

Rapport de Situation Comparée 2017

Sommaire

Introduction 7

Effectifs généraux 11

I.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	12
· Taux de femmes au sein d'AMU	12
· Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique	12
· Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	12
I.2. Répartition des femmes et des hommes par statut	13
· Répartition entre les femmes et les hommes par type de population et par statut	13
· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD en CDI dans l'année par sexe et type de population	13
I.3. Répartition des femmes et des hommes par filière	14
· Nombre de BIATSS par sexe et par filière et part des femmes	14
· Nombre d'enseignants par sexe et par filière et part des femmes	14
I.4. Âges moyens et médians des femmes et des hommes	15
· Âges moyens et médians des femmes et des hommes	15
· Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	15
· Pyramides des âges par sexe, catégorie et statut	15
I.5. Emplois supérieurs et dirigeants*	16
· Présidence **	16
· Direction générale et Agence comptable	16
· Vice-présidents et vice-présidentes, Vice-présidents délégués et vice-présidentes déléguées	16
· Chargés de missions, chargées de missions	16
· Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes	16
· Directeurs, directrices des directions centrales	16
· Autres structures ***	16
· Total	16
· Répartition entre les femmes et les hommes au sein des emplois supérieurs et dirigeants	16
I.6. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants* (loi du 12 mars 2012)	17
· Nombre des femmes et d'hommes primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants	17
· Taux de femmes parmi les agents nommés et primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants au sein d'AMU	17

Personnels enseignants 19

II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants	20
· Répartition des femmes et des hommes enseignants par statut	20
Âges moyens et médians des enseignants par sexe et type d'enseignant	20
Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants	21
· Âges moyens et médians des enseignants par sexe et statut	21
· Pyramide des âges des doctorants par sexe	21
· Pyramide des âges des enseignants par sexe	21
· Pyramide des âges des ATER par sexe	21
Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe	22
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par sexe	22
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par sexe	22
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe	22
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par sexe	22
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par sexe	22
II.2. Taux de femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants-chercheurs	23
· Doctorants	23
· Enseignants-chercheurs mono-appartenants	23
· Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	23
· Taux de enseignantes fonctionnaires par filière et corps	23
· Taux de enseignantes contractuelles par filière et corps	23
Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade	24
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs mono-appartenants par corps et grade	24
· Part des corps et des grades pour chaque population	24
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade	24
· Part des corps et des grades pour chaque population	24
Habilitation à Diriger des Recherches	25
· Taux de femmes parmi les enseignants ayant une HDR et âge moyen de passage des HDR pour les femmes et les hommes mono-appartenants par corps et grade	25
· Taux de femmes parmi les enseignants ayant une HDR et âge moyen de passage des HDR pour les femmes et pour les hommes hospitalo-universitaires par filière	25
II.3. Taux de femmes et âge moyen des enseignants par secteur disciplinaire	26
· Taux de femmes par secteur d'enseignement et de recherche	26
· Taux de femmes et âges moyens des enseignants par secteur d'enseignement et de recherche	27

II.4. Taux de femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	28	Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline	35
· Taux de femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche	28	· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants agrégés du second degré par discipline	35
· Taux de femmes parmi les doctorants par groupe CNU	28	· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants certifiés du second degré par discipline	35
· Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU	28		
II.5. Taux de femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et section CNU	29	II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants	36
· Taux de femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche	29	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré	36
· Taux de femmes parmi les ATER par groupe CNU	29	· Taux de femmes parmi les effectifs enseignants du second degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	36
· Répartition des femmes et des hommes parmi les ATER par section CNU	29	· Taux de femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré sur deux ans	36
II.6. Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	30	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs mono-appartenants	37
· Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire	30	· Taux de femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs mono-appartenants et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants	37
Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU	30	· Evolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants	37
· Parmi les Enseignants-chercheurs mono-appartenants par groupe CNU	30	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	38
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appar-tenants maîtres de conférences par groupe CNU	30	· Taux de femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	38
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appar-tenants professeurs des universités par groupe CNU	30	· Evolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	38
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU	31	Constitution des jurys au recrutements des enseignants	39
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par section CNU	31	· Taux de femmes dans la composition des comités de sélection	39
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU	31	· Taux de présidentes de comités de sélection	39
		· Evolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection	39
		· Evolution de la part des présidentes de comités de sélection	39
		· Taux de femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU	40
		· Taux de femmes dans la composition des comités de sélection par section CNU	41
		· Taux de présidentes de comités de sélection par section CNU	41
II.7. Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	32	II.10. Enseignants ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	42
Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherches	32	Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	42
Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	32	· Evolution de la part des enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	42
· Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	32	Part d'enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants du second degré	43
· Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par groupe CNU	32	· Taux d'enseignantes agrégées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants agrégés du second degré	43
· Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNU	32	· Taux d'enseignantes certifiées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants certifiés du second degré	43
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	33	Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe	44
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par section CNU	33	Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe *	45
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU	33	· Evolution sur 2 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 2 ^{ème} classe promues Professeures 1 ^{ère} classe sur tableau d'avancement sur les effectifs des enseignants-chercheurs	45
II.8. Taux de femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline	34	Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1^{ère} classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1 *	46
Taux de femmes parmi les Enseignants du second degré par groupe disciplinaire	34	· Evolution sur 2 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 1 ^{ère} classe promues Professeures classe exceptionnelle 1 sur les effectifs des enseignants-chercheurs	46
· Taux de femmes parmi les Enseignants du second degré par groupe disciplinaire	34		
· Taux de femmes parmi les Enseignants agrégés du second degré par groupe disciplinaire	34		
· Taux de femmes parmi les Enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire	34		

Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle *	47	Temps partiels thérapeutiques	60
II.11. Rémunérations des enseignants	48	Congés maternité et paternité	61
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières	48	Congés maternité et congés d'adoption	61
· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières	48	· Les congés maternité	61
Rémunérations des enseignants par quartile, sexe et principales filières	49	· Les congés d'adoption	61
· Écarts de rémunération des enseignants par quartile, sexe et principales filières	49	Congés maternité et congés d'adoption	61
Taux de primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants	50	Délégations et CRCT	62
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	51	Délégations	62
Candidats AMU à la PEDR	51	Nombre d'enseignants candidats à la délégation	62
· Candidats AMU à la PEDR	51	· Nombre d'enseignants candidats à la délégation par sexe et corps	62
· Dont candidat retenus	51	· Nombre d'enseignants retenus à la délégation par sexe et corps	62
· Taux de femmes parmi les candidats retenus 52	52	CRCT	63
· répartition des candidats retenus et non retenus	52	CRCT voie nationale	63
· Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps	53	· Nombre d'enseignants candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps	63
· Montants moyens alloués aux enseignants-chercheurs au titre de la PEDR par sexe et par corps	53	· Nombre d'enseignants retenus au CRCT voie nationale par sexe et corps	63
Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique	54	CRCT voie locale	64
· Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps	54	· Nombre d'enseignants candidats au CRCT voie locale par sexe et corps	64
· Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PRP par sexe et par corps	54	· Nombre d'enseignants retenus au CRCT voie locale par sexe et corps	64
· Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes	54	Membres de l'Institut universitaire de France	64
Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative	55	· Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'institut universitaire de France par sexe	64
· Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative	55	Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France	65
· Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PCA par sexe et par corps	55		
· Répartition de la PCA	55	II.14. Répartition des enseignants selon la durée du travail	66
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'Engagement Pédagogique	56	· Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe	66
· Montant	56	· Taux de femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel	66
II.12. La formation continue déployée par le CIPE	57	· Taux de hommes enseignants fonctionnaires à temps plein et temps partiel	66
Participation aux formations CIPE : enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants contractuels avec mission d'enseignement	57	· Taux de femmes enseignantes contractuelles à temps plein et temps partiel	67
· Taux de femmes parmi les participants aux formations CIPE	58	· Taux d'hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel	67
II.13. Temps de travail et absences	59	II.15. Nombre d'enseignants en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	68
Départs temporaires	59	· Nombre d'enseignants en situation de handicap	68
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	59	· Taux d'enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants	68
· Nombre de jours de congés par catégorie	59	· Nombre d'enseignants ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI)	68
Mises à disposition	59	· Taux d'enseignants ayant une allocation temporaire d'invalidité sur le nombre total d'enseignants	68
Absences au travail pour raison de santé	59	II.16. Répartition des départs des enseignants par sexe	69
Jours d'arrêt pour raison de santé	59	Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite	69
· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe	60	· Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite	69
		· Taux de femmes par motif de départ parmi les enseignants ayant quitté AMU en 2016	69
		Répartition des départs à la retraite des enseignants fonctionnaires par sexe en 2016	70
		· Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de d'enseignants fonctionnaires en 2017	70

Personnels BIATSS 71

III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS	72
Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie fonction publique	72
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS	73
· Âges moyens et médians des BIATSS par statut, catégorie et sexe	73
· Âges moyens des hommes et des femmes et écarts	73
· Pyramide des âges des BIATSS par sexe	73
· Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe	74
· Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe	74
· Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe	74
· Pyramide des âges des BIATSS contractuels par sexe	74
· Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe	74
III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle	75
III.3. Taux de femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	76
· Taux de femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	76
· Taux de femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	77
III.4. Taux de femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	78
· Taux de femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	78
· Taux de femmes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	78
III.5. Taux de femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	79
· Taux de femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	79
· Taux de femmes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	79
Taux de femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP	80
· Taux de femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP	80
· Taux de femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP	80
· Taux de femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP	80
· Taux de femmes Ingénieures d'études fonctionnaires ITRF par BAP	81
· Taux de femmes Ingénieures de recherche fonctionnaires ITRF par BAP	81
Taux de femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps	82
· BAP A sciences du vivant	82
· BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux	82
· BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation	82
· BAP D sciences humaines et sociales	82
· BAP E informatique stat. et calc. scientifique	82
· BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE	82
· BAP G patrimoine, logistique, prévention	82
· BAP J gestion et pilotage	82
III.6. Taux de femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	83
· Taux de femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	83
· Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat	83
· Taux de femmes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	83
III.7. Taux de femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	84
· Taux de femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	84
· Répartition des femmes et des hommes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP	84
III.8. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des BIATSS	85
· Nombre de femmes et d'hommes par type de concours en 2016	85
· Nombre de femmes et d'hommes pour les postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique	85
· Taux de femmes lauréates au concours BIATSS sur le nombre total de lauréats en 2016	85
Constitution des jurys au recrutements des BIATSS	86
· Taux de femmes dans la composition des comités de sélection	86
· Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours	86
· Taux de présidentes de comités de sélection	86
· Évolution de la part des présidentes de jurys de concours	86
III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations	87
· Taux de femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement	87
III.10. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	88
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	88
· Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	88
· Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	88
· Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	89
· Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	89
Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	90
· Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	90
· Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	90
· Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude	91
· Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus sur le nombre de candidats	91
Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	92
· Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	92
· Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	92
· Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude	93

· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	93	· Répartition des heures de formation pour les BIATSS uniquement pour le domaine «métier»	103
III.11.Rémunérations des BIATSS	94	III.16.Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	104
· Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique	94	· Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe	104
· Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique	94	· Nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI) par sexe	104
· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique	94	III.17.Répartition des départs des BIATSS par sexe	105
· Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique	94	· Répartition des départs des BIATSS par sexe et par motif, hors départ à la retraite	105
· Primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS par sexe	95	· Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe	105
III.12.Congés déposés par les BIATSS	96	· Répartition des femmes et des hommes BIATSS par motif de départ parmi les BIATSS ayant quitté AMU	106
Départs temporaires	96	· Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe	106
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	96	· Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de BIATSS fonctionnaires	106
· Nombre de jours de congés par catégorie	96	Annexes 107	
· Mises à disposition	96	· Effectifs en personnes physique des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique	108
Absences au travail pour raisons de santé	96	· Effectifs en équivalent temps plein des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique	109
Jours d'arrêt pour raison de santé	96	· Age moyen et médian par type de population et catégorie hiérarchique	109
· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par sexe	97		
Temps partiels thérapeutiques	97		
Congés maternité et paternité	98		
Congés maternité et congés d'adoption	98		
· Les congés maternité	98		
· Les congés d'adoption	98		
Congé paternité et paternité accueil d'un enfant	98		
III.13.Répartition des BIATSS selon la durée du travail	99		
· Répartition des BIATSS selon la durée du travail par statut et par sexe	99		
· Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	99		
· Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail	99		
· Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	99		
· Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail	99		
III.14.Répartition entre les femmes et les hommes détenteur d'un compte épargne temps (CET)	100		
· Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	101		
· Nombre de jours versés sur le CET	101		
· Nombre d'agents ayant demandés une indemnisation de jours de congés	101		
Indemnités de congés non pris	101		
· Montant moyen par agent	101		
III.15.Formation	102		
· Répartition des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie	102		
· Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe	102		
· Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe	102		
· Nombre moyen de jours de formation par sexe	102		
Répartition des stagiaires formés par domaine et sous domaine	103		
· Répartition des heures de formation pour les BIATSS uniquement par domaine	103		

Introduction

Rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) en 2017

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

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

La deuxième édition du RSC d'AMU est, comme nous nous y étions engagés, livrée en même temps que le Bilan Social 2017 qu'elle vient préciser. Je salue donc tout particulièrement les efforts conjugués du pôle GPEEC de la DRH et de la Direction de la communication pour la réalisation de cette véritable performance.

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

Le RSC 2017 a été construit selon le format et le modèle qui avaient été approuvés lors de la présentation de la précédente édition. Sont en premier lieu présentées les données démographiques d'ensemble auxquelles succèdent une partie dédiée aux personnels enseignants et une autre aux personnels BIATSS.

Il intègre la plupart des données de 2016 pour qu'il soit possible d'apprécier l'évolution de la situation respective des femmes et des hommes au sein de notre établissement. Certains indicateurs mettent d'ores et déjà en évidence une amélioration sensible de plusieurs déséquilibres que le bilan social - dont les données sont sexuées depuis 2015 - avait mis en lumière. Les informations contenues dans les deux rapports de situation comparée, plus pertinentes pour analyser les parcours professionnels très divers des personnels d'AMU, en fonction des métiers, des corps et des statuts, vont désormais être exploitées pour engager les phases de diagnostic et de définition d'objectifs que requiert la candidature de notre établissement au Label Egalité AFNOR. Au-delà de cet objectif, le RSC est bien sûr un outil indispensable pour servir le dialogue social et pour accompagner toute action de l'établissement touchant aux ressources humaines (SDRH, QVT, RSE...).

Yvon Berland

Président d'Aix-Marseille Université

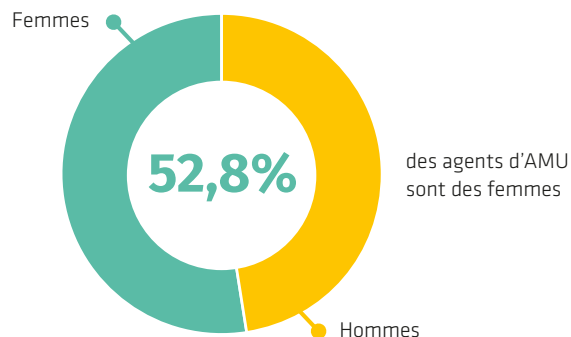


Effectifs généraux

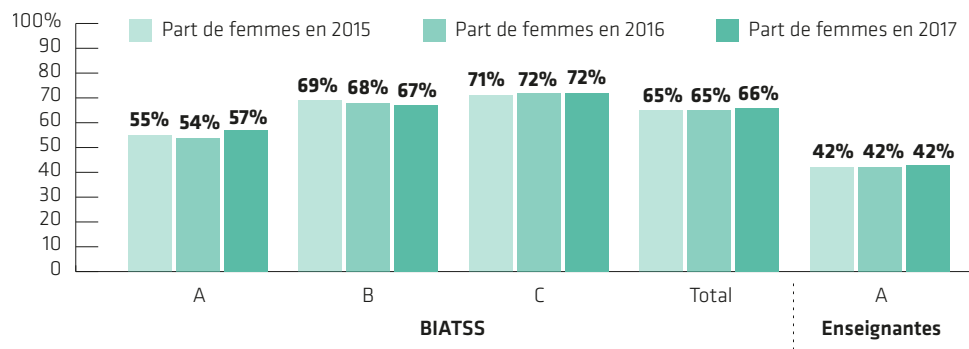
I.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

Taux de femmes au sein d'AMU



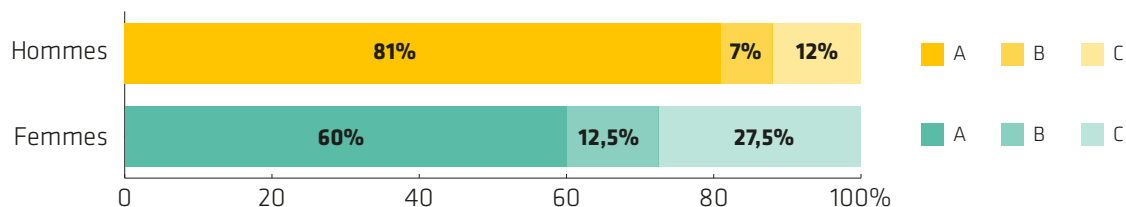
Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique



Au sein de la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 66% (en hausse de 1 point par rapport à 2016). Leur proportion diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève, sauf en catégorie A, où l'on constate une hausse de +3 points par rapport à 2016. Pour les personnels enseignants, la part de femmes de 42% est en légère hausse par rapport à 2016. Elle se situe au-dessus de la moyenne nationale (37%).

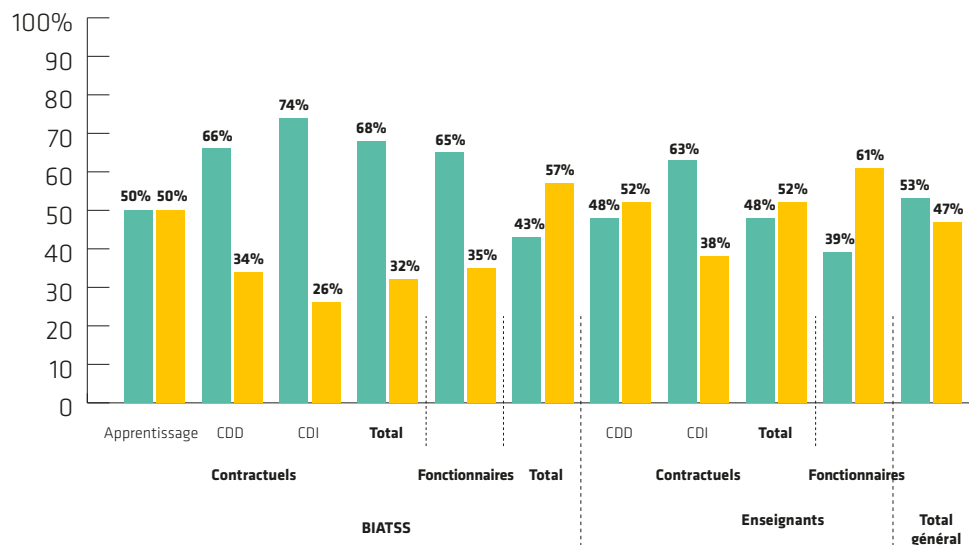
Sources : Édition 2018 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés

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



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

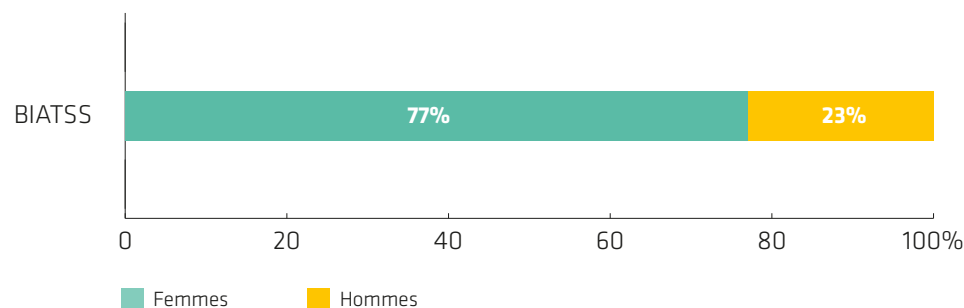
Répartition entre les femmes et les hommes par type de population et par statut



La proportion entre les femmes et les hommes BIATSS est la même, quels que soient leurs statuts, qu'ils soient contractuels (68% des contractuels sont des femmes et 32% sont des hommes) ou fonctionnaires (65% des fonctionnaires sont des femmes et 35% sont des hommes).

La répartition entre les femmes et les hommes enseignants contractuels est très proches (respectivement 48% et 52%) ; en revanche, la population est masculine à 61% chez les enseignants fonctionnaires.

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

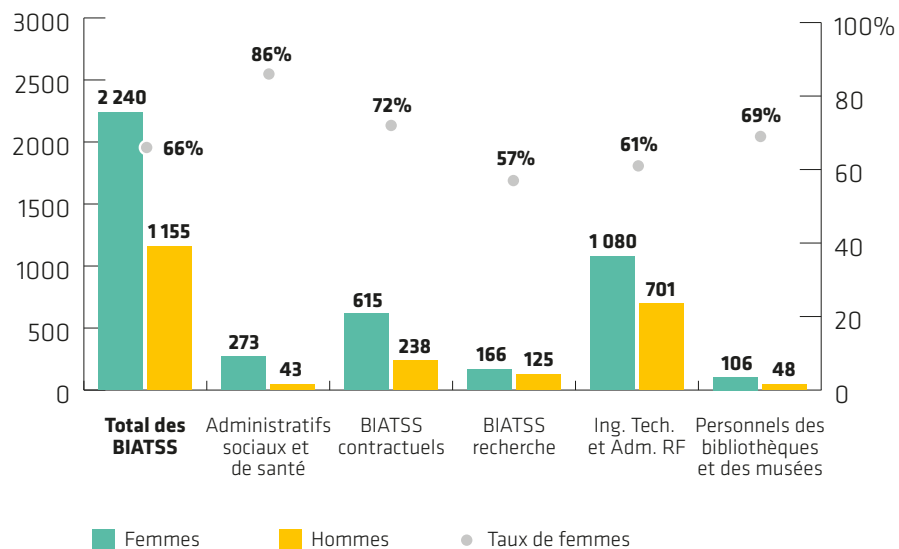


Les agents contractuels en CDI sont principalement des agents en CDD qui ont bénéficié d'un avenant à leur contrat à l'issue de 6 années de service effectués au sein d'AMU (les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats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

Cette année, les passages de CDD en CDI concernent uniquement les BIATSS, dont plus de $\frac{3}{4}$ sont des femmes. Cette répartition de 77% de femmes et 23% d'hommes suit les mêmes proportions que les BIATSS contractuels de l'université (68% de femmes / 32% d'hommes).

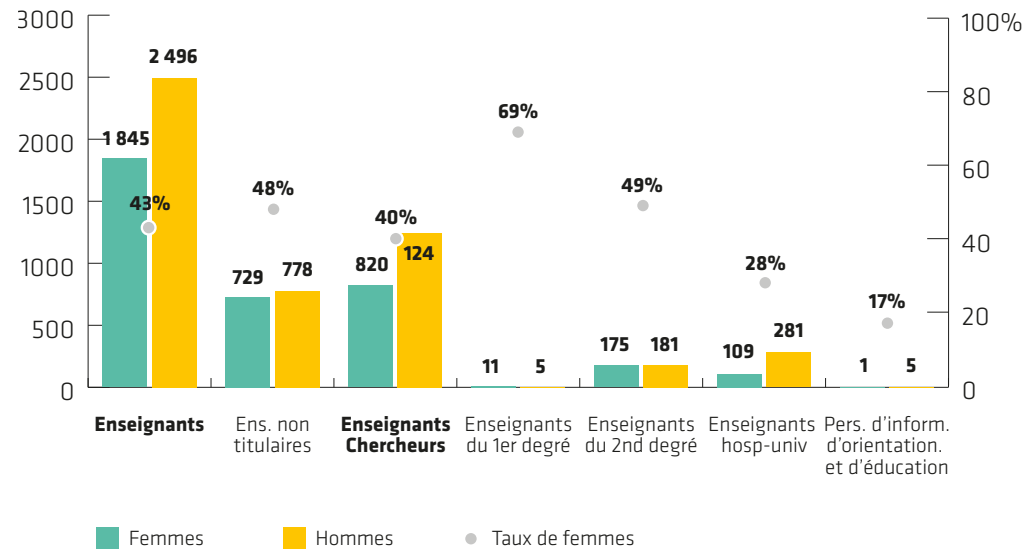
1.3. Répartition des femmes et des hommes par filière

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



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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016



On note peu d'évolution d'une année sur l'autre.

La part des femmes a légèrement augmenté 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).

Si l'année dernière, les évolutions concernaient principalement les post-doctorants (dont le taux de femme diminuait de 7 points, passant de 40% à 33%), cette année, les principales évolutions concernent à nouveau les BIATSS contractuels, dont la part des femmes augmente de 8 points par rapport à 2016 (pour atteindre un taux de 72%). Cette population est très impactée par les évolutions d'effectifs, due à la fin de la période probatoire AMIDEX.

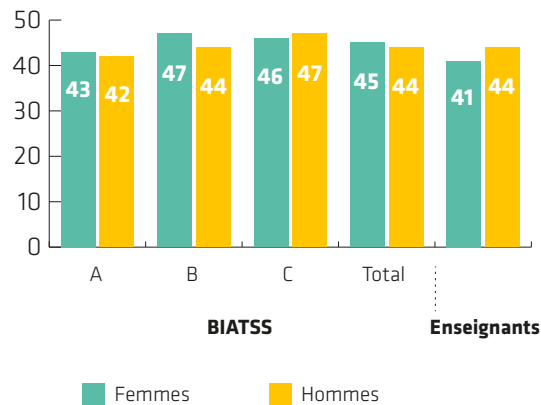
Les Personnels des bibliothèques et des musées voient également des évolutions avec une part des femmes en baisse de 4 points par rapport à 2016 (pour atteindre un taux de 69%).

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

Âges moyens et médians des femmes et des hommes

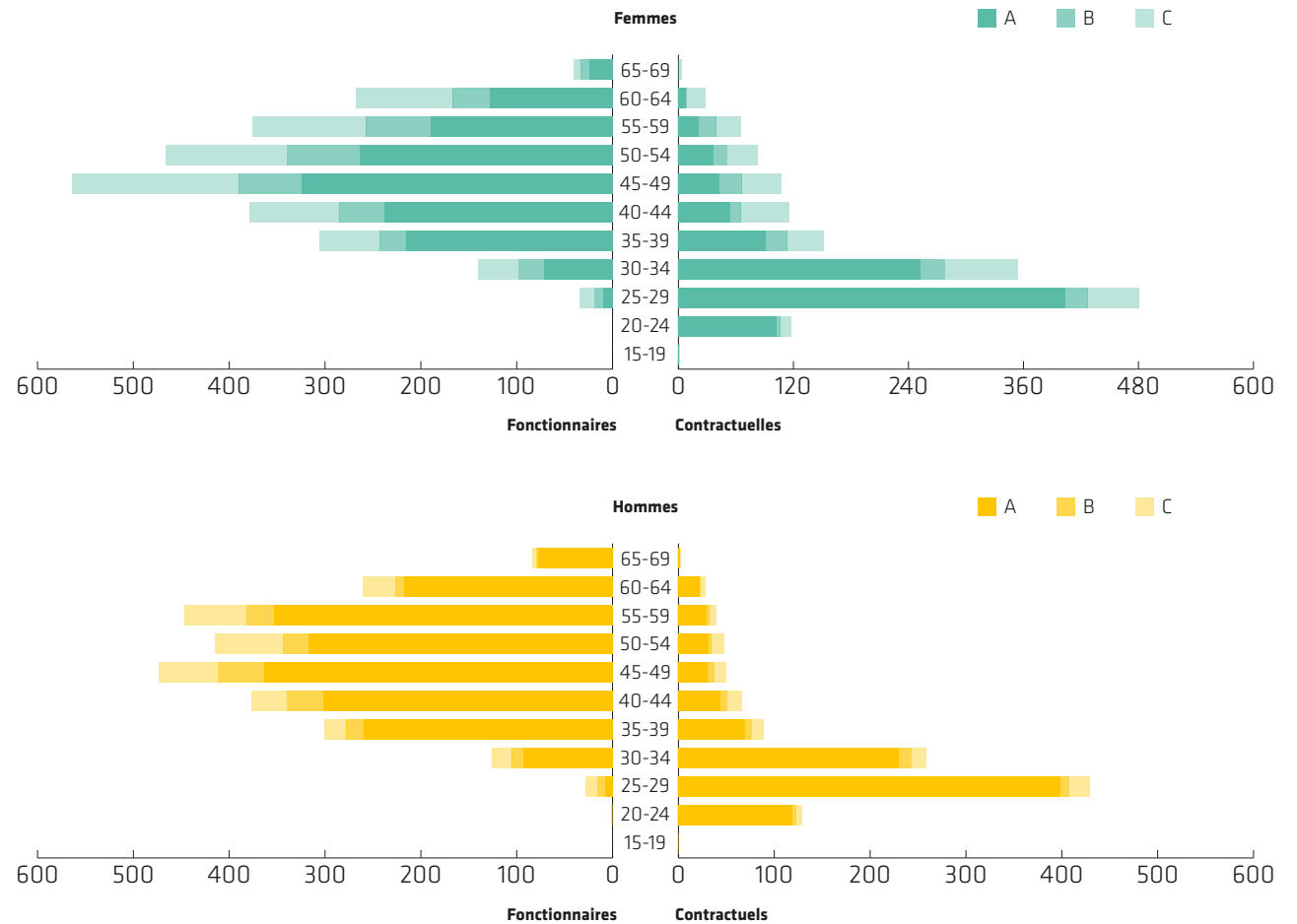
Âges moyens		Âges médians	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
43	44	44	44

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



En moyenne, les femmes BIATSS ont 1 an de plus que les hommes BIATSS. Pour les enseignants, la tendance inverse s'observe : les hommes ont en moyenne 3 ans de plus que les femmes. D'une manière globale, chez les contractuels, les femmes sont plus âgées que les hommes d'1,7 ans pour 37,4 ans. Chez les fonctionnaires, les hommes sont plus âgés de 0,7 an pour 48,9 ans.

Pyramides des âges par sexe, catégorie et statut



1.5. Emplois supérieurs et dirigeants*

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

Présidence **

	Hommes	Femmes	Total
2016	2	2	4
2017	2	2	4

Direction générale et Agence comptable

	Hommes	Femmes	Total
2016	2	2	4
2017	2	2	4

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

	Hommes	Femmes	Total
2016	15	6	21
2017	13	6	19

Chargés de missions, chargées de missions

	Hommes	Femmes	Total
2016	15	10	23
2017	16	12	25

Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes

	Hommes	Femmes	Total
2016	14	5	19
2017	13	6	19

Directeurs, directrices de services communs

	Hommes	Femmes	Total
2016	12	5	16
2017	10	5	17

Directeurs, directrices des directions centrales

	Hommes	Femmes	Total
2016	3	12	13
2017	3	12	15

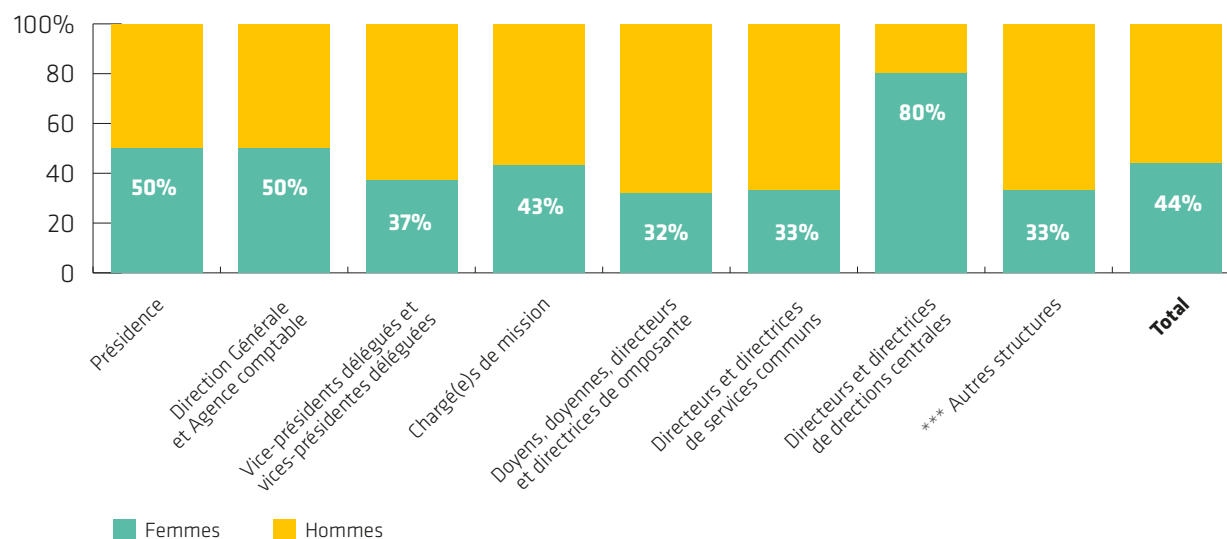
Autres structures ***

	Hommes	Femmes	Total
2017	2	1	3

Total

	Hommes	Femmes	Total
2016	63	42	105
2017	61	46	107

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



La part des femmes parmi les emplois supérieurs et dirigeants est en hausse continue depuis 3 ans : 39% étaient des femmes, contre 44% en 2017.

* 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.

** Yvon Berland, Virginie Perret, Clémence Vivot et Karl Stoeckel (en 2016, Julien Blanc).

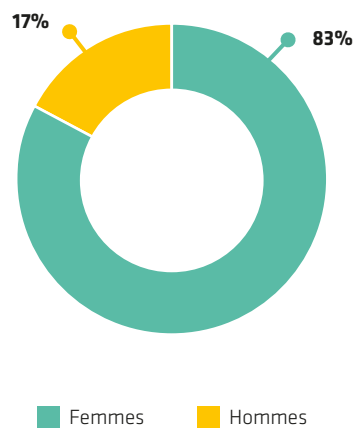
*** Les autres structures concernent le collège doctoral, la fondation A*MIDEX et la fondation IMÉRA

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

 Cet indicateur est présent dans le Bilan Social 2016, page 43**Nombre des femmes et d'hommes primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants**

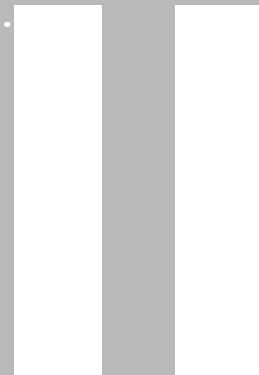
	Femmes	Hommes	Total
2016	9	20	29
2017	5	1	6

Les primo-nominations concernent les agents nouvellement nommés sur la création d'emplois supérieurs et dirigeants.

Taux de femmes parmi les agents nommés et primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants au sein d'AMU

Les primo-nominations concernent les agents nouvellement nommés sur des emplois supérieurs et dirigeants, non en place l'année précédente. Cette année, 83% des primo-nominations concernent des femmes, contre 31% en 2016 (soit une évolution de 52 points), largement au-dessus des directives du ministère.

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



Personnels enseignants

II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants

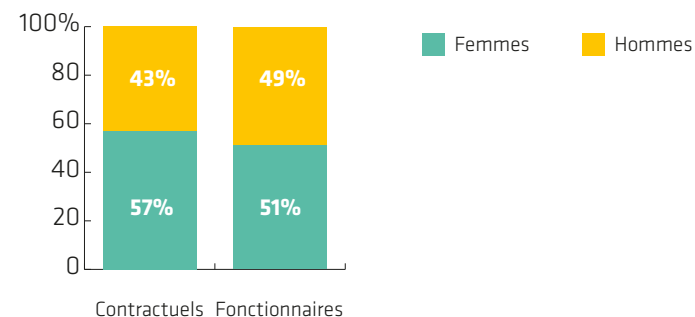
Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre. La répartition est quasiment identique à 2017 (+4 enseignants entre 2016 et 2017, soit une augmentation de 0,2%).

La population la plus importante reste celle des enseignants-chercheurs (quasiment la moitié des effectifs). Près de ¼ des enseignants sont fonctionnaires.

La part des femmes au sein de la population enseignante est en hausse continue et atteint en 2017 le taux de 43 %. Cette tendance se confirme pour les maîtres de conférences et les professeurs avec des hausses du taux de femmes respectives de 1% et de 0,2%.

Les femmes et les hommes ont le même âge moyen, qu'ils soient doctorants, post-doctorants ou ATER. Les écarts se creusent pour les enseignants chercheurs et les enseignants chercheurs hospitalo universitaires puisque les femmes sont plus jeunes que les hommes, qu'elles soient au grade de maître de conférence (47 ans pour les femmes et 49 ans pour les hommes) ou professeurs des universités (48 ans pour les femmes et 53 ans pour les hommes).

Répartition des femmes et des hommes enseignants par statut



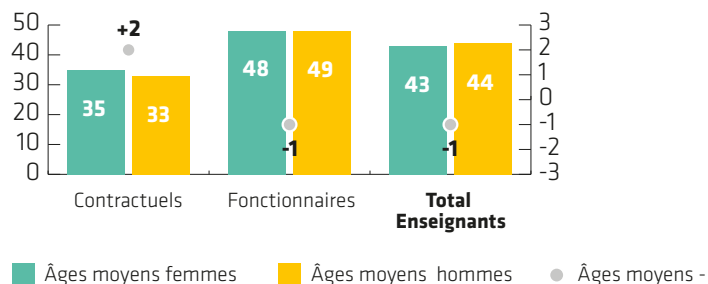
Âges moyens et médians des enseignants par sexe et type d'enseignant

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

Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants

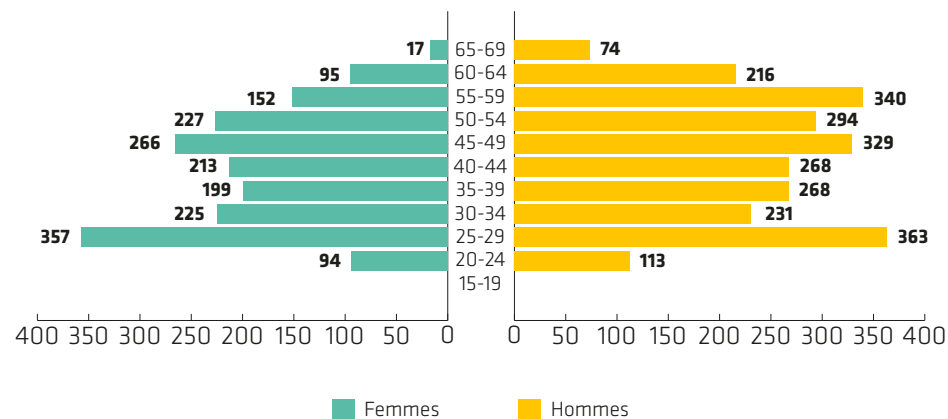
Âges moyens et médians des enseignants par sexe et statut

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels	35	33	31	30
Fonctionnaires	48	49	48	49
Total enseignants	43	44	44	45

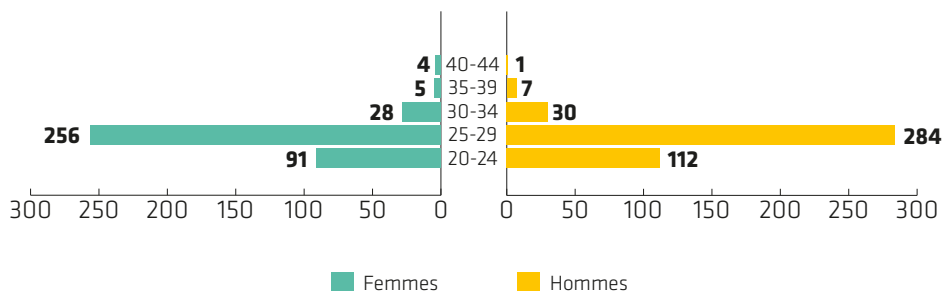


Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

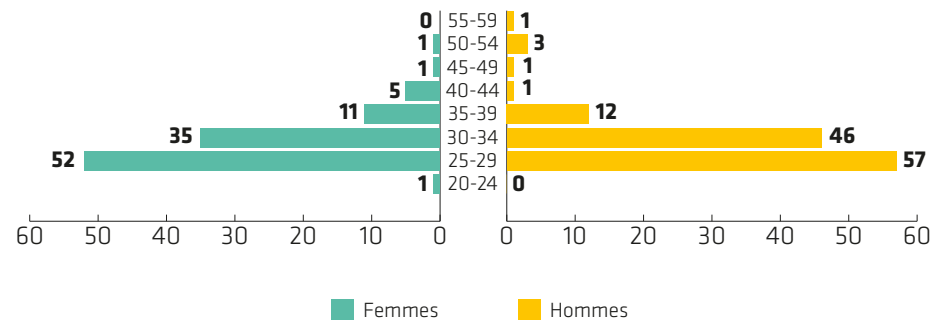
Pyramide des âges des enseignants par sexe



Pyramide des âges des doctorants par sexe

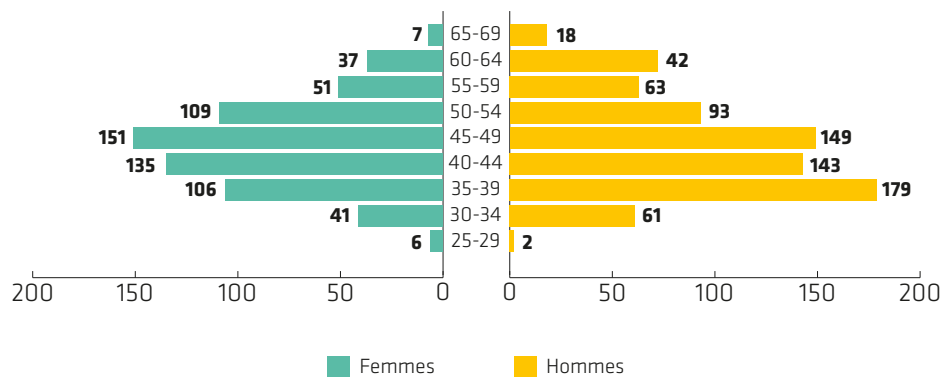


Pyramide des âges des ATER par sexe

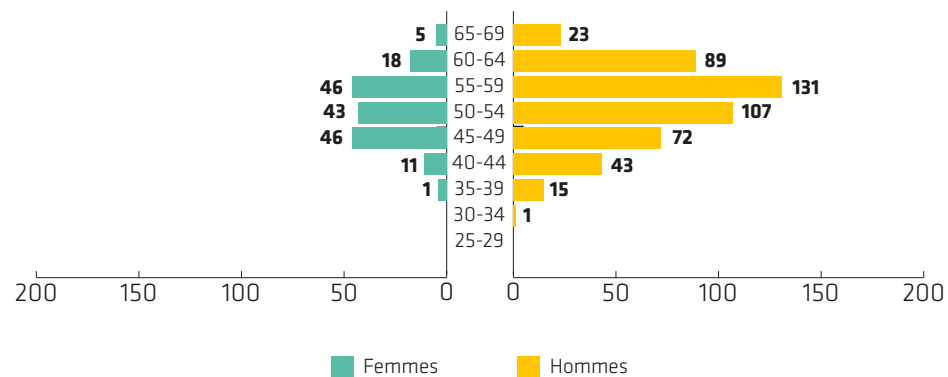


Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe

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

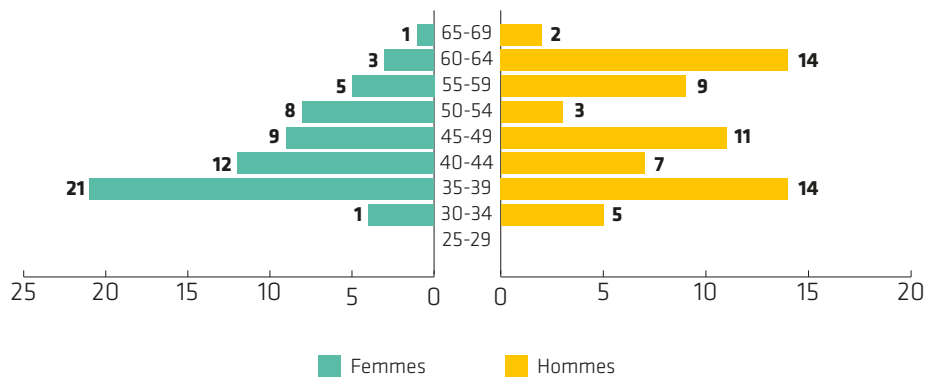


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par sexe

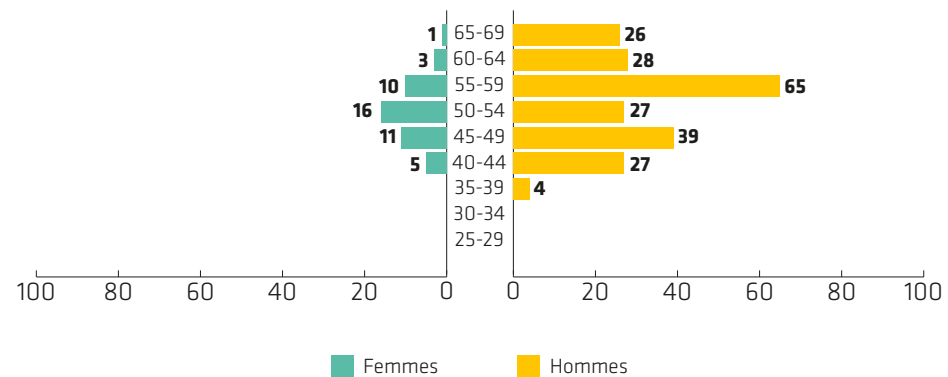


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe

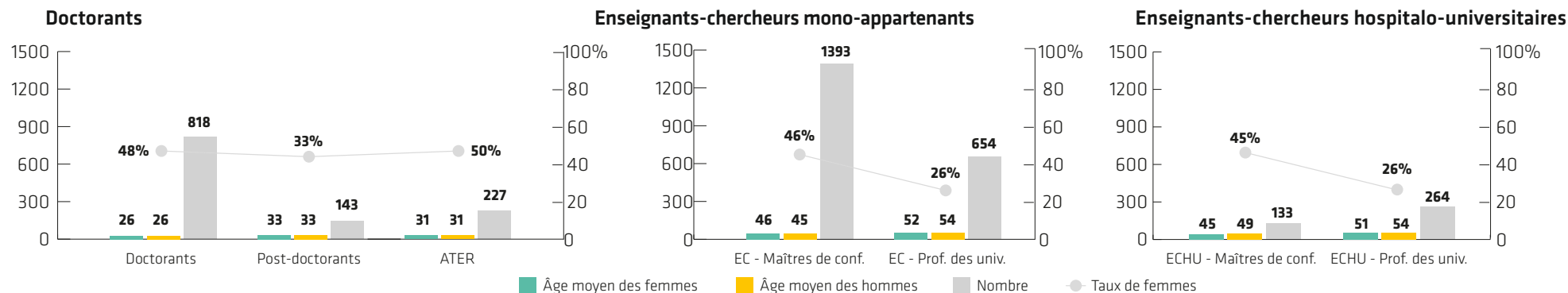
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par sexe



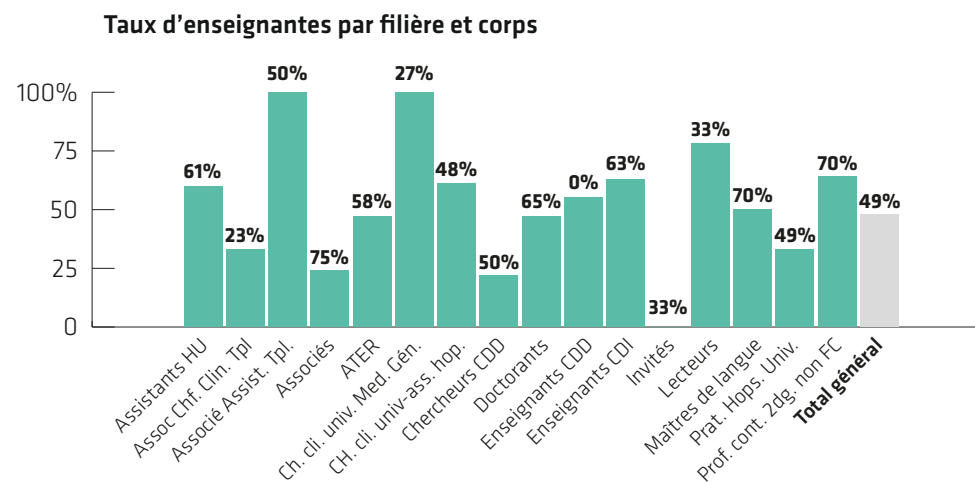
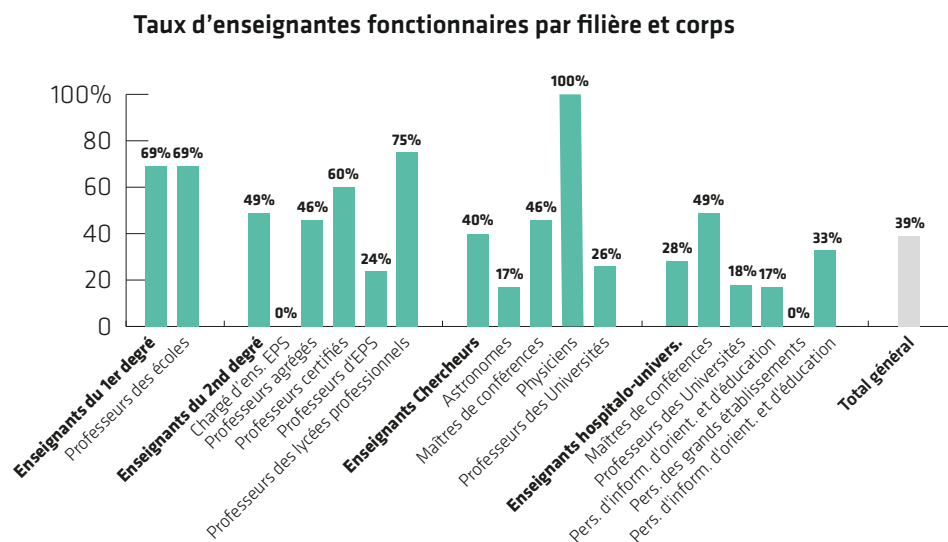
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par sexe



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

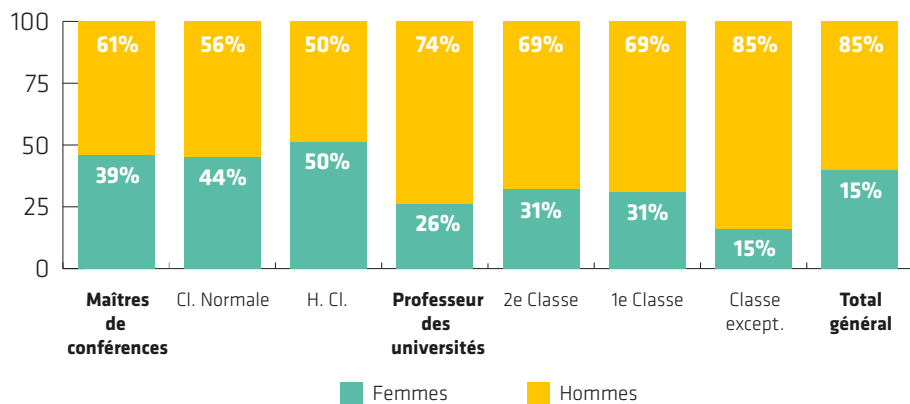


La population des enseignants-chercheurs mono-appartenants compte davantage d'hommes que de femmes, même si l'écart entre les deux tend à diminuer (61 % d'hommes contre 39 % de femmes en 2016 vers 60,3% d'hommes et 40% de femmes en 2017). Comme en 2016, on constate une diminution de la part relative des femmes au fur et à mesure du déroulé de la carrière des enseignants. Cela est particulièrement marqué pour le passage du corps des MCF au corps des PU (de 46% à 26% pour les mono-appartenants et de 45% à 26% pour les hospitalo-universitaires).

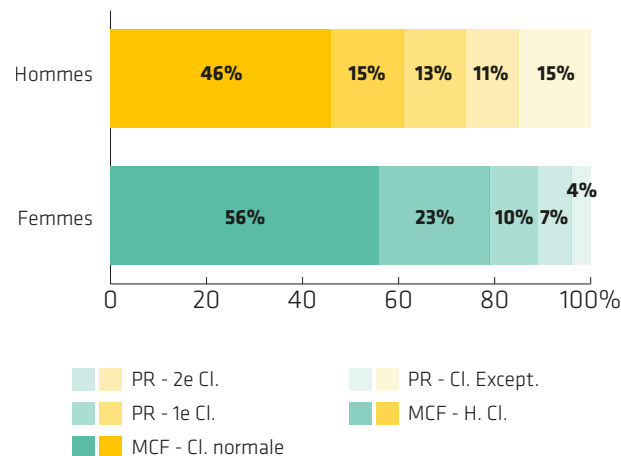


Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade

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

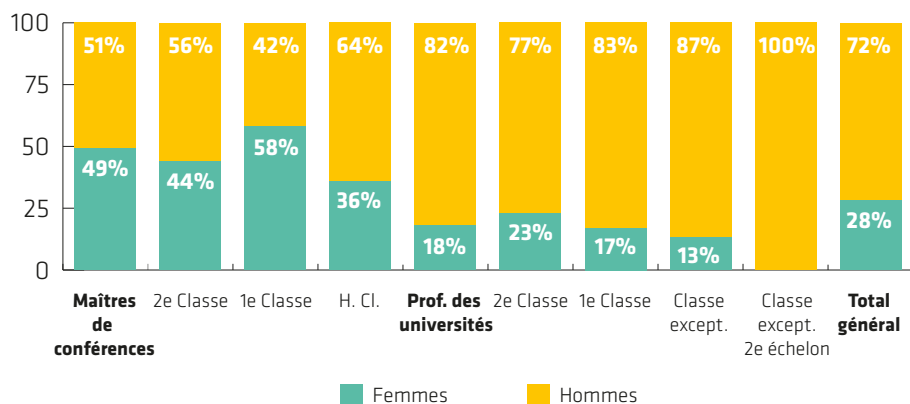


Part des corps et des grades pour chaque population

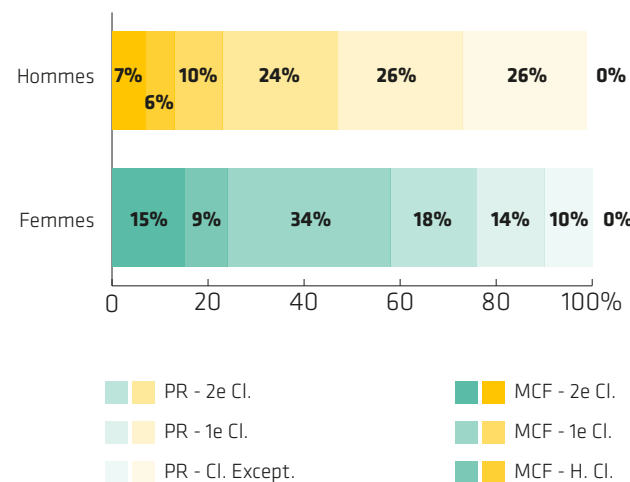


L'écart pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires est le plus marqué, mais il tend vers une réduction des écarts entre les femmes et les hommes (72,5% d'hommes et 27,5% de femmes en 2017 vers 72% d'hommes contre 28% de femmes en 2016). Le taux de femmes évolue d'un point.

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



Part des corps et des grades pour chaque population

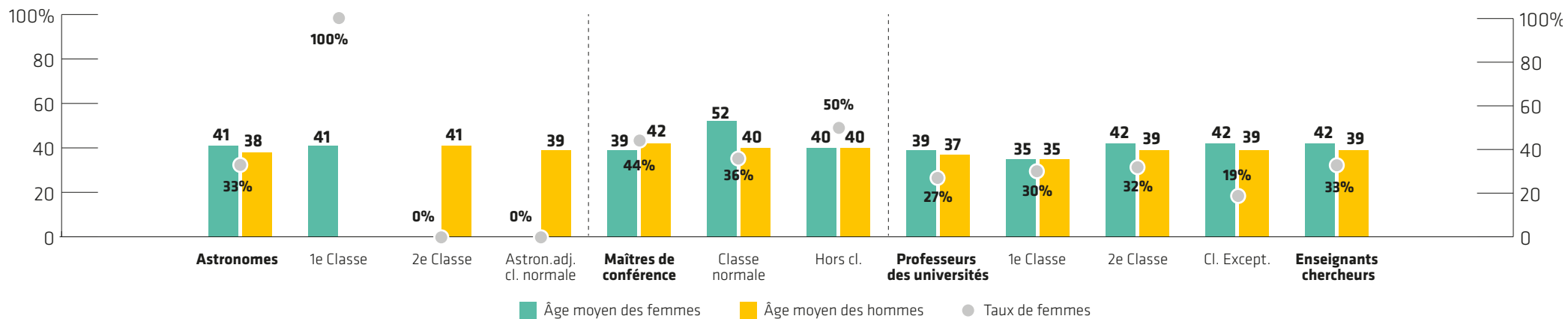


L'augmentation des recrutements féminins, ces dernières années, a un effet différé sur la part des femmes dans l'effectif des enseignants-chercheurs. Ce dernier se compose des recrutements réalisés sur plusieurs décennies, donc également à des époques où les recrutements féminins étaient moindres qu'aujourd'hui.

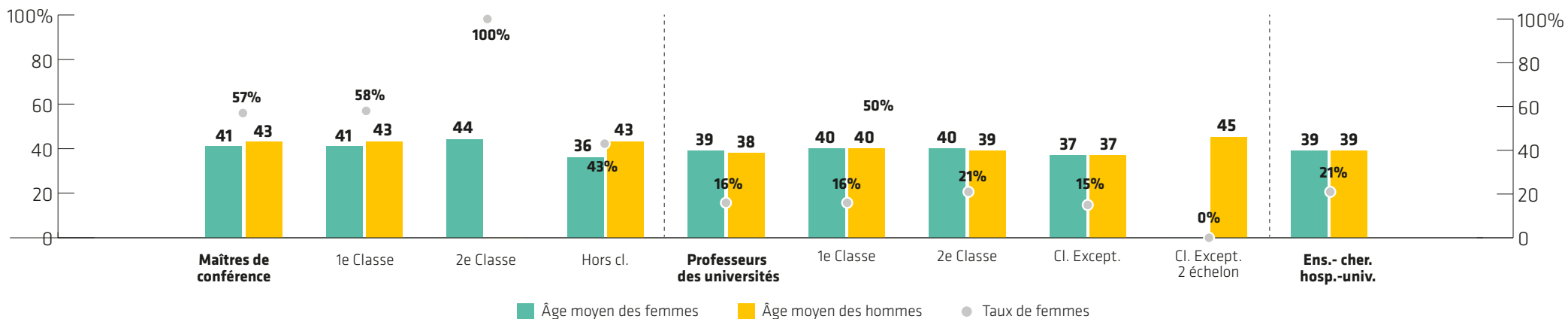
Pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, la part des femmes diminue de façon continue entre les maîtres de conférence 1^{ère} classe et hors classe normale (-22 points). Pour les professeurs des universités, la part de femme de 17% pour les 1^{ère} classe augmente légèrement (de 6 points pour les 2^{ème} classe) et diminue de 10 points pour atteindre le taux de 13% de femmes en classe exceptionnelle. Aucune femme n'est présente dans le grade de classe exceptionnelle 2^{ème} échelon.

Habilitation à Diriger des Recherches

Taux de femmes parmi les enseignants ayant une HDR et âge moyen de passage des HDR pour les femmes et les hommes mono-appartenants par corps et grade



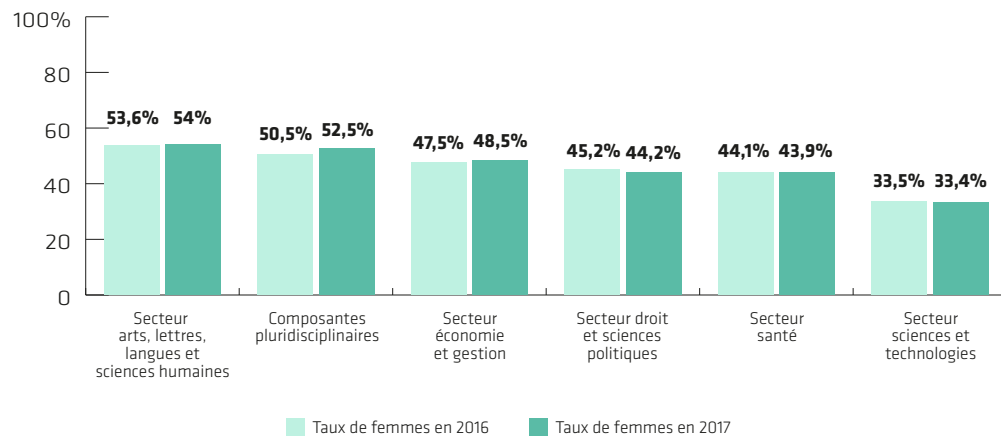
Taux de femmes parmi les enseignants ayant une HDR et âge moyen de passage des HDR pour les femmes et pour les hommes hospitalo-universitaires par filière



Aide à la lecture : les enseignants-chercheurs mono-appartenants de sexe masculin ont passé leur HDR à 39 ans en moyenne contre 42 ans en moyenne pour les femmes. 33% des enseignants-chercheurs ayant une HDR sont des femmes.

II.3. Taux de femmes et âge moyen des enseignants par secteur disciplinaire

Taux de femmes par secteur d'enseignement et de recherche



La part des femmes varie en fonction du secteur d'enseignement et de recherche. Cependant, les écarts entre les domaines scientifiques et littéraires sont moins marqués à AMU qu'au niveau national. Les femmes sont majoritaires dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (avec un taux de 54%) et en composantes pluri-disciplinaires (avec un taux de 52,5%). Dans les autres domaines, les taux de féminisation sont compris entre 33,4% et 48,5%.

Certains secteurs voient le taux de femmes augmenter entre 2016 et 2017 : le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (0,4 points), les composantes pluridisciplinaires (+2 points), le secteur économie et gestion (+ 1 point). Les autres secteurs enregistrent des légères baisses : le secteur droit et sciences politiques (-1 point), le secteur santé (-0,2 point) et le secteur sciences et technologies (-0,1 point).

Taux de femmes et âges moyens des enseignants par secteur d'enseignement et de recherche.

	Taux de femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Composantes pluridisciplinaires	46%	44,7	46,4
Ens. non titulaires	45%	33,0	31,3
ATER	46%	33,6	33,6
Doctorants	31%	30,0	25,6
Enseignants Chercheurs	46%	46,4	48,8
Maîtres de conférence	49%	45,2	46,9
Professeurs des Universités	35%	54,2	55,4
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	52%	43,1	45,7
Ens. non titulaires	56%	29,5	29,6
ATER	57%	31,7	32,0
Doctorants	56%	27,6	27,4
Enseignants Chercheurs	51%	48,4	50,8
Maîtres de conférence	55%	46,5	48,2
Professeurs des Universités	43%	53,2	54,9
Enseignants hospitalo-univers.	50%	54,0	60,0
Maîtres de conférence	100%	54,0	
Professeurs des Universités	0%		60,0
Secteur droit et sciences politiques	45%	40,3	39,9
Ens. non titulaires	44%	26,6	26,2
ATER	43%	28,3	27,9
Doctorants	45%	26,0	25,4
Enseignants Chercheurs	45%	47,3	47,0
Maîtres de conférence	51%	45,6	44,0
Professeurs des Universités	37%	50,4	50,1
Secteur économie et gestion	52%	40,6	45,0
Ens. non titulaires	58%	28,4	27,0
ATER	63%	31,1	29,8
Doctorants	56%	26,9	26,0
Enseignants Chercheurs	49%	46,2	51,2
Maîtres de conférence	59%	44,7	48,7
Professeurs des Universités	33%	50,5	53,4

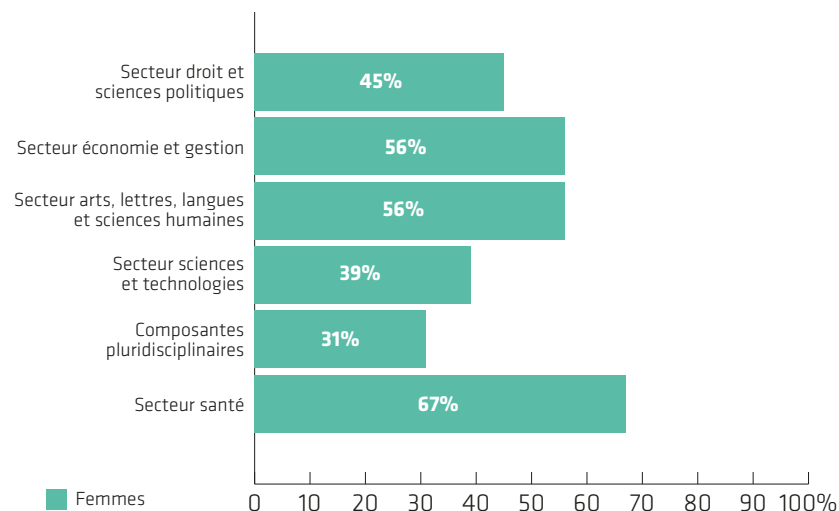
	Taux de femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Secteur santé	40%	42,5	50,2
Ens. non titulaires	66%	26,6	27,7
ATER	43%	33,8	31,7
Doctorants	67%	26,1	27,1
Enseignants Chercheurs	48%	48,4	49,2
Maîtres de conférence	58%	47,4	46,6
Professeurs des Universités	20%	56,3	52,9
Enseignants hospitalo-univers.	28%	47,8	52,8
Maîtres de conférence	46%	43,9	49,4
Professeurs des Universités	19%	52,0	53,9
Secteur sciences et technologies	33%	39,9	42,2
Ens. non titulaires	39%	26,7	26,9
ATER	36%	29,2	30,8
Doctorants	39%	26,1	25,8
Enseignants Chercheurs	31%	46,6	47,6
Maîtres de conférence	38%	45,5	43,4
Professeurs des Universités	15%	52,3	54,1
Enseignants hospitalo-univers.	12%	44,0	53,4
Maîtres de conférence	23%	43,3	47,6
Professeurs des Universités	9%	44,7	55,4
Total général	41%	41,5	44,3

Attention : ces données sont en ETP

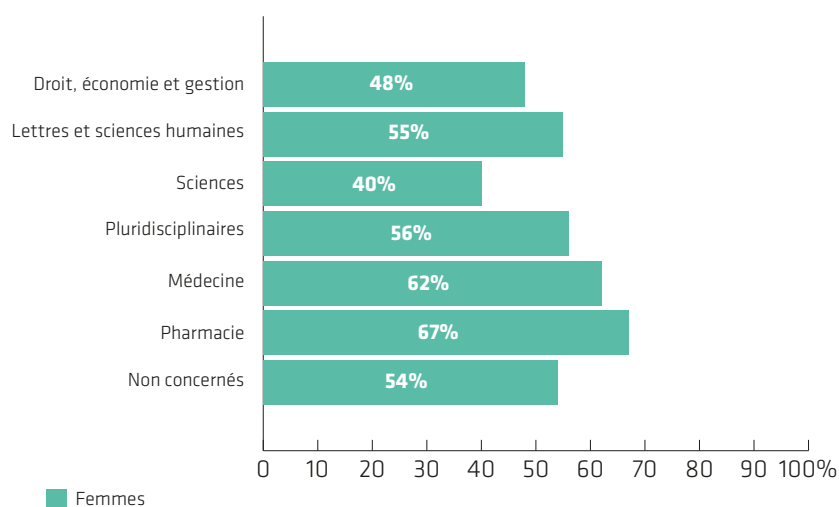
II.4. Taux de femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

△ Ces données sont en ETP

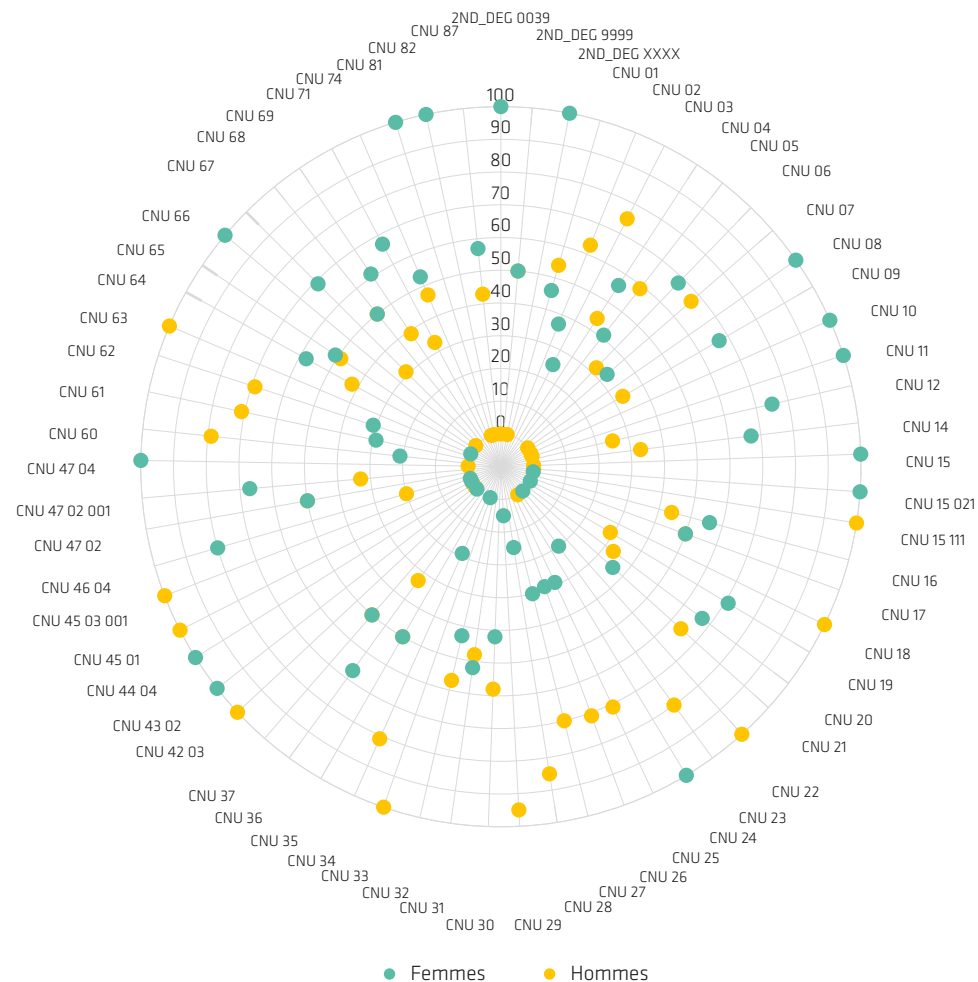
Taux de femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche



Taux de femmes parmi les doctorants par groupe CNU



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

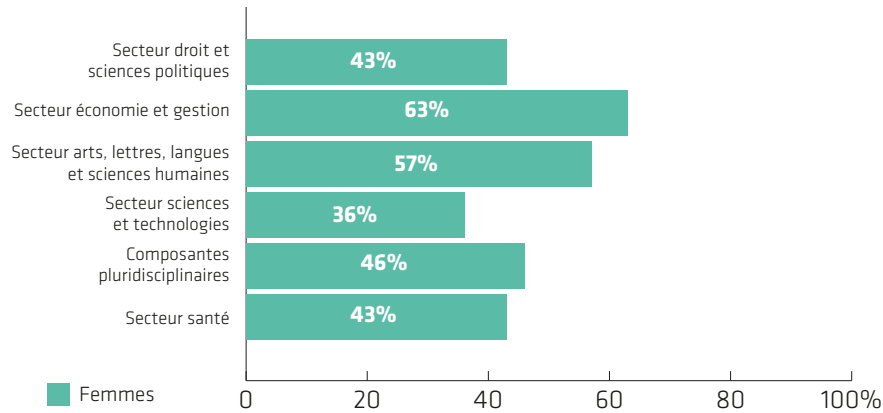


Dans ce type de diagramme, chaque axe correspond à une section CNU pour laquelle le taux de femmes (en vert) et d'hommes (en jaune) est représenté par un point sur une échelle de 0%, au centre, à 100% en périphérie. L'utilisation de ce graphe permet notamment, par la concentration ou l'éparpillement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

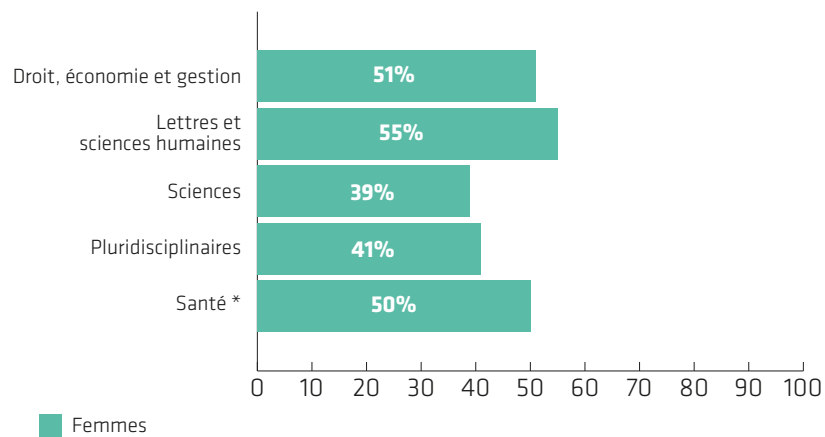
II.5. Taux de femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et section CNU

△ Ces données sont en ETP

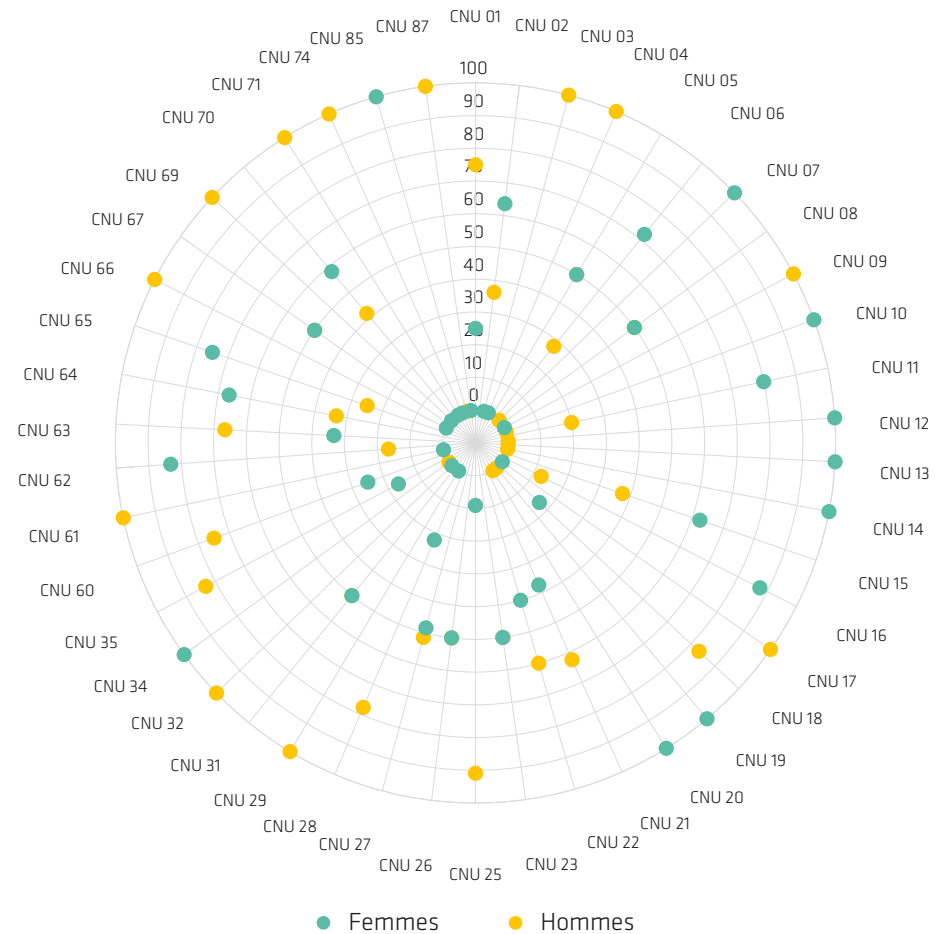
Taux de femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche



Taux de femmes parmi les ATER par groupe CNU



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

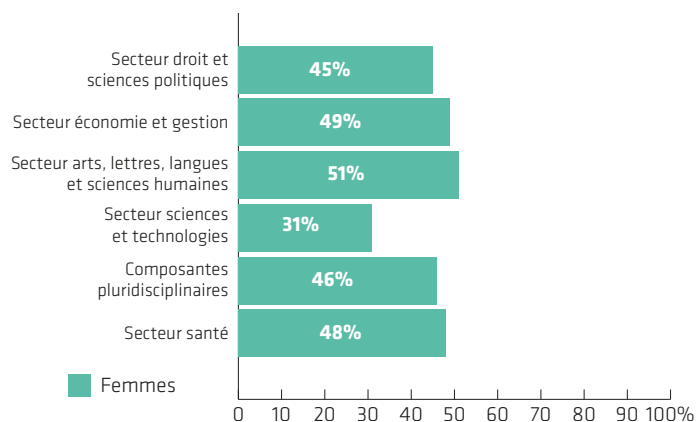


* Sur le groupe CNU Santé, il n'y a pas de mono-appartenants femmes sur Médecine et Odontologie. Les chiffres présentés ici sous l'appellation santé correspondent aux chiffres de Pharmacie uniquement

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

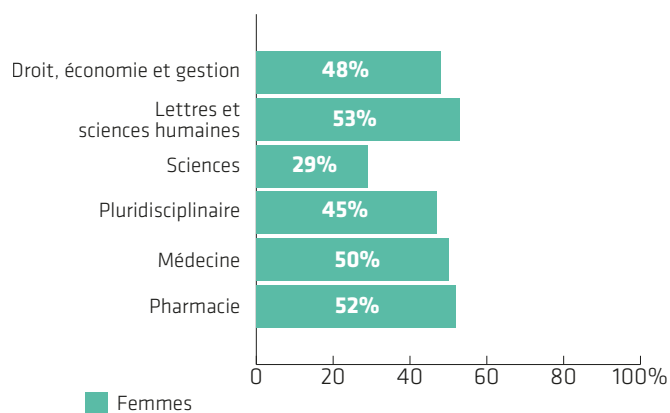
△ Ces données sont en ETP

Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire

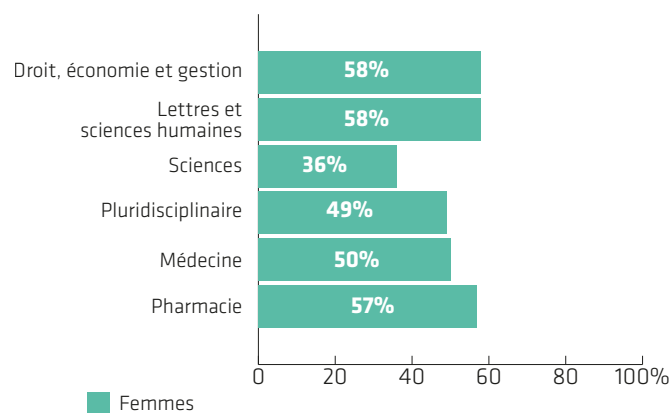


Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU

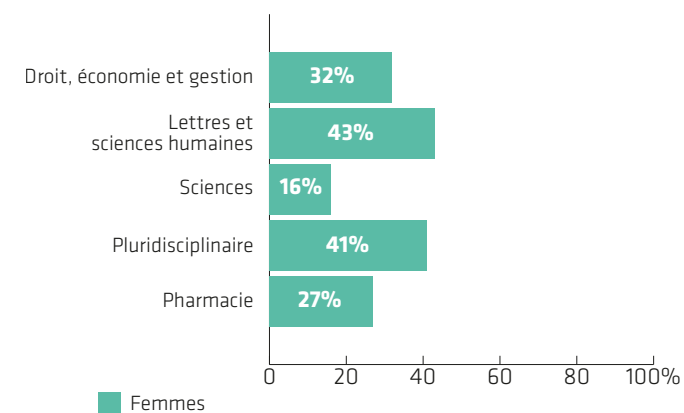
Parmi les Enseignants-chercheurs mono-appartenants par groupe CNU



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



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

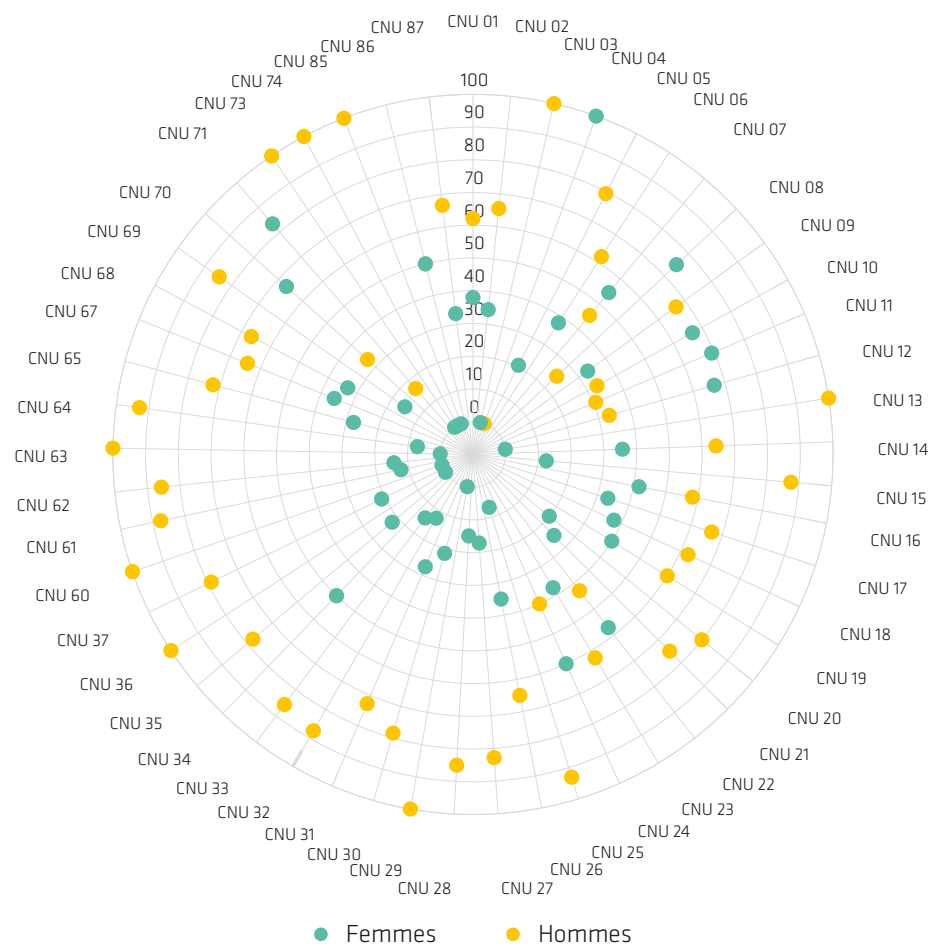
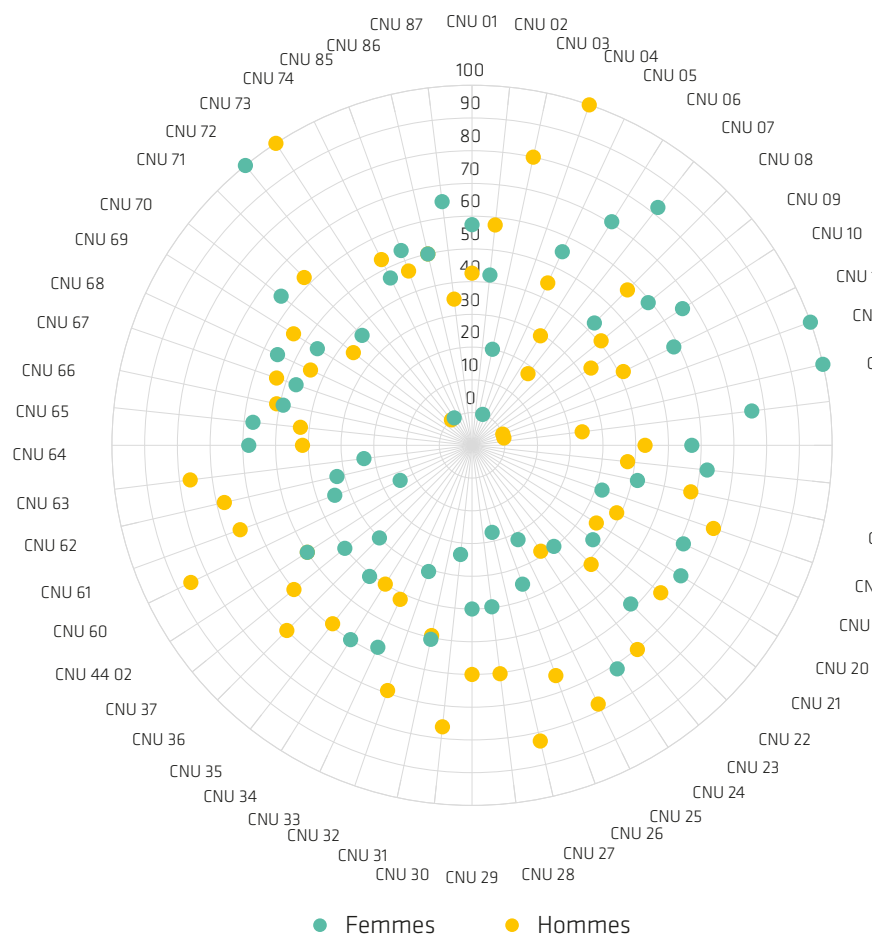


* Sur le groupe CNU Santé, il n'y a pas de mono-appartenants femmes sur Médecine et Odontologie. Les chiffres présentés ici sous l'appellation santé correspondent aux chiffres de Pharmacie uniquement

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

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

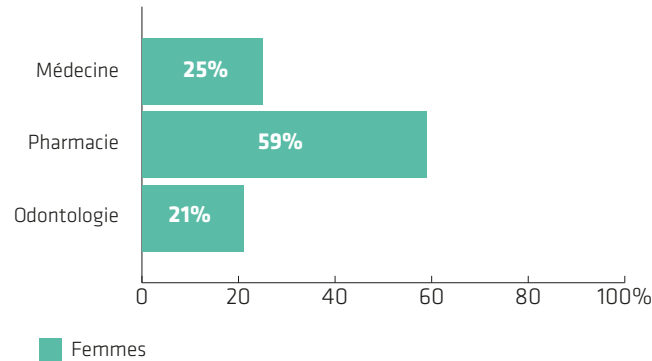
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU



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

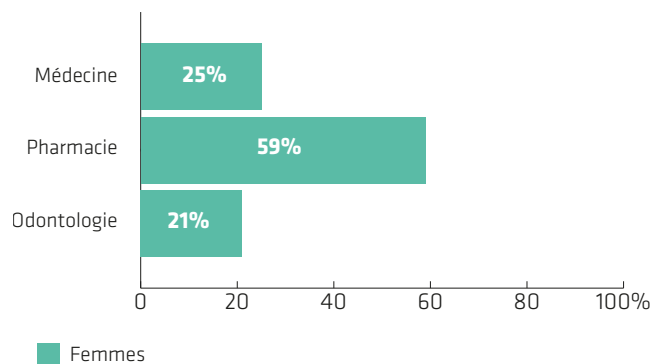
△ Ces données sont en ETP

Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherches

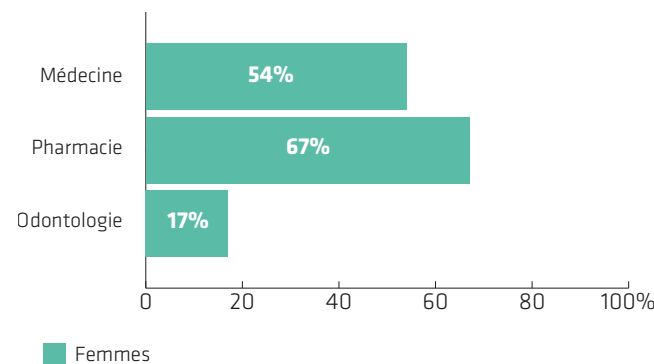


Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU

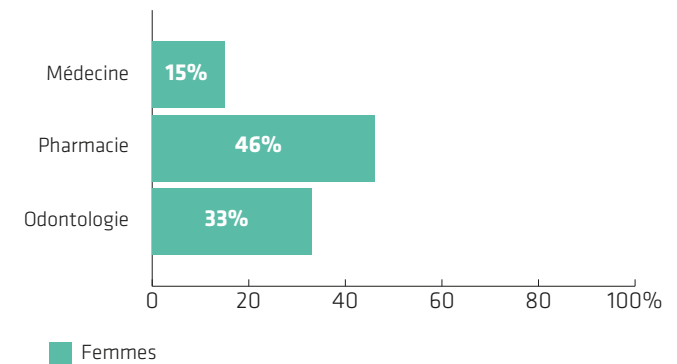
Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU



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

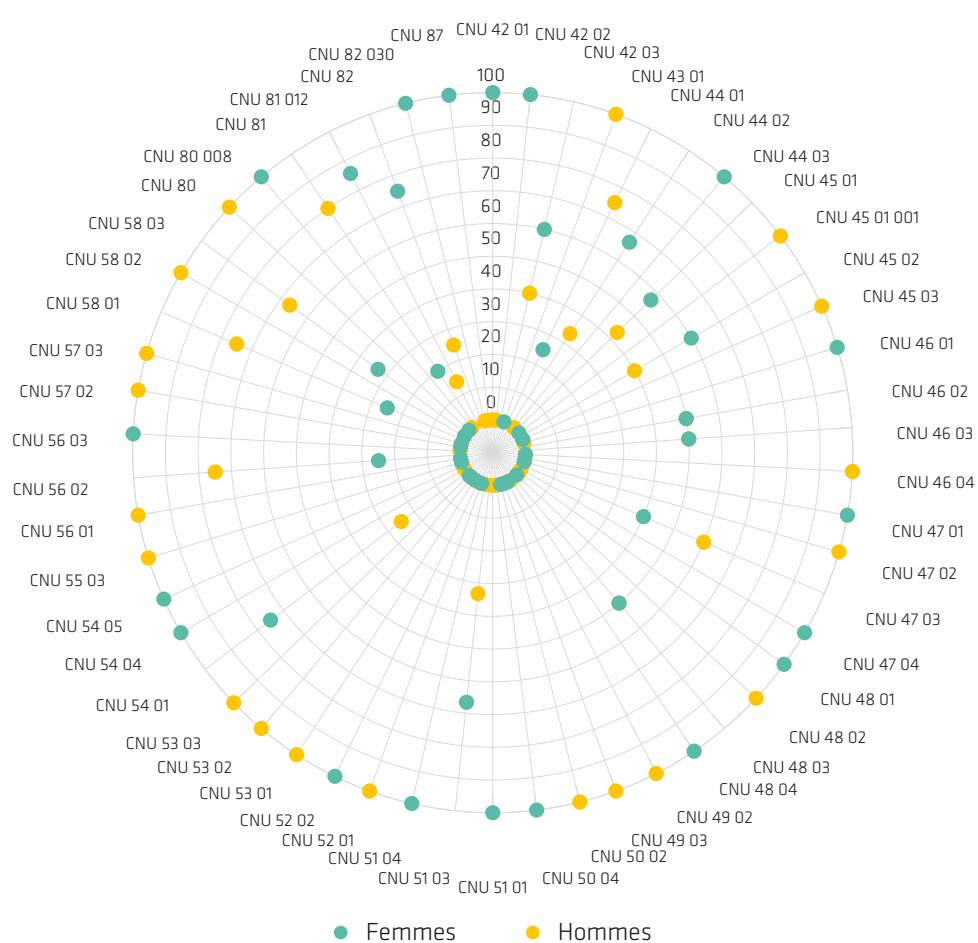


Taux de femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNUU

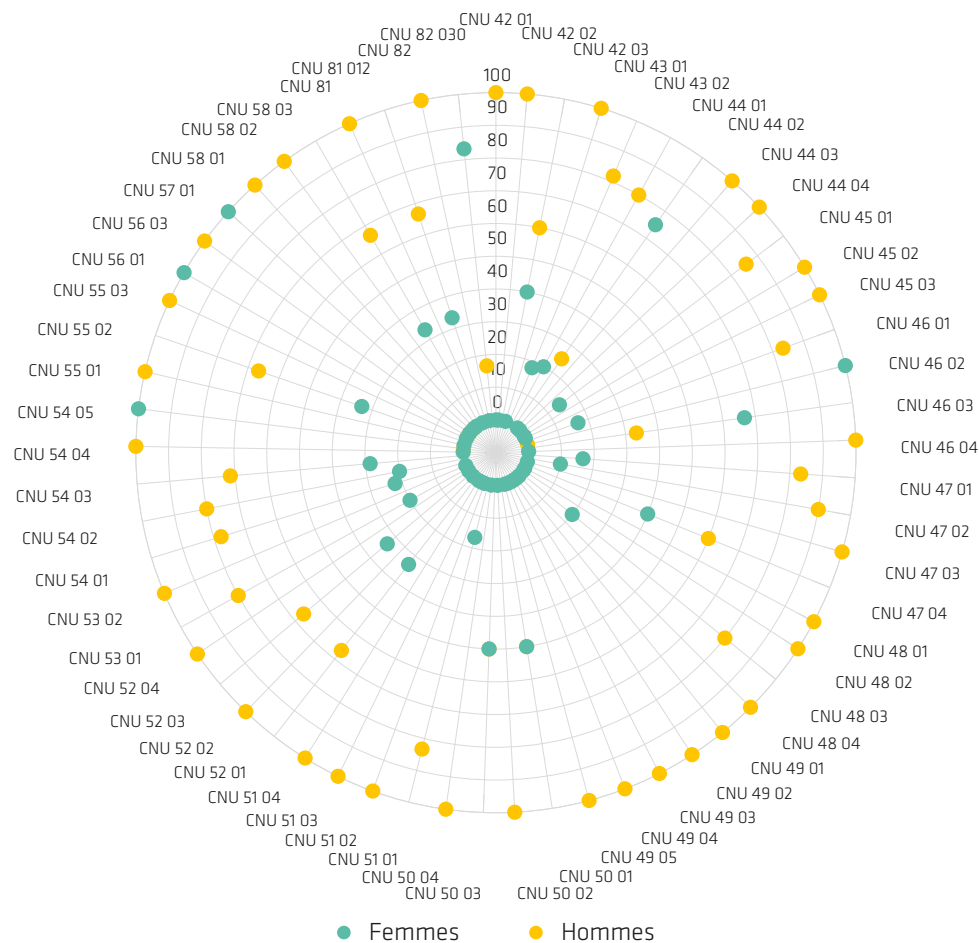


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU

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



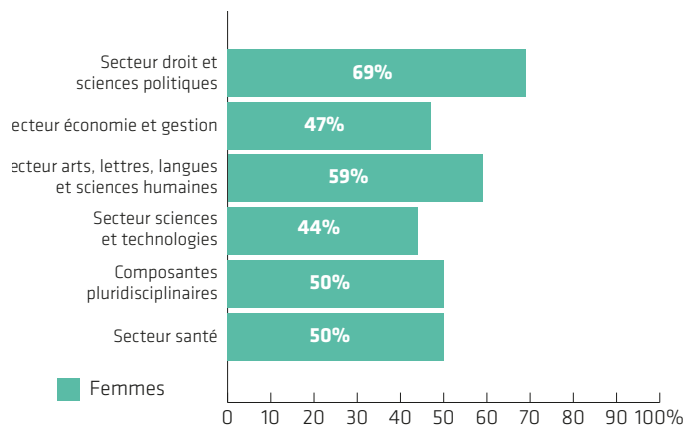
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU



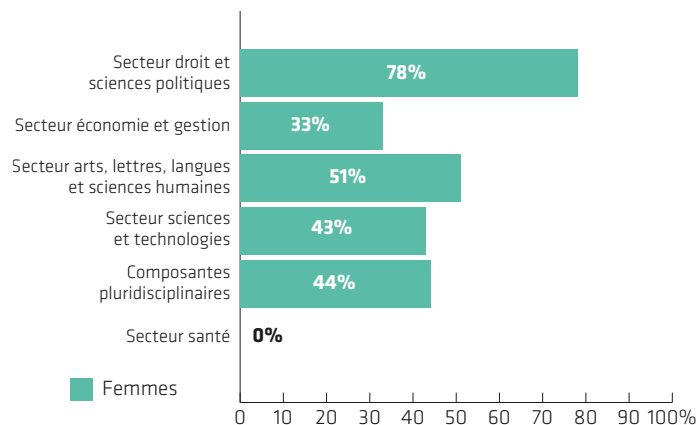
II.8. Taux de femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline

Taux de femmes parmi les Enseignants du second degré par groupe disciplinaire

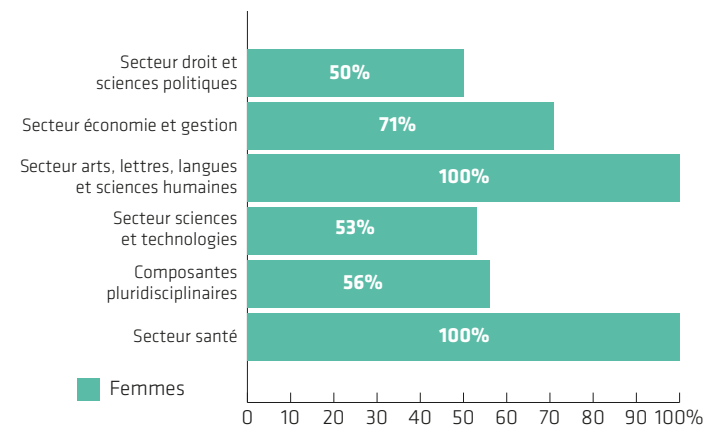
Taux de femmes parmi les Enseignants du second degré par groupe disciplinaire



Taux de femmes parmi les Enseignants agrégés du second degré par groupe disciplinaire

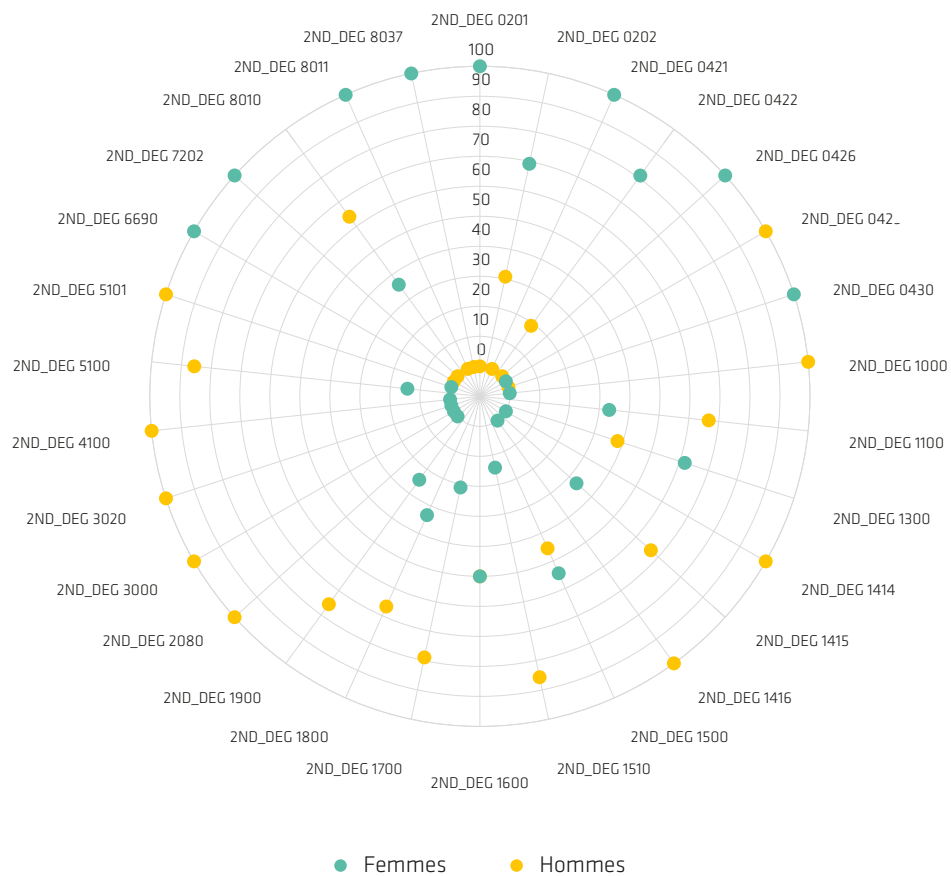


Taux de femmes parmi les Enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire

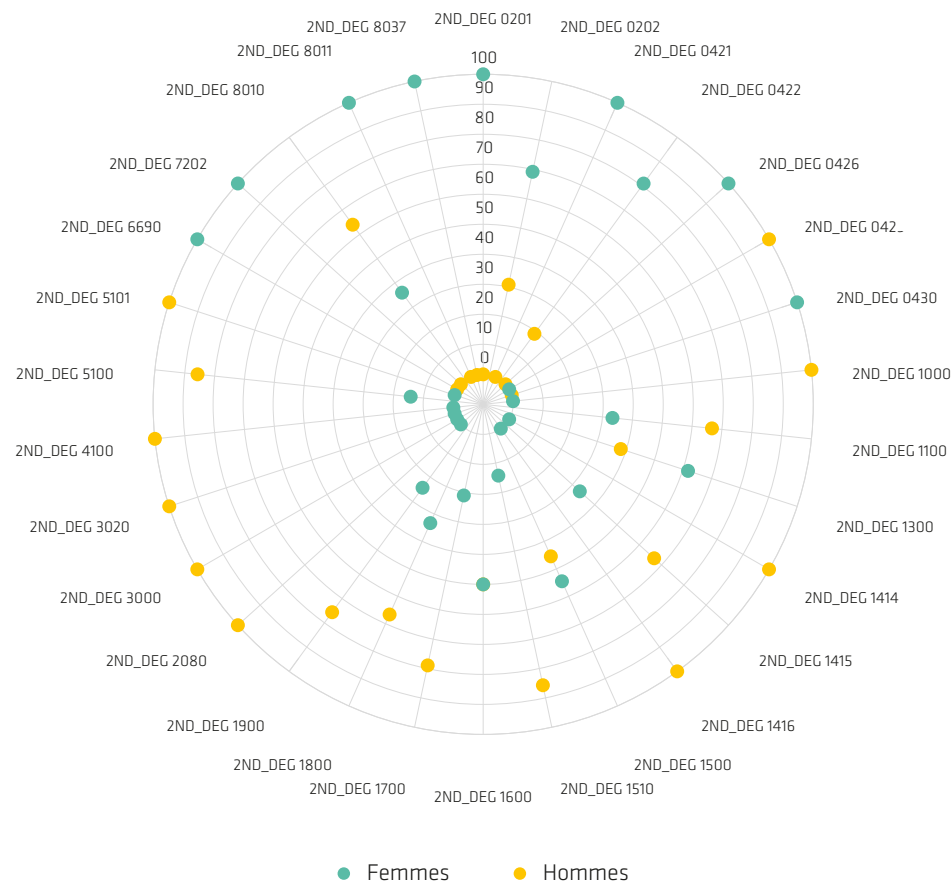


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline

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



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



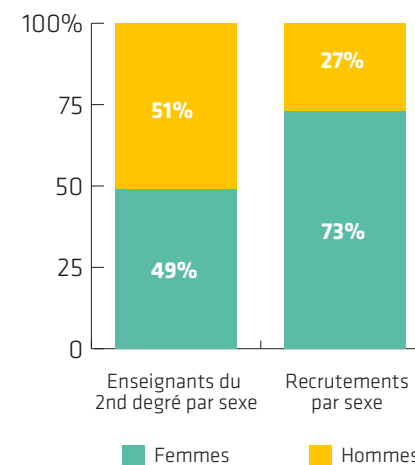
II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants

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

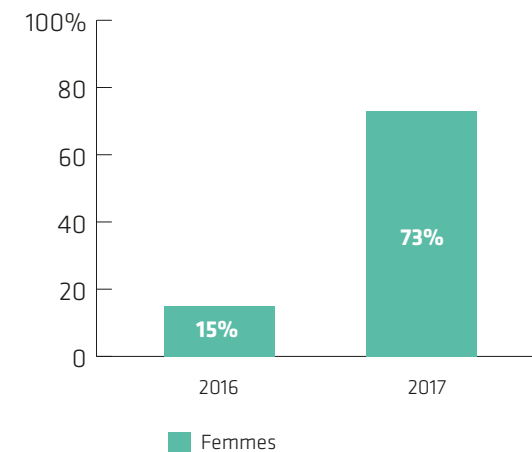
	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Biochimie-génie biol.				
Lettres modernes		2	2	
Lettres classiques			1	
Education				
Enseignement agricole				
Anglais	1		4	1
ARTS PLASTIQUES				
Eco-gestion		1	1	
Sciences Economiques et Gestion Comptable				
Mathématiques		2		
Sciences physique et chimie				
Espagnol				
EPS		2		1
Histoire géographie		1		
Génie électrique électronique et automatique				1
Autre *	1	3		
Total général	2	11	8	3

Les personnels 2nd degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles (en août de l'année n-1 et en mars), dont le ministère détermine les modalités au niveau national et les établissements le calendrier local. À AMU, sont publiés uniquement les postes au titre de la seconde campagne, au vu 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). La part des femmes des enseignants du 2nd degré recrutées en 2016 est passée de 15% à 73% en 2017 soit une hausse de 58 points, ce qui aura à terme pour effet d'augmenter le taux de femmes chez les enseignants du 2nd degré pour tendre vers une parité parfaite (50/50).

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



Taux de femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré sur deux ans

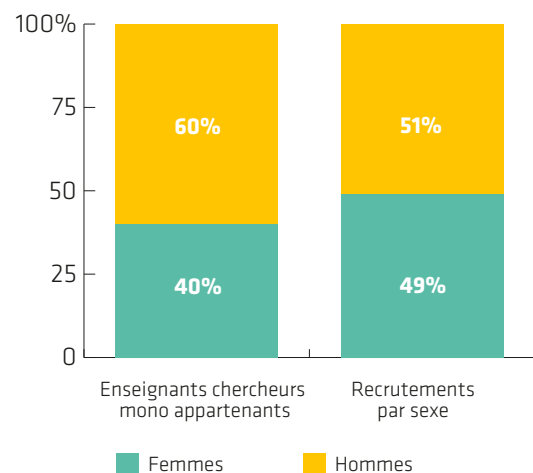


Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs mono-appartenants

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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



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

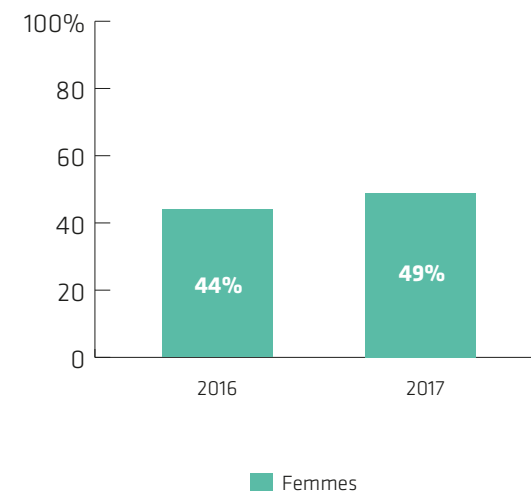
L'accès au corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université est possible par voie de détachement et/ou de mutation pour les fonctionnaires titulaires appartenant à des corps de niveau équivalent dans le cadre des opérations de recrutement.

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

La part des enseignantes recrutées est de 49% contre 44% en 2016 (soit 5 points de plus).

La part des femmes recrutée est plus importante chez les maîtres de conférence (56%) que chez les professeurs (33%).

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

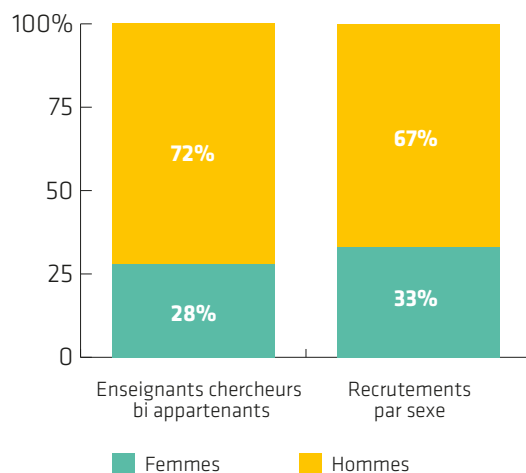


Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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

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

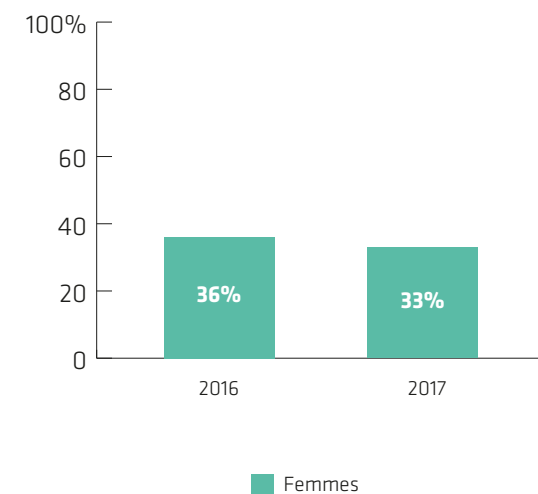
Taux de femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires



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

La répartition actuelle accuse un déficit de féminisation sur les enseignants chercheurs (28% de femmes), malgré une évolution encourageante d'un point par rapport à 2016. Le taux de femmes sur les recrutements est légèrement supérieur (33% de femmes).

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



Constitution des jurys au recrutements des enseignants

Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

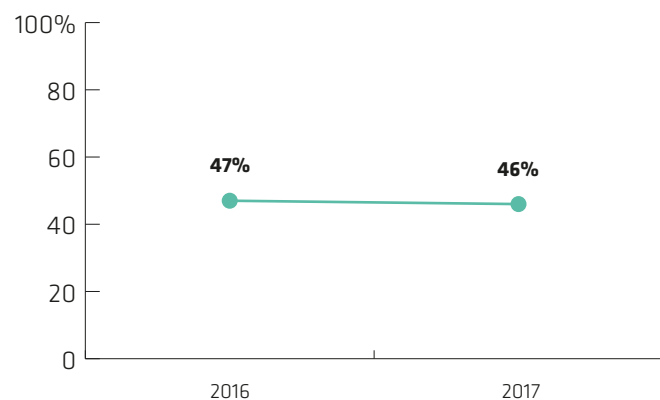
Taux de femmes dans la composition des comités de sélection

2016		2017	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
487	552	400	471

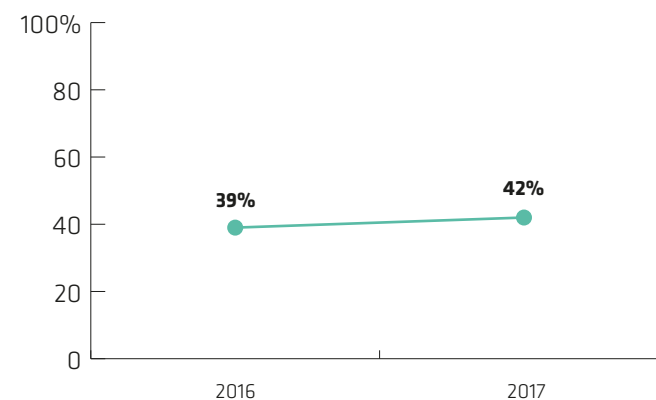
Taux de présidentes de comités de sélection

2016		2017	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
29	45	28	39

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



Évolution de la part des présidentes de comités de sélection



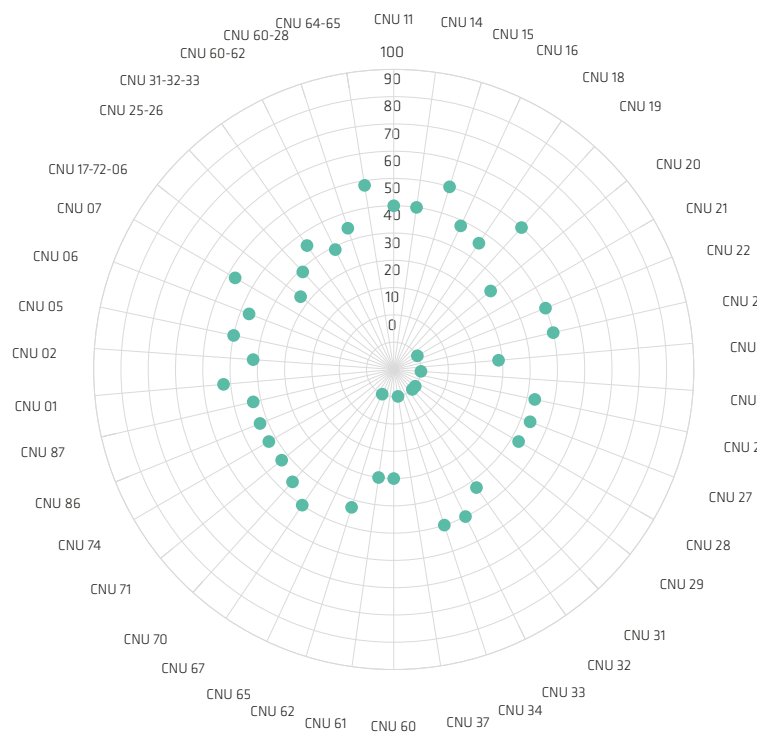
Le décret n° 2017-1606 du 24/11/17 fixe les dispositions dérogatoires nationales à la proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités.

À ce jour, 10 sections CNU bénéficient de ces mesures dérogatoires. 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.

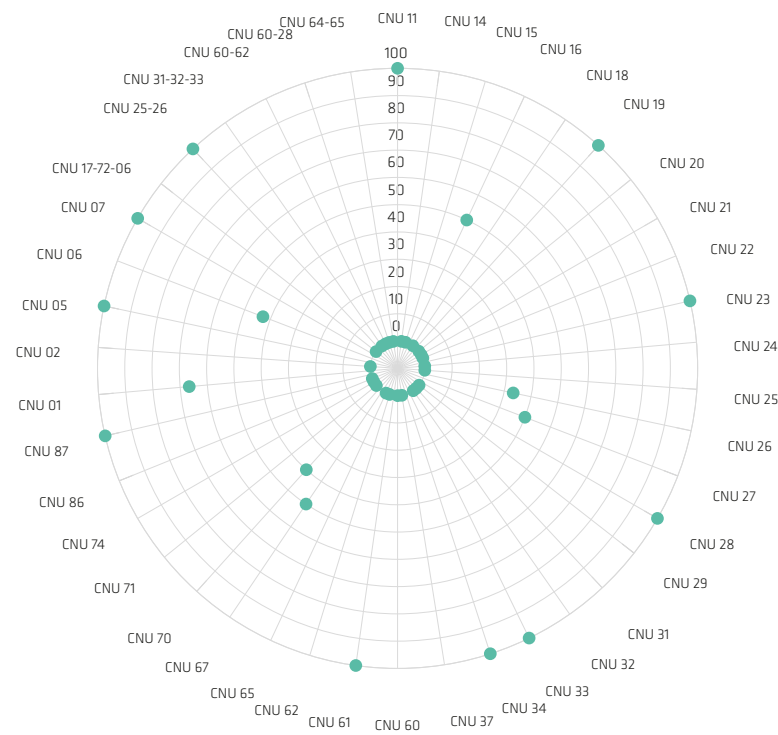
Taux de femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU

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

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



Taux de présidentes de comités de sélection par section CNU



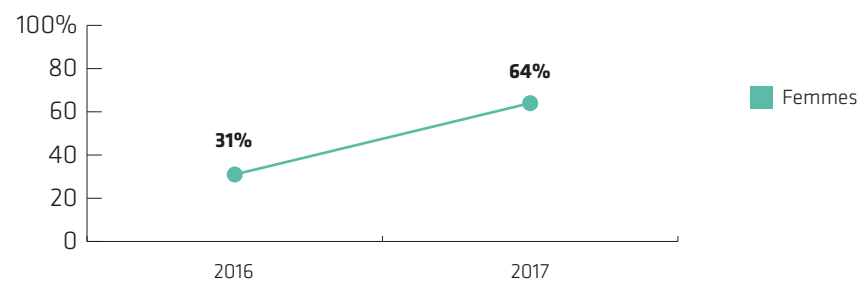
II.10. Enseignants ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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

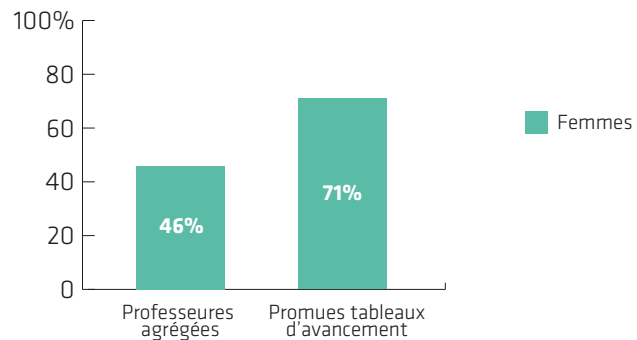
	2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRCE	3	4	7	1	1	2
TA PRAG	1	5	6	5	2	7
LA PRAG	-	-	-	1	1	2

Évolution de la part des enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

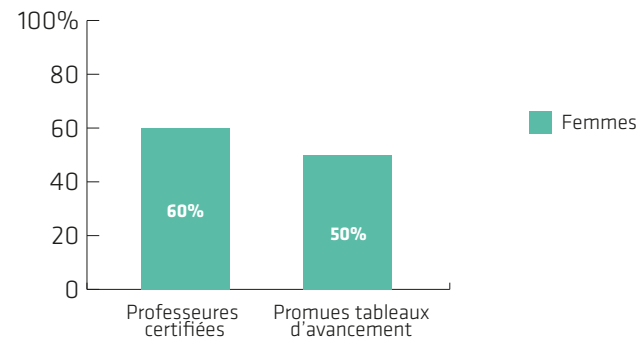


Part d'enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants du second degré

Taux d'enseignantes agrégées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants agrégés du second degré



Taux d'enseignantes certifiées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants certifiés du second degré

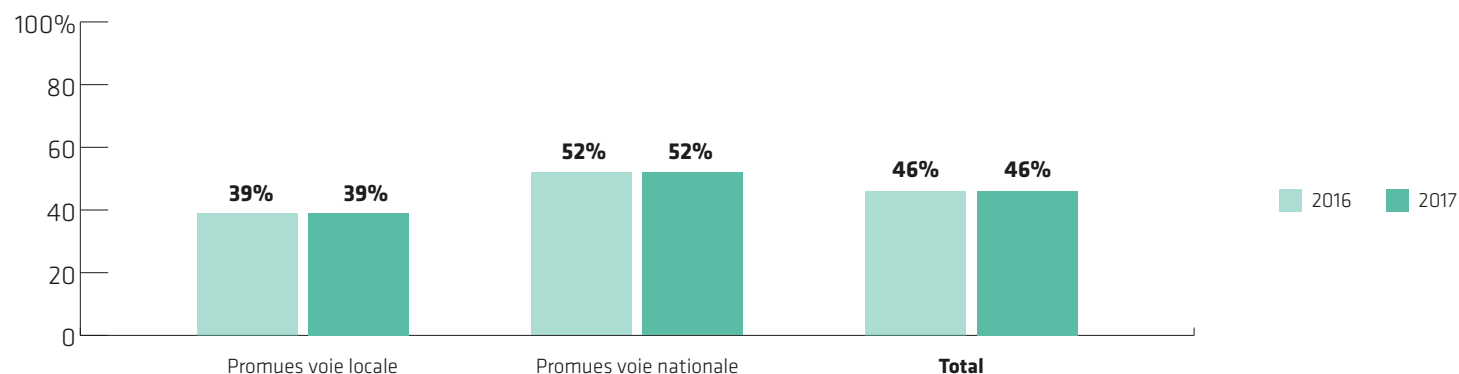


Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	1	3	4	3	2	5	4	5	9
EJCAM					1				
ESPE		1	1	1		1	1	1	2
FSS	1		1	1		1	2	0	2
FDSP			0	1	1	2	1	1	2
FEG			0			0	0	0	0
IAE		1	1			0	0	1	1
IMPGT		1	1			0	0	1	1
IUT	2	1	3	2	3	5	4	4	8
OSU Pytheas	1	2	3	2	1	3	3	3	6
Pharmacie		2	2			0	0	2	2
Polytech Marseille		2	2	1		1	1	2	3
Sciences	6	4	10	6	8	14	12	12	24
Total général	11	17	28	17	16	33	28	33	61

Évolution sur 2 ans de la part d'enseignantes-chercheuses promues par voie locale et nationale sur les effectifs d'enseignants chercheurs



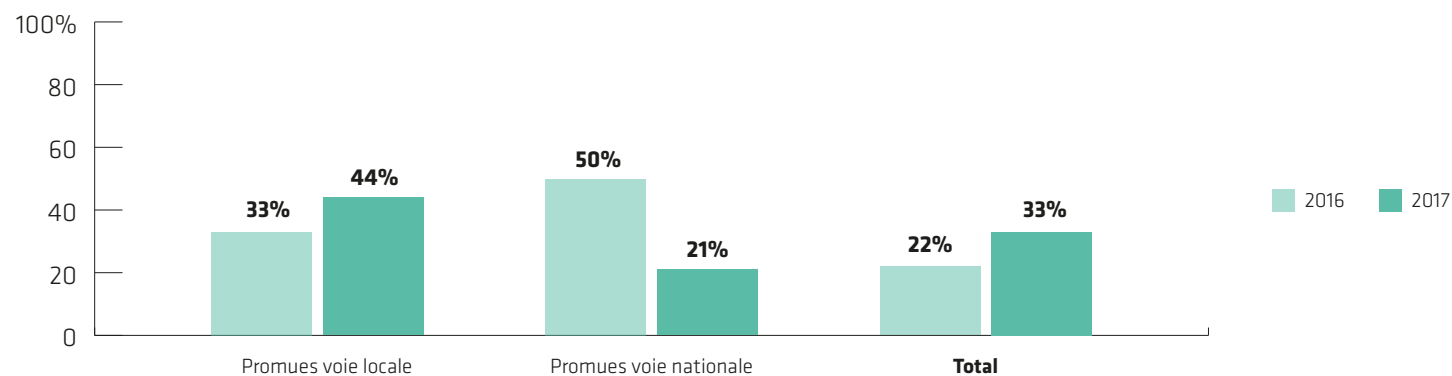
* NB : les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	2	3	5	3	3	6	5	6	11
EJCAM	1		1			0	1	0	1
FEG			0		1	1	0	1	1
FDSP	1	1	2			0	1	1	2
FSS			0		1	1	0	1	1
IMPGT		1	1			0	0	1	1
IUT		1	1			0	0	1	1
Médecine			0			0	0	0	0
OSU Pytheas			0			0	0	0	0
Polytech	1		1		2	2	1	2	3
Pharmacie			0			0	0	0	0
Sciences	2	3	5		4	4	2	7	9
Total	7	9	16	3	11	14	10	20	30

Évolution sur 2 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 2^{ème} classe promues Professeures 1^{ère} classe sur tableau d'avancement sur les effectifs des enseignants-chercheurs



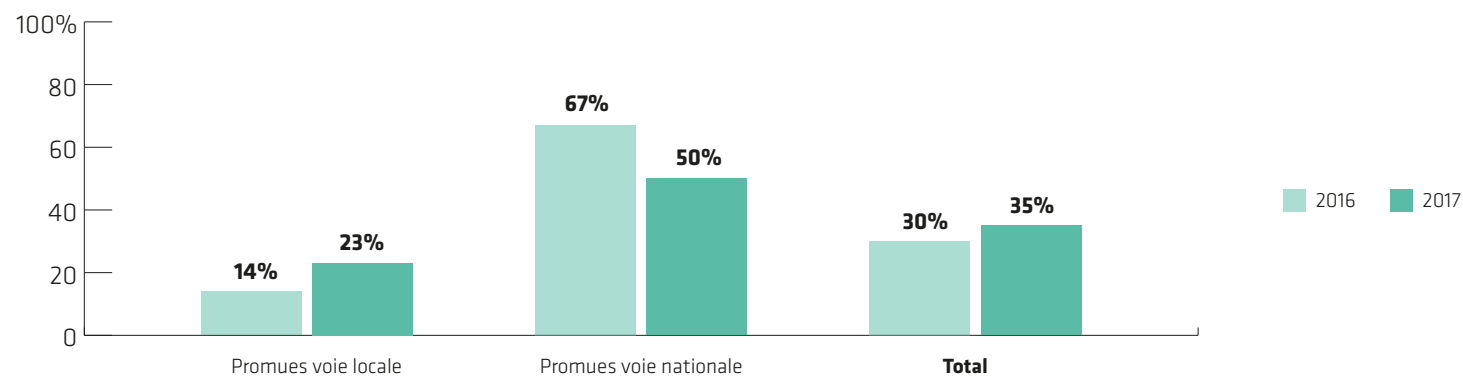
* NB : il n'a pas été possible d'intégrer le pourcentage de dossiers déposés ; les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1^{ère} classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1 *

 Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	1	1	2			0	1	1	2
FDSP				1	1	2	1	1	2
FEG			0		2	2	0	2	2
FSS			0			0	0	0	0
IUT	1	4	5			0	1	4	5
OSU Pytheas	1	1	2	1	1	2	2	2	4
IAE			0			0	0	0	0
Médecine		1	1			0	0	1	1
Sciences		2	2	3		3	3	2	5
Polytech		1	1		1	1	0	2	2
Total	3	10	13	5	5	10	8	15	23

Évolution sur 2 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeurs 1^{ère} classe promues Professeurs classe exceptionnelle 1 sur les effectifs des enseignants-chercheurs



* NB : les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

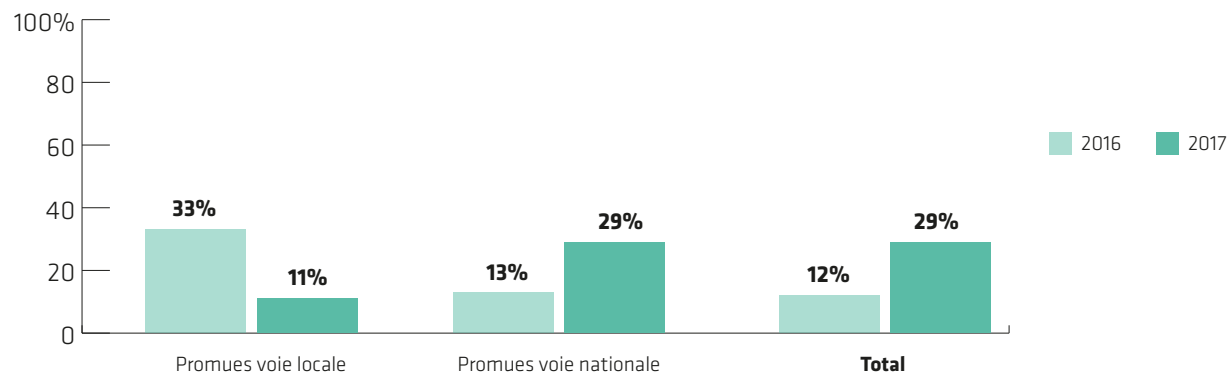
Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle *

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

	2017								
	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH			0	1		1	1		1
ESPE		1	1			0			0
FDSP	1	3	4		1	1		1	1
FEG		1	1		1	1		1	1
FSS		1	1			0			0
IAE			0			0			0
OSU Pytheas			0			0			0
Polytech Marseille			0	1		1	1		1
Sciences		1	1		3	3		3	3
IUT		1	1			0			0
Total général	1	8	9	2	5	7	2	5	7

* NB : les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

Évolution sur 2 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures classe exceptionnelle 1 promues Professeures classe exceptionnelle 2 sur les effectifs des enseignants-chercheurs *



* NB : les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

II.11. Rémunérations des enseignants

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et principales filières

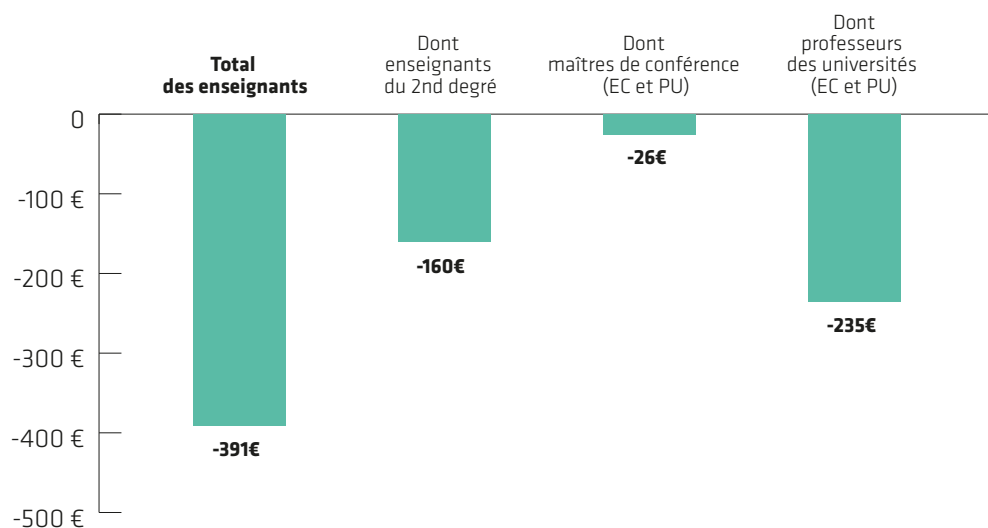
Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

		2016	2017	Évolution en €	Évolution en %
Total des enseignants	Femmes	2 954 €	3 005 €	51 €	2%
	Hommes	3 378 €	3 396 €	18 €	1%
	Total	3 211 €	3 243 €	32 €	1%
dont 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%
dont 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%
dont 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%

Sur la population enseignants-chercheurs, les hausses de salaires sont globalement homogènes entre les hommes et les femmes. Seul le corps des professeurs des universités connaît une évolution différente avec une baisse de la rémunération moyenne des hommes, due aux départs en retraite 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 agents de catégories A pour la population féminine, due également à un nombre de départs en retraite plus important que chez les hommes (7 contre 3).

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



Rémunérations des enseignants par quartile, sexe et principales filières

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

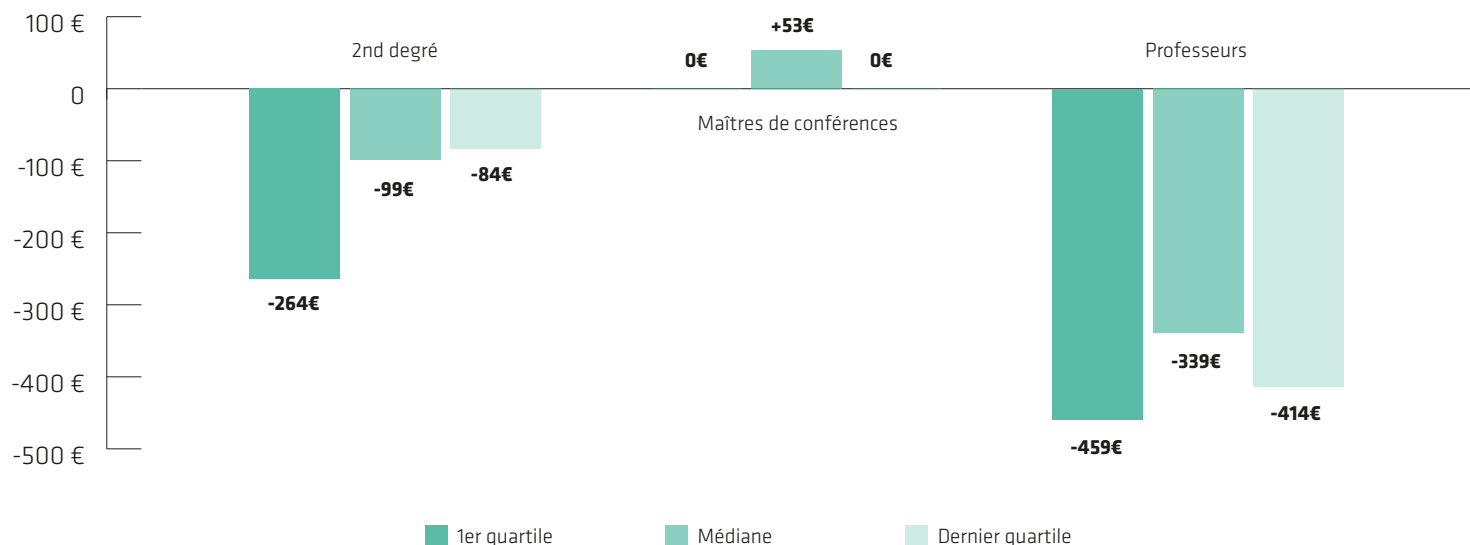
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Total des enseignants	Femmes	2 421 €	2 868 €	3 124 €
	Hommes	2 684 €	2 967 €	3 208 €
	Total	2 501 €	2 895 €	3 155 €
dont 2 nd degré	Femmes	2 630 €	2 898 €	3 208 €
	Hommes	2 630 €	2 846 €	3 208 €
	Total	2 630 €	2 877 €	3 208 €
dont Maîtres de conférence	Femmes	3 304 €	4 080 €	4 548 €
	Hommes	3762,85 €	4419,39 €	4962,42 €
	Total	3 725 €	4 302 €	4 877 €
dont Professeurs	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.

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



Taux de primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants

 Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femmes	14 871 934 €	49 971 627 €
	Hommes	16 983 540 €	87 693 055 €
Total rémunération principale		31 855 474 €	137 664 682 €
Indemnité de résidence	Femmes	136 506 €	1 468 663 €
	Hommes	173 540 €	2 559 339 €
Total indemnité de résidence		310 047 €	4 028 002 €
Primes et indemnités	Femmes	4 478 748 €	5 044 353 €
	Hommes	5 767 154 €	8 899 110 €
Total primes et indemnités		10 245 902 €	13 943 463 €
Cotisations	Femmes	7 816 792 €	46 334 699 €
	Hommes	9 047 079 €	80 827 469 €
dont «cas pension»	Femmes		37 361 837 €
	Hommes		65 133 436 €
Total cotisations		16 863 871 €	127 162 169 €
Total général	Femmes	27 303 980 €	102 819 342 €
	Hommes	31 971 313 €	179 978 973 €
	Total	59 275 294 €	282 798 315 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *			342 073 608 €

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

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

 Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Celle-ci est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable, aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international, aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux chercheurs dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente. La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2014.

La Commission de la Recherche du 20/5/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution.

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

L'ensemble de ces éléments est pris en compte par l'instance compétente pour procéder aux attributions. 33% des maîtres de conférence et 24,5% des professeurs bénéficiaires de la PEDR sont des femmes. Ces taux sont parfaitement proportionnels au taux de femmes parmi les candidats à la PEDR, puisque 35% des maîtres de conférence candidats sont des femmes et 25% des professeurs candidats sont des femmes. Si pour chaque grade, on enregistre des variations par rapport à 2016 : la part des femmes recule de 3,3 point pour les maîtres de conférence et augmente de 4 points pour les professeurs, de manière globale, ce taux augmente d'un point, passant de 37% à 38%.

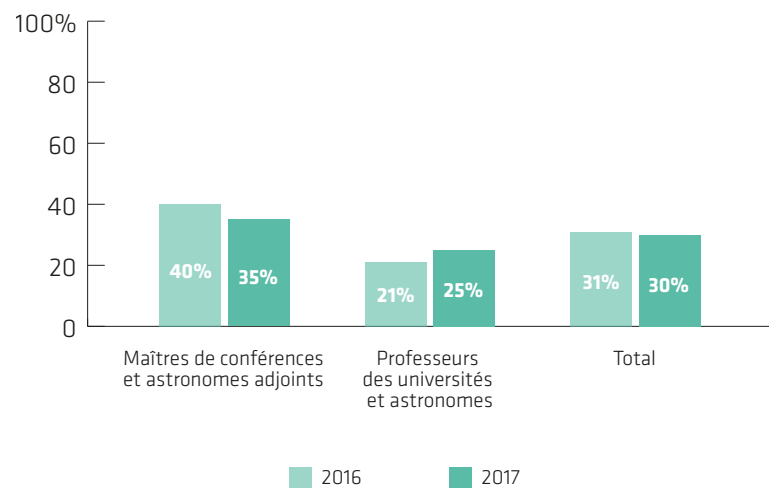
Candidats AMU à la PEDR**Candidats AMU à la PEDR**

	2016			2017			Évolution 2016-2017	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Nombre	%
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	59	90	149	57	107	164	15	10%
Professeurs des Universités et Astronomes	26	99	125	40	121	161	36	29%
Total	85	189	274	97	228	325	51	19%

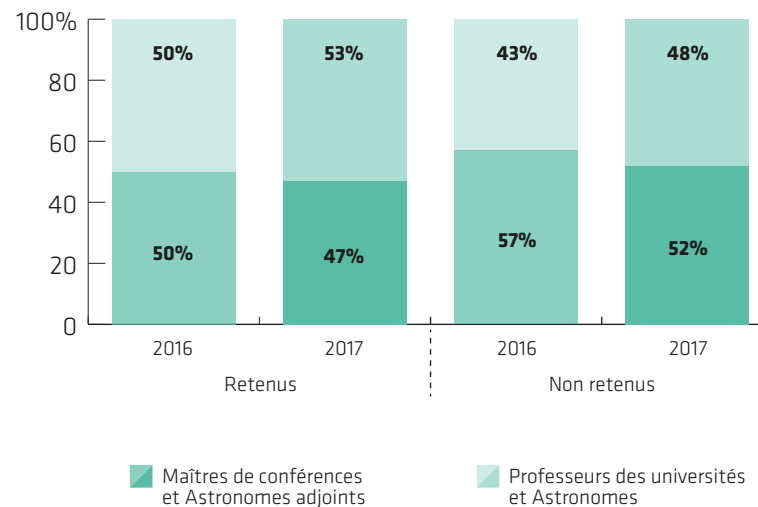
Dont candidat retenus

	2016			2017			Évolution 2016-2017	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Nombre	%
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	17	39	56	19	33	52	-4	-7%
Professeurs des Universités et Astronomes	18	37	55	15	43	58	3	5%
Total	35	76	111	34	76	110	-1	-1%

Taux de femmes parmi les candidats retenus



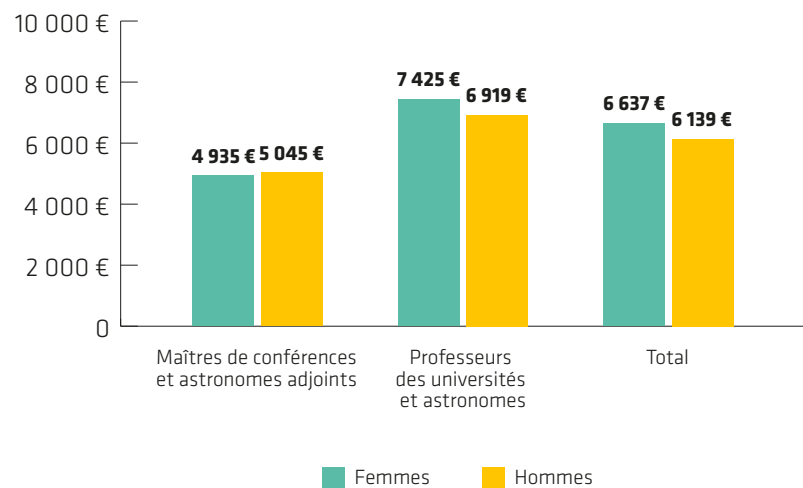
répartition des candidats retenus et non retenus



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

	Sexe	2016		2017	
		Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Femmes	64	218 595,00 €	57	287 550,00 €
	Hommes	104	359 475,00 €	114	562 641,66 €
Professeurs des Universités et Astronomes	Femmes	69	322 504,92 €	80	553 522,18 €
	Hommes	256	1 318 283,72 €	246	1 826 527,93 €
Total	Femmes	133	541 099,92 €	137	841 072,18 €
	Hommes	360	1 677 758,72 €	360	2 389 169,59 €

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



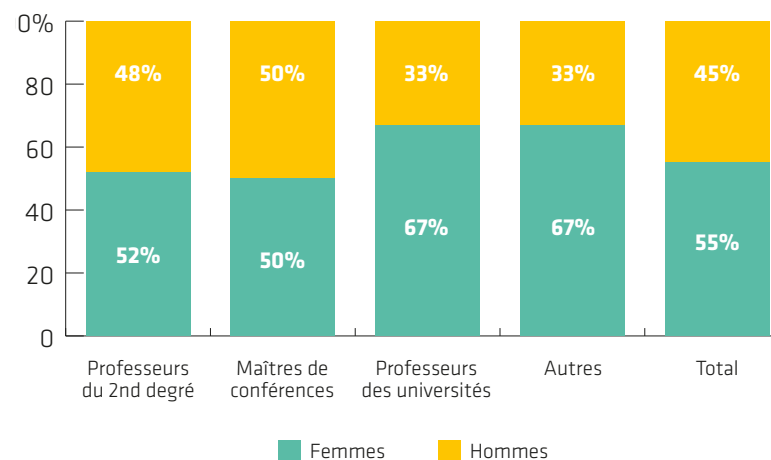
Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

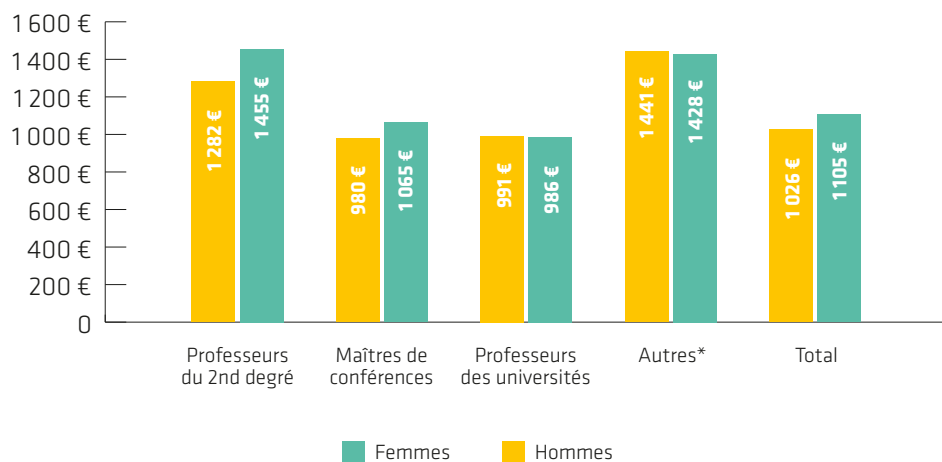
Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	46	66 930 €
	Hommes	49	62 835 €
Maîtres de conférences	Femmes	222	236 332 €
	Hommes	225	220 483 €
Professeurs des Universités	Femmes	69	68 038 €
	Hommes	139	137 768 €
Autres	Femmes	3	4 284 €
	Hommes	6	8 644 €
Total	Femmes	340	375 585 €
	Hommes	419	429 729 €

Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes



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



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

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% d'hommes contre 46% de femmes en 2016 et 55% d'hommes contre 45% de femmes en 2017).

Les montants annuels moyens sont supérieurs pour les femmes, que ce soit pour les professeurs du second degré (1455€ pour les femmes contre 1282,36€ pour les hommes), pour les maîtres de conférences (979,92€ pour les femmes contre 1064,56€ pour les hommes) ou pour les professeurs des universités (1440,60 € pour les femmes contre 428,03 € pour les hommes).

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

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

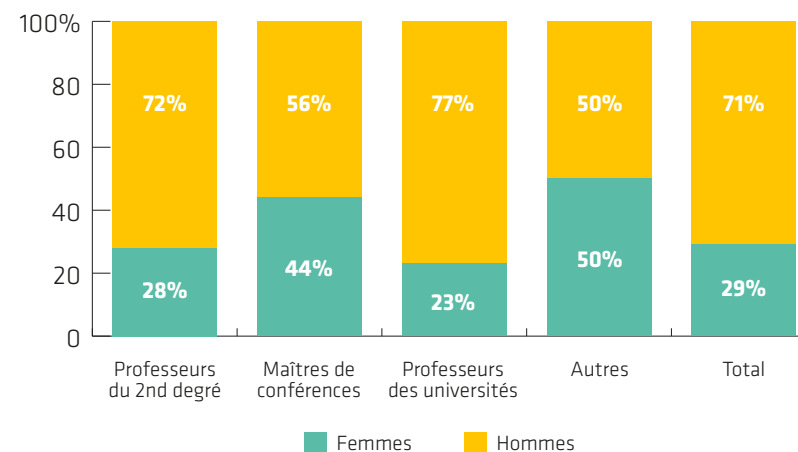
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

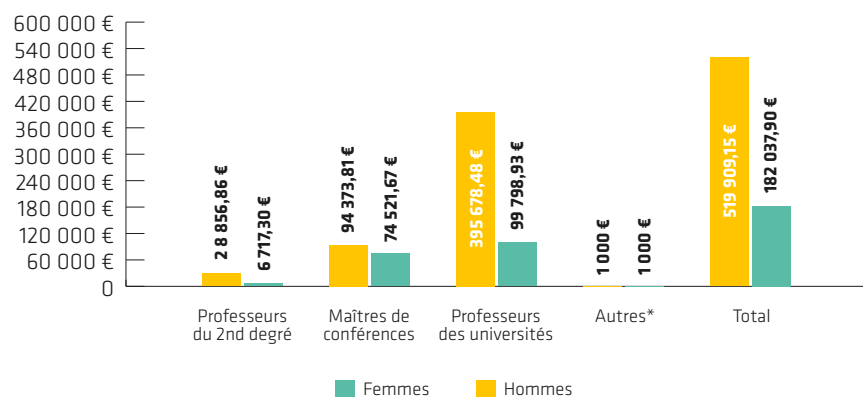
	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	5	6 717,30 €
	Hommes	13	28 856,86 €
Maîtres de conférences	Femmes	31	74 521,67 €
	Hommes	39	94 373,81 €
Professeurs des Universités	Femmes	44	99 798,93 €
	Hommes	144	395 678,48 €
Autres*	Femmes	1	1 000,00 €
	Hommes	1	1 000,00 €
Total	Femmes	81	182 037,90 €
	Hommes	197	519 909,15 €

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

Répartition de la PCA



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



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 montant versé progresse à l'inverse de 2% (+13,5K€). Cette hausse du montant impacte la population féminine (hausse de 9% au global sur la population féminine, alors que le montant moyen versé sur la population masculine reste stable. En moyenne, le montant moyen chez les hommes reste cependant supérieur à celui versé en moyenne chez les femmes de +17% (+28% en 2016).

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 de la Prime d'Engagement Pédagogique

 Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016
Montant

		Montant				Nombre de bénéficiaires			
		2016	2017	Évolution en €	Évolution en %	2016	2017	Évolution en €	Évolution en %
Total	Femmes	24 000€	22 000€	-2 000€	-8%	12	11	-1€	-8%
	Hommes	30 000€	28 000€	-2 000€	-7%	15	14	-1€	-7%
	Total	54 000€	50 000€	-4 000€	-7%	27	25	-2€	-7%
Enseignants du 2nd degré	Femmes	6 000€	2 000€	-4 000€	-67%	3	1	-2€	-67%
	Hommes	6 000€	6 000€			3	3		
	Total	12 000€	8 000€	-4 000€	-33%	6	4	-2€	-33%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	12 000€	18 000€	6 000€	50%	6	9	3€	50%
	Hommes	16 000€	16 000€			8	8		
	Total	28 000€	34 000€	6 000€	21%	14	17	3€	21%
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	6 000€	2 000€	-4 000€	-67%	3	1	-2€	-67%
	Hommes	8 000€	6 000€	-2 000€	-25%	4	3	-1€	-25%
	Total	14 000€	8 000€	-6 000€	-43%	7	4	-3€	-43%

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

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

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

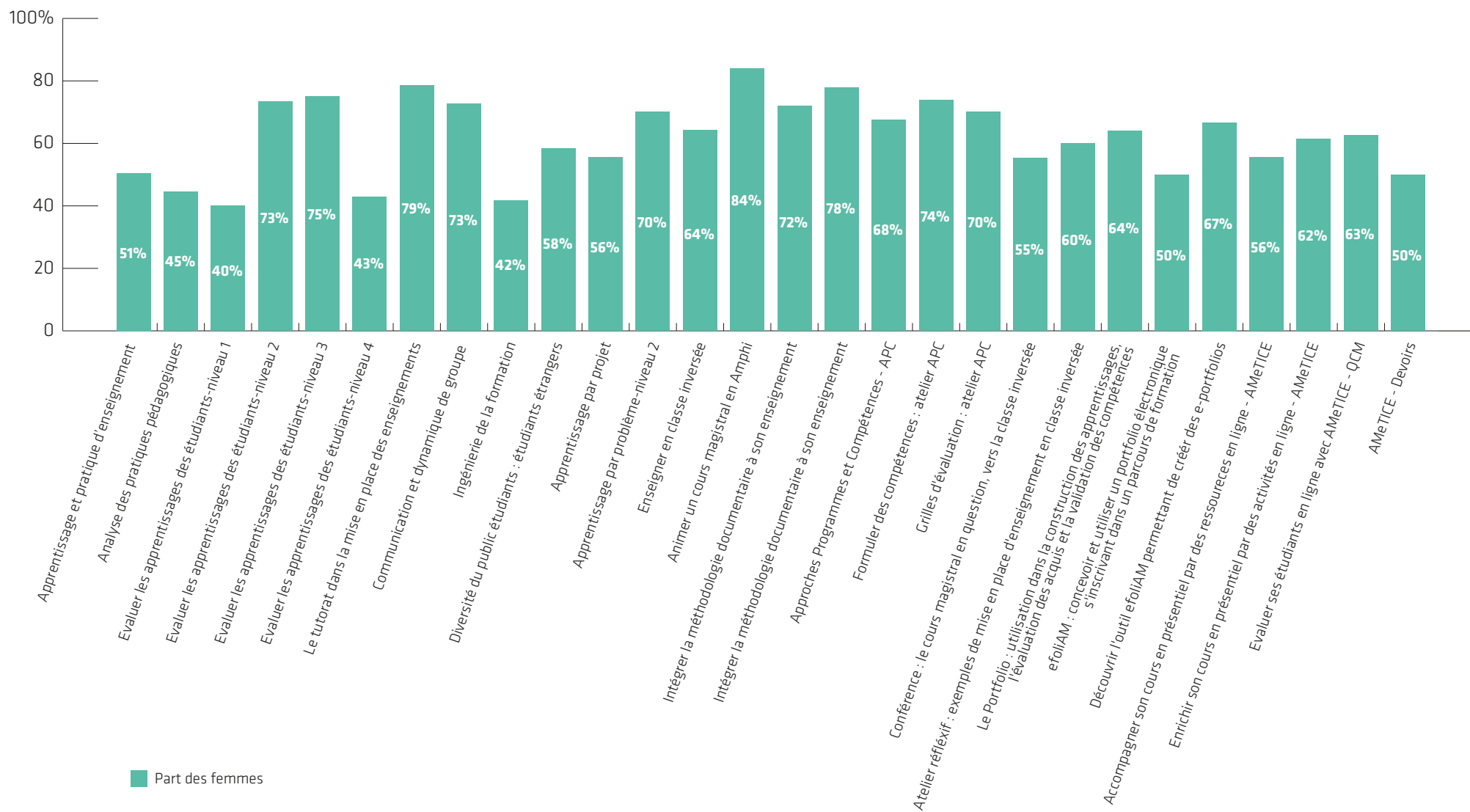
En 2017, le montant total versé au titre de la PEP est de 50 000 €, soit 4 000 € de moins qu'en 2016. Le montant de la prime par bénéficiaire étant identique entre les 2 années (2 000€), cette différence de montant s'explique par un nombre de bénéficiaires passant de 27 en 2016 à 25 en 2017. Les maîtres de conférence représentent la majorité des bénéficiaires (68%). Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (56%).

II.12. La formation continue déployée par le CIPE

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

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

Taux de femmes parmi les participants aux formations CIPE



II.13. Temps de travail et absences

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Nombre de jours de congés par catégorie

Femmes		
Catégorie	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours
A	3	545

Mises à disposition

2016		2017	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1	2	1	2

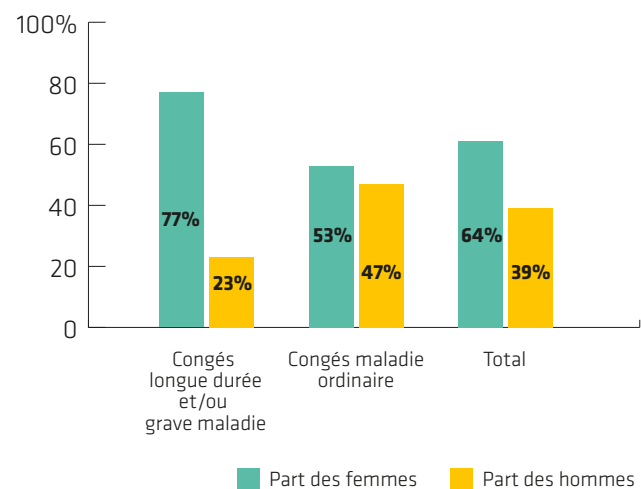
L'âge moyen des enseignants en mise à disposition est de 52 ans. 2 agents sur 3 sont des hommes

Absences au travail pour raison de santé

Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes				Hommes				Total			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents au total
Congés longue durée et/ou grave maladie	8	3006	376	1,6	3	913	304	0,4	11	3919	356	0,9
Congés maladie ordinaire	173	4374	25	2,4	107	3892	36	1,6	280	8266	30	1,9
	181	7380	41	4,0	110	4805	44	1,9	291	12185	42	2,8

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



L'âge moyen des femmes est de 46,7 ans (46 ans pour les congés maladie ordinaires et 53,4 ans pour les congés longue maladie), celui des hommes est de 51,5 ans (48,7 ans pour les congés maladie ordinaires et 54,7 ans pour les congés longue maladie).

Temps partiels thérapeutiques

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	4	2	6
Nombre de jours	472	422	894
Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	118,0	211,0	149,0
Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents total AMU	0,3	0,2	0,2

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.

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

	Contractuels		Fonctionnaires		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	11	753	37	3413	48	4166

Les congés d'adoption

	Contractuels		Fonctionnaires		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	0	0	1	70	1	70

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 contre 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 au nombre de jours pris exclusivement en 2017 au titre du congés maternité de l'agent. Les données en nombre ne sont donc pas comparables avec 2016, et le nombre de jours moyen n'est plus pertinent.

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

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

Congés maternité et congés d'adoption

	Contractuels		Fonctionnaires		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	11	14	154	14	165	28

L'âge moyen des enseignants en congés paternité est de 38,2 ans.

Délégations et CRCT

Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

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

La part d'hommes et de femmes en délégation est assez proche d'une année sur l'autre : 38% des maîtres de conférences en délégation sont des femmes (comme en 2016). Le taux de femmes en délégation chez les professeurs des universités est en hausse de 6 points par rapport à 2016 pour atteindre cette année 35%.

Délégations

Nombre d'enseignants candidats à la délégation

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

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

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

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

Le taux de candidates est de 35% en 2017, sensiblement identique à 2016 (il était de 34%). La part des femmes est en augmentation chez les MCF (elles représentent 38%, contre 36% en 2016), et en légère baisse chez les professeurs (elles représentent 30% en 2017, contre 32% en 2016).

En revanche, la part d'hommes et de femmes ayant obtenu une délégation en 2017 est en hausse par rapport à 2016 (+4 points) pour atteindre le taux de 37%. Cette évolution est visible chez les professeurs, pour lesquels le taux augmente de 6 points pour atteindre 35%.

CRCT

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

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

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

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

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

La part de femmes candidates au CRCT voie nationale a diminué de 10%, pour atteindre 41%. Cependant, leur part au sein des obtentions de CRCT voie nationale a augmenté de 13 points. Si en 2016, elles représentaient la moitié des enseignants retenues, en 2017, elles représentent les 2/3. Cette évolution s'explique par un taux exceptionnel de 80% chez les maîtres de conférences (contre 40% en 2016).

CRCT voie locale

Nombre d'enseignants candidats au CRCT voie locale par sexe et corps

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

Nombre d'enseignants retenus au CRCT voie locale par sexe et corps

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

43% des candidats à la CRCT voie locale sont des femmes, ce taux a baissé de 7 points par rapport à 2016 (-3 points chez les maîtres de conférences pour attendre 50%, et -15 points chez les professeurs, pour atteindre 27%).

La parité entre les hommes est parfaite pour les enseignants ayant obtenus une CRCT voie nationale, que ce soit chez les maîtres de conférence ou les professeurs.

D'une manière globale, les CRCT sont majoritairement obtenus par des femmes (50% des CRCT voie nationale et 63% des CRCT voie locale).

Membres de l'Institut universitaire de France

Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'institut universitaire de France par sexe

	Seniors			Juniors		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2016	2	1	3	0	3	3
2017	1	1	2	0	3	3

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

	2016			2017		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	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.

II.14. Répartition des enseignants selon la durée du travail

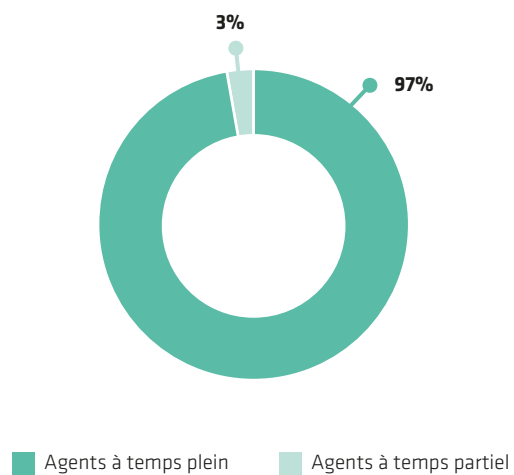
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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

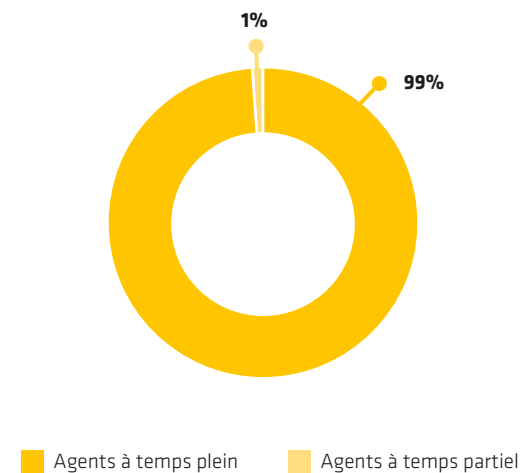
Qualité	Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Temps partiel	Agents à 100%	Total	
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	Femmes	0	46	0	0	0	1	47	682	729	
		Hommes	0	113	0	0	0	0	113	665	778	
	Total contractuels			0	159	0	0	0	1	160	1347	1507
	Fonctionnaires	Femmes	0	7	1	3	13	6	30	1086	1116	
		Hommes	0	2	1	1	4	1	9	1709	1718	
	Total EC, ens, chercheurs et doc			0	9	2	4	17	7	39	2795	2834
			0	168	2	4	17	8	199	4142	4341	

Les temps partiels des enseignants trouvent une partie de leur explication dans la présence d'associés et de 28 ATER mi-temps. Sans cette population, les chiffres seraient de 27 contractuels à 50% (16 femmes et 11 hommes), pour un total de 37 enseignants travaillant à 50%.

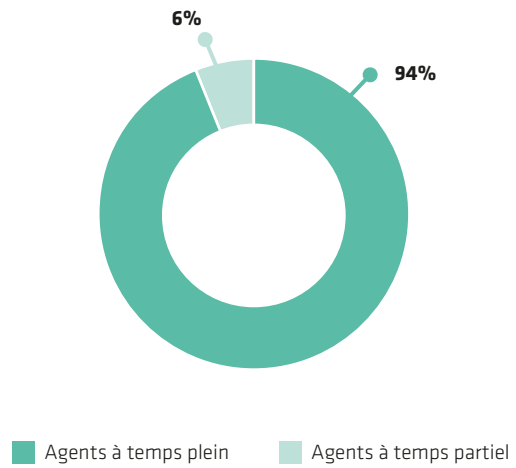
Taux de femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel



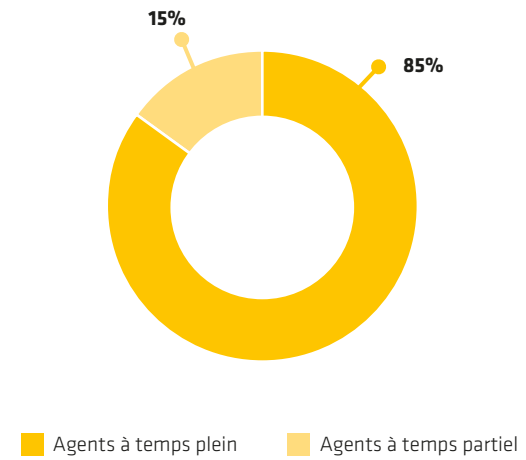
Taux de hommes enseignants fonctionnaires à temps plein et temps partiel



Taux de femmes enseignantes contractuelles à temps plein et temps partiel

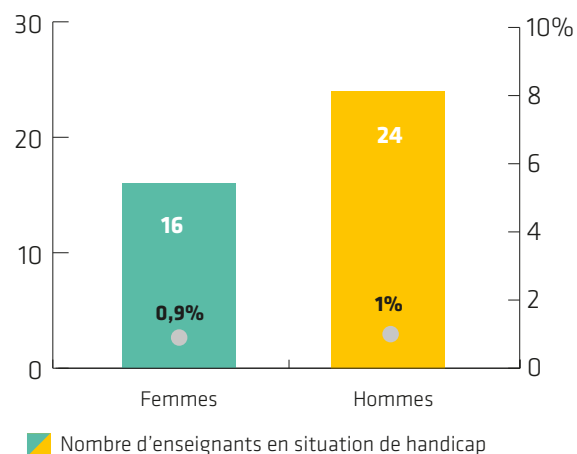


Taux d'hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel

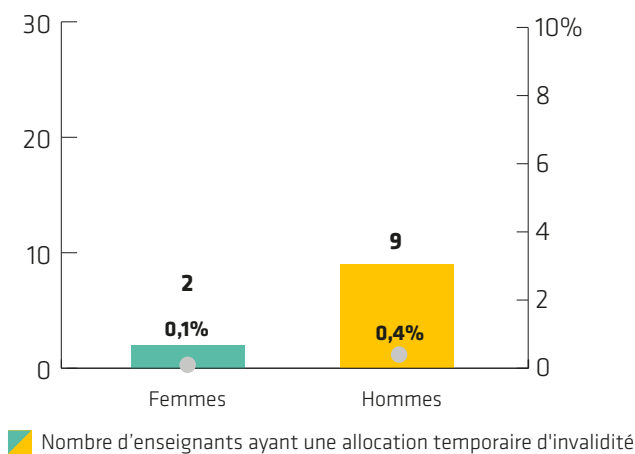


II.15. Nombre d'enseignants en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre d'enseignants en situation de handicap



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



Taux d'enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants

Sexe	Nombre d'enseignants en situation de handicap	Taux d'enseignants en situation de handicap	Population totale des enseignants
Femmes	16	0,9%	1845
Hommes	24	1,0%	2496

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

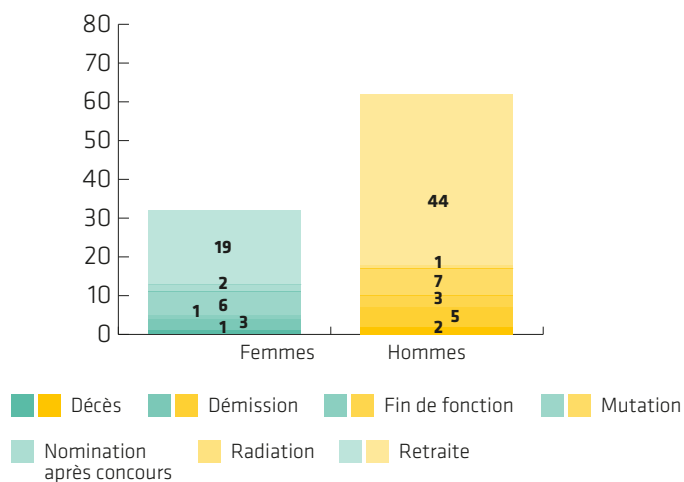
Sexe	Nombre d'enseignants en situation de handicap	Taux d'enseignants en situation de handicap	Population totale des enseignants
Femmes	2	0,1%	1845
Hommes	9	0,4%	2496

II.16. Répartition des départs des enseignants par sexe

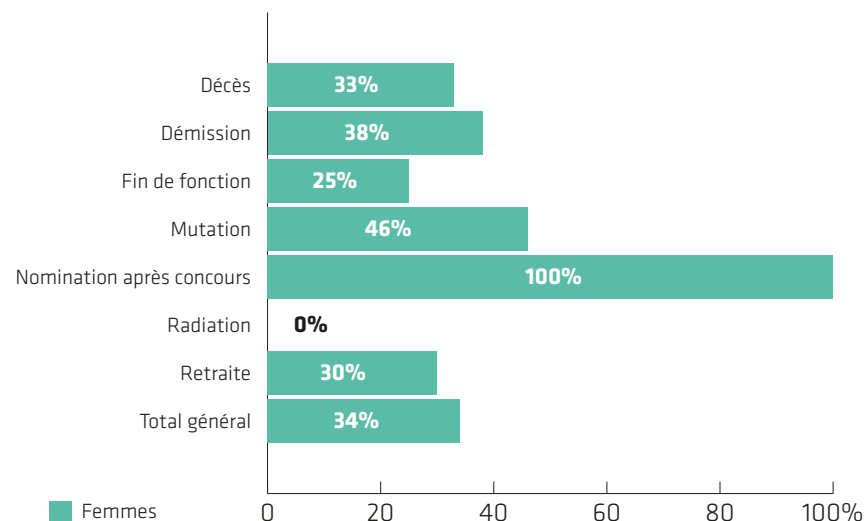
Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	2	3
Démission	3	5	8
Fin de Fonction	1	3	4
Mutation	6	7	13
Nom. après concours	2		2
Radiation		1	1
Retraite	19	44	63

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

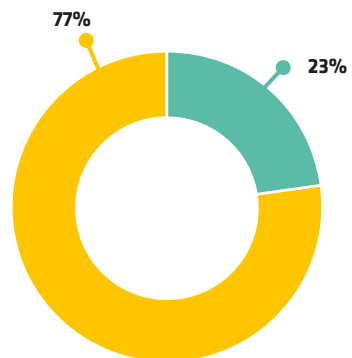


Taux de femmes par motif de départ parmi les enseignants ayant quitté AMU en 2016



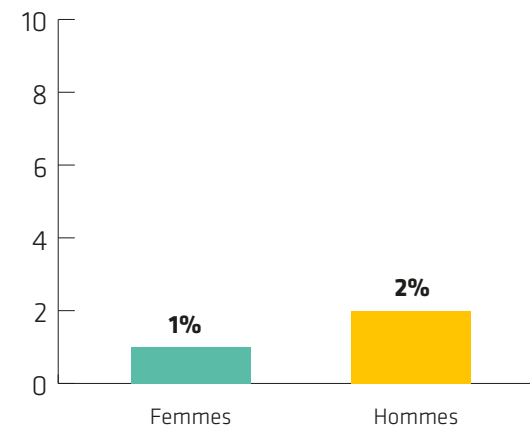
Répartition des départs à la retraite des enseignants fonctionnaires par sexe en 2016

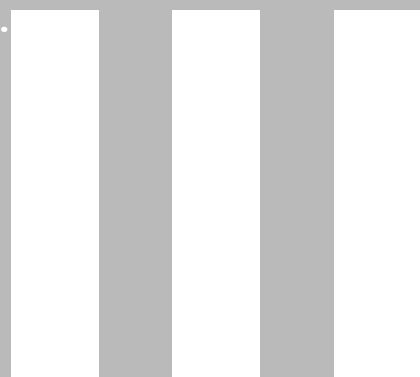
	Femmes	Hommes
Retraite	18	60



Femmes Hommes

Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de d'enseignants fonctionnaires en 2017

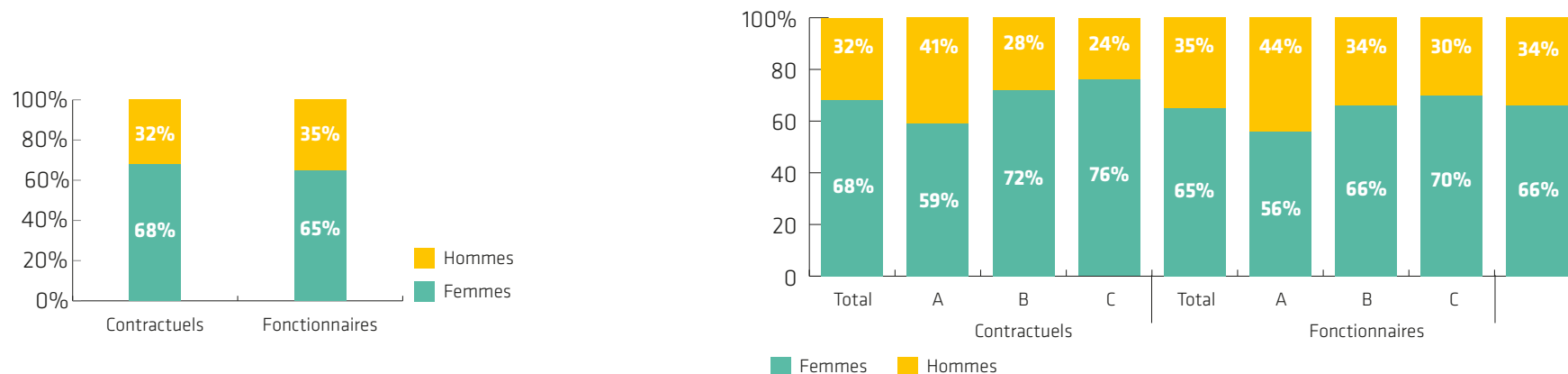




Personnels BIATSS

III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS

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



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

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

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

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

L'agent type BIATSS est une femme ITRF fonctionnaire âgée de 48 ans.

La part des femmes au sein des personnels BIATSS est en hausse d'un point par rapport à 2016. Elle est particulièrement élevée pour les personnels administratifs sociaux et de santé (86%) et les bibliothécaires (69%). La part de femmes chez les ingénieurs, des techniciens de recherche et de formation est de 61%.

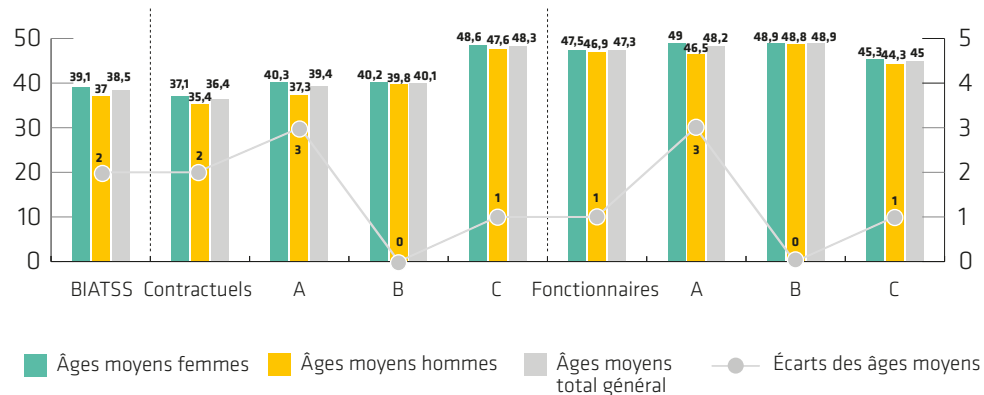
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS

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

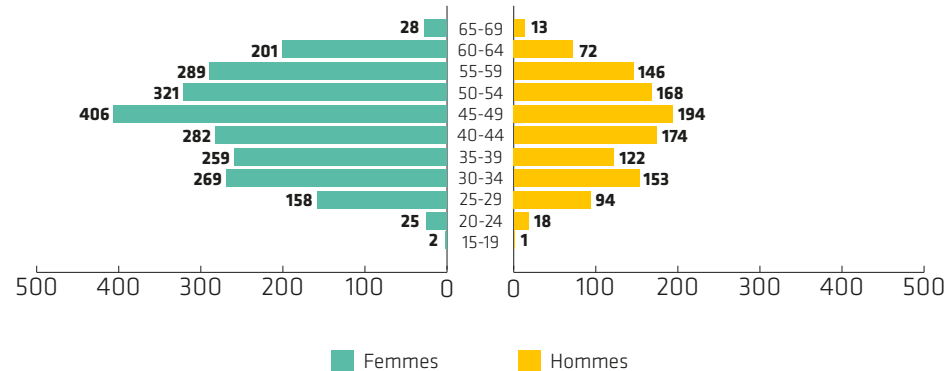
	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	44,7	43,1	45	43
Contractuels	38,3	35,6	34	33
A	35,8	34,1	34	32
B	39,1	36,4	36	35
C	40,3	38,7	40	37
Fonctionnaires	48,3	47,2	47	48
A	47,4	46,5	47	46
B	48,6	46,1	50	46
C	48,6	48,3	49	49

Comme en 2016, la pyramide des âges des BIATSS est dite en «forme de ballon de rugby». De forme harmonieuse, elle permet un renouvellement progressif des populations. Cependant, contrairement à l'année dernière, celle-ci montre un pic non plus chez les 30-34 ans, relatif aux posts-doctorants qui étaient recrutés sur contrat de recherche, mais chez les 45-49 ans, en raison de la fin de la période probatoire Amidex et de la non pérennisation des BIATSS recherche (-125 BIATSS Recherche entre 2016 et 2017, soit une baisse de 43%). La pyramide est bien équilibrée.

Âges moyens des hommes et des femmes et écarts

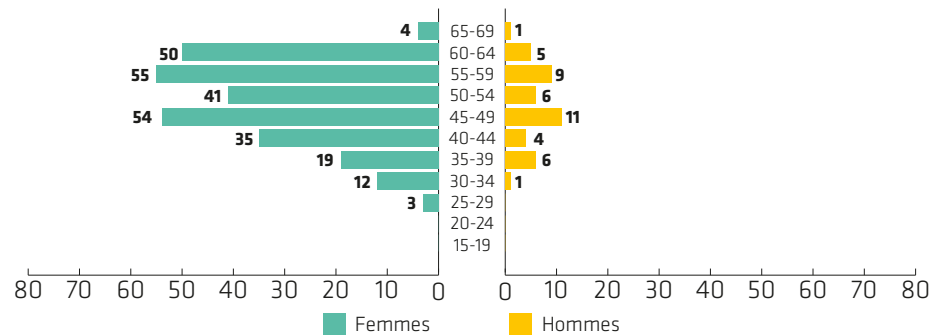


Pyramide des âges des BIATSS par sexe

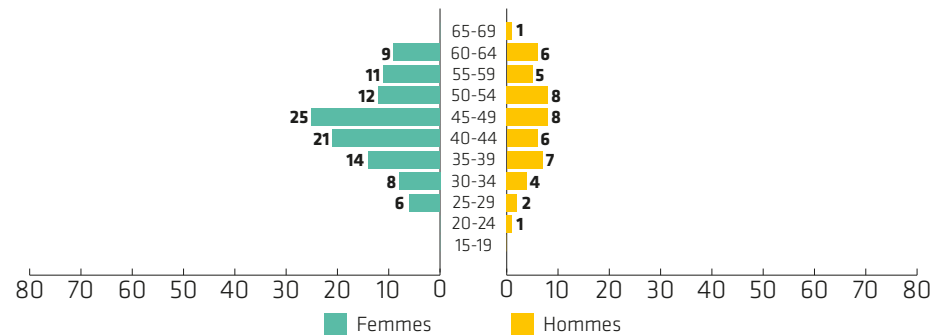


Aide à la lecture : l'écart d'âge entre les femmes et les hommes BIATSS est de 2 ans.

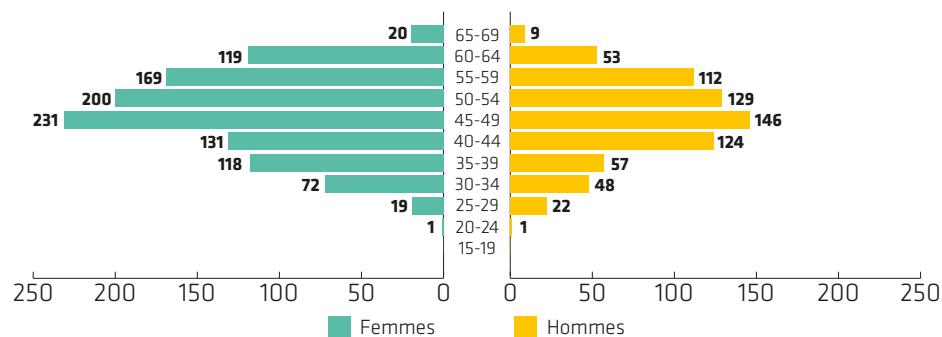
Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe



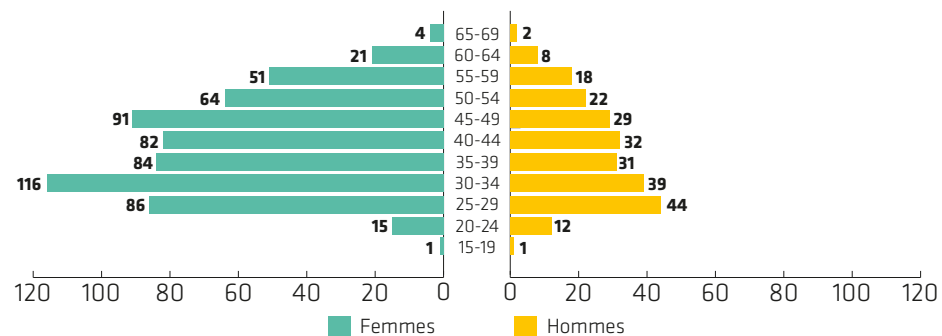
Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe



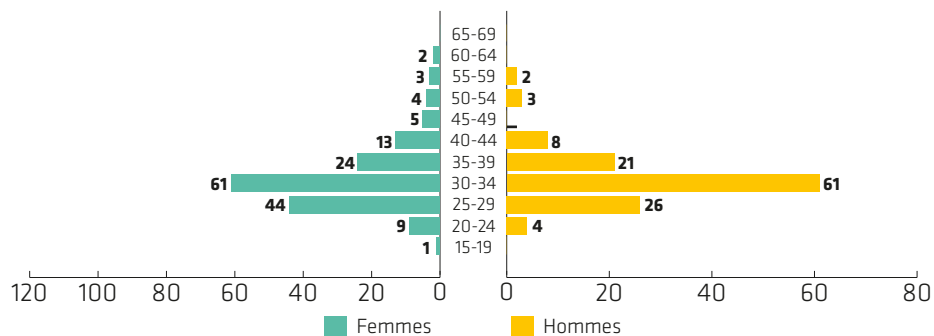
Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe



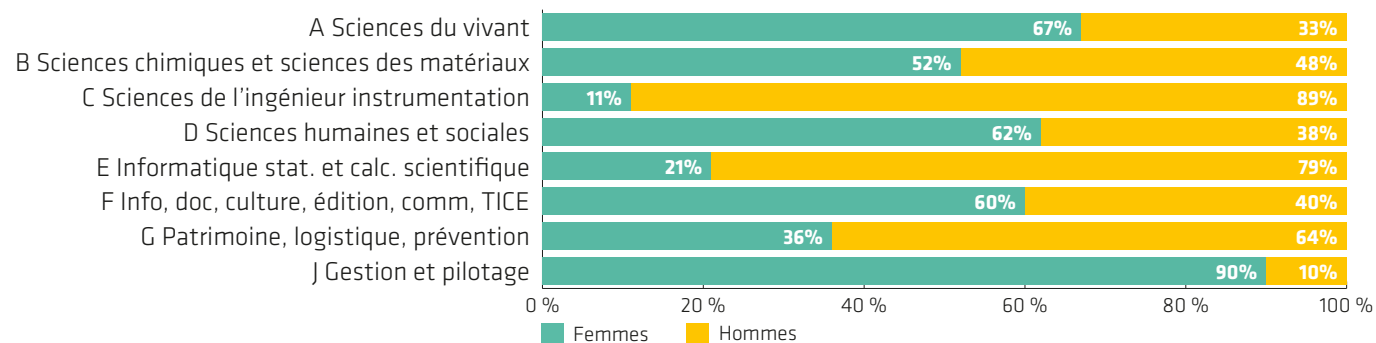
Pyramide des âges des BIATSS contractuels par sexe



Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe



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



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

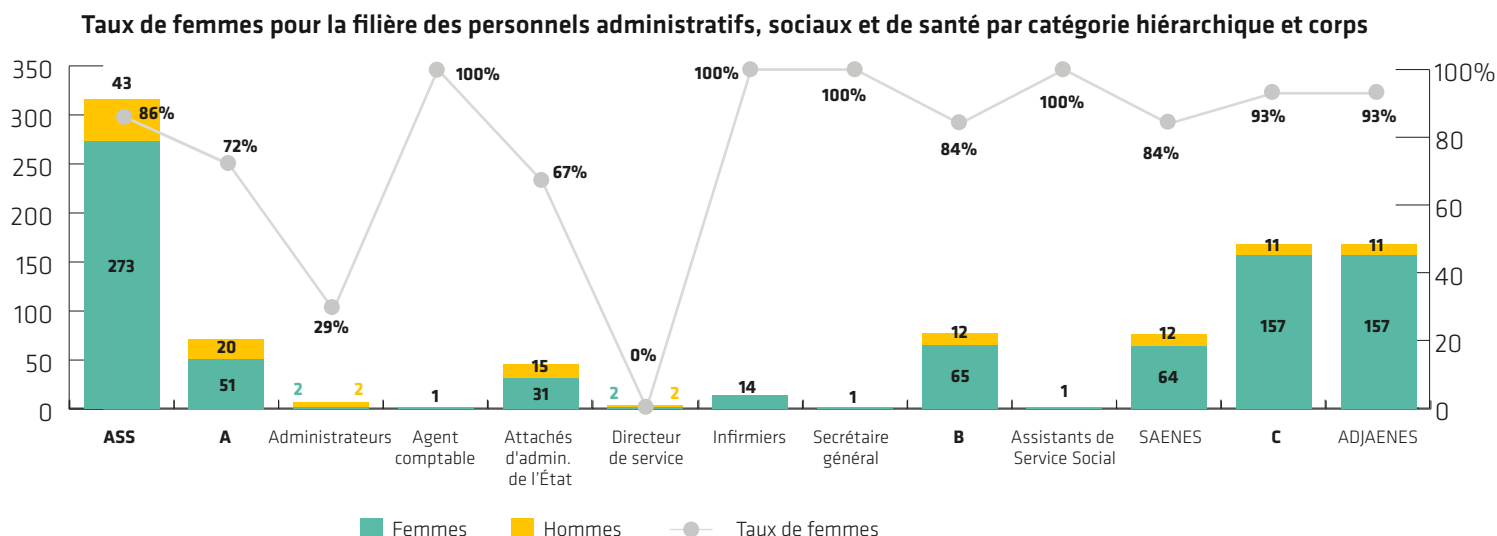
- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;
- BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales ;
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;
- BAP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

Les BAP les plus féminines sont la BAP J gestion et pilotage avec 90% de femmes, suivies des BAP A Sciences du vivant avec 67% de femmes et D Documentation avec 62%.

Les BAP les moins féminines sont les BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation avec 11% de femmes et E informatique statistique et calculs scientifiques avec 21% de femmes.

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

Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016



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...).

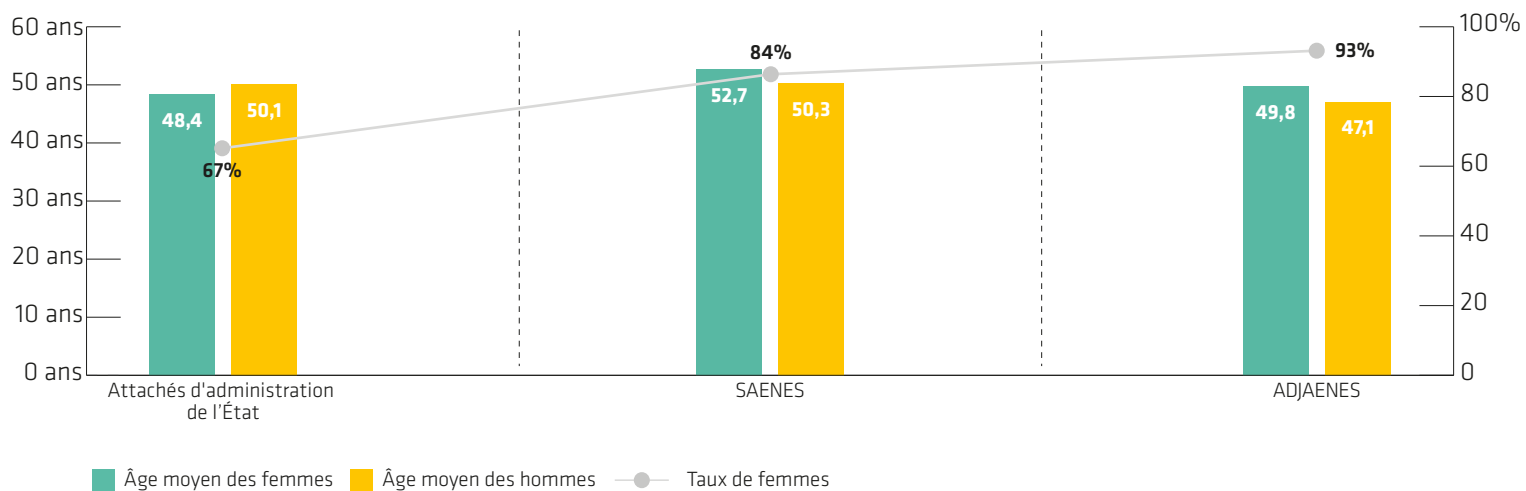
L'agent type BIATSS ASS est une femme de 50 ans. Elle occupe un poste d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES).

Le taux de femmes parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé est de 86% (identique à 2016). Elle varie selon les catégories et les grades : le corps des infirmiers est 100% féminin, celui des administrateurs est à 29% féminin. La part des femmes augmente de 2 points pour attachés d'administration de l'État, pour atteindre le taux de 67% par rapport à 2016. Les femmes représentent 84% des SAENES contre 86% en 2016, et la part des femmes au sein de ADJAENES (de 93%) est identique à 2016.

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

Aide à la lecture : AMU compte 51 attachés d'administration de l'État, dont 65 % sont des femmes.

Taux de femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps

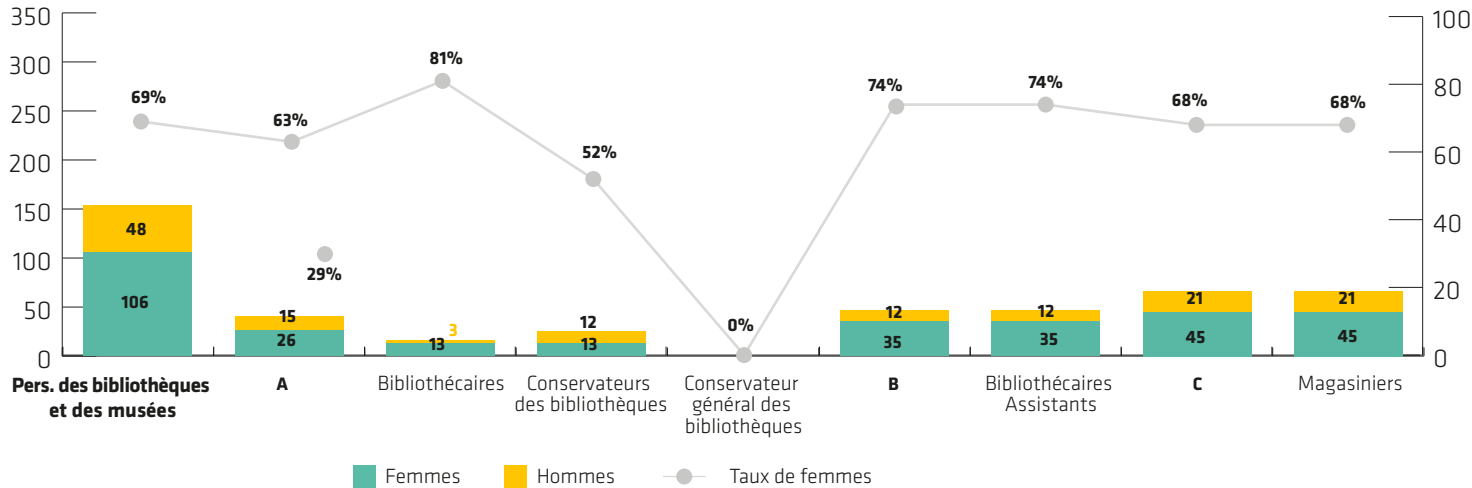


Aide à la lecture : 84% des SAENES sont des femmes. Elles ont en moyenne 52,7 ans.

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

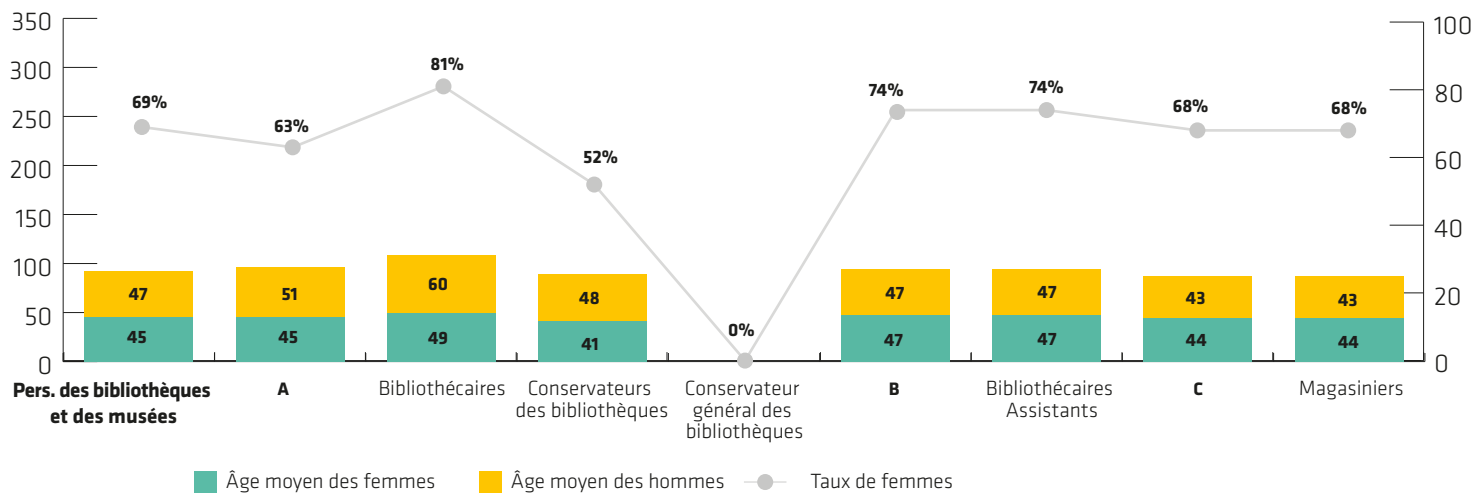
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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



Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont tous affectés au Service Commun de Documentation (SCD). L'agent type des bibliothèques est une femme de 45 ans qui occupe un poste de magasinier. Même si leur part est en légère baisse, les femmes sont majoritaires au sein de personnels de bibliothèques fonctionnaires (69%). Leur part diminue légèrement pour les conservateurs des bibliothèques (56% en 2017 contre 52% en 2016), les Bibliothécaires assistants (74% en 2017 contre 83% en 2016), les magasiniers (68% en 2017 contre 70% en 2016). Elle est en hausse pour les bibliothécaires (81% en 2017 contre 80% en 2016).

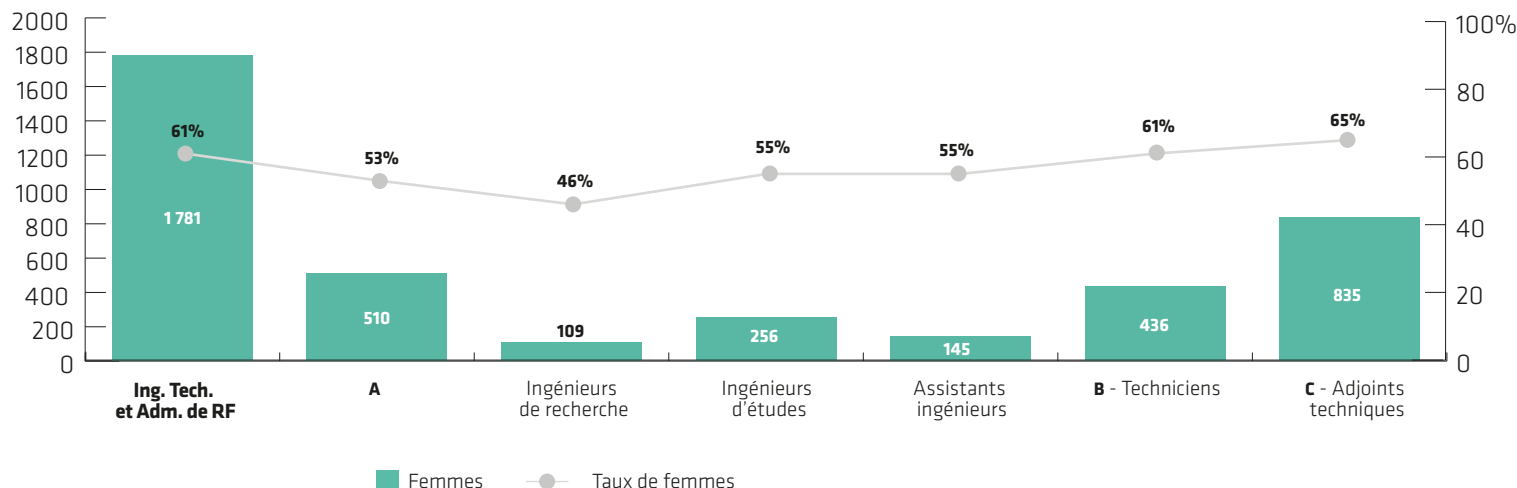
Taux de femmes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



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

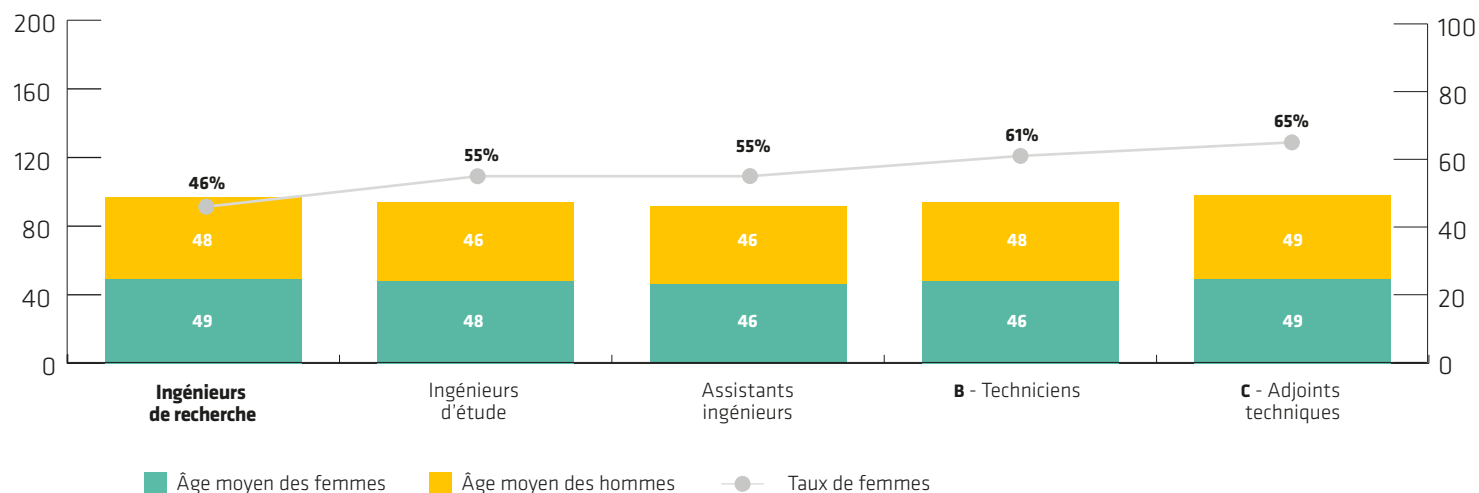
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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



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

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



On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

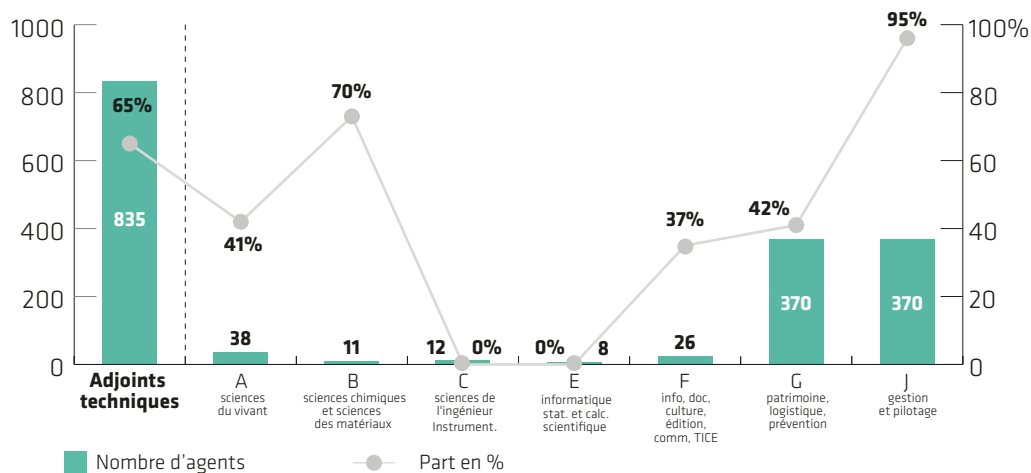
- Catégorie A : Ingénieur de recherche, Ingénieur d'étude, Assistant ingénieur
- Catégorie B : Technicien
- Catégorie C : Adjoint technique

L'agent type BIATSS ITRF est une femme de 48 ans et occupe un poste d'adjoint technique.

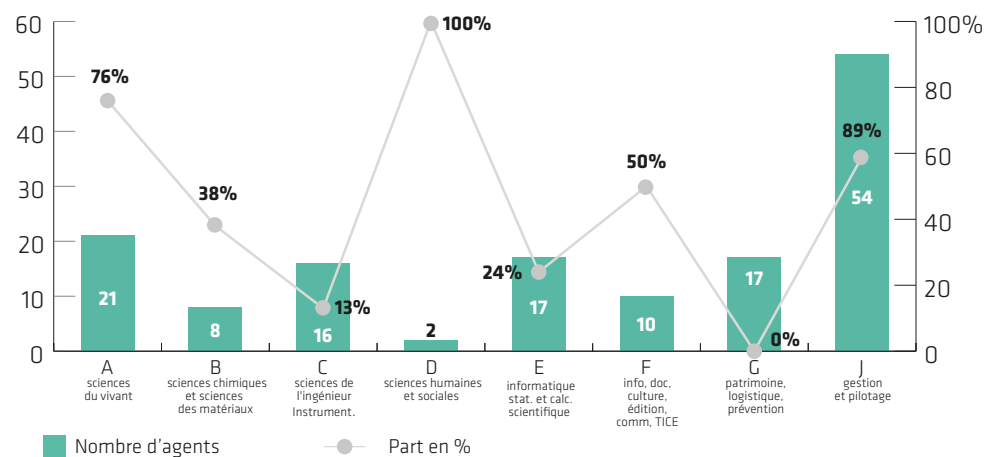
La part des femmes est en hausse chez les ingénieurs de recherche (46% en 2017 contre 44% en 2016). Elle est en baisse chez les ingénieurs d'étude (55% en 2017, contre 56% en 2016), chez les techniciens (61% en 2017 contre 62% en 2016). Elle est identique à 2016 pour les assistants ingénieurs (55%) et les adjoints (65%).

Taux de femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP

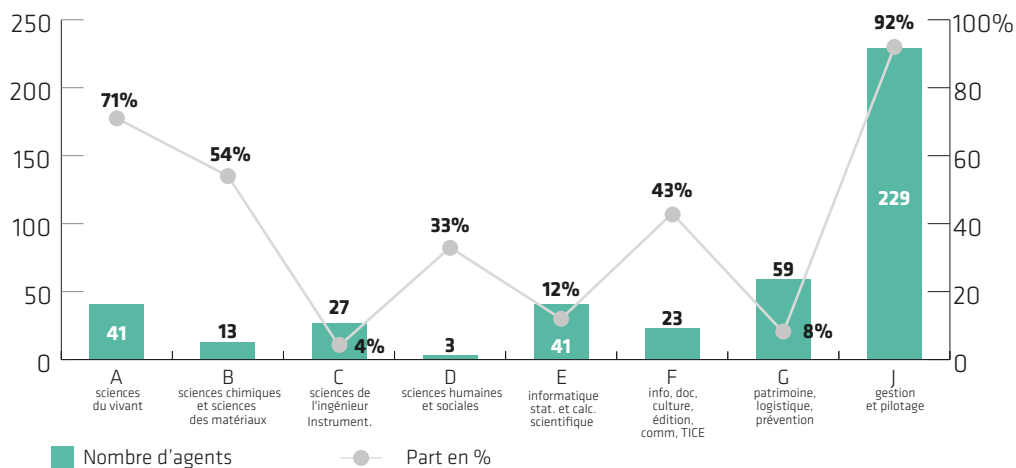
Taux de femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP



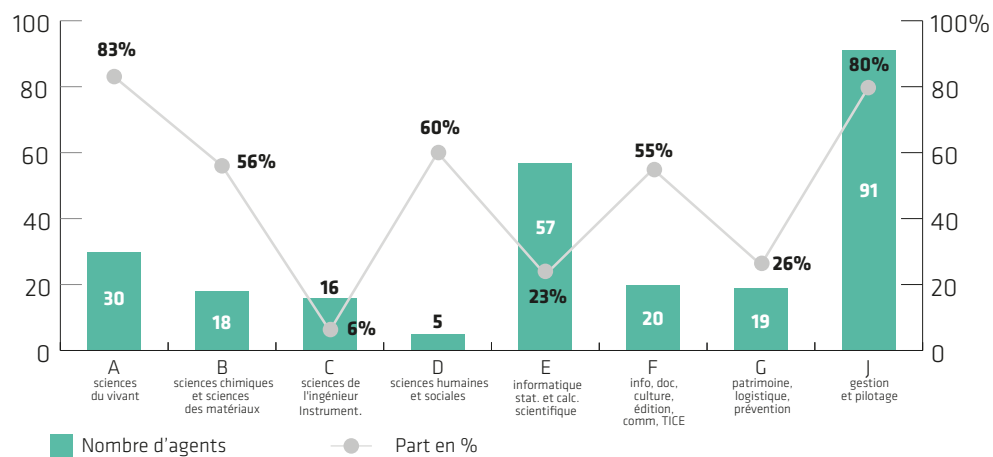
Taux de femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP



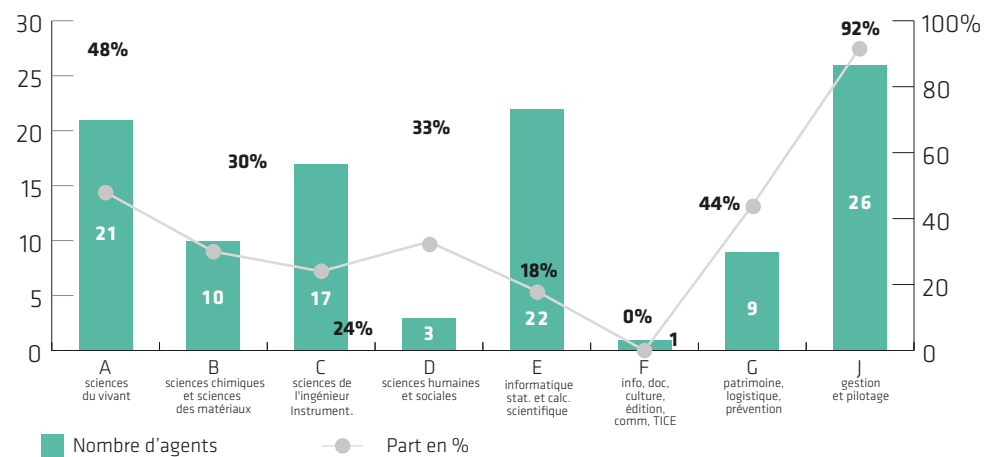
Taux de femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP



Taux de femmes Ingénieurs d'études fonctionnaires ITRF par BAP

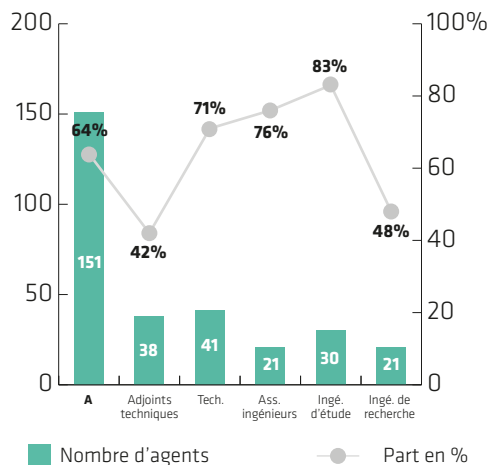


Taux de femmes Ingénieurs de recherche fonctionnaires ITRF par BAP

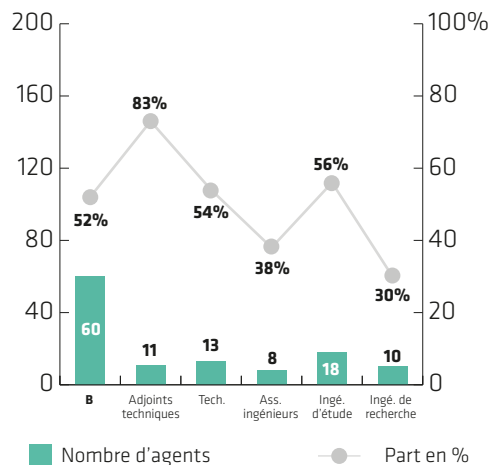


Taux de femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps

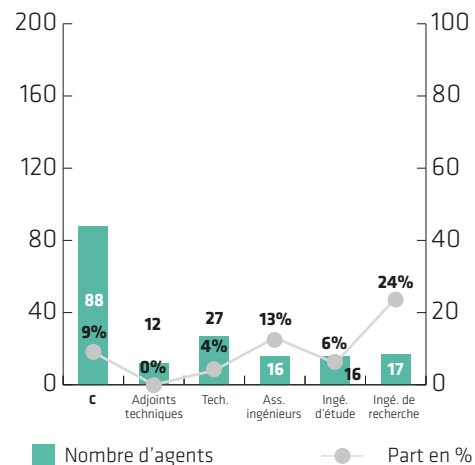
BAP A sciences du vivant



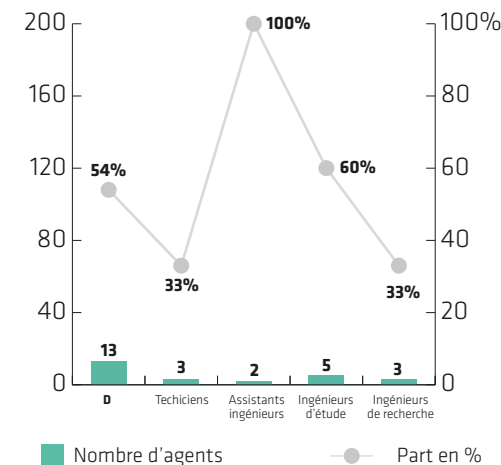
BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



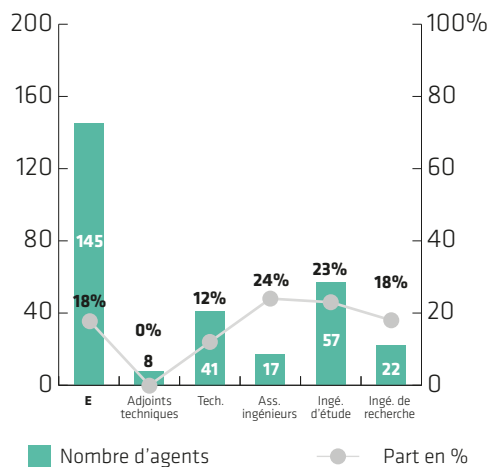
BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



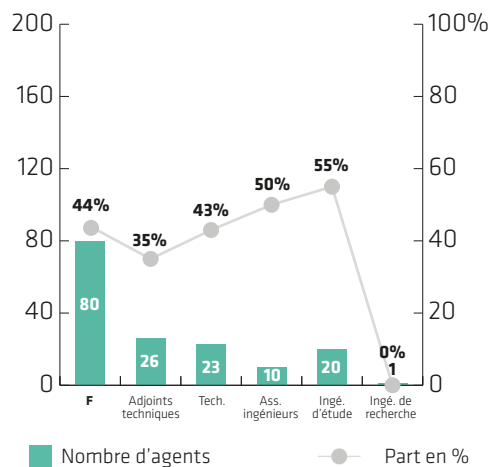
BAP D sciences humaines et sociales



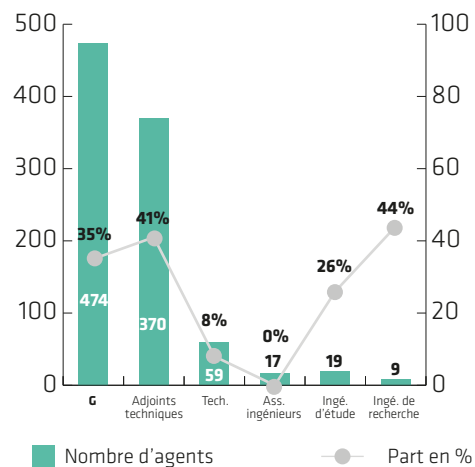
BAP E informatique stat. et calc. scientifique



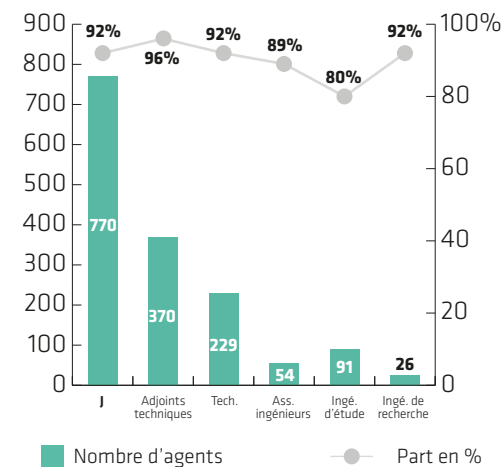
BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE



BAP G patrimoine, logistique, prévention



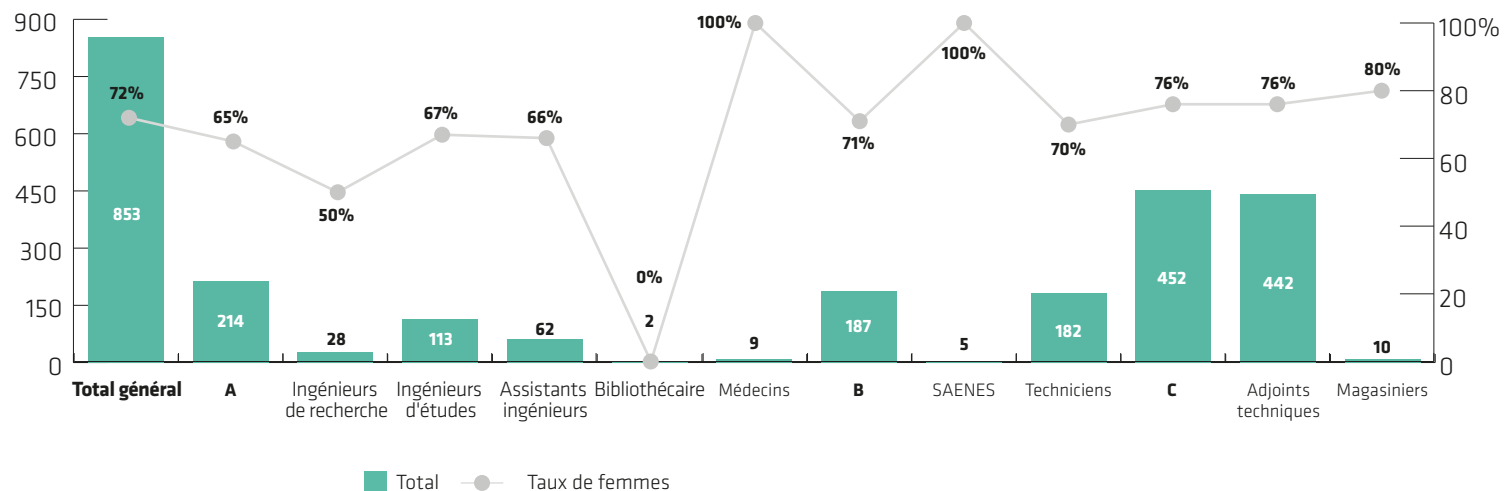
BAP J gestion et pilotage



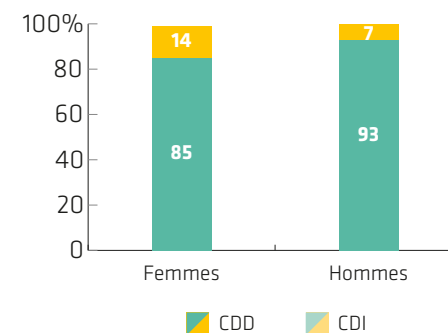
III.6. Taux de femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

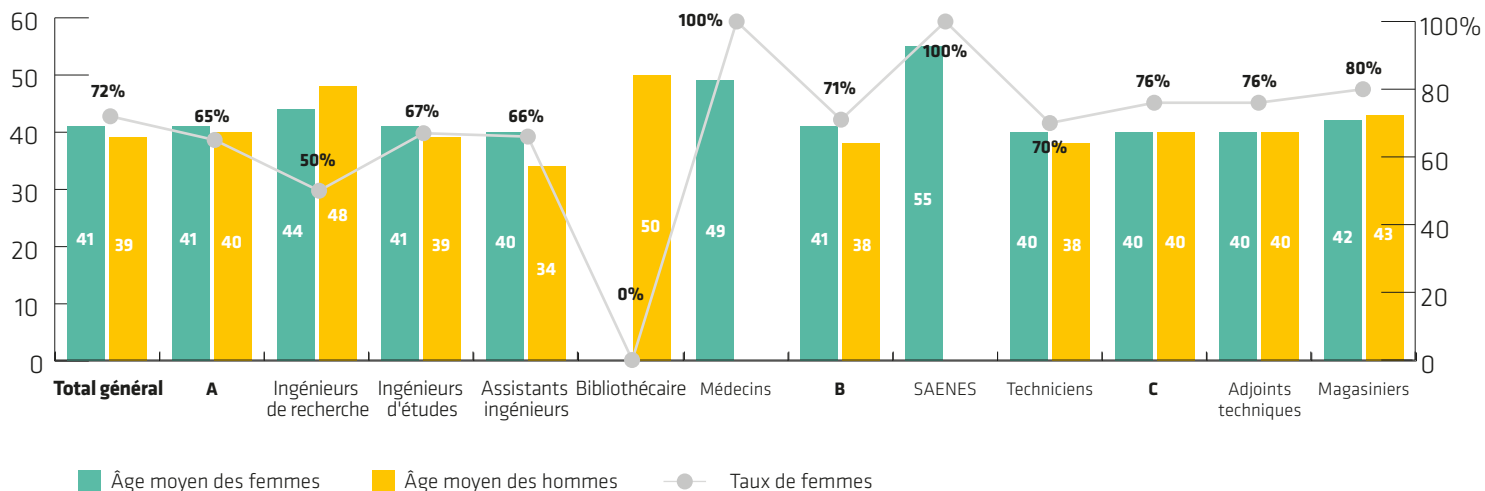
Taux de femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



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



Taux de femmes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

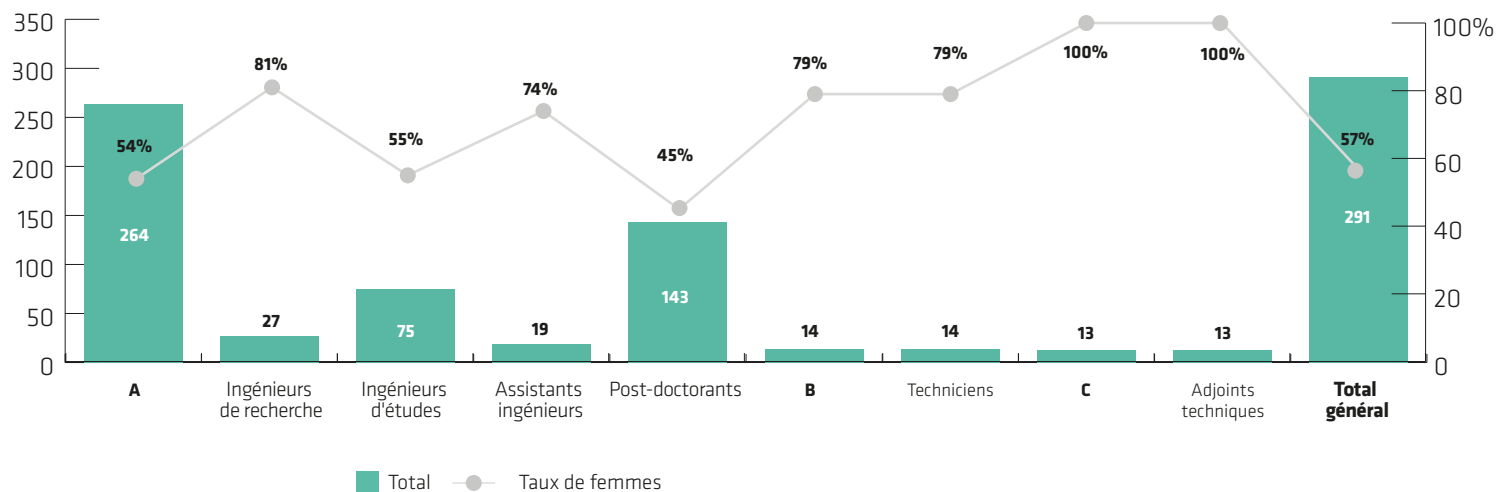


En ce qui concerne les BIATSS contractuels, on enregistre une diminution du taux de femmes de 13 points chez les Ingénieurs de recherche (pour passer de 63% en 2016 à 50% en 2017), 14 points chez les Assistants ingénieurs (pour passer de 80% en 2016 à 66% en 2017), 10 points chez les Techniciens (pour passer de 80% en 2016 à 70% en 2017), 17 points chez les adjoints techniques (pour passer de 93% en 2016 à 76% en 2017). La seule augmentation de la part des femmes concerne les ingénieurs d'études avec une augmentation de 19 points (pour passer de 48% en 2016 à 67% en 2017).

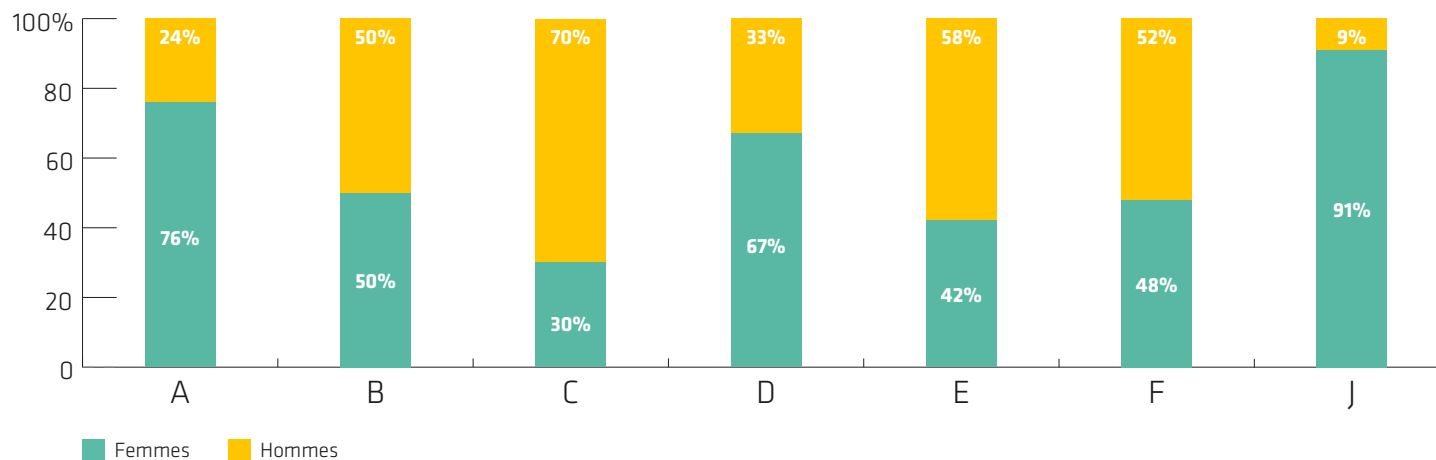
Parmi les BIATSS contractuels, 14% des femmes sont en CDI, contre 7% des hommes.

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

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



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



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

Nombre de femmes et d'hommes par type de concours en 2016

		Femmes	Hommes
Cat A+ IGR	Interne	3	1
	Externe	1	4
	Réservé	0	0
Total IGR		4	5
Cat A IGE	Interne	6	1
	Externe	15	4
	Réservé	0	2
Total IGE		21	7
Cat A ASI	Interne	4	0
	Externe	2	3
	Réservé	0	0
Total ASI		6	3
Total CAT. A et A +		31	15
Cat B Tech	Interne	8	4
	Externe	7	4
	Réservé	0	0
	BOE	0	0
Total CAT B		15	8
Cat C ATRFP	Interne	5	0
	Externe	5	2
	Réservé	0	0
	BOE	2	0
Total ATRFP		12	2
Cat C ATRF2C	Réservé	0	0
	Direct	0	0
	PACTE	1	0
Total ATRF 2C		1	0
Cat C Mag	Réservé	0	0
	Direct	3	2
	BOE	0	0
Total mag		3	2
Total CAT C		16	4
TOTAL		62	27

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

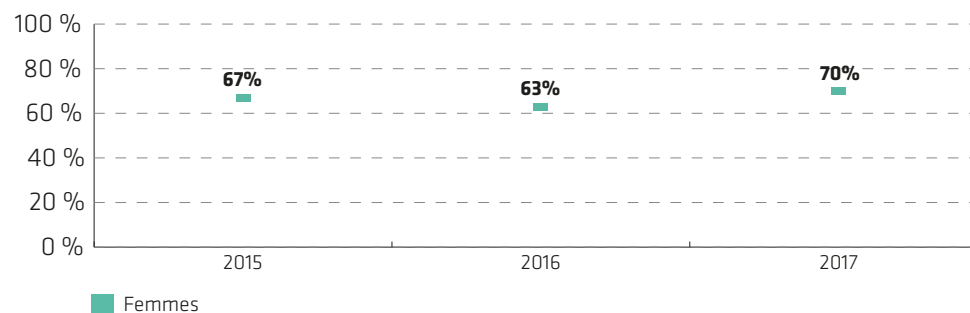
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

	2016		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat A	13	12	15	31
Cat B	8	12	8	15
Cat C	4	18	4	16

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » pose le principe d'une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys de recrutement ou les comités de sélection à compter du 1er janvier 2015. Cette année, les deux taux règlementaires sont au-dessus de 50%.

Taux de femmes lauréates au concours BIATSS sur le nombre total de lauréats en 2016

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016



Conformément à l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 modifié en 2008, « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Le statut de la fonction publique, qui interdit toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, repose sur le seul principe de la méritocratie : il applique aux hommes et aux femmes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur le concours, à la rémunération ainsi qu'à l'avancement et aux promotions.

Constitution des jurys au recrutements des BIATSS

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

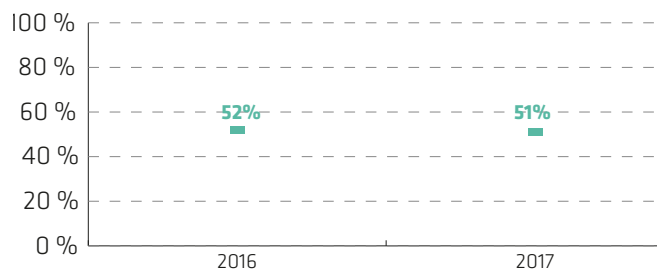
Taux de femmes dans la composition des comités de sélection

2016		
Femmes	Hommes	Total
180	173	353

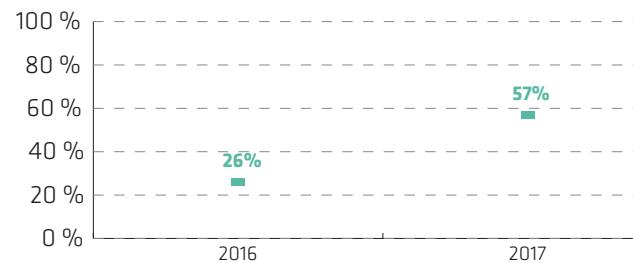
Taux de présidentes de comités de sélection

2016		
Femmes	Hommes	Total
28	21	49

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



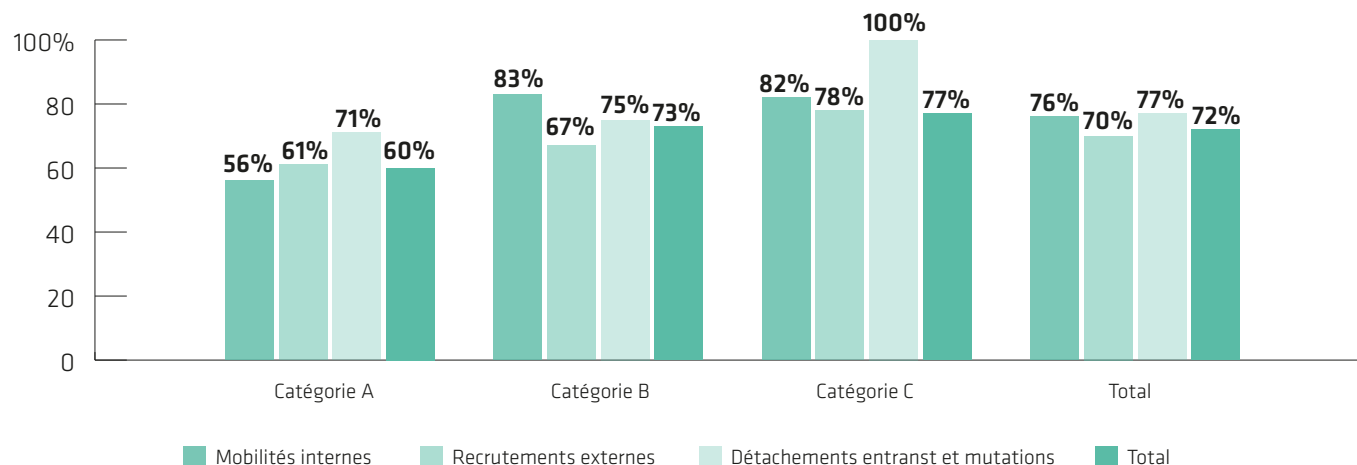
Évolution de la part des présidentes de jurys de concours



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

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

Taux de femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement



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

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

72 % des mobilités BIATSS concernent des femmes. Cela est très encourageant si l'on compare ce taux au taux de femmes BIATSS au sein d'AMU (pour rappel 66%). Cette tendance se vérifie pour chaque catégorie, et principalement pour les catégories B et C : les femmes représentent 60% des agents de catégorie A et 64% des mobilités d'agents de la même catégorie, 73% des agents de catégorie B et 69% des agents de la même catégorie et 77% des agents de catégorie C et 73% des agents de la même catégorie. Les taux de femmes parmi les mobilités, légèrement supérieurs au taux de femmes au sein de chaque catégorie, peuvent indiquer que les femmes sont pro-actives dans leur carrière.

Le taux de femmes en mobilité est en hausse de 4 points par rapport à 2016 pour les agents des catégories B et C.

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

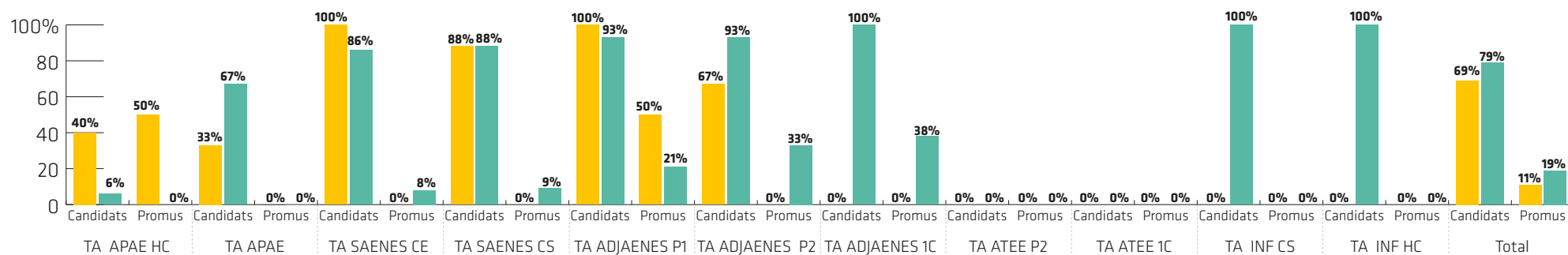
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

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

		A		B		C				
		AAE HC	APAE	SAENES CE	SAENES CS	ADJAENES P1	ADJAENES P2	ADJAENES 1C	ATEE P2	ATEE 1C
Hommes promus	2016	1			1		1			
	2017	1				1				
Femmes promues	2016	1		1	2	5	10	6		
	2017			1	2	3	9	3		
Total des agents promus	2016	2		1	3	5	11	6		
	2017	1		1	2	4	9	3		
Contingent AMU	2016			1	3	5	11	6		
	2017			1	2	4	9	3		

		ASS	
		INF CS	INF HC
Hommes promus	2016		
	2017		
Femmes promues	2016	1	1
	2017		
Total des agents promus	2016	1	1
	2017		

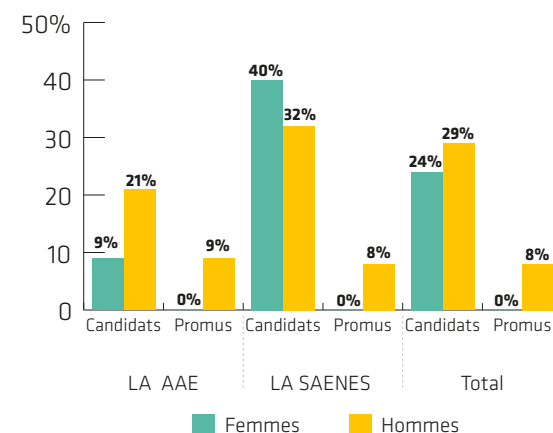
Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



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

		Promouvables		Candidats		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus	
		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						

Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



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 car-rière, un rapport d'activité, un rapport d'aptitude rédigé par le responsable et, le cas échéant, un organigramme et un CV.

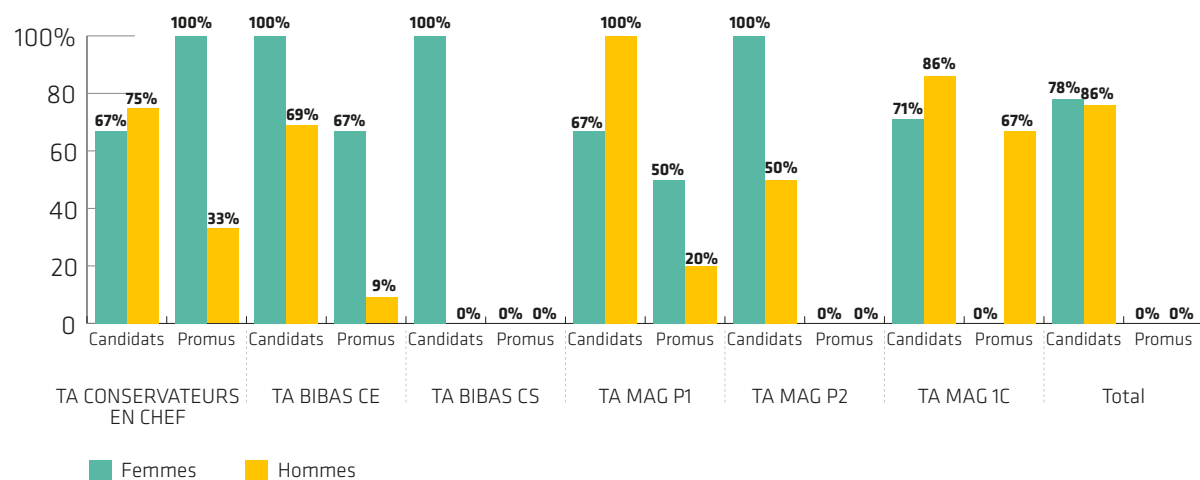
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers sont étudiés par la CPE, puis classés, avant d'être transmis à chacune des auto-rités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère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

Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
A	CONS EN CHEF	8	7	5	5	3	3	2	2		1	2	3
B	BIBAS CE	15	19	12	14	3	3		2	1	1	1	3
	BIBAS CS		1		1		1						
C	MAG P1 Ech. Spé												
	MAG P1	7	8	7	7	2	3		1	1	1	1	2
	MAG P2	6	3	5	2	3	2	1		2		3	
	MAG 1C	15	14	13	11	2	4	1		1	4	2	4

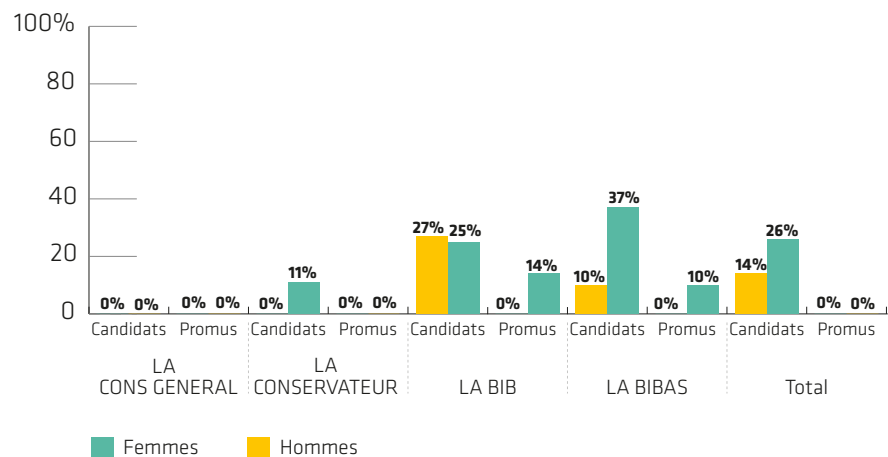
Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
		A	CONS GENERAL	9	11	1		1					
	CONS	11	12	2	1	2	1						
	BIB	36	39	11	10	3	3			1	1	1	1
B	BIBAS	36	37	16	11	3	3	1			1	1	1

Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats

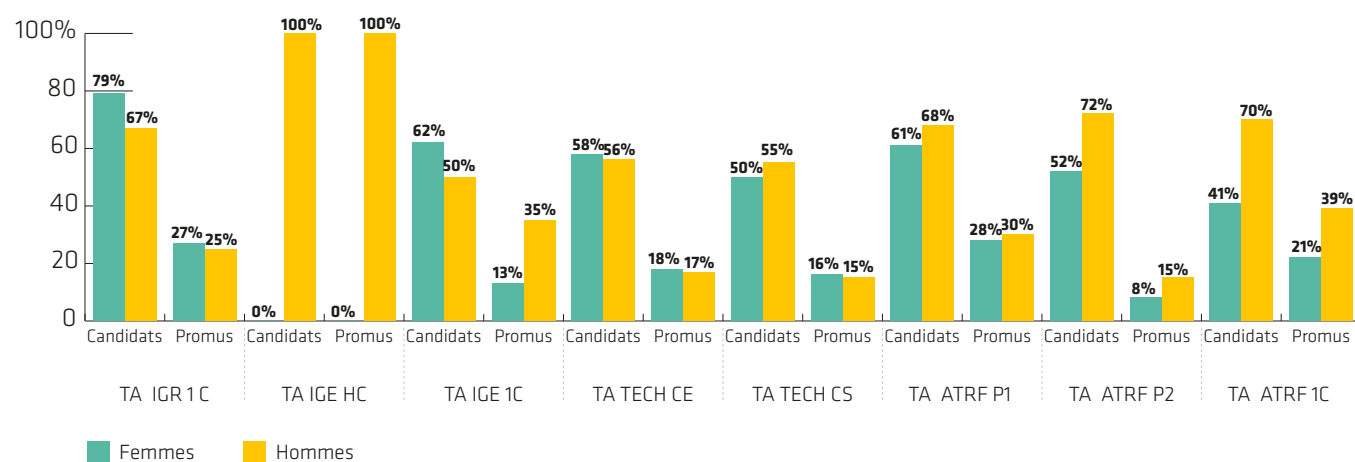


Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus		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	
	63	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	
	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	
	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	

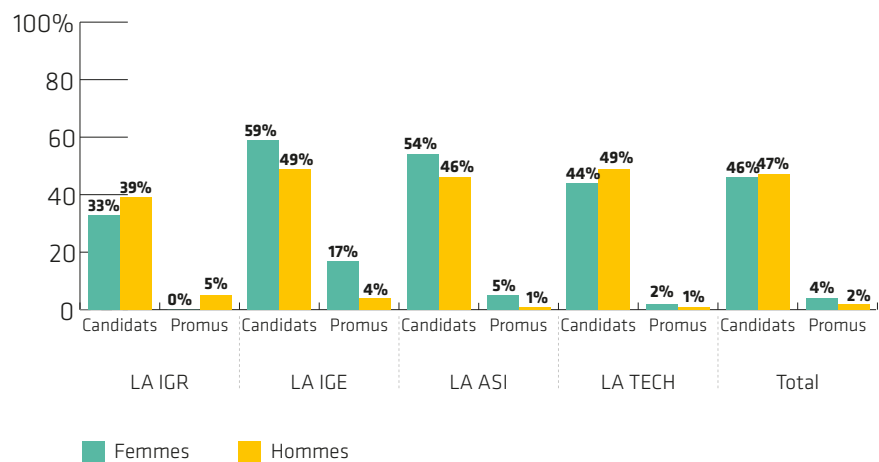
Taux de candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus		Contingent	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
		A	IGR	167	174	58	63	3	2				2		2
	IGE	98	100	57	54	5	6	1	5	2	1	3	6	106	106
B	ASI	304	315	148	154	4	6	1	3	3	1	4	4	98	99
C	TECH	660	716	311	337	13	9	2	2	2	3	4	5	271	291

Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



III.11. Rémunérations des BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

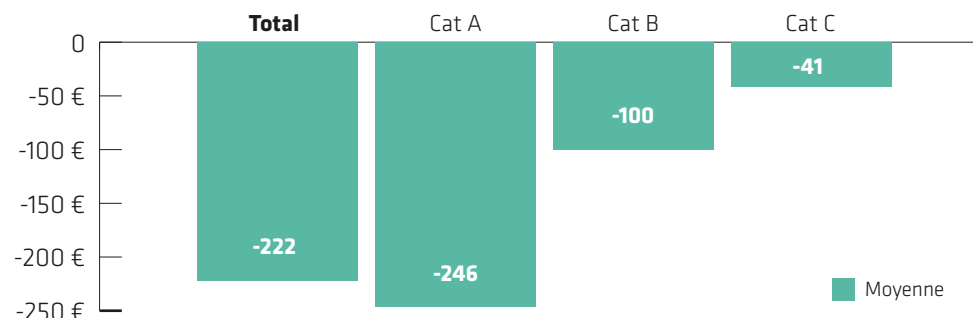
		2016	2017	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 419 €	2 394 €	-25 €	-1%
	Hommes	2 523 €	2 640 €	117 €	5%
	Total	2 467 €	2 496 €	29 €	1%
Cat B	Femmes	1 760 €	1 780 €	20 €	1%
	Hommes	1 852 €	1 880 €	27 €	1%
	Total	1 794 €	1 813 €	19 €	1%
Cat C	Femmes	1 490 €	1 495 €	5 €	0%
	Hommes	1 527 €	1 537 €	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%

Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique

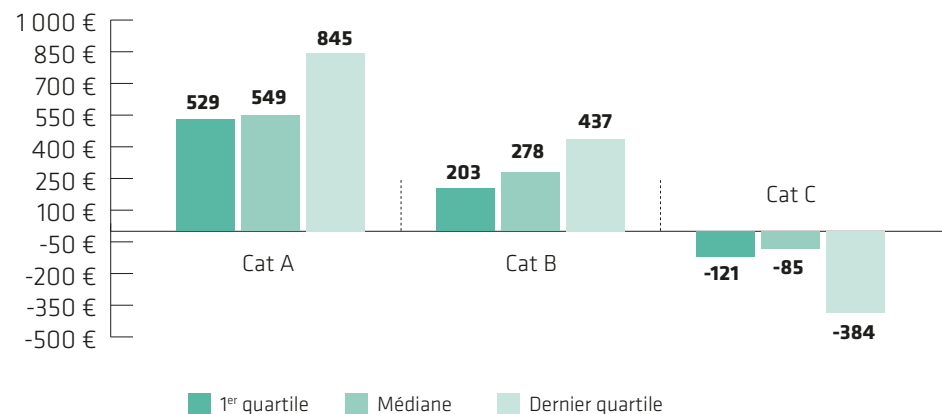
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

		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 €

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique



Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique



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). 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.

Primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS par sexe
 Indicateur présent
dans le Bilan Social 2016

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	17 087 163 €	33 305 132 €
	Homme	10 577 108 €	19 795 939 €
Total Rémunération principale		27 664 271 €	53 101 071 €
Indemnité de résidence	Femme	476 657 €	990 662 €
	Homme	247 441 €	585 276 €
Total Indemnité de résidence		724 098 €	1 575 938 €
Primes et indemnités	Femme	1 467 182 €	6 813 358 €
	Homme	922 135 €	4 653 450 €
Total Primes et indemnités		2 389 317 €	11 466 808 €
Cotisations	Femme	7 961 062 €	31 187 224 €
	Homme	4 886 536 €	18 501 364 €
Dont "Cas Pension"	Femme		24 760 811 €
	Homme		14 767 859 €
Total Cotisations		12 847 599 €	49 688 588 €
Total général	Femme	26 992 065 €	72 296 377 €
	Homme	16 633 220 €	43 536 029 €
	Total	43 625 285 €	115 832 406 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *		159 457 691 €	

III.12. Congés déposés par les BIATSS

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Nombre de jours de congés par catégorie

Catégorie	Femmes		Hommes	
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours
A	4	732	0	0
B	3	545	0	0
C	8	1515	0	0
Total	15	2792	0	0

Mises à disposition

	BIATSS
2016	1
2017	1

L'agent BIATSS en mise à disposition est une femme de 50 ans.

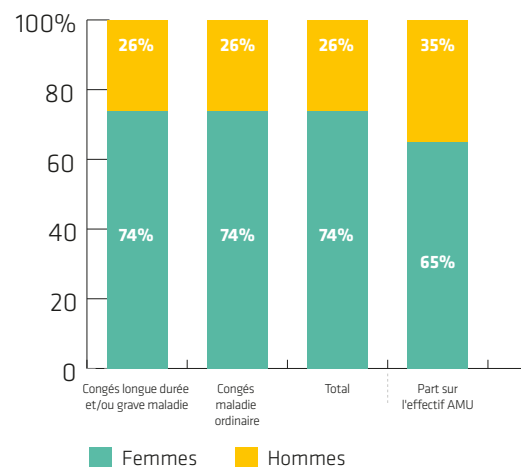
Absences au travail pour raisons de santé

Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes				Hommes				Total			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents au total
Congés longue durée et/ou grave maladie	29	8880	306	3,9	10	3063	306	2,5	39	11943	306	3,5
Congés maladie ordinaire	1012	26764	26	11,7	362	9972	28	8,1	1374	36736	27	10,8
Total	1041	35644	34	15,6	372	13035	35	10,6	1413	48679	34	14,3

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.

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



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

Temps partiels thérapeutiques

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	23	5	28
Nombre de jours	2952	1066	4018
Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	128,3	213,2	143,5
Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents total AMU	1,3	0,9	1,1

L'âge moyen des BIATSS en temps partiel thérapeutique est de 49,8 ans (50,5 pour les femmes et 47,7 ans pour les hommes)

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.

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

		Contractuels		Fonctionnaires		Total	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS	Catégorie A	36	3387	9	795	45	4182
	Catégorie B	9	845	13	1377	22	2222
	Catégorie C	26	2326	16	1717	42	4043
	Total BIATSS	71	6558	38	3889	109	10447

Les congés d'adoption

		Contractuels		Fonctionnaires		Total	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
BIATSS	Catégorie A	1	22	1	70	2	92

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.

L'âge moyen des BIATSS en congés maternité et d'adoption est de 34 ans.

Congé paternité et paternité accueil d'un enfant

		Contractuels		Fonctionnaires		Total	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
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

L'âge moyen des BIATSS en congés paternité et paternité accueil d'un enfant est de 37,7 ans.

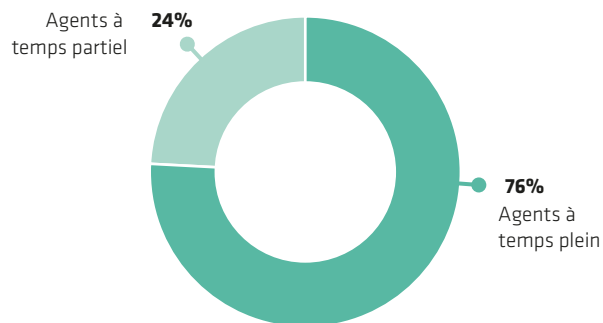
III.13. Répartition des BIATSS selon la durée du travail

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

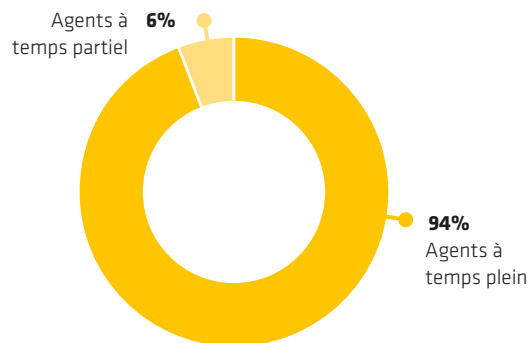
Répartition des BIATSS selon la durée du travail par statut et par sexe

Qualité	Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Total temps partiel	Agents à 100%	Total	
BIATSS	Contractuels	Femmes	9	22	17	17	76	6	147	634	781	
		Hommes	2	7	1	3	1	2	16	347	363	
	Total contractuels			11	29	18	20	77	8	163	981	1144
	Fonctionnaires	Femmes	0	31	8	4	262	50	355	1104	1459	
		Hommes	0	14	2	2	27	6	51	741	792	
	Total fonctionnaires			0	45	10	6	289	56	406	1845	2251
Total BIATSS			11	74	28	26	366	64	569	2826	3395	

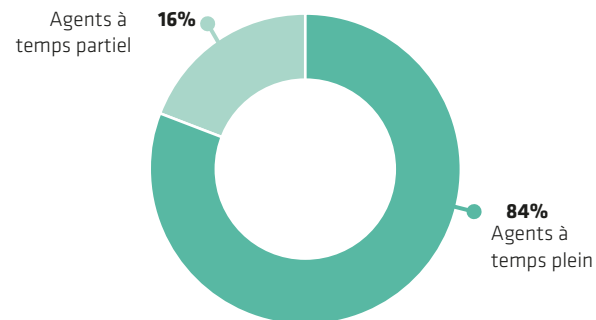
Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



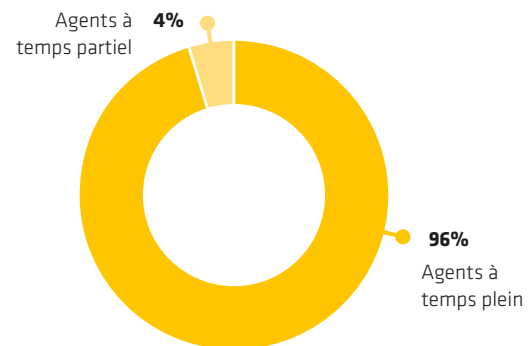
Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail



Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail



III.14. Répartition entre les femmes et les hommes détenteur d'un compte épargne temps (CET)

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

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.

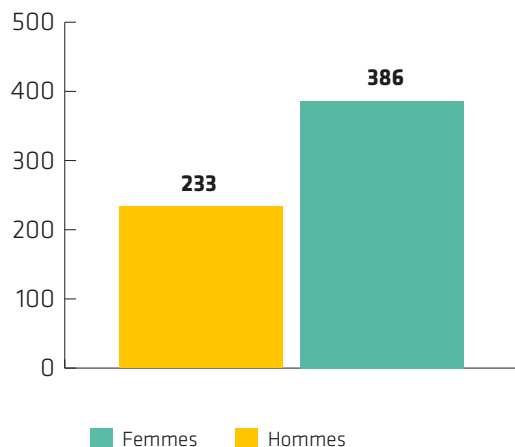
		2016			2017		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nb de BIATSS ayant ouvert un CET	Catégorie A	151	119	270	158	122	280
	Catégorie B	94	49	143	92	51	143
	Catégorie C	138	62	200	136	60	196
	Total	383	230	613	386	233	619
Nb de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	626	629	1255	849	761	1610
	Catégorie B	325	211	536	390	17	407
	Catégorie C	263	217	480	288	22	310
	Total	1214	1057	2271	1527	800	2327
Nb de BIATSS ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	39	36	75	50	55	105
	Catégorie B	13	11	23	21	11	23
	Catégorie C	10	9	19	15	13	28
	Total	62	56	117	86	79	156

62% des détenteurs de CET sont des femmes, 38% des hommes. Cette répartition est très proche de la répartition actuelle des BIATSS au sein de l'université (pour rappel 65%).

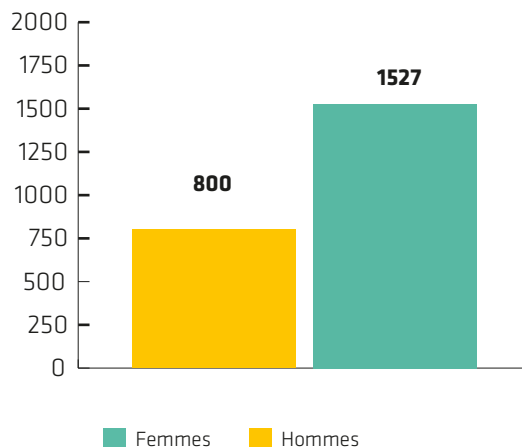
65% des jours de congés versés sur le CET sont détenus par des femmes, ce chiffre est aussi représentatif de la répartition entre les femmes et les hommes BIATSS au sein d'AMU.

55% des agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés sont des femmes.

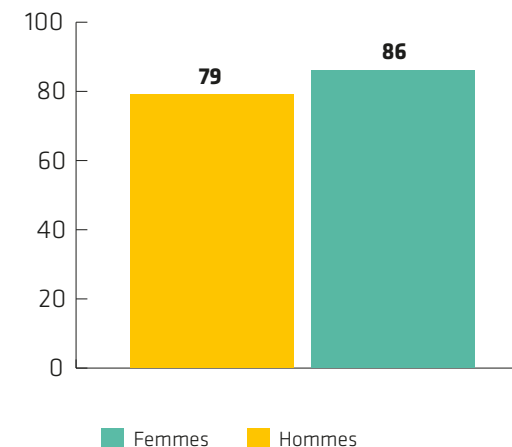
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET



Nombre de jours versés sur le CET



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

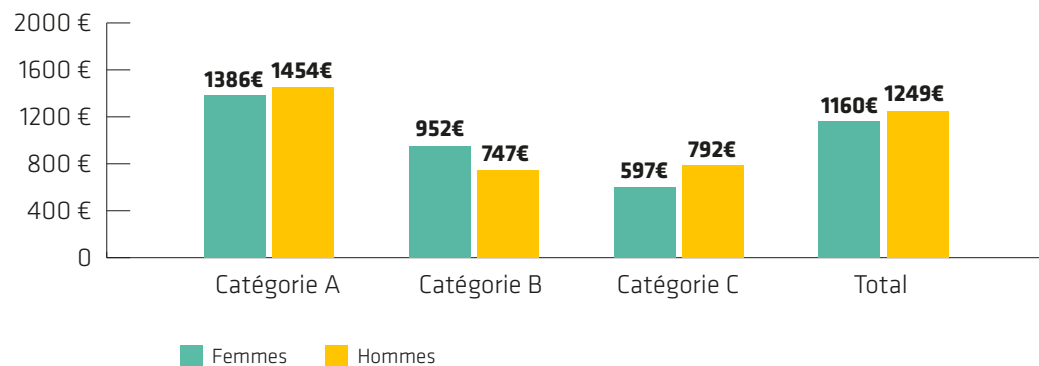


Indemnités de congés non pris

	Femmes			Hommes		
	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents
Catégorie A	151	119	270	158	122	280
Catégorie B	94	49	143	92	51	143
Catégorie C	138	62	200	136	60	196
Total	383	230	613	386	233	619

Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à demander des indemnités de congés non pris (51%). Le nombre moyen de jours indemnisés est plus important chez les hommes (en moyenne 11,35 jours) que chez les femmes (11 jours).

Montant moyen par agent



III.15. Formation

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016

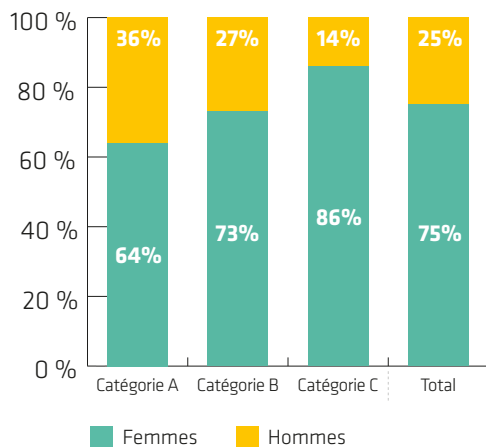
Répartition des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie

		Nombre de jours	Heures	Nombre de stagiaires	Nombre moyen de jours de formation
Catégorie A	Femmes	1506	9033,1	548	2,7
	Hommes	963	5780,4	357	2,7
	Total	542	3252,7	191	2,8
Catégorie B	Femmes	1365	8192,3	566	2,4
	Hommes	998	5988,4	409	2,4
	Total	367	2203,8	157	2,3
Catégorie C	Femmes	1843	11059,3	849	2,2
	Hommes	1584	9502,8	721	2,2
	Total	259	1556,5	128	2,0
Total général	Femmes	4714	28284,7	1963	2,4
	Hommes	3545	21271,7	1487	2,4
	Total	1169	7013,0	476	2,5

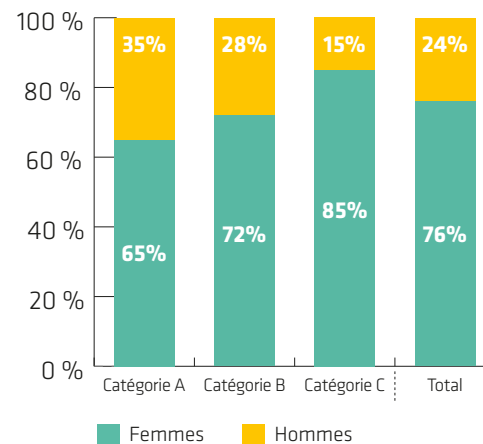
Le nombre moyen de jours de formation par stagiaire augmente de 18,5% entre 2016 et 2017, et le taux d'accès des BIATSS à la formation progresse de 6 points. Le nombre de jours et d'heures diminue de 2,39% au global, et le nombre de stagiaire diminue de 15% entre 2016 et 2017.

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.

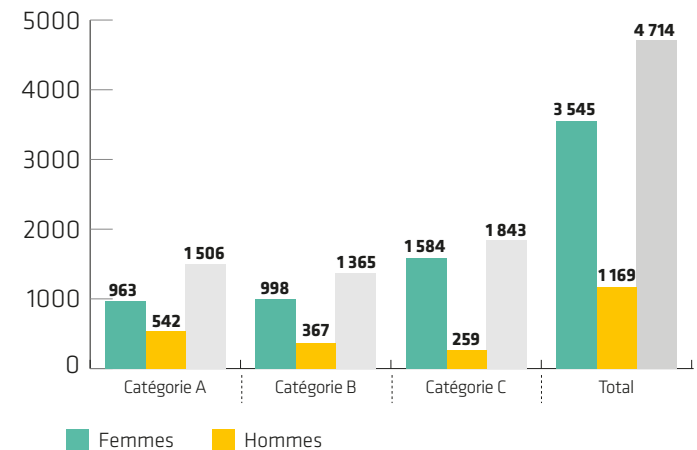
Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe



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



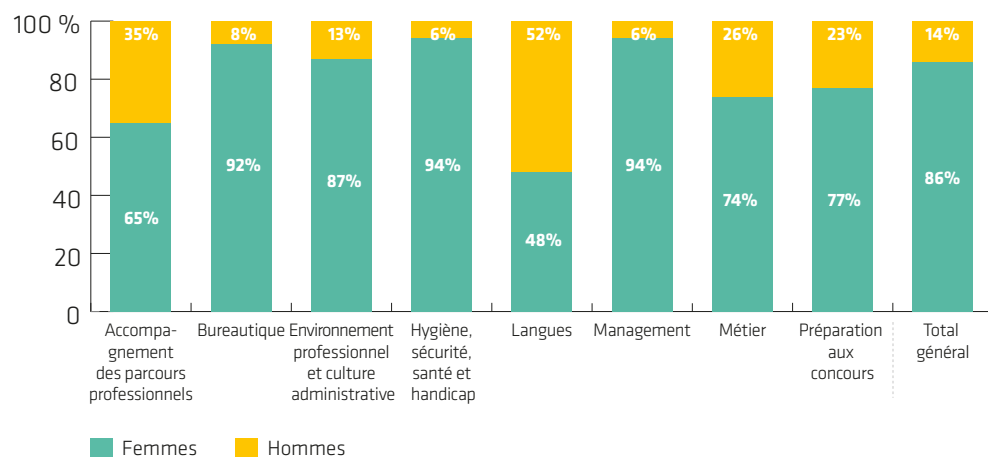
Nombre moyen de jours de formation par sexe



Répartition des stagiaires formés par domaine et sous domaine

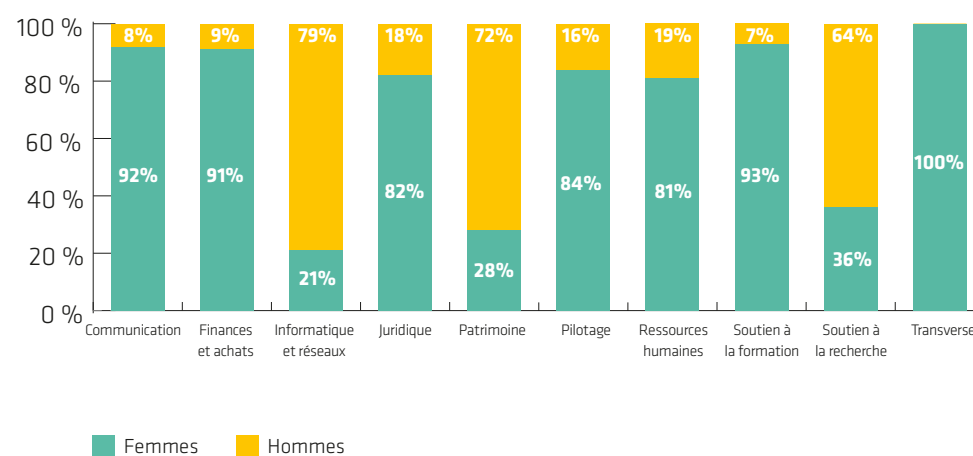
Répartition des heures de formation pour les BIATSS uniquement par domaine

	Femmes	Hommes	Total général
Accompagnement des parcours	137	74	211
Bureautique	593	50	643
Environnement professionnel	1870	279,25	2149,25
Handicap	566,5	35	601,5
HSE	2274,42	2485,25	4759,67
Langues	774	51	825
Management	605	213	818
Métiers	11298,5	3314	14612,5
Préparation concours	3153,25	511,5	3664,75



Répartition des heures de formation pour les BIATSS uniquement pour le domaine «métier»

	Femmes	Hommes	Total général
Communication	716	60	776
Finances et achats	3750	371,5	4121,5
Informatique et réseaux	352,5	1329,5	1682
Juridique	109	24	133
Patrimoine	236	600	836
Pilotage	236,5	46	282,5
RH	1919	444	2363
Soutien à la formation	3744,5	265	4009,5
Soutien à la recherche	96	174	270
Transverse	139		139

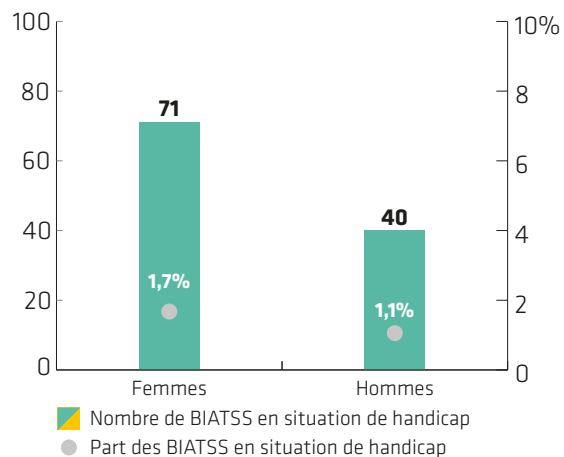


Les femmes sont majoritaires dans tous les domaines, sauf en « langues ». Leur taux est très élevé en Management et Hygiène, Sécurité, Santé et Handicap (94%) et en bureautique (92%). Des comparaisons avec 2016 ne sont pas possibles en vue du changement de catégorisation des formations.

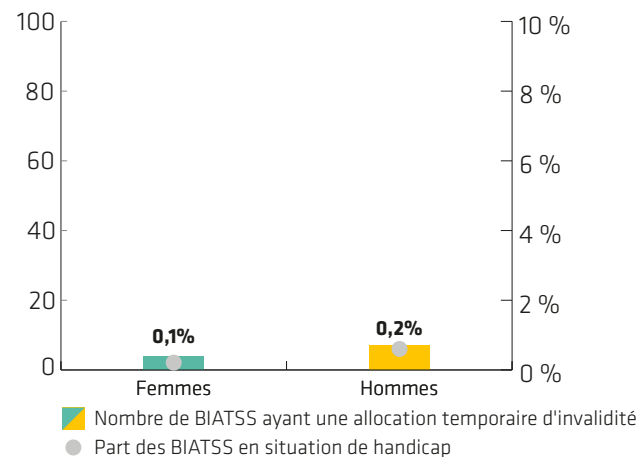
En ce qui concerne les sous domaines du domaine métier, on constate une forte disparité : les hommes sont majoritaires en Informatique et réseau (79%), Patrimoine (72%) et soutien à la recherche (64%). Les femmes sont majoritaires en Communication (92%), Finances et achats (91%), Juridique (82%), Pilotage (84%), Ressources Humaines (81%), soutien à la formation (83%). Ces répartitions sont proportionnelles aux effectifs BIATSS de l'université par BAP : les BAP C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique, E Informatique, statistique et calcul scientifique et G Patrimoine, logistique, prévention et restauration sont principalement masculines, respectivement à hauteur de 89%, 79% et 64%. Les autres BAP, davantage administratives et pilotages sont principalement féminine, dont la BAP J Gestion et pilotage est féminine à 90%.

III.16. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe



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



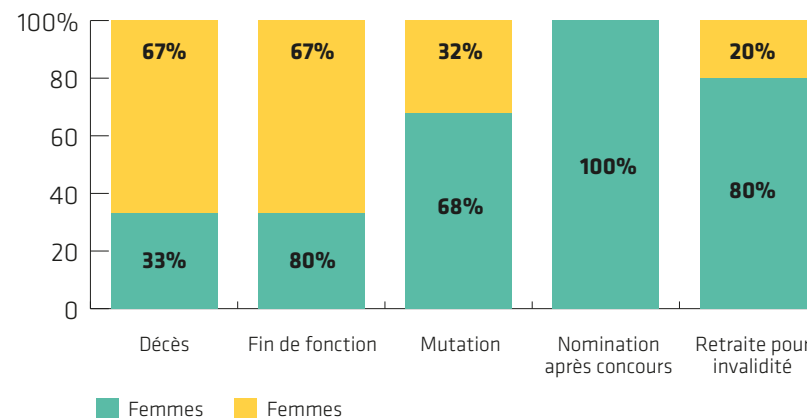
Aide à la lecture : 1,1% des hommes sont déclarés en situation de handicap à AMU.

III.17. Répartition des départs des BIATSS par sexe

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

	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	2	3
Fin de Fonction	3	6	9
Mutation	17	8	25
Nom. après concours	1		1
Retr. pr. invalidité	4	1	5
Retraite	43	11	54

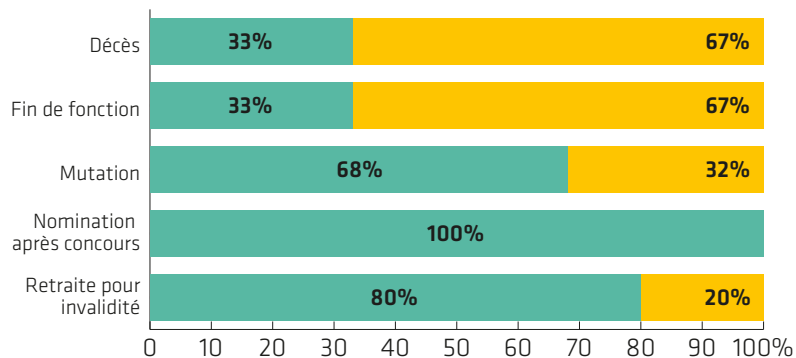
Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe



Les femmes BIATSS fonctionnaires sont plus nombreuses à partir que les hommes BIATSS fonctionnaires : en nombre d'agents, 26 départs concernent des femmes, contre 17 départs pour les hommes, soit 60% des départs. Cependant, si on pondère ce nombre de départs sur la population BIATSS fonctionnaire par sexe, on constate que 1,8% des femmes sont concernées par un départ contre 2,1% des hommes.

Les principaux motifs de départs sont différents ; pour les femmes, ce sont : la mutation (65% des départs des femmes), suivi de la retraite pour invalidité (15% des départs des femmes) et la fin de fonction (12% des départs des femmes). Les principales causes de départ des hommes sont : la mutations (47% des départs des hommes), la fin de fonction (35% des départs des hommes) et le décès (12%).

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



Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe

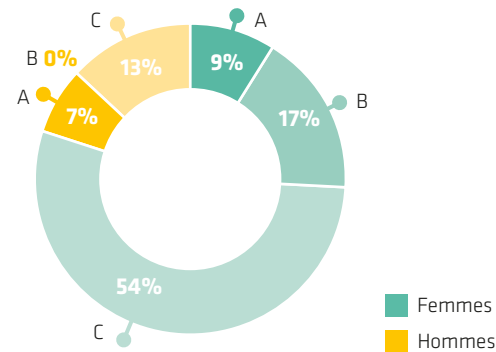
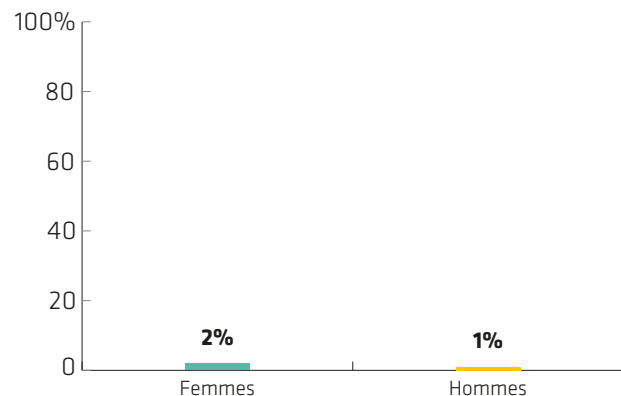
	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Retraite	5	9	29	4	0	7

Les départs à la retraite concernent là aussi principalement les femmes en nombre d'agents (43 femmes contre 11 hommes, soit, 79% des départs à la retraite). Si on relativise ce nombre de départs par rapport au nombre de femmes et d'hommes BIATSS fonctionnaires à AMU, les écarts restent très marqués : 2,9% des femmes fonctionnaires sont concernées par un départ hors départ en retraite, contre 1,4% des hommes fonctionnaires. Cet écart s'explique par un âge moyen des fonctionnaires plus élevés chez les femmes (48,3 ans) que chez les hommes (47,2 ans).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à partir (hors départs à la retraite). Les départs à la retraite concernent principalement les

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016



Annexes

Annexes partie 1 - Effectifs généraux

Effectifs en personnes physique des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique

		2016			2017		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuels	803	447	1250	781	363	1144
	A	299	283	582	282	196	478
	B	143	59	202	144	57	201
	C	361	105	466	355	110	465
	Fonctionnaires	1475	785	2260	1459	792	2251
	A	342	269	611	348	274	622
	B	368	182	550	368	192	560
	C	765	334	1099	743	326	1069
	Total	2278	1232	3510	2240	1155	3395
Enseignants	Contractuels	730	767	1497	729	778	1507
	A	730	767	1497	729	778	1507
	Fonctionnaires	1099	1741	2840	1116	1718	2834
	A	1099	1741	2840	1116	1718	2834
	Total	1829	2508	4337	1845	2496	4341
Total général		4107	3740	7847	4085	3651	7736

Effectifs en équivalent temps plein des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique

		2016			2017		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuels	764	439	1203	736	357	1093
	A	287	278	565	268	192	460
	B	137	58	195	135	56	191
	C	339	103	442	333	108	442
	Fonctionnaires	1397	772	2170	1382	778	2159
	A	329	266	594	335	271	606
	B	348	178	527	347	187	534
	C	720	328	1049	699	320	1019
	Total	2161	1211	3372	2118	1134	3252
Enseignants	Contractuels	704	712	1416	706	721	1427
	A	704	712	1416	706	721	1427
	Fonctionnaires	1090	1736	2826	1108	1715	2823
	A	1090	1736	2826	1108	1715	2823
	Total	1793	2448	4242	1814	2436	4250
Total général		3955	3659	7614	3932	3570	7502

Age moyen et médian par type de population et catégorie hiérarchique

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	45	44	45	45	43	45
A	43	42	43	42	38	39
B	47	44	46	47	44	46
C	46	47	46	47	47	47
Enseignants	41	44	43	40	44	43

Lexique

A

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

B

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

C

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

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

D

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

E

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

F

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

I

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

L

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

M

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

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitaires
NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

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

Q

QF : Quotient Familial

R

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

S

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

T

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

U

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

Glossaire

A

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

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

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

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

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

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

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

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

B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

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

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

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

E

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

Effectif : Nombre de personnes physiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

F

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

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

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

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

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

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

G

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

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

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

H

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

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

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

I

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

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

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

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

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

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

- > Dans le développement durable enfin et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.
- > De profiter pleinement de la reprise économique et de retrouver le chemin d'une croissance forte et durable en encourageant la recherche et l'innovation et en faisant basculer la France dans la société de la connaissance.

L

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

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

M

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

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

- > le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
 - > le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
 - > la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).
- Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

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

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

N

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

O

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

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

P

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

Plafond État : Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents.

Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

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

Q

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

R

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

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

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

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

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

et à l'évolution de carrière, aux personnels RH, aux équipes d'encadrement et aux partenaires sociaux.

Responsabilité structurelle : Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

S

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

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

Structures : Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (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.

