiaires s'explique par la hausse générale des rémunérations sur les dernières quatre années avec la mise en place des grilles PPCR et les 2 hausses successives du point d'indice :

- Hausse du point d'indice : la période retenue est de 4 ans pour le calcul de la GIPA. Le point d'indice a été augmenté de 0,6% au 01/07/2016 et de nouveau de 0,6% au 01/02/2017.
- Grilles PPCR : hausse des grilles PPCR au 01/01/2017 pour les titulaires. Au 01/09/2018, l'alignement des contractuels à minima sur le premier échelon de la grille PPCR a été effectué avec une rétroactivité au 01/01/2017.
- GVT : incidence positive sur la masse salariale des avancements (corps, grades, échelons)
- Hausse de l'indiciaire pour la population BIATSS contractuelle au 01/09/2018 : hausse de 15 points sur le pourcentage cible de chaque catégorie.

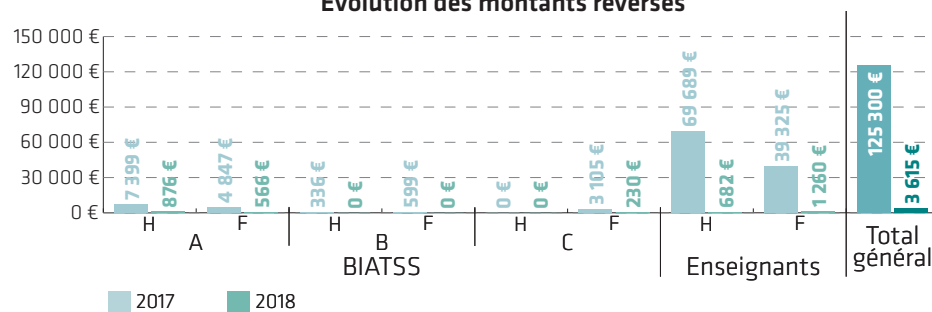
Évolution du nombre de bénéficiaires



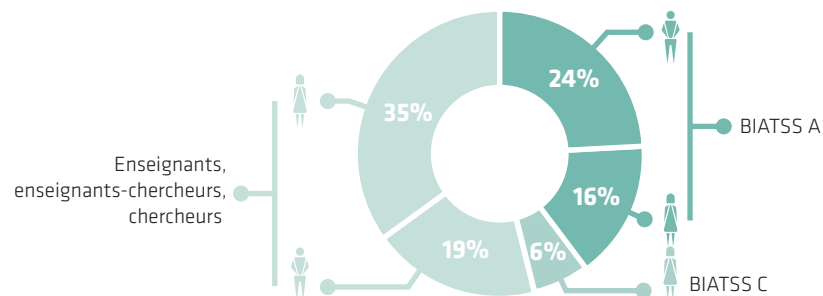
Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Évolution des montants reversés



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population



6. 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.

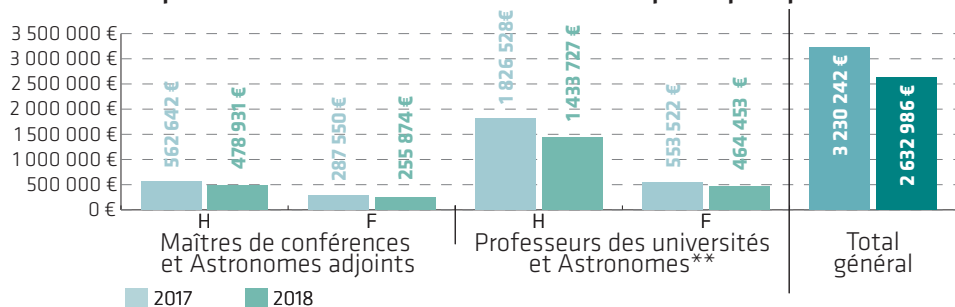
Les dossiers des candidats font l'objet d'une double expertise (interne et externe à AMU) selon 5 critères principaux : L'encadrement doctoral, les publications, l'animation scientifique, l'activité contractuelle et les partenariats scientifiques et enfin, le rayonnement.

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

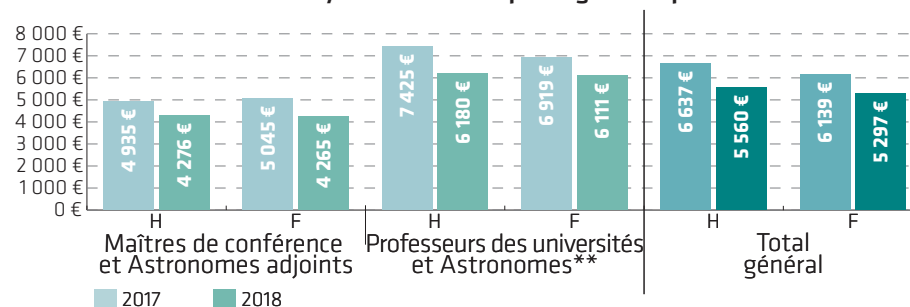
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Agents bénéficiaires	Sexe	2017		2018	
		Nb de bénéficiaires	Montant	Nb de bénéficiaires	Montant
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Hommes	114	562 641,66 €	172	478 931,47 €
	Femmes	57	287 550,00 €		
Professeurs des universités et Astronomes**	Hommes	246	1 826 527,93 €	308	1 433 727,39 €
	Femmes	80	553 522,18 €		
Total	Hommes	360	2 389 169,59 €	480	1 912 658,86 €
	Femmes	137	841 072,18 €		
			3 230 241,77 €		2 632 985,69 €

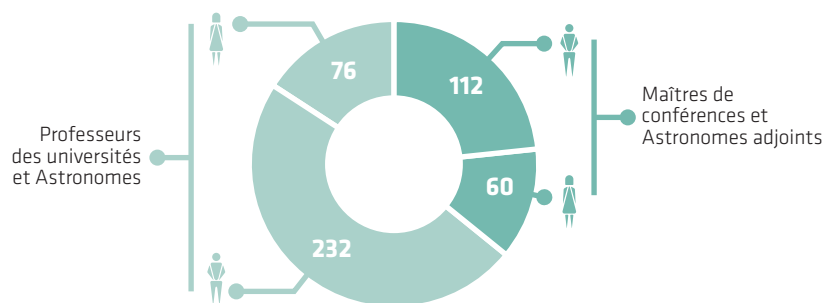
Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe



Montant moyen et évolution par le grade et par sexe



Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe



Le nombre de bénéficiaires est relativement stable entre 2017 et 2018 (497 contre 480). Le montant décaissé a fortement évolué entre 2017 et 2018 : -597 256 €. Cela s'explique par le versement de la PEDR du 4^e trimestre 2016 en janvier 2017 pour un montant de 540 596,97 €, ainsi que le paiement de la nouvelle cohorte en janvier 2019 au titre de l'exercice 2018 pour un montant de 148 400€. Ces montants ont été mis en CAP 2016 et en CAP 2018 et donc respectivement extournés en 2017 et 2019. Ainsi, si on réaffecte les montants par année comptable, le montant de la PEDR en 2017 était de 2 689 644 € et en 2018 de 2 781 385 €, soit un écart de +91 741 € (+3,4%).

La baisse du montant global de versement de la PEDR s'explique par :

- la baisse du nombre de décharges (13 en 2017/2018 et 6 en 2018/2019) (cf art. 6 décret 2009-851 du 08 juillet 2009 : « Les bénéficiaires d'une prime d'encadrement

doctoral et de recherche peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime de décharge de service d'enseignement »,

- la fin de versement pour 3 titulaires d'une chaire mixte (bénéficiaires de droit)
- la nouvelle cohorte 2018, laquelle a vu le nombre de MCF diminuer pour voir celui des PR augmenter.

Cela s'explique par le versement de la PEDR du 4^e trimestre 2016 en janvier 2017 pour un montant de 540 596,97€, ainsi que le paiement de la nouvelle cohorte en janvier 2019 au titre de l'exercice 2018 pour un montant de 148 400€. Ces montants ont été mis en CAP 2016 et en CAP 2018 et donc respectivement extournés en 2017 et 2019. Ainsi, si on réaffecte les montants par année comptable, le montant de la PEDR en 2017 était de 2 689 644€ et en 2018 de 2 781 385€, soit un écart de +91 741€ (+3,4%).

Candidats AMU à la PEDR

	2017			2018			Évolution 2017-2018	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	107	57	164	83	59	142	-22	-13%
Professeurs des universités et Astronomes**	121	40	161	119	36	155	-6	-4%
Total	228	97	325	202	95	297	-28	-9%

dont candidats retenus

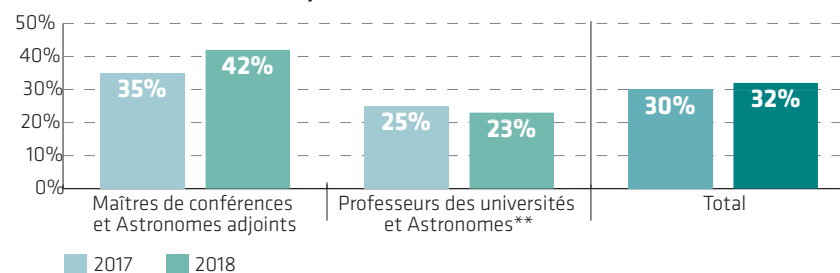
	2017			2018			Évolution 2017-2018	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	33	19	52	33	18	51	-1	-2%
Professeurs des universités et Astronomes**	43	15	58	43	19	62	4	7%
Total	76	34	110	76	37	113	3	3%

Lors de la session 2018, 297 enseignants-chercheurs ont candidaté à la PEDR. 113 d'entre eux l'ont obtenu, soit 39%. Ce phénomène s'inscrit pleinement dans la tendance nationale décrite dans la note n°2 de la DGRH du MESRI de février 2019.

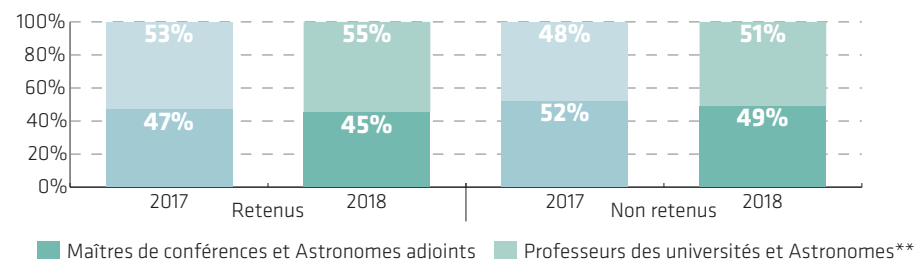
Les candidats Maîtres de conférences et les femmes sont sous représentés par rapport à leur part dans la population totale des enseignants-chercheurs. Cette tendance est décrite au niveau national dans la note n°2 de la DGRH du MESRI de février 2019. Pour autant les maîtres de conférences et les femmes 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.

Cette moindre candidature de la part des MCF tient peut-être à la terminologie de la PEDR. En effet, certains MCF peuvent se sentir exclus – à tort – de l'éventualité de pouvoir obtenir une prime où l'« encadrement doctoral » est mis en exergue. Les candidats à la PEDR sont évalués distinctement selon leurs caractéristiques, notamment lorsque les MCF ne possèdent pas s'habilitation à diriger des recherches (HDR) leur permettant d'encadrer des thèses. Dans ce cas, l'encadrement de mémoires de master peut par exemple, pour de nombreuses sections du Conseil national des universités (CNU), être pris en compte à côté de l'encadrement de thèses.

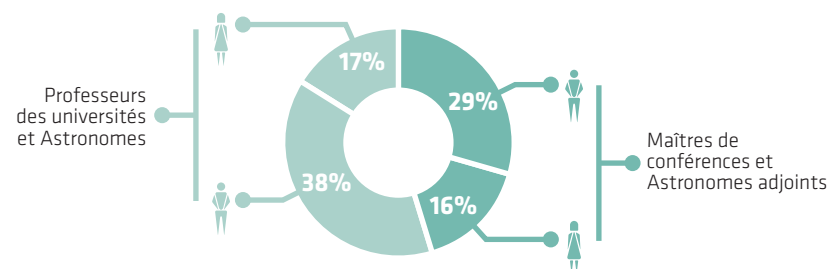
Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR



Répartition des candidats retenus et non retenus



Répartition des candidats retenus à la PEDR



7. Prime de Responsabilité Pédagogique

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.

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 184 agents entre 2017 et 2018, et le montant versé a également augmenté de 419 094€. Le montant moyen par personne augmente de 253,25€, passant de 1 061,02 € en 2017 à 1 298,41 € en 2018.

L'impact est cependant à relativiser car 333K€ décaissés en 2018 concernent l'exercice 2017 et sur 2017 sont décaissés 227 K€ qui concernent l'exercice 2016 (à chaque fois provisionnés en CAP)

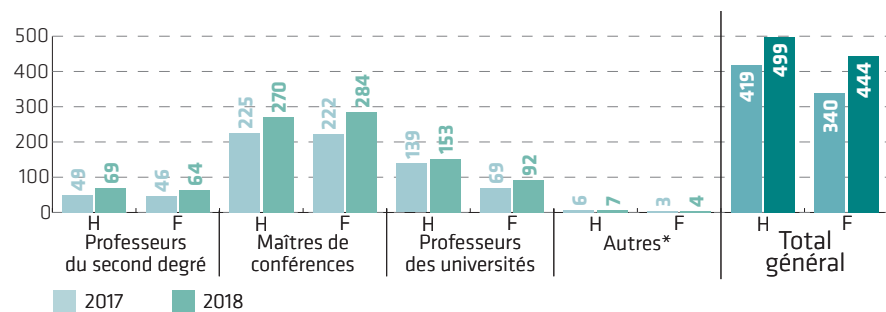
Si on raisonne en Droits constatés (c'est à dire les charges sur les exercices comptables), les dépenses sont stables entre 2017 et 2018 : +7 682 €

Enseignants bénéficiaires

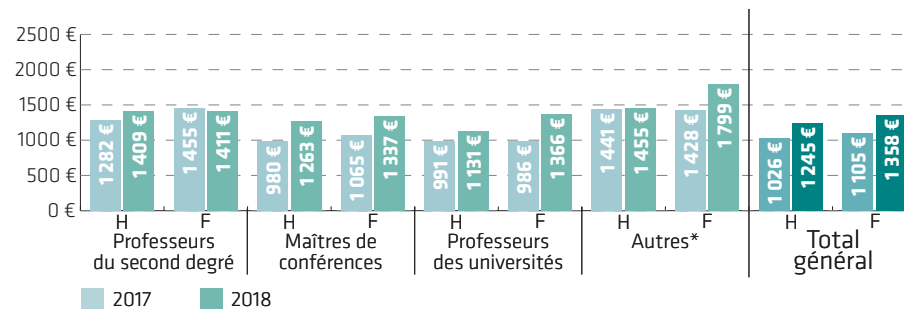
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	69	133	97 245,85 €	187 565,58 €	1 409,36 €	1 410,27 €
	Femmes	64		90 319,73 €		1 411,25 €	
Maîtres de conférences	Hommes	270	554	341010,04	720 712,85 €	1 263,00 €	1 300,93 €
	Femmes	284		379702,81		1 336,98 €	
Professeurs des universités	Hommes	153	245	173057,87	298 748,89 €	1 131,10 €	1 219,38 €
	Femmes	92		125691,02		1 366,21 €	
Autres*	Hommes	7	11	10 182,72 €	17 380,56 €	1 454,67 €	1 580,05 €
	Femmes	4		7 197,84 €		1 799,46 €	
Total	Hommes	499	943	621 496,48 €	1 224 407,88 €	1 245,48 €	1 298,42 €
	Femmes	444		602 911,40 €		1 357,91 €	

*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

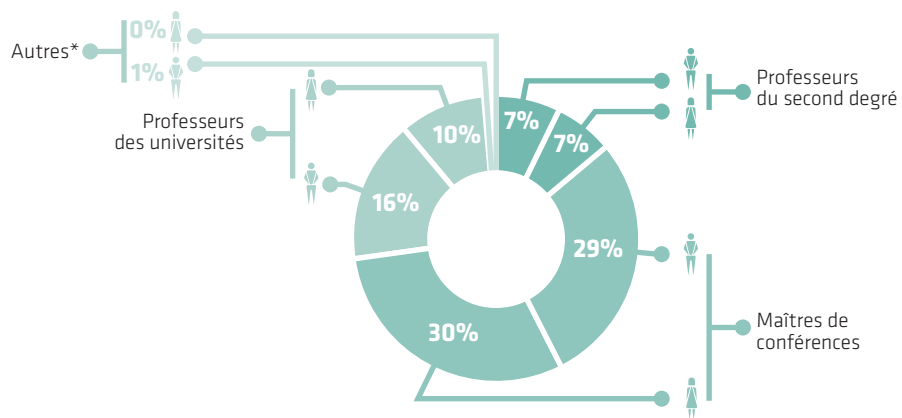
Évolution du nombre de bénéficiaires



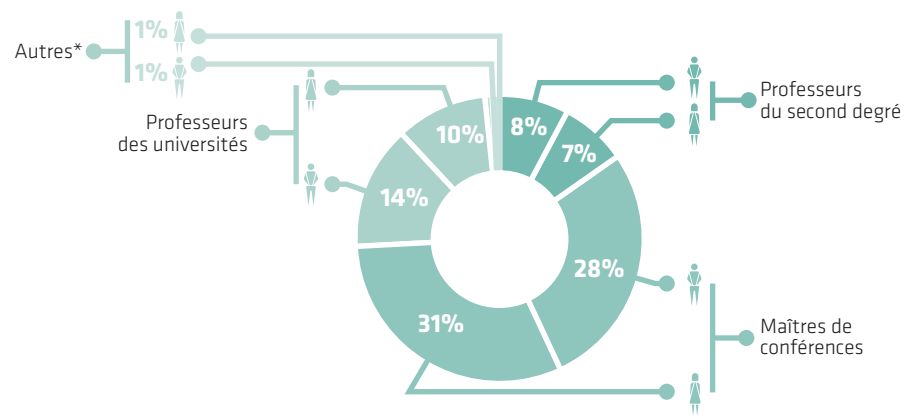
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



Répartition du montant annuel



*Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

8. Prime pour Charge Administrative

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.

Le nombre de bénéficiaires de la PCA augmente entre 2017 et 2018 (+71 agents, soit +23%). Le montant versé progresse de 41,6% (+292 K€).

La hausse du nombre de bénéficiaires a été favorable aux femmes avec une hausse de 46% contre 17% chez les hommes. Il en est de même pour le montant global versé avec une hausse de 77% pour les femmes et de 29% pour les hommes. Le montant moyen versé par agent passe de 2 524,99 € en 2017 à 2 848,17 € en 2018. L'écart entre le montant moyen des hommes et des femmes diminue, avec +17% pour les hommes en 2017 contre +6% en 2018.

Cette analyse est cependant fondée sur les charges décaissées et non sur l'exercice comptable prenant en compte les Charges à payer. En retraitant ces dernières, l'impact entre 2017 et 2018 est une hausse de 72,4 K€.

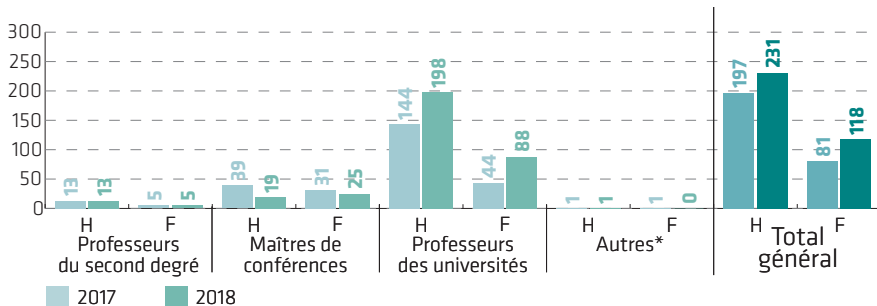
Enseignants bénéficiaires

		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	13	18	46 014,03 €	62 055,51 €	3 539,54 €	3 447,53 €
	Femmes	5		16 041,48 €		3 208,30 €	
Maîtres de conférences	Hommes	19	44	63 930,31 €	131 569,21 €	3 364,75 €	2 990,21 €
	Femmes	25		67 638,90 €		2 705,56 €	
Professeurs des universités	Hommes	198	286	557 435,80 €	796 386,14 €	2 815,33 €	2 784,57 €
	Femmes	88		238 950,34 €		2 715,34 €	
Autres*	Hommes	1	1	4 000,00 €	4 000,00 €	4 000,00 €	4 000,00 €
	Femmes						
Total	Hommes	231	349	671 380,14 €	994 010,86 €	2 906,41 €	2 848,17 €
	Femmes	118		322 630,72 €		2 734,16 €	

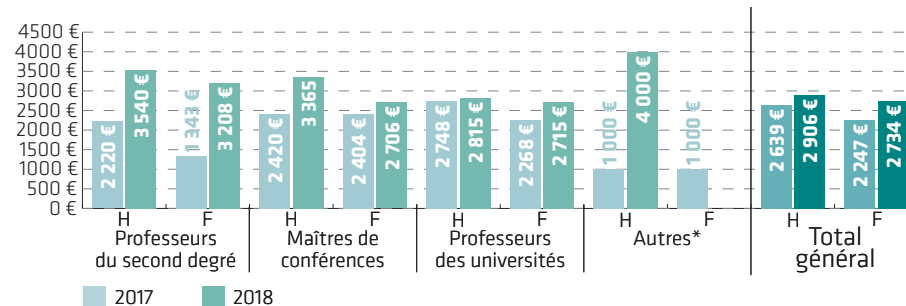
*Professeurs des écoles, professeurs, personnels d'orientation et d'éducation

		Nb de bénéficiaires			Montant cumulé			Montant moyen		
		2017	2018	Évolution en %	2017	2018	Évolution en %	2017	2018	Évolution en %
Professeurs du second degré	Hommes	13	13	0%	28 856,86 €	46 014,03 €	59%	2 220 €	3 540 €	59%
	Femmes	5	5	0%	6 717,30 €	16 041,48 €	139%	1 343 €	3 208 €	139%
Maîtres de conférences	Hommes	39	19	-51%	94 373,81 €	63 930,31 €	-32%	2 420 €	3 365 €	39%
	Femmes	31	25	-19%	74 521,67 €	67 638,90 €	-9%	2 404 €	2 706 €	13%
Professeurs des universités + astronomes	Hommes	144	198	38%	395 678,48 €	557 435,80 €	41%	2 748 €	2 815 €	2%
	Femmes	44	88	100%	99 798,93 €	238 950,34 €	139%	2 268 €	2 715 €	20%
Autres*	Hommes	1	1	0%	1 000,00 €	4 000,00 €	300%	1 000 €	4 000 €	300%
	Femmes	1	0	-100%	1 000,00 €		-100%	1 000 €		
Total	Hommes	197	231	17%	519 909,15 €	671 380,14 €	29%	2 639 €	2 906 €	10%
	Femmes	81	118	46%	182 037,90 €	322 630,72 €	77%	2 247 €	2 734 €	22%

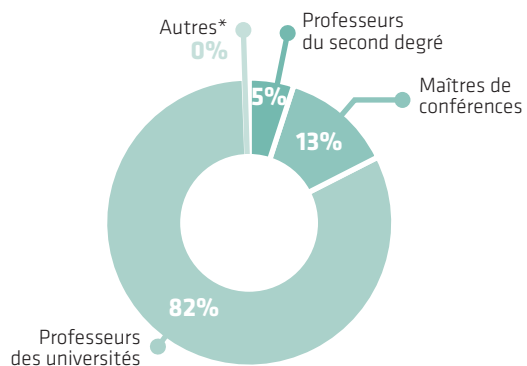
Évolution du nombre de bénéficiaires



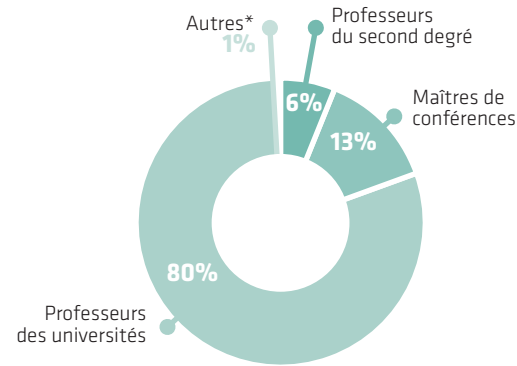
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps



Répartition du montant annuel



9. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP)

		Montant				Nombre de bénéficiaires			
		2017	2018	Évolution en €	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
Total	Femmes	22 000 €	38 000 €	16 000 €	73%	11	19	8	73%
	Hommes	28 000 €	20 000 €	-8 000 €	-29%	14	10	-4	-29%
	Total	50 000 €	58 000 €	8 000 €	16%	25	29	4	16%
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 000 €	6 000 €	4 000 €	200%	1	3	2	200%
	Hommes	6 000 €	10 000 €	4 000 €	67%	3	5	2	67%
	Total	8 000 €	16 000 €	8 000 €	100%	4	8	4	100%
dont Maîtres de conférence (EC et PU)	Femmes	18 000 €	32 000 €	14 000 €	78%	9	16	7	78%
	Hommes	16 000 €	10 000 €	-6 000 €	-38%	8	5	-3	-38%
	Total	34 000 €	42 000 €	8 000 €	24%	17	21	4	24%
dont Professeurs des Université (EC et PU)	Femmes	2 000 €		-2 000 €	-100%	1	0	-1	-100%
	Hommes	6 000 €		-6 000 €	-100%	3	0	-3	-100%
	Total	8 000 €		-8 000 €	-100%	4	0	-4	-100%

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.

En 2018, le montant total versé au titre de la PEP est de 58 000 €, soit 8 000 € de plus qu'en 2017. Le montant de la prime par bénéficiaire étant identique entre les 2 années (2 000 €), cette différence de montant s'explique par un nombre de bénéficiaires passant de 25 en 2017 à 29 en 2018. Les maîtres de conférences restent majoritaires (68% en 2017 et 72% en 2018) tandis que les bénéficiaires sont majoritairement des femmes en 2018 (66%) alors que les hommes l'étaient en 2017 (56%).

10. Intéressement

Un régime d'intéressement existe en faveur des personnels BIATSS de l'université dont la ou les primes statutaires sont au plafond légal. La prime d'intéressement est également utilisée pour rémunérer la fonction d'agent de Prévention. S'agissant de la politique universitaire, les variations sont liées au nombre de bénéficiaires par exercice.

Concernant la politique indemnitaire, l'intéressement passe depuis le 01/10/17 dans l'IFSE, sauf pour le personnel Bibliothèque, ce qui explique la nette baisse entre 2017 et 2018. Sur les 114 agents, 30 agents n'ont eu qu'une régularisation en 2018 de leur situation de 2017, avec des montants de -56 à 50 €.

Concernant les ouvertures des Bibliothèques Universitaires le samedi matin, le montant versé a fortement augmenté entre 2017 et 2018 (+11 497 €). Le paiement du mois de février 2018 est un rattrapage de l'année 2017 pour un montant de 4 075 €. Le montant correspondant à 2017 est donc de 8 117 € contre 11 465 € en 2018, soit un écart de 3 348 € (impact de l'ouverture de la BU Schuman).

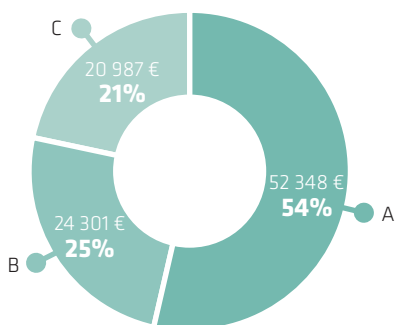
Répartition des versements au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	11 078,47 €	15 704,76 €	26 783,23 €	7 354,54 €	14 701,40 €	22 055,94 €	2 643,07 €	866,17 €	3 509,24 €	21 076,08 €	31 272,33 €	52 348,41 €
B	1 639,49 €	1 321,34 €	2 960,83 €	10 151,58 €	8 479,73 €	18 631,31 €	1 351,51 €	1 356,92 €	2 708,43 €	13 142,58 €	11 157,99 €	24 300,57 €
C	5 547,57 €	3 628,84 €	9 176,41 €	568,35 €	1 919,48 €	2 487,83 €	5 276,34 €	4 046,22 €	9 322,56 €	11 392,26 €	9 594,54 €	20 986,80 €
Total	18 265,53 €	20 654,94 €	38 920,47 €	18 074,47 €	25 100,61 €	43 175,08 €	9 270,92 €	6 269,31 €	15 540,23 €	45 610,92 €	52 024,86 €	97 635,78 €

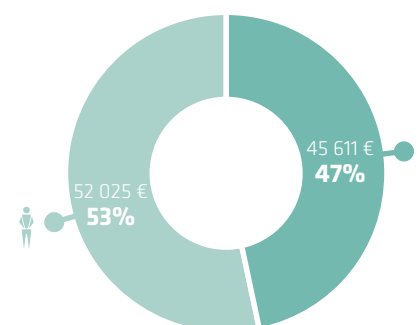
Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	21	21	42	7	13	20	9	5	14	37	39	76
B	17	11	28	9	9	18	5	6	11	31	26	57
C	24	20	44	1	3	4	18	17	35	43	40	83
Total	62	52	114	17	25	42	32	28	60	111	105	216

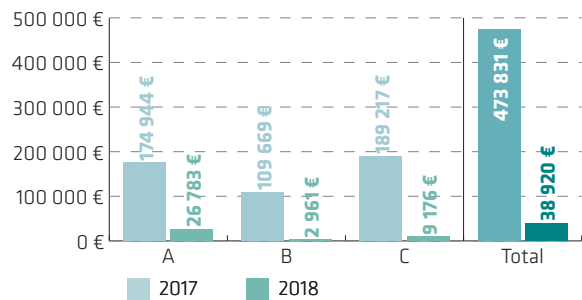
Répartition par catégorie



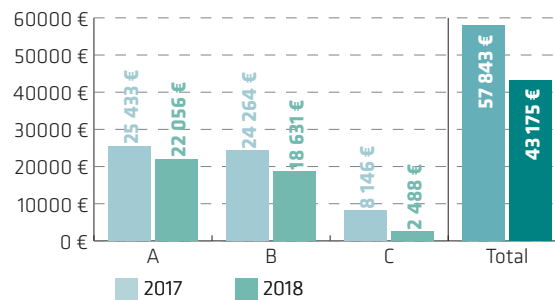
Répartition par sexe



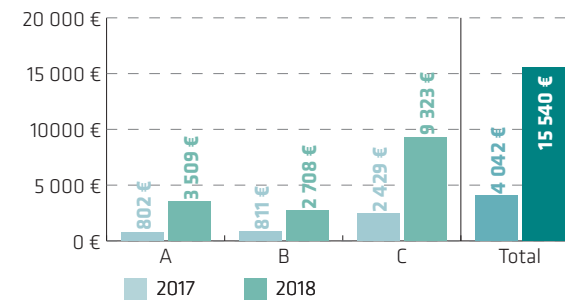
Évolution de la politique indemnitaire



Évolution des Assistants de prévention



Évolution des Ouvertures le samedi matin BU



11. Intéressement Recherche

Décret n° 2010-619 du 7 juin 2010 : Les universités peuvent faire bénéficier leurs personnels d'un intéressement à la préparation, à la réalisation et à la gestion d'opérations de recherches, d'études, d'analyses, d'essais, d'expertise effectuées aux termes de contrats et de conventions passés par eux ou en contrepartie de dons et legs qu'ils reçoivent. Les activités susceptibles d'ouvrir droit à l'intéressement peuvent être réalisées par les bénéficiaires au titre de leurs obligations de service ou au-delà de celles-ci.

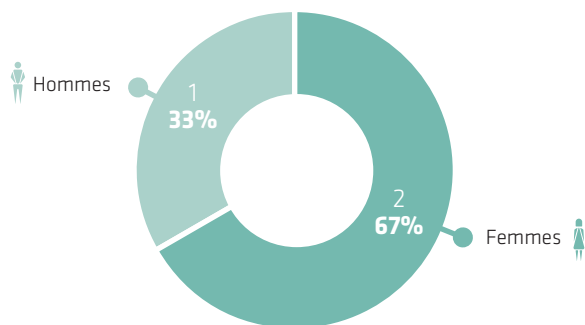
L'intéressement ne peut être versé que pour une opération achevée. Le coût des rétributions versées est imputé sur les ressources de l'établissement provenant de chacun de ces contrats, conventions, dons ou legs.

En 2018, cet intéressement passe directement dans la rubrique IFSE. Trois agents ont bénéficié de cet intéressement en 2018 pour un montant global de 15 665€. En 2017, ils étaient quatre pour un montant global de 19 303€.

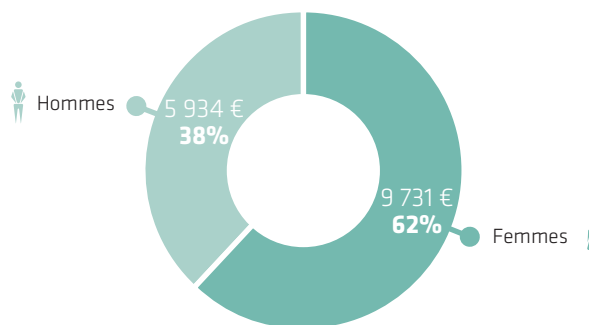
Répartition des versements intéressement recherche

	Femmes	Hommes	Total
A	9 731 €	5 934 €	15 665 €
Total	9 731 €	5 934 €	15 665 €

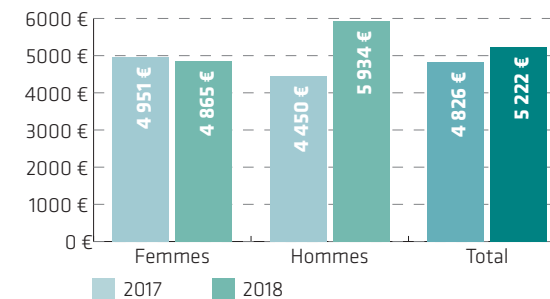
Répartition des bénéficiaires de l'intéressement



Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement



Montant moyen perçu entre 2016 et 2017



12. Heures complémentaires

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et porte sur le statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Le temps de travail de référence est défini par l'article 7.

Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

- 1°) Pour moitié, par le service d'enseignement déterminé par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance
- 2°) Pour moitié, par une activité de recherche.

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail tel qu'il est défini au présent article, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par décret.

Ainsi, pour un enseignant-chercheur toute heure effectuée au-delà de la 192^{ème} heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit pour 2016/2017 :

- Du 01/07/2016 au 31/01/2017 : 41,16€
- Du 01/02/2017 à ce jour : 41,41€.

Le décret 93-461 du 25 mars 1993 fixe les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

Le temps de travail de référence est défini par l'article 2.

Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

Les enseignants titulaires ou stagiaires du second degré auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

Ainsi, pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur toute heure effectuée au-delà de la 384^e heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit 41,41€.

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires en moyenne par type d'enseignant

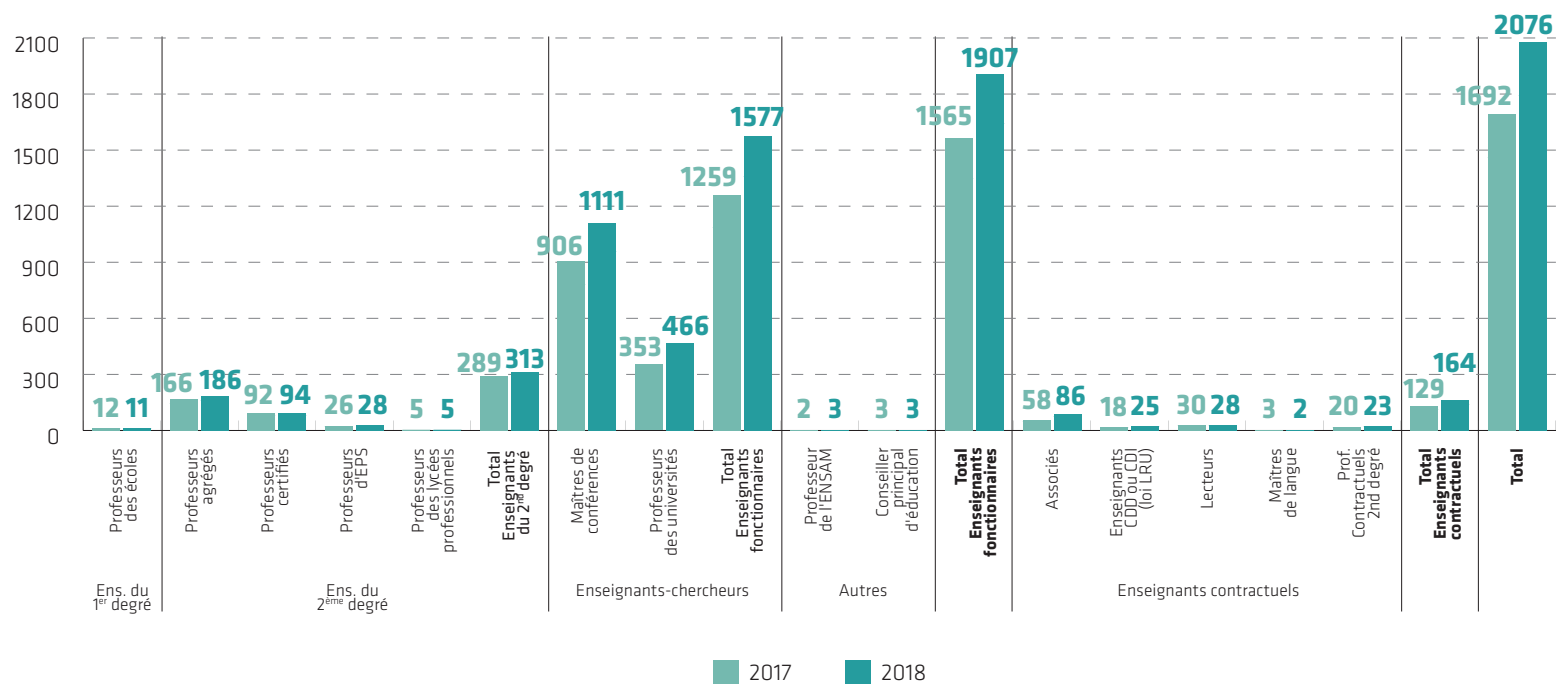


		Type de personnel	Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires	Nombre d'heures complémentaires en moyenne
Enseignants fonctionnaires	Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeurs des écoles	11	762,3 h
		Professeurs agrégés	186	24 355,0 h
	Enseignants du 2 nd degré	Professeurs certifiés	94	12 582,0 h
		Professeurs d'EPS	28	3 541,7 h
		Professeurs des lycées professionnels	5	560,2 h
		Total	313	41 038,9 h
	Enseignants chercheurs	Maîtres de conférences	1116	76 675 h
		Professeurs des universités	466	22 306,8 h
		Total	1577	99 028,0 h
	Autres	Professeur de l'ENSAM	3	177,7 h
		Conseiller principal d'éducation	3	573,2 h
	Total Enseignants fonctionnaires			1907
Enseignants contractuels	Associés	86	4 953,2 h	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	25	3 315,3 h	
	Lecteurs	28	2 081,4 h	
	Maîtres de langue	2	407,3 h	
	Prof. Contractuels 2 nd degré	23	2 735,5 h	
Total Enseignants contractuels			164	13 492,7 h
Total			2076	155 0737 h

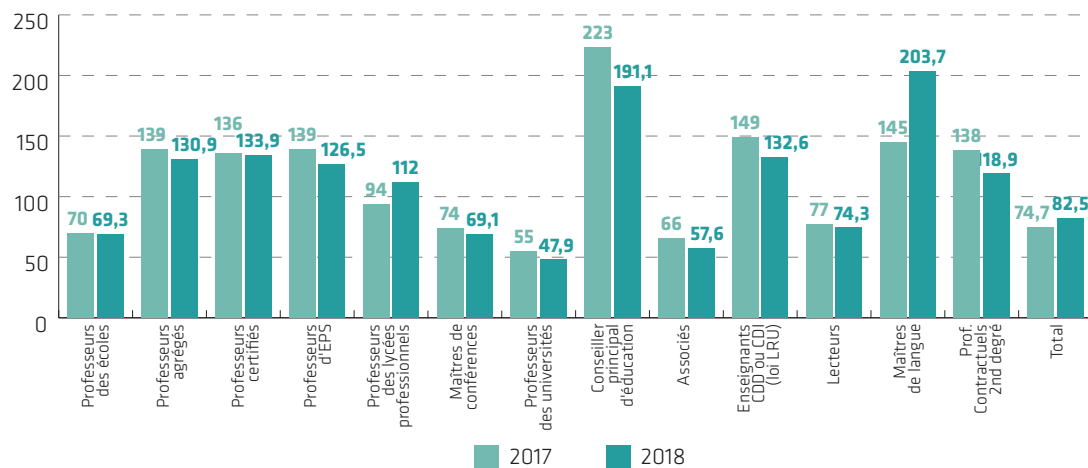
Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur le nombre d'enseignants AMU en 2018	47,94%
Coût global des heures complémentaires en 2017	17 933 056 €
Coût global des heures complémentaires pour AMU*	19 901 191,76 €
Part de la MS consacrée à ce budget	3,90%
Coût moyen par enseignant des heures complémentaires pour AMU*	2 887,62 €
Rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2018*	2 089,84 €
Rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2018*	2 089,84 €

* Somme décaissée en 2018. Cette somme inclut les vacataires.

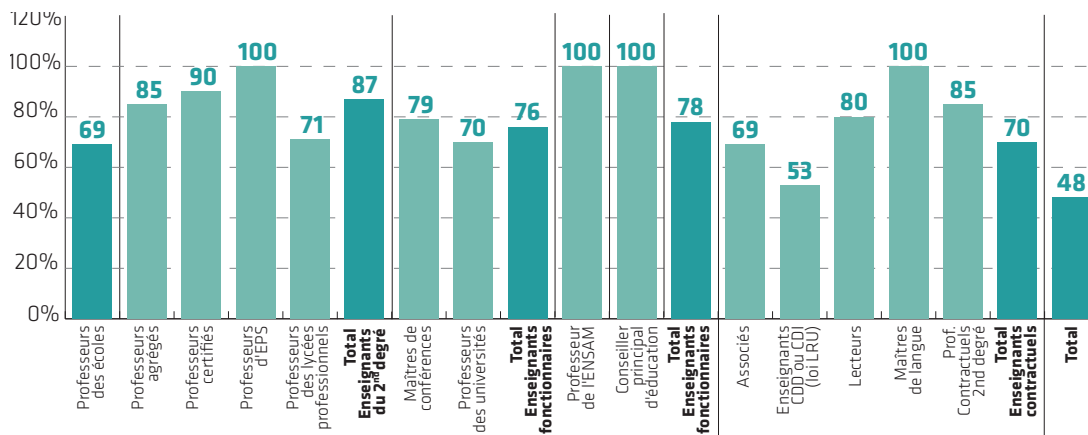
Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires



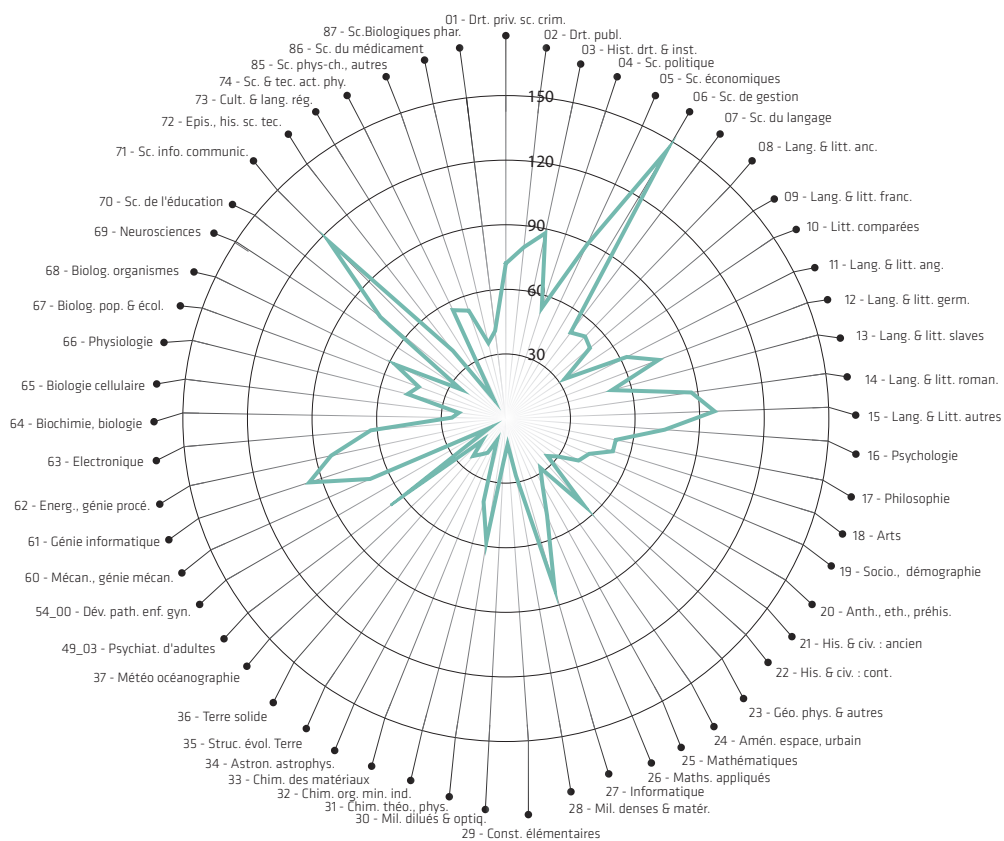
Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel ayant effectué des heures complémentaires



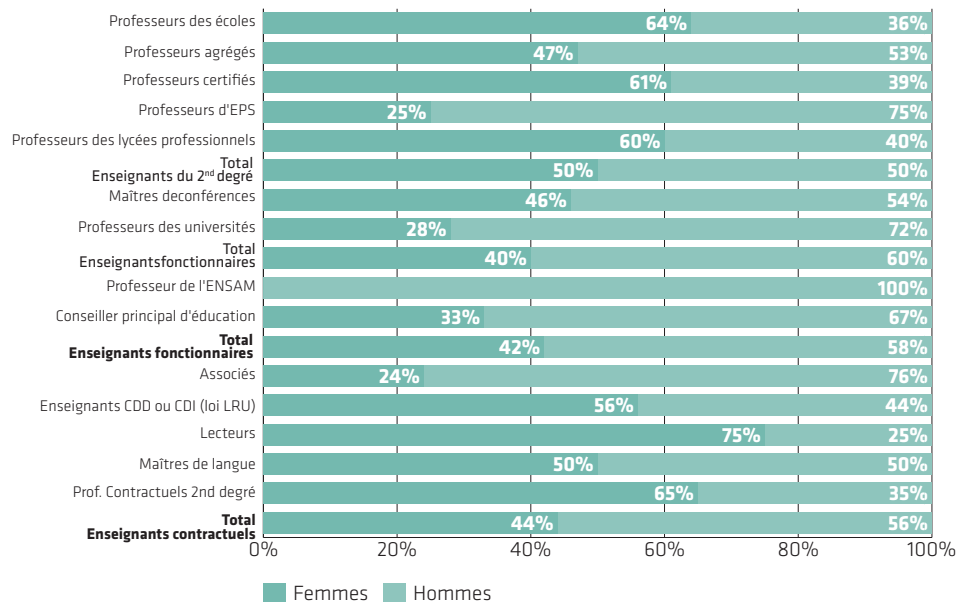
Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur leur population de référence (en %)



Nombre d'heures complémentaires en moyenne et par section CNU



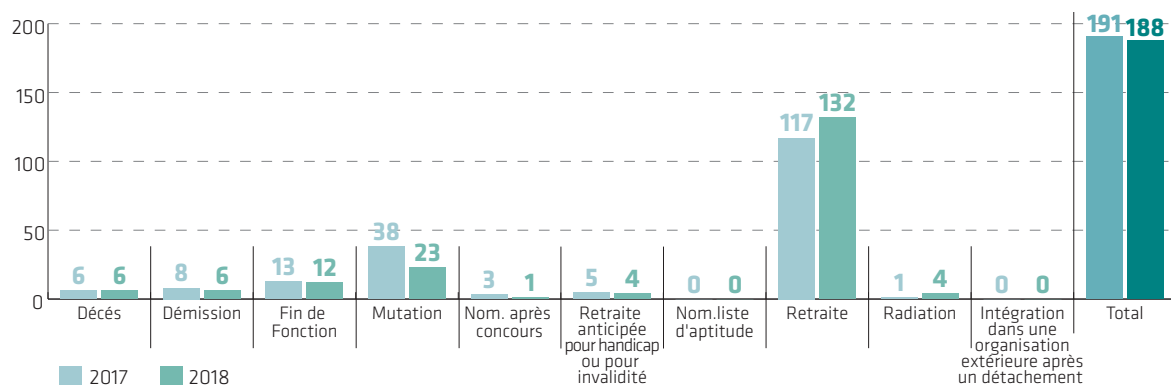
Nombre d'heures complémentaires par enseignants et par sexe



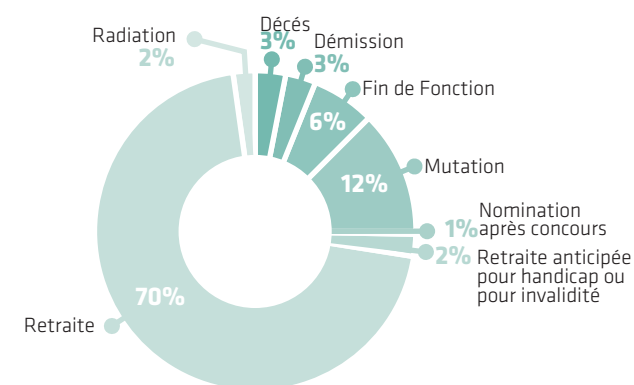
Partie 5 : Départs des fonctionnaires

1. Départs définitifs des fonctionnaires

Évolution du nombre de départs définitifs des fonctionnaires



Répartition des départs définitifs des fonctionnaires



Comme chaque année, le motif principal de départ des fonctionnaires est le départ à la retraite (+13% par rapport à 2017). Ils représentent 72% des départs contre 61% en 2017.

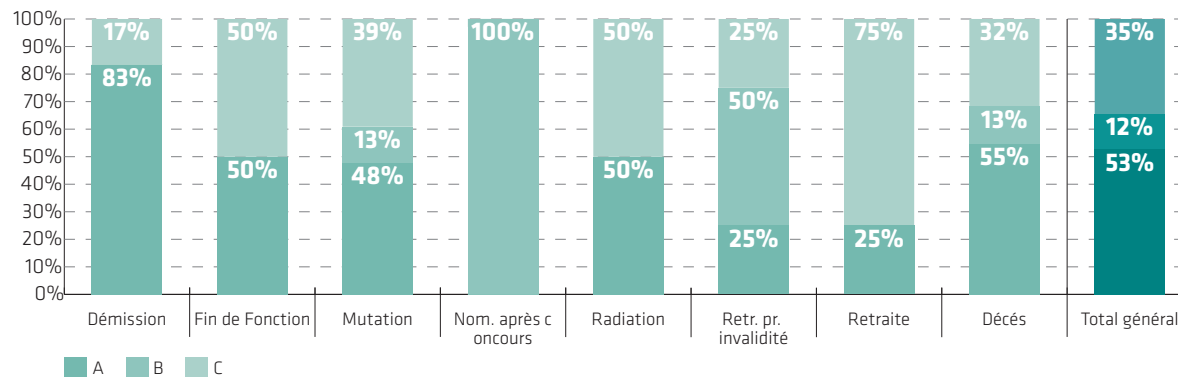
En 2017, 1,9% des Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ont quitté l'établissement (2,1% pour départ à la retraite), et 1,9% des BIATSS (1,4% pour départ à la retraite).

Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par population et catégorie

1-b

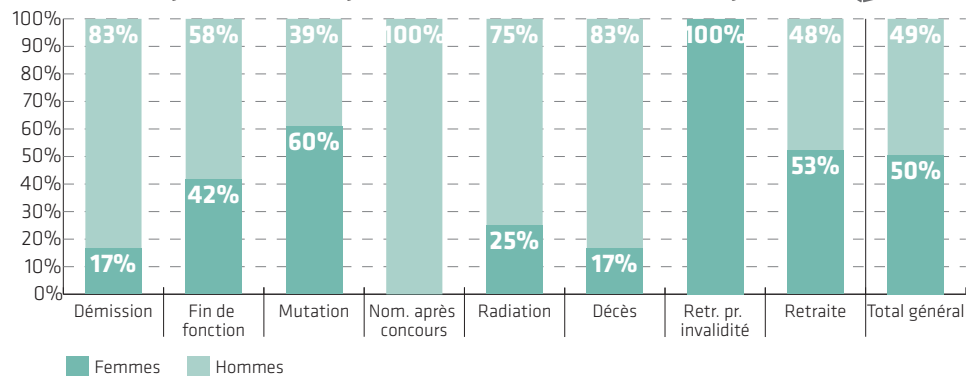
	BIATSS			Enseignants
	A	B	C	A
Démission			1	5
Fin de Fonction	2		6	4
Mutation	5	3	9	6
Nom. après concours		1		
Décès	1		3	2
Retr. pr. invalidité		2	1	1
Radiation			3	1
Retraite	11	18	42	61
Total général	19	24	65	80

Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par catégorie

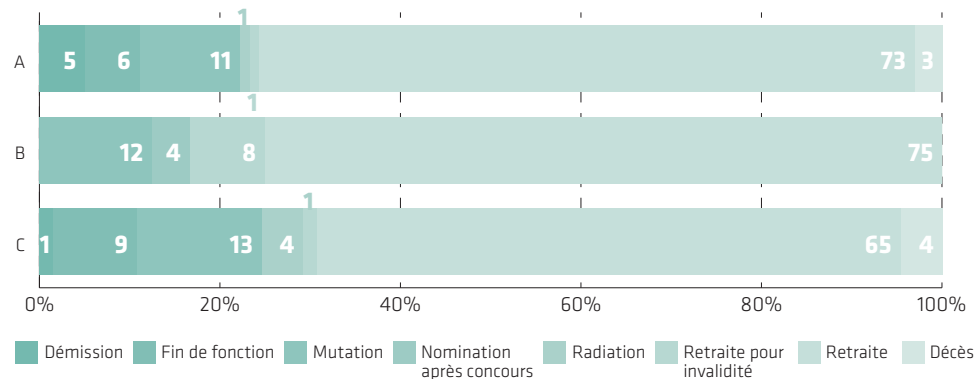


Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par sexe

7.7



Répartition des départs définitifs des fonctionnaires catégorie et circonstance



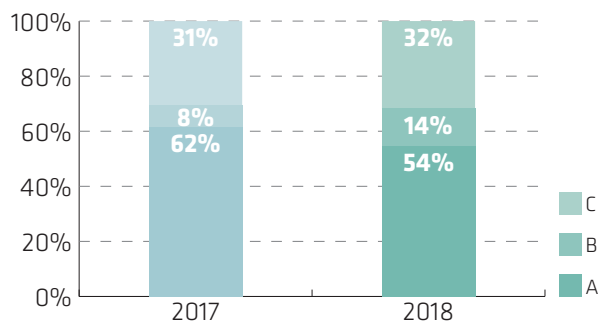
2. Focus sur les départs à la retraite des fonctionnaires

Nombre de fonctionnaires partis à la retraite  1-b

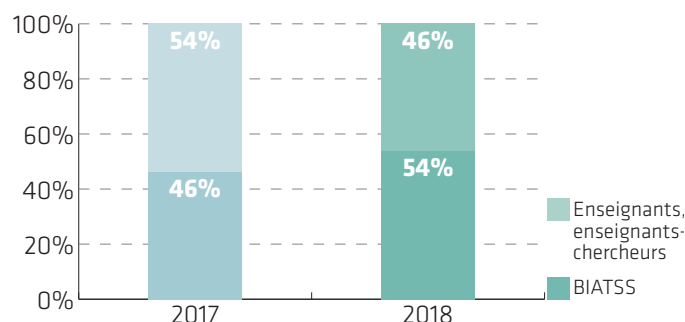
	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	47	24	71
A	6	5	11
B	14	4	18
C	27	15	42
Enseignants, enseignants-chercheurs	22	39	61
A	22	39	61
Total	69	63	132

L'année 2018 a été marquée par la création du pôle Petrel dont la convention a été signée par l'ensemble des établissements associés.

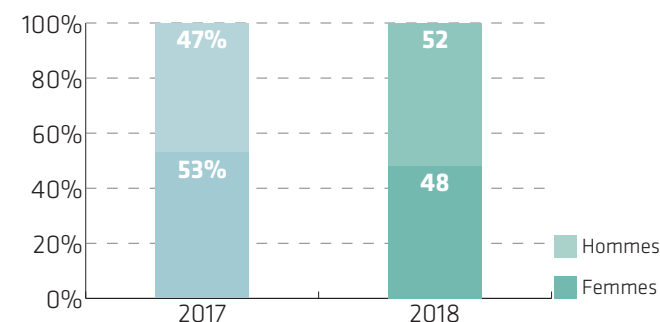
Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par catégorie



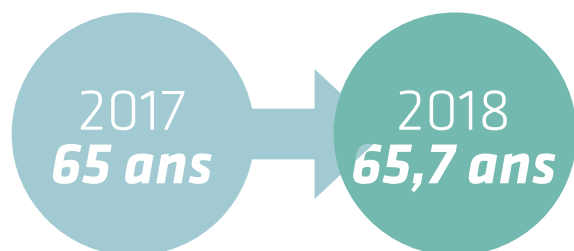
Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par type de population



Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par sexe



Âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaire  1-b



Âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires par type de population, catégorie et sexe  1-b

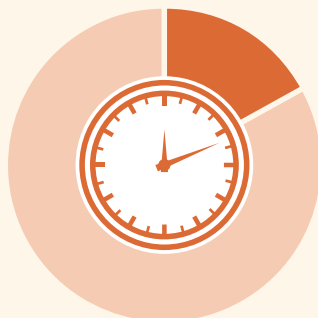
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	64,8	65,1	64,9
A	65,6	66,2	65,9
B	65,9	66,0	65,9
C	64,0	64,4	64,1
Enseignants, enseignants-chercheurs	65,8	67,2	66,7
A	65,8	67,2	66,7
Total général	65,1	66,4	65,7



VIE DES PERSONNELS

Temps de travail

Personnels à temps partiels



10%
des personnels
AMU



72%
des fonctionnaires à temps
partiel sont à 80%
et 15% sont à 90%



14%
des femmes sont
à temps partiel



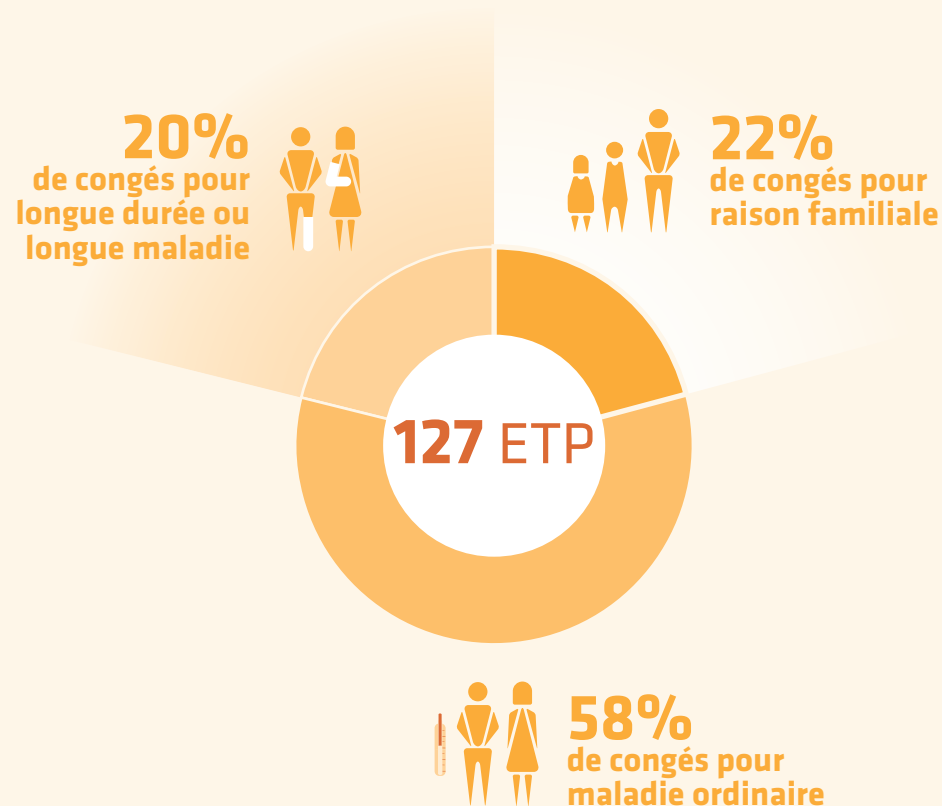
5%
des hommes sont
à temps partiel

Absences

Près de **60 000**
jours d'absences pour raison familiale ou de santé

Hors congés annuels -

Ces congés incluent les congés pour longue durée ou longue maladie,
congés pour maladie ordinaire ou congés pour raison familiale.



Santé sécurité



169
personnels
en situation
de handicap



189
assistants de
prévention



71
accidents de travail
ou de trajet



1412
visites médicales



502
visites médicales
au titre de la surveillance
médicale particulière

Action sociale



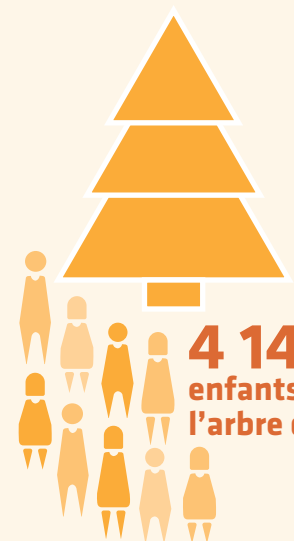
1,4 M€
de dépenses



181 800 €
pour 79 750 repas
subventionnés



413 726 €
de prestations sociales



4 140
enfants à
l'arbre de Noël



63
recours de la commission
d'action sociale

Partie 1 : Congés et délégations

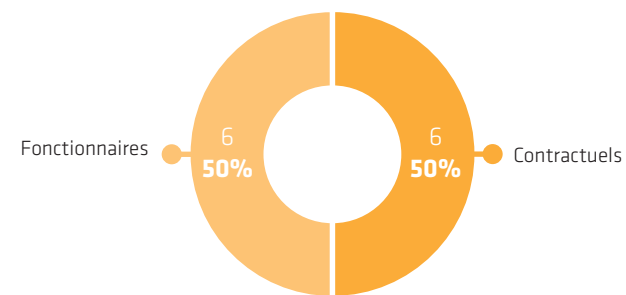
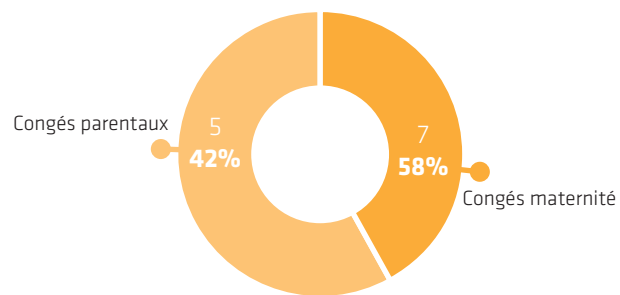
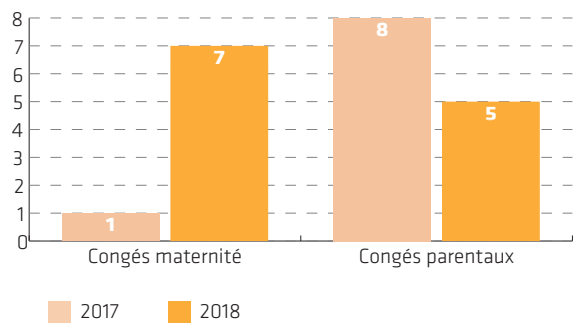
1. Départs temporaires

1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 1-b et 4.f

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé de maternité (celui-ci ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés - hors congé pathologique), le congé d'adoption (au minimum de 10 semaines), le congé parental (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 (11 jours, l'autorisation d'absence pour garde d'enfant et de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés), le congé de solidarité familiale (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.

	Femmes			Hommes			Total		
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen
A	9	1698	37				9	1698	37
C	3	546	39				3	546	39
Total	12	2244	39				12	2244	39

Le nombre d'agents ayant pris des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois est en baisse par rapport à 2017 (-33%), mais équivalent à 2016.



Les congés pour événements familiaux ont baissé de 36%. Ils concernent exclusivement des femmes. 58% des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois concernent des congés maternité.

1.2. Mises à disposition 1-b

	BIATSS	Enseignants	Total
2017	1	1	4
2018	1	3	4

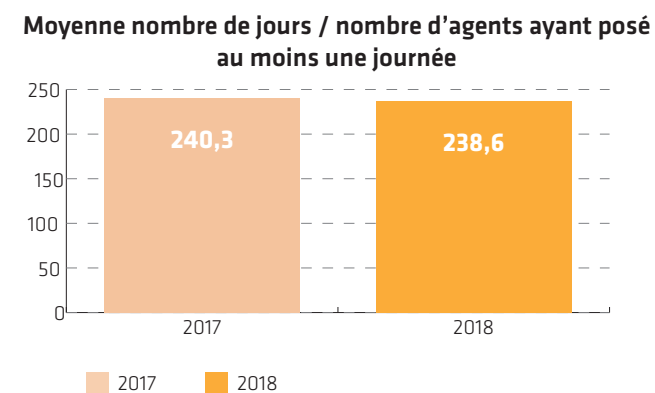
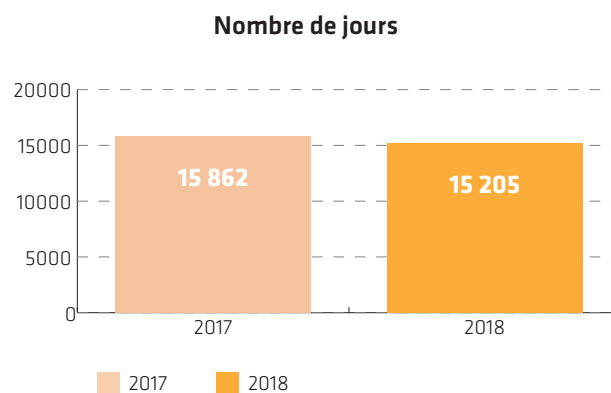
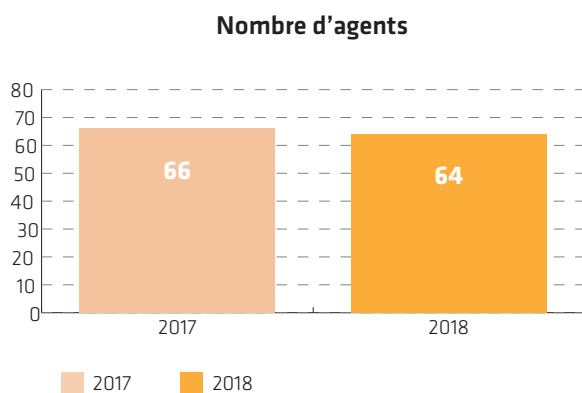
2. Absences au travail pour raisons de santé

2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé 6 et 7.12

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. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

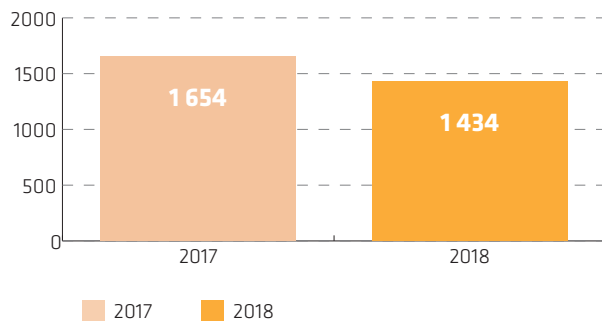
	Femmes					Hommes					Total				
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen
Congés longue durée et/ou grave maladie	47	12353	510	5,8	48	17	2852	344	1,9	50	64	15205	465	4,2	53
Congés maladie ordinaire	1010	30182	30	7,4	46	424	13531	32	3,7	47	1434	43713	30	5,6	46
Total	1057	42535	40	10,4	47	441	16383	37	4,4	47	1498	58918	39	7,6	47

Congés longue durée et/ou longue et grave maladie

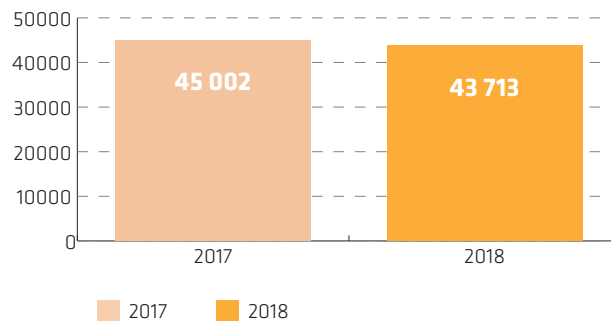


Congés de maladie ordinaire

Nombre d'agents

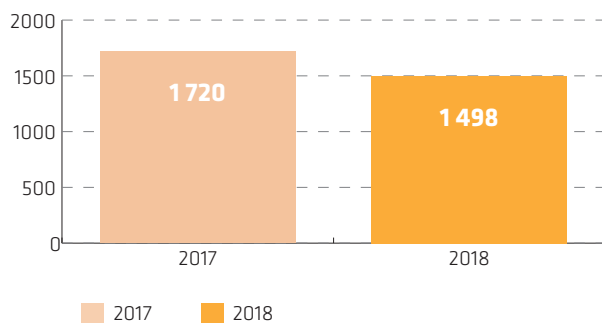


Nombre de jours

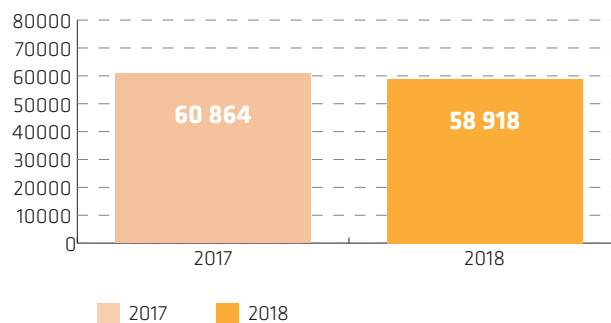


Total (congrés longue durée et/ou longue et grave maladie + congés maladie ordinaire)

Nombre d'agents

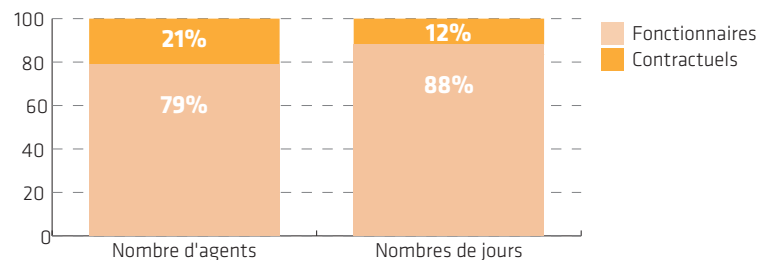


Nombre de jours

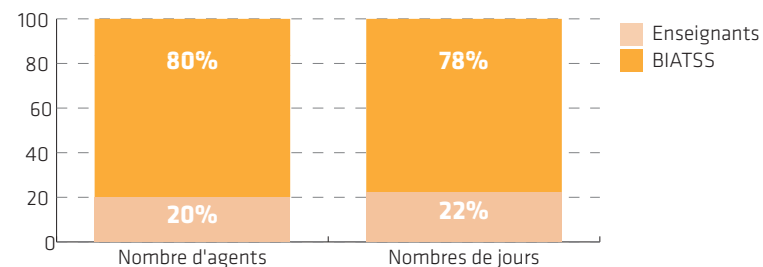


19% des agents de l'établissement ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2016-2017 est de 31,6 % des agents) dont 18% au titre des maladies ordinaires (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2016-2017 est de 26,1 % des agents). Le nombre d'agents ayant déposé des jours pour raison de santé et le nombre de jours déposés sont en baisse entre 2017 et 2018 (-13% d'agents et -3% de jours). Cette diminution concerne principalement les agents contractuels.

Répartition contractuels/fonctionnaires des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposé



Répartition enseignants/BIATSS des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés



Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (79% des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 66% de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : ils sont absents en moyenne 43,6 jours contre 23,2 jours pour les contractuels. Ces écarts se creusent puisque les fonctionnaires comptabilisent en moyenne 4,9 jour de plus qu'en 2017 et les contractuels, 2,8 jours de moins. Les enseignants déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 20% es agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement. Cependant, leur durée est légèrement plus longue avec 3,8 jours de plus en moyenne.

2.2. Temps partiels thérapeutiques

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents concernés	42	15	57
Nombre de jours	6892	2696	9588
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	164,1	179,7	168,2
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	1,7	0,7	2,7
Age moyen	52	54	53

Le nombre d'agent à temps partiel thérapeutique est stable. Même si la part des femmes tend à diminuer, elle restent majoritaires (76% des agents concernés par des temps partiels thérapeutiques). Les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

L'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié (suppression du délai de 6 mois de congé maladie avant le dépôt d'une demande, suppression de la saisie du comité médical en cas d'avis concordants des médecins traitants et médecins agréés).

La circulaire du 15 mai 2018 précise ces nouvelles modalités et propose des formulaires-types à destination des agents.

Elle est disponible en ligne sur le guide des procédures d'AMU, où figurent également les modes opératoires et formulaires que les services de la DRH ont établis à destination des services et des agents préalablement à la publication de cette circulaire.

En ce qui concerne plus particulièrement les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutiques des personnels contractuels, l'agent doit adresser à la DRH un exemplaire de la prescription médicale de son médecin traitant préconisant cette modalité de reprise des fonctions.

L'agent adresse également un exemplaire de la prescription médicale à son centre de sécurité sociale, dont l'accord est nécessaire pour qu'il puisse bénéficier d'une indemnité.

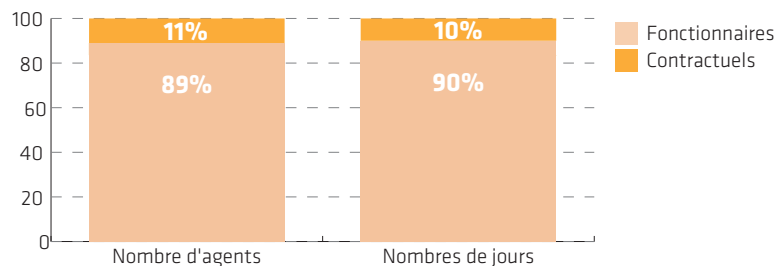
La reprise du travail à temps partiel thérapeutique fait l'objet d'un accord et d'un arrêté précisant la qualité et la périodicité.

L'établissement verse à l'agent le traitement correspondant à la durée de travail accomplie. Ce traitement est complété par les indemnités journalières de sécurité sociale, dans la limite du plein traitement.

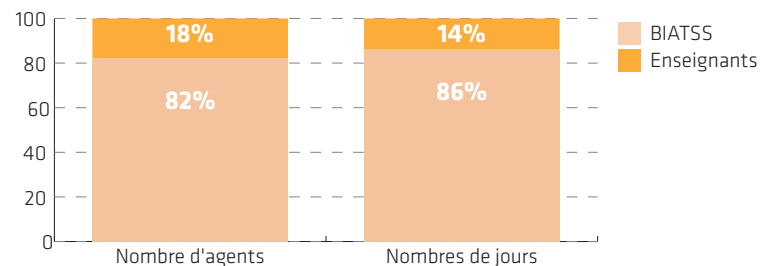
La durée de versement des indemnités versées par la sécurité sociale est fixée par le centre de sécurité sociale.

	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	Âg moyen
Fonctionnaires	51	8666	170	1,7	49
Contractuels	6	922	154	0,4	65
BIATSS	47	8264	176	2,4	53
Enseignants	10	1304	130	0,3	47

Répartition contractuels/fonctionnaires des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés



Répartition enseignants/BIATSS des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés



Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à être en mi-temps thérapeutique (89% des mi temps thérapeutiques, alors qu'ils représentent 66% de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : le nombre de jours moyens est de 170 pour les fonctionnaires contre 154 pour les contractuels.

Les enseignants sont également moins nombreux que les BIATSS à se déclarer en mi-temps thérapeutique (18% des agents concernés sont des enseignants, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement). Leurs durées moyennes sont également plus courtes (en moyenne 130 jours contre 176 jours pour les BIATSS).

Enfin, les femmes sont également plus touchées par les mi-temps thérapeutiques que les hommes : elles représentent 73% des agents en mi temps thérapeutiques en 2018 alors qu'elles représentent 52% de l'établissement. En revanche, les nombres de jours moyens sont très proches (164 jours en moyenne pour les femmes contre 180 jours en moyenne pour les hommes).

3. Congés maternité et paternité

3.1. Congés maternité et adoption 4.f

Les congés maternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total			
	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	
BIATSS	Catégorie A	8	809	35	5	866	34	13	1675	35
	Catégorie B	5	941	36	3	535	33	8	1476	35
	Catégorie C	9	1504	32	8	2006	34	17	3510	33
	Total BIATSS	22	3254	34	16	3407	34	38	6661	34
EC, ens, chercheurs et doc	32	3605	32	31	3790	36	63	7395	34	
Total	54	6859	33	47	7197	34	101	14056	34	

Les congés d'adoption

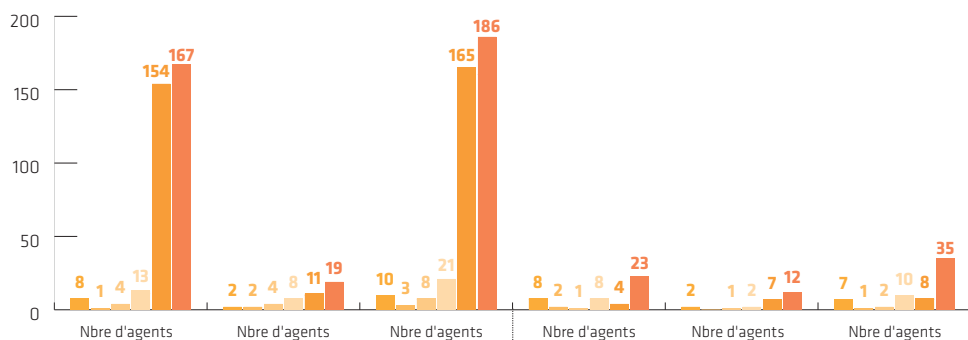
	Fonctionnaires			Contractuels			Total		
	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen
EC, ens, chercheurs et doc	0	0	0	1	40	42	1	40	42

Les enseignantes représentent 30% des personnels en congés maternité contre 44% en 2017, les BIATSS 70% contre 56% en 2017. Pour les BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 41% sont des agents de catégorie A (35% en 2017), 20% sont des agents de catégorie B (22% en 2017) et 38% sont des agents de catégorie C (43% en 2017). À l'inverse de l'année dernière, les contractuels sont moins nombreux que les fonctionnaires à avoir pris un congé maternité (52% de fonctionnaires et 48% de contractuels). 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 le nombre de jours pris exclusivement en 2018 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2017, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

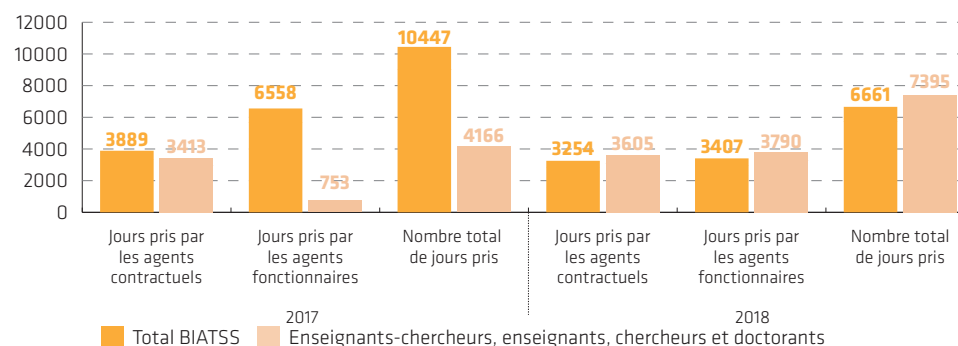
Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté 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. Les BIATSS prennent en moyenne leurs congés maternité à 32 ans (quelle que soit leur catégorie). Les enseignantes le prennent à 33,3 ans soit 1 an et demi plus tard.

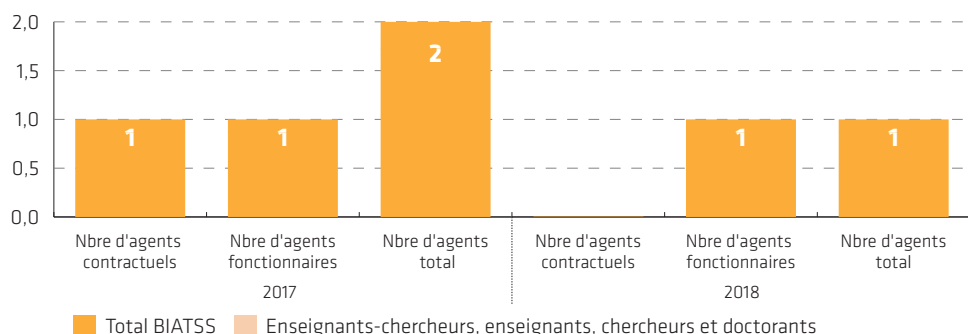
Évolution du nombre d'agents BIATSS



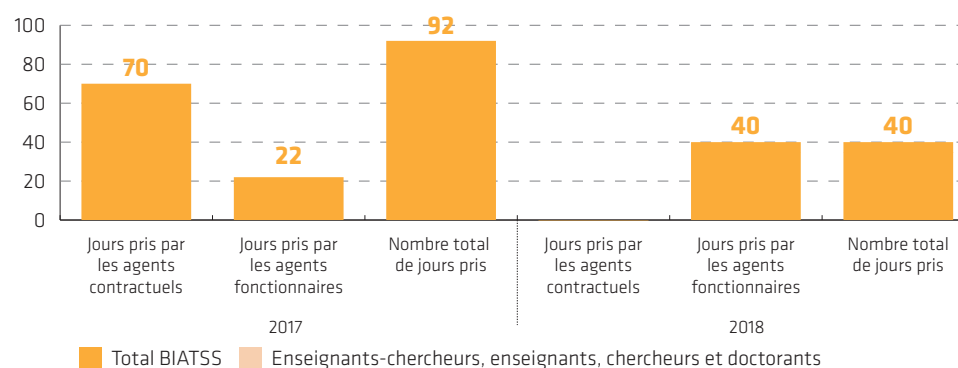
Évolution du nombre de jours pris



Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants



Évolution du nombre de jours pris



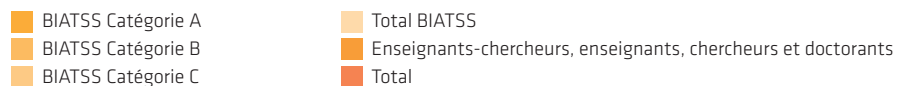
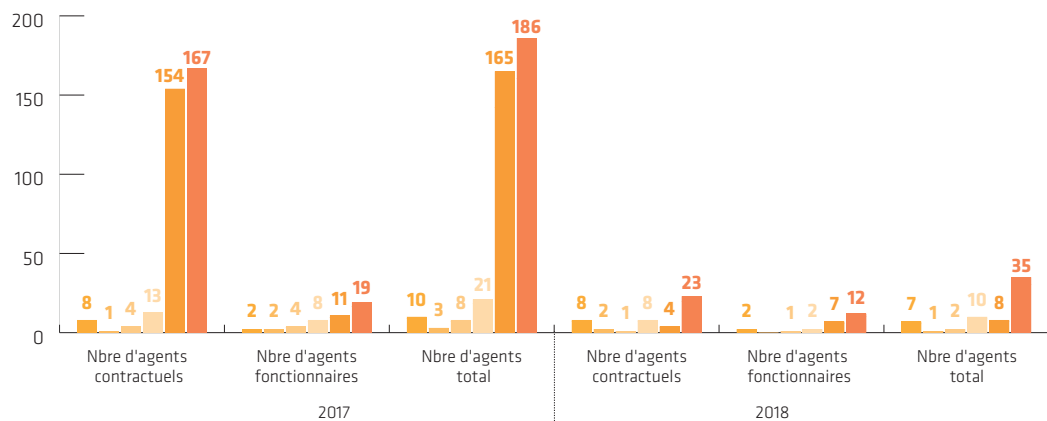
3.2. Congés paternité 4.f

Les congés paternité

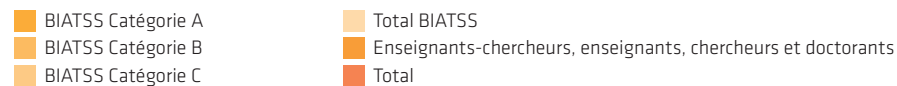
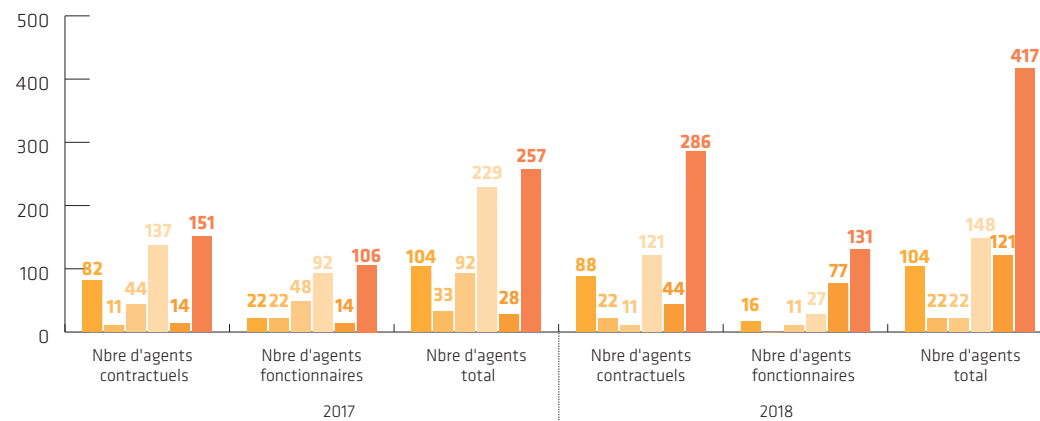
	Contractuels			Fonctionnaires			Total			
	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	
BIATSS	Catégorie A	8	88	34	2	16	38	7	104	35
	Catégorie B	2	22	30				1	22	30
	Catégorie C	1	11	40	1	11	36	2	22	38
	Total BIATSS	11	121	34	3	27	37	10	148	35
EC, ens, chercheurs et doc	4	44	30	7	77	42	8	121	38	
Total	23	286	33	12	131	38	35	417	35	

Tous les agents ont pris leur nombre de jours paternité théorique sauf 1 fonctionnaire CAT A : 5 jours au lieu des 11 théoriques.

Évolution du nombre d'agents ayant posé des congés paternité



Évolution du nombre de jours de congés paternité



4. Délégations

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés à des fins d'intérêt général, en délégation. 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. La délégation est une modalité de la position d'activité. Durant cette période, les enseignants chercheurs sont déchargés de leur service d'enseignement pour effectuer une mission au sein d'un organisme de recherche ou d'un EPST.

4.1. Candidats en délégation

Répartition par genre des candidats à la délégation

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

	2017		2018	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	26	10	23	6
Professeurs	21	3	16	7
Total	47	13	39	13
	60		52	

4.2. Délégations obtenues

Répartition hommes/femmes

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

Durée des délégations obtenues

	2017		2018	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
Maîtres de conférences	10	16	3	20
Professeurs	9	11	4	12
Total	19	27	7	32
	46		39	

Le nombre de professeurs candidats à la délégation est stable. Celui des maîtres de conférence est en baisse de 22%. Même s'ils restent majoritaires, ils ne représentent plus que 56% contre 62% en 2017. Le nombre de candidats retenus est en légère baisse (-5 enseignants entre 2017 et 2018), leur part en 2018 est de 75%. Elle est plus importante chez les maîtres de conférence (79%) que chez les professeurs (70%).

La part d'hommes et de femmes en délégation est la même d'une année sur l'autre (67% des agents sont des hommes et 33% sont des femmes).

5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT)

Un Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) peut être accordé aux enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité (art. 19, D84-431). Le contingent annuel 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.

5.1. CRCT voie nationale

Nombre de candidats

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

Résultats des candidatures

	2017		2018	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	5	24	9	25
Professeurs	3	12	3	11
Total	8	36	12	36
	44		48	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

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

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2017		2018	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	5	0	8	1
Professeurs	3	0	3	0
Total	8	0	11	1
	8		12	

5.2. CRCT voie locale

Nombre de candidats

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

Résultats des candidatures

	2017		2018	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	14	18	15	13
Professeurs	6	9	5	6
Total	20	27	20	19
	47		39	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

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

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2017		2018	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	14	0	15	0
Professeurs	6	0	5	0
Total	20	0	20	0
	20		20	

En ce qui concerne les CRCT voie nationale, le nombre de candidats, dont celui des maîtres de conférences est en légère hausse entre 2017 et 2018. La répartition maîtres de conférence/professeurs est la même. Le nombre d'enseignants-chercheurs retenus a diminué entre 2017 et 2018, passant de 32% en 2017, contre 25% en 2018. La part des maîtres de conférence parmi les retenus a augmenté, passant de 62% en 2017 à 75%. La part des femmes, similaire d'une année sur l'autre au niveau des candidatures a sensiblement diminué sur les retenus, passant de 63% en 2017 à 25%,

En ce qui concerne les CRCT voie locales, la répartition femmes/hommes chez les candidats est quasiment paritaire et stable d'une année sur l'autre. Les femmes représentent cette année 60% des candidats retenus, contre 50% en 2017.

6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France

	2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Seniors	1	1	2	4	1	5
Juniors	3	0	3	2	1	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
- 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.

Les enseignants d'AMU promus en 2018 sont : 1 Professeur en Humaines et Humanités, 1 Professeur - Praticien hospitalier en Biologie, Médecine, Santé, 2 professeurs en Biologie, Médecine, Santé, 1 professeur en sciences de la société, 1 professeur en Sciences de la Terre et de l'Univers, Espace, 2 maîtres de conférences, en chimie et en Sciences de la Terre et de l'Univers, Espace

7. Compte Épargne Temps

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 135€ pour les agents de catégorie A, 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.

Comme en 2016 et en 2017, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (47%, en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente) suivi d'agents de catégorie C (30%). Ces taux de détentions ne reprennent pas la pyramide catégorielle des BIATSS qui est de 35% de A, 22% de B et 43% de C. La majorité sont des femmes (63% des CET), ce taux est représentatif du taux de femme chez les BIATSS (65%).

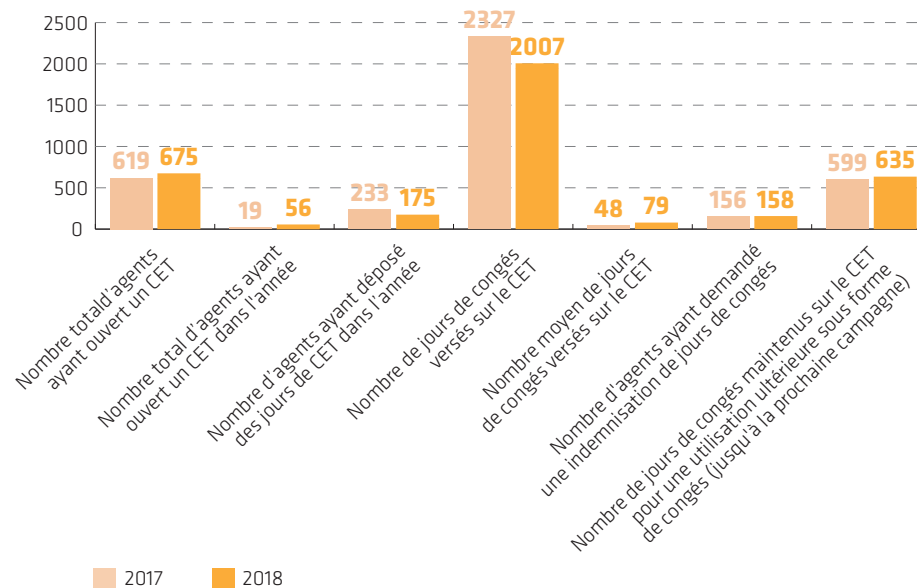
Le taux de détention de CET chez les BIATSS est de 19% (en hausse de 2 points par rapport à l'année dernière), et de 8% pour l'établissement, soit 1 point de plus qu'en 2017.

23% des BIATSS de catégorie A ont un CET, 18% des BIATSS de catégorie B et 13% des BIATSS de catégorie C.

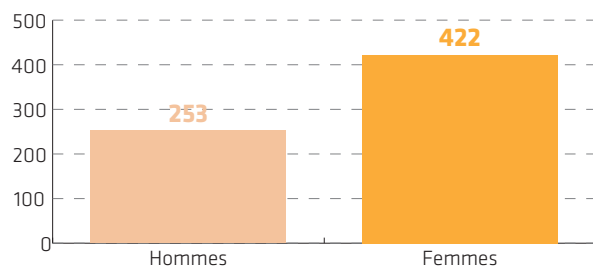
Cette année, 66% des CET ont été ouverts par des agents de catégories A, 20% par des catégories B et 14% par des catégories C.

		2017			2018		
		H	F	Total	H	F	Total
Nb 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
Nb 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
Nb 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
Nb de jours de congés versés sur le CET 	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
Nb 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
Nb 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
Nb 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

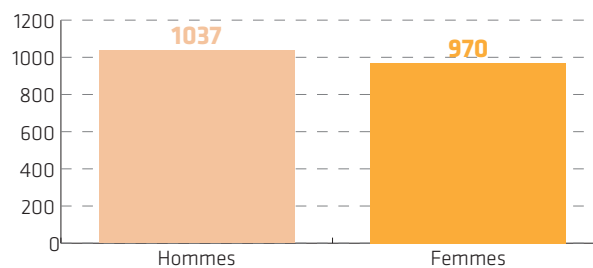
Évolution



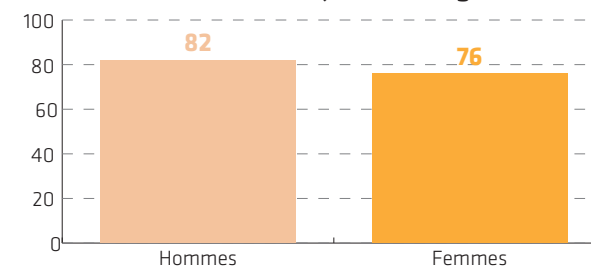
Nombre d'agents ayant ouvert un CET



Nombre de jours de congés versés sur le CET



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

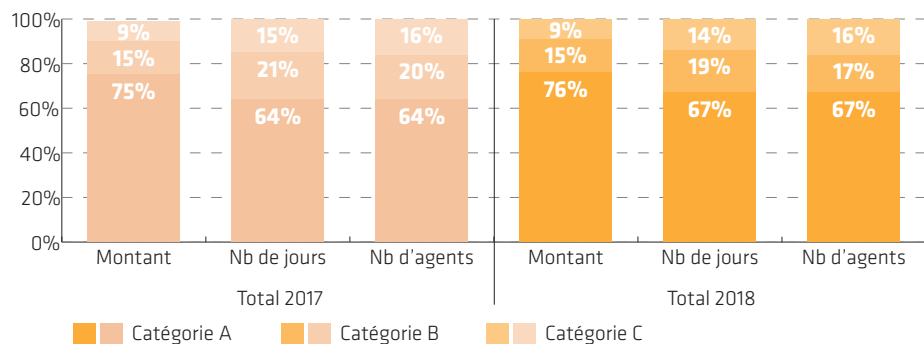


Les données pour le CET sont alimentées en cours d'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante

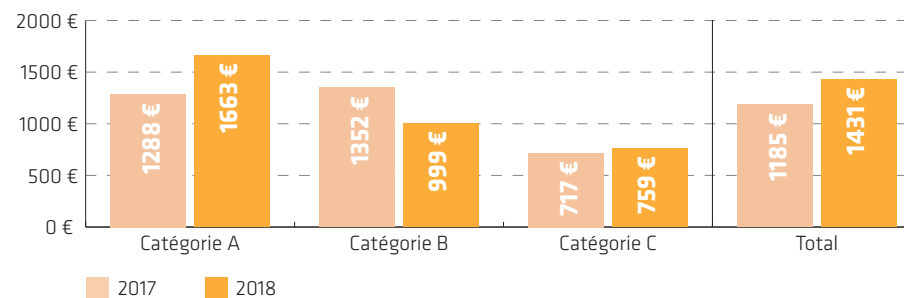
7.1. Indemnités de congés non pris 4.c

	Femmes			Hommes			Total		
	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb 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

Répartition par catégorie



Évolution du montant moyen par agent et par catégorie



Comme en 2017, 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).

Le taux de détention du CET chez les BIATSS est le même qu'en 2017 : 20% des BIATSS représentant 9% de l'ensemble des agents AMU. On enregistre une légère augmentation des taux de détention de CET des BIATSS : 29% des BIATSS de catégorie A ont un CET (soit 4 points de plus qu'en 2017), 20% des BIATSS de catégorie B (soit 1 point de plus qu'en 2017), et 13% des agents BIATSS de catégorie C.

En moyenne, les agents touchent 1313€, soit 15€ de plus qu'en 2017.

8. Temps de travail 4.b

Un fonctionnaire (stagiaire, titulaire ou contractuel) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon son motif, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Il a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Qualité	Statut	Sexe	agents à <50%	agents à 50%	agents à 60%	agents à 70%	agents à 80%	agents à 90%	agents à 90%	agents à 100%	Total	
BIATSS	Contractuels	F	4	21	15	12	61	7	120	608	728	
		H	4	6		4	1	3	18	383	401	
	Total contractuels			8	27	15	16	62	10	138	991	1 129
	Fonctionnaires	F	5	16	6	6	262	55	350	1 165	1 515	
		H	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	
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	F		48				1	49	664	713	
		H		112					112	666	778	
	Total contractuels				160				1	161	1 330	1 491
	Fonctionnaires	F		6	2	1	19	4	32	1 085	1 117	
		H		2	1	3	8	1	15	1 707	1 722	
	Total fonctionnaires				8	3	4	27	5	47	2 792	2 839
Total EC, ens, chercheurs et doc				168	3	4	27	6	208	4 122	4 330	
Total général			14	220	26	26	378	76	740	7 027	7 767	

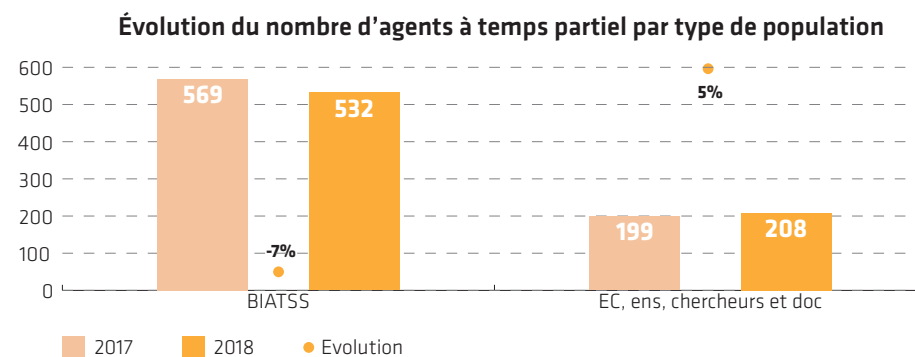
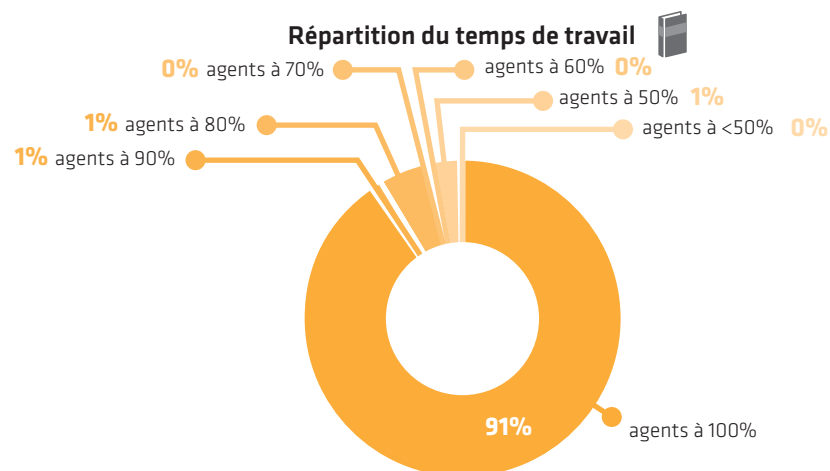
Le nombre d'agent à temps partiel a diminué cette année de 7 points. En effet, en 2018, 9% des agents étaient à temps partiel contre 17% en 2017. Cette baisse est principalement visible chez les agents BIATSS (-7%).

11% des fonctionnaires et 9% des agents contractuels sont à temps partiels.

Parmi les fonctionnaires à temps partiels, 9 sur 10 sont à 80% ou plus (72% à 80% et 15% à 90%).

14% des femmes sont à temps partiels, 5% des hommes sont à temps partiels.

Les effectifs de catégorie A se répartissent comme suit : 5,8% des agents de catégorie A sont à temps partiel (soit 326 agents sur 5518), 6,4% des agents de catégorie B et 18% (soit 144 agents sur 2249) des agents de catégorie C (soit 270 agents sur 1492). Les femmes représentent. La répartition sexuée est la suivante : en catégorie A, 7% des femmes sont à temps partiel (soit 125 femmes) et 5% des hommes (soit 19 hommes). En catégorie B, 25% des femmes sont à temps partiel (soit 175 femmes) et 8% des hommes (soit 151 hommes). En catégorie C, 23% des femmes sont à temps partiel (soit 251 femmes) et 4,5% des hommes (soit 19 hommes).



Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité

1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Inscrite dans une démarche proactive et dynamique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de maintien dans l'emploi, Aix Marseille Université a déployé une offre de service complète et s'est structurée pour accueillir, accompagner et soutenir les personnels en situation de handicap :

- Nomination d'un chargé de mission handicap qui porte la politique au niveau d'AMU
- Création d'une cellule handicap qui accompagne et conseille les personnels
- Adoption d'un schéma directeur du handicap qui fixe les axes stratégiques
- Signature d'une convention pluriannuelle avec le fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) qui reprend l'axe « personnels » du schéma directeur du handicap en mobilisant des financements AMU/FIPHFP. 2018 a été la première année de mise en œuvre de cette convention


Ces actions sont menées grâce à la mobilisation et au travail en transversalité d'un véritable réseau : SUMPP, Assistantes sociales, SUIO, DRH Campus, direction et services centraux, cellule handicap, chargé de mission handicap, partenaires externes (Cap Emploi, SMAETH, FIPHFP, MDPH...).

Pondérés à la répartition globale des effectifs :

- 1% des agents de catégorie A sont en situation de handicap
- 2% des agents de catégorie B sont en situation de handicap
- 6% des agents de catégorie C sont en situation de handicap

1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe 7.5

	2017									2018								
	Fonctionnaires			Contractuels			Total			Fonctionnaires			Contractuels			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général
Cat. A	20	23	42	8	5	13	28	27	55	21	21	42	14	6	20	35	27	62
Cat. B	10	9	19	3	2	5	13	11	24	8	7	15	2	1	3	10	8	18
Cat. C	34	23	57	18	3	22	52	26	78	46	26	72	12	5	17	58	31	89
Total	64	54	118	29	10	39	93	64	157	75	54	129	28	12	40	103	66	169

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 2,20%, soit en dessous du taux légal (6%). Il est en hausse de 8% par rapport à l'année dernière.  7.5
En 2016, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap était de 1,85%, 2,11% en 2017 et 2,20% en 2018.

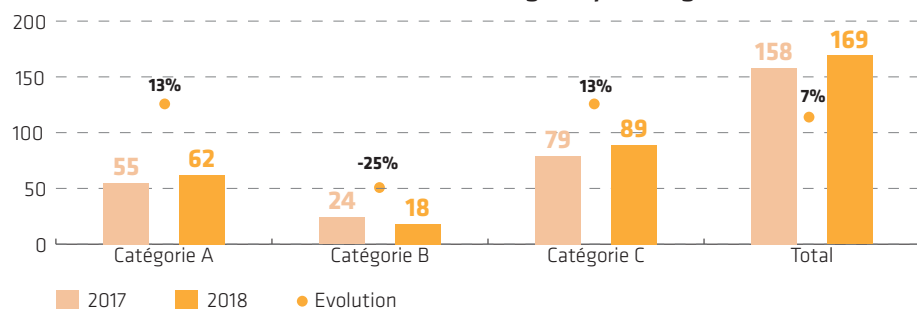
Le taux d'agents BOE suit une courbe ascendante depuis 3 ans notamment grâce à une augmentation du nombre de déclarations (+ 12 cette année).

Les agents de catégorie C représentent 53% des agents en situation de handicap, suivie par la catégorie A avec 37%, puis la B avec 10%.

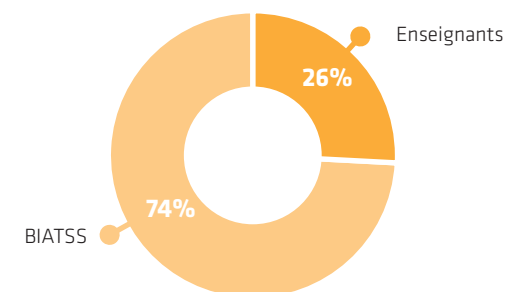
Les femmes, toutes catégories confondues, représentent 61%.

Le taux d'agents en situation de handicap sur l'effectif de l'établissement par catégorie est de 1,1% pour chaque catégorie.

Évolution du nombre d'agents par catégorie



Répartition enseignants/BIATSS

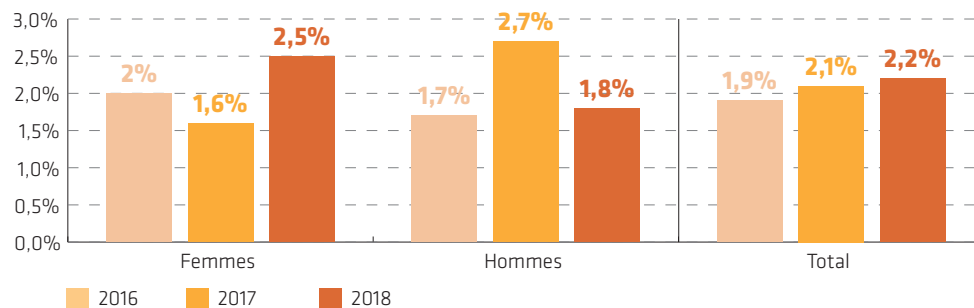


Les enseignants représentent 26% des agents en situations de handicap, alors qu'au sein de l'établissement, leur part est de 56%.

Répartition par tranche d'âge

	2017			2018		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	0	1	1	2	1	3
25 à 39 ans	18	13	31	25	15	40
40 à 55 ans	44	29	73	48	29	77
Plus de 55 ans	31	21	52	28	21	49
Total	93	64	157	103	66	169

1.2. Part des agents en situation de handicap sur l'effectif global



1.3. Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	2	5	12	2	14
Cat. B	2		2	4	0	4
Cat. C	1		1	11	2	13
Total	6	2	8	27	4	31

En 2018, 36 agents ont obtenu un aménagement de leur environnement de travail. La cellule handicap a mobilisé une étude ergonomique pour l'analyse du poste de travail d'un enseignant-chercheur. La part des « aides techniques » est composée de :

- Prothèses auditives pour 7 agents ;
- Fauteuils ergonomiques ;
- Aménagement ergonomique des bureaux ;
- Matériel informatique spécifique.

- La part des « aides humaines » est composée de :
- Interprète en langue des Signes pour 2 agents ;
- Financement du transport adapté domicile/travail pour 5 agents ;
- Financement du transport adapté dans le cadre des activités professionnelles pour 2 agents.
- Financement d'une auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles pour 1 doctorant

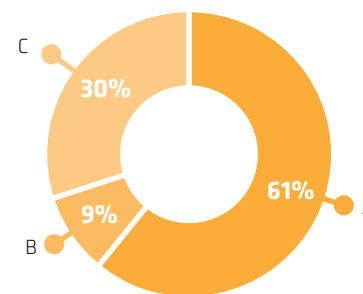
1.4. Mouvements de l'année

	Nombre
Recrutements pérennes BOE	9
Recrutements non pérennes BOE	21
Autres entrées	35
Sorties BOE	21
Total	44

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Répartition des ATI par catégorie et par genre  5

	2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	11	14	2	12	14
Cat. B	1	2	3	0	2	2
Cat. C	2	3	5	3	4	7
Total	6	16	22	5	18	23

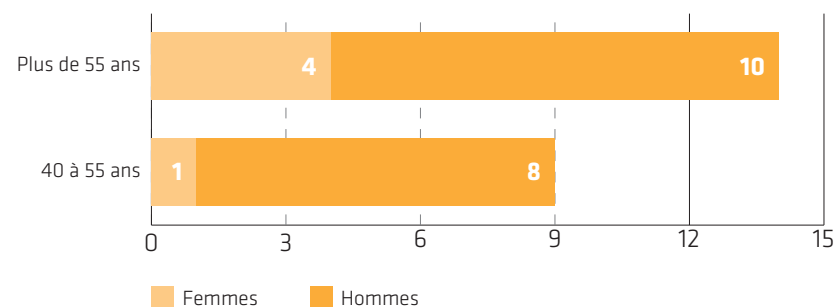


Un agent bénéficiaire d'une Allocation Temporaire d'Invalidité est un fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service (ou de trajet) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (régime de la preuve) ou d'une maladie professionnelle (sous certaines conditions).

L'allocation est attribuée pour 5 ans et fait l'objet d'une révision à l'expiration de cette période selon la même procédure que lors de l'attribution initiale. Lorsqu'elle est reconduite, elle est alors concédée à titre définitif.

Le nombre d'ATI est stable entre 2017 et 2018 (+ 1 agent). Le constat est récurrent :

la population masculine de catégorie A est la plus concernée par les ATI (61%). Nous avons une répartition homogène des ATI entre les enseignants/chercheurs (48%) et les BIATSS (52%) .



Partie 3 : Action sociale

1. Actions du service de l'action sociale

Le SCASC a pour mission d'accompagner tous les personnels, administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales à destination d'eux-mêmes ou de leur ayants droit (enfants et conjoints sous conditions) et d'avoir accès à des activités culturelles, sportives et de loisirs à tarif négocié.

Organisé en campus pour favoriser l'accompagnement des personnels sur site et l'accueil au plus proche du terrain, le SCASC assure avec ses équipes et les assistantes de service social un maillage fort de l'action sociale et culturelle d'AMU.

Service commun au service de tous, le SCASC est administré par un Conseil de gestion piloté par le Président dont le rôle est de proposer la politique d'action sociale et culturelle de l'établissement.

Axe fort de soutien et d'accompagnement, le SCASC est un des acteurs du bien-être au travail.

Conseil de gestion du SCASC et groupes de travail

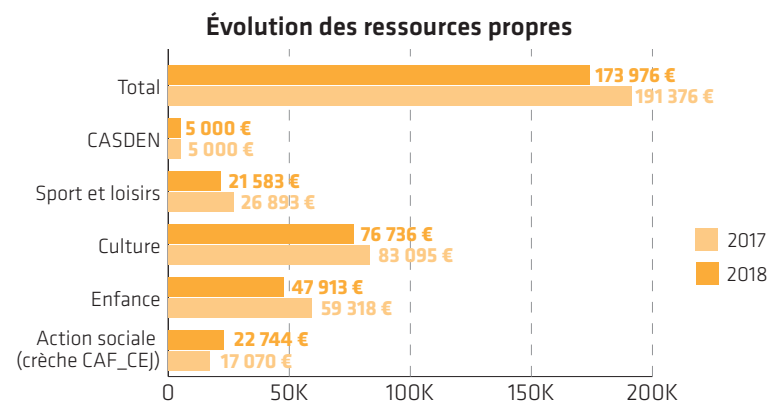
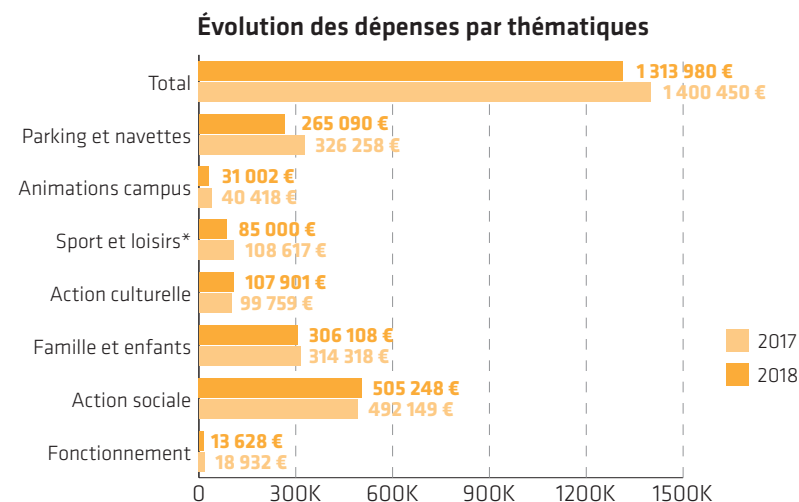
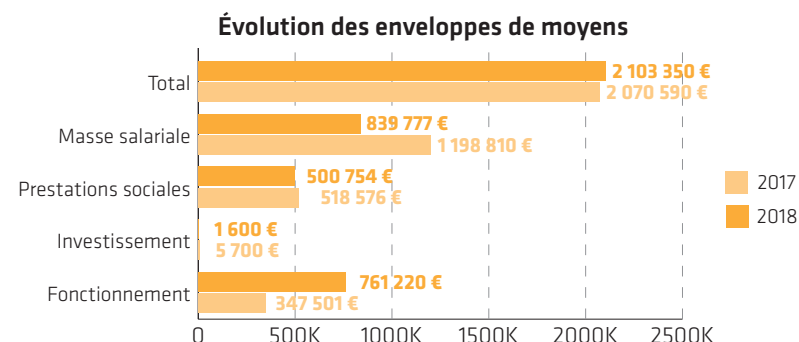
Le conseil de gestion, organe consultatif prévu par les statuts du SCASC, s'est réuni 3 fois en 2018 (8 février, 6 juin et 29 novembre) pour émettre des avis sur l'exécution budgétaire du SCASC et se prononcer sur les propositions émises par les 5 groupes de travail paritaires organisés au cours de l'année autour des 4 grandes thématiques du SCASC : prestations sociales, culture, sport et loisirs et enfance. 2 groupes de travail transverses, critères et projets, ont permis de procéder à une remise à plat des modalités d'attribution des prestations dans un souci de simplification, d'homogénéité, de transparence et d'équité pour 2019.

1.1. Éléments financiers

Enveloppe notifiée	Budget 2017	Budget 2018
Fonctionnement	347 501 €	761 220 €
Investissement	5 700 €	1 600 €
Prestations sociales	518 576 €	500 754 €
Masse Salariale	1 198 812 €	839 777 €
Total	2 070 589 €	2 103 351 €

Thématiques	2017	2018
Fonctionnement	18 932 €	13 628 €
Action sociale	492 149 €	505 248 €
Famille et enfants	314 318 €	306 108 €
Action culturelle	99 759 €	107 901 €
Sport et Loisirs*	108 617 €	85 000 €
Animations campus	40 418 €	31 002 €
Parking et navettes	326 258 €	265 090 €
Total	1 400 452 €	1 313 977 €

Ressources propres	2017	2018
Action sociale (crèche CAF-CEJ)	17 070 €	22 744 €
Enfance	59 318 €	47 913 €
Culture	83 095 €	76 736 €
Sport et loisirs	26 893 €	21 583 €
CASDEN	5 000 €	5 000 €
Total	191 376 €	173 976 €



Le budget du SCASC est en constante progression et soutient le développement d'activité du service. L'enveloppe de moyens notifiée au SCASC dans le cadre du budget primitif 2018 s'élève à 2 103 351€ contre 2 070 589€ en 2017.

Tout ce qui s'apparente à des prestations sociales (allocations, prêts et secours, chèques cadeaux, subvention restauration, berceaux des crèches) relève de la masse salariale, ce qui est une spécificité du budget du SCASC. Par souci de lisibilité les prestations sociales ont été isolées.

Les sources de financement du SCASC proviennent majoritairement de la dotation AMU et de ressources propres par ordre d'importance en volume : les versements effectués par les agents au titre de l'enfance, de la culture et du sport et loisirs, le versement par la CAF dans le cadre du Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) des crèches et une subvention de la CASDEN.

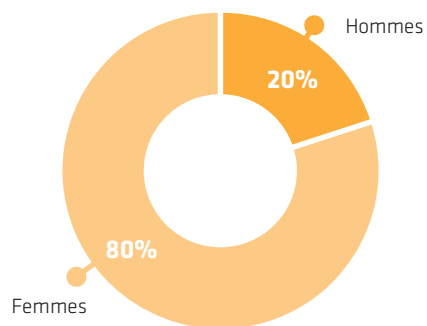
AMU finance des emplacements dans le parc privé pour les agents affectés au Pharo afin de soutenir l'attractivité d'un site relativement peu accessible en termes de stationnement. La dotation allouée à ce poste de dépense comme la gestion de l'attribution des places et le suivi des commandes sont gérés par le SCASC. L'accès au Pharo a été au cœur des débats en 2014 avec Origamu. Pour encourager la mobilité interne entre les campus, des navettes privées ont également été mises en place d'abord entre Aix-en-Provence et le Pharo et Saint-Charles et le Pharo. A l'usage, seules les navettes entre Saint-Charles et le Pharo ont été maintenues à raison de 2 horaires le matin et 2 horaires l'après-midi, ce qui a induit une baisse significative des dépenses afférentes à ce poste. La gestion financière et matérielle est elle aussi assurée par le SCASC.

Les parkings en quelques chiffres : 4 prestataires, 146 agents bénéficiaires, 203 201€ en 2017, 224 750€ en 2018.

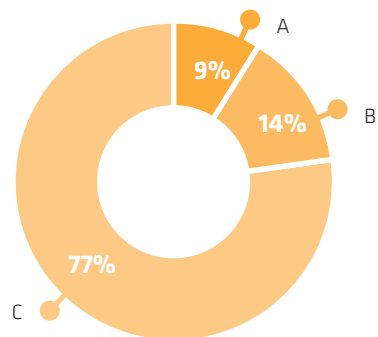
Les navettes en quelques chiffres : 123 058 en 2017 et 40 339€ en 2018

1.2. Commission d'Action Sociale (CAS)

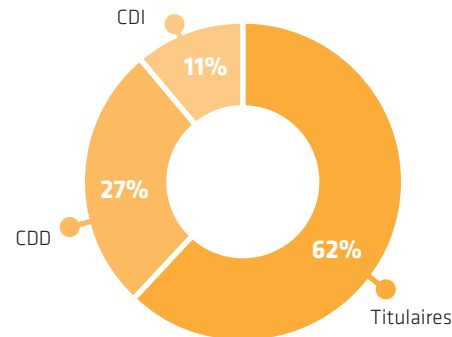
Répartition par sexe des bénéficiaires



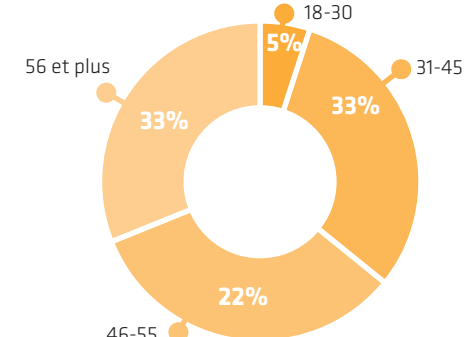
Répartition par catégorie des bénéficiaires



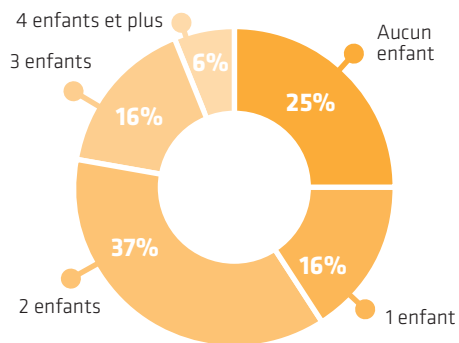
Répartition par type de contrat



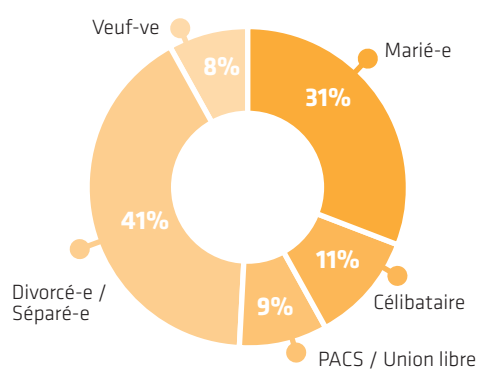
Répartition par âge des bénéficiaires



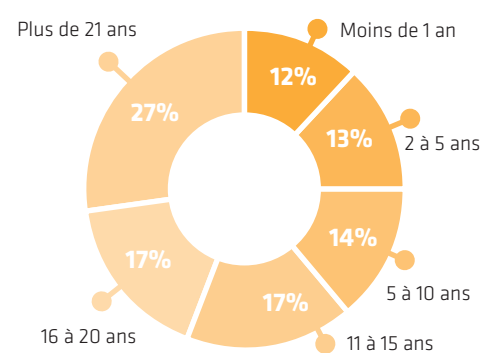
Répartition par nombre d'enfants des bénéficiaires



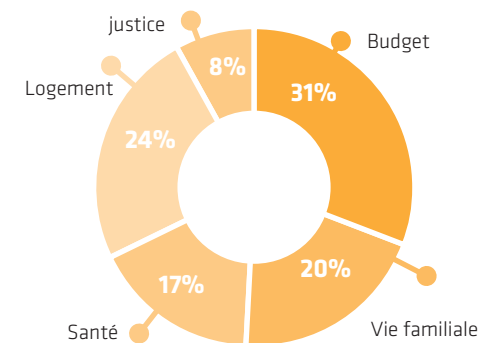
Répartition par situation familiale des bénéficiaires



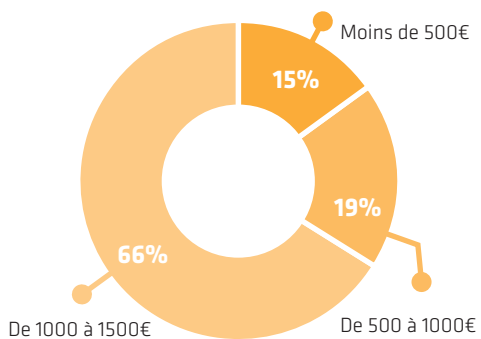
Répartition par ancienneté



Secours exceptionnels attribués par type de problématique



Montants des secours exceptionnels attribués



Sexe des bénéficiaires

Homme	13
Femme	51
Total	64

Situation familiale

Marié-e	20
Célibataire	7
PACS / Union libre	6
Divorcé-e / Séparé-e	26
Veuf-ve	5
Total	64

Nombre d'enfants

Aucun enfant	16
1 enfant	10
2 enfants	24
3 enfants	10
4 enfants ou plus	4
Total	64

Catégorie

A	6
B	9
C	49
Total	64

Type de logement

Parc privé	20
HLM	21
Accédant	18
Total	64

Hébergé	3
Propriétaire	2
Total	64

Type de contrat

Titulaire	40
CDD	17
CDI	7
Total	64

Ancienneté

Moins de 1 ans	8
Entre 2 et 5 ans	8
Entre 5 et 10 ans	9
Entre 11 et 15 ans	11
Entre 16 et 20 ans	11
Plus de 21 ans	17
Total	64

Âge

18-30	3
31-45	20
46-55	21
56 et plus	20
Total	64

Répartition par montant (avec le prêt)

Moins de 500€	10
Entre 500€ et 1000€	12
Entre 1000€ et 1500€	42
Total	64

63 secours et 1 prêt de 1500 €

	Montant	Nombre
Budget	20 454,48 €	20
Vie familiale	16 978,58 €	13
Santé	12 360,00 €	11
Logement	11 759,26 €	15
Justice	5 456,80 €	5
Total	67 009,12 €	64

CAP

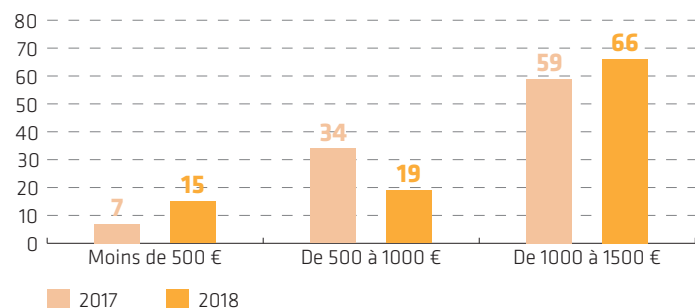
	Montant	Nombre
Surendettement	490	9
Maladie	150	2
Découvert	440	7
Paye	330	4
budget	850	9
Total	2 260 €	31

CAP : 2 260 euros distribués, 31 distributions
pour 23 personnes

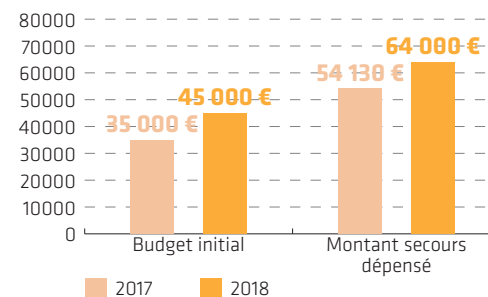
Évolution des secours et prêts en euros et en nombre de dossiers

	2017	2018
Budget initial	35 000 €	45 000 €
Montant secours dépensé	57 130 €	64 000 €
Nombre de dossiers	54	64
Prêts	4 800 (4 agents)	2 300 (2 agents)
CAP	1 600 (17 agents)	2 400 (23 agents)

Évolution des secours et prêts par tranche accordée (en pourcentage)



Évolution des dépenses (en euros)



L'action sociale est un axe fort de la politique de l'établissement. Elle se traduit par la mise en œuvre tout au long de l'année de nombreuses prestations sociales via les SCASC de campus et l'octroi de secours et prêt d'urgence via la Commission d'Action Sociale et les assistantes de service social.

La Commission d'Action Sociale (CAS) est un des outils de la mise en œuvre opérationnelle de l'action sociale. Cette commission examine les demandes d'aide financière (secours non remboursables et prêts remboursables) présentées par les trois assistantes de service social sur saisine des personnels de l'établissement et émet un avis d'attribution. Ces aides ont pour vocation d'aider les personnels à surmonter des difficultés financières compromettant gravement leur environnement matériel et psychologique ainsi que celui de leur famille et ayant des conséquences sur leur activité professionnelle.

La Commission d'Action Sociale est composée de membres avec voix délibérative (directrice et directrice adjointe du SCASC, représentants des personnels de chaque organisation syndicale siégeant au Comité technique) et de membres avec voix consultative (directeur des ressources humaines ou son représentant, directeur général des services ou son représentant, agent comptable ou son représentant). Les 3 assistantes de service social siègent en tant qu'expertes du domaine. Le Président de l'université décide in fine de l'attribution ou non de ces aides.

L'anonymat des demandeurs est strictement préservé dans un souci d'objectivité et de neutralité. Tous les membres de la commission signent une charte de confidentialité.

Le montant des aides exceptionnelles attribué à un agent au cours sa carrière est plafonné à 3000€

L'engagement de l'établissement est notable auprès des plus démunis avec un budget en augmentation entre 2017 et 2018 de 28.5%. En 2018 les dépenses effectivement réalisées s'élevaient à 64 000 € soit un dépassement de plus de 42.2%. (cf graphe onglet excel CAS et prêt). Ce volume a pu être pris en charge par le budget du SCASC. Le nombre de dossiers traités en CAS est de 64 contre 54 en 2017. Un seul secours a été attribué en 2018 contre 4 en 2017. En 2018 66% des aides exceptionnelles accordées sont comprises entre 1000 et 1500€. Les problématiques d'origine budgétaire restent en 2018 comme en 2017 la première cause de sollicitation de la CAS (31% contre 39%). En revanche en 2018, l'analyse révèle que la problématique liée à la vie familiale arrive en deuxième position alors qu'elle était en dernière position en 2017. En 2017 cette place était occupée par le logement. Les motifs de santé et de justice restent stables respectivement autour de 18 soit 8 % en 2018 contre 21 soit 8% en 2017.

Le profil type d'un bénéficiaire d'une aide attribuée par la CAS est une femme séparée avec 2 enfants, titulaire de catégorie C avec plus de 21 ans d'ancienneté et habitant un logement social.

Les assistantes de service social dans le cadre de leur accompagnement des personnels peuvent avoir recours au dispositif des Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP). Il s'agit d'un outil d'aide exceptionnel et d'urgence actionné à leur discrétion souvent dans l'attente d'un secours présenté en Commission d'Action Sociale (CAS). Il s'agit d'un bon d'achat permettant d'accéder à des achats de première nécessité relatifs à l'alimentation et l'hygiène. En 2018 2 260 € de bons d'achat ont été délivrés au bénéfice de 23 personnes contre 1 600€ en 2017 pour 16 agents.

1.3. Prestations sociales



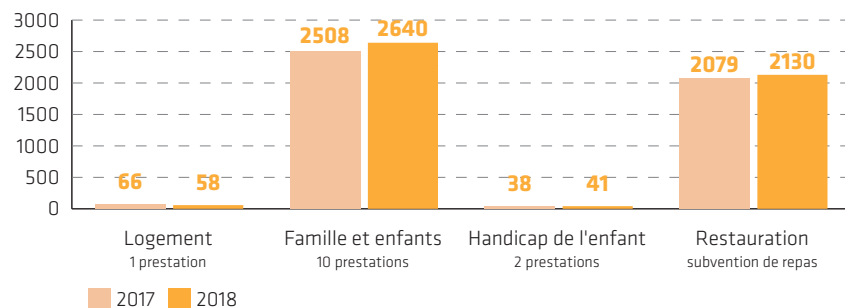
Nombre de bénéficiaires par type de prestation et montants

	Nombre de bénéficiaires 2017	Nombre de bénéficiaires 2018	Montant dépenses 2017	Montant dépenses 2018
Logement (1 prestation)	66	58	65 650 €	58 550 €
Allocation de changement de logement	66	58	65 650 €	58 550 €
Famille et enfants (10 prestations)	2 508	2 640	104 837 €	113 222 €
Allocation d'études supérieures	57	42	23 463 €	18 233 €
Allocation loisirs dans hébergement	68	97	8 316 €	17 827 €
Allocation loisirs avec hébergement	12	9	1 434 €	1 156 €
Allocation TAP	63	78	9 295 €	10 609 €
Allocation Loisirs gîtes	17	20	1 333 €	1 659 €
Allocation séjours dans le cadre du système éducatif	25	19	1 241 €	1 598 €
Allocation pour enfants orphelins	11	8	10 450 €	6 650 €
Chèque bienvenue <1 an	74	79	3 608 €	3 073 €
Chèque cadeau retraités	65	100	4 436 €	9 750 €
Chèque cadeau Noël	2 116	2 188	41 262 €	42 666 €
Handicap de l'enfant (2 prestations)	38	41	50 542 €	60 154 €
Allocation enfants handicapés moins de 20 ans	35	36	50 041 €	57 851 €
Allocation séjours enfants handicapés*	3	5	500 €	2 303 €
Restauration (subvention repas)	2 079	2 130	193 834 €	181 800 €
Restauration	2 079	2 130	193 834 €	181 800 €
Montant total	4 691	4 869	414 863 €	413 726 €

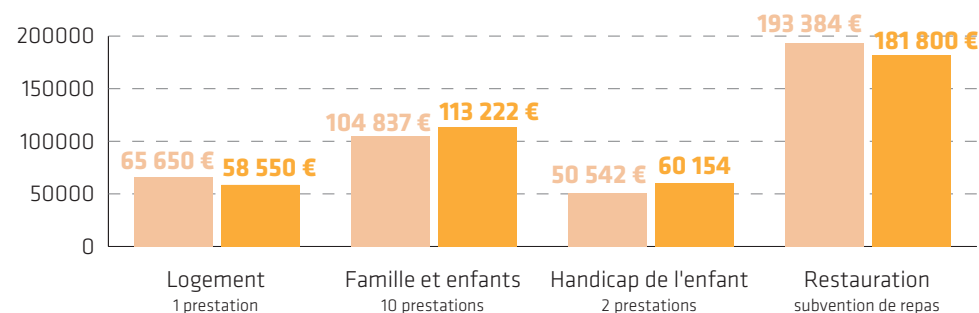
Restauration

	2017	2018
Nombre de repas subventionnés	84 215	79 750
Nombre d'agents ayant bénéficié de la subvention PIM + AMU	2 079	2 130
Nombre d'agents ayant bénéficié de la subvention T1	1 527	1 594
Nombre d'agents ayant bénéficié de la subvention T2	552	536

Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par thématique



Montants des prestations sociales par thématiques



Les SCASC de campus instruisent les dossiers de demandes de prestations sociales au titre des 8 prestations interministérielles mises en place pour les agents de l'Etat et des 6 prestations spécifiques à AMU.

Il s'agit de versements d'aides financières ponctuelles ou d'allocations aux agents bénéficiaires du SCASC. La plupart des prestations sont soumises à conditions de ressources et sont allouées sur justificatifs. Le quotient familial sert de référence (QF= revenu brut/nombre de parts fiscales). Afin d'élargir le socle de bénéficiaires et de ne pas stigmatiser certains profils familiaux des bonus peuvent être intégrés au calcul du QF : + 0.5 pour les agents seuls qui ne bénéficient que d'une part fiscale et + 0.25 pour les agents seuls avec un enfant en garde alternée pour lesquels la part fiscale s'élève à 1.25.

Ces aides peuvent prendre la forme de chèque cadeau à l'occasion de temps fort de la vie de l'agent : naissance d'un enfant et adoption d'un enfant mineur (50€), départ à la retraite (100€), arbre de Noël (20€).

Concernant la restauration collective on constate une évolution constante du nombre de bénéficiaires, qui s'explique par la volonté de l'établissement d'aller au-delà de ce qui est prévu par la prestation interministérielle. En subventionnant les agents dont l'INM est compris entre 475 et 657, AMU permet à 536 agents supplémentaire en 2018 contre 522 en 2017 de bénéficier d'une aide à la restauration.

1.4. Stages et séjours 7.15

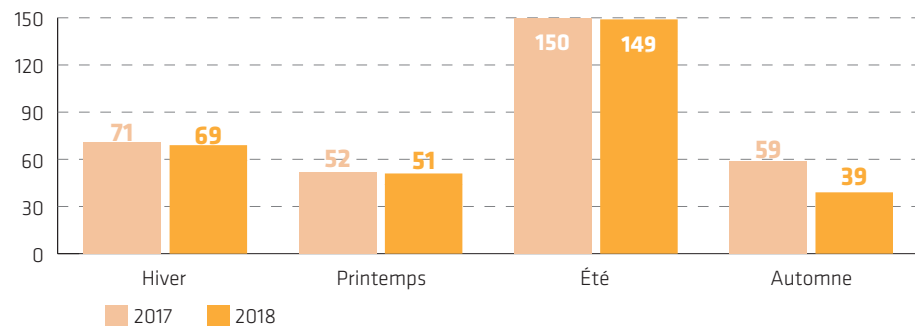
Effectifs comparés par périodes de vacances

	2017	2018
Hiver	71	69
Printemps	52	51
Été	150	149
Automne	59	39
Total	332	308

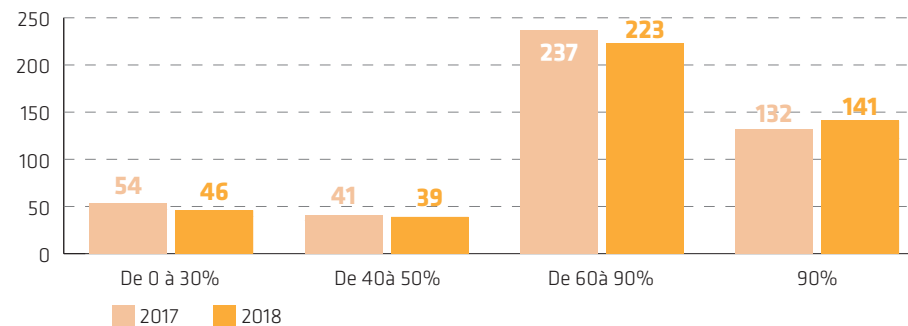
Effectifs des inscrits enfance par tranche de subvention

	2017	2018
De 0 à 30%	54	46
De 40 à 50%	41	39
de 60 à 90%	237	223
90%	132	141
Total	333	308

Évolution du nombre d'inscrits par saison



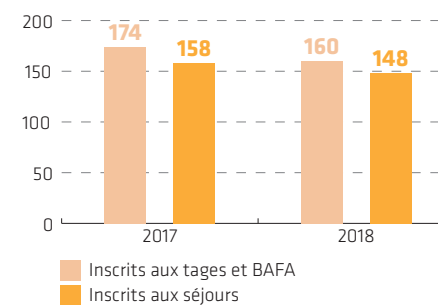
Répartition des inscrits par tranche de subvention du SCASC



Total des inscrits

	2017	2018
Total inscrits stages et BAFA	174	160
Total inscrits séjours	158	148
Total inscrits 2017 et 2018	332	308

Répartition des inscriptions par type d'activité



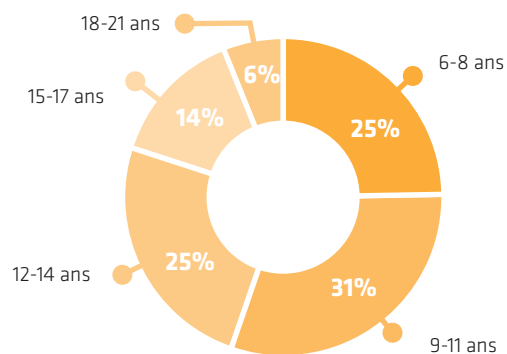
Volume de l'offre

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de sessions de stages proposées par année	47	39	58	69	69
Nombre de sessions de séjours proposées par année	18	12	14	16	15
Total	65	51	72	85	84

Répartition des effectifs par tranche d'âge tous campus confondus

	Effectifs en %
6-8 ans	69
9-11 ans	15
12-14 ans	69
15-17 ans	69
18-21 ans	15

Âge de participants



Le SCASC est particulièrement attentif aux agents avec des enfants et met en place tout un maillage qui contribue à la qualité de vie au travail en proposant des séjours sur les périodes de vacances, un mode de garde sur les campus et une après-midi familiale et festive pour les fêtes de fin d'année.

Le SCASC organise à chaque période de vacances (hors Noël) via son catalogue « enfance » des offres de stages et de séjours variées aux enfants à la charge fiscale d'un agent AMU âgé de 6 à 17 ans.

Les enfants de 17 à 21 ans ont la possibilité de suivre un stage BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur) base et approfondissement.

En 2018, ce sont 69 stages et 15 séjours qui ont été proposés aux agents d'AMU. 308 enfants ont bénéficié de ces activités avec un pic constant pour les vacances d'hiver et d'été. Les enfants sont partis en séjours pour 48 % et en stages pour 52% d'entre eux. 56% des participants ont entre 6 et 11 ans. Les stages BAFA représentent 6% des partants.

L'analyse des enquêtes de satisfaction adressées aux parents et aux enfants à l'issue des séjours confirme l'engouement des familles pour ces séjours et témoignent de la qualité des offres proposées.

Ces séjours et stage sont subventionnés de 10 à 90% en fonction du revenu fiscal de référence des parents demandeurs. En 2018, 46% des partants sont subventionnés à 90% contre 42% en 2017.

1.5. Crèches



	Crèche Pop Corn Luminy	Crèche Babilou Aix-en-Provence
Nombre de berceaux	6	16
Familles bénéficiaires	8	28
Nombre d'heures de garde	10 900	23 262
Coût total (en €)	63 000 €	70 215 €
Subvention CAF - CEJ (en €)	16 619 €	17 635 €

Dans un souci d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, AMU finance des berceaux dans deux crèches, l'une en bordure du campus de Luminy depuis 2015 et l'autre sur le campus même d'Aix-en-Provence depuis octobre 2017. Ce mode de garde privilégié bénéficie en 2018 à 8 familles à Luminy et 28 familles à Aix-en-Provence. Ainsi 39 enfants se trouvent gardés à proximité du lieu de travail de leurs parents.

Dans ce cadre, AMU a signé avec la CAF un Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) qui permet de bénéficier d'une subvention de fonctionnement.

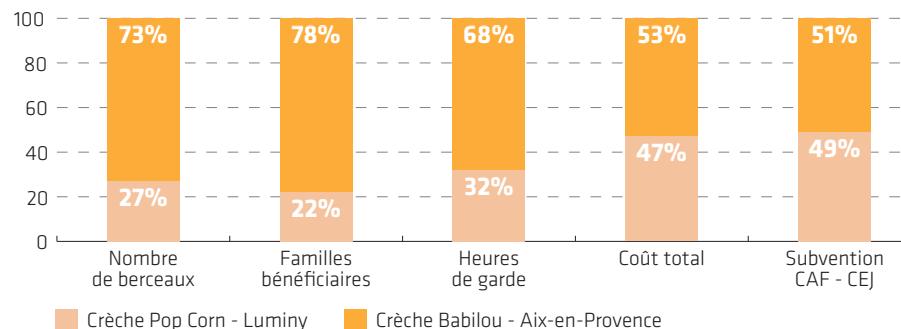
1.6. Arbre de Noël

Nombre d'inscrits au spectacle	4140
Nombre de bénéficiaires des chèques cadeaux	2188
Dépenses	

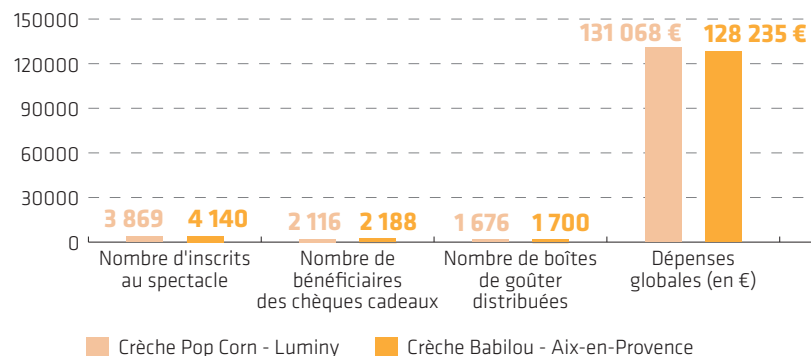
Temps fort de la fin de l'année, l'arbre de Noël est devenu au fil des années une véritable institution pour les familles d'AMU qui se retrouvent un après-midi de décembre autour d'un spectacle festif et d'un goûter gourmand.

En 2018, 4140 agents et enfants étaient inscrits pour l'événement et 2188 enfants ont bénéficié d'un chèque cadeau de 20€.

Bilan des crèches



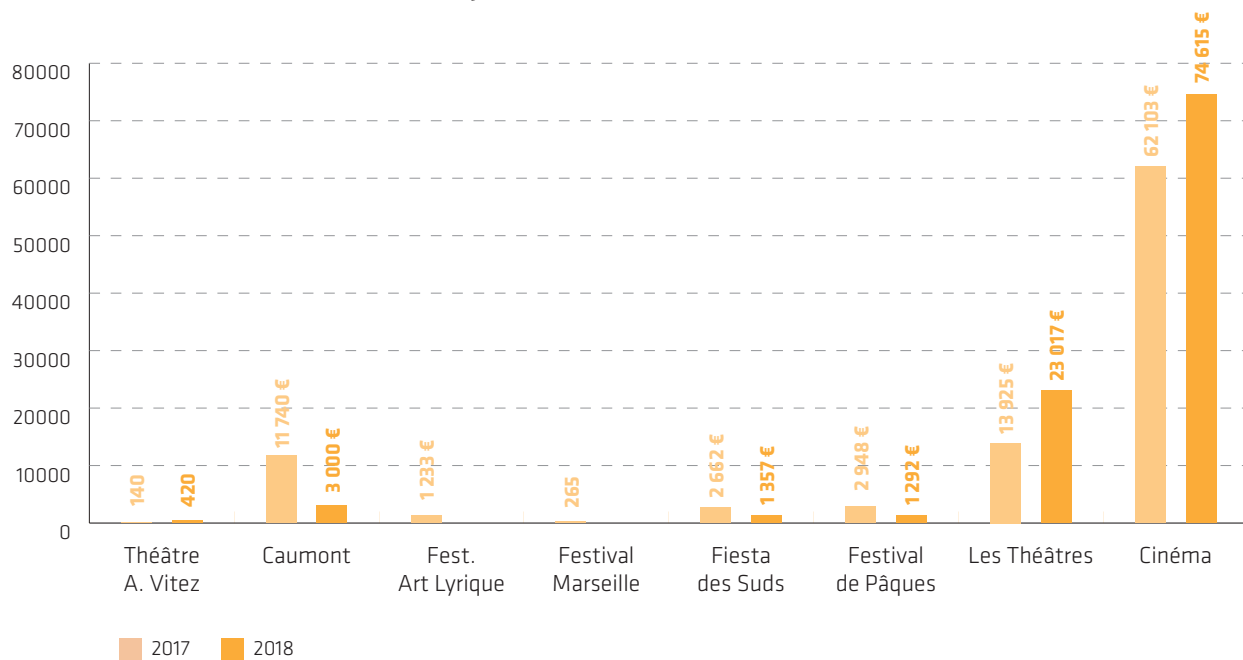
Bilan arbre de Noël



1.7. Action culturelle 7.15

	Nombre de billets achetés		Dépenses (en €)	
	2017	2018	2017	2018
Cinéma	7 825	9 250	62 103 €	74 615 €
Théâtre	330	1 032	13 925 €	23 017 €
Festival de Pâques	67	26	2 948 €	1 292 €
Fiesta des Suds	121	59	2 662 €	1 357 €
Festival Mrs	14	0	265 €	0
Festival d'Art Lyrique	13	0	1 233 €	0
Caumont	1 174	300	11 740 €	3 000 €
TAV	2	6	140 €	420 €
Total général	9 546	10 673	95 016 €	103 701 €

Évolution des dépenses



Favoriser l'accès à la culture est un axe fort de la stratégie du SCASC qui se matérialise par une augmentation de plus de 9% du budget en 2018.

Le SCASC subventionne à hauteur de 20% la billetterie pour des spectacles vivants et des expositions et a noué des partenariats avec 16 opérateurs culturels de la région pour faire bénéficier les agents d'AMU de tarifs négociés sur simple présentation de leur carte professionnelle.

Grâce au SCASC vous pouvez bénéficier de tarifs subventionnés aux cours de théâtre dispensés par le Théâtre Antoine Vitez sur le campus d'Aix-en-Provence et le site de Saint-Charles.

Le SCASC dans le cadre d'un partenariat avec le Service Commun de Documentation (SCD) achète pour 4200€ d'ouvrages grands publics (romans, bande dessinées, etc.) que les agents peuvent emprunter directement dans les bibliothèques des 5 campus et sur le site du Pharo.

Le SCASC en tant que service dédié aux personnels est le relais d'information des autres acteurs culturels de l'université (Mission culture, SCD, diffusion culture scientifique, etc.)

A ce jour, la vente de tickets de cinéma reste en volume financier et en nombre de bénéficiaires, l'activité la plus attractive auprès des agents puisqu'elle représente 72% du budget culture du SCASC.

1.8. Sports et loisirs 7.15

Subventions du pack sport AMU

	2017	2018
Nb de bénéficiaires	549	660
Montant de la subvention	8 235 €	11 400 €

Dépenses hors pack sport AMU

	2017	2018
Dépenses escapade journée	875 €	8 706 €
Dépenses séjour	75 385 €	64 829 €
Total	76 260 €	73 535 €

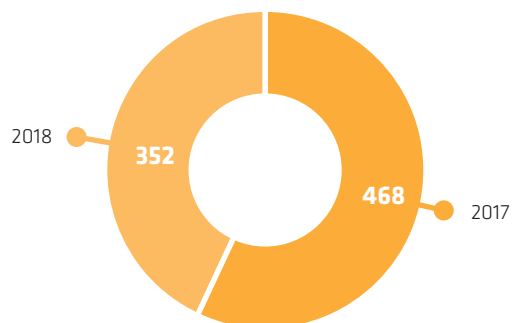
Taux de subvention

	Escapade journée	Séjour
Taux de subvention à 80%	64	140
Taux de subvention à 60%	45	99
Tarif invité	1	3
Total	110	242

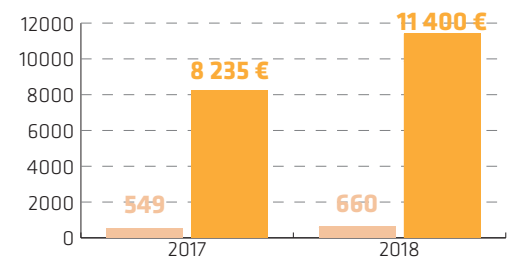
Nombre de partants

	2017	2018
Nombre de partants	468	352
Nombre sur liste d'attente		698

Âge des partants

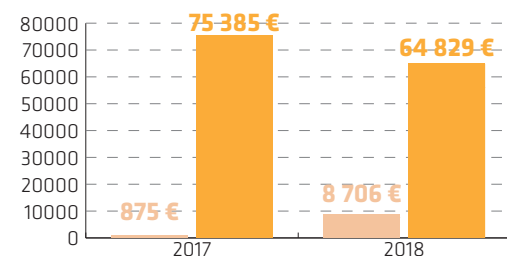


Contribution du SCASC au pack sport



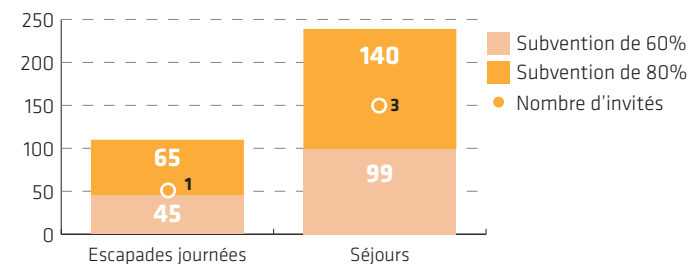
■ Nombre de bénéficiaires ■ Montant de la subvention

Évolution des dépenses par type de voyage ou sortie



■ Dépenses escapade journée ■ Dépenses séjours

Répartition des partants par taux de subvention et type d'activité



Le SCASC organise tout au long de l'année des activités de loisirs à destination des personnels d'AMU sous forme d'escapade à la journée, de séjour court, de contribution à une activité sportive ou de partenariats.

Le SCASC encourage l'activité sportive, source de bien-être au travail, en subventionnant le pack sport proposé par le SUAPS à hauteur de 15€, ce qui a permis en 2018 à 760 agents d'AMU de bénéficier sur site d'une offre sportive variée pour un montant de 40€ pour l'année soit + de 38% de bénéficiaires par rapport à 2017.

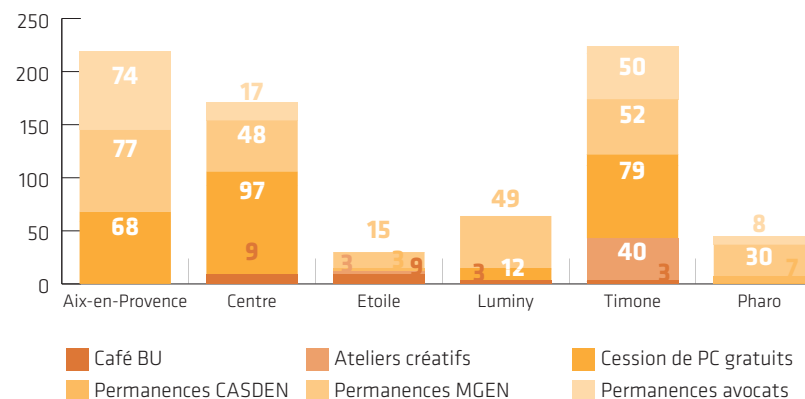
Depuis 2 ans, le SCASC développe les activités de loisirs en France et/ou en Europe sur le thème de la découverte ou de l'activité sportive ludique. Compte tenu du niveau de subvention de ces activités à hauteur de 60 et 80%, l'attractivité est particulièrement forte comme le prouve les 698 agents inscrits sur liste complémentaire au regard des 352 agents effectivement partis en 2018. Malgré un maintien du niveau de dépenses quasi équivalent en 2017 et 2018, on constate une érosion du nombre de départ de 25%. Cela s'explique par l'organisation en 2018 de séjours avec transport aérien plus coûteux et le plafonnement des dépenses à 25 000€, seuil en dessous lequel il est possible de faire des achats hors marché public. Le constat de la forte demande pour ce type d'activité et du nécessaire respect de la politique d'achat public ont conduit la direction du SCASC à opéré des changements stratégiques et organisationnel pour 2019, l'objectif étant que l'offre du SCASC bénéficie au plus grand nombre.

1.9. Événements campus et établissement

Prestations

	2017		2018	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses	Nombre de bénéficiaires	Dépenses
Remise de PC gratuits	254		256	
Permanence d'avocats	110		141	
Permanences MGEN	260		115	
Rencontre conviviale des personnels	1 720		1 690	27 578,45 €
Célébration des personnels partant en retraite dans l'année	65		100	13 041,85 €
Ateliers divers	34		52	132,21 €
Total	2 443		2 354	40 752,51 €

Répartition des animations par campus



Répartition des actions par types et par sites

	Aix-en-Provence	Centre	Etoile	Luminy	Timone	Pharo
Café BU		9	9	3	3	
Ateliers créatifs			3		40	
Cession de PC gratuits	68	97	0	12	79	0
Permanence CASDEN			3	0	0	7
Permanences NGEN	77	48	15	49	52	30
Permanences avocats	74	17	0		50	8
Total	219	171	30	64	224	45

Le SCASC est implanté sur les 6 grands sites d'AMU : Aix-en-Provence, Centre, Etoile, Luminy, Pharo, Timone pour être un service de proximité et favoriser l'accompagnement sur site de tous les agents, BIATSS et enseignants. Il est un des acteurs de la qualité de vie au travail et propose à ce titre des animations sur site pour favoriser la cohésion de la communauté universitaire, le conseil dans son domaine d'activité ou encore soutenir les actions de l'établissement en matière de responsabilité sociétale.

Le SCASC propose des actions récurrentes depuis plusieurs années. La remise gratuite de PC sortis d'inventaire aux agents, en partenariat avec la DOSI et la Direction du Développement Durable rencontre toujours un grand succès avec 256 postes distribués en 2018 contre 254 en 2017 sur tous les campus à l'exception du Pharo et d'Etoile.

L'intérêt des agents pour les permanences gratuites avec des avocats sur tous les campus à l'exception de Luminy et du Pharo ne se dément pas avec 149 bénéficiaires contre 110 en 2017. Il en est de même avec les permanences de la MGEN proposées sur tous les sites qui ont bénéficié à 271 agents contre 206 en 2017.

Dans le cadre de notre partenariat avec la CASDEN, 10 agents ont pu rencontrer un conseiller en 2018 sur Etoile et le Pharo.

Le SCASC organise pour les amateurs de lecture également des Cafés BU sur 4 campus (Centre, Etoile, Luminy et Timone) entre 3 et 9 fois par an avec à chaque fois entre 5 et 10 participants qui partagent leur choix de livres quelle que soit la nature de l'ouvrage (roman, science-fiction, bande dessinée, etc.)

Sur le campus Timone est aussi proposé chaque semaine des ateliers créatifs qui s'articulent autour du savoir-faire des participants.

Le coût de ces animations ne dépasse pas les 150€.

Cérémonie retraités

Le SCASC organise pour l'établissement la cérémonie annuelle des retraités présidée par le Président de l'université au Pharo qui met à l'honneur les personnels ayant consacré une part importante de leur vie à l'université.

En 2018 le montant du chèque cadeau a été réévalué de 70 à 100€ et un Mug AMU un jour AMU toujours a été offert.

Quelques chiffres : 141 retraités invités, 59 présents BIATSS et enseignants, 100 chèques cadeaux distribués

Rencontres conviviales

Le SCASC invite chaque année tous les personnels d'AMU BIATSS et enseignants à partager un buffet sur quelques sites parmi les 59 que compte AMU pour encourager les échanges entre agents sur le lieu de travail.

Quelques chiffres pour 2018 :

10 rencontres organisées soit 2 de moins qu'en 2017, 27 578€ de frais de bouche pour une estimation de 1690 participants.

Partie 4 : Dialogue social

1. Le CA, le CT et le CHSCT

CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. À ce titre :

- 1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- 2° Il vote le budget et approuve les comptes ;
- 3° Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- 4° Il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- 5° Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- 6° Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- 7° Il adopte les règles relatives aux examens ;
- 8° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4° et 8°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

CT

Le comité technique est en place dans toutes les administrations et établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.


CHSCT

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.
- Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)  7.14

	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
CT	80%	20%	50%	50%
CHSCT	88,9%	11,1%	62,5%	37,5%
CPE G1	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%
CPE G2	33,3%	66,7%	16,7%	83,3%
CPE G3	50%	50%	50%	50%
CCPANT	50%	50%	25%	75%
Total	64,6%	35,4%	40,4%	59,6%

Nombre de reconvoications du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de *quorum* ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel  7.14

2017	2018
0	0

Nombre de journées d'autorisation' d'absence pour siéger dans une instance de concertation

Groupes de travail	OS représentées	Total en journées ou demi
306	6	180

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et localisation (en m²)  7.14

		Surface
Aix-en-Provence	Jules Isaac	128,7m ²
	Schumann	40,3m ²
	Gaston Berger	12,06m ²
Etoile	Saint-Jérôme	117,17m ²
Centre	Saint-Charles	190,33m ²
Timone		82,86m ²
Luminy		38,87m ²
Total		610,29m²

Nombre et nature des délibérations passées en CA  7.14

Action Sociale et Culturelle	4
Amélioration continue	1
Commande publique	7
Comptabilité	11
Développement du patrimoine immobilier	3
Développement durable et responsabilité sociétale	1
Documentation	1
Etudes et Vie étudiante	32
Finances	7
Formation doctorale	2
Juridique	27
Présidence	10
Recherche et valorisation	4
Relations Internationales	8
Ressources humaines	12

Absences pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat (en jours)  7.14

39,5

CTS Ministère et AMU (en heures)

1 085

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève  7.14

405

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)  7.14

	Nombre de réunions
CPE G1	3
CPE G2	3
CPE G3	2
CCP ANT	1
CHSCT	6
CAPA	7
CAPN	10
CT	11
CA	13
CAR	12
CAC	5
CACR	14

Nombre et nature des accords négociés

"5 engagements unilatéraux après avis des instances 3 bilans"	10 GT
Schéma directeur des ressources humaines	SDRH
Politique indemnitaire BIATSS	Charte ANT
Charte du management responsable	QVT
Moyens accordés aux OS	Moyens OS
	Télétravail
Expérimentation télétravail	Mobilité (SDRH)
"Bilan social /RSC 2016 /RSC 2017"	Bilan social / RSC
	NBI
Liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la NBI	CFP
	Rifseep

Partie 5 : Service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP)

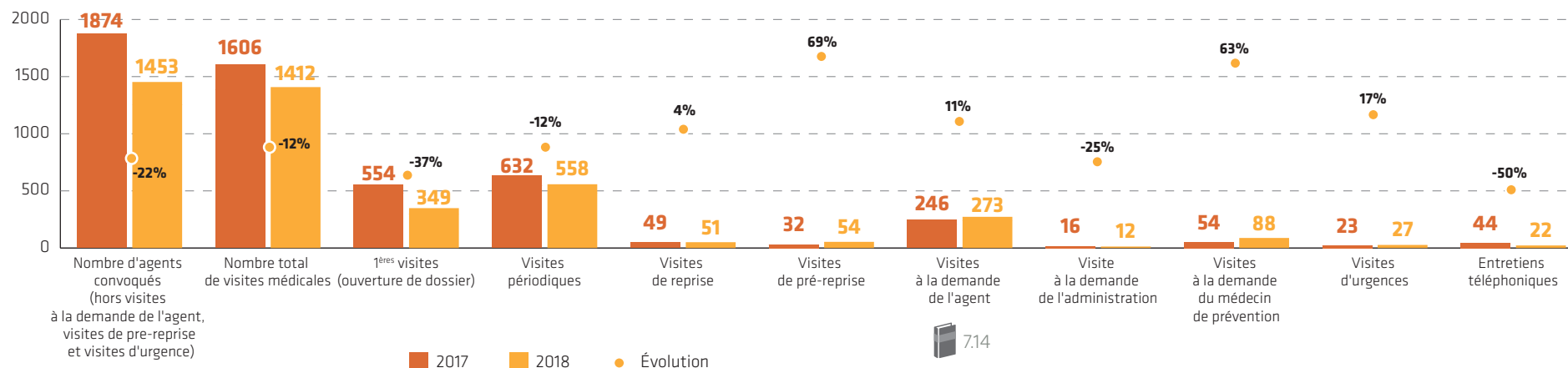
Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles/bisannuelles (en fonction de certains risques professionnels ou états pathologiques donnant lieu à une Surveillance Médicale Particulière ou SMP). En dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer un médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS). Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

En 2018, comme en 2017, l'équipe médicale du SUMPP qui compte 4 médecins (3 médecins temps plein et 1 médecin coordonnateur enseignant-chercheur) a été réduite en raison de congés maladie. L'équipe médicale a retrouvé son effectif complet au 3ème trimestre 2018. Le SUMPP compte également un infirmier en santé au travail (1 ETP) qui assiste les médecins de prévention, tant pour les visites médicales, avec la réalisation d'examens complémentaires (dont les prises de sang), que pour les actions en milieu de travail (réalisation d'études de poste, avec notamment conseils pour la prévention des troubles musculo-squelettiques en lien avec le travail sur écran).

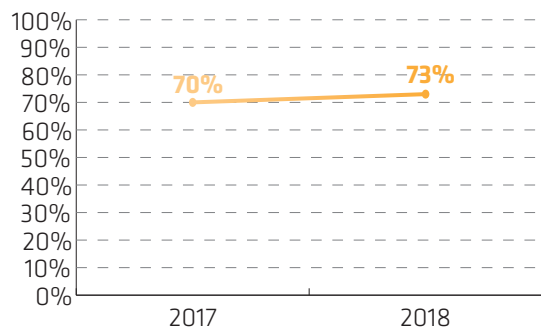
Le taux de couverture des agents est de 100% : chaque agent étant pris en charge par un médecin de prévention selon une sectorisation par campus, chaque campus étant couvert.

1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail

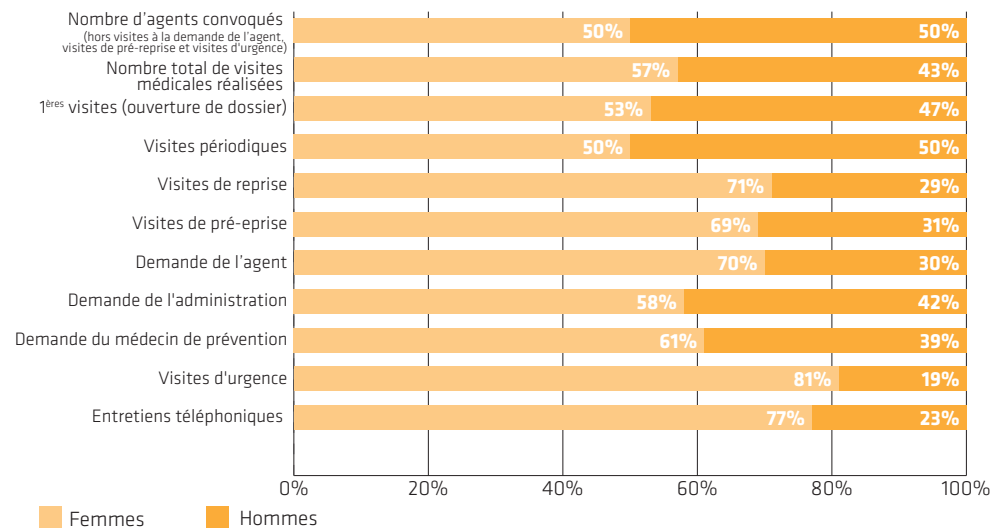
1.1. Les visites médicales



Taux de réponse aux convocations (%)



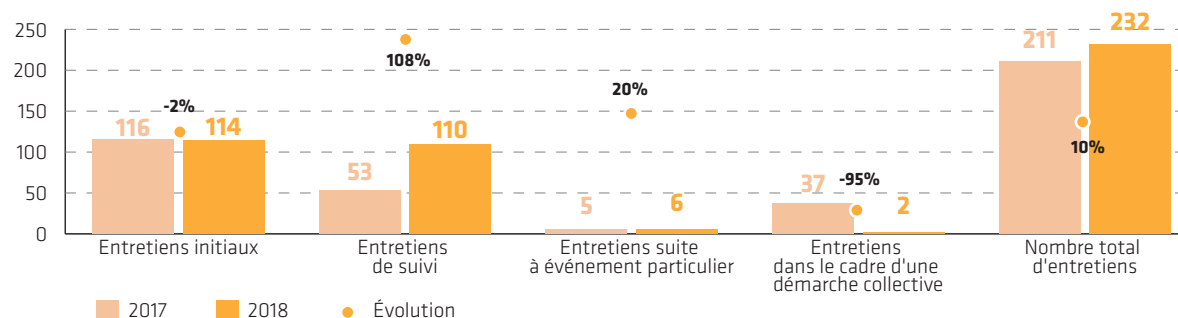
Répartition entre les hommes et les femmes



Les absences de médecins en 2018 (correspondant à environ 12 mois de temps plein), associées de plus à la réduction de l'équipe administrative ont impacté le nombre de convocations et de visites médicales réalisées (baisse respectivement de 22% et 12% par rapport à 2017). Les médecins présents ont remplacé leurs collègues absentes, afin de répondre à toutes les demandes. En fait, ce sont les visites systématiques qui ont été réduites (visites d'ouverture de dossiers et visites périodiques) au profit des visites à la demande des agents (+11%) ou du médecin de prévention pour un suivi spécifique (+ 63%), ainsi que des visites de pré-reprise (+69%). Ces dernières, qui avaient déjà augmenté dans les mêmes proportions en 2017, sont réalisées sur demande de l'agent alors que ce dernier est en arrêt pour raison de santé. Il s'agit d'un outil très utile pour le maintien dans l'emploi car il permet de préparer au mieux la reprise du travail, par des aménagements voire un changement de poste si l'état de santé le nécessite. Enfin, il convient de souligner, comme en 2017, une nette diminution de l'absentéisme : 73% des agents convoqués se sont présentés à la visite (70% en 2017), alors qu'ils n'étaient que 58% à le faire en 2016. Néanmoins, en 2018, et malgré les efforts des secrétaires pour proposer des créneaux de rendez-vous correspondant aux desiderata, 266 absences non excusées (303 en 2017) et 129 absences excusées (266 en 2017) ont été comptabilisées mais dans des délais ne permettant pas de proposer le créneau à un autre agent.

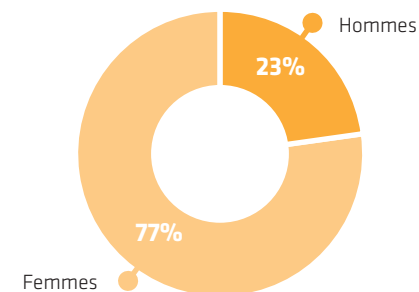
1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail

Évolution du nombre d'entretien



Les entretiens individuels conduits par la psychologue du travail sont en progression de 9% par rapport à 2017. Le nombre d'entretiens initiaux est stable alors que celui des entretiens de suivi a doublé. Les entretiens durent en moyenne 1h30. Parmi les 114 agents reçus en entretien initial, 32 ont fait l'objet d'un arrêt de travail ayant pour origine la situation professionnelle pour laquelle ils ont souhaité rencontrer la psychologue du travail. Des événements particuliers (agressions verbales ou physiques sur le lieu de travail ou le trajet, accident grave) ont donné lieu à 5 entretiens. La psychologue du travail est également intervenue, avec le médecin de prévention concerné, auprès de la hiérarchie d'agents en difficulté, en accord avec ces derniers, dans 5 situations ; le but étant de pouvoir trouver des pistes d'action (travail sur la fiche de poste, clarification des missions, proposition de médiation...). En complément de cette approche individuelle, la psychologue du travail est également impliquée dans la conduite d'actions collectives (cf Action en milieu de travail). En 2018, les actions collectives ont porté sur des phases de restitution et de suivi, ou de pré-diagnostic.

Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux



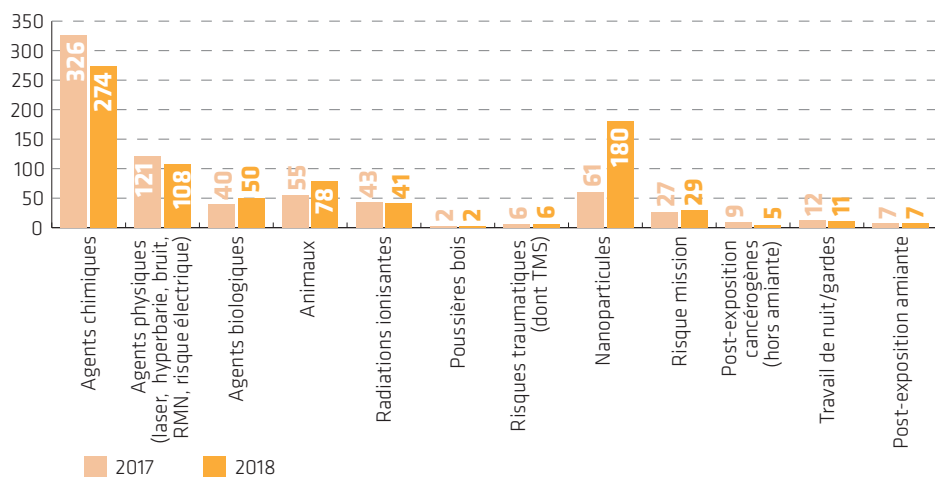
2. Surveillance médicale particulière (SMP)

2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année

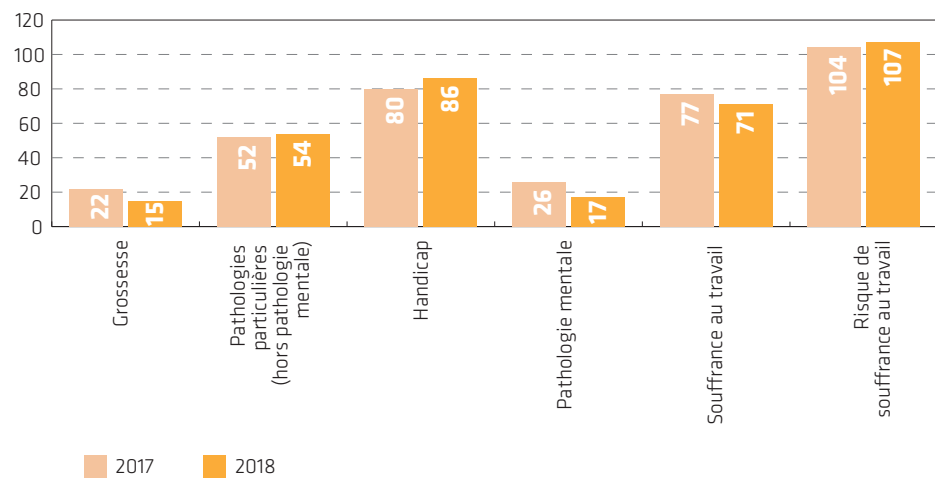
En 2018, sur les 535 visites périodiques réalisées, 391 concernaient des agents placés en surveillance médicale particulière (SMP). Les agents bénéficiant d'une SMP ont pu également être reçus à l'occasion des autres types de visites décrits plus haut. Les différents motifs, liés à des risques professionnels, des pathologies particulières, handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau ci-contre, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, biologiques et les risques traumatiques. Ces derniers, qui couvrent notamment les postures contraignantes, les gestes répétitifs, la manutention de charge, incluent donc les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont fréquents et invalidants dans certains postes de travail (agents d'entretien, personnels des animaleries, certains postes sur écran...). En 2018, les visites en lien avec ce risque de TMS ont nettement augmenté par rapport en 2017, pour revenir en fait au même chiffre que celui enregistré en 2016. Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale (pathologies mentales, souffrance et risque de souffrance au travail) qui donnent lieu le plus souvent à une SMP. Les visites en rapport avec la souffrance ou le risque de souffrance au travail, qui pourraient également être considérées comme une SMP pour risques professionnels (risques psycho-sociaux), sont fréquentes et stables par rapport à 2017.

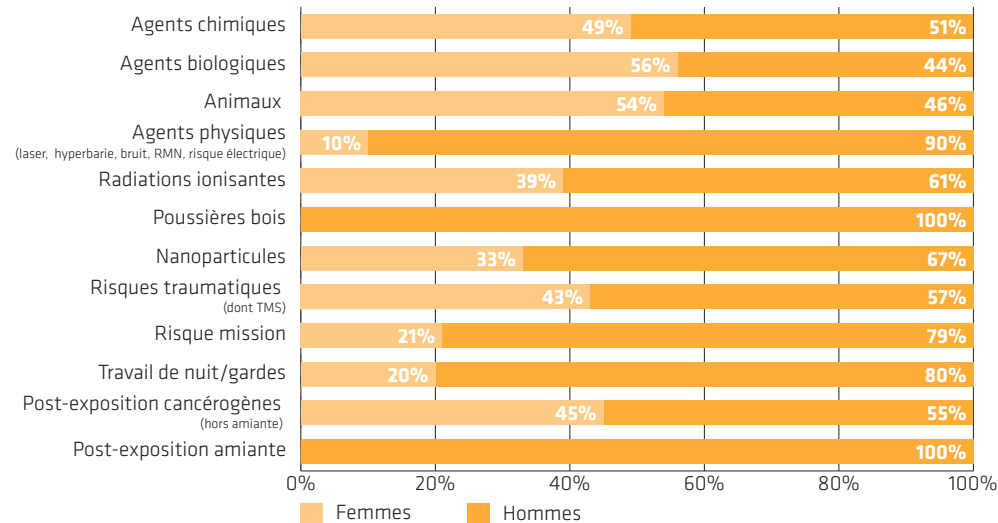
SMP pour risques professionnels



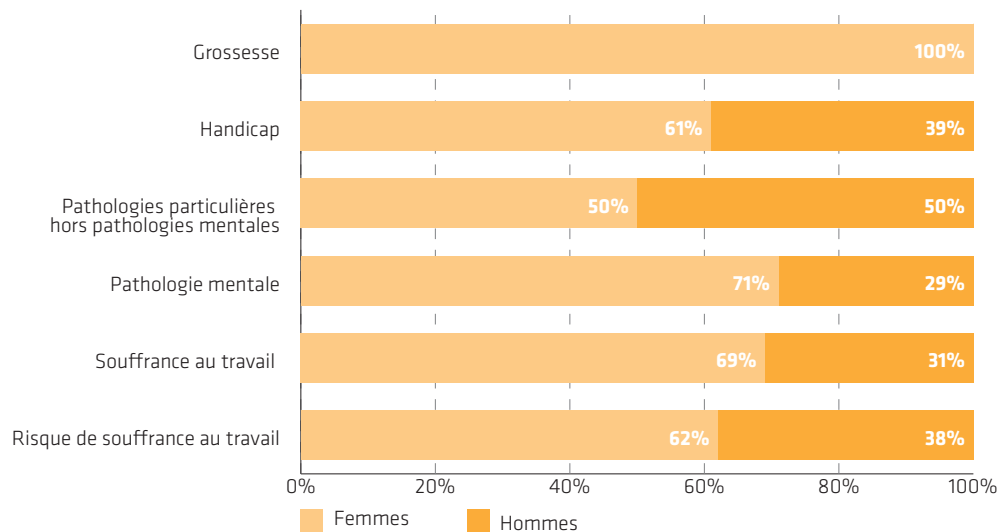
SMP au titre d'un état ou d'une affection



Répartition hommes-femmes



Répartition hommes-femmes



3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2018

En 2018, les visites médicales ont donné lieu à la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires : 347 contrôles de la vision, 463 examens par bandelette urinaire, 277 bilans biologiques (prises de sang majoritairement réalisées au SUMPP par l'infirmier en santé au travail), 11 audiométries réalisées au SUMPP, 12 bilans en milieu hospitalier pour l'aptitude à la plongée. Selon les problématiques de santé retrouvées lors des visites médicales, les médecins de prévention sont amenés à orienter les agents vers la médecine de soins : au total 507 orientations ont été prononcées, principalement vers le médecin traitant (200), mais aussi vers des spécialités telles que ophtalmologistes (71), dermatologues (35), gynécologues (34), Les médecins peuvent également orienter les agents vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en vue d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH : 43 orientations en 2018, contre 26 en 2017) ou vers des acteurs internes à AMU, tels que psychologue du travail du SUMPP (64), DRH (66), assistante sociale (16), médiateur (2), assistant de prévention voire DHSE (7).

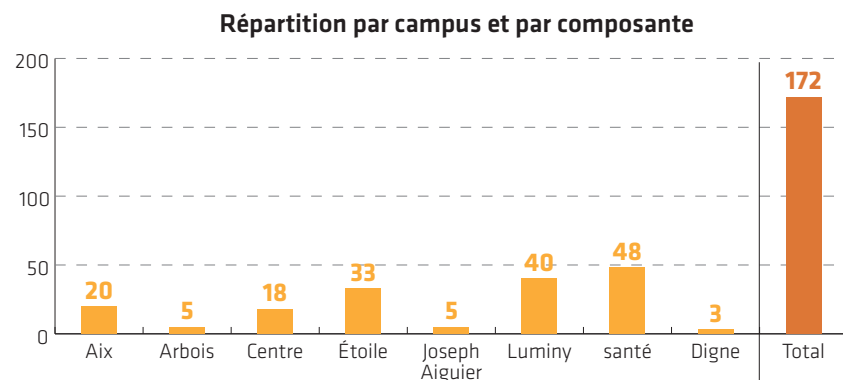
Les médecins de prévention peuvent être amenés à formuler des propositions concernant le poste de travail : 113 propositions d'aménagement de poste (116 en 2017) concernant respectivement 81 femmes et 32 hommes (70 aménagements temporaires dont 6 pour grossesse et 43 définitifs), 7 propositions de changement de poste, concernant toutes des femmes (6 en 2017). Enfin, 76 certificats (35 en 2017) de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés : 42 en rapport avec les habilitations électriques, 4 avec la sécurité incendie, 18 avec les rayonnements ionisants, 3 avec l'hyperbarie, 5 avec les laboratoires de confinement biologique et 4 avec les départs en mission.

4. Action en milieu de travail (tiers-temps des médecins)

Outre les activités médico-administratives, ce temps permet aux médecins et à l'infirmier de réaliser des études de postes de travail (45 en 2018 dont 18 réalisées par l'infirmier ; 38 en 2017), des visites de locaux (16 en 2018, dont 6 avec le CHSCT ; 16 en 2017, dont 5 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions (réunions mensuelles avec la DRH, réunions avec la cellule Handicap, participation à la Cellule de Veille Socio-Professionnelle et à divers groupes de travail), de bénéficier ou dispenser des formations et de travailler conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des RPS. En 2018, 2 restitutions de diagnostic RPS ont été réalisées (concernant respectivement une UMR et un service de composante), ainsi qu'un pré-diagnostic au sein d'une UMR.

Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

1. Le réseau des assistants de préventions



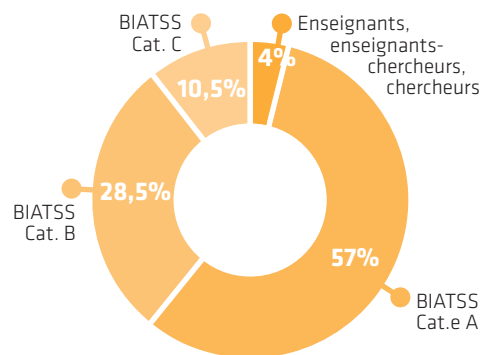
Le nombre d'assistants de prévention et leur répartition au sein des différents services a augmenté en 2018 suite au démarrage du nouveau contrat quinquennal et de la nomination des assistants de prévention dans les services communs et services centraux. Les assistants de prévention se répartissent ainsi :

- 75,5% dans les structures de recherche : Unité Mixte de recherche (UMR), Unité Mixte de Service (UMS), fédération ou plateforme commune,
- 13,5% dans les départements de formation de certaines UFR,
- 6% dans les directions des services centraux et des services communs,
- 5% dans les bibliothèques ou services techniques des composantes.

Suite au nouveau contrat quinquennal, la répartition des assistants de prévention entre les différentes tutelles, dans les structures de recherche, est relativement stable, comme suit :

- 52 % de personnels universitaires
- 37,5 % de personnels CNRS
- 8,5 % de personnels INSERM
- 2 % de personnels IRD – Collège de France – INRA

Répartition par catégorie



La répartition des assistants de prévention par catégorie d'emplois de la fonction publique est stable. Les enseignants-chercheurs sont essentiellement nommés dans les départements de formation.

En 2018, la fonction d'assistant de prévention est assurée à 46,5% par des femmes et à 53,5% par des hommes (contre 45,5% par des femmes et 54,5% par des hommes en 2017).

L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, par rapport à 2017, tend à se réduire et se rapproche de la parité, notamment suite à la nomination d'assistant de prévention dans les directions des services centraux pour lesquels les femmes sont moitié plus nombreuses que les hommes.

1.1. Animation du réseau des assistants de prévention

Dans le cadre de la formation continue des assistants de prévention et en collaboration avec les conseillers prévention des tutelles CNRS, Inserm et IRD, une journée de formation a été organisée en juin 2018, avec la participation de plus de 70 assistants de prévention.

Les intervenants sur ces différents sujets ont été les conseillers prévention des tutelles, la psychologue du travail de l'université et des représentants des personnels du CHSCT.

1.2. Formation des assistants de prévention

Les formations des assistants de prévention sont assurées en collaboration avec le CNRS et l'Inserm et organisées par un des établissements partenaires. Les responsables de campus ainsi que le conseiller de prévention de l'université interviennent en tant que formateurs.

En 2018, cette formation de 6 jours répartie sur 3 sessions de 2 jours a été organisée par l'Inserm et a permis de former 20 nouveaux assistants de prévention.

2. Accidents de travail

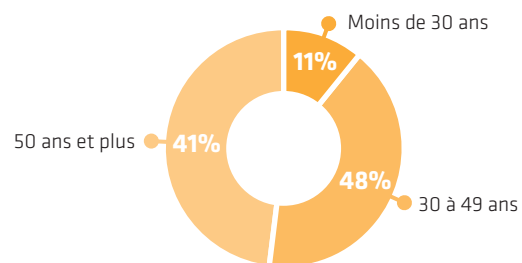
2.1. Analyse de l'ensemble des accidents



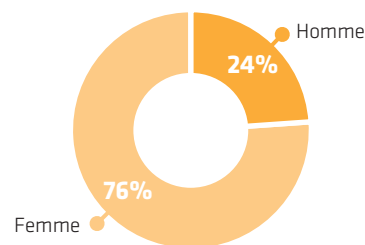
AMU a comptabilisé, en 2018, 71 accidents de travail, service, mission et trajet (41% en accidents de trajet et 59% accidents de travail et mission).

	Nombre d'accidents de mission-service-travail	Nombre d'accidents de trajet	Total
Catégorie A	16	16	32
Catégorie B	4	4	8
Catégorie C	22	9	31
Total	42	29	71

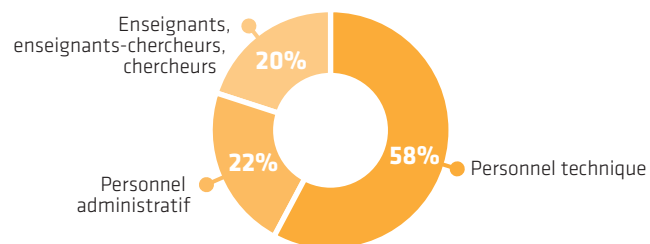
Répartition des accidents de travail par tranche d'âge



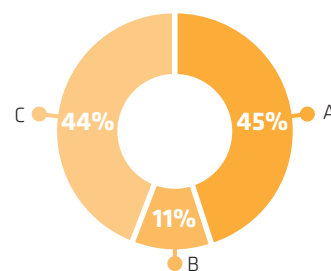
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par type de personnel



Répartition des accidents de travail par catégorie



Le nombre d'accidents est en baisse sur les 4 dernières années quelle que soit la catégorie de personnel (administratif, enseignant-chercheur ou personnel technique), de même que les accidents concernant la tranche d'âge des 30 à 49 ans avec 36 accidents en moins entre 2016 et 2018. La tranche d'âge des plus de 50 ans est également concernée par cette diminution avec moins de 30 accidents en 3 ans.

Au niveau de la répartition globale des accidents entre les différentes catégories de personnels on constate que la diminution la plus significative concerne les personnels administratifs.

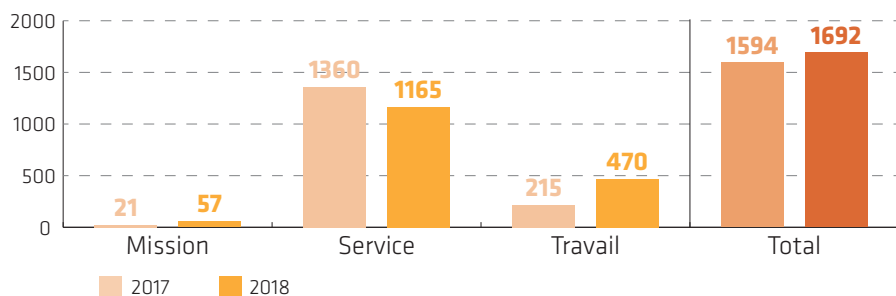
Toutefois on constate également une baisse significative pour les personnels techniques qui de par leur activité sont plus exposés aux risques dans leur travail.

La diminution du nombre d'accidents des enseignants-chercheurs bien que plus faible est également régulière depuis 3 ans.

Catégorie	Nombre d'ETP	Accidents de mission-service-travail			Accidents de trajet		
		Nombre d'accidents	Taux de fréquence		Nombre d'accidents	Taux de fréquence	
			2017	2018		2017	2018
A	5395	16	2,60	2,97	16	3,15	2,97
B	727	4	16,55	5,50	4	9,66	5,50
C	1 424	22	24,39	15,45	9	10,16	6,32
Total	7 595	42	8,16	5,57	29	5,13	3,84

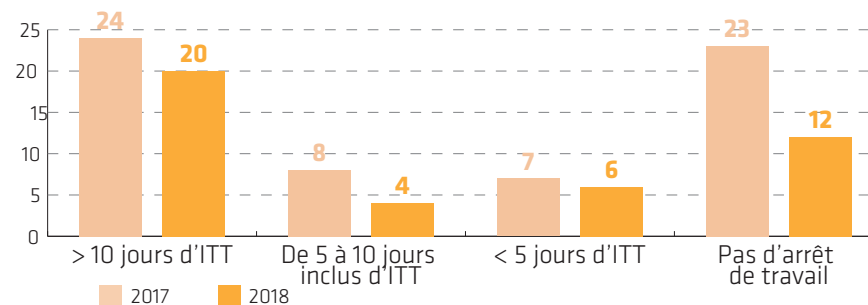
2.2. Accidents de Travail – Service – Mission

Nombre de jours d'arrêt par type d'accident



2018 se caractérise par un nombre d'accidents en baisse et globalement inférieur à la moyenne des 6 dernières années et un nombre de jours d'arrêt en augmentation et globalement supérieur à la moyenne des 6 dernières années.

Répartition du nombre de jours / degré de gravité

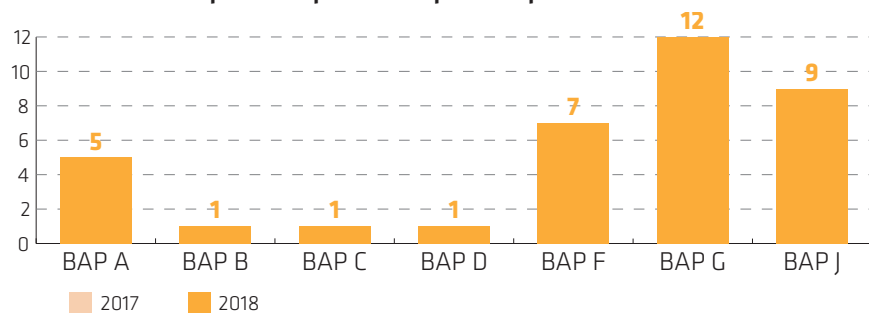


28,5% des accidents déclarés n'ont pas été suivis d'arrêt de travail, 24% ont généré un nombre d'ITT compris entre 5 et 10 jours et 47,5% ont entraîné plus de 10 jours d'ITT. Par rapport à 2017, on note une augmentation significative du nombre de déclaration d'accidents sans arrêt de travail et du nombre d'accidents avec un nombre d'ITT compris entre 5 et 10 jours.

Le nombre d'accidents ayant généré un nombre d'ITT supérieur à 10 jours est quant à lui en légère augmentation.

Le nombre d'accidents de travail est en constante baisse alors même que le nombre de déclarations d'accident sans arrêt est en augmentation. Parallèlement à cela on constate une augmentation constante du nombre de jours d'arrêt et du nombre d'arrêts entraînant une ITT de plus de 5 jours d'arrêt.

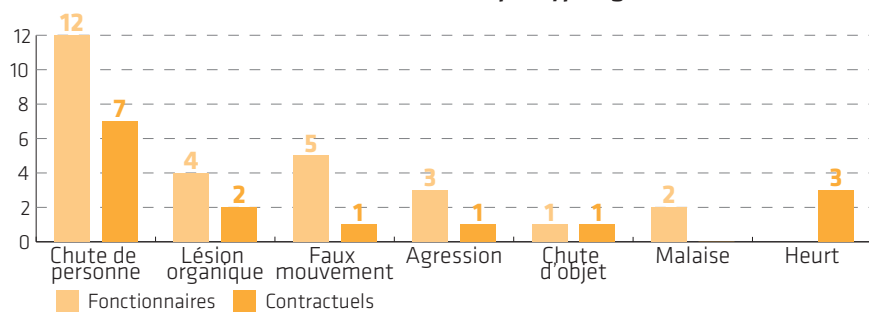
Répartition par métier pour les personnels BIATSS



Comme en 2017, les personnels de la BAP J et de la BAP G sont les plus touchés par les accidents de travail, ce qui est cohérent avec la représentativité de ces 2 BAP au sein de l'établissement.

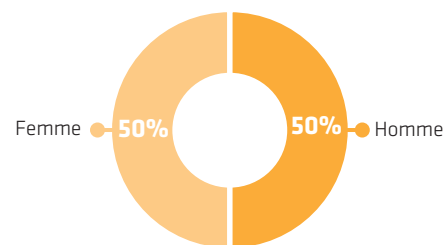
On peut noter le faible nombre d'accidents de travail des personnels scientifiques ce qui suggère que la prévention des risques est probablement plus efficace et plus ancrée dans la culture des laboratoires permettant ainsi de réduire le nombre d'accidents.

Accidents de travail par typologie



Répartition des victimes par sexe

7.12



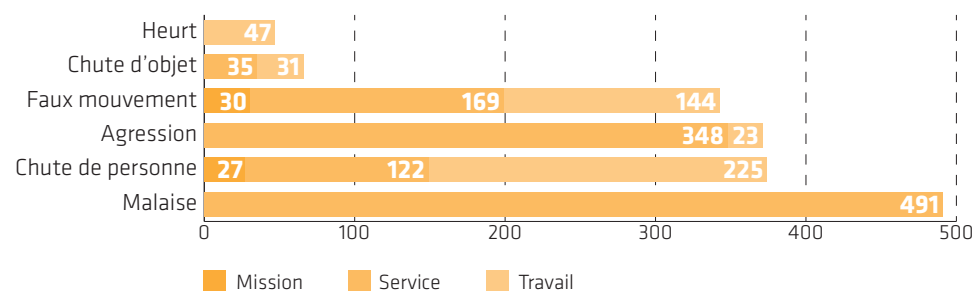
Les actes de violence physique concernent autant les femmes que les hommes. Ces déclarations d'accidents concernent 1 tentative de contact physique, 1 agression physique à l'extérieur de l'établissement, 2 agressions verbales au sein d'un service dont une non imputée à l'établissement suite avis comité de réforme et 1 ayant fait l'objet par ailleurs d'un signalement au niveau du CHSCT par les représentants des personnels.

Arrêts de travail

Les 42 accidents de travail, service et mission déclarés en 2018 ont comptabilisé 1 692 jours cumulés d'arrêts de travail répartis de la manière suivante : 29% des jours d'arrêts sont imputables à des malaises, avec 491 jours d'arrêts cumulés (dont 1 ayant généré 463 jours d'arrêts suite à des troubles cardiaques), 22% des arrêts sont imputables à des chutes de personne avec 374 jours d'arrêts cumulés et 22% des arrêts sont également imputables à des agressions avec 371 jours d'arrêts cumulés.

Nombre de jours d'arrêt

6



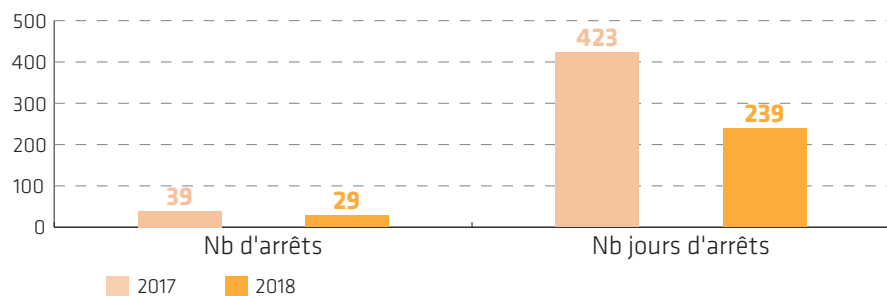
La DHSE est amenée à procéder à des enquêtes « accidents », notamment lorsque l'accident s'accompagne de plus de 10 jours d'ITT.

En 2018, les responsables DHSE de campus ont ainsi analysé 6 accidents. Ces informations sont disponibles dans le rapport annuel de la DHES.

Aucune enquête CHSCT n'a été demandée lors des réunions de la commission accident par les représentants des personnels au CHSCT.

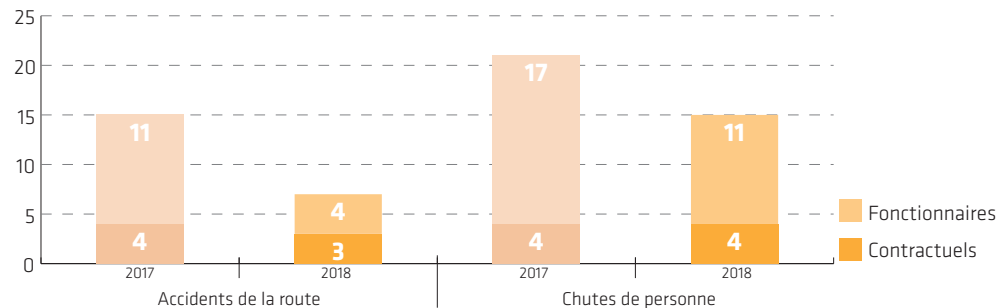
2.3. Accidents de trajet

Évolution des accidents de trajets



On constate une diminution du nombre d'accidents de trajet qui s'accompagne également d'une diminution significative du nombre de jours d'arrêt de travail. Le nombre de jours d'arrêt moyen par accident est de 8.2 jours en 2018 contre 14.6 jours en 2017.

Typologie des accidents de trajets



Les accidents de trajets observés concernent des accidents de la route (voiture, motos, vélos) ou des chutes de plain pied et des heurts.

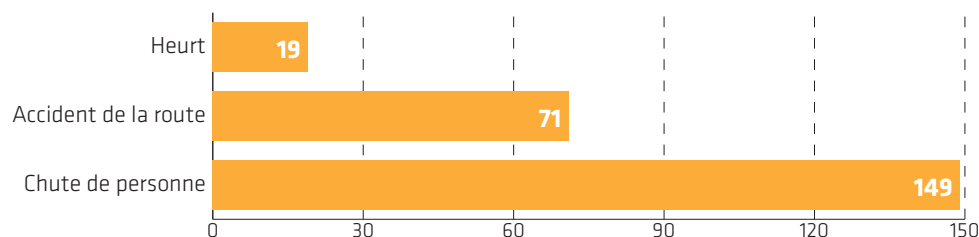
Comme les années précédentes, les déclarations d'accidents de trajet sont majoritairement liées à des accidents de la circulation et des chutes lors des déplacements piétons (respectivement 15 chutes et 11 accidents de la route).

Cette année le nombre de chutes lors du déplacement est supérieur au nombre d'accidents de la route.

La majorité des accidents de la circulation a lieu dans le sens domicile – travail avec 7 accidents contre 4 dans le sens travail – domicile.

Les blessures générant le plus grand nombre de jours d'arrêts concernent des lésions au niveau des membres supérieurs. Ces accidents ont eu lieu en majorité lors de déplacements en 2 roues (vélos) mais ont également été constatés pour des chutes de plain-pied.

Répartition des jours d'arrêts pour accidents de trajets



Au total, les 29 accidents de trajets ont généré 239 jours d'arrêts de travail ; 62.5% de ces jours d'arrêts sont consécutifs à des chutes et 29.5% à des accidents de la route.

2.4. Maladies professionnelles 5 et 7.12

Trois maladies professionnelles ont été reconnues en 2018, concernant le syndrome du canal carpien ; deux pour des personnels d'entretien et une pour un agent logistique.

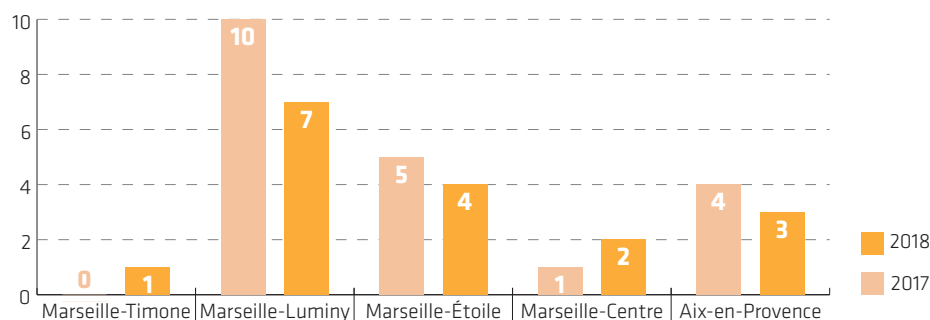
Aucune enquête de CHSCT n'a été réalisée pour ces maladies professionnelles, toutefois concernant les TMS du personnel d'entretien un groupe de travail du CHSCT a remis ses conclusions au CHSCT et une étude conduite par un ergonomiste sur le site de St-Jérôme a permis de mettre en place un plan d'action pour améliorer les conditions de travail des personnels.

3. Actions de prévention

Les actions de prévention présentées ci-dessous concernent :

- les visites réalisées par la DHSE,
- les visites réalisées par le CHSCT

3.1. Visites de prévention conduites par la DHSE



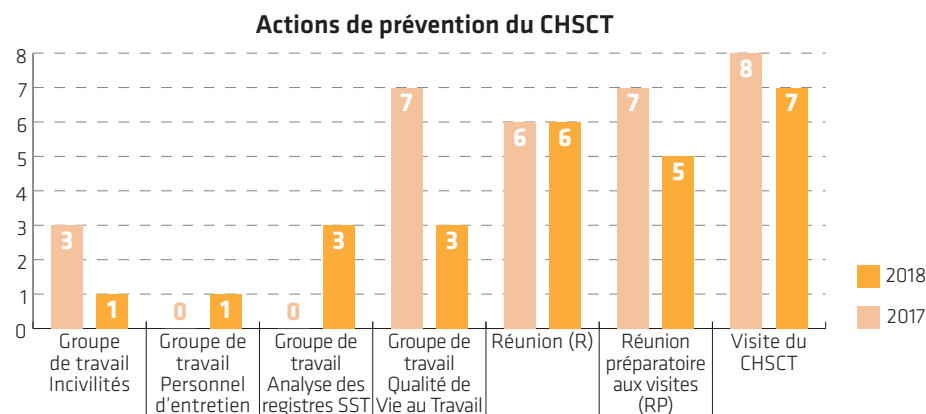
En 2018, les Ingénieurs de campus ont effectué 17 visites de prévention et de conseil au sein de différentes structures, que ce soit dans des laboratoires, animaleries, installations sportives, ainsi que dans des services administratifs et techniques. En 2017, elles étaient au nombre de 22.

Les données présentées dans le graphe ci-contre prennent en compte les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou d'UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de prévention, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

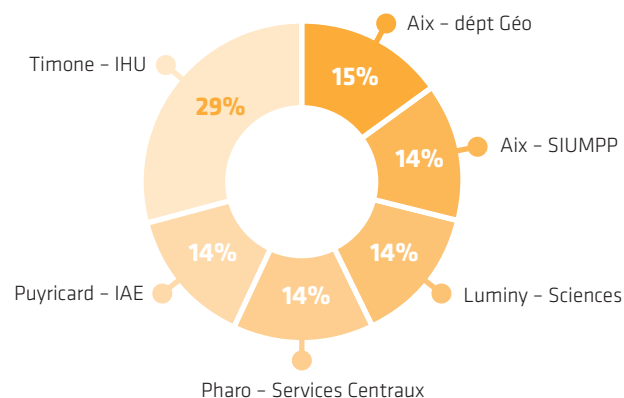
Les écarts entre sites s'expliquent par les problématiques spécifiques à chaque site. En 2018, les manifestations étudiantes ont impacté plus significativement les campus de Marseille-Centre et d'Aix-en-Provence.

La diminution des visites observée sur le site Timone s'explique d'une part par l'implication du responsable DHSE de campus dans le déménagement d'URMITE, le projet Neurotimone et le temps consacré à éliminer les déchets laissés par certains à l'issue des déménagements et dépôts sauvages, et d'autre part, par sa participation aux réunions ainsi que le remplacement de l'agent en arrêt de travail pour assurer la continuité de service au niveau des soutes de Timone.

3.2. Actions de prévention conduites par le CHSCT



Répartition des visites du CHSCT par site



Le CHSCT s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2018.

Lors de ces séances, le groupe de travail pour les personnels d'entretien a présenté la synthèse des actions réalisées, avec la présentation des comptes rendus des visites réalisés par le groupe, l'étude réalisée par le cabinet d'ergonomie pour les personnels d'entretien du site de St-Jérôme et le plan d'action qui va se mettre en place.

Le 1^{er} bilan de la cellule de veille socio-professionnelle et l'action conduite par la cellule « harcèlement sexuel et sexiste » ont été présentés au CHSCT.

Les documents élaborés par le GT Qualité de Vie au Travail, constitué par un représentant de chaque organisation syndicale siégeant au CHSCT, des représentants de l'administration, le médecin de prévention la psychologue du travail et la conseillère de prévention ont été votés en juin 2018 (charte du management responsable, les indicateurs de l'observatoire social et l'intégration des RPS dans le DUER)

Les représentants des personnels ont émis 126 recommandations et avis lors de ces réunions, pour lesquelles le président de l'université a apporté des réponses sur les suites données par l'établissement, ou par les UFR et/ou les directeurs de laboratoire concernés par les visites du CHSCT.

Le nombre et le type d'actions conduites par le CHSCT sont présentés dans le tableau ci-contre.

3.3. Utilisation des jours contingentés pour les membres du CHSCT

Pour les établissements couvrant de 5 000 à 9 999 agents ainsi qu'un grand nombre de sites dispersés sur au moins 2 départements, les représentants des personnels titulaires et suppléants ont un temps pour l'exercice de leurs missions équivalent à 19 jours par an.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint bénéficient quant à eux de 24 jours par an.

Pour l'année 2018, les 18 représentants des personnels titulaires et suppléants (dont secrétaire et secrétaire adjoint) ont utilisé « en moyenne » 1,5 jours soit 3 demi-journées contingentés*.

*(hors temps de participation et trajets aux réunions de l'instance, aux réunions préparatoires de celle-ci et aux réunions de travail convoquées par l'administration dans le cadre des chantiers engagés par le CHSCT).

4. Formation en matière d'hygiène et de sécurité

Le programme de formation en matière d'hygiène et de sécurité a été présenté lors du CHSCT du 20 octobre 2017.

4.1. Répartition des stagiaires par type de formation

Les formations réalisées en 2018 se répartissent de la manière suivante :

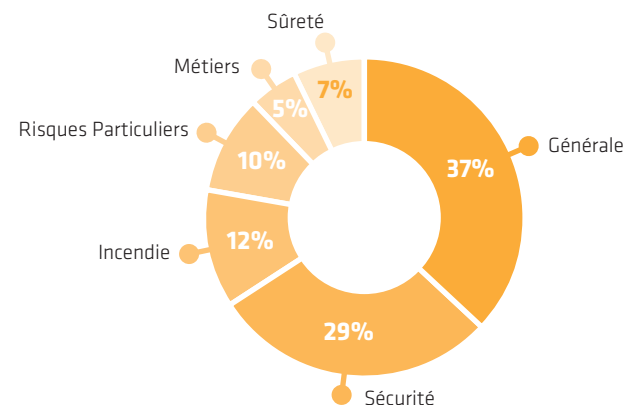
- **Générale** : formation des nouveaux assistants de prévention (personnels des UMR et des directions centrales et services communs), formation continue des assistants de prévention (séminaire), formation à l'application EvRP, langue des Signes française, prévention des risques psychosociaux, formation dans le cadre de la QVT, prévention du harcèlement sexuel et sexiste, prévenir la désinsertion professionnelle,
- **Santé-Sécurité** : formation et recyclage SST, premiers secours civils (PSC), prévention de la menace terroriste, prévention de la radicalisation,
- **Sécurité incendie** : formation à la manipulation d'extincteurs, formation chargés d'évacuation,
- **Risques particuliers** : formation initiale pour les personnes compétentes en radioprotection, formation PRAP, conduite d'Autoclave, risque Acide fluorhydrique,
- **Métiers** : préparation à l'habilitation électrique, HSE DU pratiques médicales en santé du travail, techniques d'injections et de prélèvement chez les rongeurs, la bactériologie dans l'animalerie, sécurité en protection physique des personnes,
- **Sûreté** : renforcement des techniques de prévention et de surveillance des actes de malveillance.

On note sur le tableau ci-contre une augmentation constante du nombre de stagiaires depuis ces 2 dernières années.

Évolution du nombre de stagiaires par type de formation

	2017	2018	Répartition en %
Générale	152	292	37%
Sécurité	134	233	29%
Incendie	295	97	12%
Risques Particuliers	47	82	10%
Métiers	61	42	5%
Sûreté		53	7%
Total général	689	799	100%

Répartition des stagiaires par type de formation



4.2. Répartition des heures de stages par type de formation

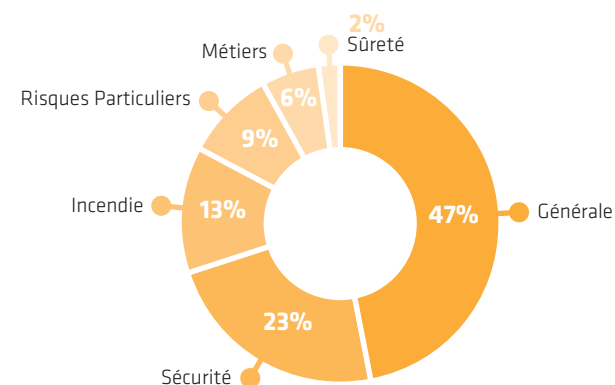
Les heures de formations se répartissent majoritairement dans :

- les formations générales, avec notamment plus de 800 heures pour les formations liées à la prévention des risques psychosociaux et dans le cadre de la QVT, près de 1000 heures pour la formation des assistants de prévention dans les locaux à risques et dans les directions centrales et services communs, ainsi que plus de 900 heures pour les formations à la langue des signes française, niveau 1, 2 et 3.
- les formations à la sécurité avec la formation initiale et le recyclage des SST
- la formation aux risques particuliers tel que PRAP représente plus de 700 heures.

Évolution du nombre d'heures de stages par type de formation

	2017	2018	Répartition en %
Générale	11 521,5	3308	47%
Sécurité	1 424	1623,5	23%
Incendie	832,5	434,5	13%
Risques Particuliers	629	914,5	9%
Métiers	532	135	6%
Sûreté		608	2%
Total général	14 939	7 023,5	100%

Répartition des heures de stages par type de formation



4.3. Répartition des formations Sauveteurs Secouristes du Travail et Chargés d'évacuations

La répartition des personnels formés SST et ceux formés en tant que chargés d'évacuation est présentée ci-dessous. Pour rappel, les personnels des EPST formés par leur employeur ne sont pas comptabilisés dans les données ci-dessous.

Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail formés ou recyclés par campus

	Nombre de SST formés		Nombre de SST recyclés	
	2017	2018	2017	2018
AIX	11	9	8	1
CENTRE	11	4	5	6
TIMONE	10	8	4	4
LUMINY	9	6	5	1
ETOILE	5	2	5	1
PHARO	2	2		
ARLES	1		1	
DIGNES LES BAINS	1			
GAP				3
NORD				
ARBOIS			1	
Total général	50	31	29	16

Le nombre de personnels nouvellement formés en 2018 est en baisse par rapport à 2017 avec 31 nouveaux personnels essentiellement sur les campus d'Aix, Luminy, Centre et Timone.

Le nombre de personnels recyclés est assez faible, avec seulement 16 personnes au regard du nombre de personnels formés en 2016 (47).

Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail par composante et par direction

SST par composante		SST par direction ou service	
SCIENCES	45	DHSE	32
MEDECINE	22	SCD	18
IUT	14	SCASC	10
FEG	10	SUIO	10
PYTHEAS	9	DEPIL	5
DROIT	6	DEVE	4
FSS	4	DRH	3
POLE DE GAP	7	DAF	2
POLYTECH	5	DOSI	2
ALLSH	2	DIRCOM	3
ESPE	1	SCPU	4
PHARMACIE	2	SIUMPPS	8
ODONTOLOGIE	1	DRI	1
Total général	128	SUFLE	1
		DDPI	1
		SUMPP	2
		DRV	1
		AC	1
		Total général	108

La répartition par UFR montre une grande disparité qui s'explique par la variabilité de l'effectif en personnels, la différence entre les activités et le nombre de laboratoires à risques et la présence ou pas d'un PC sécurité dans le bâtiment, notamment pour la faculté de Pharmacie ou dans le bâtiment EGGER de la faculté d'ALLSH.

A noter que ce tableau ne tient pas compte des personnels des EPST formés présents dans nos locaux.

On note une forte représentativité de SST pour la faculté des sciences et la faculté de médecine, l'IUT et en moindre mesure de la FEG.

Concernant les autres composantes, le nombre de SST est faible et une attention particulière devra être portée sur ces composantes afin d'inciter les personnels administratifs mais également enseignants à se former.

Pour les services centraux, on note la forte représentativité de la DHSE, du fait de l'activité sécurité incendie des PC sécurité dont les agents sont tous SST.

On note également la forte implication des agents du SCD qui, de manière générale, sont très impliqués dans la prévention des risques, tout comme les personnels du SCASC et du SUIO.

Répartition des chargés d'évacuation formés en 2018

Dans le cadre de leurs missions, les responsables DHSE de campus assurent la formation des chargés d'évacuation identifiés par les composantes. Les données présentées ci-dessous montrent la répartition des chargés d'évacuation AMU formés en 2016 et 2017, par campus et par services.

	Nombre de chargés d'évacuation formés par campus	
	2017	2018
AIX	132	23
CENTRE	76	
ETOILE	58	21
LUMINY	42	35
TIMONE	13	
ARBOIS		
Total général	321	79

	Nombre de chargés d'évacuation formés par composante, direction ou service	
	2017	2018
SCD	117	10
SCIENCES	69	15
FEG	36	
PÔLE DE GAP	17	
SERVICES COMMUNS	17	5
PYTHEAS	14	11
MMSH	13	
DIRECTIONS CENTRALES	11	9
ESPE	9	
FSS	8	7
IUT	8	12
EJCAM	1	
POLYTECH	1	
IMPGT		10
Total général	321	79

5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste

5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste

La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste, et plus largement contre les violences sexistes et sexuelles, constituent l'un des objectifs - par ailleurs évalué - de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

La gouvernance d'AMU s'est donc saisie de cette question et a pris l'initiative de mettre en place un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste qui s'adresse aussi bien aux étudiants qu'à l'ensemble des personnels, **reposant sur une Référente Harcèlement sexuel et sexiste, fonctionnaire, et donc soumis au secret professionnel**.

L'objectif est de créer un contact unique pour les victimes et témoins de harcèlement sexuel et sexiste. Ce travail est conduit en collaboration avec l'ensemble des services et instances de l'université mais également avec un groupe de travail réuni pour la première fois en 2017.

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste comprend :

- un volet « Prévention du harcèlement sexuel et sexiste »
- et un volet « Traitement du harcèlement sexuel et sexiste ».

Références réglementaires

- La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et l'article 222-33 du Code pénal qui définit le délit de harcèlement sexuel.
- La circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Elle rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention et d'actions dans le champ disciplinaire qui doivent être engagées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle est accompagnée par la mise en ligne d'un *vademecum* relatif à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement du HS, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).

- Le ministère a également transmis à chaque président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.

Actions réalisées par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste AMU

- Formations dédiées au personnel intégrées dans le plan de formation 2018 d'AMU et par des personnels d'AMU, en binômes composés de personnels juristes (Sophie Sereno M/C FDSP) et de personnels des services médico-sociaux (Eve d'Andrea pour le SUMPP et Cécille Langonnet pour SIUMPPS). Formation dispensée à AMU (mars et décembre) puis étendue à l'université de Toulon (2 sessions) dans le cadre du contrat de site Association Aix Provence Méditerranée (AMPM).
- Collaboration avec les Ecoles Doctorales pour la mise en place d'une formation (novembre)
- Réunion du groupe de travail (octobre), passation et présentation de la nouvelle référente HS AMU intégration de nouveaux membres (SCD, CHSCT, ASS, CROUS), mise à jour de l'annuaire service santé, révision des outils...
- Retirage et diffusion de la campagne de communication AMU (février et novembre)
- Relai de la campagne ministérielle Lutte contre les violences sexistes et sexuelles Label Grande Cause Nationale 2018 (rentrée septembre)
- Mise en avant spécifique du dispositif lors :
 - des RSBE (sur 4 sites en septembre et octobre)
 - des Erasmus Days (sur 4 sites en octobre)
 - de la Journée nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (tous les sites novembre)

5.2. La prévention du harcèlement sexuel et sexiste

5.2.1. L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers.

Une stratégie de communication a été élaborée avec le service communication afin de faire connaître le dispositif AMU et sensibiliser les différents publics. Elle est basée sur un panel de situations à risque déclinées en 6 affiches (6 messages + un article de loi) également éditées sous forme de flyers. La campagne de communication a été lancée :

- sur le site internet d'AMU
- dans la newsletter AMU
- sur les réseaux sociaux d'AMU

5.2.2. La formation

Les actions de formation suivantes ont été suivies :

- Formation de l'agent en charge de l'accueil téléphonique et du secrétariat.
- Des actions de formation ont été réalisées en décembre 2016 en lien avec une association spécialisée dans la prévention du harcèlement sexuel et sexiste et l'accompagnement des victimes. Cette collaboration a conduit à la signature d'une convention avec le CIDFF (juin 2017).

Ont été formés de manière prioritaire les membres du GT HS, les personnels de la DAJI, de la section disciplinaire, et certains personnels des services médico-sociaux d'AMU.

L'ensemble des personnels devraient être formés à cette thématique, c'est pourquoi une formation dédiée a été élaborée durant l'année 2017 dans le cadre du dispositif et a été intégrée dans le plan de formation 2018 d'AMU.

Elle a été réalisée le 29 mars 2018 par des personnels d'AMU, en binômes composés de personnels juristes (Sophie Sereno, FDSP) et de personnels des services médico-sociaux (Eve d'Andrea, SUMPP et Cécille Langonnet, SIUMPPS).

Signature d'une convention avec le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) en juin 2017.

5.3. Le traitement du harcèlement sexuel et sexiste

La référente en charge du harcèlement sexuel et sexiste a pour mission de traiter les cas déclarés par les usagers ou les personnels d'AMU. Elle prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel et sexiste. La saisine de la référente se fait de façon anonyme (un numéro de dossier est attribué dès le signalement d'un cas).

Les principales actions consistent à :

- **Recevoir les personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel et sexiste.**

À ce titre, une ligne téléphonique dédiée et une adresse électronique spécifique ont été mises en service et permettront aux plaignants et/ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un RDV avec le référent.

harcelement-sexuel@univ-amu.fr / 04 13 550 550

- **Ecouter, accompagner et orienter les victimes ou témoins**, en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant des aides adéquates (pédagogique, médicale, psychologique, sociale...) impliquant une réorientation vers les services compétents.

- **Proposer des mesures** visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.

- **Alerter la Présidence de l'université** de la situation portée à sa connaissance afin d'engager éventuellement des poursuites devant la section disciplinaire (pour troubles de nature à porter atteinte au fonctionnement normal de l'Université) et pénale.

En interne, la mise en place d'une procédure disciplinaire est la seule solution à sa disposition.

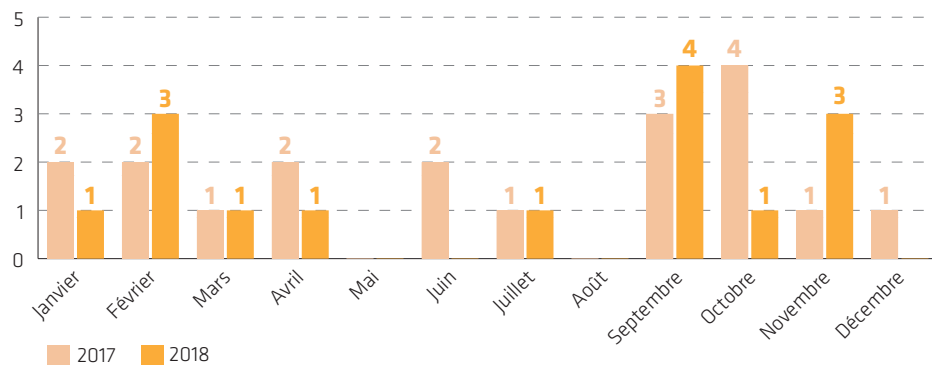
- **Produire un rapport annuel**, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités.

Références réglementaires

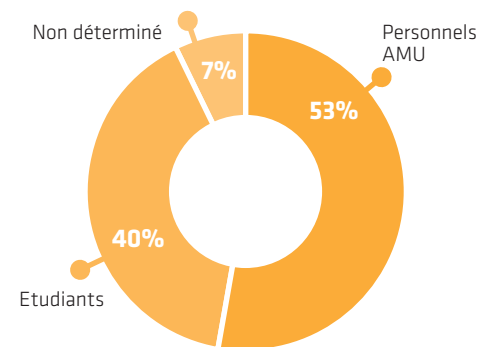
La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11) précise que l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

6. Signalements, origines et répartition

Répartition mensuelle et comparaison des signalements entre 2017 et 2018



Répartition de l'origine du signalement par public



Répartition de l'origine du signalement par public

Personnels	8
Etudiants	6
Non déterminé	1

Répartition de l'origine du signalement par sexe et par public

	Femmes	Hommes
Personnels	7	2
Etudiants	6	0

Origine du signalement par personne se sentant victime ou tiers par type et par sexe

	Personnels AMU hommes	Etudiants	Personnels AMU femmes	Étudiantes	Total
Signalement par personne se sentant victime	0	0	2	4	6
Signalement par un tiers	2	0	5	1	8

7. Développement durable et responsabilité sociétale

Notre université a inscrit le développement durable et la responsabilité sociétale comme un axe transversal de sa politique globale. Aix-Marseille Université s'est fixée pour objectif d'être un établissement socialement responsable en intégrant les critères de développement durable et responsabilité sociétale (DD/RS) dans chacune de ses actions. Cette politique fait écho aux 17 objectifs de développement durable et responsabilité sociétale de l'ONU adoptés en septembre 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité de toutes les parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonctions de leurs propres spécificités, en adéquation avec la stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable et la responsabilité sociétale.

Transversal à toutes les missions de l'université, le DD/RS intègre l'ensemble des axes du développement durable et responsabilité sociétale dans la formation, la recherche et la vie de l'établissement. Les actions d'Aix-Marseille Université sont évaluées chaque année via le référentiel DD/RS de la CPU/CGE. Cette auto-évaluation permet de mettre en évidence les actions stratégiques et opérationnelles constituant l'engagement d'Aix-Marseille Université dans ces domaines.

Note d'Aix-Marseille Université à l'auto-évaluation DD/RS



Gouvernance DD/RS

- 1 Vice-Présidente missionnée sur la politique DD/RS
- 4 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS
- 49 référents DD/RS (issus des composantes, services communs et centraux)

Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)



- Le Bilan de Gaz à Effet de Serre réalisé en 2015 : 74% des émissions de CO₂ dues aux déplacements domicile/travail-études et missions.
- Obligation légale de réaliser le BEGES en 2019 : intégration du Plan de Déplacement

Gestion patrimoniale responsable

- Défi énergie : réduction de la consommation, sensibilisation aux éco-gestes et implication des personnels
- Schéma Patrimonial de Stratégie Immobilière (SPSI) : la stratégie patrimoniale d'AMU comprends 5 programmes opérationnels et transversaux qui vont dans le sens d'un développement durable et responsabilité sociétale avec un axe fort sur l'efficacité énergétique.

Ses objectifs :

- 50% de consommation d'énergie finale en 2050
- +32% d'énergie renouvelable en 2030

Contribution à la réduction des déchets

- 8 collectes organisées (papiers de bureau, cartouches et toners d'imprimante, déchets des équipements électriques et électroniques, mobiliers de bureau, déchets en benne).
- 3 051 cartouches d'imprimantes et toners usagés collectés et recyclés, soit 1 658 kg
- 10,5 tonnes de mobiliers de bureau professionnels usagés collectés et recyclés
- Collecte de déchets en bennes sur nos campus :
 - > Encombrants et DIB : 186 Tonnes de déchets collectés et traités
 - > Carton : 9 tonnes de cartons collectés et recyclés
 - > Ferrailles : 3,5 tonnes collectées et recyclées
 - > Déchets verts : 15,7 tonnes collectées
 - > Gravats : 5,9 tonnes collectés
 - > Papiers et archives : 9,5 tonnes en bennes
- Gobelets en carton fournis et collecteurs pour recyclage fournis avec les fontaines à eau
- Déchets collectés par MPM à savoir déchets ménagers et assimilés avec apport de points volontaires : dépenses DMA : 228 715,06 €
- 693 bacs collecteurs papier
- Réutilisation des ordinateurs de l'université pour leur donner une seconde vie :
 - > Cessions de PC : démarche partenariale AMU réalisée entre le SCASC, la DOSI et la direction Développement durable et responsabilité sociétale : 225 ordinateurs seconde mains remis sur critères sociaux aux agents de l'université.
 - > 8 PC donnés dans le cadre du 1^{er} prix au concours DD en trans' édition 2018 aux étudiants lauréats.



Mise en œuvre d'une politique d'achats responsables

- Marchés répondant à la charte des achats durables (clauses environnementales et sociales)

Vie et animation de campus

Ces actions permettent de créer du lien au sein de l'établissement avec toutes les parties prenantes, y compris les étudiants et les acteurs du territoire.

Nous pouvons citer :

- **Troc Vert 2018** : 11 sites ont accueilli cet événement. 40 personnes se sont mobilisées en équipes porteuses de projet localement – Mise en place en amont de 11 ateliers de bouturages pour préparer le Troc Vert.
 - > Sites hôtes : St-Charles, St-Jérôme, Luminy, ESPE Canebière, ESPE Aix en Provence, Gap, Nord, Pharo, Schuman Aix ALLSH et FEG, Timone), Criées aux livres par les BU sur tous les sites. 6 partenaires du territoire présents sur différents sites.
 - > Participation de 600 personnels et étudiants
- **Semaine Agir Ensemble 2018** : 10 sites retenus sur le territoire Aix-Marseille (AMU, CROUS, Ecole Centrale, Aix-Marseille Provence Métropole et 516 participants présents aux ateliers de sensibilisation aux Gestes Eco-Responsables
- **Création de Jardins Partagés** : 4 lieux (Luminy – St-Charles – Aix (ESPE Jules Isaac) – Schuman)
- **1^{er} pot de miel d'AMU** fourni par les abeilles des ruches installées sur les toits de la Faculté d'Odontologie sur le Campus Timone
- **Actions éco-citoyennes : Nettoyage de Campus**
 - > Le coup d'escoube (site Schuman) : une journée de ramassage des déchets sur le campus Egger à Aix-en-Provence par un collectif réunissant étudiants et personnels de l'université. Cet événement a fait l'objet d'une série radiophonique produite et diffusée par Radio-Grenouille : « *Éco-Emballé.e.s : la série verte à l'Université d'Aix-Marseille* » : une série composée de différents reportages et témoignages pour donner à entendre les initiatives écologiques et environnementales portées par des étudiants et des personnels d'Aix-Marseille Université dans les campus et dans la ville.
 - > Nettoie ta fac : journée de ramassage des déchets organisée sur le campus de Saint-Charles dans le cadre de la Semaine Agir Ensemble
 - > Bilan des déchets collectés : 116 kg (7,5kg de canettes, 16kg de verre, 90kg de divers déchets) – 6000 mégots ont été collectés.

- **PLANTOLIVE AMU** : projet de création d'une oliveraie porté par l'IMBE sur le site Saint-Jérôme de la faculté des Sciences, qui allie, recherche, enseignement et animation de campus autour d'objectifs développement durable et responsabilité sociétale :
 - > Restauration des oliviers déjà présents sur le campus de St Jérôme et création d'un OLEO ARBORETUM
 - > Réhabilitation de la butte et la partie Nord-Est du campus en friche
 - > Préservation de la biodiversité : plantation de différentes variétés d'oliviers du pourtour méditerranéen et aussi d'amandiers, de figuiers et de plantes aromatiques
 - > Utilisation et valorisation des sous-produits de la taille et de la trituration des olives (lombricompostage)
 - > Organisation d'événements éducatifs, pédagogiques et festifs à destination du personnel du campus St-Jérôme. Ex. démonstrations de taille, récolte des olives vertes et confection des olives cassées.
 - > Objectifs pour l'enseignement : outil pédagogique pour les étudiants en Licence, Master et thèses en Ingénierie Écologique : participation 12 étudiants de licence
 - > Chiffres clés :
 - Nombre d'oliviers plantés : 138
 - Récolte des olives : 205 kg
 - Production d'huile d'olive : 28 litres
 - 100 Oliviers restaurés sur le site dont 25 productifs
 - Création d'un OLEO-ARBORETUM : achat de 60 oliviers de collection
 - Partenaires : 5 (IMBE, Service Développement durable et responsabilité sociétale d'AMU, Direction de l'Exploitation du Patrimoine Immobilier et de la Logistique d'AMU, l'ACCOPA, Moulin Margier)

ANNEXES

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)

1-a

Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	282	293	11	3,9%	196	244	48	24,5%	478	537	59	12,3%
	Fonctionnaires	348	374	26	7,5%	274	277	3	1,1%	622	651	29	4,7%
	Total	630	667	37	5,9%	470	521	51	10,9%	1100	1188	88	8,0%
Enseignants	Contractuels	729	713	-16	-2,2%	778	778	0	0,0%	1507	1491	-16	-1,1%
	Fonctionnaires	1116	1117	1	0,1%	1718	1722	4	0,2%	2834	2839	5	0,2%
	Total	1845	1830	-15	-0,8%	2496	2500	4	0,2%	4341	4330	-11	-0,3%
Total général		2475	2497	22	0,9%	2966	3021	55	1,9%	5441	5518	77	1,4%

Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	144	127	-17	-11,8%	57	54	-3	-5,3%	201	181	-20	-10,0%
	Fonctionnaires	368	378	10	2,7%	192	198	6	3,1%	560	576	16	2,9%
	Total	512	505	-7	-1,4%	249	252	3	1,2%	761	757	-4	-0,5%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		512	505	-7	-1,4%	249	252	3	1,2%	761	757	-4	-0,5%

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	355	308	-47	-13,2%	110	103	-7	-6,4%	465	411	-54	-11,6%
	Fonctionnaires	743	763	20	2,7%	326	318	-8	-2,5%	1069	1081	12	1,1%
	Total	1098	1071	-27	-2,5%	436	421	-15	-3,4%	1534	1492	-42	-2,7%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		1098	1071	-27	-2,5%	436	421	-15	-3,4%	1534	1492	-42	-2,7%

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	781	728	-53	-6,8%	363	401	38	10,5%	1144	1129	-15	-1,3%
	Fonctionnaires	1459	1515	56	3,8%	792	793	1	0,1%	2251	2308	57	2,5%
	Total	2240	2243	3	0,1%	1155	1194	39	3,4%	3395	3437	42	1,2%
Enseignants	Contractuels	729	713	-16	-2,2%	778	778	0	0,0%	1507	1491	-16	-1,1%
	Fonctionnaires	1116	1117	1	0,1%	1718	1722	4	0,2%	2834	2839	5	0,2%
	Total	1845	1830	-15	-0,8%	2496	2500	4	0,2%	4341	4330	-11	-0,3%
Total général		4085	4073	-12	-0,3%	3651	3694	43	1,2%	7736	7767	31	0,4%

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (Équivalent temps plein)

1-a

Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	297	312	15	5,1%	207	265	58	28,0%	504	577	73	14,5%
	Fonctionnaires	424	458	34	8,0%	342	351	9	2,6%	766	809	43	5,6%
	Total	721	770	49	6,8%	549	616	67	12,2%	1270	1386	116	9,1%
Enseignants	Contractuels	1237	1230	-7	-0,6%	1282	1308	26	2,0%	2519	2538	19	0,8%
	Fonctionnaires	2112	2116	4	0,2%	3449	3448	-1	0,0%	5561	5564	3	0,1%
	Total	3349	3346	-3	-0,1%	4731	4756	25	0,5%	8080	8102	22	0,3%
Total général		4070	4116	46	1,1%	5280	5372	92	1,7%	9350	9488	138	1,5%

Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	150	132	-18	-12,0%	59	57	-2	-3,4%	209	189	-20	-9,6%
	Fonctionnaires	433	439	6	1,4%	231	239	8	3,5%	664	678	14	2,1%
	Total	583	571	-12	-2,1%	290	296	6	2,1%	873	867	-6	-0,7%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		512	505	-7	-1,4%	249	252	3	1,2%	761	757	-4	-0,5%

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	363	315	-48	-13,2%	111	104	-7	-6,3%	474	419	-55	-11,6%
	Fonctionnaires	821	852	31	3,8%	356	352	-4	-1,1%	1177	1204	27	2,3%
	Total	1184	1167	-17	-1,4%	467	456	-11	-2,4%	1651	1623	-28	-1,7%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		1098	1071	-27	-2,5%	436	421	-15	-3,4%	1534	1492	-42	-2,7%

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	810	759	-51	-6,3%	377	426	49	13,0%	1187	1185	-2	-0,2%
	Fonctionnaires	1678	1749	71	4,2%	929	942	13	1,4%	2607	2691	84	3,2%
	Total	2488	2508	20	0,8%	1306	1368	62	4,7%	3794	3876	82	2,2%
Enseignants	Contractuels	1237	1230	-7	-0,6%	1282	1308	26	2,0%	2519	2538	19	0,8%
	Fonctionnaires	2112	2116	4	0,2%	3449	3448	-1	0,0%	5561	5564	3	0,1%
	Total	3349	3346	-3	-0,1%	4731	4756	25	0,5%	8080	8102	22	0,3%
Total général		4085	4073	-12	0%	3651	3694	43	1%	7736	7767	31	0%

Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire

1-a

		Femmes				Hommes				Total			
		2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2017	2018	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
	Total	2240	2243	3	0,1%	1155	1194	39	3,4%	3395	3437	42	1,2%
BIATSS	Apprentissage	1	2	1	100,0%	1		-1	-100,0%	2	2	0	0,0%
	CDD	579	578	-1	-0,2%	293	350	57	19,5%	872	928	56	6,4%
	CDI	201	148	-53	-26,4%	69	51	-18	-26,1%	270	199	-71	-26,3%
	Fonctionnaires	1459	1515	56	3,8%	792	793	1	0,1%	2251	2308	57	2,5%
	Total	1845	1830	-15	-0,8%	2496	2500	4	0,2%	4341	4330	-11	-0,3%
Enseignants	CDD	714	694	-20	-2,8%	769	766	-3	-0,4%	1483	1460	-23	-1,6%
	CDI	15	19	4	26,7%	9	12	3	33,3%	24	31	7	29,2%
	Fonctionnaires	1116	1117	1	0,1%	1718	1722	4	0,2%	2834	2839	5	0,2%
Total général		4085	4073	-12	-0,3%	3651	3694	43	1,2%	7736	7767	31	0,4%

Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)

	Astronomes et astronomes adjoints				Maîtres de conférence								Physiciens				Professeurs des Universités												
	2017		2018		2017				2018				2017		2018		2017				2018								
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F					
CNU 01									31	23	54	57%	33	23	56	59%					11	18	29	38%	11	18	29	38%	
CNU 02									11	15	26	42%	10	15	25	40%					10	19	29	34%	9	21	30	30%	
CNU 03									1	4	5	20%	1	4	5	20%						4	4	0%		4	4	0%	
CNU 04									3	3	3	0%		3	3	0%					1	1	1	100%	1	1	2	50%	
CNU 05									21	17	38	55%	21	15	36	58%					7	27	34	21%	6	26	32	19%	
CNU 06									53	22	75	71%	53	21	74	72%					11	18	29	38%	14	17	31	45%	
CNU 07									19	4	23	83%	21	5	26	81%					6	5	11	55%	6	5	11	55%	
CNU 08									3	4	7	43%	3	4	7	43%					3	1	4	75%	3	1	4	75%	
CNU 09									16	11	27	59%	14	11	25	56%					3	6	9	33%	5	5	10	50%	
CNU 10									2	1	3	67%	2	1	3	67%					2	1	3	67%	2	1	3	67%	
CNU 11									20	14	34	59%	19	13	32	59%					9	4	13	69%	9	4	13	69%	
CNU 12									7	7	7	100%	5	5	5	100%					2	1	3	67%	2	1	3	67%	
CNU 13									2	2	2	100%	2	2	2	100%						2	2	0%		2	2	0%	
CNU 14									20	6	26	77%	17	6	23	74%					5	9	14	36%	5	9	14	36%	
CNU 15									8	6	14	57%	7	8	15	47%					1	7	8	13%	1	6	7	14%	
CNU 16									28	17	45	62%	28	16	44	64%					10	14	24	42%	11	14	25	44%	
CNU 17									5	7	12	42%	5	7	12	42%					2	4	6	33%	2	4	6	33%	
CNU 18									8	17	25	32%	9	16	25	36%					3	5	8	38%	2	7	9	22%	
CNU 19									16	10	26	62%	15	9	24	63%					2	3	5	40%	1	4	5	20%	
CNU 20									8	4	12	67%	9	4	13	69%					1	4	5	20%	1	4	5	20%	
CNU 21									7	12	19	37%	7	13	20	35%					3	9	12	25%	3	9	12	25%	
CNU 22									12	9	21	57%	13	8	21	62%					8	6	14	57%	8	7	15	53%	
CNU 23									6	13	19	32%	6	14	20	30%					3	5	8	38%	4	5	9	44%	
CNU 24									5	2	7	71%	6	2	8	75%					3	2	5	60%	3	2	5	60%	
CNU 25									9	32	41	22%	8	31	39	21%					2	27	29	7%	2	27	29	7%	
CNU 26									13	24	37	35%	14	24	38	37%					7	13	20	35%	7	15	22	32%	
CNU 27									14	66	80	18%	14	69	83	17%					6	29	35	17%	5	27	32	16%	
CNU 28									21	32	53	40%	20	34	54	37%					4	23	27	15%	4	24	28	14%	
CNU 29									4	6	10	40%	4	7	11	36%						19	19	0%		21	21	0%	
CNU 30									8	26	34	24%	8	25	33	24%					3	11	14	21%	3	12	15	20%	
CNU 31									26	25	51	51%	26	24	50	52%					6	16	22	27%	6	15	21	29%	
CNU 32									12	27	39	31%	12	26	38	32%					2	14	16	13%	2	15	17	12%	
CNU 33									10	7	17	59%	10	7	17	59%					1	6	7	14%	1	6	7	14%	
CNU 34	3	15	18	17%	3,0	15,0	18	17%	3	2	5	60%	3	3	6	50%	1	1	100%		2	2	4	50%	2	2	4	50%	
CNU 35									7	10	17	41%	7	11	18	39%					2	7	9	22%	2	8	10	20%	
CNU 36									3	7	10	30%	3	6	9	33%						2	2	0%		2	2	0%	
CNU 37									2	3	5	40%	2	3	5	40%		1	1	0%		1	3	4	25%	1	1	2	50%
CNU 39													3	2	5	60%										2	2	0%	
CNU 40													1	4	5	20%									2	2	100%		
CNU 41													5	2	7	71%									1	1	2	50%	
CNU 44 02									1	1	2	50%	1	1	1	100%													
CNU 60									6	35	41	15%	5	37	42	12%						25	25	0%		24	24	0%	
CNU 61									9	17	26	35%	8	19	27	30%					1	7	8	13%	1	6	7	14%	
CNU 62									11	23	34	32%	11	26	37	30%					2	12	14	14%	2	12	14	14%	
CNU 63									10	33	43	23%	10	33	43	23%						19	19	0%		17	17	0%	
CNU 64									20	14	34	59%	20	14	34	59%					1	13	14	7%	1	13	14	7%	

	Astronomes et astronomes adjoints				Maîtres de conférence								Physiciens				Professeurs des Universités										
	2017		2018		2017				2018				2017				2017				2018						
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F			
CNU 65								23	17	40	58%	24	16	40	60%					5	13	18	28%	5	12	17	29%
CNU 66								5	5	10	50%	5	4	9	56%									1	1	2	50%
CNU 67								27	31	58	47%	28	33	61	46%					5	9	14	36%	5	9	14	36%
CNU 68								5	4	9	56%	5	4	9	56%					1	2	3	33%	1	2	3	33%
CNU 69								16	19	35	46%	15	19	34	44%					2	11	13	15%	1	10	11	9%
CNU 70								16	9	25	64%	17	10	27	63%					6	3	9	67%	5	2	7	71%
CNU 71								9	15	24	38%	9	15	24	38%					5	1	6	83%	5	1	6	83%
CNU 72								1		1	100%	1		1	100%												
CNU 73									1	1	0%		1	1	0%						1	1	0%				
CNU 74								15	17	32	47%	15	16	31	48%						11	11	0%		11	11	0%
CNU 85								8	7	15	53%	5	6	11	45%						4	4	0%		2	2	0%
CNU 86								7	7	14	50%	5	3	8	63%					2	2	4	50%		2	2	0%
CNU 87								13	7	20	65%	8	5	13	62%					1	2	3	33%		1	1	0%

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants médecine, odontologie et pharmacie) par section CNU (en personnes physiques)

	Maîtres de conférences				Professeurs des universités				2017				2018			
	2017		2018		2017		2018		2017		2018		2017		2018	
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
CNU 42 01	1		1	100%	1		1	100%		3	3	0%		3	3	0%
CNU 42 02	1		1	100%	1		1	100%		2	2	0%		1	1	0%
CNU 42 03	3	2	5	60%	3	2	5	60%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
CNU 43 01		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%
CNU 43 02									2	9	11	18%	2	9	11	18%
CNU 44 01	1	3	4	25%	1	3	4	25%	1	4	5	20%	1	3	4	25%
CNU 44 02	4	2	6	67%	2	2	4	50%	3	1	4	75%	4	1	5	80%
CNU 44 03	3		3	100%	3		3	100%		1	1	0%		1	1	0%
CNU 44 04										3	3	0%		3	3	0%
CNU 45 01	2	2	4	50%	3	1	4	75%	1	6	7	14%	1	6	7	14%
CNU 45 01 001		1	1	0%		1	1	0%								
CNU 45 02	3	2	5	60%	3	1	4	75%		1	1	0%		1	1	0%
CNU 45 03		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%
CNU 46 01	2		2	100%	3		3	100%	1	5	6	17%	1	4	5	20%
CNU 46 02	1	1	2	50%	1	1	2	50%		1	1	100%	1		1	100%
CNU 46 03	1	1	2	50%	1		1	100%	2	1	3	67%	2	2	4	50%
CNU 46 04		4	4	0%		4	4	0%		3	3	0%		3	3	0%
CNU 47 01	4		4	100%	3	2	5	60%	1	5	6	17%	1	5	6	17%
CNU 47 02		1	1	0%		1	1	0%	1	9	10	10%	1	8	9	11%
CNU 47 03	2	3	5	40%	3	3	6	50%		4	4	0%		3	3	0%
CNU 47 04	3		3	100%	3		3	100%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
CNU 48 01	1		1	100%	1		1	100%		8	8	0%		7	7	0%
CNU 48 02		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%
CNU 48 03	1	1	2	50%	1		1	100%	1	4	5	20%	1	4	5	20%
CNU 48 04	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%				
CNU 49 01										7	7	0%		7	7	0%
CNU 49 02		2	2	0%		2	2	0%		5	5	0%		5	5	0%
CNU 49 03		1	1	0%		1	1	0%		3	3	0%		3	3	0%
CNU 49 04										2	2	0%		2	2	0%
CNU 49 05										2	2	0%		2	2	0%
CNU 50 01									2	2	4	50%	2	2	4	50%
CNU 50 02		1	1	0%		1	1	0%		7	7	0%		6	6	0%
CNU 50 03									2	2	4	50%	2	3	5	40%
CNU 50 04	1		1	100%	1	1	2	50%		2	2	0%		2	2	0%
CNU 51 01	1		1	100%	2		2	100%	1	5	6	17%	1	5	6	17%
CNU 51 02										9	9	0%		9	9	0%
CNU 51 03	2	1	3	67%	2		2	100%		6	6	0%		6	6	0%
CNU 51 04	1		1	100%						5	5	0%	1	6	7	14%
CNU 52 01		1	1	0%		1	1	0%	3	6	9	33%	3	6	9	33%
CNU 52 02	1		1	100%	1		1	100%		5	5	0%		4	4	0%
CNU 52 03									2	4	6	33%	2	5	7	29%
CNU 52 04										4	4	0%		4	4	0%
CNU 53 01		1	1	0%		1	1	0%	2	8	10	20%	2	8	10	20%
CNU 53 02		2	2	0%	1	2	3	33%		3	3	0%		3	3	0%

Répartition des BIATSS fonctionnaires

	A sciences du vivant		B sciences chimiques et sciences des matériaux		C sciences de l'ingénieur instrumentation		D sciences humaines et sociales		E informatique stat. Et calc. Scientifique		F info, doc, culture, édition, comm, TICE		G patrimoine, logistique, prévention		J gestion et pilotage		Les médicaux sociaux titulaires n'ont pas de spécialisation à renseigner	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Administratifs sociaux et de santé	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)																	
	Administrateurs																	
	Agent Comptable																	
	Assistants de Service Social																	
	Attachés d'administration de l'État																	
	Infirmiers																	
	Secrétaire général																	
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)																		
Ing. Tech. et Adm. de RF	Adjoint technique																	
	Assistants ingénieurs																	
	Ingénieurs de recherche																	
	Ingénieurs d'études																	
	Techniciens																	
Pers. des bibliothèques et des musées	Bibliothécaire																	
	Bibliothécaire Assistant																	
	Conservateur général des bibliothèques																	
	Conservateurs des bibliothèques conservateurs en chef																	

Pyramide des âges



	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
17			1			
18			1			
20		1	2			
21	1		4			
22	4	3	5			
23	83	2	3			
24	157		10	1	1	
25	172	7	4			3
26	183	4	7	2	2	4
27	163	1	12	2	2	6
28	146	7	16	7	3	7
29	160	8	12	9	6	10
30	118	13	20	12	6	5
31	118	5	18	39	8	12
32	87	13	22	35	12	15
33	85	7	12	36	3	13
34	35	9	16	39	12	9
35	42	8	8	55	11	23
36	42	6	6	69	4	18
37	28	6	9	91	7	16
38	35	5	12	89	14	17
39	26		13	124	16	21
40	19	6	14	125	10	15
41	21	1	9	119	15	16
42	28	2	17	85	16	34
43	25	4	8	96	15	32

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
44	18	2	10	129	15	31
45	16	1	15	122	28	28
46	12	3	14	136	18	41
47	18	9	13	131	28	50
48	11	3	9	174	26	45
49	16	7	10	145	27	48
50	14	5	6	124	17	55
51	19	4	5	116	19	42
52	15	1	5	120	26	42
53	11	5	12	120	21	39
54	12	2	8	110	29	37
55	9	3		117	20	37
56	11	4	7	115	13	30
57	11	2	6	105	21	40
58	8	5	5	113	27	39
59	7	1	4	133	25	45
60	10	4	6	80	12	35
61	7	1	3	93	15	35
62	7		3	59	7	30
63	9	1	4	71	6	16
64	5		1	54	5	19
65	4		3	39	4	17
66			1	21	2	2
67				16	1	1
68				10	1	1
69				2		

Âge moyen et médian par statut, sexe et catégorie 1.1

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	45,4	44,1	44,9	47,0	45,0	46,0
A	42,7	41,4	42,1	42,0	41,0	41,0
B	46,8	44,8	46,1	48,0	46,0	47,0
C	46,5	47,0	46,6	47,0	48,0	48,0
Enseignants	41,3	44,0	42,8	42,0	45,0	44,0

Âge moyen et médian des fonctionnaires par statut, sexe et catégorie

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	48,8	47,9	48,5	49,0	48,0	49,0
A	47,5	47,2	47,4	47,5	47,0	47,0
B	49,0	47,0	48,3	50,0	47,0	49,0
C	49,3	49,1	49,3	50,0	50,0	50,0
Enseignants	48,1	49,7	49,1	48,0	50,0	49,0

Âge moyen et médian des contractuels par statut, sexe et catégorie

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	38,4	36,4	37,7	36,0	33,0	35,0
A	36,5	34,7	35,7	35,0	32,0	33,0
B	40,1	36,8	39,1	37,0	35,0	36,0
C	39,5	40,3	39,7	38,0	40,0	39,0
Enseignants	30,6	31,3	30,9	28,0	28,0	28,0

Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

Composante / service	Catégorie Sexe	Mobilités internes						Recrutements externes						Détachements entrants et mutations						Total			
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B			Catégorie C		Total
		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H	F	H		F	H	F	H		F	H	
Directions centrales																							
Direction Hygiène Sécurité Environnement							0						0									0	0
Direction de la Commande Publique							0						0	1								1	1
Direction de la Communication							0		1				1									0	1
Direction de la Formation Doctorale				1			1						0									0	1
Direction de la Recherche et de la Valorisation				1			1	2		2		2	6									0	7
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique			1			1	3			1	1	6	5	13	1							1	17
Direction de l'Audit et du Contrôle Interne			1				1	2					2									0	3
Direction des Affaires Financières		1	3	1	1		6			1			1	1	1		1					2	9
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles							0	2				1	3									0	3
Direction des Études et de la Vie Étudiante		1	1	1		1	4	1		3			4									0	8
Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique							0						0									0	0
Direction des Ressources Humaines		2		4		2	8	3	2		1	3	1	10								0	18
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier							0		2	1			3	1								1	4
Direction du Développement Durable							0						0									0	0
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion							0		1				1									0	1
Total		4	6	8	1	4	24	10	6	8	2	12	6	44	4	0	1	0	0	0	0	5	73
Gouvernance																							
Direction Générale des Services							0		1				1									0	1
Agence comptable				1			1			1		7	1	9								0	10
Présidence							0			1			1									0	1
Total		0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	7	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Services communs																							
Direction des Relations Internationales						1	1	3	1	2		1	1	8								0	9
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information							0	1	3		8		12									0	12
IMéRA - Institut d'Études Avancées							0						0									0	0
Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques							0						0									0	0
Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives							0						0									0	0
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles							0					2	2									0	2
Service Commun de Documentation						1	1	1				13	2	17								0	18
Service Commun des Presses Universitaires							0						0									0	0
Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé							0	1					1									0	1
Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie				1			1	2	2				4									0	5
Service Universitaire de Français Langue Étrangère							0						0									0	0
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels				1			1						0									0	1
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation		2					2	2		1		2	5									0	7
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives							0						0									0	0
Université du Temps Libre							0						0									0	0
Total		2	0	2	0	2	6	10	7	3	8	18	3	49	0	0	0	0	0	0	0	0	55

Composante / service	Catégorie		Mobilités internes						Recrutements externes						Détachements entrants et mutations						Total			
	Sexe	F	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Catégorie A		Catégorie B			Catégorie C		Total
			H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F		H	F	H					
Centre de Formation des Musiciens Intervenants								0			1				1								0	1
École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille								0					1		1								0	1
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation			1	1			1	3	2		1		6	1	10			1					1	14
École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée								0							0								0	0
Faculté de Droit et de Science Politique								0					5		5								0	5
Faculté de Médecine			1				2	4	2	1	1	1	10	2	17	1							1	22
Faculté de Pharmacie					1		1	1							0								0	1
Faculté d'Économie et de Gestion				1	1			2	1		6		9	1	17								0	19
Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines							2	2	1	1		1	6	1	10				1				1	13
Faculté des Sciences				1	1	12	2	16	1	3		1	10	6	21		1	1			1		3	40
Faculté des Sciences du Sport								0							0								0	0
Faculté d'Odontologie								0					1		1								0	1
Institut d'Administration des Entreprises								0			5				5								0	5
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale								0		1					1								0	1
Institut Régional du Travail					1		1	2					1		1								0	3
Institut Universitaire de Technologie				2		2		4	1	1	1	1	4		9		1				1		2	15
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme			1		2			3							0								0	3
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS				1		1	1	3			2	1			3								0	6
Pôle de Gap								0							0								0	0
Polytech Marseille				1		1		2	2	1			2		5								0	7
Total			3	2	9	2	21	42	10	8	17	5	49	18	107	1	2	2	1	2	0	8	157	
Autres structures			1			1		2	7	2	1		1		11								0	13
A*Midex ⁽¹⁾								0							0								0	0
Collège doctoral								0							0								0	0
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)								0							0								0	0
École Doctorale								0							0								0	0
Total			1	0	0	1	0	2	7	2	1	0	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	13
Total			10	8	20	4	27	6	37	24	31	15	87	28	222	5	2	3	1	2	0	13	310	

⁽¹⁾ Les « effectifs A*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).

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
CONS : Conservateur des bibliothèques
CONS 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 de l'évolution des 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

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 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 ;
- Formation 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 :

- Etre titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;
- Etre 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.

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 de 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.

