

BILAN SOCIAL

2017

INTRODUCTION 11

EMPLOIS ET EFFECTIFS 15

- Cadre législatif et périmètre
- Représentation de l'établissement sur le national et sur la typologie

Partie 1 : Plafond d'emplois en ETPT 19

- 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 2017 consommé

Partie 2 : Effectifs 21

1. Effectifs 21

1.1. Répartition générale 21

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

1.2. Focus sur les post-doctorants 22

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

1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants 22

1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie 23

- BIATSS
- BIATSS financés sur contrats de recherche
- Enseignants

1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie 23

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

1.6. Évolution de l'effectif général AMU 24

- Personnes Physiques
- Équivalent Temps Plein

1.7. Effectif par catégorie 25

- Pyramides catégorielles 25
 - AMU

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

1.8. Focus Effectifs recherche 26

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

2. Statuts 27

2.1. Répartition générale 27

- Nombre d'agents par statut et catégorie
- Âge moyen par statut

2.2. Les fonctionnaires 28

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

2.3. Les contractuels 29

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS 29

Modalités de recrutement des contractuels enseignants 30

- Nombre de contractuels par type de contrat
- Évolution du nombre de contractuels par type de personnels
- Évolution du nombre de contractuels par catégorie
- Âge moyen des contractuels
- Pyramide des âges des contractuels par type de population

2.4. Les contractuels : les agents en CDD 32

- 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
- Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population

2.5. Les agents en CDI 33

- 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

· Pyramide des âges des contractuels en CDI	
2.6. Les apprentis	34
· Évolution du nombre d'apprentis à AMU	
3. Données Égalité Femmes-Hommes	35
3.1. Répartition des femmes et des hommes par type de population	35
· BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)	
· BIATSS financés sur contrats de recherche	
· Enseignants	
3.2. Données démographiques	36
· Âge moyen	
3.3. Répartition par catégorie	36
· Répartition des femmes et des hommes par catégorie	
· Pyramide catégorielle des femmes	
· Pyramide catégorielle des hommes	
3.4. Répartition par statut	36
· Répartition des femmes et des hommes par statut	
4. Cartographie	37
4.1. Effectifs par type de structure (services communs, directions centrales et composantes)	37
· 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	38
· Cartographie des ETP par service	
4.3. Effectifs réalisant de l'enseignement par secteur et par composante	39
· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire	
· Répartition des ETP par composante	
· Cartographie des ETP par composante	
4.4. Effectifs de recherche par secteur, domaine et par laboratoire	40
· 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 activité	41
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU	
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU	
· Répartition des activités 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	42
· Répartition des activités de support par BAP et catégorie pour les BAP techniques et administratives	
· Répartition affinée des activités de support par catégorie	
Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche	42
· Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie	
· Répartition affinée des activités de soutien par catégorie	
4.6. Effectifs par site	43
· Répartition des agents par site en ETP	
· Cartographie	

5. Emplois supérieurs et dirigeants	44
5.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants*	44
· Présidence	
· Direction Générale et Agence comptable	
· Part des femmes	
· Vice-président-e-s et vice-président-e-s délégué-e-s	
· Chargé-e-s de missions	
· Doyen-ne-s et directeur-trice-s de composantes	
· Directeur-trice-s de services communs	
· Directeur-trice-s des directions centrales	
· Autres structures**	
· Total	
5.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants	44
· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2016 et le 31/12/2017	
Partie 3 : Typologie de personnel	45
1. Enseignants	45
1.1. Panorama des enseignants	45
· Répartition des enseignants	
· Évolution du nombre d'enseignants	
· Répartition des enseignants par statut	
· Pyramide des âges des enseignants par sexe	
· Part des femmes parmi les enseignants	
· Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe	
1.2. Les enseignants du 1^{er} degré et les autres personnels de l'enseignement	47
· 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	
1.3. Les enseignants du 2nd degré	48
· Répartition des enseignants du 2 nd degré	
· Évolution du nombre d'enseignants du 2 nd degré	
· Pyramide des âges des enseignants du 2 nd degré par sexe	
· Part des femmes parmi les enseignants du 2 nd degré	
· Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2 nd degré	
· Répartition des enseignants du 2 nd degré par affectation	
1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants	50
· 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	
1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	52

	<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 20 des sections CNU 	
1.6. Enseignants contractuels		54
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des enseignants contractuels · Évolution du nombre d'enseignants non titulaires · Pyramide des âges des enseignants non titulaires par sexe · Part des femmes parmi les enseignants non titulaires 	
1.7. Focus sur les doctorants contractuels		55
	<ul style="list-style-type: none"> · Part des doctorants au sein d'AMU · Évolution du nombre de doctorants · Âge moyen des doctorants · Pyramide des âges des doctorants non titulaires par sexe 	
2. BIATSS		56
2.1. Répartition des BIATSS par filière		56
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS par statut · Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière · Répartition des BIATSS contractuels entre BIATSS financés sur contrat de recherche et BIATSS non financés sur contrat de recherche · Évolution du nombre de BIATSS par corps · 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 (ASS)		59
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie · Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) 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) 	
2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)		62
	<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) 	
2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)		65
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie · Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) 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) 	
2.5. BIATSS contractuels		67
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS contractuels par catégorie · Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016 · 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		68
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP · Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie · Évolution du nombre de BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP · TOP 5 des emplois types 	
3. BIATSS financés sur les contrats de recherche		70
	<ul style="list-style-type: none"> · Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie · Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade · Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade · Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par secteur d'enseignement et de recherche · Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP (hors post doc) 	

CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS 73

Partie 1 : Recrutements et concours		76
1. Enseignants		76
1.1. Enseignants du second degré		76
	<ul style="list-style-type: none"> · Recrutement d'enseignants du second degré par discipline 	
1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants		77
	<ul style="list-style-type: none"> · Postes ouverts · Évolution des concours fructueux et infructueux · 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 	
1.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires		79

·Évolution du nombre de concours pourvus			
·Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs pour les postes pourvus			
·Part des femmes			
·Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé			
1.4. Constitution des jurys	81		
·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			
2. BIATSS // Concours	82		
2.1. Volumétrie des concours 2017	82		
2.2. Concours de droit commun	84		
·Volumétrie des postes AMU ouverts au concours			
·Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts			
·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			
·Évolution de la répartition Femmes-Hommes			
·Nombre de postes pourvus			
·Répartition des lauréats par BAP et par catégorie			
·Répartition des lauréats par BAP			
·Poids relatif de chaque BAP			
2.3. Constitution des jurys	87		
·Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS			
·Évolution de la part des femmes			
·Répartition par sexe des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS			
·Évolution de la part des femmes			
3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations	88		
·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	91		
·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 type de mouvement			
·Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2017			
·Poids des BAP au sein des mobilités			
·Top 5 des emplois types en mobilité			
3.2. Recrutements externes	93		
·Poids des BAP au sein des recrutements externes			
·Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes			
·Recrutements externes par catégorie			
·Évolution sur 2 ans des recrutements externes			
·Nombre de postes publiés par plateforme			
·Répartition des postes publiés par site			
3.3. Détachements entrants et mutations	94		
·Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations			
·Détachements entrants et mutations par catégorie			
·Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations			
Partie 2 : Formation des personnels	95		
1. La formation déployée par la DRH	95		
·L'investissement Formation AMU			
·8 domaines de formation			
·Taux d'exécution du plan			
·Répartition des dépenses par domaine			
·Répartition des heures de formation par domaine			
·Montant des dépenses			
1.1. Typologie des stagiaires	97		
·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 type de population			
·Répartition par type de population			
·Nombre d'heures de formation par statut et catégorie			
·Répartition des stagiaires par statut et catégorie			
·Nombre de stagiaires par type de personnels			
·Répartition des stagiaires par type de personnels			
·Pyramide des âges des stagiaires			
·Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec AMU			
·Âge moyen des stagiaires			
·Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure			
·Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure			
1.2. Analyse qualitative des formations dispensées	101		
·Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine			
+ ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires			
·Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine			
·Répartition des heures de formation par domaine			
Focus sur le domaine de formation Métier	102		
·Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier			
·Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines			
·Répartition des heures de formation par sous-domaine			
Focus sur les actions de formation	103		
·Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires			

Focus sur l'action formation par BAP <i>· Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU</i>	103
Focus BAP J et BAP G par domaine de formation <i>· Focus BAP J et BAP G par catégorie</i> <i>· Nombre de stagiaires en BAP G</i> <i>· Nombre de stagiaires en BAP J</i>	104
1.3. Congés de formation professionnelle (CFP) <i>· Taux de réponse favorables par type de personnels</i> <i>· Évolution du nombre de demandes</i>	105
2. La formation continue déployée par le CIPE	106
<i>· Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement</i> <i>· Répartition des enseignants et doctorants par formation</i> <i>· Nombre d'heures de formation par domaine</i> <i>· Répartition des stagiaires</i>	
3. La formation pour les personnels du SCD	109
<i>· Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD</i> <i>· Répartition des formations par typologie</i> <i>· Répartition de formation par statut</i> <i>· Analyse qualitative des formations dispensées</i>	
Partie 3 : Promotion	110
1. Enseignants	110
1.1. Enseignants du second degré <i>· Nombre de candidats, de candidats classés et promus</i> <i>· Part des candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats</i> <i>· Évolution du nombre de candidats</i> <i>· Évolution du nombre de candidats classés</i> <i>· Évolution du nombre de candidats promus</i> <i>· Part des femmes</i>	111
1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe <i>· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante</i> <i>· Répartition des agents promus par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante</i>	113
1.3. Avancement Professeurs 2^e Classe > Professeurs 1^{ère} Classe <i>· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante</i> <i>· Répartition des agents promus par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante</i>	114
1.4. Avancements Professeurs 1^{ère} Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1 <i>· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante</i> <i>· Répartition des agents promus par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante</i>	115

<i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante</i>	
1.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2 <i>· Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante</i> <i>· Répartition des agents promus par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante</i> <i>· Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante</i>	116
2. BIATSS	117
<i>· Part des candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables par type de population et d'avancement</i>	
2.1. ASS Tableaux d'avancement <i>· Répartition des agents promus par sexe</i> <i>· Part des femmes sur le nombre d'agents promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	118
2.2. ASS Liste d'aptitude <i>· Répartition des agents promus par sexe</i> <i>· Part des femmes sur le nombre d'agents promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	120
2.3. ITRF Tableaux d'avancement <i>· Répartition des agents promus par sexe</i> <i>· Part des femmes sur le nombre d'agents promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	121
2.4. ITRF Liste d'aptitude <i>· Répartition des agents promus par sexe</i> <i>· Part des femmes sur le nombre d'agents promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	123
2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement <i>· Répartition des agents promus par sexe</i> <i>· Part des femmes sur le nombre d'agents promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	125
2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude <i>· Répartition Femmes Hommes en 2016</i> <i>· Part des femmes sur le nombre de promus</i> <i>· Évolution sur 2 ans</i> <i>· Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe</i>	127

Partie 4 : Rémunération 129**1. Masse salariale 129****1.1. Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités 129**

- Évolution des dépenses de masse salariale par statut
- Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité
- Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie 132**2.1. BIATSS 132**

- Rémunération
- INM

2.2. EC, ens, chercheurs 133

- Rémunération
- INM

3. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile 134**3.1. BIATSS 134**

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

3.2. EC, ens, chercheurs 134

- Rémunération

4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) 135

- 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

5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche 136

- Enseignants 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 bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe
- Candidats AMU à la PEDR
- dont candidats retenus
- Part des femmes parmi les candidats retenus
- Répartition des candidats retenus et non retenus
- Répartition des candidats retenus à la PEDR

6. Prime de Responsabilité Pédagogique 139

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

7. Prime pour Charge Administrative 141

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

8. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP) 143**9. Intéressement 144**

- 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

10. Intéressement Recherche 146

- 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

11. Focus A*Midex 147

- Répartition des dépenses A*Midex
- Répartition par sexe en 2016
- Répartition par sexe en 2017
- Évolution entre 2016 et 2017

12. Heures supplémentaires 148

- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures complémentaires rémunérées
- Nombre d'heures supplémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel
- Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par section CNU

Partie 5 : Départs 150**1. Départs définitifs 150**

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

2. Départs à la retraite 152

- Nombre d'agents partis à la retraite

· Répartition des départs en retraite par catégorie
· Répartition des départs en retraite par type de population

· Répartition des départs en retraite par type de population
· Âge moyen de départ à la retraite

VIE DES PERSONNELS 153

Partie 1 : Congés et délégations 156

1. Départs temporaires 156

1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 156

· Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois
· Répartition par type de congés
· Répartition par statut

1.2. Mises à disposition 156

2. Absences au travail pour raisons de santé 157

2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé 157

· Absences
· Congés longue durée et/ou longue et grave maladie
· Congés maladie ordinaire
· Total (Congés longue durée et/ou longue et grave maladie + Congés maladie ordinaire)
· Part des fonctionnaires et contractuels ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé
· Part du nombre de jours d'arrêts pour les fonctionnaires et les contractuels
· Part des enseignants et de BIATSS ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé
· Part du nombre de jours d'arrêts pour les enseignants et les BIATSS

2.2. Temps partiels thérapeutiques 159

· Parts des fonctionnaires et contractuels à temps partiel thérapeutique
· Parts des enseignants et des BIATSS à temps partiel thérapeutique

3. Congés maternité et paternité 160

3.1. Congés maternité et adoption 160

· Les congés maternité
· Les congés d'adoption

3.2. Congés paternité 161

4. Délégations 162

4.1. Candidats à la délégation 162

· Répartition par sexe des candidats à la délégation

4.2. Candidats ayant obtenu une délégation 162

· Répartition hommes/femmes
· Durée des délégations obtenues

5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques 163

5.1. CRCT voie nationale 163

· 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 164

· 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 165

7. Compte Épargne Temps 166

· Évolution

7.1. Indemnités de congés non pris 168

· Répartition par catégorie
· Évolution du montant moyen par agent et par catégorie

8. Temps de travail 169

· 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 170

1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 170

1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe 170

· 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 171

· Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) 172

· Répartition des ATI par catégorie et par sexe

Partie 3 : Action sociale 173

1. Présentation du service d'action sociale 173

· Répartition des effectifs du SCASC par catégorie	
· Répartition des effectifs du SCASC par mission	
· Conseil de gestion du SCASC	
· Commission d'Action Sociale (CAS)	
1.1. Actions sociales	174
· Nombre de bénéficiaires par type de prestations servies hors actions liées à la culture*	
· Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations	
1.2. Dotations et éléments financiers	175
· Dépenses	
· Recettes	
· Dotation financière annuelle de l'établissement	
2. Actions du service de l'action sociale	176
2.1. Prestations sociales	176
2.2. Restauration collective	177
· Nombre de repas subventionnés	
· Nombre de repas subventionnés	
2.3. L'activité des assistantes de service social (ASS)	178
· Répartition par sexe des bénéficiaires	
· Répartition par situation familiale des bénéficiaires	
· Répartition par catégorie des bénéficiaires	
· Répartition par type de logement des bénéficiaires	
· Répartition par nombre d'enfants	
· Répartition par mutuelle prise ou non par les agents	
· Répartition par type de contrat	
2.4. Secours exceptionnels attribués en CAS	179
· Montant des Secours Exceptionnels attribués	
· Les Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP)	
2.5. Crèches	180
2.6. Offres pour les vacances scolaires	181
· Évolution du nombre d'inscrits par saison	
· Répartition des inscrits par tranche de subvention SCASC	
· Évolution du nombre d'offres catalogue différentes proposées et de périodes de stages/séjours proposées au catalogue enfance SCASC	
2.7. L'arbre de Noël	182
· Participation à l'opération Arbre de Noël AMU	
· Dépenses de l'opération Arbre de Noël	
2.8. Spectacles vivants et expositions	183
· Dépenses dans le cadre de partenariats livres: SCD et bibliothèques de sites	
· Billetterie cinéma	
2.9. Sports et loisirs	184
· Volume des dépenses et nombre de bénéficiaires de la subvention pour le SUAPS	
· Volume des dépenses et nombre de participants des sorties, séjours et week-end sports et loisirs	
2.10. Animations	185
· Rencontres conviviales	
Partie 4 : Dialogue social	186

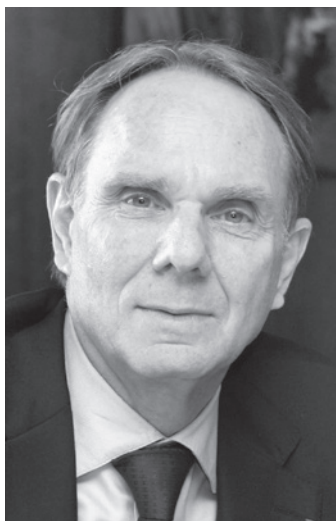
1. Le CA, le CT et le CHSCT	186
· Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)	
· Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)	
· Nombre et nature des délibérations passées en CA	
· Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type	
· Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	
Partie 5 : Médecine de prévention	188
1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail	189
1.1. Les visites médicales	189
· Taux de réponse aux convocations (%)	
· Répartition entre les hommes et les femmes	
1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail	191
· Évolutions du nombre d'entretien	
· Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux	
2. Surveillance médicale particulière (SMP)	192
2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année	192
· 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 2017	194
4. Action en milieu de travail (tiers-temps des médecins)	194
Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail	195
1. Le réseau des assistants de préventions	195
· Répartition par campus et par composante	
· Répartition par employeur	
· Répartition par catégorie	
· Répartition par sexe	
2. Accidents de travail	197
2.1. Analyse de l'ensemble des accidents	197
· 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	
· Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie	
· Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie	

2.2. Accidents de Travail – Service – Mission	198	5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel	204
· Nombre d'accidents et de jours d'arrêt		· Actions réalisées en 2017 par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel AMU	
· Nombre d'accidents par type d'accident		· Références réglementaires	
· Nombre de jours d'arrêt par type d'accident		5.2. La prévention du harcèlement sexuel	205
2.3. Accidents de trajet	199	5.2.1. L'information	205
· Nombre d'arrêts et de jours d'arrêts suite à un accident de trajet		5.2.2. La formation	205
· Accidents de trajet par typologie		5.3. Le traitement du harcèlement sexuel	206
3. Actions de prévention	200	6. Protections fonctionnelles	207
3.1. Visites de prévention par la DHSE par campus	200	· Nombre de protections fonctionnelles demandées et nombre accordées (BIATSS et EC)	
· Actions de prévention du CHSCT			
· Répartition des visites du CHSCT par site		7. Développement Durable et Responsabilité Sociale	208
4. Actions de formation	202	· Note d'AMU à l'auto-évaluation DD/RS 2017	
4.1. Formations des membres du CHSCT	202	· Gouvernance DD/RS	
4.2. Formations hygiène et sécurité	202	· Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)	
· Stagiaires et heures de formation par type de formation		· Gestion patrimoniale responsable	
· Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation		· Contribution à la réduction des déchets	
5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel	204	· Mise en œuvre d'une politique d'achats responsables	
		· Campagne de sensibilisation de la communauté universitaire	

ANNEXES 209

· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)	210
· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (Equivalent temps plein)	212
· Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire	214
· Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)	215
· Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)	216
· Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires fonctionnaires (bi-appartenants médecine, odontologie et pharmacie) par section CNU (en personnes physiques)	218
· Répartition des BIATSS fonctionnaires	220
· Pyramide des âges	221
· Âge moyen et médian par statut	222
· Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe	223
· Évolution de la mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe	225
Lexique	227
Glossaire	230

INTRODUCTION



Le Bilan Social 2017 d'Aix-Marseille Université constitue la 5^e édition portant sur le périmètre de notre établissement fusionné. Enrichi au fil des ans au regard des données exploitées comme dans sa présentation, il constitue aujourd'hui le document de référence décrivant les ressources humaines engagées dans les missions de service public de notre université.

Pour cette nouvelle édition et comme annoncé avant l'été, Le Bilan Social comporte désormais, en pièce annexe, le Rapport relatif à la Situation Comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes, complément pertinent pour une meilleure connaissance des efforts portés par notre établissement en matière d'égalité professionnelle. Plus que jamais, avec cette nouvelle « brique » de données objectives et partagées qui qualifient les caractéristiques et la diversité des personnels d'AMU, le Bilan Social affirme toute son utilité et sa place dans le cadre de la politique de l'université en matière de dialogue social.

Dans ce contexte et en matière de dialogue social, l'année 2017 aura été marquée par un certain nombre de nouveaux projets et d'avancées, parmi lesquels :

- Validation en instances du Schéma Directeur du Handicap pour la période 2018-2020, avec, sur le volet des personnels, une première concrétisation par la signature d'une convention partenariale, pour la même période, avec le Fonds d'Intervention pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) sur la base d'un plan d'actions à hauteur d'environ 1 500 000 €,
- Lancement et animation par la DRH d'environ une dizaine de Groupe de Travail paritaires sur les thèmes emblématiques de la vie sociale et professionnelle de l'établissement et de ses personnels : Mobilité, Moyens mis par l'université à la disposition des Organisations Syndicales, Télétravail, renouvellement de la Charte pour les Agents Non Titulaires (ANT) etc... Autant de thématiques pour lesquelles des propositions d'actions vont aboutir en 2018 et 2019.

Enfin, l'année 2017 a été fortement marquée par l'attention portée, selon des modalités de travail partagées et co-construites, sur la réflexion relative à l'amélioration de la qualité de vie au travail. L'enjeu est d'importance puisqu'il s'agit de « revisiter » le cadre de travail, son organisation, ses modalités de mise en œuvre, tout comme les interfaces entre les acteurs, afin de vérifier que chaque personnel, quelles que soient sa fonction et son affectation, ait la possibilité de se situer dans le collectif de travail auquel il appartient, de s'en sentir pleinement partie prenante et d'en maîtriser les modes de fonctionnement. C'est également une affirmation de la volonté de l'établissement de permettre que le bien-être au travail soit le vecteur de l'équilibre entre l'individu et le collectif.

Ce projet d'amélioration de la qualité de vie au travail au sein d'AMU est une base de départ qui aura vocation à s'enrichir progressivement grâce à l'évaluation qui sera faite des mesures proposées.

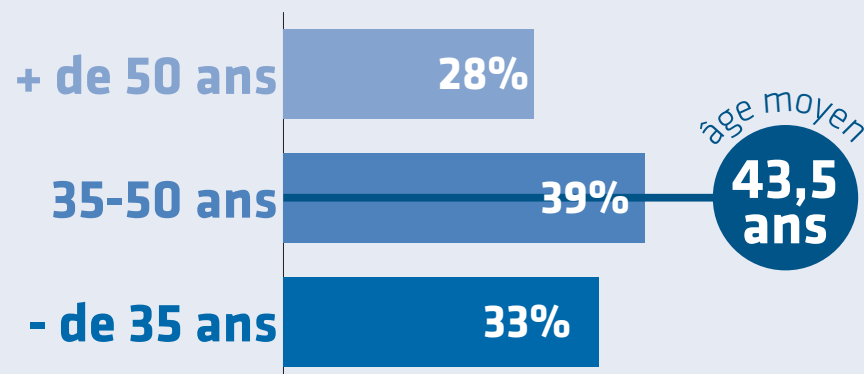
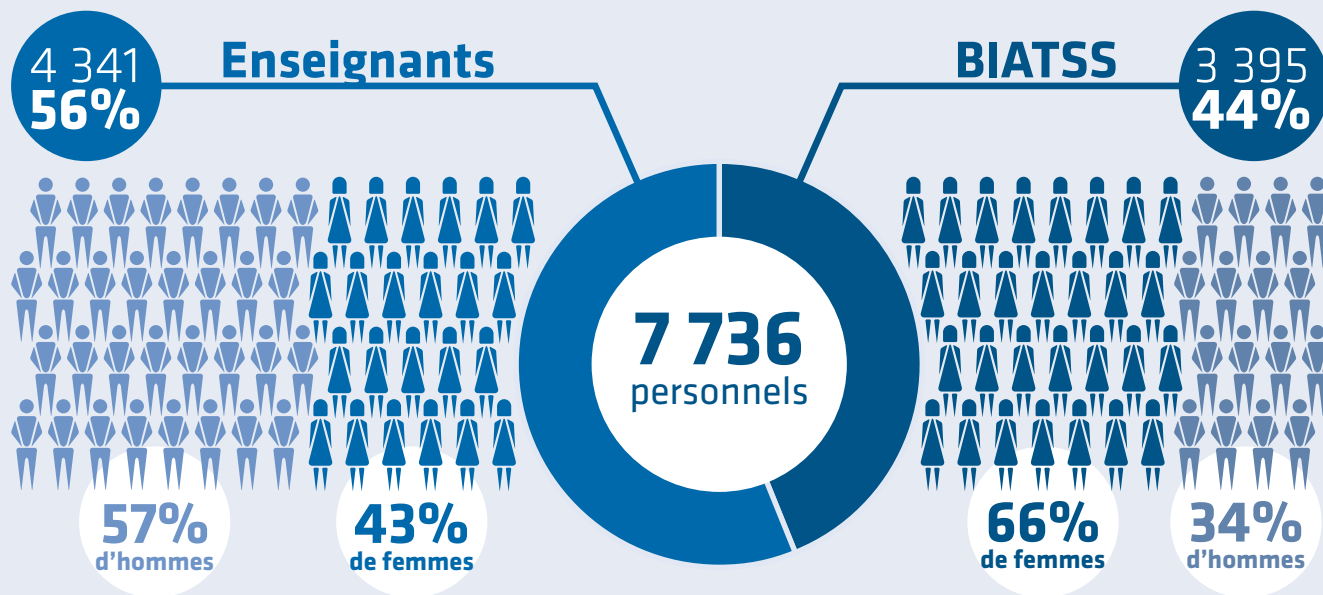
Comme chaque année, je tiens à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce document. Il sera mis en ligne sur le site internet de l'université après validation par les instances.

Yvon Berland
Président d'Aix-Marseille Université



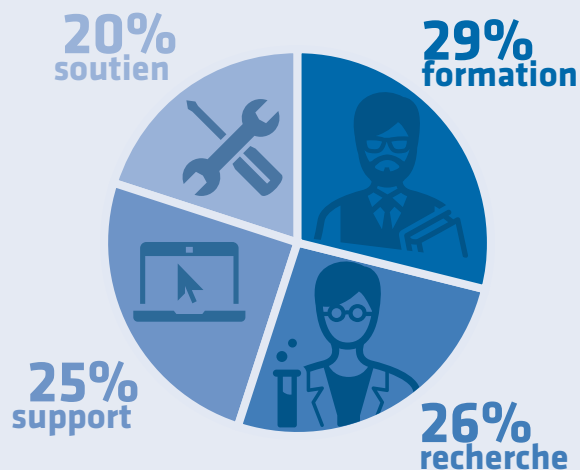


EMPLOIS ET EFFECTIFS



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

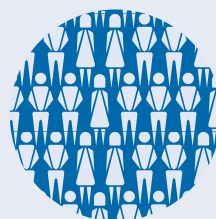
Répartition des personnels par activité



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



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

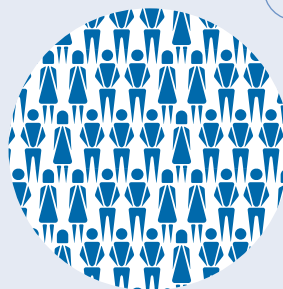


2 834
fonctionnaires



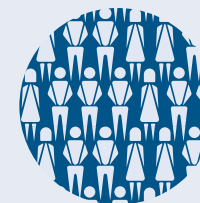
contractuels
818 doctorants contractuels
227 ATER
178 chefs de cliniques universitaires (assistants des hôpitaux et médecine générale)
122 associés
36 lecteurs
47 assistants HU
79 enseignants d'autres types

(chercheurs CDD, enseignants CDD et CDI LRU, invités, maîtres de langue, praticiens hospitalo-universitaires et professeurs contractuels du 2nd degré)



5 041
vacataires d'enseignement

Zoom sur les personnels BIATSS

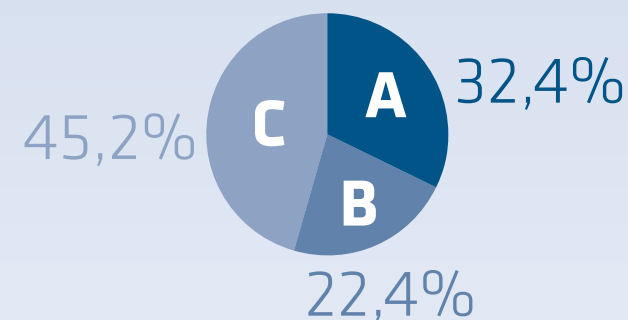


2 251
fonctionnaires



contractuels
270 CDI
581 CDD
291 financés sur contrats de recherche
2 apprentis

Répartition par catégorie



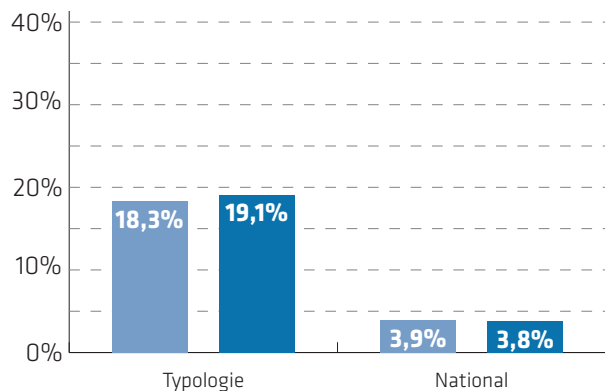
Cadre législatif et périmètre

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'État. 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. Autrement dit, sont comptabilisés tous les agents ayant une affectation et une carrière ou un contrat en cours à AMU.

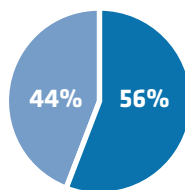
De ce fait, ont été exclus les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité ou en congé parental, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (exemple : vacataires d'enseignement), etc.

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

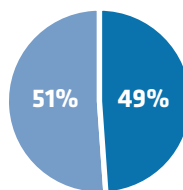


■ Personnels ■ Étudiants

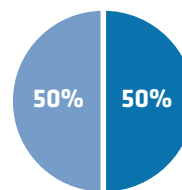
Répartition au sein de l'établissement



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.

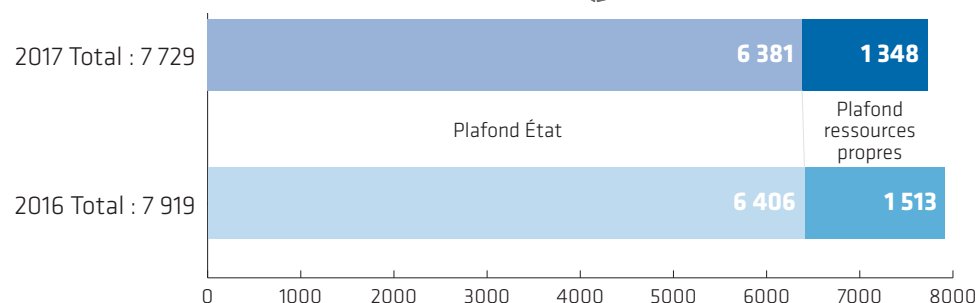
Ainsi, AMU regroupe 18,3% des personnels (enseignants et BIATSS) de l'ensemble des établissements fusionnés pour une proportion plus importante d'étudiants (19,1%).

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

Plafond d'emplois



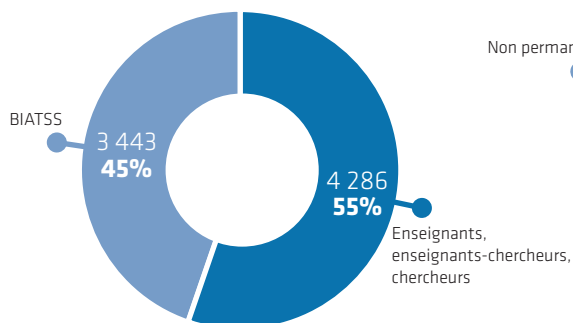
En 2017 le plafond d'emplois s'élevait à 7 729 ETPT (voté en Conseil d'Administration).

Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université tient compte des nouvelles consignes du MENESR qui précise que le plafond global voté au budget par le Conseil d'Administration constitue une prévision de dépenses. Ce qui explique la baisse constatée entre 2016 et 2017.

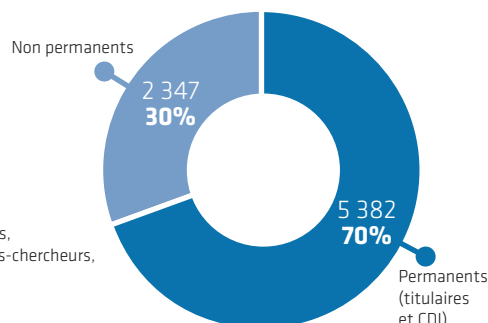
Ventilation du plafond d'emplois en ETPT

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 877	12	1 058	2 244	42	149	6 381
Plafonds Ressources propres		13	326		194	814	1 348
Plafond global	2 877	25	1 385	2 244	236	963	7 729

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 AMU.
- Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en Effectif Temps Plein Travaillé (ETPT), c'est-à-dire : 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 2017 consommé

		Budget/dépense
Financement État	Agents sur support État	5 777
	Contractuels	475
	Doctorants	
Sous total financement État		6 252
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	606
	A*Midex	322
	Recherche	282
	Sous total financement RP	1 210
Total		7 462

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2017, nous constatons un réajustement du plafond d'emplois à la hausse, au regard d'une consommation moyenne annuelle de 7 462 ETPT en 2017.

Cette baisse est essentiellement due à la diminution des effectifs sur les projets A*Midex (-114), en raison de la fin de nombreux projets. À partir d'octobre 2017, la tendance à la baisse s'inverse car soixante-dix recrutements ont eu lieu en phase avec l'activité des projets en cours. Le plafond ÉTAT est stable entre 2016 et 2017 (+0,1%) malgré une hausse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années. Les principaux facteurs d'évolution sont l'absence du protocole Sauvadet en 2017, l'application de règles lors des campagnes d'emplois afin de maîtriser l'évolution des recrutements. L'évolution des ETPT sur le plafond Ressources Propres est également stable entre 2016 et 2017 (-0,5%) malgré une baisse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années.

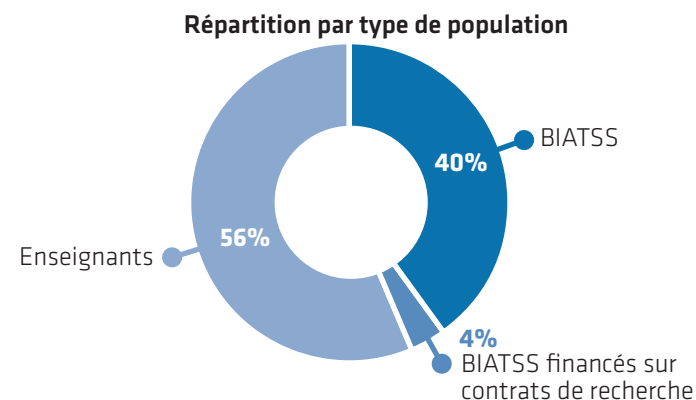
Partie 2 : Effectifs

1. Effectifs

1.1. Répartition générale

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

	2016			2017			Évolution (%)	Évolution en nombre d'agents
	F	H	Total	F	H	Total		
BIATSS	2 089	1 005	3 094	2 074	1 030	3 104	0,3%	10
BIATSS financés sur contrats de recherche	189	227	416	166	125	291	-43,0%	-125
Enseignants	1 829	2 508	4 337	1 845	2 496	4 341	0,1%	4
Total	4 107	3 740	7 847	4 085	3 651	7 736	-1,4%	-111



En 2016, la fin de la période probatoire A*Midex avait entraîné une diminution du nombre de projets en cours et donc une diminution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche. La labellisation s'est accompagnée de la pérennisation d'une dotation de près de 26 millions d'euros. Les répercussions se font encore légèrement ressentir sur 2017 avec une baisse des effectifs BIATSS recherche. Les BIATSS recherche représentent cette année 4% des effectifs de l'établissement contre 5% en 2016.

Le nombre de BIATSS et des enseignants est stable d'une année sur l'autre. En revanche, la part relative des enseignants augmente d'un point au sein d'AMU (ils représentent désormais 56% des effectifs contre 55% en 2016). Les BIATSS Recherche représentent 3,7% de la population AMU; contre 5,3% en 2016.

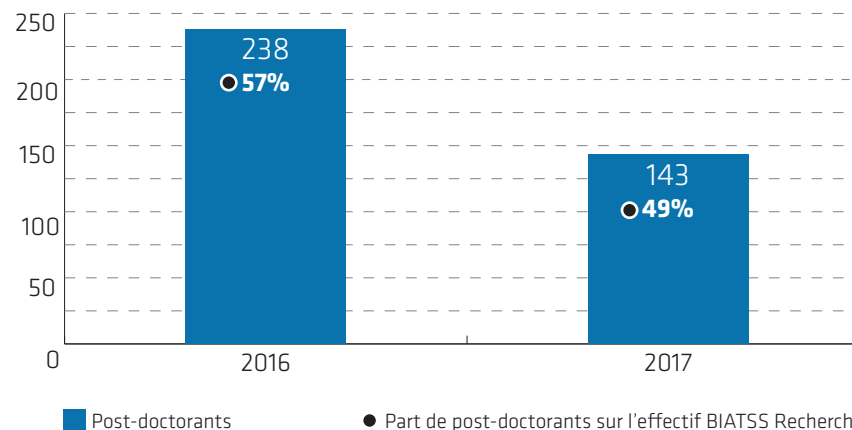
1.2. Focus sur les post-doctorants

Un post-doctorant (souvent abrégé en « postdoc ») 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.

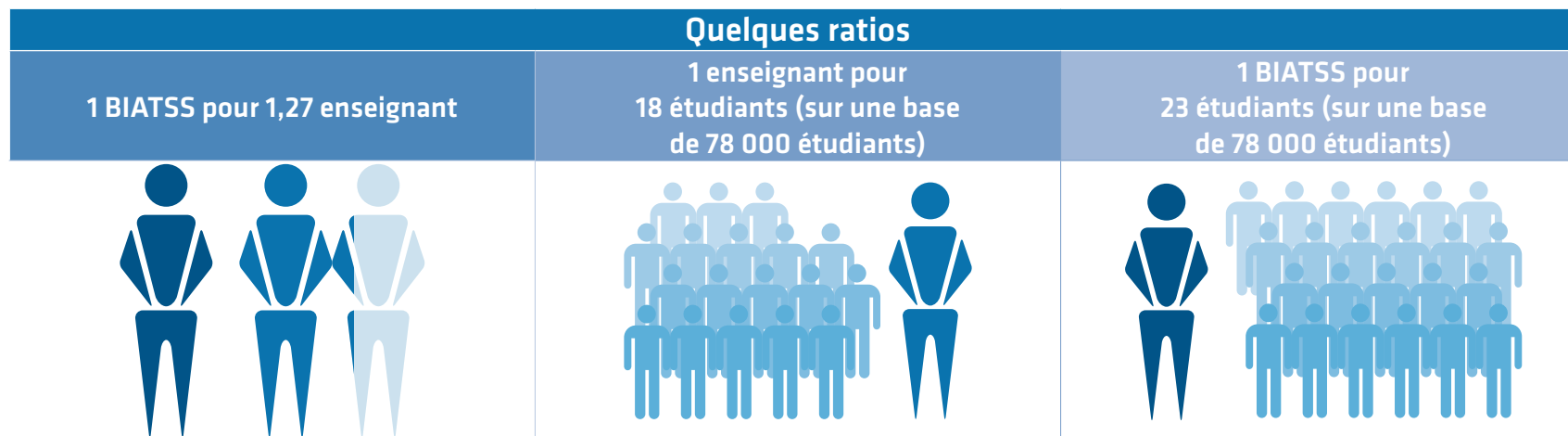
En 2017, le nombre de BIATSS recherche a diminué, passant de 416 à 291. Cette baisse est principalement due aux post-doctorants, lesquels chutent de -40%, passant de 238 en 2016 à 143 en 2017. Les post-doctorants représentent désormais 49% de l'effectif des BIATSS Recherche (contre 57% en 2016) et 1,85% de l'effectif AMU (contre 3% en 2016). Les BIATSS Recherche «classiques» diminuent également, de -20%, passant de 178 en 2016 à 148 en 2017. Ils représentent désormais 51% de l'effectif des BIATSS Recherche (contre 43% en 2016) et 1,9% de l'effectif AMU (contre 2,2% en 2016)



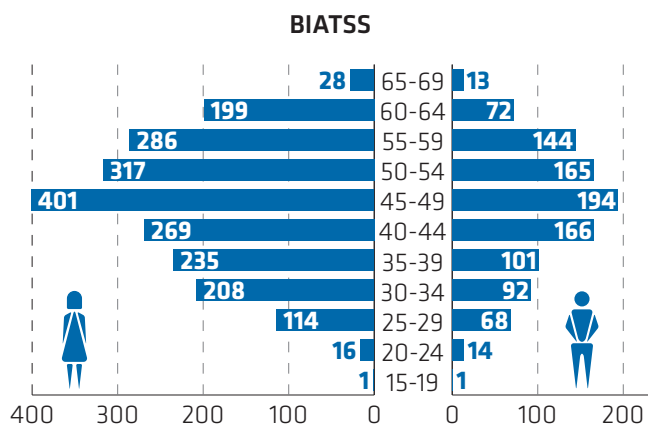
Nombre de post-doctorants et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche



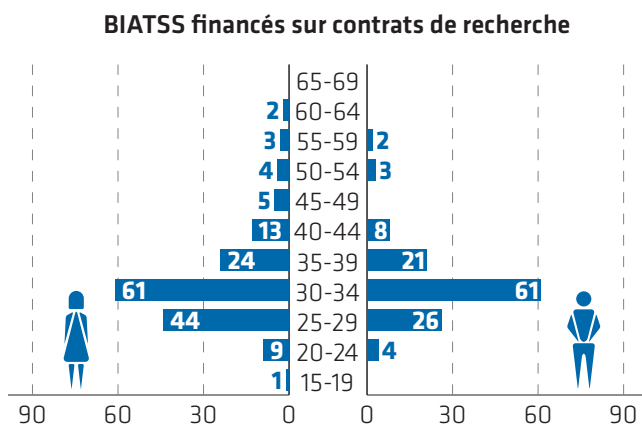
1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants



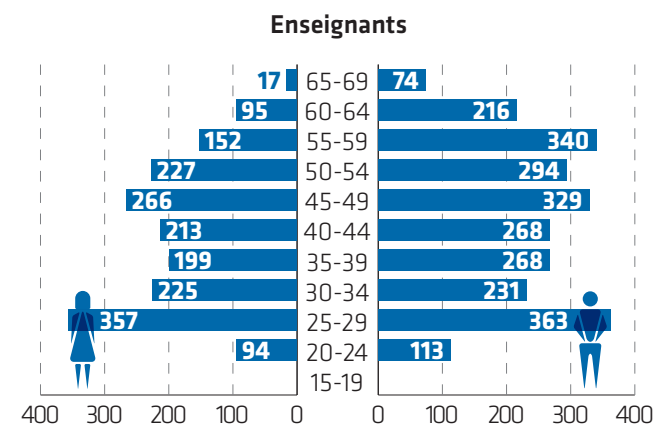
1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie



La pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de ballon de rugby. Harmonieuse, elle permet un renouvellement progressif des populations. Cette pyramide laisse bien paraître le nombre plus important de femmes.



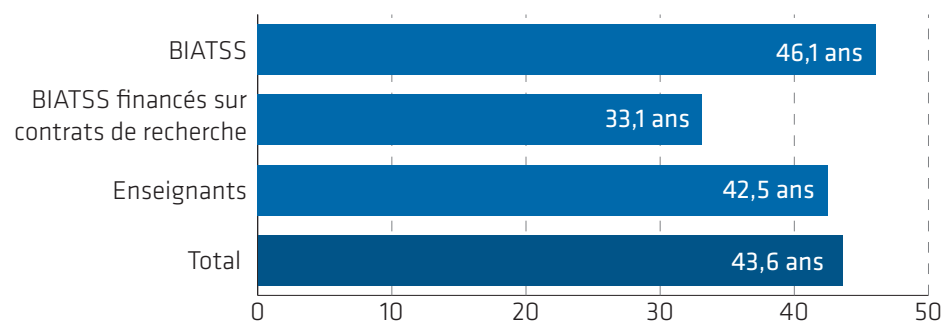
La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrats de recherche est dite en forme pyramidale, c'est à dire qu'elle est relativement jeune grâce notamment aux post-doctorants. Signe de dynamisme pour l'établissement, c'est une population non pérenne de part ses statuts, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps. Cette pyramide montre bien l'équilibre entre les hommes et les femmes.



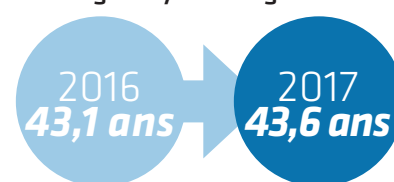
La pyramide des âges des enseignants est dite en forme de sablier. Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 48% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 48 ans, et les enseignants contractuels qui représentent 35% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 31 ans. Cette pyramide affiche une légère majorité d'hommes.

1.5. Âge moyen et médian par statut et par catégorie

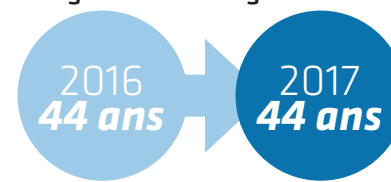
Âge moyen par type de population



Âge moyen des agents



Âge médian des agents AMU



1.6. Évolution de l'effectif général AMU

Personnes Physiques

	2016	2017	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	3 094	3 104	0,3%	10
A	811	836	3,1%	25
B	732	747	2,0%	15
C	1 551	1 521	-1,9%	-30
BIATSS financés sur contrats de recherche	416	291	-30,0%	-125
A	382	264	-30,9%	-118
B	20	14	-30,0%	-6
C	14	13	-7,1%	-1
Enseignants	4 337	4 341	0,1%	4
A	4 337	4 341	0,1%	4
Total	7 847	7 736	-1,4%	-111

Les effectifs physiques ou personnes physiques (PP), correspondent aux agents rémunérés au 31 décembre 2017, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Équivalent Temps Plein

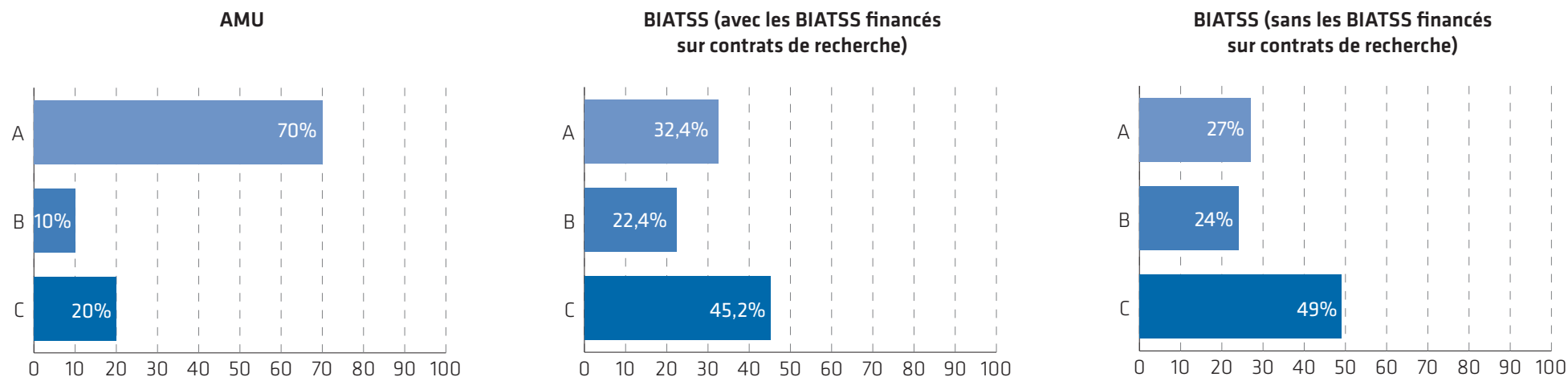
	2016	2017	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
BIATSS	2 965	2 973	0,3%	8
A	784	810	3,3%	26
B	703	713	1,5%	10
C	1 477	1 450	-1,9%	-28
BIATSS financés sur contrats de recherche	407	279	-31,6%	-129
A	375	255	-32,0%	-120
B	19	12	-35,3%	-7
C	13	11	-15,9%	-2
Enseignants (A)	4 242	4 250	0,2%	8
A	4 242	4 250	0,2%	8
Total	7 614	7 502	-1,5%	-112

L'équivalent temps plein (ETP) est l'unité de décompte qui donne les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond à 1 ETP, un agent à temps partiel à 80% correspond à un ETP de 0,8.

On enregistre une diminution de 111 agents entre 2016 et 2017 (-1,4%), équivalent à -112 ETP (-1,5%). Cette évolution concerne essentiellement les BIATSS financés sur contrat de recherche (-125), suivi des BIATSS (+10).

1.7. Effectif par catégorie

Pyramides catégorielles



La pyramide catégorielle AMU est identique à 2016. La prédominance de la catégorie A reflète la présence de la population des personnels enseignants, tous de la catégorie A.

La pyramide catégorielle BIATSS est légèrement modifiée, avec une baisse de la part relative des agents de catégorie A (-1,59 point) et une légère hausse de la part relative des agents de catégorie B (+1 point) et C (+0,6 point) en partie due aux BIATSS financés sur contrat de recherche, qui sont quasiment tous de catégorie A.

La pyramide BIATSS Hors BIATSS financés sur contrat de recherche voit les parts relatives des agents de catégorie A et B augmenter très légèrement (+0,7 point et +0,4 point) et la part des agents de catégorie C diminuer (-1,3 point). Cette tendance confirme la politique de repyramidage en place au sein d'AMU.

1.8. Focus Effectifs recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche

	2016	2017	Écart en nombre d'agents
Doctorants contractuels	841	818	-23
Chercheurs CDD	15	9	-6
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par référence aux corps des ITRF)	178	148	-30
BIATSS financés sur contrat de recherche (Post-doctorants)	238	143	-95
Total	1272	1118	-154

Sont comptabilisés dans ce tableau, les effectifs Recherche pure, c'est à dire effectuant de la recherche à 100%. De fait, les enseignants-chercheurs et les doctorants avec enseignement ne sont pas comptabilisés.

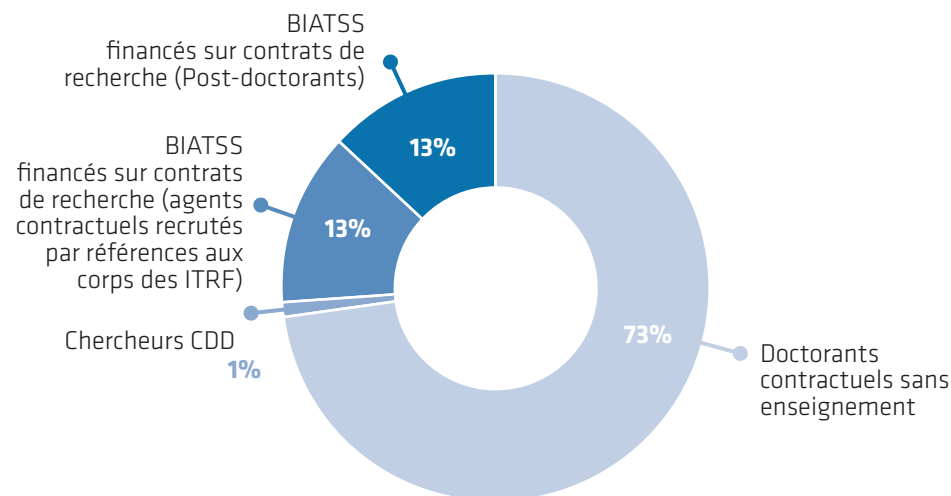
Un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminées et spécifiques. Ces financements peuvent être attribués directement à des personnels, à des équipes de recherche ou à des laboratoires.

Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...).

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

- 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)
- Doctorants contractuels
- Chercheurs CDD

Répartition des effectifs recherche



La population Recherche a légèrement diminué à AMU (-138 agents, soit une baisse de 16%).

La baisse la plus importante en nombre d'agents concerne les Post-doctorants (baisse de 30 agents, soit -17%), suivi des BIATSS financés sur contrats de recherche AMIDEX (-95 agents, soit une baisse de 40%). Cependant, en répartition, c'est la part des doctorants contractuels qui diminue le plus, puisqu'ils représentent 58% de l'effectif Recherche en 2017 contre 66% en 2016.

L'activité de recherche d'AMU 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

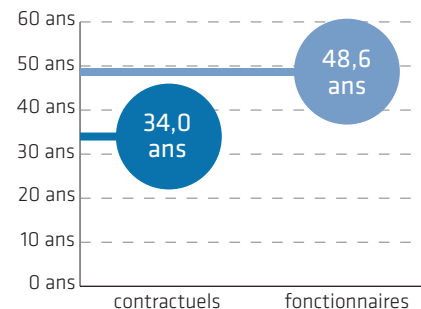
2.1. Répartition générale

Nombre d'agents par statut et catégorie



	2016				2017			
	Contractuels			Fonctionnaires	Contractuels			Fonctionnaires
	Apprentissage	CDD	CDI		Apprentissage	CDD	CDI	
BIATSS	3	602	229	2 260	2	581	270	2 251
A	1	115	84	611		119	95	622
B		143	39	550		140	47	560
C	2	344	106	1 099	2	322	128	1 069
BIATSS financés sur contrats de recherche	0	416	0	0	0	291	0	0
A	0	382	0	0		264		
B		20				14		
C		14				13		
Enseignants	0	1 474	23	2 840	0	1 483	24	2 834
A		1 474	23	2 840		1 483	24	2 834
Total général	3	2 492	252	5 100	2	2 355	294	5 085

Âge moyen par statut



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, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans ce document, les fonctionnaires stagiaires (non encore titulaires) sont assimilés aux 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.

Comme en 2016, les fonctionnaires représentent 65% de la population totale des agents d'Aix-Marseille Université.

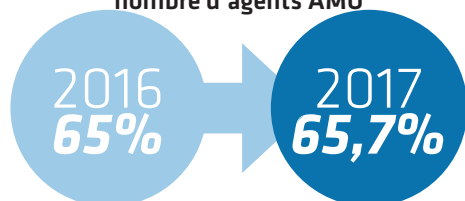
Les plus grandes variations d'effectifs entre 2016 et 2017 concernent les BIATSS financés sur contrat de Recherche (tous en CDD), avec une baisse de 125 agents, dont 118 de catégorie A.

Pour les BIATSS non financés sur contrat de Recherche, on constate que la baisse de 21 BIATSS en CDD est compensée par l'augmentation du nombre de BIATSS en CDI et de BIATSS fonctionnaires (+32).

Le taux d'enseignants contractuels est de 35% à AMU, contre 23% au niveau national. Cela s'explique par la part des doctorants-contractuels, qui constituent la catégorie la plus importante (54% des enseignants contractuels).

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

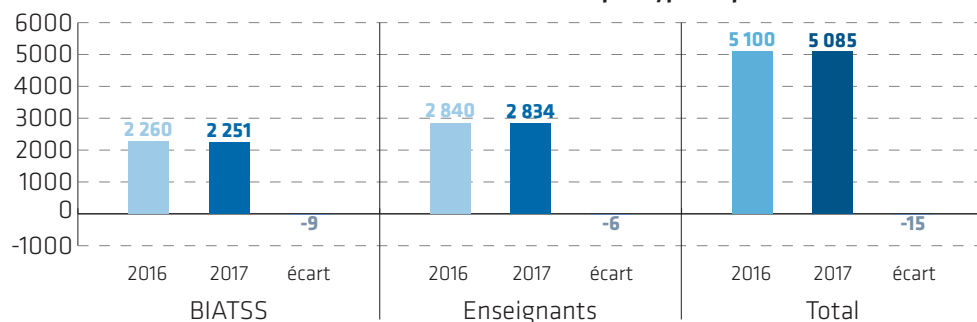
BIATSS	73%
BIATSS financés sur contrats de recherche*	0%
Enseignants	65%
AMU	66%

Âge moyen des fonctionnaires

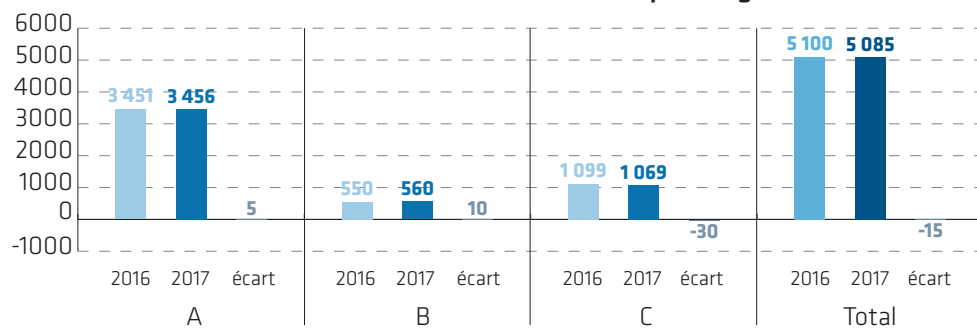


* Réglementairement, il n'est pas autorisé de recruter un fonctionnaire sur un autre financement que les subventions pour charge de service public, volet masse salariale État.

Évolution du nombre de fonctionnaires par type de personnel

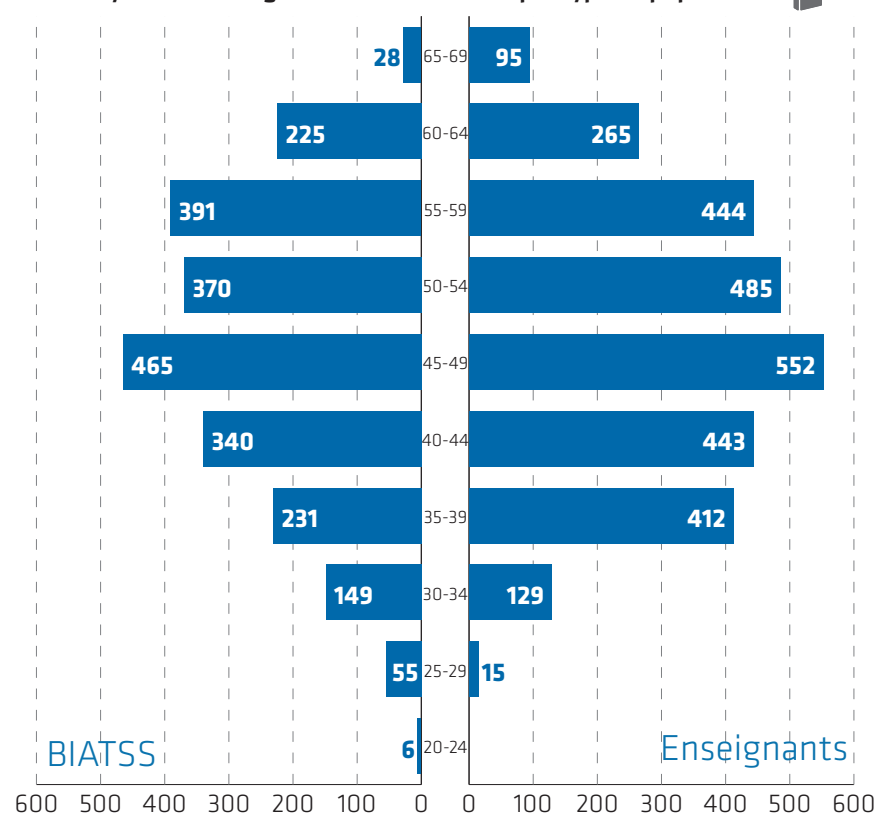


Évolution du nombre de fonctionnaires par catégorie



On constate la diminution du nombre de fonctionnaires est due à la baisse des agents de catégorie C (-30).

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 :

Articles de la loi n°84-16	Conditions de recrutement
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'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Être attaché 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 d'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.

Nombre de contractuels par type de contrat

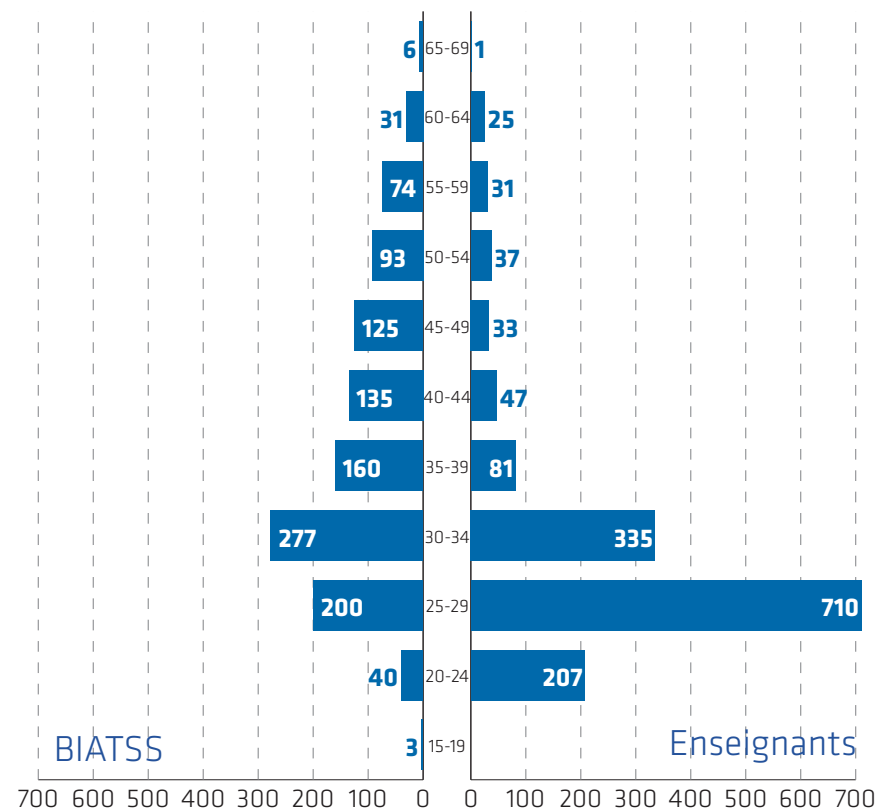
	2016	2017	Évolution en nombre d'agents
Apprentissage	3	2	-1
CDD	2492	2355	-137
CDI	252	294	42
Total	2747	2651	-96

Les agents en CDD voient leurs effectifs diminuer de 137 agents, soit une baisse de 5%, due à la baisse des BIATSS recherche tous contractuels en CDD. Les agents en CDI quant à eux augmentent leurs effectifs de 42 agents, soit une hausse de 17%.

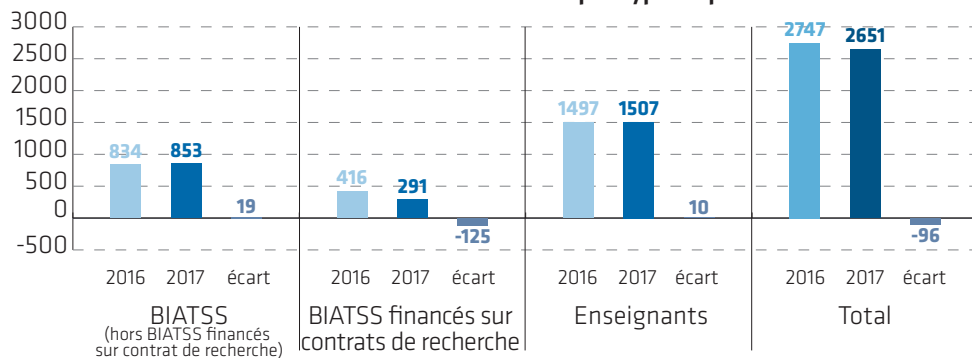
Âge moyen des contractuels



Pyramide des âges des contractuels par type de population

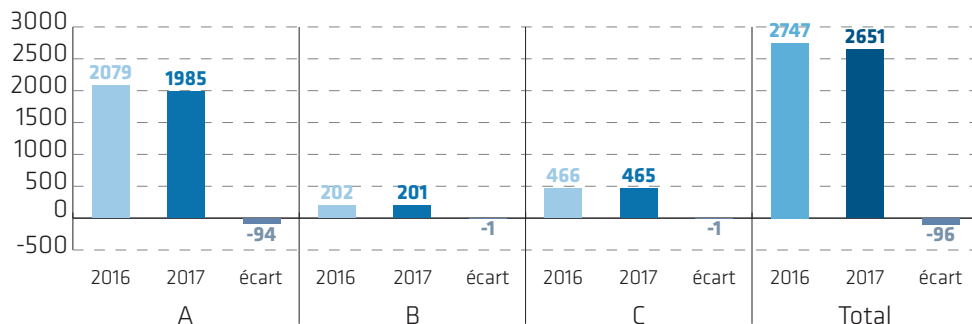


Évolution du nombre de contractuels par type de personnels



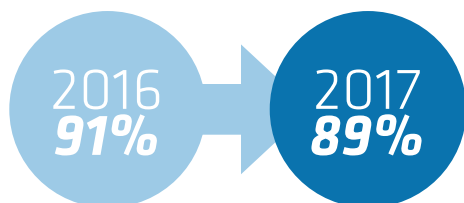
La diminution des BIATSS financés sur contrat de recherche correspond à un effet transitoire de fin de cycle des financements assurés par l'IDEX.

Évolution du nombre de contractuels par catégorie

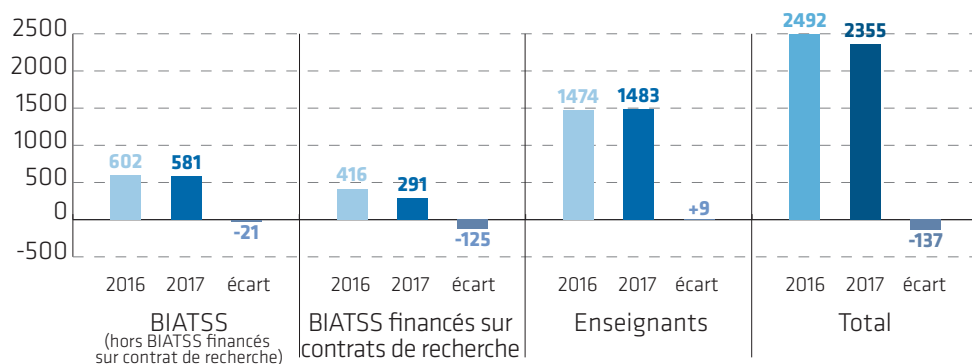


2.4. Les contractuels : les agents en CDD

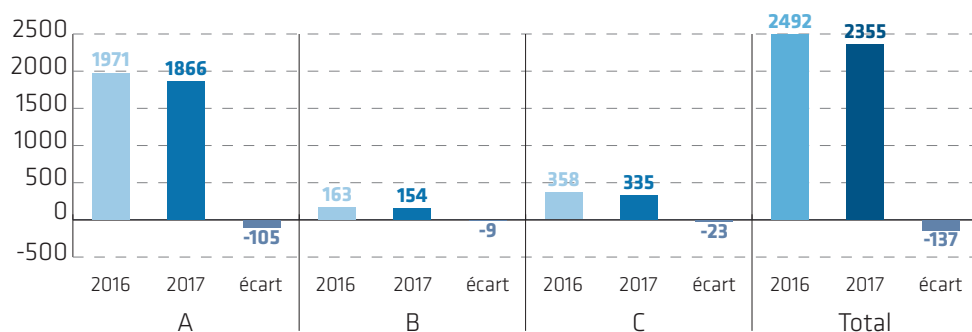
Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels



Évolution du nombre de contractuels en CDD par type de personnel



Évolution du nombre de contractuels par catégorie

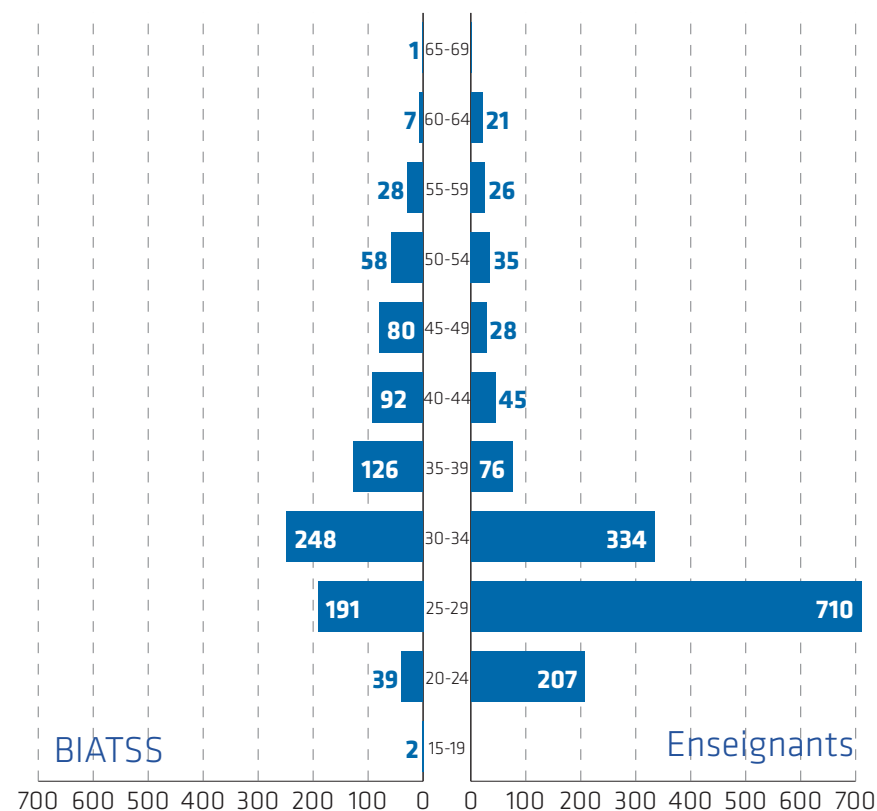


Âge moyen des contractuels en CDD



La part des agents en CDD au sein de la typologie des agents contractuels diminue de 2 points, passant ainsi de 91% en 2016 à 89% en 2017. L'âge moyen des agents en CDD augmente moins vite que les autres types de contrats, cette tendance s'explique par une pyramide des âge jeune et en constant renouvellement.

Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population

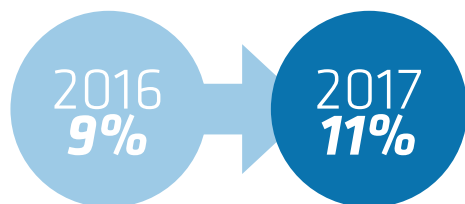


Le pyramide des âges des contractuels en CDD enregistre un pic coté enseignants chez les moins de 35 ans. Cela s'explique par l'âge moyen de certains contrats, tels que les doctorants contractuels (818 agents qui ont en moyenne 26,3 ans), les Ch.cli.univ-assistant hospitaliers (175 agents qui ont en moyenne 30,8 ans) et les ATER (227 agents qui ont en moyenne 30,9 ans).

2.5. Les agents en CDI

Les agents contractuels en CDI sont principalement des agents en CDD qui ont 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'une CDisation avant les 6 d'ancienneté car ils ont 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

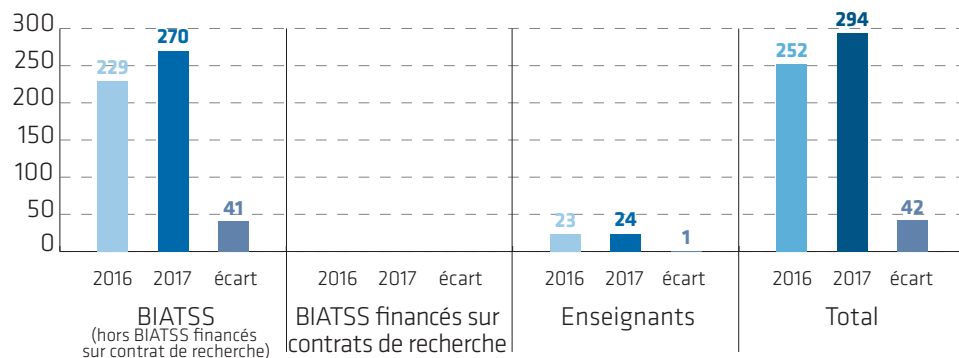


Âge moyen des contractuels en CDI

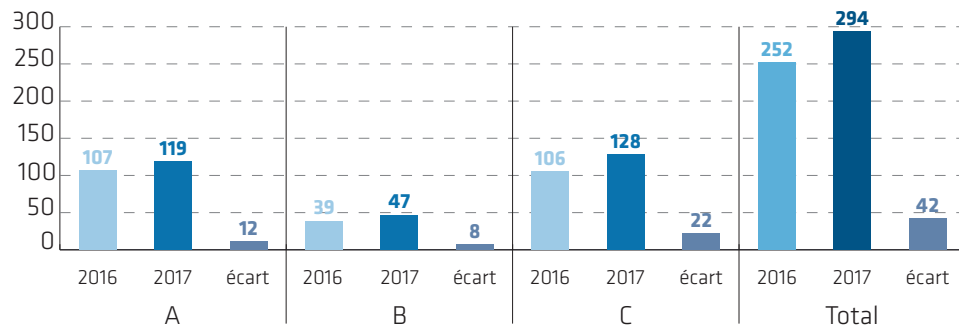


La part des agents en CDI a augmentée entre 2016 et 2017 de 2 points, passant de 9% à 11%. En 2017, 65 agents contractuels (tous des BIATSS) ont vu leur contrat évoluer en CDI. 77% sont des femmes et 58% sont des agents de catégorie C.

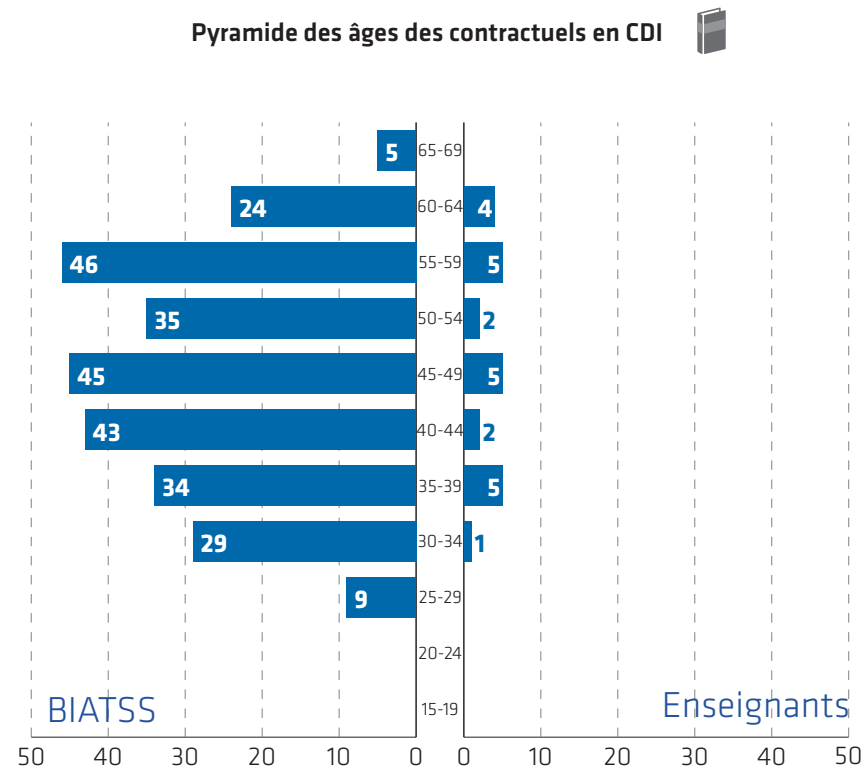
Évolution du nombre de contractuels en CDI par type de population



Évolution du nombre de contractuels en CDI par catégorie



Pyramide des âges des contractuels en CDI

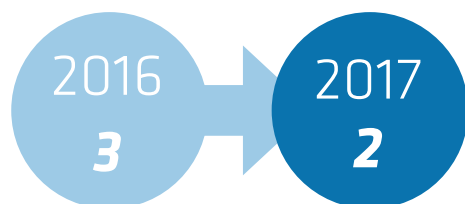


2.6. Les apprentis

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.

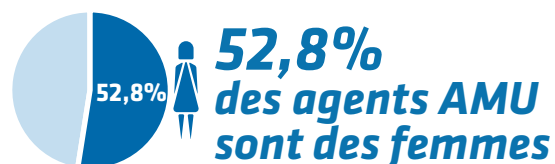
Évolution du nombre d'apprentis à AMU



3. Données Égalité Femmes-Hommes

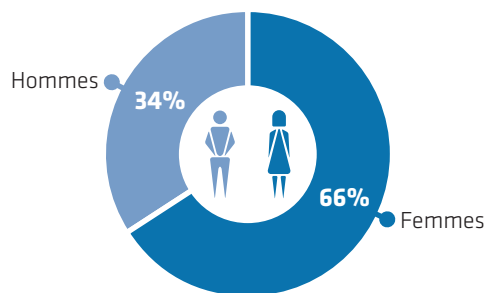
Depuis 2016, AMU est doté d'un Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes mettant ainsi en lumière les écarts. Le rapport sera publié chaque année conjointement au BS et viendra le compléter.

3.1. Répartition des femmes et des hommes par type de population

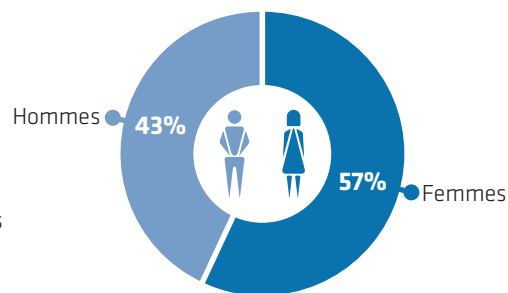


La part des femmes a légèrement augmentée passant de 52,3% de l'effectif AMU en 2016 à 52,8% en 2017. La hausse est particulièrement visible chez les BIATSS financés sur contrat de recherche (de 45% de femmes en 2016 à 57% en 2017).

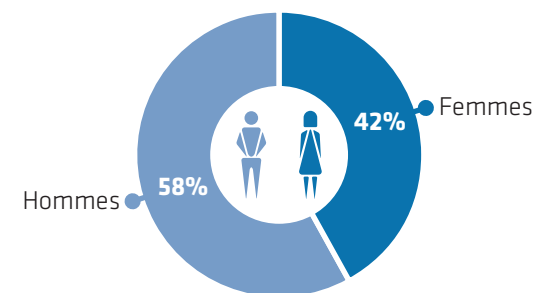
BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)



BIATSS financés sur contrats de recherche



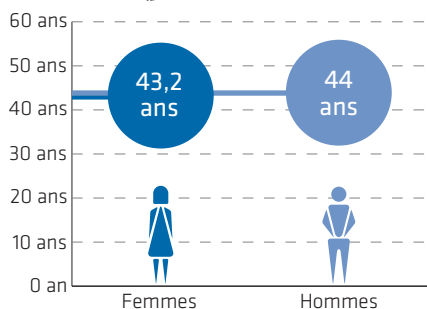
Enseignants



Les BAP les plus féminines sont les BAP A, B, D, F, et J (la BAP J étant féminine à 90%). Les BAP C, E et G sont très masculines (11%, 21% et 36%).

3.2. Données démographiques

Âge moyen

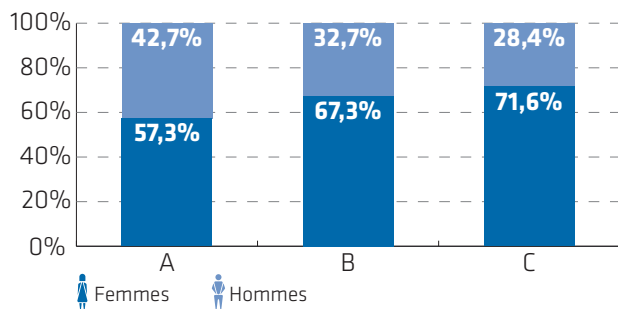


L'âge moyen des femmes et des hommes en hausse par rapport à 2016 est différent entre les hommes et les femmes en raison des mouvements de personnels : +0,3 ans pour les femmes et +0,6 ans pour les hommes.

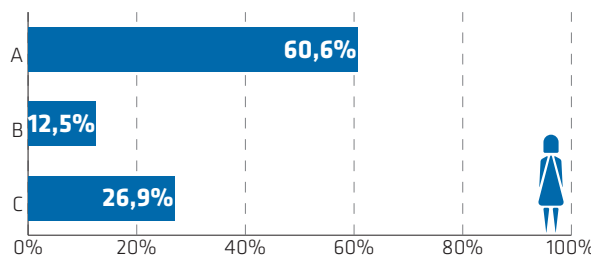
On constate un écart important sur les pyramides catégorielles entre les femmes hommes : 60,6% des femmes sont en catégorie A contre 81,2% des hommes, soit un écart de 20,6 points. Cette tendance s'explique par une prépondérance des hommes chez les enseignants et enseignants-chercheurs (pour rappel, tous les enseignants sont en catégorie A). Les catégories B et C concernent exclusivement les agents BIATSS. 39,4% des femmes sont en catégories B et C, contre 18,7% chez les hommes, soit un écart de 20,7 points

3.3. Répartition par catégorie

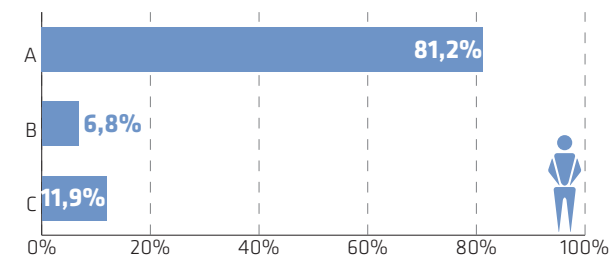
Répartition des femmes et des hommes par catégorie



Pyramide catégorielle des femmes



Pyramide catégorielle des hommes

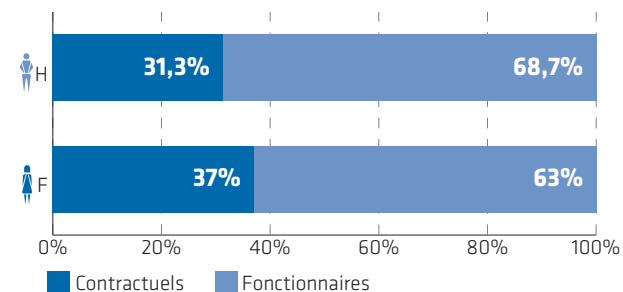


La part de fonctionnaires augmente à la fois chez les femmes (+0,3 point, passant de 62,7% en 2016 à 63% en 2017) et chez les hommes (+1,2 point, passant de 68,7% en 2016 à 67,5% en 2017).

3.4. Répartition par statut

Répartition des femmes et des hommes par statut

	2016		2017	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Femmes	1 533	2 574	1 510	2 575
Hommes	1 214	2 526	1 141	2 510



La part des fonctionnaires chez les femmes est en hausse par rapport à 2016 (+0,3 point).

4. Cartographie

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

Le détail des types de structures est disponible sur le site d'AMU.

Nombre d'ETP par type de structure

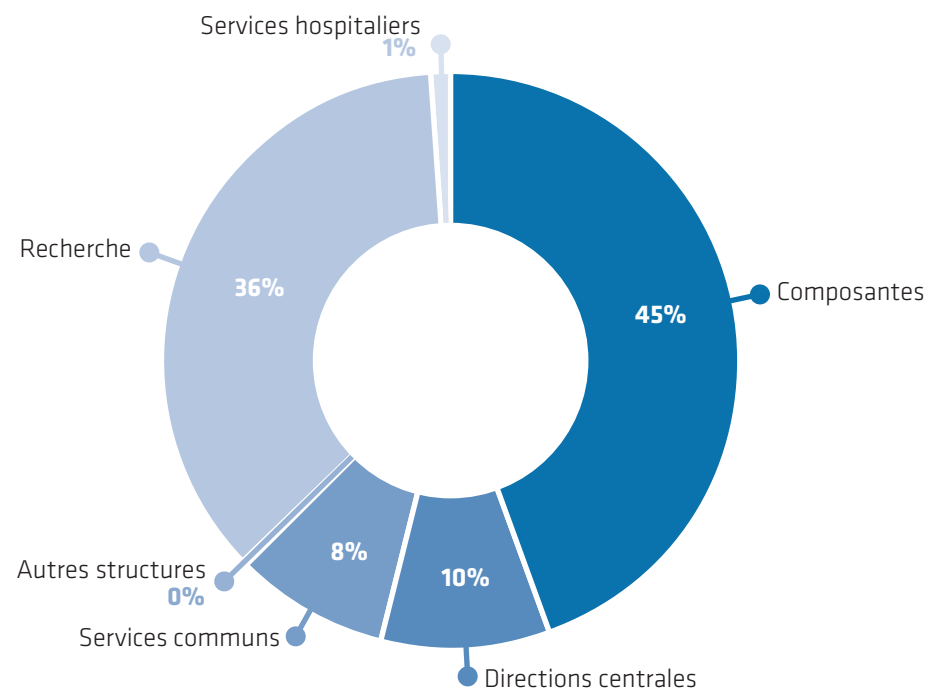
Types de structure	Nb ETP
Composantes	3344
Directions centrales	719
Services communs	626
Autres structures*	32
Recherche	2714
Services hospitaliers**	67
Total	7502

* Les autres structures sont : le CRFCB, le collège doctoral et les écoles doctorales et la fondation A*Midex.

** 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.

Les agents affectés en laboratoires sont comptabilisés dans les structures de recherche.

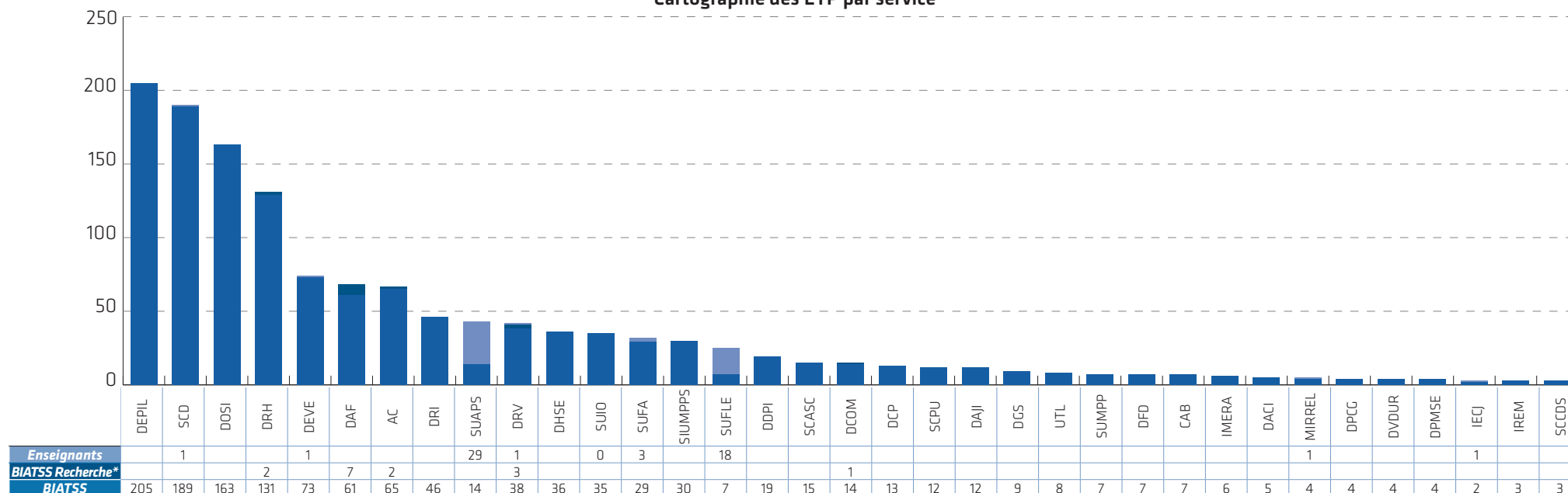
Répartition des ETP par type de structure



La répartition est identique à 2016.

4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales

Cartographie des ETP par service



Comme en 2016, les 3 structures les plus importantes restent la DEPIL (avec une hausse de 5,4 ETP), le SCD (-5,7 ETP) et la DOSI (+4,8 ETP).

On constate que les fonctions financières : Agence Comptable (AC) et Direction Financière (DAF) présentent 135 ETP. Les fonctions en soutien aux étudiants: 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 240 ETP.

*BIATSS financés sur contrats de recherche

4.3. Effectifs réalisant de l'enseignement par secteur et par composante

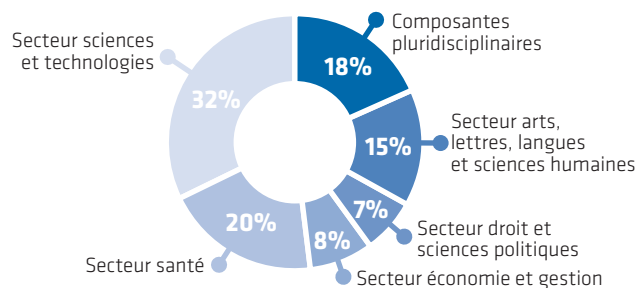
AMU propose des formations dans toutes les disciplines. Les 19 composantes sont rassemblées dans 6 champs disciplinaires.

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"> • MEDECINE Faculté de médecine • ODONTO Faculté d'odontologie • PHARMA Faculté de pharmacie • EU3M École universitaire de maïeutique Marseille Méditerranée 	<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

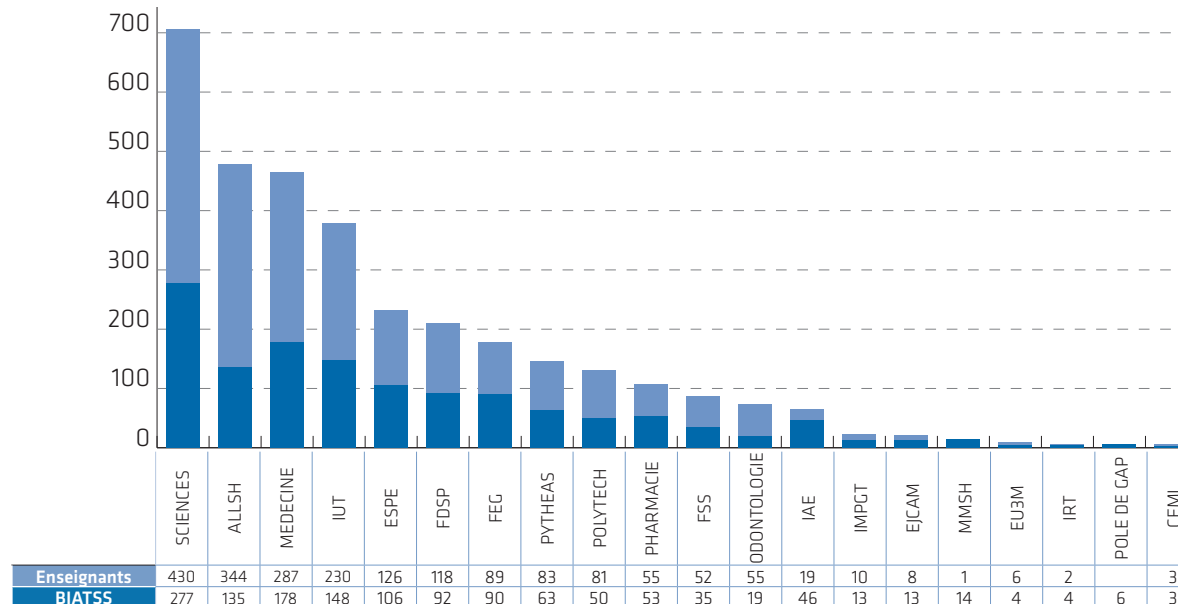
Nombre d'ETP par secteur disciplinaire

Secteurs disciplinaires	Nb ETP
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	498
Secteur droit et sciences politiques	233
Secteur économie et gestion	270
Secteur santé	657
Secteur sciences et technologies	1 071
Composantes pluridisciplinaires	615
Total	3 344

Répartition des ETP par composante



Cartographie des ETP par composante



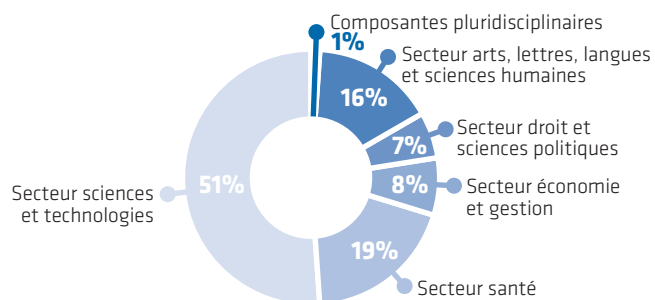
4.4. Effectifs de recherche par secteur, domaine et par laboratoire

Aix-Marseille Université apporte sa contribution à l'économie de la connaissance et la diffusion du savoir. Les orientations de la recherche menées en collaboration avec les organismes de recherche affichent une forte ambition de faire progresser la recherche sur le site d'Aix-Marseille. Classée parmi les huit sites d'excellence français, Aix-Marseille Université tire sa force d'un potentiel de recherche structuré et pluridisciplinaire : 110 unités de recherche réparties dans les 5 grands secteurs d'enseignement et de recherche d'Aix Marseille Université : ALLSH, Droit, Économie, Santé et Sciences et technologies.

Nombre d'ETP par secteur

Secteurs	Nb ETP
Composantes pluridisciplinaires	32
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	409
Secteur droit et sciences politiques	153
Secteur économie et gestion	189
Secteur santé	498
Secteur sciences et technologies	1 335
Total	6 082

Répartition des ETP par secteur

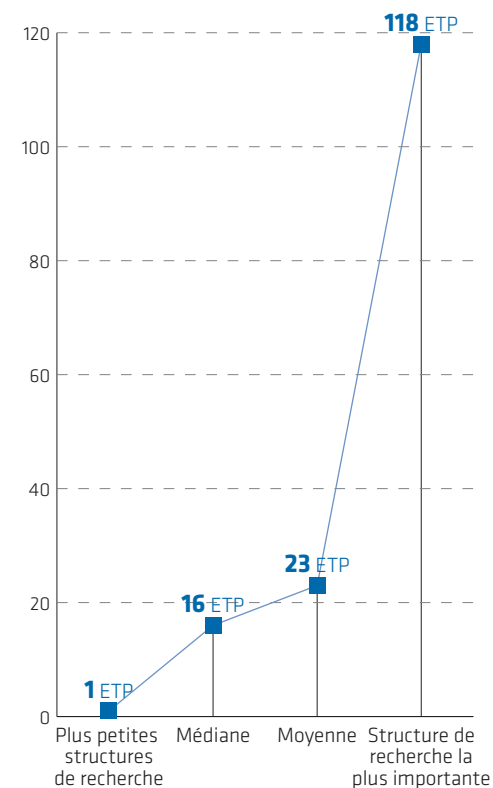


Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU

Structures de recherche	Nb ETP
Laboratoire d'informatique et systèmes	118
Institut de mathématiques de Marseille	110
Institut matériaux microélectronique nanosciences Provence	89
Aix Marseille sciences économiques	79
Institut méditerranéen biodiversité écologie mer et continent	75
Centre de recherche en cardiovasculaire et nutrition	71
Centre de recherche en cancérologie de Marseille	67
Institut des sciences du mouvement Étienne Jules Marey	60
Institut de biologie du développement de Marseille	60
Centre euro rech. et enseign. des géosciences environnement	59

Hors personnels EPST

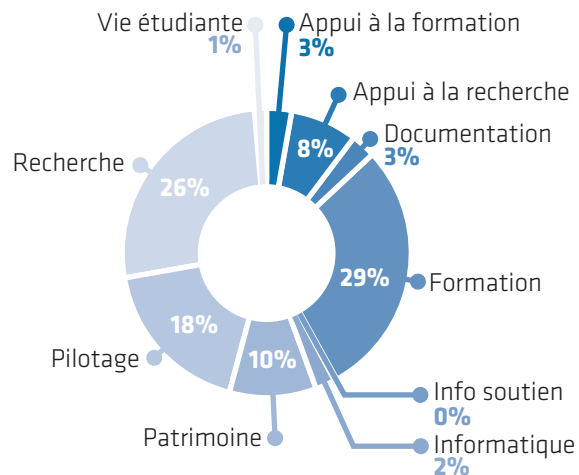
Cartographie



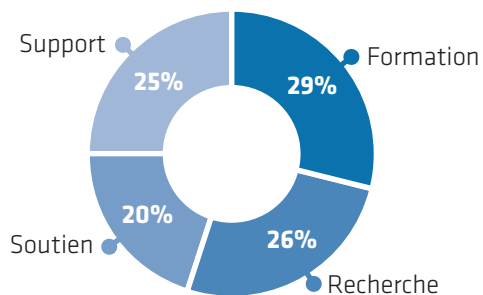
4.5. Répartition par activité



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



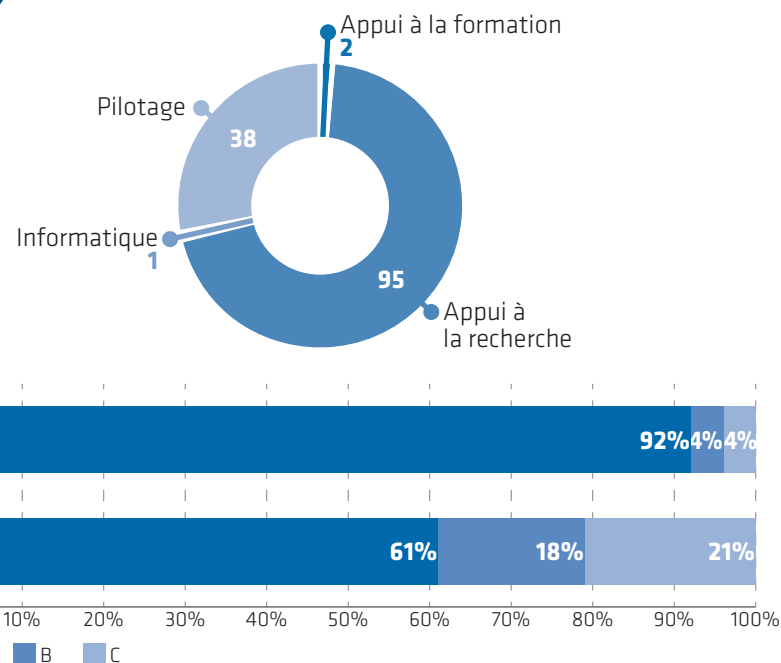
Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU



55% des ETP sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 45% sont dédiés au support et au soutien.



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

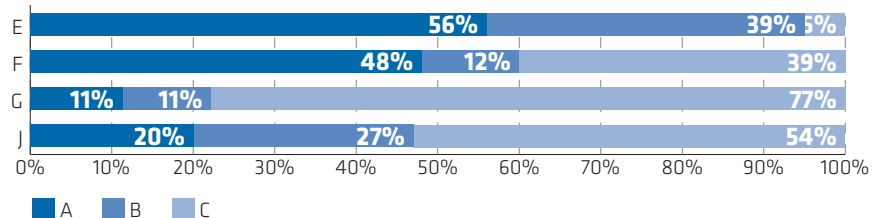


Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines,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

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)

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

Répartition des activités de support par BAP et catégorie pour les BAP techniques et administratives



Répartition affinée des activités de support par catégorie

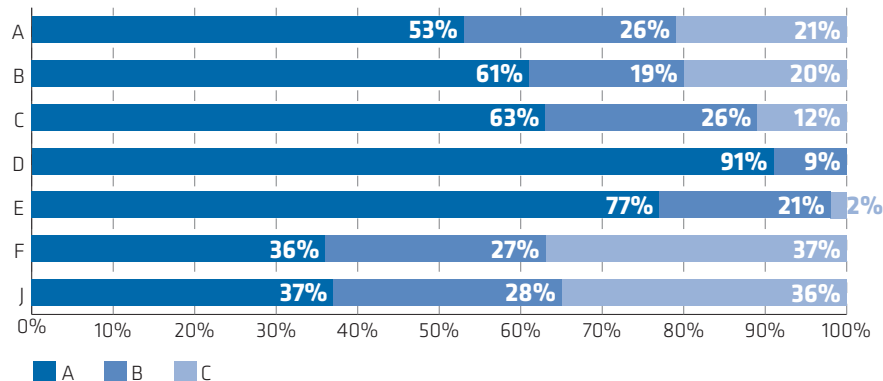
	A	B	C
Documentation	66%	34%	0%
Informatique	54%	37%	10%
Patrimoine	11%	13%	76%
Pilotage	22%	25%	52%

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 répartition des activités de support par BAP et catégorie pour les BAP techniques et administratives et les répartition affinée des activités de support par catégorie ne montrent pas les même chose. 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.

61% des ETP sont dédiés au Pilotage, 32% au Patrimoine et 7% à l'informatique. 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 54% des ETP de catégorie A. Les forces mises 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). Des lors que nous sommes sur des activités 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 155. Les agents de catégorie C sont majoritaires au sein des activités de Patrimoine et des activités de Pilotage (avec des taux respectifs de 77% et 52%). Plus de la majorité des agents de catégorie A (58%) sont dédiés au Pilotage. Les activités de

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

Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie



Répartition affinée des activités de soutien par catégorie

	A	B	C
Appui à la formation	41%	33%	26%
Appui à la recherche	60%	22%	18%
Documentation	24%	23%	51%
Info Soutien	67%	33%	0%
Vie étudiante	29%	33%	39%

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 42% des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 56% sont de catégorie C. Les activités de soutien à la recherche représentent 36% des ETP pour l'ensemble des activités de soutien. Parmi eux 54% sont de catégorie A. Enfin les activités de Documentation représentent 15% des ETP (dont 52% de catégorie C) et celles dédiées à la vie étudiante 7%..

4.6. Effectifs par site

Deux sites enregistrent un effectif de BIATSS supérieur à celui des enseignants :

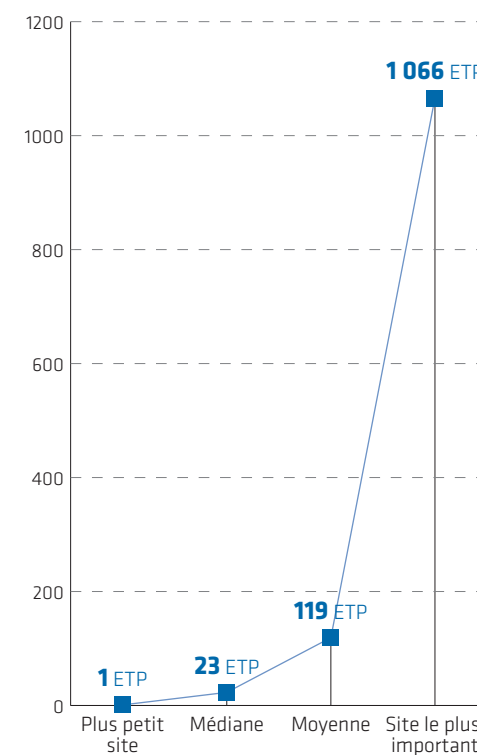
- Le site du Pharo : siège social de l'université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux.
- Saint-Charles : un des sites les plus fournis. Cela s'explique par le fait que St-Charles compte peu de laboratoires de recherche par rapport aux autres sites du Top 10, et que la majorité des services administratifs de l'UFR Sciences sont positionnés à St-Charles.

Le site de Schuman comprend les sites Schuman3, Schuman5 et Schuman29.

Répartition des agents par site en ETP

	BIATSS	Enseignants	Total général		BIATSS	Enseignants	Total général
Schuman	528	538	1066	Site sportif des Fenouillères	10	12	22
Timone	428	362	791	Ilot du Bois	14	4	18
Luminy	257	482	739	Follereau	9	9	18
Saint-Jérôme	298	379	677	Institut Paoli Calmettes	3	14	17
Saint-Charles	342	169	511	Aubagne	10	7	17
Château Gombert	91	244	335	La Ciotat	7	10	16
Pharo	317	1	318	Schweitzer	10	5	15
Jules Ferry	67	69	137	Montperrin	11	3	14
Gaston Berger	64	69	134	Salon-de-Provence	4	9	13
Jas de Bouffan	38	92	130	Digne-les-Bains	8	5	12
Susini	46	71	117	Hôpital de la			
Ruocco	12	89	102	Timone Adultes	2	10	12
Jules Isaac	32	66	97	Endoume	7	4	11
Puyricard	46	47	93	Lambesc	5	4	9
Eugène Cas	48	38	85	Méjanès	2	6	8
Arbois	37	43	80	Hôpital de la Conception	1	7	8
La Canebière	45	34	78	Edmond Rostand	7		7
Nord	53	25	78	Hôpital de la			
Pierre Puget	35	35	70	Timone Enfants		6,21	6,21
Saporta	38	8	46	Saint Pierre	4	2	6
Hôpital Nord	3	41	44	Andréani	4,1	1,5	5,6
Poncet	13	23	36	Fenouillères	4		4
Pasteur	12	24	36	Leverrier	4		4
Virgile Marron	11	15	26	Château Lafarge	3,01		3,01
Gap	13	11	23	Les Docks	2		2
Avignon	16	7	23	Hôpital Sainte Marguerite		1,64	1,64
Digne-les-Bains	11	12	23	Non renseigné	210	1126	1336
Forbin	13	10	22				

Cartographie



5. Emplois supérieurs et dirigeants

5.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants*

Présidence		
Femmes	Hommes	Total
2	2	4

Vice-président·e·s et vice-président·e·s délégué·e·s		
Femmes	Hommes	Total
6	13	19

Doyen·ne·s et directeur·trice·s de composantes		
Femmes	Hommes	Total
6	13	19

Directeur·trice·s des directions centrales		
Femmes	Hommes	Total
12	3	15

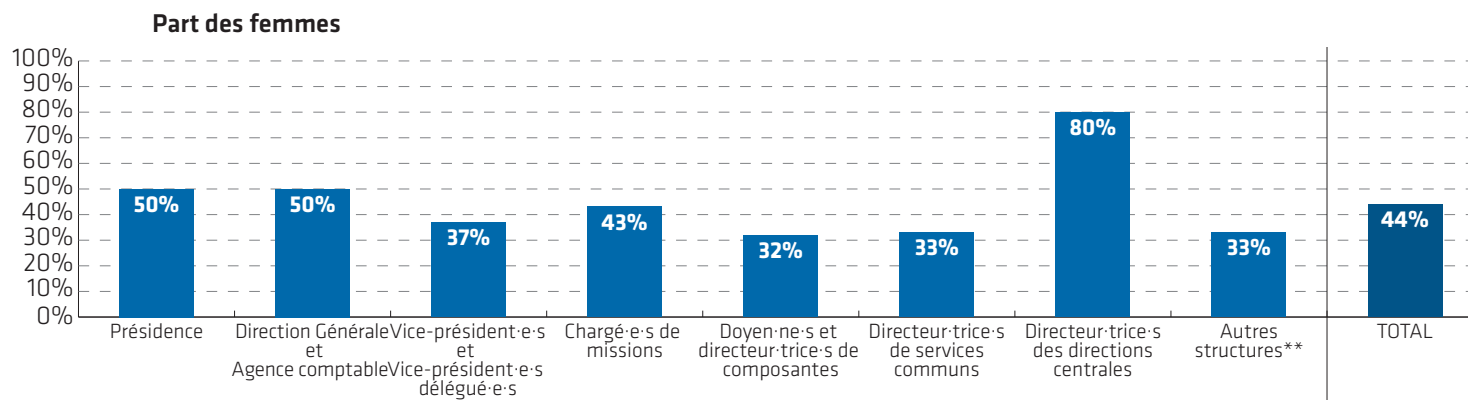
Direction Générale et Agence comptable		
Femmes	Hommes	Total
2	2	4

Chargé·e·s de missions		
Femmes	Hommes	Total
12	16	28

Directeur·trice·s de services communs		
Femmes	Hommes	Total
5	10	15

Autres structures**		
Femmes	Hommes	Total
1	2	3

Total		
Femmes	Hommes	Total
46	61	107



* 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

5.2. Flux annuels de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants

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

Femmes	Hommes	Total
5	1	6

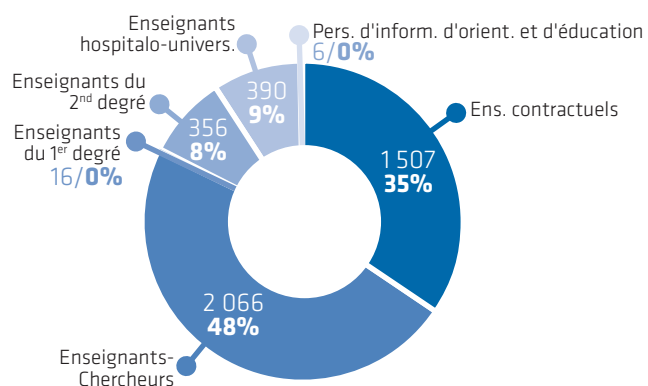
Les primo-nominations concernent les agents nouvellement nommés sur des emplois supérieurs et dirigeants, non en place l'année précédente.

Partie 3 : Typologie de personnel

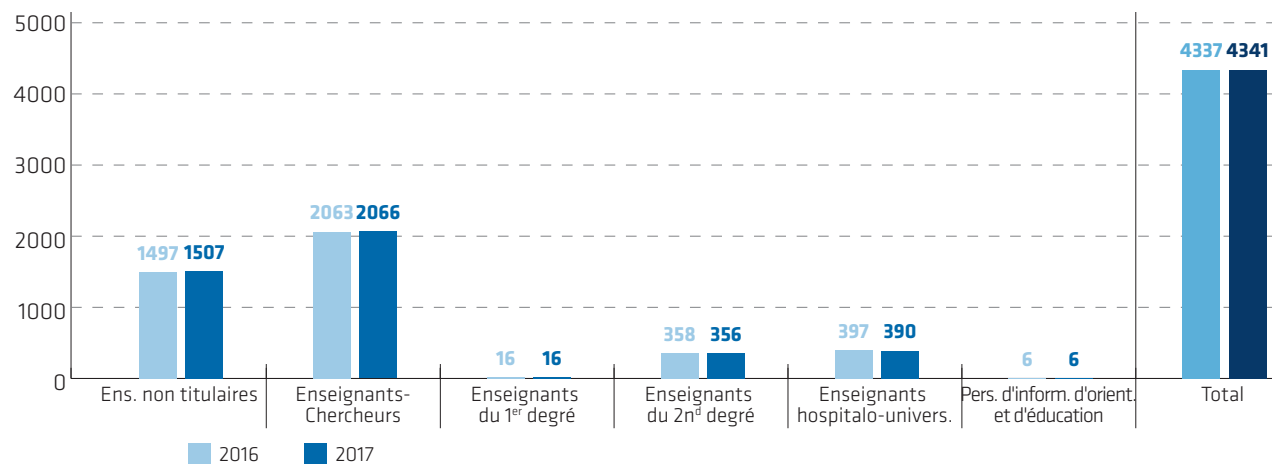
1. Enseignants

1.1. Panorama des enseignants

Répartition des enseignants



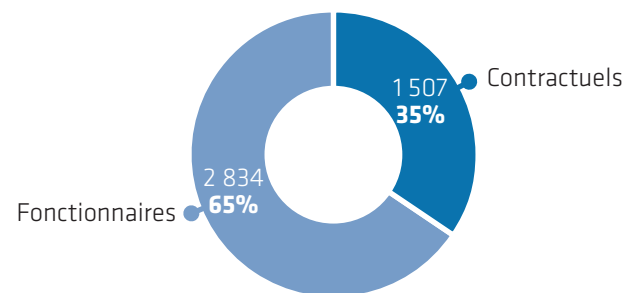
Évolution du nombre d'enseignants



Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre. La répartition est quasiment identique à 2017 (+4 enseignants entre 2016 et 2017).

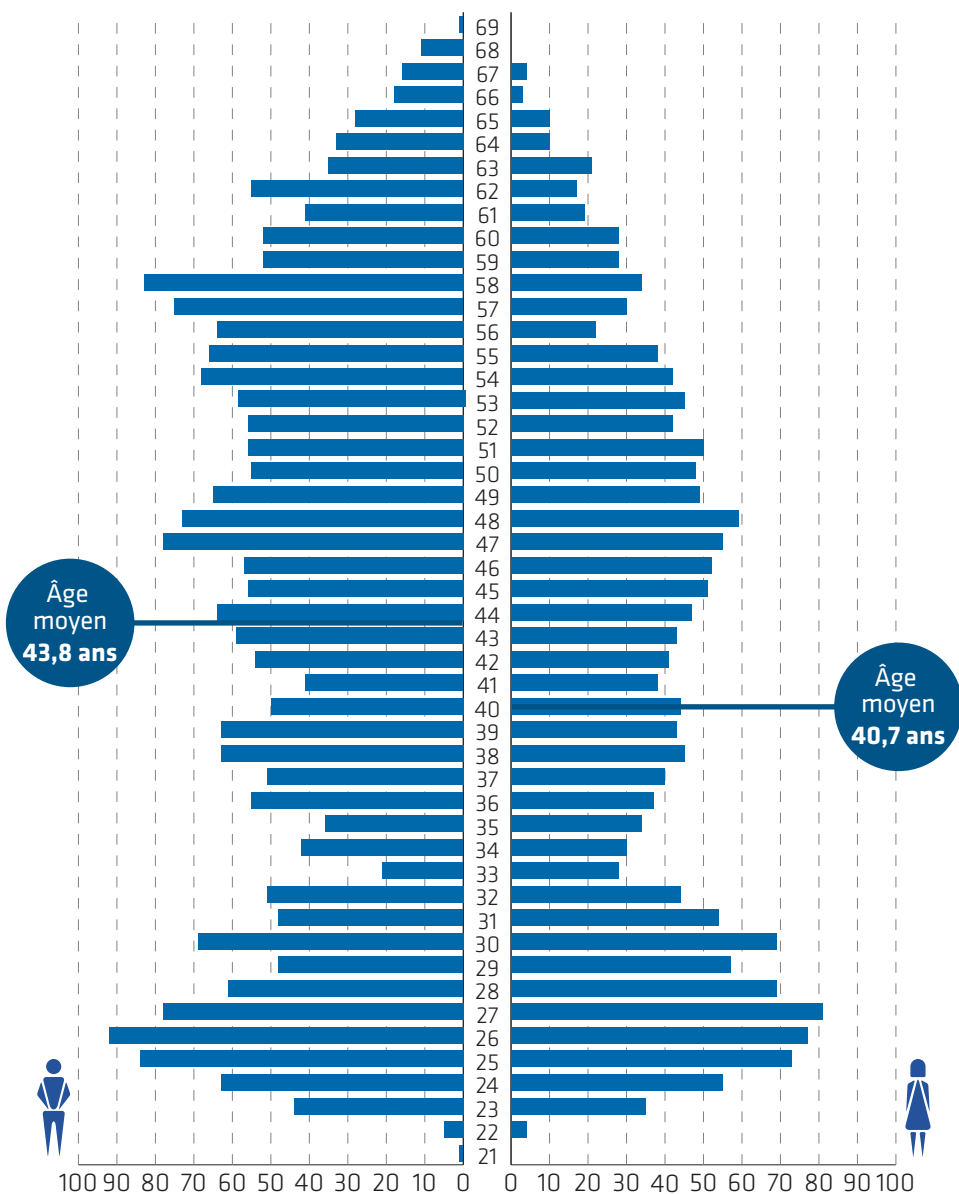
La population la plus importante reste celle des enseignants-chercheurs (quasiment la moitié des effectifs). Près de 3/4 des enseignants sont fonctionnaires.

Répartition des enseignants par statut

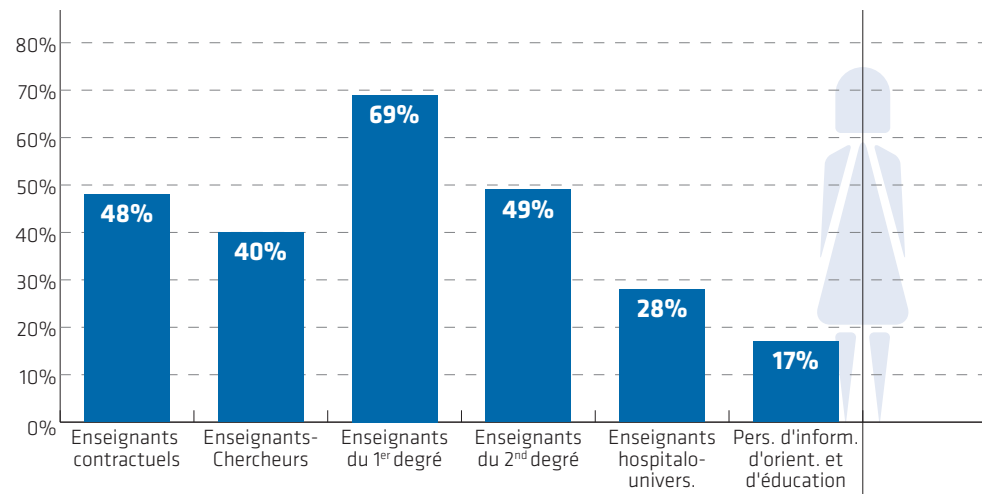


Note : sont comptabilisés les agents en activité (occupés et affectés), en CRCT et en disponibilité. Les enseignants en délégation ne sont pas comptabilisés.

Pyramide des âges des enseignants par sexe



Part des femmes parmi les enseignants



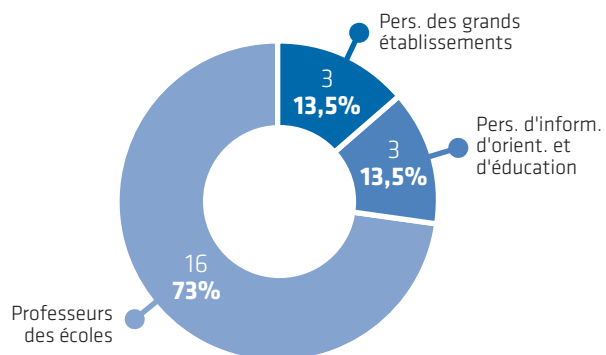
La part des femmes enseignantes augmente de 0,5 point par rapport à 2016 pour représenter 42,5% des enseignants. Elle est en hausse principalement chez les hospitalo-universitaires.

Évolution du nombre d'enseignants par statut et par sexe

	2016		2017		Femmes Évolution en %	Hommes Évolution en %
	F	H	F	H		
Enseignants contractuels	730	767	729	778	0%	1%
Enseignants Chercheurs	804	1259	820	1246	2%	-1%
Enseignants du 1^{er} degré	11	5	11	5	0%	0%
Enseignants du 2nd degré	174	184	175	181	1%	-2%
Enseignants hospitalo-univers.	109	288	109	281	0%	-2%
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	1	5	1	5	0%	0%
Total	1829	2508	1845	2496	1%	0%

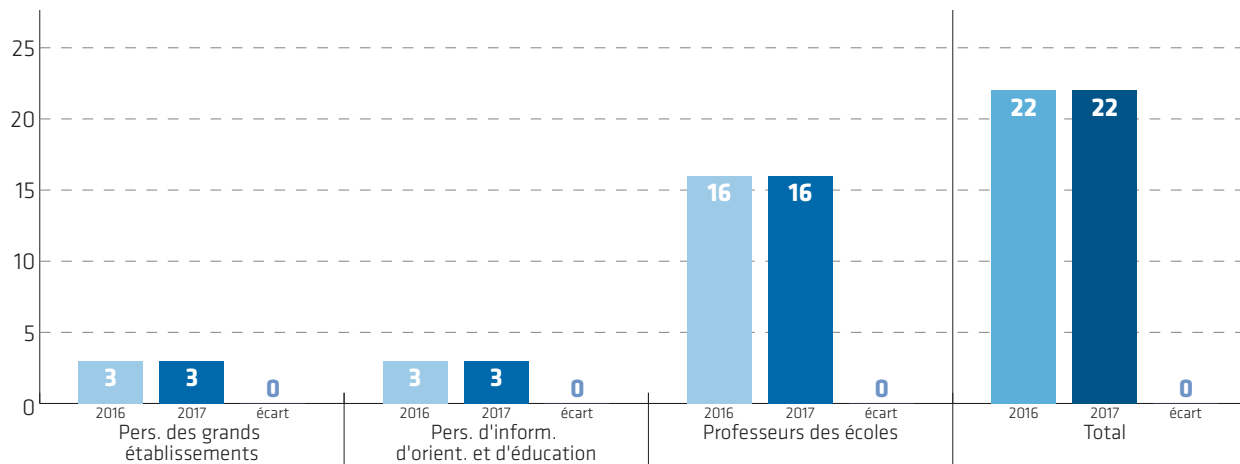
1.2. Les enseignants du 1er degré et les autres personnels de l'enseignement

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

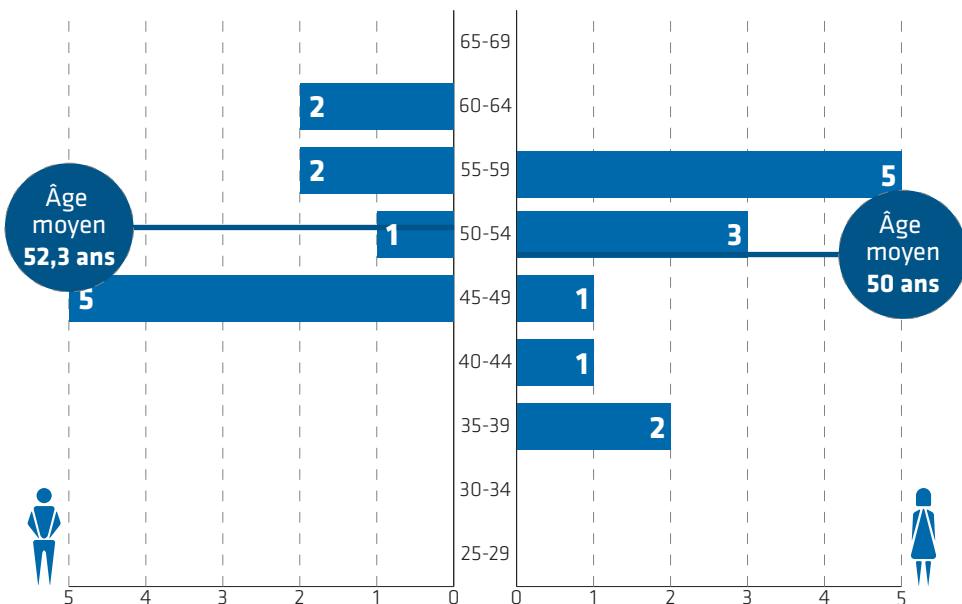


Les enseignants du 1er degré sont tous fonctionnaires. Ils sont affectés à l'ESPE ou à l'IUT. Leur nombre et répartition n'enregistre aucune évolution entre 2016 et 2017.

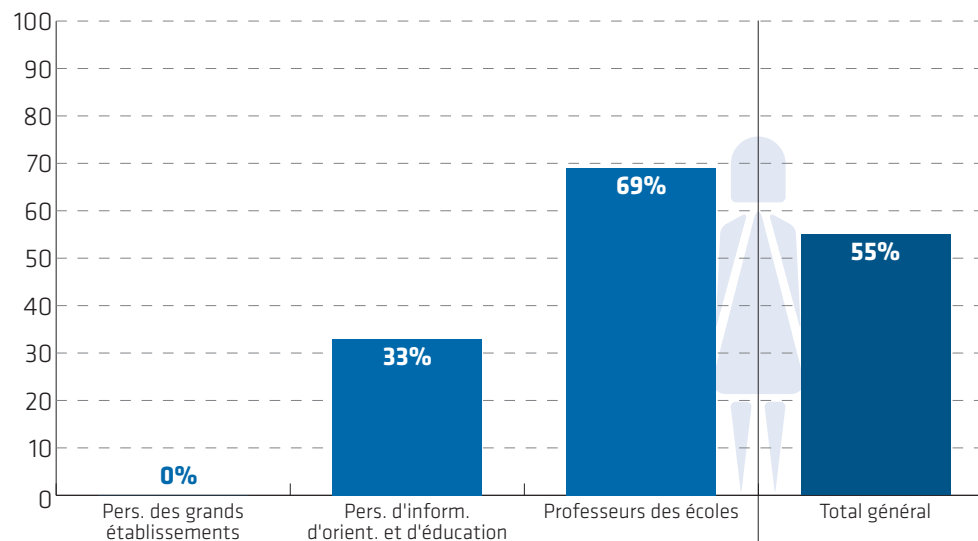
Évolution du nombre d'enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement



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

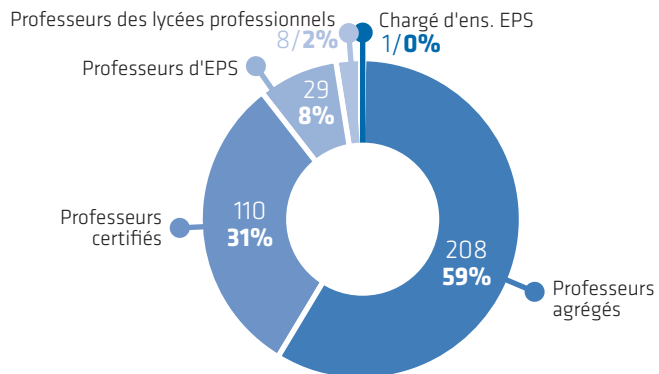


Part des femmes parmi les enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement

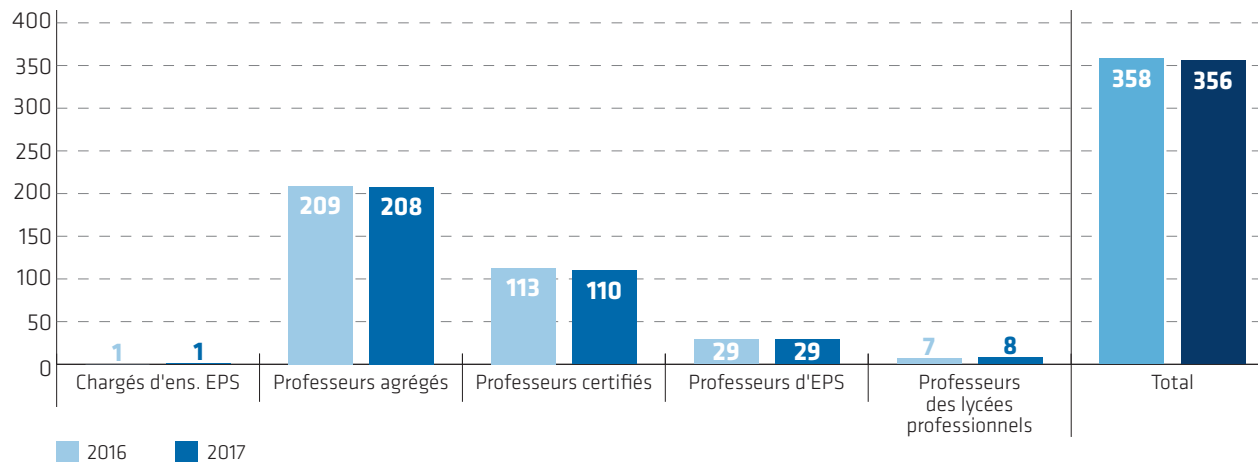


1.3. Les enseignants du 2nd degré

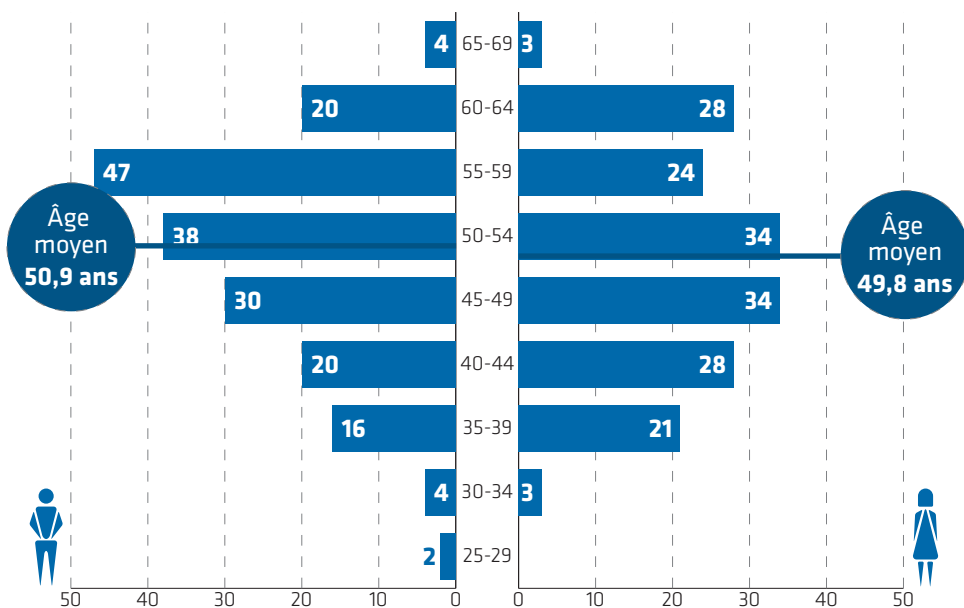
Répartition des enseignants du 2nd degré



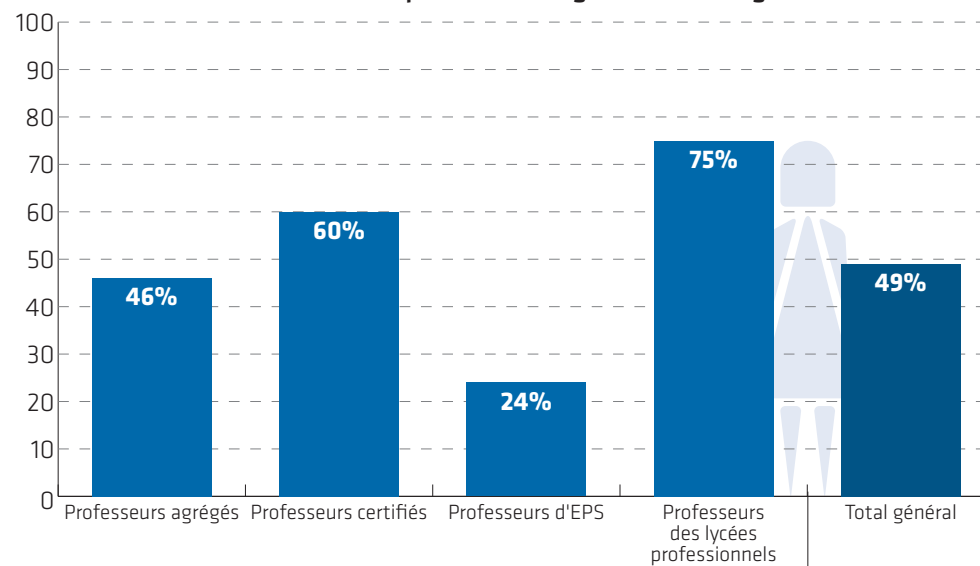
Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré



Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré par sexe

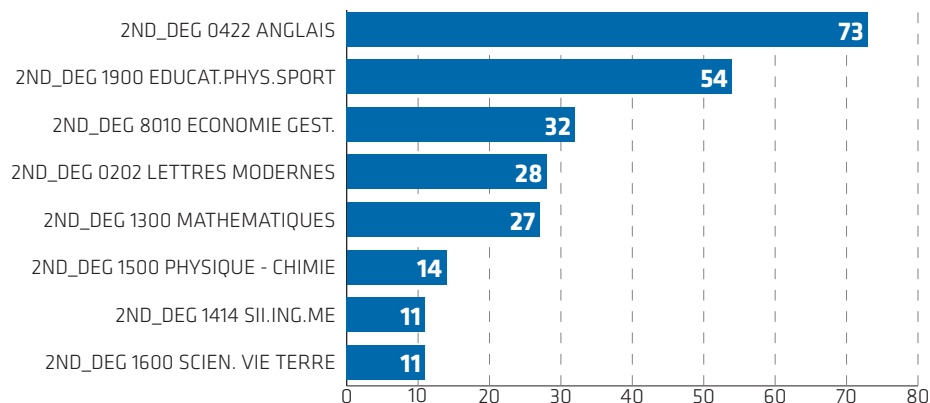


Part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré



Comme en 2016, les 3 structures les plus importantes restent la DEPIL (avec une hausse de 5,4 ETP), le SCD (-5,7 ETP) et la DOSI (+4,8 ETP).

Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2nd degré



Au niveau national, les enseignants du second degré sont répartis par grandes disciplines de la manière suivante :

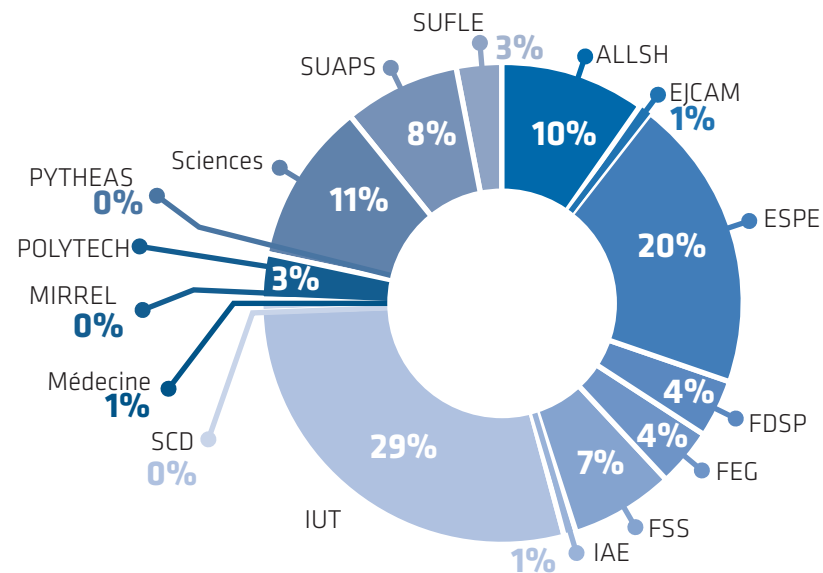
- 13,3% « Droit, Sciences économiques et de gestion » (12% dans AMU)
- 53,1% « Lettres et Sciences humaines » (42% dans AMU)
- 33,6% « Sciences et techniques » (46% dans AMU)

L'écart avec AMU trouve son explication dans la présence de FSS et SUASP.

Les 3 disciplines les plus représentées sont : l'anglais (73 enseignants pour représenter 20,5% des effectifs du second degré), l'éducation physique et sportive (54 enseignants, soit 15,1% des effectifs du second degré) et l'économie-gestion (32 enseignants, soit 9% des effectifs du second degré).

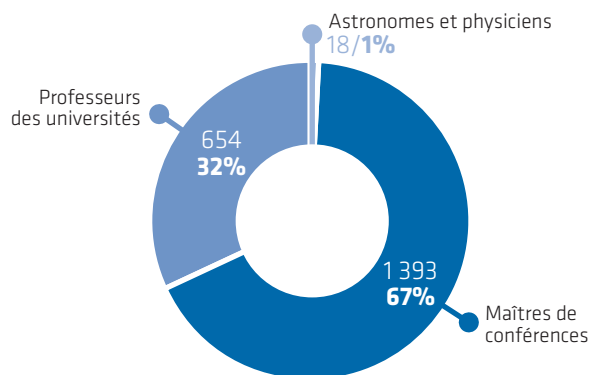
Les enseignants d'anglais sont présents dans 12 composantes, principalement à la faculté des sciences (29%), à l'IUT (25%), à la faculté de droit et de science politique (12%) et à la faculté des arts, lettres, langues et sciences humaines (10%).

Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation

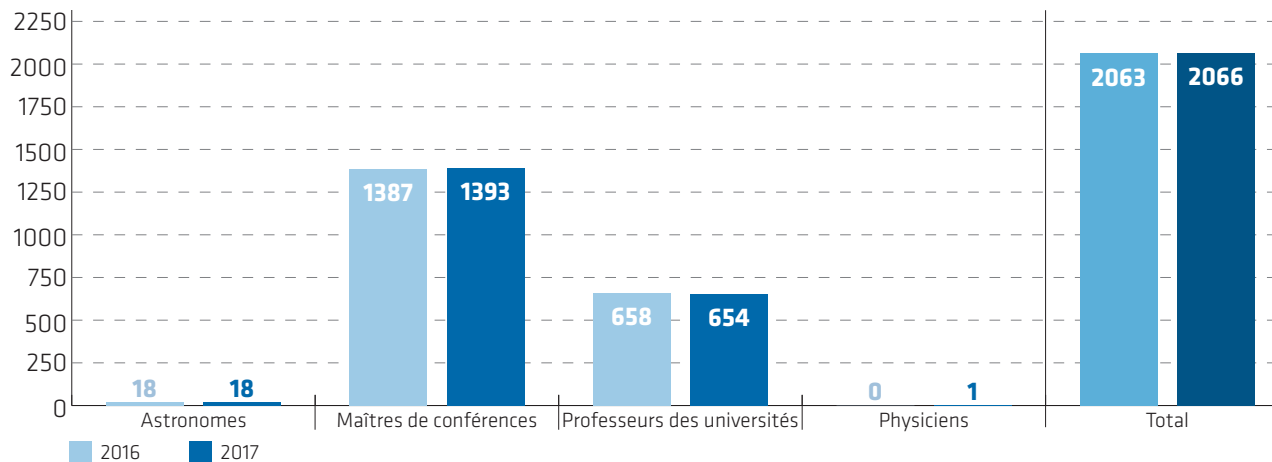


1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants

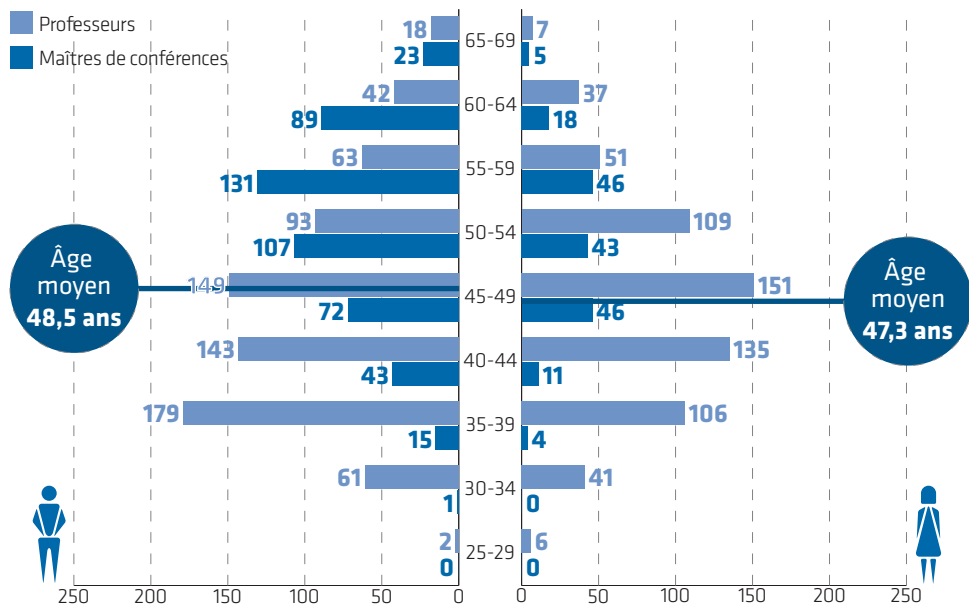


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants

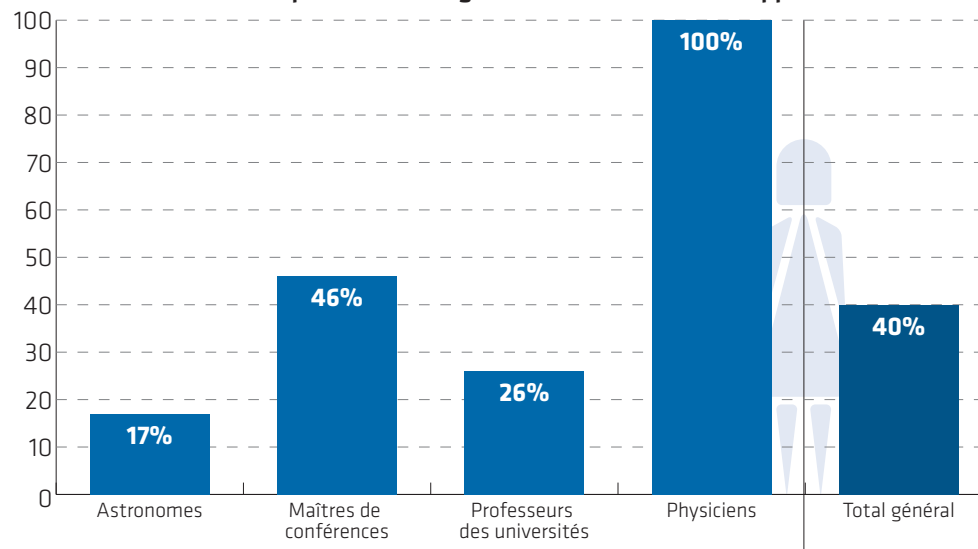


La répartition des enseignants-chercheurs est stable d'une année sur l'autre.

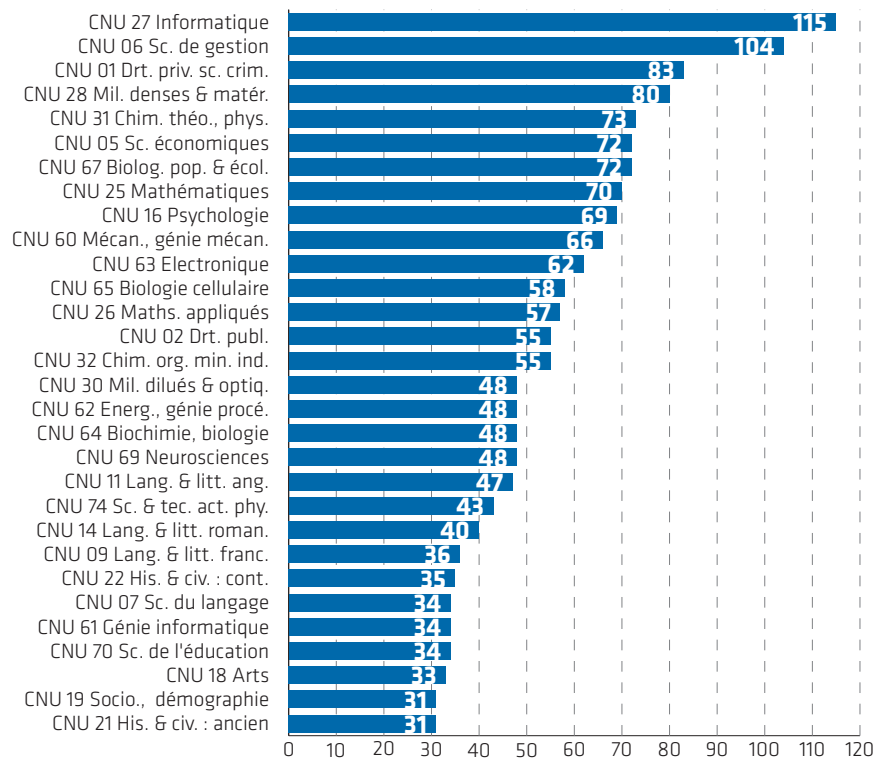
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants



TOP 30 des sections CNU



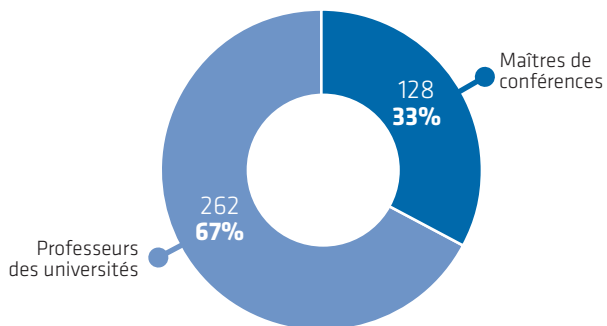
Les 2 066 enseignants-chercheurs sont répartis en 6 groupes CNU, répartis comme suit (par ordre de grandeur) : Sciences (52%). Lettres et sciences humaines (23%), Droit, économie et gestion (16%), Pluridisciplinaires (5%) et Pharmacie (3%) et Médecine (1%). Les enseignants en Médecine, Odontologie et 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 40% des effectifs des enseignants-chercheurs.

Les principales hausses concernent la section 01 Droit privé et sciences criminelles (+0.28%), suivi de la section 16 Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale (+0.19%), et de la section 24 Aménagement espace et urbanisme.

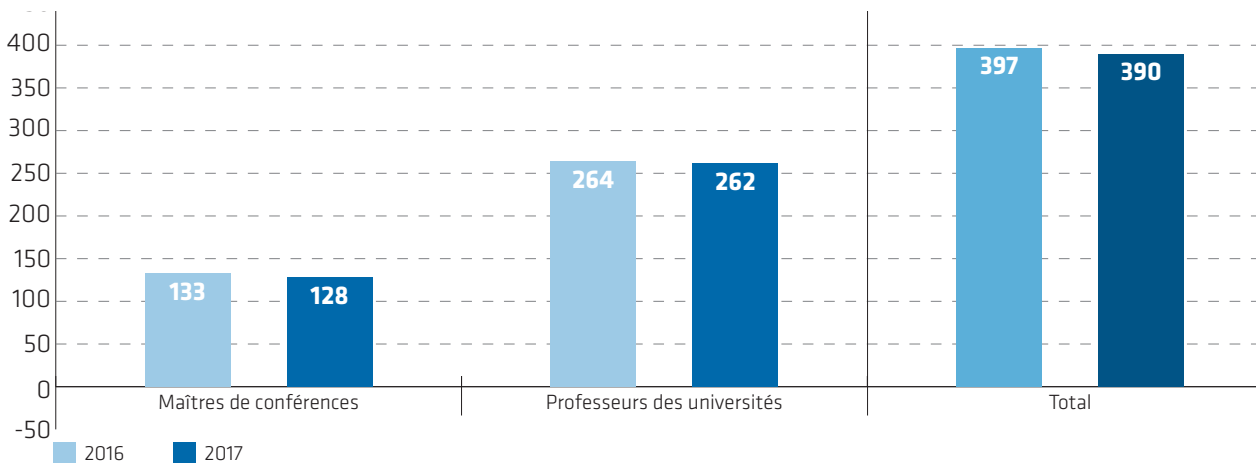
Parmi les 5 sections CNU les plus importantes, on enregistre entre 2016 et 2017, les mouvements suivants : la CNU 27 Informatique reste stable, la CNU 06 Sc. de gestion est en hausse (+2 enseignants), la CNU 01 Drt. priv. sc. crim. est celle qui enregistre la plus forte augmentation (+6 agents), les CNU 28 Mil. denses & matér. et CNU 31 Chim. théo., phys. baissent légèrement de 1 agent.

1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

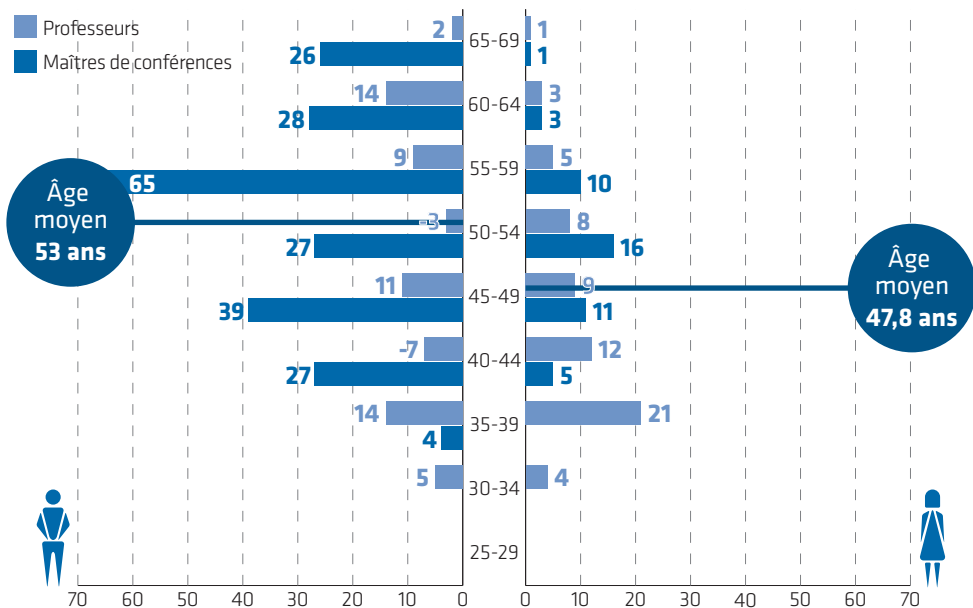


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

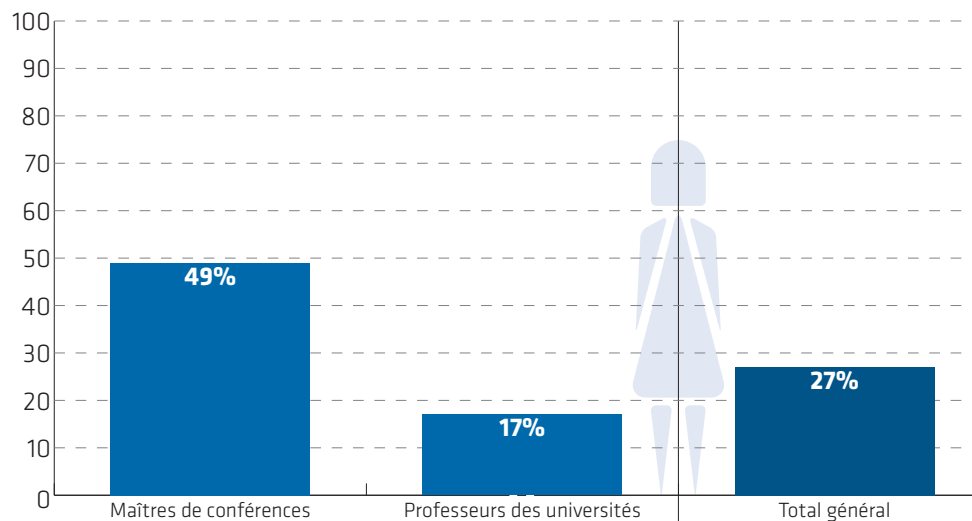


La part des MCF est en baisse de 0,6 points par rapport à 2016, au bénéfice des PU, en hausse.

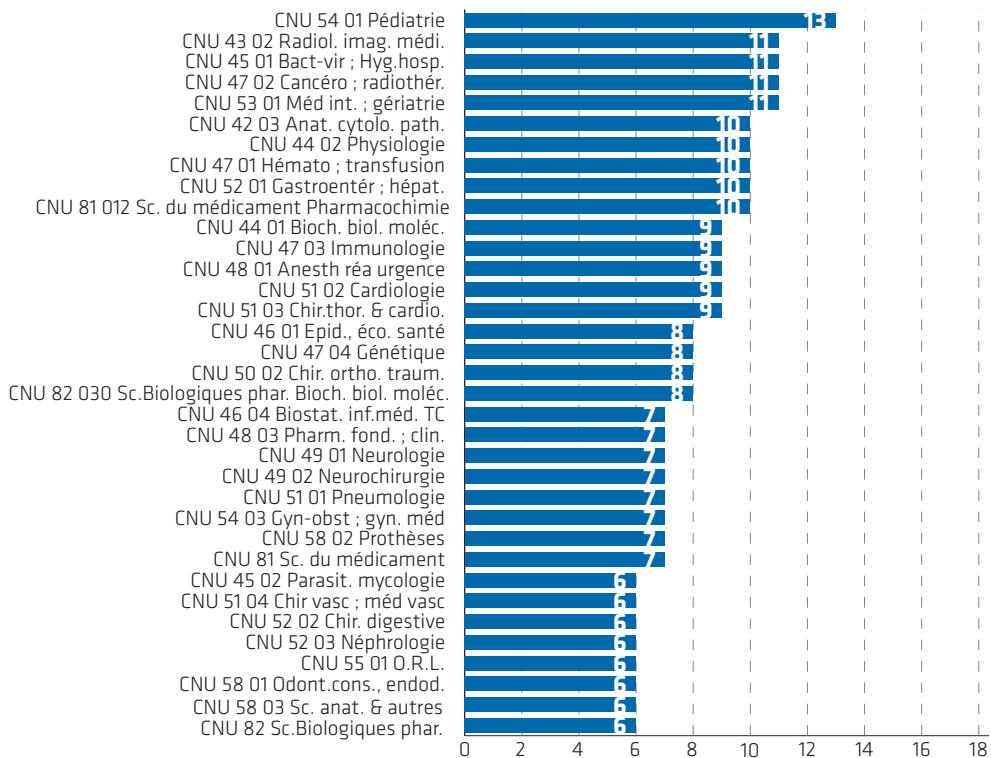
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



TOP 20 des sections CNU



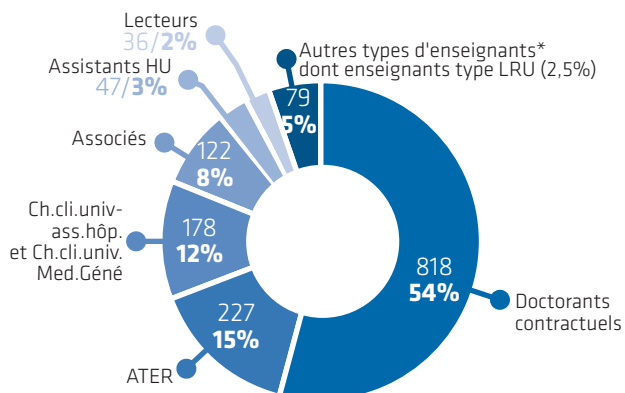
Les 390 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont répartis dans 3 grandes spécialités : Médecine (83% des effectifs), Pharmacie (9% des effectifs) et Odontologie (8% des effectifs).

Parmi les 5 sections CNU contenant le plus d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires à l'université sont :

3 sont stables par rapport à 2016 : les sections CNU 54 01 Pédiatrie (stable), CNU 45 01 Bact-vir ; Hyg.hosp. et CNU 53 01 Méd int. ; gériatrie. Les sections CNU 43 02 Radiol. imag. médi. et CNU 47 02 Cancéro ; radiothér. sont en hausse d'un ETP.

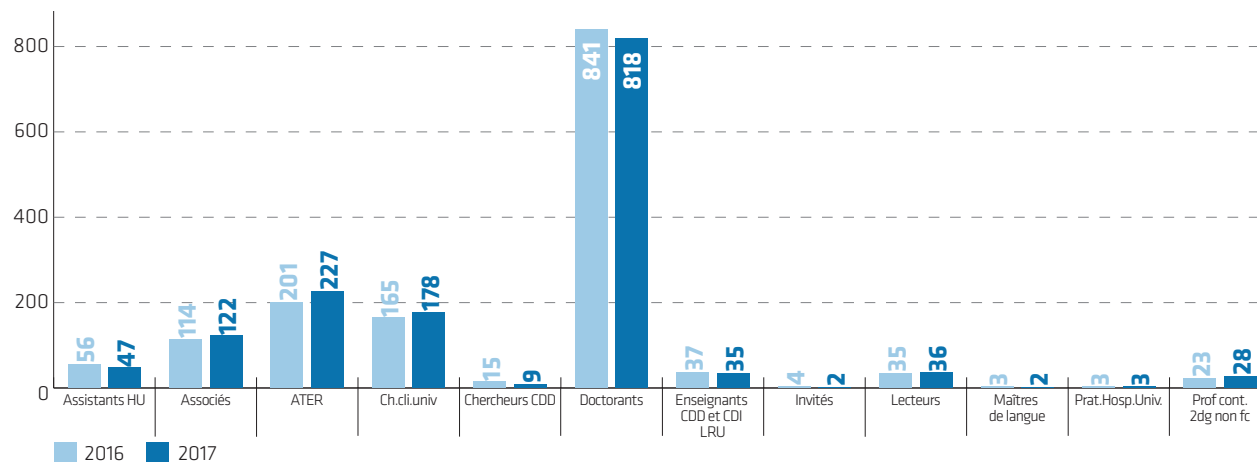
1.6. Enseignants contractuels

Répartition des enseignants contractuels

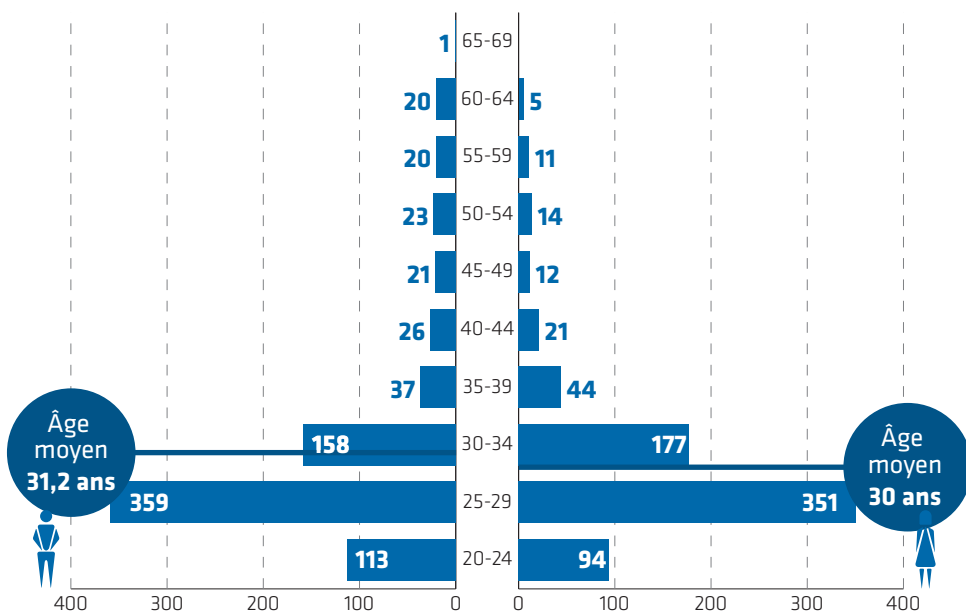


*Autres types d'enseignants : chercheurs CDD, Enseignants CDD et CDI LRU, invités, Maîtres de langue, Prat. Hosp. Univ. Et Prof. cont. 2d. g non fc

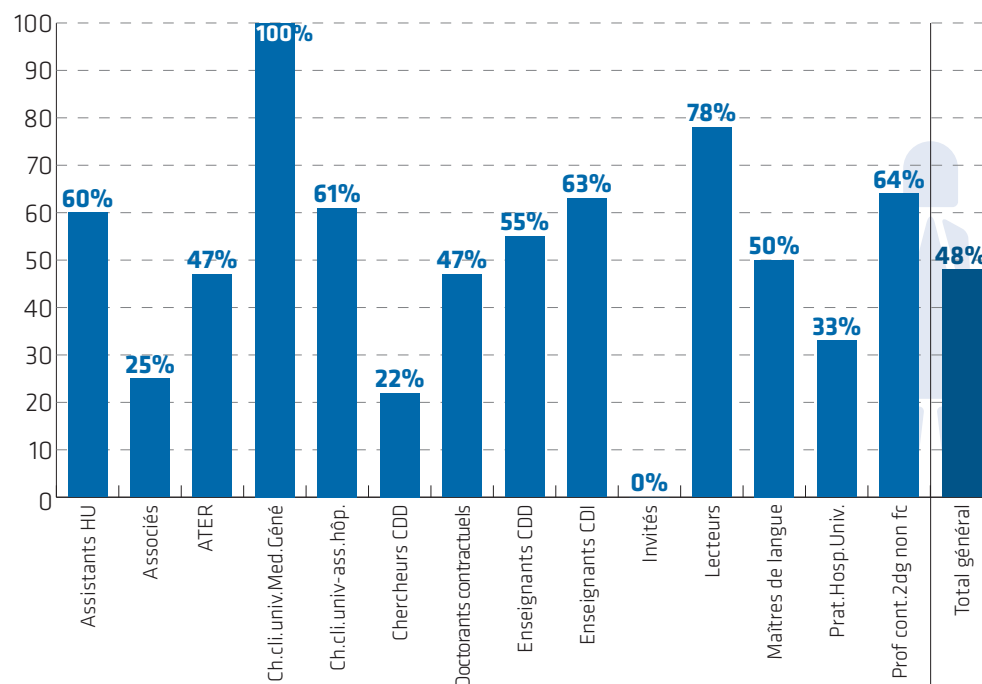
Évolution du nombre d'enseignants contractuels



Pyramide des âges des enseignants contractuels par sexe



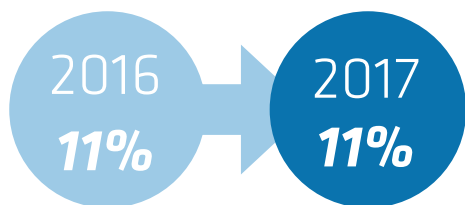
Part des femmes parmi les enseignants contractuels



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)

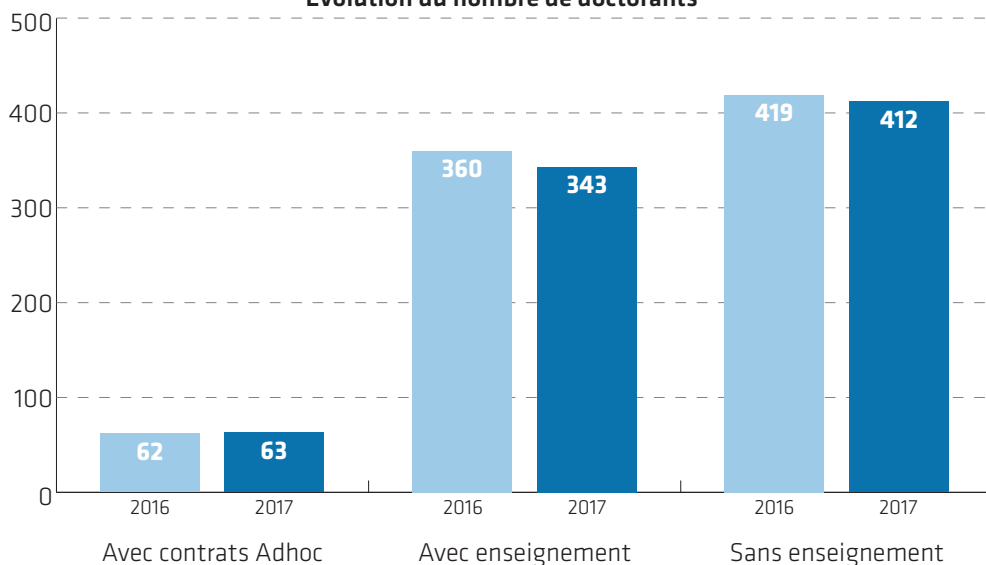
Part des doctorants au sein d'AMU



Âge moyen des doctorants



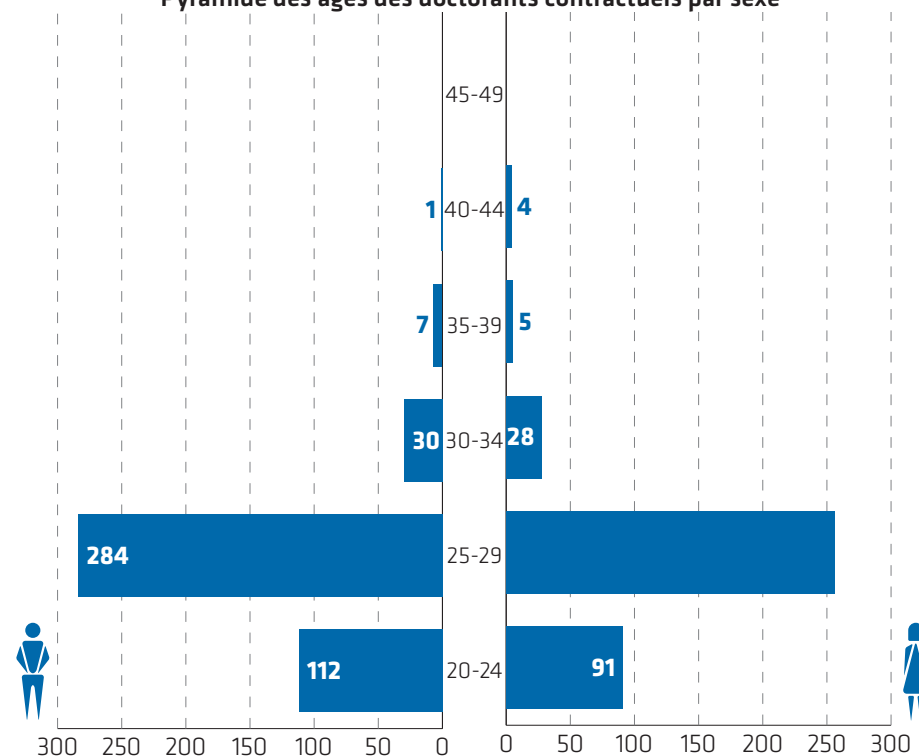
Évolution du nombre de doctorants



46% des doctorants contractuels sont en Sciences, 15% sont en Droit, économie et gestion, et 11% sont en Lettres et sciences humaines.

Les contrats ad-hoc sont en recherche principalement Sciences, à l'instiut de biologie de développement de Marseille (11) et en Médecine au centre de recherche en cancérologie de Marseille (6) et unité des virus émergents.

Pyramide des âges des doctorants contractuels par sexe



2. BIATSS

2.1. Répartition des BIATSS par filière

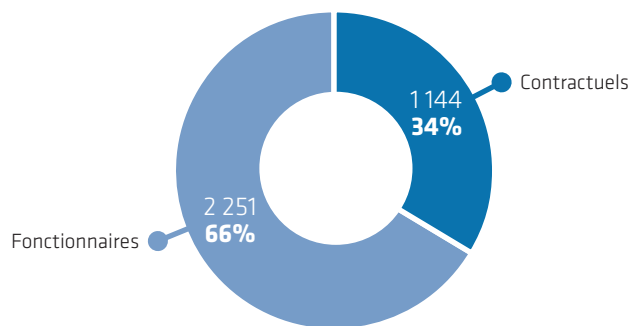
Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support).

Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (à l'exclusion des BIATSS financés sur contrats de recherche).

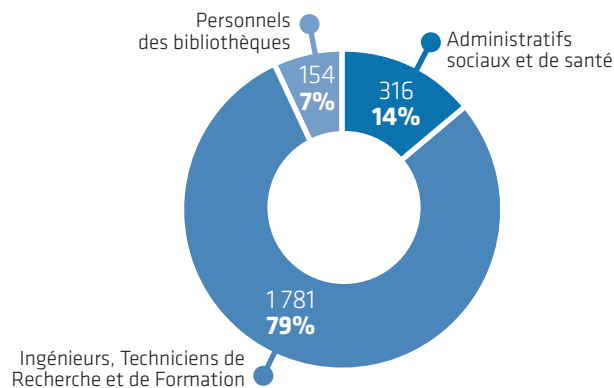
Au sein des universités, les personnels BIATSS sont issus de 3 filières :

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

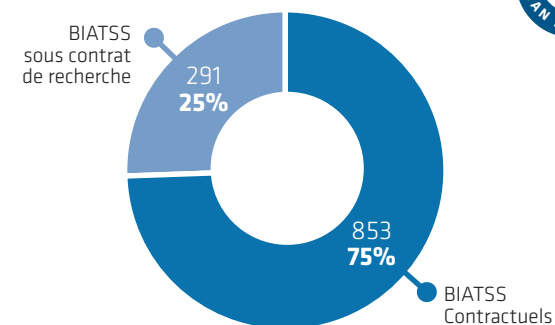
Répartition des BIATSS par statut



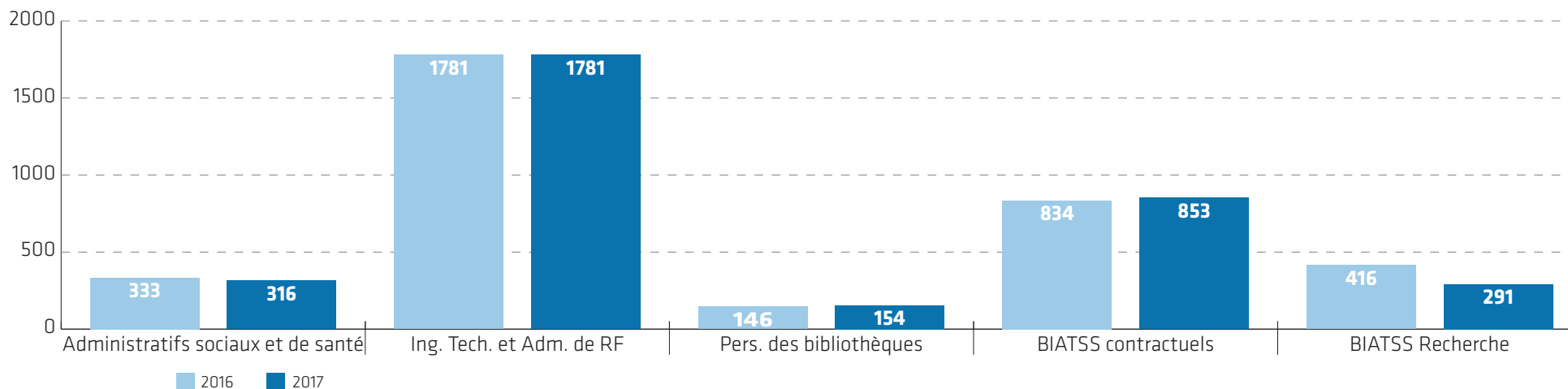
Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière



Répartition des BIATSS contractuels entre BIATSS financés sur contrat de recherche et BIATSS non financés sur contrat de recherche



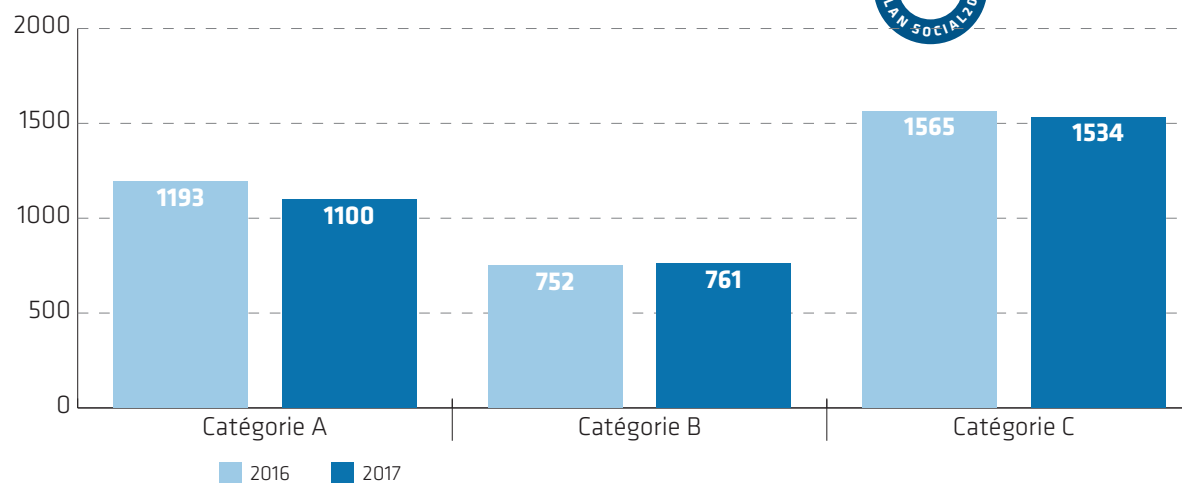
Évolution du nombre de BIATSS par corps



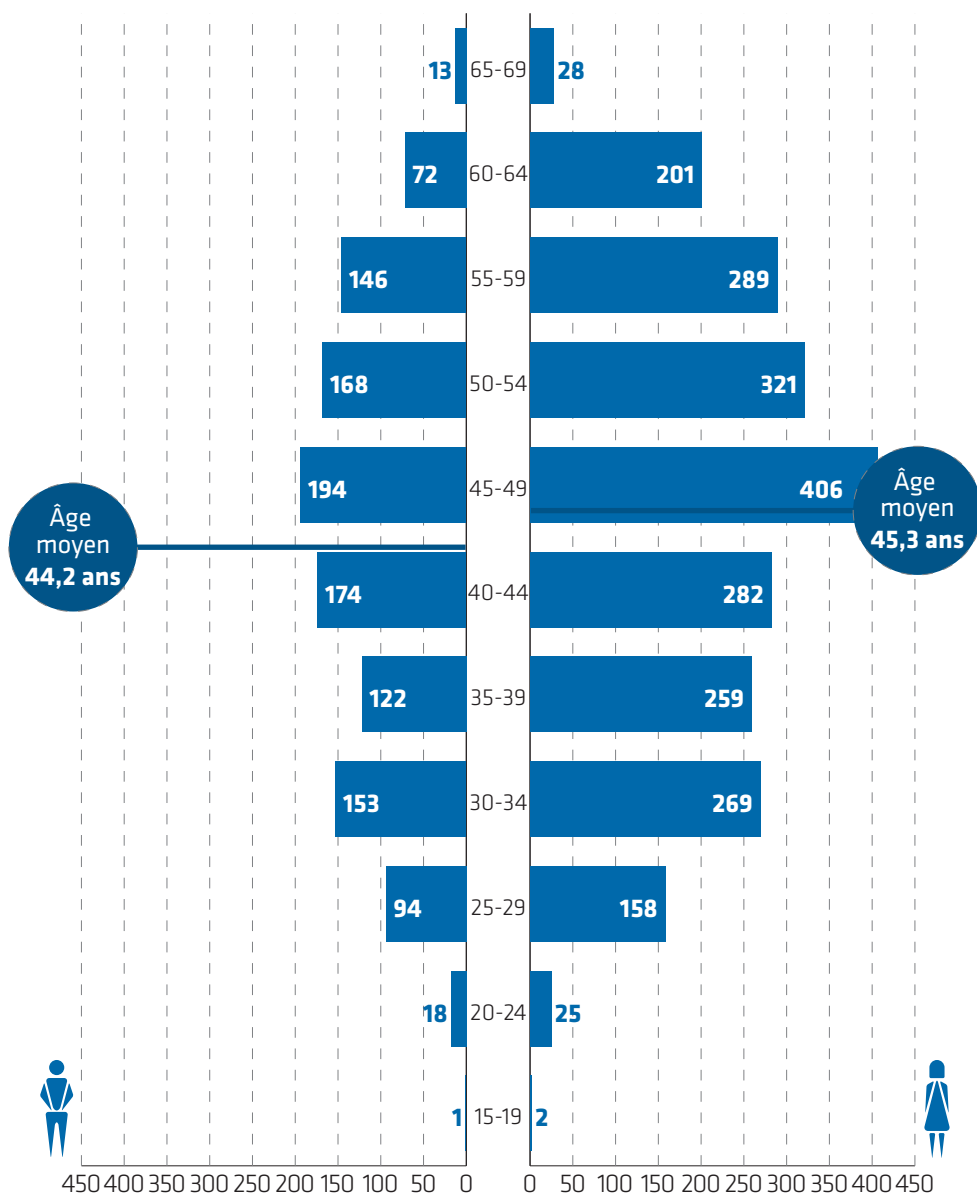
La filière qui a connu la plus forte évolution de ses effectifs est celle des BIATSS Recherche (-125 agents, soit une diminution de -30%), suivi des agents Administratifs sociaux et de santé (-17 agents, soit une diminution de -5%) et des personnels des Bibliothèques (8 agents, soit une hausse de 5% de ses effectifs). Sur 3 ans, les effectifs en BIATSS Recherche ont diminué de -45%, les ASS de -11%.

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.

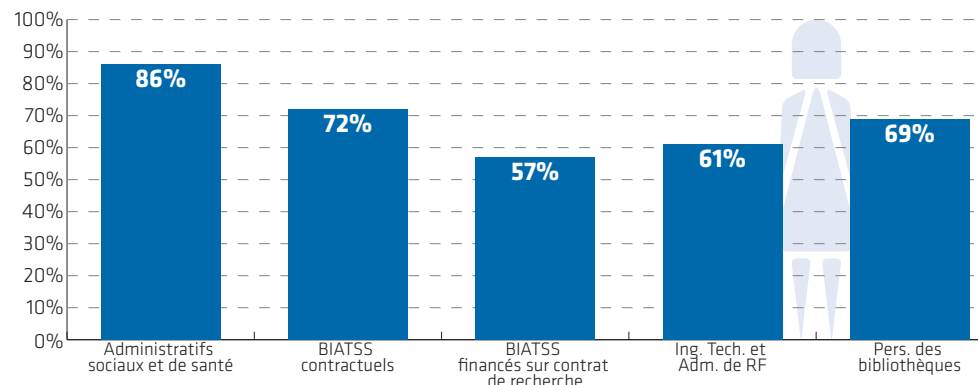
Évolution du nombre de BIATSS par catégorie



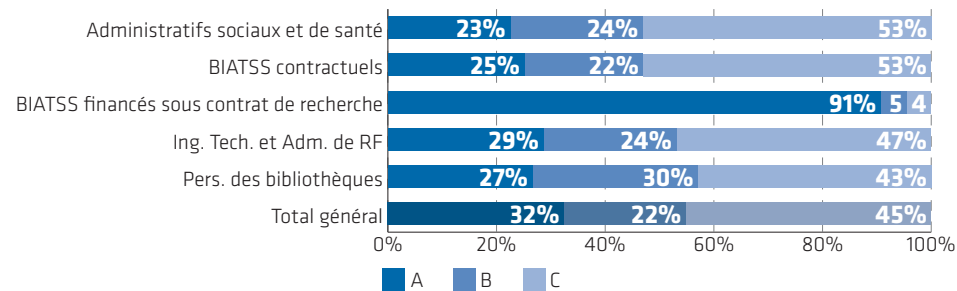
Pyramide des âges des BIATSS par sexe



Part des femmes parmi les BIATSS



Répartition des personnels par filière et catégorie



2.2. Administratifs sociaux et de santé (ASS)

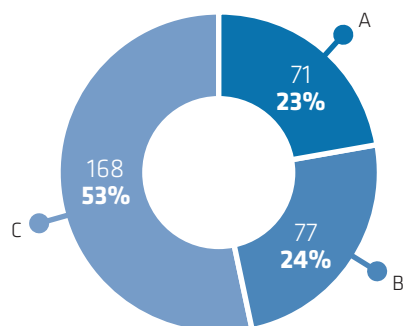
On distingue parmi les personnels Administratifs sociaux et de santé, deux filières (Administrative, dite AENES, et la filière Sociale et de santé). Elles sont composées de différents corps :

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

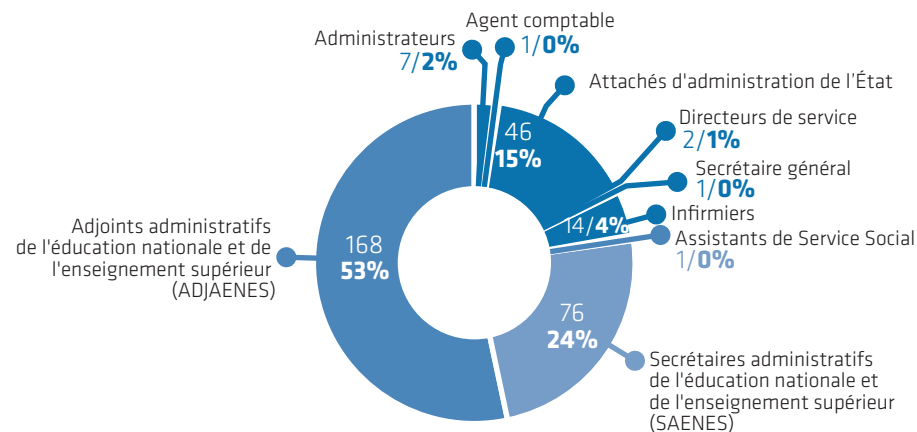
Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission recherche et enseignement supérieur et, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

Les personnels de l'ASS sont principalement en composante (57%), les autres sont répartis entre les directions centrales (24%) et les services communs (17%). 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.

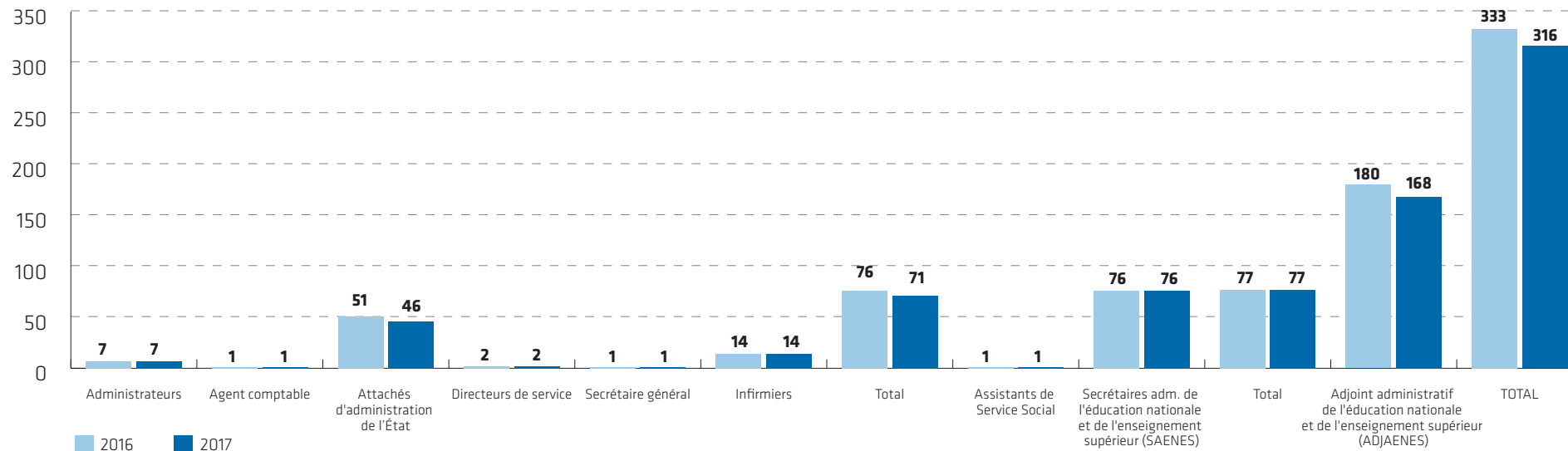
Répartition des administratifs sociaux et de santé (ASS) par catégorie



Répartition des agents administratifs sociaux et de santé (ASS) par corps

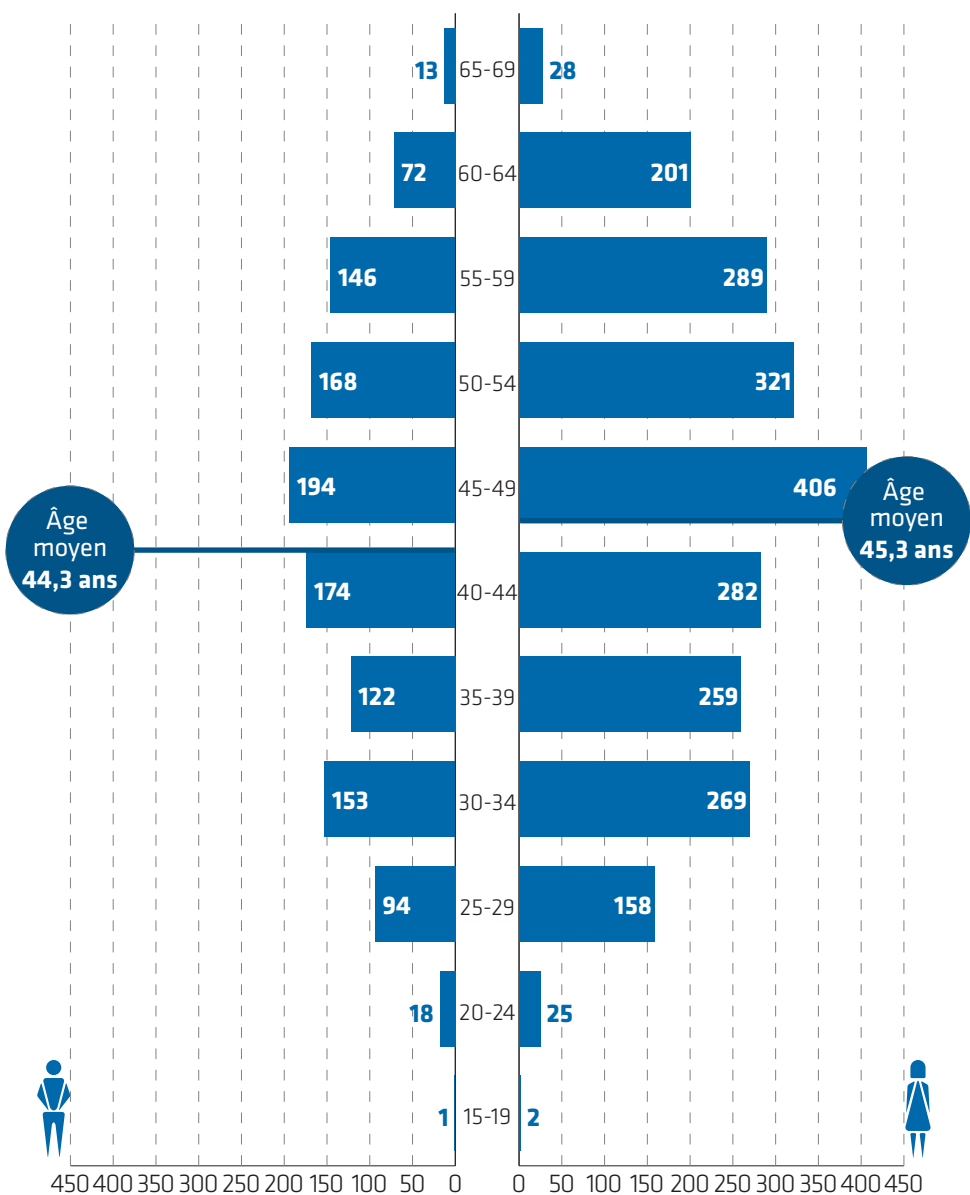


Évolution du nombre des administratifs sociaux et de santé par corps

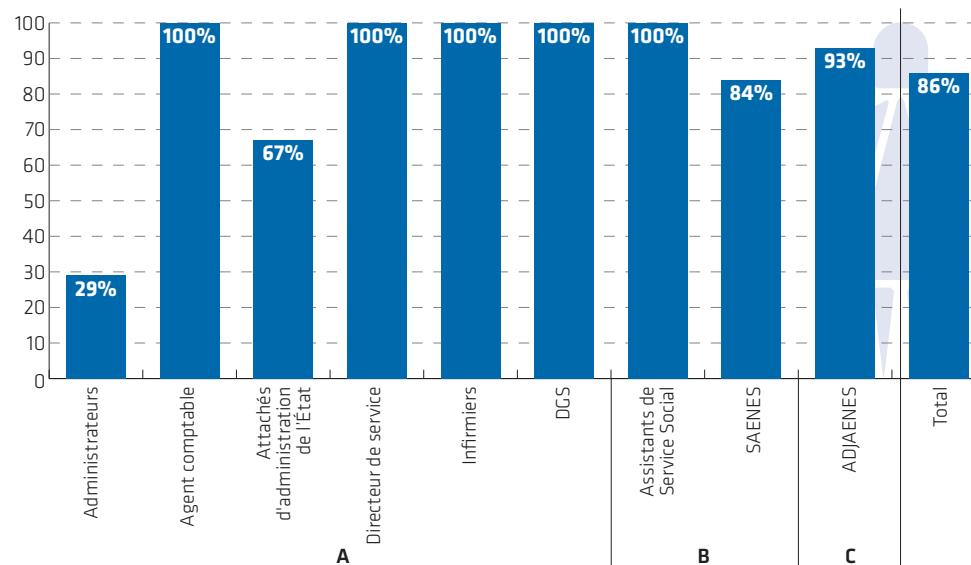


On constate une diminution des personnels ASS régulière, légèrement compensée par les recrutements BIAT qui sont aujourd'hui le seul moyen d'accès.

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, hormis pour les Attachés d'administration de l'Etat (les femmes représentent 67% contre 63% en 2016, soit une hausse de 4 points).

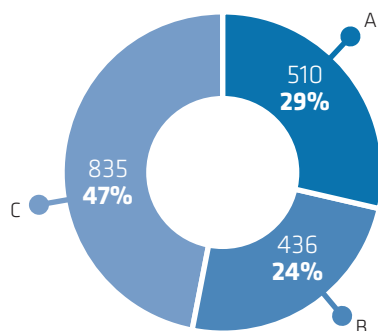
2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)

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.

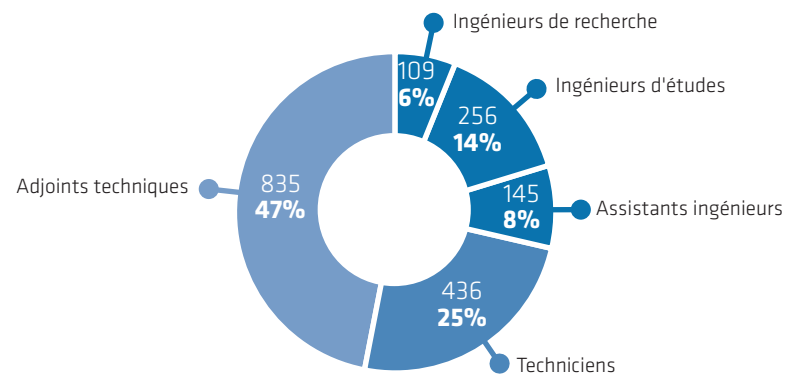
On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

- 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

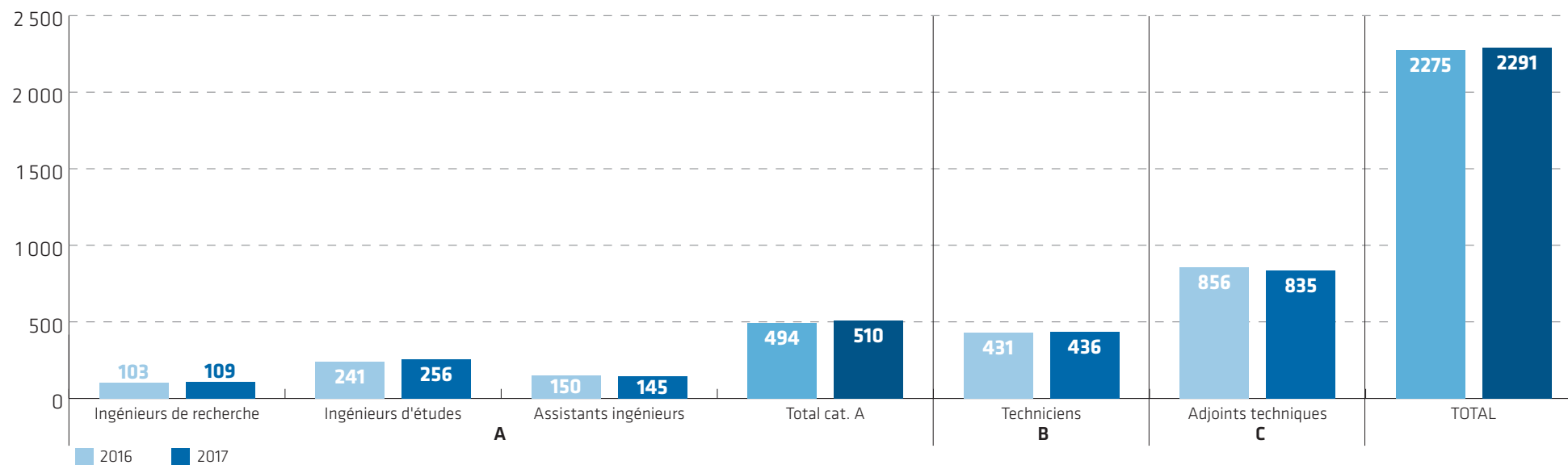


Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par grade

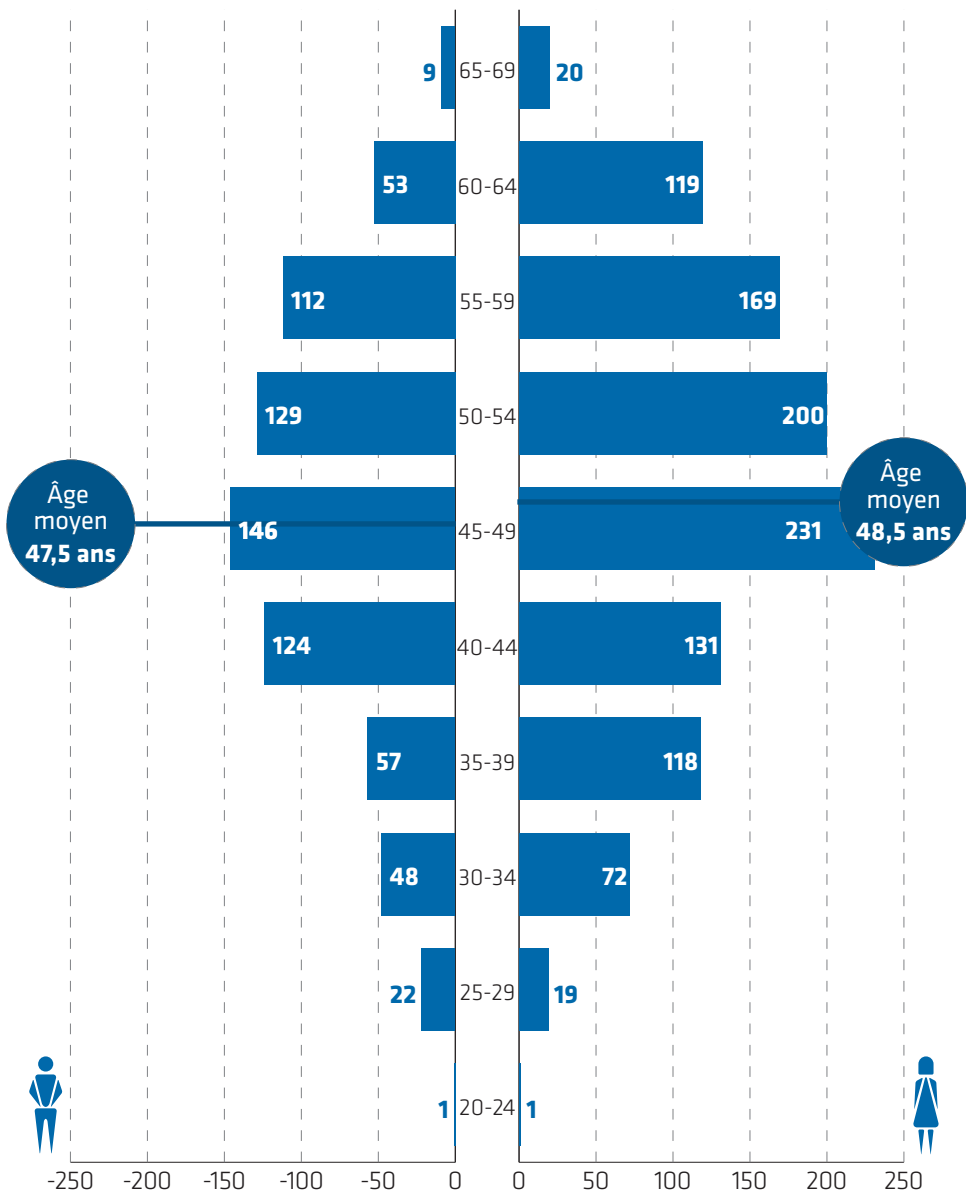


Presque la moitié des agents des ITRF sont en catégorie C. La pyramide catégorielle a légèrement été modifiée par rapport à 2016, puisque la part des agents de catégorie C diminue de 3 points au profit de la part des agents de catégorie A. Cette dernière passe de 26 à 29%.

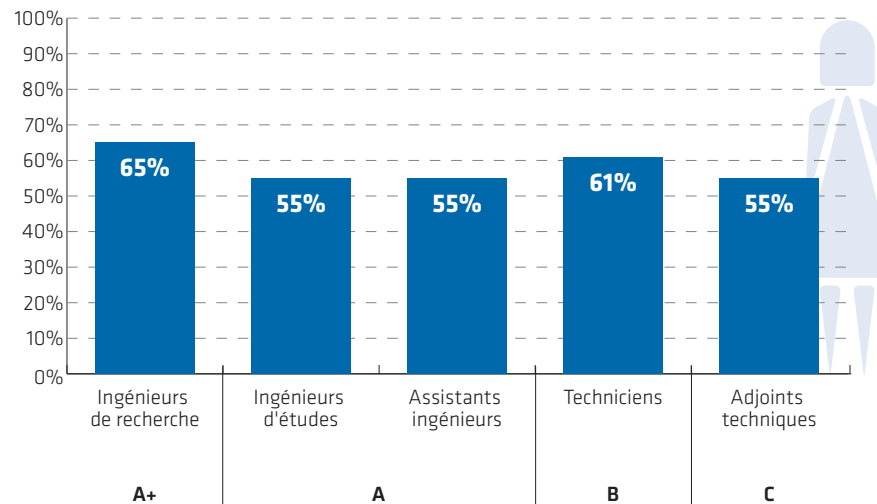
Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps



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)

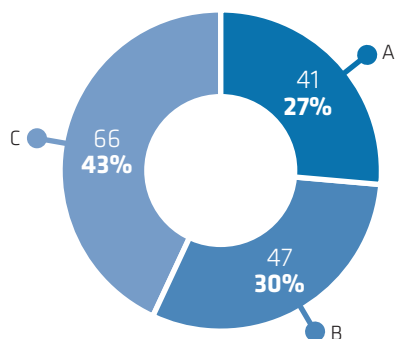


69% des personnels ITRF sont fonctionnaires. Par catégorie, le taux de fonctionnaires est de 73% pour les catégories A, 71% pour les catégories B et 66% pour les catégories C.

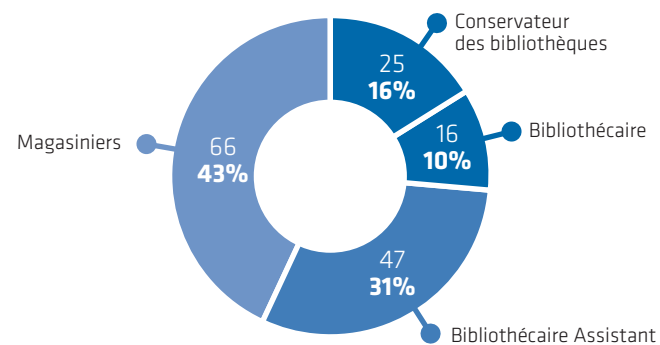
2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)

Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et sont affectés au Service Commun de Documentation (SCD). L'agent type des bibliothèques est une femme de 45 ans qui occupe un poste de magasinier.

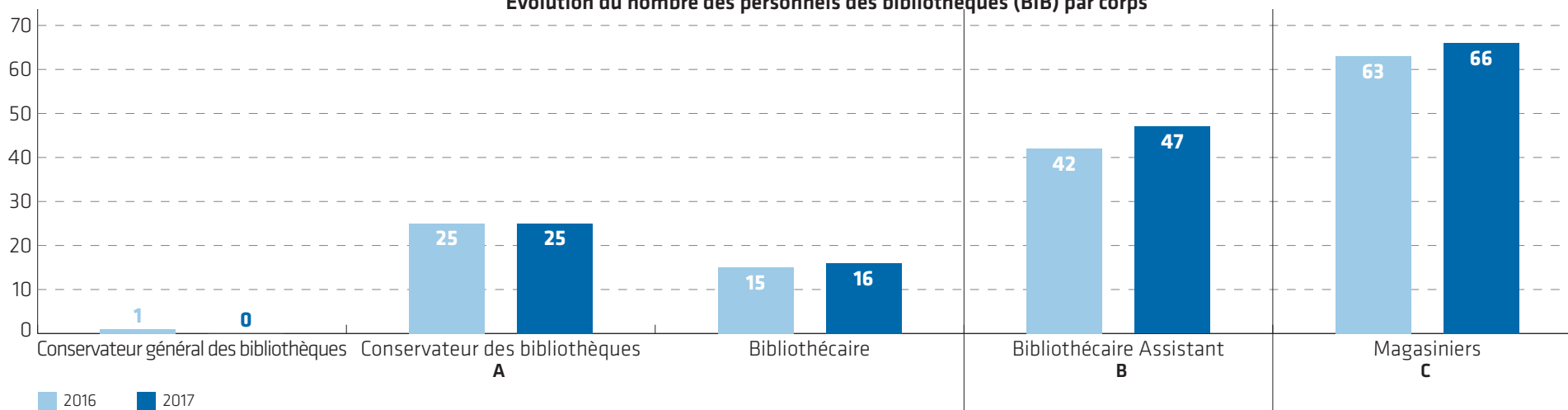
Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par catégorie



Répartition des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

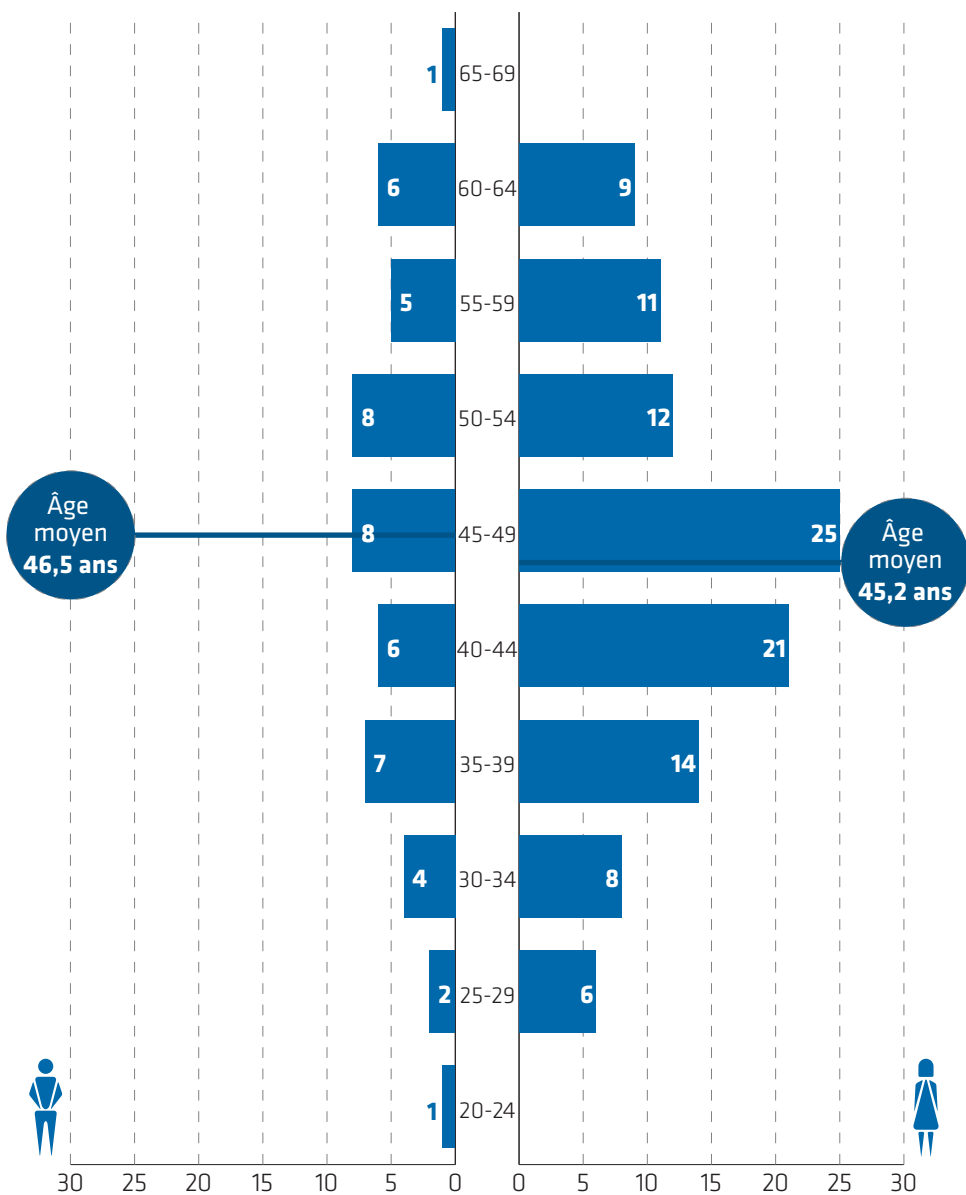


Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

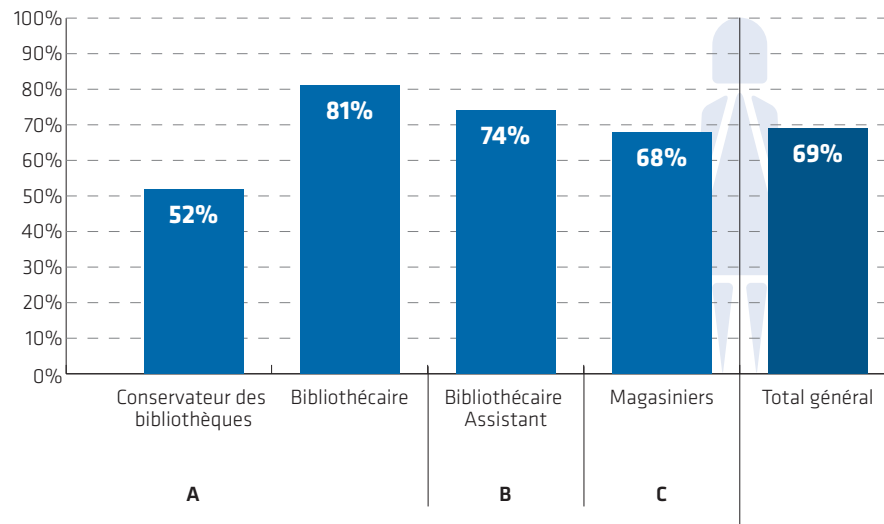


Les tendances dessinées peuvent s'expliquer par les mouvements en cours (mutations, attentes d'affectation, etc.), ces données représentant une photographie à l'instant T. En réalité, la filière Bibliothèques connaît une stabilité, hormis pour les Conservateurs pour lesquels la baisse constatée correspond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

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

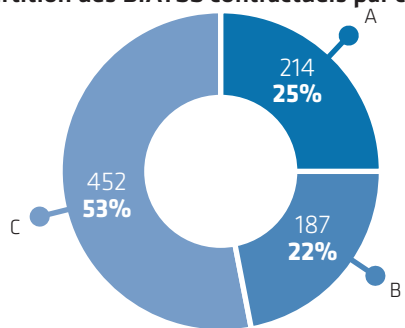


Part des femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)

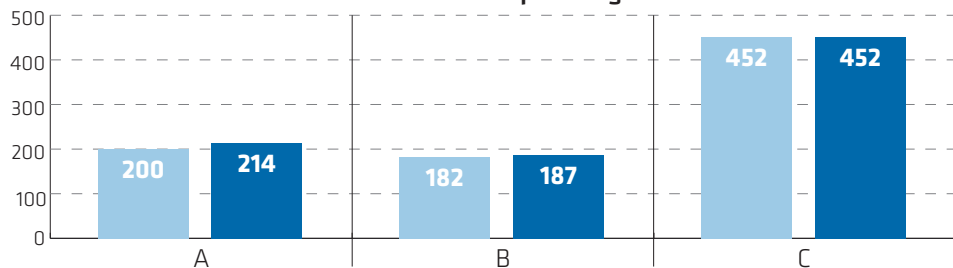


2.5. BIATSS contractuels

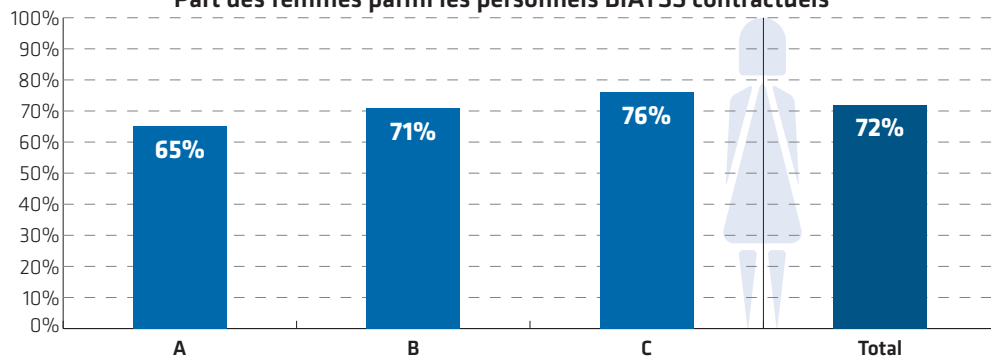
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie



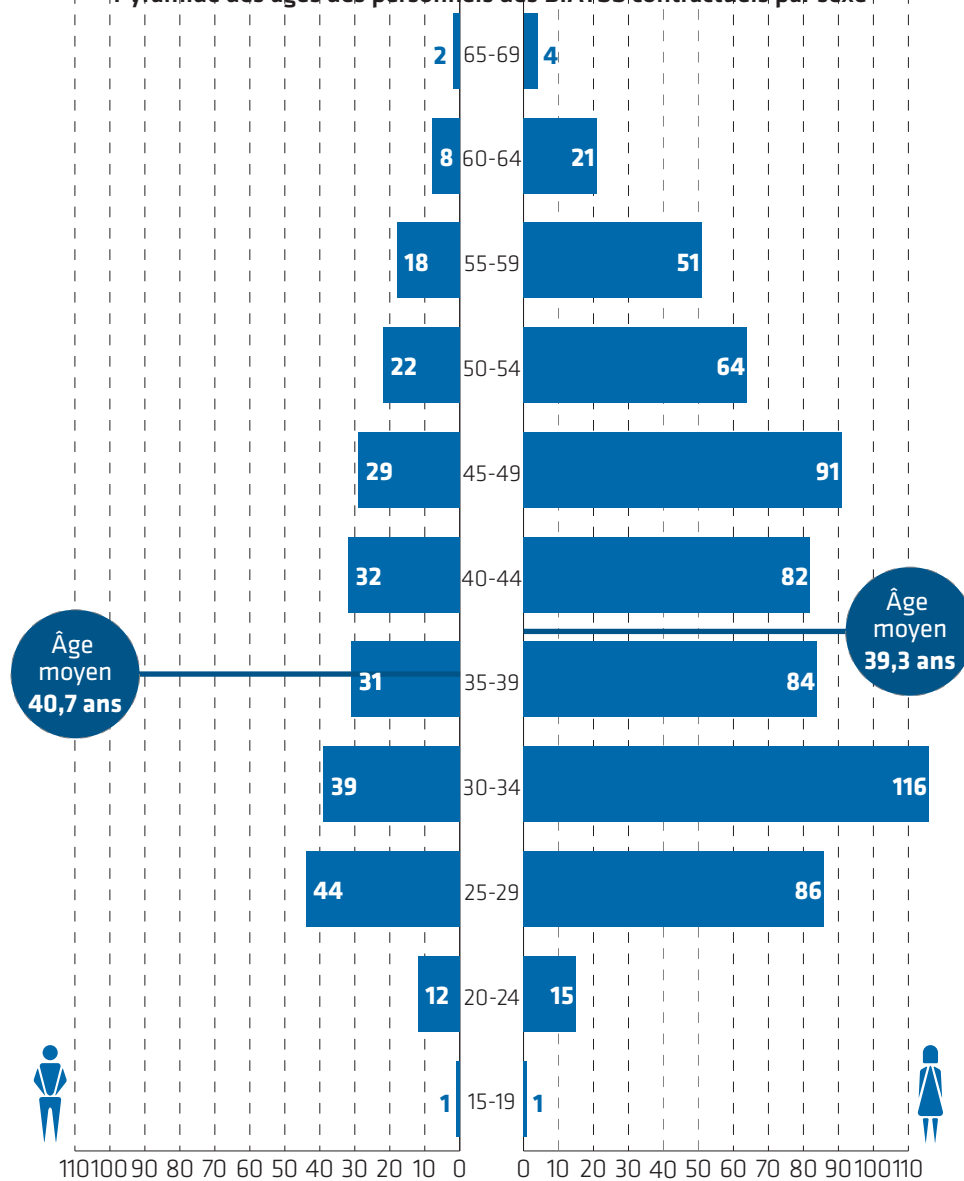
Évolution des BIATSS contractuels par catégorie entre 2015 et 2016



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

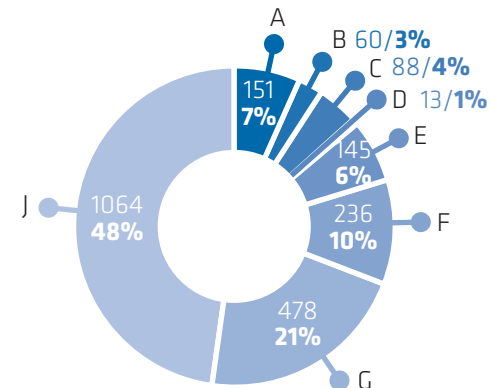
Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) : ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- 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.

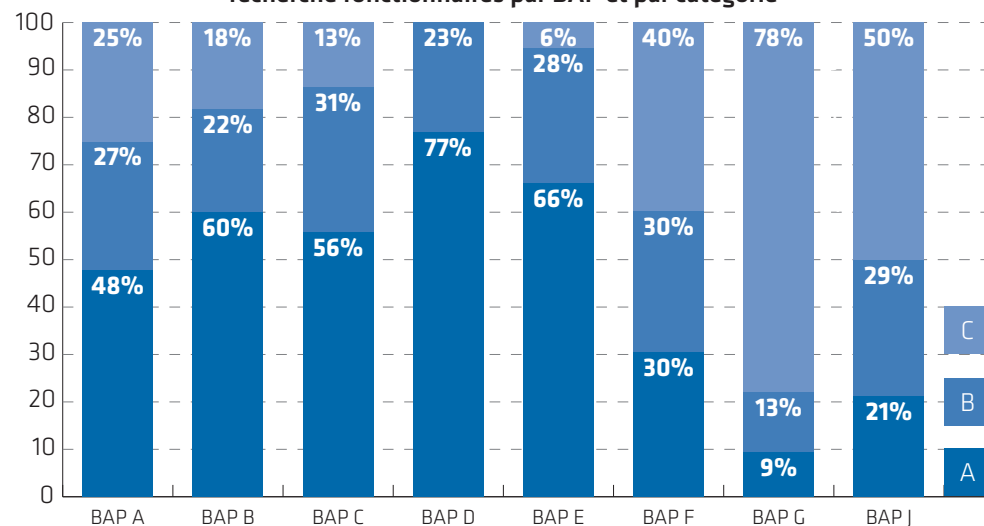
Le détail de chaque emploi-type peut être consulté sur la page du RÉFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur : REFERENS III.

	2016			2017		
	A	B	C	A	B	C
BAP A Sciences du vivant	68	44	37	72	41	38
BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux	36	13	10	36	13	11
BAP C Sciences de l'ingénieur instrumentation	47	27	14	49	27	12
BAP D Sciences humaines et sociales	10	3		10	3	
BAP E Informatique stat. Et calc. Scientifique	94	40	5	96	41	8
BAP F Info, doc, culture, édition, comm, TICE	69	65	92	72	70	94
BAP G Patrimoine, logistique, prévention	59	55	386	45	60	373
BAP J Gestion et pilotage	226	302	552	226	305	533
Non renseignés	2	1	3			

Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP

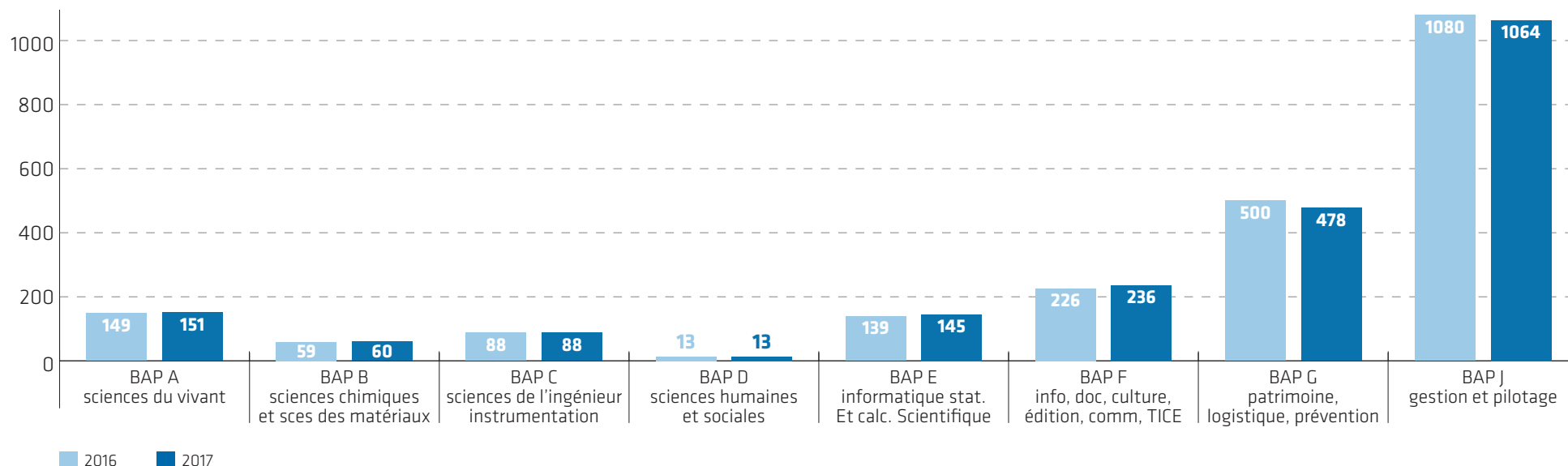


Répartition des BIATSS non financés sur contrats de recherche fonctionnaires par BAP et par catégorie



Les effectifs de la BAP G sont en baisse depuis 3 ans (de 514 agents en 2015 à 478 en 2017, soit une baisse de 7%). Les effectifs de la BAP J restent les plus importants au sein d'AMU, mais enregistrent tout de même une tendance vers la baisse des agents des catégories C (-3,4%). Ces tendances sont en adéquation avec l'état des lieux effectué dans le cadre du SDRH et les plans d'actions à décliner. Ainsi, à titre d'exemple : face au développement de la dématérialisation, un accompagnement sera décliné pour assurer la montée en compétence des métiers du soutien (scolarité...) et du support (finances, RH...) vers des fonctions de conseil et d'expertise. Cela permettra de développer des activités à plus grande valeur ajoutée en lien avec le pilotage et le contrôle.

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



TOP 5 des emplois types

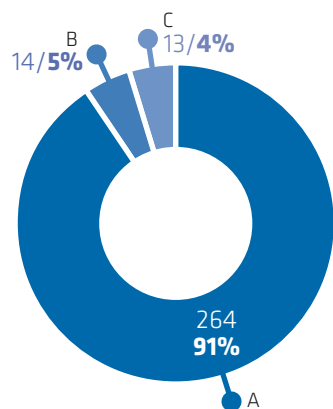
	Nb agents	Part en %	BAP
Adjoint en gestion administrative	546	24,26%	J
Opérateur logistique	274	12,17%	G
Technicien en gestion administrative	180	8,00%	J
Gestionnaire financier et comptable	56	2,49%	J
Chargé gest.Administr.Et aide pilotage	53	2,35%	J

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

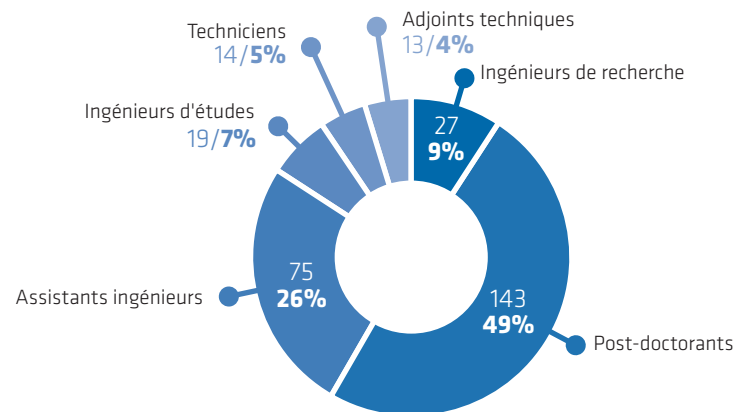
Les emplois types sont les même qu'en 2016.

3. BIATSS financés sur les contrats de recherche

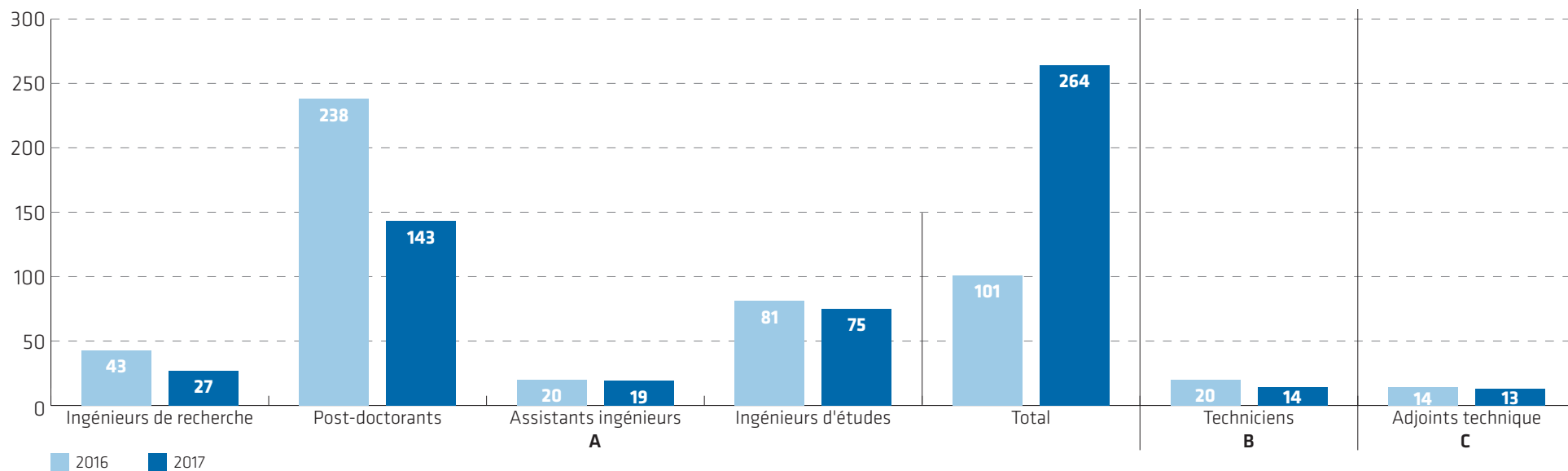
Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie



Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par grade

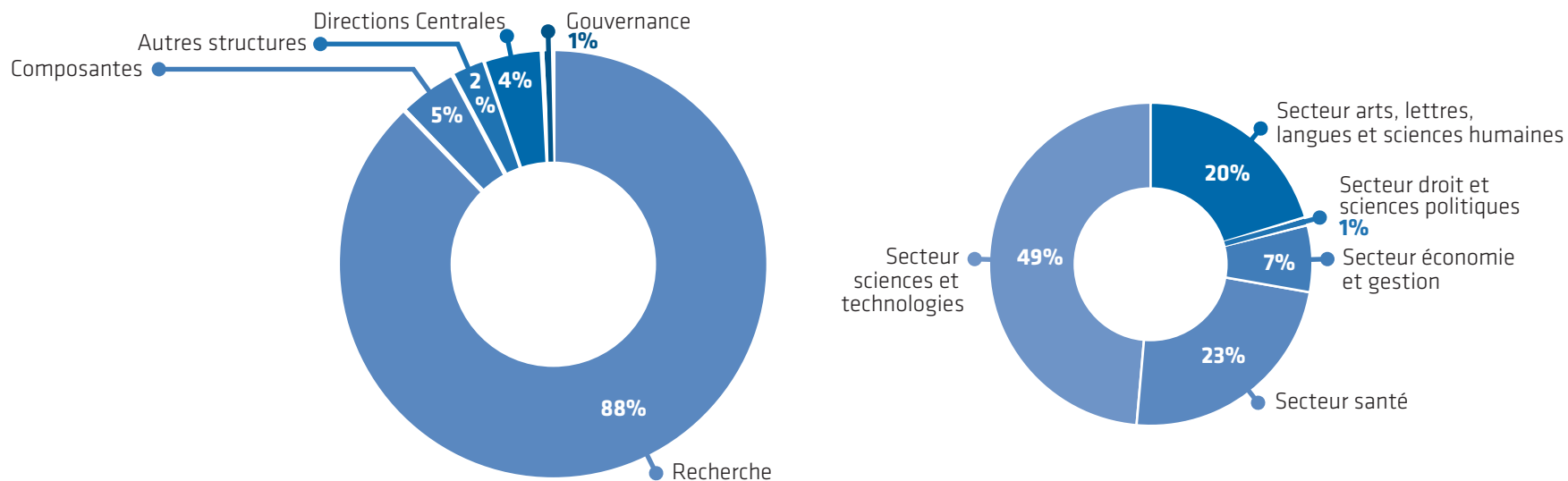


Évolution du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par grade



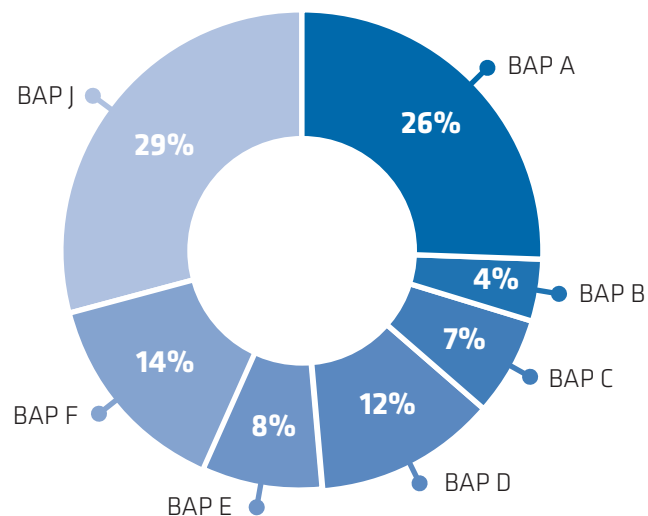
Avec la fin de la période probatoire d'A*Midex, 2016 a été une période de transition, ce qui explique la baisse du nombre d'agents financés sur contrats de recherche.

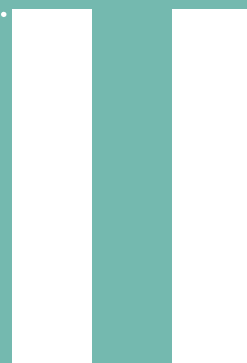
Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par secteur d'enseignement et de recherche



Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par BAP (hors post doc)

- 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

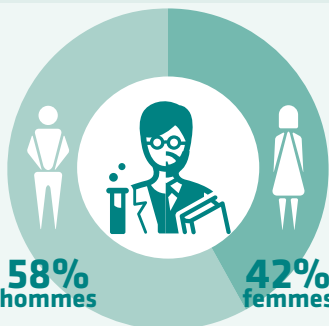




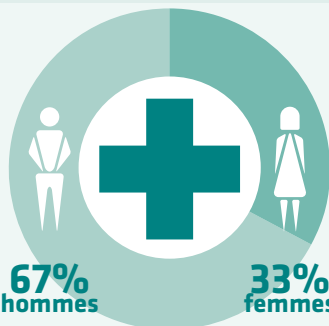
CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

L'université recrute de nouveaux talents

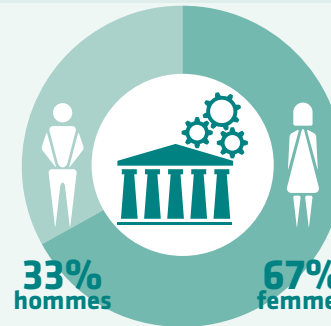
154 postes pourvus
par concours



74 postes
d'enseignants-chercheurs

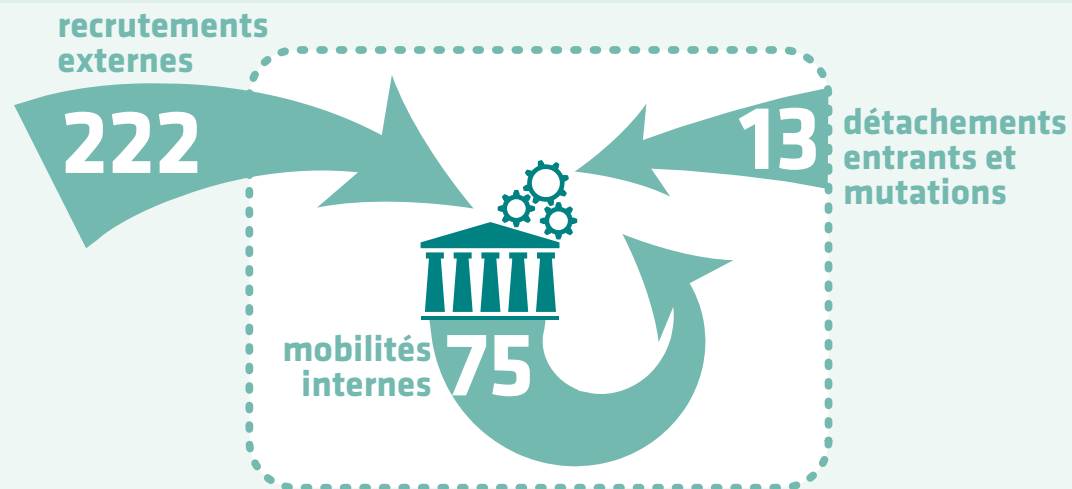


24 postes
hospitalo-universitaires



56 postes
BIATSS

310 recrutements
BIATSS

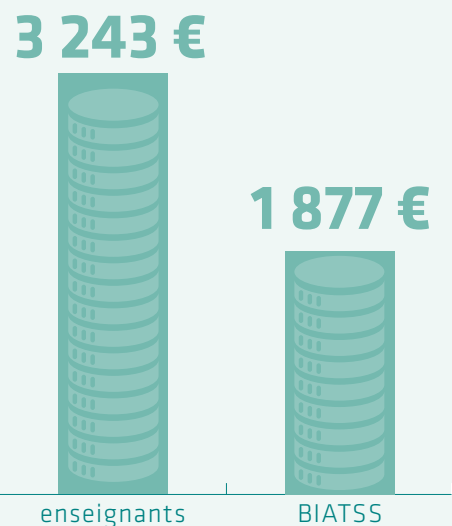


Masse salariale



Rémunération et promotion

Rémunérations mensuelles moyennes



Promotion des fonctionnaires

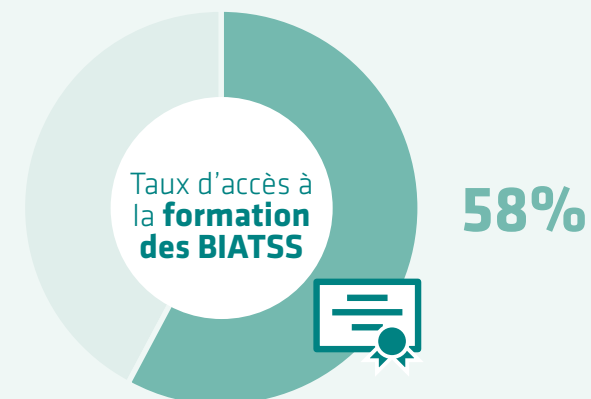


Politique de développement des compétences



Budget formation formations déployées par la DRH

450 000 €



1 018 stagiaires formés à la pédagogie

Partie 1 : Recrutements et concours

1. Enseignants

1.1. Enseignants du second degré

Recrutement d'enseignants du second degré par discipline

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Biochimie-génie biologique				
Lettres modernes	2			2
Lettres classiques				1
Education				
Enseignement agricole				
Anglais		1	1	4
Arts plastiques				
Eco-gestion	1			1
Sciences Economiques et Gestion Comptable				
Mathématiques	2			
Sciences physique et chimie				
Génie électrique électronique et automatique			1	
Espagnol				
EPS	2		1	
Histoire géographie	1			
Autre *	3	1		
Total	11	2	3	8

Les personnels 2nd degré fonctionnaires 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 vue de notre calendrier local (campagne d'emploi votée en décembre). Des commissions d'affectations sont constituées en vue d'auditionner les candidats (composition définie par délibération de 2012 du CA).

1.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants

Postes ouverts

	2016	2017
MCF	39	49
Professeurs	39	25
Total	78	74

Évolution des concours fructueux et infructueux

	2016		2017	
	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux
MCF	0	39	3	46
Professeurs	1	38	4	21
Total	1	77	7	67

Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	18	21	26	20
Professeurs	16	22	7	14
Total	34	43	33	34

Les EC sont nommés *via* un concours de recrutement lors de la campagne synchronisée soit une publication des postes selon un calendrier commun proposé chaque année par le ministère. Les étapes de la procédure sont fixées aux mêmes dates pour tous les établissements. Un comité de sélection est constitué après avis du CACR, pour pourvoir un ou plusieurs emplois d'enseignant-chercheur lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline (selon des règles bien spécifiques définies par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984)

L'accès au corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université est possible par voie de détachement et/ou de mutation pour les fonctionnaires appartenant à des corps de niveau équivalent dans le cadre des opérations de recrutement.

Une procédure particulière est mise en place en cas de mutation et détachement prioritaires: si avis positif du CACR et du CAR, la procédure de recrutement est interrompue et les CDS ne se réunissent pas et n'examinent aucune candidature. Le candidat retenu par les instances est donc recruté.

91% des postes ouverts ont été pourvus. 69% des postes pourvus concernent les maîtres de conférences et 32% des professeurs. Cette répartition est très proche de la répartition actuelle des enseignants-chercheurs mono-appartenant au sein de l'université (67% de MCF et 32% de PR).

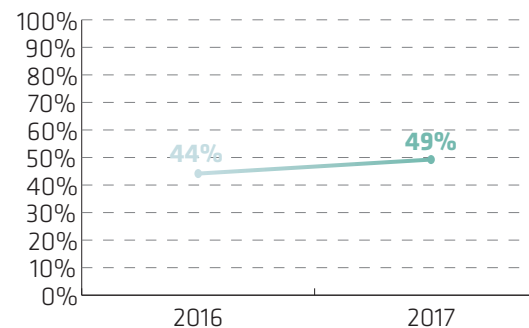
En 2017, on enregistre une légère diminution du nombre de postes ouverts ainsi que de candidatures examinées à la qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités.

En ce qui concerne les maîtres de conférences : 44 postes ont été publiés en session synchronisée, dont 2 interrompus, 1 non pourvu, 2 ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33) et 2 pourvus par mutation prioritaire. 2 postes ont été publiés au fil de l'eau, dont 1 ouvert au titre de la mutation exclusive (article 33).

Pour les professeurs des universités, 22 postes ont été publiés en session synchronisée dont 2 ont été interrompus, 1 non pourvu, 3 postes ont été ouverts au titre de la mutation exclusive (article 51), 4 ont été ouverts au titre de l'article 46-3, 2 ont été pourvus par mutation prioritaires. 3 postes ont été publiés au fil de l'eau dont 1 n'a pas été pourvu.



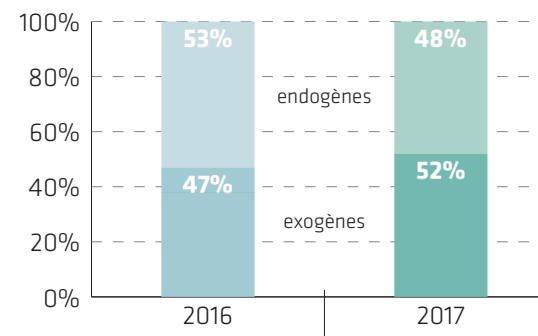
Part des femmes pour les concours fructueux



Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

	2016		2017	
	exogènes	endogènes	exogènes	endogènes
MCF	20	22	23	23
Professeurs	18	21	12	9
Total général	38	43	35	32
	81		67	

Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes



Sur les 46 postes de maîtres de conférences pourvus : 23 enseignants ont soutenu leur doctorat à AMU, dont 10 sous contrats AMU, 23 ont obtenu leur doctorat hors AMU, dont 4 en Europe, et 4 sous contrats. En ce qui concerne les professeurs des universités, sur les 21 postes pourvus : 9 étaient maîtres de conférences à AMU, 12 sont issus de recrutement exogènes dont 2 chercheurs LRU A*Midex, 3 ont soutenu leur HDR/Doctorat à AMU et 1 enseignant sont de nationalité européenne.

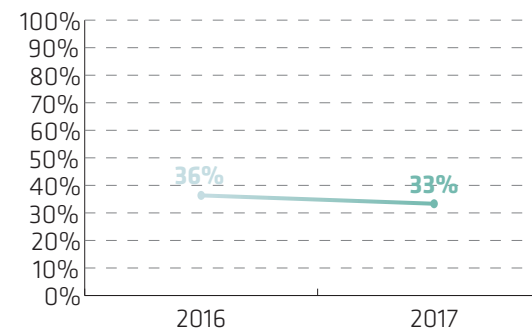
Plus de la moitié des recrutements par concours est exogène, soit 5 points de plus qu'en 2016.

1.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

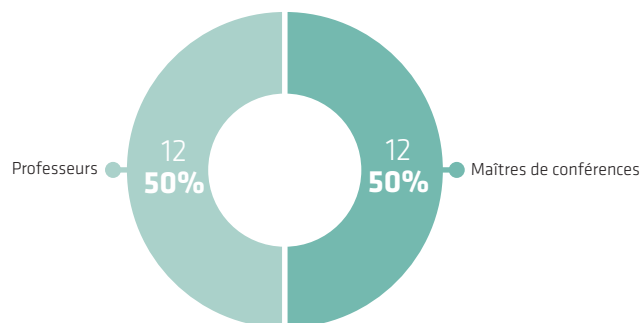
Évolution du nombre de concours pourvus 

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	4	4	5	7
Professeurs	4	10	3	9
Total	8	14	8	16
	22		24	

Part des femmes



Répartition entre les maîtres de conférences et les professeurs pour les postes pourvus



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

24 postes en 2017, soit 2 postes de plus qu'en 2016. La totalité des postes a été pourvue. La répartition a été de 50% par les maîtres de conférences et 50% par les professeurs, contrairement à 2016, laquelle était de 36% pour les maîtres de conférences et de 63% pour les professeurs.

La part des femmes est en légère baisse d'une année sur l'autre (-3 points).

3 disciplines ont vu 2 concours ouverts pour 2017 : 44-02 Physiologie, 52-01 Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie et 82 - Pharmacie : sciences biologiques, fondamentales et cliniques.

Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

Sections CNU	2016		2017	
	MCF	PR	MCF	PR
48-Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique				
53-00 - Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale et médecine générale				
"54-00 - Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction"				
42-01 - Anatomie			1	
42-03 - Anatomie et cytologie pathologiques				
43-01 - Biophysique et médecine nucléaire		1		
43-02 - radiologie et imagerie médecine				1
44-01 - Biochimie et biologie moléculaire			1	
44-02 - Physiologie			1	1
44-03 - Biologie cellulaire				
45-01 - Bactériologie - virologie ; hygiène hospitalière	1		1	
45-02 - Parasitologie et mycologie	1			
45-03 - Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)				1
46-01 - Epidémiologie, économie de la santé et de la prévention		1		
46-02 - Médecine et santé au travail				
46-03 - médecine légale et droit de la santé			1	
46-04 - Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication		1		
47-02 - Cancérologie	1			1
47-04 - génétique				1
48-01 - Anesthésiologie-réanimation ; médecine d'urgence				1
48-03 - Pharmacologie clinique		1		
49-01 - Neurologie		1		

Répartition et évolution du nombre de concours par section CNU de santé

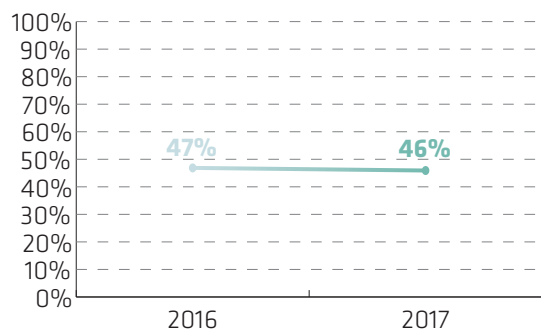
Sections CNU	2016		2017	
	MCF	PR	MCF	PR
49-02 - Neurochirurgie	1			
50-02 - Chirurgie orthopédique et traumatologique		1	1	
50-03 - dermato-vénérologie				1
51-01 - Pneumologie ; addictologie				1
51-02 -Cardiologie		1		
52-01 - Gastroentérologie ; hépatologie ; addictologie			1	1
52-02 - Chirurgie digestive	1			
52-03 - Néphrologie				1
53-02 - Chirurgie générale			1	
54-01 - Pédiatrie	1			1
54-03 - Gynécologie-obstétrique, gynécologie médicale		1		
54-04 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie médicale		1		
54-05 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction		1		
55-01 - Oto-rhino-laryngologie				
55-02 - Ophtalmologie		1		
55-03 - chirurgie maxillo-faciale et stomatologie			1	
58-01 - Odontologie conservatrice, endodontie				1
58-02 - Prothèses		1		
58-03 - Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques, biomatériaux, biophysique, radiologie (MCU PHO)				
81- Pharmacie : sciences du médicament et des autres produits de santé	2	1	1	
82 - Pharmacie : sciences biologiques, fondamentales et cliniques		1	2	
Total	8	14	12	12

1.4. Constitution des jurys

Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	2016	2017
Femmes	487	400
Hommes	552	471

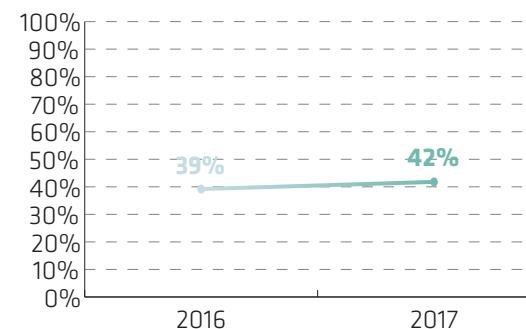
Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



Part des présidentes de comités de sélection

	2016	2017
Femmes	29	28
Hommes	45	39

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



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

Pour information ce décret vient de reconduire la dérogation pour 2 ans pour 10 disciplines et a supprimé la dérogation accordée par le décret n°2015-455 du 21/04/2015 à la section 04 - Science politique. Pour un poste de professeur, le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS et la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline.

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 2017

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 6 concours pour 20 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 2016, la volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements à AMU en 2017 est globalement en baisse (-58%). Ceci s'explique par la non ouverture de postes aux recrutements réservés dans le cadre de la prolongation du protocole dit «Sauvadet» sur la session 2017. Une hausse est toutefois constatée sur le nombre de postes ouverts aux concours de droit commun (+11,5%) particulièrement sur les emplois de cat A (+20,7%) et B (+26,3%).

La baisse d'ouverture de postes en catégorie C (-13,6%) est récurrente.

Le nombre moyen d'admissibles par concours continue d'évoluer, pour passer de 2,4 en 2016 à 5,6 en 2017. Ce comparatif reste toutefois à pondérer car le faible taux d'admissibles constaté en 2016 est à rapprocher du faible nombre d'inscrits aux recrutements réservés (plus de postes ouverts que de candidats inscrits). Toutefois, le ratio « nombre de présents à l'admission/nombre d'admissibles » continue de diminuer (-37% en 2016 / -42,8% en 2017). Le constat est récurrent sur le fort absentéisme des candidats lors des épreuves d'admission de concours de catégorie A (43,9% des admissibles se sont présentés aux épreuves). 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 non en adéquation avec leur profil, réussite d'un concours dans un autre établissement, coûts liés aux déplacements multiples...).

Toutes les branches d'activités professionnelles ont été proposées aux concours. La BAP J reste toutefois largement majoritaire (52,5%) avec une répartition relativement équilibrée entre les catégories A (39%) B (34%) et C (27%). Elle est suivie par la BAP E (11,6 %) puis la BAP A (10,6 %). La BAP G représente 7,6 % des emplois ouverts, la BAP F 6,4%, la BAP C 6,4%, la BAP B 3,8% et enfin 1,3% pour la BAP D.

		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	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Cat A+ IGR	Interne	3	4	24	20	7	11	6	6	3	4	0	0
	Externe	4	6	66	59	32	31	17	14	3	5	3	0
	Réservé	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total IGR		8	10	90	79	39	42	23	20	6	9	3	0
Cat A IGE	Interne	5	11	72	120	28	65	10	29	5	7	3	6
	Externe	17	20	426	474	163	207	69	89	17	19	10	11
	Réservé	11	3	6	4	8	4	5	4	5	2	0	0
Total IGE		33	34	504	598	199	276	84	122	27	28	13	17
Cat A ASI	Interne	6	5	102	138	38	51	19	21	5	4	2	5
	Externe	7	6	326	184	42	18	25	7	4	5	3	1
	Réservé	5	0	4	0	3	0	3	0	3	0	0	0
Total ASI		18	11	432	322	83	69	47	28	12	9	5	6
Total CAT. A et A +		59	55	1026	999	321	387	154	170	45	46	21	23
Cat B Tech	Interne	10	13	160	158	30	40	28	35	10	13	1	8
	Externe	7	11	96	153	18	38	15	36	6	10	2	7
	Réservé	30	0	6	0	6	0	6	0	5	0	1	0
	BOE	1	0	3	0	3	0	2	0	1	0	0	0
Total CAT B		48	24	265	311	57	78	51	71	22	23	4	15
Cat C ATRFP	Interne	8	8	117	127	26	33	26	28	8	8	5	4
	Externe	12	4	198	25	42	14	35	13	12	4	10	2
	Réservé	45	0	13	0	13	0	13	0	13	0	0	0
	BOE	1	2	9	10	4	4	4	4	1	2	0	0
Total ATRFP		66	14	337	162	85	51	78	45	34	14	15	6
Cat C ATRF2C	Réservé	27	0	6	0	6	0	6	0	5	0	0	0
	Direct	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PACTE	2	2	9	6	4	6	4	4	1	1	0	0
Total ATRF 2C		29	2	15	6	10	6	10	4	6	1	0	0
Cat C Mag	Réservé	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Direct	2	3	82	97	12	25	11	23	2	3	2	14
	BOE	1	0	12	0	6	0	5	0	1	0	1	0
Total Mag		4	3	94	97	18	25	16	23	3	5	3	12
Total CAT C		99	19	446	265	113	82	104	72	43	20	18	18
TOTAL		206	98	1737	1575	491	547	309	313	110	89	43	56

*Nombre d'emplois : certains concours sont organisés pour d'autres universités.

Il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité pour les concours de catégorie B et C réservés. Tous les candidats des concours réservés recevables sont directement convoqués à l'admission.

Ce tableau fait état de tous les concours organisés par AMU sur la session 2017. Il n'est pas représentatif des postes ouverts exclusivement dans l'établissement.

2.2. Concours de droit commun

La campagne emplois 2017 a été votée par le Conseil d'Administration du 13/12/2016.

Les principes relatifs à son élaboration ont été apportés *via* la lettre de cadrage du Président. Ils sont les suivants :

- Adéquation avec la politique d'AMU et le contrat d'établissement 2012-2017
- Priorité au soutien à la recherche et à la réussite des étudiants
- Soutenabilité financière et maîtrise de la masse salariale

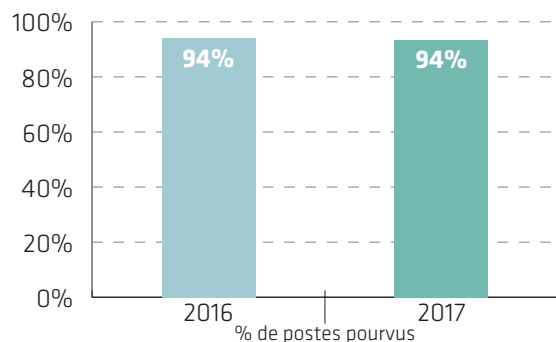
Volumétrie des postes AMU ouverts au concours

	2016	2017
Postes ouverts	70	78
Postes pourvus	66	73

Le nombre de postes proposés aux concours ITRF évolue à la hausse : +8 emplois ouverts en 2017 par rapport à 2016 et +7 pourvus.

La proportion de postes pourvus / postes ouverts est stable (94%).

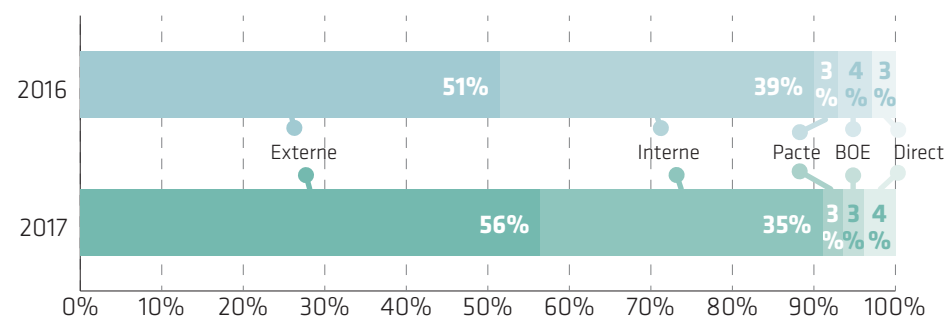
Ratio des postes pourvus sur le nombre de postes ouverts



Nombre de postes AMU ouverts au concours par nature

	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2016	36	27	2	3	2	70
2017	44	27	2	2	3	78

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



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

15 % des recrutements externes dans les corps de catégorie C doivent être réservés au titre du PACTE.

Il convient de réserver 6 % au moins d'emplois pour le recrutement des agents en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sur le nombre de postes offerts aux différents concours classiques de recrutement de personnels BIATSS et Enseignants.

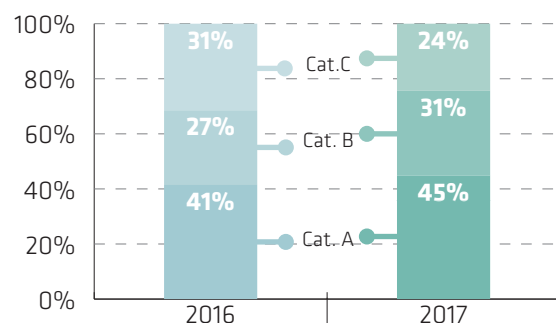
Nombre de postes AMU ouverts au concours par catégorie

	2016	2017
Cat A	29	35
Cat B	19	24
Cat C	22	19

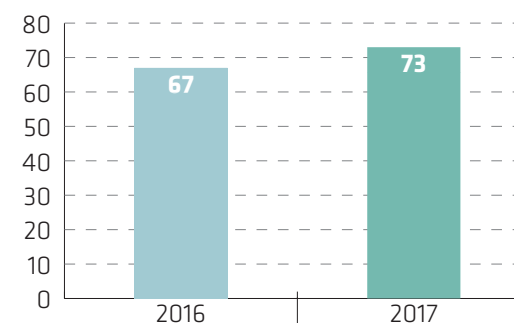
Répartition des lauréats par sexe et par catégorie

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	12	13	18	12
Cat B	12	8	15	8
Cat C	18	4	16	4

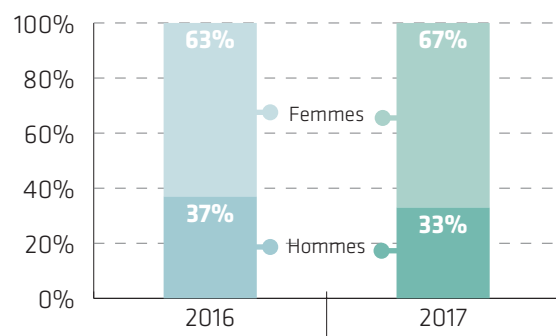
Évolution de la répartition des postes AMU ouverts au concours par catégorie



Nombre de postes pourvus



Évolution de la répartition Femmes-Hommes



La répartition femmes/hommes est en adéquation avec la population BIATSS d'AMU majoritairement féminine (66%).

Les femmes représentent 80% des lauréats de catégorie C (contre 82% en 2016) et 65% des lauréats de catégorie B (contre 60% en 2016). La principale évolution concerne cette année les lauréats de catégorie A, puisque si en 2016, les femmes représentaient 48% des lauréats de catégorie A, elles représentent en 2017 60%.

Répartition des lauréats par BAP et par catégorie

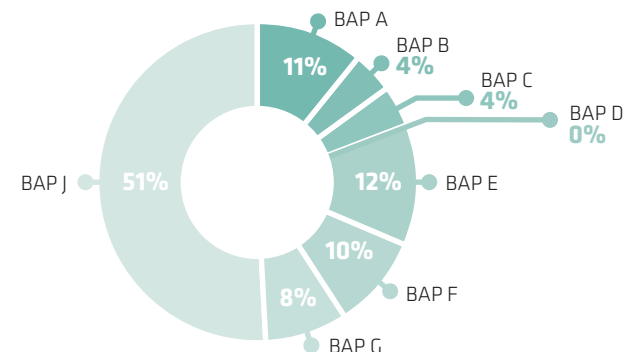
	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	5	1	3	0	7	1	0	13
Cat B	0	1	0	0	2	1	5	14
Cat C	3	1	0	0	0	5	1	10
Total	8	3	3	0	9	7	6	37

La BAP J reste largement majoritaire avec une volumétrie de postes ouverts par corps qui est relativement équilibrée entre les 3 catégories. On note toutefois une augmentation des postes en catégories A et B et une diminution des catégories C. Le taux de réussite des lauréats en BAP J est de 90 % (cat A : 81 % ; B : 100 % ; C : 91 %).

La BAP E est toujours essentiellement représentée par des corps de catégorie A. 100 % des concours sont fructueux mais 1 lauréat (A) a refusé son affectation après nomination.

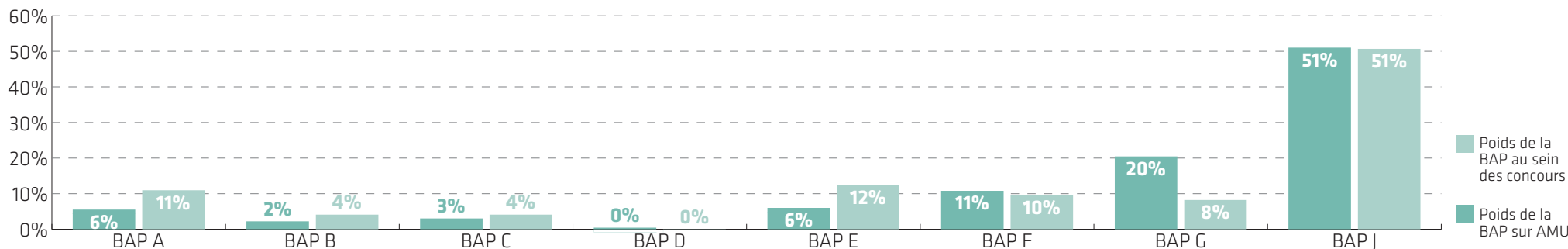
2 postes ont été non pourvus en BAP C (1 IGR et 1 TCH) ainsi qu'1 poste d'IGE en BAP D. Les emplois ouverts dans cette dernière BAP restent encore à la marge.

Répartition des lauréats par BAP



	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Poids des concours fructueux BIATSS par BAP	2%	6%	3%	7%	1%	2%	1%	2%

Poids relatif de chaque BAP



AMU appui son effort en termes d'ouverture de concours pour les BAP du soutien à la recherche et à la formation. L'établissement soutient ces BAP au-delà de leur représentativité dans les effectifs : la BAP A représente 6% des effectifs AMU et a connu en 2016 11% d'ouvertures de postes aux concours, la BAP B représente 2% des effectifs AMU et a connu en 2016 4% d'ouvertures de postes aux concours et la BAP C représente 3% des effectifs AMU et a connu en 2016 4% d'ouvertures de postes aux concours.

2.3. Constitution des jurys

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi fonctionnaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit à partir de 2015 une parité 50/50 des représentants hommes et femmes au lieu de 1/3 des représentants femmes précédemment.

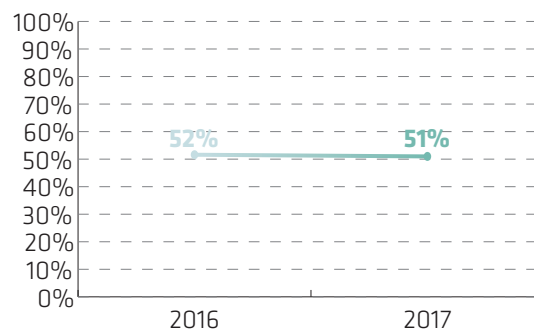
Répartition par sexe des membres des jurys de concours et examens professionnels ouverts aux BIATSS

	2016	2017
Femmes	194	180
Hommes	182	173
Total	376	353

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

	2016	2017
Femmes	16	28
Hommes	46	21
Total	62	49

Évolution de la part des femmes

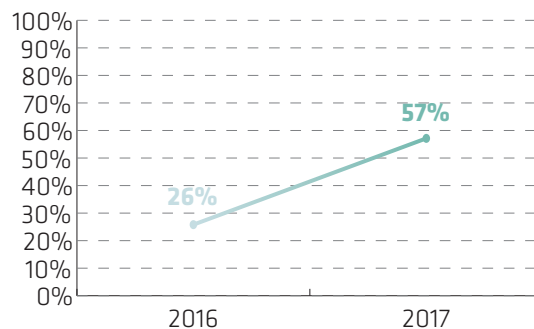


353 membres de jurys ont été invités en 2017 : 180 femmes et 173 hommes. 298 accueillis (152 femmes/146 hommes), soit 84% dont 61 s'étant déplacés 2 fois (phases d'admissibilité et d'admission). Le différentiel de 55 entre les invités et les accueillis concerne le nombre de membres suppléants.

Sur les 353 membres invités, 154 étaient externes à l'établissement (soit, 43% des membres invités) et 199 étaient internes (soit 56%).

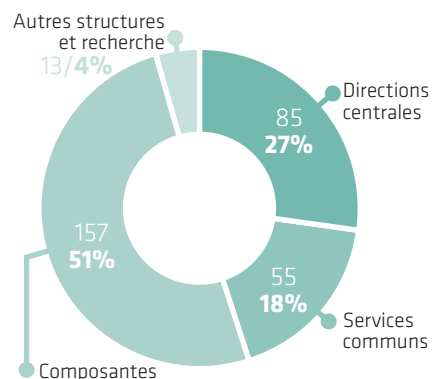
Les femmes représentent 57% membres de jurys accueillis. Elles sont représentées majoritairement dans les BAP A et J.

Évolution de la part des femmes

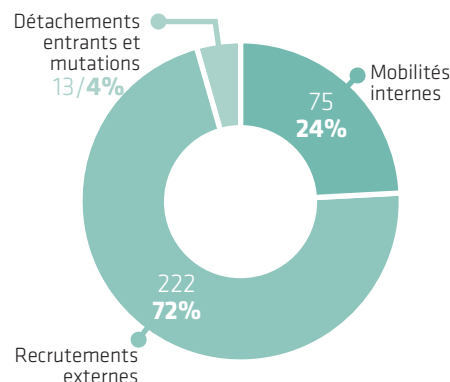


3. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

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



Répartition des mouvements au sein d'AMU



La mobilité interne 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.

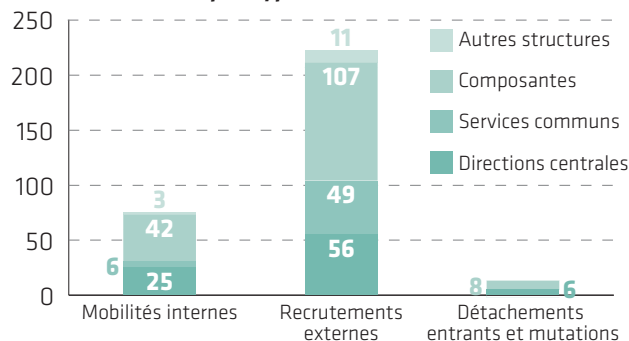
La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » qui impose des conditions d'éligibilité aux agents souhaitant candidater : 2 ans d'ancienneté sur le poste occupé et avis favorable des N+1/+2.

Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne.

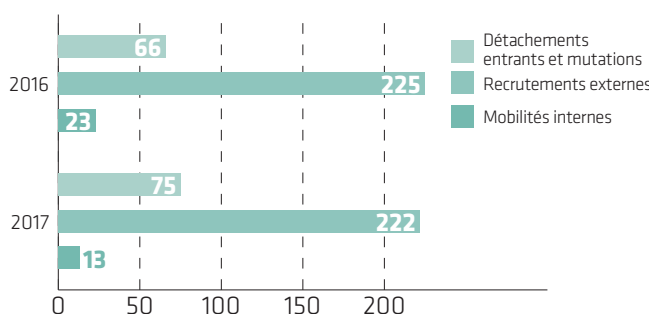
Le détachement entrant est la situation dans laquelle un fonctionnaire est placé dans un statut et/ou un établissement d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

La mutation quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

Répartition des mouvements entrants par type de structure



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



Les recrutements externes sont le type de mouvements majoritaires. Ils représentent 62,5% des mouvements pour les directions centrales et 89% pour les services communs. En revanche, la mobilité interne représente les mouvements majoritaires pour les composantes (62 %) et pour les autres structures (A*Midex, fondation, collège doctoral, écoles doctorales, CRFCB, Téthys) 100%.

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

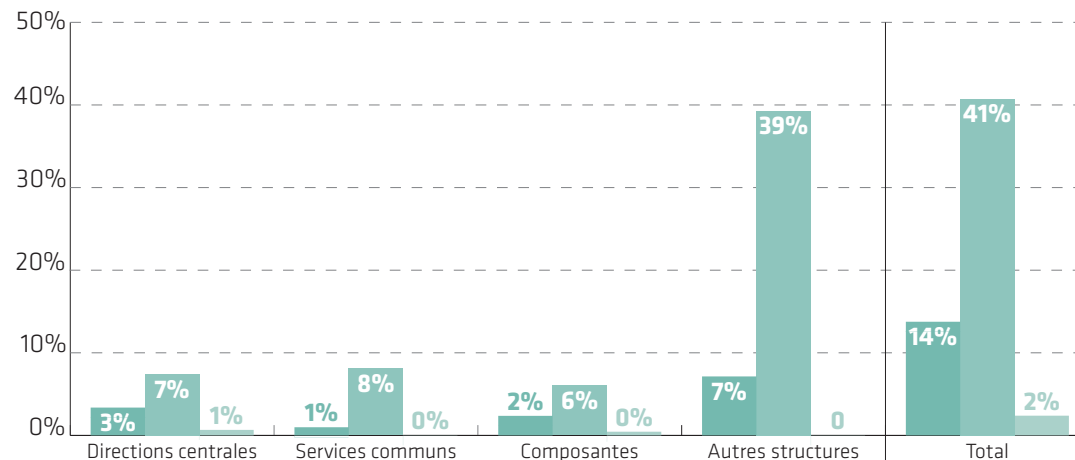
	ratio mouvements
Directions centrales	11%
Services communs	9%
Composantes	9%
Autres structures*	46%

Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilité interne, recrutements externes ou détachement 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 (45 %), et c'est A*Midex qui a largement contribué à ces résultats en enregistrant la totalité des mouvements.

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

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

Ratio des différents mouvements par type de structure



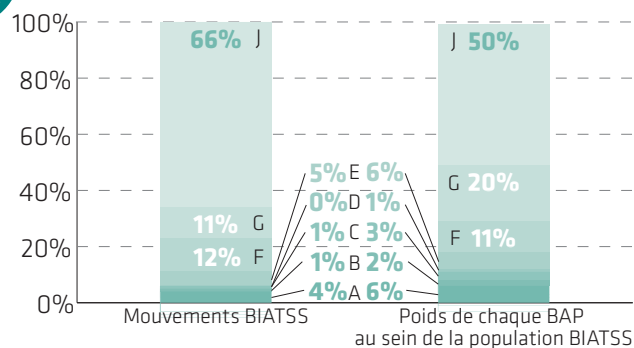
■ Mobilités internes ■ Recrutements externes ■ Détachements entrants

Aide à la lecture : En direction centrale, les flux entrants (mobilité interne, recrutements externes ou détachements entrants) représentent 11% des BIATSS. (graph.1) : Parmi ces 11%, 3% concernent des mobilités internes, 7% des recrutements externes, et 1% des détachements entrants. Autrement dit, 7% des agents BIATSS en direction centrales ont intégré AMU en 2017 sur la base d'un recrutement externe. (graph.2 et 3) 66% des mouvements des BIATSS au sein d'AMU concernent les agents de la BAP J. Cette même BAP représente 50% des effectifs BIATSS AMU. Au total, sur la BAO, 13% des agents BIATSS ont été concerné par un flux entrant (mobilité interne, recrutements externes ou détachements entrants).

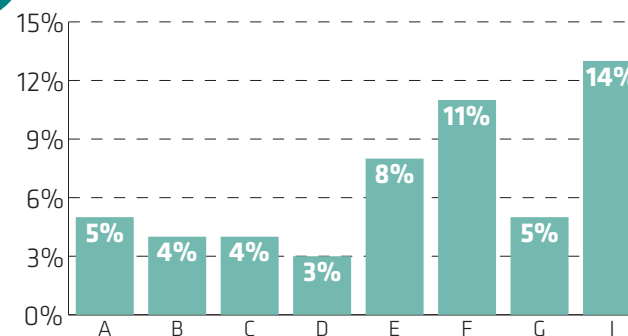
* Les autres structures sont composées de la fondation A*Midex, les écoles et le collège doctoraux, le Plan Campus, le CRFCB.



Répartition de l'ensemble des mouvements par BAP



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



	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Mouvements BIATSS	4%	1%	1%	0%	5%	12%	11%	66%
Poids de chaque BAP au sein de la population BIATSS	6%	2%	3%	1%	6%	11%	20%	50%

Les BAP scientifiques (A, B, C et D) enregistrent peu de mouvements. Ce sont de petites BAP avec des turn over relativement faibles (ces 4 BAP correspondent à moins de 12% 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, etc. 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 également celle qui enregistre le plus de mouvement (66% des mouvements).

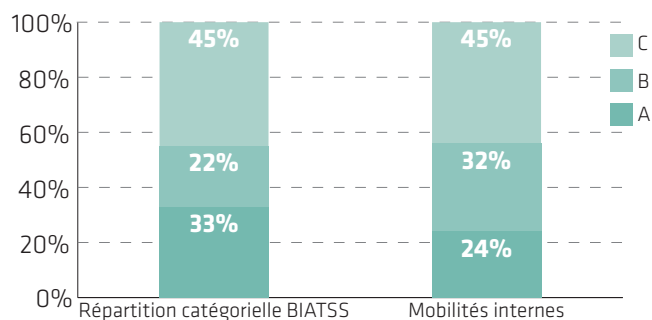
3.1. Mobilités internes

Moins d'un poste sur 2 publiés (43 %) est pourvu dans le cadre de la mobilité interne.

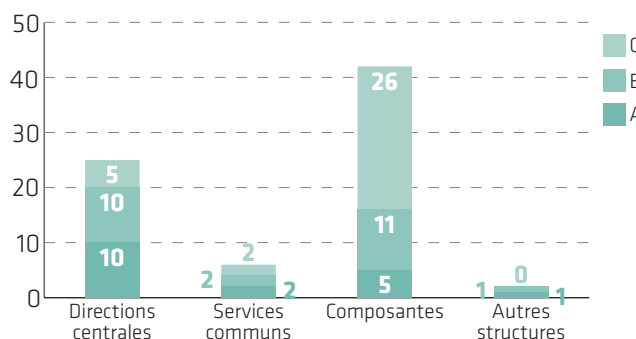
Les mouvements de mobilité interne peuvent avoir lieu au sein de la même structure ou entre deux structures ou types de structures différentes.

C'est dans les directions centrales que le nombre de catégorie A est le plus élevé, et c'est dans les composantes que le nombre de mobilités en catégorie B et C est le plus important.

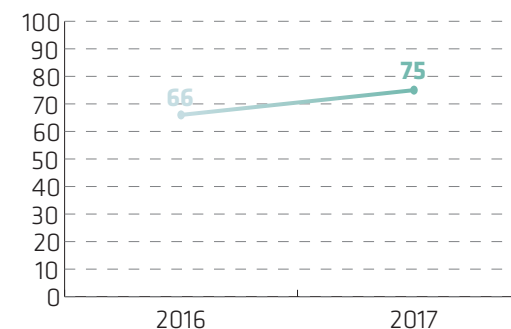
Répartition des catégories au sein d'AMU et des mobilités internes



Mobilités internes par type de structure et par catégorie



Évolution sur 2 ans des mobilités internes



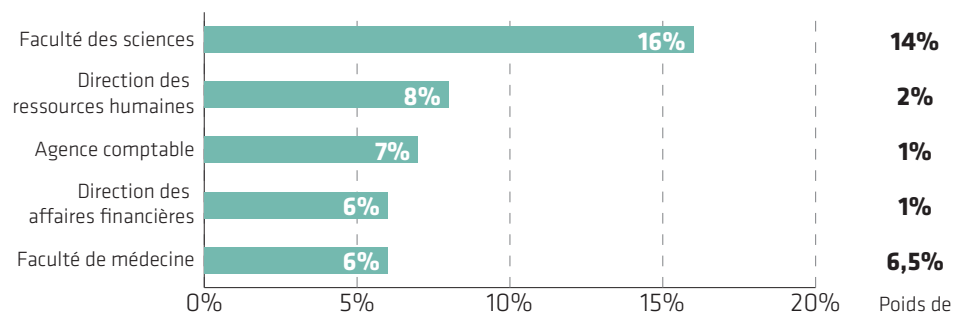
Mobilités internes par type de mouvement

Les mouvements de mobilité interne au sein d'une même structure ont progressé et pèsent désormais 21 % des mouvements.

C'est le contenu du poste qui motive 81 % des agents qui ont été retenus dans une mobilité interne. Par contre, la motivation pour bénéficier d'une évolution verticale n'arrive qu'en 2e position avec un taux de 15 %. (source : tableau de bord du service).

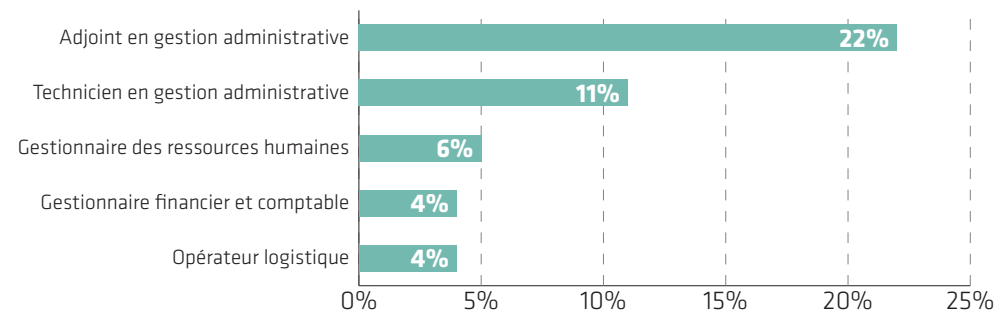
55 % des agents ayant bénéficié d'une mobilité interne ont changé de campus. En revanche, 90 % des agents évoluant au sein de leur structure d'origine restent localisés sur le même campus.

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités internes en 2017



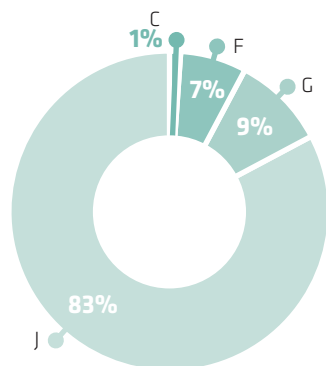
La faculté de sciences est la 1^{ère} composante en termes d'effectifs (14% des effectifs d'AMU, et 8% des effectifs BIATSS) et c'est aussi celle qui totalise le plus grand nombre de mouvements de mobilité interne en particulier sur les postes de catégorie C en BAP J.

Top 5 des emplois types en mobilité



Plus de la moitié des postes recrutés dans la BAP J sur l'emploi type « adjoint en gestion administrative » sont des « gestionnaires scolarité ».

Poids des BAP au sein des mobilités



Les agents de BAP J en mobilité représentent 3% des BIATSS de la BAP J. Les mobilités au sein des BAP E, F et G représentent respectivement 1% de l'effectif de la BAP. On remarque une absence de mobilité dans les BAP scientifiques (A, B, C et D) pour lesquels les recrutements se font soit par concours, soit par recrutement externe.

Les mobilités internes concernent principalement les agents de la BAP J (83% des mobilités internes), suivi par les agents de la BAP G (9% des mobilités internes) et F (7% des mobilités internes). La BAP J est la plus équilibrée en ce qui concerne les catégories : pour la BAP J, les agents en catégories A représentent 32% des mobilités, les agents en catégories B représentent 33% et les agents en catégories C 35%.

3.2. Recrutements externes

70 % des postes recrutés en externe sont pourvus par des femmes.

Plus de la moitié des recrutements externes concernent des catégories C (53%) et ce sont les composantes qui en recrutent le plus. En revanche la proportion de catégorie A recrutée pour les directions centrales et rapportée aux effectifs de ces directions, est la plus forte de l'établissement. La DRH et la DRI sont les directions qui ont respectivement le plus recruté d'agents en catégorie A.

L'emploi type le plus recruté dans les catégories A est le «chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage».

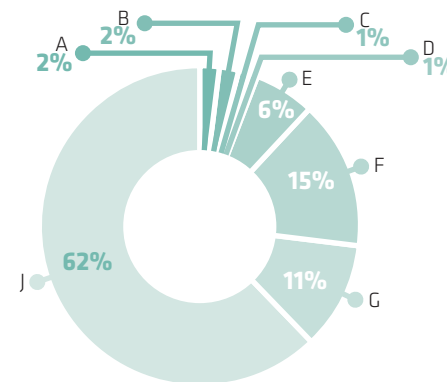
Dans la catégorie B, l'emploi type qui arrive largement en tête est le «technicien en gestion administrative», suivi par le «technicien d'exploitation en maintenance et traitement des données» et le «gestionnaire financier et comptable»

Dans la catégorie C, c'est le poste de « gestionnaire scolarité» qui est le plus recruté (1/3 du volume total), suivi par les postes de «gestionnaire financier et comptable» et «opérateur logistique».

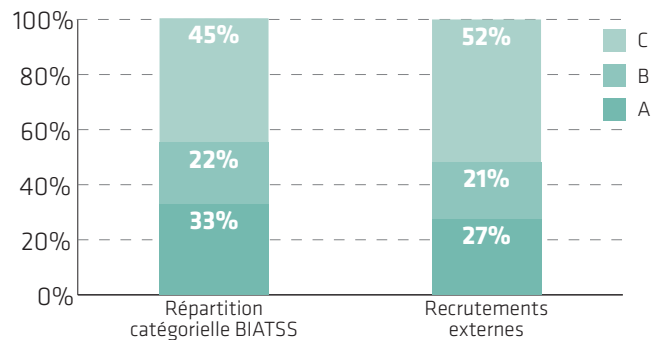
Les agents de la BAP J représentent 62% des postes recrutés de BIATSS en externe au sein de l'université en 2017. Cette BAP est suivie par la BAP F (15%) et la BAP G (11%).



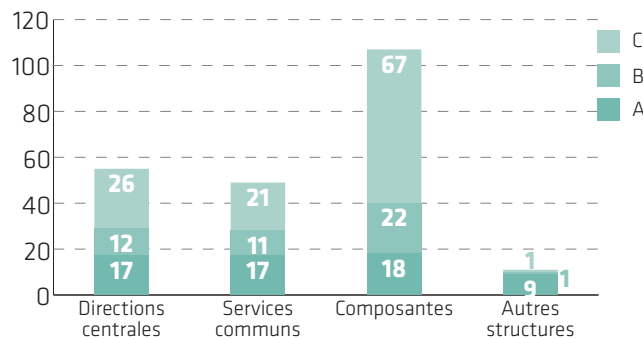
Poids des BAP au sein des recrutements externes



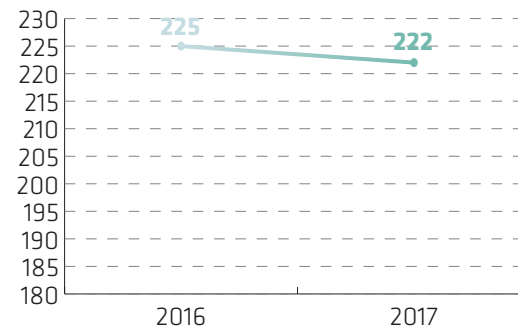
Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes



Recrutements externes par catégorie



Évolution sur 2 ans des recrutements externes



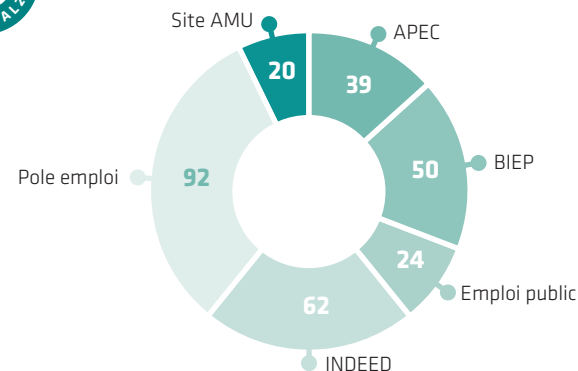
L'évolution des recrutements externes sur 2 ans est stable (-3 agents, soit une baisse de 1%).

Nombre de postes publiés par plateforme

Plateforme de recrutement	Nombre de publications
APEC	39
BIEP	50
Emploi public	24
INDEED	62
Pôle emploi	92
Site AMU	20
Total	287



Répartition des postes publiés par site

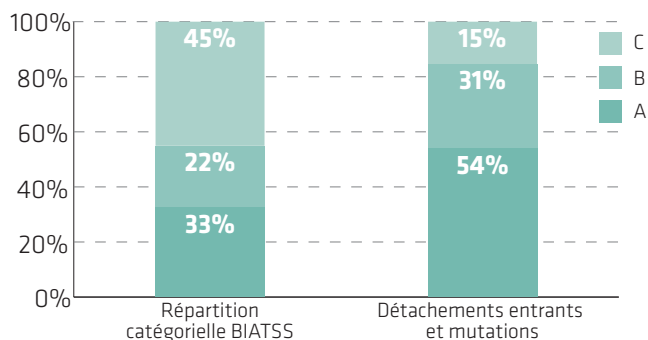


25 % des offres sont publiées sur des sites dédiés à l'emploi public (BIEP et emploi public). Concernant les recrutements de contractuels, et plus particulièrement les postes de catégorie C, c'est le site de pôle emploi qui est le plus utilisé.

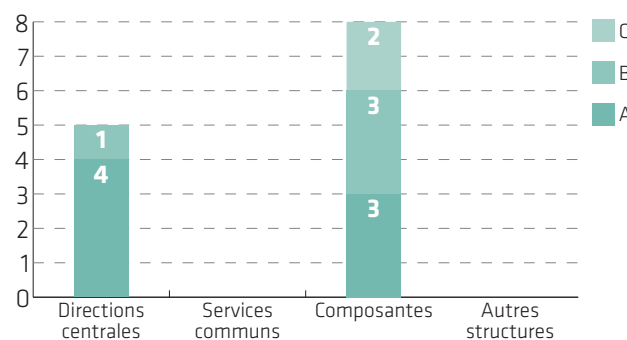
3.3. Détachements entrants et mutations

77 % des postes pourvus par détachement ou mutation l'ont été par des femmes, soit 10 postes sur 13. Plus de la moitié des détachements entrants et mutations concernent des agents de catégorie A (53% des postes pourvus).

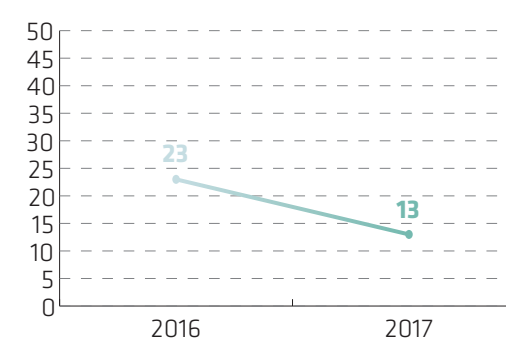
Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations



Détachements entrants et mutations par catégorie



Évolution sur 2 ans des détachements entrants et mutations



L'évolution des détachements entrants et mutations est en baisse (-10 agents, soit une baisse de 43%).

Partie 2 : Formation des personnels

La formation professionnelle est un élément primordial de la politique en matière de ressources humaines de l'établissement. 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 nécessitent 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 acteurs principaux 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.

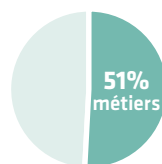
1. La formation déployée par la DRH

L'investissement Formation AMU



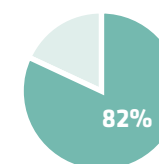
Budget formation
annuel d'AMU :
450 000 €

8 domaines de formation



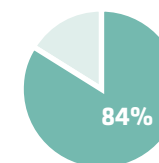
8 domaines de formation
51% des actions de formation pour le domaine Métiers

Taux d'exécution du plan



Taux d'exécution du plan de formation 2017 : 82%

84% du budget prévu a été utilisé et 82% des actions listées au plan de formation ont été réalisées en 2017 .



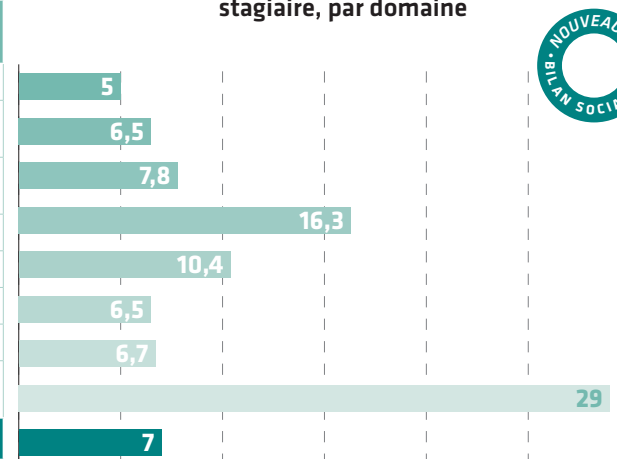
Taux d'exécution budgétaire : 84%



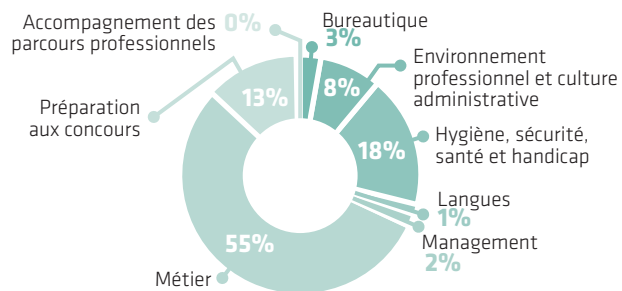
Répartition des dépenses par domaine

	Nombre de Stagiaires	Somme de Heures	Montant	% du budget	% des pax	% des heures	Ratio budget/pax
Bureautique	129	643	2 623,24 €	0,58 %	3,03 %	2,16 %	20,34
Environnement professionnel et culture administrative	351	2270	14 764,47 €	3,28 %	8,24 %	7,64 %	42,06 %
Hygiène, sécurité, santé et handicap	757	5927	71 424,36 €	15,87 %	17,77 %	19,94 %	94,35 %
Langues	55	896	9 566,03 €	2,13 %	1,29 %	3,01 %	173,93 %
Management	79	818	32 533,30 €	7,23 %	1,85 %	2,75 %	411,81 %
Métier	2332	15226	198 177,55 €	44,04 %	54,75 %	51,22 %	84,98 %
Préparation aux concours	547	3687	31 166,94 €	6,93 %	12,84 %	12,40 %	56,98 %
Accompagnement des parcours professionnels	9	261	10 924,65 €	2,43 %	0,21 %	0,88 %	1213,85 %
Total général	4259	29728	371 180,54 €	82,48 %	100 %	100 %	87,15 %

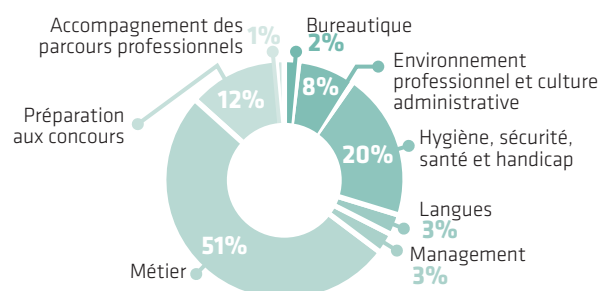
Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine



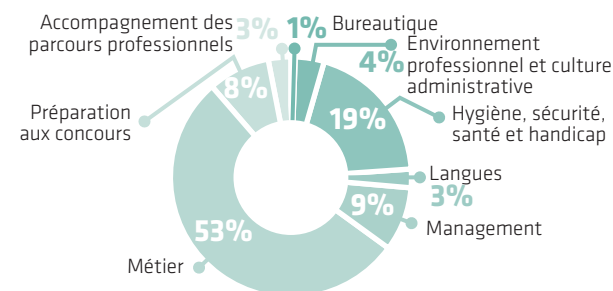
Répartition des stagiaires par domaine



Répartition des heures de formation par domaine



Montant des dépenses



Le domaine Métiers est celui qui regroupe le plus grand nombre de stagiaires formés (2332 stagiaires, soit 55% des stagiaires AMU), d'heures de formation réalisées (15 226 heures de formation, soit 51% des heures de formations suivies) et qui mobilise la plus grande part du budget (198177,55€, soit 53% du budget formation réalisé). Cela s'explique par la répartition des domaines de formation : la formation métier comprenait un grand nombre de formations, à savoir : la communication, le développement durable, les finances, l'informatique, le juridique, le patrimoine, le pilotage, la recherche, les relations Internationales, les ressources Humaines, la santé au travail, la scolarité, le transverse et la documentation.

En terme de nombre de stagiaires, après le domaine « métiers » se sont les domaines « préparation aux concours », « environnement professionnel » et « HSE-handicap » qui mobilisent le plus de stagiaires. En dehors de l'aspect réglementaire de la formation à travers

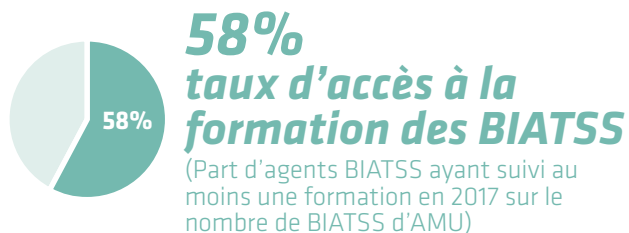
le domaine HSE, le volume tant en heures qu'en stagiaires des formations préparation aux concours et environnement professionnel (28% des stagiaires et 23% des heures si on les cumule) est à lier aux carrières et aux souhaits d'évolution de carrière des agents.

Les formations du domaine management mobilisent 18% du budget pour un nombre de stagiaires et d'heures plus restreint : en effet, ce sont des formations dispensées par des prestataires externes au coût journée élevé, et organisées en groupes de taille réduite. À l'inverse, les formations du domaine «environnement professionnel et culture administrative» permettent de toucher une audience large (12% des stagiaires) mais pèsent modestement dans le budget : en effet, ce sont majoritairement des formations dispensées par des intervenants internes, en groupe de grands effectifs.

Ainsi, le domaine management est celui où le coût/stagiaire est le plus élevé, alors que le domaine environnement professionnel est celui où il est le plus modeste.

1.1. 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.



4 955 jours de formation dispensés

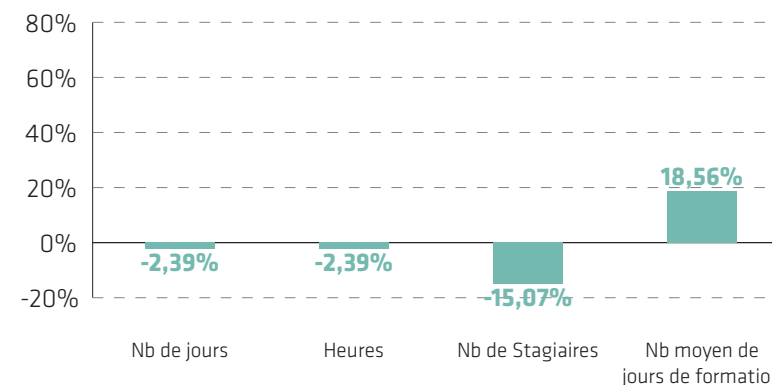


4 259 stagiaires

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie

		2016				2017			
		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	1 081	6 484	970	1,1	1 107	6 643	870	1,3
	Hommes	952	5 712	550	1,7	639	3 834	400	1,6
	Total	2 033	12 197	1 520	1,3	1 746	10 477	1 270	1,4
Cat. B	Femmes	885	5 310	1 062	0,8	998	5 988	941	1,1
	Hommes	455	2 727	314	1,4	367	2 204	273	1,3
	Total	1 340	8 038	1 376	1,0	1 365	8 192	1 214	1,1
Cat. C	Femmes	1 450	8 701	1 852	0,8	1 584	9 503	1 563	1,0
	Hommes	253	1 519	267	0,9	259	1 557	212	1,2
	Total	1 703	10 221	2 119	0,8	1 843	11 059	1 775	1,0
Total général		5 076	30 455	5 015	1,0	4 955	29 728	4 259	1,2
progression						-2,39%	-2,39%	-15,07%	18,56%

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

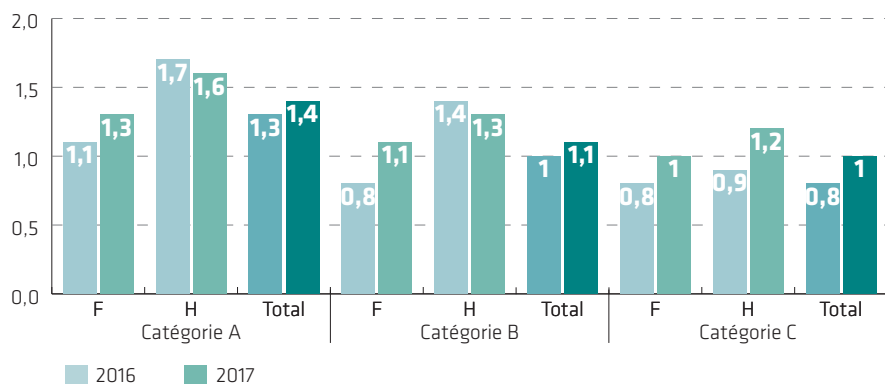


Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire augmente de 18,5% entre 2016 et 2017, et le taux d'accès des BIATSS à la formation progresse de 6 points .

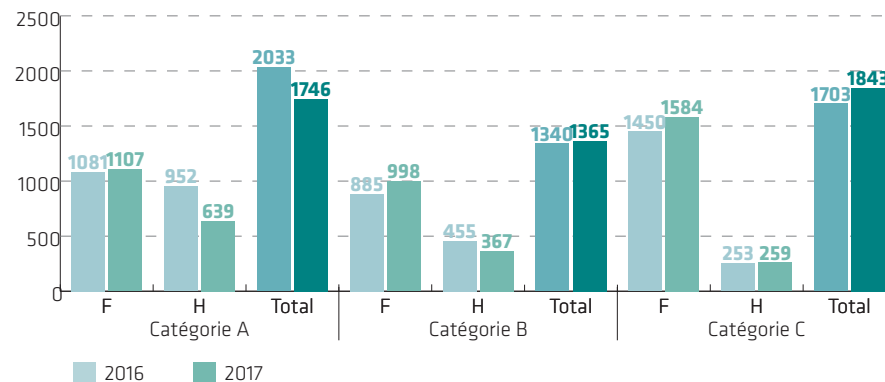
Le nombre de jours et d'heures au global diminue de 2,39% et le nombre de stagiaires diminue de 15% entre 2016 et 2017 .

On peut donc déduire que davantage d'agents ont pu accéder à la formation, et que ceux-ci ont effectué un parcours plus long que les années précédentes.

Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire



Évolution du nombre de jours de formation

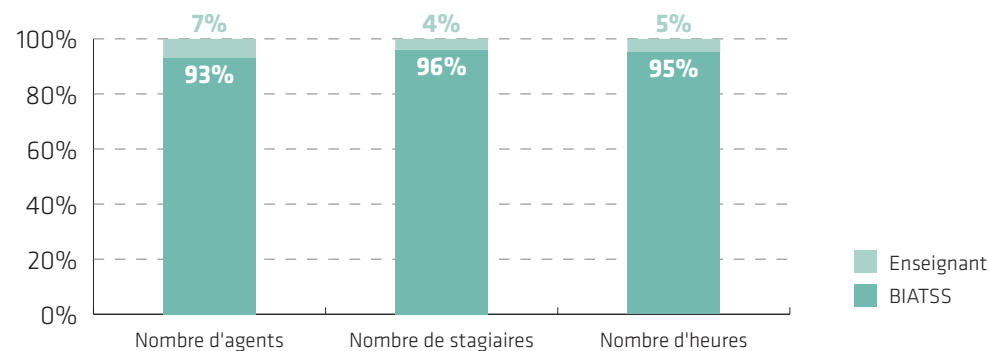


Typologie des stagiaires par type de population

	Nb agents	Nb stagiaires	Nb heures
BIATSS	1 963	4 093	28 285
Ens.	156	166	1 444
Total	2 119	4 259	29 728

Au total, 2119 agents d'AMU ont participé à une formation (soit 9% de plus qu'en 2016). Les agents BIATSS qui se forment participent à plusieurs sessions dans l'année, en général sur un ensemble thématique homogène : environnement professionnel et préparation aux concours, ou modules professionnalisant autour d'une même thématique, dans une optique de parcours de formation. Même s'ils sont minoritaires, les enseignants participent également aux formations proposées par la DRH, mais plutôt sur une action isolée dans l'année; ce qui explique qu'il n'y ait pas de forte dissymétrie entre le nombre d'agents et le nombre de stagiaires pour cette population.

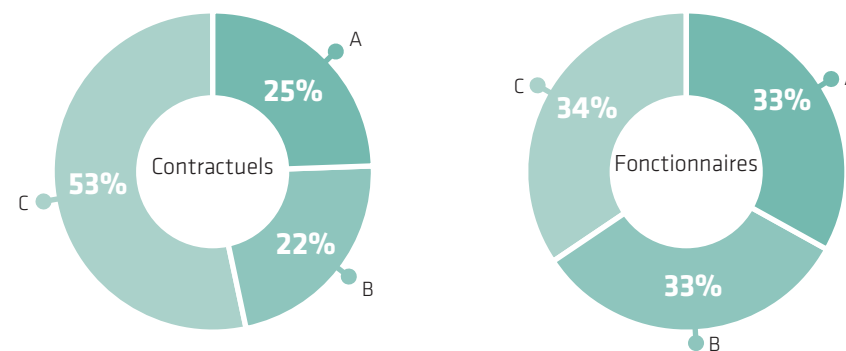
Répartition par type de population



Nombre d'heures de formation par statut et catégorie

	A	B	C	Total
Contractuels	409	369	885	1 663
Fonctionnaires	861	845	890	2 596
Total	1 270	1 214	1 775	4 259

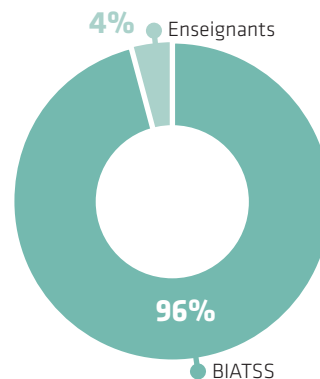
Répartition des stagiaires par statut et catégorie



Nombre de stagiaires par type de personnels

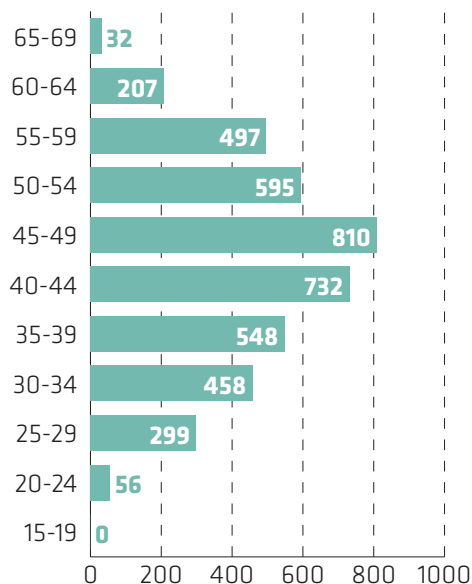
	Nb stagiaires
BIATSS	4 093
Ens.	166
Total	4 259

Répartition des stagiaires par type de personnels

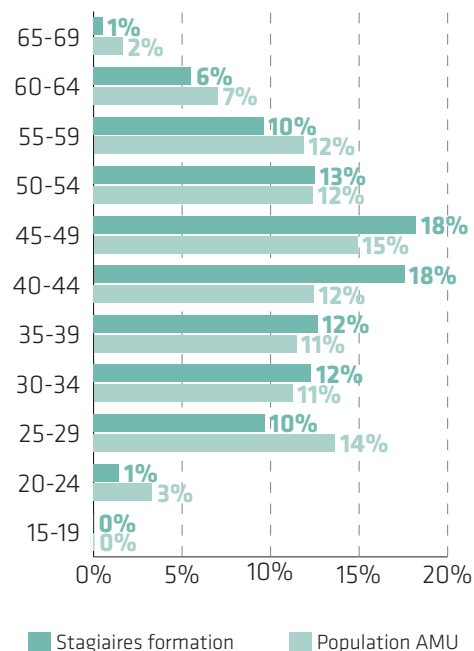


Les enseignants représentent 4% des stagiaires formés par la DRH, soit une progression d'1 point par rapport à 2016. On les retrouve principalement sur les domaines HSE et métiers en lien avec la recherche. Ils font principalement appel à la DRH pour les accompagner dans des projets de formation ayant trait à leur domaine de recherche, à travers la formation individuelle. Leur participation aux formations collectives, hormis en HSE, reste marginale.

Pyramide des âges des stagiaires



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



Âge moyen des stagiaires

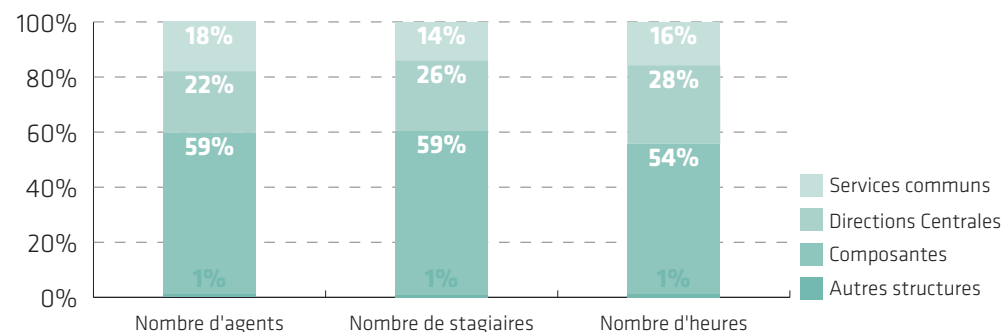


Nombre de stagiaires, d'agents et d'heures de formation par type de structure

Type de structure	Nombre d'agents	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Autres structures	20	41	375
Composantes	1 244	2 526	16 185
Directions Centrales	475	1 090	8 449
Services communs	380	602	4 720
Total général	2 119	4 259	29 728

Ce sont les agents en composantes qui participent le plus aux formations, en représentant 59% des agents formés (progression de 3 points par rapport à 2016). Ils représentent 59% des stagiaires (+10 points par rapport à 2016) et ont consommé 54% (+9 points par rapport à 2016) des heures de formation dispensées par l'établissement.

Répartition des stagiaires, des agents et des heures de formation par type de structure

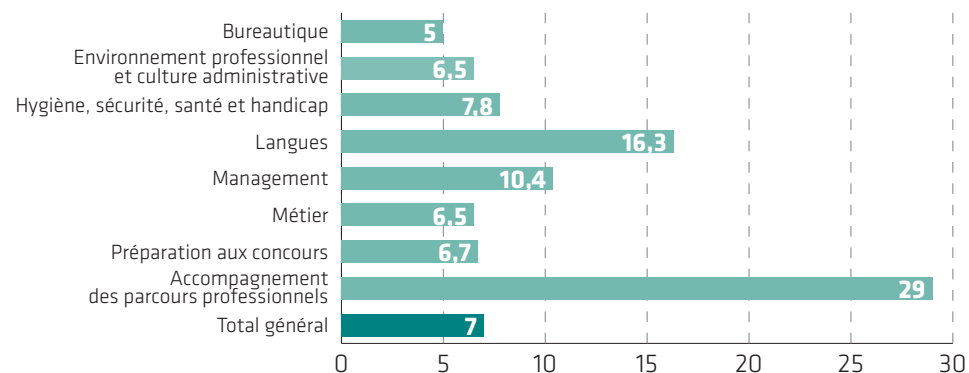


1.2. Analyse qualitative des formations dispensées

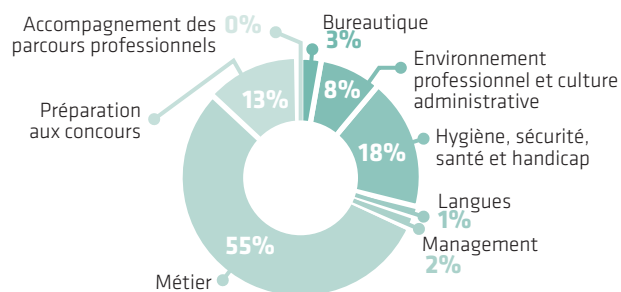
Répartition des stagiaires, du nombre d'heures par domaine + ratio nombre d'heures / nombre de stagiaires

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Bureautique	129	643
Environnement professionnel et culture administrative	351	2 270
Hygiène, sécurité, santé et handicap	757	5 927
Langues	55	896
Management	79	818
Métier	2 332	15 227
Préparation aux concours	547	3 687
Accompagnement des parcours professionnels	9	261
Total général	4 259	29 729

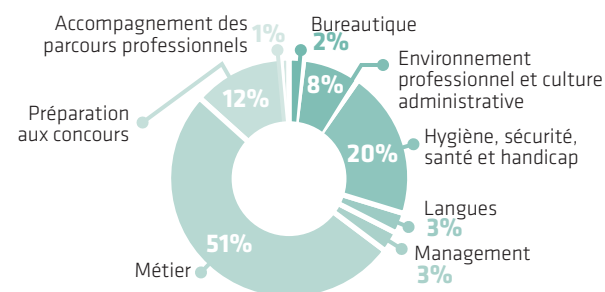
Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine



Répartition des stagiaires par domaine



Répartition des heures de formation par domaine

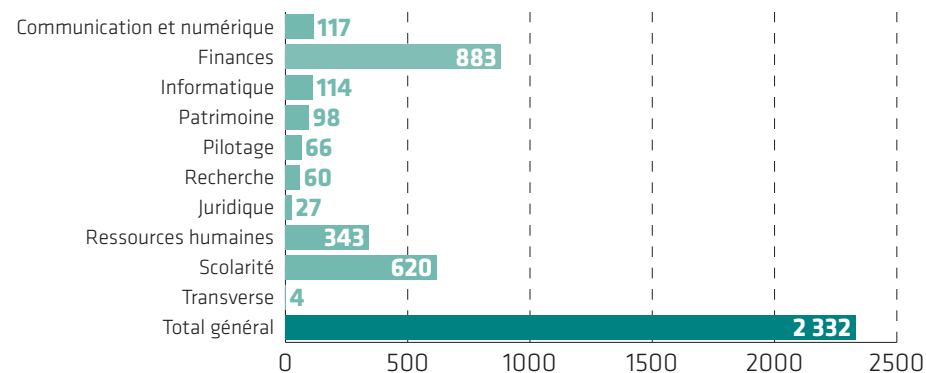


Focus sur le domaine de formation Métier

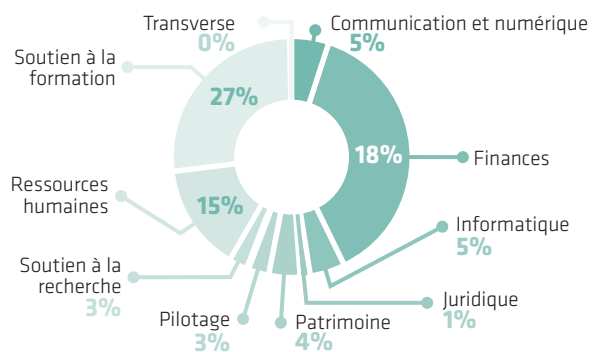
Répartition du nombre de stagiaires et heures pour le domaine Métier

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Communication et numérique	117	797
Finances	883	4 215
Informatique	114	1 682
juridique	27	133
Patrimoine	98	857
Pilotage	66	283
Soutien à la Recherche	60	544
Ressources humaines	343	2 386
Soutien à la formation	620	4 128
Transverse	4	202
Total général	2 332	15 226

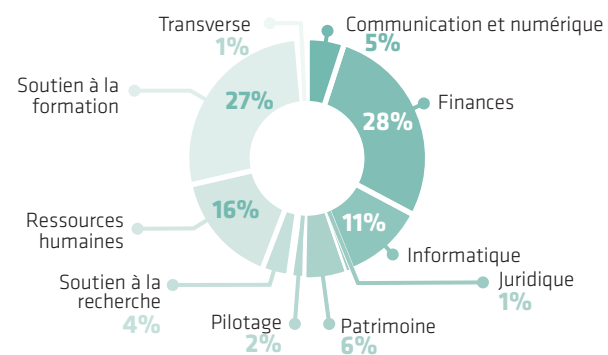
Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par sous-domaines



Répartition des stagiaires par sous-domaine



Répartition des heures de formation par sous-domaine

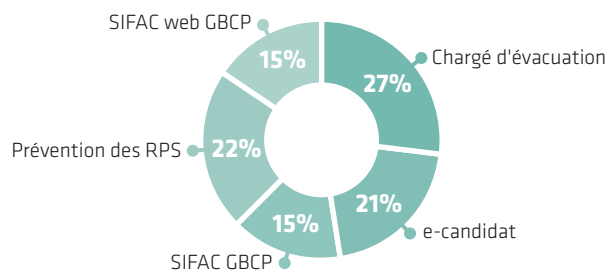


Focus sur les actions de formation

Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires

	Nombre de stagiaires
Chargé d'évacuation	258
e-candidat	197
SIFAC GBCP	143
Prévention des RPS	211
SIFAC web gbcp	146

Répartition des stagiaires par action de formation

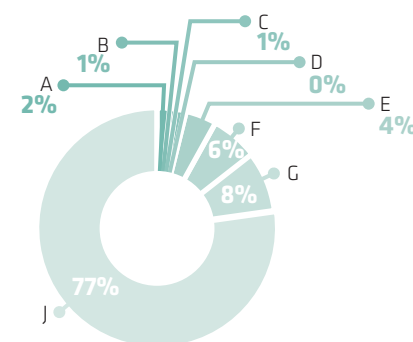


231 actions de formation déployées en 2017

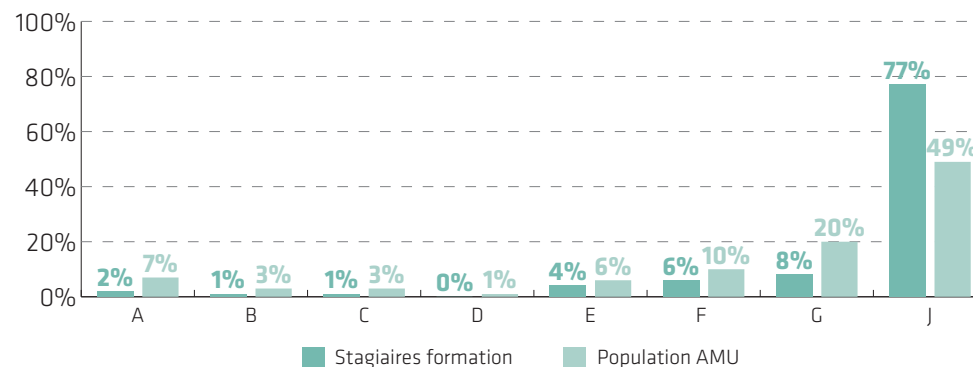
Les actions liées à la continuation de l'accompagnement du passage à la GBCP, à travers les formations SIFAC GBCP et SIFAC WEB GBCP, et les actions liées à la prévention (prévention des risques psycho-sociaux et chargé d'évacuation) ont généré un flux important de formations cette année.

Focus sur l'action formation par BAP

Répartition des stagiaires par BAP

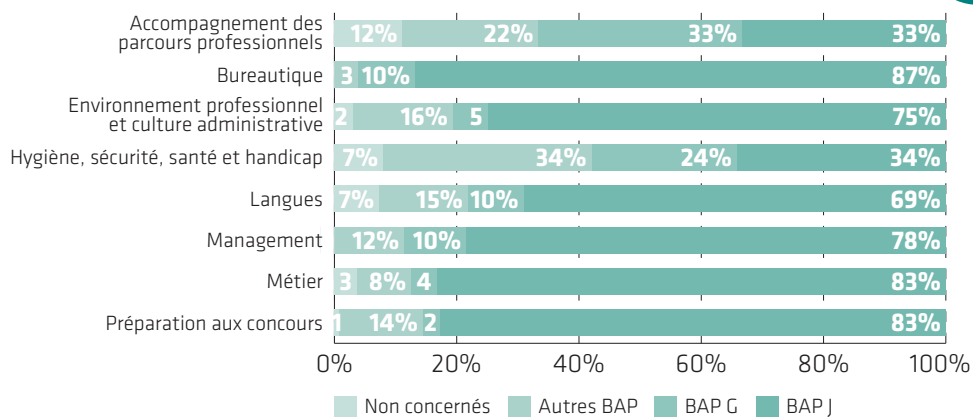


Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU



On remarque que ce sont majoritairement les agents de la BAP J qui participent aux formations : alors qu'ils représentent 49% des agents AMU, ils représentent 77% des stagiaires. C'est la seule BAP pour laquelle on retrouve cette configuration, qui indique que les agents de cette BAP qui se forment vont suivre plusieurs modules dans l'année. Les BAP B, C et D sont le plus faiblement représentées parmi les stagiaires ce qui est corrélé avec leur faible représentation au sein d'AMU. (7 % des agents au total, et 2% des stagiaires).

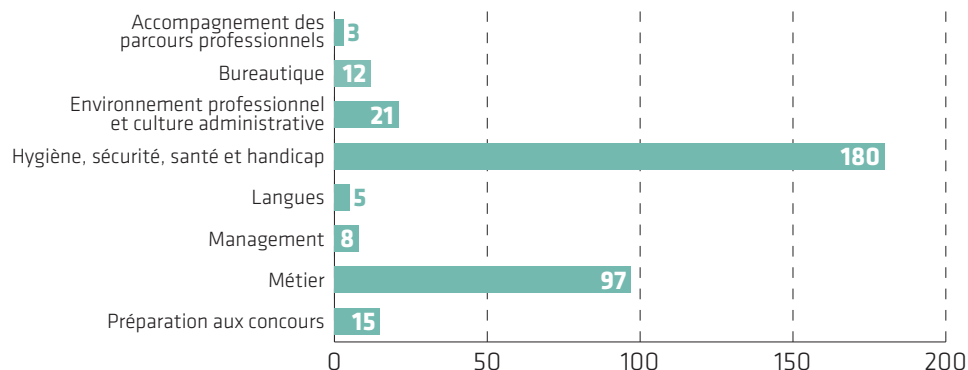
Focus BAP J et BAP G par domaine de formation



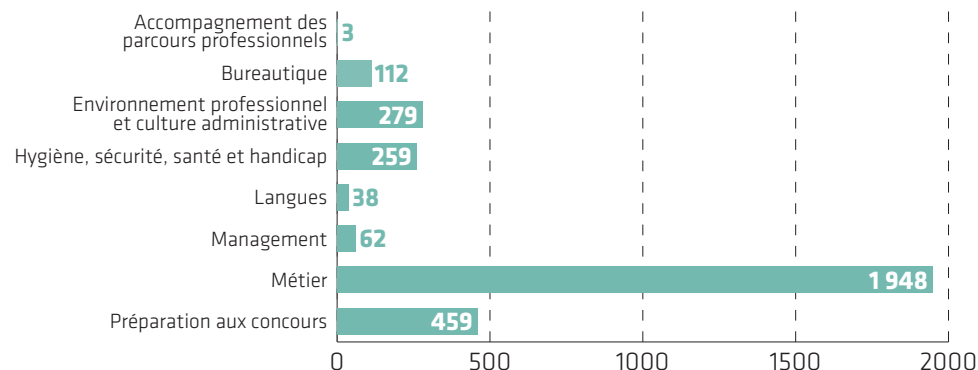
Les agents des BAP J et G se distribuent sur l'ensemble des domaines du plan de formation. Ce sont les seules populations qui connaissent cette configuration. Les BAP J sont toutefois majoritairement présents dans les domaines Préparation aux concours, Métiers, Management et Environnement professionnel. Les agents de la BAP G se distribuent, eux, préférentiellement sur les domaines HSE-handicap et accompagnement des parcours professionnels.

Cette prépondérance peut s'expliquer par les contenus des formations proposées au plan : celles-ci sont majoritairement orientées vers des thématiques en lien avec les métiers de ces BAP. Ce sont aussi celles qui remontent de manière plus massive leurs besoins lors du recueil préalable à la construction du plan de formation, de sorte que ceux-ci sont pris en charge d'avantage que ceux des BAP qui s'expriment moins. Il s'agit également, en proportion, de la BAP la plus représentée chez les BIATSS, ce qui explique également leur forte représentation au sein des stagiaires.

Nombre de stagiaires en BAP G



Nombre de stagiaires en BAP J



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. Après avoir augmenté nettement entre 2015 et 2016, le nombre de demandes diminue entre 2016 et 2017. (-35 % en totalité, soit -23% pour les BIATSS et -57% chez les enseignants-chercheurs).

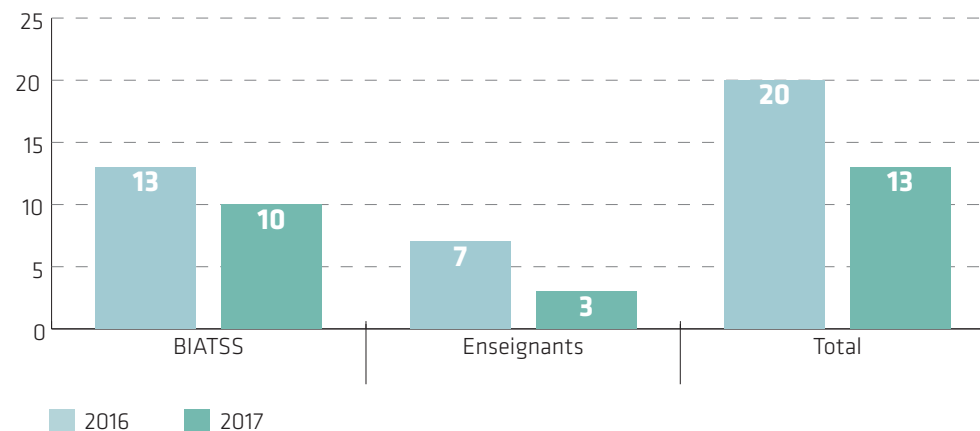
Taux de réponse favorables par type de personnels

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse favorable
BIATSS	10	6	60%
Enseignants	3	2	67%
Total	13	8	62%

Chaque demande est étudiée annuellement dans le cadre d'une commission. Les dossiers sont analysés sur la base de critères votés en Conseil d'Administration. une enveloppe de 200 000 € est mobilisée chaque année sur la masse salariale pour financer les congés de formation professionnelle de 5 agents par an.

En 2017, 62% des demandes ont été satisfaites, soit 8 agents qui ont bénéficié d'un congé de formation professionnelle.

Évolution du nombre de demandes



2. La formation continue déployée par le CIPE

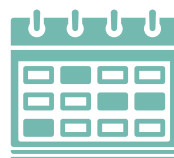
Les grands axes des 3 missions du CIPE sont : la reconnaissance de la mission enseignement, la qualité de la pédagogie et la qualité des formations. La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux 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.



1 018
stagiaires
*(dont 534
enseignants)*



480 heures
de formation



85
sessions

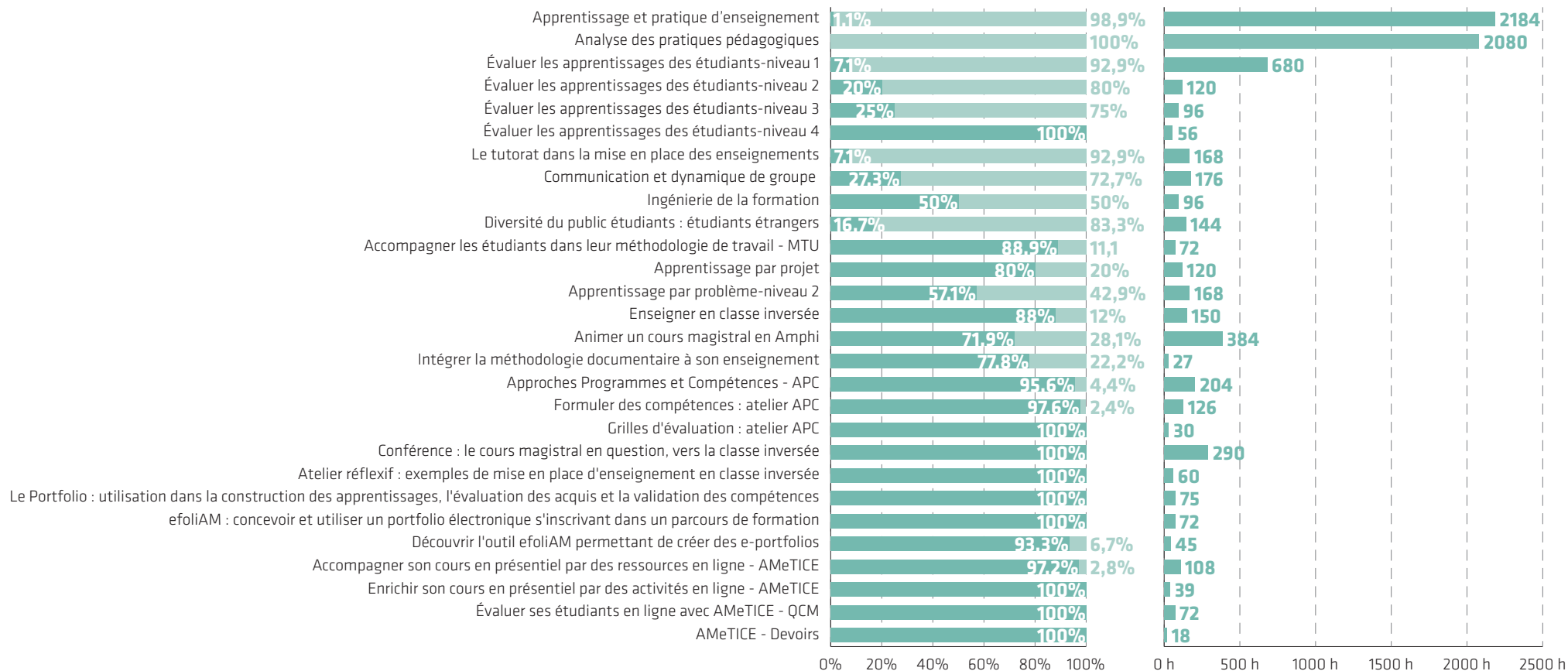
28 domaines
de formation

Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement

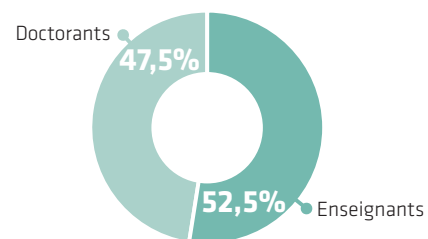
	Nombre de sessions	Volume horaire / session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Apprentissage et pratique d'enseignement	9	12 heures	182	1%
Analyse des pratiques pédagogiques	6	16 heures	130	2%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	7	8 heures	85	2%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2	8 heures	15	1%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	1	8 heures	12	3%
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 4	1	8 heures	7	2%
Le tutorat dans la mise en place des enseignements	1	12 heures	14	2%
Communication et dynamique de groupe	2	8 heures	22	3%
Ingénierie de la formation	2	8 heures	12	3%
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	12 heures	12	2%
Accompagner les étudiants dans leur méthodologie de travail - MTU	1	8 heures	9	3%
Apprentissage par projet	1	12 heures	10	5%
Apprentissage par problème-niveau 2	2	12 heures	14	3%
Enseigner en classe inversée	2	6 heures	25	1%
Animer un cours magistral en Amphi	4	12 heures	32	1%
Intégrer la méthodologie documentaire à son enseignement	1	3 heures	9	3%
Approches Programmes et Compétences - APC	9	3 heures	68	2%
Formuler des compétences : atelier APC	7	3 heures	42	2%
Grilles d'évaluation : atelier APC	3	3 heures	10	3%
Conférence : le cours magistral en question, vers la classe inversée	1	2 heures	145	2%
Atelier réflexif : exemples de mise en place d'enseignement en classe inversée	1	3 heures	20	5%
Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	3	3 heures	25	4%
efoliAM : concevoir et utiliser un portfolio électronique s'inscrivant dans un parcours de formation	3	3 heures	24	4%
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	2	3 heures	15	6%
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	6	3 heures	36	10%
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	3	3 heures	13	16%
Évaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	3	3 heures	24	0%
AMeTICE - Devoirs	1	3 heures	6	13%

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

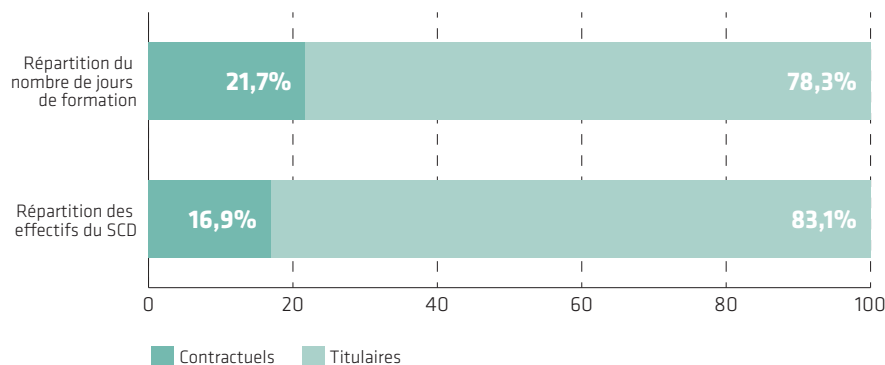
	Nb de jours de formation	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
A	119	25%	23%
B	133	28%	24%
C	220	47%	54%

Répartition des formations par typologie

	Répartition des formations
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	60,2%
T2 Évolution prévisible des métiers	0,4%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	39,4%

Répartition de formation par statut

	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
Contractuels	21,7%	16,9%
Fonctionnaires	78,3%	83,1%



Analyse qualitative des formations dispensées

Période de transition et au cours de laquelle, à la différence des précédentes, aucune action systématique de formation à destination de l'ensemble des agents du SCD n'a été entreprise, l'année 2017 se distingue par la restauration de la prédominance de formations ayant trait aux aspects proprement documentaires du travail en bibliothèque (41,7 %, correspondant à 181 jours de formation).

Du fait de la baisse concomitante et conjoncturelle du volume global des formations suivies (résultant notamment de la mobilisation d'une partie importante des effectifs autour de la (ré)ouverture des bibliothèques nouvelles ou rénovées), les préparations aux concours occupent elles aussi une place particulièrement importante en 2017 (31,5 %), tandis que les formations en lien avec la gestion et le management enregistrent un recul sensible par rapport aux années précédentes (12 %).

Le volume restant est composé des formations en lien avec l'hygiène et la sécurité, le développement personnel de compétences et la bureautique.

Au total, 166 agents du SCD ont suivi un volume global de 2 831 heures de formations.

Partie 3 : Promotion

1. Enseignants

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 à part égale, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, et 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 *via* l'application Galaxie à la commission nationale des universités 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



	2016											
	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	24	9	33	73%	5	3	8	63%	3	4	7	43%
TA PRAG	46	45	91	51%	13	15	28	46%	1	5	6	17%
LA PRAG	20	21	41	49%	8	10	18	44%	-	-	-	-

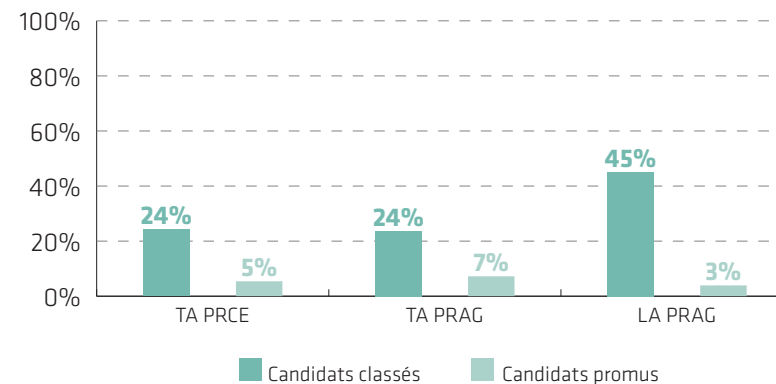
	2017											
	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE	26	11	37	70%	4	5	9	44%	1	1	2	50%
TA PRAG	50	47	97	52%	12	11	23	52%	5	2	7	71%
LA PRAG	27	24	51	53%	10	13	23	43%	1	1	2	50%

	2016			2017		
	Candidats	Candidats classés	Candidats promus	Candidats	Candidats classés	Candidats promus
TA PRCE	100%	24%	21%	100%	24%	5%
TA PRAG	100%	44%	10%	100%	24%	7%
LA PRAG	100%	44%	0%	100%	45%	4%



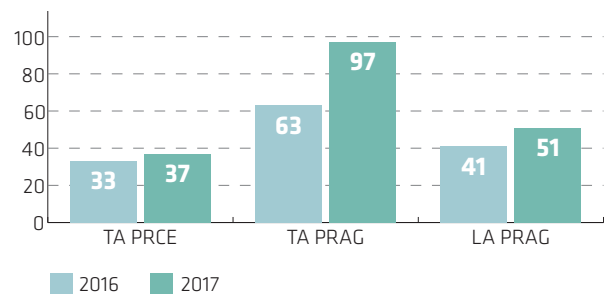
Légende :
TA : Tableau d'avancement
LA : Liste d'aptitude

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



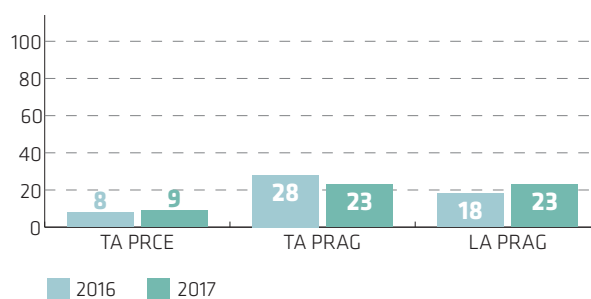
Évolution du nombre de candidats

	Nombre de candidats		
	2016	2017	Évolution
TA PRCE	33	37	+4
TA PRAG	63	97	+34
LA PRAG	41	51	+10



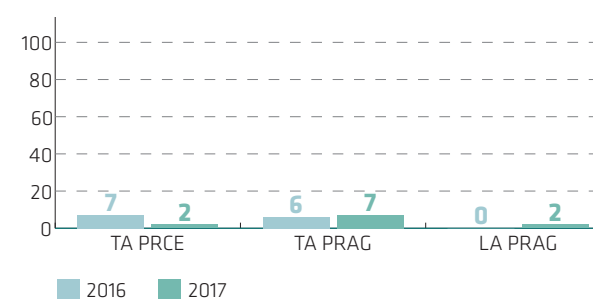
Évolution du nombre de candidats classés

	Nombre de candidats classés		
	2016	2017	Évolution
TA PRCE	8	9	+1
TA PRAG	28	23	-5
LA PRAG	18	23	+5

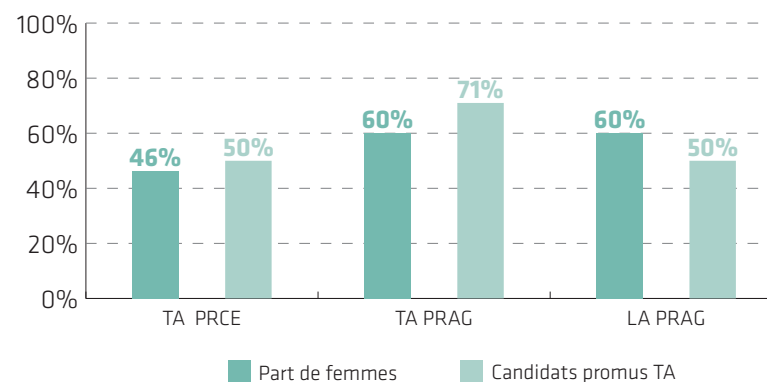


Évolution du nombre de candidats promus

	Nombre de candidats promus		
	2016	2017	Évolution
TA PRCE	7	2	-5
TA PRAG	6	7	+1
LA PRAG	0	2	+2



Part des femmes

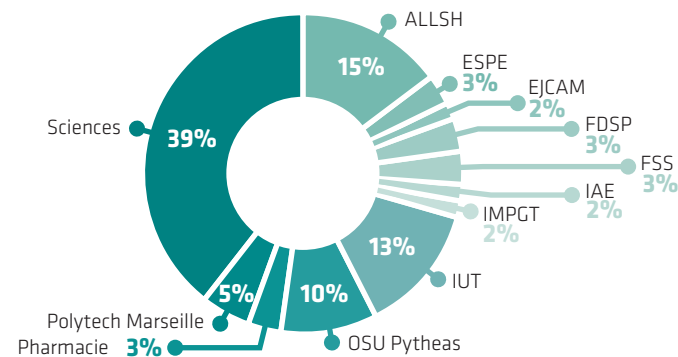


1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe

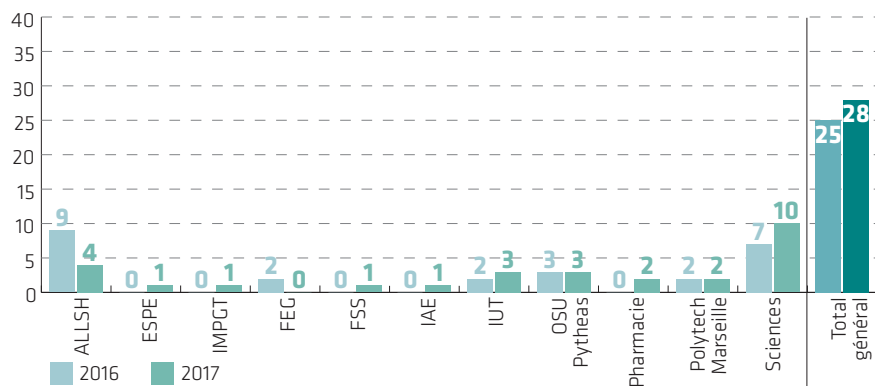
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	1	3	4	3	2	5
ESPE		1	1	1		1
FDSP			0	1	1	2
EJCAM			0		1	1
FSS	1		1	1		1
FEG			0			0
IAE		1	1			0
IMPGT		1	1			0
IUT	2	1	3	2	3	5
OSU Pytheas	1	2	3	2	1	3
Pharmacie		2	2			0
Polytech Marseille		2	2	1		1
Sciences	6	4	10	6	8	14
Total général	11	17	28	17	16	333

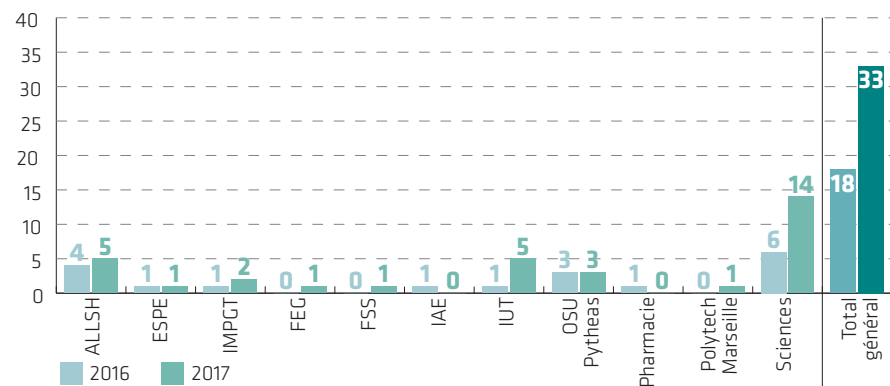
Répartition des agents promus par composante



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



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

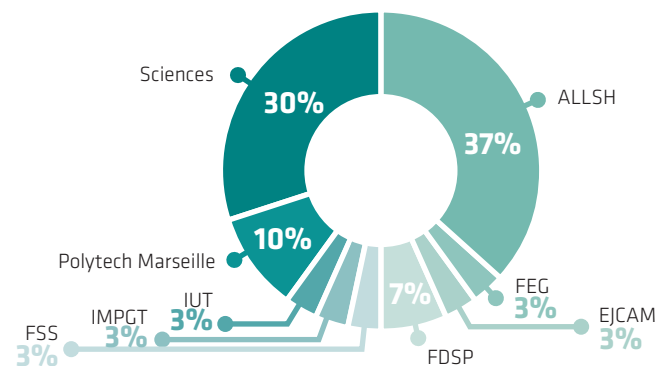


1.3. Avancement Professeurs 2^e Classe > Professeurs 1^{ère} Classe

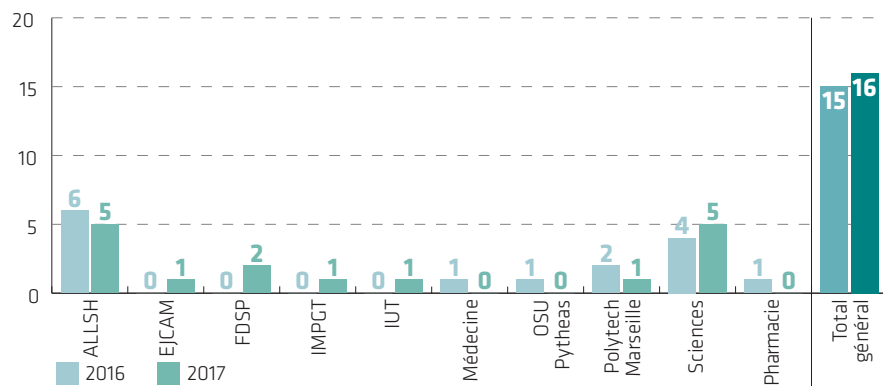
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	3	5	3	3	6
EJCAM	1		1			0
FEG			0		1	1
FDSP	1	1	2			0
FSS			0		1	1
IMPGT		1	1			0
IUT		1	1			0
Médecine			0			0
OSU Pytheas			0			0
Polytech	1		1		2	2
Pharmacie			0			0
Sciences	2	3	5		4	4
Total	7	9	16	3	11	14

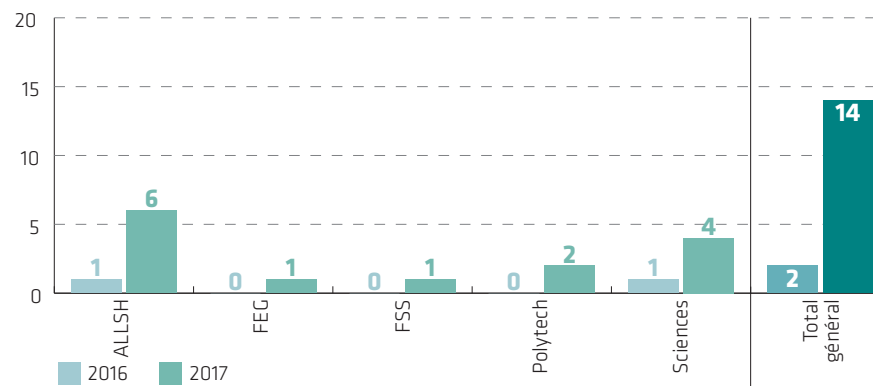
Répartition des agents promus par composante



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



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

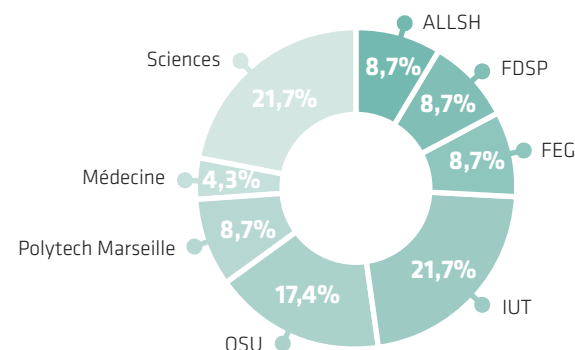


1.4. Avancements Professeurs 1^{ère} Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

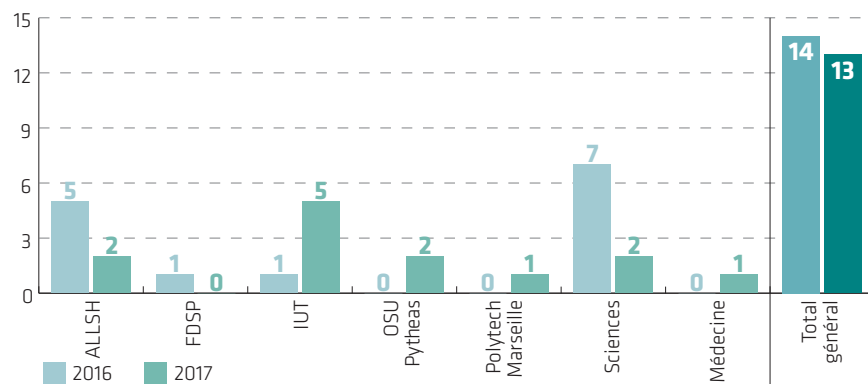
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	1	1	2			0
FDSP				1	1	2
FEG			0		2	2
FSS			0			0
IUT	1	4	5			0
OSU Pythéas	1	1	2	1	1	2
IAE			0			0
Médecine		1	1			0
Sciences		2	2	3		3
Polytech		1	1		1	1
Total général	3	10	13	5	5	10

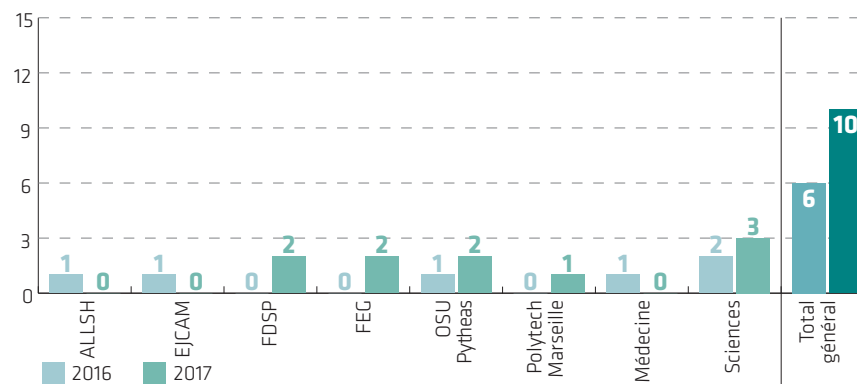
Répartition des agents promus par composante



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



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

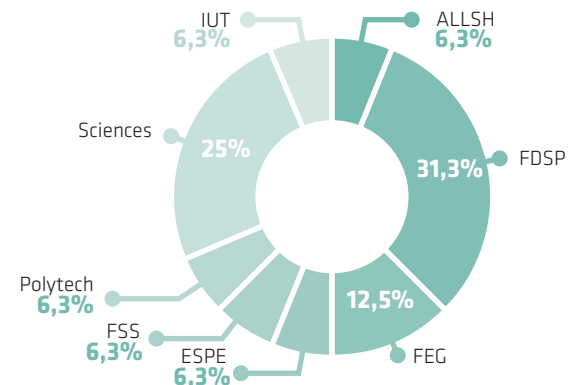


1.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

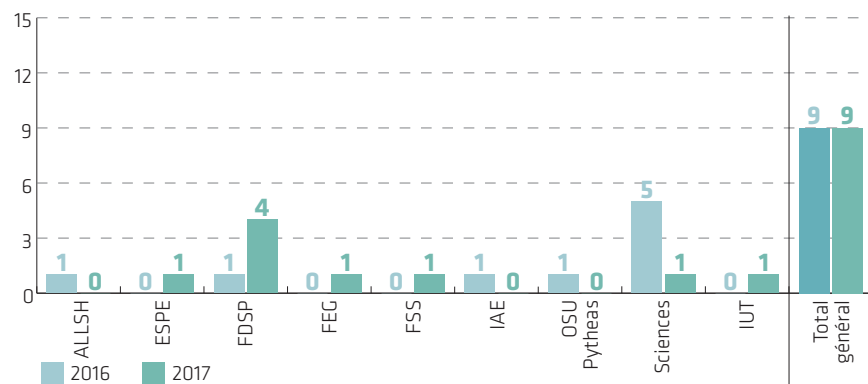
Nombre d'agents promus par type de promotion, sexe et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH			0	1		1
ESPE		1	1			0
FDSP	1	3	4		1	1
FEG		1	1		1	1
FSS		1	1			0
IAE			0			0
OSU Pytheas			0			0
Polytech Marseille			0	1		1
Sciences		1	1		3	3
IUT		1	1			0
Total général	1	8	9	2	5	7

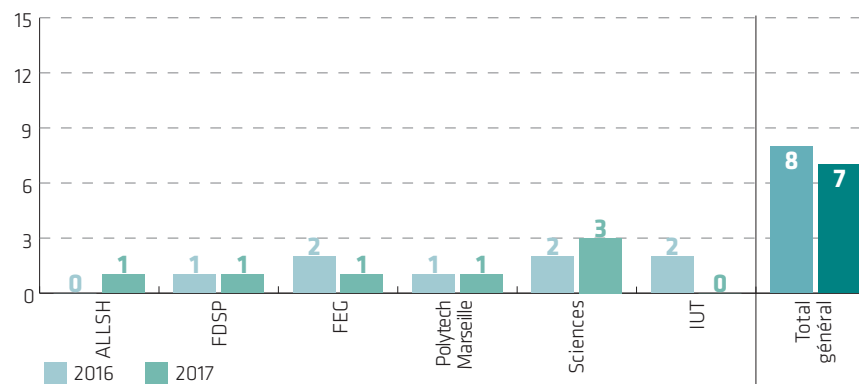
Répartition des agents promus par composante



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

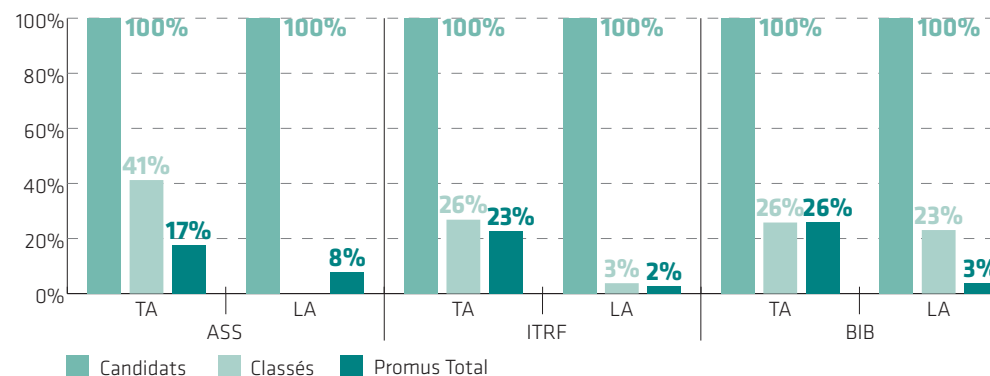


Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



2. BIATSS

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



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.

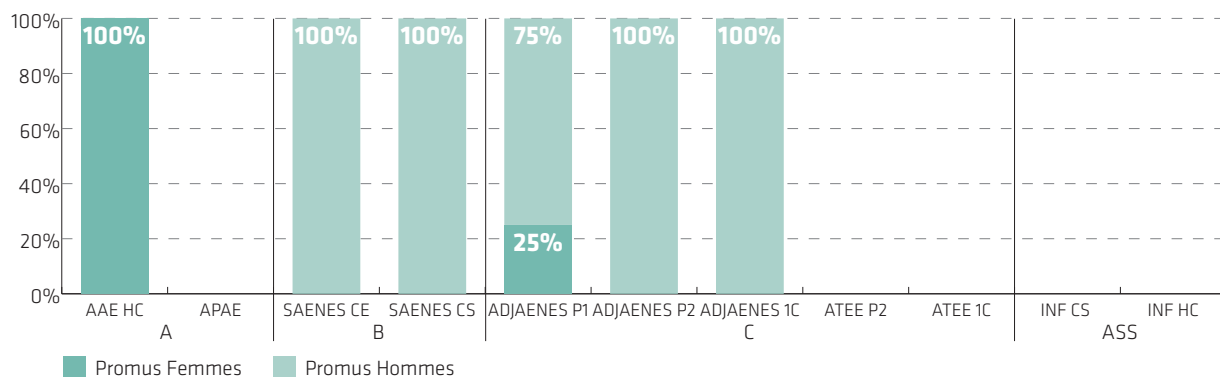
Les fonctionnaires sont nommés dans l'ordre dans lequel ils figurent sur le tableau d'avancement ou sur la liste d'admission au concours professionnel. L'ordre d'inscription au tableau d'avancement est fixé par l'administration.

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.

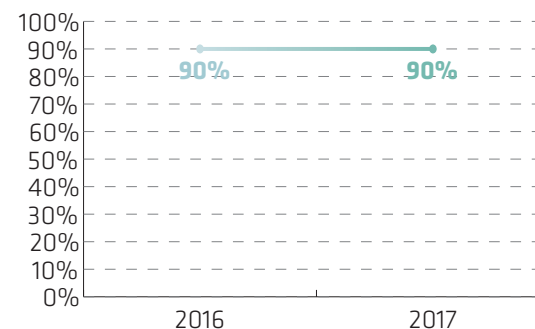
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers sont étudiés par la CPE, puis classés, avant d'être transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère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

2.1. ASS Tableaux d'avancement

Répartition des agents promus par sexe



Part des femmes sur le nombre d'agents promus



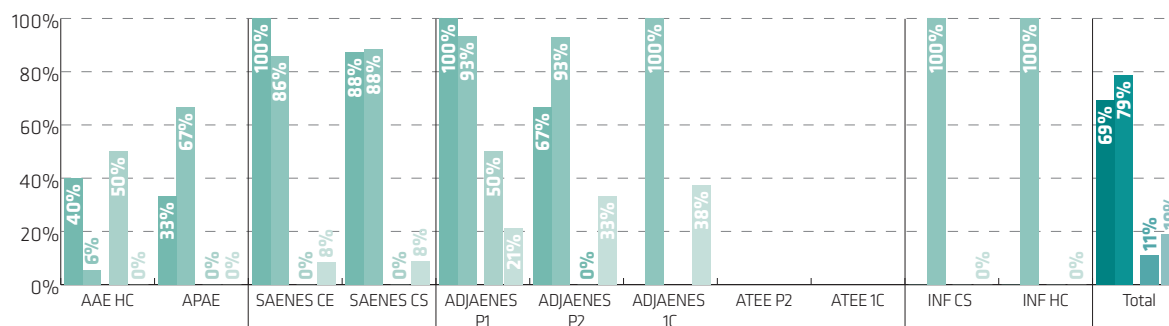
Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent AMU	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
A	AAE HC	22	23	7	3	2	3	1	1	1		2	1		
	APAE	5	6	2	3	2	2								
B	SAENES CE	12	16	11	14	2	1			1	1	1	1	1	1
	SAENES CS	41	34	38	30	4	5	1		2	2	3	2	3	2
C	ADJAENES P1	20	17	16	16	5	7		1	5	3	5	4	5	4
	ADJAENES P2	47	35	41	31	11	14	1		10	9	11	9	11	9
	ADJAENES 1C	12	8	12	8	6	6			6	3	6	3	6	3
ASS	ATEE P2	1		1											
	ATEE 1C	1													
	INF CS	3	5	3	5	3	5			1		1			
	INF HC	4	4	4	4	4	4			1		1			

Les agents de catégorie B ou C se portent plus candidats à un avancement de grade qu'un agent de catégorie A. Les possibilités de promotion qui sont communiquées à titre indicatif par le rectorat sont en lien direct avec le nombre d'agents promouvables, ce qui explique la baisse relative du nombre de promus entre 2016 et 2017. L'impact du changement de structuration du corps des adjoints sera visible en 2018, les promotions 2017 ayant été réalisées au regard du classement dans les anciens grades.



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

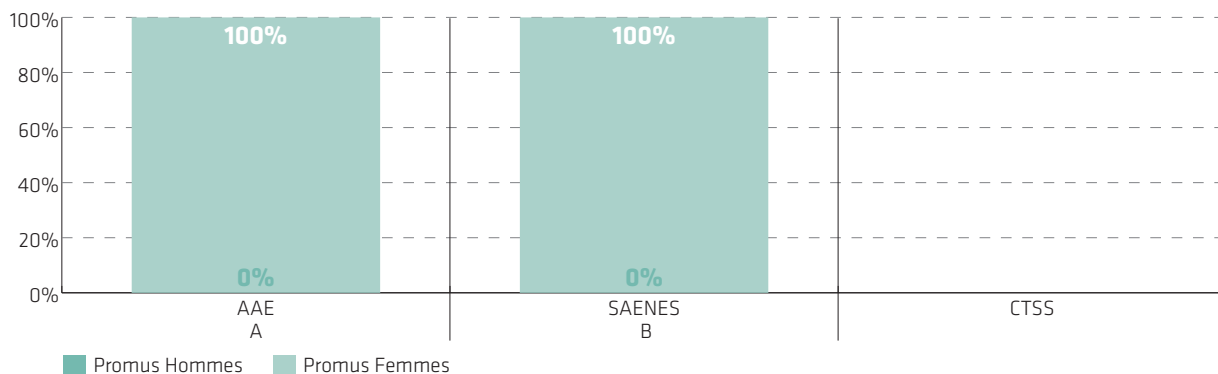


H F Candidats H F Promus

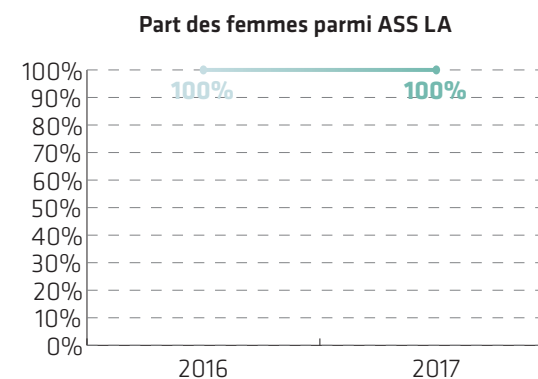
		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	TA AAE HC	18	5	1	2	0	1
	TA APAE	3	3	2	1	0	0
B	TA SAENES CE	14	2	12	2	1	0
	TA SAENES CS	26	8	23	7	2	0
C	TA ADJAENES P1	15	2	14	2	3	1
	TA ADJAENES P2	29	6	27	4	9	0
	TA ADJAENES 1C	8	0	8	0	3	0
	TA ATEE P2						
ASS	TA ATEE 1C						
	TA INF CS	5	0	5	0	0	0
	TA INF HC	4	0	4	0	0	0
Total		122	26	96	18	18	2

2.2. ASS Liste d'aptitude

Répartition des agents promus par sexe



Part des femmes sur le nombre d'agents promus



Évolution sur 2 ans

	Promouvables		Candidats		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
A AAE	64	63	13	12			1	1	1	1
B SAENES	167	159	46	52			2	4	2	4
CTSS	1	1	1	1						

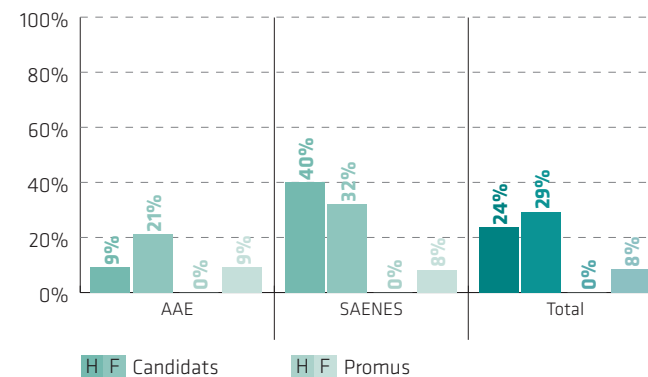
Le nombre de promouvables est stable par rapport à 2016 pour l'accès au corps SAENES (- 4,79%) et pour l'accès au corps AAE (- 1,56 %). Cette baisse s'explique par des départs en retraite ou en mobilité externe, non compensés par l'entrée dans ces corps de nouveaux entrants. On note une augmentation de 13,4% du nombre de candidats à la liste d'aptitude pour accéder au corps de SAENES.

Le nombre d'agents AMU bénéficiant d'une promotion par liste d'aptitude est très faible, et s'explique notamment par la faiblesse des possibilités de promotion au niveau national.

Il est donc important que les dossiers proposés par l'établissement après CPE répondent aux critères valorisés en CAPA ou CAPN (mérites professionnels, expérience acquise...)



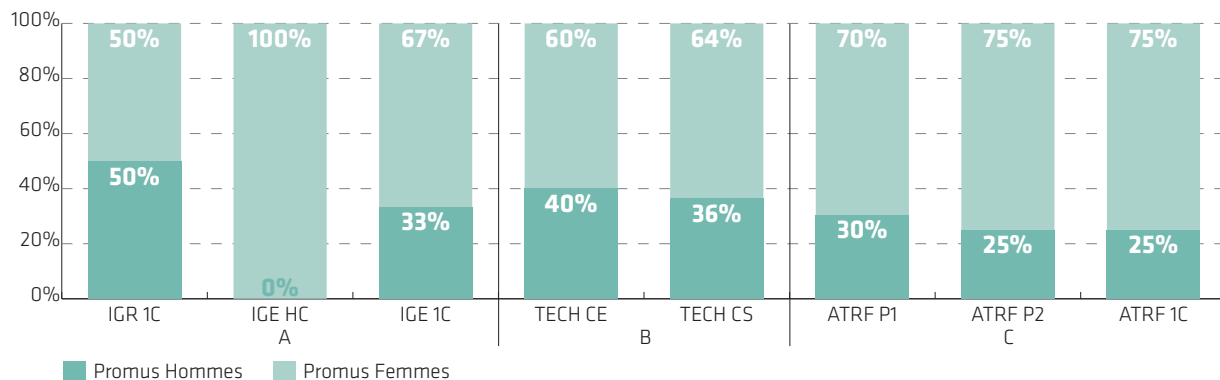
Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe



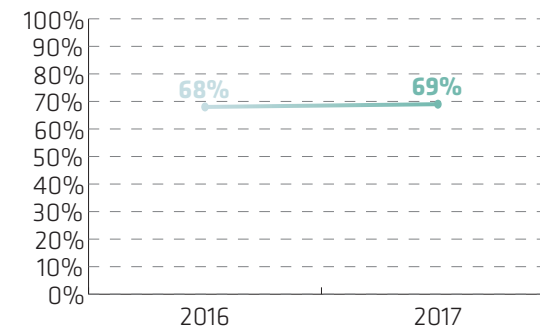
		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	LA AAE	52	11	11	1	1	0
B	LA SAENES	149	10	48	4	4	0
Total		201	21	59	5	5	0

2.3. ITRF Tableaux d'avancement

Répartition des agents promus par sexe



Part des femmes sur le nombre d'agents promus



En 2016, pas de promus IGE HC.

Évolution sur 2 ans

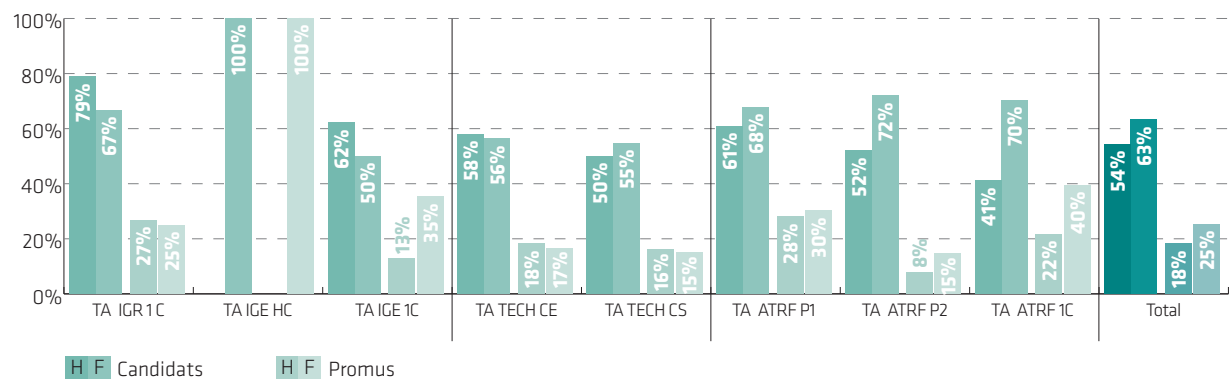
		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent		Type
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
A	IGR 1C	38	43	24	31	7	10	2	4	4	4	6	8	138	206	Contingent National
	IGE HC	1	2		2		2				2	0	2	63	56	
	IGE 1C	71	71	40	40	9	12	5	3	4	6	9	9	379	404	
B	TECH CE	57	51	34	29	7	8	1	2	5	3	6	5	145	163	Contingent National
	TECH CS	136	136	67	72	7	12	2	4	3	7	5	11	303	309	
C	ATRF P1	118	119	71	78	16	26	4	7	12	16	16	23	30	33	Contingent Académique
	ATRF P2	126	107	86	67	12	8	4	2	8	6	12	8	15	7	
	ATRF 1C	128	110	67	61	22	24	6	5	15	15	21	20	25	28	

Les contingents nationaux ont augmenté de 9,80 % entre 2016 et 2017, passant de 1 098 à 1 206 promotions. On note particulièrement une augmentation de 50% du contingent du TA IGR 1C, plus 6,60% pour le TA IGE 1C, plus 12,40 % pour le TA TECH CE, plus 50% pour le TA ATRP P2. Tous grades confondus, AMU a obtenu 86 promotions au tableau d'avancement en 2017 contre 80 en 2016 (ce qui permet d'atteindre 22,63% de promus au regard des 380 candidatures).

Une attention particulière a été portée à la qualité des dossiers présentés par les agents et proposés par AMU en vue des commissions administratives paritaires.



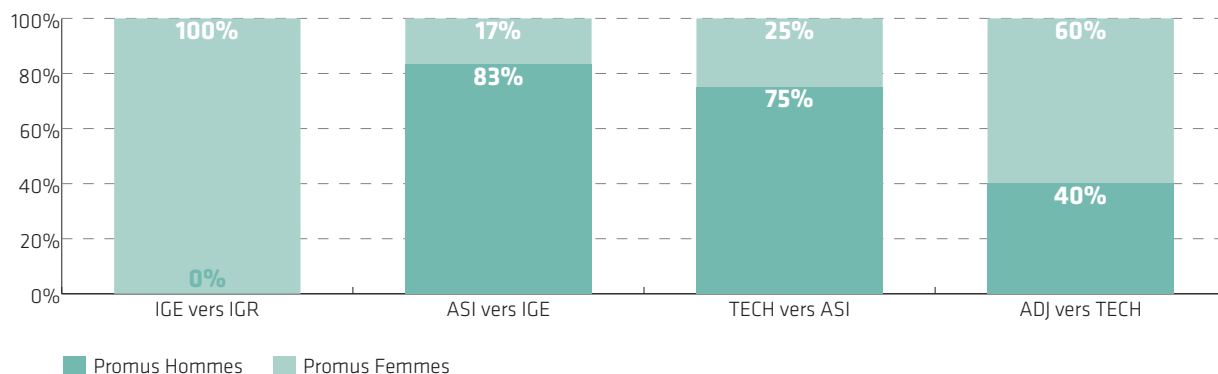
Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe



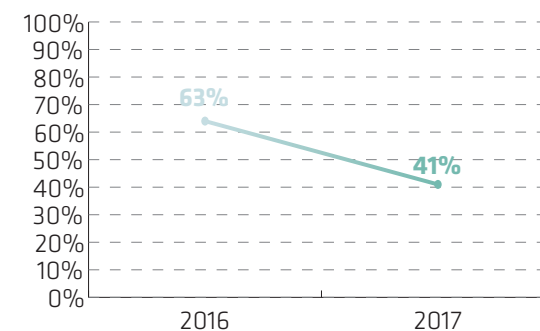
		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	TA IGR 1C	24	19	16	15	4	4
	TA IGE HC	2	0	2	0	2	0
	TA IGE 1C	34	37	17	23	6	3
B	TA TECH CE	32	19	18	11	3	2
	TA TECH CS	86	50	47	25	7	4
C	TA ATRF P1	78	41	53	25	16	7
	TA ATRF P2	57	50	41	26	6	2
	TA ATRF 1C	54	56	38	23	15	5
Total		367	272	232	148	59	27

2.4. ITRF Liste d'aptitude

Répartition des agents promus par sexe



Part des femmes sur le nombre d'agents promus



Évolution sur 2 ans

	Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total		Contingent	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
IGE vers IGR	167	174	58	63	3	2				2		2	28	26
ASI vers IGE	98	100	57	54	5	6	1	5	2	1	3	6	106	106
TECH vers ASI	304	315	148	154	4	6	1	3	3	1	4	4	98	99
ADJ vers TECH	660	716	311	337	13	9	2	2	2	3	4	5	271	291

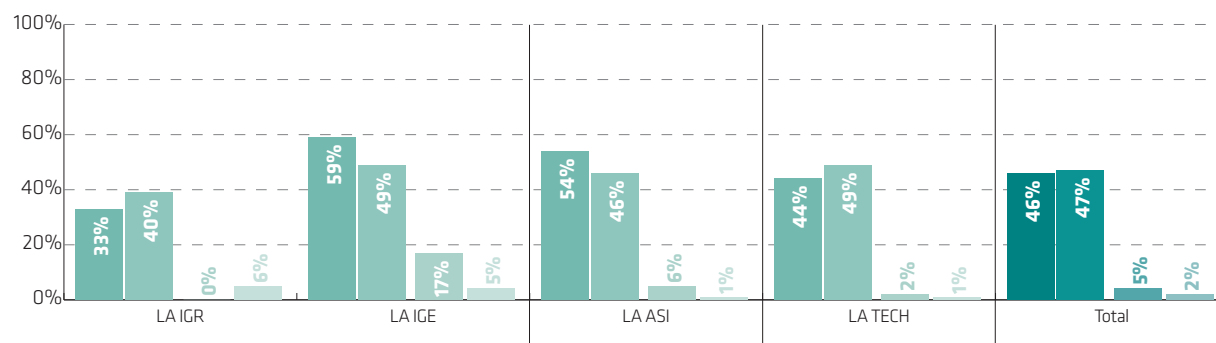
Le nombre de promouvables est assez stable, sauf en ce qui concerne l'accès au corps des techniciens pour lequel une forte augmentation est constatée cette année (+8,48 % par rapport à 2016). Cette hausse s'est répercutée sur le nombre de candidats. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre de personnels ATRF de l'établissement, liée aux réussites de concours réservés dans le cadre du protocole SAUVADET.

Pour les catégories A, on note qu'AMU a obtenu deux promotions au corps des IGR (alors que le contingent national était en baisse), et un doublement du nombre de promus au corps des IGE (alors que le contingent était stable entre 2016 et 2017). Le nombre de promotions au corps d'ASI reste stable. Pour la catégorie B, on note une progression de 25% du contingent et une légère augmentation du nombre de promotions au corps de technicien.

Une attention particulière a été portée à la qualité des dossiers présentés par les agents et proposés pour les CAPN,



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

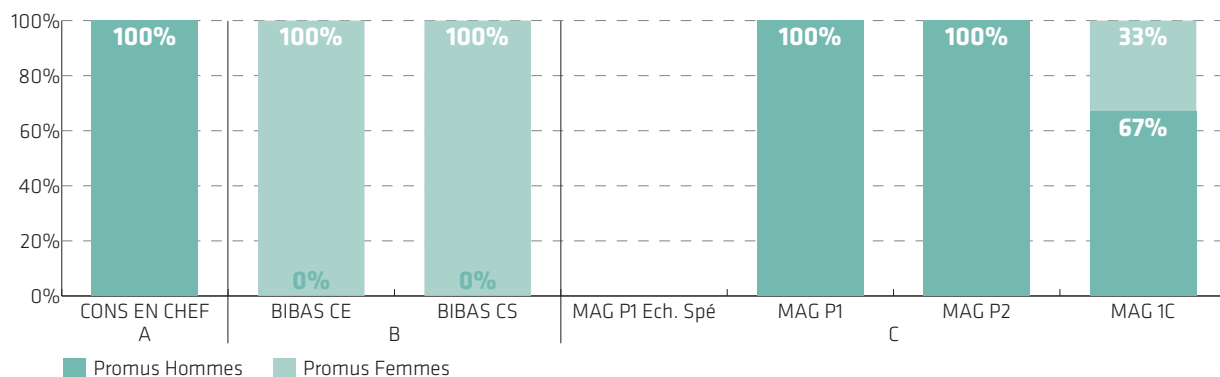


H F Candidats H F Promus

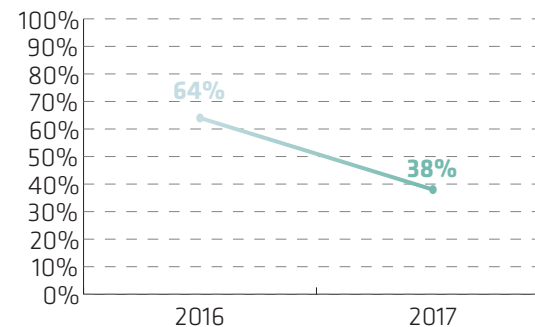
		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	LA IGR	95	79	37	26	2	0
	LA IGE	51	49	25	29	1	5
B	LA ASI	200	115	92	62	1	3
C	LA TECH	466	250	227	110	3	2
Total		812	493	381	227	7	10

2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement

Répartition des agents promus par sexe



Part des femmes sur le nombre d'agents promus



Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
A	CONS EN CHEF	7	5	5	3	3	3	1	1	1		2	1
	BIBAS CE	19	15	14	9	3	3	2		1	1	3	1
B	BIBAS CS	1	2	1	2	1	2				1		1
	MAG P1 Ech. Spé												
C	MAG P1	8	5	7	5	3	3	1	1	1		2	1
	MAG P2	3	4	2	4	2	3		1				1
	MAG 1C	14	11	11	8	4	4		2	4	1	4	3

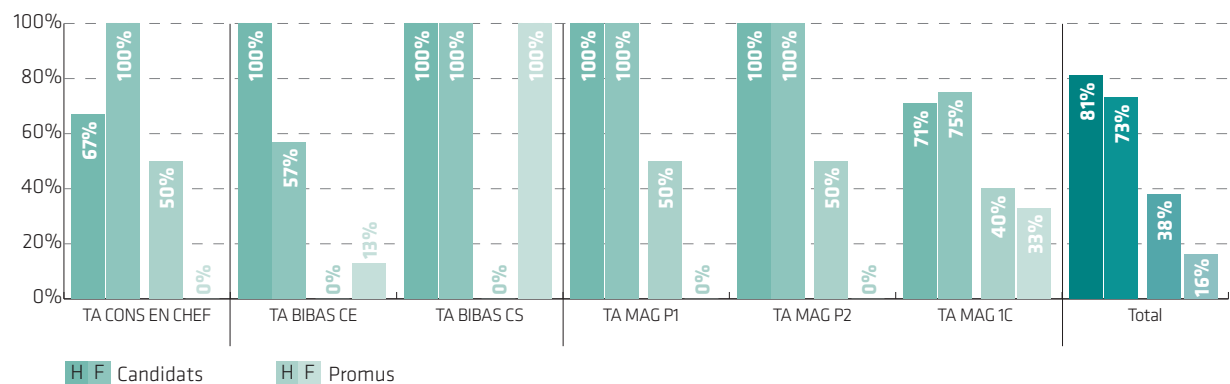
A la différence des autres filières, la procédure d'avancement ne prévoit aucune détermination de possibilités d'avancement par établissement.

Le nombre de promotions attribuées au niveau national est faible.

Tous grades confondus, AMU a obtenu 8 promotions par tableau d'avancement en 2017 contre 11 en 2016 (ce qui permet d'atteindre un taux de réussite de 25,8% au regard des 31 candidatures).



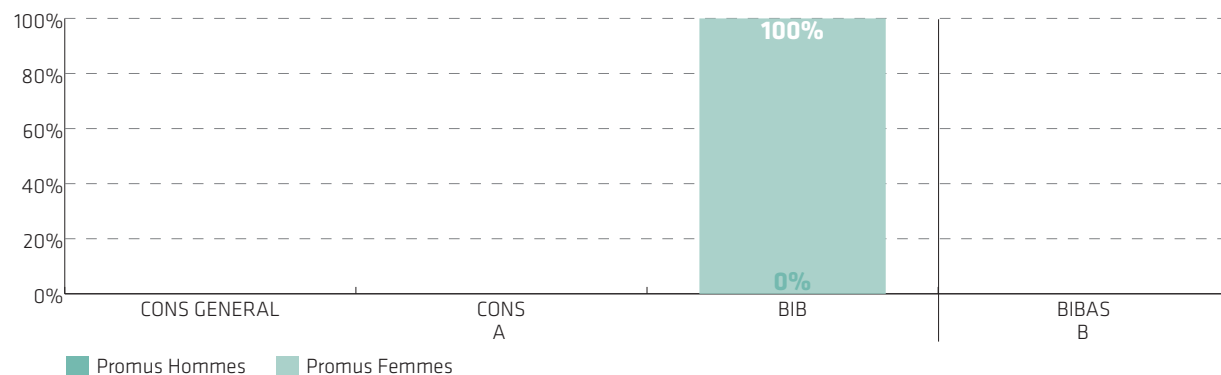
Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe



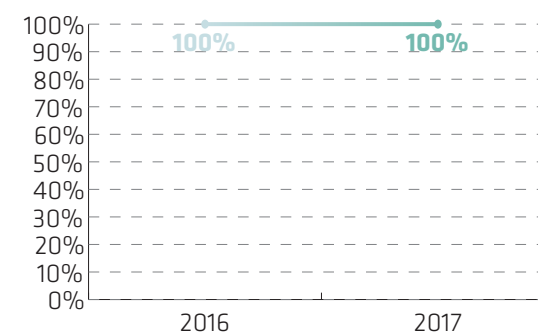
		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	TA CONS EN CHEF	2	3	2	2	0	1
B	TA BIBAS CE	14	1	8	1	1	0
	TA BIBAS CS	1	1	1	1	1	0
C	TA MAG P1	3	2	3	2	0	1
	TA MAG P2	2	2	2	2	0	1
	TA MAG 1C	4	7	3	5	1	2
Total		26	16	19	13	3	5

2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude

Répartition Femmes Hommes en 2016



Part des femmes sur le nombre de promus



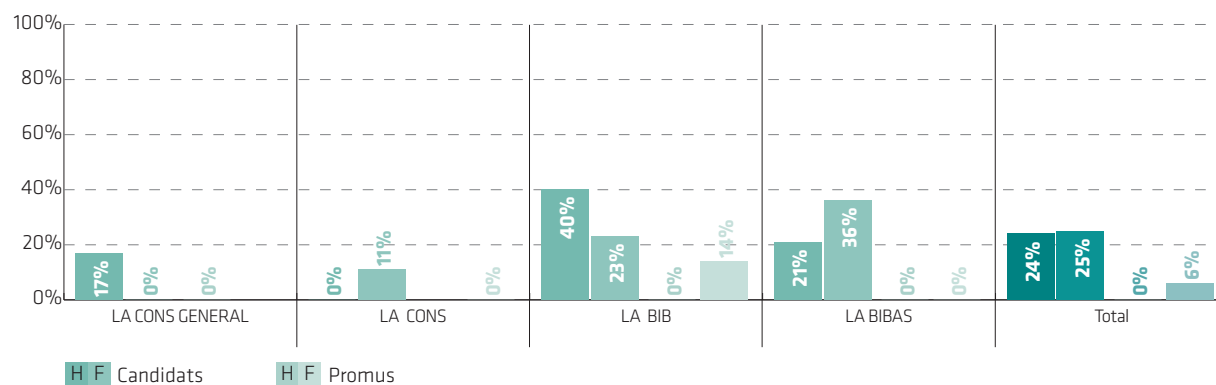
En 2016, pas de promus Conservateur générale et conservateurs.

Évolution sur 2 ans

		Promouvables		Candidats		Classés		Promus Hommes		Promus Femmes		Promus Total	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
A	CONS GENERAL	11	10		1								
	CONS	12	12	1	1	1	1						
	BIB	39	40	10	11	3	3			1	1	1	1
B	BIBAS	37	42	11	13	3	2			1		1	



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



		Promouvables		Candidats		Promus	
		F	H	F	H	F	H
A	LA CONS GENERAL	4	6	0	1	0	0
	LA CONS	9	3	1	0	0	0
B	LA BIB	30	10	7	4	1	0
	LA BIBAS	28	14	10	3	0	0
Total		71	33	18	8	1	0

Partie 4 : Rémunération

1. Masse salariale

1.1. Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		Pour info : dont ressources propres et Recherche + A*Midex
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	
Rémunération principale	Femme	14 871 934 €	49 971 627 €	17 087 163 €	33 305 132 €	31 959 097 €	83 276 759 €	36 332 362 €
	Homme	16 983 540 €	87 693 055 €	10 577 108 €	19 795 939 €	27 560 648 €	107 488 994 €	
Total Rémunération principale		31 855 474 €	137 664 682 €	27 664 271 €	53 101 071 €	59 519 745 €	190 765 753 €	
Indemnité de résidence	Femme	136 506 €	1 468 663 €	476 657 €	990 662 €	613 163 €	2 459 325 €	770 €
	Homme	173 540 €	2 559 339 €	247 441 €	585 276 €	420 981 €	3 144 614 €	
Total Indemnité de résidence		310 047 €	4 028 002 €	724 098 €	1 575 938 €	1 034 145 €	5 603 939 €	
Primes et indemnités	Femme	4 478 748 €	5 044 353 €	1 467 182 €	6 813 358 €	5 945 930 €	11 857 711 €	21 033 370 €
	Homme	5 767 154 €	8 899 110 €	922 135 €	4 653 450 €	6 689 289 €	13 552 560 €	
Total Primes et indemnités		10 245 902 €	13 943 463 €	2 389 317 €	11 466 808 €	12 635 219 €	25 410 271 €	
Cotisations	Femme	7 816 792 €	46 334 699 €	7 961 062 €	31 187 224 €	15 777 854 €	77 521 924 €	22 235 681 €
	Homme	9 047 079 €	80 827 469 €	4 886 536 €	18 501 364 €	13 933 615 €	99 328 834 €	
Total Cotisations		16 863 871 €	127 162 169 €	12 847 599 €	49 688 588 €	29 711 470 €	176 850 757 €	
Dont «Cas Pension»	Femme		37 361 837 €		24 760 811 €	- €	62 122 648 €	22 235 681 €
	Homme		65 133 436 €		14 767 859 €	- €	79 901 296 €	
Total Cotisations		16 863 871 €	127 162 169 €	12 847 599 €	49 688 588 €	29 711 470 €	176 850 757 €	
Total général	Femme	27 303 980 €	102 819 342 €	26 992 065 €	72 296 377 €	54 296 045 €	175 115 719 €	79 602 183 €
	Homme	31 971 313 €	179 978 973 €	16 633 220 €	43 536 029 €	48 604 533 €	223 515 002 €	
	Total	59 275 294 €	282 798 315 €	43 625 285 €	115 832 406 €	102 900 578 €	398 630 721 €	
TOTAL dépenses de MS décaissées *						501 531 299 €		
Autres dépenses de Masse salariale **						1 118 437 €		1 118 437 €
TOTAL GÉNÉRAL						502 649 736 €		80 720 620 €

* 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)...

La masse salariale enregistre une hausse de 0.6% soit 2,7 M€ entre 2016 et 2017.

Les facteurs à la hausse :

- Le point d'indice a été revalorisé au 01/07/2016, passant de 4,6303 à 4,6581. Il a ensuite été revalorisé au 01/02/2017 de 0,6%, passant de 4,6581 à 4,6860. L'impact en année pleine de ces 2 revalorisations représente un montant de 3,6 M€ (2,3 M€ pour l'EAP de 2017 et 1,3 M€ pour l'EAP 2016).
- 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).
- L'impact du PPCR de +2,6 M€. Après la mise en place du transfert points/primes pour les catégories B et les corps de catégorie A à caractère paramédical et socio-éducatif au 1^{er} janvier 2016, poursuite au 1^{er} janvier 2017 de la mise en œuvre de l'accord PPCR pour l'ensemble des catégories BIATSS et les enseignants du 2nd degré (transfert points/primes + revalorisation des grilles indiciaires).
- L'impact de la revalorisation des contractuels doctorants: EAP de +0,7 M€ (01/09/2016 : la rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels est fixée à 1 758 € brut).

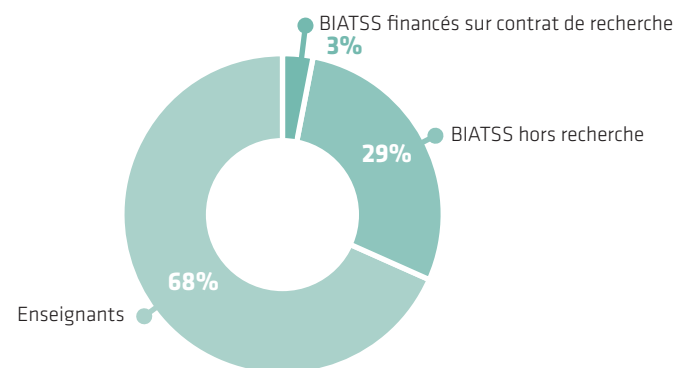
Les facteurs à la baisse :

- Baisse sur la recherche de 4,6 M€ qui s'explique par une baisse de 4,8 M€ sur les contrats financés sur A*Midex (clôture de 97 projets sur 2017) et une hausse de +0,2 M€ (effet année pleine du décalage de recrutements sur 2016).
- Baisse des Autres Dépenses de Masse Salariale : -1,6 M€. Cela concerne le paiement du FIPHFP qui a comptablement été transféré de la Masse Salariale vers les frais de Fonctionnement.

Évolution des dépenses de masse salariale par statut

	2016	2017	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	336,8M€	342,1M€	5 308 785,40	2%
BIATSS	160,4M€	159,5M€	-910 185,53	-1%
Autres dépenses de MS	2,7M€	1,1M€	-1 605 683,00	-59%
Total	499,9M€	502,6M€	2 792 916,87	1%

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



Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS financés sur contrats de recherche / BIATSS non financés sur contrats de recherche

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS financés sur contrats de recherche		BIATSS non financés sur contrats de recherche		BIATSS TOTAL	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	5 256 051,11 €		11 831 112,35 €	33 305 132,22 €	17 087 163 €	33 305 132 €
	Homme	5 354 845,38 €		5 222 262,21 €	19 795 939,18 €	10 577 108 €	19 795 939 €
Total Rémunération principale		10 610 896,48 €	- €	17 053 374,57 €	53 101 071,40 €	27 664 271,05 €	53 101 071,40 €
Indemnité de résidence	Femme	112 744,71 €		363 912,29 €	990 662,00 €	476 657 €	990 662 €
	Homme	114 863,89 €		132 577,22 €	585 275,76 €	247 441 €	585 276 €
Total Indemnité de résidence		227 608,61 €	- €	496 489,50 €	1 575 937,76 €	724 098,11 €	1 575 937,76 €
Primes et indemnités	Femme	309 505,51 €		1 157 676,75 €	6 813 358,25 €	1 467 182 €	6 813 358 €
	Homme	356 023,26 €		566 111,64 €	4 653 450,14 €	922 135 €	4 653 450 €
Total Primes et indemnités		665 528,77 €	- €	1 723 788,39 €	11 466 808,39 €	2 389 317,16 €	11 466 808,39 €
Cotisations	Femme	2 346 807,20 €		5 614 254,87 €	31 187 224,33 €	7 961 062 €	31 187 224 €
	Homme	2 396 720,38 €		2 489 816,05 €	18 501 364,07 €	4 886 536 €	18 501 364 €
Dont «Cas Pension»	Femme			- €	24 760 810,77 €	- €	24 760 811 €
	Homme			- €	14 767 859,26 €	- €	14 767 859 €
Total Cotisations		4 743 527,58 €	- €	8 104 070,92 €	49 688 588,40 €	12 847 598,50 €	49 688 588,40 €
Total général	Femme	8 025 108,53 €	- €	18 966 956,26 €	72 296 376,80 €	26 992 064,79 €	72 296 376,80 €
	Homme	8 222 452,91 €	- €	8 410 767,12 €	43 536 029,15 €	16 633 220,03 €	43 536 029,15 €
Total général		16 247 561,44 €	- €	27 377 723,38 €	115 832 405,95 €	43 625 284,82 €	115 832 405,95 €
		16 247 561,44 €		143 210 129,33 €		159 457 690,77 €	

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

2.1. BIATSS

Rémunération

		2016	2017	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 419 €	2 394 €	-25 €	-1%
	Hommes	2 523 €	2 640 €	117 €	5%
	Total	2 467 €	2 496 €	29 €	1%
Cat B	Femmes	1 760 €	1 780 €	20 €	1%
	Hommes	1 852 €	1 880 €	27 €	1%
	Total	1 794 €	1 813 €	19 €	1%
Cat C	Femmes	1 490 €	1 495 €	5 €	0%
	Hommes	1 527 €	1 537 €	10 €	1%
	Total	1 503 €	1 508 €	5 €	0%
Total	Femmes	1 812 €	1 802 €	-11 €	-1%
	Hommes	1 990 €	2 024 €	33 €	2%
	Total	1 880 €	1 877 €	-3 €	0%

INM

		2016	2017	Évolution	Évolution en %
Cat A	Femmes	505	526	21	4%
	Hommes	518	540	23	4%
	Total	510	532	21	4%
Cat B	Femmes	385	402	16	4%
	Hommes	392	405	13	3%
	Total	388	403	15	4%
Cat C	Femmes	337	346	9	3%
	Hommes	343	350	7	2%
	Total	339	347	8	2%
Total	Femmes	400	405	4	1%
	Hommes	423	429	6	1%
	Total	408	413	4	1%

2.2. EC, ens, chercheurs

Rémunération

		2016	2017	Évolution en €	Évolution en %
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 799 €	2 874 €	75 €	3%
	Hommes	2 972 €	3 034 €	62 €	2%
	Total	2 889 €	2 957 €	68 €	2%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 904 €	2 949 €	45 €	2%
	Hommes	2 922 €	2 976 €	54 €	2%
	Total	2 914 €	2 963 €	49 €	2%
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	3 995 €	4 016 €	21 €	1%
	Hommes	4 281 €	4 250 €	-31 €	-1%
	Total	4 213 €	4 195 €	-19 €	0%
Total	Femmes	2 954 €	3 005 €	51 €	2%
	Hommes	3 378 €	3 396 €	18 €	1%
	Total	3 211 €	3 243 €	32 €	1%

INM

		2016	2017	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 2 nd degré	Femmes	703	697	-6	-1%
	Hommes	756	726	-31	-4%
	Total	731	711	-19	-3%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	711	725	14	2%
	Hommes	704	729	24	3%
	Total	707	727	20	3%
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	986	1 015	29	3%
	Hommes	1 064	1 075	11	1%
	Total	1 045	1 061	16	2%
Total	Femmes	704	743	39	6%
	Hommes	815	833	18	2%
	Total	770	797	27	4%

Sur la population E-C, les hausses de salaires sont globalement homogènes entre hommes et femmes. Seul le corps des professeurs des universités connaît une évolution différente avec une baisse de la rémunération des hommes, due aux départs en retraites de 31 hommes (remplacés par des agents en début de carrière).

Sur la population BIATSS, les hausses de salaires sont globalement homogènes entre hommes et femmes. On constate une baisse du salaire sur les catégories A pour la population féminine, due également à un nombre de départs en retraite plus important que chez les hommes (7 contre 3).

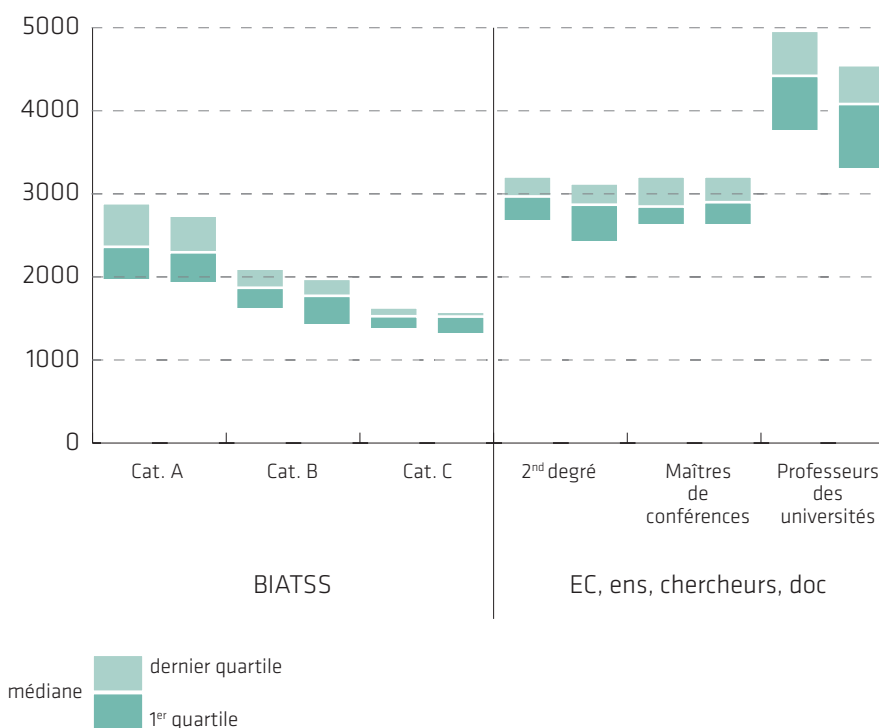
L'augmentation des INM moyens s'explique par la mise en place du PPCR, comme commenté dans la page précédente. Cette hausse des INM ne se reflète pas exactement sur la rémunération moyenne car l'INM ne correspond qu'à une partie de la rémunération. Le GVT négatif a pour impact des départs de personnels ayant une grande ancienneté, par des personnels nouveaux entrants ayant un INM mais également un IFSE moindre (notamment pour les contractuels qui ne bénéficient de la prime qu'au bout d'un an).

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

3.1. BIATSS

		Rémunération		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	1 930 €	2 295 €	2 736 €
	Hommes	1 971 €	2 361 €	2 886 €
	Total	1 959 €	2 320 €	2 822 €
Cat B	Femmes	1 429 €	1 771 €	1 976 €
	Hommes	1 621 €	1 868 €	2 098 €
	Total	1 525 €	1 798 €	2 017 €
Cat C	Femmes	1 322 €	1 521 €	1 580 €
	Hommes	1 373 €	1 525 €	1 631 €
	Total	1 324 €	1 521 €	1 596 €
Total	Femmes	1 444 €	1 607 €	1 980 €
	Hommes	1 514 €	1 775 €	2 255 €
	Total	1 501 €	1 659 €	2 117 €

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	2 421 €	2 868 €	3 124 €
	Hommes	2 684 €	2 967 €	3 208 €
	Total	2 501 €	2 895 €	3 155 €
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 630 €	2 898 €	3 208 €
	Hommes	2 630 €	2 846 €	3 208 €
	Total	2 630 €	2 877 €	3 208 €
Professeurs des universités (EC et PU)	Femmes	3 304 €	4 080 €	4 548 €
	Hommes	3762,85	4419,39	4962,42
	Total	3 725 €	4 302 €	4 877 €
Total	Femmes	2 694 €	3 022 €	3 379 €
	Hommes	2 694 €	3 022 €	3 379 €
	Total	2 753 €	3 151 €	3 765 €

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. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Bénéficiaires de la GIPA

		2017		
		Nombre d'agents	Montants en €	
BIATSS	A	Hommes	17	7 399,17 €
		Femmes	12	4 846,83 €
	B	Hommes	1	336,04 €
		Femmes	3	598,74 €
	C	Hommes	0	- €
		Femmes	7	3 104,77 €
ENS	Hommes	133	69 689,47 €	
	Femmes	77	39 325,47 €	
Total		250	125 300,49 €	

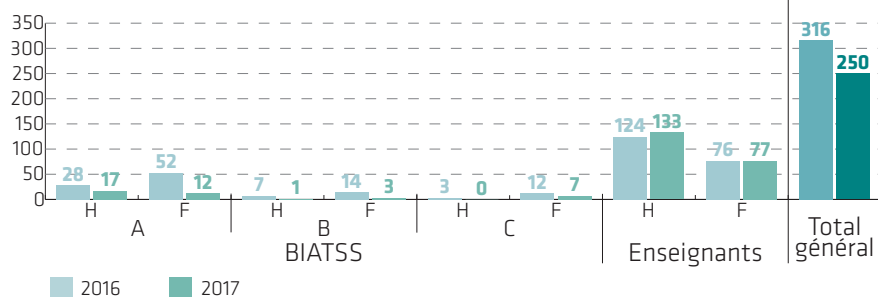
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

En 2017, 250 agents ont bénéficié de la GIPA pour un montant de 125 300,49 €, soit une baisse de 21% du nombre de bénéficiaires et de 65% du montant versé par rapport à 2016.

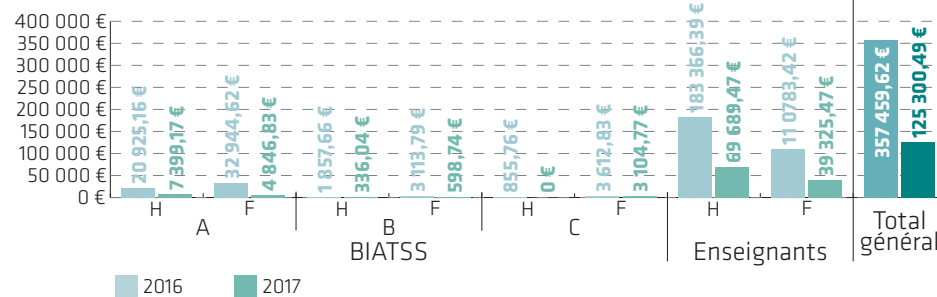
Le nombre de bénéficiaires a augmenté cette année chez les E-C (210 en 2017 contre 200 en 2016) mais le montant moyen perçu a fortement diminué (519,1 € en 2017 contre 1 470,7 € en 2016). Cela s'explique par la hausse du point en 2016 et 2017, au protocole PPCR à partir de janvier 2017 ainsi qu'à l'effet du GVT positif.

Le nombre de bénéficiaires a fortement baissé chez les BIATSS (40 en 2017 contre 116 en 2016). Le montant moyen perçu a également diminué (407,1 € en 2017 contre 545,8 € en 2016) pour les mêmes raisons que citées précédemment pour les E-C. La baisse est moins importante que chez les E-C car ces derniers ont un INM plus élevé (la GIPA étant plus importante sur les INM élevés).

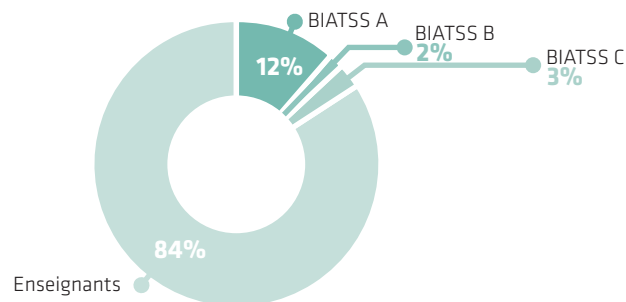
Évolution du nombre de bénéficiaires



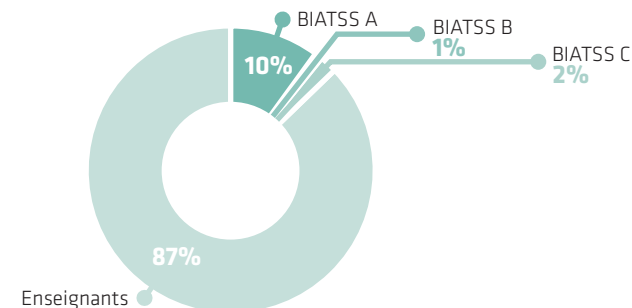
Évolution des montants reversés



Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population



5. 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 Prime d'excellence scientifique (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.

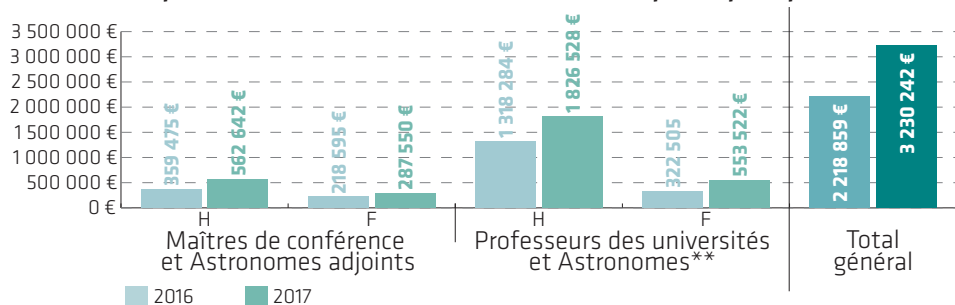
Les dossiers des candidats font l'objet d'une double expertise (interne et externe à AMU) selon 5 critères principaux : l'encadrement doctoral, les publications, l'animation scientifique, l'activité contractuelle et les partenariats scientifiques et enfin, le rayonnement.

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

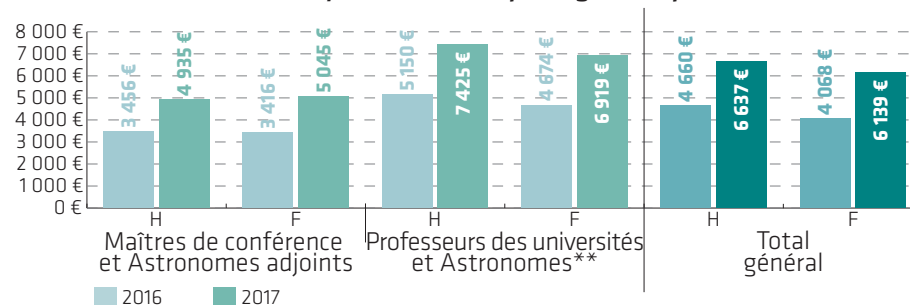
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Agents bénéficiaires	Sexe	2016				2017			
		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Hommes	104	168	359 475,00 €	578 070,00 €	114	171	562 641,66 €	850 191,66 €
	Femmes	64		218 595,00 €		57		287 550,00 €	
Professeurs des universités et Astronomes**	Hommes	256	325	1 318 283,72 €	1 640 788,64 €	246	326	1 826 527,93 €	2 380 050,11 €
	Femmes	69		322 504,92 €		80		553 522,18 €	
Total	Hommes	360	493	1 677 758,72 €	2 218 858,64 €	360	497	2 389 169,59 €	3 230 241,77 €
	Femmes	133		541 099,92 €		137		841 072,18 €	

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

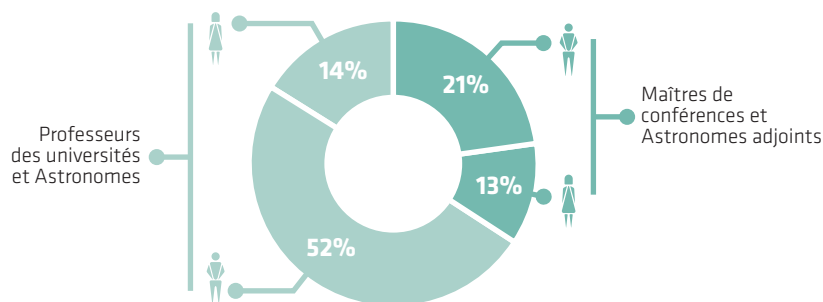


Montant moyen et évolution par le grade et par sexe



*Le nombre de bénéficiaires est stable entre 2016 et 2017 (493 contre 497). Le montant décaissé a fortement évolué entre 2016 et 2017 : +1 011 383€. Cela s'explique par le versement de la PEDR du 4^e trimestre 2016 en janvier 2017 pour un montant de 540 596,97 €. ce montant avait été mis en CAP 2016 et donc extourné en 2017. Ainsi, si on réaffecte le montant par année comptable, le montant de la PEDR en 2016 était de 2 759 455 € et le montant en 2017 de 2 689 644 €, soit un écart de -69 811 € (-2,5%)

Répartition des enseignants bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe



Candidats AMU à la PEDR

	2016			2017			Évolution 2016-2017 en nb
	H	F	Total	H	F	Total	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	90	59	149	107	57	164	15
Professeurs des universités et Astronomes**	99	26	125	121	40	161	36
Total	189	85	274	228	97	325	51

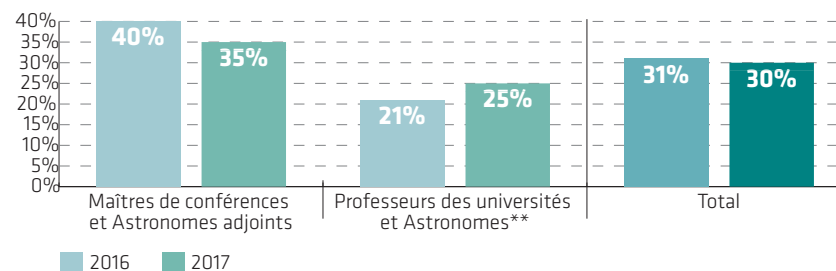
dont candidats retenus

	2016			2017			Évolution 2016-2017 en nb
	H	F	Total	H	F	Total	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	39	17	56	33	19	52	-4
Professeurs des universités et Astronomes**	37	18	55	43	15	58	3
Total	76	35	111	76	34	110	-1

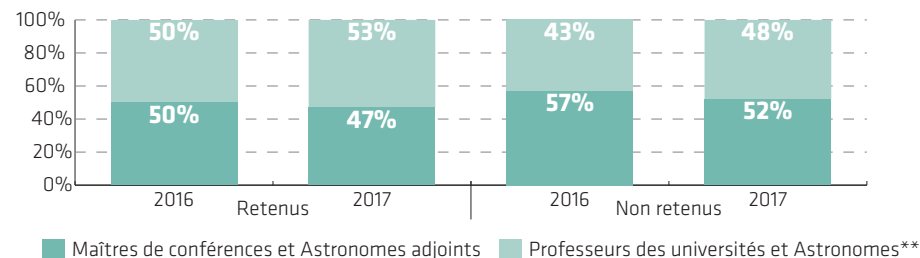
Le nombre de candidats retenus reste stable entre 2016 et 2017 (110 en 2017 contre 111 en 2016). En revanche le taux de transformation entre les candidats présentés et les candidats retenus diminue : 33,8% en 2017 contre 40,5% en 2016.

Le taux de transformation est supérieure chez les Professeurs d'université que chez les Maîtres de conférences (36,0% contre 31,7%).

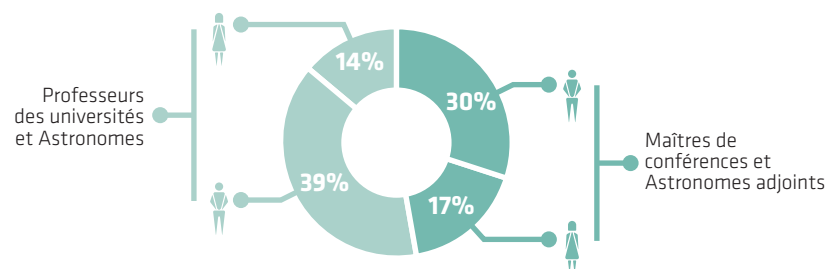
Part des femmes parmi les candidats retenus



Répartition des candidats retenus et non retenus



Répartition des candidats retenus à la PEDR



6. 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 diminué de 57 agents entre 2016 et 2017, et le montant versé a également diminué de 86 283 €. Le montant moyen par personne diminue de 31,62 €, passant de 1 092,64 € en 2016 à 1 061,02 € en 2017

La répartition par sexe reste stable entre 2016 et 2017 (54% H et 46% F en 2016 et 55% H et 45% F en 2017).

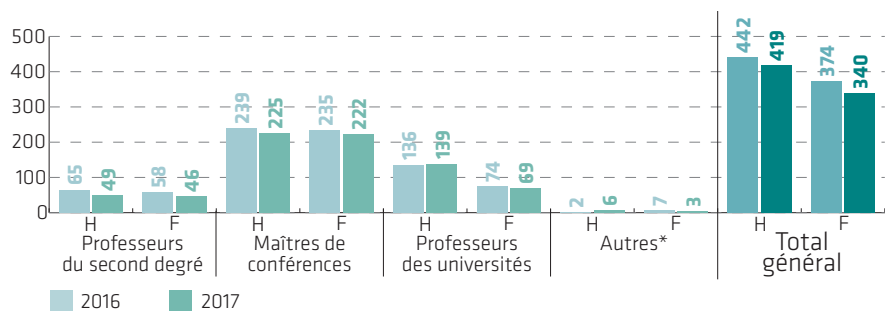
La répartition par corps de métier reste globalement stable, avec un léger recul du nombre de bénéficiaires chez les enseignants du second degré. Les maîtres de conférences représentent toujours la majorité des bénéficiaires (59%) et 57% du montant global PRP versé.

Enseignants bénéficiaires

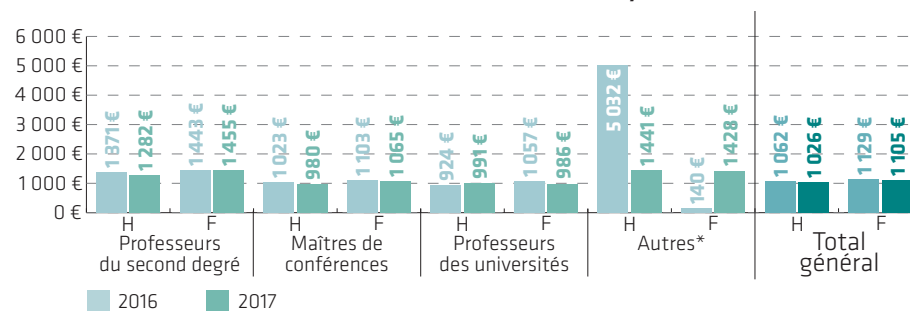
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	49	95	62 835,48 €	129 765,52 €	1 282,36 €	1 365,95 €
	Femmes	46		66 930,04 €		1 455,00 €	
Maîtres de conférences	Hommes	225	447	220 482,51 €	456 814,77 €	979,92 €	1 021,96 €
	Femmes	222		236 332,26 €		1 064,56 €	
Professeurs des universités	Hommes	139	208	137 767,60 €	205 805,93 €	991,13 €	989,45 €
	Femmes	69		68 038,33 €		986,06 €	
Autres*	Hommes	6	9	8 643,60 €	12 927,70 €	1 440,60 €	1 436,41 €
	Femmes	3		4 284,10 €		1 428,03 €	
Total	Hommes	419	759	429 729,19 €	805 313,92 €	1 025,61 €	1 061,02 €
	Femmes	340		375 584,73 €		1 104,66 €	

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

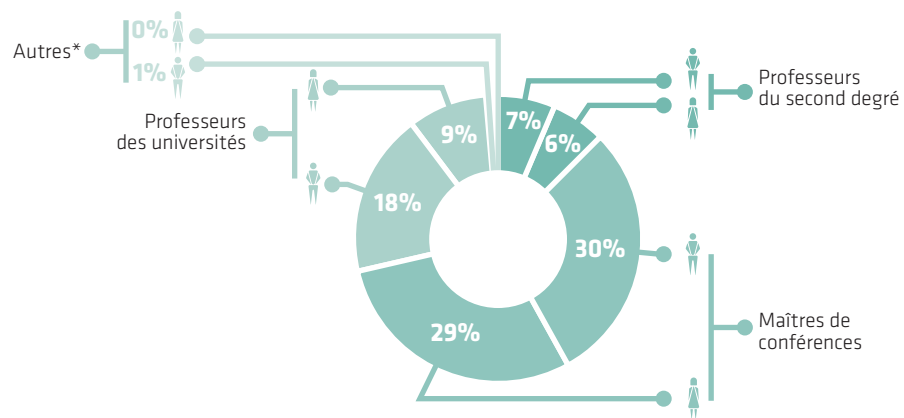
Évolution du nombre de bénéficiaires



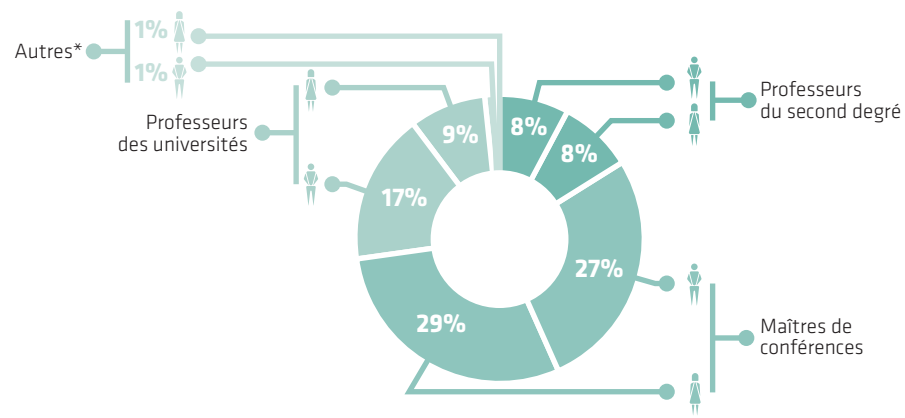
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe



Répartition du montant annuel



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

7. Prime pour Charge Administrative

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de 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 de 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 de charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint.

Le nombre de bénéficiaires de la PCA reste stable entre 2016 et 2017 (-3 agents, soit -1%).

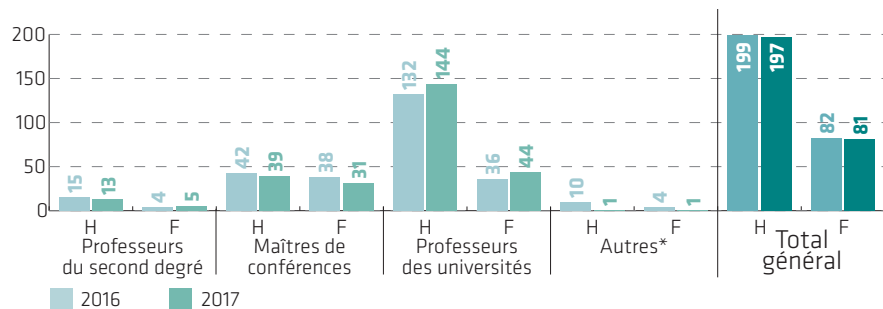
Le corps de métier le plus représenté pour le versement de la PCA reste les Professeurs des Universités avec 68% des bénéficiaires et 71% du montant versé.

Enseignants bénéficiaires

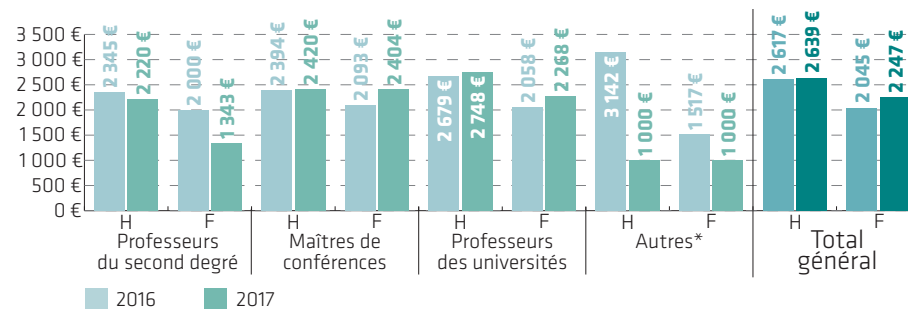
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	13	18	28 856,86 €	35 574,16 €	2 219,76 €	1 976,34 €
	Femmes	5		6 717,30 €		1 343,46 €	
Maîtres de conférences	Hommes	39	70	94 373,81 €	168 895,48 €	2 419,84 €	2 412,79 €
	Femmes	31		74 521,67 €		2 403,92 €	
Professeurs des universités	Hommes	144	188	395 678,48 €	495 477,41 €	2 747,77 €	2 635,52 €
	Femmes	44		99 798,93 €		2 268,16 €	
Autres*	Hommes	1	2	1 000,00 €	2 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €
	Femmes	1		1 000,00 €		1 000,00 €	
Total	Hommes	197	278	519 909,15 €	701 947,05 €	2 639,13 €	2 524,99 €
	Femmes	81		182 037,90 €		2 247,38 €	

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

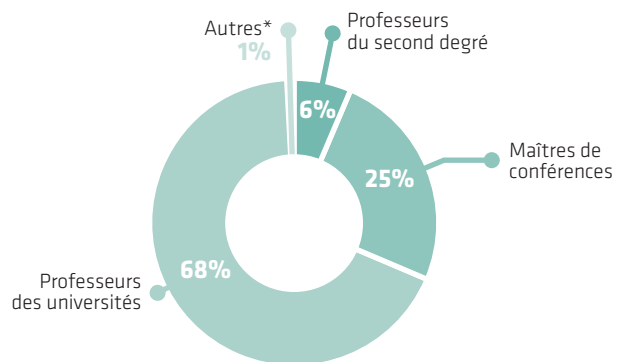
Évolution du nombre de bénéficiaires



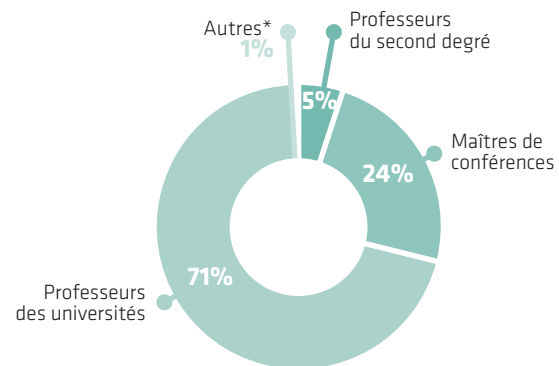
Évolution du montant moyen



Répartition des bénéficiaires par corps



Répartition du montant annuel



8. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP)



		Montant		Nombre de bénéficiaires	
		2016	2017	2016	2017
Total	Femmes	24 000 €	22 000 €	12	11
	Hommes	30 000 €	28 000 €	15	14
	Total	54 000 €	50 000 €	27	25
dont Enseignants du 2nd degré	Femmes	6 000 €	2 000 €	3	1
	Hommes	6 000 €	6 000 €	3	3
	Total	12 000 €	8 000 €	6	4
dont Maîtres de conférence (EC et PU)	Femmes	12 000 €	18 000 €	6	9
	Hommes	16 000 €	16 000 €	8	8
	Total	28 000 €	34 000 €	14	17
dont Professeurs des Université (EC et PU)	Femmes	6 000 €	2 000 €	3	1
	Hommes	8 000 €	6 000 €	4	3
	Total	14 000 €	8 000 €	7	4

La prime d'engagement pédagogique (PEP) constitue un dispositif d'intéressement au sens de l'article L954-2 du Code de l'Education. Elle 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 délivrer des formations dans le cadre du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) et participer à l'élaboration de dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement.

En 2017, le montant total versé au titre de la PEP est de 50 000 €, soit 4 000 € de moins qu'en 2016. 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 27 en 2016 à 25 en 2017. Les maîtres de conférence représentent la majorité des bénéficiaires (68%) tandis que les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (56%).

9. 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.

Le montant de l'intéressement en 2017 représente 78% du montant versé en 2016. Cela s'explique par le fait que cet intéressement passe depuis le 01/10/17 dans l'IFSE, sauf pour le personnel des bibliothèques, soit un trimestre en moins (25%).

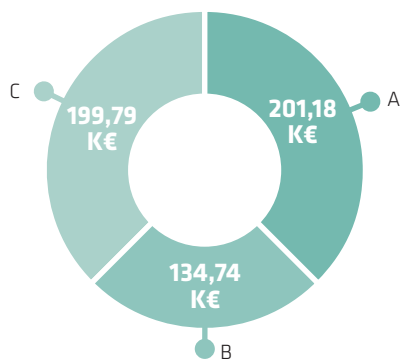
Répartition des versements au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	103 249,76 €	71 694,63 €	174 944,39 €	7 352,40 €	18 080,94 €	25 433,34 €	492,06 €	309,55 €	801,61 €	111 094,22 €	90 085,12 €	201 179,34 €
B	69 395,88 €	40 273,24 €	109 669,12 €	11 263,28 €	13 000,56 €	24 263,84 €	624,85 €	186,49 €	811,34 €	81 284,01 €	53 460,29 €	134 744,30 €
C	122 287,17 €	66 930,20 €	189 217,37 €	2 829,03 €	5 316,84 €	8 145,87 €	1 141,16 €	1 288,24 €	2 429,40 €	126 257,36 €	73 535,28 €	199 792,64 €
Total	294 932,81 €	178 898,07 €	473 830,88 €	21 444,71 €	36 398,34 €	57 843,05 €	2 258,07 €	1 784,28 €	4 042,35 €	318 635,59 €	217 080,69 €	535 716,28 €

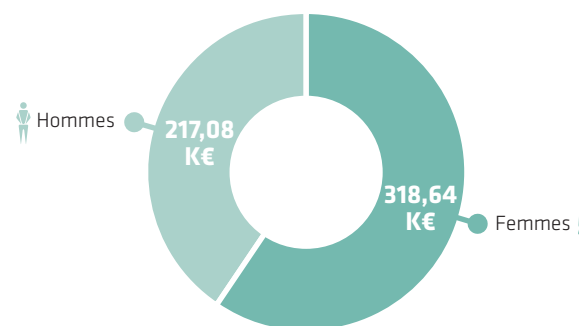
Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	244	196	440	7	16	23	5	4	9	256	216	472
B	324	184	508	10	13	23	8	2	10	342	199	541
C	630	331	961	3	6	9	12	13	25	645	350	995
Total	1198	711	1909	20	35	55	25	19	44	1243	765	2008

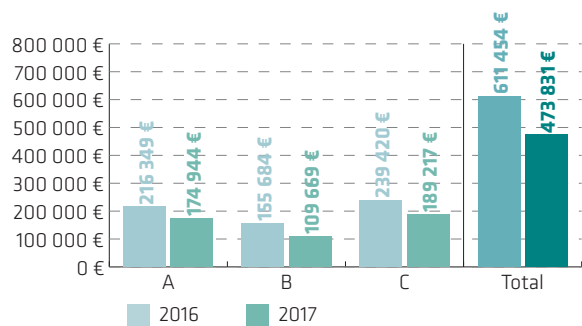
Répartition par catégorie



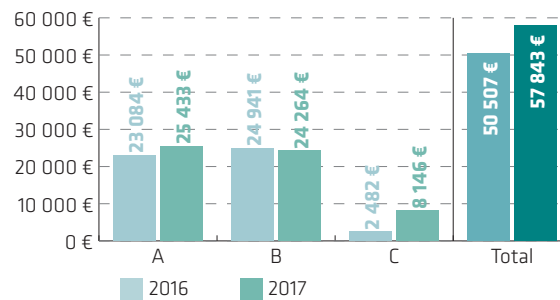
Répartition par sexe



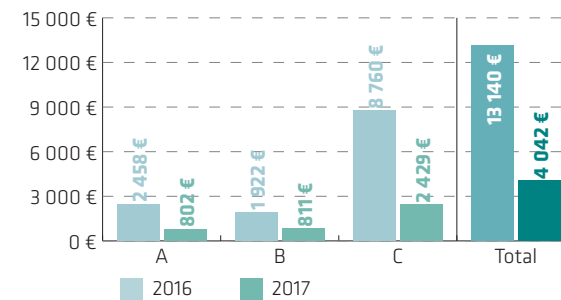
Évolution de la politique indemnitaire



Évolution des Assistants de prévention



Évolution des Ouvertures le samedi matin BU



10. 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.

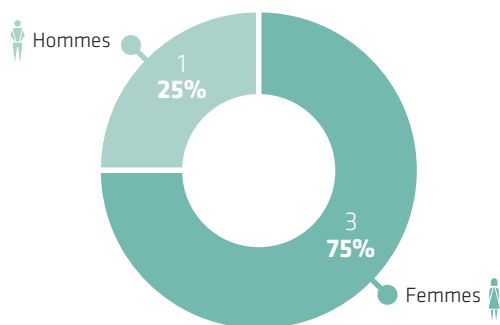
L'intéressement ne peut être versé que pour une opération achevée. Le coût des rétributions versées est imputé sur les ressources de l'établissement provenant de chacun de ces contrats, conventions, dons ou legs.

En 2017, une personne supplémentaire a bénéficié de l'intéressement Recherche (4 personnes en 2017 contre 3 en 2016). Le montant moyen perçu baisse de 8%, passant de 5 221,52€ en 2016 à 4 825,76€ en 2017

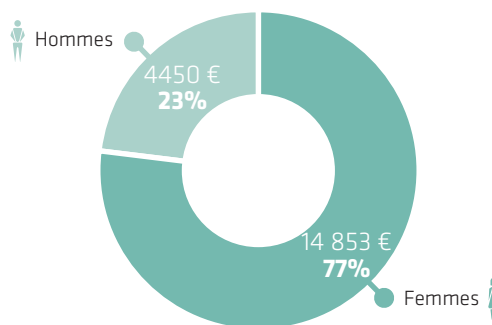
Répartition des versements intéressement recherche

	Femmes	Hommes	Total
A	14 853 €	4 450 €	19 303 €
Total	14 853 €	4 450 €	19 303 €

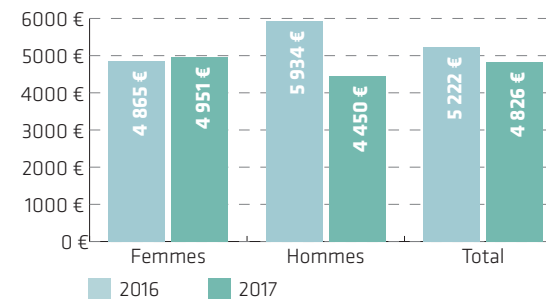
Répartition des bénéficiaires de l'intéressement



Répartition des sommes versées dans le cadre de l'intéressement



Montant moyen perçu entre 2016 et 2017



11. Focus A*Midex



L'initiative d'excellence A*Midex a été confirmée par le Premier Ministre le 29 avril 2016 selon la proposition du jury international qui avait en charge l'évaluation des IDEX créées en 2012. Nous observons une diminution du réalisé 2017 de -25,46% par rapport à 2016.

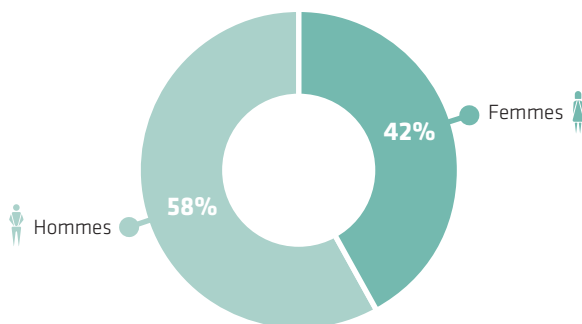
La diminution s'explique par la fin de certains projets. En 2017, quatre-vingt-dix-sept projets se sont terminés dont soixante-trois concernés par une masse salariale d'un montant de 2 770 786 €.

Elle n'est pas compensée en 2017 par le démarrage des nouveaux projets lauréats des AAP Recherche et AAC Chaire d'Excellence lancés fin 2016. Les vingt-deux projets Interdisciplinarité, les vingt-neuf projets Émergence & Innovation et les lauréats de l'Appel à Candidature Chaire d'Excellence généreront des recrutements en 2018. Par ailleurs, les dix-sept projets lauréats de l'AAP Pépinière d'Excellence, financés sur fonds partenariaux, sont des projets amorce et ne donneront pas lieu à des recrutements.

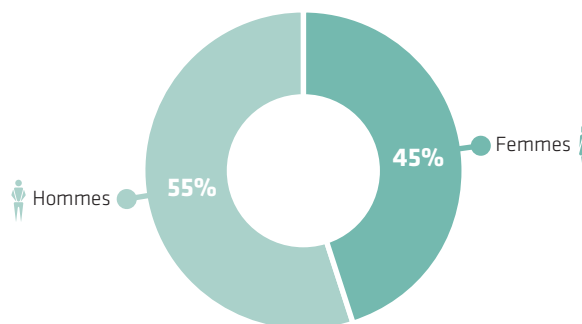
Répartition des dépenses A*Midex

	2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	7 430 511,99 €	10 669 048,09 €	18 099 560,08 €	5 898 153,33 €	7 417 249,82 €	13 315 403,15 €
B	275 327,71 €	39 713,74 €	315 041,45 €	171 990,73 €	74 531,50 €	246 522,23 €
C	152 125,27 €	30 546,38 €	182 671,65 €	193 935,51 €	29 544,64 €	223 480,15 €
VAC	69 243,51 €	145 606,16 €	214 849,67 €	52 622,98 €	183 108,49 €	235 731,47 €
Total	7 927 208,48 €	10 884 914,37 €	18 812 122,85 €	6 316 702,55 €	7 704 434,45 €	14 021 137,00 €

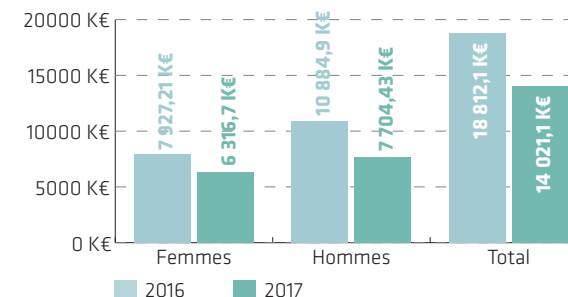
Répartition par sexe en 2016



Répartition par sexe en 2017



Évolution entre 2016 et 2017



12. Heures supplémentaires



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.

Il est complété par 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.

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.

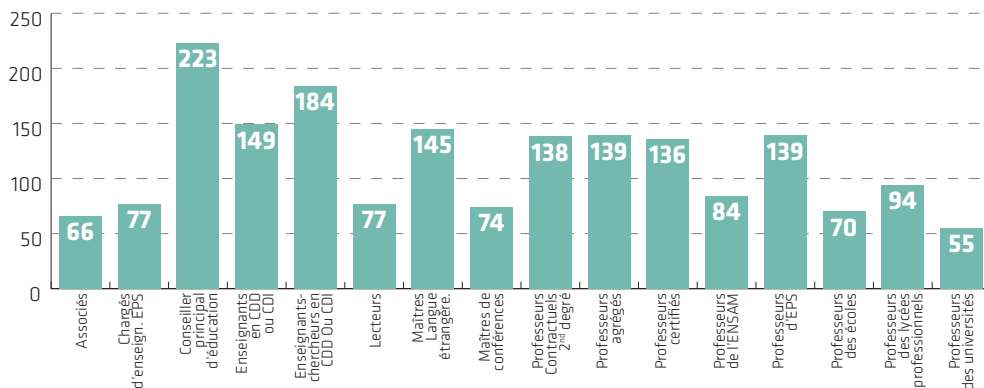
Ainsi, pour un enseignant-chercheur toute heure effectuée au-delà de la 192^e heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les 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 pour 2016/2017 :

- Du 01/07/2016 au 31/01/2017 : 41.16€
- Du 01/02/2017 à ce jour : 41.41€.

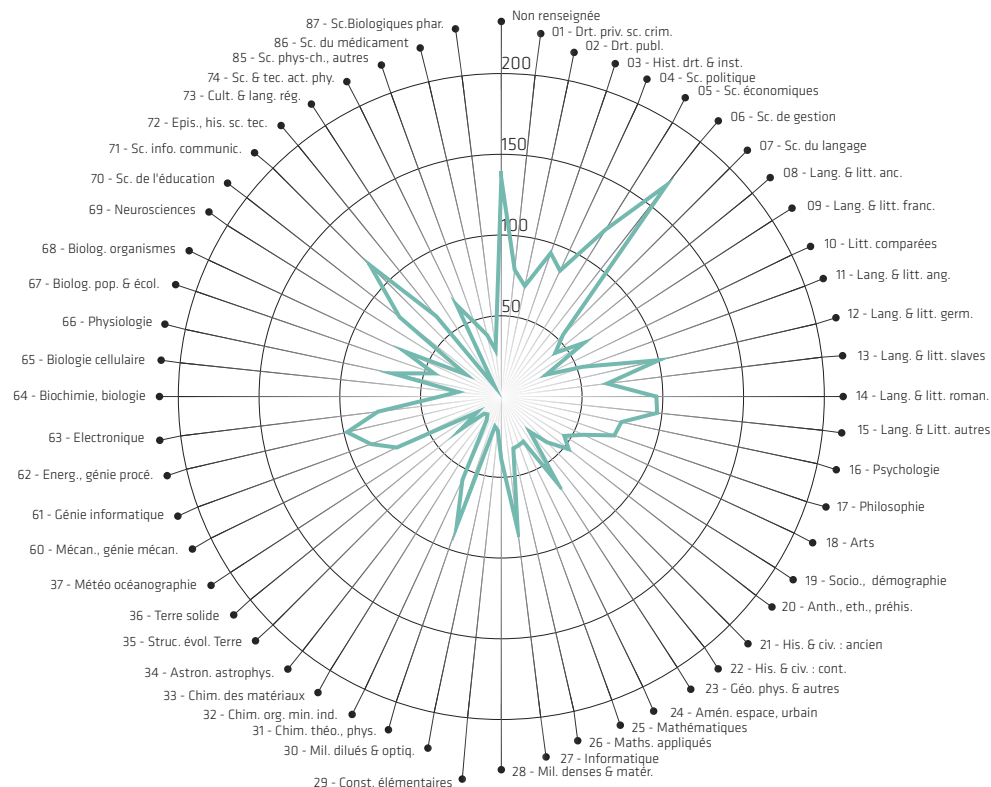
Nombre d'enseignants ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures complémentaires rémunérées

Type de personnel	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées
Associés	58	3 836
Chargés d'enseignement EPS	1	77
Conseiller principal d'éducation	3	669
Enseignant en CDD ou CDI	14	2 081
Enseignants-chercheurs en CDD ou CDI	4	737
Lecteurs	30	2 316
Maîtres Langue étrangère.	3	436
Maîtres de conférences	906	66 744
Prof. Contractuels 2 nd Degré	20	2 758
Professeurs agrégés	166	23 089
Professeurs certifiés	92	12 555
Professeurs de l'ENSAM	2	167
Professeurs d'EPS	23	3 199
Professeurs des écoles	12	845
Professeurs des lycées professionnels	5	470
Professeurs des universités	353	19 558

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel



Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par section CNU



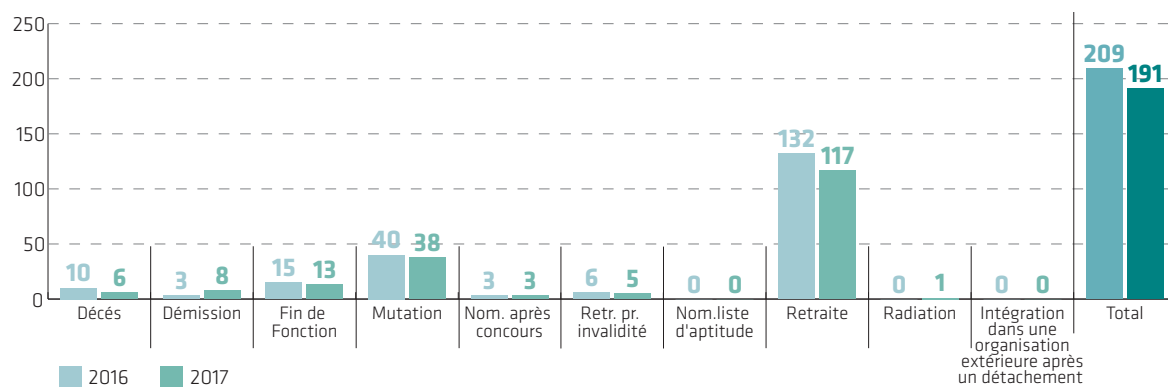
166 PRAG ont fait des heures complémentaires sur 2016-2017, soit 47% des enseignants ayant effectué des heures complémentaires.

En 2016-2017, 65% des MCF et 54% des PR ont fait des heures complémentaires.

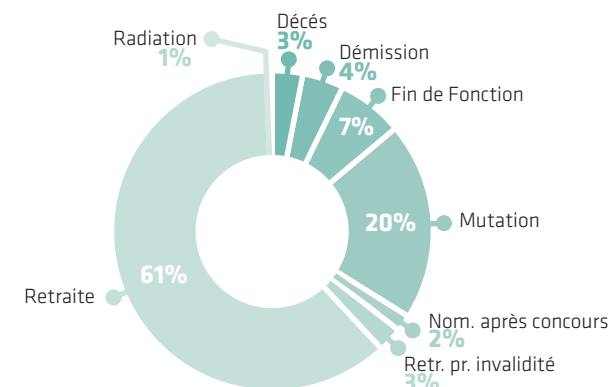
Partie 5 : Départs

1. Départs définitifs

Évolution du nombre de départs définitifs



Répartition des départs définitifs



Comme chaque année, et malgré une légère baisse de 11%, le motif principal de départ reste le départ à la retraite. Les départs en retraite représentent 61% des départs contre 63% en 2016.

En 2017, 2% des enseignants ont quitté les effectifs d'AMU (1,45% pour départ à la retraite), et 1,70% des BIATSS (1% pour départ à la retraite).

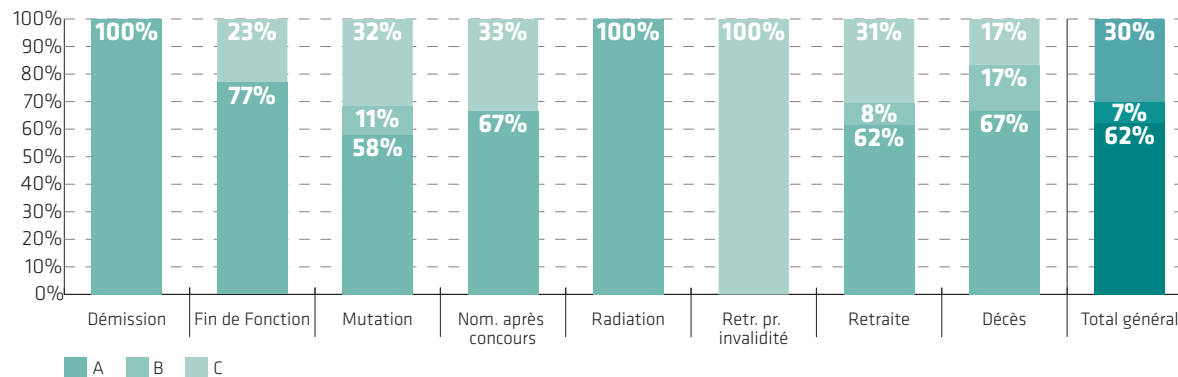
Les demandes de mutations et les nominations après concours concernent principalement des femmes de catégorie C.

La baisse des départs est une tendance faite avec une baisse des départs à la retraite.

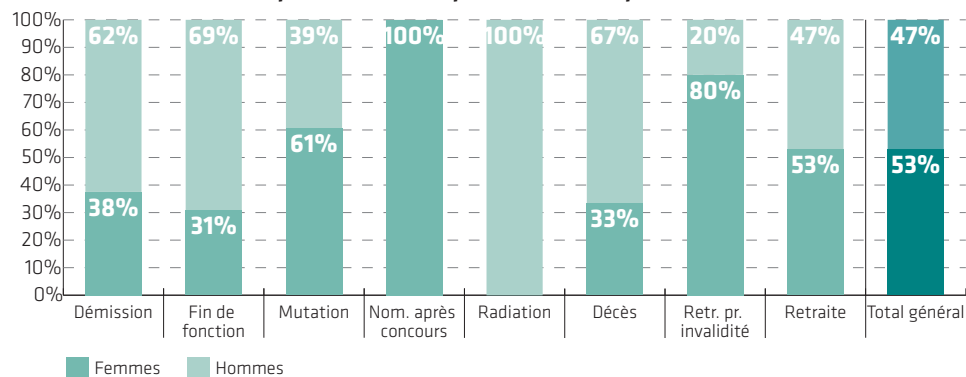
Répartition des départs définitifs par population et catégorie

	BIATSS			Enseignants
	A	B	C	A
Démission				8
Fin de Fonction	6		3	4
Mutation	9	4	12	13
Nom. après concours			1	2
Décès	1	1	1	
Retr. pr. invalidité			5	
Radiation				1
Retraite	9	9	36	63
Total général	25	14	58	91

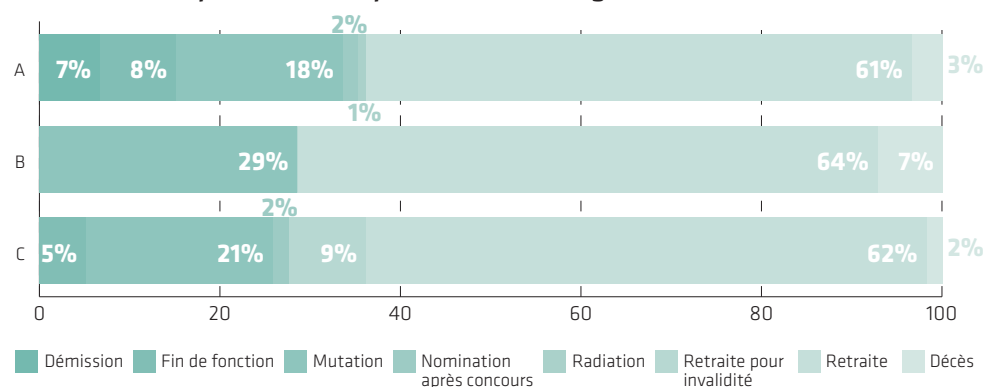
Répartition des départs définitifs par catégorie



Répartition des départs définitifs par sexe



Répartition des départs définitifs catégorie et circonstance



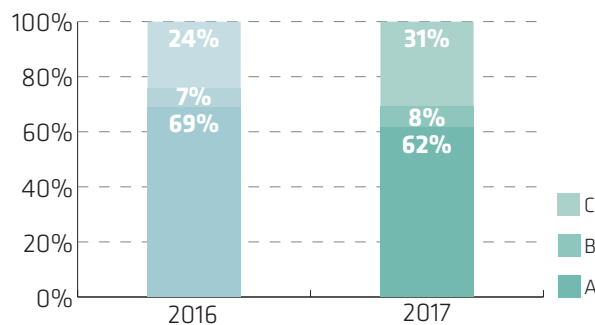
2. Départs à la retraite

Nombre d'agents partis à la retraite

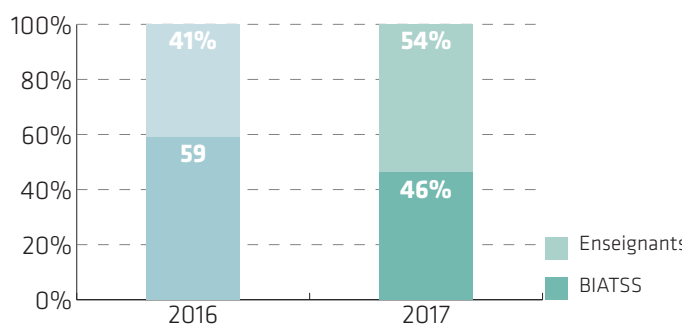
	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	43	11	54
A	5	4	9
B	9		9
C	29	7	36
Enseignants	19	44	63
A	19	44	63
Total	62	55	117

Les départs à la retraite sont représentatifs de la population AMU : les femmes représentent 52% des départs à la retraite, et 52% des effectifs AMU. La répartition entre les enseignants et les BIATSS est elle aussi identique : les enseignants représentent 54% des départs (56% des effectifs AMU), les BIATSS 46% (44% des effectifs AMU). Les départs à la retraite représentent 1,5% des effectifs AMU : 1,8% des BIATSS (1,1% des agents de catégorie A, 1,2% des agents de catégorie B et 2,5% des agents de catégorie C) et 1,45% des enseignants.

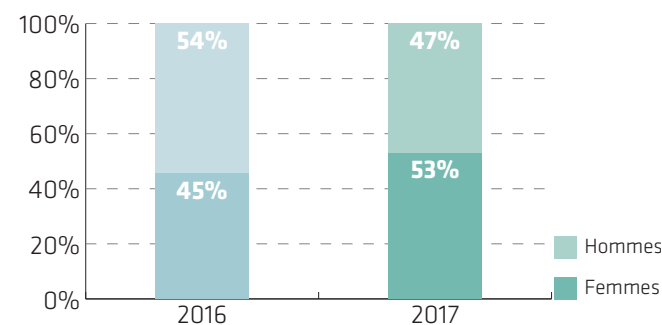
Répartition des départs en retraite par catégorie



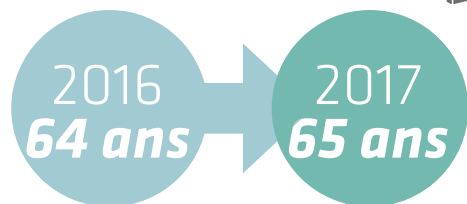
Répartition des départs en retraite par type de population



Répartition des départs en retraite par type de population



Âge moyen de départ à la retraite



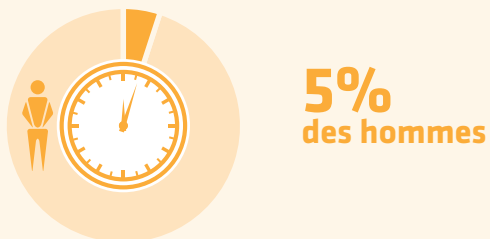
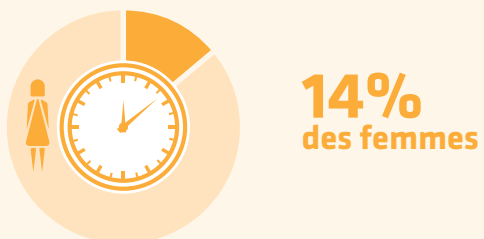
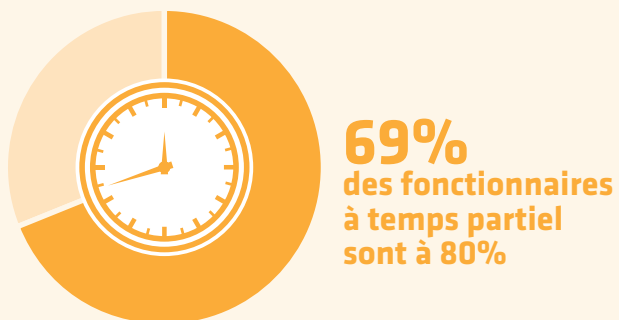
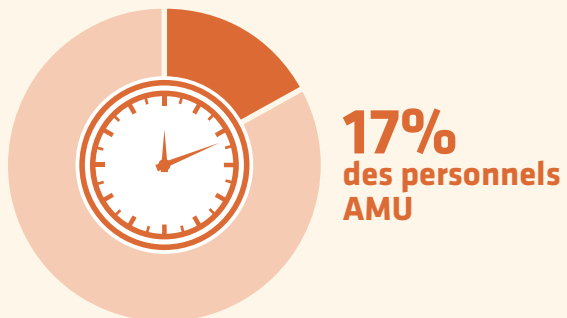
	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	64	63	64
A	63	65	63
B	63		63
C	64	63	64
Enseignants	65	66	66
A	65	66	66
Total général	64	66	65



VIE DES PERSONNELS

Temps de travail

Personnels à temps partiels



Absences

Près de **76 000**
jours d'absences
(hors congés annuels)

21%
de congés pour
longue durée ou
longue maladie



21%
de congés pour
raison familiale



l'équivalent de
160 ETP



58%
de congés pour
maladie ordinaire

Santé sécurité



157
personnels
en situation
de handicap



173
assistants de
prévention



101
accidents de travail,
mission, trajet



1606
visites médicales



533
visites médicales
au titre de la surveillance
médicale particulière

Action sociale



1,4 M€
de dotation



194 000 €
de prise en charge
des repas



175 300 €
de prestations sociales



2 100
enfants à
l'arbre de Noël



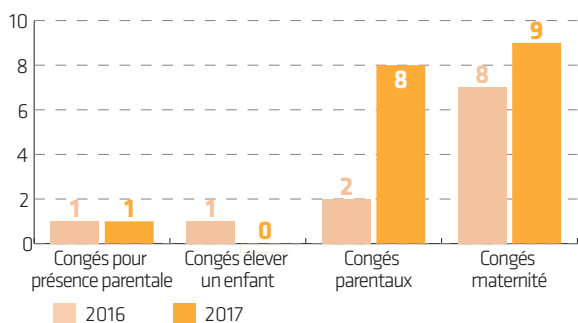
894
entretiens avec les
assistantes sociales

Partie 1 : Congés et délégations

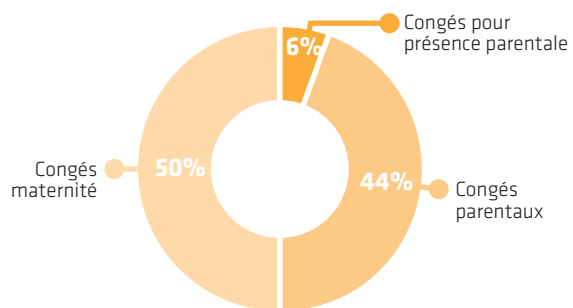
1. Départs temporaires

1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

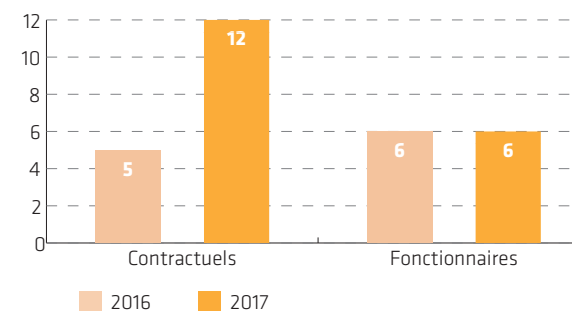
Évolution des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois



Répartition par type de congés



Répartition par statut



1.2. Mises à disposition

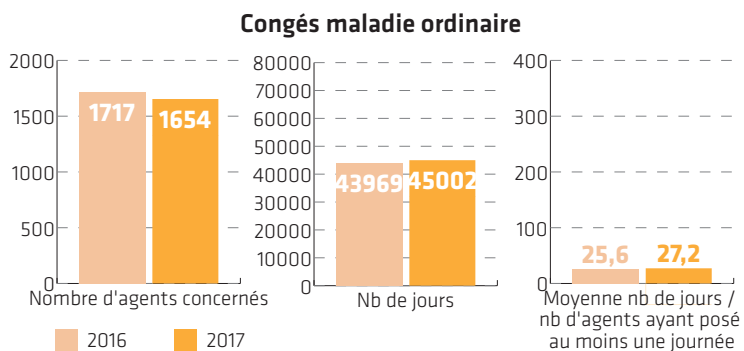
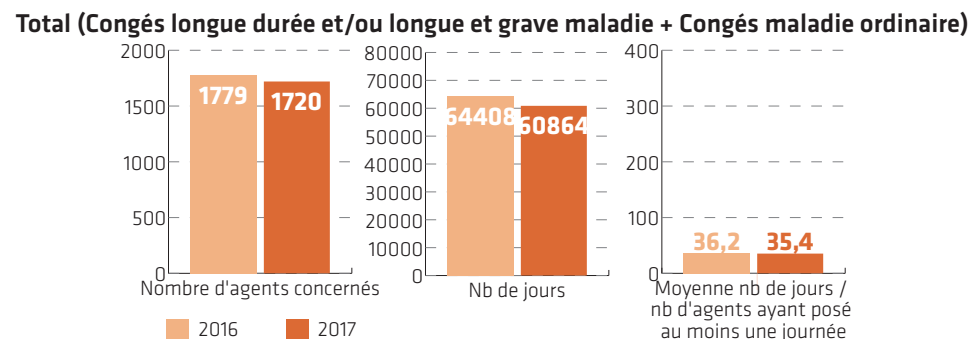
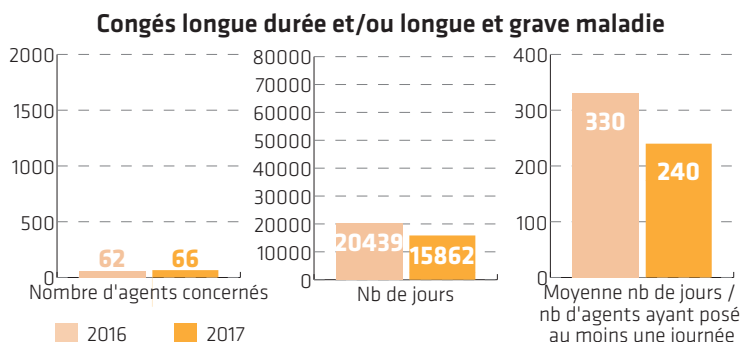
	Femmes	Hommes	Total
2016	3	1	4
2017	3	1	4

2. Absences au travail pour raisons de santé

2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé

Absences

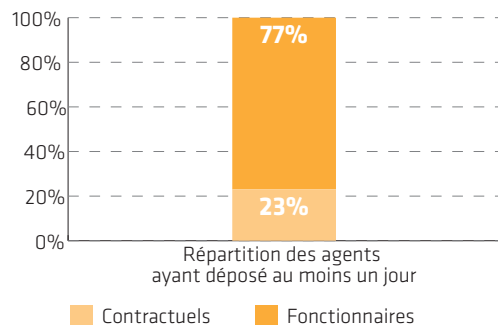
	Total			
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total
Congés longue durée ou grave maladie	66	15 862	240	3,9
Congés maladie ordinaire	1 654	45 002	27	11,0
Total	720	60 864	35	14,9



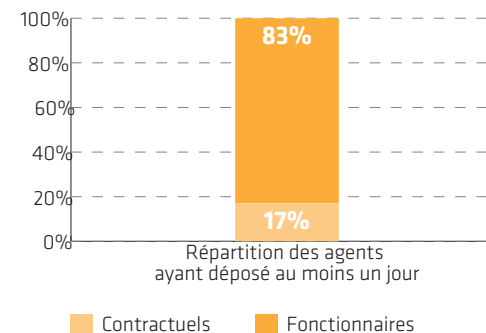
Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés.

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

Part des fonctionnaires et contractuels ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé

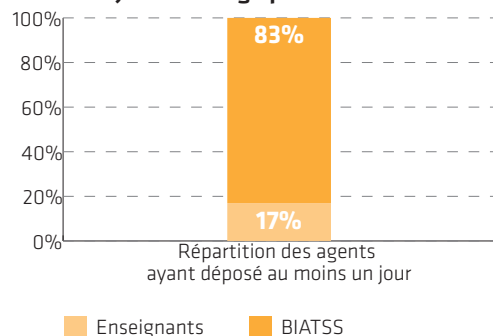


Part du nombre de jours d'arrêts pour les fonctionnaires et les contractuels

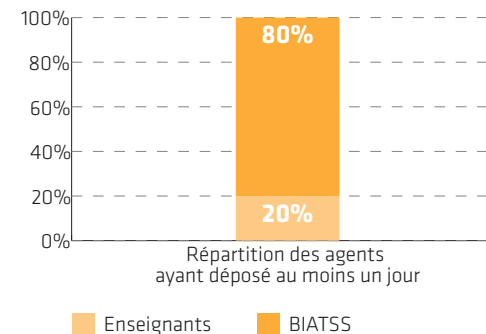


Les fonctionnaires (65% de l'effectif AMU) représentent 77% des agents ayant déposé au moins un jour de congé maladie (soit 5 points de plus qu'en 2016) et 83% des jours déposés pour raison de santé (soit 10 points de plus qu'en 2016). En moyenne, ils sont absents pour raison de santé 38,7 jours (soit 1,2 jour de plus qu'en 2016), pour 26 jours pour les contractuels (soit 6,5 jours de moins qu'en 2016).

Part des enseignants et de BIATSS ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé

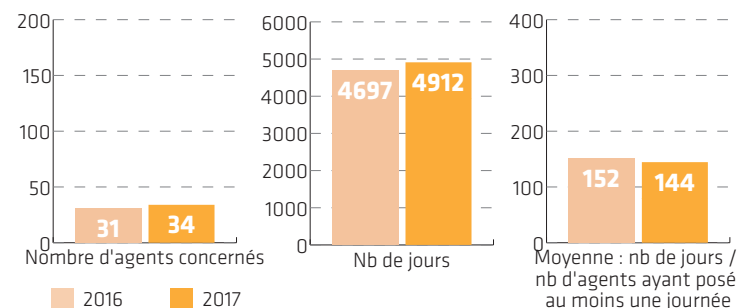


Part du nombre de jours d'arrêts pour les enseignants et les BIATSS



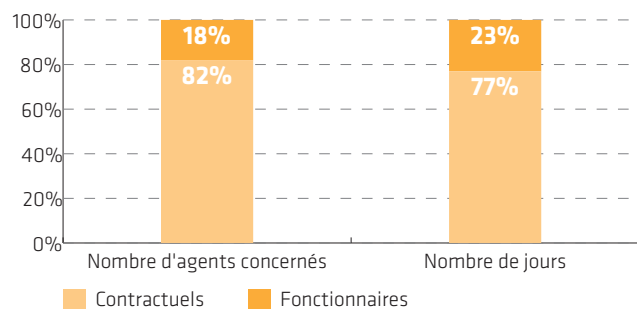
2.2. Temps partiels thérapeutiques

	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
Fonctionnaires	28	3774	134,8	0,9
Contractuels	6	1138	189,7	0,3
Total	34	4912	144,5	1,2
<hr/>				
BIATSS	28	4018	143,5	1
Enseignants	6	894	149	0,2
Total	34	4912	144,5	1,2

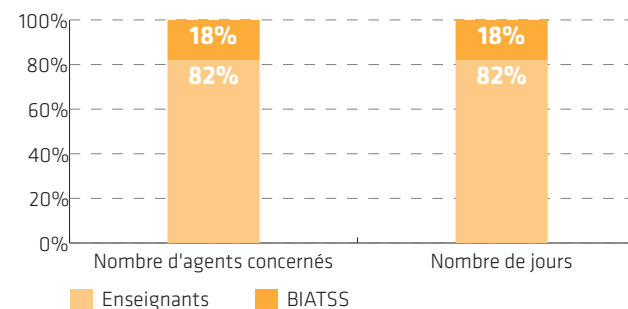


Cette année, le nombre d'agents en temps partiel thérapeutique est en légère hausse (+7 femmes et -4 hommes par rapport à 2016). Cependant, le nombre de jour est quasiment divisé par deux. Les femmes représentent 80% des temps partiels thérapeutiques.

Parts des fonctionnaires et contractuels à temps partiel thérapeutique



Parts des enseignants et des BIATSS à 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

3. Congés maternité et paternité

3.1. Congés maternité et adoption

Pour le congé maternité, sont pris en compte : le congé pré-natal et le congé post-natal.

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

Les congés maternité

	Fonctionnaires		Contractuels		Total		
	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	
BIATSS	Catégorie A	36	3 387	9	795	45	4 182
	Catégorie B	9	845	13	1 377	22	2 222
	Catégorie C	26	2 326	16	1 717	42	4 043
	Total BIATSS	71	6 558	38	3 889	109	10 447
EC, ens, chercheurs et doc	11	753	37	3 413	48	4 166	
Total général	82	7 311	75	7 302	157	14 613	

Les congés d'adoption

	Fonctionnaires		Contractuels		Total	
	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris
BIATSS Catégorie A	1	22	1	70	2	92
EC, ens, chercheurs et doc	0	0	1	70	1	70
Total général	1	22	2	140	3	162

Les enseignantes représentent 30% des congés maternité contre 44% en 2016, les BIATSS 70% contre 56% en 2016. Pour les BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 41% sont des agents de catégorie A (35% en 2016), 20% sont des agents de catégorie B (22% en 2016) et 38% sont des agents de catégorie C (43% en 2016). 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 2017 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2016, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

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

Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration.

Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité.

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.

3.2. Congés paternité

		Fonctionnaires		Contractuels		Total	
		nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris	nb d'agents	nb de jours pris
BIATSS	Catégorie A	2	22	8	82	10	104
	Catégorie B	2	22	1	11	3	33
	Catégorie C	4	48	4	44	8	92
	Total BIATSS	8	92	13	137	21	229
EC, ens, chercheurs et doc		11	14	154	14	165	28
Total général		19	106	167	151	186	257

4. Délégations

Les enseignants-chercheurs fonctionnaires 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.

4.1. Candidats à la délégation

Répartition par sexe des candidats à la délégation

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	27	15	23	14
Professeurs	17	8	16	7
Total	44	23	39	21
	67		60	

	2016		2017	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	24	18	26	10
Professeurs	21	4	20	3
Total	45	22	46	13
	67		60	

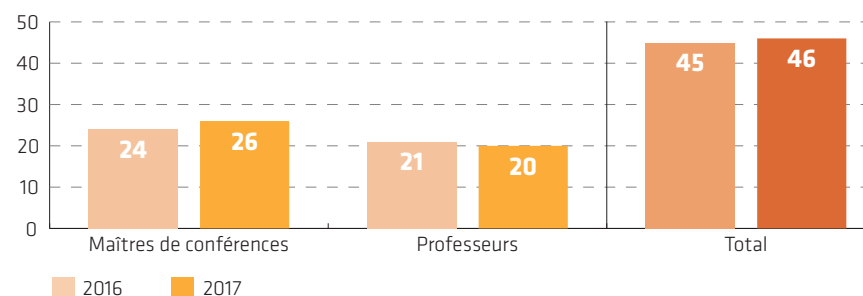
4.2. Candidats ayant obtenu une délégation

Répartition hommes/femmes

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	15	9	16	10
Professeurs	15	6	13	7
Total	30	15	29	17
	45		46	

Durée des délégations obtenues

	2016		2017	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
Maîtres de conférences	10	14	10	16
Professeurs	7	14	9	11
Total	17	28	19	27
	45		46	



La part des hommes et des femmes en délégation est très proche d'une année sur l'autre : 38% des maîtres de conférences en délégation sont des femmes (comme en 2016) et 35% des professeurs des universités en délégation sont des femmes (29% en 2016).

5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques

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

5.1. CRCT voie nationale

Nombre de candidats

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	16	20	15	14
Professeurs	11	8	11	4
Total	27	28	26	18
	55		44	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	3	2	1	4
Professeurs	1	2	2	1
Total	4	4	3	5
	8		8	

Résultats des candidatures

	2016		2017	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	5	31	5	24
Professeurs	3	16	3	12
Total	8	47	8	36
	55		44	

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2016		2017	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	5	0	5	0
Professeurs	3	0	3	0
Total	8	0	8	0
	8		8	

5.2. CRCT voie locale

Nombre de candidats

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	17	19	16	16
Professeurs	11	8	11	4
Total	28	27	27	20
	55		47	

Résultats des candidatures

	2016		2017	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
Maîtres de conférences	14	22	14	18
Professeurs	5	14	6	9
Total	19	36	20	27
	55		47	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	5	9	7	7
Professeurs	2	3	3	3
Total	7	12	10	10
	19		20	

Parmi les retenus, répartition sur 1 ou 2 semestres

	2016		2017	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	14	0	14	
Professeurs	4	1	6	
Total	18	1	20	0
	19		20	

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

	2016			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Seniors	2	1	3	1	1	2
Juniors	3	0	3	3	0	3
Total	5	1	6	4	1	5

L'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité, en poursuivant trois objectifs :

- encourager les établissements et les enseignants-chercheurs à l'excellence en matière de recherche, avec les conséquences positives que l'on peut en attendre sur l'enseignement, la formation des jeunes chercheurs et plus généralement la diffusion des savoirs,
- contribuer à la féminisation du secteur de la recherche et
- contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire.

Les membres de l'IUF sont des enseignants-chercheurs sélectionnés par un jury international pour la qualité exceptionnelle de leurs recherches. Les membres seniors sont nommés pour cinq ans, renouvelable une fois, les membres juniors pour cinq ans non renouvelable.

Les enseignants d'AMU membres de l'IUF le sont pour les spécialités suivantes :

- 3 enseignants en Sciences Humaines et Humanités (Histoire moderne,
- Philosophie du vivant et Littérature anglaise) , 1 en Sciences de la Terre et de l'Univers (
- Astrophysique, Formation stellaire) , Espace et 1 en Biologie, Médecine, Santé (Microbiologie moléculaire, virus géants, maladies infectieuses, évolution, pathogénicité et résistance)

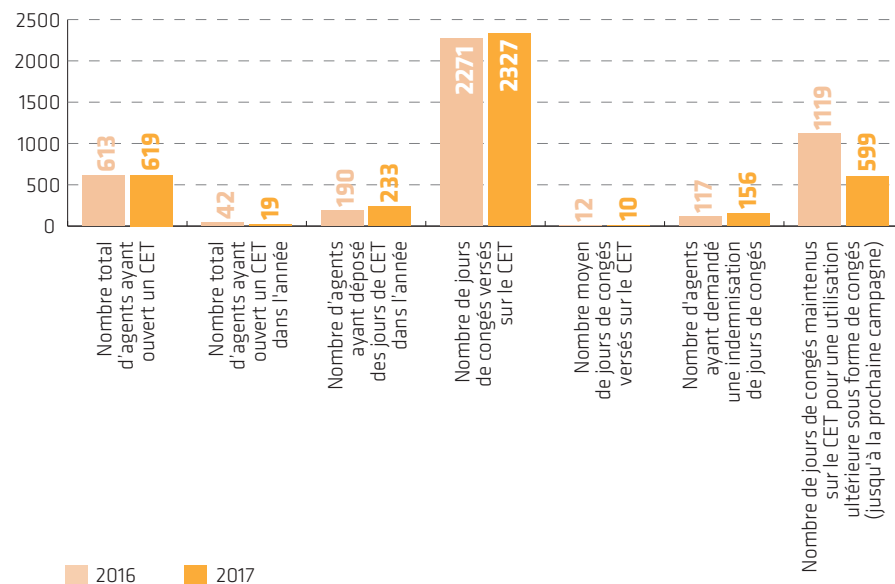
7. Compte Épargne Temps

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.

Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est précisé par la réglementation : les agents de catégorie A perçoivent 125€, les agents de catégorie B : 80€ et les agents de catégorie C : 65€. 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.

		2016			2017		
		H	F	Total	H	F	Total
Nb total d'agents ayant ouvert un CET	Catégorie A	119	151	270	122	158	280
	Catégorie B	49	94	143	51	92	143
	Catégorie C	62	138	200	60	136	196
	Total	230	383	613	233	386	619
Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Catégorie A	7	7	14	5	6	11
	Catégorie B	5	9	14	1	2	3
	Catégorie C	3	11	14	2	3	5
	Total	15	27	42	8	11	19
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Catégorie A	46	55	101	63	72	135
	Catégorie B	16	27	43	17	31	48
	Catégorie C	17	29	46	21	29	50
	Total	79	111	190	101	132	233
Nb de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	629	626	1255	761	849	1610
	Catégorie B	211	325	536	17	390	407
	Catégorie C	217	263	480	22	288	310
	Total	1057	1214	2271	800	1527	2327
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	14	11	12	12	12	12
	Catégorie B	13	12	12	1	13	8
	Catégorie C	13	9	10	1	10	6
	Total	13	11	12	8	12	10
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	36	39	75	55	50	105
	Catégorie B	11	13	23	11	21	23
	Catégorie C	9	10	19	13	15	28
	Total	56	62	117	79	86	156
Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Catégorie A	250	410	660	175	242	417
	Catégorie B	111	122	233	70	38	108
	Catégorie C	26	200	226	24	50	74
	Total	387	732	1119	269	330	599

Évolution



Comme en 2016, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (45%) suivi d'agents de catégorie C (32%). La majorité sont des femmes (62% des CET).

le taux de détention du CET chez les BIATSS est le même qu'en 2016 : 17% des BIATSS représentant 7% de l'ensemble des agents AMU. On enregistre une légère augmentation des taux de détention de CET des BIATSS : 25% des BIATSS de catégorie A ont un CET (soit 4% points de plus qu'en 2016), 19% des BIATSS de catégorie B (soit 1 point de plus qu'en 2016), et 13% des agents BIATSS de catégorie C (soit 1 point de plus qu'en 2016).

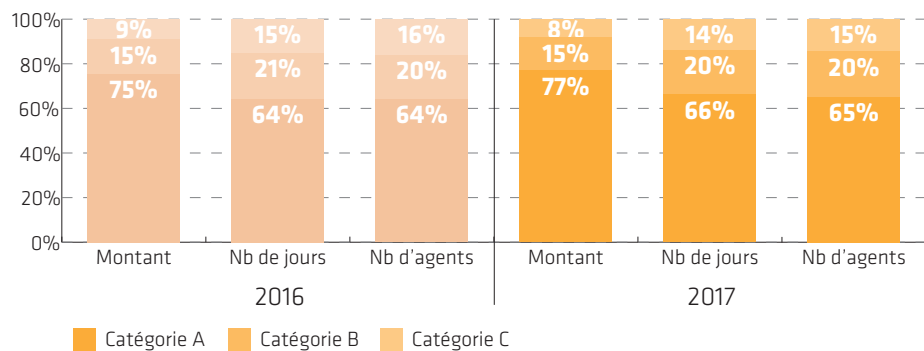
En 2016, les CET avaient été ouverts par les BIATSS de toutes catégories de manière égale. Cette année, 58% des CET ouverts en 2017 ont été ouverts par les catégories A, 16% par des catégories B et 26% par des catégorie C.

7.1. Indemnités de congés non pris

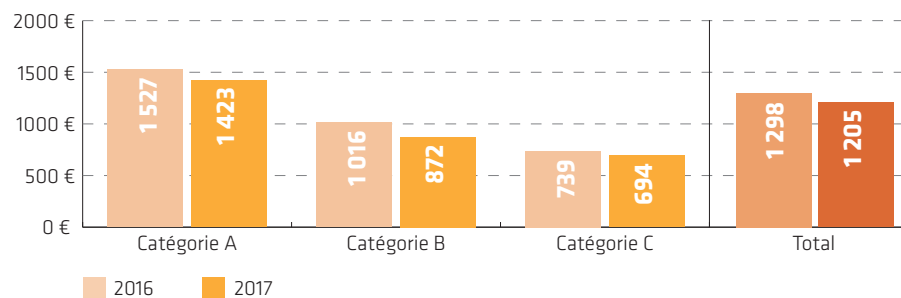
	CET 2016			CET 2017		
	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents
Catégorie A	114 500 €	916	75	140 875 €	1127	99
Catégorie B	23 360 €	292	23	27 040 €	338	31
Catégorie C	14 040 €	216	19	15 275 €	235	22
Total	151 900 €	1 424	117	183 190 €	1 700	152

Entre 2016 et 2017, le montant total et le nombre d'agents ont augmenté (respectivement de +21% et +30%). La répartition catégorielle reste quasiment identique d'une année sur l'autre, que ce soit sur les montants et le nombre de jours (la part des agents de catégorie A augmente très légèrement au bénéfice des agents de catégorie C).

Répartition par catégorie



Évolution du montant moyen par agent et par catégorie

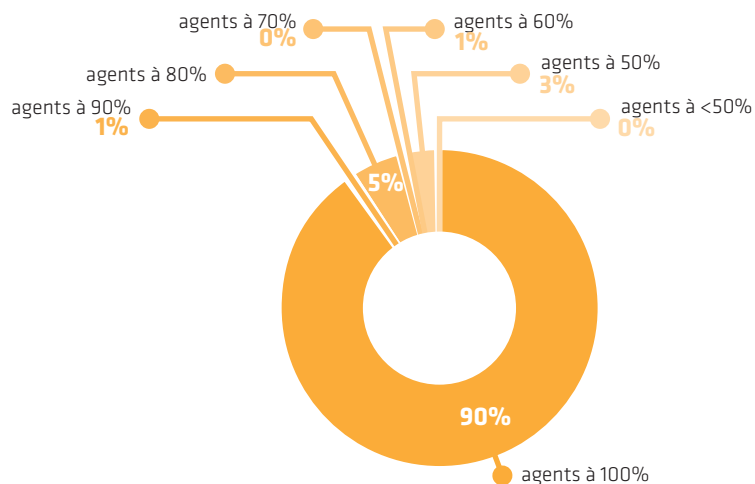


8. Temps de travail

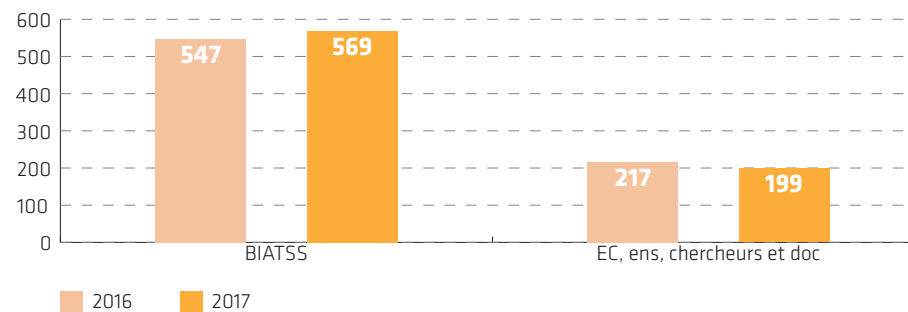
Qualité	Statut	Sexe	agents à <50%	agents à 50%	agents à 60%	agents à 70%	agents à 80%	agents à 90%	agents à 100%	Total	
BIATSS	contractuels	F	9	22	17	17	76	6	634	781	
		H	2	7	1	3	1	2	347	363	
	Total contractuels			11	29	18	20	77	8	981	1 144
	fonctionnaires	F	0	31	8	4	262	50	1 104	1 459	
		H	0	14	2	2	27	6	741	792	
	Total fonctionnaires			0	45	10	6	289	56	1 845	2 251
Total BIATSS			11	74	28	26	366	64	2 826	3 395	
EC, ens, chercheurs et doc	contractuels	F	0	46	0	0	0	1	682	729	
		H	0	113	0	0	0	0	665	778	
	Total contractuels			0	159	0	0	0	1	1 347	1 507
	fonctionnaires	F	0	7	1	3	13	6	1 086	1 116	
		H	0	2	1	1	4	1	1 709	1 718	
	Total fonctionnaires			0	9	2	4	17	7	2 795	2 834
Total EC, ens, chercheurs et doc			0	168	2	4	17	8	4 142	4 341	
Total général			11	242	30	30	383	72	6 968	7 736	

Comme en 2016, 14% des femmes sont à temps partiel, contre 5% des hommes. Au total, 10% des agents AMU sont à temps partiel (-9 points par rapport à 2016). La part des agents à temps partiel est plus importante chez les contractuels (12% des agents contractuels et 9% des agents fonctionnaires sont à temps partiel).

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

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

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

	2016									2017								
	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	15	23	38	6	7	13	21	30	51	20	22	28	8	5	13	28	27	55
Cat. B	6	6	12	3	3	6	9	9	18	10	9	16	3	2	5	13	11	24
Cat. C	37	20	57	15	4	19	52	24	76	34	23	51	18	3	22	52	26	78
Total	58	49	107	24	14	38	82	63	145	64	54	118	29	10	39	93	64	157

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 2%, soit en dessous du taux légal (6%). Le taux d'agents BOE suit une courbe ascendante depuis 3 ans notamment grâce à une augmentation du nombre de déclarations (+ 12).

La catégorie C représente 49,6% des agents en situation de handicap, suivie par la catégorie A (35%), puis la B (15,4%)

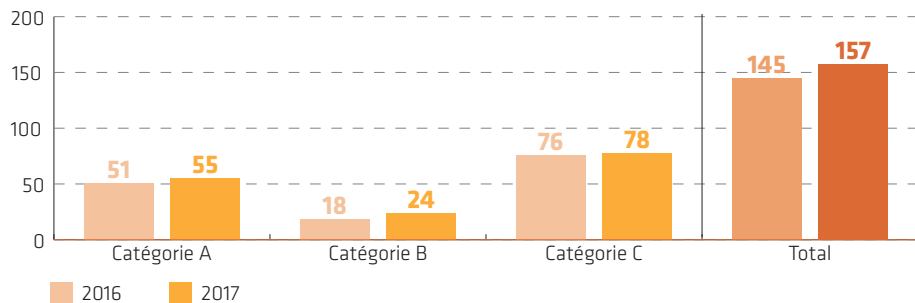
Les femmes, toutes catégories confondues, représentent 59,2 % (59,1 % au niveau national)

Pondérés à la répartition globale des effectifs :

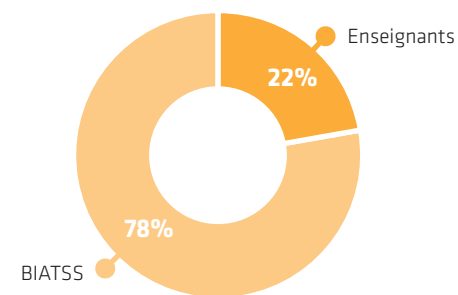
- 1% des agents de catégorie A sont en situation de handicap ;
- 3,2% des agents de catégorie B sont en situation de handicap ;
- 2% des agents de catégorie C sont en situation de handicap ;

La tranche des 41 à 55 ans est la plus représentée avec 46 % des effectifs déclarés. 8 agents en situation de handicap sur 10 ont plus de 40 ans.

Évolution du nombre d'agents par catégorie



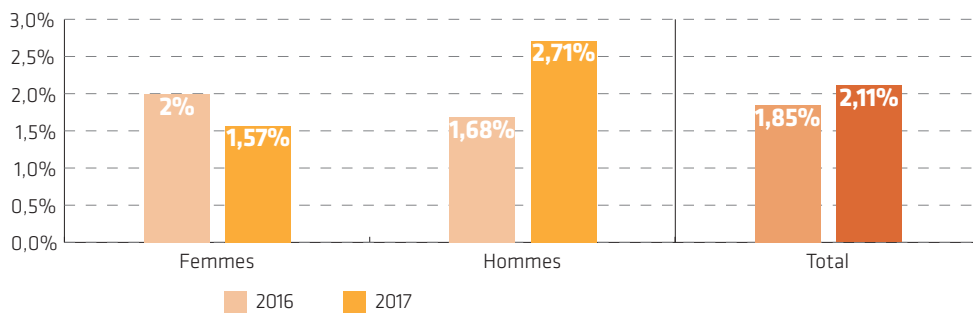
Répartition enseignants/BIATSS



Répartition par tranche d'âge

	2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	0	0	0	0	1	1
25 à 39 ans	18	15	33	18	13	31
40 à 55 ans	35	23	58	44	29	73
Plus de 55 ans	29	25	54	31	21	52
Total	82	63	145	93	64	157

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



Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

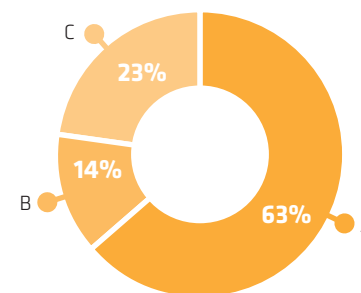
	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	2	5	12	2	14
Cat. B	2		2	4	0	4
Cat. C	1		1	11	2	13
Total	6	2	8	27	4	31

Il s'agit uniquement d'aménagements individuels du poste de travail, techniques ou organisationnels. Parmi les aménagements effectués en 2017, 32 % concernent des enseignants en 68 % les BIATSS.

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Répartition des ATI par catégorie et par sexe

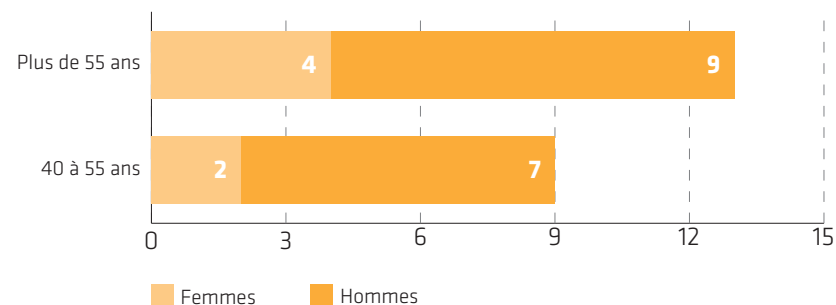
	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Cat. A	3	13	16	3	11	14
Cat. B	1	2	3	1	2	3
Cat. C	2	3	5	2	3	5
Total	6	18	24	6	16	22



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 diminue légèrement entre 2016 et 2017 (-2 agents). Le constat est récurrent, la population masculine de catégorie A est la plus concernée par les ATI (81,8 % pour la filière enseignants, 63,6 % pour la filière BIATSS). La part des femmes reste stable.



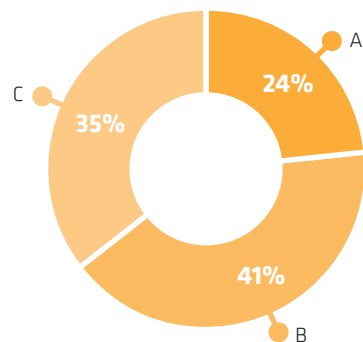
Partie 3 : Action sociale

1. Présentation du service d'action sociale

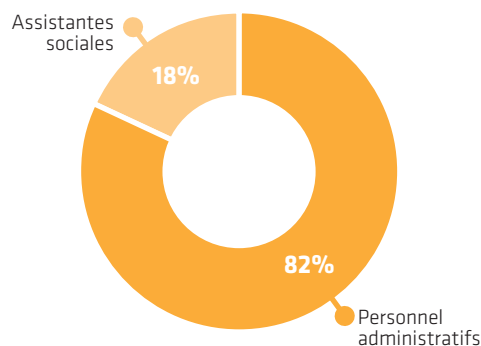
Le SCASC est un service commun qui a pour mission d'aider les personnels d'AMU à concilier au mieux leurs vies personnelles, notamment familiale, et professionnelle. Par son action il garantit la cohésion de la communauté universitaire.

Le SCASC est rattaché à la Direction Générale des Services. Il met en œuvre la politique d'action sociale décidée par le Conseil d'Administration d'Aix-Marseille Université. Il est régi par ses propres statuts qui définissent ses missions, les bénéficiaires de ses actions et la désignation et l'organisation de ses instances. Il dispose d'un budget propre présenté en conférence des moyens.

Répartition des effectifs du SCASC par catégorie



Répartition des effectifs du SCASC par mission



Conseil de gestion du SCASC

Le conseil de gestion est constitué du Président représenté par le Vice-président de la communication, de la direction du SCASC, des membres élus lors de ses propres élections, de représentant des OS élues au CT (tous ont voix délibérative). Y siègent également des représentants de l'Administration, du Service de Médecine de Prévention des Personnels, du Service Universitaire des Activités Sportives, et les personnels du SCASC qui ont tous voix consultative.

En 2016 le SCASC a organisé ses élections, par correspondance, pour l'ensemble des personnels AMU.

De ce conseil émanent un Bureau élu parmi ses membres élus et des « groupes de travail » (GT) thématiques. Les thèmes qui rassemblent les participants sont les 4 grands champs d'actions du SCASC : les prestations sociales, l'enfance, la culture et les sports et loisirs.

Commission d'Action Sociale (CAS)

La commission d'action sociale est composée de la Direction du SCASC, des représentants des OS élues au CT qui ont tous voix délibérative, et de représentants de l'Administration qui ont voix consultative. Elle se réunit mensuellement et instruit sur présentation des 3 assistantes de service social (ASS) dans le plus strict anonymat, les dossiers des agents connaissant des difficultés financières.

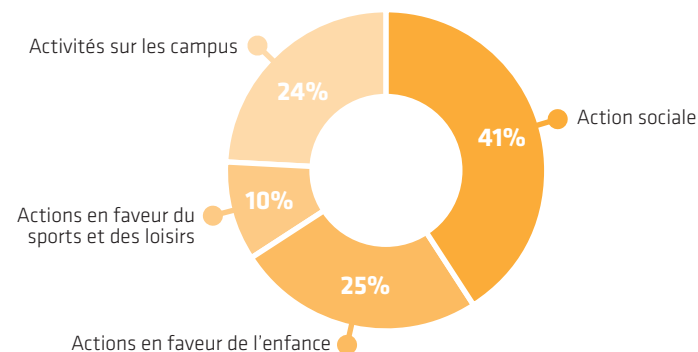
1.1. Actions sociales

Les actions du service ouvertes aux agents AMU bénéficiaires couvrent 5 domaines : l'action sociale, la petite enfance-enfance, l'action culturelle, les sports et loisirs et «la vie sur les sites et campus». Le SCASC propose à la fois des actions individuelles et collectives.

Nombre de bénéficiaires par type de prestations servies hors actions liées à la culture*

	2016	2017
Action sociale	4 152	4 110
Prestation "aide au changement de logement locatif"	53	66
Prestations en faveur des enfants	543	330
Prestations en faveur des enfant handicapés de moins de 20 ans (versements mensuels)	29	35
Prêts et secours accordés en commissions d'action sociale	32	63
Crèche Luminy (réservation de 6 berceaux)	14	13
Crèche campus Aix (réservation 16 berceaux)		11
Prestations "repas " en restaurations collectives	1 939	2 079
Remboursement frais de transport (géré par la DRH) **	1 527	1 496
CAP (chèques d'Accompagnement Personnalisés)	15	17
Actions en faveur de l'enfance	2 539	2 448
Participants Séjours et stages pendant les vacances scolaires des enfants	333	332
Enfants inscrits à l'Arbre de Noël (bénéficiaires des bons Kdo)	2 206	2 116
Actions sports et des loisirs	650	1 017
Activités sportives avec le SUAPS	387	549
Sorties, Week-end, séjours	263	468
Activités sur les campus	2 210	2 371
Remise de Pc gratuits	219	260
Permanences juridiques	87	110
Permanences MGEN	317	232
Rencontres conviviales des personnels***	1 430	1 680
Célébration des personnels partant à la retraite	80	65
Ateliers d'animation divers	50	24
Chorale ****	27	
Total général	9 551	9 946

Répartition du nombre de bénéficiaires par type de prestations



*Les opérations culturelles qui se déroulent chez les partenaires et pour lesquels le SCASC ne vend pas de billets, ne sont pas mesurables. De plus, les opérations culture sont comptabilisées sous nombre de billets achetés ou vendus et non par bénéficiaire.

** Participation aux frais de transport en commun pour les trajets domicile-travail

*** Estimations basées sur le volume de commande. Pas d'inscription préalable.

**** Chorale prise en charge par la DEVE. Les personnels bénéficient de la même gratuité que les étudiants.

1.2. Dotations et éléments financiers

Dépenses

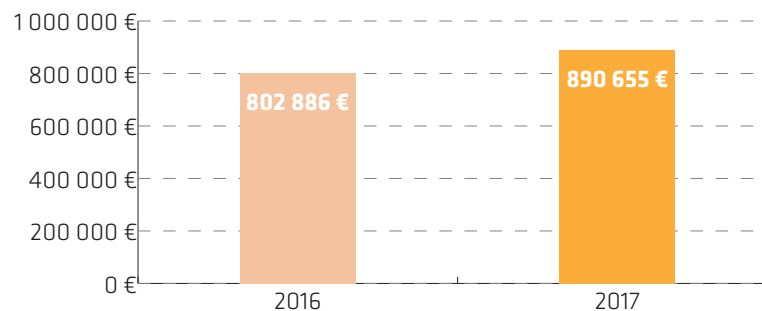
	2016	2017
Fonctionnement du service de l'action sociale	20 605,25 €	18 931,89 €
Action sociale	438 426,31 €	492 149,43 €
Enfance	324 481,69 €	314 318,20 €
Action culturelle	93 210,62 €	99 759,47 €
Sport et loisir	50 932,00 €	108 617,26 €
Animation des campus	44 371,65 €	40 417,60 €
Parkings et Navettes	295 508,84 €	326 258,47 €
Total des dépenses	1 267 536,36 €	1 400 452,32 €

Recettes

	2016	2017
Subvention CASDEN	12 000,00 €	5 000,00 €
Action sociale (crèche)	18 799,00 €	17 069,74 €
Enfance	45 312,86 €	59 318,27 €
Culture	73 259,40 €	83 095,22 €
Sports loisirs	19 770,40 €	26 893,30 €
Total des recettes	169 141,66 €	191 376,53 €

La part des recettes reste minoritaire dans le budget général : 2016 : 15 % - 2017 : 15,12 % . Elles sont majoritairement dues aux versements des personnels pour les actions auxquelles ils se sont inscrits et/ou ont inscrit leurs enfants ainsi que : les versements des EPST pour les prestations du SCASC accordées à leurs agents (Cancéropôle et IEP), l'achat des billetteries mais également le versement de la CAF pour les réservations des berceaux de la crèche de Luminy, (la crèche du campus d'Aix n'ayant ouvert ses portes qu'en novembre 2017, son activité ne figure donc pas dans ce document).

Dotations financières annuelles de l'établissement



La dotation du SCASC hors parkings et navettes a augmenté de 11% entre 2016 et 2017 (cette dotation avait déjà augmenté de 11% entre 2015 et 2016).

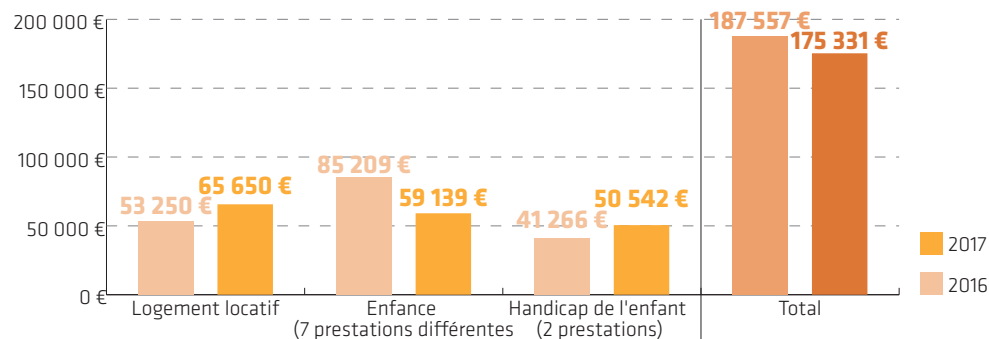
En 2017, la dotation s'élève à 1 209 075,79 € contre 1 098 394,70 € en 2016

2. Actions du service de l'action sociale

2.1. Prestations sociales

Il s'agit de versements d'aides financières ponctuelles ou d'allocations aux agents bénéficiaires du SCASC. La plupart sont soumises à conditions de revenus. Elles sont allouées aux agents sur justificatifs. Pour l'ensemble des prestations sociales c'est le quotient familial (QF = revenu brut global : nombre de parts fiscales) $\leq 14\,000$ € qui sert de référence. Afin de faciliter leur accès aux personnes seules (1 part fiscale), 0,5 part est ajoutée pour le calcul de leur QF. Depuis 2017, les agents qui ont 1,25 part fiscale (seuls avec 1 enfant en garde alternée), ajoutent 0,25 part pour ce calcul. Là encore cette mesure est de nature à élargir le socle des bénéficiaires.

Parmi ces 11 prestations, 6 sont des prestations interministérielles versées à l'ensemble des agents de l'État, dont certaines abondées aussi par AMU, et 5 spécifiquement AMU.



	2016		2017	
	Bénéficiaires	Montants	Bénéficiaires	Montants
Prestations d'origine interministérielle	253	89 104,59	160	62 865,02
Aide aux loisirs sans ou avec hébergement (alsh) : 2 prestations	149	23 977,64	80	9 749,54
Aide aux séjours en maisons familiales de vacances et gîtes	23	1 583,03	17	1 332,52
Aide aux séjours dans le cadre éducatif (+ abondement)	30	1 377,50	25	1 241,13
Aide aux enfants orphelins	27	41 100,02	35	50 041,43
Aide aux enfants en situation de handicap	1	166,40	3	500,40
Aide aux séjours d'enfants handicapés	372	98 451,97	271	112 466,07
Prestations spécifiques AMU	53	53 250,00	66	65 650,00
Aide au changement de logement*	22	20 900,00	11	10 450,00
Chèques bienvenue aux enfants de - de 1 an	150	7 312,50	74	3 607,50
Aide aux études supérieures et professionnelles	61	25 338,00	57	23 463,00
Aide aux temps d'activités périscolaires	108	12 551,47	63	9 295,57
Total général	624	187 556,56	431	175 331,09

Les 431 bénéficiaires correspondent à 431 dossiers payés. Ces paiements ont été adressés à 310 agents différents. Parmi eux : 221 femmes et 89 hommes.

Les évolutions 2017 s'expliquent par :

- l'amélioration du calcul du montant du quotient familial pour les agents seuls ayant un enfant en garde alternée (1,25 part fiscale).
- l'extension des chèques «bienvenue» aux enfants adoptés dans l'année
- la prestation «aide au changement de logement» enrichie de critères supplémentaires afin de répondre à la variété et à la complexité des situations

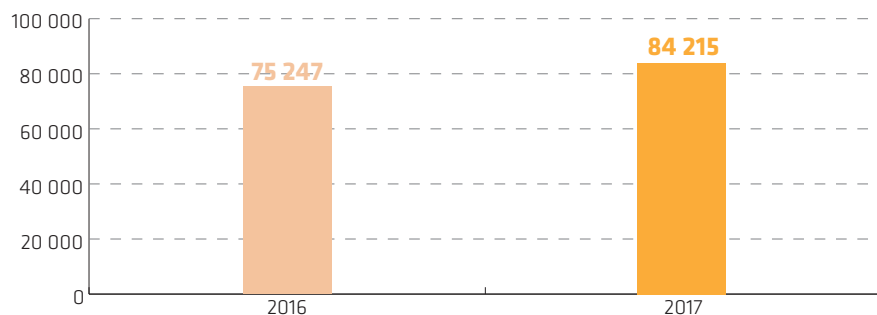
2.2. Restauration collective

La fréquentation des restaurants universitaires et cafétérias CROUS est toujours en progression. Les agents doivent régler leur repas avec leur carte professionnelle AMU. D'autres restaurants collectifs sont subventionnés : SOGERES, CNRS et COGERA à Marseille, à l'Arbois et à Digne. La convention sur Gap n'a pas été renouvelée car le restaurant est trop éloigné du site AMU et donc jamais fréquenté par les agents. Entre 2012 et 2017 le nombre d'agents bénéficiaires est passé de 1 492 à 2 079 : soit +40%.

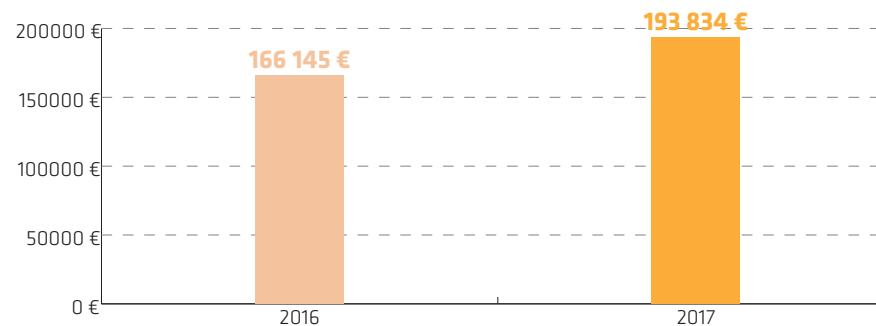
Le taux de subvention allouée dépend de l'INM de rémunération : INM \leq 471 (taux 2017) : Prestation Inter Ministérielle : 1,22 € + 1,22 € de subvention AMU soit un total de 2,44 €/repas, INM compris entre 472 et 657 : 1,22 € de subvention AMU. Les agents non subventionnés bénéficient du tarif CROUS négocié par l'université, en réglant avec cette même carte. Les agents peuvent bénéficier de la subvention SCASC dès leur premier jour de travail, sous réserve de l'encodage de leur carte informatique.

	2016			2017		
	Bénéficiaires	Repas subventionnés	Dépenses	Bénéficiaires	Repas subventionnés	Dépenses
CROUS	1583	75 247	122 484,19 €	1 763	65 827	140 756,25 €
Autres	356		43 661,02 €	344	18 388	53 077,70 €
TOTAL	1 939	75 247	166 145,21 €	2 107	84 215	193 833,95 €

Nombre de repas subventionnés

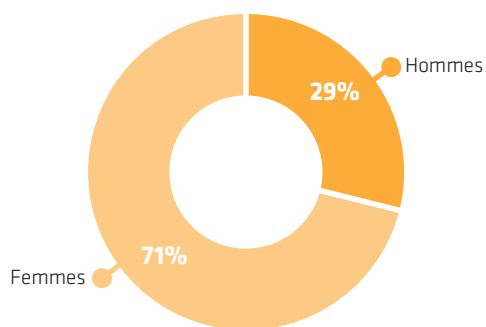


Nombre de repas subventionnés

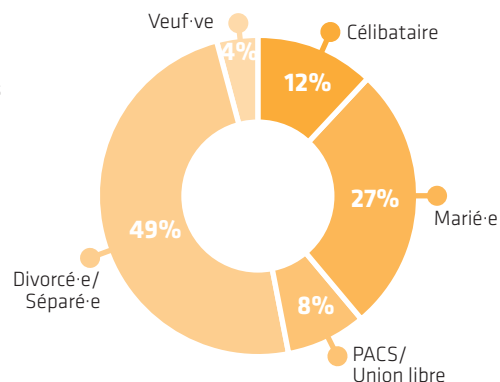


2.3. L'activité des assistantes de service social (ASS)

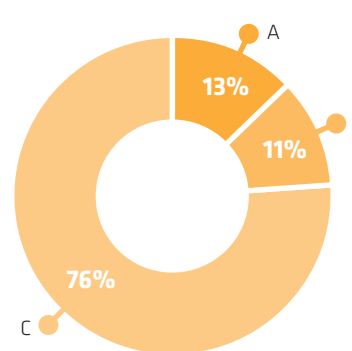
Répartition par sexe des bénéficiaires



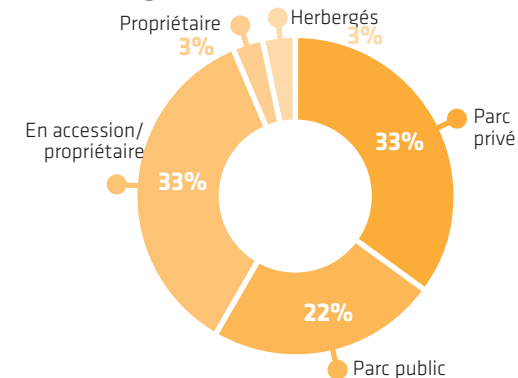
Répartition par situation familiale des bénéficiaires



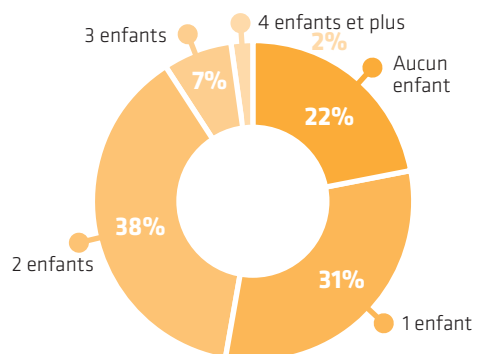
Répartition par catégorie des bénéficiaires



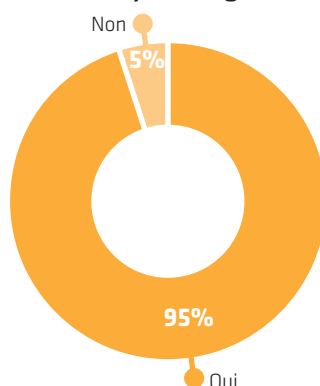
Répartition par type de logement des bénéficiaires



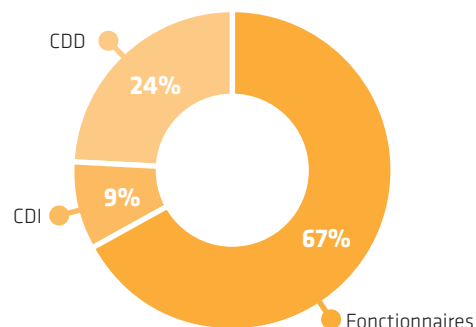
Répartition par nombre d'enfants



Répartition par mutuelle prise ou non par les agents

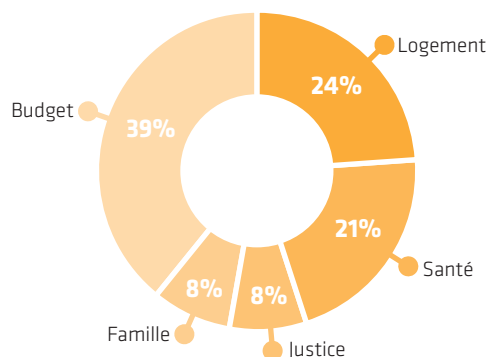


Répartition par type de contrat



En 2017, pour les C.A.S. de l'établissement, il apparaît que les personnels de catégorie C sont majoritairement représentés dans l'octroi des secours. Ce qui s'explique, entre autres, par le montant du salaire de la fonction publique.

2.4. Secours exceptionnels attribués en CAS



Pour les problématiques repérées, sur 54 dossiers et 4 prêts, 14 secours ont été attribués pour un endettement locatif. À ce sujet, des rencontres ont été organisées pour recevoir des partenaires tels que le Département et la Métropole. Elles ont abouti à renforcer la collaboration et la communication avec ces institutions et leurs services. Une formation a été prodiguée auprès des ASS afin de clarifier les nouvelles missions de la Métropole et connaître les nouveaux barèmes. Il apparaît que pour 2018 beaucoup plus d'agents

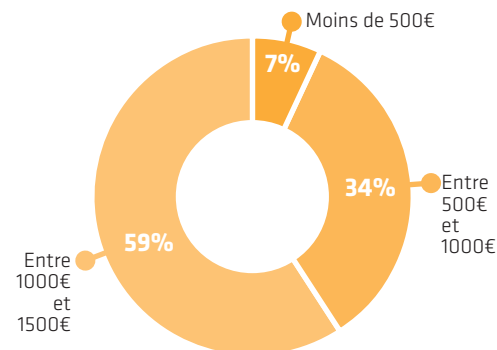
pourraient être éligibles au dispositif du FSL. Cela permettra d'utiliser le droit commun avant le budget du SCASC.

Au sujet de la santé, 12 demandes de secours ont été réalisés essentiellement pour des soins dentaires de plus de 1000 €. La création d'une nouvelle prestation devrait répondre à ce besoin récurrent chez les personnels.

Sur le thème de la justice, 5 dossiers ont été réalisés, l'instruction de dossier d'aide juridictionnelle peut expliquer ce nombre. Les permanences gratuites des avocats sur les Campus favorisent l'initiative des démarches juridiques des agents.

Concernant les problématiques familiales, 5 dossiers ont été instruits, ce chiffre reste stable. L'intervention des ASS du personnel et la qualité des contacts et des réseaux extérieurs permettent d'en stabiliser les demandes (médiation familiale, etc.)

Montant des Secours Exceptionnels attribués



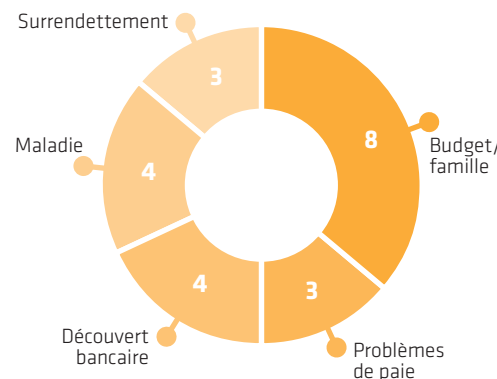
Sur 54 dossiers de secours et 4 prêts, 23 concernent des problématiques de budget et ce malgré la diversité des prestations existantes du SCASC pour soutenir les familles.

Les ASS du personnel ont repéré des impayés de taxe d'habitation, des ATD sur paye, des retards de factures de fluides énergétiques, des dettes de syndic ou de copropriété ainsi que des découverts bancaires chroniques.

Les agents les plus touchés sont souvent en arrêt maladie payés à demi-traitement, et/ou en retard de compensation par leur mutuelle ou même sans mutuelle. Les difficultés sont aggravées par des suspensions de paye ou des fins de droit à traitement.

Les ASS accompagnent ces personnels pour des demandes de secours ponctuels afin d'éviter un surendettement. Toutefois ces situations restent fragiles et préoccupantes même après une reprise du travail pour certains.

Les Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP)



1 600 € ont été distribués pour 17 agents (en 2016 : 760 € pour 13 agents), en 22 remises différentes.

Les CAP restent un moyen indispensable pour répondre à l'urgence des ruptures budgétaires. Ils sont le plus souvent remis avant l'instruction d'un secours.

2.5. Crèches

AMU bénéficie de 6 berceaux dans la crèche « Pop Corn» située à Luminy. En 2017, 14 982 heures de garde AMU ont été comptabilisées pour l'occupation des 6 berceaux pour un coût total de 61 553,86 €. 13 familles différentes ont bénéficié des places. AMU a signé un contrat enfance jeunesse (CEJ) avec la CAF afin de bénéficier de subvention de fonctionnement.

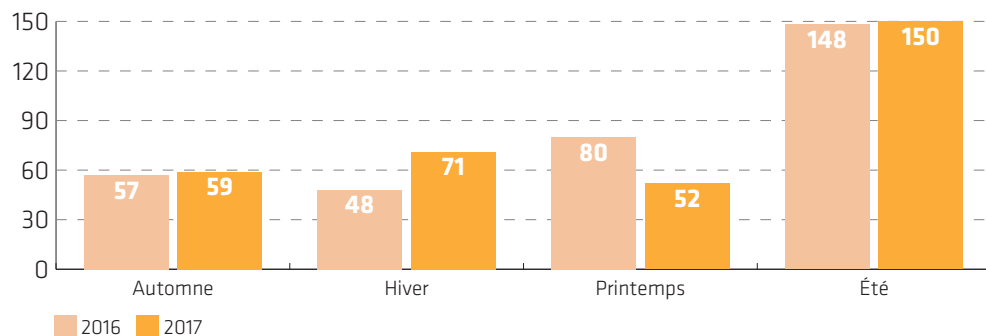
À partir d'octobre 2017, une crèche a ouvert ses portes sur le campus Schuman à Aix. AMU y a réservé 16 berceaux.

2.6. Offres pour les vacances scolaires

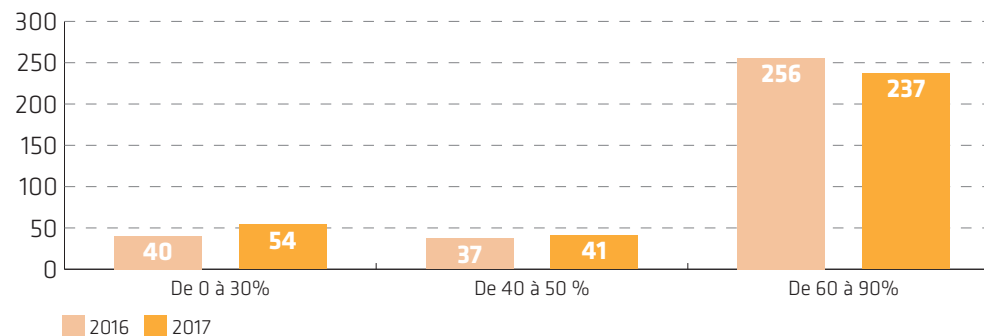
Propositions de séjours et stages pour les enfants à charge fiscale : catalogue « enfance » 6/17 ans et 21 ans pour les stages BAFA.

À chaque période de vacances scolaire, hors Noël, le SCASC propose un catalogue d'offres de stages et de séjours pour les enfants de 6 à 17 ans qui sont à la charge fiscale des parents AMU. Ce catalogue contient également des offres de stages BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur) base et approfondissement pour les 17 / 21 ans. En 2017, ce sont 332 enfants des personnels AMU qui ont bénéficié de cette opération.

Évolution du nombre d'inscrits par saison



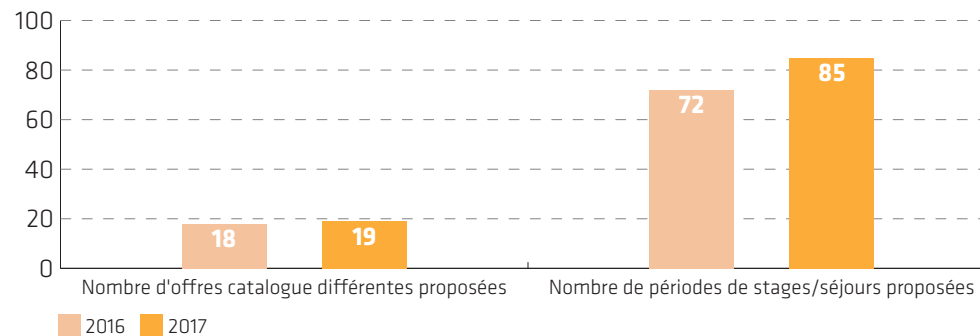
Répartition des inscrits par tranche de subvention SCASC



Ces offres sont subventionnées de 10 à 90 % suivant le revenu fiscal de référence des parents demandeurs. Cette référence fiscale, qui est différente de celle des prestations sociales (le revenu brut global est utilisé par le Rectorat) est le revenu Fiscal de Référence utilisé par l'État dans l'attribution de ses chèques vacances. En 2017, presque les 3/4 des inscrits sur le catalogue enfance sont subventionnés entre 60 et 90%.

2017 est l'année où le SCASC a proposé la plus grande diversité de stages et séjours au cours des 4 dernières années. Il y avait 13 types d'offres différentes en 2014 contre 19 en 2017. Le choix s'est donc sensiblement amélioré pour les familles. 2017 est aussi l'année où le SCASC a proposé le plus grand nombre de sessions de stages et de séjours. Ainsi toutes les semaines de vacances ont été couvertes par une proposition de garde de qualité afin de répondre à leurs besoins. En 2014, seuls 65 périodes de stages/séjours ont été proposés contre 85 en 2017. Ainsi, le volume de l'offre a évolué de plus de 30% et s'est diversifiée de plus de 46%

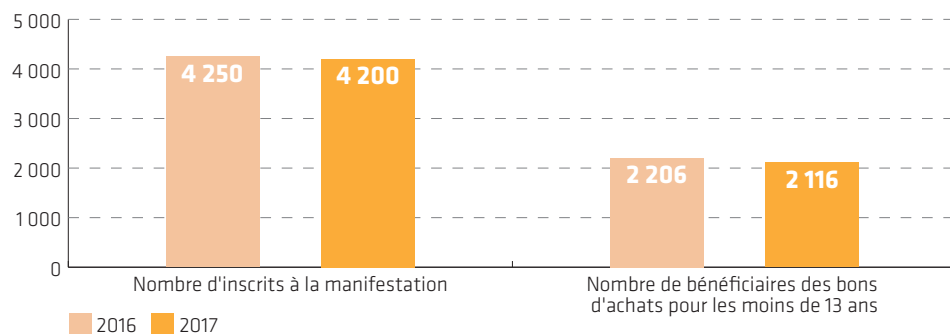
Évolution du nombre d'offres catalogue différentes proposées et de périodes de stages/séjours proposées au catalogue enfance SCASC



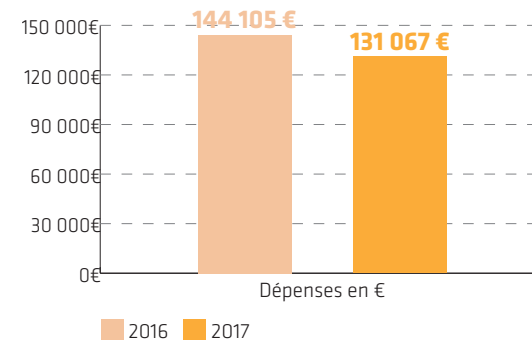
2.7. L'arbre de Noël

Les agents, leurs conjoints et leurs enfants sont invités à assister à un après-midi récréatif comprenant un goûter d'accueil pour les enfants de moins de 13 ans, un spectacle, suivi d'une collation et d'animations. Un bon cadeau d'une valeur de 20 € est également remis à chaque enfant âgé de moins de 13 ans.

Participation à l'opération Arbre de Noël AMU



Dépenses de l'opération Arbre de Noël



2.8. Spectacles vivants et expositions

Le SCASC mène une politique volontariste en matière de développement d'activités culturelles pour les agents. À ce titre, une billetterie pour le spectacle vivant à tarif subventionné à hauteur de 20% est disponible pour les agents et leurs ayants droits. Une billetterie à tarif partenaire est également disponible pour un musée d'envergure régional. Mais le plus important volume de billetterie subventionnée concerne une chaîne de cinéma.

Le SCASC a signé une vingtaine de conventions de partenariat avec de nombreux opérateurs culturels donnant droit à des tarifs réduits lors de la présentation de la carte professionnelle AMU aux guichets (Festival de Marseille, Fondation Vasarely, le MuCEM, le festival Marseille Jazz des cinq continents...). Il a également initié un partenariat avec le Théâtre Antoine VITEZ qui permet, outre pour ses spectacles, de bénéficier de tarifs subventionnés aux cours de théâtre qu'il dispense sur les campus d'Aix et de Marseille St-Charles.

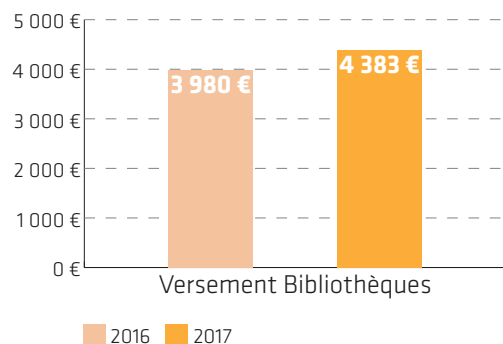
De plus, le SCASC met à la disposition des agents des ouvrages dans ses bibliothèques de sites (Pharo, Timone) et participe à leurs achats dans le cadre d'un partenariat avec le Service Commun de Documentation.

Le SCASC est aussi relais d'informations des acteurs culturels de l'université (orchestre OSAMU, CHORAMU) et collabore ponctuellement avec la Mission Culture.

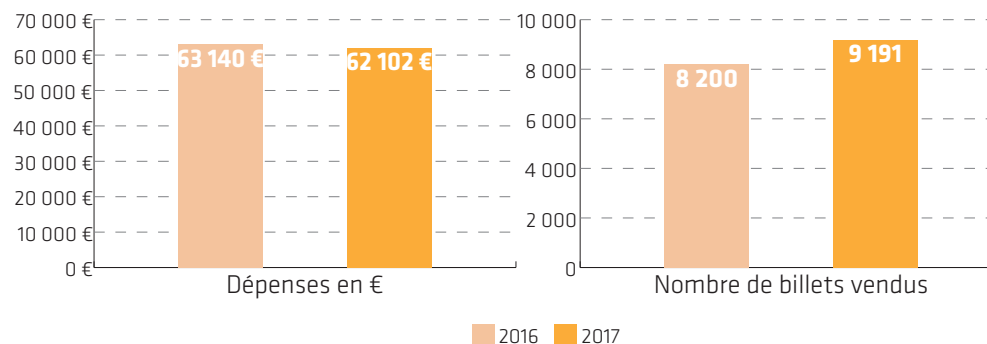
1 721 billets vendus pour des spectacles vivants dont 547 subventionnés à hauteur de 20 %
(limite : 20 € / place)

9 191 billets cinéma vendus au tarif subventionné de 6,40 €
(achetés au tarif CE 2017 : 8,10 €)

Dépenses dans le cadre de partenariats livres: SCD et bibliothèques de sites



Billetterie cinéma



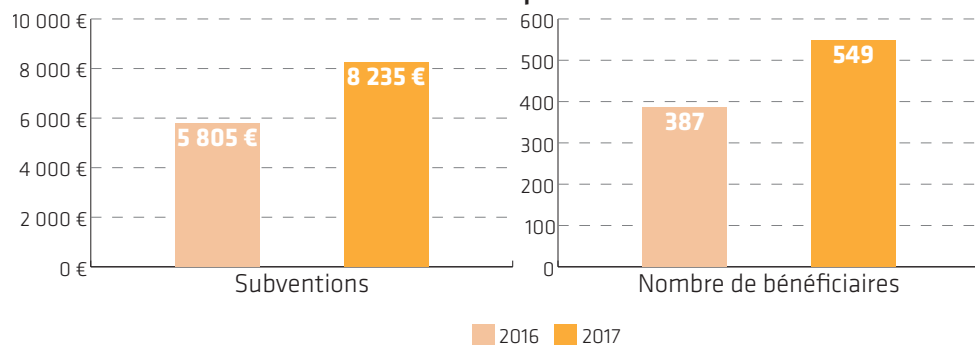
2.9. Sports et loisirs

Le SCASC propose des offres en matières de sports et loisirs (6 offres en 2017 au lieu de 2 en 2015). Le nombre de participants est passé de 254 en 2015 à 468 en 2017. En 2017, parmi les 6 offres du SCASC 3 étaient à thème sportif (ski : 53 participants - « eaux vives » : 35 - kayak de mer: 25), 1 « balnéaire » (197) et 2 « découvertes » (Corse : 100 et Lyon : 58).

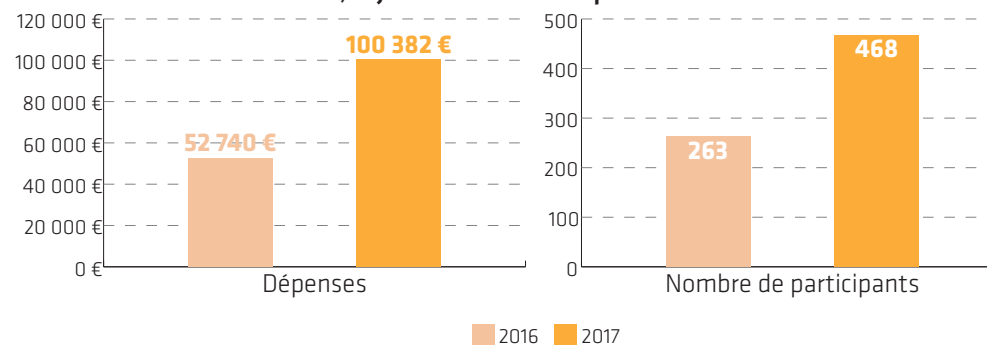
En 2017, les subventions « sports et loisirs » sont passées d'une seule tranche à 50 % pour tous les agents et leurs ayants droit, à 2 tranches : 80 % si QF ≤ 14 000 €, 60 % au-dessus.

Le SCASC subventionne à hauteur de 15 €/agent les activités du SUAPS. Les personnels AMU sont de plus en plus nombreux à s'inscrire aux cours proposés par le SUAPS. En trois ans le nombre de bénéficiaires a cru de 45,6% pour atteindre 549 bénéficiaires en 2017.

Volume des dépenses et nombre de bénéficiaires de la subvention pour le SUAPS



Volume des dépenses et nombre de participants des sorties, séjours et week-end sports et loisirs



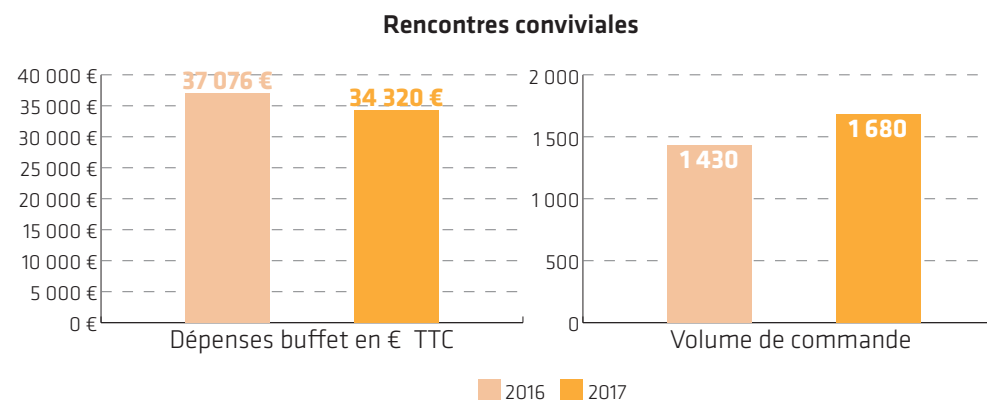
Le SCASC développe aussi des conventions de partenariat sports & loisirs afin que les agents AMU bénéficient de tarifs privilégiés. Il s'agit de tarifs pour des locations mer ou montagne, pour des séjours de vacances tout inclus ou pour un club d'équitation.

Le SCASC propose de la billetterie à tarif partenaire pour le Zoo de « la Barben ». D'autres projets sont à l'étude dans ce domaine.

Au titre de ses activités sports & loisirs, le SCASC met à disposition des agents AMU les informations de la SRIAS. En 2017, ce travail autour de la valorisation des offres a notamment permis à 10 familles de bénéficier du dispositif vacances familles en difficulté.

2.10. Animations

12 sites AMU ont bénéficié des rencontres conviviales du SCASC en 2017 contre 9 en 2015. Ces pauses autour d'un buffet cocktail permettent d'échanger sur l'action sociale et culturelle de l'établissement. La baisse des dépenses malgré une augmentation du volume de commande traduit une meilleure négociation commerciale de la part du SCASC en l'absence de marché traiteur.



Le SCASC mène beaucoup d'autres opérations d'animations comme les « café/BU » mensuels sur plusieurs campus (Étoile, St-Charles, Timone) en partenariat avec les SCD, des ateliers créatifs et l'organisation de cessions de PC gratuits en partenariat avec les DOSI de campus et site (260 remis en 2017).

Le SCASC organise également des permanences avec des partenaires extérieurs tels que la CASDEN, la MGEN (232 rendez-vous en 2017) et des avocats (110 rendez-vous en 2017) qui n'interviennent que sur les domaines de la vie privée des agents.

Le SCASC est également en charge de l'organisation d'une rencontre annuelle, dédiée aux personnels en fin de carrière professionnelle, qui se déroule en présence du Président, au siège de l'université.

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.

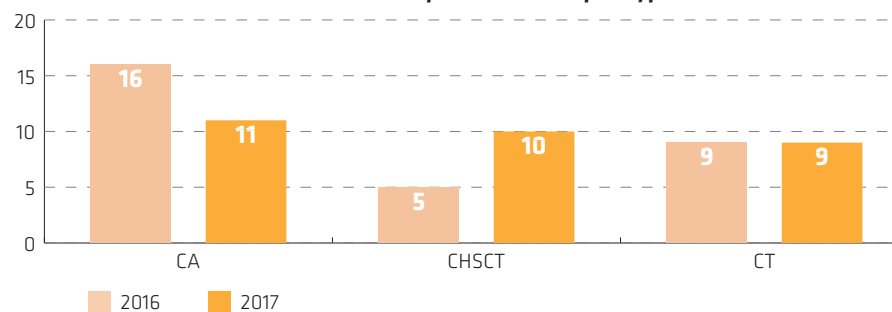
Répartition par sexe des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CA)

	2016						2017					
	Titulaires			Suppléants			Titulaires			Suppléants		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CA	10	12							0			0
CHSCT	8	1	9	6	3	9			0			0
CT	7	3	10	5	5	10	7	3	10	6	4	10

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CA)

	2016	2017
CA	16	11
CHSCT	5	6
CT	9	9

Évolution du nombre de réunion des instances représentatives par type



Nombre et nature des délibérations passées en CA

Action Sociale et Culturelle	4
Amélioration continue	1
Commande publique	7
Comptabilité	11
Développement du patrimoine immobilier	3
Développement durable	1
Documentation	1
Études et Vie étudiante	32
Finances	7
Formation doctorale	2
Juridique	27
Présidence	10
Recherche et valorisation	4
Relations Internationales	8
Ressources humaines	12

Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

2016	2017
0	0

Les délibérations pour la présidence sont liées à la politique de site, la nouvelle mandature, au rapport d'activité, etc.

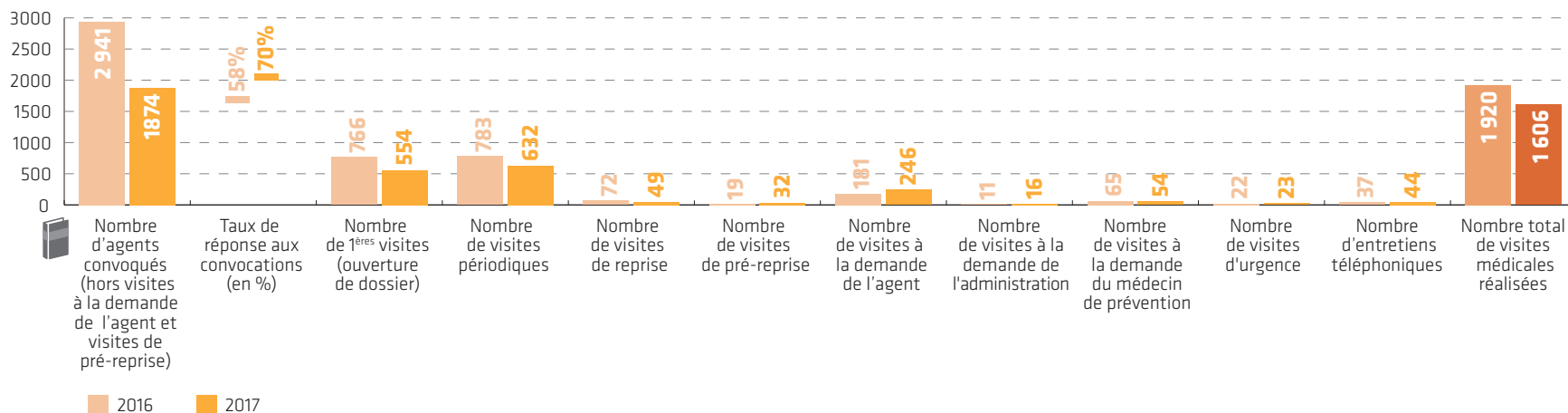
Partie 5 : Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention en faveur des personnels (SUMPP) 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). Mais en dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer son 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.

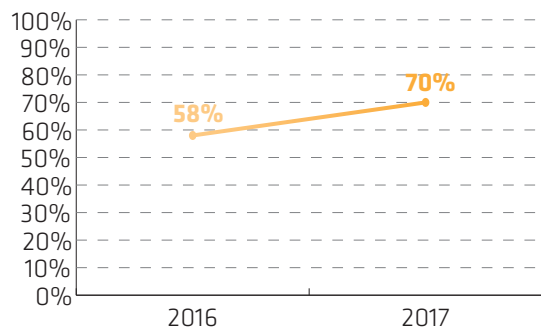
L'équipe médicale du SUMPP compte 4 médecins (3 médecins temps plein et 1 médecin coordonnateur enseignant-chercheur) et 1 infirmier en santé au travail, recruté fin 2016. Ce dernier a assisté les médecins de prévention, tant pour les visites médicales, avec la réalisation d'examens complémentaires (dont des 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). Enfin, l'équipe administrative du SUMPP (3,2 ETP au total) compte une responsable administrative et 3 secrétaires médicales, réparties sur les 3 centres médicaux (St Charles, St Jérôme et Aix-Montperrin) ; elles gèrent le planning de consultations, assurent l'accueil physique et téléphonique des agents et assistent les médecins pour les visites médicales et les tâches médico-administratives.

1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail

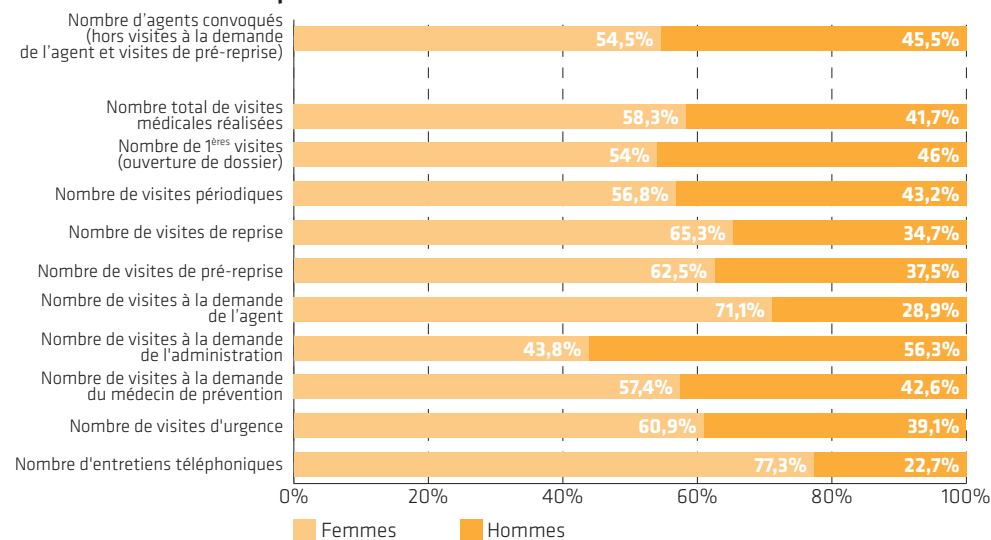
1.1. Les visites médicales



Taux de réponse aux convocations (%)

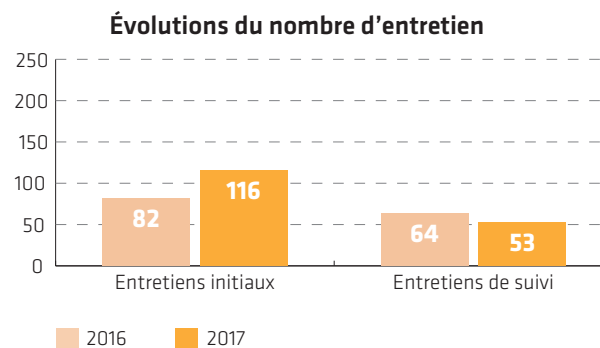


Répartition entre les hommes et les femmes



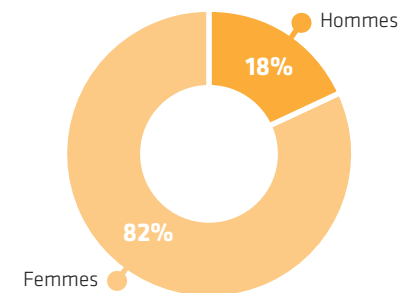
En 2017, on note une nette augmentation des visites à la demande des agents (+36%) et de l'administration (+45% mais ne s'élevant au total qu'à 16 visites). Les visites à la demande des agents représentent une part croissante des visites (15% en 2017, contre 9% en 2016). Les visites de pré-reprise, réalisées sur demande de l'agent alors que ce dernier est en arrêt pour raison de santé, ont augmenté de 68% par rapport à 2016 ; elles ne représentent néanmoins que 32 visites. Il s'agit d'un outil très intéressant pour préparer au mieux la reprise du travail, par des aménagements voire un changement de poste si l'état de santé le nécessite. Devant les visites à la demande des agents, viennent par ordre de fréquence, les visites périodiques (39% des visites médicales) et les 1^{ères} visites (ouverture de dossier, 34% des visites). Un point positif est la diminution de l'absentéisme : 70% des agents convoqués se sont présentés à la visite, alors qu'ils n'étaient que 58% à le faire en 2016. Néanmoins, en 2017, et malgré les efforts des secrétaires pour proposer des créneaux de rendez-vous correspondant aux desiderata, 303 absences non excusées et 266 absences excusées ont été enregistrées mais dans des délais ne permettant pas de proposer le créneau à un autre agent.

1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail



Les entretiens individuels conduits par la psychologue du travail sont en progression de 41% par rapport à 2016. Les entretiens durent en moyenne 1h30. Parmi les 116 agents reçus en entretien initial, 31 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. Outre les entretiens individuels, la psychologue du travail participe également à la conduite d'actions collectives (cf Action en milieu de travail). En 2017, 37 entretiens ont été conduits dans le cadre d'une démarche collective de diagnostic et prévention des RPS ; En 2016 les démarches collectives n'ont pas donné lieu à des entretiens individuels.

Répartition hommes-femmes pour les entretiens initiaux



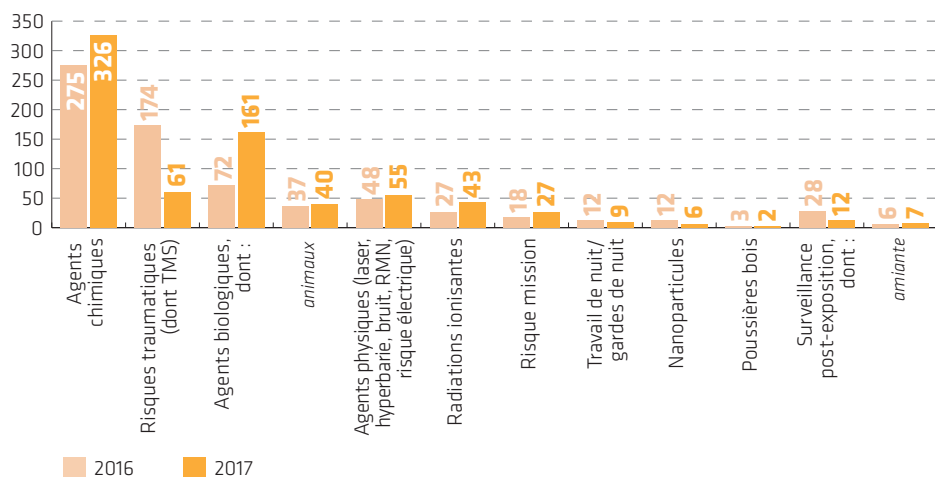
2. Surveillance médicale particulière (SMP)

2.1. Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année

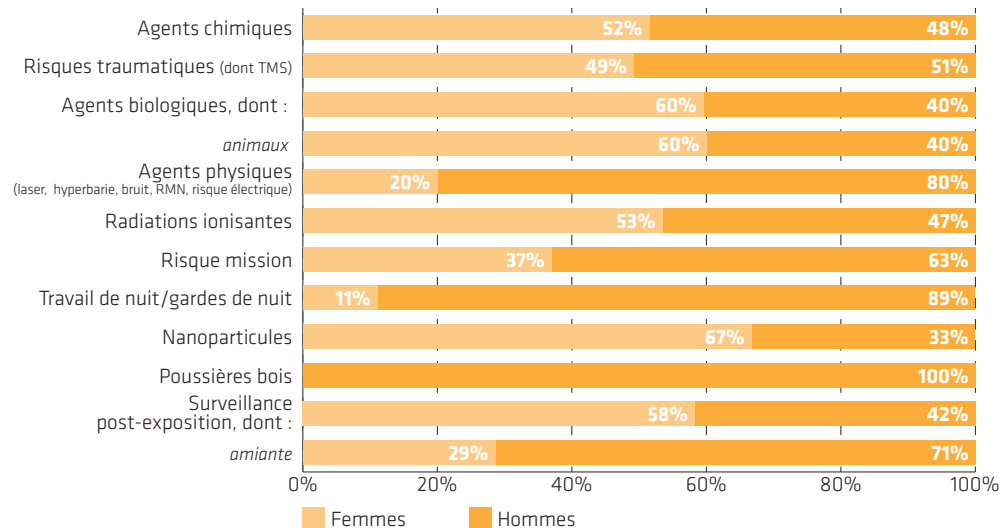
En 2017, sur les 632 visites périodiques réalisées, 387 concernaient des agents placés en surveillance médicale particulière (SMP). Les agents bénéficiant d'une SMP ont pu également être reçus à l'occasion des autres types de visites décrits plus haut. Les différents motifs, liés à des risques professionnels, des pathologies particulières, handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau ci-après, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs. À noter que ces chiffres se prêtent mal à une comparaison d'une année à l'autre, car il ne s'agit pas de la totalité des agents placés en SMP, mais de ceux ayant bénéficié dans l'année d'une visite médicale au titre d'une SMP, d'où la variabilité liée à la variété des personnels se présentant aux visites.

Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques et biologiques. Les risques traumatiques (incluant les risques de troubles musculo-squelettiques) ont fait l'objet de moins de visites médicales en 2017 par rapport en 2016, mais restent très fréquents et invalidants dans certains postes de travail (agents d'entretien, personnels des animaleries, certains postes sur écran...). Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale qui donnent lieu le plus souvent à une SMP. Les médecins ont choisi de regrouper dans cet indicateur non seulement les pathologies mentales, mais aussi les états de souffrance au travail et les situations à risque de souffrance au travail, ce qui rejoint la notion de SMP pour risques professionnels. Ces 2 derniers items (souffrance et risque de souffrance) relèvent d'une appréciation subjective du médecin et peuvent donc varier selon les médecins et les situations.

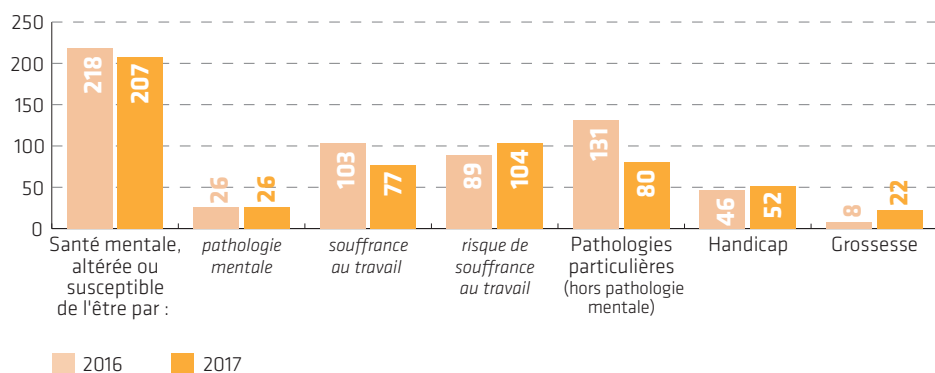
SMP pour risques professionnels



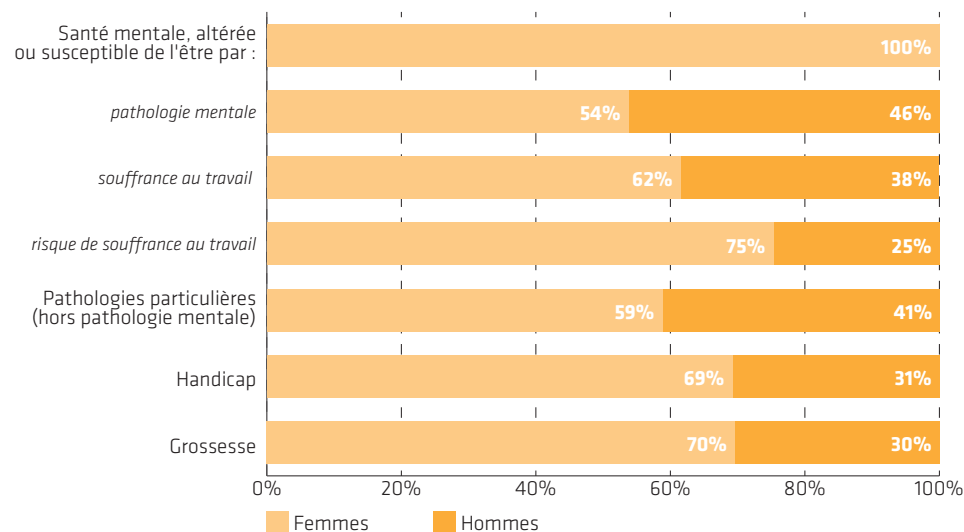
Répartition hommes-femmes



SMP au titre d'un état ou d'une affection



Répartition hommes-femmes



3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2017

En 2017, les visites médicales ont donné lieu à des prescriptions d'examen complémentaires (272 bilans biologiques, 9 radiographies pulmonaires, 13 bilans pour aptitude à la plongée), des orientations vers des médecins (708, principalement vers le médecin traitant et les centres de vaccinations), des orientations vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (26 orientations) ou vers des acteurs internes à AMU (psychologue du travail du SUMPP, DRH, médiateur, DHSE ou assistant de prévention).

Les médecins de prévention peuvent être amenés à formuler des propositions concernant le poste de travail : 116 propositions d'aménagement de poste concernant respectivement 82 femmes et 34 hommes (78 aménagements temporaires dont 10 pour grossesse et 38 définitifs), 6 propositions de changement de poste, dont 5 changements définitifs (3 femmes et 2 hommes). Enfin, 35 certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés (16 concernant les rayonnements ionisants, 7 l'hyperbarie, 1 les laboratoires de confinement biologique, 5 les missions, 3 les habilitations électriques et 3 la sécurité incendie). Pour comparaison, en 2016, 80 propositions d'aménagement de poste avaient été formulées (45 temporaires et 35 définitifs) et 7 propositions de changement définitif de poste.

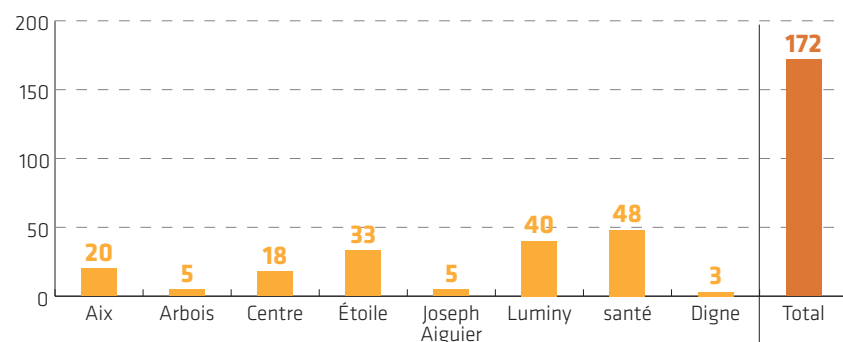
4. Action en milieu de travail (tiers-temps des médecins)

Outre les activités médico-administratives, ce temps permet aux médecins de réaliser des études de postes de travail (38 en 2017 dont 10 réalisées par l'infirmier en santé au travail ; 29 en 2016), d'effectuer des visites de locaux (16 en 2017, dont 5 avec le CHSCT ; 15 en 2016, dont 6 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions (réunions périodiques avec la DRH, avec le bureau Handicap, avec la Cellule de Veille Socio-Professionnelle, groupe de travail RPS...), 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 2017, 3 actions collectives ont été conduites : une de suivi de la démarche de prévention primaire des RPS menée en 2016 dans une UMR de 250 personnels ; une action de diagnostic et prévention dans un service de composante comportant 14 personnels ; une action de diagnostic dans une autre UMR.

Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

1. Le réseau des assistants de préventions

Répartition par campus et par composante

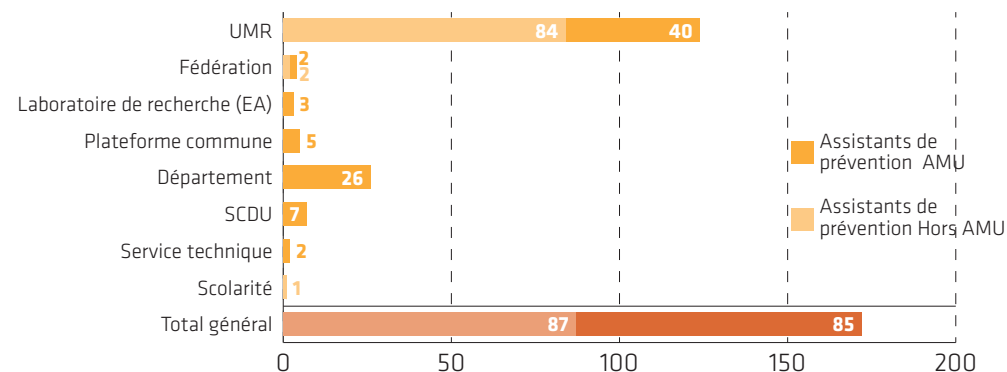


Le nombre d'assistants de prévention et leur répartition au sein des différents services est globalement stable depuis 2015. Les 172 assistants de prévention se répartissent ainsi :

- 80% dans les structures de recherche : Unité Mixte de recherche (UMR), Unité Mixte de Service (UMS), fédération, plateforme commune ou laboratoire (EA),
- 15% dans les départements de formation de certaines UFR,
- 5% dans les bibliothèques ou services techniques des composantes.

Répartition par employeur

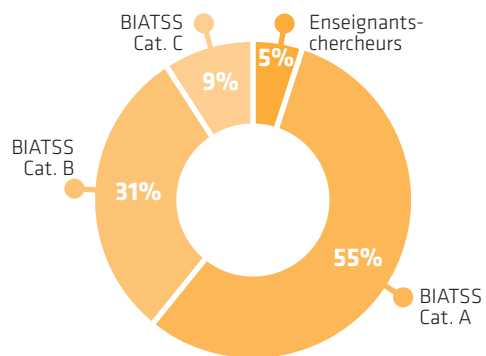
	Assistants de prévention	Dont AMU
UMR	124	40
Fédération	4	2
Laboratoire de recherche (EA)	3	3
Plateforme commune	5	5
Département	26	26
SCDU	7	7
Service technique	2	2
Scolarité	1	0
Total général	172	85



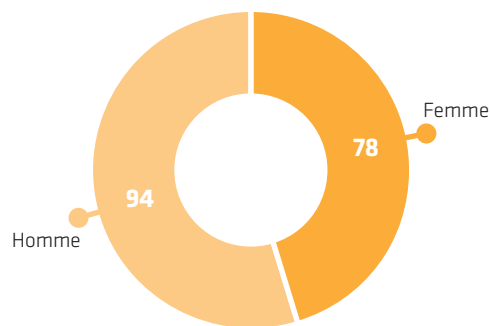
La répartition des assistants de prévention entre les différentes tutelles, dans les structures de recherche, est stable depuis 3 ans, comme suit :

- 49 % de personnels universitaires
- 40 % de personnels CNRS
- 9 % de personnels INSERM
- 2 % de personnels IRD – Collège de France

Répartition par catégorie



Répartition par sexe



La répartition des assistants de prévention par catégorie d'emplois de la fonction publique est stable depuis 3 ans et montre qu'ils sont majoritairement de catégorie A ou B.

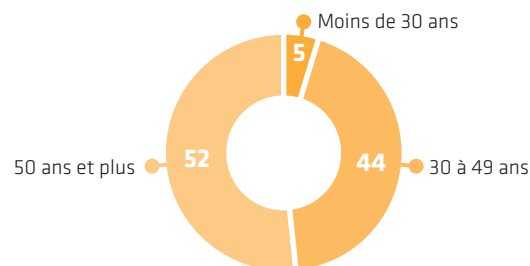
Les enseignants-chercheurs représentent 4.5% des assistants de prévention et sont essentiellement nommés dans les départements de formation.

En 2017, la fonction d'assistant de prévention est assurée à 45,5% par des femmes et à 54,5% par des hommes. L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes, par rapport à 2016, tend encore à se réduire et se rapproche de la parité.

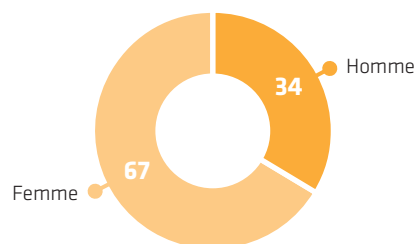
2. Accidents de travail

2.1. Analyse de l'ensemble des accidents

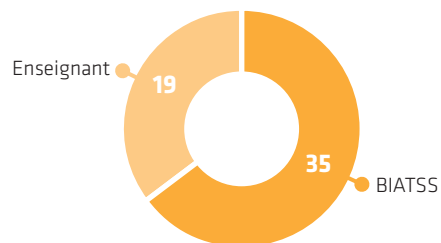
Répartition des accidents de travail par tranche d'âge



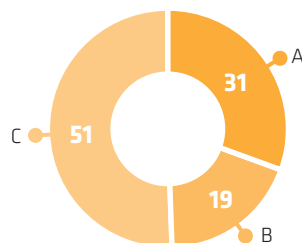
Répartition des accidents de travail par sexe



Répartition des accidents de travail par type de personnel



Répartition des accidents de travail par catégorie

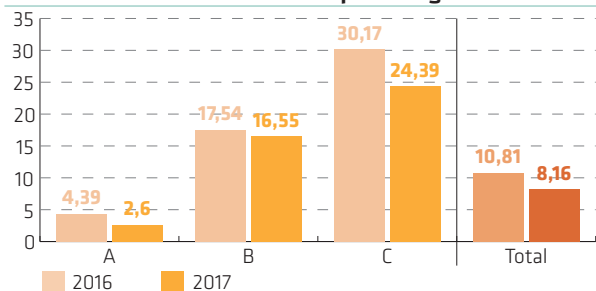


Le nombre d'accidents du travail a diminué de 26% entre 2016 et 2017 (-36 accidents). La tranche d'âge la plus concernée cette année est celle des 50 ans et plus (51% des accidents du travail) et, comme l'année précédente, concerne principalement les femmes (66% des accidents du travail).

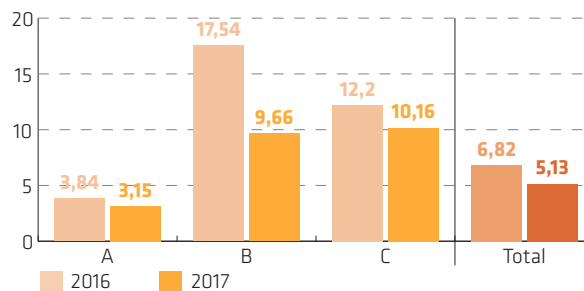
Parmi les BIATSS, la proportion de personnels techniques (hors BAP J et F) concernée par des accidents reste plus importante que celle des personnels administratifs : 57% des accidents de travail des BIATSS concernent des personnels techniques, c'est à dire hors BAP H et G et 43% concernent des personnels administratifs.

La répartition par catégorie d'agents victimes d'accidents a changé par rapport à 2016 : 30% sont des agents de catégorie A (45% en 2016), 19% sont des agents de catégorie B (26% en 2016), et 51% sont des agents de catégorie C (65% en 2016).

Taux de fréquence d'accident de mission-service-travail par catégorie



Taux de fréquence d'accident de trajet par catégorie

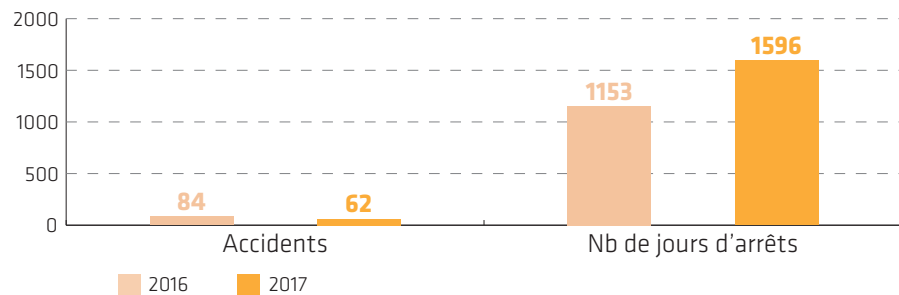


Le taux de fréquence des accidents de travail-mission-service est globalement à la baisse depuis 3 ans toutes catégories confondues. Ce sont les personnels de catégorie C et en moindre mesure ceux de catégorie B qui ont le taux de fréquence le plus élevé.

Le taux de fréquence des accidents de trajet, reste globalement faible et là encore ce sont les personnels de la catégorie C qui ont le taux le plus élevé.

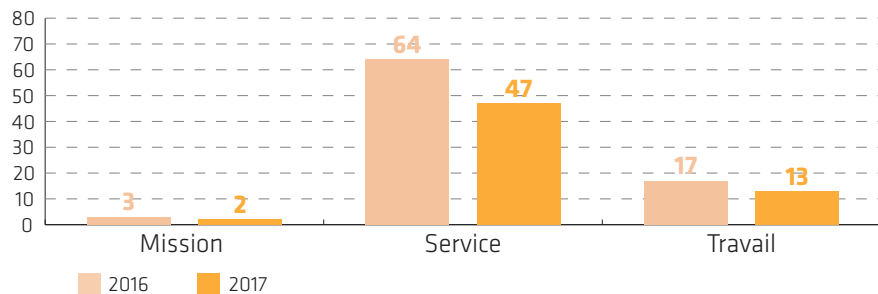
2.2. Accidents de Travail – Service – Mission

Nombre d'accidents et de jours d'arrêt

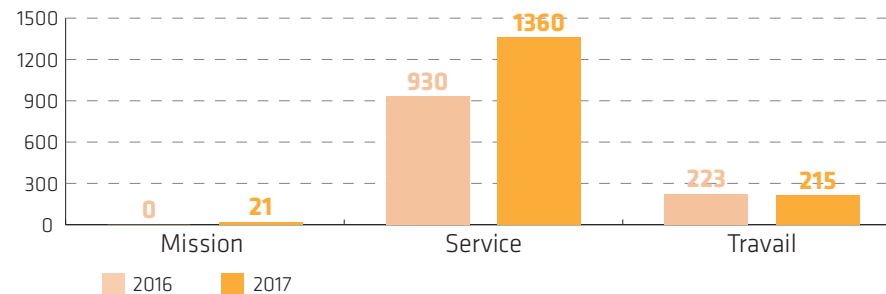


Le nombre d'accidents entre 2016 et 2017 a chuté de 26%, mais le nombre de jours d'arrêt a augmenté de 38%. Un accident a engendré en moyenne 26 jours d'arrêt (contre 13,7 en 2016).

Nombre d'accidents par type d'accident



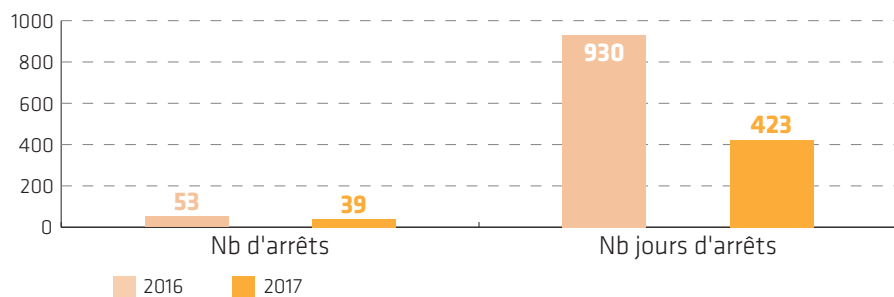
Nombre de jours d'arrêt par type d'accident



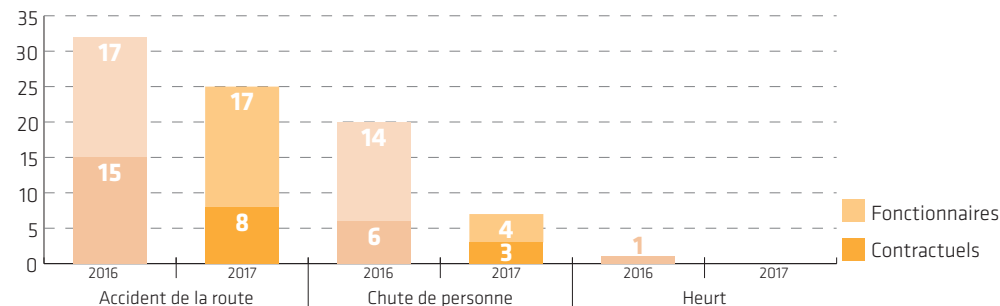
Aide à la lecture : les accidents de « travail » concernent les personnels contractuels. Les accidents de « service » concernent les personnels fonctionnaires.

2.3. Accidents de trajet

Nombre d'arrêts et de jours d'arrêts suite à un accident de trajet



Accidents de trajet par typologie



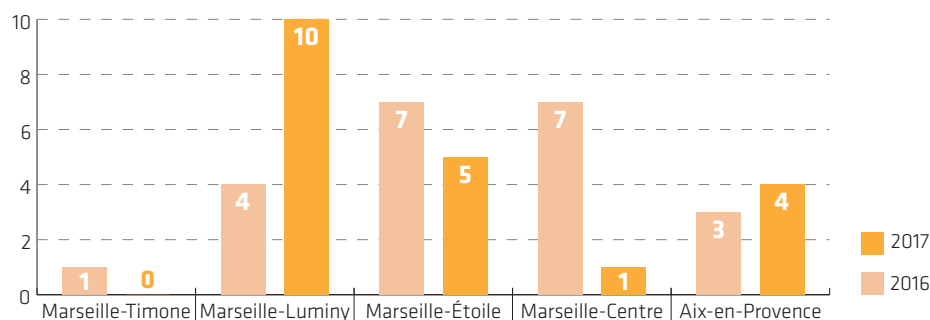
On constate une diminution du nombre d'accidents de trajet en 2017 avec 39 accidents contre 53 en 2016 et 2015, qui s'accompagne également d'une diminution significative du nombre de jours d'arrêt de travail.

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 25 accidents de la route et 7 chutes, soit quasiment moitié moins qu'en 2016).

3. Actions de prévention

Les actions de prévention présentées ci-dessous concernent les visites réalisées par la DHSE et par le CHSCT. En 2016, la DHSE a effectué des visites de prévention au sein de différentes structures que ce soit dans des laboratoires, animaleries, installations sportives ainsi que dans des services administratifs et techniques.

3.1. Visites de prévention par la DHSE par campus



En 2017, la DHSE a effectué 20 visites de prévention au sein de laboratoires, animaleries, installations sportives et services administratifs et techniques.

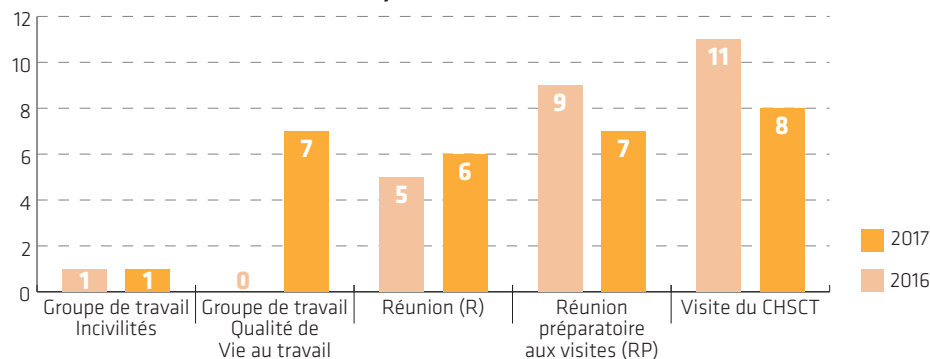
Les données présentées dans le graphe ci-contre ne prennent en compte que les visites ayant fait l'objet d'un compte rendu formalisé adressé au responsable du service et/ou UFR et non des interventions de conseil et d'assistance conduites auprès des assistants de préventions, personnels, responsables administratifs et autres services ou directions.

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 sauvage, et d'autre part, par sa participation aux réunions et étude de la répartition des AP sur pharmacie ainsi que le remplacement de l'agent en arrêt de travail pour assurer la continuité de service au niveau des soutes de Timone.

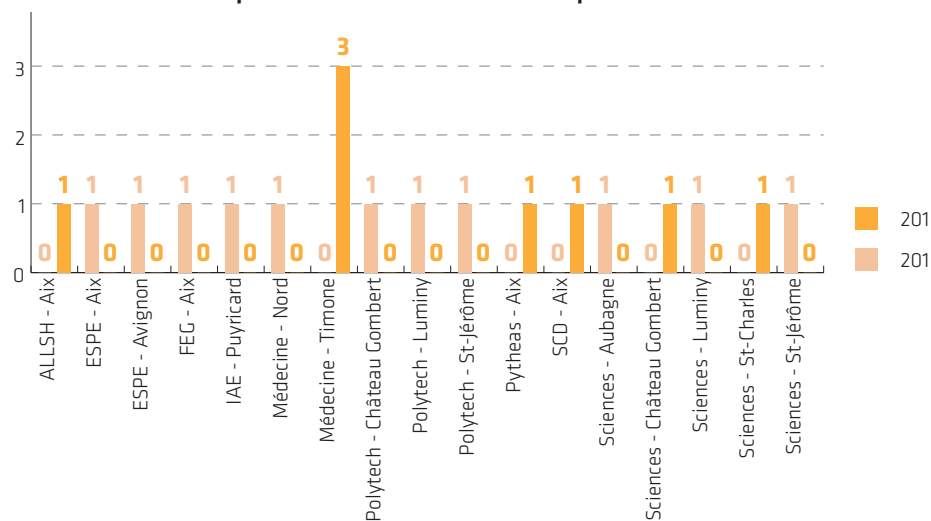
Les 3 études de postes réalisées par les médecins de prévention du SUMPP, les responsables DHSE des campus d'Étoile et de Luminy ont concernés :

- une étude d'ambiance de travail de l'atelier mécanique (mesure de bruit) ainsi que d'ambiance de travail de la pièce de gravure électronique (génération de poussières) au département GEII à l'IUT de St-Jérôme,
- une étude sur l'exposition potentielle d'un agent au formaldéhyde lors de la manipulation d'un séquenceur,
- une évaluation sur l'exposition au bruit réalisée dans un atelier mécanique suite aux plaintes d'un agent.

Actions de prévention du CHSCT



Répartition des visites du CHSCT par site



Le CHSCT s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2017.

Lors de ces séances, le rapport d'expertise du cabinet CATEIS a été présenté aux membres du CHSCT ainsi que le plan sur la qualité de vie au travail que l'établissement souhaite mettre en œuvre en 2018

Le projet de convention entre AMU et le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP) a également été présenté en séance

Les représentants des personnels ont émis 72 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 présentées dans le tableau ci-dessous.

Visites de locaux : Dans le cadre de ces missions, le CHSCT a conduit 8 visites de locaux dont 1 a été réalisée conjointement avec les CHSCT des 4 tutelles de l'unité mixte concernée.

Ces visites sont systématiquement précédées de réunions préparatoires auxquelles participent les représentants des personnels désignés, la conseillère de prévention et le médecin de prévention s'il le souhaite. Elles permettent d'échanger sur le contexte de la visite, et de transmettre les documents nécessaires à la connaissance de l'activité du service (DUER, accidents de travail, remarques du registre santé-sécurité au travail, plans des locaux, ...).

Les visites du CHSCT ont eu lieu dans 5 laboratoires de recherche, 1 département de l'UFR d'ALLSH, 1 service de scolarité et 1 bibliothèque.

Ces visites se sont déroulées sur le campus Aixois et sur le site de la Timone.

4. Actions de formation

4.1. Formations des membres du CHSCT

Les représentants des personnels n'ont pas suivi de formations en 2017 dans le cadre de leurs missions au CHSCT.

4.2. Formations hygiène et sécurité

Le programme de formation en matière d'hygiène et de sécurité a été présenté lors du CHSCT du 14 novembre 2016

Les formations réalisées en 2017 se répartissent de la manière suivante :

- Générale : formation des nouveaux assistants de prévention, formation à l'application EvRP, formation PRAP, prévention des risques psychosociaux.
- Santé-Sécurité : formation et recyclage SST, formation des formateurs SST.
- Sécurité incendie : formation à la manipulation d'extincteurs, formation chargés d'évacuation, formation et recyclage des agents SSIAP,
- Risques particuliers : formation initiale et recyclage pour les personnes compétentes en radioprotection, risque Laser, conduite d'Autoclave, gestion des déchets radioactifs et des risques infectieux, sécurité sur les gaz et leur mise en œuvre, risque biologique, évaluation des risques en laboratoire, ergonomie en milieu professionnel,
- Métiers : préparation à l'habilitation électrique, conduite de CACES-PEMP-Nacelle, montage et utilisation en sécurité des échafaudages, pontier-élingueur, expérimentation animale.

On note sur le tableau ci-dessous une augmentation du nombre de stagiaires par rapport à 2016, notamment sur la formation chargé d'évacuation avec 264 participants.

Stagiaires et heures de formation par type de formation

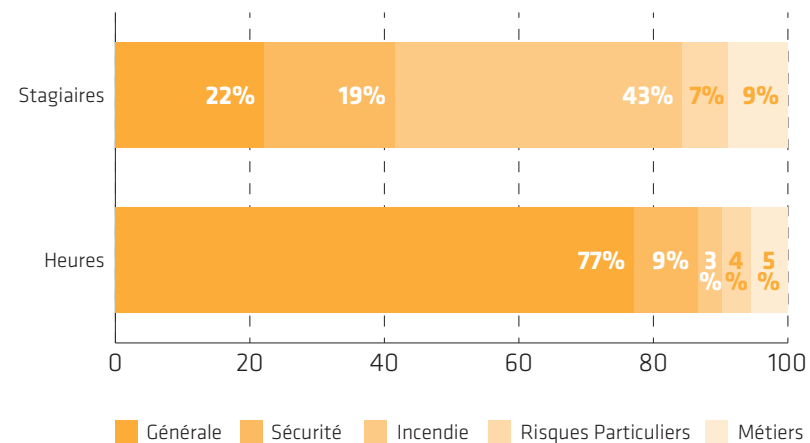
	Stagiaires	Heures
Générale	152	11 521,50
Sécurité	134	1 424,00
Incendie	295	532
Risques Particuliers	47	629
Métiers	61	832,5
Total	689	14 939

Les heures de formations se répartissent majoritairement dans :

- les formations générales, avec notamment plus de 10 000 heures pour la formation à la prévention des risques psychosociaux, soit une centaine d'heures environ par stagiaire.
- les formations à la sécurité avec la formation initiale et le recyclage des SST

Les formations aux risques particuliers et à la sécurité incendie ont également nettement augmenté en 2017.

Répartition des stagiaires et des heures de formation par type de formation



5. Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

5.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel

La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, 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 qui s'adresse aussi bien aux étudiants qu'à l'ensemble des personnels, **reposant sur une Référente Harcèlement Sexuel, fonctionnaire, et donc soumis au secret professionnel.**

L'objectif est de créer un contact unique pour les victimes et témoins de harcèlement sexuel. 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. Son action sera donc précisée dans le Bilan social 2017.

Le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel comprend :

- un volet « Prévention du harcèlement sexuel »
- et un volet « Traitement du harcèlement sexuel ».

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 en 2017 par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel AMU

- Campagne de communication bilingue- AMU Info, Lettre AMU, site EFH, affiches, réseaux sociaux, médias grand public- (octobre 2016 à janvier 2017)
- Impression et diffusion du « Vade-mecum à l'usage des établissements » mise à jour 2017 (mars)
- Retirage et diffusion de la campagne de communication (novembre 2017)
- Mise en avant du dispositif lors de la Journée nationale contre les violences faites aux femmes (novembre 2017)
- Présentation du dispositif HS à l'occasion d'une réunion des RAD (mai 2017).
- Réunions du groupe de travail (janvier, avril 2017)
- Divers interviews et articles de presses

5.2. La prévention du harcèlement sexuel

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 en décembre 2016 :

- 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 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

La référente en charge du harcèlement sexuel 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. 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.**

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.

6. Protections fonctionnelles

Nombre de protections fonctionnelles demandées et nombre accordées (BIATSS et EC)

	F	H	Total
Nombre de demandes	6	8	14
Nombre de demandes accordées	4	4	8

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.

7. Développement Durable et Responsabilité Sociale



Face aux défis environnementaux et sociaux du XXI^e siècle, il appartient à chacun de contribuer à la réalisation des 17 Objectifs adoptés en septembre 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité des parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonctions de leurs propres spécificités.

Au vu des enjeux liés à ses missions, l'université s'inscrit dans une politique DD/RS pour améliorer son fonctionnement. La direction du Développement Durable réalise chaque année une autoévaluation de la politique DD/RS d'AMU, ci-dessous, quelques chiffres clé.

Note d'AMU à l'auto-évaluation DD/RS 2017



Gouvernance DD/RS

- 4 personnels administratif en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS
- 42 référents DD/RS



Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)

- 4 sites marseillais et
 - 2 sites aixois et l'Arbois
- sont équipés de bornes de recharge électriques vélo/automobile

Gestion patrimoniale responsable

- Stabilisation de la dépense électricité en 2017.

Contribution à la réduction des déchets



- 71 tonnes de papier de bureaux collectés et recyclés sur AMU
- Attribution de 219 PC aux personnels en 2016 et de 260 PC en 2017
- Attribution de 9 PC aux étudiants lauréat du concours « DD en Trans' » en 2017

Mise en œuvre d'une politique d'achats responsables

- Nombre de marchés avec clauses environnementales et sociales en 2017 : 12

Campagne de sensibilisation de la communauté universitaire



- Des Fleurs pour les Abeilles, 20 juin 2017 : 18 sites, 60 millions de graines plantées par AMU.
- Troc Vert : 390 troqueurs sur 6 sites d'AMU ; Lauréat des Trophées des Campus Responsables.
- 665 participants à la semaine Agir Ensemble 2017 sur 10 sites d'AMU

ANNEXES

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)

Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	299	282	-17	-6%	283	196	-87	-31%	582	478	-104	-18%
	Fonctionnaires	342	348	6	2%	269	274	5	2%	611	622	11	2%
	Total	641	630	-11	-2%	552	470	-82	-15%	1 193	1 100	-93	-8%
Enseignants	Contractuels	730	729	-1	0%	767	778	11	1%	1 497	1 507	10	1%
	Fonctionnaires	1 099	1 116	17	2%	1 741	1 718	-23	-1%	2 840	2 834	-6	0%
	Total	1 829	1 845	16	1%	2 508	2 496	-12	0%	4 337	4 341	4	0%
Total général		2 470	2 475	5	0%	3 060	2 966	-94	-3%	5 530	5 441	-89	-2%

Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	143	144	1	1%	59	57	-2	-3%	202	201	-1	0%
	Fonctionnaires	368	368	0	0%	182	192	10	5%	550	560	10	2%
	Total	511	512	1	0%	241	249	8	3%	752	761	9	1%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		511	512	1	0%	241	249	8	3%	752	761	9	1%

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	361	355	-6	-2%	105	110	5	5%	466	465	-1	0%
	Fonctionnaires	765	743	-22	-3%	334	326	-8	-2%	1 099	1 069	-30	-3%
	Total	1 126	1 098	-28	-2%	439	436	-3	-1%	1 565	1 534	-31	-2%
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		1 126	1 098	-28	-2%	439	436	-3	-1%	1 565	1 534	-31	-2%

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	803	781	-22	-3%	447	363	-84	-19%	1 250	1 144	-106	-8%
	Fonctionnaires	1 475	1 459	-16	-1%	785	792	7	1%	2 260	2 251	-9	0%
	Total	2 278	2 240	-38	-2%	1 232	1 155	-77	-6%	3 510	3 395	-115	-3%
Enseignants	Contractuels	730	729	-1	0%	767	778	11	1%	1 497	1 507	10	1%
	Fonctionnaires	1 099	1 116	17	2%	1 741	1 718	-23	-1%	2 840	2 834	-6	0%
	Total	1 829	1 845	16	1%	2 508	2 496	-12	0%	4 337	4 341	4	0%
Total général		4 107	4 085	-22	-1%	3 740	3 651	-89	-2%	7 847	7 736	-111	-1%

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (Equivalent temps plein)

		Catégorie A											
		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	287,3	267,6	-19,7	-0,1	278,0	192,3	-85,7	-0,3	565,3	459,9	-105,4	-0,2
	Fonctionnaires	328,9	335,0	6,1	0,0	265,5	270,7	5,2	0,0	594,4	605,7	11,3	0,0
	Total	616,2	602,6	-13,6	0,0	543,5	463,0	-80,5	-0,1	1 159,7	1 065,6	-94,1	-0,1
Enseignants	Contractuels	703,6	705,9	2,3	0,0	712,3	720,6	8,4	0,0	1 415,9	1 426,5	10,7	0,0
	Fonctionnaires	1 089,8	1 108,0	18,3	0,0	1 736,0	1 715,4	-20,6	0,0	2 825,8	2 823,4	-2,3	0,0
	Total	1 793,4	1 813,9	20,5	0,0	2 448,3	2 436,0	-12,2	0,0	4 241,6	4 249,9	8,3	0,0
Total général		2 409,6	2 416,5	6,9	0,0	2 991,8	2 899,0	-92,7	0,0	5 401,3	5 315,5	-85,8	0,0

		Catégorie B											
		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	137,2	135,3	-1,9	0,0	57,9	56,0	-1,9	0,0	195,1	191,3	-3,8	0,0
	Fonctionnaires	348,4	347,3	-1,1	0,0	178,4	187,1	8,7	0,0	526,8	534,4	7,6	0,0
	Total	485,6	482,6	-3,0	0,0	236,3	243,1	6,8	0,0	721,9	725,7	3,8	0,0
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		485,6	482,6	-3,0	0,0	236,3	243,1	6,8	0,0	721,9	725,7	3,8	0,0

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	339,4	333,3	-6,1	0,0	102,7	108,3	5,6	0,1	442,1	441,6	-0,5	0,0
	Fonctionnaires	720,2	699,4	-20,8	0,0	328,4	319,8	-8,6	0,0	1 048,6	1 019,2	-29,4	0,0
	Total	1 059,6	1 032,7	-26,9	0,0	431,1	428,1	-3,0	0,0	1 490,7	1 460,8	-29,9	0,0
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	Total												
Total général		1 059,6	1 032,7	-26,9	0,0	431,1	428,1	-3,0	0,0	1 490,7	1 460,8	-29,9	0,0

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	763,9	736,2	-27,7	0,0	438,6	356,6	-82,0	-0,2	1 202,5	1 092,8	-109,7	-0,1
	Fonctionnaires	1 397,5	1 381,7	-15,8	0,0	772,3	777,6	5,3	0,0	2 169,8	2 159,3	-10,5	0,0
	Total	2 161,4	2 117,9	-43,5	0,0	1 210,9	1 134,2	-76,7	-0,1	3 372,3	3 252,1	-120,2	0,0
Enseignants	Contractuels	703,6	705,9	2,3	0,0	712,3	720,6	8,4	0,0	1 415,9	1 426,5	10,7	0,0
	Fonctionnaires	1 089,8	1 108,0	18,3	0,0	1 736,0	1 715,4	-20,6	0,0	2 825,8	2 823,4	-2,3	0,0
	Total	1 793,4	1 813,9	20,5	0,0	2 448,3	2 436,0	-12,2	0,0	4 241,6	4 249,9	8,3	0,0
Total général		3 954,7	3 931,8	-23,0	0,0	3 659,2	3 570,2	-88,9	0,0	7 613,9	7 502,0	-111,9	0,0

Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire

		Femmes				Hommes				Total			
		2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2016	2017	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Apprentissage	1	1	0	0	2	1	-1	-1	3	2	-1	0
	CDD	629	553	-76	0	389	289	-100	0	1 018	842	-176	0
	CDI	173	182	9	0	56	67	11	0	229	249	20	0
	Fonctionnaires	1 475	1 382	-93	0	785	778	-7	0	2 260	2 159	-101	0
	Total	2 278	2 118	-160	0	1 232	1 134	-98	0	3 510	3 252	-258	0
Enseignants	CDD	715	692	-23	0	759	713	-46	0	1 474	1 405	-69	0
	CDI	15	13	-2	0	8	8	0	0	23	21	-2	0
	Fonctionnaires	1 099	1 108	9	0	1 741	1 715	-26	0	2 840	2 823	-17	0
	Total	1 829	1 814	-15	0	2 508	2 436	-72	0	4 337	4 250	-87	0
Total général		4 107	3 932	-175	0	3 740	3 570	-170	0	7 847	7 502	-345	0

Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)

	Professeurs agrégés				Professeurs certifiés				Professeurs des lycées professionnels				Professeurs d'EPS				Total				% évolution																				
	2016		2017		2016		2017		2016		2017		2016		2017		2016		2017																						
	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	F	H	Total	Part de F												
2ND_DEG 0080								4	1	5	80%	4	1	5	80%									4	1	5	80%	4	1	5	80%	-29%									
2ND_DEG 0201	2		2	100%	3		3	100%			0				0									2		2	100%	3		3	100%	-100%									
2ND_DEG 0202	9	3	12	75%	9	4	13	69%	14	2	16	88%	14	1	15	93%								23	5	28	82%	23	5	28	82%	0%									
2ND_DEG 0210																	2		2	100%	2		2	100%	2		2	100%	2		2	100%	8%								
2ND_DEG 0211									1		1	0%		1	1	0%										1		1	0%		1	0%									
2ND_DEG 0222								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	-50%								
2ND_DEG 0421	2		2	100%	2		2	100%																2		2	100%	2		2	100%	0%									
2ND_DEG 0422	27	5	32	84%	26	6	32	81%	24	12	36	67%	26	14	40	65%	1							52	17	69	75%	53	20	73	73%	-100%									
2ND_DEG 0424								1		1	100%	1		1	100%									1		1	100%	1		1	100%	-100%									
2ND_DEG 0426	7		7	100%	8		8	100%	2		2	100%	1		1	100%								9		9	100%	9		9	100%	0%									
2ND_DEG 0429		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%									1	2	3	33%	1	2	3	33%	-1%								
2ND_DEG 0430	1		1	100%	1		1	100%							0									1		1	100%	1		1	100%	0%									
2ND_DEG 1000		4	4	0%		5	5	0%	1	4	5	20%	1	2	3	33%									1	8	9	11%	1	7	8	13%	-10%								
2ND_DEG 1100	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	1	2	50%	1	1	2	50%									2	3	5	40%	2	3	5	40%	0%								
2ND_DEG 1300	9	6	15	60%	10	6	16	63%	5	6	11	45%	4	6	10	40%	1		1	100%	1		1	100%	15	12	27	56%	15	12	27	56%	0%								
2ND_DEG 1400								1	3	4	25%	1	3	4	25%										1	3	4	25%	1	3	4	25%	13%								
2ND_DEG 1414	1	11	12	8%		10	10	0%		1	1	0%		1	1	0%									1	12	13	8%		11	11	0%	-29%								
2ND_DEG 1415	1	2	3	33%	1	2	3	33%																1	2	3	33%	1	2	3	33%	4%									
2ND_DEG 1416	1		1	0%		1	1	0%																1		1	0%	1		1	0%	-20%									
2ND_DEG 1500	6	5	11	55%	6	5	11	55%		4	4	0%		3	3	0%								6	9	15	40%	6	8	14	43%	160%									
2ND_DEG 1510	1	6	7	14%	1	6	7	14%		1	1	0%		1	1	0%								1	7	8	13%	1	7	8	13%										
2ND_DEG 1600	4	4	8	50%	4	4	8	50%	3		3	100%	3		3	100%								7	4	11	64%	7	4	11	64%										
2ND_DEG 1700	1	3	4	25%	1	3	4	25%		1	1	0%			0									1	4	5	20%	1	3	4	25%	-6%									
2ND_DEG 1800	3	6	9	33%	3	6	9	33%																3	6	9	33%	3	6	9	33%	-11%									
2ND_DEG 1900	6	19	25	24%	6	18	24	25%												7	22	29	24%	7	23	30	23%	13	41	54	24%	10%									
2ND_DEG 2080	1		1	0%		1	1	0%																	1		1	0%	1		1	0%	-17%								
2ND_DEG 2600														1	1	0%		1	1	0%					1	1	0%	1	1	0%	1	0%	29%								
2ND_DEG 3000	1		1	0%		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%									2	2	0%	2	2	0%	2	0%	-2%								
2ND_DEG 3020	1		1	0%		1	1	0%																	1	1	0%	1	1	0%	1	0%	-100%								
2ND_DEG 4100	7		7	0%		7	7	0%																	7	7	0%	7	7	0%	7	0%	-100%								
2ND_DEG 5100	1	6	7	14%	1	6	7	14%																	1	6	7	14%	1	6	7	14%	-100%								
2ND_DEG 5101	1		1	0%		1	1	0%												1		1	0%		1	1	0%	2		2	0%										
2ND_DEG 6500								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 6690	1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 6980								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 7200																				1		1	100%	1		1	100%	1		1	100%	-13%									
2ND_DEG 7202	1		1	100%	1		1	100%	1		1	100%	1		1	100%									2		2	100%	2		2	100%	0%								
2ND_DEG 7300								1		1	100%	1		1	100%										1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 8010	11	17	28	39%	9	16	25	36%	2	5	7	29%	2	5	7	29%									13	22	35	37%	11	21	32	34%	0%								
2ND_DEG 8011	1		1	100%	1		1	100%																	1		1	100%	1		1	100%	0%								
2ND_DEG 8013																				1		1	100%					1		1	100%	0%									
2ND_DEG 8030								1	1	2	50%	1	1	2	50%										1	1	2	50%	1	1	2	50%	-100%								
2ND_DEG 8031								1	1	2	50%	1	1	2	50%										1	1	2	50%	1	1	2	50%									
2ND_DEG 8036								1		1	0%	1		1	0%										1		1	0%	1		1	0%	100%								
2ND_DEG 8037					1		1	100%																				1		1	100%	0%									
Pas de section CNU renseignée		1	1	0%																					1		1	0%					0%								
Total général	96	113	209	46%	96	112	208	46%	66	47	113	58%	66	44	110	60%	5	2	7	71%	6	2	8	75%	7	22	29	24%	7	23	30	23%	174	184	358	49%	175	181	356	49%	-2%

Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2016				2017				2016				2017				2016				2017				
	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	29	22	51	57%	31	23	54	57%	11	15	26	42%	11	18	29	38%	40	37	77	52%	42	41	83	51%	8%
CNU 02	10	15	25	40%	11	15	26	42%	9	21	30	30%	10	19	29	34%	19	36	55	35%	21	34	55	38%	0%
CNU 03	1	4	5	20%	1	4	5	20%		4	4	0%		4	4	0%	1	8	9	11%	1	8	9	11%	0%
CNU 04		3	3	0%		3	3	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	0%
CNU 05	21	19	40	53%	21	17	38	55%	6	28	34	18%	7	27	34	21%	27	47	74	36%	28	44	72	39%	-3%
CNU 06	47	23	70	67%	53	22	75	71%	13	19	32	41%	11	18	29	38%	60	42	102	59%	64	40	104	62%	2%
CNU 07	19	5	24	79%	19	4	23	83%	6	5	11	55%	6	5	11	55%	25	10	35	71%	25	9	34	74%	-3%
CNU 08	3	4	7	43%	3	4	7	43%	3	1	4	75%	3	1	4	75%	6	5	11	55%	6	5	11	55%	0%
CNU 09	13	11	24	54%	16	11	27	59%	4	8	12	33%	3	6	9	33%	17	19	36	47%	19	17	36	53%	0%
CNU 10	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	4	2	6	67%	4	2	6	67%	0%
CNU 11	20	15	35	57%	20	14	34	59%	10	5	15	67%	9	4	13	69%	30	20	50	60%	29	18	47	62%	-6%
CNU 12	7	1	8	88%	7		7	100%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	9	2	11	82%	9	1	10	90%	-9%
CNU 13	3		3	100%	2		2	100%	2		2	0%	2		2	0%	3	2	5	60%	2	2	4	50%	-20%
CNU 14	20	6	26	77%	20	6	26	77%	5	9	14	36%	5	9	14	36%	25	15	40	63%	25	15	40	63%	0%
CNU 15	8	7	15	53%	8	6	14	57%	1	6	7	14%	1	7	8	13%	9	13	22	41%	9	13	22	41%	0%
CNU 16	25	17	42	60%	28	17	45	62%	9	14	23	39%	10	14	24	42%	34	31	65	52%	38	31	69	55%	6%
CNU 17	5	7	12	42%	5	7	12	42%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	7	11	18	39%	7	11	18	39%	0%
CNU 18	7	18	25	28%	8	17	25	32%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	10	23	33	30%	11	22	33	33%	0%
CNU 19	17	10	27	63%	16	10	26	62%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	19	13	32	59%	18	13	31	58%	-3%
CNU 20	7	5	12	58%	8	4	12	67%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	8	9	17	47%	9	8	17	53%	0%
CNU 21	7	11	18	39%	7	12	19	37%	4	8	12	33%	3	9	12	25%	11	19	30	37%	10	21	31	32%	3%
CNU 22	14	10	24	58%	12	9	21	57%	7	7	14	50%	8	6	14	57%	21	17	38	55%	20	15	35	57%	-8%
CNU 23	5	13	18	28%	6	13	19	32%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	8	18	26	31%	9	18	27	33%	4%
CNU 24	4	2	6	67%	5	2	7	71%	3	1	4	75%	3	2	5	60%	7	3	10	70%	8	4	12	67%	20%
CNU 25	9	33	42	21%	9	32	41	22%	2	28	30	7%	2	27	29	7%	11	61	72	15%	11	59	70	16%	-3%
CNU 26	13	22	35	37%	13	24	37	35%	7	14	21	33%	7	13	20	35%	20	36	56	36%	20	37	57	35%	2%
CNU 27	14	67	81	17%	14	66	80	18%	5	29	34	15%	6	29	35	17%	19	96	115	17%	20	95	115	17%	0%
CNU 28	21	31	52	40%	21	32	53	40%	5	23	28	18%	4	23	27	15%	26	54	80	33%	25	55	80	31%	0%
CNU 29	4	6	10	40%	4	6	10	40%		19	19	0%		19	19	0%	4	25	29	14%	4	25	29	14%	0%
CNU 30	8	26	34	24%	8	26	34	24%	3	11	14	21%	3	11	14	21%	11	37	48	23%	11	37	48	23%	0%
CNU 31	26	27	53	49%	26	25	51	51%	6	15	21	29%	6	16	22	27%	32	42	74	43%	32	41	73	44%	-1%
CNU 32	12	27	39	31%	12	27	39	31%	2	14	16	13%	2	14	16	13%	14	41	55	25%	14	41	55	25%	0%
CNU 33	10	6	16	63%	10	7	17	59%	1	6	7	14%	1	6	7	14%	11	12	23	48%	11	13	24	46%	4%
CNU 34	4	10	14	29%	5	10	15	33%	4	8	12	33%	4	9	13	31%	8	18	26	31%	9	19	28	32%	8%
CNU 35	7	12	19	37%	7	10	17	41%	3	7	10	30%	2	7	9	22%	10	19	29	34%	9	17	26	35%	-10%
CNU 36	3	5	8	38%	3	7	10	30%		2	2	0%		2	2	0%	3	7	10	30%	3	9	12	25%	20%
CNU 37	2	3	5	40%	2	3	5	40%	1	3	4	25%	1	3	4	25%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	0%
CNU 44 02					1	1	2	50%													1	1	2	50%	
CNU 60	4	35	39	10%	6	35	41	15%		25	25	0%		25	25	0%	4	60	64	6%	6	60	66	9%	3%
CNU 61	8	19	27	30%	9	17	26	35%	1	7	8	13%	1	7	8	13%	9	26	35	26%	10	24	34	29%	-3%
CNU 62	12	24	36	33%	11	23	34	32%	2	13	15	13%	2	12	14	14%	14	37	51	27%	13	35	48	27%	-6%
CNU 63	11	33	44	25%	10	33	43	23%		19	19	0%		19	19	0%	11	52	63	17%	10	52	62	16%	-2%
CNU 64	20	15	35	57%	20	14	34	59%	1	12	13	8%	1	13	14	7%	21	27	48	44%	21	27	48	44%	0%
CNU 65	23	17	40	58%	23	17	40	58%	5	14	19	26%	5	13	18	28%	28	31	59	47%	28	30	58	48%	-2%
CNU 66	5	6	11	45%	5	5	10	50%									5	6	11	45%	5	5	10	50%	-9%
CNU 67	29	30	59	49%	27	31	58	47%	4	9	13	31%	5	9	14	36%	33	39	72	46%	32	40	72	44%	0%

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2016				2017				2016				2017				2016				2017				
	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 68	5	4	9	56%	5	4	9	56%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	6	6	12	50%	6	6	12	50%	0%
CNU 69	16	19	35	46%	16	19	35	46%	2	11	13	15%	2	11	13	15%	18	30	48	38%	18	30	48	38%	0%
CNU 70	15	10	25	60%	16	9	25	64%	5	4	9	56%	6	3	9	67%	20	14	34	59%	22	12	34	65%	0%
CNU 71	9	14	23	39%	9	15	24	38%	5	1	6	83%	5	1	6	83%	14	15	29	48%	14	16	30	47%	3%
CNU 72	1		1	100%	1		1	100%									1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
CNU 73		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0%
CNU 74	15	15	30	50%	15	17	32	47%		11	11	0%		11	11	0%	15	26	41	37%	15	28	43	35%	5%
CNU 85	8	7	15	53%	8	7	15	53%		4	4	0%		4	4	0%	8	11	19	42%	8	11	19	42%	0%
CNU 86	8	7	15	53%	7	7	14	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	10	9	19	53%	9	9	18	50%	-5%
CNU 87	13	7	20	65%	13	7	20	65%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	14	9	23	61%	14	9	23	61%	0%
Total général	629	767	1396	45%	645	758	1403	46%	175	492	667	26%	175	488	663	26%	804	1259	2063	39%	820	1246	2066	40%	0%
CNU 86					8	7	15	53%					2	2	4	50%	0	0	0		10	9	19	53%	
CNU 87					13	7	20	65%					1	2	3	33%	0	0	0		14	9	23	61%	
Total général	629	770	1399	45%	629	767	1396	45%	164	505	669	25%	175	492	667	26%	793	1275	2068	38%	804	1259	2063	39%	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				Total				% évolution													
	2016		2017		2016		2017		2016		2017															
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F														
CNU 42 01					1		1	100%		3	3	0%		3	3	0%	0	3	3	0%	1	3	4	25%	33%	
CNU 42 02	1	1	2	50%	1		1	100%		2	2	0%		2	2	0%	1	3	4	25%	1	2	3	33%	-25%	
CNU 42 03	3	1	4	75%	3	2	5	60%	2	3	5	40%	2	3	5	40%	5	4	9	56%	5	5	10	50%	11%	
CNU 43 01		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%	0	5	5	0%	0%	
CNU 43 02										2	8	10	20%	2	9	11	18%	2	8	10	20%	2	9	11	18%	10%
CNU 44 01	1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	6	8	25%	2	7	9	22%	13%	
CNU 44 02	4	3	7	57%	4	2	6	67%	2	2	4	50%	3	1	4	75%	6	5	11	55%	7	3	10	70%	-9%	
CNU 44 03	4		4	100%	3		3	100%		1	1	0%		1	1	0%	4	1	5	80%	3	1	4	75%	-20%	
CNU 44 04										3	3	0%		3	3	0%	0	3	3	0%	0	3	3	0%	0%	
CNU 45 01	2	2	4	50%	2	2	4	50%	1	6	7	14%	1	6	7	14%	3	8	11	27%	3	8	11	27%	0%	
CNU 45 01 001						1	1	0%													0	1	1	0%		
CNU 45 02	3	2	5	60%	3	2	5	60%		2	2	0%		1	1	0%	3	4	7	43%	3	3	6	50%	-14%	
CNU 45 03		2	2	0%		1	1	0%		3	3	0%		4	4	0%	0	5	5	0%	0	5	5	0%	0%	
CNU 46 01	2		2	100%	2		2	100%	1	5	6	17%	1	5	6	17%	3	5	8	38%	3	5	8	38%	0%	
CNU 46 02	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	100%	2	2	4	50%	2	1	3	67%	-25%	
CNU 46 03		1	1	0%	1	1	2	50%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	2	4	50%	3	2	5	60%	25%	
CNU 46 04		5	5	0%		4	4	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	8	8	0%	0	7	7	0%	-13%	
CNU 47 01	6		6	100%	4		4	100%	1	5	6	17%	1	5	6	17%	7	5	12	58%	5	5	10	50%	-17%	
CNU 47 02		1	1	0%		1	1	0%	1	8	9	11%	1	9	10	10%	1	9	10	10%	1	1	2	9%	10%	
CNU 47 03	2	3	5	40%	2	3	5	40%		4	4	0%		4	4	0%	2	7	9	22%	2	7	9	22%	0%	
CNU 47 04	3	1	4	75%	3		3	100%	2	2	4	50%	2	3	5	40%	5	3	8	63%	5	3	8	63%	0%	
CNU 48 01	1	1	2	50%	1		1	100%		9	9	0%		8	8	0%	1	10	11	9%	1	8	9	11%	-18%	
CNU 48 02		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		4	4	0%	0	5	5	0%	0	5	5	0%	0%	
CNU 48 03	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	4	5	20%	1	4	5	20%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0%	
CNU 48 04	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%	
CNU 49 01										8	8	0%		7	7	0%	0	8	8	0%	0	7	7	0%	-13%	
CNU 49 02		2	2	0%		2	2	0%		5	5	0%		5	5	0%	0	7	7	0%	0	7	7	0%	0%	
CNU 49 03		1	1	0%		1	1	0%		4	4	0%		3	3	0%	0	5	5	0%	0	4	4	0%	-20%	
CNU 49 04										2	2	0%		2	2	0%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0%	
CNU 49 05										3	3	0%		2	2	0%	0	3	3	0%	0	2	2	0%	-33%	
CNU 50 01									2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%	
CNU 50 02						1	1	0%		7	7	0%		7	7	0%	0	7	7	0%	0	8	8	0%	14%	
CNU 50 03	1		1	100%					1	2	3	33%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	0%	
CNU 50 04	1		1	100%	1		1	100%		2	2	0%		2	2	0%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%	
CNU 51 01	1	1	2	50%	1		1	100%	1	4	5	20%	1	5	6	17%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0%	
CNU 51 02										9	9	0%		9	9	0%	0	9	9	0%	0	9	9	0%	0%	
CNU 51 03	2	1	3	67%	2	1	3	67%		6	6	0%		6	6	0%	2	7	9	22%	2	7	9	22%	0%	
CNU 51 04	1		1	100%	1		1	100%		5	5	0%		5	5	0%	1	5	6	17%	1	5	6	17%	0%	
CNU 52 01						1	1	0%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	6	9	33%	3	7	10	30%	11%	
CNU 52 02	1		1	100%	1		1	100%		6	6	0%		5	5	0%	1	6	7	14%	1	5	6	17%	-14%	
CNU 52 03	1		1	100%					1	4	5	20%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	0%	
CNU 52 04										4	4	0%		4	4	0%	0	4	4	0%	0	4	4	0%	0%	
CNU 53 01		1	1	0%		1	1	0%	2	8	10	20%	2	8	10	20%	2	9	11	18%	2	9	11	18%	0%	
CNU 53 02		1	1	0%		2	2	0%		3	3	0%		3	3	0%	0	4	4	0%	0	5	5	0%	25%	

	Maîtres de conférences								Professeurs des universités								Total								% évolution
	2016				2017				2016				2017				2016				2017				
	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 53 03		1	1	0%		1	1	0%									0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
CNU 54 01	3	2	5	60%	3	1	4	75%	2	6	8	25%	2	7	9	22%	5	8	13	38%	5	8	13	38%	0%
CNU 54 02									1	5	6	17%	1	4	5	20%	1	5	6	17%	1	4	5	20%	-17%
CNU 54 03									2	5	7	29%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	2	5	7	29%	0%
CNU 54 04	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%		2	2	0%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	-25%
CNU 54 05	1		1	100%	1		1	100%	1		1	100%	1		1	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0%
CNU 55 01										6	6	0%		6	6	0%	0	6	6	0%	0	6	6	0%	0%
CNU 55 02									1	3	4	25%	1	2	3	33%	1	3	4	25%	1	2	3	33%	-25%
CNU 55 03					1	1	0%			2	2	0%		2	2	0%	0	2	2	0%	0	3	3	0%	50%
CNU 56 01		2	2	0%		2	2	0%	1		1	100%	1		1	100%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	0%
CNU 56 02	2	3	5	40%	1	3	4	25%									2	3	5	40%	1	3	4	25%	-20%
CNU 56 03	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%		1	1	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0%
CNU 57 01									1		1	100%	1		1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0%
CNU 57 02		3	3	0%		3	3	0%									0	3	3	0%	0	3	3	0%	0%
CNU 57 03		1	1	0%		1	1	0%									0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
CNU 58 01	1	4	5	20%	1	3	4	25%		1	1	0%		2	2	0%	1	5	6	17%	1	5	6	17%	0%
CNU 58 02		7	7	0%		6	6	0%		1	1	0%		1	1	0%	0	8	8	0%	0	7	7	0%	-13%
CNU 58 03	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	2	4	6	33%	2	4	6	33%	0%
CNU 80		1	1	0%		1	1	0%									0	1	1	0%	0	1	1	0%	0%
CNU 80 008	1		1	100%	1		1	100%		1	1	0%					1	1	2	50%	1	0	1	100%	-50%
CNU 81	1	3	4	25%	1	4	5	20%		2	2	0%		2	2	0%	1	5	6	17%	1	6	7	14%	17%
CNU 81 012	6	2	8	75%	6	1	7	86%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	7	4	11	64%	7	3	10	70%	-9%
CNU 82	2	1	3	67%	3	1	4	75%		2	2	0%		2	2	0%	2	3	5	40%	3	3	6	50%	20%
CNU 82 030	2		2	100%	2		2	100%	5	1	6	83%	5	1	6	83%	7	1	8	88%	7	1	8	88%	0%
CNU 87					1		1	100%													1	0	1	100%	
Total général	65	68	133	49%	63	65	128	49%	44	220	264	17%	46	216	262	18%	109	288	397	27%	109	281	390	28%	-2%

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			Non renseigné			Total 2016			Total 2017		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrateurs																					37	20	57	14	14	71	2	5	7	51	34	128	
Agent comptable																					2	5	7			7	1	1	1	2	5	14	
Attachés d'administration de l'État																					1		1			1	33	18	51	1	0	2	
A Infirmiers																					32	15	47			47	14	14	14	32	15	94	
DGS																								14	14	14	1		1	14	14	14	
Directeur de service																					1		1			1	2		2	1	0	2	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	40	113	28	28	141	53	23	76	101	68	254
Assistants de Service Social																					1		1			1	1	1	1	1	0	2	
B Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)																										76	65	11	76	64	12	152	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	65	11	76	0	0	77	66	11	77	65	12	154
C Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJENES)																										168	167	13	180	157	11	336	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	1	3	153	10	163	0	0	168	167	13	180	157	11	336
Total ASS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	2	4	291	61	352	28	28	386	286	47	333	323	91	744
Bibliothécaire																										16	12	3	15	13	3	32	
Conservateur des bibliothèques																										25	14	11	25	13	12	50	
A Conservateur général des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	15	41	0	0	0	0	0	0	0	0	41	30	14	44	26	15	82
Total																										47			47	35	7	42	
B Bibliothécaire Assistant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	12	47	0	0	0	0	0	0	0	0	47	35	7	42	35	12	94
Total																										66	44	19	63	45	21	132	
C Magasiniers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	21	66	0	0	0	0	0	0	0	0	66	44	19	63	45	21	132
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	106	48	154	0	0	0	0	0	0	0	0	154	106	40	146	106	48	308
Total BIB	16	5	21	3	5	8	2	14	16	2	4	13	17	5	10	5	10	17	17	17	48	6	54	54			145	82	68	150	80	65	290
Assistants ingénieurs	10	11	21	3	7	10	4	13	17	1	2	3	4	18	22		1	1	4	5	9	24	2	26			109	45	58	103	50	59	218
A Ingénieurs de recherche	25	5	30	10	8	18	1	15	16	3	2	5	13	44	57	11	9	20	5	14	19	73	18	91			256	135	106	241	141	115	512
Ingénieurs d'études	51	21	72	16	20	36	7	42	49	6	4	10	21	75	96	16	15	31	9	36	45	145	26	171	0	0	510	262	232	494	271	239	1020
Total	29	12	41	7	6	13	1	26	27	1	2	3	5	36	41	10	13	23	5	54	59	210	19	229			436	267	164	431	268	168	872
B Techniciens	29	12	41	7	6	13	1	26	27	1	2	3	5	36	41	10	13	23	5	54	59	210	19	229	0	0	436	267	164	431	268	168	872
Total	15	16	22	38	8	3	11		12	12					8	8	9	17	26	153	217	370	355	15	370		835	302	856	850	541	294	
C Adjoint technique	15	16	22	38	8	3	11	0	12	12	0	0	0	0	8	8	9	17	26	153	217	370	355	15	370	0	554	302	856	850	541	294	
Total	95	49	135	61	34	52	19	68	88	19	6	13	26	111	145	34	37	71	40	243	321	725	400	415	370	0	946	1083	698	1781	1389	948	2186
Total ITRF	95	49	135	61	34	52	19	68	88	19	6	13	26	111	145	34	37	71	40	243	321	725	400	415	370	0	946	1083	698	1781	1389	948	2186
Total	94	55	149	30	29	59	8	80	88	7	6	13	27	112	139	144	82	226	189	311	500	973	107	1080	3	3	6	1487	785	2272	1475	785	2260

Pyramide des âges

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
17			1			
19		1	1			
21	1	2	2			
22	11	1	1			
23	82	2	11			
24	127	3	4			3
25	166	4	8	1	2	4
26	188	3	13	2	1	6
27	179	6	17	3	3	5
28	150	8	15	4	6	7
29	119	12	22	8	5	5
30	152	5	23	25	8	9
31	108	15	25	26	9	11
32	115	6	14	29	2	13
33	46	9	17	32	10	9
34	61	4	12	52	10	21
35	46	6	9	64	3	18
36	25	7	8	92	6	16
37	42	8	10	85	11	16
38	25	1	12	116	16	23
39	22	8	12	118	10	13
40	21	2	8	117	13	17
41	21	3	19	81	17	27
42	22	7	9	93	14	30
43	16	3	12	127	14	30
44	18	3	18	122	27	26

	Contractuels			Fonctionnaires		
	A	B	C	A	B	C
45	10	5	14	131	18	39
46	22	9	12	123	29	50
47	9	4	9	169	26	46
48	18	6	10	142	26	46
49	14	7	9	123	15	54
50	17	4	6	116	16	41
51	16	1	10	120	25	40
52	11	8	16	120	19	38
53	12	4	9	109	25	38
54	11	1	4	116	18	39
55	11	6	9	111	12	28
56	11	3	6	102	21	41
57	11	6	7	114	26	35
58	8	1	6	134	24	45
59	9	5	6	82	13	34
60	6	1	7	96	17	38
61	5		5	64	10	36
62	8	1	7	76	7	19
63	7		2	61	9	20
64	4		3	48	6	21
65	2		2	43	7	3
66			2	24	3	4
67			1	21	1	5
68				13		
69				1		
Total général	1 985	201	465	3 456	560	1 069

Âge moyen et médian par statut

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	45,4	44,6	45,1	45,0	43,0	45,0
A	43,0	42,6	42,9	42,0	38,0	39,0
B	46,8	44,6	46,0	47,0	44,0	46,0
C	46,2	46,9	46,4	47,0	47,0	47,0
Enseignants	41,0	44,5	43,0	40,0	44,0	43,0

Composante / service	Catégorie Sexe		Mobilités internes						Recrutements externes						Détachements entrants et mutations						Total		
	Catégorie		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		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					
Centre de Formation des Musiciens Intervenants								0			1										0	1	
École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille								0					1								0	1	
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	1	1				1		3	2		1		6	1			1				1	14	
École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée								0													0	0	
Faculté de Droit et de Science Politique								0					5								0	5	
Faculté de Médecine	1					2	1	4	2	1	1	1	10	2		1					1	22	
Faculté de Pharmacie				1				1													0	1	
Faculté d'Économie et de Gestion			1	1				2	1		6		9	1							0	19	
Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines						2		2	1	1		1	6	1			1				1	13	
Faculté des Sciences			1	1	12	2		16	1	3		1	10	6		1	1		1		3	40	
Faculté des Sciences du Sport								0													0	0	
Faculté d'Odontologie								0					1								0	1	
Institut d'Administration des Entreprises								0			5										0	5	
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale								0		1											0	1	
Institut Régional du Travail				1		1		2					1								0	3	
Institut Universitaire de Technologie			2		2			4	1	1	1	1	4			1					2	15	
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	1		2					3													0	3	
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS			1		1	1		3			2	1									0	6	
Pôle de Gap								0													0	0	
Polytech Marseille			1		1			2	2	1			2								0	7	
Total	3	2	9	2	21	5		42	10	8	17	5	49	18	107	1	2	2	1	2	0	8	157
Autres structures																							
A*Midex ⁽¹⁾	1			1				2	7	2	1		1								0	13	
Collège doctoral								0													0	0	
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)								0													0	0	
École Doctorale								0													0	0	
Total	1	0	0	1	0	0		2	7	2	1	0	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	13
Total	10	8	20	4	27	6			37	24	31	15	87	28		5	2	3	1	2	0		310

Évolution de la mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017				
Directions centrales												
Direction Hygiène Sécurité Environnement	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	34	2
Direction de la Commande Publique	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	10	3
Direction de la Communication	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	12	3
Direction de la Formation Doctorale	1	1	1	0	0	0	2	1	0	0	7	1
Direction de la Recherche et de la Valorisation	2	1	2	6	0	0	4	7	0	0	34	9
Direction de l'Exploitation, du Patrimoine Immobilier et de la Logistique	1	3	15	13	0	1	16	17	0	0	207	3
Direction de l'Audit et du Contrôle Interne	2	1	0	2	0	0	2	3	0	1	2	3
Direction des Affaires Financières	6	6	7	1	0	2	13	9	0	0	64	9
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	10	2
Direction des Études et de la Vie Étudiante	2	4	6	4	0	0	8	8	0	0	72	3
Direction du Partenariat avec le Monde Socio-économique	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3	1
Direction des Ressources Humaines	8	8	14	10	4	0	26	18	0	0	125	7
Direction du Développement du Patrimoine Immobilier	0	0	2	3	0	1	2	4	0	0	13	6
Direction du Développement Durable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Direction du Pilotage et du Contrôle de Gestion	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0	2	2
Total	23	24	54	44	6	5	83	73	pas de total disponible			
Gouvernance												
Direction Générale des Services	0	0	3	1	0	0	3	1	0	0	6	3
Agence comptable	7	1	1	9	2	2	10	12	0	0	65	3
Présidence	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	6	1
Total	7	1	4	11	2	2	13	14	pas de total disponible			
Direction des Relations Internationales	4	1	7	8	0	0	11	9	0	0	42	
Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information	1	0	11	12	0	0	12	12	0	0	163	4
IMéRA - Institut d'Études Avancées	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4	2
Institut de Recherche pour l'Enseignement des Mathématiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
Institut Inter-universitaire d'Études et de Cultures Juives	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2	
Service Commun d'Actions Sociales et Culturelles	1	0	1	2	1	0	3	2	0	0	18	
Service Commun de Documentation	0	1	12	17	0	0	12	18	0	0	199	1
Service Commun des Presses Universitaires	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13	
Service Inter-universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	31	4
Service Universitaire de Formation Tout Au long de la vie	0	1	2	4	0	0	2	5	0	0	24	6
Service Universitaire de Français Langue Étrangère	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels	0	1	4	0	1	0	5	1	0	0	7	1
Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation	1	2	3	5	0	0	4	7	0	0	34	3
Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	
Université du Temps Libre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
Total	9	6	45	49	2	0	56	55	pas de total disponible			

	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations		Total		Part des mobilités de la structure concernée sur l'ensemble des mobilités	Part des BIATSS concernés par une mobilité sur le nombre total de BIATSS au sein de la structure (Recherche + hors BIATSS Recherche)	Nombre de BIATSS HR dans la structure	Nombre de BIATSS R dans la structure
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017				
Composantes												
Centre de Formation des Musiciens Intervenants	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	3	
École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	12	1
École Supérieure du Professorat et de l'Éducation	2	3	5	10	1	1	8	14	0	0	105	6
École Universitaire de Maïeutique Marseille Méditerranée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
Faculté de Droit et de Science Politique	2	0	12	5	0	0	14	5	0	0	105	3
Faculté de Médecine	6	4	18	17	2	1	26	22	0	0	278	69
Faculté de Pharmacie	0	1	3	0	0	0	3	1	0	0	71	7
Faculté d'Économie et de Gestion	5	2	11	17	1	0	17	19	0	0	100	21
Faculté des Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	2	2	12	10	8	1	22	13	0	0	145	33
Faculté des Sciences	0	16	21	21	1	3	22	40	0	0	447	99
Faculté des Sciences du Sport	1	0	3	0	0	0	4	0	0	0	40	10
Faculté d'Odontologie	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	20	
Institut d'Administration des Entreprises	2	0	7	5	0	0	9	5	0	0	46	
Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale	0	0	2	1	0	0	2	1	0	0	12	2
Institut Régional du Travail	0	2	0	1	0	0	0	3	0	1	4	
Institut Universitaire de Technologie	2	4	10	9	0	2	12	15	0	0	154	2
Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	16	27
Observatoire des Sciences de l'Univers - Institut PYTHEAS	1	3	1	3	0	0	2	6	0	0	85	37
Pôle de Gap	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	6	
Polytech Marseille	1	2	2	5	0	0	3	7	0	0	50	7
Total	25	42	110	107	13	8	148	157	pas de total disponible			
Autres structures												
A*Midex (1)	2	2	11	11	0	0	13	13	0	3	4	
Collège doctoral	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes (TETHYS)	0	0	1	0	0	0	1	0	0			
École Doctorale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Total	2	2	12	11	0	0	14	13	pas de total disponible			
Total	66	75	225	222	23	15	314	312	pas de total disponible			

(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 Indemnitare
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 relèvent), 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 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 (sommet 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.

