

CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

DELIBERATION n° 2022/01/18-10-CA

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 18 janvier 2022, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

- Vu** le Code de l'Éducation,
- Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique,
- Vu** les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,
- Vu** l'avis du Comité technique en date du 12 janvier 2022,

DECIDE :

OBJET : Rapport Social Unique

Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique tel qu'annexé à la présente délibération.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

Membres en exercice : 36
Quorum : 18
Présents et représentés : 32

Fait à Marseille le 18 janvier 2022,

Eric BERTON,
Président d'Aix-Marseille Université



Rapport social unique 2020

Aix-Marseille Université



Rapport social unique 2020

Introduction	9	Partie 3 - Ancienneté et âges	30
Emplois et effectifs	13	1. Ancienneté moyenne des effectifs	30
Partie 1 - Plafond d'emplois	18	2. ZOOM sur les âges	31
Partie 2 - Effectif général	20	2.1. Par type de population	32
1. Les effectifs	20	2.2. Par statut	33
1.1. Répartition générale	20	2.3. Focus sur l'âge des titulaires	34
1.1.1. Évolution sur 3 ans des effectifs par statut	22	2.4. Focus sur l'âge des contractuels	35
1.2. Répartition par catégorie	25	2.4.1. Les CDD (hors apprentis)	36
1.3. Ratios des effectifs	26	2.4.2. Les CDI	36
1.3.1. Ratios BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs / étudiants	26	Partie 4 - Cartographie des effectifs	37
1.3.2. Ratios femmes / hommes	27	1. Répartition des effectifs par structure	37
1.4. Focus sur les Post-Doctorants	28	1.1. Services centraux et communs	38
1.5. Focus sur les personnels de recherche	29	1.2. Composantes	39
		1.3. Structures de recherche	41
		2. Répartition des effectifs par campus / site	42
		3. Répartition des effectifs par rattachement géographique	43
		4. Répartition des effectifs par activités	45
		4.1. Les activités de soutien et support	46
		4.2. Focus sur les activités des BIATSS (hors recherche)	47

Partie 5 – Typologie des populations **49**

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	49
1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants-chercheurs	49
1.2. Les enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement	52
1.3. Les enseignants du 2 nd degré	55
1.4. Les enseignants chercheurs mono-appartenants	60
1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	
1.6. Les enseignants contractuels	73
1.7. Focus sur les doctorants contractuels	78
2. Les BIATSS	82
2.1. Répartition générale des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)	82
2.2. Les Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation	85
2.3. Les personnels des bibliothèques	87
2.4. Les administratifs sociaux et de santé	88
2.5. Les BIATSS contractuels	89
2.6. Les BIATSS financés sur les contrats recherche	91
2.7. ZOOM sur les âges des BIATSS hors recherche	93

Carrières et parcours professionnels **97**

Partie 1 : Le recrutement **100**

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs	100
1.1. Les enseignants contractuels	100
1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels	100
1.2. Les enseignants titulaires	
1.2.1. Les enseignants du 2 nd degré	102
1.2.2. Les enseignants chercheurs mono appartenants	105
1.2.3. Les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	114
1.3. Constitution des jurys	119
2. Recrutement par Concours BIATSS	123
2.1. Volumétrie des concours	123
2.2. Constitution des jurys	128
3. Recrutements et mobilités BIATSS	129
3.1. Données générales	129
3.2. Focus Mobilité interne	133
3.3. Focus Recrutements externes	135
3.4. Focus Mutations/détachements	138

Partie 2 – La formation	139	2. Les personnels BIATSS	184
1. Formation DRH	139	2.1. Répartition générale	184
1.1. La formation déployée par la DRH	139	2.2. Les Administratifs Sociaux et de Santé	186
1.2. Typologie des stagiaires	145	2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	186
1.3. ZOOM sur les formateurs internes	147	2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	188
1.4. ZOOM sur les formations E-learning et/ou en distanciel	149	2.3. Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation	189
1.5. ZOOM sur les formations «management bienveillant»	150	2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	189
1.6. Les dispositifs de formation	150	2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps	191
1.6.1. Le Congé de Formation Professionnelle	150	2.4. Les personnels des Bibliothèques	192
1.6.2. Le Bilan de compétences	151	2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	192
1.6.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	151	2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	194
2. La formation CIPE	152	2.5. Zoom sur la répartition Femmes/Hommes des candidats promus en 2020	195
3. La formation SCD	157	2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et Promus en 2020	197
Partie 3 – Les promotions	160	Partie 4 – Rémunération	198
1. Les enseignants, enseignants-chercheurs	160	1. Masse salariale	198
1.1. Enseignants du second degré	160	1.1. Dépenses décaissées* de masse salariale dont primes et indemnités	198
1.1.1. ZOOM LA PRAG	161	1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statuts et par catégories	201
1.2. Enseignants chercheurs et enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	162	1.2.1. Les BIATSS	201
1.2.1. Promotions des Maîtres de conférence		1.2.2. Enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants contractuels	201
Classe Normale > Maîtres de conférence Hors Classe	163	1.2.3. Les BIATSS titulaires	202
1.2.2. Promotions des Maîtres de conférence Hors Classe > Maîtres de conférence Hors Classe échelon exceptionnel	167	1.2.4. Les BIATSS contractuels	202
1.2.3. Avancement Professeurs 2ème Classe > Professeurs 1ère Classe	171	1.2.5. Les enseignants-chercheurs contractuels	202
1.2.4. Avancements Professeurs 1ère Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1	175	1.3. Rémunération par quartile et par décile	203
1.2.5. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2	179	1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	204
1.2.6. Vue d'ensemble des promotions des enseignants-chercheurs	183	1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	207

1.6. Prime de Responsabilité Pédagogique	211
1.7. Prime pour Charge Administrative	213
1.8. Intéressement	215
1.9. Prime d'Engagement Pédagogique	217
1.10. ZOOM sur les primes COVID	218
1.11. Les heures complémentaires	219

Partie 5 – Vacataires d'enseignement **224**

1. Nombre de vacataires, heures de vacances et moyenne par structure principale	224
2. Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine	226

Partie 6 – Départs des titulaires **227**

1. Les départs par motifs	227
2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires	229

Vie des personnels **233**

Partie 1 – Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail **236**

1. Les congés pour raison de santé	236
1.1. Les départs temporaires	236
1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	236
1.1.2. Mises à disposition	237
1.2. Absences au travail pour raison de santé	237
1.2.1. Congé longue durée (CLD) / congé longue maladie (CLM) / congé maladie ordinaire (CMO)	237
1.2.2. Temps partiels thérapeutiques	240
1.2.3. Les congés maternité	242
1.2.4. Les congés paternité	243
2. Délégations et CRCT	244
2.1. Les délégations	244
2.2. Les Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques	245
2.3. Les enseignants-chercheurs nommés membres de l'Institut Universitaire de France	246
3. Compte épargne temps	247
4. Temps de travail	250

Partie 2 – Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d’invalidité	252	Partie 4 – Dialogue social	273
1. Personnels bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE)	252	1. Le CA, le CT et le CHSCT	273
1.1. Cartographie de la population BOE	254	2. Les jours de grèves prélevés	275
1.2. Mouvements des personnels BOE	256		
1.3. Présentation du budget	257	Partie 5 – Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP)	278
2. Allocation Temporaire d’Invalidité (ATI)	258	1. Les visites médicales	279
		1.1. Le type et le nombre de visites réalisées	279
Partie 3 – Action sociale	259	1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé	280
1. Présentation du budget et des dépenses de l’action sociale	260	1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales	282
2. Environnement de travail	262	2. Les entretiens avec la psychologue du travail	283
2.1. Restauration collective	262	3. L’action en milieu de travail	283
2.2. Animations et activités sur les campus	262		
2.3. Événements	263	Partie 6 – Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail	284
2.4. Accessibilité Pharo	263	1. Santé et sécurité	284
3. Enfance, vie personnelle, famille	264	1.1. Document de prévention et d’évaluation des risques professionnels	284
3.1. Prestations d’action sociale	264	1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles	285
3.2. Aide d’urgence	266	1.3. Nombre d’agressions et signalements enregistrés	288
3.3. Crèches	268	1.3.1. Victimes d’agression ayant généré un accident de travail/service	288
3.4. Stages et séjours à destination des enfants	269	1.3.2. Victimes d’agression ayant fait l’objet d’un signalement dans les registres SST*	288
3.5. Arbre de Noël	270		
4. Accès à la culture	271		
5. Activités sport et loisirs	272		

2. Protections Fonctionnelles	289
3. Dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes	290
3.1. Présentation du dispositif	290
3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes	291
3.2.1. L'information	291
3.2.2. La formation	292
3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes	292
3.4. Signalements, origines, et objet des saisines	293
3.4.1. Nombre de signalements	293
3.4.2. Origine du signalement	294
3.4.3. Les victimes présumées et l'objet de la saisine	295
4. Qualité de vie au travail	296
4.1. Zoom sur le télétravail	296
4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs	296
4.1.2. Les modalités de télétravail choisies	297
4.2. Le développement durable	298
4.2.1. Auto-évaluation d'Aix Marseille Université	298
4.2.2. Note d'Aix Marseille Université à l'auto-évaluation DD/RS	299
4.2.3. Actions mises en place	300
Axe 1- Stratégie et gouvernance	300
Axe 2-Enseignement et formation	300
Axe 4- Gestion environnementale	300
Axe 5- Politique sociale et territoriale	302

Annexes	305
• Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (en personnes physiques)	306
• Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (en Équivalent Temps Plein)	308
• Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire par type de contrat	310
• Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)	311
• Répartition des enseignants-chercheurs titulaires (hors HU) par section CNU et par genre (en personnes physiques)	312
• Répartition des enseignants hospitalo-universitaires titulaires par section CNU et par genre (en personnes physiques)	314
• Répartition des BIATSS titulaires	315
• Répartition des personnels AMU par âge	316
• Âge moyen et médian	317
• Détail des mobilités 2020	318
• Lexique	320
• Glossaire	323
• Tables de correspondance CNU	332
• Tables de correspondance 2nd degré	333



Introduction

édito



Éric Berton

Président d'Aix-Marseille
 Université




Isabelle Régner

Vice-présidente à l'égalité
 femme / homme



La 8^{ème} édition du bilan sur la situation sociale d'Aix-Marseille Université revêt un caractère particulier. En effet, l'année 2020 aura été marquée à la fois par des évolutions et des changements importants au sein de notre université et par la crise sanitaire majeure que nous avons traversée.

Conformément à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, le Bilan Social et le Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes fusionnent en 2020 sous un nouveau format pour donner le Rapport Social Unique (RSU). Ce Rapport Social Unique constitue le premier bilan établi sous la nouvelle gouvernance. Il retrace l'année 2020, jalonnée d'événements et d'actions illustrant la mise en place d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la lutte contre toutes les formes de discriminations, et de l'entraide et de la solidarité face aux situations difficiles.

De plus, certaines mesures et stratégies mises en place par notre université pour gérer la pandémie de Covid-19 sont évoquées tout au long de ce bilan, et feront l'objet d'un rapport spécifiquement dédié à l'analyse de la gestion de crise afin de pleinement valoriser l'énergie et les ressources déployées par toutes et tous pour affronter collectivement cette épreuve.

Le RSU présente, pour la plupart des indicateurs, les données sur trois ans (2018, 2019, 2020) permettant de réaliser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution au sein de notre université en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et en matière d'actes de violences, de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes.

En plus de ces changements impulsés par la réglementation, l'établissement a fait le choix d'intégrer dans le RSU de nouveaux indicateurs de parité et de présenter un grain d'analyse plus fin pour toutes les catégories de personnels, en croisant, dès que possible, pour les femmes et les hommes les informations sur les grades, corps, BAP, structures, secteurs disciplinaires ou sections CNU.

Ces données supplémentaires constituent notamment un vivier d'informations propice à l'alimentation du plan d'action égalité femmes-hommes. En effet, l'année 2020 a été une année charnière en matière d'égalité femmes-hommes, puisqu'elle a été marquée par la préparation d'un plan d'action pluriannuel (2021-2023) en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (conformément à l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019).

Cette première édition du RSU a vocation à évoluer afin d'intégrer d'une part de nouveaux indicateurs et des liens actifs de téléchargement des bases de données, et à être enrichie d'autre part par des analyses supplémentaires permettant d'affiner l'état des lieux. Certaines de ces analyses sont d'ores et déjà disponibles sur le site web de la Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations (<https://www.univ-amu.fr/fr/public/mefhld-amuchiffres>).

La réalisation de ce Rapport Social Unique a nécessité un travail collectif colossal de la part des différents services que nous remercions pour leur professionnalisme, compétence et dévouement.



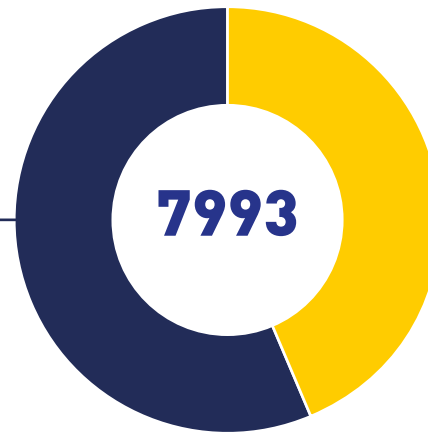
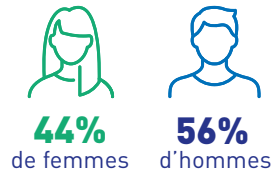
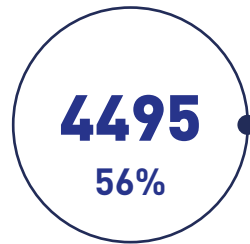
Emplois et effectifs



Emplois et effectifs | Chiffres-clés

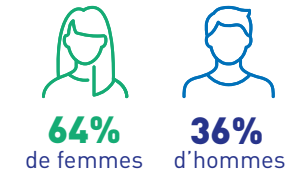
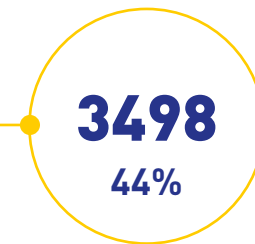
LE CAPITAL HUMAIN AU SERVICE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

**Enseignants,
chercheurs,
enseignants-chercheurs**

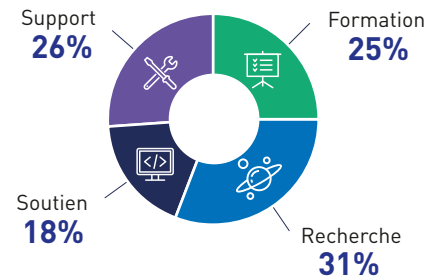


Personnels

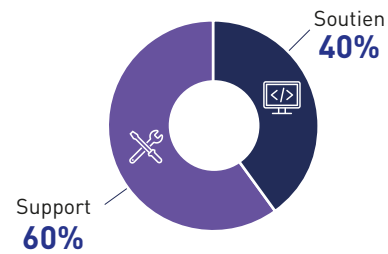
BIATSS



Répartition des personnels par activité



Répartition des activités BIATSS (hors personnel recherche)



Zoom sur les personnels d'enseignement et de recherche



2840
titulaires

1655
contractuels

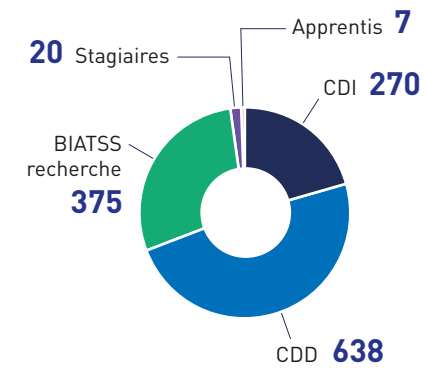
4375
vacataires
d'enseignement

Zoom sur les personnels BIATSS



2188
titulaires

1290
contractuels



Cadre législatif et périmètre

Les bilans sociaux sont prévus par l'article 37 du décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'État. Les indicateurs sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par un arrêté du 22 décembre 2017. Le Rapport Social Unique quant à lui est introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique à partir du 1er janvier 2021. Dans l'attente de l'arrêté précisant les indicateurs à introduire dans le Rapport Social Unique, un document «hybride» est proposé cette année avec une structure qui intègre les données genrées sur 3 ans, pour une majorité des indicateurs prévus par les arrêtés des Bilans Sociaux.

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

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

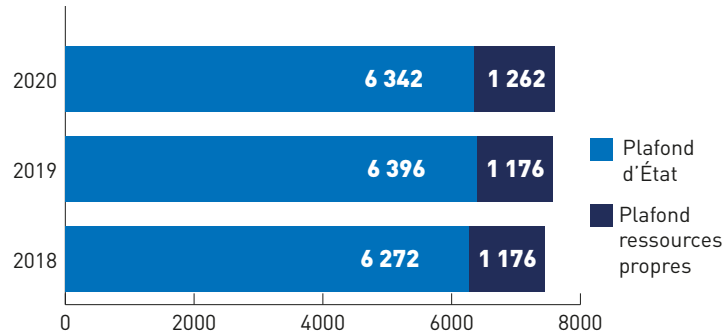
Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors mayotte), en hausse de 0,7% sur un an. Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique d'état pour la troisième année consécutive (+0,8%). Comme en 2017, cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice. Cette tendance se reflète au sein d'Aix Marseille Université avec une augmentation de la population en constante évolution depuis 2017. (point stat DGAFP de juin 2020 «L'emploi dans la fonction publique en 2018»).

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5%) voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42%).

Enfin, la rotation du personnel continue de s'accroître. Le taux d'entrée s'établit à 8,7% (+0,3 point sur un an) et le taux de sortie à 8,1% (+0,4 point sur un an).

Partie 1 – Plafond d'emplois

Répartition des plafonds d'État et plafonds ressources propres ⁽¹⁾

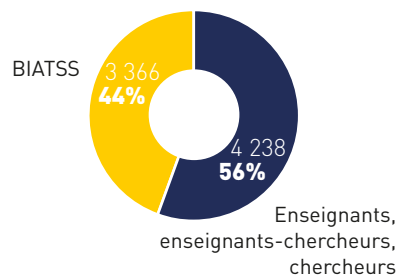


En 2020, le plafond d'emplois s'élevait à 7 604 ETPT (voté en Conseil d'Administration). Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université poursuit son travail en tenant compte des consignes du MESRI en étant de plus en plus précis dans ses prévisions de dépenses. Le plafond exécuté en 2020 est de 7 541 pour une prévision à 7 604 ETPT, soit un taux d'exécution de 99,2%, contre 98,6% en 2019.

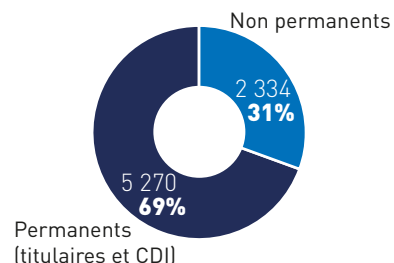
Plafond d'emplois 2020 voté ⁽¹⁾

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 810	20	1 100	2 184	36	192	6 342
Plafonds Ressources Propres (RP)		25	283	-	195	759	1 262
Plafond global	2 810	45	1 383	2 184	231	951	7 604

Répartition de la consommation du plafond d'emplois par type de population ⁽²⁾



Répartition du plafond d'emplois par type de poste ⁽³⁾



L'article L712-9 du code de l'Éducation précise que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3 ». L'université se doit de respecter ce plafond d'emplois composé d'un plafond d'emplois autorisé par le Ministère et d'un plafond d'emplois sur ressources propres que l'Université se fixe, en fonction de sa politique d'établissement.

- Le «**Plafond Ressources Propres**», voté au conseil d'administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- Le «**Plafond État**» intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU.
- Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en **Effectif Temps Plein Travaillé** (ETPT), c'est-à-dire : à l'ensemble des personnels de l'université en activité et rémunérés par l'université en prenant en compte leur durée de travail au sein de l'établissement ainsi que leur quotité.

Plafond d'emplois 2020 consommé ⁽⁷²⁾

2020		Total
Financement État	Agents sur support Etat	5 789
	Contractuels Doctorants	509
Sous total financement état		6 298
Financement Ressources Propres (RP)	MS RP des composantes et services	648
	AMIDEX	290
	Recherche	306
Sous total financement RP		1 244
Total		7 542

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2020, nous constatons une surestimation du plafond d'emplois voté en CA (+62 ETPT) compte tenu d'une consommation moyenne annuelle de 7 542 ETPT en 2020.

Le plafond d'emplois 2020 augmente de 85 ETPT par rapport à 2019.

Le plafond ETAT baisse de 12 ETPT. La baisse des agents sur support État provient de l'endo-recrutement sur la Campagne d'Emplois. En effet, les départs en retraite des agents titulaires du Plafond Etat sont en partie remplacés par des réussites concours d'agents titulaires ou contractuels déjà présents à AMU sur le Plafond État. La hausse des Contractuels Doctorants provient de la mesure de prolongation des contractuels doctorants suite à la période COVID (financement du Ministère).

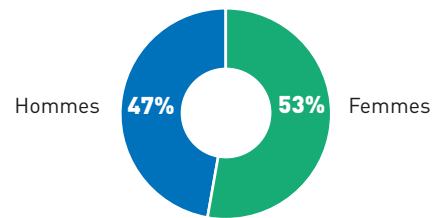
Le plafond RP augmente de 97 ETPT. La hausse des agents sur RP des composantes et services s'explique par une hausse des projets financés, ainsi que des projets d'envergure financés tels que loi ORE et DREAM U. Les projets AMIDEX ont également vu leurs crédits augmentés, entraînant une hausse importante des recrutements. Les effectifs de la recherche connaissent une stabilité (hausse de 1,2%)

Partie 2 – Effectif général

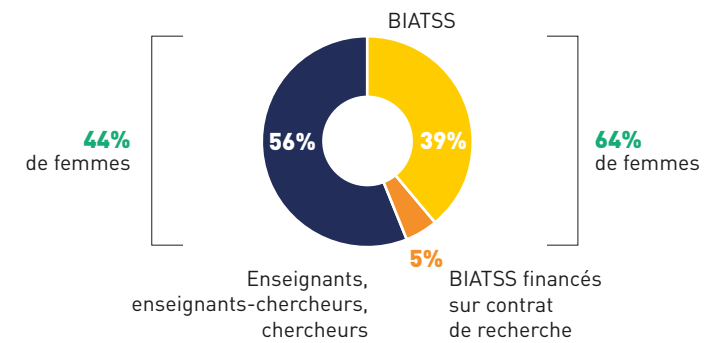
1. Les effectifs

1.1. Répartition générale

Répartition H/F sur la population AMU ⁽⁴⁾



Répartition des effectifs par type de population ⁽⁵⁾



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

EECC : Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Évolution sur 3 ans de l'effectif par types de population, catégories et statuts en Personnes physiques* (T3)

			2018				2019				2020				
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	CAT A	Titulaires	374	277	651	57%	375	272	647	58%	382	279	661	58%	
		Contractuels	CDD	96	56	152	63%	103	66	169	61%	111	72	183	61%
			CDI	58	25	83	70%	67	31	98	68%	63	33	96	66%
			Total	154	81	235	66%	170	97	267	64%	174	105	279	62%
		Total CAT A	528	358	886	60%	545	369	914	60%	556	384	940	59%	
	CAT B	Titulaires	378	198	576	66%	385	204	589	65%	373	200	573	65%	
		Contractuels	CDD	101	42	143	71%	121	42	163	74%	129	51	180	72%
			CDI	21	8	29	72%	24	10	34	71%	31	10	41	76%
			Total	122	50	172	71%	145	52	197	74%	160	61	221	72%
		Total CAT B	500	248	748	67%	530	256	786	67%	533	261	794	67%	
	CAT C	Titulaires	763	318	1081	71%	711	312	1023	70%	670	304	974	69%	
		Contractuels	CDD	231	84	315	73%	215	84	299	72%	194	81	275	71%
			CDI	69	18	87	79%	86	24	110	78%	101	32	133	76%
			Total	300	102	402	75%	301	108	409	74%	295	113	408	72%
		Total CAT C	1063	420	1483	72%	1012	420	1432	71%	965	417	1382	70%	
Total apprentis			2	0	2	100%	1	3	4	25%	2	5	7	29%	
BIATSS titulaires			1515	793	2308	66%	1471	788	2259	65%	1425	783	2208	65%	
BIATSS contractuels			576	233	809	71%	616	257	873	71%	629	279	908	69%	
Total BIATSS			2093	1026	3119	67%	2088	1048	3136	67%	2056	1067	3123	66%	
BIATSS Recherche	CAT A		139	163	302	46%	154	171	325	47%	176	183	359	49%	
	CAT B		5	4	9	56%	6	5	11	55%	9	3	12	75%	
	CAT C		6	1	7	86%	0	1	1	0%	2	2	4	50%	
	Total BIATSS Recherche			150	168	318	47%	160	177	337	47%	187	188	375	50%
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs (EECC)	Titulaires		1117	1722	2839	39%	1131	1717	2848	40%	1142	1698	2840	40%	
	Contractuels	CDD	694	766	1460	48%	719	792	1511	48%	790	825	1615	49%	
		CDI	19	12	31	61%	22	16	38	58%	24	16	40	60%	
		Total	713	778	1491	48%	741	808	1549	48%	814	841	1655	49%	
Total EECC			1830	2500	4330	42%	1872	2525	4397	43%	1956	2539	4495	44%	
Total			4073	3694	7767	52%	4120	3750	7870	52%	4199	3794	7993	53%	

1.1.1. Évolution sur 3 ans des effectifs par statut

Part des titulaires sur le nombre d'agents AMU



Part des contractuels sur le nombre d'agents AMU



Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels



Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels



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

La part des agents en CDI connaît, en 2020, une augmentation plus forte qu'en 2019 avec 69 passages de CDD à CDI (60 passages en 2019). Cette évolution vient impacter la part des CDI sur les contractuels puisqu'ils représentent 11% de cette population (+1 point par rapport à 2019). Cette tendance peut également s'expliquer par la diminution d'ouverture des concours.

Évolution du nombre d'apprentis



Le contrat d'apprentissage est « un contrat de travail de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6211-1 du code du travail.

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une baisse de 3 % par rapport à 2018. Dans la Fonction Publique de l'État (FPE), les entrées en apprentissage poursuivent leur baisse (-558, soit -10,1 %, après -6,2 % en 2018) contrairement à l'établissement qui poursuit sa dynamique et s'engage dans le développement de ces contrats. La Fonction Publique d'État malgré sa baisse reste le versant de la fonction publique ayant une part d'apprenti la plus importante. L'établissement enregistre en 2020, 7 apprentis dont 4 ont été recrutés en 2020 et 3 ont été renouvelés.

L'âge moyen des apprentis dans la Fonction Publique d'État est de 21,3 ans soit -5 ans par rapport à la moyenne d'âge d'AMU. La part des femmes parmi les apprentis est de 28,6%.

Les apprentis exercent dans les structures suivantes:

- **Faculté des sciences médicales et paramédicales** (3 apprentis soit 43%)
- **Direction d'exploitation du patrimoine immobilier et de la logistique** (2 apprentis soit 29%)
- **Cabinet de la présidence** (1 soit 14%)
- **Laboratoire de recherche** rattaché à la faculté des sciences (1 soit 14%)

Évolution sur 3 ans de l'effectif par types de population, catégories et statuts en Équivalent Temps Plein (14)

		2018				2019				2020				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	CAT A	Titulaires	361,59	273,50	635,09	57%	364,89	268,40	633,29	58%	371,73	276,11	647,84	57%
		Contractuels	148,90	79,30	228,20	65%	163,80	95,20	259,00	63%	166,93	104,5	271,43	62%
		Total	510,49	352,80	863,29	59%	528,69	363,60	892,29	59%	538,66	380,61	919,27	59%
	CAT B	Titulaires	358,54	193,85	552,39	65%	361,40	199,80	561,20	64%	362,81	198,18	560,99	65%
		Contractuels	116,00	49,90	165,90	70%	140,60	51,90	192,50	73%	155,37	60,86	216,23	72%
		Total	474,54	243,75	718,29	66%	502,00	251,70	753,70	67%	518,18	259,04	777,22	67%
	CAT C	Titulaires	721,62	313,70	1035,32	70%	663,89	301,70	965,59	69%	642,11	301,94	944,05	68%
		Contractuels	283,10	99,80	382,90	74%	281,70	109,40	391,10	72%	283,83	114,52	398,35	71%
		Total	1004,72	413,50	1418,22	71%	945,59	411,10	1356,69	70%	925,94	416,46	1342,4	69%
	Total BIATSS		1989,75	1010,05	2999,80	66%	1976,28	1026,40	3002,68	66%	1982,78	1056,11	3038,89	65%
BIATSS Recherche	CAT A	134,50	160,20	294,70	46%	147,35	168,90	316,25	47%	173,54	181,8	355,34	49%	
	CAT B	5,00	3,50	8,50	59%	6,00	4,20	10,20	59%	8,86	3	11,86	75%	
	CAT C	4,70	1,00	5,70	82%		1,00	1,00	0%	2	2	4	50%	
	Total BIATSS Recherche	144,20	164,70	308,90	47%	153,35	174,10	327,45	47%	184,4	186,8	371,2	50%	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs (EECC)	Titulaires	1108,70	1718,00	2826,70	39%	1118,90	1708,91	2827,81	40%	1135,34	1692,48	2827,82	40%	
	Contractuels	688,90	722,00	1410,90	49%	711,90	752,60	1464,50	49%	783	791	1574	50%	
	Total EECC	1797,60	2440,00	4237,60	42%	1830,80	2461,51	4292,31	43%	1918,34	2483,48	4401,82	44%	
Total		3931,55	3614,75	7546,30	52%	3960,43	3662,01	7622,44	52%	4085,52	3726,39	7811,9	52%	

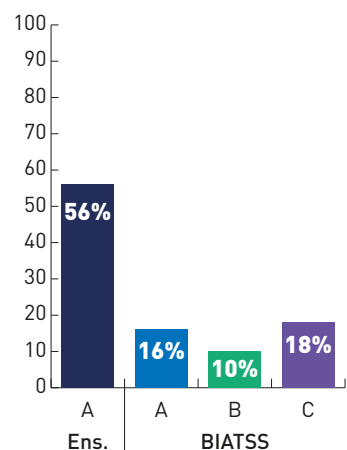
De manière générale la population AMU a augmenté significativement en 2020 : les enseignants et BIATSS recherche enregistrent une hausse respective de 2,2%, et 11,2%, les personnels BIATSS quant à eux connaissent une baisse de 0,4%. L'évolution de la part des contractuels chez les personnels BIATSS est en constante évolution passant de 26% en 2018 à 29% en 2020. Cette tendance peut s'expliquer en partie par une politique moins dynamique quant à l'ouverture des concours ainsi qu'une recherche de profils aux compétences spécifiques notamment au sein des instituts. Aix-Marseille Université poursuit sa volonté de recentrer ses activités sur le cœur de métier de l'université en professionnalisant ses métiers par un repyramidage des postes, ce qui explique une baisse continue des populations de catégorie C au profit des catégories A et B et par une augmentation de la population des BIATSS recherche constante depuis 3 ans (+17,9% par rapport à 2018) qui augmente leur part au sein de l'établissement représentant 5% des effectifs en 2020.

Concernant les enseignants, enseignants-chercheurs, la part des contractuels est en hausse de 2% par rapport à 2019 (+106). Les 2 populations les plus concernées sont les doctorants (+152 soit +20% par rapport à 2018) s'expliquant par une politique de recherche dynamique, et les professeurs contractuels du 2nd degré (+22 soit +81% par rapport à 2018). Malgré cette tendance en faveur des contractuels, cette répartition de population reste plus favorable qu'au niveau national puisque d'après le Bilan Social du MESRI 2018-2019 la part des titulaires est de 61% (-2 points par rapport à AMU).

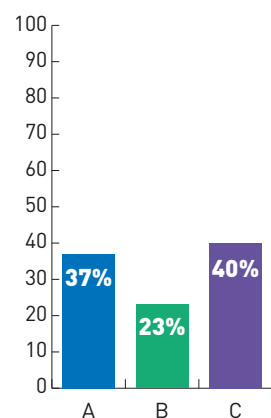
ETP : les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond donc à 1 ETP, un agent à temps partiel à 80% correspond à un ETP de 0,8.

1.2. Répartition par catégorie

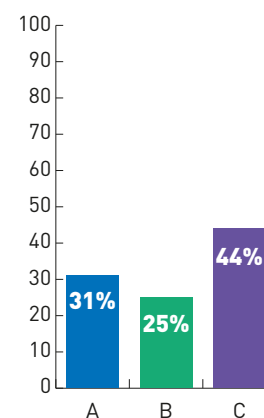
Répartition par catégorie : AMU ⁽⁶⁾



Répartition par catégorie : BIATSS (recherche inclus) ⁽⁷⁾



Répartition par catégorie : BIATSS (hors recherche) ⁽⁸⁾



Cette année encore, les agents de catégorie A représentent la part la plus importante des effectifs de l'établissement. La répartition catégorielle annoncée dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019, présente la même physionomie avec une part des agents de catégorie A de 68%. Pour rappel, cette catégorie est composée des agents BIATSS de catégorie A et de l'ensemble des enseignants, enseignants-chercheurs.

La part des agents de catégorie A, après avoir augmenté en continue depuis 2016 se stabilise en 2020 représentant 72% de l'établissement. De manière plus micro, la population de catégorie A et B a légèrement progressé au dépend de la catégorie C qui diminue légèrement sans impacter sa part sur la population AMU. La pyramide catégorielle reflète la même tendance qu'au niveau national avec une légère sur représentation des A pour AMU. Concernant les personnels BIATSS: les agents de catégorie C représentent 40% [-1 points par rapport au national], les agents de catégorie B, 23% [-4 points par rapport au niveau national] et ceux de catégorie A, 37% [+5 points par rapport au national].

1.3. Ratios des effectifs

1.3.1. Ratios BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs / étudiants



1 BIATSS pour **1,28** enseignant, enseignant-chercheur et chercheur



1 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur pour **18** étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)



1 BIATSS pour **23** étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)

Part des BIATSS/Enseignants ^(T5)

	2018	2019	2020
BIATSS	44%	44%	44%
Enseignants	56%	56%	56%

La répartition BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs reste stable depuis 3 ans représentant 1 BIATSS pour 1,28 enseignant. Le MESRI comptabilisait en 2018 : 1 BIATSS pour 1,04 enseignant, enseignant-chercheur.

En 2020, les tendances sont identiques à 2019, l'établissement comptabilise 1 enseignant, enseignant-chercheur pour 18 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants) et 1 BIATSS pour 23 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)

Ratio :

Le ratio se calcule de la façon suivante : la population comparée / la population de référence. Par exemple, pour les enseignants, comparés aux étudiants: $80\ 000 / 4495 = 18$.

1.3.2. Ratios femmes / hommes

Ratio généré des ETP Enseignants par affectation ⁽¹⁶⁾

		2018		2019		2020	
		ETP total Enseignants	Ratio femmes hommes	ETP total Enseignants	Ratio femmes hommes	ETP total Enseignants	Ratio femmes hommes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	346,11	1 : 0,78	351,39	1:0,87	345,88	1: 0,85
	MMSH	0,01	1:0	0,01	1:0	-	-
	CFMI	2	1:1	2	1:1	2	1 : 1
	MIRREL	1	-	1	-	1	-
Droits, sciences politiques	FDSP	121,42	1: 1,23	123,56	1:1,27	121,25	1 : 1,19
	IMPGT	10,19	1:0,74	10,05	1:0,60	11,25	1: 0,44
Économie et gestion	FEG	87,09	1 : 1,35	87,11	1:1,19	85	1 : 1,05
	IAE	18,45	1 : 0,94	17,75	1:0,92	17,5	1: 0,79
	EJCAM	8,5	1:0,88	8,5	1:1,43	9	1 : 2
	IRT	2	1:0,33	2	1:0,33	2	1 : 0,33
Santé	FSMPM	292,71	1:1,42	323,95	1:1,46	229,53	1: 1,48
	ODONTO	50,06	1:1,70	48,07	1:1,75	62,42	1: 1,48
	PHARMA	55,48	1:0,81	55,23	1:0,77	47,9	1: 0,78
	EU3M	6	1: 0,5	NC	NC	7	1 : 0,4
Sciences et technologies	Sciences	424,75	1:1,99	423,05	1:1,93	439,04	1: 1,93
	Pythéas	82,35	1:1,59	82,9	1:1,38	84,78	1: 1,41
	Polytech	82,96	1:3,29	78,74	1:3,14	76,32	1: 2,67
	FSS	50,4	1 : 2,3	51,68	1:2,39	52,44	1 : 2,02
Pluridisciplinaire	IUT	230,51	1:1,53	229,92	1:1,57	209,09	1 : 1,58
	INSPE	125,1	1:0,67	121,11	1:0,69	124,93	1 : 0,67
Laboratoire de recherche		2138,3	1:1,36	2176,11	1:1,33	2228,62	1: 1,26
Autres structures	SUAPS	28	1:2,5	29	1:2,22	28	1: 2,50
	SUFLE	18,9	1:0,31	20	1:0,29	19,46	1: 0,22
	SFPC	3,75	1:1,5	3,75	1:1,50	4,25	1: 0,88
	FONDATION	1	1 : 1	1	1:1	1,6	1 : 1
	DEVE	1	1:0	1,75	1:0,17	1,25	1 : 1,5
	SCD	1	-	1	-	1	-
	IECJ	1	0	1	0	1	-
	HORS AMU	3,5	-	3,11	1:3,79	0,5	0
	SUIO	0,25	1:0	0,25	1:0	0,13	-
	DRV	0,9	-	1,12	-	-	-
	Service hospitalier	42,91	1:1,95	36,2	1:2,18	187,62	1: 1,73
Total	4237,6	1:1,36	4292,31	1:1,34	4401,8	1:1,29	

Ratio généré des ETP BIATSS par types de structure ⁽¹⁷⁾

	2018		2019		2020	
	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes	ETP total BIATSS	Ratio femmes hommes
Autres structures	34,26	1:0,36	43,35	1:0,47	49,94	1: 0,59
Composantes	1344,61	1:0,40	1350,71	1:0,40	1291,2	1: 0,40
Gouvernance	84,9	1:0,42	87,8	1:0,38	90,9	1: 0,38
Recherche	625,33	1:0,93	650,3	1:0,91	724,22	1: 0,81
Services Centraux	639	1:0,61	632,96	1:0,66	672,86	1: 0,65
Services communs	580,6	1:0,58	565,01	1:0,61	580,97	1: 0,67
Total	3308,7	1:0,55	3330,13	1:0,56	3410,09	1 : 0,57

Sur les 7 structures les plus importantes en terme de nombre d'ETP enseignants, le ratio Femme/Homme est très différent. En effet, la structure des arts, lettres, langues et sciences humaines et l'INSPE possèdent un ratio de femmes élevé avec une moyenne d'une femme pour 0,80 homme, a contrario dans les laboratoires de recherche, dans le domaine de la santé, des sciences et du droit les femmes sont beaucoup moins représentées avec en moyenne 1 femme pour 1,37 hommes.

Concernant la part des femmes au sein de la population BIATSS les chiffres se rapprochent de ceux relevés au niveau national représentant 64% des personnels BIATSS de l'établissement soit 1 femme pour 0,57 homme. Cette tendance est encore plus marquée au niveau des composantes (1 femme pour 0,40 homme) mais tend à l'équilibre pour les personnels BIATSS affectés en laboratoire de recherche (1 femme pour 0,81 homme).

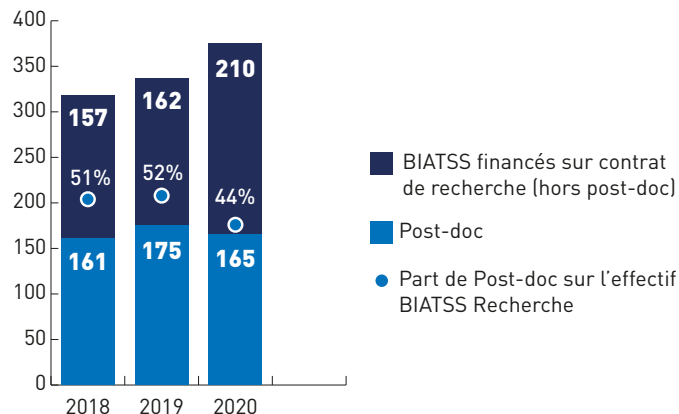
La hausse significative des ETP enseignants (passant de 36,2 ETP en 2019 à 187,62 ETP en 2020) au sein du Service Hospitalier s'explique par un changement de la règle de gestion d'affectation de cette population (consécutif au changement de SIRH). Ainsi, les enseignants chercheurs hospitalo-universitaire sont désormais rattachés à 33% au Service Hospitalier, contre 1% auparavant.

Aide à la lecture :
à la FSMPM il y avait en 2019, 323,95 ETP enseignants et un ratio d'1 femme pour 1,46 hommes.

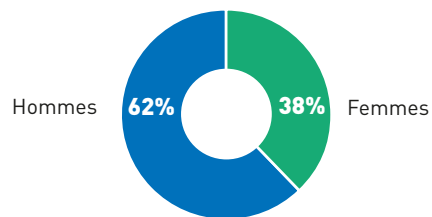
*** Hors AMU :**
Ecole Doctorale

1.4. Focus sur les Post-Doctorants

Nombre de post-doc et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche ⁽⁹⁾



Répartition femmes / hommes parmi les post-doc ⁽¹⁰⁾



Un post-doctorant ou post-doctorante fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagé sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

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

En 2020, le nombre de post-doctorants contrairement aux années précédentes est en baisse représentant 44% de la population des BIATSS recherche et 2% de la population d'Aix Marseille Université. Cette baisse est notamment due à la crise sanitaire limitant les mobilités, l'accueil de chercheuses et chercheurs étrangers et provoquant le rallongement des durées des thèses.

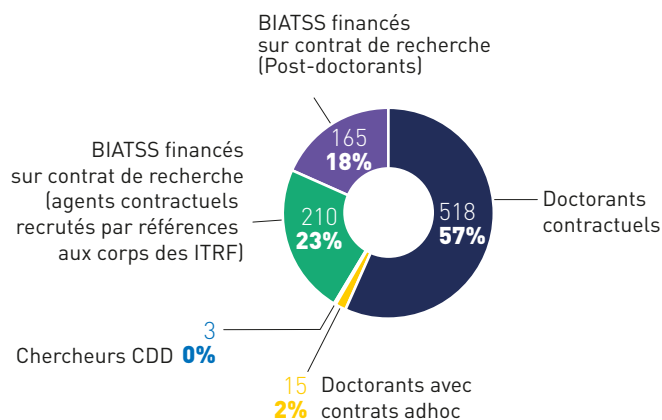
La part des femmes parmi les post-doctorants est en légère hausse représentant 38% contre 35% en 2019.

1.5. Focus sur les personnels de recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche ^(T8)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Doctorants sans enseignement	185	217	402	46%	214	236	450	48%	259	259	518	50%
Doctorants avec contrat adhoc	29	28	57	51%	15	12	27	56%	4	11	15	27%
Chercheurs CDD	0	2	2	0%	0	3	3	0%	1	2	3	33%
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par références aux corps des ITRF)	96	61	157	61%	98	64	162	60%	124	86	210	59%
Post-doc	54	107	161	34%	62	113	175	35%	63	102	165	38%
Total	364	415	779	47%	389	428	817	48%	451	460	911	50%

Répartition des effectifs recherche par type de population ^(T1)



La population de la Recherche est en hausse par rapport à 2019 (+94 agents soit +11,5%). Cette augmentation est liée à la politique d'établissement concernant la recherche et l'évolution de son organisation notamment par le recrutement de personnels en charge d'accompagner les structures de recherche dans le montage d'appel à projets et l'obtention de nouveaux financements. Ainsi le nombre de personnels BIATSS en appui au projet de recherche a progressé entre 2018 et 2020 (+53 agents soit +34%)

Ces évolutions n'impactent pas cette année la répartition des effectifs recherche : les BIATSS financés sur contrat de Recherche représentent toujours 29% des effectifs recherche, et les doctorants malgré leur forte évolution représentent toujours 57% de la population recherche.

L'activité de recherche d'AMU s'illustre par l'amélioration constante du positionnement de l'université dans les classements internationaux, à l'image du classement comme 1^{ère} université française et 43^{ème} université mondiale dans l'enquête du Times Higher Education «University Impact Ranking». L'augmentation progressive des fonds européens captés par ses unités de recherche au titre du programme H2020 depuis son lancement contribue également de façon forte à l'évolution de cette population.

Contrat de recherche :

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

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

- BIATSS financés sur contrat de recherche (personnels BIATSS et post-doctorants recrutés pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunérée grâce aux crédits générés par le contrat de recherche)
- Doctorants contractuels
- Doctorants avec contrat adhoc

Partie 3 – Ancienneté et âges

1. Ancienneté moyenne des effectifs

Ancienneté moyenne par types de population, catégories et statuts ^(T9)

			Ancienneté moyenne		
			Femmes	Hommes	
BIATSS	CAT A	Titulaires	17	18	17
		Contractuels	5	5	5
		Total CAT A	14	15	15
	CAT B	Titulaires	19	18	19
		Contractuels	6	4	5
		Total CAT B	15	14	15
	CAT C	Titulaires	19	19	19
		Contractuels	5	5	5
		Total CAT C	15	15	15
	Total titulaires		19	18	18
Total contractuels		5	5	5	
Total		14	15	15	
Apprentis		1	1	1	
BIATSS Recherche	CAT A	3	2	2	
	CAT B	4	1	4	
	CAT C	3	< 1 an	2	
	Total	3	2	3	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Titulaires	17	18	18	
	Contractuels	2	3	3	
	Total	11	13	12	
Total		12	13	13	

L'ancienneté moyenne des agents d'Aix-Marseille Université est de 13 ans.

Ce tableau est cohérent avec les populations de chaque statut. En effet les contractuels représentant une population plus jeune (voir pyramide des âges ci-dessous) ont une ancienneté moyenne plus basse. Elle vient contrebalancer une ancienneté des titulaires beaucoup plus élevée (+15 ans en moyenne toute type de population confondus).

Concernant les types de population, les enseignants ont une ancienneté moyenne plus faible. Cette tendance est notamment dûe à une population contractuelle enseignante beaucoup plus représentée que chez les personnels BIATSS (37% contre 29% chez les BIATSS).

Tableau T10 page suivante :

De manière globale, nous constatons un vieillissement général de la population; tendance marquée notamment chez les personnels BIATSS et BIATSS recherche avec une évolution respective de la moyenne égale à 3 mois et 8 mois.

La population titulaire d'AMU est plus âgée que la moyenne nationale (49,7 ans pour 48 ans au niveau national -source : bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2018-2019).

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

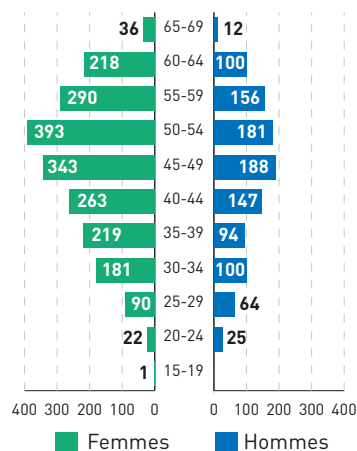
2. ZOOM sur les âges

Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par types de populations, statuts et catégories ^(T10)

			2018						2019						2020					
			Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total	
			Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
BIATSS	CAT A	Femmes	47,5	47,5	39,6	38,5	45,2	46	48,1	48	39,8	39	45,5	46	48,7	49	41,2	40	46,3	47
		Hommes	47,2	47	38,9	36	45,3	46	48,2	48	39,7	38	45,9	47	48,4	49	39,0	38	45,7	47
		Total	47,4	47	39,4	38	45,2	46	48,1	48	39,8	39	45,7	47	48,6	49	40,4	40	46,1	47
	CAT B	Femmes	49	50	40,3	37	46,9	48,5	49	50	40,9	39	46,8	48	49,7	51	41,0	40	47,1	49
		Hommes	47	47	37,5	35,5	45,1	46	47,2	47,5	35,6	33	44,8	46	48,2	49	36,5	34	45,5	47
		Total	48,3	49	39,5	36	46,3	47	48,4	49	39,5	37	46,1	46	49,2	50	39,7	38	46,5	48
	CAT C	Femmes	49,3	50	39,7	39	46,6	47	50	51	41	40	47,3	48	50,4	51	41,0	41	47,5	49
		Hommes	49,1	50,5	40,3	40	47	48	49,4	51	39,6	40	46,8	48	50,0	51	39,1	40	47,0	49
		Total	49,3	50	39,8	39	46,7	48	49,8	51	40,6	40	47,2	48	50,3	51	40,5	41	47,4	49
	Total	Femmes	48,8	49	39,8	38	46,3	47	49,3	50	40,6	39	46,7	48	49,8	50	41,1	40	47,1	48
		Hommes	47,9	48	39,2	38	45,9	47	48,4	49	38,9	37,5	46	47	49,0	50	38,5	37	46,2	48
		Total	48,5	49	39,6	38	46,2	47	49	49	40,1	39	46,5	48	49,5	50	40,3	40	46,8	48
BIATSS recherche	CAT A	Femmes	-	-	33,1	32	33,1	32	-	-	33,1	31	33,1	31	-	-	34,1	32	34,1	32
		Hommes	-	-	32,6	31	32,6	31	-	-	32,2	31	32,2	31	-	-	32,8	32	32,8	32
		Total	-	-	32,8	31	32,8	31	-	-	32,6	31	32,6	31	-	-	33,4	32	33,4	32
	CAT B	Femmes	-	-	36,2	30	36,2	30	-	-	34,8	30,5	34,8	30,5	-	-	39,3	33	39,3	33
		Hommes	-	-	27,5	27,5	27,5	27,5	-	-	34,8	31	34,8	31	-	-	30,0	30	30,0	30
		Total	-	-	32,3	30	32,3	30	-	-	34,8	31	34,8	31	-	-	37,0	32	37,0	32
	CAT C	Femmes	-	-	29	29	29	29	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0	52	25,0	52
		Hommes	-	-	39	39	39	39	-	-	19	19	19	19	-	-	20,5	20,5	20,5	20,5
		Total	-	-	30,4	29	30,4	29	-	-	19	19	19	19	-	-	22,8	20,5	22,8	20,5
	Total	Femmes	-	-	33	31	33	31	-	-	33,1	31	33,1	31	-	-	34,3	32	34,3	32
		Hommes	-	-	32,5	31	32,5	31	-	-	32,2	31	32,2	31	-	-	32,6	32	32,6	32
		Total	-	-	32,8	31	32,8	31	-	-	32,6	31	32,6	31	-	-	33,4	32	33,4	32
Enseignants	Femmes	48,1	48	30,6	28	41,3	42	48,4	49	30,3	28	41,2	41	49,0	49	30,3	28	41,2	41	
	Hommes	49,7	50	31,3	28	44	45	50,1	50	31,5	28	44,2	45	50,5	51	31,4	28	44,2	45	
	Total	49,1	49	30,9	28	42,8	44	49,4	49	30,9	28	42,9	44	49,9	50	30,9	28	42,9	43	
Total	Femmes	48,5	49	34,5	31	43,6	45	48,9	49	34,8	31	43,7	45	49,4	50	34,9	31	43,8	45	
	Hommes	49,2	49	33,0	30	44	45	49,6	50	33,1	30	44,1	45	50,0	50	33,1	30	44,2	45	
	Total	48,8	49	33,9	30	43,8	45	49,2	49	34,0	31	43,9	45	49,7	50	34,1	31	44,0	45	

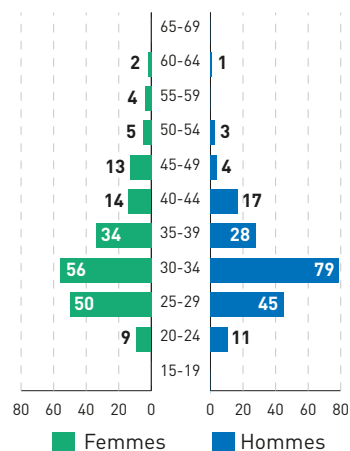
2.1. Par type de population

Pyramide des âges générée BIATSS ⁽¹²⁾



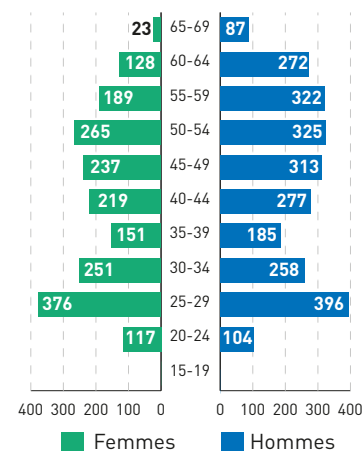
Au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS comme chaque année a une forme de «ballon de rugby» mais commence, cette année, à prendre la forme d'un champignon marqué par un vieillissement global de la population (55% de la population a 45 ans ou plus soit + 6 pts par rapport à 2019). Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âges et met en avant une prédominance des tranches 50-54 ans (574 agents) et 45-49 ans (532 agents). Cette pyramide des âges peut refléter une forte expérience et technicité de la population BIATSS et nécessite une attention particulière due à des pertes de connaissances/compétences importantes dans les prochaines années.

Pyramide des âges générée BIATSS Recherche ⁽¹³⁾



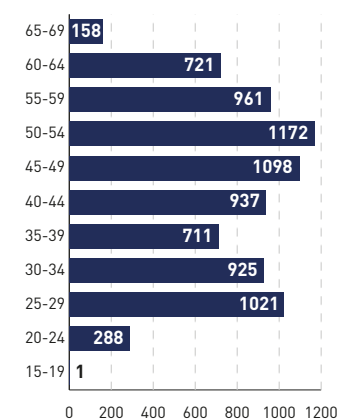
La pyramide des âges des BIATSS financés sur contrat de recherche est en forme «pyramidale». Elle est relativement jeune grâce notamment aux post-doctorants. C'est une population non pérenne de par son statut, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps. Dans la continuité de 2019, on constate une légère prédominance des hommes, particulièrement visible sur la tranche des 30-34 ans à contrario de la tranche des 25-29 ans où les femmes sont légèrement plus représentées. Ces deux tranches d'âge sont aussi les plus importantes de la pyramide. Elles représentent à elles deux 61% des effectifs des BIATSS financés sur contrat de recherche. Cette population relativement jeune traduit un fort potentiel et une capacité d'innovation importante pour l'université.

Pyramide des âges générée des Enseignants, Enseignants-chercheurs ⁽¹⁴⁾



La pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs est dite en forme de « sablier ». Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs titulaires qui représentent 63% de l'effectif enseignant et ont une moyenne d'âge de 49,9 ans, et les enseignants contractuels (principalement les doctorants et les ATER, qui par leurs contrats limités dans le temps, ont vocation à évoluer vers d'autres corps). Les contractuels enseignants représentent 37% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 30,9 ans. Cette pyramide affiche une légère majorité d'hommes et ce, dans toutes les tranches d'âges. Ce type de pyramide permet de favoriser les échanges intergénérationnels et le transfert de compétences.

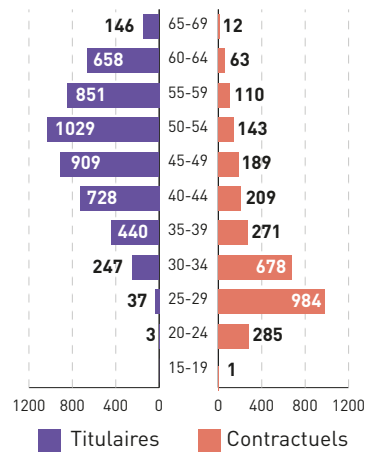
Pyramide globale des âges de l'établissement ⁽¹⁵⁾



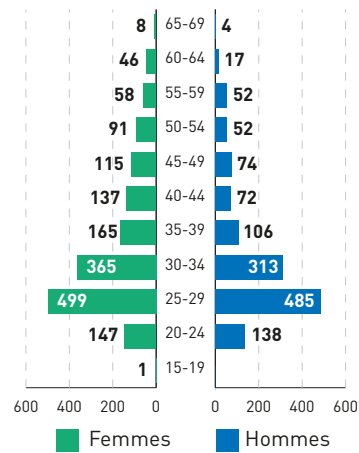
Aix-Marseille Université continue à déployer des moyens humains dans le domaine de la recherche avec la présence de 906 doctorants (+ 77) et 375 BIATSS financés sur contrat de recherche (+38). La pyramide des âges globale d'AMU est «idéale» et équilibrée.

2.2. Par statut

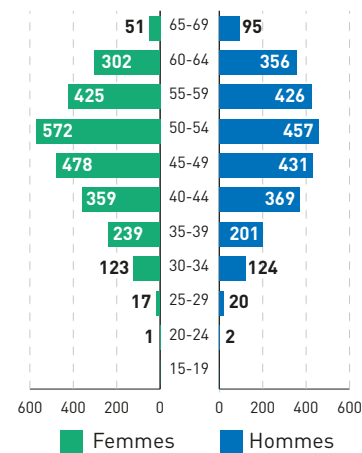
Pyramide des âges contractuels et titulaires ⁽¹⁶⁾



Pyramide des âges genrée des contractuels ⁽¹⁷⁾

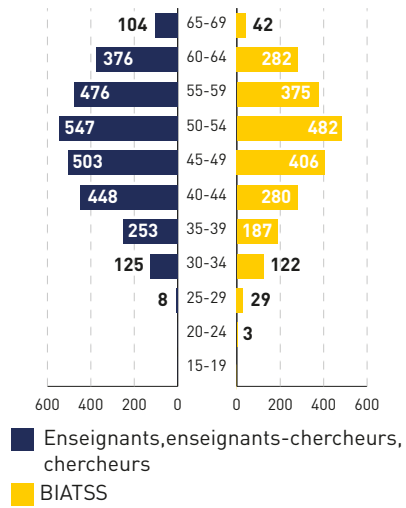


Pyramide des âges genrée des titulaires ⁽¹⁸⁾

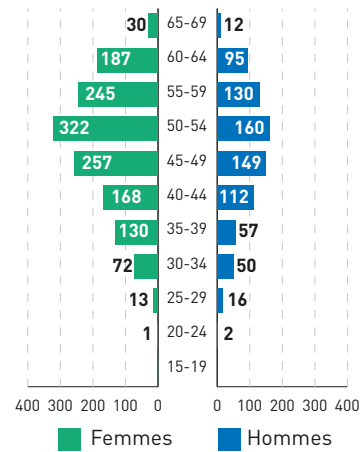


2.3. Focus sur l'âge des titulaires

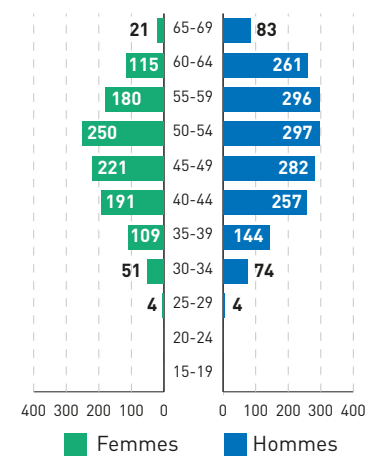
Pyramide des âges des titulaires par types de population ⁽¹⁹⁾



Pyramide des âges générée BIATSS titulaires ⁽²⁰⁾

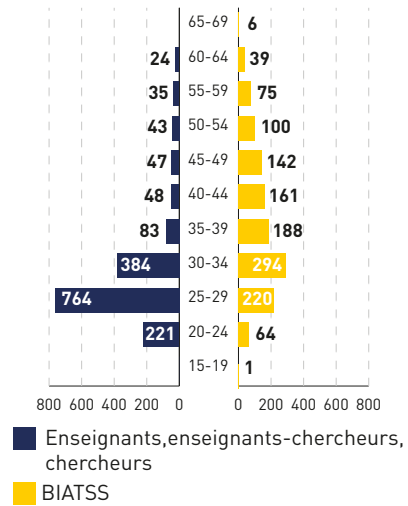


Pyramide des âges générée enseignants, enseignants-chercheurs titulaires ⁽²¹⁾

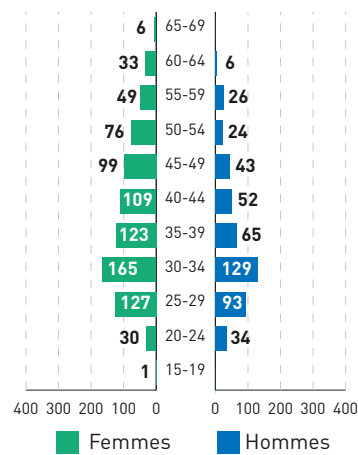


2.4. Focus sur l'âge des contractuels

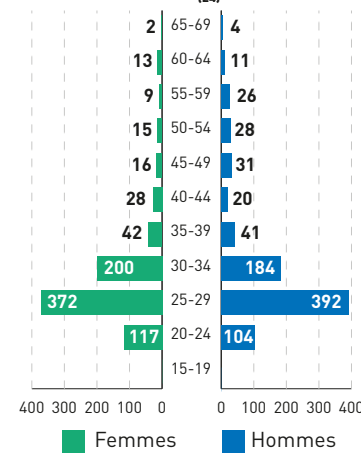
Pyramide des âges des contractuels par type de population ⁽²²⁾



Pyramide des âges genrée des BIATSS contractuels ⁽²³⁾



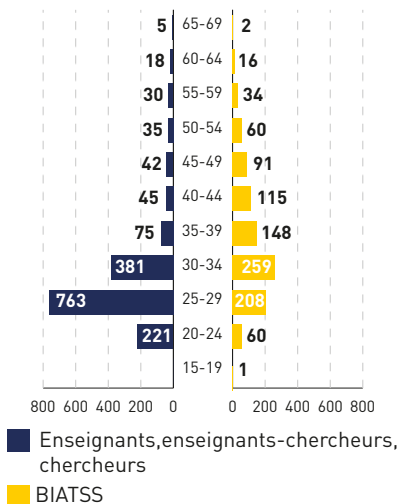
Pyramide des âges genrée enseignants, enseignants-chercheurs contractuels ⁽²⁴⁾



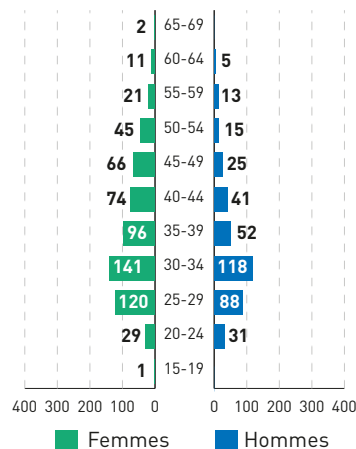
La pyramide des âges des contractuels met en avant une population relativement jeune, notamment chez les enseignants. Ce phénomène est principalement dû au nombre important de doctorants contractuels (54,7% des enseignants contractuels). En effet, la moyenne d'âge des doctorants contractuels est de 27 ans.

2.4.1. Les CDD (hors apprentis)

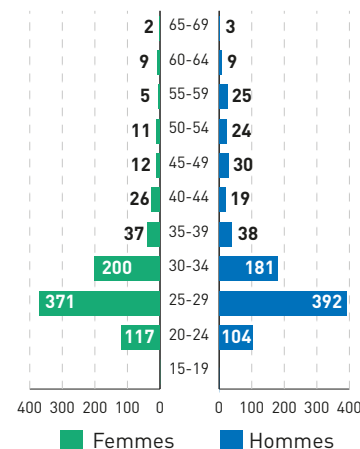
Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population ⁽²⁵⁾



Pyramide des âges genrée BIATSS CDD ⁽²⁶⁾

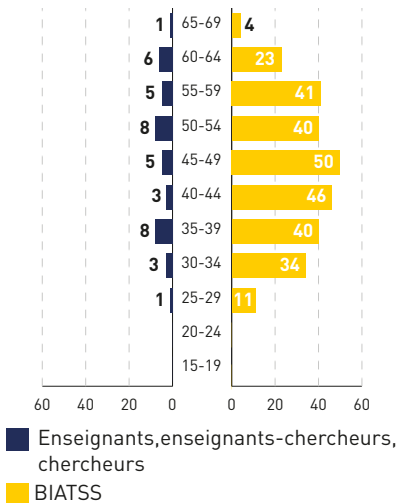


Pyramide des âges genrée enseignants, enseignants-chercheurs CDD ⁽²⁷⁾

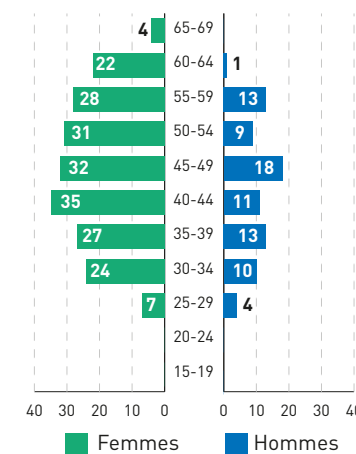


2.4.2. Les CDI

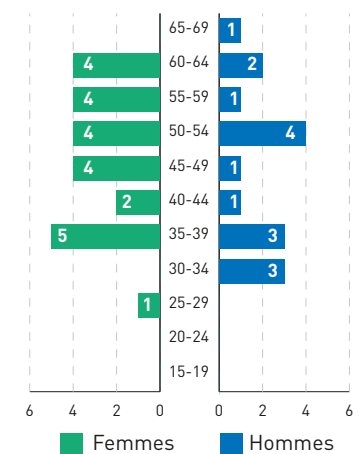
Pyramide des âges des contractuels en CDI par type de population ⁽²⁸⁾



Pyramide des âges genrée BIATSS en CDI ⁽²⁹⁾



Pyramide des âges genrée enseignants, enseignants-chercheurs en CDI ⁽³⁰⁾



Partie 4 - Cartographie des effectifs

1. Répartition des effectifs par structure

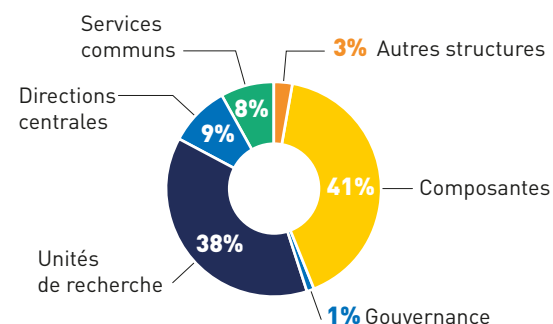
Les effectifs par structure sont communiqués en ETP en raison des règles d'affectation des universités. Ainsi, à titre d'exemple un enseignant chercheur sera rattaché à 50% dans une composante (pour sa mission d'enseignement) et à 50% dans une unité de recherche (pour sa mission de recherche). Il sera donc comptabilisé à 0,5 ETP sur la composante et 0,5 ETP sur l'unité de recherche.

Au sein d'Aix-Marseille Université, plus de 8 personnels sur 10 travaillent dans une composante ou une structure de recherche. 41% des effectifs sont en composante et 38% en unité de recherche. Ces proportions sont comparables à d'autres universités ; en effet, l'université de Bordeaux par exemple, regroupe 46% de ses effectifs au sein des composantes et 38% dans les structures de recherche (bilan social 2019 de l'université de Bordeaux).

Nombre d'ETP par types de structure ⁽¹¹⁾

	Nombre d'ETP			% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	
Gouvernance	65,9	25	90,9	72%
Directions centrales	408,7	265,41	674,1	61%
Composantes	1756,2	1462,285	3218,5	55%
Unités de recherche	1378,4	1574,415	2952,8	47%
Services communs	374,3	261,55	635,8	59%
Autres structures*	102,0	137,69	239,7	43%
Total	4085,5	3726,3	7811,8	52%

Répartition des ETP par type de structure ⁽³¹⁾



Autres structures : les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP, la fondation, A*MIDEX et l'IMERA.

1.1. Services centraux et communs

Évolution sur 3 ans des ETP en services centraux et communs par structure et par type de population ⁽¹⁾⁽²⁾

		2018								2019								2020								Total 2020	% de femmes total en 2020
		BIATSS				EECC				BIATSS				EECC				BIATSS				EECC					
		F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes		
Services centraux	DAC	3,8	3	6,8	56%	-	-	-	-	4,8	2	6,8	71%	-	-	-	-	3,86	1,5	5,36	72%	-	-	-	-	5,36	72%
	DAF	49,9	15	64,9	77%	-	-	-	-	45,3	15	60,3	75%	-	-	-	-	49,58	13	62,58	79%	-	-	-	-	62,58	79%
	DAJI	10,8	1	11,8	92%	-	-	-	-	8,8	2	10,8	81%	-	-	-	-	9,91	2	11,91	83%	-	-	-	-	11,91	83%
	DCOM	9,8	6	15,8	62%	-	-	-	-	8,8	7	15,8	56%	-	-	-	-	10,22	5	15,22	67%	-	-	-	-	15,22	67%
	DCP	14	2	16	88%	-	-	-	-	16	2	18	89%	-	-	-	-	16,86	3	19,86	85%	-	-	-	-	19,86	85%
	DDPI	12	8	20	60%	-	-	-	-	11,5	8	19,5	59%	-	-	-	-	10,5	8	18,5	57%	-	-	-	-	18,5	57%
	DEPIL	59,8	140	199,8	30%	-	-	-	-	60,9	137,5	198,4	31%	-	-	-	-	65,5	153,3	218,8	30%	-	-	-	-	218,8	30%
	DEVE	60	12,8	72,8	82%	1	-	1	100%	60,1	12,8	72,9	82%	1,5	0,25	1,75	86%	68,75	14,86	83,61	82%	0,5	0,8	1,3	38%	84,91	82%
	DFD	8,19	2	10,19	80%	-	-	-	-	5	2	7	71%	-	-	-	-	5,63	3	8,63	65%	-	-	-	-	8,63	65%
	DHSE	7,6	27	34,6	22%	-	-	-	-	8,6	26,5	35,1	25%	-	-	-	-	7,86	22,5	30,36	26%	-	-	-	-	30,36	26%
	DPCG	2	3	5	40%	-	-	-	-	2	3	5	40%	-	-	-	-	1	4	5	20%	-	-	-	-	5	20%
	DPMSE	5,8		5,8	100%	-	-	-	-	4,8		4,8	100%	-	-	-	-	8,86		8,86	100%	-	-	-	-	8,86	100%
	DRH	107,9	19	126,9	85%	-	-	-	-	103,5	28	131,5	79%	-	-	-	-	108,33	27,5	135,83	80%	-	-	-	-	135,83	80%
	DRV	40,61	4	44,61	91%	-	0,9	0,9	0%	37,06	5	42,06	88%	-	1,12	1,12	0%	37,34	6	43,34	86%	-	-	-	-	43,34	86%
	DVDUR	4		4	100%	-	-	-	-	4	1	5	80%	-	-	-	-	4	1	5	80%	-	-	-	-	5	80%
TOTAL	396,2	242,8	639	62%	1	0,9	1,9	53%	381,16	251,8	632,96	60%	1,5	1,37	2,87	52%	408,2	264,7	672,9	61%	0,5	0,7	1,3	38%	674,16	61%	
Services communs	DOSI	32,9	126,6	159,5	21%	-	-	0	-	30,8	129,51	160,31	19%	-	-	-	-	32,54	140,63	173,17	19%	-	-	-	-	173,17	19%
	DRI	43,9	3,7	47,6	92%	-	-	0	-	42,7	3,9	46,6	92%	-	-	-	-	38,64	9	47,64	81%	-	-	-	-	47,64	81%
	IECJ	1,8	-	1,8	100%	-	1	1	0%	1,8	-	1,8	100%	-	1	1	0%	1	-	1	100%	-	1	1	0%	2	50%
	IMERA	4	3	7	57%	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IREM	1,8	1	2,8	64%	-	-	0	-	1,8	1	2,8	64%	-	-	-	-	2	1	3	67%	-	-	-	-	3	67%
	MIRREL	1,7	3	4,7	36%	-	1	1	0%	2	3	5	40%	-	1	1	0%	2	3	5	40%	-	1	1	0%	6	33%
	SCASC	14	0,8	14,8	95%	-	-	0	-	13,8	1,3	15,1	91%	-	-	-	-	13,43	1,5	14,93	90%	-	-	-	-	14,93	90%
	SCCDS	0,7	2	2,7	26%	-	-	0	-	0,7	2	2,7	26%	-	-	-	-	0,7	2	2,7	26%	-	-	-	-	2,7	26%
	SCD	139,4	55,9	195,3	71%	-	1	1	0%	140,8	54,2	195	72%	-	1	1	0%	141,68	57,41	199,09	71%	-	1	1	0%	200,09	71%
	SCPU	9,8	2,5	12,3	80%	-	-	0	-	8,8	2,5	11,3	78%	-	-	-	-	8,86	3,35	12,21	73%	-	-	-	-	12,21	73%
	SFPC	25,2	3	28,2	89%	1,5	2,25	3,75	40%	21,2	3	24,2	88%	1,5	2,25	3,75	40%	24,93	3	27,93	89%	2	2,3	4,3	47%	32,23	84%
	SIUMPPS	31	0,5	31,5	98%	-	-	0	-	27,2	0,5	27,7	98%	-	-	-	-	28,38	0,5	28,88	98%	-	-	-	-	28,88	98%
	SUAPS	9,6	5	14,6	66%	8	20	28	29%	7,8	6	13,8	57%	9	20	29	31%	5	4,5	9,5	53%	8	20	28	29%	37,5	35%
	SUFLE	5	0,8	5,8	86%	14,4	4,5	18,9	76%	6	0,8	6,8	88%	15,5	4,5	20	78%	6	1	7	86%	16	3,5	19,5	82%	26,5	83%
	SUIO	31,7	3,9	35,6	89%	0,25	-	0,25	100%	31	5,9	36,9	84%	0,25	-	0,25	1	28,5	5,91	34,41	83%	0,1	-	0,1	100%	34,51	83%
	SUMPP	7,4	1	8,4	88%	-	-	0	-	7	-	7	100%	-	-	-	-	7,51		7,51	100%	-	-	-	-	7,51	100%
	UTL	8	-	8	100%	-	-	0	-	8	-	8	100%	-	-	-	-	7		7	100%	-	-	-	-	7	100%
TOTAL	367,9	212,7	580,6	63%	24,15	29,75	53,9	45%	351,4	213,61	565,01	62%	26,25	29,75	56	47%	348,17	232,8	580,97	60%	26,1	28,8	54,9	48%	635,9	59%	
Total	764,1	455,5	1219,6	63%	25,15	30,65	55,8	45%	732,56	465,41	1197,97	61%	27,75	31,12	58,87	47%	756,37	497,46	1253,83	60%	26,6	29,5	56,1	47%	1309,9	60%	

Tableau T12, page précédente :

Les fonctions de soutien à la formation : Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO), la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE) et la Direction des Relations Internationales (DRI) représentent 167,1 ETP (+8,7 ETP par rapport à 2019) soit 13% des effectifs des services communs et centraux (+1 point par rapport à 2019). La fonction financière : Direction Financière (DAF), Direction Pilotage Contrôle de Gestion (DPCG), Direction Commande Publique (DCP) représentent 87,44 ETP (+4,14 ETP par rapport à 2019) soit 7% des effectifs des services communs et centraux. Les fonctions Hygiène, Sécurité et Santé au Travail : Direction Hygiène Sécurité et Environnement (DHSE), Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP), Service Inter Universitaire de Médecine Prévention et de Promotion de la Santé (SIUMPPS) : représentent 66,75 ETP (-3 ETP par rapport à 2019) soit 5% des effectifs des services communs et centraux.

1.2. Composantes

Aix-Marseille Université, via ses 18 composantes, propose une offre de formation autour de 6 secteurs disciplinaires.

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

EECC : enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Évolution sur 3 ans des ETP en composante par secteur d'enseignement, par structure et par type de population ^(T13)

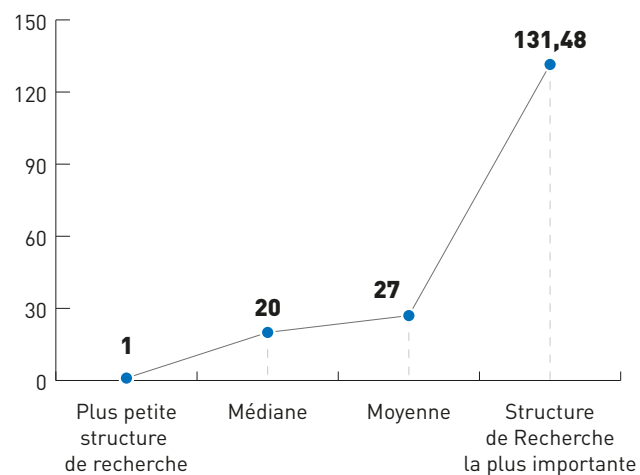
		2018								2019								2020								Total 2020	% de femmes total en 2020
		BIATSS				EECC				BIATSS				EECC				BIATSS				EECC					
		F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes		
Composantes pluri-disciplinaires	INSPE	76	26,5	102,5	74%	74,9	50,2	125,1	60%	74,3	25	99,3	75%	71,61	49,5	121,11	59%	80,47	23,36	103,83	78%	74,93	50	124,93	60%	228,76	68%
	IUT	96,5	48,5	145	67%	90,83	139,68	230,51	39%	96,8	50	146,8	66%	89,41	140,51	229,92	39%	90,55	44,7	135,25	67%	81,16	127,93	209,09	39%	344,34	50%
	TOTAL	172,5	75	247,5	70%	165,73	189,88	355,61	47%	171,1	75	246,1	70%	161,02	190,01	351,03	46%	171,02	68,06	239,1	72%	156,09	177,93	334,02	47%	573,1	57%
Droit et sciences politique	FDSP	80,4	10,3	90,7	89%	54,34	67,08	121,42	45%	86,64	12,1	98,74	88%	54,34	69,22	123,56	44%	83,37	15,03	98,4	85%	55	66,25	121,25	45%	219,65	63%
	IMPPT	10,3	3	13,3	77%	5,83	4,36	10,19	57%	11,8	3	14,8	80%	6,3	3,75	10,05	63%	12,72	1	13,72	93%	7,5	3,75	11,25	67%	24,97	81%
	TOTAL	90,7	13,3	104	87%	60,17	71,44	131,61	46%	98,44	15,1	113,54	87%	60,64	72,97	133,61	45%	96,09	16,03	112,12	86%	62,5	70	132,5	47%	244,62	65%
Économie et gestion	EJCAM	9,6	4	13,6	71%	4,5	4	8,5	53%	10,6	4	14,6	73%	3,5	5	8,5	41%	8,86	1	9,86	90%	3	6	9	33%	18,86	63%
	FEQ	80,24	11,31	91,55	88%	36,96	50,13	87,09	42%	77,55	12	89,55	87%	39,73	47,38	87,11	46%	77,37	14,22	91,59	84%	41,5	43,5	85	49%	176,59	67%
	IAE	35,51	8	43,51	82%	9,5	8,95	18,45	51%	35,8	8	43,8	82%	9,25	8,5	17,75	52%	35,17	8	43,17	81%	9,75	7,75	17,5	56%	60,67	74%
	IRT	2	2	4	50%	1,5	0,5	2	75%	2	2	4	50%	1,5	0,5	2	75%	3		3	100%	1,5	0,5	2	75%	5	90%
	TOTAL	127,35	25,31	152,66	83%	52,46	63,58	116,04	45%	125,95	26	151,95	83%	53,98	61,38	115,36	47%	124,4	23,22	147,62	84%	55,75	57,75	113,5	49%	261,12	69%
Santé	FSMPM	116,33	71,85	188,18	62%	120,55	172,16	292,71	41%	113,96	71,37	185,33	61%	131,72	192,23	323,95	41%	97,55	76,5	174,05	56%	93,24	136,285	229,525	41%	403,575	47%
	ODONTOLOGIE	13,3	6	19,3	69%	18,5	31,56	50,06	37%	13,3	5,5	18,8	71%	17,5	30,57	48,07	36%	13,63	6	19,63	69%	25,045	37,375	62,42	40%	82,05	47%
	PHARMACIE	34,74	12,16	46,9	74%	30,49	24,99	55,48	55%	37,15	16,39	53,54	69%	31,24	23,99	55,23	57%	38,77	18,75	57,52	67%	26,87	21,03	47,9	56%	105,42	62%
	EU3M	3	1	4	75%	4	2	6	67%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67%	5	2	7	71%	10	70%
	TOTAL	167,37	91,01	258,38	65%	173,54	230,71	404,25	43%	164,41	93,26	257,67	64%	180,46	246,79	427,25	42%	151,95	102,25	254,2	60%	150,155	196,69	346,845	43%	601,045	50%
Sciences et technologies	FSS	17,2	18,83	36,03	48%	15,24	35,16	50,4	30%	18,5	19,84	38,34	48%	15,24	36,44	51,68	29%	14,1	11	25,1	56%	17,36	35,08	52,44	33%	77,54	41%
	POLYTECH	34,61	14	48,61	71%	19,3	63,66	82,96	23%	36,6	12	48,6	75%	19	59,74	78,74	24%	35,75	15	50,75	70%	21	55,32	76,32	28%	127,07	45%
	PYTHEAS	37,54	20,22	57,76	65%	31,75	50,6	82,35	39%	38,23	17,19	55,42	69%	34,9	48	82,9	42%	28,14	12,42	40,56	69%	35,365	49,41	84,775	42%	125,335	51%
	SCIENCES	189,29	98,52	287,81	66%	142,05	282,7	424,75	33%	192,05	99,06	291,11	66%	144,17	278,88	423,05	34%	186,99	88,41	275,4	68%	149,64	289,395	439,035	34%	714,435	47%
	TOTAL	278,64	151,57	430,21	65%	208,34	432,12	640,46	33%	285,38	148,09	433,47	66%	213,31	423,06	636,37	34%	264,98	126,83	391,81	68%	223,365	429,205	652,57	34%	1044,38	47%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	113,43	20,01	133,44	85%	193,94	152,17	346,11	56%	110,13	22,82	132,95	83%	187,99	163,4	351,39	53%	98,6	24,86	123,46	80%	187,77	158,11	345,88	54%	469,34	61%
	CFMI	1,7	1	2,7	63%	1	1	2	50%	1,7	1	2,7	63%	1	1	2	50%	1,7	1	2,7	63%	1	1	2	50%	4,7	57%
	MMSH	9,72	6	15,72	62%	0,01		0,01	100%	6,13	6,2	12,33	50%	0,01		0,01	100%	10,86	9,35	20,21	54%	-	-	-	-	20,21	56%
	TOTAL	124,85	27,01	151,86	82%	194,95	153,17	348,12	56%	117,96	30,02	147,98	80%	189	164,4	353,4	53%	111,16	35,21	146,4	76%	188,77	159,11	347,88	54%	494,25	61%
Total	961,41	383,2	1344,61	72%	855,19	1140,9	1996,09	43%	963,24	387,47	1350,71	71%	858,41	1158,61	2017,02	43%	919,6	371,6	1291,2	71%	836,63	1090,685	1927,315	43%	3218,5	55%	

1.3. Structures de recherche

Nombre et part d'ETP par domaine de recherche ^(T14)

Secteurs disciplinaires	2018								2019						2020						
	Nbre de labos	Nbre moyen d'ETP	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nbre de labos	Nbre moyen d'ETP	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nbre de labos	Nbre moyen d'ETP	Nombre d'ETP			Part d'ETP	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Total	Femmes	Hommes		
Composantes pluridisciplinaires	2	16,3	22,5	10,15	32,65	69%	31%	2	15,9	21,4	10,3	31,7	68%	32%	1	31,8	23	8,83	31,83	72%	28%
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	28	14,5	225,86	179,5	405,36	56%	44%	29	14,6	234,57	189,66	424,23	55%	45%	27	16	243,22	187,53	430,75	56%	44%
Secteur droit et sciences politiques	12	13,18	72,74	85,42	158,16	46%	54%	11	14,4	72,73	86,2	158,93	46%	54%	11	16,3	90,5	79,75	170,25	53%	47%
Secteur économie et gestion	5	38,6	103,82	89,39	193,21	54%	46%	4	46,4	105,65	80,01	185,66	57%	43%	5	41,9	116,45	90,25	206,7	56%	44%
Secteur santé	22	21,98	252,61	230,95	483,56	52%	48%	19	25,8	262,82	227,19	490,01	54%	46%	20	24	269,89	211,11	481	56%	44%
Secteur sciences et technologies	47	29,1	479,14	888,48	1367,62	35%	65%	47	29,7	502,7	893,93	1396,63	36%	64%	45	34,3	592,46	950,78	1543,24	38%	62%
Sans secteur*	-	-	68,85	54,22	123,07	56%	44%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42,905	46,165	89,07	48%	52%
Total	116	23,4	1225,52	1538,11	2763,63	44%	56%	112	24	1199,87	1487,29	2687,16	45%	55%	109	27,2	1378,43	1574,42	2952,84	47%	53%

Cartographie des effectifs en structure de recherche en ETP ⁽³²⁾



AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, CEA, Université Gustave Eiffel, INRAE avec lesquels elle partage la tutelle de 80% de ses 114 structures qui sont dans le domaine de la recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, depuis 2012, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau ; depuis, un « bonus performance » a été créé et appliqué à partir de 2013, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recommandations du HCERES, capacité des unités à établir un budget consolidé), et un système de modulation des services d'enseignement a été mis en place pour les MCF nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche.

Sans secteur :
Institut Carnot Star et autres

2. Répartition des effectifs par campus / site

AMU s'étend sur 53 sites, 285 bâtiments et plus de 800 000 m². 5 215,92 ETP sont sur Marseille, 2 595,98 ETP sur Aix-en-Provence.

Répartition par campus / site et par type de population en ETP ^(T15)

	2018								2019								2020								Total 2020	% des femmes total en 2020
	BIATSS				EECC				BIATSS				EECC				BIATSS				EECC					
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes		
Aix-en-Provence	724,65	265,5	990,15	73%	767,4	751,9	1519,3	51%	715,99	261,7	977,69	73%	769	762,8	1531,8	50%	739,67	280,48	1020,15	73%	822,72	753,11	1575,83	52%	2595,98	60%
Centre	393,4	186,9	580,3	68%	163,5	144,5	308	53%	330,05	167,9	497,95	66%	112	103	215	52%	325,69	176,21	501,9	65%	119,91	100,5	220,41	54%	722,31	62%
Etoile	263,81	259,3	523,11	50%	265,9	651,3	917,2	29%	323,4	276,2	599,6	54%	322,5	683,2	1005,7	32%	306,12	269,53	575,65	53%	341,86	703,87	1045,73	33%	1621,38	40%
Luminy	169,6	131,3	300,9	56%	216,2	410,8	627	34%	170,3	155,7	326	52%	231,4	409,9	641,3	36%	181,54	167,83	349,37	52%	250,49	418,5	668,99	37%	1018,36	42%
Pharo	235,9	105	340,9	69%	-	-	-	-	241	112,3	353,3	68%	1	1	2	50%	260,97	116,5	377,47	69%		2	2	0%	379,47	69%
Timone	346,59	226,75	573,34	60%	384,6	481,5	866,1	44%	348,89	226,7	575,59	61%	394,9	501,61	896,51	44%	353,19	232,36	585,55	60%	383,36	505,5	888,86	43%	1474,41	50%
Total	2133,95	1174,75	3308,7	64%	1797,6	2440	4237,6	42%	2129,63	1200,5	3330,13	64%	1830,8	2461,51	4292,31	43%	2167,18	1242,91	3410,1	64%	1918,34	2483,48	4401,82	44%	7811,9	52%

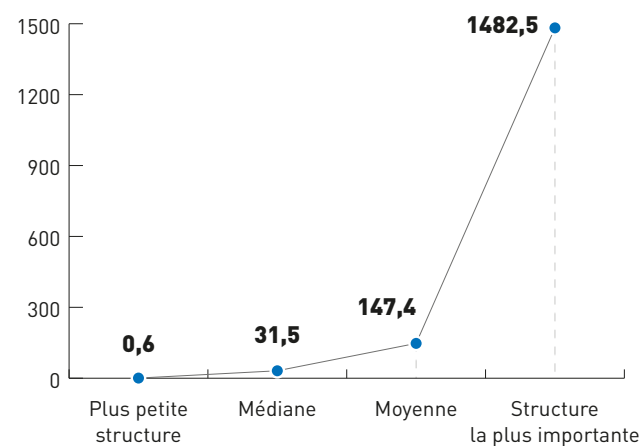
3. Répartition des effectifs par rattachement géographique

Effectifs par rattachement géographique en ETP ⁽¹⁶⁾

		BIATSS	Enseignants	Total
Aix-en-Provence	Andréani	3,91	3,5	7,41
	Arbois	38,5	62,8	101,3
	Château Lafarge	2	12,6	14,6
	Fenouillères	39,7	1	40,7
	Forbin	12,56	22,2	34,76
	Gaston Berger	59,9	111,5	171,4
	Jas de Bouffan	30	58,3	88,3
	Jules Ferry	51,7	82,6	134,3
	Jules Isaac	31,7	76,2	107,9
	La Pauliane	2		2
	Méjanès	2	14,1	16,1
	Montperrin	12	5	17
	Pasteur	17,7	15,1	32,8
	Poncet	19,1	28,3	47,4
	Puyricard	45,3	45,7	91
	Ruocco		1	1
	Saint-Pierre	2	4	6
	Saporta	40,5	26,6	67,1
	Schuman	573	909,5	1482,5
	Schweitzer	3,63	8,6	12,23
Site sportif des Fenouillères	10,36	14,1	24,46	
Marseille	Bernard du Bois	42,4	53,3	95,7
	Château Gombert	111	307,1	418,1
	Edmond Rostand	7		7
	Endoume	3	5	8
	Fauchier	2		2
	Hôpital Nord	2,2	73,9	76,1
	Institut Paoli Calmettes	4	4	8
	Joseph Aiguier	8	54,4	62,4
	La Canebière	31,3	5	36,3
	La Joliette	10		10
	Leverrier	8	0,5	8,5
	Luminy	341,4	631	972,4
	Nord	38,58	74	112,58
	Pharo	363,9	5	368,9

Marseille (suite)	Pierre Puget	27,1	13,6	40,7
	RCRCM	9,72	17,1	26,82
	RMITE		3	3
	Saint-Charles	370,7	197,6	568,3
	Saint-Jérôme	365,8	486,1	851,9
	Susini	48	119	167
	Timone	525,8	733,1	1258,9
Autres : La Ciotat, Digne les Bains, Avignon, Salon de Provence	Virgile Marron	13	15,1	28,1
	Avignon	16,8	10	26,8
	Digne les Bains	16,2	19,8	36
	Fallen	0,6		0,6
	Follereau	7,72	17,1	24,82
	Gap	14,9	16,6	31,5
	La Ciotat	7,5	16,1	23,6
	Lakanal	11,5	6,5	18
	Salon de Provence	4,5	13,1	17,6
	Tallard	1		1
	Van Gogh		1	1

Cartographie des effectifs par site en ETP ⁽³³⁾





AIX-EN-PROVENCE, SITE SCHUMAN



MARSEILLE, SITE SAINT-JÉRÔME



LA CIOTAT

Le patrimoine d'Aix-Marseille Université

Le patrimoine d'Aix-Marseille Université est le plus vaste de France. AMU s'étend sur 53 sites, 285 bâtiments et plus de 800 000 m².

Les campus d'Aix-Marseille Université continuent leur modernisation. En effet AMU, membre de l'association de Udice et labellisée IDEX, a été financée par le Gouvernement pour ses projets de rénovation énergétique bâtiminaire dans le cadre du plan de relance national.

Dix projets déposés seront ainsi financés dont 3 projets phares livrés pour 2023 :

- **Réhabilitation énergétique du bâtiment pharmacie du site Timone,**
- **Création du centre de simulation médicale de Marseille (SIMMAR),**
- **Réhabilitation énergétique du bâtiment 5 du site Saint-Charles.**

Par ailleurs 7 autres projets financés sont en cours ou en prévision :

- **Campus Santé Nord ;**
- **Campus Saint-Jérôme ;**
- **Site Pierre Puget,** faculté d'économie gestion ;
- **Campus Saint-Charles** (modernisation de la ventilation d'air hygiénique avec amélioration de la performance énergétique et du confort des usagers) ;
- **Site Jules Issac,** INSPE ;
- **Site Susini** sur Marseille Nord, IUT de St Jérôme ;
- **Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme (MMSH).**

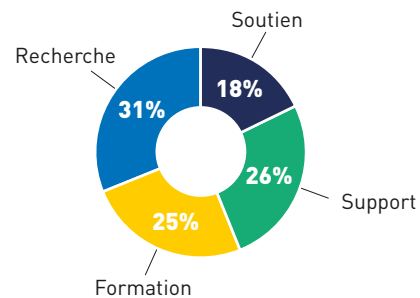
Ceux-ci portent sur de la restructuration, de la réhabilitation énergétique, de l'amélioration de la performance énergétique et/ou du renforcement de l'isolation thermique.

4. Répartition des effectifs par activités

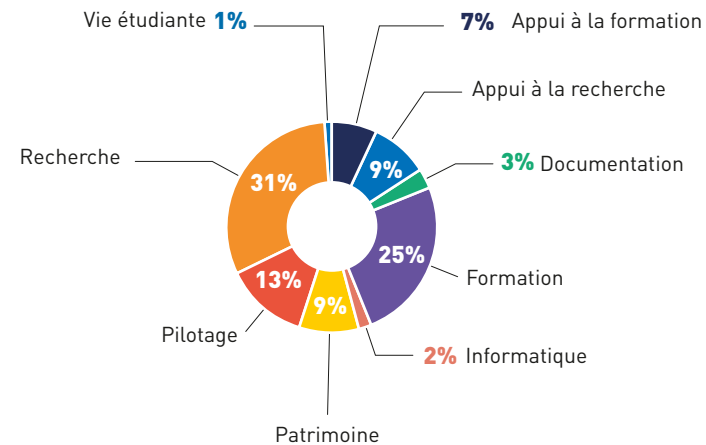
Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent en appui aux missions de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système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

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 IGESR).

Répartition des ETP selon la nature des activités ⁽³⁴⁾



Répartition des ETP selon la nature des sous-activités ⁽³⁵⁾



4.1. Les activités de soutien et support

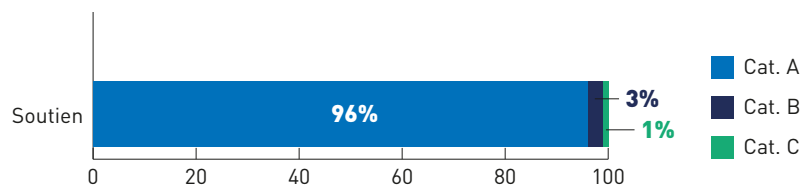
Les natures d'activités comprennent les activités suivantes :

- **Formation**
- **Recherche**
- **Soutien** : appui à la formation, appui à la recherche, informatique soutien, vie étudiante
- **Support** : Documentation; Informatique; Patrimoine; Pilotage

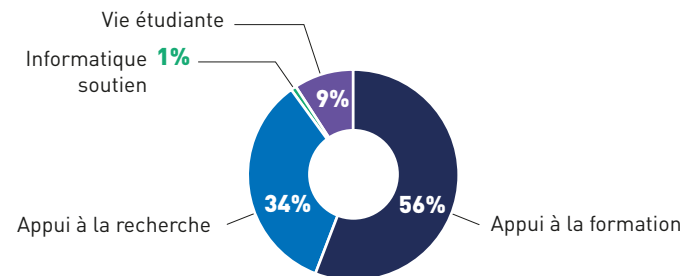
Plus de la moitié des ETP (56% soit +3points par rapport à 2019) sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 44% sont dédiés au support et au soutien.

Les agents en Formation et en Recherche sont les Enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels en Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche.

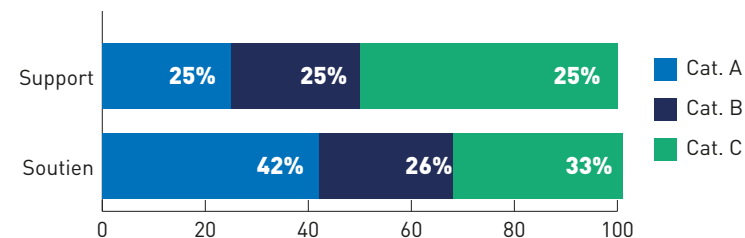
Répartition des fonctions de soutien pour les BIATSS recherche par catégorie ⁽³⁶⁾



Répartition des activités de soutien pour les BIATSS (hors recherche) ⁽³⁷⁾

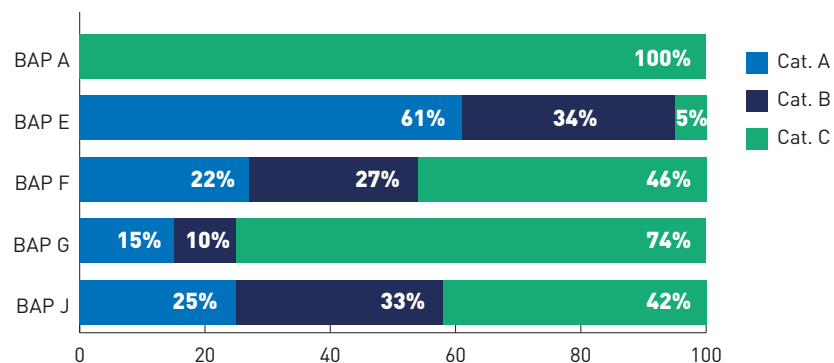


Répartition des fonctions support et soutien pour les BIATSS (hors recherche) par catégorie ⁽³⁸⁾



4.2. Focus sur les activités des BIATSS (hors recherche)

Répartition des activités support des BIATSS (hors recherche) par BAP et catégorie * (39)



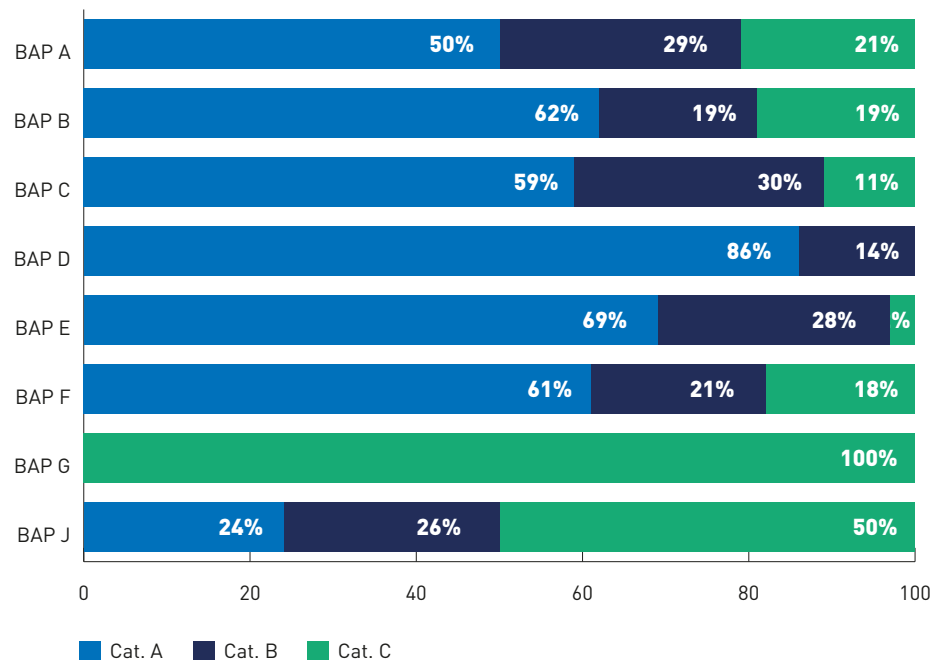
Répartition affinée des activités de support par catégorie (T17)

	A	B	C
Informatique	57%	33%	10%
Patrimoine	15%	13%	72%
Pilotage	27%	32%	40%
Documentation	22%	27%	51%

La branche d'activité professionnelle constitue le niveau supérieur de l'arborescence de REFERENS. Elle regroupe tous les emplois-types qui contribuent au développement du secteur professionnel. Les répartitions des activités de support par BAP et catégorie pour les BAP techniques et administratives et les répartitions affinées des activités de support par catégorie ne recouvrent pas tout à fait la même réalité. Si les activités sont proches des BAP, les deux ne sont pas totalement similaires.

Aide à la lecture * :
61% des agents en BAP E affectés à des activités de supports sont de catégorie A.

Répartition des activités soutien des BIATSS (hors recherche) par BAP et catégorie ** (40)



Aide à la lecture ** :
50% des agents en BAP A affectés à des activités de soutien sont de catégorie A.

Répartition affinée des activités de soutien par catégorie (T18)

	A	B	C
Appui à la formation	28%	26%	45%
Appui à la recherche	64%	22%	14%
Informatique Soutien	48%	52%	0%
Vie étudiante	36%	34%	30%

En 2019, la répartition des activités support des BIATSS non financés sur contrat de recherche est la suivante : 48% des ETP sont dédiés au Pilotage (+4 points par rapport à 2019), 34% au Patrimoine (-1,5 points par rapport à 2019), 9,7% à la documentation (-1,7 points par rapport à 2019) et 8,5% à l'informatique (-0,5 point par rapport à 2019). Cette répartition a évolué par rapport à 2019 avec une augmentation des ETP dédiés au pilotage au désavantage des autres activités supports. La répartition des ETP par catégorie est identique à l'année dernière : 50% des ETP sont de catégorie C, les catégories A et B représentent toutes deux 25%. Cette répartition est en cohérence avec la répartition par catégorie de la population de l'établissement avec une majorité de catégorie C. Les activités informatiques sont celles qui ont le niveau de technicité le plus fort avec 57% des ETP de catégorie A. Les forces déployées pour la BAP E sur les activités de soutien sont réparties comme suit (61% en catégorie A, 34% en catégorie B, et 5% en catégorie C). Dès lors que nous sommes sur des activités informatiques de soutien (agents de la BAP E en composantes et en unité de recherche), un niveau de technicité plus élevé est attendu. Ces tendances sont à mettre au regard des effectifs : les activités soutien comportent 14,36 ETP, les activités support 157,67. Les agents de catégorie C sont majoritaires au sein des activités de Patrimoine et des activités de la documentation (avec des parts respectives de 72% et 51%). La majorité des agents de catégorie A en fonction support (52,5%) sont dédiés au Pilotage. Les activités de support – Pilotage sont exercées par des agents de la BAP J à 98,5%. Ces activités font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines, etc. et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures. Les activités d'appui à la formation représentent 56% des fonctions soutien et 18% des effectifs BIATSS d'AMU. Les activités soutien à la recherche représentent 34% des activités soutien et 11% de l'ensemble des BIATSS. Enfin, les activités dédiées à la vie étudiante représentent 9% des activités soutien et l'informatique de soutien représentent 1,46% des activités soutien.

Partie 5 – Typologie des populations

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

1.1. Répartition générale des enseignants, enseignants-chercheurs

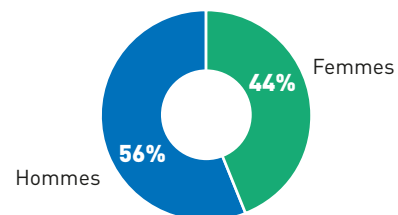
En 2019, 90 730 enseignants sont en poste dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi ces enseignants, 55 540 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires soit 61% (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires). Cette tendance est en cohérence avec Aix-Marseille Université puisque les enseignants chercheurs (HU compris) représentent 55% de la population enseignante. Les enseignants titulaires du 2nd degré représentent au niveau national 14 % (13 090) des enseignants de l'enseignement supérieur tendance plus forte que l'établissement où ils représentent 8%. Enfin concernant la population enseignante contractuelle au niveau national elle s'élève à 22 110 pour représenter 24% de la population, cette tendance est beaucoup plus marquée dans la structure puisque cette population représente 37% des effectifs (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2018 et 2019, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable (~ 0,2 %) alors que dans l'établissement la population enseignante a connu une hausse significative de 2,2% cette tendance se justifie en majeure partie par la forte évolution des doctorants qui représentent 79% de la hausse des enseignants, enseignants-chercheurs.



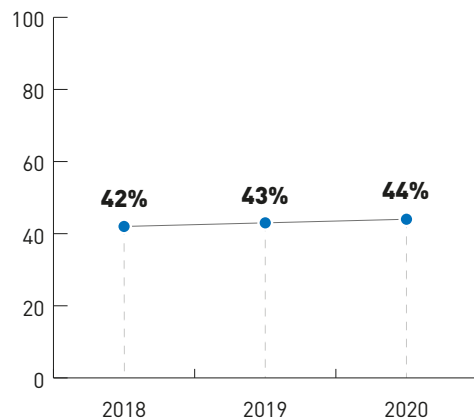
4 495

enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

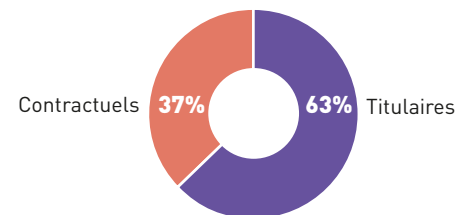
Répartition genrée des enseignants, enseignants chercheurs ⁽⁴¹⁾



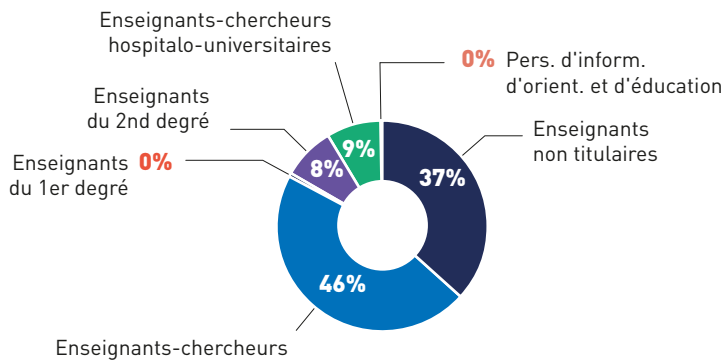
Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants, enseignants-chercheurs ⁽⁴²⁾



Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs par statut ⁽⁴⁴⁾



Répartition des Enseignants, Enseignants-chercheurs par type d'enseignant ⁽⁴³⁾



La filière universitaire est majoritaire (malgré une légère baisse des enseignants chercheurs hospitalo-universitaires qui ne vient pas affecter sa part sur la population AMU) avec 46% d'enseignants-chercheurs et 9% d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les effectifs enseignants, enseignants-chercheurs titulaires sont stables d'une année sur l'autre. L'évolution des doctorants de 9% en 2020 affecte la part des contractuels qui viennent désormais représenter 37% de la population enseignante (+2% par rapport à 2019).

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs par filière ^(T19)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Ens. non titulaires	713	778	1491	48%	741	808	1549	48%	814	841	1655	49%
Enseignants-chercheurs	816	1252	2068	39%	824	1247	2071	40%	835	1241	2076	40%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	114	279	393	29%	117	280	397	29%	115	269	384	30%
Enseignants du 1er degré	11	5	16	69%	10	5	15	67%	11	4	15	73%
Enseignants du 2nd degré	176	182	358	49%	180	182	362	50%	181	181	362	50%
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation		4	4	0%		3	3	0%	0	3	3	0%
Total enseignants titulaires	1117	1722	2839	39%	1131	1717	2848	40%	1142	1698	2840	40%
Total	1830	2500	4330	42%	1872	2525	4397	43%	1956	2539	4495	44%

La part des femmes enseignantes de manière générale évolue légèrement de façon constante depuis 2018 pour représenter 44% des enseignants en 2020. Elle augmente légèrement chez les enseignants-chercheurs HU et enseignants contractuels (+1 point pour ces deux populations). Elle est toujours majoritaire chez les enseignants du 1er degré. La part des femmes au sein de la population des chercheurs d'Aix-Marseille Université compte pour 40% alors même qu'au national la part des femmes compte pour 36%. Le constat général plutôt positif est à tempérer au vu des différences importantes de populations selon le secteur d'enseignement et de recherche.

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



18

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

Les enseignants du 1^{er} degré sont tous titulaires. Ils sont affectés à l'INSPE. Leur nombre est identique à 2019 ainsi que leur part qui reste stable (0,4% de la population enseignante).

Répartition des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par structure ^(T20)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
INSPE	-	2	2	0%		1	1	0%		1	1	0%
IUT	11	7	18	61%	10	7	17	59%	11	6	17	65%
Total	11	9	20	55%	10	8	18	56%	11	7	18	61%

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement ^(T21)

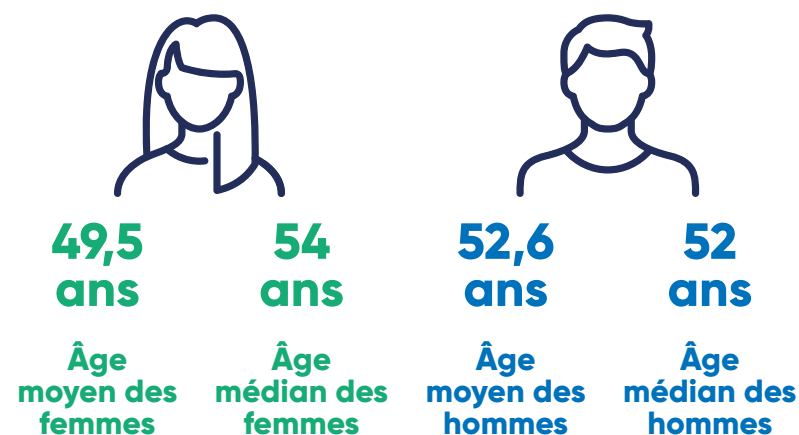
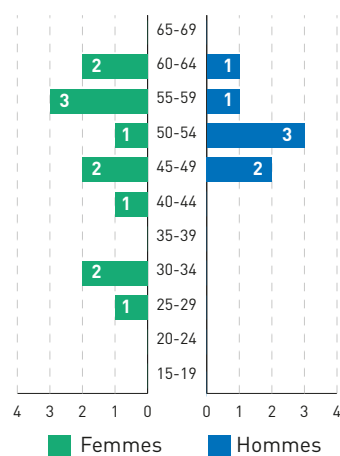
	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Pers des grands établissements	-	2	2	0%	-	1	1	0%	0	1	1	0%
Pers. inform. D'orient. et d'éducation	-	2	2	0%	-	2	2	0%	0	2	2	0%
Professeurs des écoles	11	5	16	69%	10	5	15	67%	11	4	15	73%
Total	11	9	20	55%	10	8	18	56%	11	7	18	61%

Nombre d'enseignants du 1er degré et autres personnels de l'enseignement par type de structure, structure, corps et grade ^(T22)

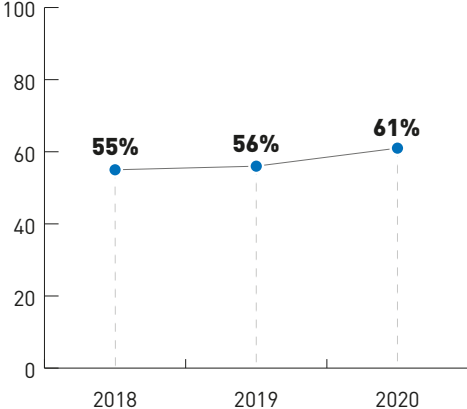
		Pers des grands établissements				Pers. Inform. D'orient. et d'éducation							
		Professeurs de l'ENSAM				Conseiller principal d'éducation							
		Hors classe				Classe normale				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	INSPE	-	-	-	-	-	1	1	0%	0	1	1	0%
	IUT	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-

		Professeurs des école											
		Classe exceptionnelle				Classe normale				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Hommes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	INSPE	4	1	5	80%	4	1	5	80%	3	2	5	60%
	IUT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par genre ⁽⁴⁵⁾



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants du 1^{er} degré et personnels de l'enseignement supérieur ⁽⁴⁶⁾



1.3. Les enseignants du 2nd degré



362

enseignants du 2nd degré

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2nd degré par structure ^(T23)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	ALLSH	23	14	37	62%	24	12	36	67%	22	13	35	63%
	EJCAM	2	-	2	100%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	FDSP	9	4	13	69%	9	3	12	75%	10	3	13	77%
	FEQ	6	11	17	35%	7	11	18	39%	9	10	19	47%
	FSMPM	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2		2	100%
	FSS	6	19	25	24%	6	21	27	22%	6	20	26	23%
	IAE	2		2	100%	1		1	100%	1	1	2	50%
	IMPGT	-	-	-	0%	1		1	100%	1		1	100%
	INSPE	38	30	68	56%	40	32	72	56%	39	30	69	57%
	IUT	46	58	104	44%	46	57	103	45%	41	54	95	43%
	POLYTECH	1	7	8	13%	1	7	8	13%	3	8	11	27%
	PYTHEAS	1	-	1	100%	1		1	100%	1		1	100%
	SCIENCES	24	15	39	62%	23	14	37	62%	26	18	44	59%
	TOTAL	159	159	318	50%	161	159	320	50%	162	158	320	51%
Services communs	SFPC	1	-	1	100%	1		1	100%	1		1	100%
	SUAPS	7	18	25	28%	9	18	27	33%	8	19	27	30%
	SUFLE	9	2	11	82%	9	2	11	82%	10	2	12	83%
	MIRREL	-	1	1	0%	-	1	1	0%		1	1	0%
	SCD	-	1	1	0%	-	1	1	0%		1	1	0%
	TOTAL	17	22	39	44%	19	22	41	46%	19	23	42	45%
Recherche	0	1	1	0%	0	1	1	0%	-	-	-	-	
Total	176	182	358	49%	180	182	362	50%	181	181	362	50%	

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré ^(T24)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Chargé d'ens.EPS	-	1	1	0%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
Professeurs agrégés	103	115	218	47%	104	114	218	48%	104	113	217	48%
Professeurs certifiés	62	43	105	59%	63	43	106	59%	65	41	106	61%
Professeurs d'EPS	6	21	27	22%	8	22	30	27%	7	22	29	24%
Professeurs des lycées pro	5	2	7	71%	5	2	7	71%	5	4	9	56%
Total	176	182	358	49%	180	182	362	50%	181	181	362	50%

À titre de comparaison, en 2019, les enseignants du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MESRI appartiennent majoritairement aux corps des professeurs agrégés (55 %) et des professeurs certifiés (35 %). La part des professeurs certifiés dans l'établissement est plus faible qu'au niveau national (29%) au profit des professeurs agrégés (60%). Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) représentent 6 % des effectifs et sont légèrement plus représentés à Aix-Marseille Université (8%), ceux de lycée professionnel représentent quant à eux (PLP) 3 %, tendance identique à l'établissement. La parité femmes/hommes d'AMU est respectée chez les enseignants du second degré (50%). Cette tendance est plus favorable qu'au niveau du MESRI, malgré une augmentation régulière : de 28 % en 1990 à 47 % en 2018. Dans le détail des différents corps, les femmes qui sont légèrement sur représentée chez les professeurs certifiés deviennent minoritaire chez les professeurs agrégés depuis 2018.

Nombre d'enseignants du 2nd degré par type de structure, structures, corps et grade ^(T25)

		Chargés d'enseignement EPS				Professeurs d'EPS											
		Classe exceptionnelle				Classe normale				Hors classe				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes Services communs	FSS	-	-	-	-	2	0	2	100%	0	2	2	0%	0	4	4	-
	SUAPS	0	1	1	0%	1	2	3	33%	2	7	9	22%	2	7	9	22%
	Total	0	1	1	0%	3	2	5	60%	2	9	11	18%	2	11	13	15%

		Professeurs des lycées professionnels											
		Classe exceptionnelle				Classe normale				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Hommes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
	INSPE	-	-	-	-	3	1	4	75%	-	-	-	-
	IUT	1	1	2	50%	-	-	-	-	0	1	1	0%
	SCIENCES	-	-	-	-	0	1	1	0%	-	-	-	-
	SUFLE	1	0	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	2	1	3	67%	3	2	5	60%	0	1	1	0%

		Professeurs agrégés											
		Classe normale				Hors classe				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	ALLSH	17	8	25	68%		4	4	0%	1	1	2	50%
	FDSP	6		6	100%	-	-	-	-	2	1	3	67%
	FEG	3	8	11	27%	2		2	100%		1	1	0%
	FSS	1	5	6	17%	2	2	4	50%	1	7	8	13%
	IAE		1	1	0%	1		1	100%	-	-	-	-
	IMPGT	1		1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
	INSPE	11	5	16	69%	8	5	13	62%	2	5	7	29%
	IUT	11	20	31	35%	3	12	15	20%	7	8	15	47%
	POLYTECH	1	1	2	50%	1	2	3	33%		1	1	0%
SCIENCES	12	6	18	67%	2	3	5	40%	5	4	9	56%	
Services communs	SUAPS	1	1	2	50%	1		1	100%	1	1	2	50%
	SUFLE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50%
	MIRREL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		64	55	119	54%	20	28	48	42%	20	30	50	40%

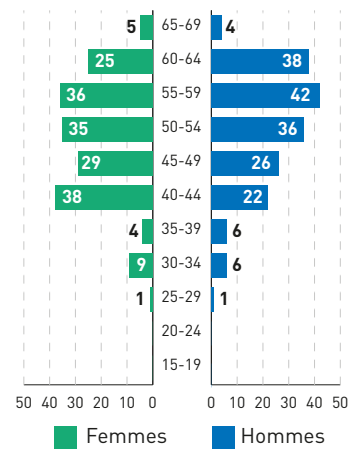
		Professeurs certifiés											
		Classe normale				Hors classe				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	ALLSH	3		3	100%	1		1	100%	-	-	-	-
	EJCAM	1	1	2	50%					-	-	-	-
	FDSP	1	1	2	50%	1	1	2	50%	-	-	-	-
	FEG	2		2	100%	2	1	3	67%	-	-	-	-
	FSMPM	1		1	100%	1		1	100%	-	-	-	-
	INSPE	6	3	9	67%	6	8	14	43%	3	3	6	50%
	IUT	16	1	17	94%	1	5	6	17%	2	6	8	0,25
	POLYTECH	1	2	3	33%		2	2	0%	-	-	-	-
	PYTHEAS	1		1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
SCIENCES	6	2	8	75%	1	2	3	33%	-	-	-	-	
Services communs	SFPC	1		1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUFLE	6		6	100%	2	1	3	67%	-	-	-	-
	MIRREL		1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		45	11	56	80%	15	21	36	42%	5	9	14	36%

Les enseignants du second degré de l'université sont pour une grande partie des professeurs d'anglais (21%). Cela reprend les statistiques du MESRI (note de la DGRH N°1 janvier 2019), document dans lequel, il est mis en avant que la discipline des Lettres-Sciences humaines est celle qui compte le plus grand nombre d'enseignants du second degré.

Les 76 professeurs d'anglais sont répartis au sein de 13 composantes, dont plus de la moitié (51%) se répartissent au sein de Sciences et de l'IUT.

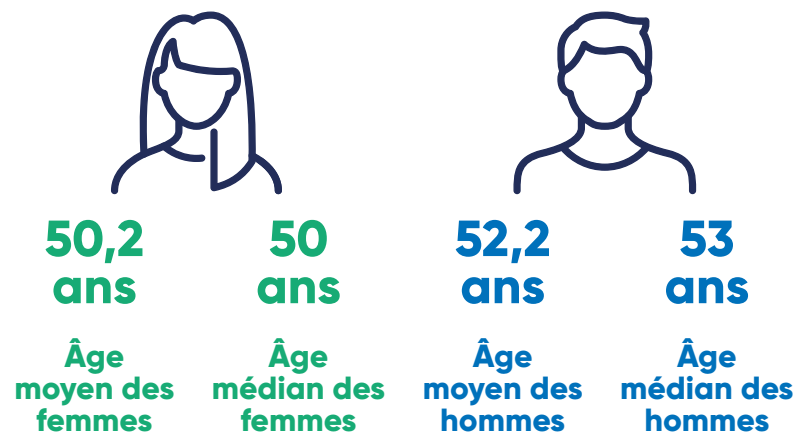
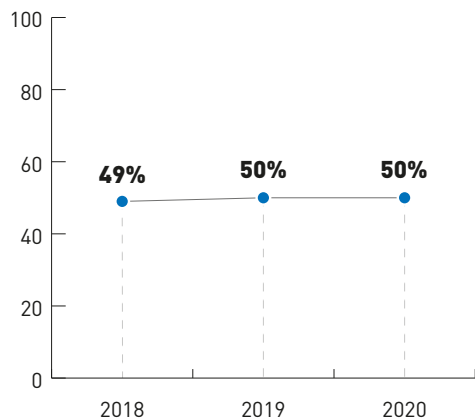
52 professeurs en éducation physique et sportive sont rattachés en FSS et SUAPS. 3 professeurs en éducation physique et sportive sont rattachés à l'INSPE.

Pyramide des âges par genre des enseignants du 2nd degré ⁽⁴⁷⁾



La pyramide des âges des enseignants du 2nd degré reflète celle de la population AMU globale en forme de champignon et marque une population plutôt vieillissante. Elle peut interroger sur le transfert des compétences à une population rentrante plus jeune.

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré ⁽⁴⁸⁾



La grande majorité des enseignants du 2nd degré exerce en composante (88%) dont 45% dans le secteur d'enseignement « pluridisciplinaire ». Plus précisément nous retrouvons 26% des enseignants du 2nd degré à l'IUT et 19% à l'INSPE. Le secteur sciences et technologies est aussi largement représenté avec 23% des enseignants du 2nd degré notamment 12% à sciences 7% à la FSS, 3% à Polytech et 1% à l'OSU Pythéas.

Évolution sur 3 ans des enseignants du 2nd degré par secteur disciplinaire et services communs ⁽⁷²⁶⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaires	84	88	172	49%	86	89	175	49%	80	84	164	49%
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	23	14	37	62%	24	12	36	67%	22	13	35	63%
Secteur droit et sciences politiques	9	4	13	69%	10	3	13	77%	11	3	14	79%
Secteur économie et gestion	10	12	22	45%	9	13	22	41%	11	12	23	48%
Secteur santé	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2		2	100%
Secteur sciences et technologies	32	41	73	44%	31	42	73	42%	36	46	82	44%
Services communs	17	22	39	44%	19	22	41	46%	19	23	42	45%
Total	176	182	358	49%	180	182	362	50%	181	181	362	50%

1.4. Les enseignants chercheurs mono-appartenants



2 076

**enseignants-chercheurs
mono-appartenants**

Les astronomes et physiciens ont été intégrés au corps de Professeurs des universités.
Les astronomes adjoints et les physiciens adjoints ont été intégrés au corps des Maîtres de conférences.

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs PU et MCF par corps ⁽¹²⁷⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
PU	177	487	664	27%	183	492	675	27%	185	476	661	28%
MCF	639	765	1404	46%	641	755	1396	46%	650	765	1415	46%
Total	816	1252	2068	39%	824	1247	2071	40%	835	1241	2076	40%

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur d'enseignement, composante et par corps ^(T28)

		2018				2019				2020				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Composantes pluridisciplinaires	INSPE	PU	7	5	12	58%	7	6	13	54%	8	5	13	62%
		MCF	38	19	57	67%	40	17	57	70%	40	19	59	68%
	Total INSPE		45	24	69	65%	47	23	70	67%	48	24	72	67%
	IUT	PU	7	29	36	19%	8	29	37	22%	8	24	32	25%
		MCF	57	93	150	38%	55	94	149	37%	48	83	131	37%
	Total IUT		64	122	186	34%	63	123	186	34%	56	107	163	34%
Total composantes pluridisciplinaires		109	146	255	43%	110	146	256	43%	104	131	235	44%	
Secteur droit et sciences politiques	FDSP	PU	25	47	72	35%	25	47	72	35%	24	46	70	34%
		MCF	41	41	82	50%	41	43	84	49%	42	44	86	49%
	Total FDSP		66	88	154	43%	66	90	156	42%	66	90	156	42%
	IMPGT	PU	1		1	100%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
		MCF	6	5	11	55%	5	4	9	56%	5	5	10	50%
	Total IMPGT		7	5	12	58%	7	5	12	58%	7	6	13	54%
Total secteur droit et sciences politiques		73	93	166	44%	73	95	168	43%	73	96	169	43%	
Secteur économie et gestion	EJCAM	PU	4		4	100%	4		4	100%	3		3	100%
		MCF	1	6	7	14%	1	6	7	14%	1	6	7	14%
	Total EJCAM		5	6	11	45%	5	6	11	45%	4	6	10	40%
	FEG	PU	12	31	43	28%	13	29	42	31%	13	29	42	31%
		MCF	36	26	62	58%	38	24	62	61%	40	23	63	63%
	Total FEG		48	57	105	46%	51	53	104	49%	53	52	105	50%
	IAE	PU	7	9	16	44%	8	9	17	47%	8	8	16	50%
		MCF	8	7	15	53%	8	6	14	57%	9	5	14	64%
	Total IAE		15	16	31	48%	16	15	31	52%	17	13	30	57%
	IRT	PU												
MCF		2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	
Total IRT		2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	
Total secteur économie et gestion		70	80	150	47%	74	75	149	50%	76	72	148	51%	
Secteur santé	FSMPM	PU	1	9	10	10%	1	9	10	10%	2	8	10	20%
		MCF	12	5	17	71%	11	6	17	65%	10	6	16	63%
	Total FSMPM		13	14	27	48%	12	15	27	44%	12	14	26	46%
	Odontologie	PU		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%
		MCF												
	Total Odontologie		0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Pharmacie	PU	3	8	11	27%	3	7	10	30%	3	7	10	30%	
	MCF	28	22	50	56%	29	20	49	59%	29	20	49	59%	
Total Pharmacie		31	30	61	51%	32	27	59	54%	32	27	59	54%	
Total secteur santé		44	45	89	49%	44	43	87	51%	44	42	86	51%	

Suite du tableau p. 61 :

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur d'enseignement, composante et par corps

			2018				2019				2020			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Secteur sciences et technologies	FSS	PU	-	10	10	0%	-	10	10	0%	-	9	9	0%
		MCF	15	14	29	52%	15	14	29	52%	16	14	30	53%
	Total FSS		15	24	39	38%	15	24	39	38%	16	23	39	41%
	POLYTECH	PU	4	41	45	9%	4	42	46	9%	5	38	43	12%
		MCF	26	51	77	34%	25	52	77	32%	25	48	73	34%
	Total POLYTECH		30	92	122	25%	29	94	123	24%	30	86	116	26%
	PYTHEAS	PU	13	28	41	32%	15	29	44	34%	15,00	25,00	40	38%
		MCF	46	67	113	41%	46	65	111	41%	46	69	115	40%
	Total PYTHEAS		59	95	154	38%	61	94	155	39%	61	94	155	39%
	SCIENCES	PU	33	182	215	15%	34	182	216	16%	35	188	223	16%
MCF		169	280	449	38%	166	279	445	37%	175	296	471	37%	
Total sciences		202	462	664	30%	200	461	661	30%	210	484	694	30%	
Total secteur sciences et technologies			306	673	979	31%	305	673	978	31%	317	687	1004	32%
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	PU	59	83	142	42%	58	88	146	40%	59	85	144	41%
		MCF	150	125	275	55%	155	121	276	56%	159	123	282	56%
	Total ALLSH		209	208	417	50%	213	209	422	50%	218	208	426	51%
	MMSH	PU	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-
		MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total MMSH		-	-	-	-	1	0	1	100%	-	-	-	-	
Total secteur arts, lettres, langues et sciences humaines			209	208	417	50%	214	209	423	51%	218	208	426	51%
Autres (services communs, services centraux, services hospitaliers, fondations...)	PU	1	4	5	20%	3	3	6	50%	-	2	2	0%	
	MCF	4	3	7	57%	4	-	4	100%	3	3	6	50%	
	Total	5	7	12	42%	7	3	10	70%	3	5	8	38%	
Total autres			816	1252	2068	39%	827	1244	2071	40%	835	1241	2076	40%

La parité femmes / homme n'est pas comparable d'un secteur à un autre et met en évidence une disparité notamment dans les secteurs «sciences et technologies» (32% de femmes), «droit et sciences politique» (43%) et «pluridisciplinaires» (44%).

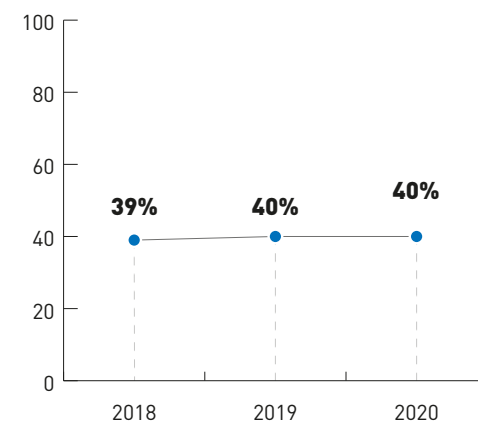
Cette disparité est beaucoup plus importante lorsque l'analyse porte sur les corps. Dans certaines composantes comme la faculté des sciences médicales et paramédicales ou la faculté de pharmacie la part des femmes Professeurs ne dépasse pas les 30%, compensée par un plus grand nombre de femmes dans le corps des MCF (63%). Ce constat est d'autant plus marqué pour la faculté des sciences et Polytech avec respectivement 12% et 16% de part de femmes professeurs.

Nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par type de structure, structure, corps et grade ^(T29)

		Maîtres de conférence											
		Classe normale				Hors classe				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	ALLSH	100	81	181	55%	59	42	101	58%	159	123	282	56%
	EJCAM	1	2	3	33%	-	4	4	0%	1	6	7	14%
	FDSP	26	34	60	43%	16	10	26	62%	42	44	86	49%
	FEG	26	15	41	63%	14	8	22	64%	40	23	63	63%
	FSMPM	8	6	14	57%	2	-	2	100%	10	6	16	63%
	FSS	10	10	20	50%	6	4	10	60%	16	14	30	53%
	IAE	4	2	6	67%	5	3	8	63%	9	5	14	64%
	IMPGT	3	4	7	43%	2	1	3	67%	5	5	10	50%
	INSPE	30	13	43	70%	10	6	16	63%	40	19	59	68%
	IRT	1	-	1	100%	1	1	2	50%	2	1	3	67%
	IUT	34	51	85	40%	14	32	46	30%	48	83	131	37%
	ODONTOLOGIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PHARMACIE	24	15	39	62%	5	5	10	50%	29	20	49	59%
	POLYTECH	11	28	39	28%	14	20	34	41%	25	48	73	34%
	PYTHEAS	25	51	76	33%	21	18	39	54%	46	69	115	40%
SCIENCES	96	193	289	33%	79	103	182	43%	175	296	471	37%	
	Total	399	505	904	44%	248	257	505	49%	647	762	1409	46%
Services communs	IECJ	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	1	1	0%
	SFPC	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	SUFLE	2	1	3	67%	1	-	1	100%	3	1	4	75%
		Total	2	2	4	50%	1	1	2	50%	3	3	6
	Total	401	507	908	44%	249	258	507	49%	650	765	1415	46%

		Professeurs des universités															
		2ème classe				1ere classe				Classe exceptionnelle				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	ALLSH	13	30	43	30%	32	36	68	47%	14	19	33	42%	59	85	144	41%
	EJCAM	-	-	-	-	3	-	3	100%	-	-	-	-	3	-	3	100%
	FDSP	5	5	10	50%	11	18	29	38%	8	23	31	26%	24	46	70	34%
	FEG	4	4	8	50%	6	7	13	46%	3	18	21	14%	13	29	42	31%
	FSMPM	1	1	2	50%	-	2	2	0%	1	5	6	17%	2	8	10	20%
	FSS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	9	0%	-	9	9	0%
	IAE	3	1	4	75%	2	3	5	40%	3	4	7	43%	8	8	16	50%
	IMPGT	2	1	3	67%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67%
	INSPE	2	4	6	33%	6	1	7	86%	-	-	-	-	8	5	13	62%
	IRT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IUT	5	4	9	56%	-	7	7	0%	3	13	16	19%	8	24	32	25%
	ODONTOLOGIE	-	-	-	-	-	1	-	0%	-	-	-	-	-	1	1	0%
	PHARMACIE	-	2	2	0%	2	2	4	50%	1	3	4	25%	3	7	10	30%
	POLYTECH	1	7	8	13%	2	14	16	13%	2	17	19	11%	5	38	43	12%
	PYTHEAS	4	8	12	33%	3	6	9	33%	8	11	19	42%	15	25	40	38%
SCIENCES	6	43	49	12%	16	62	78	21%	13	83	96	14%	35	188	223	16%	
	Total	46	110	156	29%	83	159	241	34%	56	205	261	21%	185	474	659	28%
Services communs	IECJ	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
	SFPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUFLE	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
		Total	0	2	2	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	0%
	Total	46	112	158	29%	83	159	241	34%	56	205	261	21%	185	476	661	28%

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants ⁽⁴⁹⁾



Suite du tableau p. 63 :

Nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants par type de structure, structure, corps et grade

Évolution sur 3 ans des enseignants-chercheurs mono-appartenants par CNU ^(T30)

	2018								2019								2020											
	MCF				PU				MCF				PU				MCF				PU				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
CNU 01	33	23	56	59%	11	18	29	38%	34	24	58	59%	11	19	30	37%	34	26	60	57%	10	18	28	36%	44	44	88	50%
CNU 02	10	15	25	40%	9	21	30	30%	9	16	25	36%	10	19	29	34%	10	16	26	38%	10	19	29	34%	20	35	55	36%
CNU 03	1	4	5	20%	-	4	4	0%	1	4	5	20%	-	5	5	0%	1	4	5	20%	-	5	5	0%	1	9	10	10%
CNU 04	-	3	3	0%	1	1	2	50%	-	3	3	0%	1	-	1	100%	-	3	3	0%	1	-	1	100%	1	3	4	25%
CNU 05	21	15	36	58%	6	26	32	19%	20	14	34	59%	7	25	32	22%	20	14	34	59%	7	25	32	22%	27	39	66	41%
CNU 06	53	21	74	72%	14	17	31	45%	56	19	75	75%	16	17	33	48%	59	18	77	77%	16	16	32	50%	75	34	109	69%
CNU 07	21	5	26	81%	6	5	11	55%	21	5	26	81%	5	4	9	56%	18	5	23	78%	5	5	10	50%	23	10	33	70%
CNU 08	3	4	7	43%	3	1	4	75%	3	4	7	43%	3	1	4	75%	4	4	8	50%	3	1	4	75%	7	5	12	58%
CNU 09	14	11	25	56%	5	5	10	50%	12	11	23	52%	5	6	11	45%	13	11	24	54%	4	6	10	40%	17	17	34	50%
CNU 10	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	2	1	3	67%	4	2	6	67%
CNU 11	19	13	32	59%	9	4	13	69%	19	13	32	59%	9	5	14	64%	19	14	33	58%	9	4	13	69%	28	18	46	61%
CNU 12	5	-	5	100%	2	1	3	67%	5	1	6	83%	2	1	3	67%	5	1	6	83%	2	1	3	67%	7	2	9	78%
CNU 13	2	-	2	100%	-	2	2	0%	2	-	2	100%	-	2	2	0%	3	-	3	100%	-	2	2	0%	3	2	5	60%
CNU 14	17	6	23	74%	5	9	14	36%	18	5	23	78%	5	9	14	36%	18	6	24	75%	6	9	15	40%	24	15	39	62%
CNU 15	7	8	15	47%	1	6	7	14%	8	7	15	53%	1	8	9	11%	10	7	17	59%	2	7	9	22%	12	14	26	46%
CNU 16	28	16	44	64%	11	14	25	44%	30	13	43	70%	11	16	27	41%	31	12	43	72%	11	14	25	44%	42	26	68	62%
CNU 17	5	7	12	42%	2	4	6	33%	5	8	13	38%	2	3	5	40%	5	7	12	42%	2	3	5	40%	7	10	17	41%
CNU 18	9	16	25	36%	2	7	9	22%	7	16	23	30%	3	7	10	30%	8	17	25	32%	2	7	9	22%	10	24	34	29%
CNU 19	15	9	24	63%	1	4	5	20%	16	8	24	67%	1	4	5	20%	15	8	23	65%	2	3	5	40%	17	11	28	61%
CNU 20	9	4	13	69%	1	4	5	20%	9	4	13	69%	1	4	5	20%	9	4	13	69%	1	4	5	20%	10	8	18	56%
CNU 21	7	13	20	35%	3	9	12	25%	8	13	21	38%	3	9	12	25%	8	13	21	38%	2	10	12	17%	10	23	33	30%
CNU 22	13	8	21	62%	8	7	15	53%	14	9	23	61%	7	7	14	50%	14	10	24	58%	7	7	14	50%	21	17	38	55%
CNU 23	6	14	20	30%	4	5	9	44%	6	12	18	33%	3	5	8	38%	6	12	18	33%	3	5	8	38%	9	17	26	35%
CNU 24	6	2	8	75%	3	2	5	60%	5	2	7	71%	2	2	4	50%	6	2	8	75%	2	2	4	50%	8	4	12	67%
CNU 25	8	31	39	21%	2	27	29	7%	9	32	41	22%	2	26	28	7%	9	32	41	22%	2	26	28	7%	11	58	69	16%
CNU 26	14	24	38	37%	7	15	22	32%	14	25	39	36%	7	15	22	32%	14	26	40	35%	7	15	22	32%	21	41	62	34%
CNU 27	14	69	83	17%	5	27	32	16%	14	70	84	17%	5	28	33	15%	16	69	85	19%	5	27	32	16%	21	96	117	18%
CNU 28	20	34	54	37%	4	24	28	14%	19	31	50	38%	4	24	28	14%	19	31	50	38%	4	25	29	14%	23	56	79	29%
CNU 29	4	7	11	36%	-	21	21	0%	4	7	11	36%	-	19	19	0%	4	7	11	36%	-	16	16	0%	4	23	27	15%
CNU 30	8	25	33	24%	3	12	15	20%	8	24	32	25%	3	12	15	20%	8	24	32	25%	3	11	14	21%	11	35	46	24%
CNU 31	26	24	50	52%	6	15	21	29%	27	25	52	52%	6	15	21	29%	25	24	49	51%	6	14	20	30%	31	38	69	45%
CNU 32	12	26	38	32%	2	15	17	12%	11	26	37	30%	2	15	17	12%	12	27	39	31%	2	15	17	12%	14	42	56	25%

	2018								2019								2020											
	MCF				PU				MCF				PU				MCF				PU				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
CNU 33	10	7	17	59%	1	6	7	14%	10	7	17	59%	1	6	7	14%	10	7	17	59%	1	6	7	14%	11	13	24	46%
CNU 34	4	11	15	27%	4	9	13	31%	4	12	16	25%	6	10	16	38%	4	14	18	22%	6	9	15	40%	10	23	33	30%
CNU 35	7	11	18	39%	2	8	10	20%	7	10	17	41%	2	7	9	22%	7	12	19	37%	2	6	8	25%	9	18	27	33%
CNU 36	3	6	9	33%	-	2	2	0%	3	7	10	30%	-	2	2	0%	3	7	10	30%	-	2	2	0%	3	9	12	25%
CNU 37	2	3	5	40%	2	1	3	67%	2	3	5	40%	2	2	4	50%	2	4	6	33%	2	2	4	50%	4	6	10	40%
CNU 39	3	2	5	60%	-	2	2	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 40	1	4	5	20%	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 41	5	2	7	71%	1	1	2	50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 44 02	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
CNU 60	5	37	42	12%	-	24	24	0%	4	35	39	10%	-	22	22	0%	3	36	39	8%	1	22	23	4%	4	58	62	6%
CNU 61	8	19	27	30%	1	6	7	14%	6	20	26	23%	1	7	8	13%	6	20	26	23%	1	7	8	13%	7	27	34	21%
CNU 62	11	26	37	30%	2	12	14	14%	11	26	37	30%	2	13	15	13%	12	27	39	31%	2	13	15	13%	14	40	54	26%
CNU 63	10	33	43	23%	-	17	17	0%	10	31	41	24%	-	20	20	0%	10	30	40	25%	1	19	20	5%	11	49	60	18%
CNU 64	20	14	34	59%	1	13	14	7%	20	14	34	59%	1	12	13	8%	20	14	34	59%	1	12	13	8%	21	26	47	45%
CNU 65	24	16	40	60%	5	12	17	29%	25	17	42	60%	5	13	18	28%	23	18	41	56%	5	14	19	26%	28	32	60	47%
CNU 66	5	4	9	56%	1	1	2	50%	5	4	9	56%	-	-	-	-	5	4	9	56%	-	-	-	-	5	4	9	56%
CNU 67	28	33	61	46%	5	9	14	36%	28	33	61	46%	5	9	14	36%	29	33	62	47%	5	8	13	38%	34	41	75	45%
CNU 68	5	4	9	56%	1	2	3	33%	5	4	9	56%	1	2	3	33%	5	4	9	56%	1	1	2	50%	6	5	11	55%
CNU 69	15	19	34	44%	1	10	11	9%	14	19	33	42%	3	11	14	21%	14	19	33	42%	3	11	14	21%	17	30	47	36%
CNU 70	17	10	27	63%	5	2	7	71%	18	8	26	69%	6	4	10	60%	18	9	27	67%	7	3	10	70%	25	12	37	68%
CNU 71	9	15	24	38%	5	1	6	83%	8	15	23	35%	6	1	7	86%	8	14	22	36%	5	1	6	83%	13	15	28	46%
CNU 72	1	-	1	100%	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	1	0	1	100%
CNU 73	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-	0	1	1	0%
CNU 74	15	16	31	48%	-	11	11	0%	15	17	32	47%	-	11	11	0%	16	17	33	48%	-	10	10	0%	16	27	43	37%
CNU 85	5	6	11	45%	-	2	2	0%	8	7	15	53%	-	4	4	0%	8	7	15	53%	-	4	4	0%	8	11	19	42%
CNU 86	5	3	8	63%	-	2	2	0%	9	6	15	60%	2	2	4	50%	10	6	16	63%	2	2	4	50%	12	8	20	60%
CNU 87	8	5	13	62%	-	1	1	0%	12	7	19	63%	1	1	2	50%	11	7	18	61%	1	1	2	50%	12	8	20	60%
Total	639	765	1404	46%	177	487	664	27%	641	755	1396	46%	183	492	675	27%	650	765	1415	46%	185	476	661	28%	835	1241	2076	40%

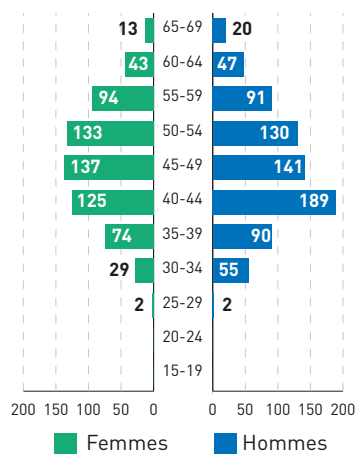
Les CNU les plus représentées sont la 06 (sciences de gestion) qui représente 5% des enseignants chercheurs mono-appartenants, la CNU 27 (informatique) représentant 6%, suivi de plus loin par la CNU 01 (droit privé sciences criminelles) à hauteur de 4%.

Suite du tableau p. 65 :

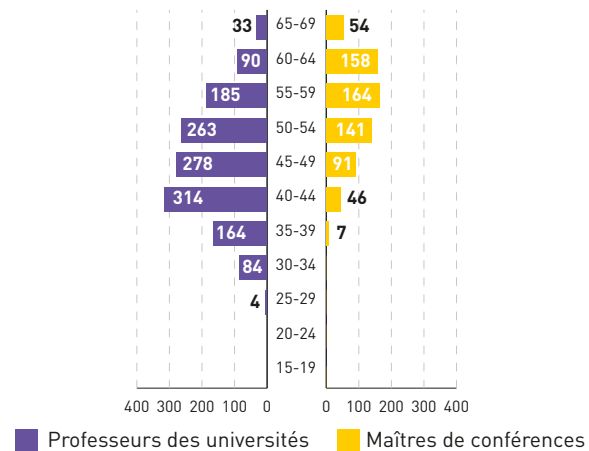
Évolution sur 3 ans des enseignants-chercheurs mono-appartenants par CNU

Les activités des enseignants chercheurs se situent majoritairement dans le secteur disciplinaire «sciences et technologies» (24%) suivi par le secteur «arts, lettres, langues et sciences humaines» (10%). La faculté des sciences regroupe la plus importante activité avec 694 enseignants chercheurs mono-appartenants soit 33% de cette population.

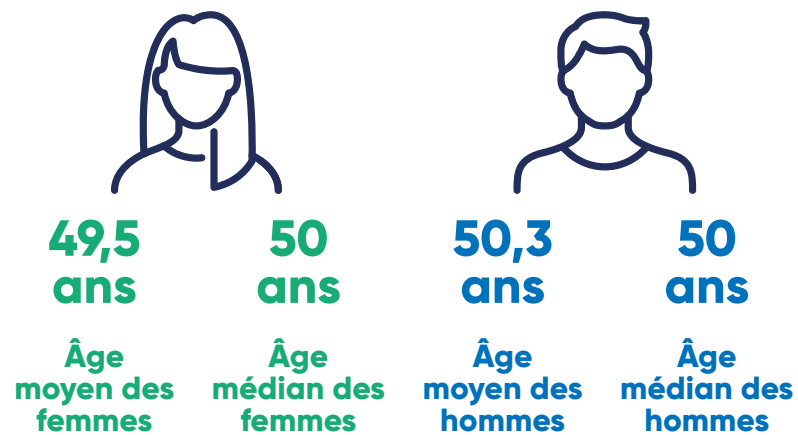
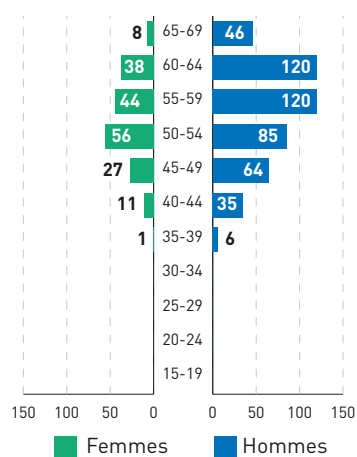
**Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs mono-appartenants :
Maîtres de conférences ⁽⁵⁰⁾**



Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par corps ⁽⁵²⁾



**Pyramide des âges genrée des enseignants-chercheurs mono-appartenants :
Professeurs des universités ⁽⁵¹⁾**



1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



384

**enseignants chercheurs
hospitalo-universitaires**

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires PU et MCF par corps ^(T31)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
PU	50	209	259	19%	50	207	257	19%	50	201	251	20%
MCF	64	70	134	48%	67	73	140	48%	65	68	133	49%
Total	114	279	393	29%	117	280	397	29%	115	269	384	30%

La part des maîtres de conférences et professeurs au sein des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire reste identique à l'année dernière avec respectivement 35% et 65% de la population.

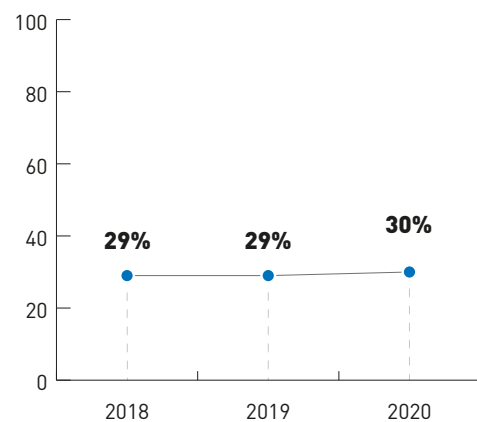
Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par composante et par corps ^(T32)

		2018				2019				2020				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Secteur santé	FSMPM	PU	40	195	235	17%	41	192	233	18%	40	186	226	18%
		MCF	45	39	84	54%	48	43	91	53%	47	41	88	53%
	Total FSMPM		85	234	319	27%	89	235	324	27%	87	227	314	28%
	Odontologie	PU	4	6	10	40%	4	6	10	40%	4	6	10	40%
		MCF	5	23	28	18%	5	23	28	18%	6	21	27	22%
	Total Odontologie		9	29	38	24%	9	29	38	24%	10	27	37	27%
	Pharmacie	PU	6	8	14	43%	5	9	14	36%	6	9	15	40%
		MCF	14	8	22	64%	14	7	21	67%	12	6	18	67%
	Total Pharmacie		20	16	36	56%	19	16	35	54%	18	15	33	55%
	Total secteur santé		114	279	393	29%	117	280	397	29%	115	269	384	30%

Nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par type de structure, structure, corps et grade ^(T33)

		Maîtres de conférence											
		2e classe				1e classe				Hors classe			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	FSMPM	15	19	34	44%	23	13	36	64%	9	9	18	50%
	Odontologie	2	3	5	40%	3	12	15	20%	1	6	7	14%
	Pharmacie	3	3	6	50%	7	2	9	78%	2	1	3	67%
	Total	20	25	45	44%	33	27	60	55%	12	16	28	43%

		Professeurs des universités											
		2e classe				1e classe				Classe exceptionnelle			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	FSMPM	18	49	67	27%	15	65	80	19%	7	72	79	9%
	Odontologie	3	3	6	50%	1	-	1	100%	-	3	3	0%
	Pharmacie	1	3	4	25%	4	2	6	67%	1	4	5	20%
	Total	22	55	77	29%	20	67	87	23%	8	79	87	9%

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire ⁽⁵³⁾

Les enseignants-chercheurs HU se répartissent à 81% à la Faculté des Sciences Médicales et Para-Médicale, 10% à Odontologie et 9% à la faculté de Pharmacie.

La part des femmes est la plus basse toutes populations confondues, cet écart est accentué selon le stade d'évolution de la carrière ne dépassant pas les 20% chez les professeurs de classe exceptionnelle.

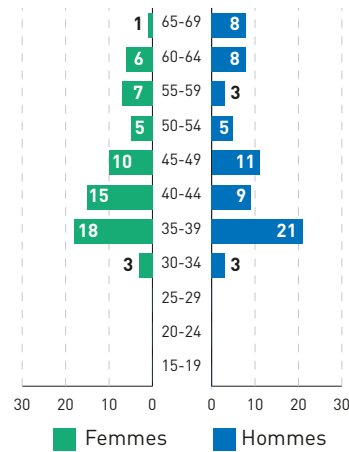
Évolution sur 3 ans des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire par CNU ^(T34)

	2018								2019								2020											
	Maîtres de conférence				Professeurs des universités				Maîtres de conférence				Professeurs des universités				Maîtres de conférence				Professeurs des universités				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
CNU 42	5	2	7	71%	2	7	9	22%	4	3	7	57%	2	7	9	22%	4	3	7	57%	2	7	9	22%	6	10	16	38%
CNU 43	0	1	1	0%	2	13	15	13%		2	2	0%	2	13	15	13%		2	2	0%	2	11	13	15%	2	13	15	13%
CNU 44	6	5	11	55%	5	8	13	38%	8	5	13	62%	5	8	13	38%	8	5	13	62%	5	8	13	38%	13	13	26	50%
CNU 45	6	4	10	60%	1	11	12	8%	7	2	9	78%	1	12	13	8%	7	2	9	78%	1	12	13	8%	8	14	22	36%
CNU 46	5	5	10	50%	4	9	13	31%	4	4	8	50%	5	9	14	36%	4	3	7	57%	4	7	11	36%	8	10	18	44%
CNU 47	9	6	15	60%	4	19	23	17%	10	6	16	63%	3	19	22	14%	8	6	14	57%	4	18	22	18%	12	24	36	33%
CNU 48	3	1	4	75%	1	15	16	6%	3	2	5	60%	1	15	16	6%	3	2	5	60%	1	13	14	7%	4	15	19	21%
CNU 49	0	3	3	0%	0	19	19	0%		6	6	0%		19	19	0%		6	6	0%	1	18	19	5%	1	24	25	4%
CNU 50	1	2	3	33%	4	13	17	24%	1	2	3	33%	4	13	17	24%	1	1	2	50%	3	13	16	19%	4	14	18	22%
CNU 51	4	0	4	100%	2	26	28	7%	4		4	100%	2	25	27	7%	3		3	100%	2	25	27	7%	5	25	30	17%
CNU 52	1	1	2	50%	5	19	24	21%	3	1	4	75%	5	17	22	23%	3	2	5	60%	4	14	18	22%	7	16	23	30%
CNU 53	1	4	5	20%	2	11	13	15%	1	4	5	20%	2	9	11	18%	2	3	5	40%	2	11	13	15%	4	14	18	22%
CNU 54	4	4	8	50%	7	17	24	29%	3	4	7	43%	8	17	25	32%	4	4	8	50%	8	18	26	31%	12	22	34	35%
CNU 55	0	1	1	0%	1	9	10	10%		2	2	0%	1	9	10	10%		2	2	0%	1	9	10	10%	1	11	12	8%
CNU 56	2	5	7	29%	2	1	3	67%	2	5	7	29%	2	1	3	67%	3	4	7	43%	2	2	4	50%	5	6	11	45%
CNU 57	0	5	5	0%	1	0	1	100%		5	5	0%	1		1	100%		5	5	0%	1		1	100%	1	5	6	17%
CNU 58	3	13	16	19%	1	5	6	17%	3	13	16	19%	1	5	6	17%	3	12	15	20%	1	4	5	20%	4	16	20	20%
CNU 65	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%	0	1	1	0%
CNU 80	1	1	2	50%	-	-	-	-	1	1	2	50%	-	-	-	-	1	1	2	50%	-	-	-	-	1	1	2	50%
CNU 81	7	5	12	58%	1	4	5	20%	7	4	11	64%		6	6	0%	5	4	9	56%	1	6	7	14%	6	10	16	38%
CNU 82	5	2	7	71%	5	3	8	63%	6	2	8	75%	5	3	8	63%	6	1	7	86%	5	4	9	56%	11	5	16	69%
CNU 87	1	0	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-
Total	64	70	134	48%	50	209	259	19%	67	73	140	48%	50	207	257	19%	65	68	133	49%	50	201	251	20%	115	269	384	30%

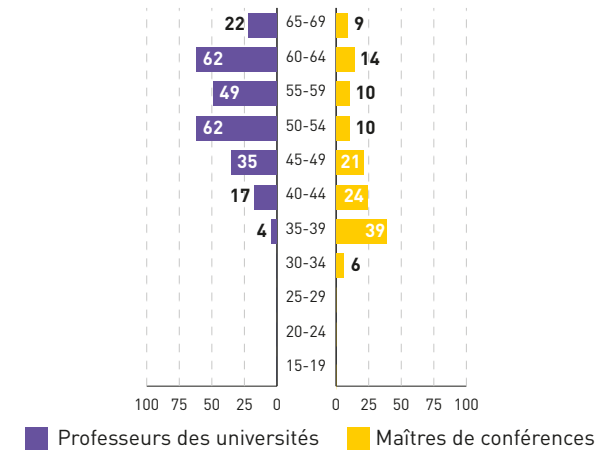
Les CNU les plus représentées sont la 47 (cancérologie, génétique, hématologie, immunologie) qui représente 9% des enseignants chercheurs HU, la CNU 54 (développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction) représentant 9% suivi par la CNU 51 (pathologies cardiorespiratoire et vasculaire) à hauteur de 8%.

L'ensemble des activités des enseignants chercheurs HU se consacre entièrement au secteur disciplinaire «santé».

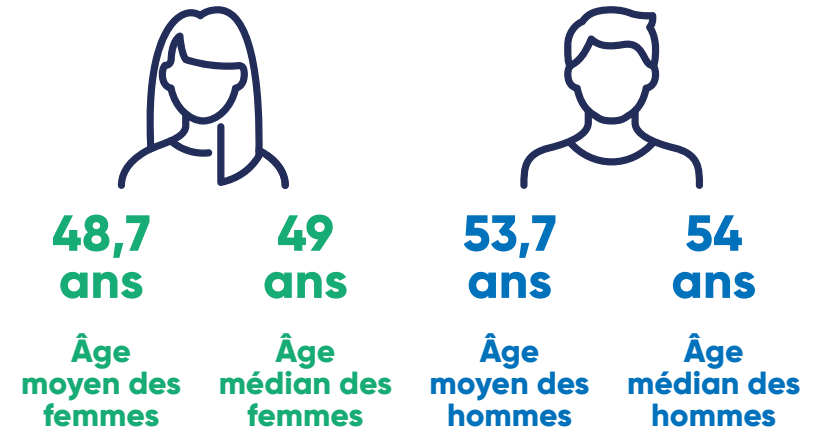
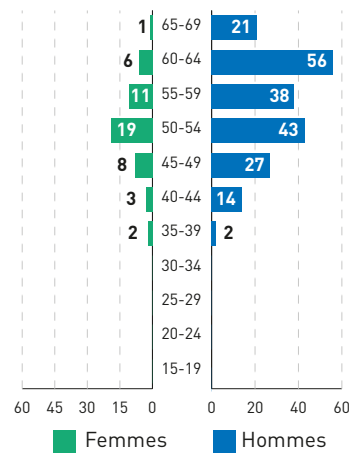
**Pyramide des âges genrée des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire :
Maîtres de Conférences ⁽⁵⁴⁾**



Pyramide des âges des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire par corps ⁽⁵⁶⁾



**Pyramide des âges genrée des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire :
Professeurs des universités ⁽⁵⁵⁾**



1.6. Les enseignants contractuels

Modalités de recrutement des contractuels enseignants

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

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attaches temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

Être attaché temporaire d'enseignement et de recherche permet de finaliser une thèse et/ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente doit être assurée.

Dans tous les cas, l'ATER participe aux diverses obligations qui implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

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

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

Celles des maîtres de conférences associés sont prononcées par arrêté du Président ou du directeur de l'établissement, après avis du conseil académique ou de l'organe tenant lieu et du conseil d'administration.

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

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

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

Les doctorants-contractuels

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

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

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

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

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

Les enseignants associés

Les enseignants associés peuvent être recrutés, à temps plein ou à mi-temps, pour exercer des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles de professeur d'université ou de maître de conférences. Ils doivent justifier d'une expérience ou d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée (ou du doctorat ou l'équivalent pour les associés à temps plein). Les enseignants associés à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires. Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires (96 heures). La durée du contrat dépend de la quotité et du niveau de recrutement.

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

Les enseignants invités

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

Les lecteurs/maîtres de langues

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

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

Les contractuels sur emplois du 2nd degré

Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire. La durée moyenne du service hebdomadaire des professeurs contractuels est la même que celle des professeurs titulaires occupant des emplois correspondants (384 heures). Ils peuvent également être recrutés afin d'assurer un service d'enseignement à temps partiel.

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

Les contractuels LRU

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

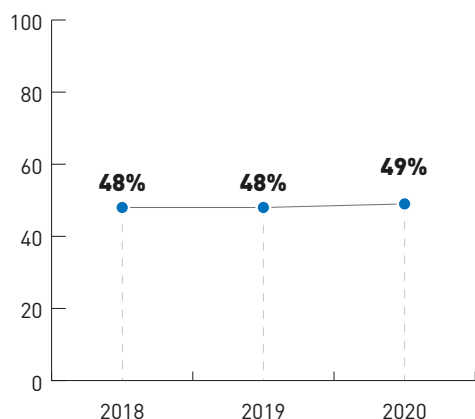
[Article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.]



1 655

enseignants non titulaires

Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les enseignants non titulaires ⁽⁵⁷⁾



Au niveau national, pour l'année universitaire 2018-2019, 18 900 enseignants non permanents (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur. En baisse importante et régulière depuis 2009 (24 000 enseignants), le volume de la population enseignante non permanente atteint un plancher en 2015 (18 600) et se stabilise depuis trois années. Les doctorants contractuels restent la catégorie la plus importante, même si leur nombre diminue légèrement cette année tant chez les doctorants avec uniquement une mission de recherche que ceux avec service d'enseignement.

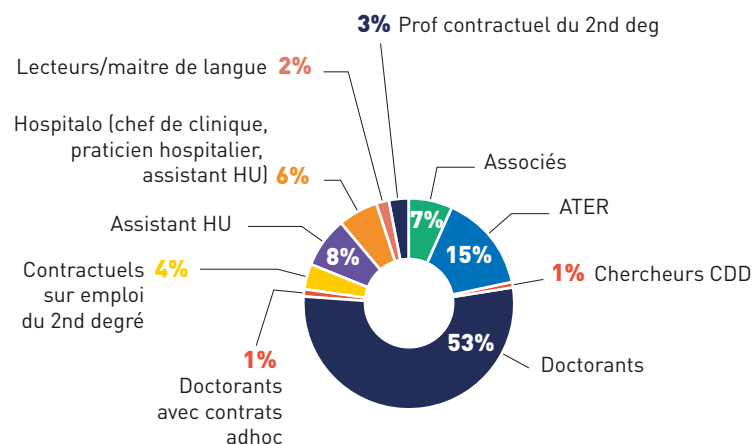
La répartition des enseignants non permanents diffère selon les disciplines. La part des femmes varie en fonction des statuts. La répartition des enseignants non permanents diffère selon les disciplines. La part des femmes varie en fonction des statuts.

Les associés, ATER, chefs de clinique et doctorants représentent 9 contractuels sur 10. L'ensemble des enseignants non permanents représente 37% de l'effectif total des enseignants (32% au niveau national selon le bilan social du MESRI) soit +2 points par rapport à 2019. Cette augmentation s'explique en partie par la forte hausse des doctorants au sein de l'université.

Les doctorants contractuels constituent la catégorie la plus importante (53% des enseignants contractuels de l'établissement). 39% des enseignants contractuels sont dans le secteur «Sciences et Technologie», 25% dans le secteur «Santé» et 18% en «art, lettres, langues et sciences humaines».

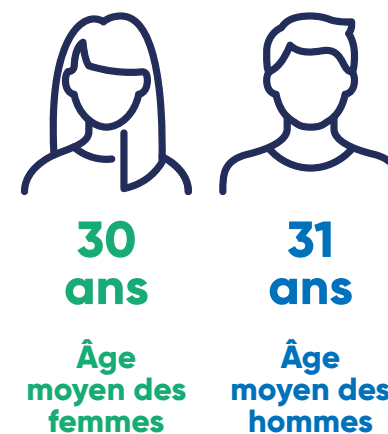
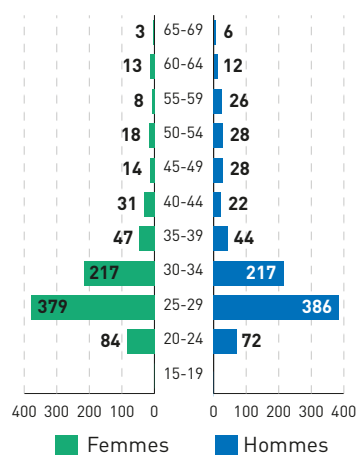
Les enseignants CDD et CDI sont principalement dans le secteur «santé» (31%), puis répartis de façon uniforme sur les secteurs «pluridisciplinaires», «économie et gestion», «sciences et technologies». Les associés sont principalement en «sciences et technologies» et répartis uniformément entre les autres secteurs. Les lecteurs sont à 97% dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines.

Répartition des enseignants non titulaires par type d'enseignement ⁽⁵⁸⁾



Évolution sur 3 ans des enseignants contractuels par type d'enseignement ⁽¹³⁵⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Associés	32	92	124	26%	35	85	120	29%	37	77	114	32%
ATER	114	124	238	48%	111	121	232	48%	129	119	248	52%
Chercheurs CDD		2	2	0%		3	3	0%	1	2	3	33%
Doctorants	334	409	743	45%	376	426	802	47%	443	452	895	49%
Doctorants avec contrats adhoc	29	28	57	51%	15	12	27	56%		11	11	0%
Contractuels sur emploi du 2nd degré	27	20	47	57%	30	25	55	55%	34	27	61	56%
Hospitalo (chef de clinique, praticien hospitalier, assistant HU)	130	84	214	61%	132	104	236	56%	123	113	237	52%
Lecteurs/Maitres de langue	29	8	37	78%	24	12	36	67%	24	12	36	67%
Prof contractuel du 2nd deg	18	9	27	67%	18	19	37	49%	22	27	49	45%
Total	713	776	1489	48%	741	807	1548	48%	813	840	1653	49%

Pyramide des âges genrée des enseignants contractuels ⁽⁵⁹⁾

Évolution sur 3 ans des enseignants contractuels par type de structure, secteur d'enseignement et structure ^(T36)

			2018				2019				2020			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	129	77	206	63%	139	105	244	57%	143	99	242	59%
		CFMI	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
		MMSH	26	18	44	59%	15	14	29	52%	27	28	55	49%
	Droit et sciences politiques	FDSP	44	68	112	39%	47	72	119	39%	61	60	121	50%
		IMPGT	4	4	8	50%	8	3	11	73%	6	2	8	75%
	Économie et gestion	FEG	47	44	91	52%	46	40	86	53%	49	42	91	54%
		EJCAM	1	3	4	25%	1	3	4	25%	2	3	5	40%
		IAE	-	2	2	0%	1	1	2	50%	1	2	3	33%
		IRT	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%
	Santé	FSMPM	200	136	336	60%	196	152	348	56%	195	169	364	54%
		Odontologie	20	12	32	63%	20	12	32	63%	20	14	34	59%
		Pharmacie	7	2	9	78%	9	3	12	75%	9	4	13	69%
		EU3M	4	2	6	67%	-	-	-	-	6	2	8	75%
	Sciences et technologies	Sciences	143	281	424	34%	169	283	452	37%	187	301	488	38%
		FSS	10	16	26	38%	14	19	33	42%	21	20	41	51%
		Polytech	8	25	33	24%	8	19	27	30%	7	19	26	27%
		Pythéas	34	48	82	41%	29	32	61	48%	50	39	89	56%
	Composantes pluridisciplinaires	IUT	16	27	43	37%	19	39	58	33%	14	27	41	34%
		INSPE	9	3	12	75%	7	3	10	70%	8	3	11	73%
	Services communs	SFPC	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
SUAPS		1	2	3	33%	0	2	2	0%	-	1	1	0%	
SUFLE		4	1	5	80%	6	1	7	86%	3	-	3	100%	
Services centraux	DEVE	2	-	2	100%	2	-	2	100%	1	1	2	50%	
Autres structures		1	5	6	17%	2	3	5	40%	1	1	2	50%	
Total			713	778	1491	48%	741	808	1549	48%	814	839	1653	49%

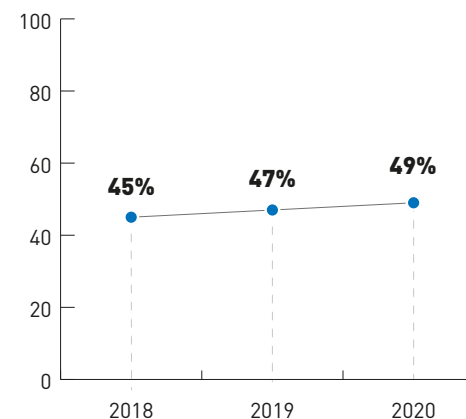
1.7. Focus sur les doctorants contractuels



Les doctorants contractuels sont des jeunes chercheurs recrutés sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Il s'agit d'un statut d'agent public. Ils peuvent avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil (Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 et l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984). Plus d'un personnel sur 2 exerce dans le secteur sciences et technologies qui représente 57% de l'activité doctorante au sein de l'université et 15% dans le secteur arts, langues, lettres et sciences humaines.



Évolution sur 3 ans de la part des femmes parmi les doctorants ⁽⁶⁰⁾



Évolution sur 3 ans des doctorants par statut ⁽³⁷⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Doctorant	334	409	743	45%	376	426	802	47%	443	452	895	49%
Doctorant avec contrat adhoc	29	28	57	51%	15	12	27	56%	-	11	11	0%
Total	363	437	800	45%	391	438	829	47%	443	463	906	49%

Évolution sur 3 ans des doctorants par école doctorale ^(T38)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ED 62	99	74	173	57%	117	85	202	58%	141	95	236	60%
ED 67	29	44	73	40%	32	37	69	46%	37	28	65	57%
ED 184	10	43	53	19%	7	42	49	14%	12	46	58	21%
ED 250	28	39	67	42%	33	38	71	46%	34	39	73	47%
ED 251	30	26	56	54%	24	28	52	46%	37	27	64	58%
ED 352	25	79	104	24%	28	65	93	30%	34	68	102	33%
ED 353	14	45	59	24%	9	51	60	15%	8	54	62	13%
ED 354	18	8	26	69%	20	7	27	74%	19	9	28	68%
ED 355	32	27	59	54%	33	35	68	49%	36	38	74	49%
ED 356	24	18	42	57%	33	16	49	67%	38	18	56	68%
ED 372	36	25	61	59%	38	21	59	64%	35	19	54	65%
ED 463	13	14	27	48%	14	16	30	47%	17	17	34	50%
Total	358	442	800	45%	388	441	829	47%	448	458	906	49%

Évolution sur 3 ans des doctorants par secteurs disciplinaire, composante et nationalité (française et étrangère) ^(T39)

		2018							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	-	-	-	-	-	-	-	-
	ALLSH	27	19	46	59%	9	3	12	75%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	MMSH	22	15	37	59%	3	3	6	50%
	FDSP	20	34	54	37%	5	4	9	56%
Droits et sciences politiques	FEG	18	15	33	55%	18	10	28	64%
	EJCAM	1	1	2	50%	-	-	-	-
Économie et gestion	FSMPM	49	31	80	61%	24	16	40	60%
	FSS	4	9	13	31%	4	1	5	80%
Santé	Polytech	1	4	5	20%	3	4	7	43%
	Pytheas	20	22	42	48%	11	17	28	39%
	Sciences	70	143	213	33%	54	83	137	39%
Sans secteur disciplinaire		-	2	2	0%	-	1	1	0%
Total		232	295	527	44%	131	142	273	48%

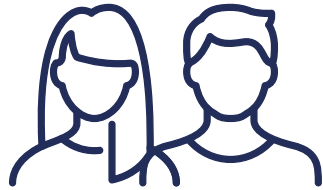
Suite du tableau p. 78 :

Évolution sur 3 ans des doctorants par secteurs disciplinaire, composante et nationalité (française et étrangère)

		2019							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	-	-	-	-	-	-	-	-
	ALLSH	34	19	53	64%	9	3	12	75%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	MMSH	24	21	45	53%	4	3	7	57%
	FDSP	28	30	58	48%	2	5	7	29%
Droits et sciences politiques	FEG	22	11	33	67%	18	10	28	64%
	EJCAM	2	1	3	67%	-	-	-	-
Économie et gestion	FSMPM	48	33	81	59%	30	21	51	59%
	FSS	7	9	16	44%	5	5	10	50%
Santé	Polytech	1	5	6	17%	2	3	5	40%
	Pytheas	20	22	42	48%	10	18	28	36%
	Sciences	70	136	206	34%	55	81	136	40%
Sans secteur disciplinaire		-	1	1	0%	-	1	1	0%
Total		256	288	544	47%	135	150	285	47%

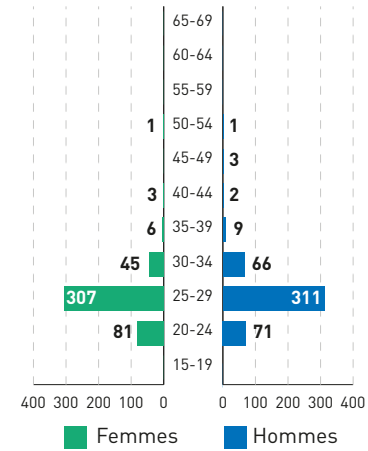
		2020							
		Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	1	-	1	100%	-	-	-	-
	ALLSH	41	25	66	62%	12	5	17	71%
Arts, lettres, langues et sciences humaines	MMSH	21	23	44	48%	6	5	11	55%
	FDSP	32	25	57	56%	3	3	6	50%
Droits et sciences politiques	FEG	17	13	30	57%	18	13	31	58%
	EJCAM	2	-	2	100%	-	-	-	-
Économie et gestion	FSMPM	47	32	79	59%	26	21	47	55%
	FSS	12	10	22	55%	4	4	8	50%
Santé	Polytech	1	8	9	11%	2	2	4	50%
	Pytheas	31	18	49	63%	11	15	26	42%
	Sciences	81	155	236	34%	75	85	160	47%
Sans secteur disciplinaire		-	-	-	-	-	1	1	0%
Total		286	309	595	48%	157	154	311	50%

Parmi les 14 400 étudiants diplômés d'un doctorat en France en 2014, 42 % d'entre eux sont de nationalité étrangère. Cette tendance connaît même une légère augmentation entre 2007 et 2017. La part des doctorants étrangers au sein d'AMU progresse également pour atteindre 35% de doctorants étrangers en 2020 (soit +1 point par rapport à 2019). Au sein de l'université cette tendance est encore plus forte dans le secteur «sciences et technologies» avec 39% de doctorants étrangers.



27 ans
**Âge moyen
 des doctorants**

Pyramide des âges genrée des doctorants ⁽⁶¹⁾



2. Les BIATSS

2.1. Répartition générale des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

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

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

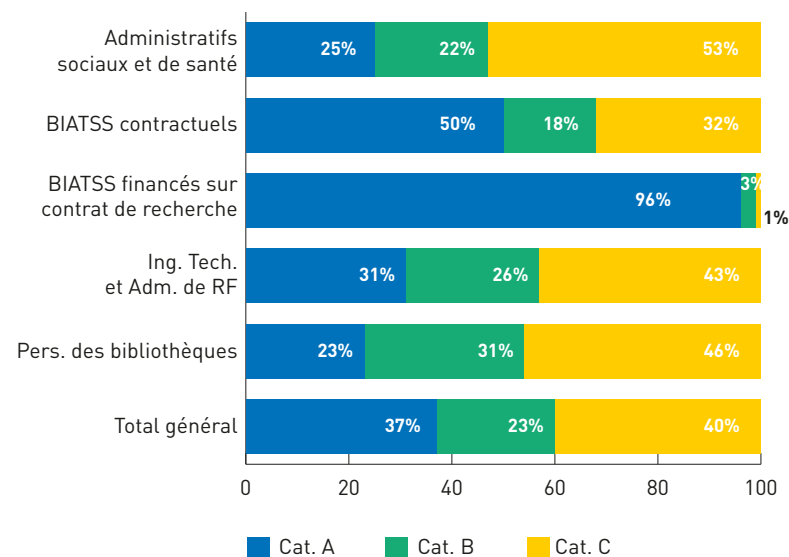
- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS).
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles(BAP),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

Évolution sur 3 ans des BIATSS par filières ^(T40)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Administratifs sociaux et de santé	248	39	287	86%	218	37	255	85%	206	30	236	87%
BIATSS Recherche	96	61	157	61%	98	64	162	60%	123	86	209	59%
Post doctorants	54	107	161	34%	62	113	175	35%	63	102	165	38%
Ing. Tech. et Admin. de RF	1153	703	1856	62%	1139	700	1839	62%	1110	704	1814	61%
Pers. des bibliothèques et des musées	114	51	165	69%	114	51	165	69%	109	49	158	69%
BIATSS Contractuels	578	233	811	71%	617	260	877	70%	632	284	916	69%
Total	2243	1194	3437	65%	2248	1225	3473	65%	2243	1255	3498	64%

La filière qui a connu la plus forte évolution de ses effectifs est celle des BIATSS Recherche (+29% soit +47 agents) reflète d'une politique de recherche forte avec un appui à la recherche renforcée. La filière des administratifs sociaux et de santé observe une diminution (-7% soit -19 agents) qui suit la tendance nationale du Bilan National du MESRI (-14 agents, soit une diminution de -2,5%).

Répartition des personnels BIATSS par filière et catégorie ⁽⁶²⁾



Évolution sur 3 ans du nombre de BIATSS par type de structure et filière ^(T41)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	Administratifs sociaux et de santé	137	14	151	91%	121	11	132	92%	110	8	118	93%
	BIATSS Recherche	6	1	7	86%	11	2	13	85%	9	6	15	60%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	864	368	1232	70%	888	383	1271	70%	834	358	1192	70%
	Pers. des bibliothèques et des musées	-	1	1	0%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Total	1007	384	1391	72%	1021	396	1417	72%	953	372	1325	72%
Gouvernance	Administratifs sociaux et de santé	7	4	11	64%	6	4	10	60%	5	5	10	50%
	BIATSS Recherche	1	-	1	100%	-	-	-	-	1	1	2	50%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	53	21	74	72%	59	20	79	75%	61	19	80	76%
	Total	61	25	86	71%	65	24	89	73%	67	25	92	73%
Recherche	Administratifs sociaux et de santé	17	2	19	89%	16	2	18	89%	18	2	20	90%
	BIATSS Recherche	79	58	137	58%	84	61	145	58%	88	68	156	56%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	194	146	340	57%	196	141	337	58%	230	165	395	58%
	Post doctorant	54	107	161	34%	62	113	175	35%	63	102	165	38%
	Total	344	313	657	52%	358	317	675	53%	399	337	736	54%
Services Centraux	Administratifs sociaux et de santé	45	12	57	79%	40	13	53	75%	37	8	45	82%
	BIATSS Recherche	5	2	7	71%	2	-	2	100%	14	2	16	88%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	365	231	596	61%	361	241	602	60%	369	255	624	59%
	Pers. des bibliothèques et des musées	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Total	415	245	660	63%	404	254	658	61%	420	265	685	61%
Services communs	Administratifs sociaux et de santé	55	8	63	87%	45	8	53	85%	45	9	54	83%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	218	157	375	58%	209	160	369	57%	213	176	389	55%
	Pers. des bibliothèques et des musées	116	53	169	69%	115	52	167	69%	112	52	164	68%
	Total	389	218	607	64%	369	220	589	63%	370	237	607	61%
Autres structures	Administratifs sociaux et de santé	2	-	2	100%	3	-	3	100%	3	-	3	100%
	BIATSS Recherche	5	-	5	100%	1	1	2	50%	11	9	20	55%
	Ing. Tech. et Admin. de RF	19	8	27	70%	26	12	38	70%	18	10	28	64%
	Pers. des bibliothèques et des musées	1	1	2	50%	1	1	2	50%	2	-	2	100%
	Total	27	9	36	75%	31	14	45	69%	34	19	53	64%
Total		2243	1194	3437	65%	2248	1225	3473	65%	2243	1255	3498	64%

2.2. Les Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation

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

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

Évolution sur 3 ans des personnels ITRF titulaires par catégorie et par corps ^(T42)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat A	IGR	53	61	114	46%	53	64	117	45%	54	66	120	45%
	IGE	156	115	271	58%	161	109	270	60%	166	118	284	58%
	ASI	91	65	156	58%	93	63	156	60%	94	66	160	59%
	Total	300	241	541	55%	307	236	543	57%	314	250	564	56%
Cat B	Techniciens	288	177	465	62%	299	185	484	62%	290	182	472	61%
Cat C	Adjoins techniques	565	285	850	66%	533	279	812	66%	506	272	778	65%
	Total	1153	703	1856	62%	1139	700	1839	62%	1110	704	1814	61%

Tableau T43 ci-dessus :

Les effectifs ITRF titulaires sont quasiment constants comparé à 2019 (-1% par rapport à 2019 soit -25 agents) on note toutefois une légère baisse des catégories B et C respectivement -2% et -4% au profit de la catégorie A qui enregistre une légère hausse (+4%). Cette évolution est notamment due à une prise en compte de la technicité des postes au sein d'Aix-Marseille Université et à la valorisation des parcours professionnels.

Concernant l'égalité Femmes-Hommes, les femmes sont légèrement sur représentées en catégorie C (65%) et catégorie B (61%) pour se rapprocher de la parité en catégorie A (56%) et devenir minoritaire sur des fonctions supérieures (IGR: 45%).

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

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

Évolution sur 3 ans des BIATSS ITRF titulaires par BAP ⁽¹⁴³⁾

		2018				2019				2020				Part de chaque BAP en 2020
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Bap A	Cat. A	53	22	75	71%	54	22	76	71%	53	23	76	70%	8%
	Cat. B	30	13	43	70%	28	15	43	65%	27	13	40	68%	
	Cat. C	17	20	37	46%	17	20	37	46%	18	17	35	51%	
	Total	100	55	155	65%	99	57	156	63%	98	53	151	65%	
Bap B	Cat. A	15	21	36	42%	16	22	38	42%	17	23	40	43%	3%
	Cat. B	6	6	12	50%	6	5	11	55%	7	5	12	58%	
	Cat. C	7	3	10	70%	8	3	11	73%	6	3	9	67%	
	Total	28	30	58	48%	30	30	60	50%	30	31	61	49%	
Bap C	Cat. A	9	39	48	19%	9	38	47	19%	9	41	50	18%	5%
	Cat. B	-	28	28	0%	-	26	26	0%	-	29	29	0%	
	Cat. C	-	12	12	0%	-	12	12	0%	-	11	11	0%	
	Total	9	79	88	10%	9	76	85	11%	9	81	90	10%	
Bap D	Cat. A	5	3	8	63%	6	4	10	60%	5	4	9	56%	1%
	Cat. B	1	1	2	50%	1	1	2	50%	-	1	1	0%	
	Total	6	4	10	60%	7	5	12	58%	5	5	10	50%	
Bap E	Cat. A	20	77	97	21%	20	74	94	21%	20	73	93	22%	8%
	Cat. B	5	32	37	14%	4	34	38	11%	3	34	37	8%	
	Cat. C	-	6	6	0%	-	6	6	0%	-	7	7	0%	
	Total	25	115	140	18%	24	114	138	17%	23	114	137	17%	
Bap F	Cat. A	25	17	42	60%	25	16	41	61%	26	19	45	58%	5%
	Cat. B	11	13	24	46%	8	17	25	32%	7	15	22	32%	
	Cat. C	10	20	30	33%	11	19	30	37%	9	22	31	29%	
	Total	46	50	96	48%	44	52	96	46%	42	56	98	43%	
Bap G	Cat. A	10	35	45	22%	10	34	44	23%	9	36	45	20%	24%
	Cat. B	5	58	63	8%	5	58	63	8%	5	53	58	9%	
	Cat. C	152	211	363	42%	145	205	350	41%	137	196	333	41%	
	Total	167	304	471	35%	160	297	457	35%	151	285	436	35%	
Bap J	Cat. A	163	27	190	86%	167	26	193	87%	175	31	206	85%	46%
	Cat. B	230	26	256	90%	247	29	276	89%	241	32	273	88%	
	Cat. C	379	13	392	97%	352	14	366	96%	336	16	352	95%	
	Total	772	66	838	92%	766	69	835	92%	752	79	831	90%	
Total		1153	703	1856	62%	1139	700	1839	62%	1110	704	1814	61%	

La BAP la plus représentée est la BAP J, qui regroupe 46% des effectifs BIATSS titulaires soit +1% par rapport à l'année dernière. La principale évolution concerne les effectifs de la BAP C (+5 agents par rapport à 2019). Cette évolution est à l'image du secteur concerné qui est celui des sciences et technologies représentant, au sein des enseignants, le plus important d'AMU.

TOP 5 des emplois type ^(T44)

	Nombre d'agents	Part en %
Adjoint-e en gestion administrative (BAP J)	357	20%
Opérateur-trice logistique (BAP G)	252	14%
Technicien-ne en gestion administrative (BAP J)	174	10%
Chargé-e de gestion administrative pilotage (BAP J)	57	3%
Gestionnaire financier-e et comptable (BAP J)	48	3%

Les emplois types les plus représentés à AMU sont principalement de catégorie C (Adjoint en gestion administrative et opérateur logistique). Ce sont des emplois types qui regroupent plusieurs métiers, ainsi l'adjoint en gestion administrative peut exercer ses fonctions dans le domaine financier, RH, scolarité, etc. Les emplois types sont les mêmes depuis 2016. Les personnels ITRF rassemblent un total de 155 emplois types.

2.3. Les personnels des bibliothèques

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).

Évolution sur 3 ans des personnels BIB par catégorie, corps et statut ^(T45)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	Conservateur en chef	3	6	9	33%	3	6	9	33%	5	6	11	45%
	Conservateur général	-	1	1	0%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	Conservateur	9	5	14	64%	9	5	14	64%	8	3	11	73%
	Bibliothécaire	14	3	17	82%	14	3	17	82%	11	3	14	79%
	Total	26	15	41	63%	26	15	41	63%	24	13	37	65%
Cat. B	Bibliothécaire assistant	36	13	49	73%	37	12	49	76%	37	12	49	76%
Cat. C	Magasinier	52	23	75	69%	51	24	75	68%	48	24	72	67%
	Total	114	51	165	69%	114	51	165	69%	109	49	158	69%

La filière Bibliothèque connaît une légère diminution des effectifs comparé à 2019 (-7 agents) dûe en partie par la diminution des bibliothécaires (-18%). Une baisse est également à noter concernant les conservateurs de bibliothèque au profit des conservateurs en chef qui pourrait traduire une évolution de certains de ces personnels par un changement de corps durant l'année 2020. Concernant la parité, même si les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des catégories notamment en catégorie C (94%), elles sont de moins en moins représentées dans les catégories supérieures : B (88%) et A (73%).

2.4. Les administratifs sociaux et de santé

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

- **Pour la filière de l'AENES** : il s'agit d'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** : il s'agit des fonction de médecin ; infirmier-e ; assistant-e de service social. Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission du MESRI, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

La moitié des personnels de l'ASS exerce en composante (49%), l'autre moitié se répartit entre les services communs (19%) et les services centraux (19%). Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration - pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social.

L'agent type BIATSS ASS est une femme de 51,7 ans. Elle occupe un poste d'adjointe en gestion administrative.

Évolution sur 3 ans des personnels Administratifs Sociaux et de Santé titulaires par catégories, corps ^(T46)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat A	Secrétaire général	-	1	1	0%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	Infirmiers	14	-	14	100%	11	-	11	100%	13	-	13	100%
	AAE	31	15	46	67%	28	15	43	65%	28	11	39	72%
	Agent comptable	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	1	1	0%
	Administrateurs	2	5	7	29%	2	5	7	29%	2	3	5	40%
	ASS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%
	Total	48	21	69	70%	42	21	63	67%	44	16	60	73%
Cat B	SAENES	53	8	61	87%	48	7	55	87%	46	6	52	88%
	ASS	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Total	54	8	62	87%	49	7	56	88%	46	6	52	88%
Cat C	ADJAENES	146	10	156	94%	127	9	136	93%	116	8	124	94%
	Total	248	39	287	86%	218	37	255	85%	206	30	236	87%

La tendance de baisse est moins marquée qu'entre 2018 et 2019 : elle intervient principalement chez les Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (-9% soit 12 agents), chez les Attachés d'administration de l'État (-9% soit 4 agents). Concernant la parité, même si les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des catégories, notamment en catégorie C (94%), elles sont de moins en moins représentées dans les catégories supérieures: B (88%) et A (73%).

2.5. Les BIATSS contractuels

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

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

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

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

Évolution sur 3 ans des BIATSS contractuels par catégorie, filière et par corps (hors apprenti) ⁽¹⁴⁷⁾

				2018				2019				2020			
				Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	ITRF	IGR	CDD	1	2	3	33%	3	2	5	60%	5	5	10	50%
			CDI	15	9	24	63%	17	11	28	61%	9	9	18	50%
			Total	16	11	27	59%	20	13	33	61%	14	14	28	50%
		IGE	CDD	63	32	95	66%	69	37	106	65%	55	41	96	57%
			CDI	25	10	35	71%	31	14	45	69%	34	17	51	67%
			Total	88	42	130	68%	100	51	151	66%	89	58	147	61%
	ASI	CDD	27	22	49	55%	28	27	55	51%	50	25	75	67%	
		CDI	13	3	16	81%	14	3	17	82%	14	4	18	78%	
		Total	40	25	65	62%	42	30	72	58%	64	29	93	69%	
	ASS	Inspecteur général	CDD	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0%
			CDI	5	-	5	100%	3	-	3	100%	2	-	2	100%
		Médecin	CDI	5	1	6	83%	5	1	6	83%	6	1	7	86%
Total	10		1	11	91%	8	1	9	89%	8	2	10	80%		
BIB	Bibliothécaire	CDI	-	2	2	0%	-	2	2	0%	-	2	2	0%	
Total Cat. A				154	81	235	66%	170	97	267	64%	175	105	280	63%
Cat. B	ITRF	Technicien	CDD	101	42	143	71%	120	42	162	74%	129	51	180	72%
			CDI	17	8	25	68%	21	10	31	68%	28	10	38	74%
			Total	118	50	168	70%	141	52	193	73%	157	61	218	72%
	ASS	SAENES	CDD	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-
			CDI	4	-	4	100%	3	-	3	100%	3	-	3	100%
Total			4	0	4	100%	4	0	4	100%	3	-	3	100%	
Total Cat. B				122	50	172	71%	145	52	197	74%	160	61	221	72%
Cat. C	ITRF	Adjointes techniques	CDD	229	82	311	74%	212	84	296	72%	189	80	269	70%
			CDI	66	18	84	79%	83	24	107	78%	99	32	131	76%
			Total	295	100	395	75%	295	108	403	73%	288	112	400	72%
	ASS	ADJAENES	CDD	-	-	-	-	1	-	1	100%	2	-	2	100%
			CDI	2	-	2	100%	2	-	2	100%	-	-	-	-
			Total	2	0	2	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%
	BIB	Magasinier	CDD	2	2	4	50%	2	-	2	100%	3	1	4	75%
			CDI	1	-	1	100%	1	-	1	100%	2	-	2	100%
			Total	3	2	5	60%	3	0	3	100%	5	1	6	83%
	Total Cat. C				300	102	402	75%	301	108	409	74%	295	113	408
Total				576	233	809	71%	616	257	873	71%	630	279	909	69%

2.6. Les BIATSS financés sur les contrats recherche

La forte hausse de la population BIATSS recherche depuis 2018 (+52 agents soit +16%) provient des nombreux succès de l'Université aux appels à projet du PIA 3 (Programme Investissements d'Avenir) qui est venu financer des projets « formation » à la différence des PIA 1 et 2. Ces projets permettent notamment à l'université de répondre aux attentes des étudiants et de favoriser leur réussite en renforçant notamment le lien formation/recherche.

Évolution sur 3 ans des BIATSS recherche par types de structure, catégories et par corps ^(T48)

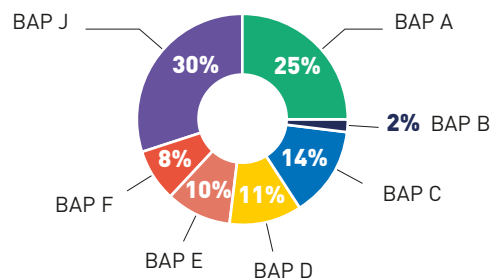
			2018				2019				2020			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes	Cat A	IGR	4	-	4	100%	5	-	5	100%	3	1	4	75%
		IGE	2	1	3	67%	5	1	6	83%	3	4	7	43%
		ASI	-	-	-	-	1	-	1	100%	2	-	2	100%
		Total	6	1	7	86%	11	1	12	92%	8	5	13	62%
	Cat B	Technicien	-	-	-	-	1	1	1	0%	-	1	1	0%
		Total composantes	6	1	7	86%	11	2	13	85%	8	6	14	57%
Gouvernance	Cat A	IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	0%
	Cat B	Technicien	1	-	1	100%	-	-	-	-	1	-	1	100%
		Total services centraux	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50%
Recherche	Cat A	IGR	19	14	33	58%	19	12	31	61%	24	28	52	46%
		IGE	43	35	78	55%	54	38	92	59%	48	27	75	64%
		ASI	9	4	13	69%	5	6	11	45%	10	7	17	59%
		Post-doctorants	54	107	161	34%	62	113	175	35%	63	102	165	38%
		Total	125	160	285	44%	140	169	309	45%	145	164	309	47%
	Cat B	Technicien	3	4	7	43%	6	4	10	60%	3	2	5	60%
	Cat C	Adjoint technique	5	1	6	83%	-	1	1	0%	2	2	4	50%
		Total recherche	133	165	298	45%	146	174	320	46%	150	168	318	47%
Services centraux	Cat A	IGE	1	2	3	33%	-	-	-	-	6	1	7	86%
		ASI	3	-	3	100%	2	-	2	100%	3	1	4	75%
		Total	4	2	6	67%	2	0	2	100%	9	2	11	82%
	Cat B	Adjoint technique	1	-	1	100%	-	-	-	-	5	-	5	100%
		Total services centraux	5	2	7	71%	2	0	2	100%	14	2	16	88%
Autres structures	Cat A	IGR	2	-	2	100%	-	-	-	-	1	-	-	-
		IGE	1	-	1	100%	1	1	2	50%	7	7	14	50%
		ASI	1	-	1	100%	-	-	-	-	3	2	5	60%
		Total	4	0	4	100%	1	1	2	50%	11	9	20	55%
	Cat B	Technicien	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
		Total autres structures	5	0	5	100%	1	1	2	50%	11	9	20	55%
		Total	150	168	318	47%	160	177	337	47%	184	186	370	50%

Les BIATSS recherche enregistrent en 2020 une forte hausse (+8% soit +26 agents). Ces hausses concernent la population des BIATSS puisque les post-doctorants enregistrent quant à eux une baisse de 13 agents soit -7%. En 2020 les BIATSS recherche se répartissent pour une grande partie dans des laboratoires de recherche rattachés au secteur sciences et technologies (48%) et au secteur santé (20%)

Évolution sur 3 ans des BIATSS recherche par secteur d'enseignement et de recherche ⁽¹⁴⁹⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Composantes pluridisciplinaires	-	1	1	0%	3	3	6	50%	-	3	3	0%
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	34	20	54	63%	29	16	45	64%	27	10	37	73%
Secteur droit et sciences politiques	2	2	4	50%	-	2	2	0%	2	2	4	50%
Secteur économie et gestion	6	10	16	38%	7	11	18	39%	6	12	18	33%
Secteur santé	34	34	68	50%	45	35	80	56%	47	30	77	61%
Secteur sciences et technologies	60	95	155	39%	70	102	172	41%	74	112	186	40%
Sans secteur d'enseignements et/ou de recherche (services centraux, fondations, Institut Carnot Star)	14	6	20	70%	6	8	14	43%	31	19	50	62%
Total	150	168	318	47%	160	177	337	47%	187	188	375	50%

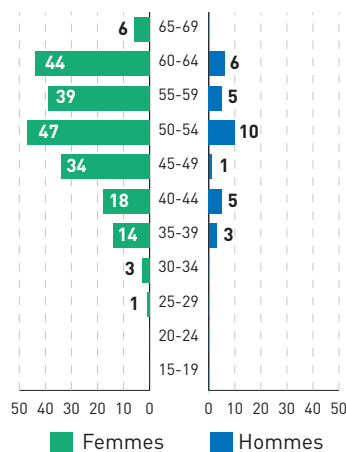
Répartition par BAP des BIATSS recherche (hors post-doc) ⁽⁶³⁾



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

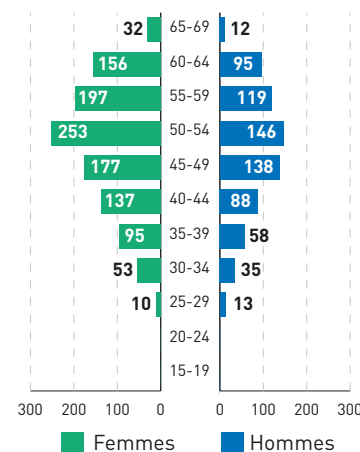
2.7. ZOOM sur les âges des BIATSS hors recherche

Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires Administratifs sociaux et de santé ⁽⁶⁴⁾



La part des femmes est stable d'une année sur l'autre (85%).

Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires ITRF ⁽⁶⁵⁾



52,2 ans
Âge moyen des femmes

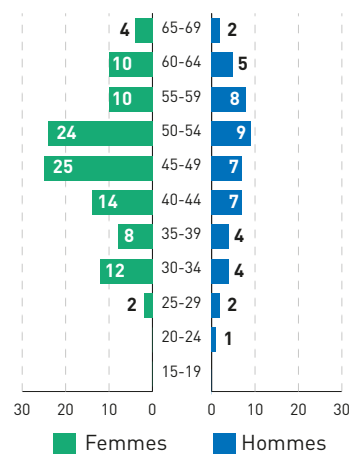
51,7 ans
Âge moyen des hommes



50,2 ans
Âge moyen des femmes

49,5 ans
Âge moyen des hommes

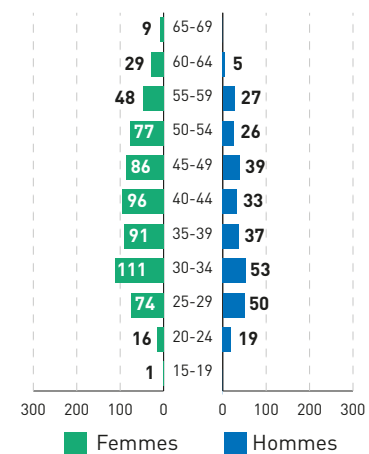
Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires Personnels de bibliothèque ⁽⁶⁶⁾



**47,6
ans**
Âge
moyen des
femmes

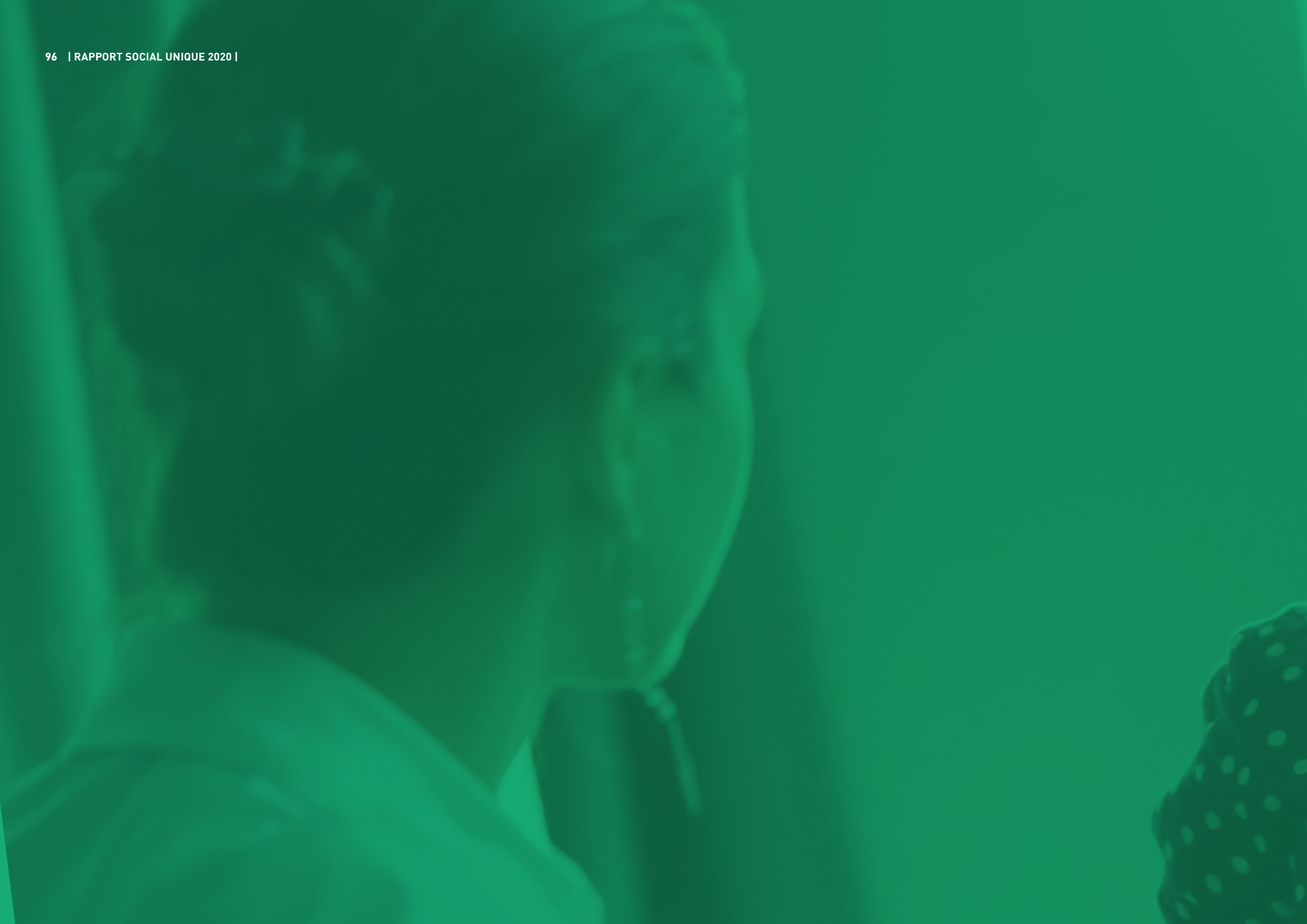
**47,8
ans**
Âge
moyen des
hommes

Pyramide des âges genrée des BIATSS contractuels ⁽⁶⁷⁾



**41,5
ans**
Âge
moyen des
femmes

**38,9
ans**
Âge
moyen des
hommes

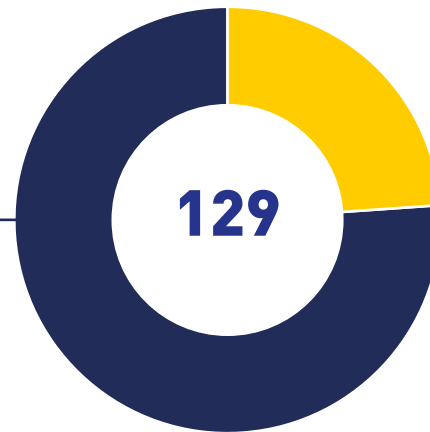
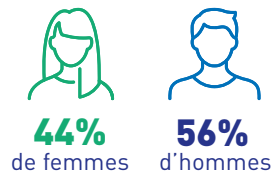
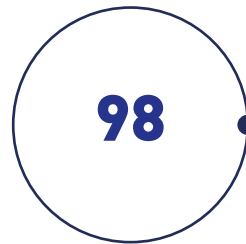


Carrières et parcours professionnels

Carrières et parcours professionnels | Chiffres-clés

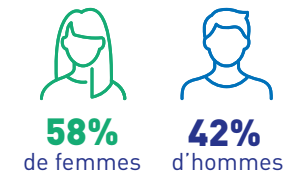
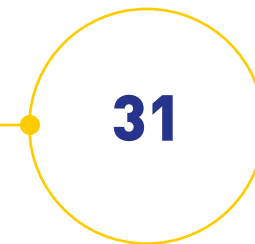
L'UNIVERSITÉ RECRUTE DE NOUVEAUX TALENTS

**Enseignants,
chercheurs,
enseignants-chercheurs**

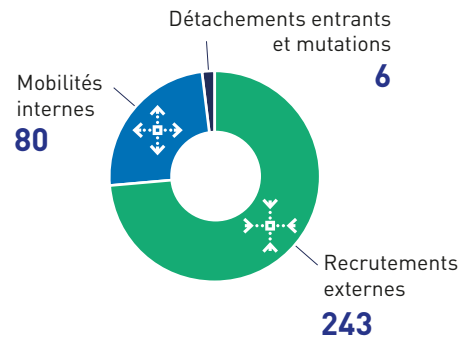


**Postes de fonctionnaires
pourvus par concours**

BIATSS

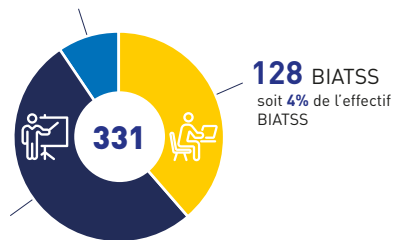


Nombre de recrutements contractuels BIATSS : 329



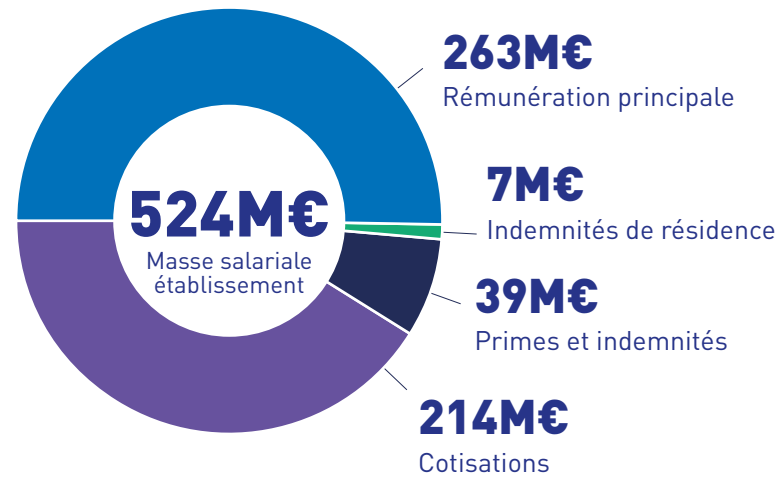
Promotions

31 Enseignants du 2nd degré
soit **9%** de l'effectif enseignants du 2nd degré

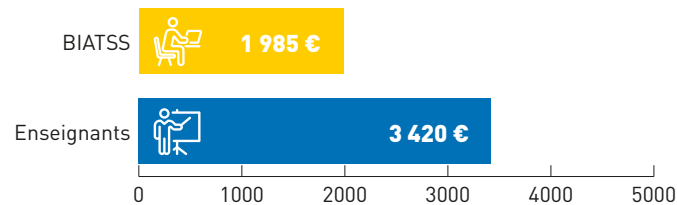


172 Enseignants
soit **4%** de l'effectif enseignants

Répartition de la masse salariale établissement



Rémunérations moyennes mensuelles des titulaires



Partie 1 : Le recrutement

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Les enseignants contractuels

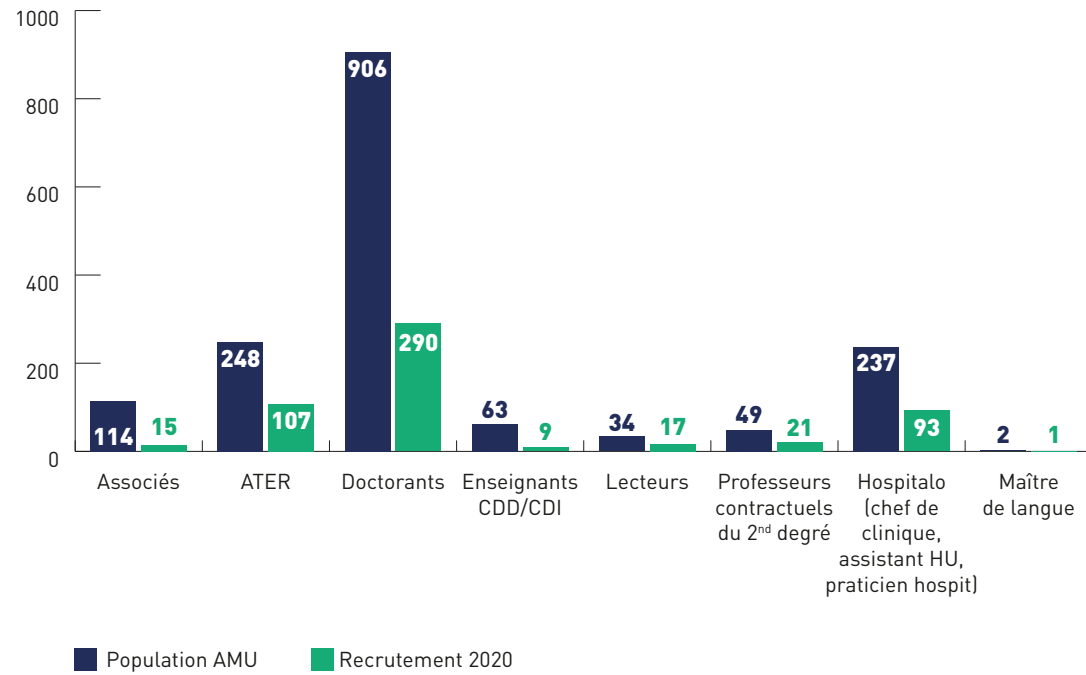
1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés par genre ^(T50)

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Associés	10	22	32	31%	7	8	15	47%
ATER	41	44	85	48%	54	53	107	50%
Chercheurs CDD	0	2	2	0%	-	-	-	-
Doctorants	137	140	277	49%	148	142	290	51%
Enseignants contractuels du 2nd degré	4	9	13	31%	5	4	9	56%
Lecteurs	3	3	6	50%	12	5	17	71%
Professeurs contractuels du 2 degré	6	8	14	43%	12	9	21	57%
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien hospit)	52	44	96	54%	47	46	93	51%
Maitre de langue	0	0	0	0%		1	1	0%
Total	253	272	525	48%	285	268	553	52%

Le recrutement des enseignants contractuels est en hausse de 5,3% en 2020. Cette augmentation est marquée notamment chez les professeurs contractuels du 2nd degré (+7), les lecteurs (+11) et les ATER (+22). La part des femmes enseignantes contractuelles recrutées est en progression pour atteindre 52% en 2020 contre 48% en 2019.

Part d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés sur la population AMU de référence ⁽⁶⁸⁾



1.2. Les enseignants titulaires

1.2.1. Les enseignants du 2nd degré

Les personnels du 2nd degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles (en août de l'année n-1 et en mars), dont le ministère détermine les modalités au niveau national, et les établissements le calendrier local. Dans l'établissement, sont publiés uniquement les postes au titre de la seconde campagne, au vu du calendrier de l'établissement (campagne d'emplois votée en décembre). Des commissions d'affectations sont constituées en vue d'auditionner les candidats (composition définie par délibération du Conseil d'Administration).

Nombre de postes ouverts par disciplines du second degré ^(T51)

	2018	2019	2020
Anglais	3	4	7
Économie et gestion	7	3	5
Allemand	-	1	-
SVT	-	1	-
Éducation physique et sportive	2	4	3
Lettres modernes	2	1	1
Sii option ingénierie mécanique	1	1	2
Sii option ingénierie électrique	1	-	-
Éducation musicale	1	-	-
Histoire Géo	1	-	-
Maths	-	-	1
Arts Plastiques	-	-	1
Total	18	15	20

20 postes sont publiés dans le cadre de la 1^{ère} campagne dont 3 infructueux et 2 republiés à la 2nd campagne. Tous les postes ont été ouverts au sein de la composante ALLSH.

Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du second degré par disciplines ^(T62)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Lettres modernes	2	-	2	100%	-	1	1	0%	1	-	1	100%
Allemand	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-
SVT	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-
Anglais	2	-	2	100%	3	1	4	75%	6	2	8	75%
Arts plastiques	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%
Eco-gestion	1	4	5	20%	1	-	1	100%	3	-	3	100%
Sii option ingénierie mécanique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	0%
Mathématiques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
Génie électrique électronique et automatique	-	2	2	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
EPS	1	1	2	50%	2	2	4	50%	1	2	3	33%
Histoire géographie	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Autre	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total général	7	8	15	47%	8	4	12	67%	12	7	19	63%



20

**Nombre
de postes
ouverts en
2020**



19

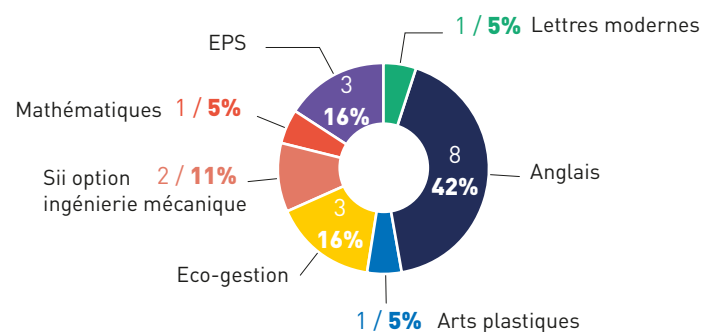
**Nombre
de postes
pourvus en
2020**

Le recrutement des enseignants du 2nd degré connaît une hausse en 2020 (+7 enseignants) suite à une baisse en 2019 de 3 enseignants. Cette hausse concerne plus particulièrement les disciplines de l'anglais, eco-gestion et EPS.

La part des femmes recrutées malgré la baisse de 4 points en 2020 reste plus importante que la part des femmes sur la population du 2nd degré (+13 points).

Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du second degré par corps ^(T53)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Professeur d'EPS	-	-	-	-	2	1	3	67%	-	1	1	0%
Professeurs des lycées pro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	0%
Professeurs certifiés	2	1	3	67%	2	2	4	50%	5	0	5	100%
Professeurs agrégés	5	7	12	42%	4	1	5	80%	7	4	11	64%
Total	7	8	15	47%	8	4	12	67%	12	7	19	63%

Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par disciplines ⁽⁶⁹⁾

Concernant l'approche des recrutements des enseignants du second degré par corps, 84% sont des professeurs agrégés ou certifiés. Les professeurs certifiés connaissent depuis 2018 et annuellement une hausse des recrutements contrairement aux professeurs agrégés qui entre 2018 et 2019 ont connus une baisse (-58%) des recrutements et un rebond en 2020 de +120% des recrutements.

La part des femmes malgré une légère baisse en 2020 conserve une part majoritaire des recrutements représentant 63%.

1.2.2. Les enseignants chercheurs mono appartenants

Evolution sur 3 ans des postes ouverts d'enseignants chercheurs mono-appartenants par composantes et par corps ^(T54)

	2018			2019			2020		
	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
ALLSH	7	12	19	10	6	16	13	5	18
FSMPM	-	-	-	1	-	1	-	-	-
EJCAM	-	1	1	-	-	-	-	-	-
INSPE	2	7	9	3	1	4	4	1	5
FDSP	1	1	2	4	4	8	3	-	3
FEG	2	6	8	6	2	8	5	-	5
FSS	-	1	1	-	1	1	1	1	2
IAE	1	-	1	-	1	1	2	-	2
IMPGT	1	-	1	-	2	2	1	-	1
IUT	1	9	10	4	3	7	3	4	7
OSU Pytheas	1	3	4	-	1	1	1	-	1
Pharma		1	1	2	1	3	3	-	3
Polytech	2	3	5	1	2	3	1	1	2
Sciences	7	7	14	5	4	9	10	7	17
Total	25	51	76	36	28	64	47	19	66

En 2020, sur les 47 postes ouverts aux maîtres de conférences :

- 43 postes de maître de conférences ont été publiés en session synchronisée, dont 1 poste ouvert au titre de la mutation exclusive (article 33), 2 infructueux et 2 postes pourvus par mutation prioritaire.
- 4 postes ont été publiés en session «au fil de l'eau» dont 2 ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33).

En 2020, sur les 19 postes ouverts aux professeurs :

- 18 postes de professeurs ont été publiés en session synchronisée dont 6 postes ont été ouverts au titre de l'article 46-3 (MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté), 1 poste infructueux
- 1 poste publié «au fil de l'eau».

Évolution sur 3 ans des postes ouverts d'enseignants chercheurs mono-appartenants par secteurs et sections CNU ^(T56)

		2018			2019			2020		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	-	1	1	3	2	5	2	-	2
	CNU 02	1	-	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 03	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 04	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 06	6	4	10	10	5	15	8	1	9
	Total	6	7	14	14	9	23	12	1	13
Lettres et sciences humaines	CNU 07	-	1	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 08	-	-	-	-	1	1	1	-	1
	CNU 09	1	-	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 11	2	-	2	-	1	1	1	1	2
	CNU 13	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 14	1	-	1	1	-	1	1	-	1
	CNU 15	-	3	3	1	1	2	2	1	3
	CNU 16	2	2	4	3	-	3	1	-	1
	CNU 18	1	1	2	-	2	2	3	-	3
	CNU 19	1	-	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 20	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 21	-	1	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 22	-	1	1	3	-	3	1	-	1
	Total	8	10	18	11	5	16	12	5	17
Sciences	CNU 25	1	1	2	1	-	1	1	-	1
	CNU 26	1	2	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 27	4	-	3	3	2	5	3	1	4
	CNU 28	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 29	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 30	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 31	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 32	1	-	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 33	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 34	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 35	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 60	1	-	1	-	1	1	1	1	2
	CNU 61	2	-	2	1	-	1	2	-	2
	CNU 62	3	-	3	-	-	-	1	-	1
	CNU 63	-	-	-	-	-	-	1	2	3
	CNU 64	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	1	-	1	1	-	1	3	-	3
CNU 67	2	-	2	-	-	-	-	-	-	
	Total	20	7	27	7	5	12	14	7	21
Pluridisciplinaire	CNU 70	2	-	2	-	1	1	1	1	2
	CNU 71	2	-	2	-	1	1	-	-	-
	CNU 74	2	-	2	-	2	2	1	1	2
	Total	6	0	6	0	4	4	2	2	4
Santé	CNU 85	1	-	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 86	-	-	-	1	-	1	2	-	2
	CNU 87	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Total	1	0	1	1	1	2	3	0	3

Multi CNU	CNU 07/70	2	-	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 19/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 70/18	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 16/69	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 25/26	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 85/86	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 25/26/70	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 28/30	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 28/30/29	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 64/65/66/69	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 31/32/33/62	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 64/65	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 61/63	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 06/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 05/06	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 17/72/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 60/62	-	-	-	1	-	1	-	1	1
	CNU 66/69	-	-	-	-	1	1	-	-	-
CNU 06/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-	
Total	6	4	10	6	4	10	4	4	8	
Total	25	49	74	39	28	67	47	19	66	

Suite du tableau p. 106 :

Évolution sur 3 ans des postes ouverts d'enseignants chercheurs mono-appartenants par secteurs et sections CNU

Les postes ouverts d'enseignants chercheurs mono-appartenants en 2020 se répartissent comme suit:

- 32% en sciences (+ 14 points par rapport à 2019) ;
- 26% Lettres et sciences humaines (+2 points par rapport à 2019) ;
- 20% en droit économie et gestion (- 14 points par rapport à 2019) ;
- 12 % en multi CNU (-4 points par rapport à 2019) ;
- 6% en pluridisciplinaire ;
- 5% en santé (+2 points par rapport à 2019).



66

Nombre de postes ouverts en 2020



63

Nombre de postes pourvus en 2020

Evolution des concours fructueux et infructueux d'enseignants chercheurs mono-appartenants ^(T56)

	2018		2019		2020	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
Maîtres de conférences	47	4	35	3	45	2
Professeurs	24	1	27	1	18	1
Total	71	5	62	4	63	3

La part des concours fructueux est en hausse depuis 3 ans passant de 93% en 2018 à 96% en 2020

Evolution sur 3 ans des concours d'enseignants chercheurs mono-appartenants fructueux par secteurs et sections CNU ^(T57)

		2018			2019			2020		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	1	-	1	3	2	5	2	-	2
	CNU 02	-	1	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 03	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 04	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 06	6	4	10	7	4	11	6	-	6
	Total	8	6	14	11	8	19	10	0	10
Lettres et sciences humaines	CNU 07	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 08	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 09	-	1	1	-	1	1	1	1	2
	CNU 11	-	2	2	-	1	1	1	1	2
	CNU 13	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 14	-	1	1	1	-	1	1	-	1
	CNU 15	3	-	3	1	1	2	2	1	3
	CNU 16	2	2	4	3	-	3	1	-	1
	CNU 18	1	1	2	-	2	2	3	-	3
	CNU 19	-	1	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 20	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 21	1	-	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 22	1	-	1	3	-	3	1	-	1
Total	10	8	18	11	5	16	12	5	17	

Sciences	CNU 25	1	1	2	1	-	1	1	-	1
	CNU 26	1	2	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 27	4	-	4	3	2	5	3	1	4
	CNU 28	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 29	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 30	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 31	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 32	1	-	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 33	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 34	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 35	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 60	1	-	1	-	1	1	1	1	2
	CNU 61	2	-	2	1	-	1	2	-	2
	CNU 62	3	-	3	-	-	-	1	-	1
	CNU 63	-	-	-	-	-	-	1	2	3
	CNU 64	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	1	-	1	1	-	1	3	-	3
CNU 67	2	-	2	-	-	-	-	-	-	
Total	20	7	27	7	5	12	14	7	21	
Pluridisciplinaire	CNU 70	2	-	2	-	1	1	1	2	
	CNU 71	2	-	2	-	1	1	-	-	
	CNU 74	2	-	2	-	2	2	1	2	
Total	6	0	6	0	4	4	2	2	4	
Santé	CNU 85	1	-	1	-	1	1	-	-	
	CNU 86	-	-	-	1	-	1	2	2	
	CNU 87	-	-	-	-	-	-	1	1	
Total	1	0	1	1	1	2	3	0	3	
Multi CNU	CNU 06/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 07/70	2	-	2	-	-	-	2	-	2
	CNU 16/69	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 17/72/70	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 60/62	-	-	-	1	-	1	-	1	1
	CNU 85/86	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 05/06	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 61/63	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 66/69	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 28/30	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	CNU 19/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 18/70	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 07/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/25	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 26/25/70	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 28/29/30	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 33/31/32/62	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 64/65/66/69	-	1	1	-	-	-	-	-	-
CNU 64/65	-	1	1	-	-	-	-	1	1	
Total	6	4	10	5	4	9	4	4	8	
Total	51	25	76	35	27	62	45	18	63	

Suite du tableau p. 108 :

Évolution sur 3 ans des concours d'enseignants chercheurs mono-appartenants fructueux par secteurs et sections CNU

Tous les secteurs ont obtenu 100% de concours fructueux mis à part le secteur droit économie et gestion avec une part de concours fructueux à 77%.

Nombre de candidats, candidats auditionnés, candidats classés, candidats retenus dans les rangs 1 à 3 et retenus rang 1 d'enseignants chercheurs mono-appartenants par secteurs de sections CNU, Corps ^(T58)

		Candidats				Candidats auditionnés				Candidats classés				Candidats classés rang 1 à 3				Candidats classés rang 1			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Droit, économie et Gestion	MCF	247	328	575	43%	20	24	44	45%	11	13	24	46%	9	9	18	50%	5	4	9	56%
	Total	247	328	575	43%	20	24	44	45%	11	13	24	46%	9	9	18	50%	5	4	9	56%
Lettres et sciences humaines	MCF	312	258	570	55%	49	26	75	65%	40	19	59	68%	30	9	39	77%	7	6	13	54%
	PR	17	19	36	47%	8	9	17	47%	8	8	16	50%	5	7	12	42%	2	3	5	40%
	Total	329	277	606	54%	57	35	92	62%	48	27	75	64%	35	16	51	69%	9	9	18	50%
Sciences	MCF	117	198	315	37%	23	43	66	35%	16	32	48	33%	10	24	34	29%	4	9	13	31%
	PR	27	103	130	21%	11	35	46	24%	6	17	23	26%	6	12	18	33%	4	6	10	40%
	Total	144	301	445	32%	34	78	112	30%	22	49	71	31%	16	36	52	31%	8	15	23	35%
Pluridisciplinaire	MCF	159	216	375	42%	17	21	38	45%	14	16	30	47%	8	10	18	44%	3	4	7	43%
	PR	15	19	34	44%	5	9	14	36%	4	8	12	33%	4	6	10	40%	2	1	3	67%
	Total	174	235	409	43%	22	30	52	42%	18	24	42	43%	12	16	28	43%	5	5	10	50%
Santé	MCF	20	17	37	54%	4	6	10	40%	3	4	7	43%	3	4	7	43%	1	2	3	33%
	Total	20	17	37	54%	4	6	10	40%	3	4	7	43%	3	4	7	43%	1	2	3	33%
Total MCF		855	1017	1872	46%	113	120	233	48%	84	84	168	50%	60	56	116	52%	20	25	45	44%
Total PR		59	141	200	30%	24	53	77	31%	18	33	51	35%	15	25	40	38%	8	10	18	44%
Total		914	1158	2072	44%	137	173	310	44%	102	117	219	47%	75	81	156	48%	28	35	63	44%

L'établissement a reçu 2072 candidatures, 310 candidats ont été auditionnés (soit 15% des candidats) et 219 ont été classés (soit 10,6% des candidats).

Le secteur des lettres et sciences humaines est celui qui regroupe le plus de candidats (29,2% des candidats) suivi par le secteur droit, économie et gestion (27,8%), sciences (21,4%), pluridisciplinaire (19,7%) et le secteur santé (1,9%).

Sur l'ensemble des candidats les maîtres de conférences représentent 90% des candidats, 75% des candidats auditionnés et 77% des candidats classés.

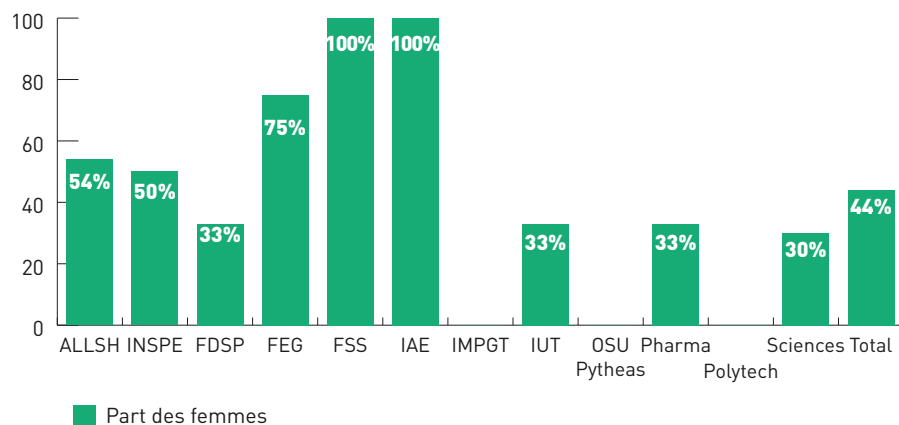
Au niveau des candidatures les femmes sont légèrement sous représentées globalement (44%). Cette sous représentation est nettement plus présente dans les secteurs science et pluridisciplinaire avec respectivement 32% et 43% de femmes. Concernant les candidats classés rang 1 on constate une forte baisse de représentativité en lettre et sciences humaines sur la population des PR (47% de candidate et 40% de candidates classés) à contrario le secteur pluridisciplinaire sur la population des PR voit ses candidates féminines, qui sont minoritaires (44%), devenir majoritaire dans les candidats classés (67%)

Évolution sur 3 ans de la répartition entre les femmes et les hommes pour les concours fructueux d'enseignants chercheurs mono-appartenants ^(T59)

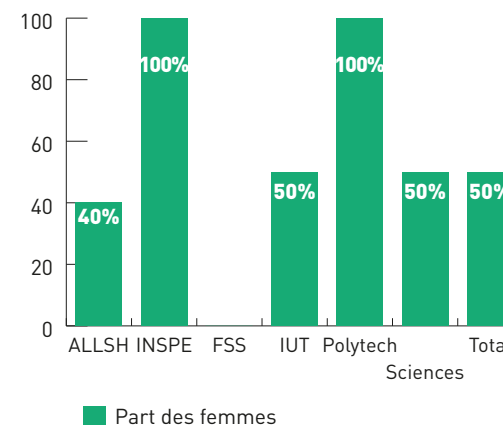
	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Maîtres de conférences	15	32	47	32%	21	14	35	60%	20	25	45	44%
Professeurs	8	16	24	33%	9	18	27	33%	8	10	18	44%
Total	23	48	71	32%	30	32	62	48%	28	35	63	44%

La part des femmes sur les concours fructueux en 2020 est en léger recul (-4 points par rapport à 2019). Cette baisse est forte dans le corps des MCF (-16 points par rapport à 2019) compensée par une hausse de la part des femmes chez les PR (+11 points par rapport à 2019), malgré ses mouvements la parité femmes/hommes n'est pas atteinte sur les deux populations.

Part des femmes MCF par composantes sur les concours fructueux d'enseignants chercheurs mono-appartenants en 2020 ⁽⁷⁰⁾



Part des femmes PR par composantes sur les concours fructueux d'enseignants chercheurs mono-appartenants en 2020 ⁽⁷¹⁾

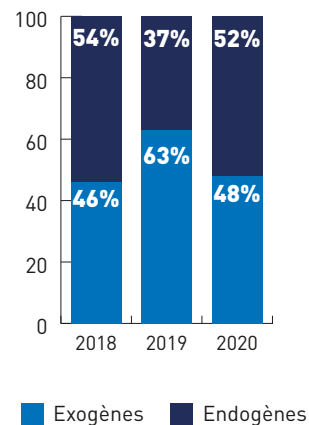


Évolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes d'enseignants chercheurs mono-appartenants ^(T60)

		2018		2019		2020	
		Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes
Maîtres de conférences	Femmes	7	9	4	17	11	9
	Hommes	10	21	6	8	10	15
	Total	17	30	10	25	21	24
Professeurs	Femmes	7	1	5	2	6	2
	Hommes	6	10	6	10	6	4
	Total	13	11	11	12	12	6
Total général	Femmes	14	10	9	19	17	11
	Hommes	16	31	12	18	16	19
	Total	30	41	21	37	33	30

Parmi les 45 postes de maîtres de conférences pourvus en 2020 : 21 ont soutenu leur doctorat à AMU, dont 6 sous contrats AMU et 24 ont obtenu leur doctorat hors AMU, dont 4 à l'étranger, et 2 sous contrats AMU. Parmi les 18 postes de professeurs pourvus : 12 étaient maîtres de conférences à AMU, 4 sont issus de recrutements exogènes.

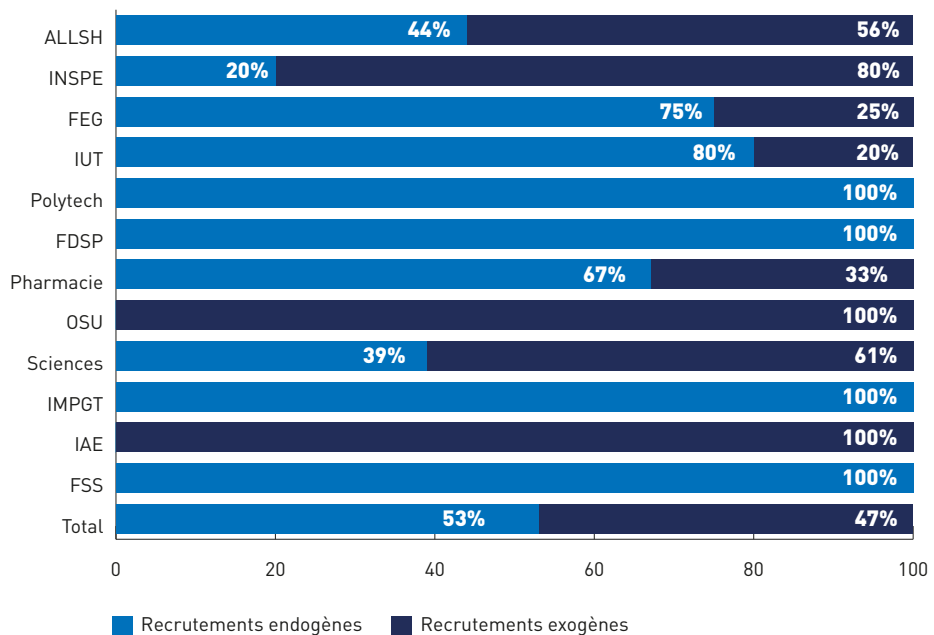
Part de recrutements exogènes et endogènes d'enseignants-chercheurs mono-appartenants sur 3 ans ^(T2)



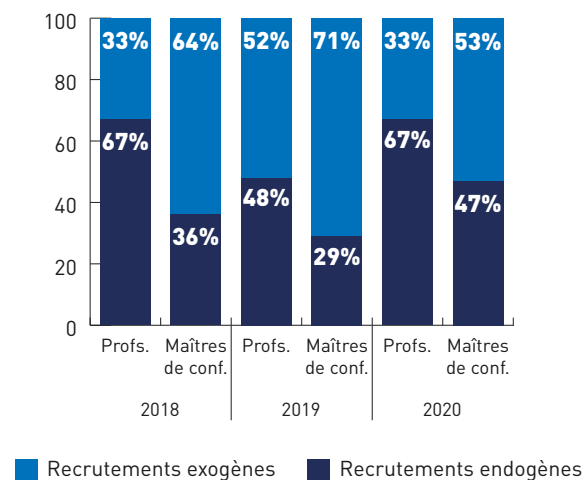
Les termes recrutements « endogènes et exogènes » sont employés lorsqu'il s'agit de recrutement internes ou externes à l'établissement.

Pour les maîtres de conférences, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsque le candidat a soutenu sa thèse au sein de l'établissement. Pour les professeurs, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsqu'il s'agit d'un maître de conférences issu d'AMU.

Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants par types : exogènes et endogènes par composantes ⁽⁷³⁾



Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants par types : exogènes et endogènes par corps ⁽⁷⁴⁾



Sur 3 ans nous pouvons constater une tendance en faveur des recrutements endogènes concernant les professeurs à l'exception de 2019 où la part de recrutement endogène et exogène était équilibrée. A contrario les Maîtres de conférences affiche une tendance de recrutement exogène à plus de 50% depuis 3 ans.

ZOOM poste 46-3 par composantes ⁽⁷⁶⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
IMPGT	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
IUT	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
Sciences	1	3	4	25%	1	1	2	50%	2	3	5	67%
Total	2	3	5	40%	1	3	4	25%	2	3	5	67%

1.2.3. Les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires

Évolution sur 3 ans du nombre de postes ouvert d'enseignants chercheurs Hospitalo-universitaire (ECHU) ^(T62)

	2018			2019			2020		
	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Odonto	5	1	6	1	0	1	0	1	1
Pharmacie	1	0	1	0	1	1	1	2	3
FSMPM	15	9	24	13	6	19	4	8	12

Évolution sur 3 ans des postes ouverts d'ECHU par secteurs CNU, sections CNU et par corps ^(T63)

		2018			2019			2020		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
FSMPM	CNU 42	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 43	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 44	-	1	1	2	-	2	1	-	1
	CNU 45	1	1	2	1	1	2	-	-	-
	CNU 46	1	1	2	-	2	2	-	-	-
	CNU 47	4	-	4	-	-	-	-	2	2
	CNU 48	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 49	0	1	1	3	-	3	-	1	1
	CNU 50	1	1	2	1	-	1	-	1	1
	CNU 51	1	2	3	-	-	0	-	1	1
	CNU 52	-	-	-	1	-	1	2	-	2
	CNU 53	2	-	2	1	2	3	-	-	-
	CNU 54	5	1	6	-	1	1	1	2	3
	CNU 55	0	1	1	1	-	1	-	1	1
Total	15	9	24	13	6	19	4	8	12	
Odontologie	CNU 56	1	1	2	-	-	-	-	1	1
	CNU 57	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 58	3	-	3	-	-	-	-	-	-
	Total	5	1	6	1	-	1	-	1	1
Pharmacie	CNU 81	-	-	-	-	1	1	1	1	2
	CNU 82	1	-	1	-	-	-	-	1	1
	Total	1	-	1	-	1	1	1	2	3
Total	21	10	31	14	7	21	5	11	16	

Concernant l'ouverture des postes des personnels enseignants chercheurs hospitalo-universitaires on note une tendance à la diminution du nombre de postes publiés sur les trois dernières années, et qui peut sans doute s'expliquer par un effet « fin de papy-boom » : les agents nés entre 1945 et 1953 étant partis à la retraite ou en surnombre (auquel cas ils libèrent leur poste de PU-PH), cela a créé un appel d'air dans les recrutements des années 2012-2017 : plus de 20 postes étaient publiés et pourvus en moyenne durant cette période. On passe à 30 postes en 2018 (pic de recrutements), puis 21 postes en 2019, puis 16 en 2020

Évolution du nombre de concours fructueux et infructueux d'ECHU ^(T64)

	2018		2019		2020	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
Maîtres de conférences	20	1	13	1	5	-
Professeurs	9	1	7	0	11	-
Total	29	2	20	1	16	-

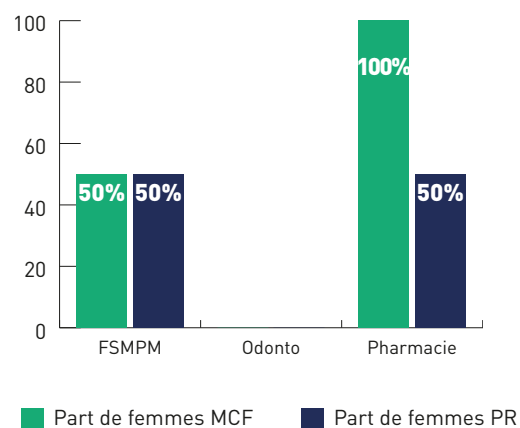
En 2019, une candidature infructueuse est due à la non admission par la sous-section du CNU à poursuivre le concours. Pour 2020, les 16 postes ont été fructueux.

Évolution sur 3 ans des Concours fructueux par secteurs CNU, sections CNU et par corps d'ECHU ^(T65)

		2018			2019			2020		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
FSMPM	CNU 42	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 43	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 44	-	1	1	2	-	2	1	-	1
	CNU 45	1	1	2	1	1	2	-	-	-
	CNU 46	1	1	2	-	2	2	-	-	-
	CNU 47	4	-	4	-	-	-	-	2	2
	CNU 48	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 49	1	-	1	3	-	3	-	1	1
	CNU 50	1	1	2	-	-	1	-	1	1
	CNU 51	1	2	3	-	-	-	-	1	1
	CNU 52	-	-	-	1	-	1	2	-	2
	CNU 53	2	-	2	2	1	3	-	-	-
	CNU 54	4	1	6	-	1	1	1	2	3
	CNU 55	-	1	1	1	-	1	-	1	1
	Total	15	8	24	13	5	19	4	8	12
Odontologie	CNU 56	1	1	2	-	-	-	-	1	1
	CNU 57	1	-	1	1	-	1	-	-	-
	CNU 58	3	-	3	-	-	-	-	-	-
	Total	5	1	6	1	0	1	0	1	1
Pharmacie	CNU 81	-	-	-	-	1	1	1	1	2
	CNU 82	1	-	1	-	-	-	-	1	1
	Total	1	0	1	0	1	1	1	2	3
Total	21	9	31	14	6	21	5	11	16	

Evolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux d'ECHU ^(T66)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Maîtres de conférences	9	11	20	45%	5	8	13	38%	3	2	5	60%
Professeurs	4	5	9	44%	3	4	7	43%	5	6	11	45%
Total	13	16	29	45%	8	12	20	40%	8	8	16	50%

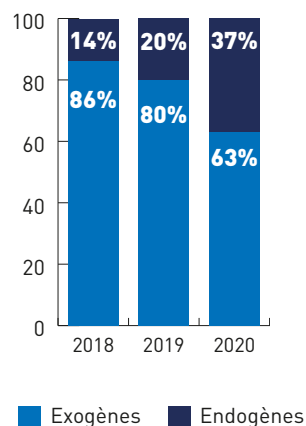
Part des femmes par composantes et par corps sur les concours fructueux d'enseignants chercheurs HU en 2020 ^(T5)

Concernant la répartition femmes/hommes on constate une légère évolution sur trois ans. La répartition de lauréats des deux genres respecte dans l'ensemble un ratio de 40/60. En dehors des recrutements MCU en 2019 (38,4%), 40% au moins des lauréats sont des femmes sur les recrutements HU des trois dernières années

Évolution du nombre de recrutements d'ECHU endogènes et exogènes ⁽⁷⁶⁷⁾

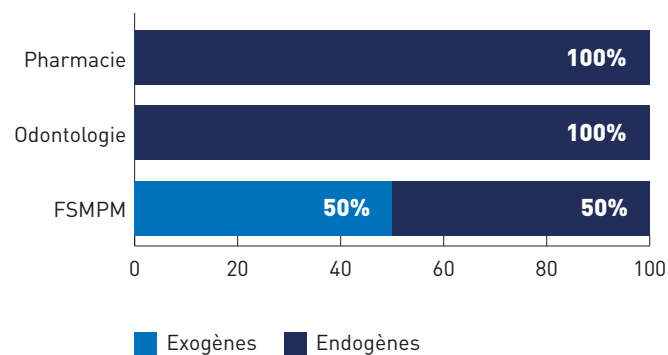
		2018		2019		2020	
		Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes	Endogènes	Exogènes
Maîtres de conférences	Femmes	8	1	5	-	2	1
	Hommes	11	-	4	4	1	1
	Total	19	1	9	4	3	2
Professeurs	Femmes	4	-	2	-	3	2
	Hommes	2	3	5	-	4	2
	Total	6	3	7	-	7	4
Total général	Femmes	12	1	7	-	5	3
	Hommes	13	3	9	4	5	3
	Total	25	4	16	4	10	6

Part de recrutements exogènes et endogènes d'enseignants-chercheurs HU sur 3 ans ⁽⁷⁶¹⁾

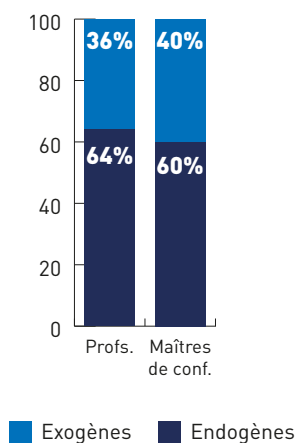


Concernant les types de recrutement il est constaté une hausse constante depuis 3 ans de la part des recrutements endogènes (+24 points entre 2018 et 2020), ce qui signifie qu'il y a de plus en plus de recrutements parmi les personnels internes à l'établissement. Toutefois la majorité des recrutements hospitalo-universitaires sont exogènes. Ces personnels recrutés proviennent en majorité des PH de L'Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille et quelques non-titulaires d'autres établissements.

**Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs HU par types :
exogènes et endogènes par composantes ⁽⁷⁶⁾**



**Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs HU par types :
exogènes et endogènes par corps ⁽⁷⁸⁾**



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

1.3. Constitution des jurys

Évolution sur 3 ans des Membres des Comités de sélection par composantes et par corps ^(T68)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	75	77	152	49%	66	66	132	50%	77	79	156	49%
	PR	28	28	56	50%	24	24	48	50%	20	20	40	50%
	Total	103	105	208	50%	90	90	180	50%	97	99	196	49%
FSMPM	MCF	-	-	-	-	6	6	12	50%	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	0	0	0	-	6	6	12	50%	0	0	0	-
INSPE	MCF	49	51	100	49%	24	24	48	50%	32	32	64	50%
	PR	8	10	18	44%	4	4	8	50%	4	4	8	50%
	Total	57	61	118	48%	28	28	56	50%	36	36	72	50%
FDSP	MCF	5	7	12	42%	30	26	56	54%	17	19	36	47%
	PR	4	4	8	50%	16	16	32	50%	-	-	-	-
	Total	9	11	20	45%	46	42	88	52%	17	19	36	47%
FEG	MCF	39	37	76	51%	35	37	72	49%	29	31	60	48%
	PR	8	8	16	50%	9	9	18	50%	-	-	-	-
	Total	47	45	92	51%	44	46	90	49%	29	31	60	48%
FSS	MCF	5	7	12	42%	-	-	-	-	7	5	12	58%
	PR	-	-	-	-	4	4	8	50%	4	4	8	50%
	Total	5	7	12	42%	4	4	8	50%	11	9	20	55%
IAE	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	16	16	32	50%
	PR	4	6	10	40%	4	4	8	50%	-	-	-	-
	Total	4	6	10	40%	4	4	8	50%	16	16	32	50%
IMPGT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	12	50%
	PR	4	4	8	50%	10	10	20	50%	-	-	-	-
	Total	4	4	8	50%	10	10	20	50%	6	6	12	50%
IUT	MCF	54	58	112	48%	26	30	56	46%	17	19	36	47%
	PR	4	4	8	50%	10	14	24	42%	9	15	24	38%
	Total	58	62	120	48%	36	44	80	45%	26	34	60	43%
OSU Pythéas	MCF	19	17	36	53%	-	-	-	-	7	5	12	58%
	PR	4	4	8	50%	3	5	8	38%	-	-	-	-
	Total	23	21	44	52%	3	5	8	38%	7	5	12	58%
Pharmacie	MCF	6	6	12	50%	16	12	28	57%	17	19	36	47%
	PR	-	-	-	-	4	4	8	50%	-	-	-	-
	Total	6	6	12	50%	20	16	36	56%	17	19	36	47%
Polytech	MCF	16	20	36	44%	7	9	16	44%	5	7	12	42%
	PR	7	11	18	39%	7	11	18	39%	4	6	10	40%
	Total	23	31	54	43%	14	20	34	41%	9	13	22	41%
Sciences	MCF	50	50	100	50%	30	30	60	50%	57	67	124	46%
	PR	28	34	62	45%	15	21	36	42%	31	41	72	43%
	Total	78	84	162	48%	45	51	96	47%	88	108	196	45%
Total	MCF	318	330	648	49%	240	240	480	50%	287	305	592	48%
	PR	99	113	212	47%	110	126	236	47%	72	90	162	44%
	Total	417	443	860	48%	350	276	626	56%	262	296	558	47%

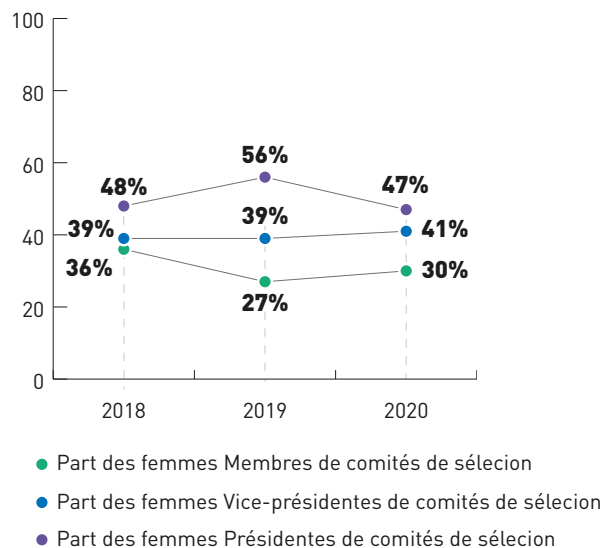
Évolution sur 3 ans des Vice-présidents de comités de sélection par composantes et par corps ^(T69)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	7	5	12	58%	5	5	10	50%	6	7	13	46%
	PR	6	1	7	86%	3	3	6	50%	3	2	5	60%
	Total	13	6	19	68%	8	8	16	50%	9	9	18	50%
FSMPM	MCF	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	0%
INSPE	MCF	4	3	7	57%	3	-	3	100%	3	1	4	75%
	PR	1	1	2	50%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	Total	5	4	9	56%	3	1	4	75%	3	2	5	60%
FDSP	MCF	-	1	1	0%	-	4	4	0%	2	1	3	67%
	PR	1	-	1	100%	2	2	4	50%	-	-	-	-
	Total	1	1	2	50%	2	6	8	25%	2	1	3	67%
FEG	MCF	1	5	6	17%	4	2	6	67%	2	3	5	40%
	PR	1	1	2	50%	1	1	2	50%	-	-	-	-
	Total	2	6	8	25%	5	3	8	63%	2	3	5	40%
FSS	MCF	-	1	1	0%	-	-	-	-	1	-	1	100%
	PR	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	Total	0	1	1	0%	0	1	1	0%	1	1	2	50%
IAE	MCF	-	-	-	-	-	2	2	0%	-	2	2	0
	PR	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Total	1	0	1	100%	1	2	3	33%	0	2	2	0%
IMPGT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%
	PR	-	1	1	0%	-	2	2	0%	-	-	-	-
	Total	0	1	1	0%	0	2	2	0%	1	0	1	100%
IUT	MCF	1	8	9	11%	2	2	4	50%	-	3	3	0%
	PR	-	1	1	0%	2	1	3	67%	1	2	3	33%
	Total	1	9	10	10%	4	3	7	57%	1	5	6	17%
OSU Pythéas	MCF	1	2	3	33%	-	-	-	-	-	1	1	0%
	PR	-	1	1	0%	-	1	1	0%	-	-	-	-
	Total	1	3	4	25%	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Pharmacie	MCF	1	-	1	100%	1	1	2	50%	2	1	3	67%
	PR	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
	Total	1	0	1	100%	1	2	3	33%	2	1	3	67%
Polytech	MCF	-	3	3	0%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	PR	-	2	2	0%	-	2	2	0%	-	1	1	0%
	Total	0	5	5	0%	0	3	3	0%	0	2	2	0%
Sciences	MCF	2	6	8	25%	-	5	5	0%	3	7	10	30%
	PR	3	4	7	43%	2	2	4	50%	3	5	8	38%
	Total	5	10	15	33%	2	7	9	22%	6	12	18	33%
Total	MCF	17	34	51	33%	15	23	38	39%	20	27	47	43%
	PR	13	12	25	52%	11	17	28	39%	7	12	19	37%
	Total	30	46	76	39%	26	40	66	39%	27	39	66	41%

Évolution sur 3 ans des Présidents de comités de sélection par composantes et par corps ⁽¹⁷⁰⁾

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	-Femmes-	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	MCF	2	10	12	17%	3	7	10	30%	3	10	13	23%
	PR	3	4	7	43%	3	3	6	50%	3	2	5	60%
	Total	5	14	19	26%	6	10	16	38%	6	12	18	33%
FSMPM	MCF	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	0	0	-
INSPE	MCF	4	3	7	57%	-	3	3	0%	3	1	4	75%
	PR	1	1	2	50%	1	-	1	100%	-	1	1	0%
	Total	5	4	9	56%	1	3	4	25%	3	2	5	60%
FDSP	MCF	-	1	1	0%	1	3	4	25%	1	2	3	33%
	PR	-	1	1	0%	1	3	4	25%	-	-	-	-
	Total	-	2	2	0%	2	6	8	25%	1	2	3	33%
FEG	MCF	1	5	6	17%	-	6	6	0%	2	3	5	40%
	PR	-	2	2	0%	1	1	2	50%	-	-	-	-
	Total	1	7	8	13%	1	7	8	13%	2	3	5	40%
FSS	MCF	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	1	1	0%
	PR	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	Total	0	1	1	0%	0	1	1	0%	-	2	2	0%
IAE	MCF	-	-	-	-	2	-	2	100%	2	-	2	100%
	PR	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Total	1	0	1	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%
IMPGT	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
	PR	-	1	1	0%	2	-	2	100%	-	-	-	-
	Total	0	1	1	0%	2	0	2	100%	0	1	1	0%
IUT	MCF	6	3	9	67%	-	4	4	0%	1	2	3	33%
	PR	1	-	1	100%	1	2	3	33%	-	3	3	0%
	Total	7	3	10	70%	1	6	7	14%	1	5	6	17%
OSU Pythéas	MCF	1	2	3	33%	-	-	-	-	1	-	1	100%
	PR	1	-	1	100%	-	1	1	0%	-	-	-	-
	Total	2	2	4	50%	0	1	1	0%	1	0	1	100%
Pharmacie	MCF	-	1	1	0%	-	2	2	0%	1	2	3	33%
	PR	-	-	-	-	-	1	1	0%	-	-	-	-
	Total	0	1	1	0%	0	3	3	0%	1	2	3	33%
Polytech	MCF	1	2	3	33%	-	1	1	0%	-	1	1	0%
	PR	1	1	2	50%	-	2	2	0%	-	1	1	0%
	Total	2	3	5	40%	0	3	3	0%	0	2	2	0%
Sciences	MCF	1	7	8	13%	1	4	5	20%	1	9	10	10%
	PR	3	4	7	43%	1	3	4	25%	2	6	8	25%
	Total	4	11	15	27%	2	7	9	22%	3	15	18	17%
Total	MCF	16	35	51	31%	7	31	38	18%	15	32	47	32%
	PR	11	14	25	44%	11	17	28	39%	5	14	19	26%
	Total	27	49	76	36%	18	48	66	27%	20	46	66	30%

Part des femmes parmi les membres, vice-présidents et présidents des comités de sélection ⁽⁷⁹⁾



Proportion minimale de chaque genre dérogatoire fixé par décret pour le recrutement des PR ⁽⁷⁷¹⁾

	Femmes	Hommes
25 - Mathématiques	20%	2
26- Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	32%	3
28 - Milieux denses et matériaux	30%	3
29 - Constituants élémentaires	20%	2
30 - Milieux dilués et optique	29%	3
35 - Structure et évolution de la terre et des autres planètes	27%	3
36 - Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	23%	2
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	20%	2
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal	21%	2
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	23%	2

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

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

Pour un poste de professeur, dont le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4.

Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline

2. Recrutement par Concours BIATSS

2.1. Volumétrie des concours

Les concours sont la voie classique de droit commun pour accéder aux emplois publics. Dès lors qu'un agent réussit un concours, il est durant un temps donné stagiaire de la fonction publique avant d'être titularisé. Les concours d'accès aux emplois d'AMU relèvent de la filière ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation). Il s'agit dans le cadre présent des BIATSS hors contrat de recherche. Les voies d'accès aux concours ITRF sont au nombre de six : le concours interne (exclusivement réservé aux titulaires), le concours externe (ouvert aux titulaires et aux personnes détentrices d'un niveau de diplôme requis), le recrutement BOE réservé aux personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi, les emplois réservés (à des personnels qui sont ou ont été, à une période précise, agents contractuels à AMU, types loi Sauvadet), le recrutement direct (par AMU), et les PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) pour les personnes pas ou peu qualifiées sous réserve de remplir un certain nombre de critères.

Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités, les grandes écoles et les rectorats. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale. Il y a donc 2 jurys distincts. Les concours de catégories B et C sont répartis et organisés de façon mutualisée entre les établissements de la zone régionale (les académies d'Aix Marseille, de Nice et de Corse pour la zone Sud Est). C'est le même établissement, le centre organisateur, qui organise la phase d'admissibilité et la phase d'admission.

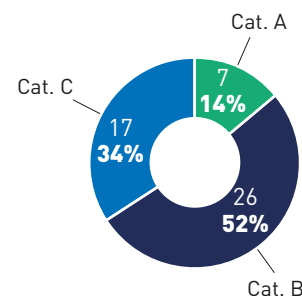
Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

- S'agissant des catégories A, les centres organisateurs sont désignés par le ministère qui se charge de l'attribution des concours à organiser en phase d'admissibilité. AMU s'est vu confier le pilotage de 3 concours pour 31 établissements affectataires.
- S'agissant des catégories B et C (hors recrutements directs, BOE, et PACTE) les centres organisateurs sont désignés par l'établissement coordonnateur de zone (AMU sur la zone Sud Est). L'organisation de ces concours peut être académique ou inter académique.

Par rapport à 2018, la volumétrie d'emplois ouverts aux concours et recrutements à AMU en 2019 est en baisse (- 76 %). Cette baisse de la campagne d'emploi d'AMU est dûe notamment à la fin des protocoles loi Sauvadet, 2019 n'ayant pas eu d'ouverture de postes. Si nous comparons uniquement le nombre de postes ouverts aux concours de droit commun, la baisse est de 32,5 %. La part des emplois de catégorie A reste stable à 45 % des emplois ouverts. La part des emplois de catégorie C ne représente plus que 5 % des postes ouverts (contre 19% en 2018), alors que la catégorie B monte à 50 % (contre 34% en 2018). Les postes ouverts étant de plus en plus spécialisés et nécessitant une expertise plus importante, il est logique que la part des postes ouverts en catégorie C chute.

Le taux moyen de candidats admissibles par rapport au nombre de candidats inscrits aux concours de droit commun reste stable (31 %). La BAP J reste prédominante, elle représente à elle seule les 2/3 des postes ouverts en 2019. Elle est suivie par la BAP F (15 %).

Répartition des concours BIATSS par catégories ⁽⁸⁰⁾



Si on prend le nombre d'admis sur liste principale rapporté au nombre de candidats présents à l'admission, le taux de réussite global est de 43 %. On constate un équilibre entre les 3 catégories. L'écart entre le nombre de candidats présents à l'admission et le nombre d'admissibles est toujours aussi important sur les catégories A qui font le choix d'un poste et/ou d'un affectataire précis à ce stade.

Postes ouverts BIATSS (par AMU) par types de concours, catégories et par corps ⁽¹⁷²⁾

		Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidats				Nombre d'admissibles				Nombre de candidats présents à l'admission				Nombre d'admis sur liste principale				Nombre d'admis sur liste complémentaire				Nombre de postes ouverts déclarés infructueux
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Cat. A+ IGR	Interne	3	NC*	NC	NC	NC	-	-	-	-	1	2	3	33%	1	1	2	50%	-	-	-	-	1
	Externe	2	NC	NC	NC	NC	1	1	2	50%	2	5	7	29%	1	1	2	50%	1	2	3	33%	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total IGE	5	NC	NC	NC	NC	1	1	2	50%	3	7	10	30%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	-
Cat. A IGE	Interne	2	NC	NC	NC	NC	13	9	22	59%	3	0	3	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	-
	Externe	8	NC	NC	NC	NC	31	38	69	45%	17	8	25	68%	5	3	8	63%	2	1	3	67%	-
	BOE	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total IGE	11	NC	NC	NC	NC	44	47	91	48%	20	8	28	71%	7	3	10	70%	3	1	4	75%	-
Cat. A ASI	Interne	5	NC	NC	NC	NC	40	17	57	70%	9	7	16	56%	3	2	5	60%	-	2	2	0%	-
	Externe	3	NC	NC	NC	NC	18	14	32	56%	4	2	6	67%	1	1	2	50%	-	1	1	0%	-
	BOE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total ASI	10	NC	NC	NC	NC	58	31	89	65%	13	9	22	59%	4	3	7	57%	0	3	3	0%	-
Total Cat. A		26					103	79	182	57%	36	24	60	60%	13	8	21	62%	4	6	10	40%	-
Cat. B Tech.	Interne	8	138	12	150	92%	34	1	35	97%	31	1	32	97%	3	1	4	75%	1	0	1	100%	-
	Externe	9	37	24	61	61%	7	11	18	39%	7	11	18	39%	1	3	4	25%	0	5	5	0%	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total Cat. B		17	175	36	211	83%	41	12	53	77%	38	12	50	76%	4	4	8	50%	1	5	6	17%	-
Cat. C ATRFP	Interne	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Externe	1	4	1	5	80%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ATRFP		5	4	1	5	80%	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0	-
Cat. C ATRF 2C	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Direct	2	7	5	12	58%	-	2	2	0%	-	2	2	0%	0	1	1	0%	-	-	-	-	-
	Total ATRF 2C	2	7	5	12	58%	0	2	2	0%	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	0	0	0%	-
Total Cat. C		7	11	6	17	65%	2	2	4	50%	2	2	4	50%	1	1	2	50%	0	0	0	0%	-
Total		50	186	42	228	82%	146	93	239	61%	76	38	114	67%	18	13	31	58%	5	11	16	57%	-

AMU organise des concours pour d'autres universités. La session 2020 a concerné 4 concours de catégorie A pour 37 affectataires, réunissant 174 inscrits.

Aucun candidat n'a été admis sur liste complémentaire en 2020

La campagne d'emplois 2020 a été votée par le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 16/07/2019. Cette campagne d'emplois s'inscrit dans les axes stratégiques du Schéma Directeur des Ressources Humaines et du Schéma Directeur du Handicap. L'équilibre entre les concours externes et les concours internes est appliqué afin d'assurer au niveau national le respect des différentes proportions réglementaires.

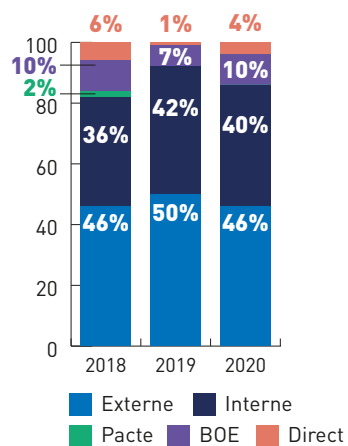
* Les données sur le nombre de candidats concernant la catégorie A n'est pas communiqué, AMU n'étant pas l'organisateur de ses concours. En effet les concours de catégorie A sont organisés par un centre organisateur national.

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

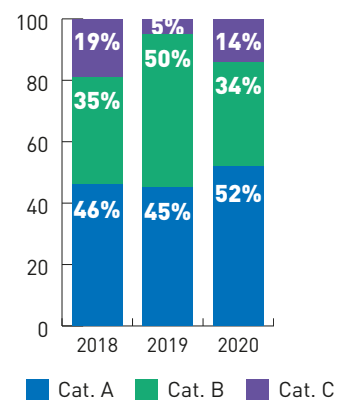
Nombre de postes BIATSS ouverts aux concours par natures ⁽¹⁷⁷³⁾

	2018	2019	2020
Externe	41	30	23
Interne	32	25	20
Pacte	2	0	0
BOE	9	4	5
Direct	5	1	2
Total	89	60	50

Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par natures ⁽⁸¹⁾



Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par catégories ⁽⁸²⁾



Évolution sur 3 ans du nombre de BIATSS lauréats par catégorie et par corps ^(T74)

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	-Femmes-	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	IGR	1	4	5	20%	0	1	1	0%	2	2	4	50%
	IGE	12	5	17	71%	4	7	11	36%	7	4	11	64%
	ASI	8	5	13	62%	7	5	12	58%	6	3	9	67%
Cat. B	TECH	19	12	31	61%	22	8	30	73%	12	5	17	71%
Cat. C	ADJ	16	3	19	84%	2	1	3	67%	4	3	7	57%
Total		56	29	85	66%	35	22	57	61%	31	17	48	65%

Le nombre d'emplois ouverts dans l'établissement en 2020 évolue à nouveau à la baisse par rapport à 2019 : - 43 postes proposés aux concours et recrutements de droit commun. Les postes de catégories A sont de 23, les catégories B sont de 17, les postes de C de 3.

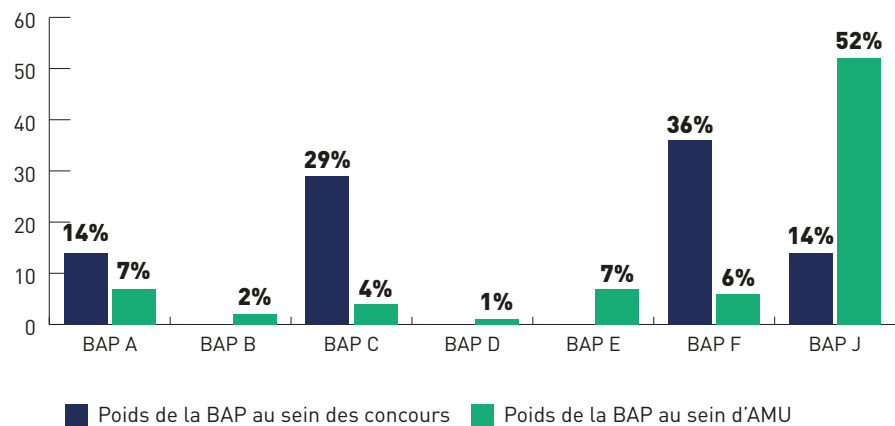
Sur 48 lauréats nommés sur liste principale, 31 sont des femmes, soit 65 % (+4points par rapport à 2019). Concernant l'approche par catégories, les femmes représentent 63 % des cat A, 71% des cat B et plus de 57 % des cat C.

Répartition des lauréats par catégories et par BAP ^(T75)

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat. A	1	-	2	-	-	3	1	11
Cat. B	1	-	2	-	-	-	-	3
Cat. C	-	-	-	-	-	2	1	
Total	2	0	4	0	0	5	2	14

La BAP J reste largement majoritaire avec une volumétrie de postes ouverts par corps qui est prédominante dans la catégorie B (60 % des postes ouverts). La catégorie C continue sa chute avec 2,5 % des postes au sein de cette BAP. La BAP J est suivie en terme de volumétrie par la BAP F (15 % des postes ouverts). A noter qu'aucun poste n'a été à pourvoir au sein de la BAP B (1 poste en 2018). Les postes non pourvus (concours infructueux) se situent dans les BAP F et J, et concernent 3 catégories A (2 IGE et 1 ASI). 32 candidats ont été classés sur liste complémentaire, aucun n'a été nommé

Poids de la BAP au sein des concours versus poids de la BAP au sein d'AMU ⁽⁸³⁾



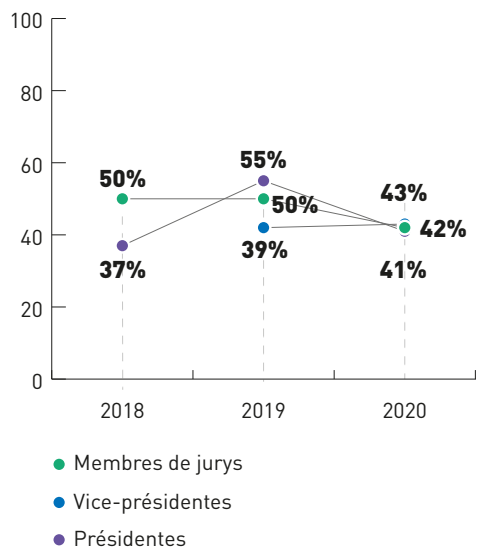
2.2. Constitution des jurys

Le jury doit garantir la mixité hommes/femmes (« parité ») et comprendre une proportion minimale de 40% de personnes de chaque genre justifiant des compétences nécessaires. Le ou les suppléants sont comptabilisés dans le calcul des proportions. La présidence du jury doit être confiée de manière alternée à un membre de chaque genre. On constate que ce ratio de 40 % est respecté. La part des femmes dans la composition des jurys reste stable à 50 %. On peut noter qu'en matière de présidence de jury, les femmes sont majoritaires.

Évolution sur 3 ans des membres de jury, vice-président et président ⁽¹⁷⁶⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Membre de jury	203	213	416	49%	97	97	194	50%	20	28	48	42%
Vice-président-e	-	-	-	-	11	15	26	42%	9	12	21	43%
Président-e	25	43	68	37%	17	14	31	55%	11	16	27	41%

Évolution sur 3 ans des part de femmes dans les membres de jury, vice-président-e et président de jury ⁽⁸⁴⁾



3. Recrutements et mobilités BIATSS

3.1. Données générales

Les recrutements des BIATSS se déroulent selon trois parcours bien identifiés:

- La mobilité interne se définit par le mouvement des personnels affectés, employés et rémunérés par AMU. Elle concerne des personnels déjà en fonction au sein de l'établissement qui candidatent sur un poste vacant au sein d'une autre structure. La mobilité interne est régie par la « charte de la mobilité interne » révisée en septembre 2019 afin d'en faciliter l'accès et permettre aux agents, accompagnés par les DRH campus, des perspectives de carrière élargies.
- 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 titulaire 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.

En 2020, nous pouvons observer une augmentation importante du nombre de mouvements réalisés (+49 soit +17,5%). Cette augmentation impacte notamment les recrutements externes (+52 soit +27%), ce qui peut s'expliquer par le traitement du retard accumulé en 2019 et une augmentation des recrutements sur projets (DREAM-U, CIVIS, Instituts, Plateformes, SDN, etc.). Ces projets font appel à de nouvelles compétences donc des nouveaux métiers comme Chargé.e/Chef.fe de projet et notamment dans le domaine IT, Ingénieur DevOps, Data Analyst, Chargé.e de Développement RH, Business Developer, etc.

Concernant la mobilité interne, on constate une légère augmentation par rapport à 2019 (+3 soit +4%) Cette légère hausse pourrait être l'effet de la nouvelle charte de mobilité facilitant les mouvements internes notamment entre catégorie.

Il est à noter que cette légère hausse a pu être freinée par la crise sanitaire qui a démarré au printemps 2020, ce qui a entraîné l'arrêt du processus de mobilité interne durant 2 mois et qui représente un climat d'incertitude pas forcément propice aux mobilités.

Évolution générée des mouvements entrants par types de structures et par types de mouvements ⁽¹⁷⁷⁾

		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Gouvernance	Recrutements externes	7	1	8	88%	2	-	2	100%	4	1	5	80%
	Mobilité interne	2	-	2	100%	1	-	1	100%	3	-	3	100%
	Total	9	1	10	90%	3	-	3	100%	7	1	8	88%
Composantes	Recrutements externes	70	27	97	72%	63	27	90	70%	72	40	112	64%
	Mobilité interne	31	6	37	84%	30	6	36	83%	31	3	34	91%
	Détachements/mutations	1	1	2	50%	5	-	5	100%	1	1	2	50%
	Total	102	34	136	75%	98	33	131	75%	104	44	148	70%
Services communs	Recrutements externes	30	8	38	79%	17	20	37	46%	26	21	47	55%
	Mobilité interne	9	1	10	90%	13	5	18	72%	14	6	20	70%
	Détachements/mutations	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	40	9	49	82%	30	25	55	55%	40	27	67	60%
Services centraux	Recrutements externes	44	14	58	76%	38	18	56	68%	56	19	75	75%
	Mobilité interne	26	7	33	79%	13	9	22	59%	18	3	21	86%
	Détachements/mutations	1	3	4	25%	4	3	7	57%	2	1	3	67%
	Total	71	24	95	75%	55	30	85	65%	76	23	99	77%
Autres structures	Recrutements externes	8	3	11	73%	4	2	6	67%	3	1	4	75%
	Mobilité interne	4	-	4	100%	-	-	-	-	2	-	2	100%
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	0%
	Total	12	3	15	80%	4	2	6	67%	5	2	7	71%
Total	Recrutements externes	159	53	212	75%	124	67	191	65%	161	82	243	66%
	Mobilité interne	72	14	86	84%	57	20	77	74%	68	12	80	85%
	Détachements/mutations	3	4	7	43%	9	3	12	75%	3	3	6	50%
	Total	234	71	305	77%	190	90	280	68%	232	97	329	71%

Nombre de mouvements entrants en 2020 générés par types de mouvements, types de structures et catégories ⁽¹⁷⁸⁾

		Cat. A				Cat. B				Cat. C				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Gouvernance	Recrutements externes	1	-	1	100%	-	-	-	-	3	1	4	75%	4	1	5	80%
	Mobilité interne	-	-	-	-	3	-	3	100%	-	-	-	-	3	-	3	100%
	Total	1	-	1	100%	3	-	3	100%	3	1	4	75%	7	1	8	88%
Composantes	Recrutements externes	12	13	25	48%	15	7	22	68%	45	20	65	69%	72	40	112	64%
	Mobilité interne	2	-	2	100%	6	1	7	86%	23	2	25	92%	31	3	34	91%
	Détachements/mutations	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	1	1	0%	1	1	2	50%
	Total	15	13	28	54%	21	8	29	72%	68	23	91	75%	104	44	148	70%
Services communs	Recrutements externes	13	11	24	54%	6	5	11	55%	7	5	12	58%	26	21	47	55%
	Mobilité interne	5	1	6	83%	4	4	8	50%	5	1	6	83%	14	6	20	70%
	Total	18	12	30	60%	10	9	19	53%	12	6	18	67%	40	27	67	60%
Services centraux	Recrutements externes	33	10	43	77%	11	2	13	85%	12	7	19	63%	56	19	75	75%
	Mobilité interne	12	1	13	92%	5	1	6	83%	1	1	2	50%	18	3	21	86%
	Détachements/mutations	1	1	2	50%	1	-	1	100%	-	-	-	-	2	1	3	67%
	Total	46	12	58	79%	17	3	20	85%	13	8	21	62%	76	23	99	77%
Autres structures	Recrutements externes	3	1	4	75%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4	75%
	Mobilité interne	2	-	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100%
	Détachements/mutations	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
	Total	5	2	7	71%	-	-	-	-	-	-	-	5	2	7	71%	
Total	Recrutements externes	62	35	97	64%	32	14	46	70%	67	33	100	67%	161	82	243	66%
	Mobilité interne	21	2	23	91%	18	6	24	75%	29	4	33	88%	68	12	80	85%
	Détachements/mutations	2	2	4	50%	1	-	1	100%	-	1	1	0%	3	3	6	50%
	Total	85	39	124	69%	51	20	71	72%	96	38	134	72%	232	97	329	71%

Ratio de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS ⁽¹⁷⁹⁾

	2018			2019			2020		
	Population AMU 2018	Femmes	Hommes	Population AMU 2019	Femmes	Hommes	Population AMU 2020	Femmes	Hommes
Gouvernance	86	15%	4%	89	5%	0%	92	10%	4%
Composantes	1395	10%	9%	1417	10%	8%	1325	11%	12%
Services communs	607	10%	4%	589	8%	11%	607	11%	11%
Services centraux	660	17%	10%	658	14%	12%	685	18%	9%
Autres structures	36	44%	33%	27	24%	20%	32	25%	17%

Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilités internes, recrutements externes ou détachements entrants) sur le nombre total de la population concernée par types de structures (BIATSS Femmes/hommes). Ainsi, nous pouvons constater que les ratios entre les hommes et les femmes tendent à l'équilibre entre 2018 et 2020. Ces ratios sont principalement marqués sur les services centraux qui enregistrent en moyenne 13% de mouvements entrants sur 3 ans.

Nous pouvons observer également une augmentation de ce pourcentage au sein des autres structures (majoritairement la Fondation A*Midex), ce qui est en partie dû à l'augmentation croissante des effectifs et des projets gérés par la Fondation ces dernières années.

Aide à la lecture:

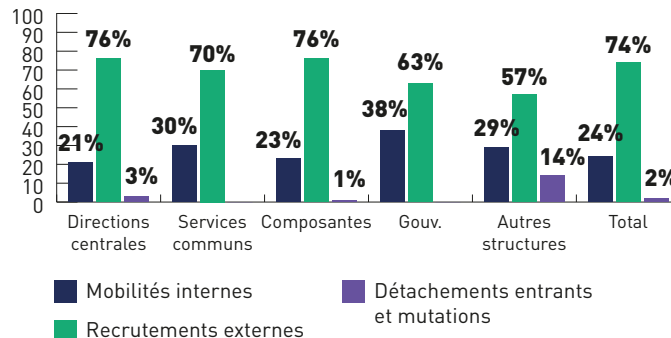
En 2020, les personnels entrants en composantes de sexe féminin représentaient 11% de la totalité des femmes BIATSS affectées en composantes.

Durée moyenne des vacances de poste par types de recrutements en jour ^(T80)

	2019	2020
Recrutements externes	91	113
Mobilités interne	NC	93
Détachement/mutations	169	125

En 2020 le recrutement externe reste majoritaire dans l'ensemble des structures et représente en moyenne 68% des mouvements. Au total, il constitue 74% des mouvements alors que la mobilité interne n'en représente que 24%

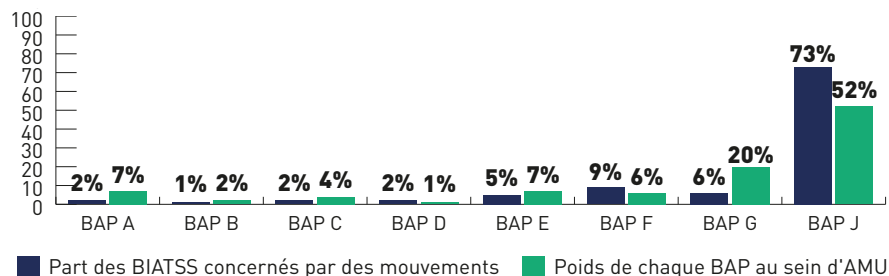
Ratio des différents mouvements par types de structures (focus 2020) ⁽⁸⁵⁾



Évolution générée des mouvements entrants par BAP ^(T81)

	2018					2019					2020				
	Population AMU 2018	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Population AMU 2019	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Population AMU 2020	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
BAP A	224	2	1	3	67%	229	6	2	8	75%	226	5	2	7	71%
BAP B	74	3	1	4	75%	78	1	-	1	100%	74	1	2	3	33%
BAP C	116	2	5	7	29%	116	1	2	3	33%	131	2	4	6	33%
BAP D	38	1	-	1	100%	31	-	-	-	-	41	1	4	5	20%
BAP E	187	3	7	10	30%	193	-	15	15	0%	207	4	14	18	22%
BAP F	372	20	4	24	83%	376	7	7	14	50%	371	15	13	28	54%
BAP G	620	10	20	30	33%	634	11	15	26	42%	621	5	16	21	24%
BAP J	1620	197	33	230	86%	1638	164	49	213	77%	1661	199	42	241	83%
Total	3251	238	64	309	77%	3295	190	90	280	68%	3332	232	97	329	71%

Part des BIATSS concernés par des mouvements au sein de chaque BAP ⁽⁸⁶⁾



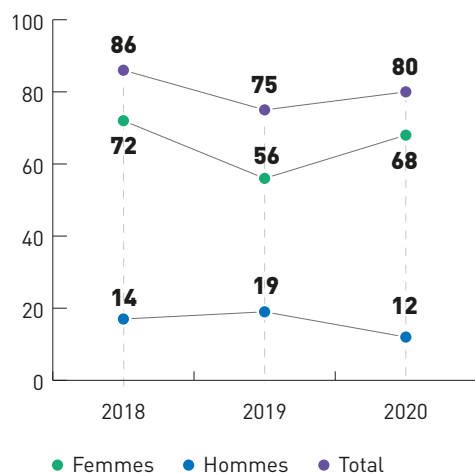
Concernant la durée moyenne des vacances de postes par types de recrutements en jour, cette durée s'apprécie à partir de la date de vacance du poste jusqu'à la prise de poste par l'agent retenu ce qui ne correspond pas à proprement parler à la durée de recrutement. Cela correspond à la durée pendant laquelle un poste reste vacant en moyenne au sein de l'Université.

Les BAP scientifiques (A, B, C et D) enregistrent peu de mouvements. Elles représentent une faible part des BIATSS avec des turnover relativement bas (ces 4 BAP correspondent à moins de 10% des effectifs BIATSS d'AMU). La BAP J, BAP Administrative englobe les activités de pilotage, de support et de soutien dont les soutiens à la formation et la recherche. Elles font référence aux grandes fonctions de l'établissement : finances, ressources humaines et plus globalement aux activités de gestion administratives liées au pilotage des différentes structures. La BAP J, est celle qui a le plus de poids au sein d'AMU, elle correspond à 73% de la population BIATSS de l'université et représente 52% des mouvements entrants. Dans la globalité les mouvements par BAP sont en cohérence avec le nombre d'agents par BAP.

3.2. Focus Mobilité interne



Évolution sur 3 ans des mobilités internes ⁽⁸⁷⁾



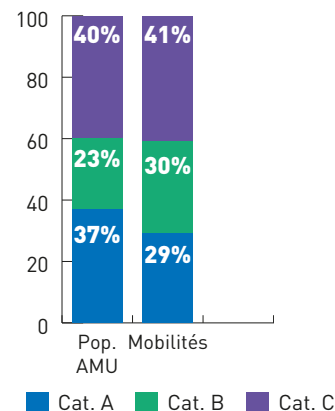
159 postes ont été publiés à la mobilité interne en 2020 (187 en 2019). 80 postes ont été pourvus par le biais de la mobilité interne soit 50,2%. 25 postes publiés à la mobilité interne sont restés sans candidature. Pour précision, tous les postes ne sont pas publiés à la mobilité interne car ils ne sont pas tous pérennes, en effet : les motifs de recrutement sont liés au remplacement pour un congé maladie/maternité, congé parental, détachement, disponibilité, congé formation professionnelle, accident de travail, surcroit

d'activité, apprentissage ; mais aussi aux recrutements sur des financements particuliers et éphémères.

180 postes ont été ouverts directement en externe en 2020 contre 171 en 2019 et 99 en 2018. Cette hausse peut s'expliquer par l'augmentation des projets en lien avec la transformation de la fonction publique : loi ORE, Amidex, Dream U...].

En 2020, 230 agents ont postulé à la mobilité interne ce qui reste équivalent au nombre de candidats en 2019 et 196 ont été vus en entretien contre 200 en 2019. Pour autant, le nombre d'agents ayant bénéficié d'une mobilité interne n'a pas notablement évolué. Il est à constater que la charte mobilité en vigueur depuis septembre 2019 n'a pas eu un énorme impact auprès des agents. À noter que le Campus d'Aix-en-Provence représente le site sur lequel le plus grand nombre de poste est pourvu (40% des postes pourvus en 2019 et en 2020).

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie vs répartition des mobilités internes selon la catégorie ⁽⁸⁸⁾



Le nombre de poste de catégorie C à pourvoir a diminué au profit des postes de catégorie B du fait de départs en retraite et de repyramidage des postes. Le nombre de postes publiés de catégorie A a doublé entre 2018 et 2019 (39 en 2018 contre 60 en 2019). Cette évolution s'explique par la hausse du nombre de projets en cours nécessitant la création de postes techniques et spécifiques aux RI, en DRH, en Informatique. Concernant les postes pourvus en mobilité interne en 2020 on note une très légère hausse des cat. A (+1 point), une baisse des cat.B (-9 points) et une hausse des catégories C (+8 points).

Évolution genrée sur 3 ans des mobilités internes par campus ^(T82)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	25	3	28	89%	23	6	29	79%	28	4	32	88%
Centre	14	4	18	78%	9	-	9	100%	11	6	17	65%
Timone	6	3	9	67%	10	2	12	83%	6	-	6	100%
Etoile	3	-	3	100%	3	2	5	60%	5	1	6	83%
Luminy	4	-	4	100%	2	2	4	50%	4	-	4	100%
Pharo	20	4	24	83%	9	7	16	56%	14	1	15	93%
Total	72	14	86	84%	56	19	75	75%	68	12	80	85%

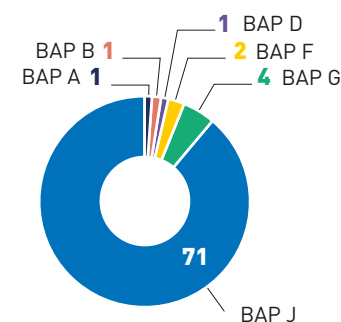
Les campus Aix, Centre et le Pharo représentent 80% des mobilités internes. Le campus Centre connaît une forte hausse de 88% représentant le deuxième campus en nombre de mobilités internes. Le Pharo quant à lui reste à peu près stable (15 mobilités en 2020 soit -1 par rapport à 2019) représentant 19% des mobilités de l'établissement. Le campus Timone représente en 2020 8% des mobilités internes et présente la plus forte baisse par rapport à 2019 (-6 mobilités).

Top 5 des emplois types en mobilité ^(T83)

	Emplois types	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus
Cat. A	Assistant en gestion administrative	25	5
	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	16	4
Cat. B	Technicien en gestion administrative	25	11
	Gestionnaire financier et comptable	10	5
Cat. C	Adjoint en gestion administrative	95	28

L'emploi type d'adjoint en gestion administrative est le poste qui est significativement en tête des postes les plus pourvus à la mobilité interne. Il s'agit de postes «fonction support» de catégorie C. Le top 5 des emplois -types les plus pourvus en mobilité interne représentent 53% des postes pourvus en mobilité interne et 33% de ces postes concernent des adjoints en gestion administrative. Le domaine de la scolarité enregistre le plus fort taux de mobilité interne avec 42%. Il est suivi par le domaine de la gestion financière et comptable qui concerne 23% des mobilités internes.

Mobilités internes par BAP ⁽⁸⁹⁾



Les facultés des Sciences Médicales et Paramédicales, de Lettres et Langues et de Droit et Science Politique enregistrent des mobilités internes dans le domaine de la scolarité. Les mobilités de la Direction des Relations Internationales et de la Direction des Affaires financières sont majoritairement des mobilités intra (Mobilité réalisée au sein de sa structure d'appartenance actuelle) avec pour motivation principale le contenu du poste.

Évolution des candidatures et candidatures retenues en mobilités interne par catégories et par genres ^(T84)

	2019								2020							
	Candidats				Candidats retenus				Candidats				Candidats retenus			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	7	2	9	78%	16	5	21	76%	33	3	36	92%	21	2	23	91%
Cat. B	31	6	37	84%	18	12	30	60%	19	12	31	61%	18	6	24	75%
Cat. C	26	5	31	84%	23	3	26	88%	33	4	37	89%	29	4	33	88%

3.3. Focus Recrutements externes



80

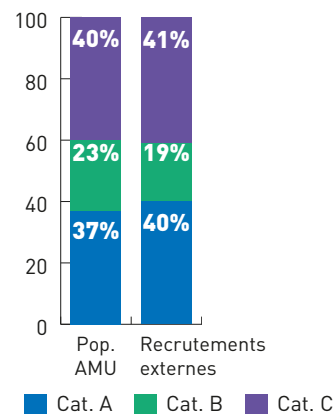
Recrutements externes en 2020

Le nombre de recrutements externes connaît une forte hausse (209 recrutements en 2019; 243 recrutements en 2020). 68% des motifs de recrutements externes sont dus à une nécessité de remplacement (congrés, décès, retraite...) et 32% concernent des créations de postes. Cette hausse s'explique par les créations de postes liées à de nombreuses réformes et projets tels que :

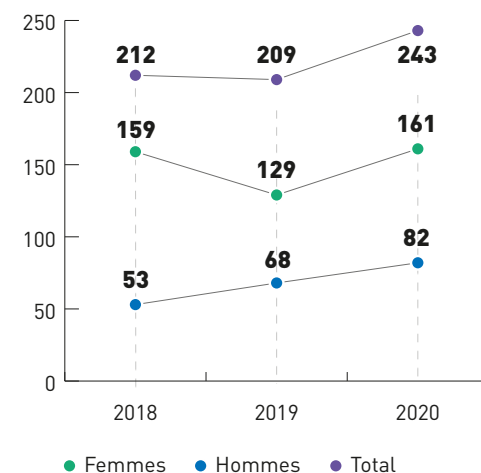
- Pour la FSMPM :
 - > L'intégration de la formation de masso - kinésithérapie, de la maïeutique et mise en place du DE Infirmiers pratique avancée (JPA) ;
 - > La mise en place du service sanitaire (rentrée 2018), la réforme de la PACES et celle du 2ème cycle (rentrée 2020) ;
 - > Le développement de l'enseignement par la simulation (partenariat avec l'AP-HM depuis début 2018, obtention d'un financement pour l'acquisition d'équipements et études de programmation en cours pour la construction d'un bâtiment) ;

- > Le projet de restructuration du site Nord.
- La création des Instituts d'Établissement dans le cadre du Programme Investissement d'Avenir afin de permettre à AMU de poursuivre sa structuration en améliorant le rayonnement et l'attractivité de ses communautés sur la scène internationale et en renforçant toujours davantage le lien entre formation et recherche.
- Toujours dans le cadre du Programme Investissement d'Avenir, l'action structurante « Plateformes » qui vise à développer les Plateformes Technologiques d'Aix-Marseille Université.
- Concernant la DRI, la mise en place d'une Université Européenne CIVIS coordonnée par Aix-Marseille Université visant à diffuser des valeurs européennes et contribuer à l'attractivité internationale de l'enseignement supérieur européen.
- Pour l'UFR Sciences, l'application de la Loi ORE.

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie vs répartition des recrutements externes selon la catégorie ⁽⁹²⁾



Évolution sur 3 ans des recrutements externes ⁽⁹¹⁾



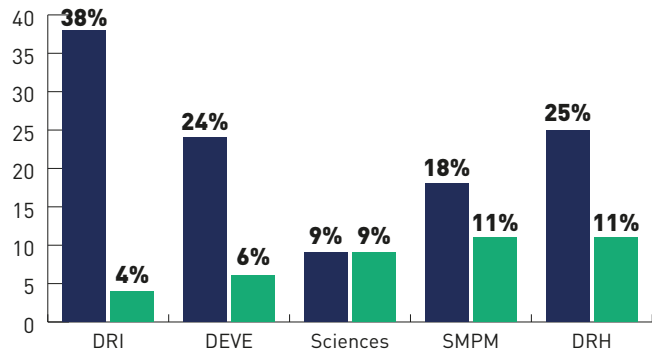
La forte augmentation du recrutement des catégories A est liée en grande partie aux nombreuses réformes et projets mentionnés précédemment, à savoir la réforme de la PACES et celle du 2ème cycle, la création des Instituts d'établissement, l'action structurante « Plateformes », la mise en place d'une Université Européenne CIVIS mais également le déploiement du SDN (projets de type IAAS Recherche et Datacenter Régional) et du SDRH (création du Pôle Développement RH).

Évolution générée des Recrutements externes par campus ⁽⁷⁸⁵⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	53	9	62	85%	39	15	54	72%	48	26	74	65%
Centre	29	13	42	69%	18	8	26	69%	21	12	33	64%
Timone	18	11	29	62%	18	17	35	51%	23	16	39	59%
Etoile	9	6	15	60%	14	6	20	70%	13	8	21	62%
Luminy	6	6	12	50%	6	7	13	46%	10	4	14	71%
Pharo	44	8	52	85%	34	15	49	69%	46	15	61	75%
Total	159	53	212	75%	129	68	197	65%	161	81	242	67%

De la même manière que pour la mobilité interne, ce sont les campus d'Aix-en-Provence, Centre et du Pharo qui comptabilisent le plus de recrutements externes de part une volumétrie importante de directions centrales, de services communs et de composantes. Cette année, le campus Timone arrive en 3ème position et réalise 39 recrutements. Cette augmentation s'explique par la réforme des études de santé en octobre 2018 qui a engendré de nouveaux besoins en recrutement (création notamment d'un nouveau poste de responsable administratif adjoint et de plusieurs postes de gestionnaires de scolarité).

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes ⁽⁹²⁾



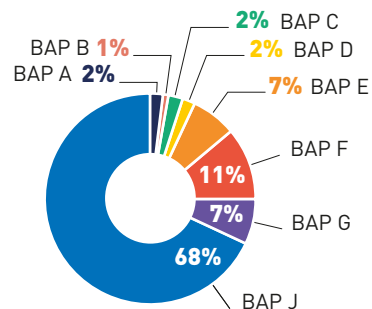
■ Part sur la structure ■ Part sur les recrutements externes

Top 5 des emplois types en recrutements externes ⁽⁷⁸⁵⁾

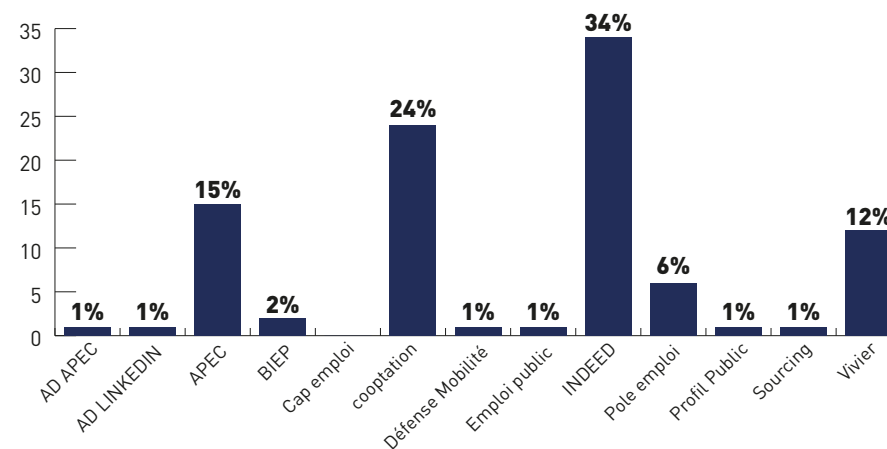
	Emplois types	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus
Cat. A	Assistant en gestion administrative	4	20
	Technicien en gestion administrative	22	13
Cat. B	Gestionnaire financier et comptable	5	10
	Adjoint en gestion administrative	14	66
Cat. C	Operateur logistique	4	9

Depuis 2018, la DRH reste la direction qui comptabilise le plus de mouvements. Cette tendance s'explique par l'adaptation constante de cette direction à l'évolution de ses métiers et se traduit par des changements organisationnels réguliers. Elle comptabilise également avec SMPM le nombre le plus important de recrutements externes. La structure qui affiche le pourcentage le plus important de recrutements externes est la faculté des sciences avec 88% de recrutements en externe. En regardant dans le détail de ces recrutements externes pour ces 3 structures, on peut remarquer que la majorité n'était pas éligible à la mobilité car non pérennes ou pas à temps complet.

Répartition des recrutements externes par BAP ⁽⁹³⁾

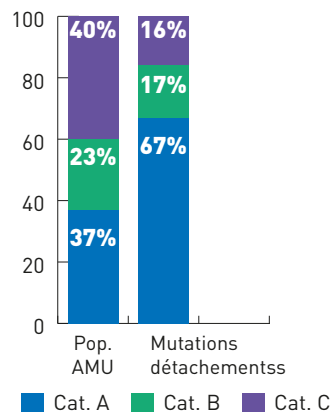


Répartition des postes publiés par sites ⁽⁹⁴⁾

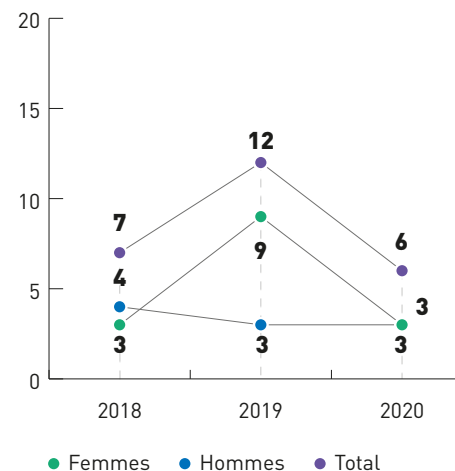


3.4. Focus Mutations/détachements

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie vs répartition des détachements/mutations selon la catégorie ⁽⁹⁵⁾



Évolution sur 3 ans des détachements entrants et mutations ⁽⁹⁶⁾



Depuis 2019, ce mode de recrutement concerne majoritairement les agents de catégorie A par opposition à 2018, année durant laquelle on observait une répartition équivalente entre les agents de catégorie A et B. En 2020, on constate que cela concerne essentiellement les directions centrales alors qu'en 2019 les composantes étaient les principales concernées.

Évolution sur 3 ans des détachements/ mutations par campus ⁽⁹⁶⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Aix-en-Provence	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Centre	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Timone	0	1	1	0%	2	0	2	100%	0	1	1	0%
Etoile	1	1	2	50%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Luminy	0	0	0	0%	2	0	2	100%	0	0	0	-
Pharo	2	2	4	50%	3	3	6	50%	1	2	3	50%
Total	3	4	7	43%	9	3	12	75%	3	3	6	50%

Les détachements ou mutations enregistrés en 2020 proviennent de structures diverses:

- INSA Lyon : 1 affecté à la DRH
- IRD: 1 affecté à la DAJI
- Laboratoire informatique et systèmes: 1 affecté à l'INSPE
- Nantes métropole: 1 affecté à AMIDEX
- Sorbonne School Of Economics affecté à la DEVE
- Rectorat: 1 affecté à la FSMPM

Depuis 2019, on remarque que plus de 80% des agents ayant intégrés l'établissement en détachement/mutation proviennent de la Fonction Publique d'Etat.

Partie 2 - La formation

1. Formation DRH

La formation professionnelle et le développement des compétences sont des axes majeurs de la stratégie RH d'Aix-Marseille Université. Ainsi une augmentation annuelle de l'investissement formation a été programmée sur la période 2018 - 2022 afin de développer l'offre d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Les modalités et les pédagogies se transforment : le présentiel évolue vers du e-learning pour certaines formations, la taille des groupes de stagiaires se recentre pour permettre des «formations-actions» et une interaction plus forte entre stagiaires et formateurs/formatrices. Le plan de développement des compétences accompagne au plus près les transformations des organisations et des métiers, et œuvre à développer les compétences transverses des personnels pour les accompagner dans leur parcours professionnel.

Au sein de l'établissement, 3 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

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

1.1. La formation déployée par la DRH



780 000€

Investissement formation AMU



47%

Taux d'exécution du plan de formation



20

domaines de formation et 27% des actions de formations pour le domaine métier

Nombre de formations obligatoires et sommes des heures par genre ^(T87)

Nombre total de stagiaires		Somme des heures	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
92	63	885	605

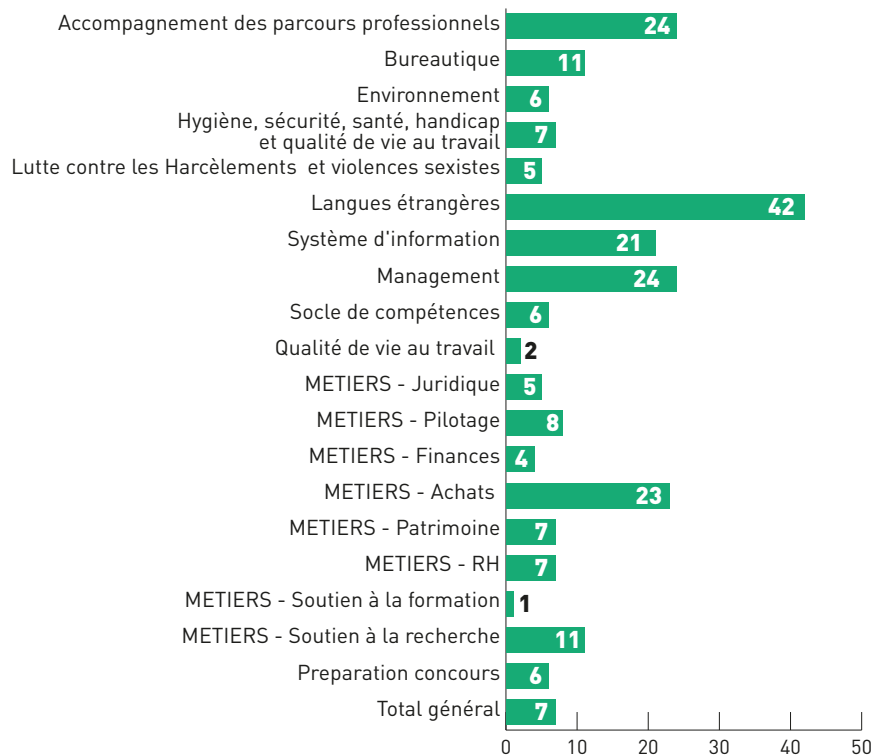
Répartition des actions de formations, nombre de stagiaires, somme des heures, dépenses, coût moyen de la formation par genre ^(T88)

Nombre d'actions de formation	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses				Coût moyen de la formation par stagiaire				Part du budget par action de formation	Part des stagiaires par action de formation	Part des heures	
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes				
Accompagnement des parcours professionnels	1	4	0	4	100%	96	0	96	100%	4900,00	0,00	4900,00	100%	1225,00	0,00	1225,00	100%	1%	0%	0%
Bureautique	10	151	23	174	87%	1598	250	1848	86%	18246,00	2779,50	21025,50	87%	139,24	914,15	1053,39	13%	6%	5%	8%
Environnement	10	166	54	220	75%	1063	346	1409	75%	3697,00	1203,00	4900,00	75%	29,52	90,74	120,26	25%	1%	7%	6%
Hygiène, sécurité, santé, handicap et qualité de vie au travail	52	241	160	401	60%	1802	1196	2998	60%	30305,90	20120,10	50426,00	60%	209,24	315,16	524,40	40%	14%	12%	13%
Lutte contre les harcèlements et violences sexistes	2	51	10	61	84%	264	52	316	84%	934,72	183,28	1118,00	84%	21,92	111,80	133,72	16%	0%	2%	1%
Langues étrangères	6	64	11	75	85%	3063	354	3417	90%	2968,27	510,17	3478,44	85%	54,35	316,22	370,57	15%	1%	2%	15%
Système d'information	12	4	39	43	9%	84,5	823,5	908	9%	6103,91	59513,09	65617,00	9%	16404,25	1682,49	18086,74	91%	18%	1%	4%
Management	1	15	7	22	68%	360	168	528	68%	5018,18	2341,82	7360,00	68%	490,67	1051,43	1542,10	32%	2%	1%	2%
Socle de compétences	26	138	33	171	81%	883	211	1094	81%	82570,00	19745,00	102315,00	81%	741,41	3100,45	3841,87	19%	28%	5%	5%
Qualité de Vie au Travail	8	586	115	701	84%	1295	254	1535	84%	6173,48	1211,52	7385,00	84%	12,60	64,22	76,82	16%	2%	21%	7%
MÉTIERS - Juridique	3	13	13	26	50%	60,48	60,48	120,96	50%	1445,00	1445,00	2890,00	50%	222,31	222,31	444,62	50%	1%	1%	1%
MÉTIERS - Pilotage	7	21	4	25	84%	161,28	30,72	192	84%	9060,10	1725,73	10785,83	84%	513,61	2696,46	3210,07	16%	3%	1%	1%
MÉTIERS - Finances	19	531	58	589	90%	2219	242	2461	90%	11611,00	1268,00	12879,00	90%	24,25	222,05	246,31	10%	4%	17%	11%
MÉTIERS - Achats	4	4	10	14	29%	92	230	322	29%	0,00	0,00	0,00	0%	0,00	0,00	0,00	0%	0%	0%	1%
MÉTIERS - Patrimoine	4	4	16	20	20%	27	106	133	20%	1246,00	4985,00	6231,00	20%	1557,75	389,44	1947,19	80%	2%	1%	1%
MÉTIERS - RH	17	159	46	205	78%	1083,53	313,47	1397	78%	24751,84	7160,88	31912,72	78%	200,71	693,75	894,46	22%	9%	6%	6%
MÉTIERS - Soutien à la formation	11	154	25	179	86%	634,5	25	659,5	96%	106,88	17,35	124,23	86%	0,81	4,97	5,78	14%	0%	5%	3%
MÉTIERS - Soutien à la recherche	16	97	68	165	59%	624	1250	1874	33%	12993,75	9109,02	22102,77	59%	227,86	325,04	552,90	41%	6%	5%	8%
Préparation concours	13	230	43	273	84%	1279,95	239,26	1519,21	84%	9052,67	1692,45	10745,12	84%	46,72	249,89	296,60	16%	3%	8%	7%
Total général	222	2633	735	3368	78%	16690,24	6151,43	22827,67	73%	231184,70	135010,91	366195,61	63%	22122,22	12450,57	34572,79	64%	100%	100%	100%

Le domaine LANGUE ÉTRANGÈRE se démarque des autres domaines en termes du nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire. Ce domaine comptabilise 42 heures de formation en moyenne par stagiaire. Plus précisément, ce domaine recense 3417 heures de formation pour 75 stagiaires. Ces résultats s'expliquent par la création d'un parcours langue anglaise qui a fait l'objet d'un marché et Français Langue Étrangère (FLE)

Le domaine ACCOMPAGNEMENT des PARCOURS PROFESSIONNELS englobe les diplômes, certifications, VAE et bilans de compétences. L'année 2020 n'a été concernée que par des bilans de compétence. La durée du bilan de compétences est de 24h pour un agent, ce qui explique le nombre d'heures de formation de 24 h moyenne par stagiaire.

Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire et par domaine ⁽⁹⁷⁾



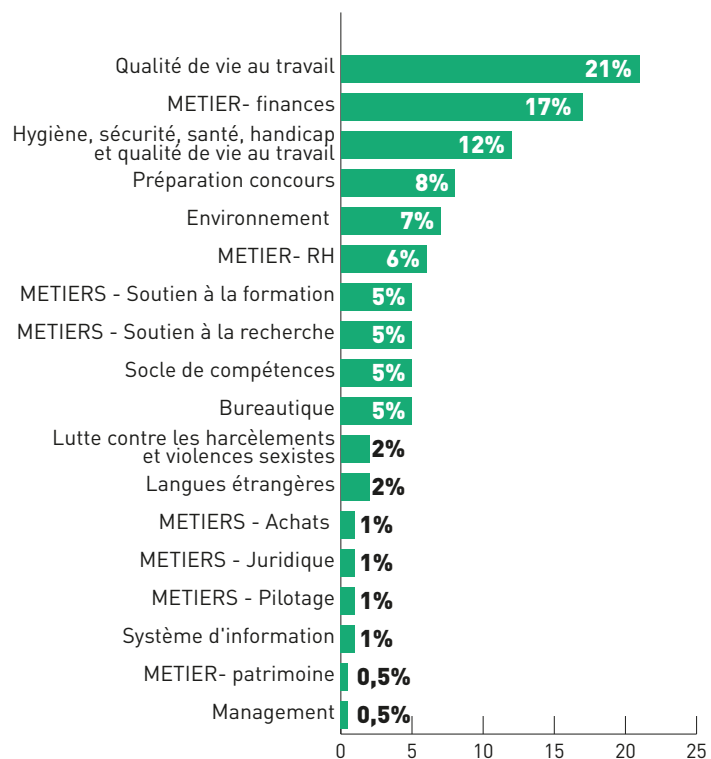
Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires ⁽⁷⁸⁹⁾

Thématique	Actions de formation	Nb stagiaires
Hygiène, sécurité, santé, handicap et qualité de vie au travail	Information télétravail Skype Agents	409
Hygiène, sécurité, santé, handicap et qualité de vie au travail	Information télétravail Skype Managers	167
Finances	BIAM - Budget annexe immobilier	118
Finances	Module 1 - Présentation Notilus	116
Soutien à la formation	IA Nouveaux gestionnaires de scolarité	79

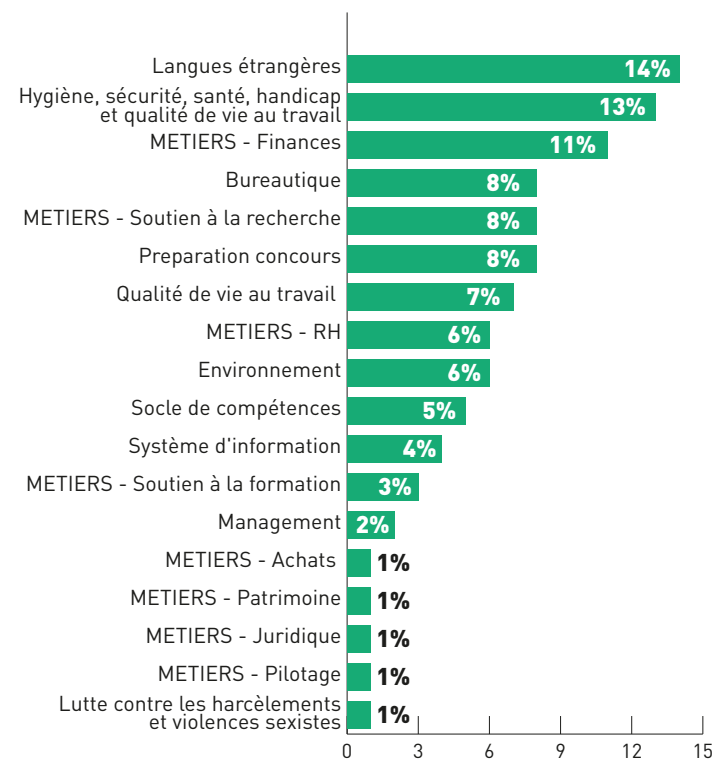
La mise en place du télétravail a mobilisé plusieurs formations afin que cette nouvelle organisation puisse se faire dans les meilleures conditions possibles. Les formations «télétravail pour les cadres et non-cadres» ont été animées par les DRH-CAMPUS dans le but de donner les grandes lignes directrices du déploiement du dispositif de télétravail au sein de l'établissement ainsi que ses modalités de mise en œuvre. Ces deux formations ont mobilisé 576 personnes au total et représentent le top 1 et 2 des actions de formation en nombre de stagiaires.

On dénombre en 2020, 3368 stagiaires présents contre 4346 stagiaires présents en 2019. La baisse du nombre de stagiaires entre 2019 et 2020 s'explique par le confinement lié à la crise sanitaire. Devant cette situation, certaines formations, initialement organisées en présentiel, ont dû être révisées et être animées à distance, lorsque cela était réalisable. Les formations maintenues comptent 295 désistements. Qui plus est, il est important de souligner que 157 sessions de formation ont été annulées en 2020.

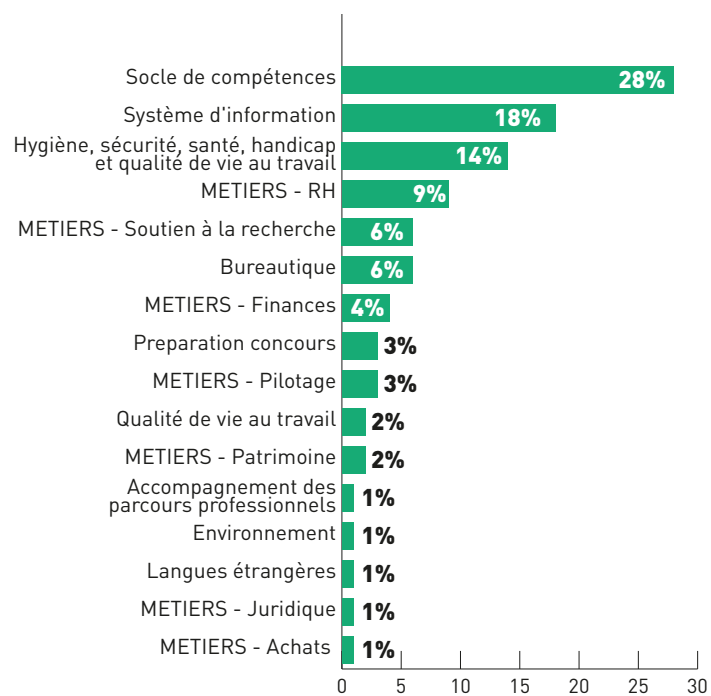
Répartition des stagiaires par domaine ⁽⁹⁸⁾



Répartition des heures de formation par domaine ⁽⁹⁹⁾



Répartition du Montant des dépenses par domaine ⁽¹⁰⁰⁾



Les formations métiers représentent 36% des formations réalisées en 2020 et ont mobilisé 27% du budget total. Les formations «hygiène et sécurité» représentent 12% des formations malgré l'annulation de nombreuses sessions ne pouvant être délivrées à distance. Les formations «métiers finance» représentent 17 % des formations, le projet Notilus ayant mobilisé de nombreuses sessions malgré l'abandon du projet

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

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

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

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

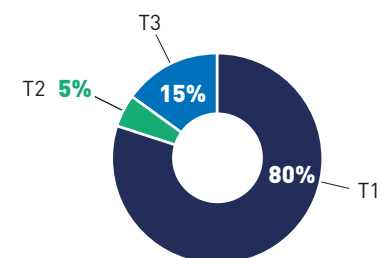
Développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3) ; Une action de formation ayant pour but le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications vise deux cas :

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

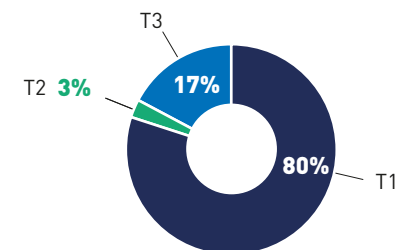
Répartition des journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3) ^(T90)

		T1		T2		T3	
		Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures
Cat. A	Femmes	645	2811,15	37	85	112	492,45
	Hommes	189	1618,45	23	85	67	631,65
Cat. B	Femmes	343	2003,5	20	74	72	381,5
	Hommes	107	690	6	31	12	181,5
Cat. C	Femmes	424	2389	31	123,5	44	208
	Hommes	62	440	4	13	11	56
Autres personnels	Femmes	221	908,15	10	34	41	230,5
	Hommes	32	279	2	6	9	94

Répartition des stagiaires par typologie ⁽¹⁰¹⁾



Répartition des heures de formation par typologie ⁽¹⁰²⁾



1.2. Typologie des stagiaires



44%

Taux d'accès à la formation BIATSS



3 805

Jours de formation dispensés



3 368

Nombre de stagiaires



1 963

Nombre d'agents BIATSS n'ayant pas suivi de formation en 2020

Typologie des stagiaires et nombre d'heures par genre et catégorie ^(T91)

		2019				2020			
		Nb de jours de formation	Nb d'heures de formation	Nb de Stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours de formation	Nb d'heures de formation	Nb de Stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat. A	Femme	1 853	11 118	1 435	1,29	824	4 944	837	0,98
	Homme	1 128	6 768	818	1,38	583	3 497	386	1,51
	Total	2 981	17 886	2 253	1,32	1 407	8 441	1 223	1,15
Cat. B	Femme	1 167	7 008	986	1,18	1 051	6 305	962	1,09
	Homme	413	2 478	242	1,71	330	1 981	273	1,21
	Total	1 580	9 486	1 228	1,29	1 381	8 286	1 235	1,12
Cat. C	Femme	1 199	7 188	1 023	1,17	831	4 984	777	1,07
	Homme	276	1 656	167	1,65	186	1 116	133	1,40
	Total	1 475	8 844	1 190	1,24	1 017	6 100	910	1,12
Total		6 036	36 216	4 671	1,29	3 805	22 827	3 368	1,13
% des femmes		70%	70%	74%	-	71%	71%	76%	-

Évolution sur 2 ans du nombre moyen de jours de formation par catégorie et par genre ^(T92)

		Nombre de jours moyen de formation par stagiaire	
		2019	2020
Cat. A	Femmes	1,29	0,98
	Hommes	1,38	1,51
	Total	1,32	1,15
Cat. B	Femmes	1,18	1,09
	Hommes	1,71	1,21
	Total	1,29	1,12
Cat. C	Femmes	1,17	1,07
	Hommes	1,65	1,40
	Total	1,24	1,12
Total		1,29	1,13

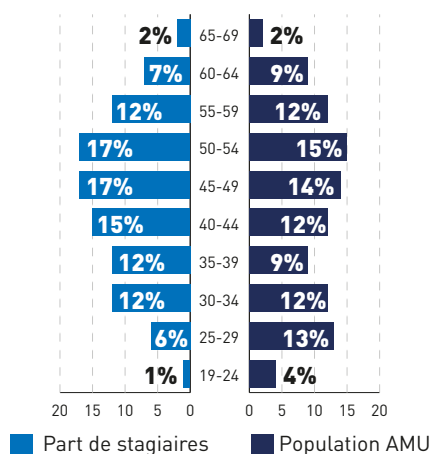
Les stagiaires de catégorie A sont plus nombreux que les stagiaires de catégorie B et C. De plus, les stagiaires de catégorie A suivent, en moyenne, des formations légèrement plus longues: catégorie A: 1,32 jours, catégorie B et C: 1,29 jours. Cela s'explique notamment par la création du parcours management se déroulant sur 5 jours et suivi majoritairement par des stagiaires de catégorie A (85%). Pour finir, entre 2019 et 2020, le nombre d'heure de formation a diminué de 13 389 heures. Cette diminution s'explique, en grande partie, par le confinement imposé par la crise sanitaire.

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

Typologie des stagiaires par statut et par catégorie ⁽¹⁰³⁾

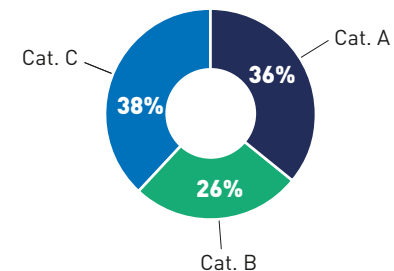
		2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Contractuels	Cat. A	455	147	602	76%	324	120	444	73%
	Cat. B	394	47	441	89%	260	72	332	78%
	Cat. C	392	52	444	88%	317	35	352	90%
	Total	1 241	246	1 487	83%	901	227	1 128	80%
Titulaires	Cat. A	652	406	1 058	62%	435	218	653	67%
	Cat. B	491	150	641	77%	403	121	524	77%
	Cat. C	576	113	689	84%	450	58	508	89%
	Total	1 719	669	2 388	72%	1 288	397	1 685	76%
Autre personnels (hors ITRF)	Cat. A	328	265	593	55%	78	48	126	62%
	Cat. B	101	45	146	69%	299	80	379	79%
	Cat. C	55	2	57	96%	10	40	50	20%
	Total	484	312	796	61%	387	168	555	70%
Total		3 444	1 227	4 671	74%	2 576	792	3 368	76%

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et comparaison avec la population AMU ⁽¹⁰³⁾

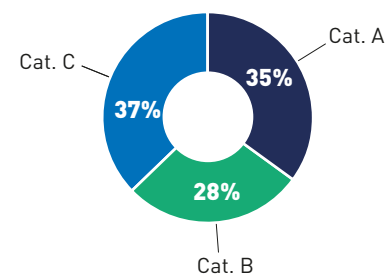


Les agents de catégorie A et C participent à davantage d'actions de formation que les agents de catégorie B. Néanmoins, les agents de catégorie B réalisent plus d'heures de formation que les agents de catégorie C. En effet, la catégorie B comptabilise 5971 heures de formation alors que la catégorie C enregistre 5619 heures de formation.

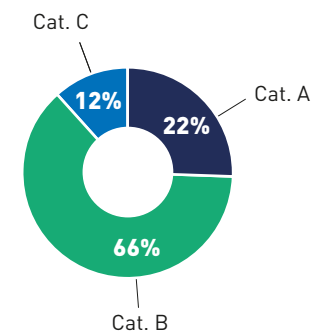
Répartition des stagiaires contractuels par catégorie ⁽¹⁰⁴⁾



Répartition des stagiaires titulaires par catégorie ⁽¹⁰⁵⁾



Répartition des stagiaires autres personnels (hors ITRF) par catégorie ⁽¹⁰⁶⁾



1.3. ZOOM sur les formateurs internes



110

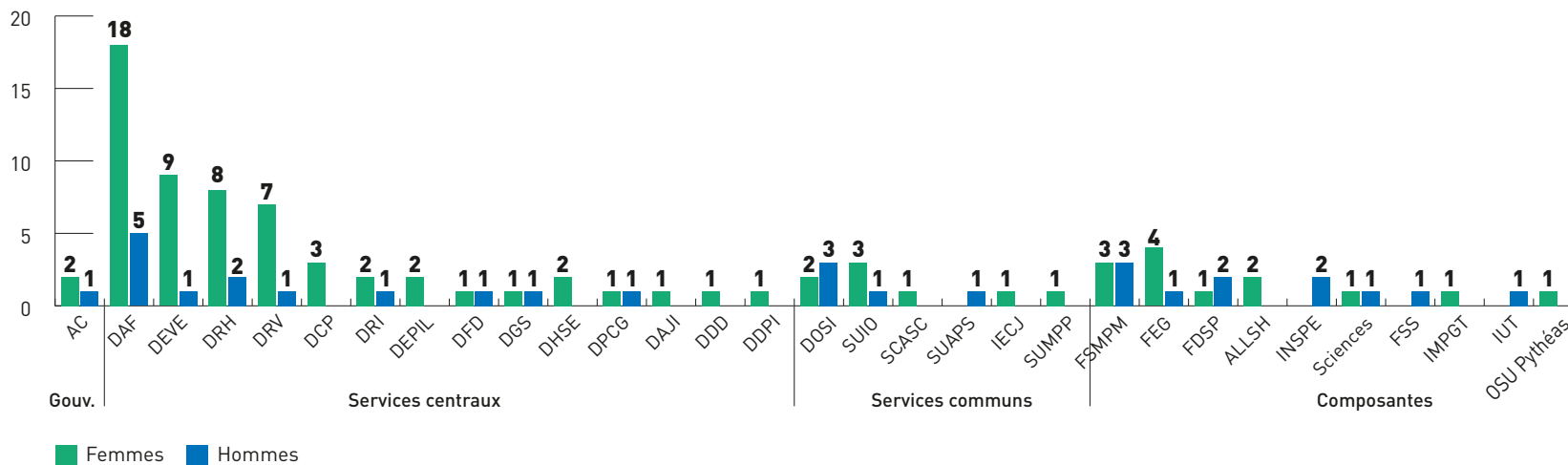
**Formateurs
internes**

La Charte du formateur votée au CT et au CA le 22 janvier 2013 donne le cadre du rôle du formateur au sein de l'université. La rémunération des intervenants est fixée par le décret n°2012-235 du 5 Mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant à titre d'activité accessoire à des activités de formation et de recrutement. La formation des personnels s'inscrit dans une politique de gestion des ressources humaines destinée à développer et valoriser les compétences des agents. Le choix de l'université de développer les formations animées par les formateurs internes permet de délivrer des enseignements concrets adaptés aux spécificités métiers, de valoriser une expertise et un savoir et de maîtriser les coûts de formations. Cela répond également à la volonté de favoriser le développement d'une culture de formation interne et d'identifier des experts métiers dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les formateurs internes sont essentiellement des femmes (73% de l'effectif total des formateurs internes), la catégorie la plus représentée est la catégorie A (72%). Les personnels de BAP J sont les plus représentés dans les formateurs internes (83%)

Répartition des formateurs internes par Types de population, BAP et catégories ⁽¹⁹⁴⁾

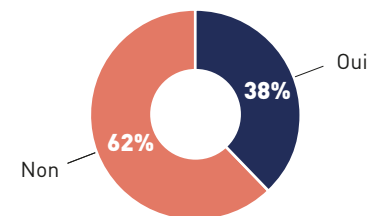
		Cat. A				Cat. B				Cat. C				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
BIATSS	Bap E	1	2	3	33%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33%
	Bap F	-	1	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
	Bap G	6	-	6	100%	-	1	1	0%	-	-	-	-	6	1	7	86%
	Bap J	46	15	61	75%	16	6	22	73%	8	-	8	100%	70	21	91	77%
	Total	53	18	71	75%	16	7	23	70%	8	0	8	100%	77	25	102	75%
Enseignants		3	5	8	38%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	8	38%
Total		56	23	79	38%	16	7	23	70%	8	-	8	100%	80	30	110	73%

Répartition des formateurs internes par types de structures et structures de rattachement ⁽¹⁰⁷⁾



Les services centraux sont ceux qui rassemblent le plus de formateurs internes (64%), suivi par les composantes (23%). Les femmes sont largement majoritaires (73%), en cohérence avec la population BIATSS de l'établissement (64% de femmes)

Part des formateurs internes ayant participé à la formation : «formation des formateurs» ⁽¹⁰⁸⁾



1.4. ZOOM sur les formations E-learning et/ou en distanciel

Répartition des actions de formations en e-learning sur 2019 ^(T95)

	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Travail sur écran	4	1	5	80%	2	0,75	2,75	73%
Certification Voltaire	9	1	10	90%	9	1	10	90%
Optimiser son orthographe professionnelle	9	3	12	75%	182	49	231	79%

Répartition des actions de formations en e-learning sur 2020 ^(T96)

	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Gestion de projet	7	5	12	58%	168	120	288	58%
Gestion de projet gestion de réseaux	1	0	1	100%	3	0	3	100%
Cadrer et organiser son projet	0	1	1	0%	0	12	12	0%
Les financements européens dédiés à la recherche et à l'innovation	5	2	7	71%	60	24	84	71%
EPI pour manager à destination des agents BU	2	1	3	67%	6	3	9	67%
EPI à destination des agents de BU	2	1	3	67%	6	3	9	67%
EPI à destination des managers (hors BU)	2	1	3	67%	6	3	9	67%
EPI à destination des agents (hors BU)	13	0	13	100%	39	0	39	100%
Projet Voltaire Perfectionner l'efficacité de son expression	7	2	9	78%	70	20	90	78%
Préparation à l'entretien avec un jury de concours de cat A	15	7	22	68%	180	84	264	68%
Identifier ses compétences rédaction du CV et de la lettre de motivation Cat A et B	6	0	6	100%	24	0	24	100%
GA SIHAM Formation de formateurs gestion collective	6	3	9	67%	21	10,5	27	78%
SIHAM Prise en main public désigné	11	1	12	92%	33	3	36	92%
SIHAM Formation des utilisateurs gestion du CIR	3	0	3	100%	18	0	18	100%
Formation Responsable RH	1	0	1	100%	60	0	60	100%

Construire son projet professionnel	9	1	10	90%	9	1	20	45%
APOGEE inscription administrative	67	12	79	85%	301,9	54	356	85%
Procédures et cadrage PACOME (référé de compositante)	20	7	27	74%	59,2	21	81	73%
Logiciel Eudonet pour les utilisateurs	8	0	8	100%	8	0	56	14%
PYTHON Débutant et approfondissement	2	8	10	20%	70	20	350	20%
Initiation à Sphinx iW2	1	1	2	50%	20	20	40	50%
Formation des agents télétravailleurs	54	18	72	75%	162	54	216	75%
Manager à distance des télétravailleurs	37	7	44	84%	111	21	132	84%
Information télétravail pour les managers	133	34	167	80%	266	68	334	80%
Information télétravail pour les agents	348	52	400	87%	696	107	800	87%
Risque chimique zoom sur le stockage	7	5	12	58%	14	10	24	58%
Réussir le tutorat en entreprise auprès d'un salarié en situation de handicap	6	5	11	55%	18	18	33	55%
NOTILUS	241	24	265	91%	463,3	46,2	509,5	91%
Travail sur écran	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Solutions alternatives à la fusion cellulaire pour la préparation d'anticorps mononucléaux	1	0	1	100%	7	0	7	100%
Prospective financière à partir d'un outil dédié	2	2	4	50%	24	24	48	50%
Certification Voltaire	6	1	7	86%	128,5	21,5	150	86%
Optimiser son orthographe professionnelle	8	1	9	89%	118,2	14,8	133	89%

1.5. ZOOM sur les formations «management bienveillant»

En 2020, un prestataire a été retenu dans le cadre d'un marché dans le but d'animer un parcours de formation management de 5 jours. Ce parcours cible 4 populations différentes : les néomanagers, les encadrants intermédiaires et de proximité, les directeurs de services centraux et communs et les directeurs d'UFR et UMR. Ces parcours ont débuté en novembre 2020 par deux sessions de formation. Ce lancement en fin d'année explique le faible taux de managers formés en 2020. La catégorie la plus représentée est la catégorie A (59 %). De plus, la proportion de femmes est plus importante pour les catégories A et B.



2,16%

Taux de managers formés sur un total de 1 018 managers

Nombre de manager formés au «management bienveillants» par catégories ^(T97)

	2020			% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	
Cat. A	11	2	13	85%
Cat. B	3	3	6	50%
Cat. C	1	2	3	33%

1.6. Les dispositifs de formation

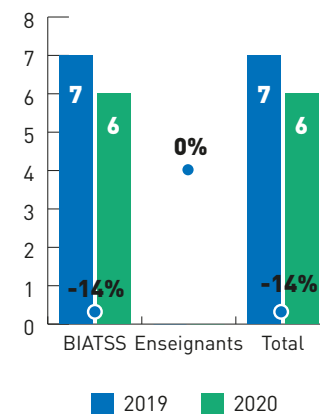
1.6.1. Le Congé de Formation Professionnelle

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. La communication du lancement de la campagne de CFP s'effectue via les listes de mail s'adressant à l'ensemble de la population concernée, c'est à dire les personnels BIATSS, les enseignants-chercheurs, les PRAG et PRCE. En termes de rémunération, les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, l'agent perçoit durant un an une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du Supplément Familial de Traitement 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. A l'issue du CFP, l'agent doit obligatoirement travailler dans l'administration trois fois le temps octroyé en CFP. Ce qui peut être également considéré comme un frein à faire une demande de congé de formation professionnelle dans une thématique complètement différente de son domaine d'activités, sachant que l'acquis par la formation ne pourra être mis en pratique que des mois voire des années plus tard. La campagne CFP 2020 est la sixième depuis la création d'AMU.

Répartition des demandes de CFP et CFP accordés par types de population ⁽¹⁹⁸⁾

	Demandes				CFP accordés				Taux de réponses favorables
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	5	1	6	83%	5	1	6	83%	100
Enseignants	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	1	6	83%	5	1	6	83%	100

Évolution sur deux ans des CFP accordés ⁽¹⁰⁹⁾

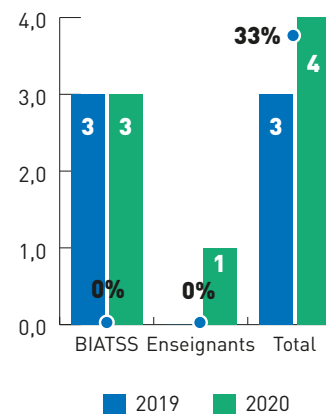


1.6.2. Le Bilan de compétences

Répartition des demandes de bilan de compétences et bilan de compétences accordés par types de population ⁽¹⁹⁹⁾

	Demandes				Bilans de compétences accordés				Taux de réponses favorables
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
BIATSS	3	0	3	100%	3	0	3	100%	100
Enseignants	1	0	1	100%	1	0	1	100%	100
Total	4	0	4	100%	4	0	4	100%	100

Évolution sur deux ans des bilans de compétences accordés ⁽¹¹⁰⁾



1.6.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En 2020 aucune demande de VAE n'a été formulée. En 2019, 2 demandes ont été faites par des personnels BIATSS, la totalité des demandes ont été acceptées.

2. La formation CIPE



82

Sessions



35 689

Heures de formation



1 212

**Nombre de stagiaires
(dont 768 enseignants)**



52

**Domaines de
formations**

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

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

Participation aux formations CIPE ^(T100)

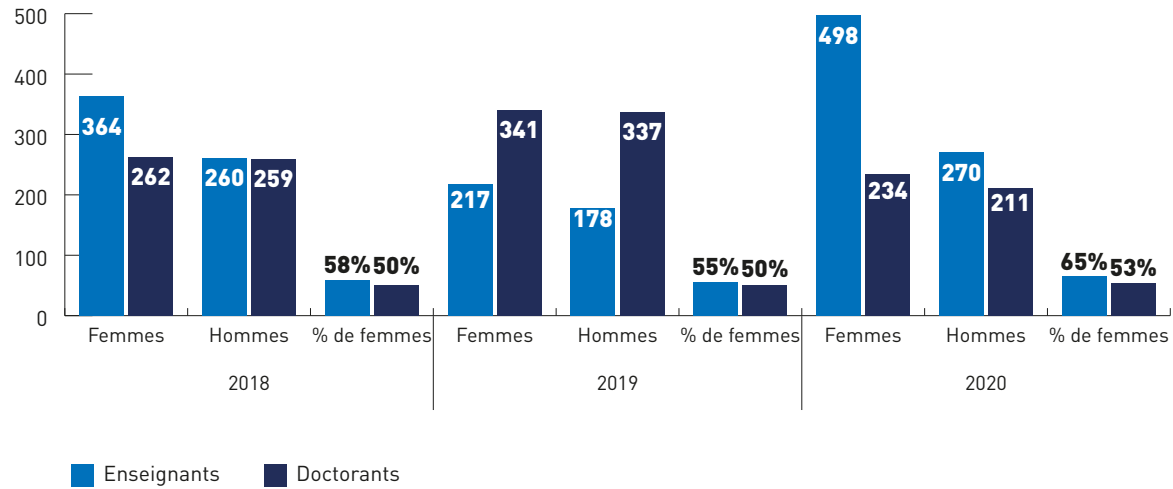
		Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures				Répartition du nombre d'heures de formation
				Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Apprentissage et pratique d'enseignement	2018	8	12	85	91	176	48%	8160	8736	16896	48%	43%
	2019	8	12	84	107	191	44%	8064	10272	18336	44%	42%
	2020	8	12	88	87	175	50%	8448	8352	16800	50%	47%
Didactique LSH	2018	4	1	19	15	34	56%	76	60	136	56%	0,3%
	2019	1	4	18	12	30	60%	72	48	120	60%	0,3%
Didactique Sciences	2018	1	4	13	20	33	39%	52	80	132	39%	0,3%
	2019	2	4	33	49	82	40%	264	392	656	40%	2%
Accompagner les étudiants dans leur méthodologie de travail - MTU	2018	1	8	8	0	8	100%	64	0	64	100%	0,2%
Conférences sur les méthodes de travail universitaire (MTU)	2018	1	3	42	18	60	70%	126	54	180	70%	0,5%
Atelier 1 : prise de notes et rédaction avec les outils numériques	2018	1	3	24	11	35	69%	72	33	105	69%	0,3%
Atelier 2 : recherche documentaire pour les étudiants de L1	2018	1	3	15	5	20	75%	45	15	60	75%	0,2%
Analyse des pratiques pédagogiques	2018	4	16	26	36	62	42%	1664	2304	3968	42%	10%
	2019	2	16	13	6	19	68%	416	192	608	68%	1%
Analyse des pratiques pédagogiques - MCF stagiaires	2018	5	10	11	21	32	34%	550	1050	1600	34%	4%
	2019	4	10	16	11	27	59%	640	440	1080	59%	2%
Construire un cours : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)	2018	1	8	4	3	7	57%	32	24	56	57%	0,1%
	2019	2	8	16	6	22	73%	256	96	352	73%	1%
Communication et dynamique de groupe	2018	2	8	11	5	16	69%	176	80	256	69%	1%
	2019	2	8	18	18	36	50%	288	288	576	50%	1%
Animer un cours magistral en Amphi	2018	4	8	29	14	43	67%	928	448	1376	67%	4%
	2019	4	8	14	12	26	54%	448	384	832	54%	2%
Développer la réflexivité des étudiants : pourquoi et comment ?	2020	1	3,5	4	1	5	80%	14	3,5	18	80%	0,05%
La voix, son outil de travail	2019	1	6	10	9	19	53%	60	54	114	53%	0,3%
	2020	2	6	9	12	21	43%	108	144	252	43%	1%
Assurer la qualité d'un parcours de formation par l'alignement pédagogique	2018	1	3,5	7	2	9	78%	25	7	32	78%	0,1%
Gestion du travail en groupe d'étudiants	2018	1	12	8	3	11	73%	96	36	132	73%	0,3%
	2019	1	8	4	7	11	36%	32	56	88	36%	0,2%
Enseigner en classe inversée	2018	5	8	59	59	118	50%	2360	2360	4720	50%	12%
	2019	2	8	16	17	33	48%	256	272	528	48%	1%
	2020	2	8	24	11	35	69%	384	176	560	69%	2%
Apprentissage par problème 1 - découvrir	2018	4	14	20	18	38	53%	1120	1008	2128	53%	5%
	2019	3	14	19	12	31	61%	798	504	1302	61%	3%
	2020	2	15	9	9	18	50%	270	270	540	50%	2%
Apprentissage par problème 2 - mettre en oeuvre	2018	4	12	11	9	20	55%	528	432	960	55%	2%
	2019	1	12	5	4	9	56%	60	48	108	56%	0,2%
	2020	1	12	4	3	7	57%	48	36	84	57%	0,2%
Apprentissage par projet	2018	1	18	5	3	8	63%	90	54	144	63%	0,4%
	2019	1	18	2	7	9	22%	36	126	162	22%	0,4%
Diversité du public étudiant: étudiants étrangers	2018	1	12	6	3	9	67%	72	36	108	67%	0,3%
	2019	1	8	5	2	7	71%	40	16	56	71%	0,1%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	2018	5	8	39	48	87	45%	1560	1920	3480	45%	9%
	2019	9	8	73	84	157	46%	5256	6048	11304	46%	26%
	2020	6	8	50	47	97	52%	2400	2256	4656	52%	13%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	2018	2	8	9	3	12	75%	144	48	192	75%	0,5%
	2019	3	8	28	20	48	58%	672	480	1152	58%	3%
	2020	2	8	15	14	29	52%	240	224	464	52%	1%

Suite du tableau p. 153 :

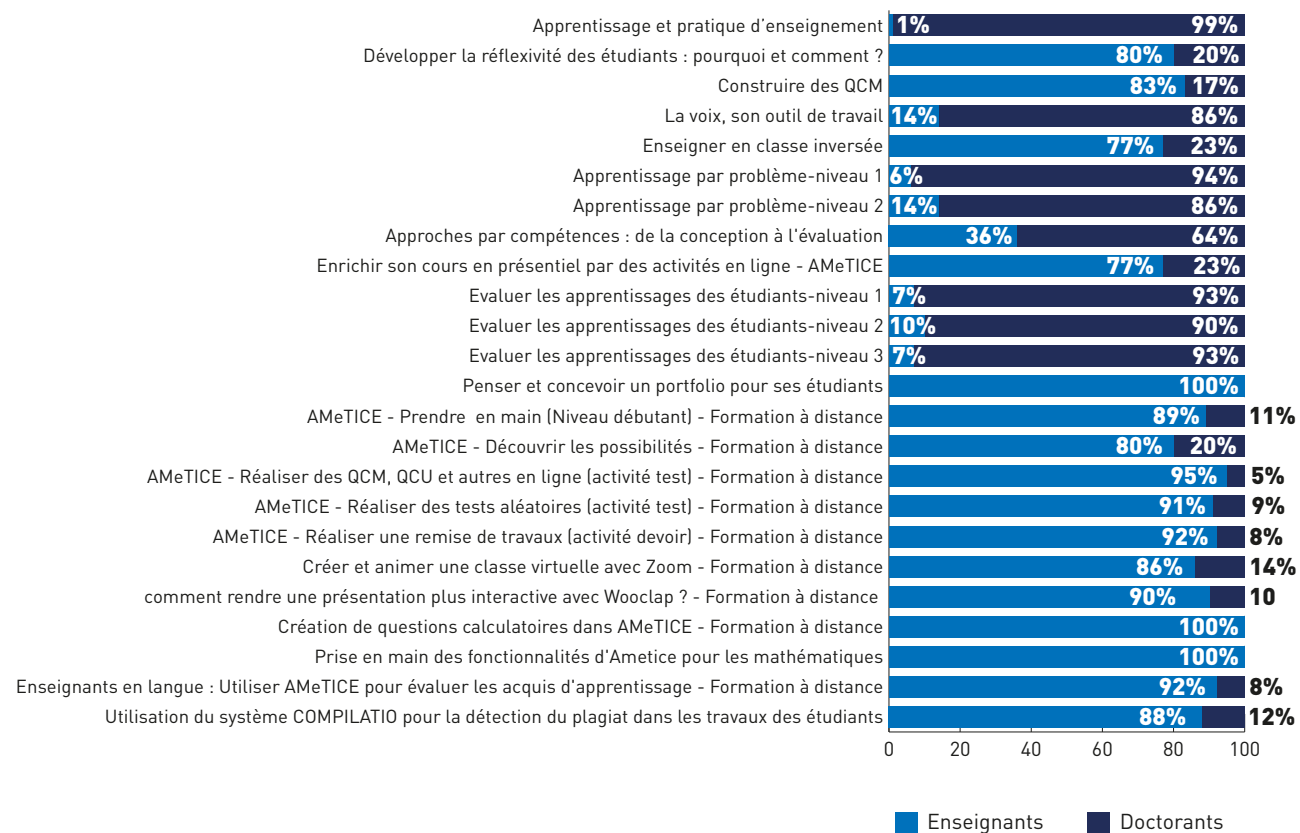
Participation aux formations
CIPE

Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	2018	1	8	6	5	11	55%	48	40	88	55%	0,2%
	2019	1	8	7	1	8	88%	56	8	64	88%	0,1%
	2020	1	8	11	4	15	73%	88	32	120	73%	0,3%
Evaluer les étudiants dans une approche par compétences	2018	5	4	23	12	35	66%	460	240	700	66%	2%
	2019	2	3	9	7	16	56%	54	42	96	56%	0,2%
	2020	2	12	15	2	17	88%	360	48	408	88%	1%
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2018	5	4	21	14	35	60%	420	280	700	60%	2%
	2020	5	3	40	25	65	62%	600	375	975	62%	3%
Construire des QCM	2018	4	3	12	9	21	57%	144	108	252	57%	1%
	2019	4	7	21	15	36	58%	588	420	1008	58%	2%
	2020	1	6	4	7	11	36%	24	42	66	36%	0,2%
Approches par compétences : de la conception à l'évaluation	2019	2	6	53	38	91	58%	636	456	1092	58%	3%
	2018	1	3	6	0	6	100%	18	0	18	100%	0,05%
	2019	1	3	3	1	4	75%	9	3	12	75%	0,03%
Conférence : Les rencontres de l'APC d'AMU	2020	2	6	9	5	14	64%	108	60	168	64%	0,5%
Le portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	2018	2	3	20	31	51	39%	120	186	306	39%	1%
	2019	9	3	36	35	71	51%	972	945	1917	51%	1%
Penser et concevoir un portfolio pour ses étudiants	2018	2	3	8	12	20	40%	48	72	120	40%	0,3%
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	2019	7	3	28	30	58	48%	588	630	1218	48%	3%
	2020	3	2	24	6	30	80%	144	36	180	80%	1%
	2018	2	3	5	5	12	42%	30	30	60	50%	0,2%
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	2019	3	3	16	7	23	70%	144	63	207	70%	0,5%
	2018	1	3	5	2	7	71%	15	6	21	71%	0,1%
Evaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	2019	2	3	6	5	11	55%	36	30	66	55%	0,2%
	2018	1	3	6	0	6	100%	18	0	18	100%	0,05%
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	2018	1	3	26	14	40	65%	78	42	120	65%	0,3%
efoliAM : concevoir et utiliser un portfolio électronique s'inscrivant dans un parcours de formation	2018	1	1,5	5	3	8	63%	8	4,5	12	63%	0,03%
Conférence : l'e-portfolio, une démarche réflexive pour évaluer les compétences	2018	1	1,5	11	8	19	58%	17	12	29	58%	0,07%
Atelier 1 : présentation de l'outil d'e-portfolio efoliAM	2018	1	1,5	11	5	16	69%	17	7,5	24	69%	0,06%
Atelier 2 : ne notez plus, badgez ! Des badges pour évaluer des acquis de formation tout au long de la vie	2018	1	1,5	11	9	20	55%	17	13,5	30	55%	0,08%
Atelier 3 : évaluer un e-Portfolio à l'aide de référentiels de compétences (SmartEvidence)	2018	8	2	61	35	96	64%	976	560	1536	64%	4%
Atelier 4 : échanges de pratiques enseignantes autour de l'utilisation d'e-Portfolio	2020	2	2	12	3	15	80%	48	12	60	80%	0,2%
AMeTICE - Prendre en main (Niveau débutant) - Formation à distance	2020	12	2	116	69	185	63%	2784	1656	4440	63%	12%
AMeTICE - Découvrir les possibilités - Formation à distance	2020	9	2	65	36	101	64%	1170	648	1818	64%	5%
AMeTICE - Réaliser des QCM, QCU et autres en ligne (activité test) - Formation à distance	2020	2	2	15	11	26	58%	60	44	104	58%	0,3%
AMeTICE - Réaliser des tests aléatoires (activité test) - Formation à distance	2020	2	9	68	45	113	60%	1224	810	2034	60%	6%
AMeTICE - Réaliser une remise de travaux (activité devoir) - Formation à distance	2020	2	2	29	19	48	60%	116	76	192	60%	1%
Créer et animer une classe virtuelle avec Zoom - Formation à distance comment rendre une présentation plus interactive avec Wooclap ? - Formation à distance	2020	1	2	0	6	6	0%	0	12	12	0%	0,03%
Création de questions calculatoires dans AMeTICE - Formation à distance	2020	1	2	1	2	3	33%	2	4	6	33%	0,02%
Prise en main des fonctionnalités d'Ametice pour les mathématiques	2020	4	2	41	7	48	85%	328	56	384	85%	1%
Enseignants en langue : Utiliser AMeTICE pour évaluer les acquis d'apprentissage - Formation à distance	2020	3	1,5	34	15	49	69%	153	67,5	221	69%	1%
Utilisation du système COMPILATIO pour la détection du plagiat dans les travaux des étudiants	2020	86	225,5	627	516	1145	55%	19396	19827	39222	49%	100%
Total	2018	86	225,5	627	516	1145	55%	19396	19827	39222	49%	100%
	2019	80	211	568	524	1092	52%	21101	22361	43462	49%	100%
	2020	82	126	733	479	1212	60%	19737	15952	35689	55%	100%

Répartition des stagiaires des formations dispensées par le CIPE ⁽¹¹¹⁾



Les Formations dispensées par le CIPE connaissent une légère hausse des sessions en 2020 (+2 % par rapport à 2019) elles concernent ainsi un nombre plus important de stagiaires (+120 stagiaires soit +11%). Ces sessions sont en moyenne moins longues, ce qui vient impacter le nombre d'heures de formation en baisse de 17% par rapport à 2019. Cette année la part des stagiaires enseignants est plus élevée que celle des doctorants respectivement 63% et 37%.

Parts des enseignants et doctorants par formation ⁽¹⁾⁽²⁾

3. La formation SCD

Répartition du nombre de jours de formation par catégories au regard des effectifs SCD ^(T101)

2018		Nombre de jours de formation			Répartition du nbre de jours de formation		Répartition des effectifs du SCD			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	Titulaires	198,0	68,2	266,1	74,4%	25,6%	28	15	43	65,1%
	Contractuels	4,6	8,9	13,5	34,0%	66,0%	2	2	4	50,0%
	Total	202,6	77,1	279,6	72,4%	27,6%	30	17	47	63,8%
Cat. B	Titulaires	205,5	99,0	304,5	67,5%	32,5%	38	13	51	74,5%
	Contractuels	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	1	0	1	100,0%
	Total	205,5	99,0	304,5	67,5%	32,5%	39	13	52	75,0%
Cat. C	Titulaires	238,8	143,3	382,0	62,5%	37,5%	67	25	92	72,8%
	Contractuels	220,4	55,2	275,6	80,0%	20,0%	19	4	23	82,6%
	Total	459,2	198,4	657,6	69,8%	30,2%	86	29	115	74,8%
Total titulaires		642,2	310,4	952,6	67,4%	32,6%	133	53	186	71,5%
Total contractuels		225,0	64,1	289,1	77,8%	22,2%	22	6	28	78,6%
Total		867,2	374,5	1241,7	69,8%	30,2%	155	59	214	72,4%

2019		Nombre de jours de formation			Répartition du nbre de jours de formation		Répartition des effectifs du SCD			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	Titulaires	144,9	86,3	231,1	62,7%	37,3%	28	15	43	65,1%
	Contractuels	21,5	5,0	26,5	81,1%	18,9%	2	2	4	50,0%
	Total	166,4	91,3	257,6	64,6%	35,4%	30	17	47	63,8%
Cat. B	Titulaires	181,2	52,1	233,3	77,7%	22,3%	39	12	51	76,5%
	Contractuels	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0%	1	0	1	100,0%
	Total	181,2	52,1	233,3	77,7%	22,3%	40	12	52	76,9%
Cat. C	Titulaires	171,3	68,1	239,4	71,6%	28,4%	64	24	88	72,7%
	Contractuels	67,9	12,7	80,5	84,3%	15,7%	21	4	25	84,0%
	Total	239,2	80,8	320,0	74,8%	25,2%	85	28	113	75,2%
Total titulaires		497,4	206,4	703,8	70,7%	29,3%	131	51	182	72,0%
Total contractuels		89,4	17,7	107,0	83,5%	16,5%	24	6	30	80,0%
Total		586,8	224,1	810,9	72,4%	27,6%	155	57	212	73,1%

2020		Nombre de jours de formation			Répartition du nbre de jours de formation		Répartition des effectifs du SCD			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	Titulaires	76	23	99	76,93%	23,07%	25	14	39	64,10%
	Contractuels	21	6	27	77,20%	22,80%	4	2	6	66,67%
	Total	97	29	126	76,99%	23,01%	29	16	45	64,44%
Cat. B	Titulaires	151	65	216	70,13%	29,87%	39	12	51	76,47%
	Contractuels	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	100,00%
	Total	151	65	216	70,13%	29,87%	40	12	52	76,92%
Cat. C	Titulaires	50	27	77	64,36%	35,64%	59	24	83	71,08%
	Contractuels	44	4	48	92,00%	8,00%	25	5	30	83,33%
	Total	94	31	125	74,97%	25,03%	84	29	113	74,34%
Total titulaires		277	115	392	70,71%	29,29%	123	50	173	71,10%
Total contractuels		65	10	75	86,66%	13,34%	30	7	37	81,08%
Total		342	125	467	73,27%	26,73%	153	57	210	72,86%

Répartition des formations par typologies et par genres ^(T102)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	664,58	300,25	964,83	68,88%	380,19	175,83	556,03	68,38%	268,71	107,29	376,00	71,46%
T2 Évolution prévisible des métiers	8,67	4,67	13,33	65,00%	34,08	15,50	49,58	68,74%	4,17	0,83	5,00	83,33%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	193,97	69,58	263,55	73,60%	172,51	32,75	205,26	84,04%	69,00	16,58	85,58	80,62%

Comme l'ensemble des autres activités du SCD, la formation continue des personnels a été fortement affectée par la pandémie de Covid-19 et les mesures sanitaires de confinement et de limitation des interactions sociales qui l'ont accompagnée.

Pour autant, malgré le coup d'arrêt qu'ont constitué les premières semaines du confinement strict de mars (au total, en 2020, plus de 110 demandes de formation n'ont pu aboutir pour cause de report ou d'annulation), les organismes et prestataires de formation ont su rapidement s'adapter et proposer des formations à distance, selon des modalités spécifiques, qui ont permis à l'activité de formation continue des personnels de reprendre relativement rapidement.

Malgré ces circonstances, ce sont ainsi 610 actions de formation qui ont pu être suivies, pour un total cumulé de 2800h de formation (contre 688 actions et 4832h en 2019), la baisse du volume horaire s'expliquant dans une large mesure par les formats sensiblement plus courts privilégiés pour les formations à distance.

Après un début d'année «normal», marqué par le suivi de formations «cœur de métier» (comme les actualités de la transition bibliographique, par exemple), puis une période de quelques semaines d'arrêt quasi-généralisé des activités de formation, suite au confinement et aux réorganisations rendues nécessaires par ses conséquences, des formations plus spécifiquement dédiées au contexte pandémique et à son impact sur les activités professionnelles ont été mises en place et ont connu un succès non négligeable eu égard aux circonstances. Le développement des formations à distance a notamment permis de profiter d'actions de formation proposées par des organismes de formation distants, dont les stages ne sont habituellement pas accessibles aussi aisément, d'un point de vue logistique comme financier, et qui abordaient, pour certaines d'entre elles, des problématiques spécifiquement soulevées par la situation nouvelle. Les circonstances exceptionnelles ont néanmoins bouleversé et impliqué le report des actions de formation pour lesquelles la transposition en distanciel n'était pas envisageable, que cela tienne à la nature même de la formation ou à la capacité des formateur.ice.s à s'adapter à la nouvelle situation.

Les contraintes techniques et la nature des formations proposées dans ce contexte n'ont pas été sans conséquences sur la composition des publics de ces formations : les agents de catégorie C ont ainsi vu leur part passer de près de 40% en 2019 à moins de 27% en 2020, tandis que les agents de catégorie B voyaient la leur passer de 28,8% en 2019 à plus de 46 % en 2020 : le confinement et, dans certains cas, l'impossibilité de disposer du matériel nécessaire pour suivre des formations depuis leur domicile, ont ainsi affecté de manière différenciée les différentes catégories, sans parler de la nature nécessairement différente des formations proposées à distance, qui concernaient plus directement les agents de catégorie A et B. Les formations de management ou d'accompagnement de la crise ont de fait logiquement principalement concerné ces derniers.

Entre le premier déconfinement et le reconfinement, quelques actions un temps reportées ont toutefois pu se tenir, comme une formation à l'accueil en bibliothèque en langue anglaise, tandis que d'autres ont dû connaître un nouveau report en raison du second confinement (notamment une formation sur l'accueil en bibliothèque en contexte pandémique (!), ou encore des formations relativement longues de catalogage).

Les agents en charge de la formation des usagers ont tout particulièrement mis à profit la période de confinement et ses suites pour affiner leurs compétences, notamment en matière de formation à distance, afin de faire face aussi efficacement que possible à ce contexte complexe et troublé. Le domaine de formation «Formation des usagers» est ainsi passé de moins de 5% du total des formations suivies en 2019 à près de 15% en 2020.

Plus généralement, on a observé un recentrage marqué vers des formations proprement bibliothéconomiques ou liées aux usager.e.s des bibliothèques, un phénomène qui s'explique, du fait de la situation sanitaire, à la fois par le «repli» sur des tâches relevant du back office à la faveur du confinement, et par un souci de maintenir le lien et de prendre en compte les nouveaux besoins des usager.e.s qui en découlent (domaines de formation «Collections et politique documentaire» et «Bibliothèque et son public», en plus de la formation des usagers précédemment citée).

Sans surprise, le domaine «Informatique et NTIC» s'est également vu conforté par les conditions de travail consécutives à la pandémie.

Un domaine a tout particulièrement pâti de la situation de crise sanitaire : les préparations aux concours, pour lesquelles seules 5 demandes ont été enregistrées en 2020, contre une vingtaine en 2019, réduisant la part de ce domaine de formation à moins de 5% du total (contre 15% en 2019).

Au final, 161 agents ont suivi au moins une formation, et ont ainsi cumulé 610 stages et 2800h de formation, soit en moyenne 2,2 jours de formation par agent.

Répartition des formations dispensées au SCD par thématiques de formation (en heures) ^(T103)

Domaines de formation	A	B	C	Total	Total (%)
Bibliothèque et son public	200	161	57	418	14,91%
Bureautique	2	3	52	57	2,04%
Collection et politique documentaire	54	330	50	433	15,48%
Développement personnel	42	141	146	329	11,74%
Etablissement et management	158	32	32	222	7,92%
Formation des usagers	85	195	129	409	14,59%
Formation post-recrutement	0	113	0	113	4,04%
Gestion administrative et financière	38	13	22	73	2,61%
Hygiène et sécurité	22	59	107	188	6,72%
Informatique et NTIC	126	217	61	404	14,42%
Journées d'étude	17	0	0	17	0,61%
Préparation concours	12	32	94	138	4,93%
Total	755	1296	749	2800	100,00%

Partie 3 – Les promotions

1. Les enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Enseignants du second degré

Nouvelles modalités d'évaluation dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe des personnels 2nd degré (agrégés et certifiés). La campagne de promotion 2020 s'inscrit dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations qui s'est traduite notamment par une modification des conditions d'accès à la «hors classe» et par la création d'un troisième grade, dénommé « classe exceptionnelle ».

Contrairement aux années précédentes, les avis formulés au titre des campagnes antérieures sont conservés et une appréciation est uniquement requise pour les agents nouvellement promouvables. Les appréciations, ainsi portées par les doyens dans le cadre de la campagne 2019, seront conservées pour les années ultérieures si les agents ne sont pas promus. Le rectorat ne demande plus aux établissements d'interclassements effectués par la commission ad hoc AMU. L'avancement au grade hors-classe ne nécessite pas d'acte de candidature de la part des enseignants mais s'effectue au regard de l'ancienneté acquise.

L'accès à la classe exceptionnelle est accessible par deux voies dites «viviers» :

- 1^{er} vivier nécessitant un acte de candidature
- 2^{ème} vivier au regard de l'ancienneté

Nombre de candidats promus TA PRCE et TA PRAG et LA PRAG ^(T104)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
TA PRCE	0	1	1	0%	7	9	16	44%	4	8	12	33%
TA PRAG	3	7	10	30%	8	11	19	42%	17	19	36	47%
LA PRAG	2	0	2	100%	0	0	0	-	3	0	3	100%

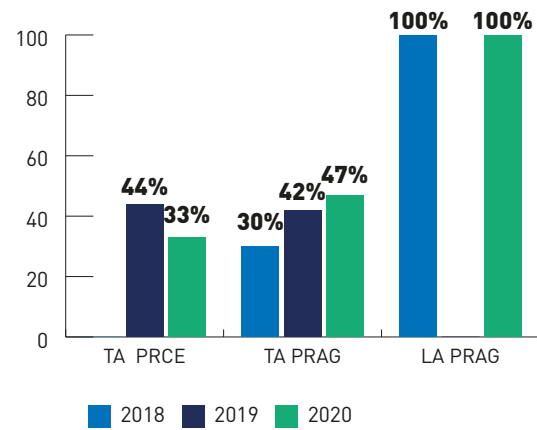
TA : tableau d'avancement

LA : liste d'aptitude

PRAG: professeurs agrégés

PRCE : professeurs certifiés

Part des femmes parmi les candidats promus (TA PRCE, TA PRAG, LA PRAG) ⁽¹¹³⁾



1.1.1. ZOOM LA PRAG

Évolution du nombre de candidats et candidats classés LA PRAG ⁽¹¹⁰⁵⁾

	2018				2019				2020				
	Femmes	Hommes	% de femmes	% de femmes	Femmes	Hommes	% de femmes	% de femmes	Femmes	Hommes	% de femmes	% de femmes	
LA PRAG	Candidats	27	19	46	59%	18	24	42	43%	21	10	31	68%
	Classés	13	10	23	57%	13	15	28	46%	18	10	28	64%

1.2. Enseignants chercheurs et enseignants chercheurs hospitalo-universitaires

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement (art 37 et 53 D84-431). Il s'effectue au choix selon 2 modalités : l'avancement de droit commun et la procédure spécifique. L'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités (art 7-1 D84-431). L'avancement de droit commun (art 40 et 56 d84-431) a lieu pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, pour moitié sur proposition du conseil académique ou de l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. La procédure spécifique (art 40 et 56 d84-431) concerne les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Ils peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique. Le conseil académique ou l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, rend un avis sur les enseignants-chercheurs qui ont demandé à bénéficier de cette procédure. Cet avis est transmis à une instance nationale composée de 18 professeurs des universités et de 18 maîtres de conférences. L'instance établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au président ou directeur de l'établissement. Ce dernier prononce, avant la fin de l'année en cours, les promotions attribuées.

Un indice de parité qui tient compte du vivier au sein de chaque groupe de sexe a été calculé d'une part au niveau des candidatures en fonction des promouvables (1), et d'autre part au niveau des personnels promus en fonction du nombre de candidatures (2). Un indice égal à 1 indique la parité; un indice supérieur à 1 indique un avantage en faveur des femmes; un indice inférieur à 1 indique un avantage en faveur des hommes. Calculé au niveau du nombre des candidatures compte tenu du nombre de promouvables (1), l'indice de parité peut suggérer la présence «d'auto-censure» au sein d'un groupe de sexe par rapport l'autre. Calculé au niveau du nombre des personnels promus compte tenu du nombre de candidatures (2), l'indice de parité peut suggérer des décisions de promotions à l'avantage de l'un ou l'autre groupe de sexe. Le terme « autocensure » est à prendre ici au sens factuel d'une sous-représentation des candidatures d'un groupe de sexe par rapport à l'autre groupe et par rapport à ce qui devrait être attendu compte tenu du nombre de promouvables au sein de chacun des deux groupes. Il ne renvoie pas aux explications sous-jacentes de cette sous-représentation qui peuvent être multiples et complexes, et qui ne se restreignent en aucune manière à un manque de volonté, de confiance, ou de compétence du groupe sous-représenté.

$$\text{Indice de parité (1)} = \frac{N \text{ femmes candidates} / N \text{ femmes promouvables}}{N \text{ hommes candidats} / N \text{ hommes promouvables}}$$

$$\text{Indice de parité (2)} = \frac{N \text{ femmes promues} / N \text{ femmes candidates}}{N \text{ hommes promus} / N \text{ hommes candidats}}$$

1.2.1. Promotions des Maîtres de conférence Classe Normale > Maîtres de conférence Hors Classe

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus maître de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante ^(T106)

2018		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	44	32	76	58%	44	32	76	58%
	Candidats	12	11	23	52%	7	11	18	39%
	Promus	5	0	5	100%	4	5	9	44%
INSPE	Promouvables	4	6	10	40%	4	6	10	40%
	Candidats	2	1	3	67%	0	1	1	0%
	Promus	2	0	2	100%	0	1	1	0%
FDSP	Promouvables	9	7	16	56%	9	7	16	56%
	Candidats	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
FEG	Promouvables	7	9	16	44%	7	9	16	44%
	Candidats	3	1	4	75%	2	0	2	100%
	Promus	1	1	2	50%	1	0	1	100%
FSS	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
IAE	Promouvables	3	1	4	75%	3	1	4	75%
	Candidats	1	1	2	50%	1	0	1	100%
	Promus	0	1	1	0%	-	-	-	-
IMPGT	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	17	22	39	44%	17	22	39	44%
	Candidats	4	5	9	44%	4	5	9	44%
	Promus	-	-	-	-	4	4	8	50%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	4	2	6	67%	-	-	-	-
	Candidats	2	0	2	100%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	18	24	42	43%	18	24	42	43%
	Candidats	6	3	9	67%	6	2	8	75%
	Promus	0	1	1	0%	2	0	2	100%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	1	3	67%	-	-	-	-
	Candidats	0	1	1	0%	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	2	6	8	25%	-	-	-	-
	Candidats	1	2	3	33%	-	-	-	-
	Promus	0	1	1	0%	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	6	13	19	32%	6	13	19	32%
	Candidats	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
Sciences	Promouvables	50	82	132	38%	50	82	132	38%
	Candidats	15	24	39	38%	9	14	23	39%
	Promus	6	10	16	38%	3	1	4	75%
Total	Promouvables	170	208	378	45%	162	199	361	45%
	Candidats	51	50	101	50%	32	34	66	48%
	Promus	17	14	31	55%	14	12	26	54%

Suite du tableau p. 163 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus maître de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante

2019		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	47	29	76	62%	47	29	76	62%
	Candidats	6	10	16	38%	5	7	12	42%
	Promus	1	3	4	25%	0	3	3	0%
INSPE	Promouvables	4	7	11	36%	4	7	11	36%
	Candidats	1	2	3	33%	1	0	1	100%
	Promus	0	2	2	0%	1	0	1	100%
FDSP	Promouvables	10	11	21	48%	10	11	21	48%
	Candidats	3	1	4	75%	2	0	2	100%
	Promus	1	1	2	50%	1	0	1	100%
FEG	Promouvables	8	6	14	57%	8	6	14	57%
	Candidats	1	1	2	50%	0	1	1	0%
	Promus	1	0	1	100%	0	1	1	0%
FSS	Promouvables	4	5	9	44%	4	5	9	44%
	Candidats	0	3	3	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	2	2	0%	-	-	-	-
IAE	Promouvables	3	0	3	100%	3	0	3	100%
	Candidats	1	0	1	100%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
IMPGT	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
IUT	Promouvables	16	22	38	42%	16	22	38	42%
	Candidats	2	5	7	29%	1	3	4	25%
	Promus	1	2	3	33%	1	1	2	50%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	3	6	50%	-	-	-	-
	Candidats	1	2	3	33%	-	-	-	-
	Promus	0	2	2	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	20	27	47	43%	20	27	47	43%
	Candidats	3	4	7	43%	3	3	6	50%
	Promus	0	1	1	0%	2	2	4	50%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	1	3	67%	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	1	8	9	11%	-	-	-	-
	Candidats	1	4	5	20%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	9	14	23	39%	9	14	23	39%
	Candidats	6	5	11	55%	4	5	9	44%
	Promus	2	0	2	100%	0	3	3	0%
Sciences	Promouvables	58	94	152	38%	58	94	152	38%
	Candidats	11	32	43	26%	8	24	32	25%
	Promus	3	8	11	27%	5	8	13	38%
Total	Promouvables	187	228	415	45%	181	216	397	46%
	Candidats	37	69	106	35%	25	44	69	36%
	Promus	11	21	32	34%	11	18	29	38%

2020		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	53	32	85	62%	53	32	85	62%
	Candidats	11	8	19	58%	7	8	15	47%
	Promus	4	0	4	100%	4	2	6	67%
INSPE	Promouvables	6	5	11	55%	6	5	11	55%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50%
FDSP	Promouvables	11	12	23	48%	11	12	23	48%
	Candidats	3	1	4	75%	1	1	2	50%
	Promus	2	0	2	100%	0	1	1	0%
FEG	Promouvables	9	6	15	60%	9	6	15	60%
	Candidats	3	0	3	100%	2	0	2	100%
	Promus	1	0	1	100%	1	0	1	100%
FSS	Promouvables	4	2	6	67%	4	2	6	67%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
IMPGT	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	1	1	2	50%	-	-	-	-
	Promus	1	1	2	50%	-	-	-	-
IUT	Promouvables	15	26	41	37%	15	26	41	37%
	Candidats	4	10	14	29%	4	9	13	31%
	Promus	0	1	1	0%	1	4	5	20%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	0	3	100%	-	-	-	-
	Candidats	1	0	1	100%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	20	28	48	42%	20	28	48	42%
	Candidats	6	4	10	60%	6	2	8	75%
	Promus	0	2	2	0%	3	0	3	100%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	0	2	100%	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	0	9	9	0%	-	-	-	-
	Candidats	0	6	6	0%	-	-	-	-
	Promus	0	1	1	0%	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	10	12	22	45%	10	12	22	45%
	Candidats	6	6	12	50%	4	5	9	44%
	Promus	2	1	3	67%	2	2	4	50%
Sciences	Promouvables	65	106	171	38%	65	106	171	38%
	Candidats	17	36	53	32%	15	31	46	33%
	Promus	2	5	7	29%	5	7	12	42%
Total	Promouvables	202	240	442	46%	197	231	428	46%
	Candidats	54	76	130	42%	41	60	101	41%
	Promus	13	11	24	54%	18	17	35	51%

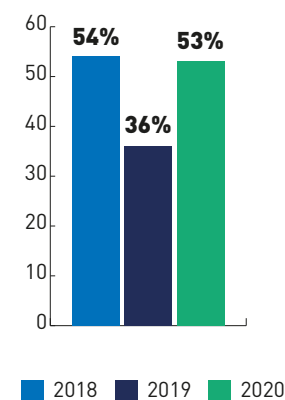
Suite du tableau p. 163 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus maître de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante

Evolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus Maître de conférences hors classe ⁽¹¹⁰⁷⁾

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2018	332	407	739	45%	83	84	167	50%	1,21	31	26	57	54%	1,21
2019	368	444	812	45%	62	113	175	35%	0,66	22	39	61	36%	1,03
2020	399	471	870	46%	95	136	231	41%	0,82	31	28	59	53%	1,58

Pour les 3 années, les femmes sont légèrement sous-représentées parmi les promouvables. L'indice de parité 1 calculé au niveau des candidatures suggère de l'auto-censure chez les femmes ces deux dernières années et plus particulièrement en 2019 où elles sont bien moins nombreuses que les hommes à poser leur candidature à la promotion par rapport au nombre de promouvables. L'inverse était observé en 2018. L'indice 2 calculé au niveau du nombre de promus indique la parité au niveau des décisions de promotions en 2019. Par conséquent, la sous-représentation des femmes en 2019 parmi les promus (36%) s'expliquent en partie par de l'auto-censure en amont, au niveau des candidatures. En 2020, l'auto-censure a été compensée par des décisions de promotions favorables aux femmes qui ont permis d'atteindre la parité au niveau des personnels promus.

Part de femmes parmi les candidats promus Maître de conférence hors classe ⁽¹¹⁴⁾

1.2.2. Promotions des Maîtres de conférence Hors Classe > Maîtres de conférence Hors Classe échelon exceptionnel

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promuable et promu maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par type de promotion, genre et composante ^(T108)

2018		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	12	11	23	52%	12	11	23	52%
	Candidats	3	5	8	38%	0	2	2	0%
	Promus	3	3	6	50%	0	1	1	0%
INSPE	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
EJCAM	Promouvables	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus					0	1	1	0%
FDSP	Promouvables	3	4	7	43%	3	4	7	43%
	Candidats	3	3	6	50%	2	2	4	50%
	Promus	1	1	2	50%	2	2	4	50%
FEG	Promouvables	4	3	7	57%	4	3	7	57%
	Candidats	2	1	3	67%	1	1	2	50%
	Promus	1	0	1	100%	1	1	2	50%
FSS	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	0	0		0	2	2	0%
IUT	Promouvables	2	11	13	15%	2	11	13	15%
	Candidats	1	9	10	10%	1	8	9	11%
	Promus	0	1	1	0%	1	8	9	11%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	2	6	8	25%	-	-	-	-
	Candidats	2	6	8	25%	-	-	-	-
	Promus	2	5	7	29%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
Polytech	Promouvables	3	6	9	33%	3	6	9	33%
	Candidats	2	5	7	29%	1	2	3	33%
	Promus	1	3	4	25%	1	2	3	33%
Sciences	Promouvables	17	11	28	61%	17	11	28	61%
	Candidats	8	7	15	53%	3	5	8	38%
	Promus	5	2	7	71%	3	4	7	43%
Total	Promouvables	45	59	104	43%	43	53	96	45%
	Candidats	22	40	62	35%	9	24	33	27%
	Promus	13	15	28	46%	9	22	31	29%

Suite du tableau p. 167 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvable et promu maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par type de promotion, genre et composante

2019		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	12	5	17	71%	12	5	17	71%
	Candidats	4	1	5	80%	1	1	2	50%
	Promus	3	0	3	100%	0	1	1	0%
INSPE	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FEG	Promouvables	4	1	5	80%	4	1	5	80%
	Candidats	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	Promus	1	0	1	100%	1	0	1	100%
FSS	Promouvables	3	0	3	100%	3	0	3	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	2	5	7	29%	2	5	7	29%
	Candidats	1	3	4	25%	1	2	3	33%
	Promus	0	1	1	0%	1	1	2	50%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	2	4	6	33%	-	-	-	-
	Candidats	2	3	5	40%	-	-	-	-
	Promus	0	1	1	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	2	3	5	40%	2	3	5	40%
	Candidats	0	2	2	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	11	11	22	50%	11	11	22	50%
	Candidats	3	3	6	50%	0	2	2	0%
	Promus	3	1	4	75%	0	2	2	0%
Total	Promouvables	38	33	71	54%	36	29	65	55%
	Candidats	13	14	27	48%	4	8	12	33%
	Promus	7	4	11	64%	2	5	7	29%

2020		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	13	8	21	62%	13	8	21	62%
	Candidats	4	2	6	67%	2	1	3	67%
	Promus	2	1	3	67%	2	1	3	67%
INSPE	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats	1	0	1	100%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FEG	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
FSS	Promouvables	3	0	3	100%	3	0	3	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	1	4	5	20%	1	4	5	20%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	4	7	43%	-	-	-	-
	Candidats	3	3	6	50%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
Sciences	Promouvables	13	14	27	48%	13	14	27	48%
	Candidats	4	6	10	40%	3	4	7	43%
	Promus	1	2	3	33%	2	3	5	40%
Total	Promouvables	41	37	78	53%	38	33	71	54%
	Candidats	17	15	32	53%	10	9	19	53%
	Promus	5	3	8	63%	7	4	11	64%

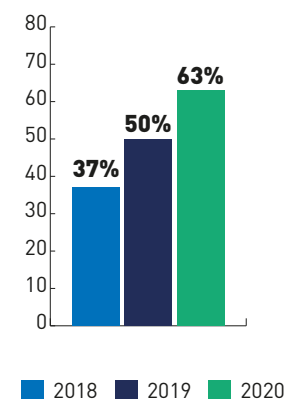
Suite du tableau p. 167 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvable et promus maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par type de promotion, genre et composante

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel ⁽¹¹⁰⁹⁾

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2018	88	112	200	44%	31	64	95	33%	0,62	22	37	59	37%	1,23
2019	74	62	136	54%	17	22	39	44%	0,65	9	9	18	50%	1,29
2020	79	70	149	53%	27	24	51	53%	1,00	12	7	19	63%	1,52

Le nombre de promouvables est légèrement à l'avantage des femmes pour ces deux dernières années. L'indice de parité (1) calculé au niveau des candidatures suggère de l'auto-censure assez importante chez les femmes en 2018 et 2019. L'indice de parité (2) calculé au niveau du nombre de promus indique des décisions de promotions favorables aux femmes en 2018 et 2019, qui ont permis d'atteindre la parité en 2019, mais pas en 2018 (37% de femmes promues). L'année 2020 est marquée par une absence d'auto-censure chez les femmes et des décisions de promotions qui ont été en défaveur des hommes (37% des promus).

Part de femmes parmi les candidats promus Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel ⁽¹¹⁵⁾

1.2.3. Avancement Professeurs 2ème Classe > Professeurs 1ère Classe

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur 1ère classe par type de promotion, genre et composante ^(T1110)

2018		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	21	34	55	38%	21	34	55	38%
	Candidats	11	15	26	42%	7	12	19	37%
	Promus	4	3	7	57%	2	2	4	50%
INSPE	Promouvables	5	1	6	83%	5	1	6	83%
	Candidats	4	0	4	100%	3	0	3	100%
	Promus	1	0	1	100%	1	0	1	100%
EJCAM	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Promus					1	0	1	100%
FDSP	Promouvables	9	8	17	53%	9	8	17	53%
	Candidats	5	4	9	56%	4	2	6	67%
	Promus	1	2	3	33%	2	0	2	100%
FEG	Promouvables	4	7	11	36%	4	7	11	36%
	Candidats	0	3	3	0%	0	3	3	0%
	Promus					0	1	1	0%
IAE	Promouvables	2	4	6	33%	2	4	6	33%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus					0	1	1	0%
IMPGT	Promouvables								
	Candidats								
	Promus								
IUT	Promouvables	3	7	10	30%	3	7	10	30%
	Candidats	1	4	5	20%	1	4	5	20%
	Promus					1	1	2	50%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	16	61	77	21%				
	Candidats	6	19	25	24%				
	Promus	2	5	7	29%				
OSU Pytheas	Promouvables	5	5	10	50%	5	5	10	50%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus								
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	3	5	40%				
	Candidats	2	3	5	40%				
	Promus	2	0	2	100%				
ODDONTO (HU)	Promouvables	2	2	4	50%				
	Candidats	1	1	2	50%				
	Promus								
Polytech	Promouvables	1	13	14	7%	1	13	14	7%
	Candidats	0	6	6	0%	0	5	5	0%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	8	46	54	15%	8	46	54	15%
	Candidats	4	22	26	15%	4	18	22	18%
	Promus	0	4	4	0%	1	1	2	50%
Total	Promouvables	80	191	271	30%	60	125	185	32%
	Candidats	37	81	118	31%	22	48	70	31%
	Promus	10	15	25	40%	8	7	15	53%

Suite du tableau p. 171 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur 1ère classe par type de promotion, genre et composante

2019		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	17	37	54	31%	17	37	54	31%
	Candidats	6	14	20	30%	5	12	17	29%
	Promus	1	2	3	33%	1	3	4	25%
INSPE	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%
	Candidats	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus								
EJCAM	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus					1	0	1	100%
FDSP	Promouvables	6	8	14	43%	6	8	14	43%
	Candidats	2	3	5	40%	1	2	3	33%
	Promus	1	1	2	50%	0	2	2	0%
FEG	Promouvables	5	8	13	38%	5	8	13	38%
	Candidats	3	3	6	50%	2	2	4	50%
	Promus	1	1	2	50%	1	0	1	100%
IAE	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%
	Candidats	1	1	2	50%	1	0	1	100%
	Promus	0	1	1	0%				
IMPGT	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats								
	Promus								
IUT	Promouvables	3	6	9	33%	3	6	9	33%
	Candidats	0	4	4	0%	0	3	3	0%
	Promus	0	1	1	0%				
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	17	57	74	23%				
	Candidats	6	26	32	19%				
	Promus	4	10	14	29%				
OSU Pytheas	Promouvables	6	5	11	55%	6	5	11	55%
	Candidats	3	2	5	60%	3	2	5	60%
	Promus					1	0	1	100%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	3	3	0%				
	Candidats	0	3	3	0%				
	Promus	0	2	2	0%				
ODDONTO (HU)	Promouvables	3	2	5	60%				
	Candidats	2	2	4	50%				
	Promus								
Polytech	Promouvables	0	12	12	0%	0	12	12	0%
	Candidats	0	4	4	0%	0	3	3	0%
	Promus	0	1	1	0%	0	3	3	0%
Sciences	Promouvables	8	48	56	14%	8	48	56	14%
	Candidats	4	18	22	18%	4	16	20	20%
	Promus	0	2	2	0%	1	2	3	33%
Total	Promouvables	74	192	266	28%	54	130	184	29%
	Candidats	30	81	111	27%	19	41	60	32%
	Promus	7	21	28	25%	5	10	15	33%

2020		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	15	36	51	29%	15	36	51	29%
	Candidats	8	15	23	35%	7	9	16	44%
	Promus	1	6	7	14%	4	0	4	100%
INSPE	Promouvables	3	4	7	43%	3	4	7	43%
	Candidats	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus					2	0	2	100%
EJCAM	Promouvables								
	Candidats								
	Promus								
FDSP	Promouvables	7	7	14	50%	7	7	14	50%
	Candidats	2	3	5	40%	2	2	4	50%
	Promus	0	1	1	0%	1	1	2	50%
FEG	Promouvables	5	6	11	45%	5	6	11	45%
	Candidats	2	5	7	29%	2	3	5	40%
	Promus	0	2	2	0%	1	0	1	100%
IAE	Promouvables	4	1	5	80%	4	1	5	80%
	Candidats	1	0	1	100%	0	0	0	
	Promus	1	0	1	100%	0	0	0	
IMPGT	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats								
	Promus								
IUT	Promouvables	4	6	10	40%	4	6	10	40%
	Candidats	2	4	6	33%	2	3	5	40%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	15	49	64	23%				
	Candidats	5	20	25	20%				
	Promus	1	5	6	17%				
OSU Pytheas	Promouvables	5	6	11	45%	5	6	11	45%
	Candidats	3	2	5	60%	2	2	4	50%
	Promus	1	0	1	100%	1	1	2	50%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	2	2	0%				
	Candidats	0	2	2	0%				
	Promus	0	1	1	0%				
ODDONTO (HU)	Promouvables	3	2	5	60%				
	Candidats	2	2	4	50%				
	Promus	1	0	1	100%				
Polytech	Promouvables	0	7	7	0%	0	7	7	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus								
Sciences	Promouvables	8	46	54	15%	8	46	54	15%
	Candidats	3	17	20	15%	1	16	17	6%
	Promus	2	1	3	67%	0	2	2	0%
Total	Promouvables	71	173	244	29%	53	120	173	31%
	Candidats	30	72	102	29%	18	37	55	33%
	Promus	7	17	24	29%	9	5	14	64%

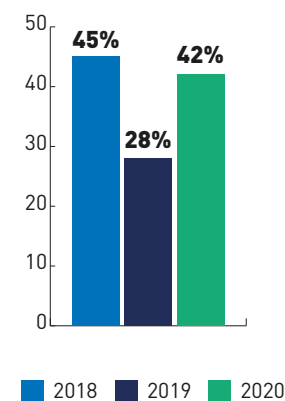
Suite du tableau p. 171 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur 1ère classe par type de promotion, genre et composante

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus total ⁽¹⁾⁽¹¹⁾

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2018	140	316	456	31%	59	129	188	31%	1,0	18	22	40	45%	1,8
2019	128	322	450	28%	49	122	171	29%	1,0	12	31	43	28%	1,0
2020	124	293	417	30%	48	109	157	31%	1,0	16	22	38	42%	1,7

Pour chacune des trois années, les femmes ne présentent qu'un tiers environ des promouvables, mais ne sont pas moins nombreuses que les hommes (compte tenu du vivier) à déposer leur candidature (absence d'auto-censure, indice de parité (1)). L'indice de parité (2) calculé au niveau du nombre de promus indique des décisions de promotions très favorables aux femmes en 2018 et 2020, qui ont permis de compenser pour partie leur sous-représentation parmi les promouvables. Cette compensation n'a pas eu lieu en 2019, maintenant les femmes en dessous du seuil des 30% parmi les promus.

Part de femmes parmi les candidats promus professeur 1ère classe ⁽¹⁾⁽¹⁶⁾

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

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur classe exceptionnelle 1 par types de promotion, genre et composante ^(T112)

2018		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	26	21	47	55%	26	21	47	55%
	Candidats	4	5	9	44%	4	4	8	50%
	Promus	0	1	1	0%	2	2	4	50%
INSPE	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	10	13	23	43%	10	13	23	43%
	Candidats	1	2	3	33%	1	1	2	50%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
FEG	Promouvables	3	10	13	23%	3	10	13	23%
	Candidats	0	5	5	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	3	3	0%	-	-	-	-
FSS	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	2	8	10	20%	2	8	10	20%
	Candidats	2	3	5	40%	2	3	5	40%
	Promus	-	-	-	-	1	3	4	25%
FSMPM (HU)	Promouvables	9	59	68	13%	-	-	-	-
	Candidats	1	18	19	5%	-	-	-	-
	Promus	0	6	6	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	2	7	9	22%	2	7	9	22%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50%
Pharmacie (HU)	Promouvables	2	0	2	100%	-	-	-	-
	Candidats	0	0	0	0%	-	-	-	-
	Promus	0	0	0	0%	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	1	3	4	25%	-	-	-	-
	Candidats	1	3	4	25%	-	-	-	-
	Promus	0	3	3	0%	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	2	12	14	14%	2	12	14	14%
	Candidats	2	2	4	50%	1	2	3	33%
	Promus	1	0	1	100%	0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	13	61	74	18%	13	61	74	18%
	Candidats	3	17	20	15%	3	11	14	21%
	Promus	0	6	6	0%	1	2	3	33%
Total	Promouvables	74	198	272	27%	62	136	198	31%
	Candidats	17	59	76	22%	14	27	41	34%
	Promus	1	20	21	5%	5	10	15	33%

Suite du tableau p. 175 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur classe exceptionnelle 1 par types de promotion, genre et composante

2019		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	26	21	47	55%	26	21	47	55%
	Candidats	4	5	9	44%	4	4	8	50%
	Promus	0	1	1	0%	2	2	4	50%
INSPE	Promouvables	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	10	13	23	43%	10	13	23	43%
	Candidats	1	2	3	33%	1	1	2	50%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
FEG	Promouvables	3	10	13	23%	3	10	13	23%
	Candidats	0	5	5	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	3	3	0%	-	-	-	-
FSS	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IAE	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%
	Candidats	2	1	3	67%	2	1	3	67%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	2	8	10	20%	2	8	10	20%
	Candidats	2	3	5	40%	2	3	5	40%
	Promus	-	-	-	-	1	3	4	25%
FSMPM (HU)	Promouvables	9	59	68	13%	-	-	-	-
	Candidats	1	18	19	5%	-	-	-	-
	Promus	0	6	6	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	2	7	9	22%	2	7	9	22%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50%
Pharmacie (HU)	Promouvables	2	0	2	100%	-	-	-	-
	Candidats	0	0	0	0%	-	-	-	-
	Promus	0	0	0	0%	-	-	-	-
ODDONT0 (HU)	Promouvables	1	3	4	25%	-	-	-	-
	Candidats	1	3	4	25%	-	-	-	-
	Promus	0	3	3	0%	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	2	12	14	14%	2	12	14	14%
	Candidats	2	2	4	50%	1	2	3	33%
	Promus	1	0	1	100%	0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	13	61	74	18%	13	61	74	18%
	Candidats	3	17	20	15%	3	11	14	21%
	Promus	0	6	6	0%	1	2	3	33%
Total	Promouvables	74	198	272	27%	62	136	198	31%
	Candidats	17	59	76	22%	14	27	41	34%
	Promus	1	20	21	5%	5	10	15	33%

2020		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	31	26	57	54%	31	26	57	54%
	Candidats	6	2	8	75%	4	1	5	80%
	Promus	2	1	3	67%	1	0	1	100%
INSPE	Promouvables	4	1	5	80%	4	1	5	80%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	11	14	25	44%	11	14	25	44%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	0	0	0	-	1	1	2	50%
FEG	Promouvables	3	6	9	33%	3	6	9	33%
	Candidats	0	2	2	0%	0	0	0	-
	Promus	0	2	2	0%	0	0	0	-
FSS	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
IAE	Promouvables	1	3	4	25%	1	3	4	25%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
IUT	Promouvables	1	5	6	17%	1	5	6	17%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FSMPM (HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	2	26	28	7%	-	-	-	-
	Promus	0	16	16	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	0	4	4	0%	0	4	4	0%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacie (HU)	Promouvables	0	2	2	0%	-	-	-	-
	Candidats	0	1	1	0%	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	1	0	1	100%	-	-	-	-
	Candidats	1	0	1	100%	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	1	16	17	6%	1	16	17	6%
	Candidats	0	2	2	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	1	1	0%	0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	15	58	73	21%	15	58	73	21%
	Candidats	3	12	15	20%	3	12	15	20%
	Promus	-	-	-	-	2	5	7	29%
Total	Promouvables	82	196	278	29%	69	134	203	34%
	Candidats	14	51	65	22%	9	20	29	31%
	Promus	2	20	22	9%	4	9	13	31%

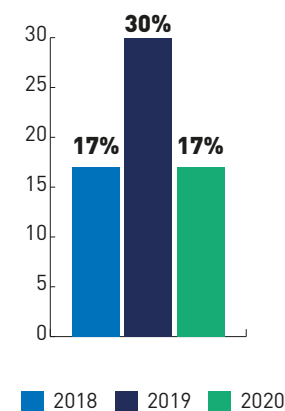
Suite du tableau p. 175 :

Évolution sur 3 ans de nombre d'agent candidats, promouvables et promus professeur classe exceptionnelle 1 par types de promotion, genre et composante

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus professeur classe exceptionnelle 1 ⁽¹¹¹³⁾

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2018	136	334	470	29%	31	86	117	26%	0,9	6	30	36	17%	0,6
2019	143	339	482	30%	28	71	99	28%	0,9	10	23	33	30%	1,1
2020	151	330	481	31%	23	71	94	24%	0,7	6	29	35	17%	0,6

Là encore les femmes ne représentent qu'un tiers des promouvables, mais à la différence de l'avancement précédent, l'avancement au titre de professeur classe exceptionnelle 1 a été marqué en 2018 et 2020 à la fois par de l'auto-censure chez les femmes au niveau des candidatures (cf indice de parité 1) et par des décisions de promotions en leur défaveur (indice de parité très nettement inférieur à 1) qui ont aggravé leur sous-représentation parmi les promus.

Part de femmes parmi les candidats promus ⁽¹¹¹⁷⁾

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

Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2 ^(T114)

2018		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	5	13	18	28%	5	13	18	28%
	Candidats	1	5	6	17%	1	2	3	33%
	Promus	0	3	3	0%	1	2	3	33%
EJCAM	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	3	9	12	25%	3	9	12	25%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus	-	-	-	-	0	2	2	0%
FEG	Promouvables	2	9	11	18%	2	9	11	18%
	Candidats	1	2	3	33%	1	1	2	50%
	Promus	0	1	1	0%	-	-	-	-
FSS	Promouvables	0	4	4	0%	0	4	4	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
IAE	Promouvables	2	0	2	100%	2	0	2	100%
	Candidats	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Promus	-	-	-	-	1	0	1	100%
IUT	Promouvables	0	5	5	0%	0	5	5	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	0	1	1	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	6	31	37	16%	-	-	-	-
	Candidats	0	9	9	0%	-	-	-	-
	Promus	0	3	3	0%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	1	2	3	33%	-	-	-	-
	Candidats	1	1	2	50%	-	-	-	-
	Promus	1	0	1	100%	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	0	10	10	0%	0	10	10	0%
	Candidats	0	5	5	0%	0	3	3	0%
	Promus	0	2	2	0%	-	-	-	-
Sciences	Promouvables	4	37	41	10%	4	37	41	10%
	Candidats	0	13	13	0%	0	8	8	0%
	Promus	0	5	5	0%	0	1	1	0%
Total	Promouvables	25	122	147	17%	18	89	107	17%
	Candidats	4	39	43	9%	3	18	21	14%
	Promus	1	14	15	7%	2	7	9	22%

Suite du tableau p. 179 :

Avancements Professeurs
Classe Exceptionnelle
1 > Professeurs Classe
Exceptionnelle 2

2019		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	5	7	12	42%	5	7	12	42%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
EJCAM	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FDSP	Promouvables	4	8	12	33%	4	8	12	33%
	Candidats	1	3	4	25%	1	2	3	33%
	Promus	0	1	1	0%	1	0	1	100%
FEG	Promouvables	2	10	12	17%	2	10	12	17%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
FSS	Promouvables	0	3	3	0%	0	3	3	0%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0	0	-	0	1	1	0%
IAE	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
IUT	Promouvables	1	7	8	13%	1	7	8	13%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0	0	-	0	1	1	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	7	34	41	17%	-	-	-	-
	Candidats	2	17	19	11%	-	-	-	-
	Promus	1	9	10	10%	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	3	3	6	50%	3	3	6	50%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus	0	0	0	-	-	-	-	-
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	2	2	0%	-	-	-	-
	Candidats	0	1	1	0%	-	-	-	-
	Promus	0	0	0	-	-	-	-	-
ODDONTO (HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-
Polytech	Promouvables	0	10	10	0%	0	10	10	0%
	Candidats	0	5	5	0%	0	5	5	0%
	Promus	0	0	0	-	0	3	3	0%
Sciences	Promouvables	7	33	40	18%	7	33	40	18%
	Candidats	1	12	13	8%	1	10	11	9%
	Promus	0	3	3	0%	0	3	3	0%
Total	Promouvables	31	117	148	21%	24	81	105	23%
	Candidats	4	42	46	9%	2	21	23	9%
	Promus	1	13	14	7%	1	8	9	11%

2020		Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
ALLSH	Promouvables	7	9	16	44%	7	9	16	44%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Promus					0	1	1	0%
EJCAM	Promouvables								
	Candidats								
	Promus								
FDSP	Promouvables	3	9	12	25%	3	9	12	25%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Promus					1	1	2	50%
FEG	Promouvables	1	12	13	8%	1	12	13	8%
	Candidats	0	3	3	0%	0	2	2	0%
	Promus	0	1	1	0%				
FSS	Promouvables	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Candidats								
	Promus								
IAE	Promouvables	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	Candidats								
	Promus								
IUT	Promouvables	2	8	10	20%	2	8	10	20%
	Candidats	0	1	1	0%	0	1	1	0%
	Promus					0	1	1	0%
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	6	30	36	17%				
	Candidats	2	17	19	11%				
	Promus	1	9	10	10%				
OSU Pytheas	Promouvables	4	3	7	57%	4	3	7	57%
	Candidats	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Promus					1	1	2	50%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	0	2	2	0%				
	Candidats	0	1	1	0%				
	Promus								
ODDONTO (HU)	Promouvables	0	3	3	0%				
	Candidats	0	3	3	0%				
	Promus								
Polytech	Promouvables	1	9	10	10%	1	9	10	10%
	Candidats	0	2	2	0%	0	2	2	0%
	Promus					0	1	1	0%
Sciences	Promouvables	8	33	41	20%	8	33	41	20%
	Candidats	2	7	9	22%	2	6	8	25%
	Promus	0	1	1	0%	1	1	2	50%
Total	Promouvables	33	119	152	22%	27	84	111	24%
	Candidats	7	37	44	16%	5	14	19	26%
	Promus	1	11	12	8%	3	6	9	33%

Suite du tableau p. 179 :

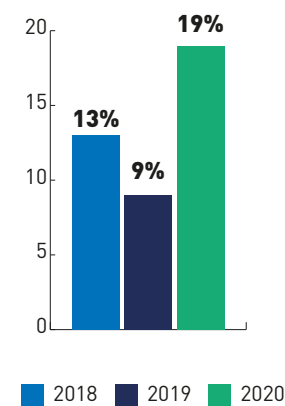
Avancements Professeurs
Classe Exceptionnelle
1 > Professeurs Classe
Exceptionnelle 2

Évolution sur 3 ans du nombre de candidats, de promouvables et de promus professeurs classe exceptionnelle 2 ⁽¹¹⁵⁾

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (1) candidatures/promouvables	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Indice de parité (2) promus/candidats
2018	43	211	254	17%	7	57	64	11%	0,6	3	21	24	13%	1
2019	55	198	253	22%	6	63	69	9%	0,3	2	21	23	9%	1
2020	60	203	263	23%	12	51	63	19%	0,8	4	17	21	19%	1

La sous-représentation des femmes est encore plus grande parmi les promouvables à la classe exceptionnelle 2, même si leur nombre a légèrement augmenté au fil des trois années. L'indice de parité (1) calculé au niveau des candidatures suggère de l'auto-censure assez importante voire très importante chez les femmes pour les trois années et surtout en 2019. L'indice de parité (2) calculé au niveau du nombre de promus indique des décisions de promotions qui reflètent quasi à l'identique le vivier des candidatures. La comparaison des indices de parité (2) pour les décisions d'avancement au sein des deux corps révèle une tendance à compenser la sous-représentation des femmes parmi les promouvables et/ou leur auto-censure uniquement au sein du corps des maîtres de conférences.

Part des femmes des candidats promus professeur classe exceptionnelle 2 ⁽¹¹⁸⁾

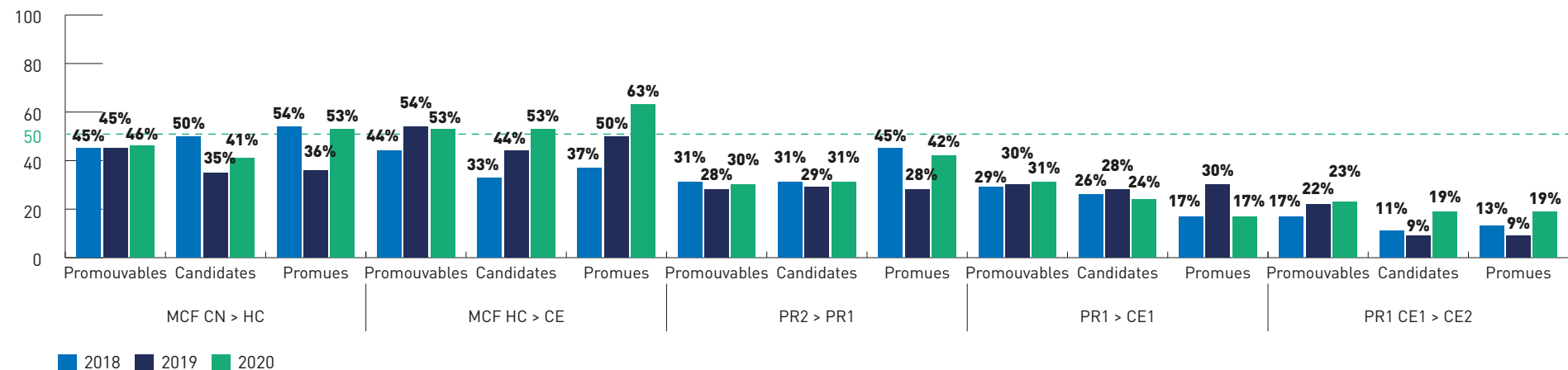


1.2.6. Vue d'ensemble des promotions des enseignants-chercheurs

Évolution sur 3 ans des taux de promouvables, candidats, promus par avancement ⁽¹¹⁶⁾

	MCF CN --> HC			MCF HC --> CE			PR2 --> PR1			PR1--> CE1			PR1 CE1 --> CE2		
	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues	Promouvables	Candidates	Promues
2018	45%	50%	54%	44%	33%	37%	31%	31%	45%	29%	26%	17%	17%	11%	13%
2019	45%	35%	36%	54%	44%	50%	28%	29%	28%	30%	28%	30%	22%	9%	9%
2020	46%	41%	53%	53%	53%	63%	30%	31%	42%	31%	24%	17%	23%	19%	19%

Évolution de la part des femmes parmi les promouvables, les candidatures, et les promotions pour chaque type de promotion chez les enseignants-chercheurs ⁽¹¹⁹⁾



2. Les personnels BIATSS

2.1. Répartition générale

Nombre d'agents BIATSS promouvables, candidats, classés, promus par filières ^(T117)

		ASS							
		TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	132	25	157	84%	192	22	214	90%
	2019	161	23	184	88%	180	16	196	92%
	2020	126	19	145	87%	153	17	170	90%
Candidats	2018	107	13	120	89%	54	4	58	93%
	2019	121	18	139	87%	41	3	44	93%
	2020	98	13	111	88%	35	1	36	97%
Classés	2018	33	4	37	89%	9	0	9	100%
	2019	26	3	29	90%	4	0	4	100%
	2020	20	3	23	87%	5	0	5	100%
Promus	2018	11	1	12	92%	3	0	3	100%
	2019	14	1	15	93%	2	0	2	100%
	2020	11	0	11	100%	2	0	2	100%

		BIB							
		TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	53	17	70	76%	66	36	102	65%
	2019	42	13	55	76%	71	34	105	68%
	2020	39	13	52	75%	76	35	111	69%
Candidats	2018	42	11	53	79%	15	9	24	63%
	2019	29	9	38	76%	17	8	25	68%
	2020	28	8	36	78%	12	8	20	60%
Classés	2018	20	4	24	83%	3	4	7	43%
	2019	15	5	20	75%	2	2	4	50%
	2020	14	3	17	82%	3	2	5	60%
Promus	2018	10	2	12	83%	1	1	2	50%
	2019	7	3	10	70%	1	1	2	50%
	2020	5	0	5	100%	2	0	2	100%

		ITRF							
		TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	452	307	759	60%	821	504	1325	62%
	2019	497	318	815	61%	808	503	1311	62%
	2020	494	317	811	61%	857	541	1398	61%
Candidats	2018	252	142	394	64%	359	192	551	65%
	2019	283	155	438	65%	320	211	531	60%
	2020	281	155	436	64%	376	224	600	63%
Classés	2018	70	41	111	63%	21	11	32	66%
	2019	63	52	115	55%	17	11	28	61%
	2020	69	48	117	59%	16	10	26	62%
Promus	2018	53	30	83	64%	16	5	21	76%
	2019	51	33	84	61%	15	6	21	71%
	2020	53	34	87	61%	13	8	21	62%

Indices de parité sur les personnels ITRF ^(T118)

2020		Indice de Parité (1) Candidats sur Promouvables	Indice de Parité (2) Promus sur Candidats
ITRF	TA	1,16	0,86
	LA	1,06	0,97

En 2020, pour la filière ITRF, l'indice de parité (1) calculé au niveau des candidatures permet de constater que les femmes n'hésitent pas à présenter leur candidature, et qu'il n'y a donc pas d'auto-censure. L'indice de parité (2) calculé au niveau des promus laisse en revanche transparaître des décisions de promotions en faveur des hommes concernant les avancements de grade pour les TA.

Les agents BIATSS peuvent bénéficier d'un avancement de grade ou d'un changement de corps. Ces avancements, notamment le changement de corps, appellent le titulaire à des fonctions supérieures. Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade ou à un changement de corps. Ces conditions peuvent se cumuler et porter notamment sur : l'ancienneté (dans le grade, de services effectifs et/ou d'ancienneté dans un échelon), l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités (titulaires de catégorie A)

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles : au choix (tableau d'avancement) ou par le biais d'un examen professionnel. Le statut particulier d'un corps peut prévoir plusieurs modes d'avancement au même grade. S'agissant du changement de corps, deux modalités sont également possibles : au choix (liste d'aptitude) ou par le biais du concours.

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 renseignements mentionnant les éléments de carrière, un rapport d'activité, un rapport d'aptitude rédigé par le responsable, un organigramme et, le cas échéant, un CV.

Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers sont étudiés par la CPE, puis classés, avant d'être transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat) pour examen en commission administrative paritaire académique ou nationale. A compter du 01/01/2021, les CPE, les CAPA et les CAPN perdent leur compétence en matière de promotion. Les lignes de gestion ministérielles sont appliquées à l'établissement sur proposition du groupe de travail réuni en janvier 2021. Ses modalités de mise en œuvre sont présentées au Comité Technique de février 2021 et votées en Conseil Académique de mars 2021.

2.2. Les Administratifs Sociaux et de Santé

2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grades ^(T119)

		A								B							
		AAE HC				APAE				SAENES CE				SAENES CS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	14	5	19	74%	3	3	6	50%	14	2	16	88%	21	8	29	72%
	2019	18	5	23	78%	3	5	8	38%	12	1	13	92%	20	5	25	80%
	2020	2	1	3	67%	3	4	7	43%	11	1	12	92%	18	4	22	82%
Candidats	2018	1	1	2	50%	2	2	4	50%	11	1	12	92%	19	6	25	76%
	2019	4	4	8	50%	2	2	4	50%	10	1	11	91%	15	4	19	79%
	2020	2	1	3	67%	2	1	3	67%	9	1	10	90%	14	4	18	78%
Classés	2018	1	1	2	50%	2	1	3	67%	3	0	3	100%	1	0	1	100%
	2019	4	2	6	67%	1	0	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	2020	1	0	1	100%	1	0	1	100%	3	0	3	100%	2	0	2	100%
Promus	2018	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
	2019	2	0	2	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
	2020	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

		C								ASS							
		ADJAENES P1C				ADJAENES P2C				INF CS				INF HC			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	66	7	73	90%	5	0	5	100%	5	0	5	100%	4	0	4	100%
	2019	95	7	102	93%	5	0	5	100%	5	0	5	100%	3	0	3	100%
	2020	88	6	94	94%	3	0	3	100%	4	0	4	100%	3	0	3	100%
Candidats	2018	61	3	64	95%	5	0	5	100%	4	0	4	100%	4	0	4	100%
	2019	78	7	85	92%	4	0	4	100%	5	0	5	100%	3	0	3	100%
	2020	68	3	71	96%	2	0	2	100%	4	0	4	100%	3	0	3	100%
Classés	2018	15	2	17	88%	3	0	3	100%	4	0	4	100%	4	0	4	100%
	2019	9	1	10	90%	1	0	1	100%	5	0	5	100%	3	0	3	100%
	2020	10	0	10	100%	2	0	2	100%	4	0	4	100%	3	0	3	100%
Promus	2018	7	1	8	88%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%
	2019	7	1	8	88%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
	2020	8	0	8	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

AAE : Attache d'Administration de l'État

APAE : Attache Principal d'Administration de l'État

SAENES : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur;

ADJAENES : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur;

ATEE : Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement;

ASS : Administratif Sociaux et de Santé

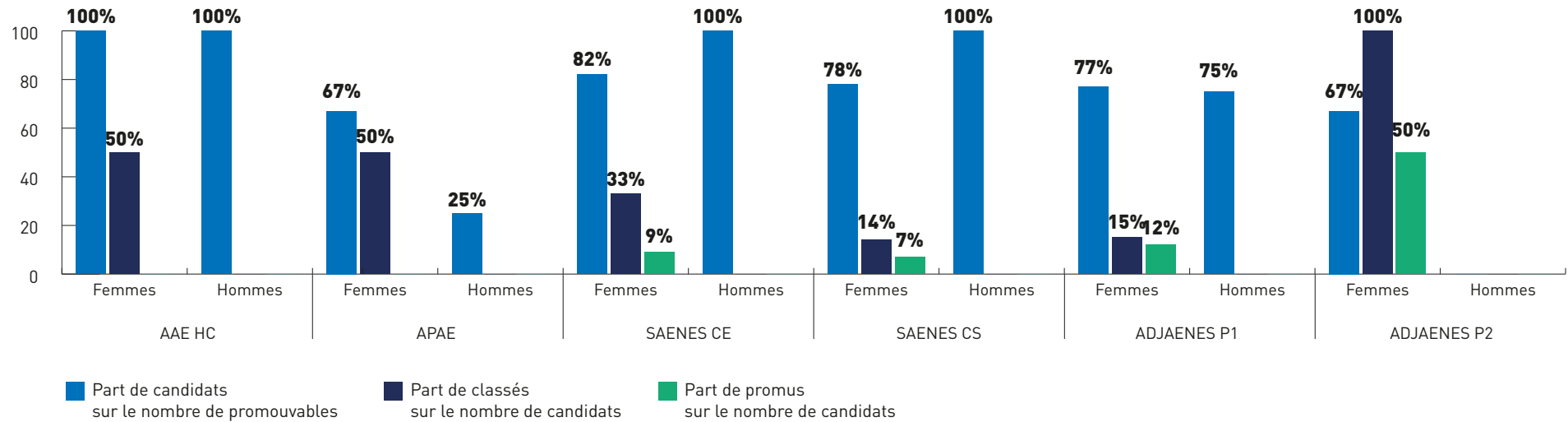
CE : classe exceptionnelle

CS : classe supérieure

P1C : principal 1ère classe

P2C : principal 2ème classe

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ASS sur tableau d'avancement ⁽¹²⁰⁾



Le nombre de promotions reste stable depuis la mise en place du PPCR (fusion des grades visant à permettre le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades applicable aux tableaux d'avancement).

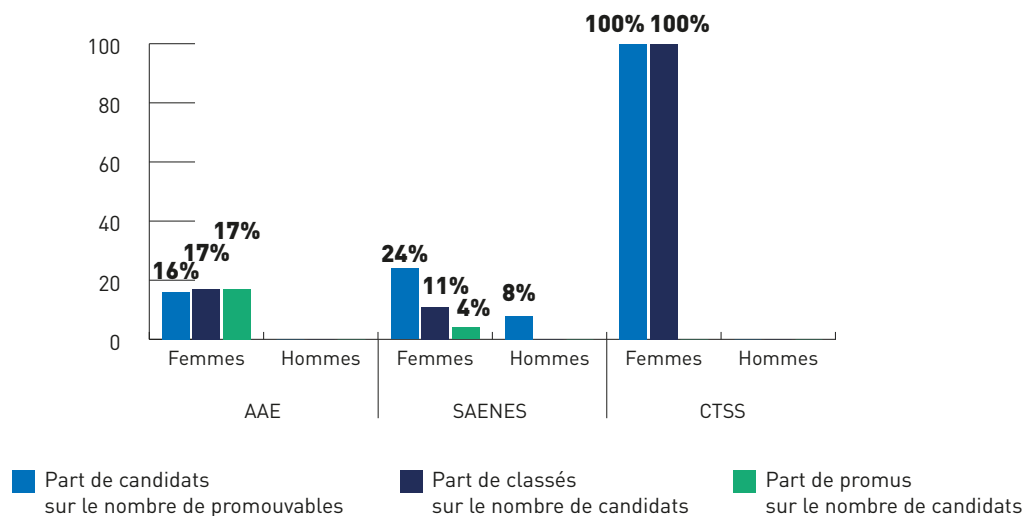
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés, et promus sur liste d'aptitude par corps ⁽¹¹²⁰⁾

		AAE				SAENES				CTSS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	50	11	61	82%	141	11	152	93%	1	0	1	100%
	2019	43	6	49	88%	136	10	146	93%	1	0	1	100%
	2020	37	5	42	88%	115	12	127	91%	1	0	1	100%
Candidats	2018	10	2	12	83%	43	2	45	96%	1	0	1	100%
	2019	5	1	6	83%	36	2	38	95%	0	0	0	-
	2020	6	0	6	100%	28	1	29	97%	1	0	1	100%
Classés	2018	3	0	3	100%	5	0	5	100%	1	0	1	100%
	2019	1	0	1	100%	2	1	3	67%	0	0	0	-
	2020	1	0	1	100%	3	0	3	100%	1	0	1	100%
Promus	2018	1	0	1	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
	2019	0	0	0	-	2	0	2	100%	0	0	0	-
	2020	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ATSS stagne ou diminue car l'université ne recrute plus ou peu de personnels de l'AENES - les départs de personnels ATSS ne sont pas remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste constituée de femmes. En 2020, l'université a obtenu seulement 1 promotion de personnels SAENES.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ASS sur liste d'aptitude ⁽¹²¹⁾



2.3. Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation

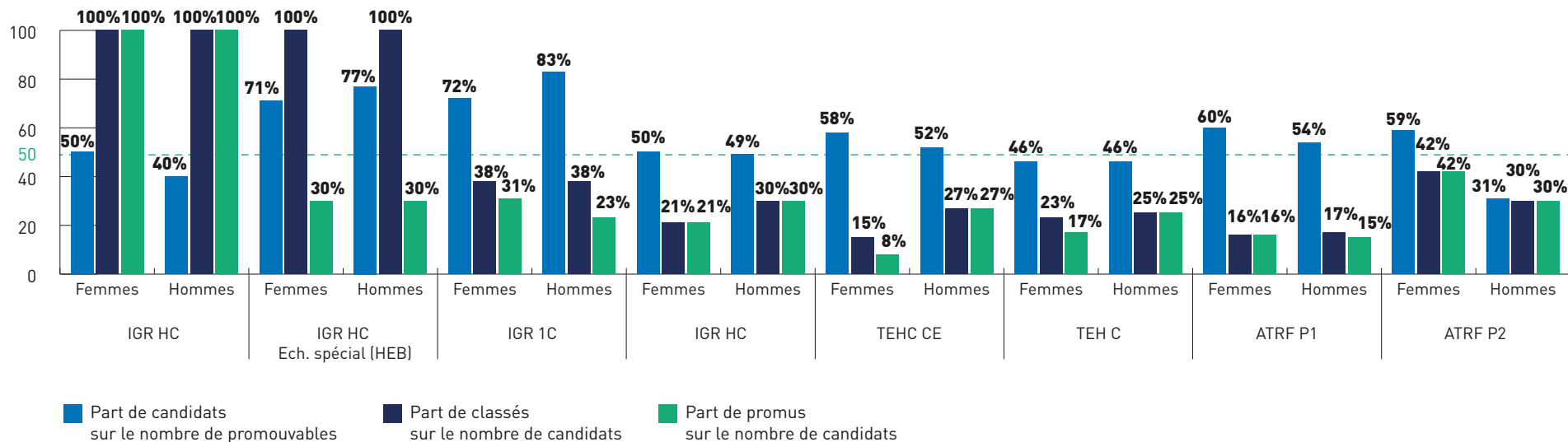
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grade ^(T121)

		Cat. A															
		IGR HC				IGR HC Ech spécial (HEB)				IGR 1C				IGE HC			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	3	5	8	38%	7	12	19	37%	24	15	39	62%	37	37	74	50%
	2019	2	5	7	29%	9	12	21	43%	18	15	33	55%	47	39	86	55%
	2020	2	5	7	29%	14	13	27	52%	18	12	30	60%	58	41	99	59%
Candidats	2018	2	4	6	33%	5	11	16	31%	15	12	27	56%	20	24	44	45%
	2019	2	3	5	40%	9	12	21	43%	12	12	24	50%	25	22	47	53%
	2020	1	2	3	33%	10	10	20	50%	13	10	23	57%	29	20	49	59%
Classés	2018	1	1	2	50%	5	11	16	31%	5	2	7	71%	5	6	11	45%
	2019	1	1	2	50%	6	11	17	35%	2	6	8	25%	2	10	12	17%
	2020	1	2	3	33%	10	10	20	50%	5	5	10	50%	6	6	12	50%
Promus	2018	1	1	2	50%	1	1	2	50%	5	2	7	71%	5	6	11	45%
	2019	1	1	2	50%	0	2	2	0%	2	6	8	25%	2	9	11	18%
	2020	1	2	3	33%	3	3	6	50%	4	3	7	57%	6	6	12	50%

		Cat. B								Cat. C							
		TECH CE				TECH CS				ATRF P1				ATRF P2			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	40	20	60	67%	96	62	158	61%	190	97	287	66%	55	59	114	48%
	2019	44	20	64	69%	81	59	140	58%	232	103	335	69%	64	65	129	50%
	2020	45	21	66	68%	76	61	137	55%	225	100	325	69%	56	64	120	47%
Candidats	2018	23	10	33	70%	50	25	75	67%	113	37	150	75%	24	19	43	56%
	2019	28	9	37	76%	41	28	69	59%	127	51	178	71%	39	18	57	68%
	2020	26	11	37	70%	35	28	63	56%	134	54	188	71%	33	20	53	62%
Classés	2018	7	2	9	78%	10	3	13	77%	22	9	31	71%	13	9	22	59%
	2019	5	3	8	63%	10	5	15	67%	20	10	30	67%	17	6	23	74%
	2020	4	3	7	57%	8	7	15	53%	21	9	30	70%	14	6	20	70%
Promus	2018	4	2	6	67%	8	3	11	73%	18	7	25	72%	11	8	19	58%
	2019	4	1	5	80%	10	3	13	77%	21	8	29	72%	10	2	12	83%
	2020	2	3	5	40%	6	7	13	46%	22	8	30	73%	14	6	20	70%

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ITRF sur tableau d'avancement ⁽¹²²⁾



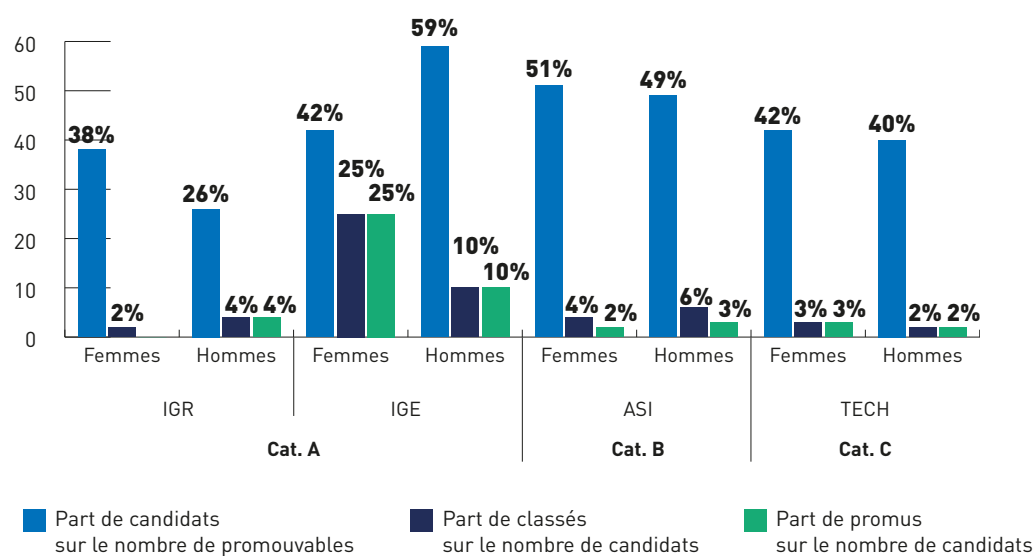
En 2020, le nombre d'agent promouvables a légèrement baissé, mais le nombre de promotions a augmenté par rapport à 2019.

2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps ^(T122)

		A												B			
		IGR				IGE				ASI				TECH			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	107	84	191	56%	50	40	90	56%	206	109	315	65%	458	271	729	63%
	2019	107	89	196	55%	44	40	84	52%	198	131	329	60%	459	243	702	65%
	2020	129	99	228	57%	48	51	99	48%	210	139	349	60%	470	252	722	65%
Candidats	2018	31	23	54	57%	28	19	47	60%	96	55	151	64%	204	95	299	68%
	2019	33	26	59	56%	24	23	47	51%	89	65	154	58%	174	97	271	64%
	2020	49	26	75	65%	20	30	50	40%	108	68	176	61%	199	100	299	67%
Classés	2018	2	2	4	50%	6	2	8	75%	7	1	8	88%	6	6	12	50%
	2019	1	2	3	33%	6	2	8	75%	7	3	10	70%	3	4	7	43%
	2020	1	1	2	50%	5	3	8	63%	4	4	8	50%	6	2	8	75%
Promus	2018	1	0	1	100%	6	2	8	75%	6	1	7	86%	3	2	5	60%
	2019	0	1	1	0%	6	1	7	86%	6	1	7	86%	3	3	6	50%
	2020	0	1	1	0%	5	3	8	63%	2	2	4	50%	6	2	8	75%

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ITRF sur liste aptitude ⁽¹²³⁾



2.4. Les personnels des Bibliothèques

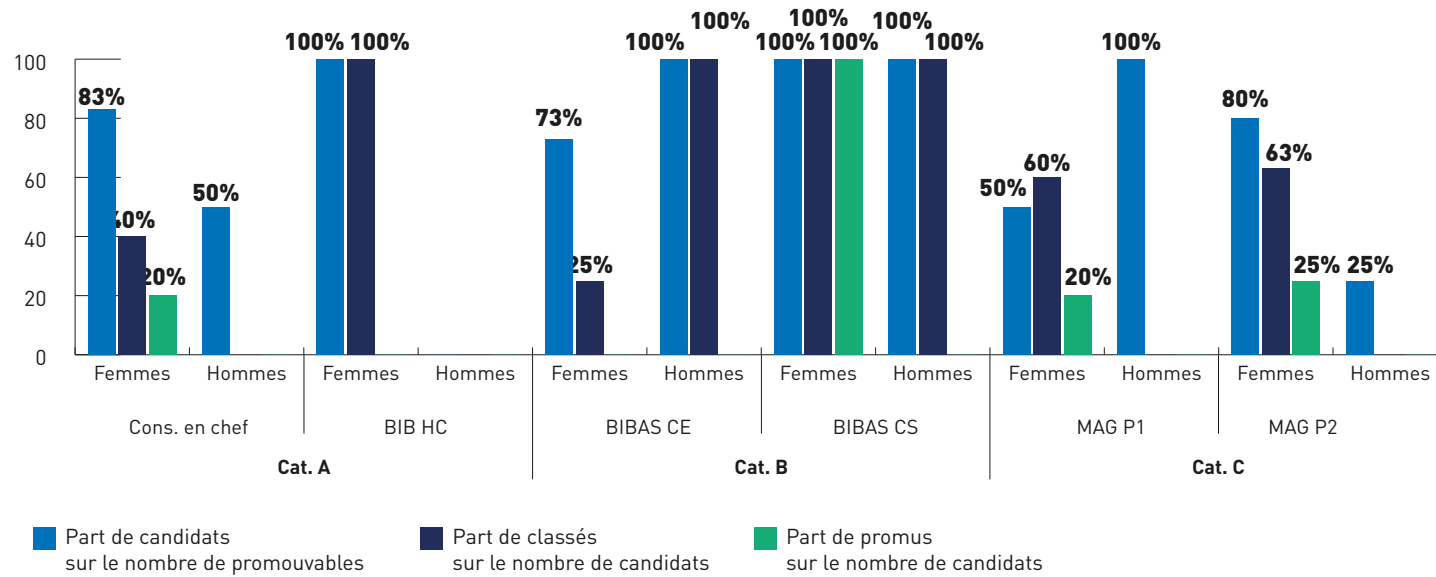
2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grades ^(T123)

		A								B							
		CONS EN CHEF				BIB HC				BIBAS CE				BIBAS CS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	5	1	6	83%	4	3	7	57%	14	1	15	93%	0	1	1	0%
	2019	6	3	9	67%	4	1	5	80%	11	2	13	85%	1	2	3	33%
	2020	6	2	8	75%	1	1	2	50%	11	1	12	92%	1	2	3	33%
Candidats	2018	5	1	6	83%	4	3	7	57%	8	1	9	89%	0	1	1	0%
	2019	5	2	7	71%	4	0	4	100%	5	2	7	71%	1	2	3	33%
	2020	5	1	6	83%	1	0	1	100%	8	1	9	89%	1	2	3	33%
Classés	2018	3	0	3	100%	2	0	2	100%	5	0	5	100%	0	1	1	0%
	2019	2	1	3	67%	1	0	1	100%	3	0	3	100%	1	1	2	50%
	2020	2	0	2	100%	1	0	1	100%	2	1	3	67%	1	2	3	33%
Promus	2018	1	0	1	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
	2019	1	1	2	50%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
	2020	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	2	3	33%

		C											
		MAG P1 Ech. Spé				MAG P1				MAG P2			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	11	3	14	79%	11	3	14	79%	8	5	13	62%
	2019	-	-	0	-	9	2	11	82%	11	3	14	79%
	2020	-	-	0	-	10	3	13	77%	10	4	14	71%
Candidats	2018	9	1	10	90%	9	1	10	90%	7	3	10	70%
	2019	-	-	0	-	6	2	8	75%	8	1	9	89%
	2020	-	-	0	-	5	3	8	63%	8	1	9	89%
Classés	2018	4	0	4	100%	4	0	4	100%	2	3	5	40%
	2019	-	-	0	-	4	2	6	67%	4	1	5	80%
	2020	-	-	0	-	3	0	3	100%	5	0	5	100%
Promus	2018	2	0	2	100%	2	0	2	100%	2	2	4	50%
	2019	-	-	0	-	0	1	1	0%	4	1	5	80%
	2020	-	-	0	-	1	0	1	100%	2	0	2	100%

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie personnel de Bibliothèque sur tableau d'avancement ⁽¹²⁴⁾

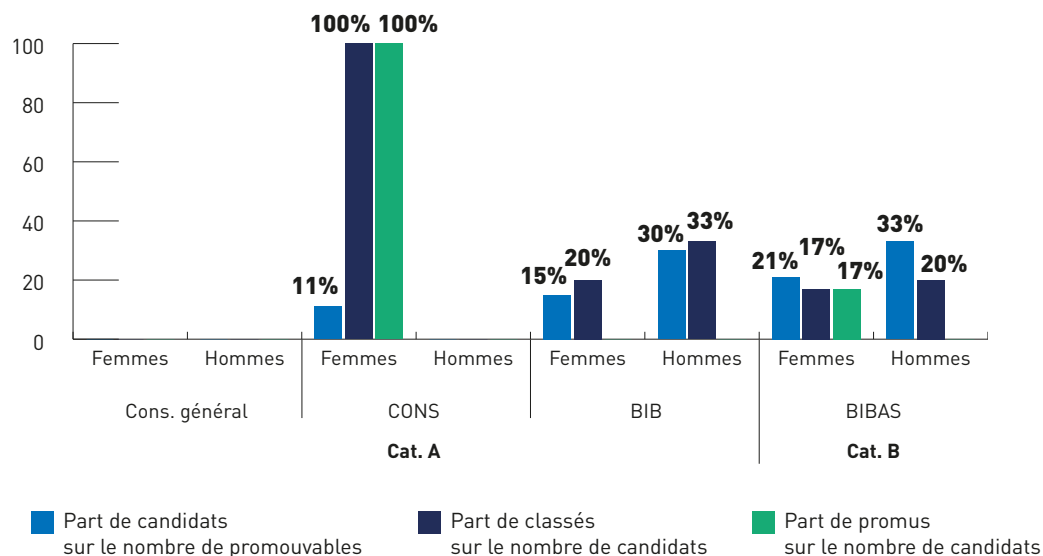


2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps ^(T124)

		A												B			
		CONS général				CONS				BIB				BIBAS			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Promouvables	2018	2	7	9	22%	9	4	13	69%	30	10	40	75%	25	15	40	63%
	2019	3	6	9	33%	10	3	13	77%	31	10	41	76%	27	15	42	64%
	2020	4	7	11	36%	9	3	12	75%	34	10	44	77%	29	15	44	66%
Candidats	2018	1	1	2	50%	0	1	1	0%	6	3	9	67%	8	4	12	67%
	2019	0	1	1	0%	0	0	0	-	7	3	10	70%	10	4	14	71%
	2020	0	0	0	-	1	0	1	100%	5	3	8	63%	6	5	11	55%
Classés	2018	0	1	1	0%	0	1	1	0%	0	2	2	0%	3	0	3	100%
	2019	0	0	0	-	0	0	0	-	0	2	2	0%	2	0	2	100%
	2020	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
Promus	2018	0	1	1	0%	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100%
	2019	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%	1	0	1	100%
	2020	0	0	0	0%	1	0	1	100%	0	0	0	0%	1	0	1	100%

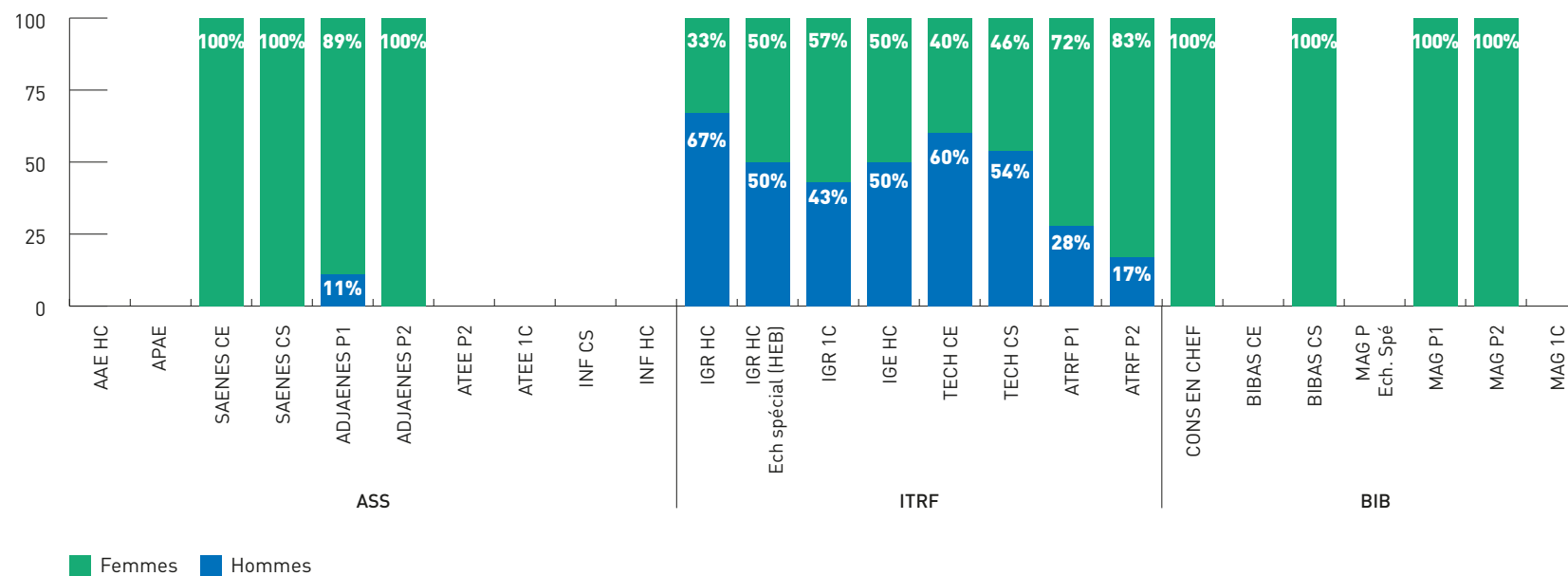
Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie personnel de Bibliothèque sur liste d'aptitude ⁽¹²⁵⁾



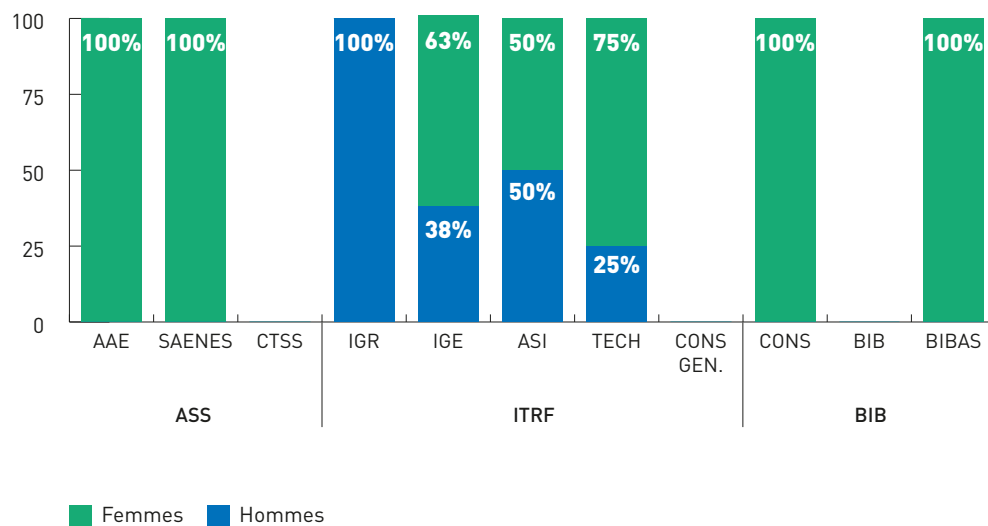
Aix Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitude bibliothèque : une à deux promotions par an tous corps confondus. Compte tenu du petit nombre de possibilités offertes pour les listes d'aptitudes d'accès aux différents corps des personnels des bibliothèques, les établissements ont été invités à proposer des agents dont ils estiment la promotion particulièrement légitime et auxquels ils seraient prêts à confier des fonctions d'un niveau supérieur.

2.5. Zoom sur la répartition Femmes/Hommes des candidats promus en 2020

Répartition H/F des promotions en tableaux d'avancement par filière et par grade ⁽¹²⁶⁾



Répartition H/F des promotions en liste d'aptitude par filière et par corps ⁽¹²⁷⁾



On peut observer que les femmes sont largement promues par rapport aux hommes dans les filières ASS et BIB et de façon plus équitable dans la filière ITRF. Cette tendance est le reflet de la représentativité des populations d'Aix-Marseille Université.

2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et Promus en 2020

Age moyen des agents classés et promus sur tableaux d'avancement par filières et par grades ^(T125)

		Âge moyen					
		Classés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE HC	59	60	59			
	APAE						
	SAENES CE	52		52	61		61
	SAENES CS	58		58	62		62
	ADJAENES P1	56		56	57		57
	ADJAENES P2	36		36	36		36
	ATEE P2						
	ATEE 1C						
	INF CS	45		45			
	INF HC	60		60			
ITRF	IGR HC	48	57	54	48	57	54
	IGR HC Ech spécial (HEB)	55	54	54	59	55	57
	IGR 1C	49	48	49	49	45	47
	IGE HC	44	47	46	44	47	46
	TECH CE	50	52	51	56	52	53
	TECH CS	53	53	53	53	53	53
	ATRF P1	55	57	56	56	57	57
	ATRF P2	57	43	53	58	47	56
	CONS EN CHEF	39		39			
	BIBAS CE	49	48	48			
BIB	BIBAS CS	52	49	50	52		52
	BIB HC	54		54			
	MAG P1 Ech. Spé						
	MAG P1	51		51	57		57
	MAG P2	41		41	45		45
	MAG 1C						

Age moyen des agents classés et promus sur liste d'aptitude par filières et par corps ^(T126)

		Âge moyen					
		Classés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE	54	-	54	54	-	54
	SAENES	57	-	57	58	-	58
	CTSS	45	-	45	-	-	-
ITRF	IGR	52	52	52		52	52
	IGE	50	49	50	50	49	50
	ASI	55	52	53	58	60	59
	TECH	52	54	52	52	54	52
BIB	CONS GENERAL	-	-	-	-	-	-
	CONS	47		47	42	-	42
	BIB	41	48	45		-	-
	BIBAS	47	52	50	47	-	47

Partie 4 - Rémunération

La période d'analyse sur les données de Masse Salariale a été limitée à 2 ans sur le RSU 2020. Pour mettre en lumière l'évolution des dépenses, les explications portent déjà pour chaque année analysée sur 2 règles de gestion différentes : en autorisations d'engagement (AE) et en droits constatés (DC), ces derniers incorporant l'impact des Charges A Payer. Cela permet de voir d'une part les montants décaissés sur une année civile (AE), et de l'autre les dépenses rattachées à l'exercice comptable (DC). Une troisième année d'analyse aurait complexifié la lecture des analyses. L'année 2020 étant une année de transition pour le RSU, AMU prendra en compte la nécessité d'une période d'analyse de 3 années sur le RSU 2021

1. Masse salariale

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

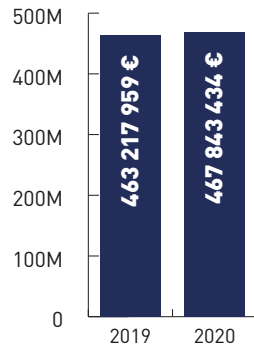
Dépenses décaissées de masse salariale dont primes et indemnités ^(T127)

Rubrique d'imputation	Genre	2020						2019		
		EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		Pour info : dont ressources propres et Recherche + Amidex	Total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires		Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femmes	16 274 545 €	53 465 536 €	18 152 704 €	34 860 011 €	34 427 248 €	88 325 547 €	37 101 263 €	31 982 596 €	87 818 605 €
	Hommes	17 851 938 €	90 188 892 €	11 433 240 €	21 039 021 €	29 285 178 €	111 227 913 €		28 182 893 €	110 362 198 €
Total rémunération principale		34 126 483 €	143 654 428 €	29 585 943 €	55 899 032 €	63 712 426 €	199 553 460 €		60 165 489 €	198 180 802 €
Indemnité de résidence	Femmes	157 447 €	1 567 213 €	524 620 €	1 029 503 €	682 068 €	2 596 716 €	855 074 €	625 197 €	2 581 847 €
	Hommes	183 545 €	2 620 167 €	310 851 €	618 775 €	494 396 €	3 238 942 €		471 934 €	3 212 578 €
Total indemnité de résidence		340 992 €	4 187 380 €	835 471 €	1 648 278 €	1 176 463 €	5 835 658 €		1 097 131 €	5 794 425 €
Primes et indemnités	Femmes	4 342 423 €	5 699 861 €	1 546 426 €	7 851 091 €	5 888 849 €	13 550 952 €	22 535 726 €	5 998 415 €	13 156 665 €
	Hommes	5 331 136 €	8 475 331 €	909 693 €	5 482 723 €	6 240 829 €	13 958 054 €		6 651 893 €	13 562 598 €
Total primes et indemnités		9 673 560 €	14 175 192 €	2 456 118 €	13 333 815 €	12 129 678 €	27 509 007 €		12 650 308 €	26 719 263 €
Cotisations	Femmes	8 158 469 €	49 280 327 €	8 055 703 €	32 414 885 €	16 214 171 €	81 695 212 €	22 027 608 €	15 283 861 €	81 015 765 €
	Hommes	9 038 781 €	82 803 429 €	5 061 217 €	19 430 127 €	14 099 998 €	102 233 556 €		13 723 143 €	101 420 130 €
Total cotisations		17 197 250 €	132 083 757 €	13 116 920 €	51 845 012 €	30 314 170 €	183 928 768 €		29 007 004 €	182 435 895 €
Dont «Cas Pension»	Femmes	-	39 175 735 €	-	25 938 790 €	-	65 114 525 €	22 027 608 €	-	65 114 525 €
	Hommes	-	66 412 115 €	-	15 250 724 €	-	81 662 839 €		-	81 662 839 €
Total cotisations		17 197 250 €	132 083 757 €	13 116 920 €	51 845 012 €	30 314 170 €	183 928 768 €		29 007 004 €	182 435 895 €
Total général	Femmes	28 932 884 €	110 012 938 €	28 279 452 €	76 155 490 €	57 212 336 €	186 168 428 €	82 519 671 €	53 890 068 €	184 572 882 €
	Homme	32 405 400 €	184 087 819 €	17 715 001 €	46 570 646 €	50 120 401 €	230 658 465 €		49 029 862 €	228 557 504 €
	Total	61 338 284 €	294 100 757 €	45 994 453 €	122 726 136 €	107 332 737 €	416 826 893 €		102 919 931 €	413 130 386 €
Total dépense de MS décaissées*						524 159 630 €			516 050 317 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						607 536 €			1 676 098 €	
Total général						524 767 166 €			517 726 415 €	

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

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

Évolution de la dotation Etat Masse Salariale ⁽¹²⁸⁾

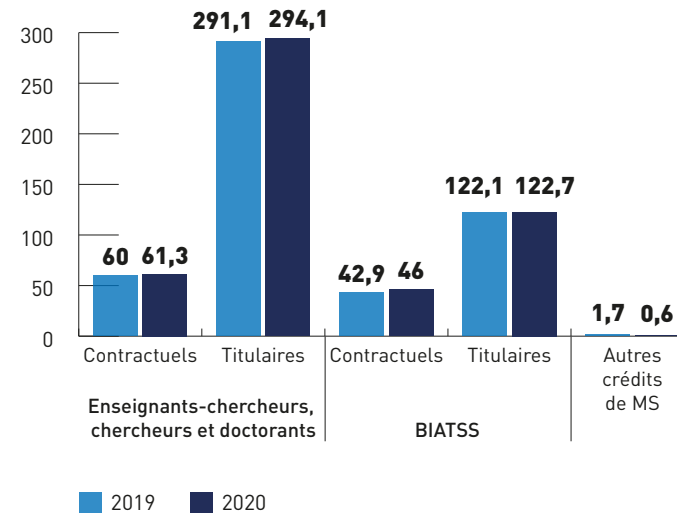


La hausse sur la rémunération principale ainsi que les cotisations qui en découlent s'explique par :

- Campagnes d'Emplois et Bonus Masse Salariale : Extension Année Pleine (EAP) de la CE 2019 sur 2020 et impact de la CE 2020 sur les 4 derniers mois de 2020
- GVT positif
- Revalorisation des grilles de rémunérations avec la mise en œuvre de l'accord PPCR au 01/01/2020. Application pour les contractuels d'un indice minimum correspondant au 1er échelon de la grille PPCR par corps.
- Recrutements : recrutements et revalorisations non prévus, effectués au fil de l'eau, recrutements sur projets financés (loi ORE, DREAM U, Amidex, autres projets financés)

Les rémunérations accessoires ainsi que les cotisations qui en découlent ont diminué en 2020, fortement impactés par la crise sanitaire (COVID 19). L'annulation de nombreux événements ont eu une incidence sur l'attribution des indemnités / primes liées, ainsi que sur le paiement des HCC en net recul par rapport à 2019.

Évolution de la masse salariale par population et statut (en millions d'euros) ⁽¹²⁹⁾



La hausse sur les Primes et Gratifications ainsi que les cotisations qui en découlent s'explique principalement par deux effets :

- Primes COVID : dotation du ministère, doublée par AMU sur ses fonds propres
- RIFSEEP : mise en place du RIFSEEP sur les 13 groupes de cotation sur la paie de décembre 2020 avec une rétroactivité au 01/04/2020. L'indemnitaire des contractuels a également évolué de 10% sur la même période.

Sur les autres dépenses de MS, l'impact se situe sur la variation des Charges A Payer, qui était de +0,75M€ en 2019 contre -0,31M€ en 2020.

En 2019, l'impact s'explique par :

- Provision pour congés annuels des ANT BIATSS: +0,5M€
- Reclassement des E-C :+0,5M€
- Paiement des médecins maîtres de stages -0,3M€

En 2020, l'impact s'explique par le classement des E-C : -0,3M€

Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statuts et qualités ⁽¹³⁰⁾
Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS recherche / hors recherche ⁽¹²⁸⁾

Rubrique d'imputation	Genre	BIATSS recherche		BIATSS hors recherche		BIATSS total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femmes	5 217 817,24 €	61 619,81 €	12 934 886,27 €	34 798 391,17 €	18 152 704 €	34 860 011 €
	Hommes	5 340 720,16 €	47 544,98 €	6 092 519,82 €	20 991 476,00 €	11 433 240 €	21 039 021 €
Total rémunération principale		-	109 164,79 €	29 585 943,49 €	55 899 031,96 €	29 585 943,49 €	55 899 031,96 €
Indemnité de résidence	Femmes	157 76-5,11 €	1 905,77 €	366 855,10 €	1 027 597,14 €	524 620 €	1 029 503 €
	Hommes	151 520,96 €	1 470,46 €	159 329,97 €	617 304,53 €	310 851 €	618 775 €
Total indemnité de résidence		309 286,07 €	3 376,23 €	835 471,14 €	1 648 277,90 €	835 471,14 €	1 648 277,90 €
Primes et indemnités	Femmes	339 185,36 €	33 563,68 €	1 207 240,17 €	7 817 527,72 €	1 546 426 €	7 851 091 €
	Hommes	326 901,89 €	20 566,33 €	582 790,86 €	5 462 156,82 €	909 693 €	5 482 723 €
Total primes et indemnités		666 087,25 €	54 130,01 €	2 456 118,28 €	13 333 814,55 €	2 456 118,28 €	13 333 814,55 €
Cotisations	Femmes	2 207 939,77 €	53 229,37 €	5 847 762,92 €	32 361 655,21 €	8 055 703 €	32 414 885 €
	Hommes	2 250 485,90 €	43 195,02 €	2 810 731,25 €	19 386 932,12 €	5 061 217 €	19 430 127 €
Dont «Cas Pension»	Femmes	-	39 607,14 €	-	25 899 182,40 €	- €	25 938 790 €
	Hommes	-	31 311,12 €	-	15 219 412,61 €	- €	15 250 724 €
Total cotisations		-	-	13 116 919,84 €	51 845 011,72 €	13 116 919,84 €	51 845 011,72 €
Total général	Femme	7 922 707,48 €	150 318,63 €	20 356 744,46 €	76 005 171,24 €	28 279 451,94 €	76 155 489,87 €
	Homme	8 069 628,91 €	112 776,79 €	9 645 371,90 €	46 457 869,47 €	17 715 000,81 €	46 570 646,26 €
Total général		15 992 336,39 €	263 095,42 €	30 002 116,36 €	122 463 040,71 €	45 994 452,75 €	122 726 136,13 €
		16 255 432,81 €		152 465 157,07 €		168 720 588,88 €	

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps ⁽¹²⁹⁾

	Année	A																B			
		IGR				IGE				ASI				TECH							
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes				
Promouvables	2018	107	84	191	56%	50	40	90	56%	206	109	315	65%	458	271	729	63%				
	2019	107	89	196	55%	44	40	84	52%	198	131	329	60%	459	243	702	65%				
	2020	129	99	228	57%	48	51	99	48%	210	139	349	60%	470	252	722	65%				
Candidats	2018	31	23	54	57%	28	19	47	60%	96	55	151	64%	204	95	299	68%				
	2019	33	26	59	56%	24	23	47	51%	89	65	154	58%	174	97	271	64%				
	2020	49	26	75	65%	20	30	50	40%	108	68	176	61%	199	100	299	67%				
Classés	2018	2	2	4	50%	6	2	8	75%	7	1	8	88%	6	6	12	50%				
	2019	1	2	3	33%	6	2	8	75%	7	3	10	70%	3	4	7	43%				
	2020	1	1	2	50%	5	3	8	63%	4	4	8	50%	6	2	8	75%				
Promus	2018	1	0	1	100%	6	2	8	75%	6	1	7	86%	3	2	5	60%				
	2019	0	1	1	0%	6	1	7	86%	6	1	7	86%	3	3	6	50%				
	2020	0	1	1	0%	5	3	8	63%	2	2	4	50%	6	2	8	75%				

1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statuts et par catégories

1.2.1. Les BIATSS

Rémunération moyenne des personnels BIATSS titulaires par catégories ^(T130)

		2019	2020	Évolution en euros	Évolution en %
Cat. A	Femmes	2 522 €	2 551 €	29 €	1%
	Hommes	2 784 €	2 835 €	51 €	2%
	Total	2 633 €	2 673 €	40 €	2%
Cat. B	Femmes	1 816 €	1 817 €	1 €	0%
	Hommes	1 958 €	1 962 €	4 €	0%
	Total	1 862 €	1 864 €	2 €	0%
Cat. C	Femmes	1 506 €	1 509 €	3 €	0%
	Hommes	1 573 €	1 584 €	11 €	1%
	Total	1 525 €	1 531 €	6 €	0%
Moyenne totale	Femmes	1 862 €	1 883 €	21 €	1%
	Hommes	2 137 €	2 159 €	22 €	1%
	Total	1 955 €	1 985 €	30 €	2%

Indice de rémunération moyen des personnels BIATSS titulaires par catégories ^(T131)

		2019	2020	Évolution en euros	Évolution en %
Cat. A	Femmes	539	552	13	2%
	Hommes	551	563	12	2%
	Total	544	557	13	2%
Cat. B	Femmes	409	410	1	0%
	Hommes	416	417	1	0%
	Total	411	412	1	0%
Cat. C	Femmes	359	358	-1	0%
	Hommes	355	361	6	2%
	Total	356	358	2	1%
Moyenne totale	Femmes	419	439	20	5%
	Hommes	449	473	24	5%
	Total	429	451	22	5%

1.2.2. Enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants contractuels

Rémunération moyenne des personnels enseignants, enseignants chercheurs titulaires et doctorants contractuels par catégories ^(T132)

		2019	2020	Évolution en euros	Évolution en %
Enseignants du 2nd degré	Femmes	2 982 €	2 980 €	-2 €	0%
	Hommes	3 146 €	3 314 €	168 €	5%
	Total	3 068 €	3 165 €	97 €	3%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 985 €	2 949 €	-36 €	-1%
	Hommes	3 029 €	2 995 €	-34 €	-1%
	Total	3 008 €	2 974 €	-34 €	-1%
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	4 203 €	4 201 €	-2 €	0%
	Hommes	4 362 €	4 362 €	0 €	0%
	Total	4 323 €	4 321 €	-2 €	0%
Moyenne totale	Femmes	3 115 €	3 195 €	80 €	3%
	Hommes	3 482 €	3 572 €	90 €	3%
	Total	3 346 €	3 420 €	74 €	2%

Indice de rémunération moyen des personnels enseignants, enseignants chercheurs titulaires et doctorants contractuels par catégories ^(T133)

		2019	2020	Évolution en euros	Évolution en %
Enseignants du 2nd degré	Femmes	741	752	11	1%
	Hommes	745	795	50	7%
	Total	750	775	25	3%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	737	743	6	1%
	Hommes	740	745	5	1%
	Total	738	744	6	1%
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	1 066	1 062	-4	0%
	Hommes	1 115	1 111	-4	0%
	Total	1 101	1 098	-3	0%
Moyenne totale	Femmes	807	807	0	0%
	Hommes	874	874	0	0%
	Total	845	845	0	0%

La hausse globale des rémunérations est dûe à :

- Revalorisation des grilles de rémunérations PPCR au 01/01/2020 + application du 1er échelon de chaque corps de ces nouvelles grilles comme minimum pour les Contractuels
- Mise en place du RIFSEEP sur la paie de décembre 2020 avec effet rétroactif au 01/04/2020 + hausse de l'indemnitaire de 10% pour les contractuels (coût de 0,78M€ sur 2020)
- Prime pour les contractuels au bout d'un an d'ancienneté
- Glissement-Vieillesse-Technicité : incidence positive sur la masse salariale des avancements (corps, grades, échelons)

Les variations découlent donc des facteurs cités ci-dessus ainsi que du nombre de départs à la retraite et de leur répartition H/F. En effet, un agent titulaire partant en retraite perçoit une rémunération correspondant à une fin de carrière (INM et rémunérations élevés) et est remplacé par un agent en début de carrière percevant une rémunération et un INM moins élevés. Concernant les enseignants, certaines rémunérations baissent du fait de la crise sanitaire, qui a entraîné une baisse des réalisations d'Heures de Cours Complémentaires (-0,62M€ en 2020 par rapport à 2019).

1.2.3. Les BIATSS titulaires

Rémunération moyenne des personnels BIATSS titulaires par corps ^(T134)

		2019	2020	Evolution en valeur	Evolution en %
IGR	Femmes	3 616 €	3 748 €	132 €	4%
	Hommes	3 671 €	3 870 €	199 €	5%
	Total	3 645 €	3 814 €	169 €	5%
IGE	Femmes	2 662 €	2 711 €	49 €	2%
	Hommes	2 840 €	2 931 €	91 €	3%
	Total	2 738 €	2 801 €	63 €	2%
ASI	Femmes	2 135 €	2 191 €	56 €	3%
	Hommes	2 330 €	2 402 €	72 €	3%
	Total	2 224 €	2 281 €	57 €	3%
TECH	Femmes	1 911 €	1 947 €	35 €	2%
	Hommes	2 045 €	2 055 €	10 €	0%
	Total	1 962 €	1 989 €	27 €	1%
ATRF	Femmes	1 581 €	1 579 €	-2 €	0%
	Hommes	1 634 €	1 649 €	15 €	1%
	Total	1 598 €	1 603 €	5 €	0%
Total ITRF	Femmes	1 945 €	2 002 €	57 €	3%
	Hommes	2 178 €	2 256 €	78 €	4%
	Total	2 033 €	2 100 €	67 €	3%

1.2.4. Les BIATSS contractuels

Rémunération moyenne des personnels BIATSS contractuels par corps ^(T135)

		2019	2020	Evolution en valeur	Evolution en %
IGR	Femmes	2 472 €	2 443 €	-29 €	-1%
	Hommes	3 374 €	3 333 €	-41 €	-1%
	Total	2 850 €	2 815 €	-35 €	-1%
IGE	Femmes	2 097 €	2 162 €	65 €	3%
	Hommes	2 157 €	2 122 €	-35 €	-2%
	Total	2 121 €	2 147 €	26 €	1%
ASI	Femmes	1 792 €	1 786 €	-7 €	0%
	Hommes	1 814 €	1 744 €	-69 €	-4%
	Total	1 801 €	1 771 €	-30 €	-2%
TECH	Femmes	1 501 €	1 500 €	-1 €	0%
	Hommes	1 532 €	1 488 €	-44 €	-3%
	Total	1 510 €	1 497 €	-13 €	-1%
ATRF	Femmes	1 343 €	1 363 €	20 €	1%
	Hommes	1 360 €	1 383 €	23 €	2%
	Total	1 349 €	1 368 €	19 €	1%

1.2.5. Les enseignants-chercheurs contractuels

Rémunération moyenne des personnels enseignants contractuels par corps ^(T136)

		2019	2020	Evolution en valeur	Evolution en %
Contractuels enseignants	Femmes	2 425 €	2 455 €	30 €	1%
	Hommes	2 743 €	2 793 €	50 €	2%
	Total	2 608 €	2 649 €	41 €	2%

1.3. Rémunération par quartile et par décile

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaires au-dessus est égal au nombre de salaires en dessous de cette valeur. Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties.

Rémunération par quartile par catégories 2019 ^(T137)

		Rémunération 2019		
		Premier quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat. A	Femmes	2 006 €	2 391 €	2 925 €
	Hommes	2 108 €	2 599 €	3 281 €
	Total	2 040 €	2 466 €	3 052 €
Cat. B	Femmes	1 575 €	1 826 €	2 039 €
	Hommes	1 759 €	1 981 €	2 175 €
	Total	1 655 €	1 876 €	2 073 €
Cat. C	Femmes	1 368 €	1 554 €	1 651 €
	Hommes	1 453 €	1 592 €	1 708 €
	Total	1 377 €	1 565 €	1 670 €
Toutes catégories	Femmes	1 495 €	1 688 €	2 059 €
	Hommes	1 609 €	1 869 €	2 416 €
	Total	1 535 €	1 738 €	2 183 €

Rémunération par quartile par catégories 2020 ^(T138)

		Rémunération 2020		
		Premier quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat. A	Femmes	2 030 €	2 415 €	2 910 €
	Hommes	2 121 €	2 611 €	3 343 €
	Total	2 061 €	2 494 €	3 063 €
Cat. B	Femmes	1 541 €	1 835 €	2 062 €
	Hommes	1 732 €	1 991 €	2 158 €
	Total	1 604 €	1 879 €	2 090 €
Cat. C	Femmes	1 362 €	1 551 €	1 658 €
	Hommes	1 455 €	1 594 €	1 730 €
	Total	1 371 €	1 568 €	1 688 €
Toutes catégories	Femmes	1 488 €	1 700 €	2 114 €
	Hommes	1 601 €	1 925 €	2 483 €
	Total	1 528 €	1 760 €	2 232 €

Rémunération des enseignants par quartile et par corps 2019 ^(T139)

		Rémunération 2019		
		Premier quartile	Médiane	Dernier quartile
2nd degrés	Femmes	2 514 €	3 019 €	3 277 €
	Hommes	2 968 €	3 233 €	3 562 €
	Total	2 772 €	3 149 €	3 396 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 722 €	3 074 €	3 316 €
	Hommes	2 746 €	3 106 €	3 376 €
	Total	2 730 €	3 088 €	3 352 €
Professeurs	Femmes	3 624 €	4 204 €	4 753 €
	Hommes	3 761 €	4 538 €	5 044 €
	Total	3 757 €	4 534 €	4 953 €
Ensemble des enseignants	Femmes	2 804 €	3 170 €	3 633 €
	Hommes	2 979 €	3 376 €	4 367 €
	Total	2 911 €	3 278 €	4 008 €

Rémunération des enseignants par quartile et par corps 2020 ^(T140)

		Rémunération 2020		
		Premier quartile	Médiane	Dernier quartile
2nd degrés	Femmes	2 432 €	3 004 €	3 372 €
	Hommes	3 001 €	3 219 €	3 936 €
	Total	2 702 €	3 189 €	3 681 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 660 €	3 057 €	3 288 €
	Hommes	2 727 €	3 066 €	3 291 €
	Total	2 678 €	3 064 €	3 288 €
Professeurs	Femmes	3 709 €	4 238 €	4 809 €
	Hommes	3 909 €	4 518 €	4 946 €
	Total	3 873 €	4 465 €	4 932 €
Ensemble des enseignants	Femmes	2 754 €	3 188 €	3 710 €
	Hommes	2 946 €	3 378 €	4 367 €
	Total	2 884 €	3 214 €	4 108 €

Rémunération globale par décile ^(T141)

	Rémunération 2019									
	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	Médiane
Total	1 501 €	1 668 €	1 844 €	2 172 €	2 618 €	2 957 €	3 196 €	3 665 €	4 425 €	2 618 €

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaires au-dessus est égal au nombre de salaires 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.

Le premier décile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 10 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile.

Les données sont ensuite exprimées par palier de 10%

1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**Bénéficiaires de la GIPA en 2020 ^(T142)**

		Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS cat. A	Femmes	15	3 917,38 €
	Hommes	13	5 700,70 €
BIATSS cat. B	Femmes	-	-
	Hommes	-	-
BIATSS cat. C	Femmes	3	601,61 €
	Hommes	1	526,09 €
Enseignants	Femmes	57	27 205,38 €
	Hommes	93	36 500,96 €
Total		182	74 452,12 €

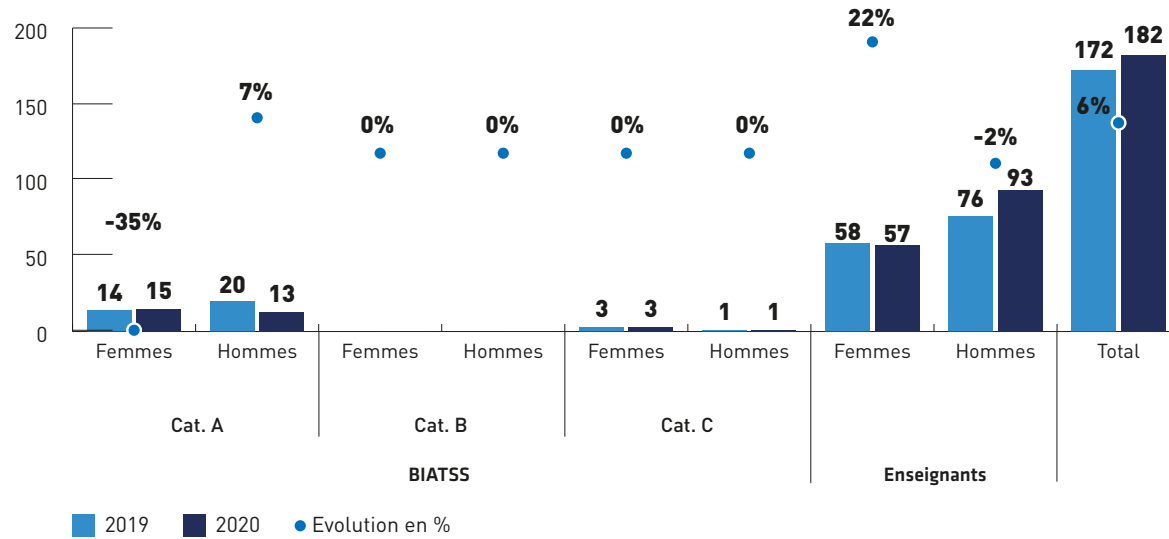
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

Il y a toujours un an de décalage sur le calcul de la GIPA. Les montants de la GIPA au titre de l'année 2019 sont versés en 2020.

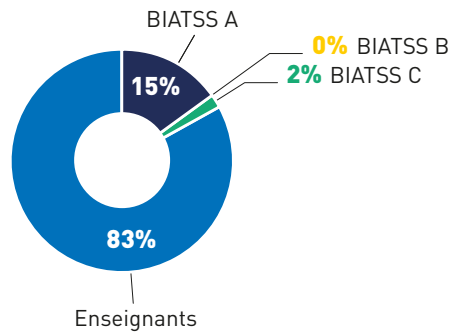
Le nombre de bénéficiaires au titre de la GIPA 2020 a augmenté de 6% (+10 bénéficiaires) alors que le montant versé diminue de 9% (-6,9K€) : 172 bénéficiaires en 2019 pour un montant de 81,4K€ contre 182 bénéficiaires en 2020 pour un montant de 74,5K€.

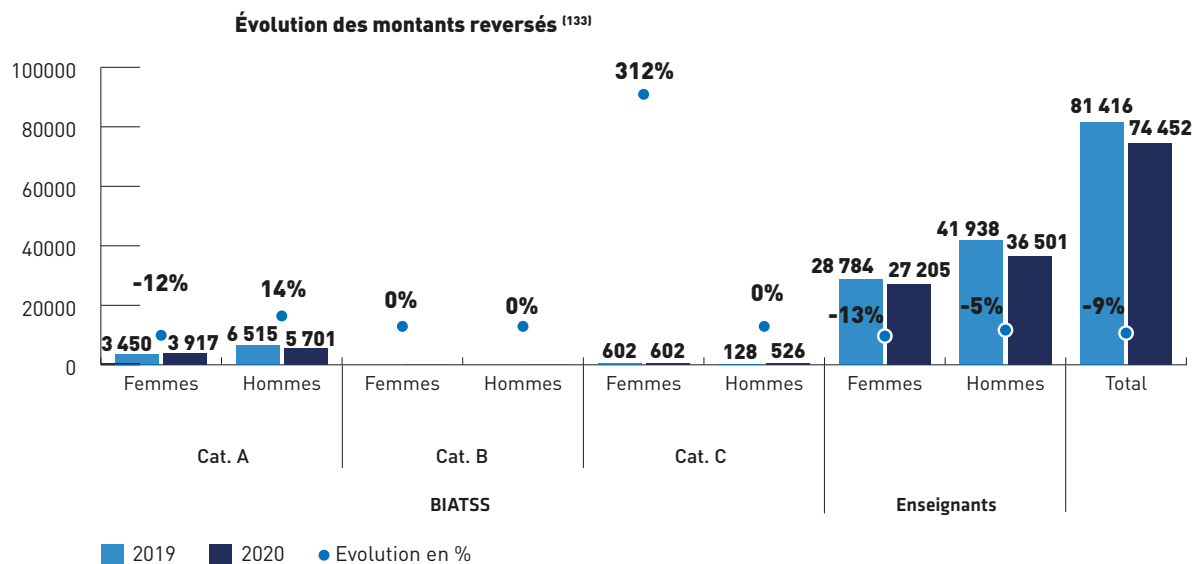
La hausse du nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA s'explique par la hausse de l'inflation retenue pour le calcul de la compensation : 2,85% pour la GIPA 2019 contre 3,77% pour la GIPA 2020. En revanche, le montant par agent est moins élevé du fait de la hausse des grilles PPCR en 2019.

Évolution du nombre de bénéficiaires de la GIPA ⁽¹³¹⁾

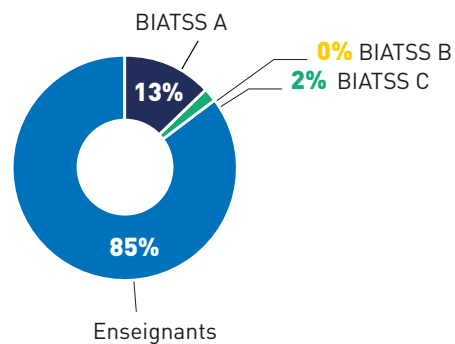


Répartition des bénéficiaires de la GIPA par catégories et types de population ⁽¹³²⁾





Répartition des montants reversés de GIPA par catégories et types de population ⁽¹³⁴⁾



1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

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

Vu la délibération du CA du 23 janvier 2018 de l'université Aix-Marseille portant sur le cumul de la PEDR et d'heures complémentaires.

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.

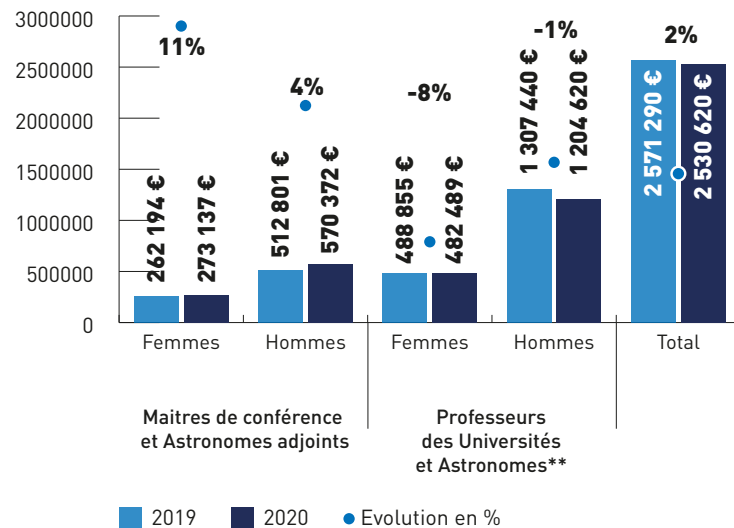
Le nombre de bénéficiaires est relativement stable entre 2019 et 2020 (476 contre 489). Le montant décaissé est relativement stable aussi entre 2019 et 2020 : -40 673€ (-1,9%). Le montant moyen par agent diminue de 4% en 2020. Cela est dû au démarrage de nouvelles cohortes en fin d'année qui ne perçoivent qu'un quart de la PEDR annuelle mais compte pour 1 nouveau bénéficiaire.

Si on intègre l'impact des Charges A Payer, la PEDR au titre de l'année 2019 concerne 561 agents pour un montant de 2 609 691€ et celle de 2020 concerne 551 agents pour un montant de 2 521 662€. La baisse du montant moyen perçu par agent n'est donc que de 1,6%.

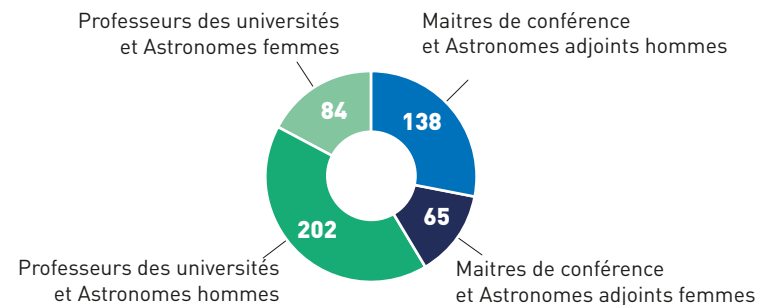
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche ^(T143)

Agents bénéficiaires	Genre	2019		2020	
		Nombre de bénéficiaires	Montants en €	Nombre de bénéficiaires	Montants en €
Maîtres de conférence et Astronomes adjoints	Femmes	62	262 194,27 €	65	273 136,85 €
	Hommes	124	512 800,54 €	138	570 372,30 €
Professeurs des Universités et Astronomes	Femmes	76	488 855,42 €	84	482 488,54 €
	Hommes	214	1 307 440,61 €	202	1 204 620,09 €
Total	Femmes	138	751 049,69 €	149	755 625,39 €
	Hommes	338	1 820 241,15 €	340	1 774 992,39 €
		476	2 571 290,84 €	489	2 530 617,78 €

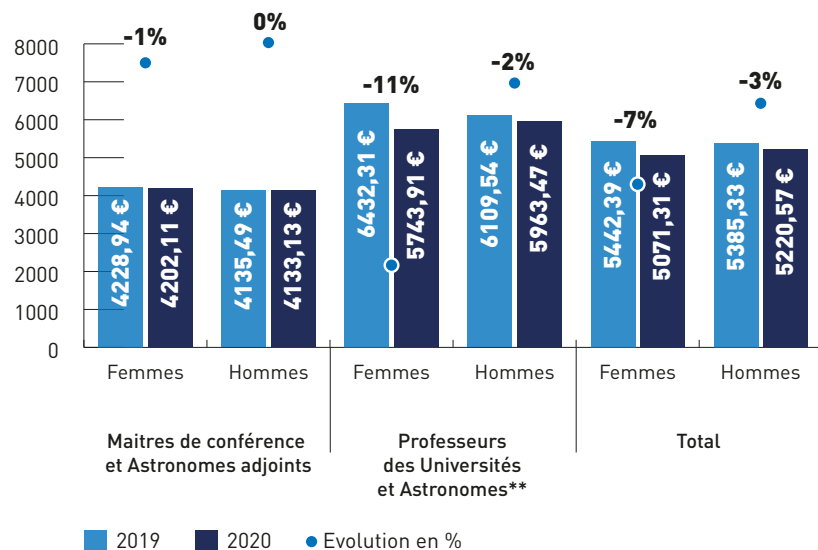
Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par genre ⁽¹³⁵⁾



Répartition des enseignants bénéficiaires de la PEDR par qualité et par genre ⁽¹³⁶⁾



Montant moyen et évolution de la PEDR par grade et par genre ⁽¹³⁷⁾



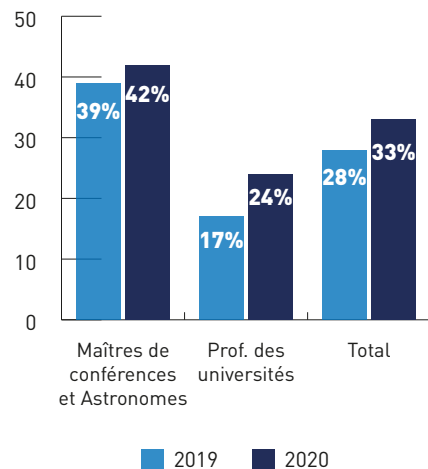
Candidats AMU à la PEDR ⁽¹⁴⁴⁾

	2019			2020			Évolution 2019-2020	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	en nombre	en %
Maitres de conférence et Astronomes adjoints	84	53	137	89	65	154	17	12%
Professeurs des Universités et Astronomes**	124	26	150	109	34	143	-7	-5%
Total	208	79	287	198	99	297	10	3%

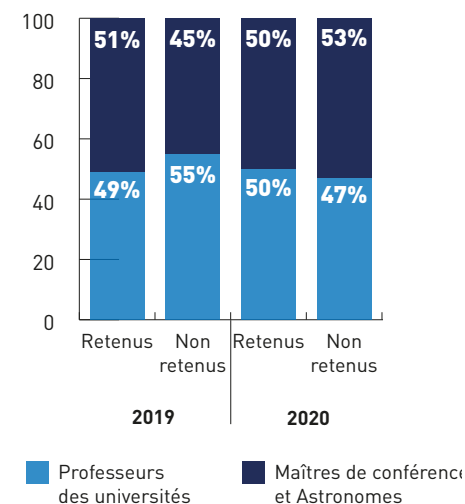
Candidats retenus à la PEDR ⁽¹⁴⁵⁾

	2019			2020			Évolution 2019-2020	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	en nombre	en %
Maitres de conférence et Astronomes adjoints	45	22	67	36	25	61	-6	-9%
Professeurs des Universités et Astronomes**	49	15	64	44	18	62	-2	-3%
Total	94	37	131	80	43	123	-8	-6%

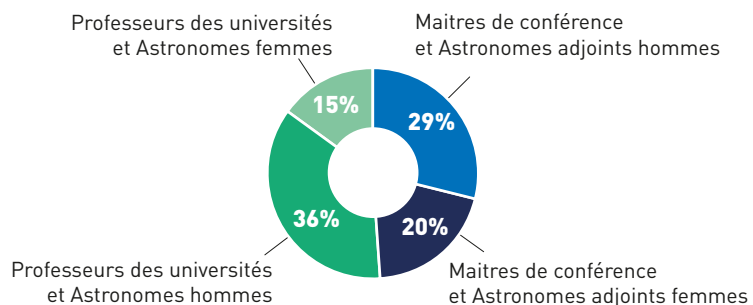
Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR ⁽¹³⁸⁾



Répartition des candidats retenus et non retenus à la PEDR ⁽¹⁴⁰⁾



Répartition des candidats retenus à la PEDR ⁽¹³⁹⁾



Le nombre de candidats retenus a baissé de 6% entre 2019 et 2020 (123 en 2020 contre 131 en 2019). Le taux de transformation entre les candidats présentés et les candidats retenus augmente de nouveau : 33,8% en 2017, 38,0% en 2018, 45,6% en 2019 et 61,2% en 2020. Cette année le taux de transformation est meilleur chez les PR que chez les MCF (43,4% contre 39,6%).

1.6. Prime de Responsabilité Pédagogique

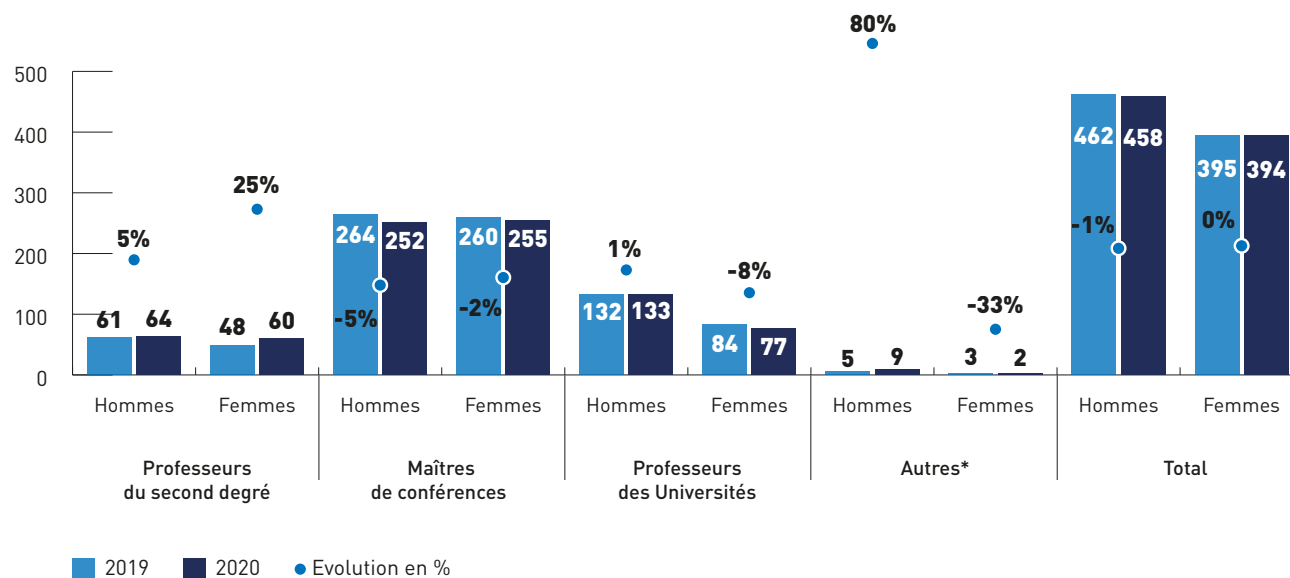
La prime de responsabilité pédagogique a été instituée par le décret n°99-855 du 4 octobre 1999. Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et aux enseignants qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service. Le nombre de bénéficiaires est stable entre 2019 et 2020 (857 contre 852) ainsi que le montant versé (933,8K€ contre 923,8K€). Par conséquent, le montant moyen par agent reste également stable avec une hausse de 1%.

La population la plus représentée reste celle des Maîtres de Conférences (60% des bénéficiaires), en recul d'un point par rapport à 2019 (61%) au profit des Professeurs du 2nd degré qui progressent de 2 points (15% en 2020 contre 13% en 2019). La même tendance est observée sur les montants par population.

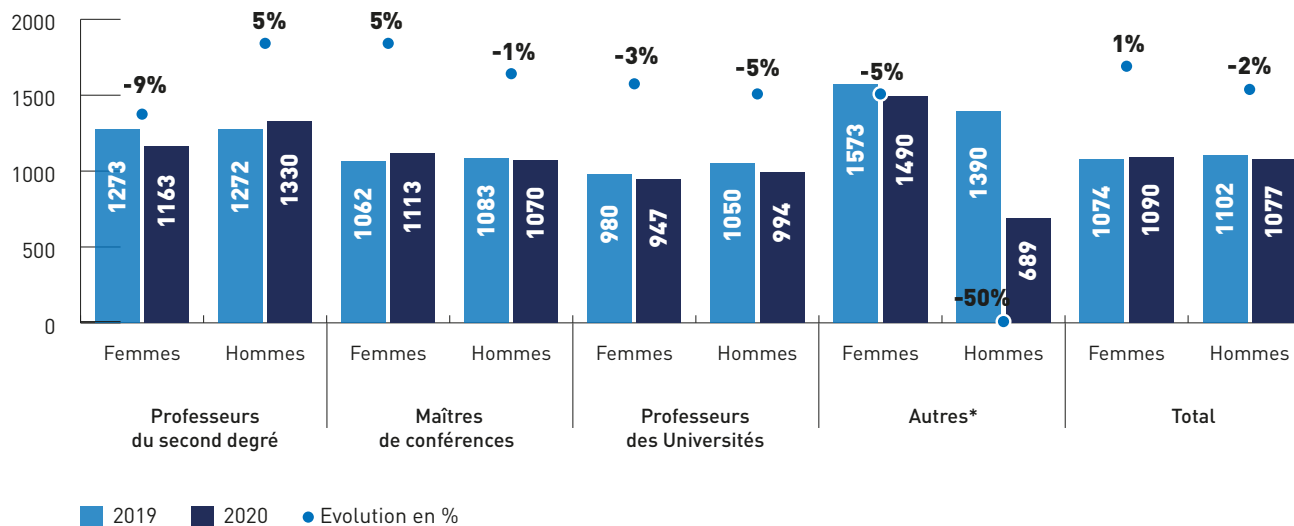
Enseignants bénéficiaires de la PRP ⁽¹⁴⁶⁾

		Nombre de bénéficiaires		Montants annuels en €		Montants moyens en €	
Professeurs du second degré	Femmes	60	124	69 811,47 €	154 975,97 €	1 163,52 €	1 249,81 €
	Hommes	64		85 164,50 €		1 330,70 €	
Maîtres de conférences	Femmes	255	507	28 4031,1 €	553 830,34 €	1 113,85 €	1 092,37 €
	Hommes	252		269 799,24 €		1 070,63 €	
Professeurs des Universités	Femmes	77	210	72 961,66 €	205 244,53 €	947,55 €	977,35 €
	Hommes	133		132 282,87 €		994,61 €	
Autres *	Femmes	2	11	2 981,52 €	9 190,95 €	1 490,76 €	835,54 €
	Hommes	9		6 209,43 €		689,94 €	
Total	Femmes	394	852	429 785,75 €	923 241,79 €	1 090,83 €	1 083,62 €
	Hommes	458		493 456,04 €		1 077,41 €	

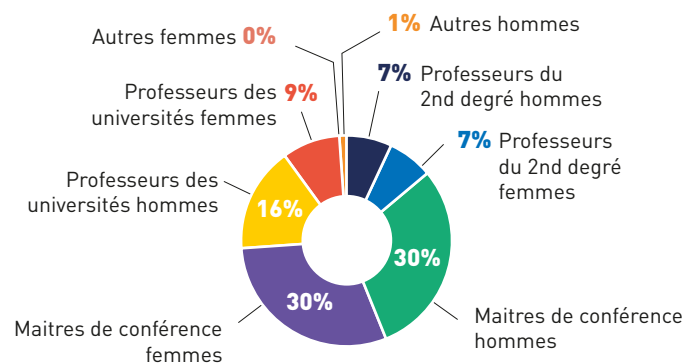
Évolution du nombre de bénéficiaires de la PRP ⁽¹⁴¹⁾



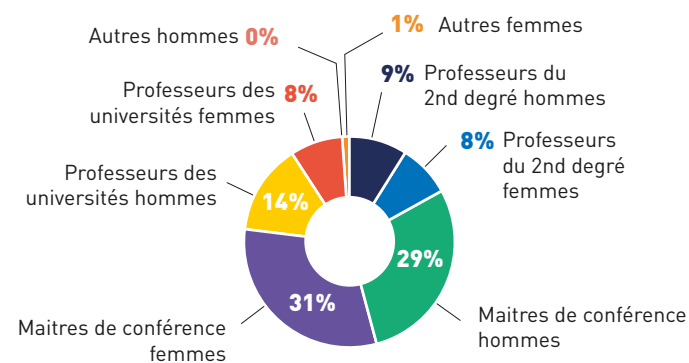
Évolution du montant moyen de la PRP ⁽¹⁴²⁾



Répartition des bénéficiaires de la PRP par corps et par genre ⁽¹⁴³⁾



Répartition du montant annuel de la PRP ⁽¹⁴⁴⁾



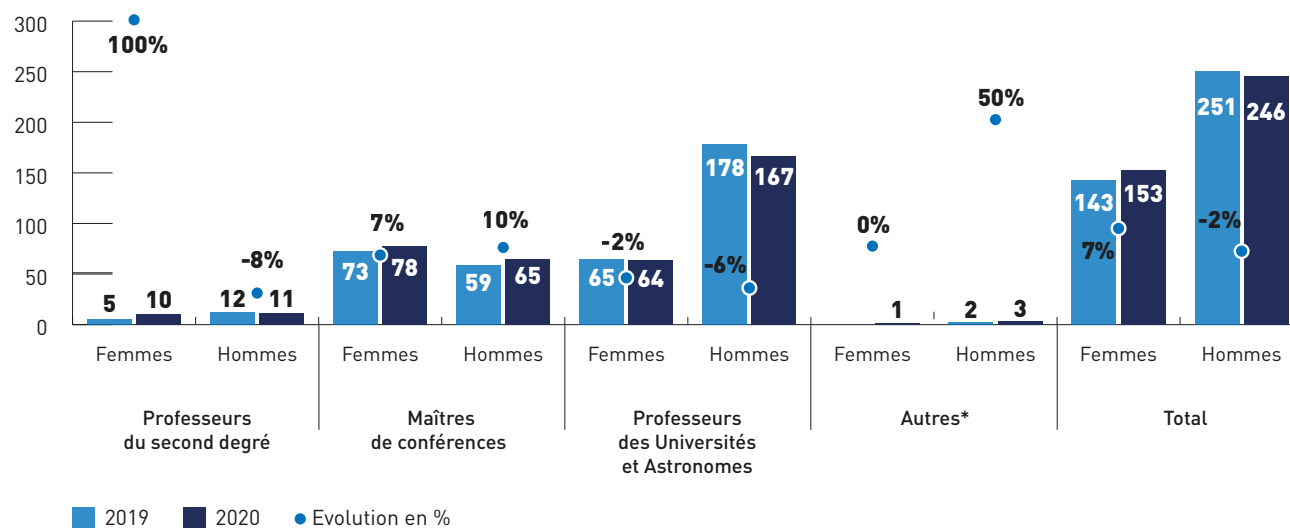
1.7. Prime pour Charge Administrative

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime de Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes de charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 23 septembre 2014. La liste des fonctions éligibles est arrêtée chaque année par le Président ainsi que les montants maximum attribuables après avis du Conseil d'Administration. Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint. Le montant versé pour la PCA en 2020 augmente de 1,6% (soit +15,7K€) par rapport à 2019 alors que le nombre de bénéficiaires augmente de 1,3% (soit 5 agents). La part des femmes augmente en 2020 par rapport à 2019 même si les hommes restent majoritaires : 64% / 36% en 2019 contre 62% / 38% en 2020. En droit constaté (retraitement des Charges A Payer) le montant en 2020 de la PCA progresse de 12,5K€ (960,6K€ à 973,1K€) et le nombre de bénéficiaires augmente de 8 (390 à 398).

Enseignants bénéficiaires de la PCA ⁽¹¹⁴⁷⁾

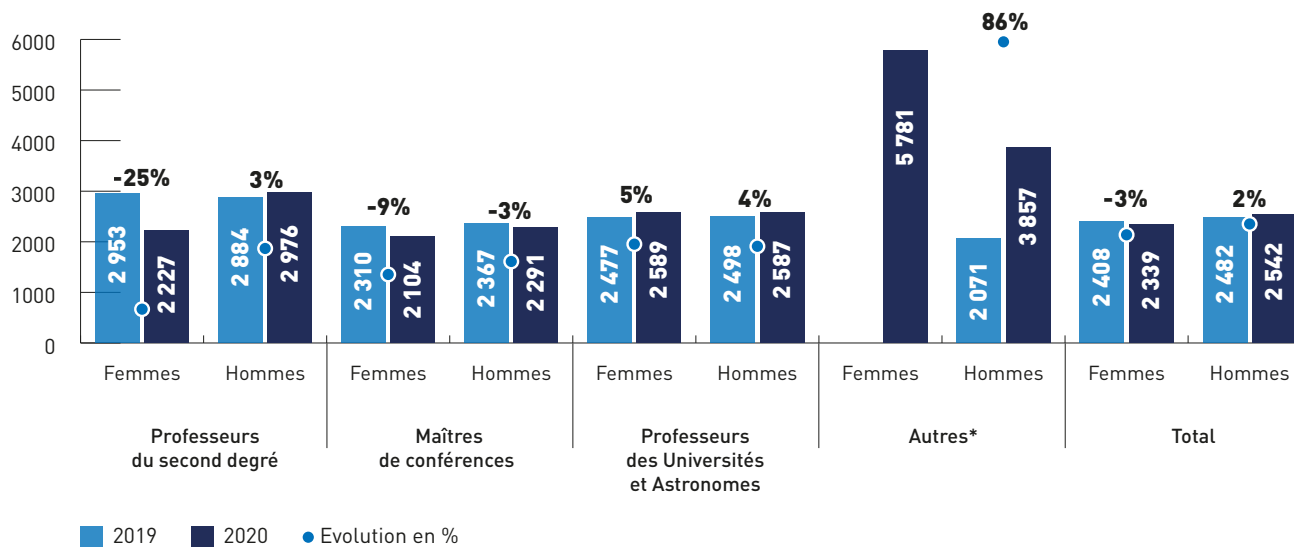
		Nombre de bénéficiaires		Montants annuels en €		Montants moyens en €	
Professeurs du second degré	Femmes	10	21	22 274,81 €	55 005,62 €	2 227,48 €	2 619,32 €
	Hommes	11		32 730,81 €		2 975,53 €	
Maîtres de conférences	Femmes	78	143	164 116,21 €	313 050,60 €	2 104,05 €	2 189,17 €
	Hommes	65		148 934,39 €		2 291,30 €	
Professeurs des Universités	Femmes	64	231	165 706,16 €	597 711,29 €	2 589,16 €	2 587,49 €
	Hommes	167		432 005,13 €		2 586,86 €	
Autres *	Femmes	1	4	5 781,42 €	17 352,49 €	5 781,42 €	4 338,12 €
	Hommes	3		11 571,07 €		3 857,02 €	
Total	Femmes	153	399	357 878,60 €	983 120,00 €	2 339,08 €	2 463,96 €
	Hommes	246		625 241,40 €		2 541,63 €	

Évolution du nombre de bénéficiaires de la PCA ⁽¹⁴⁵⁾

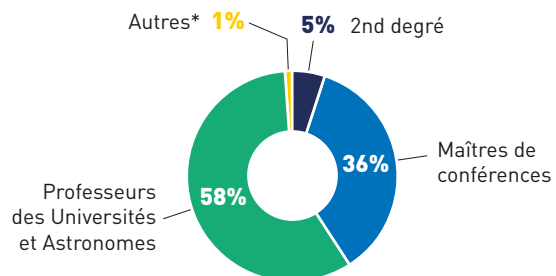


* Vacataires, professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation

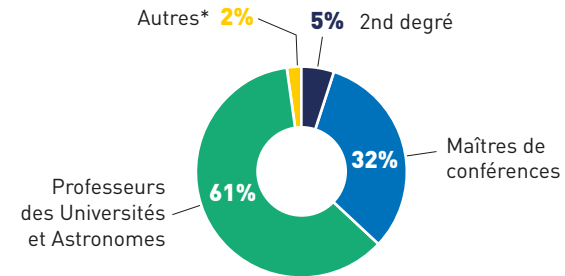
Évolution du montant moyen de la PCA ⁽¹⁴⁶⁾



Répartition des bénéficiaires de la PCA par corps ⁽¹⁴⁷⁾



Répartition du montant annuel de la PCA ⁽¹⁴⁸⁾



1.8. Intéressement

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

Concernant la politique indemnitaire, l'intéressement passe depuis le 01/10/17 dans l'IFSE, sauf pour le personnel Bibliothèque où il passe depuis 2019. Les montants de 2019 concernent uniquement les régularisations de montants sur le mois de janvier, ce qui explique les faibles montants. Les montants en 2020 concernent également des régularisations de paie.

La crise sanitaire a eu un impact important sur le montant des assistants de préventions qui baisse de 45,6% en montant et de 50% en nombre de bénéficiaires.

Les montants versés au titre de l'ouverture des BU le samedi restent globalement stables avec une réduction des montants de 6,5% (720€) et un nombre de bénéficiaires en légère hausse de +3,4% (2 agents). A noter que le paiement des ouvertures de BU du 2ème semestre est régularisé l'année suivante (paie de février en général).

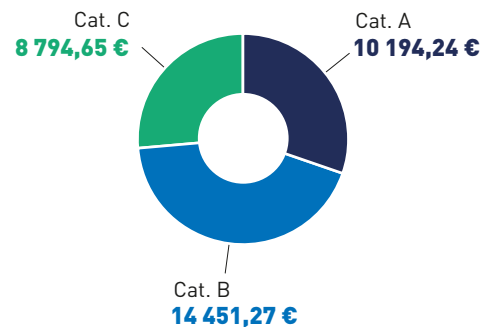
Répartition des versements au titre de l'intéressement ^(T148)

	Politique Indemnitare			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	-367,28 €	-1,62 €	-368,90 €	1 140,47 €	7 989,15 €	9 129,62 €	1 194,60 €	238,92 €	1 433,52 €	1 967,79 €	8 226,45 €	10 194,24 €
Cat. B	-	45,00 €	45,00 €	5 682,61 €	6 274,73 €	11 957,34 €	1 493,25 €	955,68 €	2 448,93 €	7 175,86 €	7 275,41 €	14 451,27 €
Cat. C	-	-	-	1 152,16 €	1 235,15 €	2 387,31 €	3 233,70 €	3 173,64 €	6 407,34 €	4 385,86 €	4 408,79 €	8 794,65 €
Total	-367,28 €	43,38 €	-323,90 €	7 975,24 €	15 499,03 €	23 474,27 €	5 921,55 €	4 368,24 €	10 289,79 €	13 529,51 €	19 910,65 €	33 440,16 €

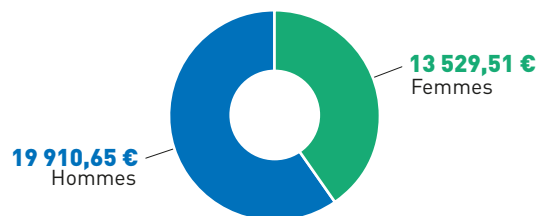
Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement ^(T149)

	Politique Indemnitare			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	0	0	0	1	7	8	8	3	11	9	10	19
Cat. B	0	0	0	5	7	12	8	6	14	13	13	26
Cat. C	0	0	0	2	3	5	19	17	36	21	20	41
Total	0	0	0	8	17	25	35	26	61	43	43	86

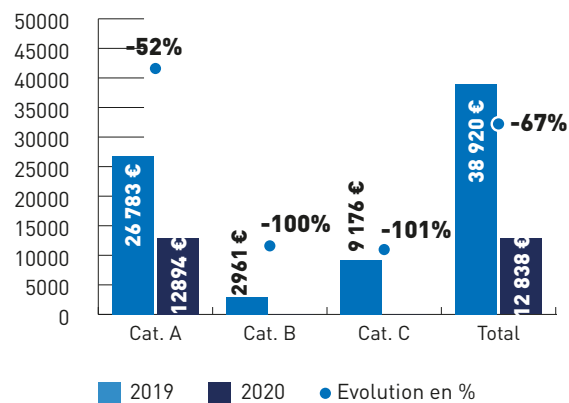
Répartition des bénéficiaires de l'intéressement par catégories ⁽¹⁴⁹⁾



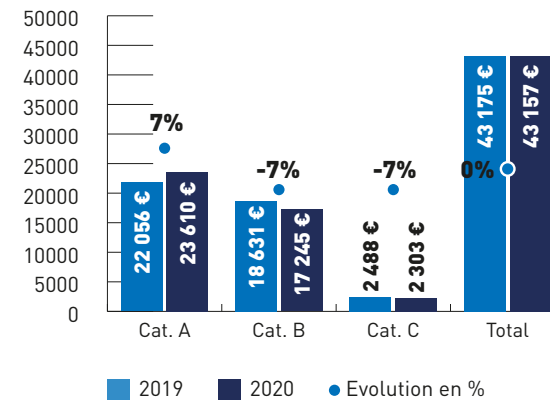
Répartition des bénéficiaires de l'intéressement par genre ⁽¹⁵⁰⁾



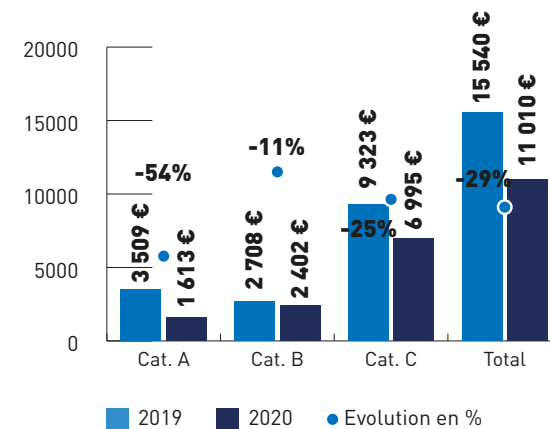
Évolution politique indemnitaire ⁽¹⁵¹⁾



Évolution assistants de prévention ⁽¹⁵²⁾



Évolution ouvertures samedi BU ⁽¹⁵³⁾



1.9. Prime d'Engagement Pédagogique

Montant de la PEP distribué ^(T150)

		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Enseignants du second degré	Femmes	60 000 €	52 000 €	-8 000 €	-13%
	Hommes	40 000 €	48 000 €	8 000 €	20%
	Total	100 000 €	100 000 €	- €	0%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 000 €	2 000 €	- €	0%
	Hommes	8 000 €	8 000 €	- €	0%
	Total	10 000 €	10 000 €	- €	0%
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	44 000 €	44 000 €	- €	0%
	Hommes	24 000 €	34 000 €	10 000 €	42%
	Total	68 000 €	78 000 €	10 000 €	15%
Total	Femmes	14 000 €	6 000 €	-8 000 €	-57%
	Hommes	8 000 €	6 000 €	-2 000 €	-25%
	Total	22 000 €	12 000 €	-10 000 €	-45%

Nombre de bénéficiaires de la PEP ^(T151)

		2019	2020	Evolution en €	Evolution en %
Enseignants du second degré	Femmes	30	26	-4	-13%
	Hommes	20	24	4	20%
	Total	50	50	0	0%
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	1	1	0	0%
	Hommes	4	4	0	0%
	Total	5	5	0	0%
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	22	22	0	0%
	Hommes	12	17	5	42%
	Total	34	39	5	15%
Total	Femmes	7	3	-4	-57%
	Hommes	4	3	-1	-25%
	Total	11	6	-5	-45%

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.

Les lauréats pour la PEP sont décidés en CACr en fonction de la qualité du dossier.

En 2020, le montant total versé au titre de la PEP est de 100 000€, soit le même montant qu'en 2019. Le montant de la prime par bénéficiaire étant identique entre les 2 années (2 000€), seule la répartition par public change. Les maîtres de conférences représentent plus des 3/4 des bénéficiaires (78% en 2020 contre 68% en 2019) tandis que la répartition entre homme et femme tend vers une parité (26 femmes et 24 hommes).

1.10. ZOOM sur les primes COVID

Primes COVID versée par types de population, catégories ^(T152)

		Montant		Bénéficiaires		Montant moyen	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Enseignants du second degré	Femmes	0	7 590 €	0	22	0	345
	Hommes	0	7 940 €	0	18	0	441
	Total	0	15 530 €	0	40	0	388
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	9 620 €	18 880 €	16	38	601	497
	Hommes	4 630 €	22 840 €	10	47	463	486
	Total	14 250 €	41 720 €	26	85	548	491
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	1 000 €	6 620 €	1	14	1 000	473
	Hommes	330 €	16 580 €	1	27	330	614
	Total	1 330 €	23 200 €	2	41	665	566
Autres	Femmes	2 990 €	0	5	0	598	0
	Hommes	0	330 €	0	1	0	330
	Total	2 990 €	330 €	5	1	598	330
Total enseignants	Femmes	13 610 €	33 090 €	22	74	619	447
	Hommes	4 960 €	47 690 €	11	93	451	513
	Total	18 570 €	80 780 €	33	167	563	484
Cat. A	Femmes	27 060 €	58 080 €	60	141	451	412
	Hommes	8 910 €	41 910 €	25	109	356	384
	Total	35 970 €	99 990 €	85	250	423	400
Cat. B	Femmes	22 440 €	45 870 €	63	127	356	361
	Hommes	6 930 €	28 050 €	21	76	330	369
	Total	29 370 €	73 920 €	84	203	350	364
Cat. C	Femmes	22 440 €	46 860 €	68	140	330	335
	Hommes	10 560 €	21 120 €	28	57	377	371
	Total	33 000 €	67 980 €	96	197	344	345
Total BIATSS	Femmes	71 940 €	150 810 €	191	408	377	370
	Hommes	26 400 €	91 080 €	74	242	357	376
	Total	98 340 €	241 890 €	265	650	371	372
Total AMU	Femmes	85 550 €	183 900 €	213	482	402	382
	Hommes	31 360 €	138 770 €	85	335	369	414
	Total	116 910 €	322 670 €	298	817	392	395
		439 580 €		1 115		394 €	

Le MESRI a attribué à AMU une enveloppe de 221K€ dans le cadre de la prime COVID. AMU a décidé de doubler cette enveloppe, sur ses fonds propres.

Le critère d'attribution de cette prime est l'implication plus forte des agents du fait de la crise se traduisant par un surcroît de travail important, quantifiable et objectif, ceci en présentiel ou télétravail, en vue d'assurer la continuité des services publics durant cette période.

Son montant et son attribution sont déterminés par l'employeur dans la limite du plafond de 1 000 € et modulable selon trois taux (1 000 €, 660 € et 330 €) en fonction de la charge de travail et de l'investissement des agents concernés. Ce montant a été attribué sur la paie de décembre 2020 (avec une partie de régularisations sur 2021)

Le nombre de bénéficiaires de la prime COVID est à 82% des BIATSS et 18% des Enseignants. En revanche, le montant versé moyen est supérieur chez les enseignants (496,75€), alors qu'il est de 371,84€ chez les BIATSS. Les bénéficiaires sont majoritairement des femmes (62% contre 38% d'hommes)

1.11. Les heures complémentaires

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et porte sur le statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Le temps de travail de référence est défini par l'article 7. Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

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

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail tel qu'il est défini au présent article, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par décret. Ainsi, pour un enseignant-chercheur toute heure effectuée au-delà de la 192ème heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit pour 2016/2017 :

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

Le décret 93-461 du 25 mars 1993 fixe les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur. Le temps de travail de référence est défini par l'article 2. Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit. Les enseignants titulaires ou stagiaires du second degré auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Ainsi, pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur toute heure effectuée au-delà de la 384e heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur, au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit 41,41€.



34 0515

**Nombre total
d'heures
complémentaires**



2 104

**Enseignants
ayant effectué
des heures
complémentaires**



48,15%

**Part des ensei-
gnants ayant
effectué des
heures complé-
mentaires sur le
nombre d'ensei-
gnants AMU**



16 791 821 €

**Coût global
des heures
complémentaires
pour AMU**



3,20%

**Part de la MS
consacrée
à ce budget**



2 940 €

**Coût moyen
par enseignant
des heures
complémentaires
pour AMU**



2 411 €

**Rémunération
nette moyenne
reversée par
enseignant au
titre des heures
complémentaires
en 2020**

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires par type d'enseignant ^(T153)

2018			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires				
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Enseignants titulaires	Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	7	4	11	64%	506	257	763	66%	
		Professeurs Agrégés	88	98	186	47%	9854	14501	24355	40%	
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs Certifiés	57	37	94	61%	6729	5853	12582	53%	
		Professeurs d'EPS	7	20	27	26%	634	2846	3480	18%	
		Professeurs des lycées professionnels	3	2	5	60%	149	411	560	27%	
			Total	155	157	312	50%	17366	23611	40977	42%
	Enseignant-chercheurs	Maitres de Conférences	511	605	1116	46%	33173	43548	76721	43%	
		Professeurs des Universités	129	337	466	28%	7450	14857	22307	33%	
			Total	640	942	1582	40%	40623	58405	99028	41%
	Autres	Professeurs de l'ENSAM		3	3	0%		178	178	0%	
Conseiller principal d'éducation		1	2	3	33%	169	404	573	29%		
Total enseignants titulaires			803	1108	1911	42%	58664	82855	141519	41%	
Enseignants contractuels	Associés		21	65	86	24%	1225	3728	4953	25%	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)		14	11	25	56%	1208	2108	3316	36%	
	Lecteurs		21	7	28	75%	1467	615	2082	70%	
	Maitres de langue		1	1	2	50%	201	206	407	49%	
	Prof. Contractuels 2nd Degrés		15	8	23	65%	2037	698	2735	74%	
Total enseignants contractuels			72	92	164	44%	6138	7355	13493	45%	
Total			875	1200	2075	42%	64802	90210	155012	42%	

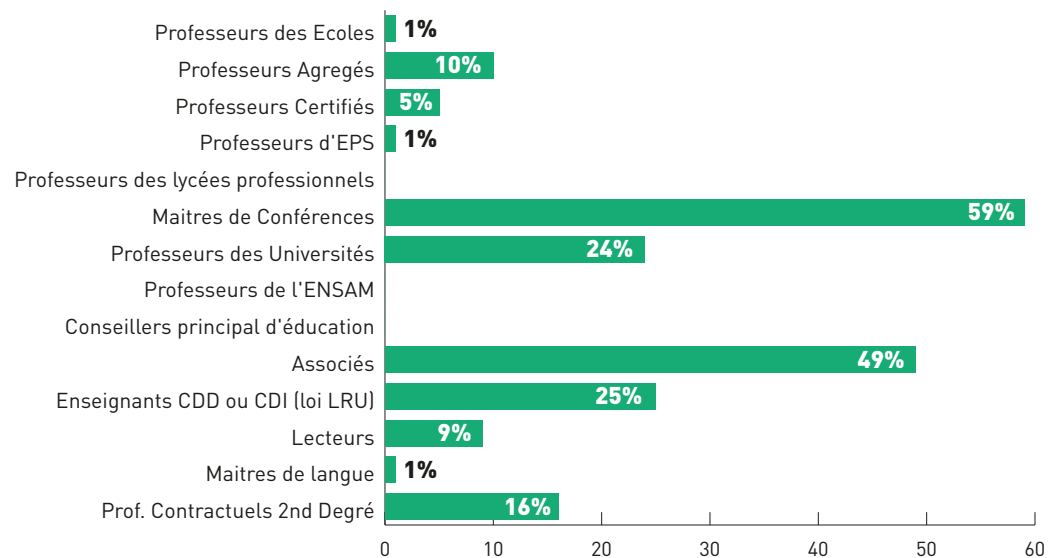
2019			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires				
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Enseignants titulaires	Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	9	3	12	75%	392	88	480	82%	
		Professeurs Agrégés	56	39	95	59%	8560	12993	21553	40%	
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs Certifiés	5	19	24	21%	6298	5789	12087	52%	
		Professeurs d'EPS	3	2	5	60%	609	3411	4020	15%	
		Professeurs des lycées professionnels	91	100	191	48%	323	618	941	34%	
			Total	155	160	315	49%	15790	22811	38601	41%
	Enseignant-chercheurs	Maitres de Conférences	518	604	1122	46%	33035	39139	72174	46%	
		Professeurs des Universités	132	309	441	30%	8110	14227	22337	36%	
			Total	650	913	1563	42%	41145	53366	94511	44%
	Autres	Professeurs de l'ENSAM	0	2	2	0%	0	200	200	0%	
Conseiller principal d'éducation		0	2	2	0%	0	483	483	0%		
		Total	0	4	4	0%	0	683	683	0%	
Total enseignants titulaires			814	1080	1894	43%	57327	76948	134275	43%	
Enseignants contractuels	Associés		24	66	90	27%	1576	3616	5192	30%	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)		22	13	35	63%	1852	1838	3690	50%	
	Lecteurs		23	6	29	79%	934	217	1151	81%	
	Maitres de langue		1	1	2	50%	36	49	85	42%	
	Prof. Contractuels 2nd Degrés		18	8	26	69%	1202	831	2033	59%	
Total enseignants contractuels			88	94	182	48%	5600	6551	12151	46%	
Total			902	1174	2076	43%	62927	83499	146426	43%	

2020			Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires				Nombre d'heures complémentaires			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Enseignants titulaires	Enseignants du 1er degré	Professeurs des écoles	9	4	13	69%	613	277	890	68,88%
		Professeurs Agrégés	85	100	185	46%	9132	13702	22834	39,99%
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs Certifiés	56	38	94	60%	5894	5115	11009	53,54%
		Professeurs d'EPS	8	20	28	29%	1156	2777	3933	29,39%
		Professeurs des lycées professionnels	4	2	6	67%	336	498	834	40,29%
		Total	153	160	313	49%	16518	22092	38610	42,78%
	Enseignant-chercheurs	Maîtres de Conférences	535	603	1138	47%	36577	42404	78981	46,31%
		Professeurs des Universités	138	320	458	30%	7726	14524	22250	34,72%
		Total	673	923	1596	42%	44303	56928	101231	43,76%
	Autres	Professeurs de l'ENSAM	0	1	1	0%	0	138	138	0,00%
Conseiller principal d'éducation		0	2	2	0%	0	382	382	0,00%	
	Total enseignants titulaires	835	1090	1925	43%	61434	79817	141251	43,49%	
Enseignants contractuels	Associés	23	64	87	26%	1638	3530	5168	31,70%	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	26	19	45	58%	3066	1905	4971	61,68%	
	Lecteurs	11	6	17	65%	242	50	292	82,88%	
	Maîtres de langue	1	1	2	50%	2	120	122	1,64%	
	Prof. Contractuels 2nd Degré	15	13	28	54%	1218	1556	2774	43,91%	
	Total enseignants contractuels	76	103	179	42%	6166	7161	13327	46,27%	
	Total	911	1193	2104	43%	67600	86978	154578	43,73%	

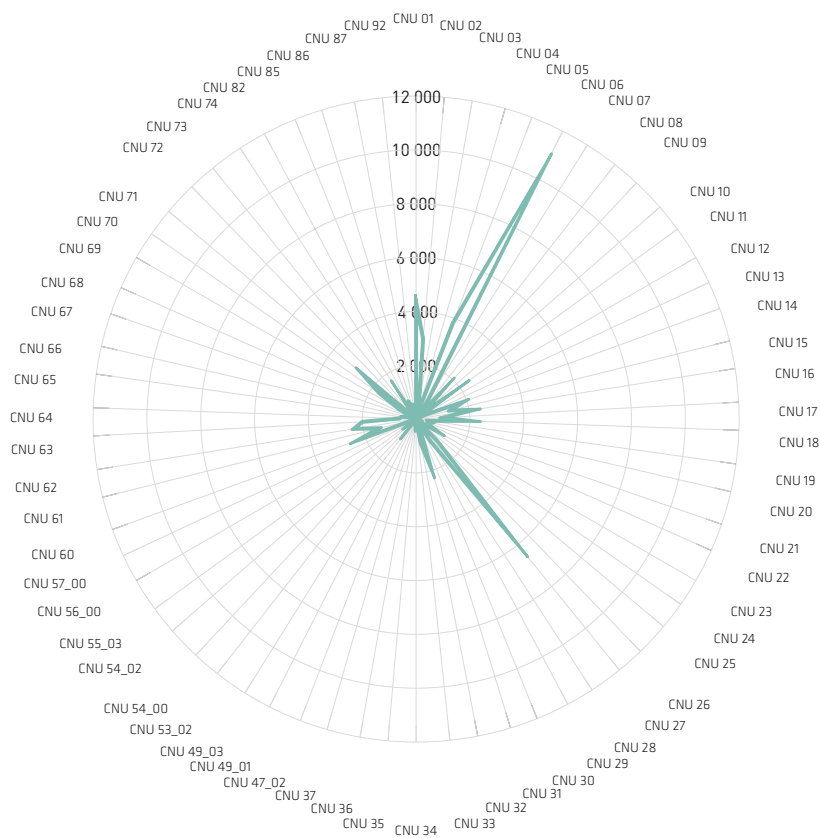
Suite du tableau p. 220 :

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

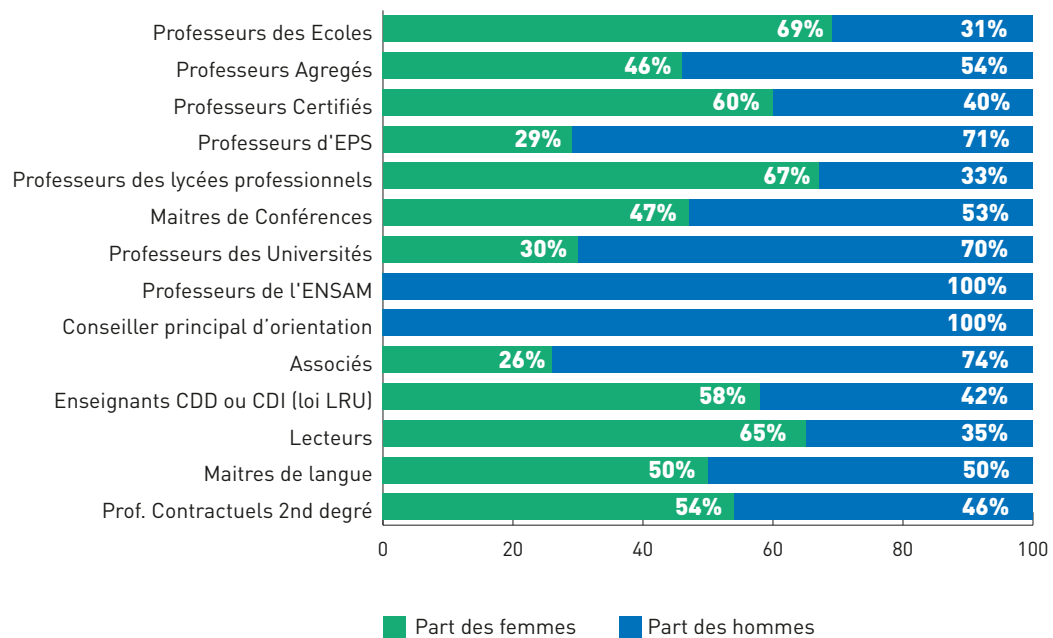
Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur leur population de référence ⁽¹⁵⁴⁾



Nombre d'heures complémentaires en moyenne et par sections CNU ⁽¹⁵⁵⁾



Répartition des heures complémentaires par types d'enseignants et par genre ⁽¹⁵⁶⁾



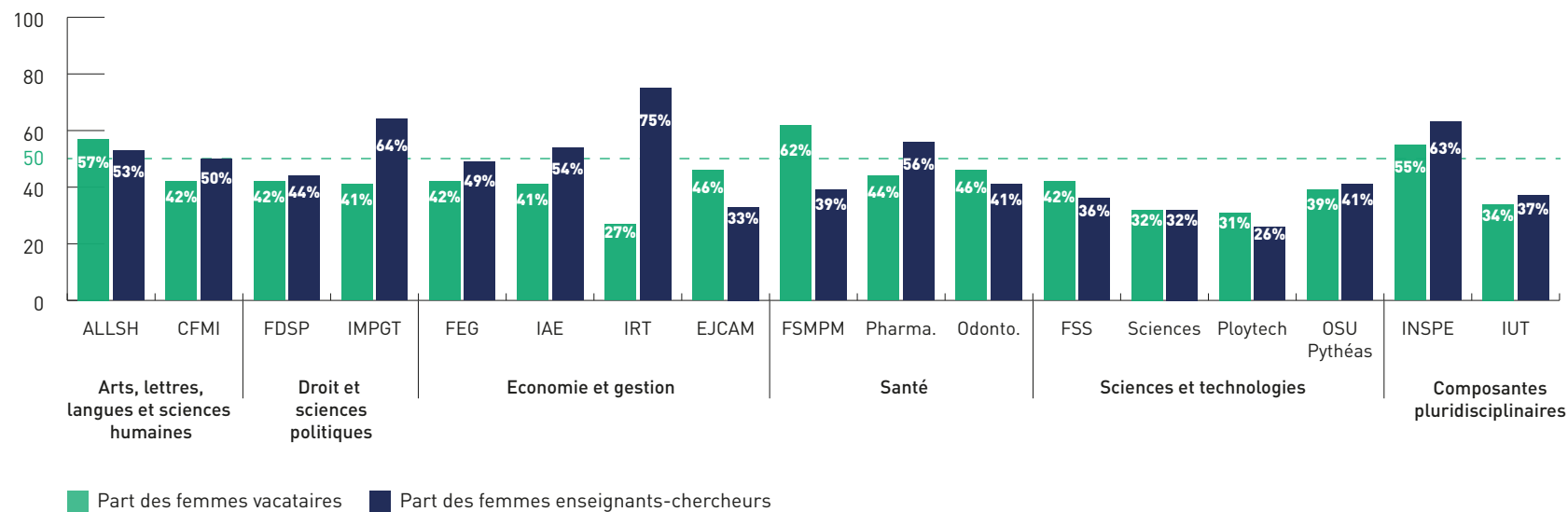
Partie 5 – Vacataires d'enseignement

1. Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par structure principale

Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par secteur disciplinaire et par structure principale ^(T154)

		Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	
Structures de rattachement	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	326	242	568	57%	12 245	9 873	22 118	55%	38	41	39	96%
		CFMI	10	14	24	42%	629	802	1 431	44%	63	57	60	105%
	Droit et sciences politique	FDSP	179	252	431	42%	6 690	7 623	14 313	47%	37	30	33	113%
		IMPGT	55	79	134	41%	1 393	2 598	3 991	35%	25	33	30	85%
	Economie et gestion	FEG	179	247	426	42%	8 682	10 222	18 903	46%	49	41	44	109%
		IAE	61	89	150	41%	2 438	4 671	7 108	34%	40	52	47	84%
		IRT	3	8	11	27%	47	298	345	13%	16	37	31	49%
		EJCAM	37	44	81	46%	1 118	1 430	2 548	44%	30	33	31	96%
	Santé	FSMPM	347	211	558	62%	7 444	6 366	13 810	54%	21	30	25	87%
		PHARMA	34	44	78	44%	735	791	1 526	48%	22	18	20	110%
		ODONTO	6	7	13	46%	78	175	253	31%	13	25	19	67%
	Sciences et technologies	FSS	57	78	135	42%	2 601	2 852	5 452	48%	46	37	40	113%
		SCIENCES	133	283	416	32%	3 841	8 448	12 288	31%	29	30	30	98%
		POLYTECH	49	109	158	31%	2 093	3 224	5 317	39%	43	30	34	127%
	Composantes pluridisciplinaires	OSU PYTHEAS	31	49	80	39%	478	854	1 332	36%	15	17	17	93%
		INSPE	23	19	42	55%	955	689	1 644	58%	42	36	39	106%
		IUT	279	552	831	34%	14 669	24 721	39 390	37%	53	45	47	111%
		Collège doctoral	1	3	4	25%	23	87	110	21%	23	29	28	84%
		CIPE	3	2	5	60%	161	112	273	59%	54	56	55	98%
		DFD	1	11	12	8%	64	631	695	9%	64	57	58	111%
		DRI	-	1	1	0%	-	9	9	0%	-	9	9	0%
		IREM	-	2	2	0%	-	60	60	0%	-	30	30	0%
		MIRREL	4	2	6	67%	210	48	258	81%	53	24	43	122%
		SFPC	16	18	34	47%	1 329	1 678	3 007	44%	83	93	88	94%
		SUAPS	13	38	51	25%	577	2 118	2 695	21%	44	56	53	84%
		SUFLE	21	4	25	84%	2 538	296	2 834	90%	121	74	113	107%
	UTL	52	47	99	53%	3 686	2 526	6 212	59%	71	54	63	113%	
	Total	1 920	2 455	4 375	44%	74 723	93 200	167 923	44%	39	38	38	101%	

Part des femmes enseignantes et part des femmes vacataires dans chaque structure ⁽¹⁵⁷⁾



2. Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine

Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine ^(T155)

Structure d'origine	Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				Femmes	Hommes
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes		
Entreprise du secteur privé	721	1 036	1 757	41%	25 187	32 155	57 342	44%	35	31	66	53%	34%	29%
EPST	100	175	275	36%	2 474	4 552	7 026	35%	25	26	51	49%	5%	4%
Etudiants	88	68	156	56%	3 861	3 123	6 984	55%	44	46	90	49%	3%	4%
Fonction publique (hospitalière, territoriale)	359	401	760	47%	8 175	11 110	19 285	42%	23	28	50	45%	15%	10%
Ministère de l'éducation (académies, rectorats)	263	322	585	45%	15 104	19 890	34 994	43%	57	62	119	48%	11%	18%
Retraités	35	73	108	32%	1 322	3 043	4 365	30%	38	42	79	48%	2%	2%
Travailleurs indépendants, professions libérales et intermittents du spectacle	577	653	1 230	47%	28 868	30 338	59 207	49%	50	46	96	52%	24%	30%
Universités, grandes écoles et établissement d'enseignement privés	94	154	248	38%	3 748	5 410	9 158	41%	40	35	75	53%	5%	5%
Total	2 237	2 882	5 119	44%	88 739	109 621	198 360	45%	41	42	83	49%	100%	100%

Trois composantes regroupent 42% des vacataires d'enseignements:

- **IUT** : 831 Vacataires (19% des vacataires AMU)
- **ALLSH** : 568 vacataires (13% des vacataires AMU)
- **FDSP** : 431 vacataires (10% des vacataires AMU)

Trois composantes regroupent 47% des heures de vacances à l'université:

- **IUT** : 39 390 h (23% des heures de vacances AMU)
- **ALLSH** : 22 118 h (13% des heures de vacances AMU)
- **FEG** : 18 903 h (11% des heures de vacances AMU)

Concernant les structures d'origine des vacataires 34% viennent du secteur privé, 24% sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle, 15% viennent des différentes Fonction Publique, 11% viennent du ministère de l'éducation les reste des vacataires proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des universités et grandes écoles ou sont des retraités et des étudiants.

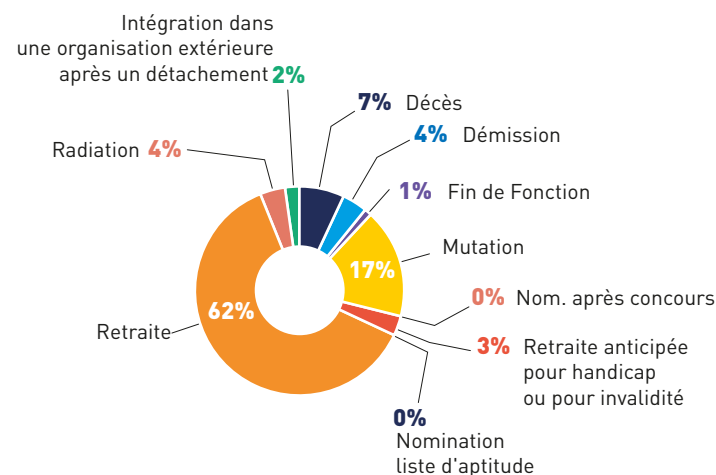
Partie 6 – Départs des titulaires

1. Les départs par motifs

Évolution sur 2 ans des départs définitifs des titulaires par type de départ ^(T156)

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Décès	1	5	6	17%	4	10	14	29%
Démission		6	6	0%	3	5	8	38%
Retraite anticipé pour handicap ou Invalidité	5		5	100%	2	1	3	67%
Mutation	14	10	24	58%	23	9	32	72%
Nomination après concours	3	2	5	60%	1		1	100%
Fin de fonction	6	4	10	60%	3	2	5	60%
Radiation	1	1	2	50%	0	0	0	-
Retraite	61	50	111	55%	63	56	119	53%
Non réintégration suite à détachement sortant	0	0	0	-	5	3	8	63%
Non réintégration suite à disponibilité	0	0	0	-	1	2	3	33%
Total	91	78	169	54%	105	88	193	54%

Répartition des départs définitifs des titulaires ⁽¹⁵⁸⁾



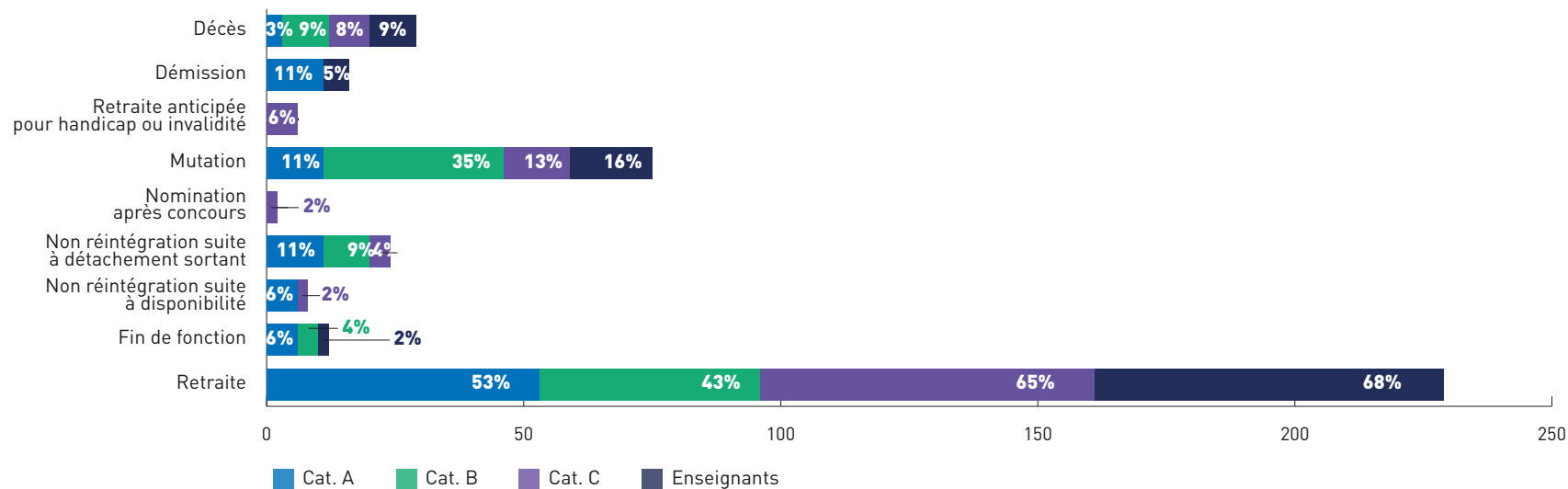
Comme chaque année, le motif principal de départ des titulaires est le départ à la retraite. Ils représentent 61% des départs contre 66% en 2020.

En 2020, 2% des Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires ont quitté l'établissement (1,2% pour départ à la retraite), et 3,2% des BIATSS (1,8% pour départ à la retraite).

Répartition des départs définitifs des titulaires par type de départ, type de population et par catégories ^(T157)

	BIATSS												Enseignants, enseignants-chercheurs			
	Cat. A				Cat. B				Cat. C				Femmes	Hommes	Total	% de femmes
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes				
Décès	1		1	100%	1	1	2	50%	1	3	4	25%	1	6	7	14%
Démission		4	4	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4	75%
Retraite anticipé pour handicap ou invalidité	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67%	-	-	-	-
Mutation	3	1	4	75%	8		8	100%	6	1	7	86%	6	7	13	46%
Nomination après concours	-	-	-	-	-	-	-	-	1		1	100%	-	-	-	-
Non réintégration suite à détachement sortant	2	2	4	50%	1	1	2	50%	2		2	100%	-	-	-	-
Non réintégration suite à disponibilité		2	2	0%	-	-	-	-	1		1	100%	-	-	-	-
Fin de fonction	2		2	100%		1	1	0%	-	-	-	-	1	1	2	50%
Retraite	13	6	19	68%	8	2	10	80%	27	7	34	79%	15	41	56	27%
Total	21	15	36	58%	18	5	23	78%	40	12	52	77%	26	56	82	32%

Répartition des départs définitifs des titulaires par catégories ⁽¹⁵⁹⁾

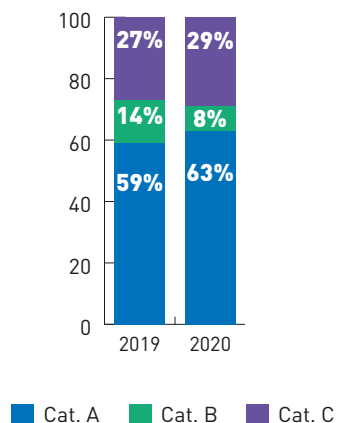


2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires

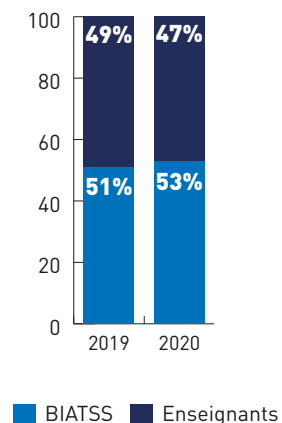
Nombre de titulaires partis à la retraite ⁽¹⁵⁸⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	6	5	11	55%	7	5	12	58%	13	6	19	68%
Cat. B	14	4	18	78%	12	3	15	80%	8	2	10	80%
Cat. C	27	15	42	64%	23	7	30	77%	27	7	34	79%
Total BIATSS	47	24	71	66%	42	15	57	74%	48	15	63	76%
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	22	39	61	36%	19	35	54	35%	15	41	56	27%
Total	69	63	132	52%	61	50	111	55%	63	56	119	53%

Répartition des départs à la retraite des titulaires par catégories ⁽¹⁶⁰⁾



Répartition des départs à la retraite des titulaires par type de population ⁽¹⁶¹⁾



Âge moyen de départ à la retraite des titulaires



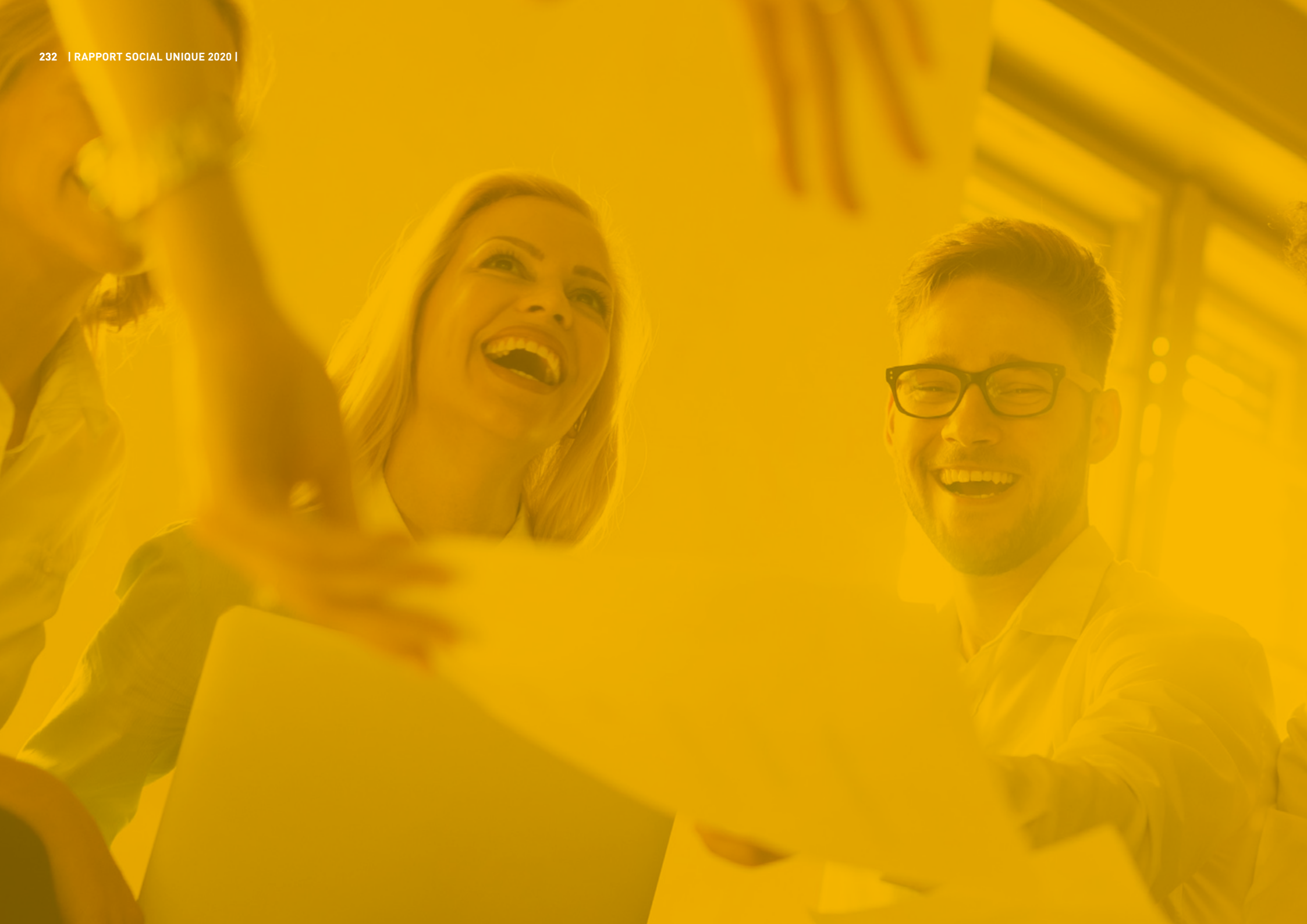
64,5
ans



65,2
ans

Âge moyen de départ à la retraite des titulaires par type de population, catégorie et genre ^(T159)

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	65,6	66,2	65,9	64,0	65,8	64,4	65,9	64,5	65,3
Cat. B	65,9	66	65,9	63,8	67,0	64,4	61,9	61,5	61,8
Cat. C	64	64,4	64,1	62,5	64,1	62,9	64,7	62,0	64,3
Total BIATSS	64,8	65,1	64,9	63,1	65,3	63,7	64,4	63,2	64,1
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	65,8	67,2	66,7	63,5	66,3	65,3	66,1	66,4	66,3
Total	65,1	66,4	65,7	63,2	66,0	64,5	64,8	65,6	65,2

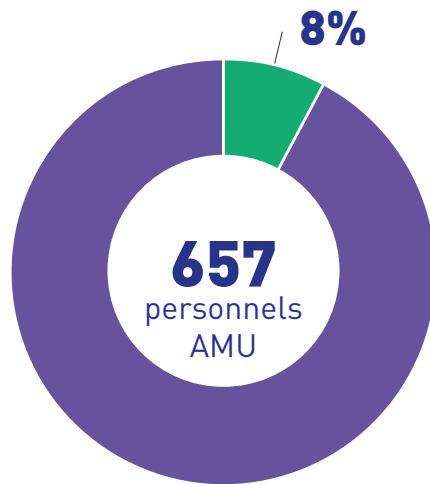


Vie des personnels

Vie des personnels | Chiffres-clés

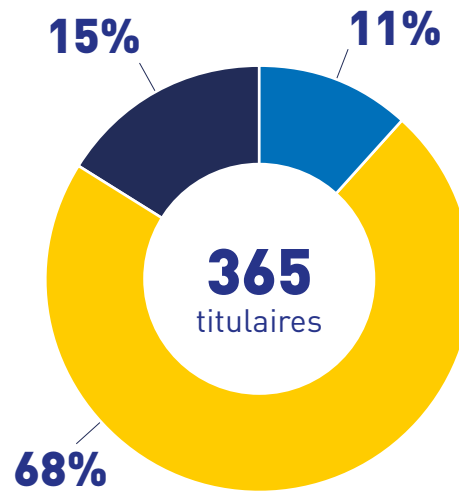
TEMSP DE TRAVAIL, SANTÉ, SÉCURITÉ & ACTION SOCIALE

Personnels AMU **en temps partiel**



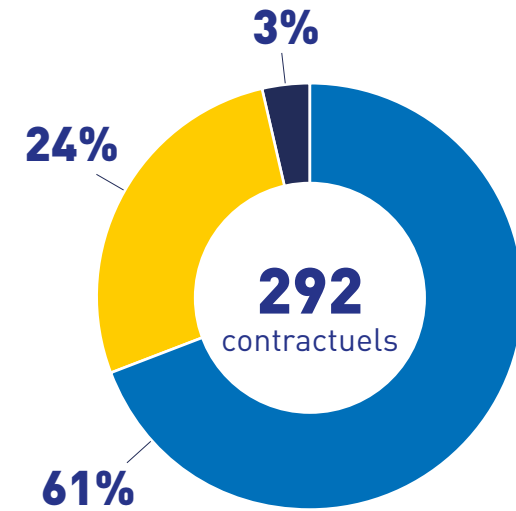
● temps partiel ● temps plein

Titulaires **en temps partiel**



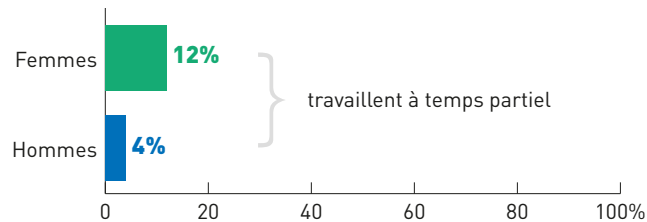
● 50% ● 80% ● 90%

Contractuels **en temps partiel**



● 50% ● 80% ● 90%

Proportion **du temps de travail partiel**



~62 000
 Jours
 d'absence pour
 raison familiale
 ou de santé

Absences



Santé et sécurité au travail



263

Personnels en situation de handicap



3,49%

Taux d'emploi direct de BOE



145

Assistants de prévention



36

Accidents du travail



1752

Visites médicales



14

Protections fonctionnelles



12

Signalements de harcèlement, violences sexistes, sexuelles et homophobes

Action sociale



1,09M€

Dépenses



111 143€

pour **38 986** repas subventionnés



610 793€

Prestations sociales



23

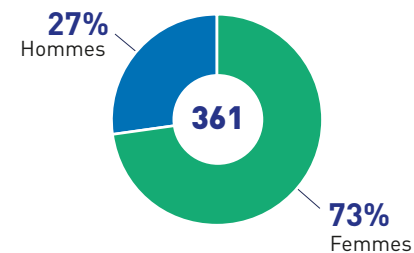
Dossiers validés par la commission d'action sociale



365

Cessions d'ordinateurs en collaboration avec la DOSI

Qualité de vie au travail : demandes de télétravail



Partie 1 - Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail

1. Les congés pour raison de santé

1.1. Les départs temporaires

1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé maternité (celui-ci ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés - hors congé pathologique), le congé d'adoption (au minimum de 10 semaines), le congé paternité et d'accueil de l'enfant (11 jours), le congé de solidarité familiale (d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois), le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels.

Nombre de jours de congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par catégorie ^(T160)

		Nombre d'agents				Nombre de jours				Age moyen		
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total
Cat. A	2018	9	0	9	100%	1698	0	1698	100%	37	0	37
	2019	1	0	1	100%	181	0	181	100%	38	0	38
	2020	5	0	5	100%	963	0	963	100%	37	0	37
Cat. B	2018	0	0	0	100%	0	0	0	100%	0	0	0
	2019	2	0	2	100%	363	0	363	100%	41	0	41
	2020	0	0	0	100%	0	0	0	100%	0	0	0
Cat. C	2018	3	0	3	100%	546	0	546	100%	39	0	39
	2019	1	0	1	100%	181	0	181	100%	37	0	37
	2020	1	0	1	100%	181	0	181	100%	41	0	41
	Total 2018	12	0	12	100%	2244	0	2244	100%	39	0	39
	Total 2019	4	0	4	100%	725	0	725	100%	39	0	39
	Total 2020	6	0	6	100%	1144	0	1144	100%	37,5	0	37,5

Malgré une forte baisse (-67%) du nombre d'agents ayant pris des congés pour événements familiaux (supérieurs à 6 mois) entre 2018 et 2019, on remarque en 2020 une hausse de 50% (6 agents en 2020 au lieu de 4 agents en 2019). Cette tendance se confirme également du côté du nombre de jours de congés avec une baisse de -67% entre 2018 et 2019 et d'autre part une hausse de 57% entre 2019 et 2020. Les congés pour événements familiaux concernent exclusivement des femmes. 100% des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois concernent des congés maternité.

1.1.2. Mises à disposition

Évolution du nombre de mises à disposition par type de population ^(T161)

	BIATSS				Enseignants				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
2018	-	1	1	0%	2	1	3	67%	2	2	4	50%
2019	-	1	1	0%	2	1	3	67%	2	2	4	50%
2020	-	1	1	0%	2	1	3	67%	2	2	4	50%

La mise à disposition permet au fonctionnaire ou à l'agent contractuel de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, s'il est fonctionnaire, ou attaché à son emploi, s'il est contractuel, et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine.

1.2. Absences au travail pour raison de santé

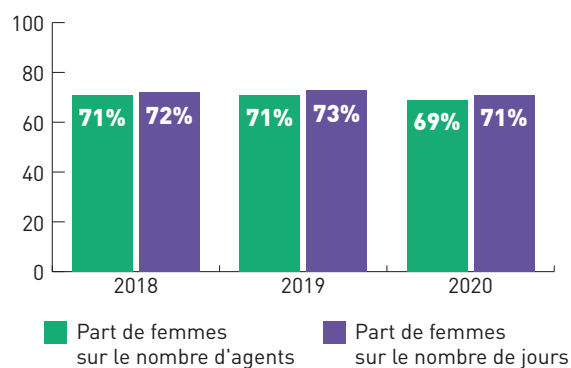
1.2.1. Congé longue durée (CLD) / congé longue maladie (CLM) / congé maladie ordinaire (CMO)

Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à congés s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés. Les congés de maladie ordinaire concernent les fonctionnaires, de même que les congés de longue maladie et de longue durée. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU par type d'absence ⁽¹⁶²⁾

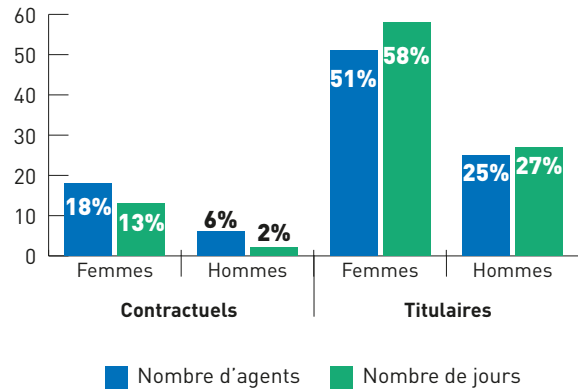
		2018					2019					2020				
		Nbre d'agents	Nbre de jours pris au total	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au total	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen
CLM / CLD	Femmes	47	12353	262,8	5,8	48	25	8535	341,4	2	54	46	12528	272,3	3	54
	Hommes	17	2852	167,8	1,9	50	11	4068	369,8	1,08	43	16	4229	264,3	1	52,9
	Total	64	15205	237,6	4,2	53	36	12603	350,1	1,6	47	62	16757	270,3	2,09	53,7
	Part de femmes sur le nombre d'agents	73%					69%					74%				
	Part de jours pris par les femmes	81%					68%					75%				
CMO	Femmes	1010	30182	29,9	7,4	46	971	27256	28,1	6,6	46,6	749	25101	33,5	6,0	47,2
	Hommes	424	13531	31,9	3,7	47	392	9427	24,0	2,5	47	345	11174	32,4	2,9	47,1
	Total	1434	43713	30,5	5,6	46	1363	36683	26,9	4,7	46,8	1094	36275	33,2	5	47,2
	Part de femmes sur le nombre d'agents	70%					71%					68%				
	Part de jours pris par les femmes	69%					74%					69%				
Total	Femmes	1057	42535	40,2	10,4	47	996	35791	35,9	8,7	46,7	795	37629	47,3	9,4	47,6
	Hommes	441	16383	37,1	4,4	47	403	13495	33,5	3,6	46,2	361	15403	42,7	4,4	47,4
	Total	1498	58918	39,3	7,6	47	1399	49286	35,2	6,3	46,4	1156	53032	45,9	6,6	47,5
	Part de femmes sur le nombre d'agents	71%					71%					69%				
	Part de jours pris par les femmes	72%					73%					71%				

Évolution sur 3 ans de la part des femmes sur le nombre d'agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé et de la part des femmes sur le nombre de jours ⁽¹⁶²⁾

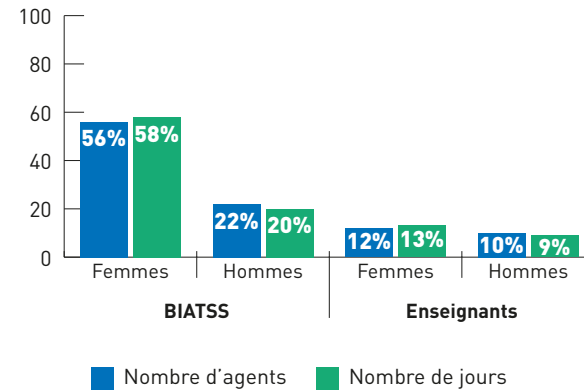


14% des agents de l'établissement ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 26,8 % des agents) dont 13,7% au titre des maladies ordinaires (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 21,3% des agents). Le nombre d'agents ayant déposé des jours pour raison de santé et le nombre de jours déposés sont en légère hausse en nombre de jours (+7,6%) et légère diminution en nombre d'agents concernés (-17%) entre 2019 et 2020. Cette tendance s'explique par une forte évolution des CLM/CLD (+26 agents concernés) et une baisse importante des CMO (-269 agents concernés).

Répartition par statuts des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés ⁽¹⁶³⁾



Répartition genrée des agents (enseignants/BIATSS) ayant déposé au moins un jour de congé en 2020 pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés ⁽¹⁶⁴⁾



Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (76% des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 63% de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : ils sont absents en moyenne 22 jours contre 13 jours pour les contractuels. Les enseignants déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 22% des agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement. Cependant, leur durée est légèrement plus longue avec 5 jours de plus en moyenne.

1.2.2. Temps partiels thérapeutiques

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU en temps partiel thérapeutique ^(T163)

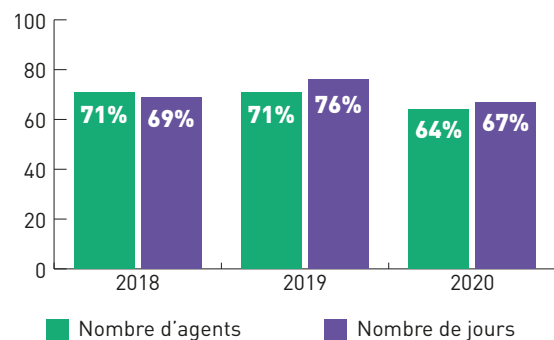
			2018					2019					2020				
			Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	Age moyen
Statut	Titulaires	Femmes	35	5501	157,2	2	51	32	5276	164,9	2	52	28	3881	138,6	1,5	54
		Hommes	15	2582	172,1	1	53	14	1875	133,9	1,5	48	17	2138	125,8	0,9	50
		Total	50	8083	161,7	1,6	52	46	7151	155,5	1,4	51	45	6019	133,8	1,2	52
	Contractuels	Femmes	4	522	130,5	0,3	46	3	546	182	0,4	47	2	468	234	0,3	34
		Hommes	1	116	116	0,1	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total	5	638	127,6	0,2	49	3	546	182	0,2	47	2	468	234	0,2	34
Total			55	8721	158,6	1,1	52	49	7697	157,1	1	51	47	6487	138	0,8	51
Type de population	BIATSS	Femmes	33	5281	160	2,4	50	27	4824	178,7	2,1	51	21	3169	150,9	1,4	51
		Hommes	12	2152	179,3	1,8	53	12	1595	132,9	1,3	48	10	1468	146,8	1,2	49
		Total	45	7433	165,2	2,2	51	39	6419	164,6	1,8	50	31	4637	149,6	1,3	50
	Enseignants	Femmes	6	742	123,7	0,4	52	8	998	124,75	0,5	55	9	1180	131,1	0,6	56
		Hommes	4	546	136,5	0,2	57	2	280	140	0,1	47	7	670	95,7	0,3	51
		Total	10	1288	128,8	0,3	54	10	1278	127,8	0,29	53	16	1850	115,6	0,4	54
Total			55	8721	158,6	1,1	52	49	7697	157	1	51	47	6487	138,0	0,8	51

Le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique diminue depuis 3 ans passant de 55 agents concernés à 47 en 2020 soit -15%. Même si la part des femmes tend à diminuer en 2020, elles restent majoritaires (64% des agents concernés par des temps partiels thérapeutiques soit -7 pts par rapport à 2019). Les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

L'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié (suppression du délai de 6 mois de congé maladie avant le dépôt d'une demande, suppression de la saisie du comité médical en cas d'avis concordants des médecins traitants et médecins agréés). La circulaire du 15 mai 2018 précise ces nouvelles modalités et propose des formulaires-types à destination des agents. Elle est disponible en ligne sur le guide des procédures d'AMU, où figurent également les modes opératoires et formulaires que les services de la DRH ont établis à destination des services et des agents préalablement à la publication de cette circulaire.

Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à être en mi-temps thérapeutique (96%), alors qu'ils représentent 63% de l'effectif de l'établissement. La durée moyenne pour les contractuels est plus longue, le nombre de jours moyen est de 234 pour les contractuels contre 133,8 pour les fonctionnaires. Les enseignants, qui connaissent une forte hausse en 2020, restent moins nombreux que les BIATSS à se déclarer en mi-temps thérapeutique (34% des agents concernés (+13 points par rapport à 2019) sont des enseignants, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement). La durée moyenne est également plus courte chez les enseignants (en moyenne 115,6 jours contre 149,6 jours pour les BIATSS). La durée moyenne est plus importante chez les femmes avec 81 jours contre 79 jours pour les hommes.

Évolution sur 3 ans de la part des femmes en temps partiel thérapeutique en nombre d'agents et en nombre de jours ⁽¹⁶⁵⁾



Après une stagnation du nombre de femmes en temps partiel thérapeutique, entre 2018 et 2019 (71%), nous constatons une baisse (-7 points) du nombre de femmes travaillant à temps partiel thérapeutique en 2020 (le taux passant à 64%).

1.2.3. Les congés maternité

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, et âge moyen des agents AMU en congé maternité ^(T164)

			2018				2019				2020			
			% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen	% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen	% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen
BIATSS	Catégorie A	Titulaires	1,3%	5	866	34	3,2%	12	1332	36	1,8%	7	828	36
		Contractuels	2,7%	8	809	35	4,6%	15	1444	32	5,4%	19	1408	32
		Total	1,9%	13	1675	35	3,9%	27	2776	34	3,6%	26	2236	33
	Catégorie B	Titulaires	0,8%	3	535	33	2,0%	8	994	35	1,6%	6	477	35
		Contractuels	4,0%	5	941	36	4,6%	7	596	34	1,2%	2	131	39
		Total	1,6%	8	1476	35	2,8%	15	1590	35	1,5%	8	608	36
	Catégorie C	Titulaires	1,0%	8	2006	34	1,4%	10	990	33	1,3%	9	919	35
		Contractuels	3,0%	9	1504	32	4,6%	14	1191	33	1,0%	3	351	33
		Total	1,6%	17	3510	33	2,8%	24	2181	33	1,2%	12	1270	35
	Total	Titulaires	1,0%	16	3407	34	2,0%	30	3316	35	1,5%	22	2224	35
		Contractuels	3,0%	22	3254	34	4,6%	36	3231	33	2,9%	24	1890	32
		Total	1,7%	38	6661	34	3,0%	66	6547	34	2,0%	46	4114	34
Enseignants	Titulaires	2,8%	31	3790	36	2,0%	24	2453	37	3,0%	35	3492	37	
	Contractuels	4,5%	32	3605	32	5,2%	39	3327	32	0,4%	3	238	34	
	Total	3,4%	63	7395	34	3,4%	63	5780	35	1,9%	38	3730	37	
Total	Titulaires	1,8%	47	7197	34	2,0%	54	5769	36	2,2%	57	5716	37	
	Contractuels	3,7%	54	6859	33	4,9%	75	6558	33	1,7%	27	2128	32	
	Total	2,5%	101	14056	34	3,1%	129	12327	34	2,0%	84	7844	35	

Les congés maternité suite à une forte hausse en 2019 connaissent pour l'année 2020 une forte baisse avec un nombre de congés maternités inférieur aux deux années précédentes. Les enseignantes qui étaient majoritaires en 2018 (62%) connaissent une baisse depuis 3 ans pour représenter 45% des agents concernés en 2020 (soit -17 points). Pour les BIATSS, les agents de catégorie A connaissent une forte hausse depuis 3 ans représentant 34% des agents BIATSS en congé maternité en 2018 contre 57% en 2020 (soit +23 points). A contrario de la catégorie C, en baisse depuis 2018, représentant 45% des BIATSS en congé maternité contre 26% en 2020 (soit -19 points). La catégorie B, après une légère hausse en 2019, connaît une légère baisse en 2020 représentant 17%. A l'inverse des deux autres années, les contractuels sont moins nombreux que les fonctionnaires à avoir pris un congé maternité (32% de contractuels et 68% de fonctionnaires). Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congé maternité, mais le nombre de jours pris exclusivement en 2020 au titre du congé maternité de l'agent. En 2020 aucun congé d'adoption n'a été demandé. Les BIATSS de catégorie A ont pris en moyenne leur congé maternité à 33 ans, plus tôt que les catégories B et C qui l'ont pris respectivement en moyenne à 36 ans et 35 ans. Les enseignantes le prennent en moyenne à 37 ans soit 3 ans plus tard que les BIATSS.

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 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 fraction, après la naissance, le congé postnatal. La durée du congé 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 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.

1.2.4. Les congés paternité

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, et âge moyen des agents AMU en congé paternité ^(T165)

			2018			2019			2020					
			% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen	% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen	% d'agents concernés sur la population	Nbre d'agents	Nbre de jours pris	Âge moyen
BIATSS	Catégorie A	Titulaires	0,7%	2	16	38	0,7%	2	25	40	1,4%	4	44	39,8
		Contractuels	3,3%	8	88	34	1,5%	4	51	37,3	1,4%	4	44	34,5
		Total	1,9%	10	104	35	1,1%	6	76	38,2	1,4%	8	88	37,1
	Catégorie B	Titulaires	0,5%	1	22	30	1,0%	2	22	42	1,5%	3	33	36
		Contractuels	3,7%	2	22	30	1,8%	1	11	29	0,0%	0	0	0
		Total	1,2%	3	44	30	1,1%	3	33	37,7	1,1%	3	33	36
	Catégorie C	Titulaires	0,3%	1	11	36	0,0%	0	0	0	0,3%	1	11	34
		Contractuels	1,0%	1	11	40	2,7%	3	33	33	1,7%	2	22	37
		Total	0,5%	2	22	38	0,7%	3	33	33	1,1%	3	33	36
	Total	Titulaires	0,5%	4	27	37	0,5%	4	47	41	1,0%	8	88	38
		Contractuels	2,7%	11	121	34	1,0%	8	95	34,6	1,3%	6	66	35
		Total	1,3%	15	148	35	1,0%	12	142	37	1,1%	14	154	37
Enseignants	Titulaires	0,4%	7	77	42	0,6%	11	109	38,5	0,6%	11	125	37	
	Contractuels	0,5%	4	44	30	0,7%	6	57	32,5	0,2%	2	22	33	
	Total	0,4%	11	121	38	0,7%	17	166	36	0,5%	13	147	36	
Total	Titulaires	0,4%	11	131	38	0,6%	15	156	40	0,8%	19	213	37	
	Contractuels	1,3%	15	286	33	1,1%	14	152	34	0,6%	8	88	35	
	Total	0,7%	26	417	35	0,8%	29	308	37	0,7%	27	301	36	

Les congés paternité suivent la même tendance que les congés maternité avec une hausse en 2019, puis une baisse en 2020. Les enseignants qui étaient majoritaires l'année dernière (59%) sont minoritaires en 2020, représentant 48% des congés paternité.

2. Délégations et CRCT

2.1. Les délégations

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

Évolution sur 3 ans des candidatures et candidats retenus par type de délégation, secteur disciplinaire, corps et genre ^(T166)

		2018		2019		2020	
		Délégations demandées	Délégations obtenues	Délégations demandées	Délégations obtenues	Délégations demandées	Délégations obtenues
Maîtres de conférences	Femmes	10	10	11	6	21	16
	Hommes	19	13	23	19	33	25
	Total	29	23	34	25	54	41
	% de femmes	34%	43%	32%	24%	39%	39%
Professeurs	Femmes	3	3	1	1	0	0
	Hommes	20	13	13	12	23	17
	Total	23	16	14	13	23	17
	% de femmes	13%	19%	7%	8%	0%	0%
Total	Femmes	13	13	12	7	21	16
	Hommes	39	26	36	31	56	42
	Total	52	39	48	38	77	58
	% de femmes	25%	33%	25%	18%	27%	28%

Durée des délégations obtenues ^(T167)

	2018		2019		2020	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
Maîtres de conférences	3	20	7	18	20	21
Professeurs	4	12	3	10	13	4
Total	7	32	10	28	33	25
	39		38		58	

On constate une évolution à la hausse des demandes de délégations (+ 60%) entre 2019 et 2020. Cependant la proportion de délégations obtenues par rapport aux délégations demandées reste relativement stable sur les 3 dernières années (variation entre +75% et +79%).

2.2. Les Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques

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 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 passés en position d'activité ou de détachement ou d'une durée de 12 mois par période de six ans passés 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.

Évolution sur 3 ans des candidatures et candidats retenus par type de CRCT, corps et genre ^(T168)

		2018				2019				2020			
		Voie locale		Voie nationale		Voie locale		Voie nationale		Voie locale		Voie nationale	
		Candidatures	Candidatures retenues	Candidatures	Candidatures retenues	Candidatures	Candidatures retenues	Candidatures	Candidatures retenues	Candidatures	Candidatures retenues	Candidatures	Candidatures retenues
Maîtres de conférences	Femmes	19	9	17	3	17	8	16	2	13	7	15	2
	Hommes	18	6	17	6	28	9	27	3	14	8	17	2
	Total	37	15	34	9	45	17	43	5	27	15	32	4
	% de femmes	51%	60%	50%	33%	38%	47%	37%	40%	48%	47%	47%	50%
Professeurs	Femmes	1	0	1	0	3	1	3	1	4	3	5	1
	Hommes	13	5	13	3	6	1	4	0	8	2	10	2
	Total	14	5	14	3	9	2	7	1	12	5	15	3
	% de femmes	7%	0%	7%	0%	33%	50%	43%	100%	33%	60%	33%	33%
Total	Femmes	20	9	18	3	20	9	19	3	17	10	20	3
	Hommes	31	11	30	9	34	10	31	3	22	10	27	4
	Total	51	20	48	12	54	19	50	6	39	20	47	7
	% de femmes	39%	45%	38%	25%	37%	47%	38%	50%	44%	50%	43%	43%

Évolution sur 3 ans des candidatures retenues par type et durée de CRCT et par corps ^(T169)

	Voie nationale						Voie locale					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
Maîtres de conférences	8	1	5	0	4	0	15	0	17	0	15	0
Professeurs	3	0	1	0	3	0	5	0	1	1	5	0
Total	11	1	6	0	7	0	20	0	18	1	20	0
	12		6		7		20		19		20	

2.3. Les enseignants-chercheurs nommés membres de l'Institut Universitaire de France

Les enseignants-chercheurs nommés membres de l'Institut Universitaire de France ^(T170)

		2018	2019	2020
Seniors	Femmes	1	0	0
	Hommes	4	0	3
	Total	5	0	3
Juniors	Femmes	1	0	0
	Hommes	2	1	2
	Total	3	1	2

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

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

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

Les enseignants d'AMU promus en 2020 sont : 3 MCF et 2 PR - Secteur disciplinaire : 3 en Sciences Humaines et Humanités, 1 en Biologie/Médecine/ Santé et 1 en chimie

3. Compte épargne temps

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

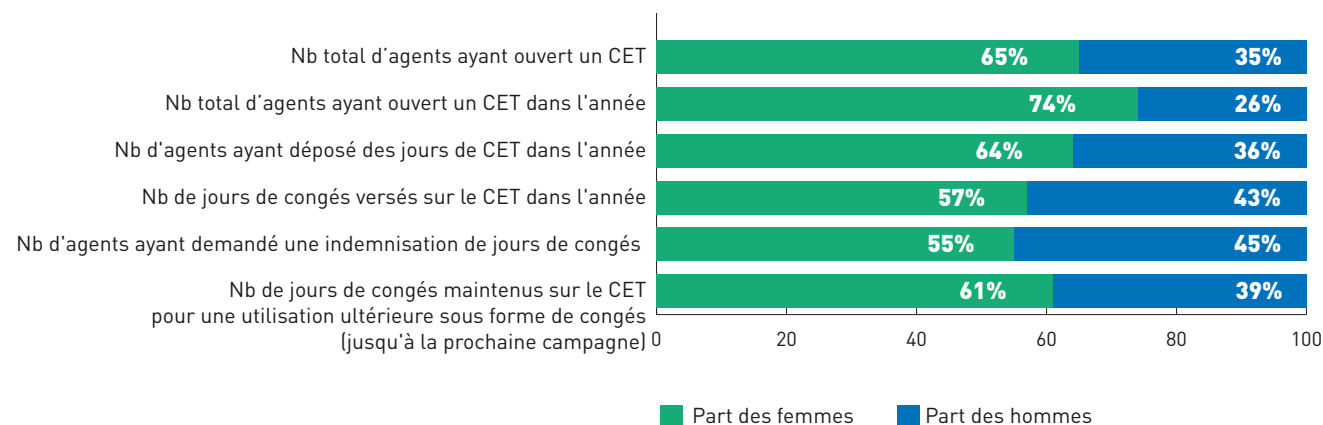
L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 relatif au CET dans la fonction publique de l'État abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel leur monétisation peut être demandée, et rehausse les montants forfaitaires journaliers de 10€ pour chaque catégorie.

Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est donc de 135€ pour les agents de catégorie A, 90€ pour les agents de catégorie B et 75€ pour les agents de catégorie C. Le CET est utilisé majoritairement par les agents de catégorie A, que ce soit en termes de pourcentage d'agents concernés, de jours déposés ou de montant de l'indemnisation générée.

Comme en 2019, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (47%) suivi d'agents de catégorie C (30%). La majorité sont des femmes (65% des CET).

Le nombre d'agent ayant ouvert un CET dans l'année a fortement augmenté en 2020 (127 ouvertures de CET en 2020 contre 36 en 2019), avec une part d'ouverture de CET par des femmes plus importante (74% par des femmes et 26% par des hommes).

Répartition genrée des données CET ⁽¹⁶⁶⁾



Évolution sur 3 ans des données CET * (T171)

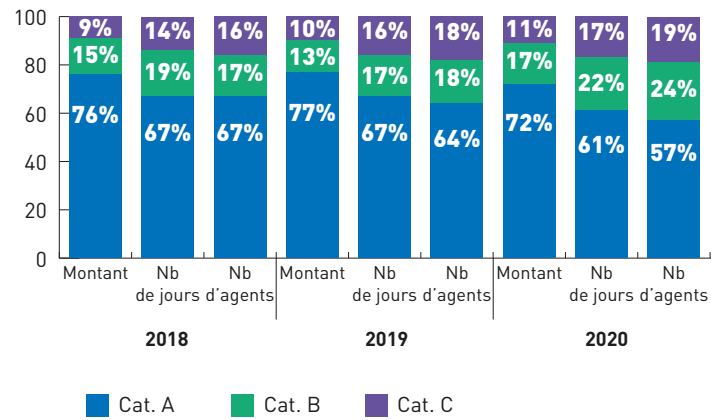
		2018				2019				2020			
		Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nb total d'agents ayant ouvert un CET	Cat. A	182	135	317	57%	195	146	341	57%	237	159	396	60%
	Cat. B	97	57	154	63%	112	55	167	67%	135	66	201	67%
	Cat. C	143	61	204	70%	147	68	215	68%	178	76	254	70%
	Total	422	253	675	63%	454	269	723	63%	550	301	851	65%
Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Cat. A	24	13	37	65%	10	7	17	59%	30	16	46	65%
	Cat. B	5	6	11	45%	5	1	6	83%	27	10	37	73%
	Cat. C	7	1	8	88%	7	6	13	54%	37	7	44	84%
	Total	36	20	56	64%	22	14	36	61%	94	33	127	74%
Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Cat. A	63	61	124	51%	85	66	151	56%	133	86	219	61%
	Cat. B	16	13	29	55%	45	13	58	78%	72	31	103	70%
	Cat. C	16	6	22	73%	33	23	56	59%	72	39	111	65%
	Total	95	80	175	54%	163	102	265	62%	277	156	433	64%
Nb de jours de congés versés sur le CET dans l'année	Cat. A	604	740	1344	45%	824	810	1634	50%	1594	1370	2964	54%
	Cat. B	183	172	355	52%	344	155	499	69%	879	487	1366	64%
	Cat. C	183	125	308	59%	266	254	520	51%	752	536	1288	58%
	Total	970	1037	2007	48%	1434	1219	2653	54%	3225	2393	5618	57%
Nb moyen de jours de congés versés sur le CET	Cat. A	10	12	11	-	10	12	11	-	12	16	14	-
	Cat. B	11	13	12	-	8	12	10	-	12	16	14	-
	Cat. C	11	21	16	-	8	11	10	-	10	14	12	-
	Total	11	15	13	-	8	12	10	-	12	15	13	-
Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Cat. A	49	57	106	46%	53	52	105	50%	67	59	126	53%
	Cat. B	12	15	27	44%	19	10	29	66%	34	17	51	67%
	Cat. C	15	10	25	60%	14	15	29	48%	20	22	42	48%
	Total	76	82	158	48%	86	77	163	53%	121	98	219	55%
Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Cat. A	224	301	525	43%	364	227	591	62%	360	131	491	73%
	Cat. B	2	117	119	2%	133	90	223	60%	45	122	167	27%
	Cat. C	47	61	108	44%	99	31	130	76%	6	7	13	46%
	Total	273	479	752	36%	596	348	944	63%	411	260	671	61%

Évolution sur 3 ans des indemnités de congés non pris par catégorie (T172)

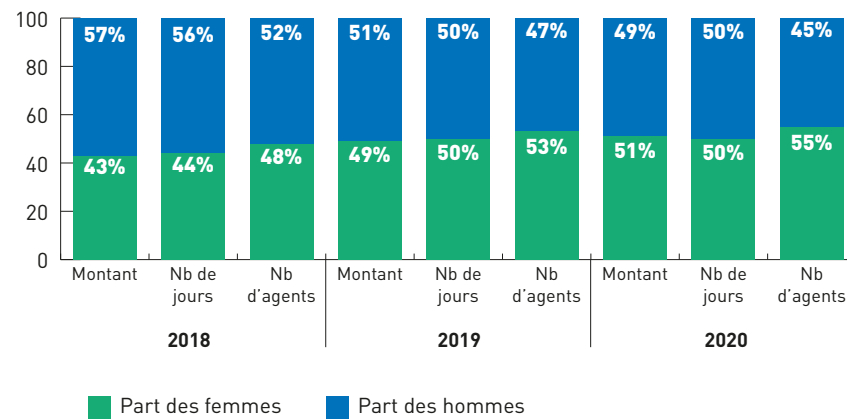
		2018			2019			2020		
		Montants	Nbre de jours	Nbre d'agents	Montants	Nbre de jours	Nbre d'agents	Montants	Nbre de jours	Nbre d'agents
Cat. A	Femmes	63 120 €	472	49	80 663 €	598	53	124 875 €	925	67
	Hommes	94 770 €	752	57	93 150 €	698	52	123 660 €	916	59
	Total	157 890 €	1224	106	173 813 €	1296	105	248 535 €	1841	126
	% de femmes	40%	39%	46%	46%	46%	50%	50%	50%	53%
Cat. B	Femmes	16 220 €	188	12	19 260 €	214	19	36 270 €	403	35
	Hommes	14 980 €	169	15	9 180 €	102	10	21 870 €	243	17
	Total	31 200 €	357	27	28 440 €	316	29	58 140 €	646	52
	% de femmes	52%	53%	44%	68%	68%	66%	62%	62%	67%
Cat. C	Femmes	10 750 €	152	15	10 650 €	142	14	14 325 €	191	19
	Hommes	7 590 €	106	10	11 925 €	159	15	24 975 €	333	22
	Total	18 340 €	258	25	22 575 €	301	29	39 300 €	524	41
	% de femmes	59%	59%	60%	47%	47%	48%	36%	36%	46%
Total	Femmes	90 090 €	812	76	110 573 €	954	86	175 470 €	1519	121
	Hommes	117 340 €	1027	82	114 255 €	959	77	170 505 €	1492	98
	Total	207 430 €	1839	158	224 828 €	1913	163	345 975 €	3011	219
	% de femmes	43%	44%	48%	49%	50%	53%	51%	50%	55%

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

Évolution sur 3 ans de la répartition catégorielle des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris ⁽¹⁶⁷⁾



Évolution sur 3 ans de la répartition par genre des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris ⁽¹⁶⁸⁾



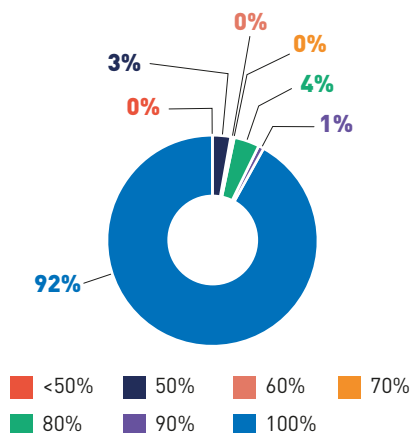
4. Temps de travail

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

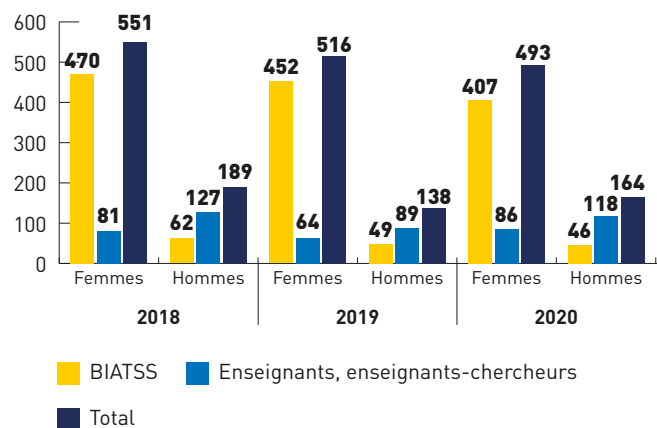
Répartition des temps de travail par type de population, par statut et par genre ⁽¹⁷³⁾

Qualité	Statut	Genre	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Agents à temps partiel	Agents à 100%	Total
BIATSS	Contractuels	Femmes	4	13	13	10	66	9	115	703	818
		Hommes	2	4	-	5	4	-	15	457	472
		Total	6	17	13	15	70	9	130	1 160	1 290
	Titulaires	Femmes	-	18	9	5	217	43	292	1 133	1 425
		Hommes	-	7	1	-	16	7	31	752	783
		Total	-	25	10	5	233	50	323	1 885	2 208
Total			6	42	23	20	303	59	453	3 045	3 498
Enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants	Contractuels	Femmes	-	62	-	-	-	-	62	752	814
		Hommes	-	100	-	-	-	-	100	741	841
		Total	-	162	-	-	-	-	162	1 493	1 655
	Titulaires	Femmes	-	9	1	-	10	4	24	1 118	1 142
		Hommes	-	7	1	2	7	1	18	1 680	1 698
		Total	-	16	2	2	17	5	42	2 798	2 840
Total			-	178	2	2	17	5	204	4 291	4 495
Total			6	220	25	22	320	64	657	7 336	7 993

Répartition du temps de travail ⁽¹⁶⁹⁾



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel par types de population ⁽¹⁷⁰⁾



Le nombre d'agents à temps partiel a très légèrement diminué cette année de 0,1 point. En effet, en 2020, 8,2% des agents étaient à temps partiel contre 8,3% en 2019.

On note une hausse significative des enseignants à temps partiel (+33% par rapport à 2019) compensée par une baisse chez les BIATSS (+9,6%). Cette hausse chez les enseignants concerne principalement les personnels contractuels avec 162 agents concernés contre 105 en 2019.

Plus d'un agent sur 2 à temps partiel est à 80% ou 90% de quotité de travail. La part des femmes à temps partiel diminue chaque année depuis 3 ans pour atteindre 11,7% des femmes en 2020 (-1,3 points par rapport à 2019 et -2,3 points par rapport à 2018). A l'inverse, la part des hommes augmente très légèrement en 2020 pour atteindre 4,3% (+0,6 point par rapport à 2019).

Les effectifs à temps partiel par catégorie se répartissent comme suit :

- 5% des agents de catégorie A sont à temps partiel (soit 322 agents sur 5795) part identique à 2019;
- 14% des agents de catégorie B (soit 115 agents sur 807) en baisse de 4 points par rapport à 2019;
- 16% des agents de catégorie C (soit 245 agents sur 1436) en baisse de 1 point par rapport à 2019.

La répartition genrée est la suivante :

- En catégorie A, 7% des femmes sont à temps partiel (soit 183 femmes) et 4% des hommes (soit 139 hommes);
- En catégorie B, 19% des femmes sont à temps partiel (soit 104 femmes) et 4% des hommes (soit 11 hommes);
- En catégorie C, 21% des femmes sont à temps partiel (soit 206 femmes) et 3% des hommes (soit 14 hommes).

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

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

La politique handicap menée depuis plusieurs années au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche a permis, grâce aux actions conjuguées des établissements et aux campagnes d'information et de sensibilisation initiées par le Ministère, d'amorcer une meilleure intégration des personnes en situation de handicap et de changer le regard porté sur ce dernier.

Dans le projet d'établissement 2018-2022, l'établissement s'engage à poursuivre dans cette direction en intégrant les critères de développement durable et de responsabilité sociétale dans chacune de ses actions. L'enjeu sociétal de l'inclusion des personnes en situation de handicap, étudiants et personnels est une action et une préoccupation majeure de l'université.

Quatre volets ont été abordés à travers le Schéma Directeur Handicap d'Aix Marseille Université : un volet étudiant, un volet personnel, un volet patrimoine et un volet formation recherche.

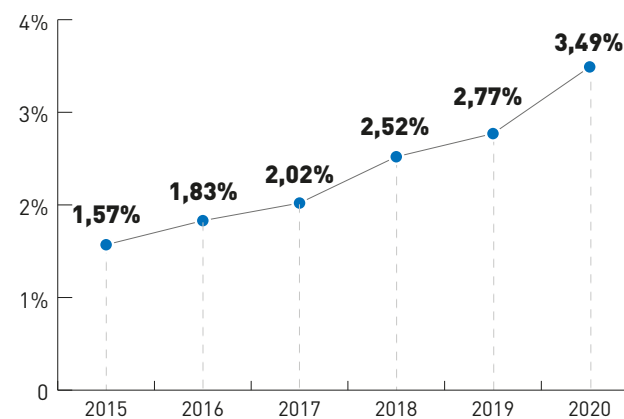
Plusieurs objectifs sont identifiés et constituent les axes de travail pour les prochaines années :

- Les liens avec le secondaire seront renforcés pour améliorer l'accès aux études supérieures et à l'université pour les élèves en situation de handicap.
- L'agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) permettra de rendre les locaux accessibles à tous les publics. L'Adap d'AMU sera déployé sur une période de neuf ans.
- Un réseau de chercheurs travaillant dans le domaine du handicap au sein de l'université sera développé.
- Un Groupement Interdisciplinaire de Formation Thématique « Handicap » permettra de renforcer les actions sur le volet enseignement.
- Une offre de pratique sportive adaptée aux personnes, étudiants comme personnels, sera développée.
- Le conventionnement avec le Fiphfp permettra d'améliorer le recrutement des personnels en situation de handicap (BIATSS et Enseignants-Chercheurs).

La répartition globale des effectifs BOE en 2020 :

- 42 % catégorie A
- 11 % catégorie B
- 47 % catégorie C

Taux d'emploi direct ⁽¹⁷¹⁾

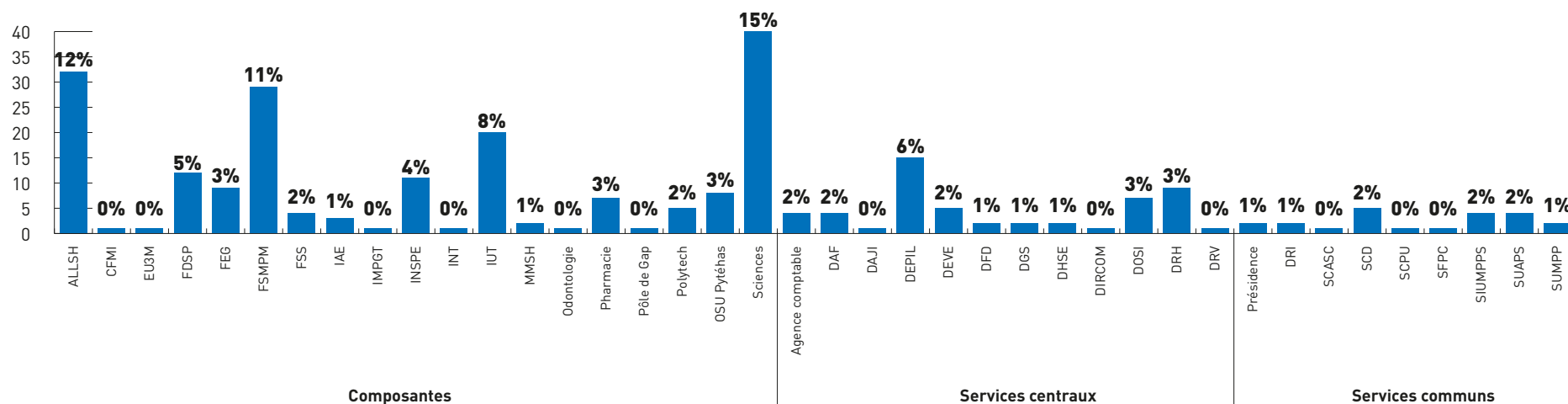


● Taux d'emploi direct

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par type de population, catégorie et statut ^(T174)

			2018				2019				2020			
			Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
BIATSS	Cat. A	Titulaires	9	5	14	64%	10	10	20	50%	10	15	25	40%
		Contractuels	5	1	6	83%	5	3	8	63%	8	5	13	62%
		Total	14	6	20	70%	15	13	28	54%	18	20	38	47%
	Cat. B	Titulaires	12	9	21	57%	11	12	23	48%	14	10	24	58%
		Contractuels	1	0	1	100%	3	1	4	75%	3	2	5	60%
		Total	13	9	22	59%	14	13	27	52%	17	12	29	59%
	Cat. C	Titulaires	46	28	74	62%	51	23	74	69%	70	30	100	70%
		Contractuels	20	4	24	83%	18	1	19	95%	16	8	24	67%
		Total	66	32	98	67%	69	24	93	74%	86	38	124	69%
	Total	Titulaires	67	42	109	61%	72	45	117	62%	94	55	149	63%
Contractuels		26	5	31	84%	26	5	31	84%	27	15	42	64%	
Total		93	47	140	66%	98	50	148	66%	121	70	191	63%	
Enseignants	Titulaires	17	19	36	47%	18	23	41	44%	25	31	56	45%	
	Contractuels	9	8	17	53%	6	8	14	43%	8	8	16	50%	
	Total	26	27	53	49%	24	31	55	44%	33	39	72	46%	
Total	Titulaires	84	61	145	58%	90	68	158	57%	119	86	205	58%	
	Contractuels	35	13	48	73%	32	13	45	71%	35	23	58	60%	
	Total	119	74	193	62%	122	81	203	60%	154	109	263	59%	

Répartition des personnels BOE par type de structure et par structure ^(T172)



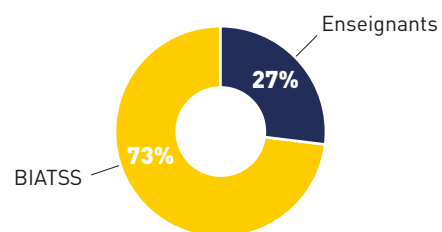
Ces éléments sont à rapprocher des données sur les problématiques spécifiques de santé au travail, exposant toute une catégorie de population féminine, notamment les agents d'entretien, à certaines pathologies musculo-squelettiques. Le faible niveau de qualification des agents BOE concernés nécessite, en cas de restrictions d'aptitude, un accompagnement spécifique par la cellule handicap des personnels.

1.1. Cartographie de la population BOE

Aix-Marseille Université s'est fixée comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la convention Fiphfp 2018-2020, un taux d'emploi direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 2,76%; Au titre de l'année 2020, nous avons un taux d'emploi direct des BOE à 3,49 %.

Ce taux, bien qu'en constante évolution, reste inférieur au taux moyen dans la fonction publique. À titre indicatif, la fonction publique d'État emploi 4,87 % d'agents en situation de handicap.

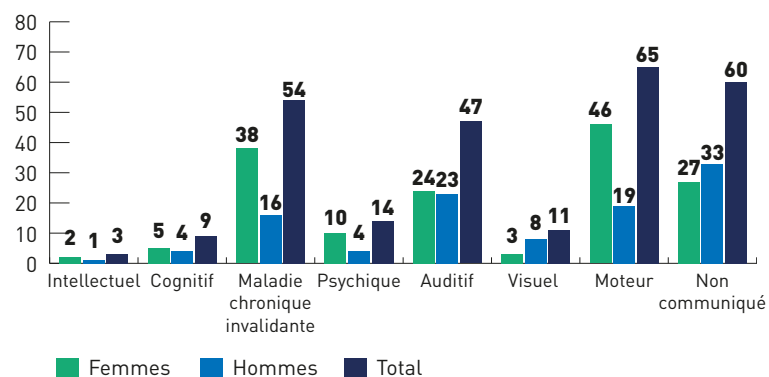
Répartition des personnels BOE par type de population ⁽¹⁷³⁾



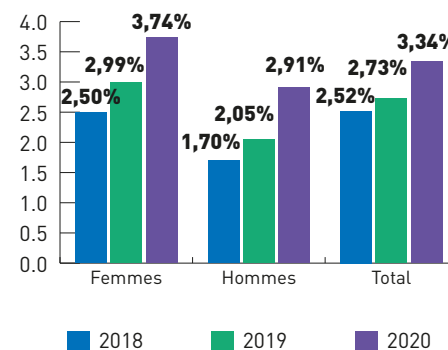
Répartition des personnels BOE par tranche d'âge sur 3 ans ⁽¹⁷⁵⁾

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Moins de 25 ans	2	1	3	67%	1	2	3	33%	0	4	4	0%
25 à 40 ans	30	16	46	65%	27	16	43	63%	25	19	44	57%
41 à 55 ans	48	32	80	60%	51	35	86	59%	87	42	129	67%
Plus de 55 ans	39	25	64	61%	43	28	71	61%	42	44	86	49%
Total	119	74	193	62%	122	81	203	60%	154	109	263	59%

Répartition par genre des personnels BOE par type de handicap ⁽¹⁷⁴⁾



Part d'agents en situation de handicap sur l'effectif global ⁽¹⁷⁵⁾



La connaissance des typologies de handicap s'améliore notamment grâce à une phase systématisée de 1er accueil pour toutes les nouvelles reconnaissances BOE depuis septembre 2018. En 2015, nous connaissions seulement 30% des typologies de handicap des agents. Aujourd'hui, 70% des typologies de handicap sont connues, la tendance s'est totalement inversée. Le travail collaboratif avec des prestataires spécialisés permet d'affiner la connaissance du handicap.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste par catégorie et par genre ⁽¹⁷⁶⁾

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	19	13	32	59%	8	10	18	44%
Cat. B	5	1	6	83%	4	2	6	67%
Cat. C	28	16	44	64%	31	8	39	79%
Stagiaires	1	3	4	25%	0	0	0	-
Total	53	33	86	62%	43	20	63	68%

En 2020, 63 agents ont obtenu un aménagement de leur environnement de travail. La cellule handicap a mobilisé 9 études ergonomiques (dont 1 EPAAST) et 30 Prestations d'Appui Spécifiques.

La part des « aides techniques » est composée de :

- Prothèses auditives pour 10 agents ;
- 36 fauteuils ergonomiques (fauteuils ergonomiques et sièges assis-debout) pour 27 agents et 6 bureaux à hauteur variable
- 1 nacelle élévatrice ;
- 10 chariots ergonomiques ;

- Abonnement à un service d'accessibilité à distance pour 3 agents sourds en illimité permettant en fonction des situations soit une traduction en Langue des Signes Française soit une Transcription Instantanée de la Parole (sous-titrage en temps réel)
- Le financement de formations techniques liées à l'utilisation d'un matériel spécifique de compensation pour 4 agents.

Les autres aides : Financement de 2 fauteuils roulants

- Des « aides humaines » :
 - > Interprète en langue des Signes pour 3 agents ;
 - > Le financement d'auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles pour 11 agents.
- Des aides financières pour les 3 apprentis en situation de handicap
- Des aides aux transports
 - > Le financement de transports adaptés domiciles/travail pour 11 agents
 - > Le financement de transports adaptés dans le cadre des activités professionnelles pour 7 agents
- Le financement de bilan de compétences spécifiques pour 3 agents en situation de handicap

1.2. Mouvements des personnels BOE

Évolution sur 2 ans des mouvements de personnels BOE ^(T177)

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Recrutements pérennes BOE	6	1	7	86%	2	2	4	50%
Recrutements non pérennes BOE	6	8	14	43%	6	6	12	50%
Maintien dans l'emploi	20	11	31	65%	53	43	96	55%
Sorties BOE	25	17	42	60%	33	19	52	63%
Total	7	3	10	70%	28	32	60	47%

Malgré le contexte sanitaire 2020, la dynamique a été forte et soutenue tout au long de l'année, avec 112 BOE entrants sur l'année 2020. La cellule handicap a vu le nombre de BOE augmenter très significativement sur l'année (+30%).

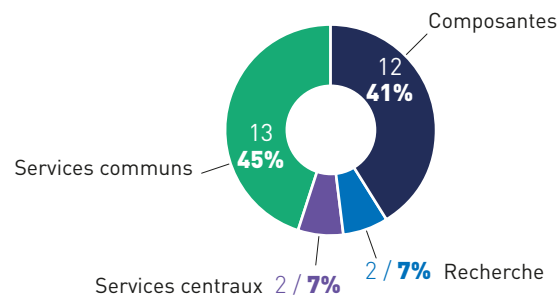
Nombre de personnels en situation de handicap recrutés en 2020 par type de recrutements ^(T178)

	Femmes			Hommes			Total		% de femmes
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Femmes	Hommes	
Biatss BOE par la voie contractuelle	1	0	2	2	0	0	3	2	60%
Enseignants/chercheur BOE par la voie contractuelle	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Contrats doctoraux handicap	3	0	0	2	0	0	3	2	60%
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	-
CDI	2	0	0	0	0	1	2	1	67%
Titularisation recrutement BOE	1	2	0	1	0	0	3	1	75%
CDD	2	0	1	1	1	0	3	2	60%
Apprentissage	0	0	1	0	0	2	1	2	33%
Stages		2			2		2	2	50%
Total	9	2	4	6	1	3	17	12	59%

Dans le cadre de l'action structurante A*Midex Doctorants Handicap du programme Management des Talents, A*Midex soutient la politique inclusive RH en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Une convention avec A*Midex a pour objectif de soutenir l'accès des personnes en situation de handicap à une carrière académique. Malgré les difficultés liées aux modalités de recrutement dans un établissement public de formation supérieure et de recherche, Aix-Marseille Université s'est engagée dans une politique volontariste de recrutement d'agents en situation de handicap. Le contexte de crise sanitaire Covid-19 a freiné les perspectives de recrutements BOE sur l'année 2020.

Aix Marseille Université a dispensé des formations sur la thématique du handicap au travail : réalisation d'une formation sur l'accessibilité numérique et d'une formation sur le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap pour favoriser les recrutements BOE par la voie contractuelle.

Répartition des recrutements des personnels BOE par structure d'affectation ⁽¹⁷⁶⁾



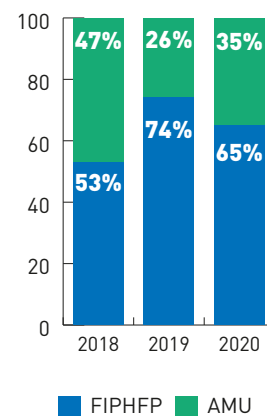
1.3. Présentation du budget

Évolution du budget de la cellule handicap des personnels ⁽¹⁷⁹⁾

	2018	2019	2020
Financement Fiphfp	85 056,99 €	299 698,83 €	335 178,00 €
Financement AMU	76 774,39 €	107 567,65 €	181 556,00 €
Total	161 831,38 €	407 266,48 €	516 734,00 €

Les efforts de l'établissement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap (apprentissage, recrutement des BOE par la voie contractuelle, doctorants, maintien en emploi...) ont eu un impact très fort sur le financement des actions en 2020.

Évolution des parts de financement FIPHFP et AMU ⁽¹⁷⁷⁾



2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Répartition des ATI par catégorie et par genre ^(T180)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Cat. A	2	12	14	14%	2	11	13	15%	2	9	11	18%
Cat. B	0	2	2	0%	1	2	3	33%	1	2	3	33%
Cat. C	3	4	7	43%	3	4	7	43%	3	3	6	50%
Total	5	18	23	22%	6	17	23	26%	6	14	20	30%

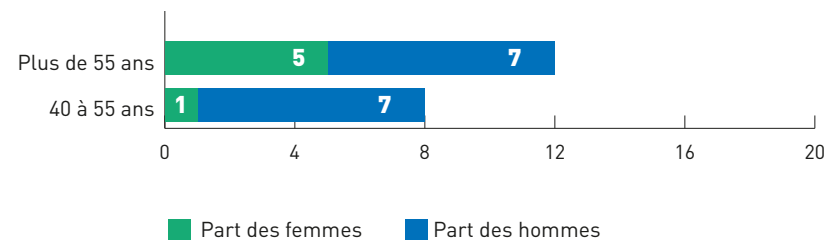
En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous conditions. Les bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité restent stables au sein d' Aix-Marseille-Université. Pour l'année 2020, les mouvements observés concernent 3 sorties du dispositif.

À noter que cette allocation se verse sur une période de 5 ans, période clôturée par un examen médical obligatoire par la commission de réforme.

L'ATI est alors :

- soit attribuée sans limitation de durée (sur la base du nouveau taux d'invalidité constaté),
- soit supprimée, si l'agent n'est plus invalide.

Répartition par tranche d'âge des personnels bénéficiant de l'allocation temporaire d'invalidité ^(T178)



Partie 3 – Action sociale

Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC) a pour mission d'accompagner tous les personnels, administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales à destination d'eux-mêmes ou de leurs ayants-droit (enfants à charge et conjoints) et d'avoir accès à des activités culturelles, sportives et de loisirs à tarifs subventionnés sous condition de ressources.

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

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

Axe fort de soutien et d'accompagnement, le SCASC contribue à la qualité de vie au travail.

Le conseil de gestion, organe consultatif prévu par les statuts du SCASC s'est réuni 2 fois en 2020 contre 3 en 2019 en raison de la crise sanitaire. Il a été consulté une fois via un sondage en ligne pour émettre un avis.

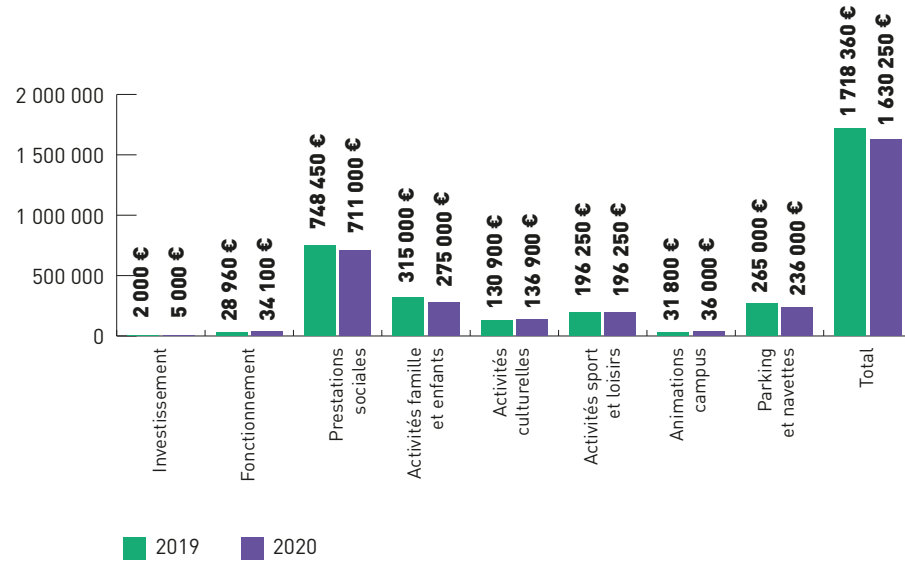
6 groupes de travail thématiques ont été réunis au cours de l'année 2020 pour travailler sur les domaines des prestations sociales, de l'enfance, des activités culturelles, du sport et loisirs et de l'animation campus.

Il est à noter qu'en 2020 tous les avis ont été pris dans le consensus et à l'unanimité.

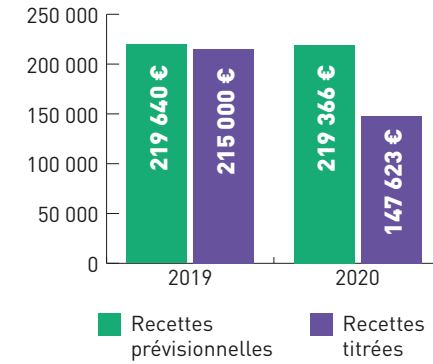
Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, AMU est représentée à la section régionale dite SRIAS tant du côté de l'administration que des représentants des personnels depuis le renouvellement de l'instance en avril 2019.

1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale

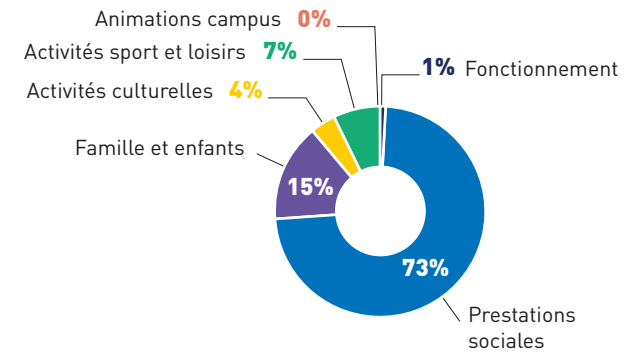
Évolution des budgets de l'action sociale alloués par thématique ⁽¹⁷⁹⁾



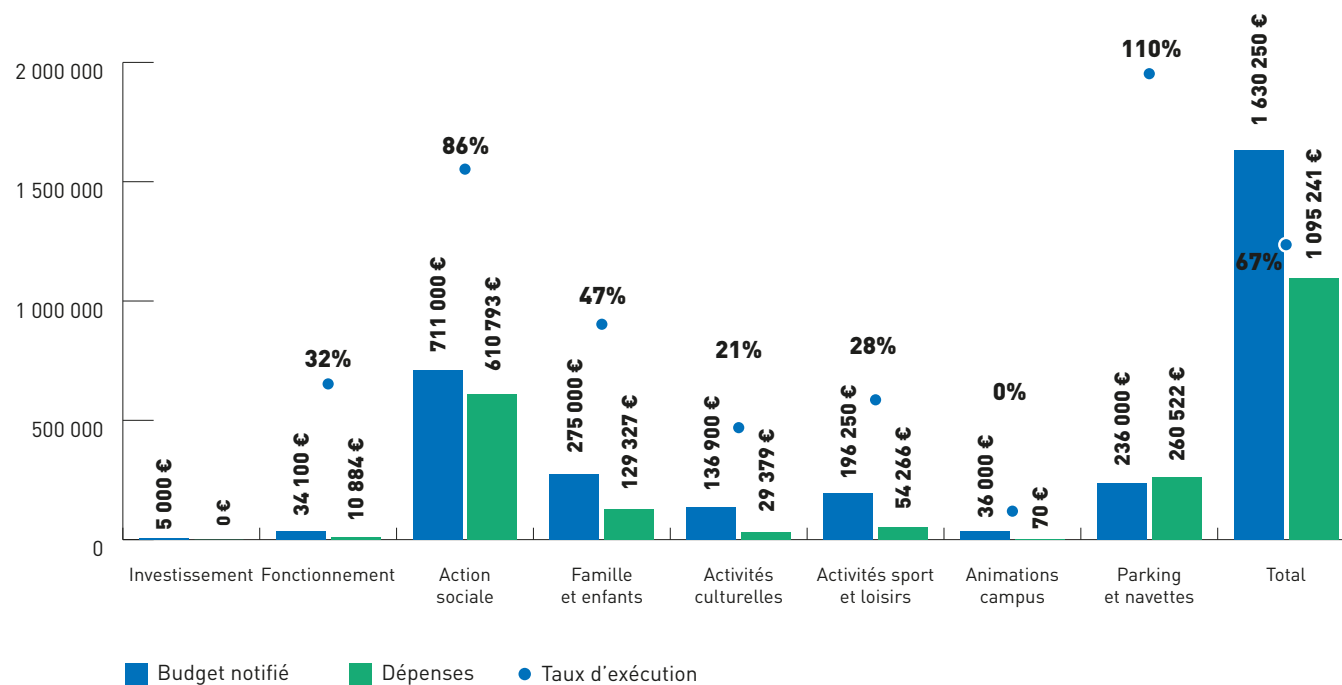
Évolution de la prévision des recettes de l'action sociale ⁽¹⁸⁰⁾



Dépenses du SCASC par thématiques* ⁽¹⁸¹⁾



Budget notifié du SCASC versus dépenses et taux d'exécution par type d'enveloppe ⁽¹⁸²⁾



Le budget du SCASC affiche une baisse en 2020, 1 630 250€ contre 1 718 360€ en 2019 compte tenu des contraintes de cadrage de l'établissement (budget ouvert à 95%). Au regard de l'exécuté 2019 et du niveau de recettes attendu, cet ajustement permettait d'envisager un fonctionnement normal du SCASC en 2020 sans impacter son niveau d'offre de service. La crise sanitaire a eu des impacts importants sur les prestations proposées par le SCASC, notamment au travers de la fermeture des lieux accueillant du public (établissements culturels et de loisirs, voyages) à partir de mars 2020. Cela s'est traduit par l'annulation ou le report d'activités en 2021 avec pour conséquence budgétaire un BR2 d'un montant de 88 000€ au titre du fonctionnement. La masse salariale a été sanctuarisée avec un taux d'exécution de 93,6% pour 2020. Un report exceptionnel d'une partie du budget de fonctionnement sport et loisirs sur l'exercice 2021 a été effectué pour les voyages et sorties journées, reportés à hauteur de 99 800€.

2. Environnement de travail

2.1. Restauration collective

La restauration contribue directement à la qualité de vie au travail, c'est un volet important de l'action sociale tant en volume financier qu'en nombre de bénéficiaires. Deux taux de subvention coexistent à AMU en fonction de l'indice de rémunération (cadre ministériel). Pour les indices compris entre 475 et 657 c'est le taux ministériel révisé annuellement qui s'applique (1,27€ en 2020). Pour les indices < 474, les personnels bénéficient du taux ministériel et du complément SCASC fixé à 1,50€ soit 2,77€ de subvention par repas. 74,2% des bénéficiaires sont au taux de subvention maximum en 2020 contre 73% en 2019. 50,5% sont des personnels de catégorie A, 22% des B et 27,5% des C. 62,2 % sont des femmes. 56% sont titulaires. 108 personnels ont émarginé à au moins deux restaurants différents. Il faut noter que tous les sites ne bénéficient pas d'un lieu de restauration dédié (Gap, Arles, La Ciotat, etc.). En 2020, un nouveau partenariat a été déployé sur le site Joseph Alguier en collaboration avec le CNRS. Le projet avec le site de Gap est toujours en cours de validation. Une réflexion était en pourparler pour le site de l'IPC mais les conditions imposées à AMU ont bloqué le processus à ce jour : de nouvelles négociations doivent être conduites. En 2020, le contrat avec la SOGERES sur le campus de Luminy a pris fin dans le cadre de l'opération plan campus. L'implication d'AMU dans les coûts de fonctionnement de certains restaurants comme la COGERA de Centre (restaurant inter administratif) et l'association ARPA de l'ARBOIS expliquent le niveau élevé du ratio dépenses par agent.


Évolution sur 2 ans des données de restauration collective ^(T181)

Restaurants	Dépenses		Bénéficiaires		Ration dépenses / agent		Nombre de repas servis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
CROUS	149 436 €	69 609 €	1 888	1 652	79 €	42 €	62 496	28 371
COGERA	30 221 €	18 428 €	207	197	146 €	94 €	10 352	4 366
CNRS	0 €	6 968 €	0	53	0 €	131 €	0	2 401
SOGERES	7 385 €	2 448 €	102	83	72 €	29 €	2 754	1 095
CFA (Digne)	589 €	77 €	13	6	45 €	13 €	220	28
ARPA (Arbois)	12 920 €	13 613 €	107	54	244 €	252 €	3 752	2 725
Total	200 551 €	111 143 €	2 317	2 045	586 €	562 €	79 574	38 986

2.2. Animations et activités sur les campus

Chaque partenariat fait l'objet d'une convention annuelle (CASDEN, MGEN, avocats). Tous ces rendez-vous sont gratuits pour les personnels et anonymes, les inscriptions étant directement gérées par chaque intervenant. Pendant la crise sanitaire, certaines consultations à distance ont pu être maintenues.

Dans un contexte de montée en charge du travail à distance et des besoins en matériel informatique pendant la crise sanitaire, le SCASC a proposé en collaboration avec la DOSI de lancer une campagne de cession PC extraordinaire sans conditions de ressources pour que le plus grand nombre possible d'agents AMU puisse en bénéficier. Cette opération exceptionnelle de juillet 2020 a rencontré un immense succès puisque 669 tickets ENT ont été réalisés.

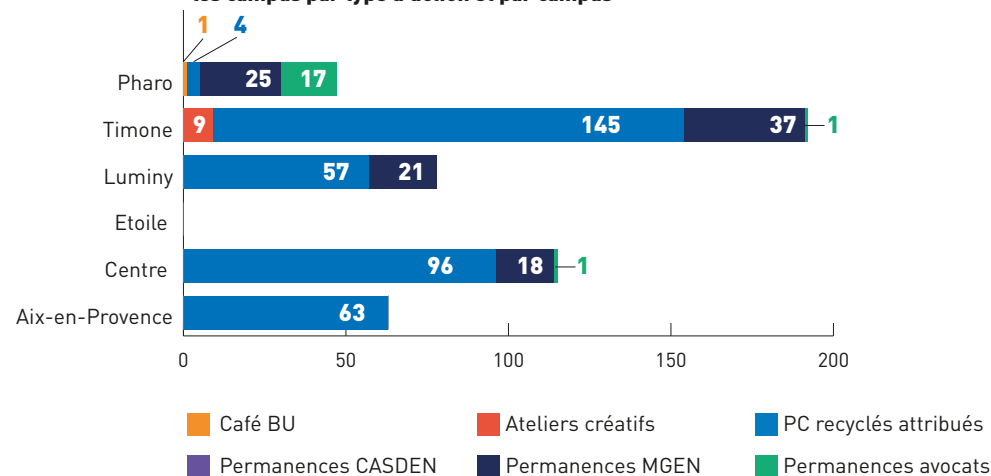
 En 2020, 365 PC ont pu effectivement être attribués compte-tenu de la disponibilité des machines sur les campus (aucun PC sur le campus Etoile, transfert sur d'autres campus) et des problèmes de distribution liés au confinement et au travail à distance. En 2020, une réflexion a été amorcée par le SCASC pour dynamiser l'animation campus mais le contexte sanitaire a bloqué toute nouvelle initiative. Cet axe fort de la gouvernance sera repris en transverse avec tous les acteurs concernés en 2021.

Répartition des animations et activités par campus et type d'animation/activité ⁽¹⁸²⁾

Campus	Café BU	Ateliers créatifs	PC recyclés attribués	Permanences CASDEN	Permanences MGEN	Permanences avocats
Aix-en-Provence	0	0	63	0	0	0
Centre	0	0	96	0	18	1
Etoile	0	0	0	0	0	0
Luminy	0	0	57	0	21	0
Timone	0	9	145	0	37	1
Pharo	1*	0	4	0	25	17
Total	0	9	365	0	101	19

* Au Pharo, il n'y a pas de café BU, mais une bibliothèque interne au sein du bureau du SCASC permet la mise à disposition de livres. 20 personnels en ont bénéficié en 2020 (9A,7B,4C dont 16 femmes et 4 hommes),

Nombre de bénéficiaires des animations et activités sur les campus par type d'action et par campus ⁽¹⁸³⁾



2.3. Evénements

En raison du contexte sanitaire, tous les événements festifs portés par le SCASC ont été annulés : les rencontres conviviales qui réunissent chaque année les personnels par campus autour d'un buffet, la cérémonie des retraités, les visites SCASC sur les sites excentrés, le financement des repas de Noël pour les sites excentrés et l'après-midi festive autour de l'arbre de Noël. Seules les prestations sociales associées à l'arbre de Noël et au départ à la retraite ont été maintenues, soit 155 chèques cadeaux de 100€ à destination des retraités et 1997 chèques cadeaux de 20€ à destination des enfants des personnels.

🦠 Pendant le premier confinement le SCASC a organisé pour la première fois quatre jeux concours en ligne pour maintenir le lien avec les personnels avec comme lot des places de cinéma : photo d'un objet recyclé, photo d'un gâteau, grille de mots-croisés, QCM de culture professionnelle. Sur les 117 participants, 48 agents ont gagné 2 places de cinéma.

2.4. Accessibilité Pharo

Le SCASC assure la gestion administrative, financière et matérielle de 143 emplacements de stationnement à destination des personnels affectés sur ce site. Le SCASC a contractualisé avec quatre prestataires du parc privé pour un montant annuel de 236 000€. 129 agents ont pu en bénéficier en 2020 dont 49 agents de catégorie A, 59 agents de catégorie B et 21 agents de catégorie C. L'attribution, sous réserve de places disponibles, se fait selon un barème pour garantir la plus grande équité possible.

En 2020 le service des navettes mises en place entre le Pharo et Saint-Charles a été maintenu pendant la crise pour favoriser un mode de transport alternatif aux transports en commun pour les personnels se rendant sur site. Le budget consacré à ce service exceptionnel en 2020 a été de 27 000€.

3. Enfance, vie personnelle, famille

3.1. Prestations d'action sociale

L'action sociale est un axe fort de la politique de l'établissement. C'est le 1er poste de dépenses du SCASC. Elle se traduit par la mise en œuvre tout au long de l'année de nombreuses prestations sociales via les SCASC de campus et l'octroi d'aides exceptionnelles d'urgence via la commission d'action sociale (CAS) et les assistantes de service social. Les SCASC de campus instruisent tous les dossiers de demandes de prestations sociales. Le versement des aides financières est soumis à conditions de ressources et sont allouées sur présentation de justificatifs.

En 2020, l'aide exceptionnelle de Noël de 100€ inaugurée en 2019 a été révisée et pérennisée pour profiter au plus grand nombre.

En 2020, 424 agents ont bénéficié d'au moins une prestation d'action sociale contre 468 en 2019. Il faut noter que cette baisse n'est pas liée à un manque de budget mais à un nombre de demandes inférieur à l'année précédente, ce qui peut s'expliquer en partie par le contexte sanitaire (ex gardes d'enfants).

Le SCASC attribue aussi des chèques cadeaux sans condition de ressources pour les événements de la vie des personnels dans le respect de la liste établie par l'URSSAF : naissance ou adoption (50€), départ à la retraite (100€), cadeau Noël enfant (20€).

En 2020 ont été distribués : 73 chèques cadeaux de 50€ pour une naissance ou une adoption; 155 chèques cadeaux de 100€ pour les retraités; 1997 chèques cadeaux de 20€ pour l'arbre de Noël des enfants.

Nombre de bénéficiaires et dépenses par prestation sociale ^(T183)

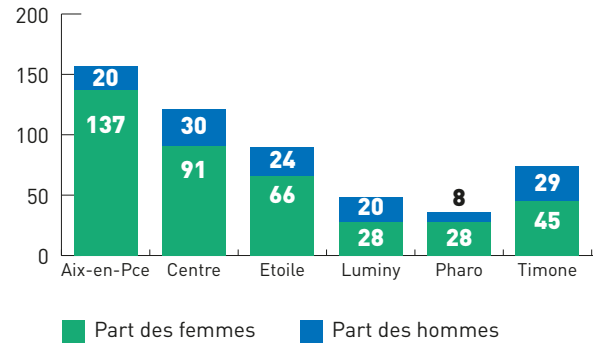
Prestations	2019		2020	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
Aide au changement de logement	61	62 087 €	39	41 050 €
Aide aux frais d'obsèques	4	3 000 €	6	4 500 €
Aide exceptionnelle Noël	105	10 500 €	172	17 500 €
Allocation enfants handicapés	50	75 292 €	47	100 992 €
Séjour enfant handicapé	7	4 600 €	10	5 934 €
Allocation enfant orphelin	18	21 850 €	19	18 050 €
Garde enfants (ACCEM, TAP)	80	28 314 €	34	20 846 €
Études supérieures	122	55 706 €	86	41 874 €
Séjour cadre scolaire	13	1 394 €	5	923 €
Séjour maison familiale et gîte	8	1 067 €	6	1 133 €
Total	468	263 810 €	424	252 802 €

Nombre de bénéficiaires et dépenses au titre des chèques cadeaux ^(T184)

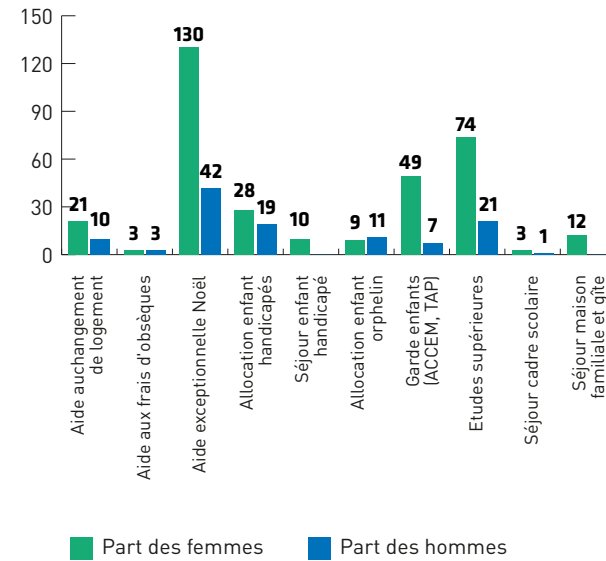
Prestations	2019		2020	
	Bénéficiaires*	Dépenses	Bénéficiaires*	Dépenses
Naissance /Adoption	58	2 900 €	73	3 650 €
Départ à la retraite	51	5 100 €	155	15 500 €
Cadeau Noël enfant	1987	39 620 €	1997	39 940 €
Total	2096	47 620 €	2225	59 090 €

* Bénéficiaires s'entend ici exceptionnellement comme destinataires

Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par campus et par genre (hors chèques cadeaux) ⁽¹⁸⁴⁾



Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre (hors chèques cadeaux) ⁽¹⁸⁵⁾



3.2. Aide d'urgence


La Commission d'Action Sociale (CAS) est un des outils de la mise en œuvre opérationnelle de l'action sociale. Cette commission mensuelle examine les demandes d'aide financière (secours non remboursables, prêts à taux zéro) présentées par les trois assistantes de service social (ASS) et émet un avis d'attribution. Ces aides ne sont pas automatiques et sont plafonnées. Elles ont vocation à aider les personnels à surmonter des difficultés compromettant gravement leur environnement matériel et psychologique ainsi que celui de leur famille, et ayant des conséquences sur leur activité professionnelle.

La CAS est composé de membres avec voix délibératives (directrice et directrice adjointe du SCASC, d'un représentant des personnels de chaque organisation syndicale siégeant au comité technique) et de membres avec voix consultative (directeur des ressources humaines ou son représentant, directeur général des services ou son représentant, agent comptable ou son représentant). Les trois assistantes de service social siègent en tant qu'expertes du domaine. Dans un souci d'objectivité et de neutralité, l'anonymat des demandeurs est strictement préservé. Tous les membres de la commission signent une charte de confidentialité. Le président de l'université décide in fine de l'attribution ou non de ces aides. En 2019, les 45 dossiers présentés en CAS ont tous été validés par le président.

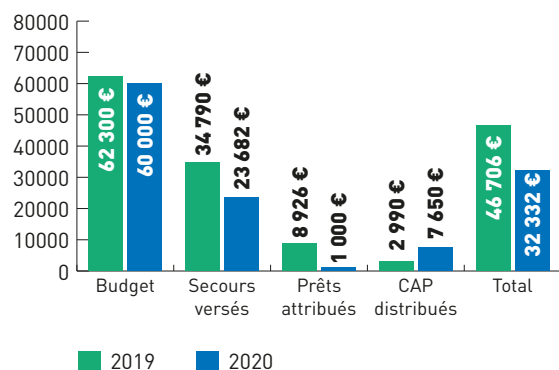
Les assistantes de service social peuvent aussi avoir recours au dispositif des chèques d'accompagnement personnalisés (CAP) dans le cadre de leur accompagnement des personnels les plus fragilisés. Il s'agit d'un outil d'aide exceptionnel et d'urgence actionné à leur discrétion en fonction de l'urgence sociale, sous forme de bons d'achats de première nécessité (alimentation, hygiène).

Enfin, les assistantes de service social peuvent mettre à disposition des personnels de la billetterie cinéma gratuite. Pour la 1ère fois en 2020, la billetterie solidaire a été étendue à la billetterie activités culturelles et loisirs (spectacles, activités) du SCASC, qui dénote un engagement fort du SCASC pour l'accès à la culture de tous. Dans ce contexte ont été donnés 22 billets de cinéma, 5 places pour Disney sur glace au Silo, 2 places pour le spectacle de Muriel Robin, 19 billets pour You Jump, 8 pour I Fly et 20 pour OK Corral pour un montant de 1428,20 €.

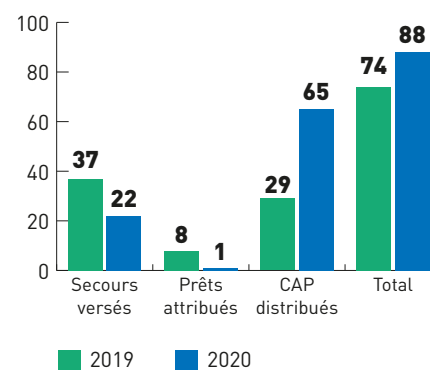
Grâce à la SRIAS, le réseau interministériel de l'action sociale, et la forte mobilisation des assistantes de service social d'AMU, les personnels les plus fragiles financièrement bénéficient de vacances gratuites. Comme en 2019, AMU a été le plus gros bénéficiaire de ce dispositif en 2020.

 **Lors de la crise sanitaire les assistantes de service social ont été en première ligne en assurant la distribution de CAP à domicile, en venant en soutien aux assistantes sociales du CROUS dans l'évaluation sociale des dossiers d'attribution de PC gratuits. Un numéro unique d'aide d'urgence en collaboration avec la DOSI a été mis en place pour faciliter la saisine des ASS durant tout le confinement.**

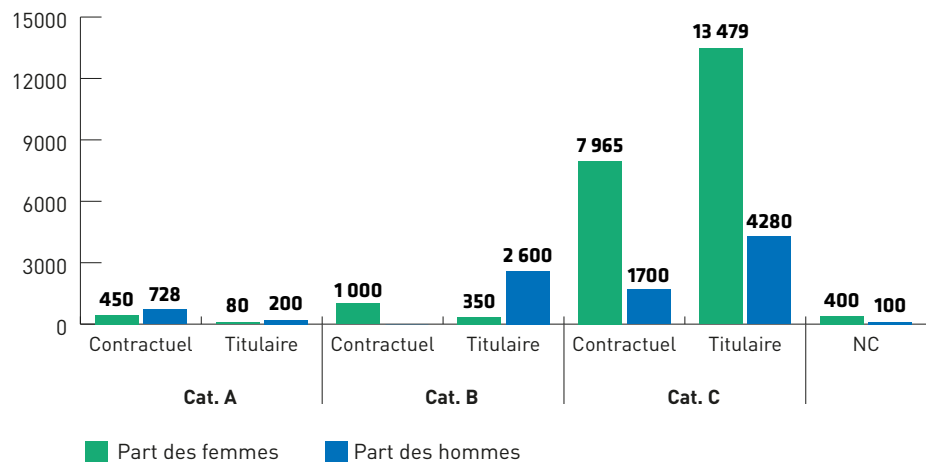
Évolution des dépenses d'aide d'urgence ⁽¹⁸⁶⁾



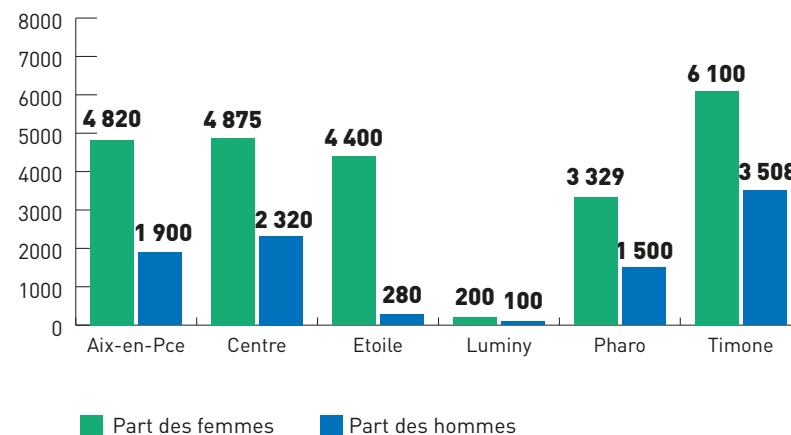
Évolution du nombre de bénéficiaires de l'aide d'urgence ⁽¹⁸⁷⁾



Aides financières d'urgence par genre, catégorie, statut ⁽¹⁸⁸⁾



Répartition des aides financières d'urgence par genre et par campus ⁽¹⁸⁹⁾



L'année 2020 présente des caractéristiques particulières qui s'expliquent par le contexte sanitaire. On note notamment une baisse significative du nombre de dossiers soumis à la Commission d'Action Sociale qui se traduit par une baisse des dépenses de secours de 13 000€. En revanche le nombre de bénéficiaires des Chèques d'Accompagnement Personnalisés (CAP) a explosé sur la période d'observation puisque l'on passe de 29 bénéficiaires en 2019 à 65 en 2020 pour un montant moyen de 117€ par personne.

On note des constantes par rapport aux années antérieures: les femmes et les personnels de catégorie C titulaires sont les principaux bénéficiaires. 66% des aides d'urgence concernent les personnels titulaires. A l'exception du campus Luminy qui est peu concerné, tous les autres campus ainsi que le site du Pharo ont bénéficié de ces aides d'urgence via l'intervention des assistantes de service social.

3.3. Crèches

Données générales concernant les crèches ^(T185)

	Pop Corn Luminy 2019	Pop Corn - Luminy 2020	Babilou - Aix-en-Provence 2019	Babilou - Aix-en-Provence 2020
Nombre de berceaux	8	8	16	16
Familles bénéficiaires	15	13	28	20
Nombre d'heures de garde	18 009	10 799	23 262	17 662
Coût total (en €)	89 200 €	77 000 €	64 783 €	64 783 €
Subvention CAF - CEJ (en €)	9 807 €	34 093 €	23 323 €	21 200 €

Pour soutenir la qualité de vie au travail, AMU finance des berceaux dans deux crèches, l'une à proximité du campus de Luminy depuis 2015 et l'autre au sein du campus d'Aix-en-Provence depuis octobre 2017. De plus en plus de familles bénéficient de ce mode de garde privilégié.

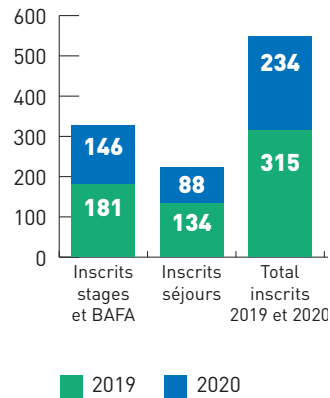
En 2020, il n'y a pas eu de tension pour attribuer les berceaux lors des commissions d'attribution. Compte-tenu du contexte sanitaire et suite à des désistements, plusieurs rappels ont dû être effectués. En cas de demandes hors commission ou hors secteurs d'Aix et Luminy, les personnels sont systématiquement orientés vers la SRIAS qui dispose d'un volume de berceaux complémentaires.

Le Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) signé avec la CAF permet à AMU de percevoir une Prestation de Service Enfance Jeunesse (PSEJ) basée sur le taux d'occupation des crèches et de compenser partiellement le coût des berceaux qui s'est élevé à plus de 55 000€ en 2020.

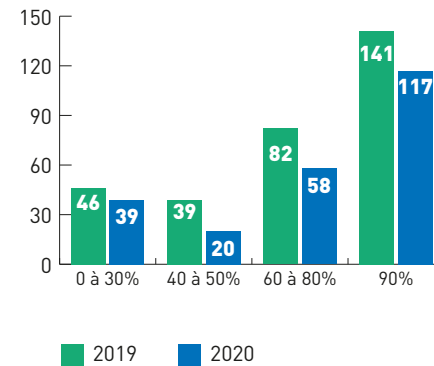
Dans le cadre du plan d'action d'Aix-Marseille Université pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Université s'engage à étudier, dès 2021, toute possibilité de déploiement d'une crèche à proximité de l'un des campus de Marseille (Etoile ou Saint-Charles)

3.4. Stages et séjours à destination des enfants

Évolution sur 2 ans du total des inscrits concernant les stages et séjours enfance ⁽¹⁹⁰⁾

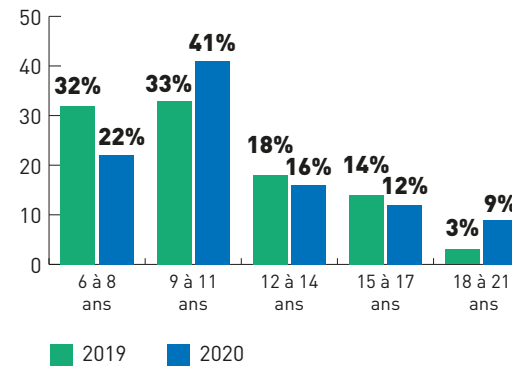


Répartition des inscrits aux stages et séjours à destination des enfants par taux de subvention ⁽¹⁹¹⁾



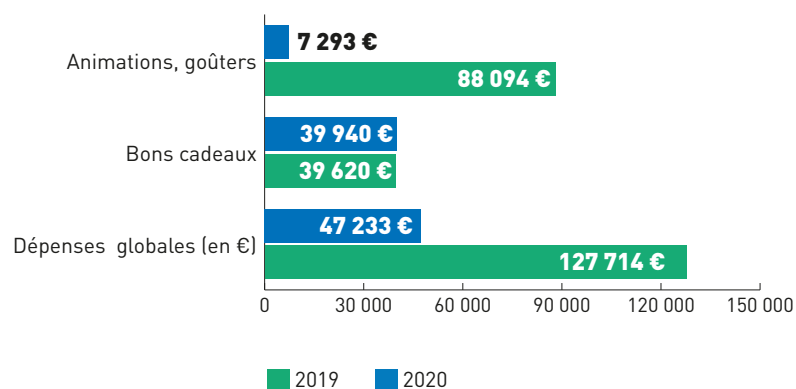
Le SCASC organise à chaque période de vacances (hors Noël), via son catalogue enfance, des offres de stages multisports et de séjours variés à destination des enfants âgés de 6 à 17 ans à la charge fiscale d'un agent AMU. L'activité enfance a été fortement impactée par la crise sanitaire puisque l'on note une baisse de 16% des inscrits par rapport à 2019. En dehors de toute considération sanitaire, nos prestataires remarquent une baisse de l'engouement des personnels au niveau national pour ce type d'activité à destination de leurs enfants. Cette tendance s'observe à AMU malgré les retours très positifs des enquêtes de satisfaction et des taux de subvention très attractifs.

Age des participants aux stages et séjours à destination des enfants ⁽¹⁹²⁾

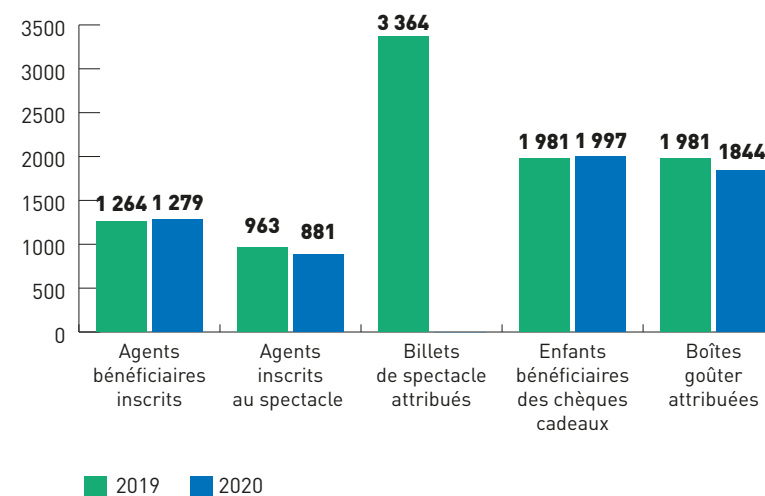


3.5. Arbre de Noël

Dépenses globales pour l'arbre de Noël ⁽¹⁾⁹³




Nombre de bénéficiaires de l'arbre de Noël ⁽¹⁾⁹⁴



Compte-tenu de la crise sanitaire l'arbre de Noël et la contribution au financement de repas de Noël envisagés sur les sites excentrés ont dû être annulés sans frais pour le SCASC. Les chèques cadeaux de 20€ à destination des enfants ont pu être distribués normalement pour la première fois via la plateforme dématérialisée de notre prestataire Wedoogift. Les boîtes goûter ont été remises en décalé à la rentrée 2021. Près de 400 personnels ne sont pas venus les récupérer. Ces boîtes ont été données aux associations étudiantes d'AMU ainsi que les 21 kg de papillotes commandées au prestataire.

4. Accès à la culture

Poursuivre les efforts de diversification de l'offre et d'accès à la culture du plus grand nombre, amorcés en 2019, était un enjeu de 2020 avec un budget encore en hausse (+ 6 000 €) et la mise en place d'un taux de subvention de toutes les activités culturelles - taux aligné sur celui plus avantageux des activités sport et loisirs de 40, 60 et 80% au lieu de 30%. Avec 136 900€ en 2020, c'est le 4ème poste de dépenses budgétaires thématiques derrière l'action sociale, l'enfance et le sport et loisirs.

 La crise sanitaire a fortement impacté cette thématique avec seulement 29 000€ effectivement dépensés en 2020. Outre l'impact de la fermeture des espaces culturels, la faible consommation budgétaire s'explique aussi par les achats anticipés en 2019. 60 000€ supplémentaires avaient été dédiés aux activités culturelles en fin d'année 2019 sur le reliquat budgétaire de l'enfance non consommé. Ces crédits avaient été consacrés à l'achat de billetterie cinéma pour un montant de 25 000€ et de spectacle vivant et d'exposition pour 36 756€. Les places ainsi acquises sur l'exercice 2019 ont été proposées en 2020 (cinéma, théâtre, opéra, humour, concerts, expositions, etc.).

Données générales concernant l'accès à la culture (billetterie et achat de livres) ^(T186)

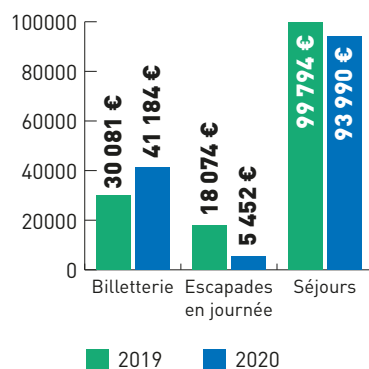
Type		2019			2020		
		Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées
Billetterie	Billetterie cinéma	2 136	478	0 €	12 650	1 101	76 200 €
	Spectacle vivant	989	189	24 924 €	1 262	169	30 477 €
	Expositions	0	0	0 €	863	355	9 272 €
Achat de livres	Livres à destination des personnels			4 200 €			4 200 €
Total		3 125	667	29 124 €	14 775	1 625	120 149 €

* Enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants contractuels

5. Activités sport et loisirs

Le budget consacré aux activités sport et loisirs en 2020 était à hauteur de celui de 2019 soit 196 250€. C'est le 3ème poste budgétaire derrière l'action sociale et l'enfance. Les activités sport et loisirs ont été fortement perturbées par la crise sanitaire puisqu'aucun voyage n'a finalement pu être réalisé en 2020, même si des inscriptions ont eu lieu (système de report). Seule la billetterie subventionnée depuis 2019 en fonction des ressources aux taux de 40, 60 et 80% a pu être proposée aux personnels, ce qui explique son augmentation significative entre 2019 et 2020. En effet, ce poste de dépenses permet en gestion une plus grande souplesse que les séjours qui supposent beaucoup d'anticipation. 99 863€ TTC engagés au titre des séjours et escapades en 2020 ont pu être reportés sur l'exercice 2021 avec l'accord de la DAF.

Évolution des dépenses par activité concernant les activités sport et loisirs (en €) ⁽¹⁹⁵⁾



Profil des 381 bénéficiaires des activités sports et loisirs toute activité confondue (hors pack sport) ⁽¹⁹⁷⁾

Taux de subvention	80%	60%	40%
	71%	17%	12%
Genre	F	H	
	71%	29%	
Statut	BIATSS	Enseignants*	
	80%	20%	
Catégorie fonction publique	A	B	C
	34%	22%	44%

11 250 € sur les 196 250€ soit 5,6% du budget «sport et loisirs» sont consacrés à subventionner le pack sport proposé par le SUAPS à hauteur de 15€ par agent pour le proposer à 40€ au lieu de 55€. En 2019/2020, 750 agents se sont inscrits contre 738 en 2018/2019.

Partie 4 – Dialogue social

1. Le CA, le CT et le CHSCT

Le Conseil d'Administration (CA)

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. À ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- Il vote le budget et approuve les comptes ;
- Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- Il adopte le règlement intérieur de l'Université ;
- Il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il autorise le Président à engager toute action en justice ;
- Il adopte les règles relatives aux examens ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au Président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4° et 8°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Le Comité Technique (CT)

Le Comité Technique est en place dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, de parité et de lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter
- l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Répartition des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par genre et par type d'instance (CT, CHSCT, CA, etc.) ^(T188)

	Genre	CT		CHSCT		CPE G1		CPE G2		CPE G3		CCPANT		TOTAL	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
2018	Femmes	20,0%	50,0%	11,0%	37,5%	33,3%	66,7%	66,7%	83,3%	50,0%	50,0%	50,0%	75,0%	35,40%	59,6%
	Hommes	80,0%	50,0%	89,0%	62,5%	66,7%	33,3%	33,3%	16,7%	50,0%	50,0%	50,0%	25,0%	64,60%	40,4%
2019	Femmes	50,0%	60,0%	44,4%	44,4%	55,6%	78,0%	66,7%	100,0%	50,0%	66,7%	75,0%	62,5%	57,00%	68,6%
	Hommes	50,0%	40,0%	55,6%	55,6%	44,4%	22,0%	33,3%	0,0%	50,0%	33,3%	25,0%	37,5%	43,00%	31,4%
2020	Femmes	50,0%	60,0%	44,4%	44,4%	55,6%	78,0%	66,7%	100,0%	50,0%	66,7%	75,0%	62,5%	57,00%	68,6%
	Hommes	50,0%	40,0%	55,6%	55,6%	44,4%	22,0%	33,3%	0,0%	50,0%	33,3%	25,0%	37,5%	43,00%	31,4%

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par typologie (CT, CHSCT, CA, etc.) ^(T189)

	2018	2019	2020
CPE G1	3	4	3
CPE G2	3	3	1
CPE G3	2	1	2
CCPANT	1	1	0
CAPA	7	10	6*
CAPN	10	9	16*
CT	11	7	8
CA	13	13	15
CAR	12	13	9
CAC	5	5	7
CACR	14	16	13
CHSCT	6	6	7

Aucune reconvoque du CT nécessaire à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel n'a eu lieu en 2020.

Nombre et nature des délibérations passées en CA ^(T190)

	2018	2019	2020
Action Sociale et Culturelle	4	3	8
Amélioration continue	1	0	1
Commande publique	7	4	3
Comptabilité	11	13	9
Développement du patrimoine immobilier	3	9	5
Documentation	1	0	0
Développement durable	1	0	0
Études et Vie étudiante	32	32	41
Finances	7	12	9
Formation doctorale	2	0	1
Juridique	27	20	19
Présidence	10	5	10
Recherche et valorisation	4	8	6
Relations Internationales	8	5	1
Ressources humaines	12	26	12
Autres (A*Midex & procès-verbaux)	0	11	11*

Les accords (chartes ou procédures) négociés en 2020 concernent les sujets suivants: mobilité, télétravail, RIFSEEP rupture conventionnelle (procédure élaborée en 2020 avec passage en instances en 2021).



134

**Nombre de journées
d'autorisations d'absence accordées pour
siéger dans une instance de concertation
visée au I de l'article 15 du décret
n° 82-447 du 28 mai 1982**



41

**Nombre de jours d'autorisations spéciales
d'absence accordés pour participer aux
réunions d'un organisme directeur ou
au congrès d'un syndicat en application de
l'article 13 du décret du 28 mai 1982.**



**0,24
(384 heures)**

**Nombre d'ETP de crédits de temps syndical
effectivement utilisés
(décharges + crédits d'heures)**

En 2020, le nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation est une donnée non communiquée.

2. Les jours de grèves prélevés

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève :

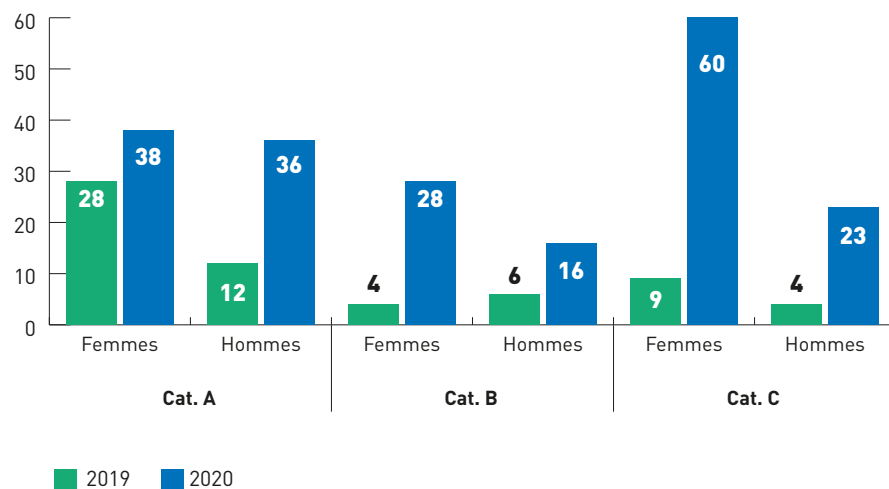
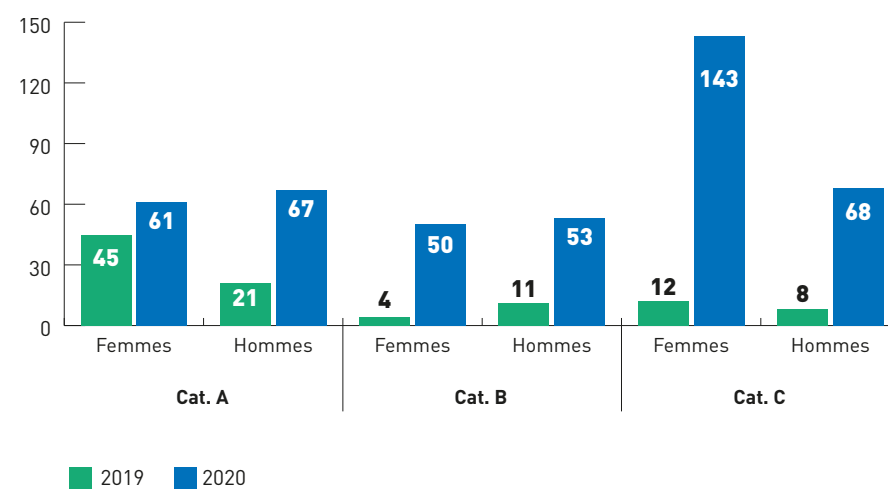
Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'État en vertu du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce droit doit être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, notamment en cas de grève, des retenues sur la rémunération des agents doivent être opérées par l'administration.

La règle dite du trentième indivisible, selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'État par plus de trente, s'applique en cas de service non fait (notamment la grève depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961), mais également en cas d'exécution incomplète du service (depuis la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977).

L'application de cette règle conduit à opérer une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents en poste dans les administrations de l'État et dans les établissements publics à caractère administratif de l'État, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

Répartition sur 2 ans du nombre d'agents et du nombre de jours de grève pris par catégorie et par genre ⁽¹⁹¹⁾

	Genre	Nombre d'agents concernés				Nombre de jours			
		2019		2020		2019		2020	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat. A	Femmes	28	40	38	74	45	66	61	128
	Hommes	12		36		21		67	
Cat. B	Femmes	4	10	28	44	4	15	50	103
	Hommes	6		16		11		53	
Cat. C	Femmes	9	13	60	83	12	20	143	211
	Hommes	4		23		8		68	
Total	Femmes	41	63	126	201	61	101	254	442
	Hommes	22		75		40		188	

Répartition du nombre d'agents concernés par les jours de grève par catégorie et par genre ⁽¹⁹⁶⁾Répartition du nombre de jours de grève pris par catégorie et par genre ⁽¹⁹⁷⁾

En 2020, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée : 101 jours en 2019 contre 442 jours de grève en 2020 ont été retenus en paie pour 63 agents en 2019 contre 201 agents en 2020. Il y a un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, sur 2020, 221 jours de grève retenus sur la paie de 162 agents concernent la période 2019. Il y a donc eu plus de jours de grève en 2019 (322 jours) qu'en 2020 (221 jours), du fait de la pandémie en 2020.

Répartition des locaux syndicaux par campus, sites et bâtiments ^(T192)


Campus	Sites	Bâtiment	Surface en m²
Aix-en-Provence	A105-Jules Isaac	Bâtiment E	0,53
	A105-Jules Isaac	Bâtiment E	0,52
	A105-Jules Isaac	Bâtiment E	24,16
	A105-Jules Isaac	Bâtiment E	23,30
	A105-Jules Isaac	Bâtiment E	81,24
	A208-Schuman	Bâtiment F Pouillon	13,51
	A208-Schuman	Bâtiment F Pouillon	0,38
	A211-Gaston Berger	Bâtiment pédagogique	12,06
Total Aix-en-Provence			155,70
Etoile	M101-Saint Jérôme	Administration amphithéâtres	31,01
	M101-Saint Jérôme	Administration amphithéâtres	30,58
	M101-Saint Jérôme	Administration amphithéâtres	30,24
	M101-Saint Jérôme	Administration amphithéâtres	30,91
	M101-Saint Jérôme	Locaux associatifs - Cafétéria	11,21
	M101-Saint Jérôme	Locaux associatifs - Cafétéria	13,46
Total Etoile			147,41
Centre	M207-Saint Charles	Grand amphithéâtre	26,82
	M207-Saint Charles	Grand amphithéâtre	18,21
	M207-Saint Charles	Grand amphithéâtre	8,91
	M207-Saint Charles	Salle de conférences	62,58
	M207-Saint Charles	Salle de conférences	37,40
	M207-Saint Charles	Bâtiment de chimie	0,66
	M207-Saint Charles	Bâtiment de chimie	36,41
	Total Centre		
Timone	M210-Timone	Bâtiment principal médecine	27,69
	M210-Timone	Bâtiment principal médecine	27,69
	M210-Timone	Bâtiment principal médecine	28,81
Total Timone			84,19
Luminy	M301-Luminy	Amphithéâtre A	20,16
	M301-Luminy	Amphithéâtre A	17,38
	M301-Luminy	Amphithéâtre A	22,08
Total Luminy			143,81
Total			637,91

Partie 5 - Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP)

Le Service Universitaire de Médecine de Prévention en faveur des Personnels (SUMPP) s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins du travail interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les modalités de suivi médical ont évolué, selon un décret de mai 2020 (N° 2020-647), pour se rapprocher de celles du secteur privé.

Les agents relevant d'une Surveillance Médicale Particulière (SMP), en raison de certains risques professionnels ou états pathologiques, ont une périodicité de visites qui a été augmentée à 4 ans, avec la possibilité d'une visite intermédiaire pouvant être réalisée par un(e) infirmier(ère) en santé au travail (IDEST).

Les autres agents bénéficient d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) tous les 5 ans, laquelle peut être effectuée également par un(e) IDEST. Mais la crise sanitaire qui a éclatée en mars 2020 a grandement impacté le suivi périodique de l'état de santé des agents.

 Les médecins du travail ont dû réaliser des téléconsultations (ce qui a été intégré dans la réglementation par ce même décret de mai 2020) et ont recentré leur activité sur les visites à la demande des agents. De nombreux agents ont en effet sollicité le SUMPP en raison de pathologies susceptibles d'entraîner un risque de forme grave de COVID-19 et nécessitant des aménagements de poste de type de travail à distance, voire Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) en cas d'activités non télétravaillables.

L'équipe du SUMPP compte 4 médecins du travail (3 médecins temps plein et 1 médecin coordonnateur enseignant-chercheur), une psychologue du travail et 4 secrétaires médicales, dont une assurant également les fonctions de responsable administrative. En novembre 2020, une IDEST est venue renforcer l'équipe, rattachée au campus d'Aix-en-Provence. Le recrutement d'un(e) 2ème IDEST est en cours pour le campus Centre (car non-abouti en 2020).

Le taux de couverture des agents est de 100% : chaque agent étant pris en charge par un médecin du travail selon une sectorisation par campus, chaque campus étant couvert.

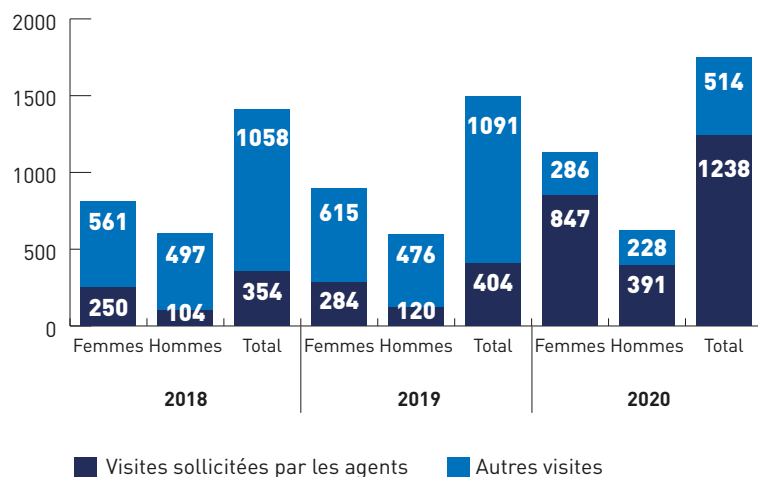
1. Les visites médicales

1.1. Le type et le nombre de visites réalisées

Évolution sur 3 ans des visites médicales par type de visite ^(T193)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nombre d'agents convoqués (hors visites à la demande de l'agent, visites de pré-reprise et visites d'urgence)	733	720	1453	50%	878	758	1636	54%	427	350	777	55%
Taux de présence (réponse aux convocations)	77%	69%	73%	-	70%	63%	67%	-	67%	65%	66%	-
Nombre total de visites médicales réalisées	811	601	1412	57%	899	596	1495	60%	1133	619	1752	65%
1ères visites (ouverture de dossier)	186	163	349	53%	238	192	430	55%	132	118	250	53%
Visites périodiques	278	280	558	50%	263	224	487	54%	85	73	158	54%
Visites de reprise (dont maternité)	36	15	51	71%	42	8	50	84%	31	11	42	74%
Visites de pré-reprise	37	17	54	69%	22	15	37	59%	14	9	23	61%
Visites à la demande de l'agent	191	82	273	70%	247	93	340	73%	823	375	1198	69%
Visites à la demande de l'administration	7	5	12	58%	3	6	9	33%	4	4	8	50%
Visites à la demande du médecin de prévention	54	34	88	61%	69	46	115	60%	34	22	56	61%
Visites d'urgence	22	5	27	81%	15	12	27	56%	10	7	17	59%
Entretiens téléphoniques	17	5	22	77%	26	16	42	62%	Remplacés par les téléconsultations à partir de 2020			

Répartition des visites sollicitées par les agents et sur convocation ⁽¹⁹⁸⁾



Les visites médicales en 2020 ont été largement impactées par la crise sanitaire COVID-19. Le nombre de convocations à des visites obligatoires, c'est-à-dire les visites qui ne sont pas demandées par l'agent lui-même, a nettement diminué en 2020 (- 53% par rapport à 2019, avec 66% de taux de présence), au profit des réponses aux sollicitations des agents. Ces dernières ont été particulièrement nombreuses, notamment lors du 1er confinement et du Plan de Reprise d'Activité. Ainsi 470 consultations ont été réalisées entre le 16 mars et le 18 mai 2020 (contre 326 en 2019 sur la même période) ; une hotline a été mise en place le 5 mai, utilisée par 352 agents dès les 14 premiers jours. Au total, 1 198 visites à la demande des agents ont été réalisées (+ 252% par rapport à 2019). La part des téléconsultations est importante, représentant 64% du total des visites médicales et atteignant 81% pour les visites à la demande de l'agent. La psychologue du travail contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux (RPS). Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle. Les modalités dégradées de travail, en lien avec la crise sanitaire, ont entraîné également un grand nombre d'entretiens avec la psychologue du travail.

Visites sollicitées par les agents : pré-reprise, à la demande de l'agent et urgence

Autres visites (sur convocation) : périodiques, reprises, à la demande de l'administration ou du médecin

1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé

En 2020, sur les 158 visites périodiques réalisées, 56 (47%) concernaient des agents placés en surveillance médicale particulière (SMP). Nettement moins d'agents ont été reçus dans ce cadre par rapport aux années précédentes, en raison de la crise sanitaire. Les agents bénéficiant d'une SMP ont pu également être reçus à l'occasion des autres types de visites. Les différents motifs, liés à des risques professionnels, des pathologies particulières, situations de handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau et le graphe ci-contre - un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, biologiques et les risques traumatiques. Ces derniers, qui couvrent notamment les postures contraignantes, les gestes répétitifs, la manutention de charge, incluent donc les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont fréquents et invalidants dans certains postes de travail : agents d'entretien, personnels des animaleries, certains postes sur écran dont le travail à distance ou télétravail notamment quand les conditions d'aménagement ergonomique du poste ne sont pas optimales.

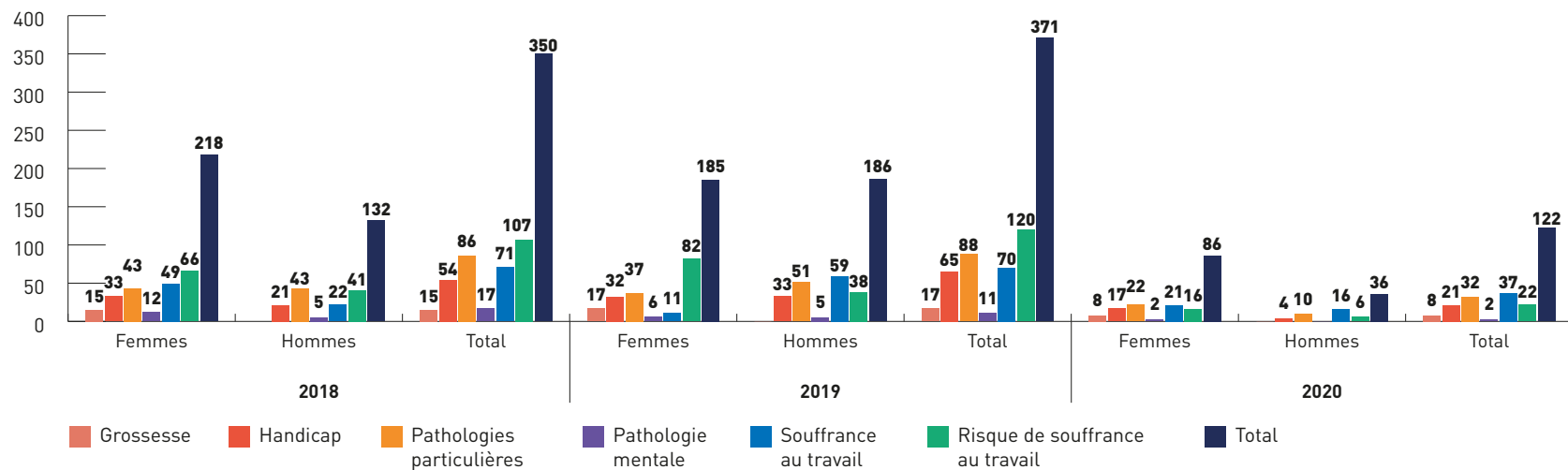
Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale (pathologies mentales, souffrance et risque de souffrance au travail) qui donnent lieu le plus souvent à une SMP, mais la crise sanitaire rend inappropriée la comparaison aux chiffres des années précédentes.

Évolution sur 3 ans des expositions justifiant une SMP pour risques professionnels et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année ^(T194)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Agents chimiques	135	139	274	49%	143	131	274	52%	35	29	64	55%
Agents biologiques	61	47	108	56%	69	75	144	48%	17	16	33	52%
Animaux	27	23	50	54%	25	23	48	52%	6	4	10	60%
Agents physiques*	8	70	78	10%	10	43	53	19%	1	14	15	7%
Radiations ionisantes	16	25	41	39%	29	36	65	45%	3	11	14	21%
Poussières de bois	0	2	2	0%	0	1	1	0%	0	0	0	-
Nanoparticules	2	4	6	33%	5	2	7	71%	1	1	2	50%
Risques traumatiques (dont TMS)	77	103	180	43%	43	68	111	39%	12	14	26	46%
Risque mission	6	23	29	21%	10	18	28	36%	4	8	12	33%
Travail de nuit/grades	1	4	5	20%	3	9	12	25%	2	4	6	33%
Post-exposition cancérigènes	5	6	11	45%	3	7	10	30%	1	2	3	33%
Post-exposition amiante	0	7	7	0%	1	1	2	50%	1	2	3	33%
Total	338	453	791	43%	341	414	755	45%	83	105	188	44%

* laser, hyperbarie, bruit, RMN, Risque électrique

Évolution sur 3 ans des situations individuelles justifiant une SMP au titre d'un état ou d'une affection et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année⁽¹⁹⁹⁾



1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales

Les prescriptions et orientations

En 2020, les visites médicales ont donné lieu à la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires, mais en moins grand nombre que les années précédentes du fait de la prépondérance des téléconsultations : 45 contrôles de la vision, 49 examens par bandelette urinaire, 74 bilans biologiques prescrits, 12 bilans en milieu hospitalier pour l'aptitude à la plongée. Selon les problématiques de santé retrouvées lors des visites médicales, les médecins du travail sont amenés à orienter les agents vers la médecine de soins : au total 330 orientations ont été prononcées, principalement vers le médecin traitant (150), les centres de vaccinations (ou le médecin traitant) pour la mise à jour des vaccinations (44 en 2020, donc avant le début de la vaccination anti-COVID) mais aussi vers des spécialités telles que psychiatrie (30), ophtalmologie (19) et gynécologie (19), les plus fréquentes en 2020, .

Les médecins peuvent également orienter les agents vers le Bureau Handicap d'AMU et/ou la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en vue d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (26 orientations en 2020 contre 52 en 2019) ou vers des acteurs internes à AMU, tels que la psychologue du travail du SUMPP (74 orientations en 2020, 96 en 2019), la DRH (110 en 2020, 142 en 2019), l'assistante sociale (6 en 2020, 3 en 2019), le médiateur (3 en 2020, 2 en 2019), l'assistant de prévention voire la DHSE (7 en 2020, 10 en 2019).

Les préconisations relatives au poste

En 2020, les médecins du travail ont formulé 740 propositions d'aménagement de poste (contre 186 en 2019) pour raison de santé. Ce nombre très élevé est en partie à rapporter à la crise sanitaire, puisque 195 certificats de contre-indication au retour sur site ont été rédigés lors du 1er déconfinement (mai 2020) pour des agents présentant un risque de forme grave de COVID, puis 174 recommandations de travail à distance (voire ASA) ont été formulées à compter de septembre 2020 pour les mêmes raisons. Les autres aménagements de poste prescrits sont relatifs à un aménagement matériel du poste (223 cas se répartissant entre 151 femmes et 72 hommes), une restriction de certaines tâches (109 cas se répartissant entre 78 femmes et 31 hommes), un aménagement du temps de travail (16 cas se répartissant entre 14 femmes et 2 hommes), une demande de télétravail hors problématique COVID (14 cas se répartissant entre 12 femmes et 2 hommes) et 9 aménagements temporaires au bénéfice de femmes enceintes.

Par ailleurs, les médecins ont proposé 4 changements de poste, concernant 3 femmes et 1 homme (4 également en 2019). Dans 33 cas (18 en 2019), le médecin du travail a prononcé une incompatibilité temporaire entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, orientant ce dernier vers son médecin traitant pour prescription d'un arrêt de travail.

Enfin, 20 certificats (101 en 2019) de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés : 5 en rapport avec les rayonnements ionisants, 6 avec les habilitations électriques, 6 avec le travail en milieu hyperbare, 2 avec les laboratoires de confinement biologique et 1 avec une mission en haute altitude.

2. Les entretiens avec la psychologue du travail

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents sollicitant la psychologue du travail (entretiens initiaux) ^(T195)

	2018				2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Entretiens initiaux	88	26	114	77%	113	32	145	78%	90	35	125	72%

En 2020, la psychologue du travail a réalisé 125 entretiens initiaux, dont 74 % sollicités directement par les agents et 26% sur orientation du médecin du travail. Elle a effectué également 177 entretiens de suivi, auprès de 81 personnes. Au total, 302 entretiens individuels ont donc été conduits, contre 268 en 2019 et 226 en 2018, ce qui représente respectivement une augmentation de 13% et 19% par rapport à l'année précédente.

Une analyse des facteurs de risques psychosociaux est effectuée pour chaque entretien initial, selon les 6 axes définis par le collège d'expertise (rapport Gollac). En 2020, comme sur les années précédentes, c'est l'axe « rapports sociaux au travail » qui est majoritairement représenté dans les situations de travail analysées (45%) ; viennent ensuite « l'intensité du travail et le temps de travail » (20%), « l'autonomie » (12%), « l'insécurité de la situation de travail » (10%), « les exigences émotionnelles » (7%) et « les conflits de valeurs » (6%).

En complément de l'approche individuelle, la psychologue du travail conduit également des actions collectives, en collaboration avec le médecin du travail du secteur concerné. Ce peut être l'animation de groupes de parole suite à un évènement ou une situation particulière, des actions d'évaluation et de prévention des RPS, ou encore des mesures d'accompagnement (cf Action en milieu de travail).

3. L'action en milieu de travail

Cela correspond au « tiers-temps » des médecins du travail, car l'organisation réglementaire de leur temps de travail fixe 2/3 du temps pour la réalisation des visites médicales et 1/3 pour l'action sur le milieu professionnel. Ce temps est principalement occupé par les activités médico-administratives, la participation à diverses réunions (CHSCT, GT, réunions de service, etc...), mais il permet aussi de réaliser des études de postes de travail (14 en 2020 versus 35 en 2019) et des visites de locaux (7 en 2020 dont 3 avec le CHSCT versus 29 en 2019, dont 7 avec le CHSCT). Il est clair que ce champ d'intervention a été particulièrement impacté par le télétravail instauré dans le cadre de la crise sanitaire.

C'est également sur ce temps que les médecins travaillent conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des RPS, ces dernières étant toujours conduites par le binôme psychologue du travail/médecin du travail en charge du secteur concerné. En 2020, le SUMPP a été ainsi sollicité à 5 reprises par des encadrants ou des membres d'un même collectif de travail face à des problématiques psycho-organisationnelles : dans 2 situations, le travail d'analyse de la demande a été interrompu en raison de la crise sanitaire ; dans 1 situation, la proposition d'intervention du SUMPP a été reportée du fait d'un changement d'encadrement ; dans une autre situation, après établissement du pré-diagnostic, le SUMPP a effectué un signalement auprès de la gouvernance qui a diligenté une enquête administrative ; dans la dernière situation, une intervention collective a été initiée et se poursuit en 2021. Enfin, d'autres types d'actions collectives ont été conduites : l'animation de 3 groupes de parole (1 après la tentative de suicide d'un étudiant et 2 auprès de collectifs afin de permettre la mise en commun du ressenti de souffrance au travail et l'identification des leviers pour rétablir un climat positif de travail) et l'accompagnement régulier d'une équipe de recherche.

Partie 6 – Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail

1. Santé et sécurité

1.1. Document de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Cartographie par site, du nombre d'unités de travail ayant d'une part, désignés un ou plusieurs assistants de prévention et par ailleurs, mis à jour leur DUER ^(T1961)

Sites	Nombre d'unités de travail	Nbre d'unités de travail pour lesquelles un AP est désigné	Nombre d'unité ayant MAJ le DUER en 2020	Nombre DUER non à jour ou manquant
Aix/Arbois	46	27	11	35
Centre	26	21	13	13
Joseph Aiguier	6	5	4	2
Etoile	32	25	20	12
Luminy/La Ciotat	38	30	14	24
Timone/Nord	39	27	21	18
Pharo et campus	-	-	-	-
Direct° centraux	23	9	4	19
Services communs (hors SCDU)	17	1	1	16
Total	227	145	88	139

L'université a identifié 227 unités de travail pour lesquelles 145 assistants ont été formés et nommés.

En 2020, les assistants de préventions (AP) ont conduit une évaluation des risques dans 88 unités de travail.

À noter que 139 unités de travail qui n'ont pas de DUERP à jour en 2020 dont 58 pour lesquelles un AP a été formé et nommé depuis plus de 2 ans.

Conclusion : La nomination d'un AP dans les unités de travail, n'est pas suffisant pour qu'une démarche de prévention et d'évaluation des risques soit mise à place et maintenue dans les structures.

La DHSE conduira une analyse plus détaillée en 2021, pour proposer des solutions pour améliorer la situation.

1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles

Définition : les accidents de service concernent les personnels titulaires ou en CDD de plus de 12 mois. Les accidents de travail concernent les personnels en CDD de moins de 12 mois.


Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre d'accidents par type d'accident (travail-service-mission) ^(T197)

Nombre d'accidents	Mission	Service	Travail	Total
2018	4	23	15	42
2019	3	22	10	35
2020	0	29	7	36
Moyenne sur la période	2	24	10	37

Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre de jours d'arrêt cumulés par type d'accident (travail-service-mission) ^(T198)

Nombre de jours d'arrêts cumulés	Mission	Service	Travail	Total
2018	57	1 165	470	1 692
2019	20	282	168	470
2020	0	1 049	180	1 229
Moyenne sur la période	25	832	272	1 130

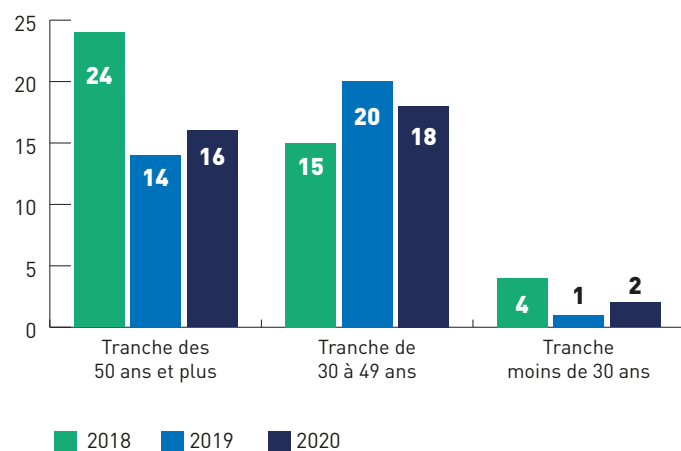
L'évolution des accidents observée sur les 7 dernières années nous permet de dégager une tendance générale concernant le nombre de déclarations d'accidents et le nombre de jours d'arrêts avec une moyenne annuelle de 56 accidents et 1 186 jours d'arrêt.

 En 2020, on note un nombre d'accidents travail/service inférieur à cette moyenne et aucun accident de mission ; la crise sanitaire de la covid-19 a probablement dû impacter ces indicateurs.

Pour le nombre de jours d'arrêt, on constate que les chiffres de 2020 sont revenus au niveau des chiffres des années 2016, 2017 et 2018. Les données sur le nombre de jours d'arrêt pour 2019 ont été anormalement basses.

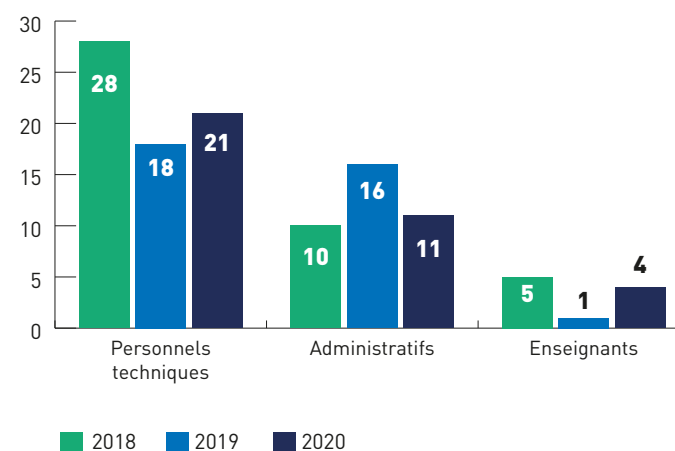
Évolution sur 3 ans des victimes d'accidents de travail-service-mission par genre ^(T199)

Nombre de femmes / hommes	2018	2019	2020
Femmes	10	14	10
Hommes	33	21	26
Total	43	35	36

Répartition des accidents de travail-service-mission par tranche d'âge ⁽²⁰⁰⁾

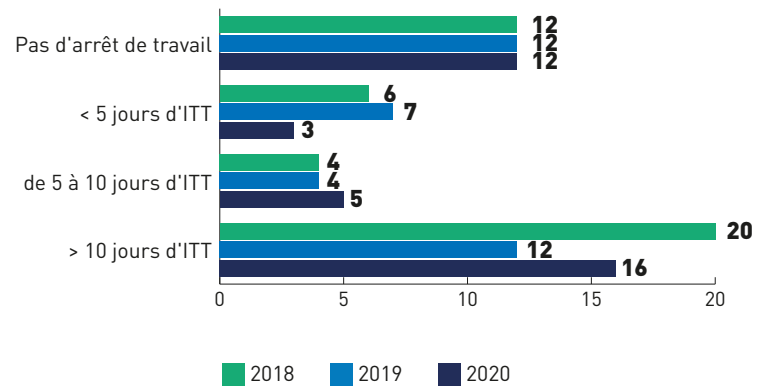
En 2018, la tranche des agents de plus de 50 ans (qui représentait 35% de la population AMU) comptabilisait la majorité des accidents (56%), tandis que la tranche des 30 à 49 ans (qui représentait 48% de la population AMU en 2018) en comptabilisait 35%. Cette tendance s'est inversée puisque, malgré une stabilité des effectifs entre 2018 et 2020 sur les différentes tranches d'âge, la tranche des 30-49 ans représente en 2020 50% des accidents, contre 44% pour la tranche des plus de 50 ans.

Concernant les moins de 30 ans, dont la part sur le total de la population AMU est également restée stable sur les trois dernières années (16% de l'effectif global AMU), on observe une diminution des accidents, passant de 9,3% en 2018 à 2,9% en 2019, pour remonter légèrement à 5,6%.

Répartition des accidents de travail-service-mission par type de personnel ⁽²⁰¹⁾

On constate une augmentation du nombre d'accidents pour les personnels techniques et les enseignants, alors que la tendance pour les 3 dernières années était à la baisse. Les personnels administratifs ont été moins concernés par les accidents en 2020. Ce chiffre peut s'expliquer du fait de la crise sanitaire, les personnels administratifs ayant été majoritairement concernés par le travail à distance. Ces tendances sont stables depuis plusieurs années ce qui tend à montrer que la prévention est globalement bien intégrée dans les activités de l'établissement même si des actions sont à poursuivre vis-à-vis des personnels techniques pour réduire leur nombre. Pour les enseignants, 8 des 10 accidents répertoriés concernaient des accidents de trajets.

**Répartition des accidents de travail-service-mission
par nombre de jours/degré de gravité ⁽²⁰²⁾**



Concernant cet indicateur, on constate qu'il est globalement stable pour les accidents avec moins de 10 jours d'ITT ou sans arrêt de travail. Par contre, on constate une variation plus importante selon les années, pour les accidents entraînant une ITT de plus de 10 jours.

1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés

1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service

Évolution sur 3 ans des agressions ayant généré un accident de travail/service ^(T200)

	2018	2019	2020
Nombre d'agressions	4	2	2
Nombre de jours d'arrêts cumulés	371	5	150
Femmes	2	1	1
Hommes	2	1	1
Travail	1	2	0
Service	3	0	2

Pour 2020, les 2 accidents identifiés comme des actes de violences sur le même site :

- Des insultes d'un collectif d'agents envers un autre agent ayant pour conséquence une dépression sévère.
- Une agression d'un agent envers un autre agent avec des propos déplacés.

1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST*

Evolution sur 3 ans des agents victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST ^(T201)

	2018	2019	2020	Tendance
Agression verbale et/ou Physique	15	7	2	-5

On note une diminution constante depuis 3 ans des signalements d'agressions dans le registre SST. En 2020, 2 agressions verbales ont fait l'objet d'un signalement. Les 2 victimes sont des femmes BIATSS.

2. Protections Fonctionnelles

Nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées (BIATSS et EC) ^(T202)

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Nombre de demandes	3	3	6	50%	4	10	14	29%
Nombre de demandes accordées	1	2	3	33%	4	10	14	29%

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11) précise que l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. Sur les 14 demandes formulées, toutes ont été accordées.

3. Dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes

3.1. Présentation du dispositif

Le 28 juin 2016, le conseil d'administration d'Aix-Marseille Université a adopté la création d'un Dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel, répondant ainsi à la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MESRI. Ce dispositif, à destination des personnels et de la communauté étudiante, repose sur une personne «Référéte Harcèlement sexuel», nommée par le Président, qui prend en charge les premiers niveaux d'actions dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement sexuel et s'appuie sur un groupe pluridisciplinaire dont certains membres peuvent être appelés à intervenir dans l'accueil ou l'accompagnement des victimes. Le Groupe de travail Harcèlement sexuel (où le CHSCT est représenté) est régulièrement réuni pour examiner le bilan, parfaire la procédure d'accueil et de traitement, et proposer des mesures de prévention. Compte-tenu de l'évolution des recommandations du Ministère concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR (Lettre de recommandation du 20 décembre 2016 co-signée par la Ministre, Le Secrétaire d'État, la CPU, la CDEFI et la CGE) et de la Charte d'engagement LGBTI d'Aix-Marseille Université adoptée en son CA du 23 janvier 2018, le périmètre du Dispositif a été étendu en 2019 au harcèlement et aux violences sexistes, sexuelles et homophobes (LHVSSH).

Références réglementaires

- **La circulaire du 25 novembre 2015** sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention et d'actions dans le champ disciplinaire qui doivent être engagées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle est accompagnée par la mise en ligne d'un **vademecum relatif à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel**, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).
- Le ministère a également transmis à chaque président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.
- **L'Article 6 quater A de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** stipule que les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes **d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**.
- **Le Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, prévoit que le dispositif comporte :
 - > **Une procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
 - > **Une procédure d'orientation** des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements **vers les services et professionnels compétents** chargés de leur **accompagnement** et de leur **soutien** ;
 - > **Une procédure d'orientation** des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements **vers les autorités compétentes** pour prendre toute **mesure de protection fonctionnelle** appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une **enquête administrative**.

3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes

3.2.1. L'information


La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des usagers. L'information et la sensibilisation sont assurées par des manifestations organisées tout au long de l'année universitaire, notamment lors des manifestations liées à des dates clés (ONU) comme le 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes), le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes), le 17 mai (journée internationale du coming out). Le dispositif est également mis en avant grâce à un plan de communication dédié (affiches, flyers, Site Web, RS...) élaboré avec la DirCom. La campagne de communication a été revue fin 2019 et a diffusée en début d'année 2020. Elle comporte 5 visuels, les textes ont été entièrement revus. Dans cette nouvelle campagne, l'université poursuit la mise en avant de son dispositif en visant clairement les comportements inadmissibles et aux antipodes des valeurs républicaines portées par Aix-Marseille Université et en incitant témoins et victimes à se manifester, témoigner, et à agir. L'axe de cette campagne est de conduire les utilisateurs de l'université à passer à l'action contre le harcèlement sexuel, le sexisme, les violences sexuelles et l'homophobie. Cette campagne s'inscrit dans une politique de Qualité de Vie au Travail et d'amélioration des conditions de travail ou d'apprentissage des usagers de l'université. L'université doit offrir un cadre de vie garantissant l'intégrité et l'épanouissement personnel et intellectuel de chacun et de chacune.



3.2.2. La formation

La formation est un second levier pour prévenir les harcèlements et les violences. Le dispositif d'AMU de lutte contre le Harcèlement, les violences sexuelles, sexistes et homophobes est accompagné par des **formations « harcèlements et violences » pour le personnel**. Celles-ci ont démarré en décembre 2018 sous forme d'une convention avec le CIDFF 13 pour former les membres du dispositif. Cette formation a servi à mettre en place une formation « Harcèlements et violences » dispensée par des ressources internes (collègues juristes et psychologues) à partir de 2019 auprès des membres du CHSCT, des RAD (avec inscriptions sur GEFORP), et des écoles doctorales. Ces formations sont ouvertes aux partenaires du contrat de site et seront reconduites en 2021 auprès d'un public élargi. Des **sessions de sensibilisation à la lutte contre les LGBTphobies** sont également dispensées par des associations partenaires (Autre Cercle, SOS Homophobie) depuis 2019. Des vidéos capsules de formation de prévention de la LGBTphobie ont été réalisées en interne et sont disponibles sur AMUPOD depuis 2019.

Une collaboration étroite avec le **Service Commun de Documentation d'AMU** permet de relayer régulièrement les **campagnes d'affichage**, les campagnes nationales et internationales de communication, et les diverses manifestations organisées par AMU sur ce sujet auprès des personnels et de la communauté étudiante. De nombreuses animations de sensibilisation et d'information sont organisées chaque année sur les campus en partenariats avec divers services d'AMU et les associations, notamment étudiantes (Journées santé bien être, ciné-débat, tables rondes, expositions, colloques et conférences scientifiques, ateliers de self-défense Wendo verbal et physique). **Un Bonus Engagement égalité femmes-hommes ou lutte contre les discriminations** est une bonification pédagogique proposée chaque semestre aux étudiants de licence et de première année de Master. Cette bonification permet la formation des étudiants sur les thématiques de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes (entre autres) et valorise leur participation à des activités d'accompagnement, de tutorat, de parrainage, ou à un projet individuel ou associatif porté en relation avec des associations ou organismes reconnus par l'établissement dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de la lutte contre les discriminations.

 En raison de la crise sanitaire et du confinement, l'ensemble des manifestations prévues entre mars et juin 2020 a été annulé ou reporté à l'année suivante. Une page web spécifique a été créée pour répertorier les numéros d'urgence (ressources internes à AMU, régionales et nationales), relayer les informations au fil de l'eau, et mettre en avant les campagnes nationales de sensibilisation et de prévention s'agissant des violences sexuelles, sexistes, et LGBTphobes durant le confinement. Cette page web, reliée à l'application Inst'AMU et en lien avec la DIRCOM, a fait l'objet d'une mise à jour quasi quotidienne durant la période de confinement.

3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexistes, sexuelles et homophobes

La personne référente en charge du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes et homophobes a pour mission de traiter les cas déclarés par les usagers ou les personnels d'Aix Marseille Université. Elle prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement ou de violence. La saisine de la référente se fait de façon anonyme (un numéro de dossier est attribué dès le signalement d'un cas).

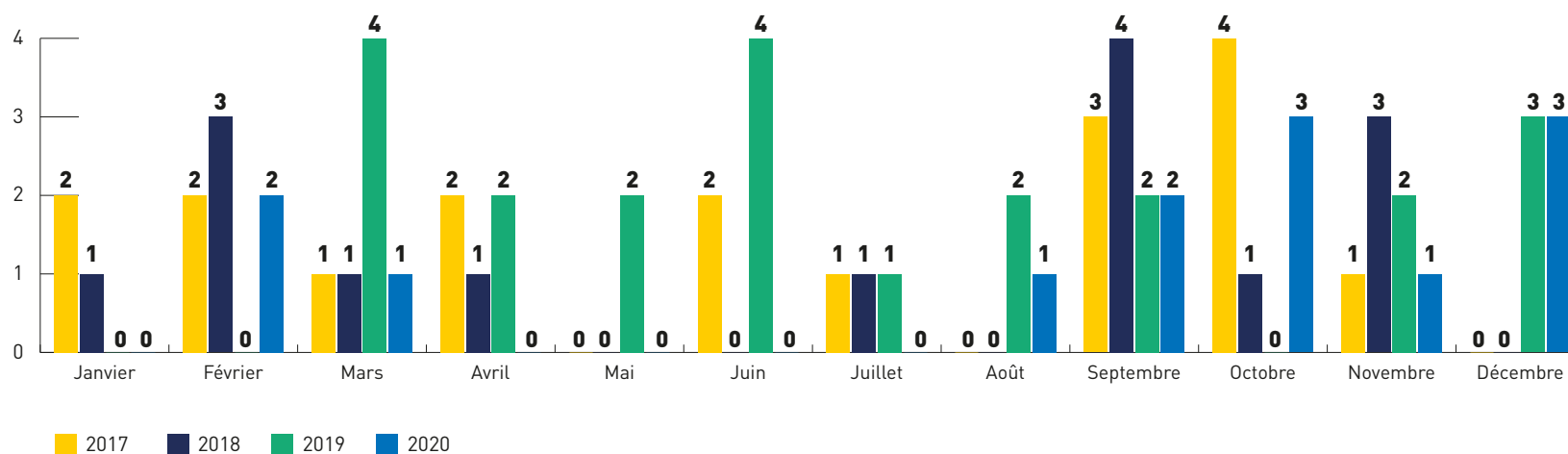
Les principales actions consistent à :

- Recevoir les signalements de personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou de violence. À ce titre, une ligne téléphonique dédiée et une adresse électronique spécifique ont été mises en service et permettront aux victimes ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un rendez-vous avec la personne référente **harcelement-sexuel@univ-amu.fr / 04 13 550 550**
- Ecouter, accompagner et orienter les victimes ou témoins, en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant des aides adéquates (pédagogique, médicale, psychologique, sociale...) impliquant une orientation vers les services compétents.
- Proposer des mesures visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.
- Alerter la Présidence de l'Université de la situation portée à sa connaissance afin de proposer l'ouverture d'une enquête administrative ou d'engager des poursuites devant la section disciplinaire (pour troubles de nature à porter atteinte au fonctionnement normal de l'Université).
- Produire un rapport annuel, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités, présenté devant le CHSCT.

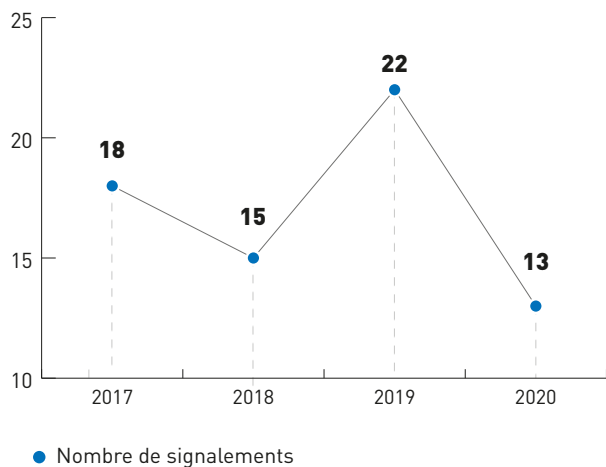
3.4. Signalements, origines, et objet des saisines


3.4.1. Nombre de signalements

Répartition mensuelle des signalements et comparatif sur les 4 années d'existence du dispositif ⁽²⁰³⁾



Nombre de signalements annuels ⁽²⁰⁴⁾



Depuis la mise en place du dispositif, le nombre de signalements oscille selon les années, sans véritable augmentation.  Aucun signalement n'a eu lieu en 2020 durant la période de confinement, conduisant à un nombre annuel de saisines un peu plus faible comparativement aux années précédentes. Globalement, et compte tenu des enquêtes et rapports nationaux sur les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur*, **le nombre de signalements est très faible pour une université comptabilisant environ 80000 étudiantes et étudiants et 8000 personnels.**

Rapport de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport, et de la Recherche n° 2021-143, juillet 2021
https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Rapports/41/4/Mission_VSS_dans_les_IEP_1416414.pdf

Rapport de l'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, Octobre 2020
<https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-complet-de-lObservatoire.pdf>

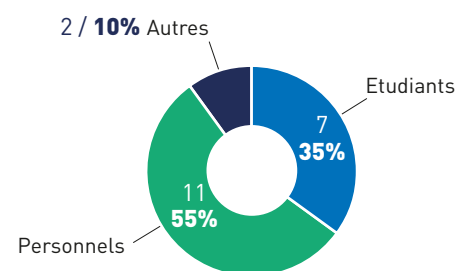
3.4.2. Origine du signalement

Les données disponibles sur les années 2017 et 2018 n'ont pas conduit à la production d'indicateurs permettant de faire des croisements entre les différentes variables (genre et statut des personnes ayant saisi le dispositif, genre et statut des victimes, objet de la saisine, etc). En revanche, ces indicateurs et croisements de variables ont été réalisés sur les données de 2019 et 2020 et leur fiabilité a pu être vérifiée. Ces deux années sont donc présentées dans le présent bilan. Parmi les signalements effectués sur ces deux années, trois ne relevaient pas du dispositif et ont donc été exclus du bilan, **portant à 20 et 12 le nombre de signalements traités par le dispositif en 2019 et 2020 respectivement.**

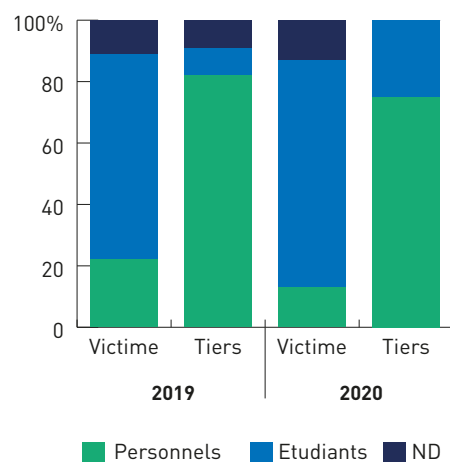
Origine du signalement par genre et par public ⁽¹⁷²⁰³⁾

	2019				2020			
	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
Personnels	4	2	6	67%	4	0	4	100%
Etudiants	9	3	12	75%	5	2	7	71%
Non déterminé	2	0	2	100%	0	1	1	0%
Total	15	5	20	75%	9	3	12	75%

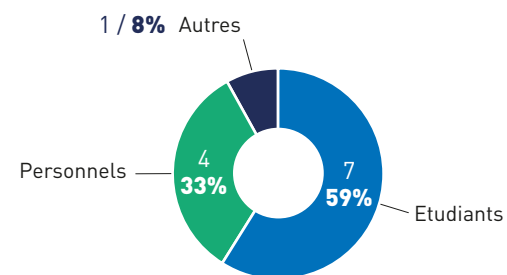
Origine des signalements par public en 2019 ⁽²⁰⁶⁾



Origine du signalement par public et personne se sentant victime ou tiers ⁽²⁰⁵⁾

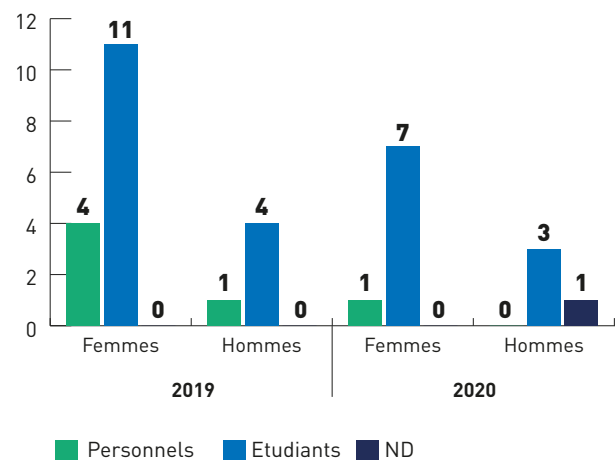


Origine des signalements par public en 2020 ⁽²⁰⁷⁾



3.4.3. Les victimes présumées et l'objet de la saisine

Victimes présumées par genre et public ⁽²⁰⁸⁾



75%

des victimes présumées en 2019 sont des femmes

75%

des victimes présumées en 2019 sont des étudiantes et des étudiants

67%

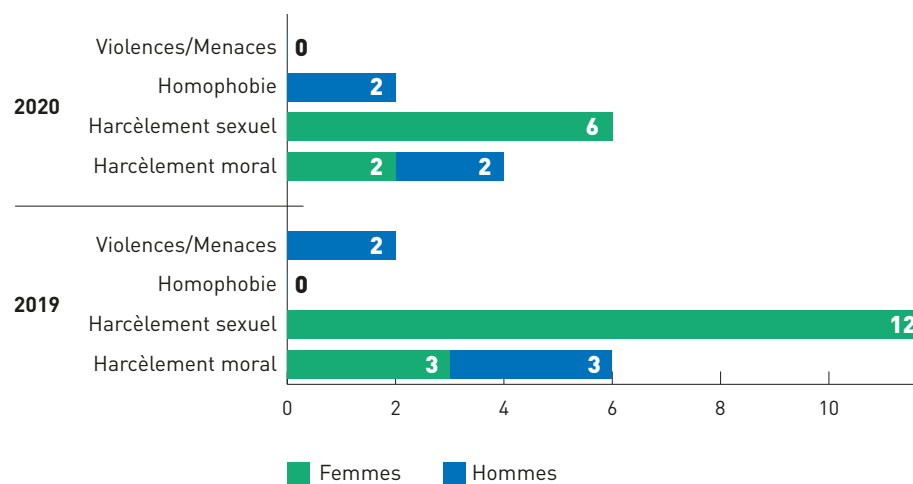
des victimes présumées en 2020 sont des femmes

83,3%

des victimes présumées en 2020 sont des étudiantes et des étudiants



Objet des saisines en fonction du genre des victimes présumées ⁽²⁰⁹⁾



4. Qualité de vie au travail

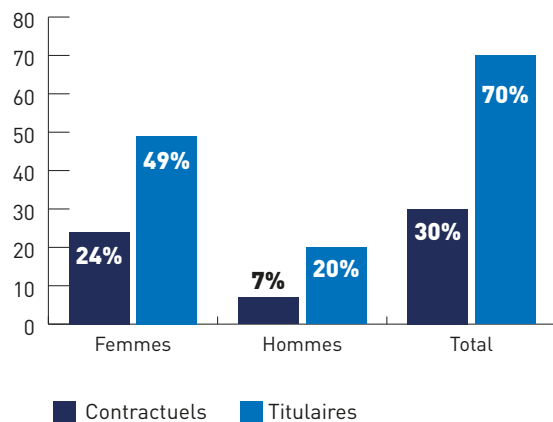
4.1. Zoom sur le télétravail

Après une année d'expérimentation du dispositif de télétravail concluante, Aix-Marseille Université a lancé en novembre 2020 le déploiement généralisé du télétravail auprès de l'ensemble des personnels BIATSS. Le télétravail s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de travail des agents, en agissant sur un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce dispositif vient également répondre à une volonté de l'établissement de réduire son impact environnemental en s'investissant dans une démarche éco-responsable. Les indicateurs suivants représentent les demandes effectuées en 2020 et traitées par les managers.

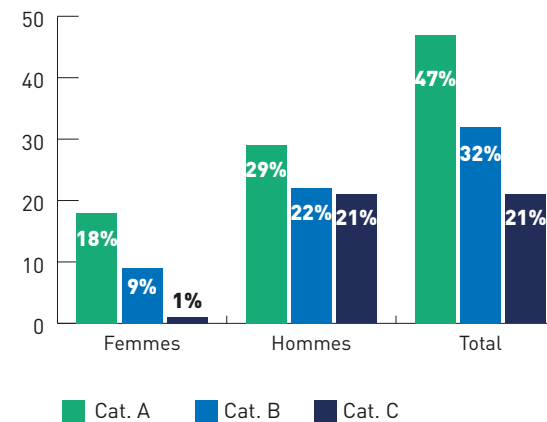


4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs

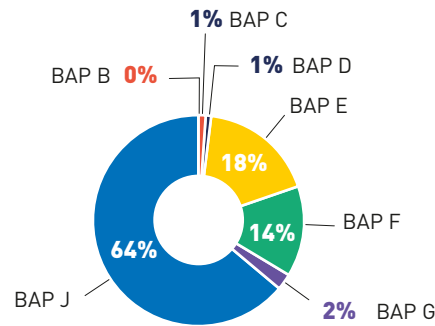
Répartition genrée des agents télétravailleurs par statut ⁽²¹⁰⁾



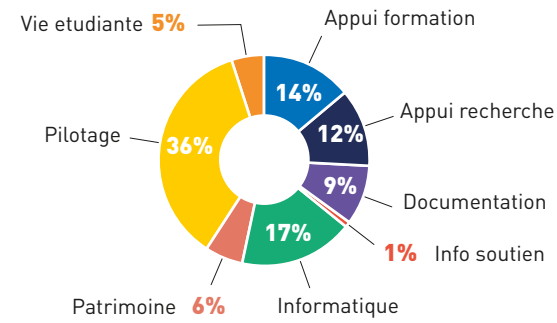
Répartition genrée des télétravailleurs par catégorie ⁽²¹¹⁾



Répartition des télétravailleurs par BAP ⁽²¹²⁾



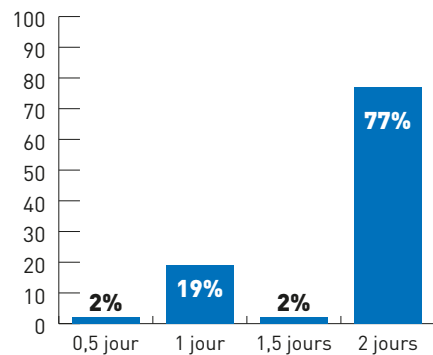
Répartition des télétravailleurs par activité ⁽²¹³⁾



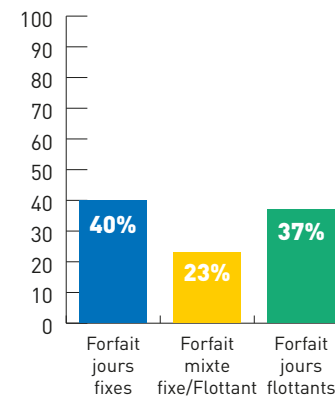
Au 31 décembre 2020, 361 personnes ont validé leur demande de télétravail. Parmi les télétravailleurs, 72% sont des femmes. Elles sont légèrement sur-représentées par rapport à leur part sur la population BIATSS (64%). L'agent type télétravailleur est une femme titulaire de catégorie A en BAP J sur une activité de pilotage.

4.1.2. Les modalités de télétravail choisies

Répartition des télétravailleurs par nombre de jours choisis ⁽²¹⁴⁾



Répartition des télétravailleurs par type de forfait ⁽²¹⁵⁾



Forfait jours fixes: les jours d'exercice du télétravail sont fixes et déterminés à l'avance.

Forfait jours flottants : l'agent dispose d'un volume de deux jours maximum de télétravail par semaine, et fixe ses jours de télétravail selon les besoins du service et en accord avec son responsable hiérarchique.

Forfait mixte fixe et flottant : l'agent a la possibilité de mixer les deux forfaits fixe et flottant.

4.2. Le développement durable

4.2.1. Auto-évaluation d'Aix Marseille Université

Notre Université a inscrit le développement durable comme un axe transversal de sa politique globale. Le Président a demandé à la Vice-Présidente déléguée au Développement Durable de s'engager à collaborer avec les Vice-Présidents, les Directeurs de Composantes et la Direction Générale des Services pour élaborer les propositions en matière de développement durable. Aix Marseille Université s'est fixée pour objectif d'être un établissement socialement responsable en intégrant les critères de développement durable et de responsabilité sociétale (DD/RS) dans chacune de ses actions. Cette politique fait écho aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU* adoptés en 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité de toutes les parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonction de leurs propres spécificités, en adéquation avec la stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable.

Transversal à toutes les missions de l'Université, le DD/RS intègre l'ensemble des axes du développement durable dans la formation, la recherche et la vie de l'université. Les actions d'Aix-Marseille Université sont évaluées annuellement via le référentiel DD/RS de la CPU/CGE*. Cette auto-évaluation permet la mise en évidence des actions stratégiques et opérationnelles constituant l'engagement de l'Université dans ces domaines.

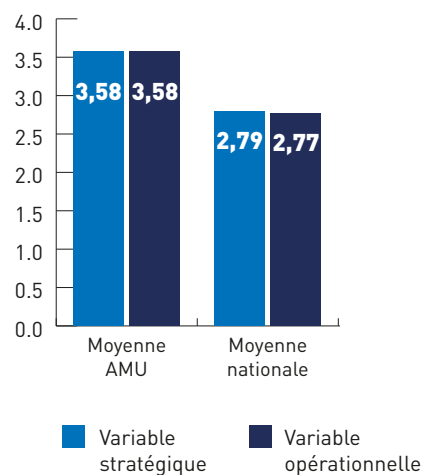
CPU/CGE : Conférence des Présidents d'Université / Conférence des Grandes Écoles

* Dans la suite du document, les actions d'Aix-Marseille Université en matière de Développement Durable et de Responsabilité sociétale sont illustrées par des logos correspondant aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Cf. annexe sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

4.2.2. Note d'Aix Marseille Université à l'auto-évaluation DD/RS

Depuis la création du référentiel DD/RS en 2010, spécifique à l'enseignement supérieur en France (CPU/CGE), AMU collecte les informations concernant le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale selon les 5 axes du référentiel : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche, gestion environnementale et ancrage territorial et politique sociale. Ce référentiel est basé sur 17 variables stratégiques, définissant chacune les axes politiques et 44 variables opérationnelles permettant de définir les modalités d'actions. 5 niveaux sont ciblés, allant de la prise de conscience (niveau 1) à l'exemplarité (niveau 5). Les résultats globaux de ce référentiel pour AMU sont présentés ci-après.

Positionnement Global AMU ^(T216)



Les résultats d'AMU lors de l'évaluation 2020 confirment sa place de leader national en terme de Développement Durable dans l'enseignement supérieur. En effet, les moyennes obtenues par AMU sont supérieures à la moyenne nationale.

Les niveaux d'actions ciblés ^(T205)

Axes	Note stratégique	Note opérationnelle
Axe 1: Stratégie et gouvernance	3,33	3,42
Axe 2: Enseignement et formation	3,25	3,66
Axe 3: Recherche	3,67	3,4
Axe 4: Gestion environnementale	3,67	3,42
Axe 5: Politique sociale et territoriale	4	4

Les variables stratégiques concernent les axes politiques et les enjeux pour l'établissement alors que les variables opérationnelles sont relatives aux actions.

A titre d'exemple, dans la catégorie gestion environnementale, une variable stratégique concerne la diminution des gaz à effet de serre. En miroir, la variable opérationnelle est l'élaboration d'un plan de mobilité durable.

4.2.3. Actions mises en place

Axe 1- Stratégie et gouvernance



- 1 Vice-Présidente déléguée DD/RS



- 4 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS

- Un réseau de référents DD/RS (issus des composantes, services communs et centraux)



- Un chargé de mission biodiversité (Biodiv'AMU)



- Un chargé de mission ODD dans le cadre de la mission « Initiatives Interdisciplinaires et Grands Enjeux (I2GE) »



- Un conseil du climat, présidé par le Président et la VP DD et dirigé par Le Directeur de l'OSU



Axe 2-Enseignement et formation

Dans le cadre du Label Agir Ensemble (voir Axe 5), des ateliers de formation à la fresque du climat ont été organisés pour les étudiants et les personnels. Basé sur les travaux du GIEC, la Fresque du Climat est l'atelier collaboratif référence pour comprendre collectivement la complexité du dérèglement climatique. En 2020, 6 ateliers se sont déroulés au sein d'AMU auxquels se sont inscrits 117 personnes au total. Par ailleurs, deux sessions de formation d'animateurs à la Fresque du Climat ont eu lieu, permettant la formation de 13 personnels AMU.

Aide à la lecture : chaque logo fait référence à l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

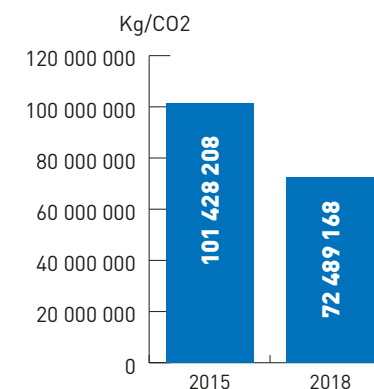
Axe 4- Gestion environnementale

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

L'élaboration tous les 3 ans du bilan d'émission de gaz à effet de serre est une obligation légale pour tous les établissements publics de plus de 250 agents. L'objectif essentiel du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de serre (Bilan GES) est de donner une image globale d'une activité avec un indicateur qui n'est pas économique, mais physique (des émissions de gaz à effet de serre). Le Bilan GES est alors une sorte de compteur de vitesse nécessaire pour piloter son activité dans un monde contraint énergétiquement et en transition vers une économie « bas carbone ».

Bilan carbone (T206) (217)

2015	2018
101 428 205 kg CO ²	72 489 170 kg CO ²



Soit une diminution de 29 % sur l'émission de CO2 sur la période de référence.



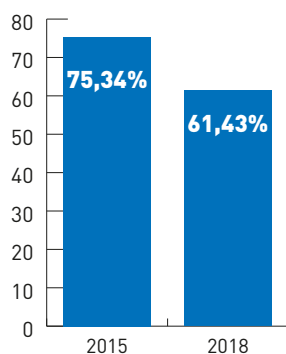
Focus sur la contribution des déplacements à l'émission des GES

2015 : 75,34 % / 2018 : 61,43 % soit une diminution de plus de 18 % sur la période de référence.

Déplacements en avion : l'avion représentait 5,7 % des émissions en 2015 et 7,1 % en 2018 (malgré une baisse en valeur absolue en 2018)

Déplacements en train : le train représentait 0,1 % en 2015 et 0,2 % en 2018

Contribution des déplacements des GES ⁽²¹⁸⁾



Soit une diminution de plus de 18% sur la période de référence



Contribution à la réduction des déchets

7 types de collectes organisées dans Aix Marseille Université : Ordures ménagères, dispositifs d'hygiène féminine, papiers de bureau et imprimerie, cartouches/toner, DEEE, mobiliers de bureau, gobelets carton de fontaine à eau.

Total 2020 :

Papiers de Bureau/Imprimerie :

- papier de bureau: 39,6 Tonnes collectées et recyclées
- papier imprimerie: 3,9 Tonnes collectées et recyclées

A noter que mi-2020, le dispositif s'étend à tous les site AMU ainsi qu'aux salles de lecture des BU. Il comprend aussi la collecte des ouvrages de BU destinés au pilon et des archives publiques pouvant être légalement éliminées.

Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) : 18,5 tonnes collectées et recyclées

Déchets d'Équipement d'Ameublement (DEA): 8,5 tonnes de matériels collectées et revalorisées ou recyclées dans la cadre de la convention avec l'éco-organisme VALDELIA.

Cartouches/Toners d'imprimantes: 726 kg collectés et recyclés par l'organisme CONIBI



Cas particulier de la Cession de PC (ODD 10) :

La Direction du Développement Durable, le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle et la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information collaborent sur un dispositif de ré-emploi des ordinateurs de l'Université : sur critères de ressources, les personnels peuvent acquérir un PC reconditionné par le Service Informatique d'AMU. Il s'agit d'une opération DD par essence : réduction des déchets à la source en favorisant le ré-emploi, réponse sociale à un besoin d'équipement informatique des agents et économie budgétaire en ne faisant pas supporter à l'Université les frais de collecte/valorisation de ces PC. En 2020, face à la crise sanitaire la gouvernance AMU a enlevé le critère social et a communiqué largement sur le dispositif. L'effet fut immédiat avec un total de 606 demandes. Il y a eu 317 dons, et faute de matériels disponibles, les autres demandes sont restées en attente fin 2020 .

S'ajoute à ce dispositif le don de 11 ordinateurs cédés aux lauréats du concours DD en Trans' 2020.

Aide à la lecture : chaque logo fait référence à l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

Transition Énergétique

Défi énergie : réduction de la consommation, sensibilisation aux éco-gestes et implication des personnels.

Fluides : évolution 2020 par rapport à 2019 :

- Évolution de la consommation énergétique globale : -10,6 %
- Évolution de la dépense énergétique globale : -10,4 %

CO2 économisé : 14 907 kg CO2

Évolution du mix énergétique : la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique représente 6,8%.

Commentaires sur les résultats : Au cours de l'année 2020, la dépense énergie s'est élevée à 9,8 M€, représentant une consommation totale de 93 919 MWh et un équivalent de 14 907 tonnes de CO2. Dans le cadre de la politique énergétique et de la somme d'actions, techniques et organisationnelles, mises en place par l'établissement, la baisse des consommations globales toutes énergies confondues se confirme : -17% entre 2017 et 2020. Il s'agit de la 4ème année consécutive de baisse. La dépense énergie est passée de 10,7 M€ en 2019 à 9,8 M€ en 2020. Cependant, 2020 est une année atypique du fait des confinements successifs et de leur impact sur les consommations énergétiques. En parallèle, depuis 5 ans, la part énergie renouvelable est en hausse (raccordement de sites aux réseaux de chaleur biomasse, géothermie marine). Les projets en cours tel que l'installation d'une chaufferie biomasse sur le campus de Luminy, l'installation de panneaux solaires sur les campus permettront d'augmenter cette part d'énergie renouvelable, d'accélérer la transition énergétique en réduisant l'empreinte carbone liée au patrimoine d'AMU. Les financements obtenus dans le cadre du Plan de Relance, avec une enveloppe de 64 M€ dédiée à la rénovation énergétique, permettront une économie d'énergie de 15% de la consommation annuelle et une baisse annuelle de 24% des émissions de gaz à effet de serre.

Les résultats du plan de relance : voir tableau ci-contre (Opérations patrimoniales et effets)

Aide à la lecture : chaque logo fait référence à l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

Bilan macro des 13 projets :

Budget Plan de Relance : 63 981 203 €

Économie d'énergie : 14 487 MWh Ef/an soit 15,4% de la consommation annuelle totale.

Équivalent d'émissions de GES évitées : 3 348 tonnes eq.CO2/an soit 24,8% de baisse des émissions de GES annuelles.

Gains financiers : 1 042 458 €/an (9,8% des dépenses annuelles d'énergie)

Axe 5- Politique sociale et territoriale

Vie et Animation des campus

Ces actions permettent de créer du lien au sein de l'établissement avec toutes les parties prenantes autour des valeurs du Développement Durable et de la responsabilité Sociétale, y compris les étudiants et les acteurs du territoire. Nous pouvons citer :

Troc Vert 2020 : les animations Troc Vert n'ont pu être organisées compte tenu du contexte sanitaire

Agir Ensemble 2020 : les motivations de ce projet sont basées sur le fait que les universités sont ancrées sur leur territoire. Pour limiter l'impact des activités universitaires et soutenir les stratégies énergétiques des territoires, le Tour de France Agir Ensemble est engagé depuis 9 ans par un collège de partenaires. Initié en 2014, ce dispositif évolue en 2019 et s'inscrit dans une logique de labellisation dans laquelle AMU et ses partenaires du territoire se sont engagés avec des partenariats extérieurs. Un COPIL a été créé. AMU et ses partenaires sont labellisés. La Semaine Agir Ensemble s'est tenue du 23 au 27 novembre 2020 sous forme numérique comprenant diverses animations de sensibilisation aux écogestes avec les partenaires du territoire impliqués dans le Plan d'Action de l'alliance locale.

En 2020, compte tenu de la situation sanitaire seulement 408 personnels et étudiants ont été sensibilisés.





Dans le cadre de ce Label Agir Ensemble, des ateliers de formation à la fresque du climat ont été organisés pour les étudiants et les personnels : au total 6 ateliers ont eu lieu soit 117 inscrits. Par ailleurs, deux sessions de formation d'animateur à la fresque du Climat ont eu lieu permettant la formation de 13 personnels AMU.



Création et suivi de Jardins Partagés : 4 lieux (Luminy – St-Charles – Aix (ESPE Jules Isaac) – Schuman)



PLANTOLIVE AMU : Avec 6 partenaires (IMBE, Service Développement Durable de l'AMU, l'ACCOPA, Moulin Margier, Maison COUSIN-Trabuc, Savonnerie la Licorne) création et entretien d'une oliveraie de 346 arbres, portée par l'IMBE sur le site Saint-Jérôme de la faculté des Sciences, qui allie, recherche, enseignement et animation de campus. Absence de récolte et production d'olives AMU en 2020 compte tenu de la situation sanitaire mais les olives des 126 oliviers de collection ont été utilisées pour des études de recherche (caractérisation des noyaux, extraits de l'huile d'olive pour l'identification des cultivars).





Annexes

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

Catégorie A ^(T204)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	293	324	350	26	8%	244	268	289	21	8%	537	592	639	47	8%
	Titulaires	374	375	382	7	2%	277	272	279	7	3%	651	647	661	14	2%
	Total	667	699	732	33	5%	521	540	568	28	5%	1188	1239	1300	61	5%
Enseignants	Contractuels	713	741	814	73	10%	778	808	841	33	4%	1491	1549	1655	106	7%
	Titulaires	1117	1131	1142	11	1%	1722	1717	1698	-19	-1%	2839	2848	2840	-8	0%
	Total	1830	1872	1956	84	4%	2500	2525	2539	14	1%	4330	4397	4495	98	2%
Total général		2497	2571	2688	117	5%	3021	3065	3107	42	1%	5518	5636	5795	159	3%

Catégorie B ^(T205)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	127	152	170	18	12%	54	57	64	7	12%	181	209	234	25	12%
	Titulaires	378	385	373	-12	-3%	198	204	200	-4	-2%	576	589	573	-16	-3%
	Total	505	537	543	6	1%	252	261	264	3	1%	757	798	807	9	1%
Enseignants	Contractuels															
	Titulaires															
	Total															
Total général		505	537	543	6	1%	252	261	264	3	1%	757	798	807	9	1%

* L'évolution en nombre d'agents et en % concernent les années 2019 et 2020

Catégorie C ^(T206)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	308	301	298	-3	-1%	103	112	119	7	6%	411	413	417	4	1%
	Titulaires	763	711	670	-41	-6%	318	312	304	-8	-3%	1081	1023	974	-49	-5%
	Total	1071	1012	968	-44	-4%	421	424	423	-1	0%	1492	1436	1391	-45	-3%
Enseignants	Contractuels															
	Titulaires															
	Total															
Total général		1071	1012	968	-44	-4%	421	424	423	-1	0%	1492	1436	1391	-45	-3%

Total général ^(T207)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	728	777	818	41	5%	401	437	472	35	8%	1129	1214	1290	76	6%
	Titulaires	1515	1471	1425	-46	-3%	793	788	783	-5	-1%	2308	2259	2208	-51	-2%
	Total	2243	2248	2243	-5	0%	1194	1225	1255	30	2%	3437	3473	3498	25	1%
Enseignants	Contractuels	713	741	814	73	10%	778	808	841	33	4%	1491	1549	1655	106	7%
	Titulaires	1117	1131	1142	11	1%	1722	1717	1698	-19	-1%	2839	2848	2840	-8	0%
	Total	1830	1872	1956	84	4%	2500	2525	2539	14	1%	4330	4397	4495	98	2%
Total général		4073	4120	4199	79	2%	3694	3750	3794	44	1%	7767	7870	7993	123	2%

* L'évolution en nombre d'agents et en % concernent les années 2019 et 2020

Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et genre (en Équivalent Temps Plein)

Catégorie A ^(T208)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	312	311,2	340,47	29,32	9%	265	264,1	286,3	22,2	8%	604,57	575,25	626,77	51,52	9%
	Titulaires	458	364,9	372	6,84	2%	351	268,4	276,11	7,71	3%	640,13	633,29	647,84	14,55	2%
	Total	770	676,04	712,2	36,16	5%	616	532,5	562,41	29,91	6%	1244,7	1208,54	1274,61	66,07	5%
Enseignants	Contractuels	1230	711,9	783	71,1	10%	1308	752,6	791	38,4	5%	1535,6	1464,5	1574	109,5	7%
	Titulaires	2116	1118,9	1135,34	16,44	1%	3448	1708,9	1692,48	-16,42	-1%	2844,24	2827,8	2827,82	0,02	0%
	Total	3346	1830,8	1918,34	87,54	5%	4756	2461,5	2483,48	21,98	1%	4379,84	4292,3	4401,82	109,52	3%
Total général		4116	2506,84	2630,54	123,7	5%	5372	2994	3045,89	51,89	2%	9488	5500,84	5676,43	175,59	3%

Catégorie B ^(T209)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	132	146,6	164,23	17,63	12%	57	56,1	63,86	7,76	14%	189	202,7	228,09	25,39	13%
	Titulaires	439	361,4	363	1,41	0%	239	199,8	198,18	-1,62	-1%	678	561,2	560,99	-0,21	0%
	Total	571	508	527,04	19,04	4%	296	255,9	262,04	6,14	2%	867	763,9	789,08	25,18	3%
Enseignants	Contractuels															
	Titulaires															
	Total															
Total général		571	508	527,04	19,04	4%	296	255,9	262,04	6,14	2%	867	763,9	789,08	25,18	3%

* L'évolution en nombre d'agents et en % concernent les années 2019 et 2020

Catégorie C (T210)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	315	281,7	285,83	4,13	1%	104	110,4	116,52	6,12	6%	419	392,1	402,35	10,25	3%
	Titulaires	852	663,9	642,11	-21,79	-3%	352	301,7	301,94	0,24	0%	1204	965,6	944,05	-21,55	-2%
	Total	1167	945,6	927,94	-17,66	-2%	456	412,1	418,46	6,36	2%	1623	1357,7	1346,4	-11,3	-1%
Enseignants	Contractuels															
	Titulaires															
	Total															
Total général		1167	945,6	927,94	-17,66	-2%	456	412,1	418,46	6,36	2%	1623	1357,7	1346,4	-11,3	-1%

Total général (T211)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Contractuels	759	739,45	790,53	51,08	7%	426	430,6	466,68	36,08	8%	1212,57	1170,05	1257,21	87,16	7%
	Titulaires	1749	1390,19	1376,65	-13,54	-1%	942	769,9	776,23	6,33	1%	2522,13	2160,09	2152,88	-7,21	0%
	Total	2508	2129,64	2167,18	37,54	2%	1368	1200,5	1242,91	42,41	4%	3734,7	3330,14	3410,09	79,95	2%
Enseignants	Contractuels	1230	711,9	783	71,1	10%	1308	752,6	791	38,4	5%	1535,6	1464,5	1574	109,5	7%
	Titulaires	2116	1118,9	1135,34	16,44	1%	3448	1708,9	1692,48	-16,42	-1%	2844,24	2827,8	2827,82	0,02	0%
	Total	3346	1830,8	1918,34	87,54	5%	4756	2461,5	2483,48	21,98	1%	4379,84	4292,3	4401,82	109,52	3%
Total général		5854	3960,44	4085,52	125,08	3%	6124	3662	3726,39	64,39	2%	8114,54	7622,44	7811,91	189,47	2%

* L'évolution en nombre d'agents et en % concernent les années 2019 et 2020

Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire par type de contrat (T212)

		Femmes					Hommes					Total				
		2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *	2018	2019	2020	Évolution en nbre d'agents*	Évolution en % *
BIATSS	Apprentissage	2	1	2	1	100%	0	3	5	2	67%	5	4	7	3	75%
	CDD	578	599	621	22	4%	350	369	392	23	6%	990	968	1013	45	5%
	CDI	148	177	195	18	10%	51	65	75	10	15%	260	242	270	28	12%
	Fonctionnaires	1515	1471	1425	-46	-3%	793	788	783	-5	-1%	2213	2259	2208	-51	-2%
	Total	2243	2248	2243	-5	0%	1194	1225	1255	30	2%	3468	3473	3498	25	1%
Enseignants	CDD	694	719	791	72	10%	766	792	825	33	4%	1460	1511	1616	105	7%
	CDI	19	22	23	1	5%	12	16	16	0	0%	31	38	39	1	3%
	Fonctionnaires	1117	1131	1142	11	1%	1722	1717	1698	-19	-1%	2839	2848	2840	-8	0%
	Total	1830	1872	1956	84	4%	2500	2525	2539	14	1%	4330	4397	4495	98	2%
Total général		4073	4120	4199	79	2%	3694	3750	3794	44	1%	7798	7870	7993	123	2%

* L'évolution en nombre d'agents et en % concernent les années 2019 et 2020

CNU 67								28	33	61	46%	29	33	62	47%							5	9	14	36%	5	8	13	38%		
CNU 68								5	4	9	56%	5	4	9	56%								1	2	3	33%	1	1	2	50%	
CNU 69								14	19	33	42%	14	19	33	42%								3	11	14	21%	3	11	14	21%	
CNU 70								18	8	26	69%	18	9	27	67%								6	4	10	60%	7	3	10	70%	
CNU 71								8	15	23	35%	8	14	22	36%								6	1	7	86%	5	1	6	83%	
CNU 72								1		1	100%	1		1	100%										0			0			
CNU 73									1	1	0%		1	1	0%										0			0			
CNU 74								15	17	32	47%	16	16	32	50%									11	11	0%		10	10	0%	
CNU 85								8	7	15	53%	8	7	15	53%									4	4	0%		4	4	0%	
CNU 86								9	6	15	60%	10	6	16	63%									2	2	4	50%	2	2	4	50%
CNU 87								12	7	19	63%	11	7	18	61%									1	1	2	50%	1	1	2	50%

Suite du tableau p. 312 :

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires (hors HU) par section CNU et par genre (en personnes physiques)

Répartition des enseignants hospitalo-universitaires titulaires par section CNU et par genre (en personnes physiques) (T216)

	Professeurs agrégés								Professeurs certifiés							
	2019				2020				2019				2020			
	F	H	Total	Part des femmes	F	H	Total	Part des femmes	F	H	Total	Part des femmes	F	H	Total	Part des femmes
CNU 42	4	3	7	57%	4	3	7	57%	2	7	9	22%	2	7	9	22%
CNU 43		2	2	0%		2	2	0%	2	13	15	13%	2	11	13	15%
CNU 44	8	5	13	62%	8	5	13	62%	5	8	13	38%	5	8	13	38%
CNU 45	7	2	9	78%	7	2	9	78%	1	12	13	8%	1	12	13	8%
CNU 46	4	4	8	50%	4	3	7	57%	5	9	14	36%	5	7	12	42%
CNU 47	10	6	16	63%	8	6	14	57%	3	19	22	14%	4	18	22	18%
CNU 48	3	2	5	60%	3	2	5	60%	1	15	16	6%	1	13	14	7%
CNU 49		6	6	0%		6	6	0%		19	19	0%	1	18	19	5%
CNU 50	1	2	3	33%	1	1	2	50%	4	13	17	24%	3	13	16	19%
CNU 51	4		4	100%	3		3	100%	2	25	27	7%	2	25	27	7%
CNU 52	3	1	4	75%	3	2	5	60%	5	17	22	23%	4	14	18	22%
CNU 53	1	4	5	20%	2	3	5	40%	2	9	11	18%	2	11	13	15%
CNU 54	3	4	7	43%	4	4	8	50%	8	17	25	32%	8	18	26	31%
CNU 55		2	2	0%		2	2	0%	1	9	10	10%	1	9	10	10%
CNU 56	2	5	7	29%	3	4	7	43%	2	1	3	67%	2	2	4	50%
CNU 57		5	5	0%		5	5	0%	1		1	100%	1		1	100%
CNU 65					3	12	15	20%			0		1	4	5	
CNU 58	3	13	16	19%					1	5	6	17%		1	1	0%
CNU 80	1	1	2	50%	1	1	2	50%			0				0	
CNU 81	7	4	11	64%	5	4	9	56%		6	6	0%	1	6	7	14%
CNU 82	6	2	8	75%	6	1	7	86%	5	3	8	63%	5	4	9	56%

Répartition des BIATSS titulaires ^(T217)

	A		B		C		D		E		F		G		J		Total général	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administratifs sociaux et de santé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	15	0	188	30	236	
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)											2		1		113	8	124	
Administrateurs															2	3	5	
Agent comptable																1	1	
Attaché d'administration de l'état															28	11	39	
Secrétaire général																1	1	
Assistant de service social (ASS)													1				1	
Infirmier													13				13	
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)											1				45	6	52	
Ing. Tech. Et admin. De RF	98	53	30	31	9	81	5	5	23	114	42	56	151	285	752	79	1814	
Adjoints technique	18	17	6	3		11				7	9	22	137	196	336	16	778	
Assistants ingénieurs	15	4	2	5	3	10	2		3	15	7	7		18	62	7	160	
Ingénieurs de recherche	11	13	3	7	4	14	1	2	4	20		2	4	5	27	3	120	
Ingénieurs d'études	27	6	12	11	2	17	2	2	13	38	19	10	5	13	86	21	284	
Techniciens	27	13	7	5		29			1	3	34	7	15	5	53	241	32	472
Pers.Des bibliothèques et des musées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	109	49	0	0	0	0	158	
Bibliothécaire											11	3					14	
Bibliothécaire assistant											37	12					49	
Conservateur des bibliothèques											8	3					11	
Conservateur général des bibliothèques												1					1	
Conservateurs en chef											5	6					11	
Magasiniers											48	24					72	
Total général	98	53	30	31	9	81	5	5	23	114	154	105	166	285	940	109	2208	

Répartition des personnels AMU par âge ^(T217)

	Contractuels			Titulaires			Total
	A	B	C	A	B	C	
19		1	1				2
20	1		4				5
21			3				3
22	7	1	5				13
23	75	7	8			1	91
24	161	7	5	1	1		175
25	192	6	5				203
26	215	2	6	1	2	1	227
27	184	8	14	3	1	5	215
28	167	7	11	4	2	4	195
29	145	10	12	7	2	5	181
30	167	10	16	18	4	10	225
31	152	5	17	20	5	9	208
32	98	13	18	25	10	5	169
33	68	7	13	50	9	12	159
34	70	7	17	40	14	16	164
35	48	9	9	44	3	13	126
36	40	9	13	44	11	8	125
37	33	7	9	64	11	23	147
38	34	8	5	74	7	17	145
39	32	6	9	95	10	16	168
40	30	9	10	97	14	15	175
41	27	3	13	130	14	21	208
42	18	7	15	129	11	11	191
43	23	2	11	120	19	14	189
44	24	4	13	83	18	32	174
45	29	8	9	100	15	29	190
46	18	2	14	132	17	27	210
47	14	3	13	128	29	24	211
48	15	3	13	143	18	39	231
49	25	8	15	132	26	50	256
50	12	7	11	174	28	43	275
51	19	4	11	146	28	48	256
52	18	5	6	128	17	51	225
53	16	5	7	112	23	40	203
54	15	2	5	126	23	42	213
55	11	9	14	123	21	38	216
56	11	4	8	110	25	36	194
57	14	2		119	20	36	191
58	10	5	6	116	15	28	180
59	11	1	4	105	19	40	180

60	9	5	4	112	22	35	187
61	6		6	130	21	40	203
62	12	4	3	74	11	26	130
63	4			80	14	21	119
64	7		3	51	6	15	82
65	6	1	2	48	4	10	71
66	1	1	1	33	2	12	50
67				20	1	6	27
68				9			9
69				1			1

Âge moyen et médian

Âge moyen et médian par statut, genre et catégorie ^(T218)

	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	46,2	44,1	45,5	44	43	43,50
Cat. A	43,9	41,6	42,9	45	43	44,00
Cat. B	47,2	45,3	46,6	44	43,5	43,75
Cat. C	47,6	46,8	47,3	43,5	43	43,25
Enseignants	42,6	45,7	44,4	45	46	45,50

Âge moyen et médian des titulaires par statut, genre et catégorie ^(T219)

	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	49,8	48,8	49,5	47	46	46,5
Cat. A	48,9	48,2	48,6	48	45,5	46,75
Cat. B	49,8	48,1	49,2	46,5	46	46,25
Cat. C	50,4	49,9	50,2	47	46,5	46,75
Enseignants	49,0	50,5	49,9	48	48,5	48,25

Âge moyen et médian des contractuels par statut, genre et catégorie ^(T220)

	Age moyen			Age médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	39,7	36,1	38,4	42,5	39	40,75
Cat. A	38,1	35,1	36,7	43,5	40	41,75
Cat. B	41,0	36,1	39,7	42,5	36	39,25
Cat. C	41,0	38,8	40,4	42	39	40,5
Enseignants	30,8	32,2	31,5	43	44	43,5

Détail des mobilités 2020 (T221)

	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autres structures	2	0	3	1	0	1
AMIDEX	2	0	3	1	0	1
Gouvernance	3	0	4	1	0	0
Agence comptable	2	0	3	1	0	0
Présidence	1	0	1		0	0
Composantes	31	3	72	40	1	1
ALLSH	2	0	7	5	0	0
EJCAM	0	0		1	0	0
ESPE	3	0			0	0
FDSP	8	0	5	3	0	0
FEG	2	1	12	2	0	0
FSS	3	0			0	0
IAE	1	0			0	0
IMPGT	1	0	3	1	0	0
INSPE	1	0	2	2	1	0
IRT	0	0	1		0	0
IUT	3	0	2	2	0	0
Médecine	2	0	3		0	0
MMSH	0	0	2	2	0	0
OSU	0	0	2	1	0	0
Pharmacie	1	0	1	1	0	0
Polytech	0	0	4	2	0	0
Pythéas	0	0	1	1	0	0
Sciences	1	2	14	7	0	0
SMPM	3	0	13	10	0	1
Services centraux	18	3	56	19	2	1
DAC	1	0			0	0
DAF	3	0	4	1	0	0
DAJI	0	0	3		0	1
DCP	0	0	5		0	0
DDPI	0	0		2	0	0
DEPIL	2	2	2	5	0	0
DEVE	3	1	14	1	1	0
DFD	0	0		1	0	0
DHSE	0	0	1		0	0
DIRCOM	0	0	5		0	0
DPCG	0	0		1	0	0
DPMSE	2	0	1		0	0
DRH	7	0	19	7	1	0
DRV	0	0	2	1	0	0

Services communs	14	6	26	21	0	0
DOSI	0	1	5	12	0	0
DRI	8	2	5	4	0	0
SCCDS	0	0	1		0	0
SCD	1	0	7	3	0	0
SCPU	0	1			0	0
SFPC	0	0	2		0	0
SIUMPPS	2	0			0	0
SUAPS	0	0		2	0	0
SUFA	0	0	3		0	0
SUFLE	1	0			0	0
SUIO	2	2	2		0	0
SUMPP	0	0	1		0	0
Total général	68	12	161	82	3	3

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
CFP : Congé de Formation Professionnelle
CH : Chercheur
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIPE : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
CONS : Conservateur des bibliothèques
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS : Classe supérieure
CT : Comité technique

D

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

E

EC : Enseignant-chercheur
ECHU : Enseignant Chercheur Hospitalo-Universitaire
EECC : Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs
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
ETPT : Équivalent temps plein travaillé
EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

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

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

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
IGESR : 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
INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
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
MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues
MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitare
NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

P1 : Principal 1ère classe
P2 : Principal 2e 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
PEP : Prime d'engagement pédagogique
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 3e 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 3e 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.).

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

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 1er 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 1er 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 IGESR)

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

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

G

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

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

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

H

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

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

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

I

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

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

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

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

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

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

L

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

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

M

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

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

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

N

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

O

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

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

P

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

Plafond ressources propres : 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.

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

Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes :

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

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2.

Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens.

Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

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

Etre titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;

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

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

Post-Doctorant : Un post-doctorant ou post-doctorante fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagé sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

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

Q

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

R

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

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

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

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

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

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

S

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

Stagiaire (dans le cadre de la formation) : Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies.

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.

Tables de correspondance CNU

Code CNU	Libellé
0100	Drt. priv. sc. crim.
0200	Drt. publ.
0300	Hist. drt. & inst.
0400	Sc. politique
0500	Sc. économiques
0600	Sc. de gestion
0700	Sc. du langage
0800	Lang. & litt. anc.
0900	Lang. & litt. anc.
1000	Litt. comparées
1100	Lang. & litt. ang.
1200	Lang. & litt. germ.
1300	Lang. & litt. slaves
1400	Lang. & litt. roman.
1500	Lang. & Litt. autres
1600	Psychologie et ergonomie
1700	Philosophie
1800	Arts
1900	Socio., démographie
2000	Anth., eth., préhis.
2100	His. & civ. : ancien
2200	His. & civ. : cont.
2300	Géo. phys. & autres
2400	Amén. espace, urbain
2500	Mathématiques
2600	Mathématiques appliqués et application des mathématiques
2700	Informatique
2800	Mil. denses & matér.
2900	Const. élémentaires
3000	Mil. dilués & optiq.
3100	Chim. théo., phys.
3200	Chim. org. min. ind.
3300	Chimie des matériaux
3400	Astron. astrophys.
3400	Astron. astrophys.
3500	Struc. évol. Terre
3500	Struc. évol. Terre
3600	Terre solide
3700	Météo océanographie
4200	Morphologie et morphogenèse
4300	Biophysique et imagerie médecine
4400	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie et nutrition
4500	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène

4600	Santé publique, environnement et société
4700	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie
4800	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique
4900	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation
5000	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique
5100	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire
5200	Maladie des appareils digestif et urinaire
5300	Médecine interne, gériatrie et chirurgie générale
5400	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction
5500	Pathologie de la tête et du cou
5600	Développement, croissance et prévention
5700	Chirurgie orale parodontologie biologie orale
5800	Réhabilitation orale
6000	Mécanique, génie mécanique et génie civile
6100	Génie informatique, automatique et traitement du signal
6200	Energétique, génie des procédés
6300	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes
6400	Biochimie, biologie moléculaire
6500	Biologie cellulaire
6600	Physiologie
6700	Biologie des populations et écologie
6800	Biologie des organismes
6900	Neurosciences
7000	Science de l'éducation et de la formation
7100	Sciences de l'information et de la communication
7200	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
7300	Cultures et langues régionales
7400	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
8000	Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences physico chimiques et ingénierie appliquée à la santé (bi-appartenants)
8100	Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé (bi-appartenants)
8200	Personnels enseignants et hospitalier de pharmacie en sciences biologiques, fondamentales et cliniques (bi-appartenants)
8500	Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences physico chimiques et ingénierie appliquée à la santé
8600	Personnels enseignants-chercheurs de pharmacie en sciences du médicament et des autres produits de santé (mono-appartenants)
8700	Personnels enseignants et hospitalier de pharmacie en sciences biologiques, fondamentales et cliniques (mono-appartenants)
9000	Maïeutique
9100	Personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences de la rééducation et de réadaptation
9200	Personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences infirmières

Tables de correspondance 2nd degré

Code 2ND_DEG	Libellé
2ND_DEG 0030	E.V.S.
2ND_DEG 0039	Autre
2ND_DEG 0040	ORIENTATIO
2ND_DEG 0080	Documentation
2ND_DEG 0201	LET. CLASSIQ.-GRAM.
2ND_DEG 0202	Lettres modernes
2ND_DEG 0210	LET HIS GE
2ND_DEG 0211	HIS GE LET
2ND_DEG 0212	Franc lati
2ND_DEG 0217	?
2ND_DEG 0222	LET ANGL
2ND_DEG 0421	Allemand
2ND_DEG 0422	Anglais
2ND_DEG 0423	Arabe
2ND_DEG 0424	LANG. CULT. CHINO.
2ND_DEG 0426	Espagnol
2ND_DEG 0429	Italien
2ND_DEG 0430	Japonais
2ND_DEG 0433	Portugais
2ND_DEG 1000	Histoire géo
2ND_DEG 1100	SC. ECO. ET SOCIALES
2ND_DEG 1300	Mathématiques
2ND_DEG 1400	Technologie
2ND_DEG 1413	SII.SIN
2ND_DEG 1414	SII.ING.ME
2ND_DEG 1415	SII.ING.EL

2ND_DEG 1416	SII.ING.CO
2ND_DEG 1500	Physique - Chimie
2ND_DEG 1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI
2ND_DEG 1600	SCIENCES; VIE TERRE
2ND_DEG 1700	Educat. Musicale
2ND_DEG 1800	Arts plastiques
2ND_DEG 1900	Educat.phys.sport
2ND_DEG 2600	GENIE CHIM.-CHIMIE
2ND_DEG 3000	Génie civil
2ND_DEG 3020	G.C.REA OU
2ND_DEG 4100	GENIE MECA.-MECAN.
2ND_DEG 5100	GENIE ELECTRIQUE
2ND_DEG 5101	ELECTRONIQUE
2ND_DEG 6500	Arts appliqués
2ND_DEG 6690	Arts spec
2ND_DEG 6980	Audio visuel
2ND_DEG 7100	Biochim. - génie biol
2ND_DEG 7200	BIOTECHNOL
2ND_DEG 7202	Biotec bio
2ND_DEG 7300	SC. TECH.MED.-SOC.
2ND_DEG 8010	Economie gest.
2ND_DEG 8011	Communicat
2ND_DEG 8013	Vente
2ND_DEG 8030	Inform. Et gest
2ND_DEG 8036	Eco.GE.CG
2ND_DEG 8037	Eco.GE.CV
2ND_DEG 8042	COMPTABILI
2ND_DEG 8051	eco gestion cf



Rejoignez le réseau !
Join the network !



www.univ-amu.fr



boutique.univ-amu.fr