

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITE**

**DELIBERATION n° 2021/01/19-03-CA**

Le **Conseil d'administration**, en sa séance du 19 janvier 2021, sous la présidence d'Éric BERTON, Président,

- Vu** le Code de l'Éducation,
- Vu** les Statuts d'Aix-Marseille Université modifiés,
- Vu** l'avis favorable du Comité technique en date du 12/01/2021,

**DECIDE :**

**OBJET : Approbation du Bilan Social de l'année 2019**

Le Conseil d'administration approuve le Bilan Social de l'année 2019, tel que présenté en annexe à la présente délibération.

**Cette délibération est adoptée à l'unanimité.**

Membres en exercice : 36  
Quorum : 18  
Présents et représentés : 29

Fait à Marseille le 19 janvier 2021,

**Eric BERTON,**  
Président d'Aix-Marseille Université

# BILAN SOCIAL 2019

---

Sommaire

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

**INTRODUCTION 13**

**EMPLOIS ET EFFECTIFS 17**

- Cadre législatif et périmètre
- Dimension d'Aix-Marseille Université sur le plan national et parmi les établissements fusionnés

**Partie 1 : Plafond d'emplois 21**

- Plafond d'emplois
- Plafond d'emplois 2019 voté
- Répartition de la consommation du plafond d'emplois par type de population
- Répartition du plafond d'emplois par type de poste
- Plafond d'emplois 2019 consommé

**Partie 2 : Effectifs 23**

**1. Effectifs 23**

**1.1. Répartition générale 23**

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

**1.2. Focus sur les post-doctorants 24**

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

**1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants 24**

**1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie 25**

- BIATSS
- BIATSS financés sur contrats de recherche
- Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
- Pyramide des âges globale de l'université

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

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

**1.6. Évolution de l'effectif par type de personnel et catégorie 27**

- Personnes Physiques
- Équivalent Temps Plein

**1.7. Répartition des effectifs par catégorie 28**

**Pyramides catégorielles 28**

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

**1.8. Focus Effectifs recherche 29**

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

**2. Statuts 30**

**2.1. Répartition générale 30**

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

**2.2. Les fonctionnaires 32**

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

**2.3. Les contractuels 34**

**Modalités de recrutement des contractuels BIATSS 34**

**Modalités de recrutement des contractuels enseignants 35**

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

<b>2.4. Les contractuels : les agents en CDD</b>	<b>38</b>		
· Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels			· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire *
· Évolution du nombre de contractuels en CDD par type de personnel			· Répartition des ETP par composante
· Évolution du nombre de contractuels par catégorie			· Cartographie des ETP par composante
· Âge moyen des contractuels en CDD			
· Âge moyen des contractuels en CDD par catégorie			
· Âge médian des contractuels en CDD			
· Âge médian des contractuels en CDD par catégorie			
· Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population			
<b>2.5. Les contractuels : les agents en CDI</b>	<b>40</b>		
· Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels			
· Évolution du nombre de contractuels en CDI par type de population			
· Évolution du nombre de contractuels en CDI par catégorie			
· Âge moyen des contractuels en CDI			
· Âge moyen des contractuels en CDI par catégorie			
· Âge médian des contractuels en CDI			
· Âge médian des contractuels en CDI par catégorie			
· Pyramide des âges des contractuels en CDI par type de population			
<b>2.6. Les apprentis</b>	<b>42</b>		
· Évolution du nombre d'apprentis à AMU			
<b>2.7. Les effectifs d'Aix-Marseille Université : conclusion</b>	<b>42</b>		
<b>3. Données égalité femmes-hommes</b>	<b>43</b>		
<b>3.1. Répartition générale</b>	<b>43</b>		
· Part des femmes au sein d'AMU			
· BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)			
· BIATSS financés sur contrats de recherche			
· Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
<b>3.2. Données démographiques</b>	<b>44</b>		
· Âge moyen BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)			
· Âge moyen BIATSS financés sur contrats de recherche			
· Âge moyen enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Âge moyen			
<b>3.3. Répartition par catégorie</b>	<b>45</b>		
· Répartition des femmes et des hommes par catégorie			
· Pyramide catégorielle des femmes			
· Pyramide catégorielle des hommes			
<b>3.4. Répartition par statut</b>	<b>45</b>		
· Répartition des femmes et des hommes par statut			
· Part des contractuels et des fonctionnaires chez les femmes et les hommes			
<b>4. Cartographie</b>	<b>46</b>		
<b>4.1. Effectifs par type de structures (services communs, directions centrales, composantes et unités de recherche)</b>	<b>46</b>		
· Nombre d'ETP par type de structure			
· Répartition des ETP par type de structure			
<b>4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales</b>	<b>47</b>		
· Cartographie des ETP par service			
<b>4.3. Effectifs en composantes</b>	<b>48</b>		
			· Nombre d'ETP par secteur disciplinaire *
			· Répartition des ETP par composante
			· Cartographie des ETP par composante
<b>4.4. Effectifs en structures de recherche</b>	<b>49</b>		
· Nombre d'ETP par secteur			
· Répartition des ETP par secteur			
· Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU			
· Cartographie			
<b>4.5. Répartition par campus</b>	<b>50</b>		
· Effectifs par campus			
· Répartition par campus			
· Répartition par campus et par type de population			
<b>4.6. Répartition par activité</b>	<b>51</b>		
· Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU			
· Les natures d'activités comprennent les activités suivantes:			
· L'augmentation du soutien de 2% s'explique par l'affinement de la cartographie des répartitions par activité.			
· Détail de la répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU			
· La moitié des ETP (soit 53%) sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 47% sont dédiés au support et au soutien.			
· Les agents en Formation et en Recherche sont les Enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels en Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche			
· Répartition des activités de soutien pour les BIATSS financés sur contrat de recherche			
· Répartition des activités de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche			
<b>Focus sur les activités de support des BIATSS non financés sur contrats de recherche</b>	<b>53</b>		
· Répartition des activités de support par BAP et catégorie			
· Répartition affinée des activités de support par catégorie			
<b>Focus sur les activités de soutien des BIATSS non financés sur contrats de recherche</b>	<b>53</b>		
· Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie			
· Répartition affinée des activités de soutien par catégorie			
<b>4.7. Effectifs par site (Abyla)</b>	<b>54</b>		
· Répartition des agents par site en ETP			
· Cartographie			
<b>Partie 3 : Typologie de personnel</b>		<b>55</b>	
<b>1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs</b>		<b>55</b>	
<b>1.1. Panorama des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs</b>		<b>55</b>	
· Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Évolution du nombre d'Enseignants, Enseignants-chercheurs et Chercheurs par type de filière			
· Répartition des Enseignants, Enseignants-chercheurs et Chercheurs par statut			
<b>Focus sur la pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe</b>	<b>56</b>		
· Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs			
· Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe et type de filière			



<b>1.2. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les autres personnels de l'enseignement</b>	<b>57</b>		
· Répartition des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement supérieur			
· Évolution du nombre d'enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement			
· Pyramide des âges des enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants du 1 <sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement			
<b>1.3. Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>58</b>		
· Répartition des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré			
· Évolution du nombre d'enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré			
· Pyramide des âges des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré par sexe			
· Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré			
· Part des femmes parmi les enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré			
· Répartition des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré par corps			
<b>1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants</b>	<b>60</b>		
· Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants			
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants			
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants			
· TOP 30 des sections CNU (hors personnels hospitalo-universitaires)			
<b>1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (PU-PH)</b>	<b>62</b>		
· Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires			
· Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires			
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires			
· TOP 30 des sections CNU (hors personnels hospitalo-universitaires)			
<b>1.6. Enseignants contractuels</b>	<b>64</b>		
· Répartition des enseignants contractuels			
· Évolution du nombre d'enseignants contractuels			
· Pyramide des âges des enseignants contractuels par sexe			
· Part des femmes parmi les enseignants contractuels			
<b>1.7. Focus sur les doctorants contractuels</b>	<b>67</b>		
· Évolution du nombre de doctorants contractuels			
· Part des doctorants au sein d'AMU			
· Âge moyen des doctorants contractuels			
· Pyramide des âges des doctorants contractuels par sexe			
<b>2. BIATSS</b>	<b>68</b>		
<b>2.1. Répartition des BIATSS par filière</b>	<b>68</b>		
· Répartition des BIATSS par statut			
· Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière			
· Répartition des BIATSS contractuels par type de personnel			
· Évolution du nombre de BIATSS par filière			
· Évolution du nombre de BIATSS par catégorie			
· Pyramide des âges des BIATSS par sexe			
· Part des femmes parmi les BIATSS			
· Répartition des personnels par filière et catégorie			
<b>2.2. Administratifs sociaux et de santé</b>	<b>71</b>		
· Répartition des administratifs sociaux et de santé par catégorie			
· Répartition des agents administratifs sociaux et de santé par corps			
			· Évolution des administratifs sociaux et de santé par corps
			· Pyramide des âges des personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) par sexe
			· Part des femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS)
<b>2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)</b>	<b>74</b>		
· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par catégorie			
· Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par corps			
· Évolution du nombre des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par corps			
· Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe			
· Part des femmes parmi les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF)			
<b>2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)</b>	<b>77</b>		
· Répartition des personnels des bibliothèques par catégorie			
· Répartition des personnels des bibliothèques par corps			
· Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps			
· Pyramide des âges des personnels des bibliothèques et des musées (BIB) par sexe			
· Part des femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)			
<b>2.5. BIATSS contractuels non financés sur contrat de recherche</b>	<b>79</b>		
· Répartition des BIATSS contractuels par catégorie			
· Évolution des BIATSS contractuels par catégorie			
· Part des femmes parmi les personnels BIATSS contractuels			
· Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe			
<b>2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP</b>	<b>80</b>		
· Évolution des BIATSS fonctionnaires par BAP			
· Répartition des BIATSS hors recherche fonctionnaires par BAP			
· Répartition des BIATSS hors recherche par BAP et par catégorie			
· Évolution du nombre de BIATSS fonctionnaires par BAP			
· TOP 5 des emplois types			
<b>3. BIATSS financés sur les contrats de recherche</b>	<b>82</b>		
			· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie
			· Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par corps
			· Évolution des BIATSS financés sur contrats de recherche
			· Répartition des BIATSS recherche par type de structure
			· Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par secteur d'enseignement et de recherche
			· Répartition par BAP
<b>4. Emplois supérieurs et dirigeants</b>	<b>84</b>		
<b>4.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants*</b>	<b>84</b>		
			· Part des femmes au sein des emplois supérieurs et dirigeants
			· Présidence
			· Direction Générale et Agence comptable
			· Vice-président-e-s et vice-président-e-s délégué-e-s
			· Chargé-e-s de mission
			· Doyen-ne-s et directeur-trice-s de composantes

- Directeur-trice-s de services centraux
- Directeurs-trice-s de service commun
- Autres structures\*\*
- Total

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

85

- Flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019
- Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019
- Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

**CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS 87**

**Partie 1 : Recrutements et concours 91**

**1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels 91**

- Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés par genre et type de contrat
- Part d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés sur la population AMU de référence

**2. Enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires 92**

**2.1. Enseignants du second degré 92**

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

**2.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants 94**

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

**2.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires 99**

- Postes ouverts par section CNU
- Évolution du nombre de concours fructueux et infructueux
- Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux
- Évolution de la part des femmes pour les concours fructueux
- Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

- Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes
- Concours fructueux par section CNU

**2.4. Constitution des jurys 102**

- Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection
- Évolution de la part des femmes dans la présidence de comités de sélection
- Part des femmes dans la vice-présidence de comités de sélection
- Taux dérogatoire : Part réservée à chaque sexe au sein d'AMU (cas général : un profil PR / un comité)

**3. BIATSS // Concours 104**

**3.1. Volumétrie des concours 2019 104**

- Postes ouverts par AMU
- Taux de réussite par catégorie

**3.2. Concours de droit commun pour l'établissement 107**

- Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par nature
- Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par catégorie
- Répartition des postes pourvus aux concours par corps et par genre
- Évolution de la répartition Femmes-Hommes
- Postes pourvus sur les postes ouverts aux concours
- Répartition des lauréats par BAP et par catégorie
- Répartition des lauréats par BAP
- Poids relatif de chaque BAP

**3.3. Constitution des jurys 110**

**4. BIATSS // mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations 111**

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

**4.1. Mobilités internes 113**

- Répartition des mobilités internes selon la catégorie et répartition des personnels BIATSS selon la catégorie

- Mobilités internes par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 3 ans des mobilités internes
- Mobilités internes par campus
- Mobilités internes par BAP
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités interne
- Top 5 des emplois types en mobilité

**4.2. Recrutements externes** 115

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des recrutements externes
- Recrutements externes par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 3 ans des recrutements externes
- Recrutements externes par campus
- Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes
- Top 5 des emplois types en recrutements externes
- Recrutements externes par BAP
- Répartition des postes publiés par site

**4.3. Détachements entrants et mutations** 118

- Répartition des catégories au sein d'AMU et des détachements entrants et mutations
- Détachements entrants et mutations par campus
- Détachements entrants et mutations par type de structure et par catégorie
- Évolution sur 3 ans des détachements entrants et mutations
- Structures d'origine et d'accueil

**Partie 2 : Formation** 119

**1. Formation des personnels** 119

**1.1. La formation déployée par la DRH** 119

- L'investissement Formation AMU
- 8 domaines de formation
- Taux d'exécution du plan
- Formations obligatoires
- Répartition des dépenses par domaine
- Répartition des heures de formation par domaine
- Montant des dépenses
- Répartition des journées de formation par catégorie, par sexe et par type d'action (T1, T2, T3)
- Répartition des stagiaires par typologie
- Répartition des heures de formation par typologie

**1.2. Typologie des stagiaires** 122

- Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie
- Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire
- Évolution du nombre de jours de formation
- Typologie des stagiaires par statut et catégorie
- Répartition des stagiaires par catégorie
- Répartition des stagiaires par statut et par catégorie
- Répartition des stagiaires par tranche d'âges et comparaison avec la population AMU
- Agents bénéficiant de formation suite à un concours interne ou un changement de corps
- Répartition des agents bénéficiant de formation suite à un concours interne ou un changement de corps par catégorie
- Âge moyen des stagiaires

- Nombre d'actions de formations déployées en 2019
- Top 5 des actions de formation en nombre de stagiaires
- Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU

**Zoom sur les formateurs internes** 126

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

**Focus e-learning** 129

- Nombre d'heures
- Nombre d'heures de formation en e-learning

**Focus handicap** 129

**1.3. Congés de formation professionnelle (CFP)** 130

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

**2. La formation continue déployée par le CIPE** 131

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

**3. La formation pour les personnels du SCD** 134

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

**Partie 3 : Promotion** 136

**1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** 136

**1.1. Enseignants du second degré** 137

- Nouvelles modalités d'évaluation dans le cadre de la campagne de promotion à la hors classe des personnels 2nd degré (agrégés et certifiés)
- Nombre de candidats, candidats classés et promus
- Part des candidats classés et promus sur le nombre initial de candidats
- Évolution du nombre de candidats promus
- Évolution du nombre de candidats LA PRAG
- Évolution du nombre de candidats classés LA PRAG
- Part des femmes parmi les candidats promus (TA PRCE, TA PRAG, LA PRAG)

**1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe** 140

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

	·Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante	
	·Nombre de candidats et de promouvables	
	·Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre	
<b>1.3. Promotions des Maîtres de conférences hors Classe &gt; Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel</b>		<b>142</b>
	·Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante	
	·Répartition des agents promus par composante	
	·Nombre de candidats et de promouvables	
	·Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre	
<b>1.4. Avancements Professeurs 2<sup>e</sup> Classe &gt; Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe</b>		<b>143</b>
	·Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante	
	·Répartition des agents promus par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante	
	·Nombre de candidats et de promouvables	
	·Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre	
<b>1.5. Avancements Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe &gt; Professeurs Classe Exceptionnelle 1</b>		<b>145</b>
	·Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante	
	·Répartition des agents promus par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante	
	·Nombre de candidats et de promouvables	
	·Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre	
<b>1.6. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 &gt; Professeurs Classe Exceptionnelle 2</b>		<b>147</b>
	·Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante	
	·Répartition des agents promus par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie locale et par composante	
	·Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante	
	·Nombre de candidats et de promouvables	
	·Part de promouvables et de promus sur le nombre de candidats	
<b>2. BIATSS</b>		<b>149</b>
	·Part de candidats, classés et promus sur le nombre de promouvables par type de population et d'avancement	
<b>2.1. Agents Administratifs sociaux et de santé (ASS) : tableaux d'avancement</b>		<b>150</b>
	·Évolution sur 2 ans	
	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	
	·Répartition des agents promus par	
<b>2.2. Agents Administratifs sociaux et de santé : Liste d'Aptitude</b>		<b>152</b>
	·Évolution sur 2 ans	
	·Répartition des agents promus par genre	
	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	
<b>2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation : Tableaux d'avancement</b>		<b>153</b>
	·Évolution sur 2 ans	

	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	
	·Répartition des agents promus par genre	
<b>2.4. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) : Liste d'Aptitude</b>		<b>155</b>
	·Évolution sur 2 ans	
	·Répartition des agents promus par genre	
	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	
<b>2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement</b>		<b>156</b>
	·Évolution sur 2 ans	
	·Répartition des agents promus par genre	
	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	
<b>2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude</b>		<b>157</b>
	·Évolution sur 2 ans	
	·Répartition des agents promus par genre	
	·Part de candidats sur le nombre de promouvables et part d'agents classés et promus sur le nombre de candidats	

<b>Partie 4 : Rémunération</b>	<b>158</b>
<b>1. Masse salariale</b>	<b>158</b>
<b>1.1. Dépenses décaissées* de masse salariale dont primes et indemnités</b>	<b>158</b>
	·Évolution de la dotation État Masse Salariale
	·Évolution de la masse salariale par population et statut
	·Évolution des dépenses de masse salariale par type de population
	·Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par type de population
	·Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS Recherche / BIATSS Hors Recherche
<b>2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut et par catégorie</b>	<b>161</b>
<b>2.1. BIATSS</b>	<b>161</b>
	·Rémunération nette mensuelle moyenne
	·INM
<b>2.2. Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels</b>	<b>162</b>
	·Rémunération nette mensuelle moyenne
	·INM
<b>3. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps</b>	<b>163</b>
<b>3.1. BIATSS fonctionnaires</b>	<b>163</b>
	·Rémunération
<b>3.2. BIATSS contractuels</b>	<b>163</b>
	·Rémunération
<b>3.3. EC, ens, chercheurs et doctorants contractuels</b>	<b>163</b>
	·Rémunération

<b>4. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1<sup>er</sup> quartile et dernier quartile</b>	<b>164</b>
<b>4.1. BIATSS</b>	<b>164</b>
· Rémunération 2018	
· Rémunération 2019	
<b>4.2. Enseignants-chercheurs</b>	<b>164</b>
· Rémunération 2018	
· Rémunération 2019	
<b>4.3. Rémunération par décile</b>	<b>165</b>
<b>5. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)</b>	<b>166</b>
· Bénéficiaires de la GIPA	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	
· Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population	
· Évolution des montants reversés	
· Répartition des montants reversés par catégorie et type de population	
<b>6. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche</b>	<b>167</b>
· Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	
· Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par genre	
· Montant moyen et évolution par corps et par genre	
· Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la PEDR par qualité et par genre	
· Candidats AMU à la PEDR dont candidats retenus	
· Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR	
· Répartition des candidats retenus et non retenus	
· Répartition des candidats retenus à la PEDR	
<b>7. Prime de Responsabilité Pédagogique</b>	<b>170</b>
· Enseignants bénéficiaires	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	
· Répartition des bénéficiaires par corps et par genre	
· Évolution du montant moyen	
· Répartition du montant annuel	
<b>8. Prime pour Charge Administrative</b>	<b>172</b>
· Enseignants bénéficiaires	
· Évolution du nombre de bénéficiaires	
· Répartition des bénéficiaires par corps	
· Évolution du montant moyen	
· Répartition du montant annuel	
<b>9. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP)</b>	<b>174</b>
<b>10. Intéressement</b>	<b>175</b>
· Répartition des versements au titre de l'intéressement	
· Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement	
· Répartition par catégorie	
· Répartition par genre	

- Évolution de la politique indemnitaire
- Évolution des Assistants de prévention
- Évolution des Ouvertures le samedi matin BU

## 11. Heures complémentaires 177

- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires et nombre d'heures complémentaires en moyenne par type d'enseignant
- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires
- Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel
- Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur leur population de référence
- Nombre d'heures complémentaires en moyenne et par section CNU
- Répartition des heures complémentaires par type enseignants et par genre

## Partie 5 : Départs des fonctionnaires 182

### 1. Départs définitifs des fonctionnaires 182

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

### 2. Focus sur les départs à la retraite des fonctionnaires 184

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

## Partie 6 : Vacataires d'enseignements 185

### 1. Nombre de vacataires, heures de vacances et moyenne par structure principale 185

- Nombre de vacataires, heures de vacances et moyenne par structure principale
- Répartition des vacataires par structure
- Répartition des volumes horaires par structure
- Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine
- Répartition des vacataires par structure d'origine
- Répartition des volumes horaires par structure d'origine

**VIE DES PERSONNELS 189****Partie 1 : Congés et délégations 192****1. Départs temporaires 192****1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 192**

- Répartition de congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par type de congés
- Répartition des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par type de congés

**1.2. Mises à disposition 193****2. Absences au travail pour raisons de santé 194****2.1. Jours d'arrêt pour raison de santé 194**

- Nombre d'agents
- Nombre de jours
- Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée
- Nombre d'agents
- Nombre de jours
- Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée
- Nombre d'agents
- Nombre de jours
- Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée
- Répartition contractuels/fonctionnaires des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés
- Répartition enseignants/BIATSS des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés

**2.2. Temps partiels thérapeutiques 197**

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

**3. Congés maternité et paternité 199****3.1. Congés maternité et adoption 199**

- Les congés maternité
- Les congés d'adoption
- Évolution du nombre d'agents BIATSS ayant pris un congé maternité par catégorie et par statut
- Évolution du nombre de jours pris par des BIATSS pour congés maternité par catégorie et par statut
- Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs ayant pris un congé maternité par statut
- Évolution du nombre de jours pris par les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs pour un congé maternité par statut

**3.2. Congés paternité et paternité accueil d'un enfant 201**

- Les congés paternité

**4. Délégations 202****4.1. Candidats en délégation 202**

- Répartition par genre des candidats à la délégation
- Répartition des candidats retenus / non retenus

**4.2. Délégations obtenues 202**

- Répartition par genre des délégations obtenues
- Durée des délégations obtenues

**5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) 203****5.1. CRCT voie nationale 203**

- Nombre de candidats au CRCT Voie nationale
- Résultats des candidatures au CRCT voie nationale
- Répartition par genre des candidats retenus au CRCT voie nationale
- Répartition par semestre des candidats retenus au CRCT voie nationale

**5.2. CRCT voie locale 204**

- Nombre de candidats au CRCT voie locale
- Résultats des candidatures au CRCT voie locale
- Répartition par genre des candidats retenus au CRCT voie locale
- Répartition par semestre des candidats retenus au CRCT voie locale

**6. Enseignants-chercheurs nommés membres de l'institut universitaire de France 205****7. Compte Épargne Temps 206**

- Évolution
- Répartition par genre du nombre d'agents ayant ouvert un CET
- Répartition par genre du nombre de jours de congés versés sur le CET
- Répartition par genre du nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés

**7.1. Indemnités de congés non pris 208**

- Répartition par catégorie
- Évolution du montant moyen des congés non pris par agent et par catégorie

**8. Temps de travail 210**

- Répartition du temps de travail
- Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population

**Partie 2 : Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité 211****1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 211****1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe 212**

- Évolution du nombre d'agents BOE par catégorie
- Répartition des personnels BOE par type de population
- Répartition par tranche d'âge
- Répartition par genre des personnels BOE par type de handicap

1.2.Part des agents en situation de handicap sur l'effectif global	214
1.3.Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste	214
1.4.Mouvements de l'année	214

## 2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) 216

· Répartition des ATI par catégorie et par genre

## Partie 3 : Action sociale 217

### 1. Actions du service de l'action sociale 217

· Conseil de gestion du SCASC et groupes de travail

#### 1.1.Présentation de l'action sociale 218

- Évolution des budgets notifiés par thématique
- Évolution de la prévision des recettes
- Dépenses du SCASC par thématique hors investissement et parking et navettes
- Budget notifié versus dépenses et taux d'exécution par type d'enveloppe

### 2. Environnement de travail 219

#### 2.1.Restauration collective 219

#### 2.2.Animations et activités sur les campus 220

· Nombre de bénéficiaires par type d'action et par campus

### 3. Prestations sociales 221

#### 3.1.Enfance - Vie personnelle - Famille 221

- Nombre de bénéficiaires et dépenses par types de prestations sociales
- Bénéficiaires par campus et par genre
- Bénéficiaires par prestation et par genre en 2019

#### 3.2.Aide d'urgence 223

- Bénéficiaires par campus en 2019
- Aides financières par tranche d'âge, genre, catégorie \*
- Aides financières par statut, genre, catégorie \*
- Aides financières par ancienneté, genre, catégorie \*

#### 3.3.Crèche 225

#### 3.4.Stages et séjours à destination des enfants 226

- Évolution des inscrits par type d'activité
- Répartition des inscrits par taux de subvention
- Répartition des participants par âge

#### 3.5.Arbre de Noël 227

- Dépenses globales pour l'arbre de Noël
- Bénéficiaires de l'arbre de Noël

### 4. Accès à la culture 228

### 5. Activités sport et loisirs 229

- Évolution des dépenses par thématiques
- Bénéficiaires par type d'activité
- Ventilation des agents bénéficiaires par taux de subvention

## Partie 4 : Dialogue social 231

### 1. Le CA, le CT et le CHSCT 231

- Répartition des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par genre et par type d'instance (CT, CHSCT, CA)
- Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par typologie (CT, CHSCT, CA)
- Nombre de reconvoctions du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel
- Nombre et nature des délibérations passées en CA

### 2. Jours de grève 233

· Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et localisation (en m<sup>2</sup>)

## Partie 5 : Service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP) 235

### 1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail 236

#### 1.1.Les visites médicales 236

- Taux de réponse aux convocations (%)
- Répartition entre les hommes et les femmes

#### 1.2.Les entretiens avec la psychologue du travail 237

- Évolution du nombre d'entretiens
- Répartition femmes-hommes pour les entretiens initiaux

### 2. Surveillance médicale particulière (SMP) 238

#### 2.1.Répartition des types de SMP pour les visites médicales réalisées dans l'année 238

- SMP pour risques professionnels
- Répartition hommes-femmes
- SMP au titre d'un état ou d'une affection
- Répartition hommes-femmes

### 3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2018 240

### 4. Action en milieu de travail (tiers-temps des médecins) 240

## Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail 241

### 1. Analyse des accidents de travail 241

#### 1.1.Analyse générale 241

- Répartition des accidents de travail par catégorie
- Répartition des accidents de travail par sexe
- Répartition des accidents de travail-service-mission par tranche d'âge
- Répartition des accidents de travail-service-mission par type de personnel

##### 1.1.1. Évolution du taux de fréquence 243

#### 1.2.Analyse des Accidents de Travail - Service - Mission 244

##### 1.2.1. Analyse détaillée de l'évolution des accidents et jours d'arrêt 244



· Évolution du nombre d'accidents de travail-service-mission		
· Évolution du nombre de jours d'arrêt de travail		
· Evolution du taux d'ITT		
· Répartition du nombre de jours par degré de gravité		
· Répartition des jours d'ITT par catégorie		
1.2.2. Répartition par métiers pour les personnels BIATSS	246	
· Répartition des accidents par BAP		
1.2.3. Répartition des accidents par composante et direction	246	
1.2.4. Typologie des accidents	247	
1.2.5. Nombre de jours d'arrêt	248	
· Nombre de jours d'arrêt par motif		
1.2.6. Analyses des accidents réalisée par la DHSE	249	
1.2.7. Enquêtes des accidents conduites par le CHSCT	249	
1.3. Accidents de Trajet	250	
1.3.1. Évolution des accidents de trajets	250	
· Évolution des accidents de trajets		
1.3.2. Typologie des accidents de trajet	250	
· Répartition des accidents de la route par statut		
· Répartition des chutes de personnes par statut		
· Répartition des accidents de la route par type de lésion		
1.3.3. Répartition des jours d'arrêt pour accident de trajet	252	
· Répartition des jours d'arrêts par types d'accidents de trajets		
1.4. Enquête sur les maladies professionnelles	252	
1.5. Décès imputables au service	252	
<b>2. Formation en matière d'hygiène et de sécurité</b>	<b>253</b>	
2.1. Plan de formation 2019	253	
2.1.1. Répartition des stagiaires par type de formation	253	
· Évolution du nombre de stagiaires par type de formation		
· Répartition des stagiaires par type de formation		
2.1.2. Répartition des heures de stages par type de formation	254	
· Évolution du nombre d'heures de stage par type de formation		
· Répartition du nombre d'heures par type de formation		
2.1.3. Répartition des formations SST et Chargés évacuations	255	
· Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail formés par campus		
· Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail recyclés par campus		
· Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail par composante et par direction		
· Répartition des chargés d'évacuation formés en 2019		
· Répartition des personnels formés au sein des bâtiments		
2.2. Protections fonctionnelles	258	
· Nombre de protections fonctionnelles demandées et nombre accordées (BIATSS et EC)		
<b>3. Le dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes</b>	<b>259</b>	
3.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste	259	
· Références réglementaires		
· Actions réalisées par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste AMU		
3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes et homophobes	261	
3.2.1. L'information	261	
3.2.2. La formation	261	
3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes et homophobes	262	
· Références réglementaires		
<b>4. Signalements, origines et répartition</b>	<b>263</b>	
· Répartition mensuelle et comparaison des signalements entre 2018 et 2019		
· Répartition de l'origine du signalement par public		
· Répartition de l'origine du signalement par genre et par public		
· Origine du signalement par personne se sentant victime ou tiers par type et par genre		
· Pyramide des âges des victimes présumées		
<b>5. Développement durable et responsabilité sociétale</b>	<b>264</b>	

## ANNEXES 269

· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (personnes physiques)	270	· Âge moyen et médian par statut, genre et catégorie	281
· Évolution des effectifs par type de population, statut, catégorie et sexe (Équivalent temps plein)	272	· Âge moyen et médian des fonctionnaires par statut, genre et catégorie	281
· Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire	274	· Âge moyen et médian des contractuels par statut, genre et catégorie	281
· Répartition des enseignants fonctionnaires du second degré par discipline (en personnes physiques)	275	· Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe	282
· Répartition des enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU (en personnes physiques)	276	<b>Lexique</b>	<b>284</b>
· Répartition des Enseignants Hospitalo universitaire fonctionnaires par section CNU et par genre	278	<b>Glossaire</b>	<b>286</b>
· Répartition des BIATSS fonctionnaires	279		
· Pyramide des âges	280		





# INTRODUCTION



La Richesse Humaine, la Qualité de Vie au Travail, L'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sont des valeurs emblématiques placées au cœur du programme PAIR, élaboré par l'équipe de gouvernance que j'anime et que vous avez choisie pour mener à bien le pilotage et la gestion de notre université pour les années à venir. Elles sont d'ores et déjà fortement affirmées et directement incarnées par les nouvelles vice-présidences que j'ai désignées, parmi lesquelles en particulier la vice-présidence Richesse Humaine et Patrimoine, la vice-Présidence Campus, Qualité de Vie au Travail et Sécurité au Travail, la vice-présidence Égalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations ou encore la Vice-Présidence Santé et Handicap.

Parce qu'il récapitule objectivement, au travers de données chiffrées déterminées selon un référentiel réglementaire national, la situation sociale d'une organisation professionnelle, le Bilan Social constitue le document référence en la matière. Complété depuis quelques années par le Rapport de Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation entre les femmes et les hommes, qui permet de mettre en lumière les efforts mis en œuvre pour garantir l'égalité professionnelle, il a pour vocation principale d'alimenter les échanges et le dialogue avec les partenaires sociaux de l'établissement.

Le Bilan Social 2019 d'Aix-Marseille Université, 7e édition de notre établissement fusionné, est le dernier établi sur la situation sociale sous la précédente gouvernance. Les situations qu'il décrit en matière de conditions de travail, santé et sécurité, formation, relations professionnelles, conditions salariales, vont servir en quelque sorte « d'étalon », de « photo-témoin » pour alimenter le dialogue social et mesurer les évolutions qui seront conduites, dans la poursuite des politiques de notre établissement en matière de RH comme dans leur réforme et les changements de stratégie pour certaines d'entre elles.

La réalisation de ce document est le fruit d'un travail collectif et collégial des services et je tiens à remercier toutes celles et ceux qui y ont contribué. Une fois validé en instances, le Bilan Social 2019 sera mis en ligne sur le site internet de l'université.

**Éric Berton**

*Président d'Aix-Marseille Université*

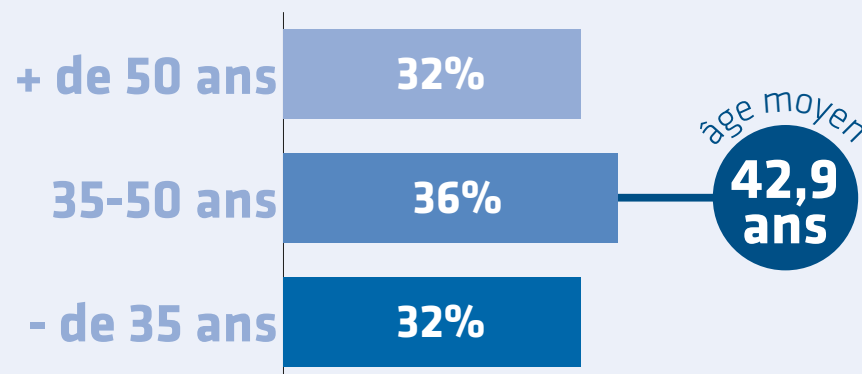
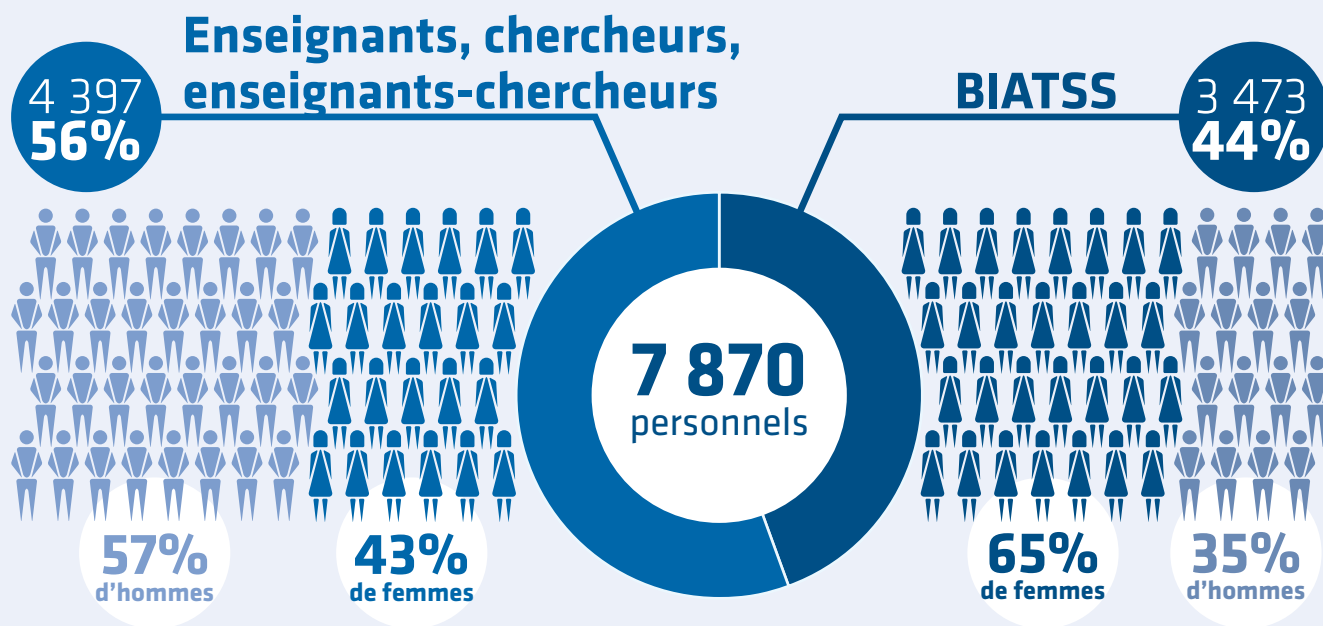
A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'E. Berton', written in a cursive style.





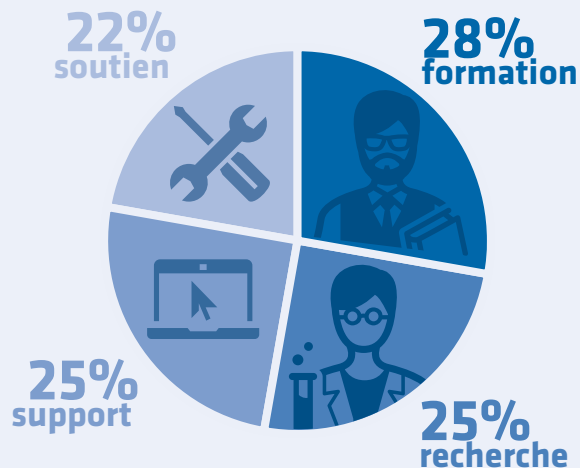
# EMPLOIS ET EFFECTIFS

---



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

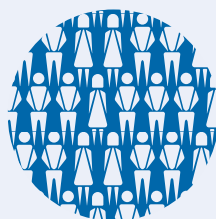
### Répartition de l'ensemble des personnels par activité



### Zoom sur la répartition des activités BIATSS (hors BIATSS recherche)



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



**2 848**  
fonctionnaires

**1 549**  
contractuels

**802** doctorants contractuels

**27** doctorants avec contrat adhoc

**232** ATER

**181** chefs de cliniques universitaires (assistants des hôpitaux et médecine générale)

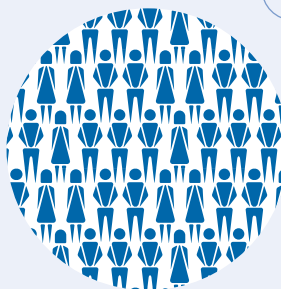
**120** associés

**34** lecteurs

**52** assistants HU

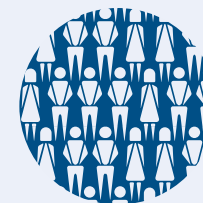
**101** enseignants d'autres types

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



**4 866**  
vacataires d'enseignement

### Zoom sur les personnels BIATSS



**2 259**  
fonctionnaires

+

**1 214**  
contractuels

**242** CDI

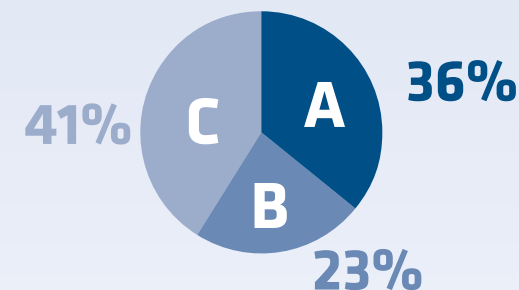
**631** CDD

**337** financés sur contrats de recherche

**4** apprentis

**Total fonctionnaires + contractuels : 3 473 BIATSS**

### Répartition des BIATSS par catégorie





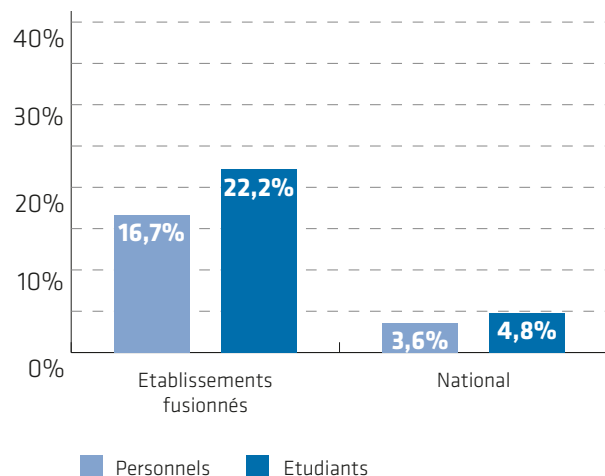
### Cadre législatif et périmètre

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

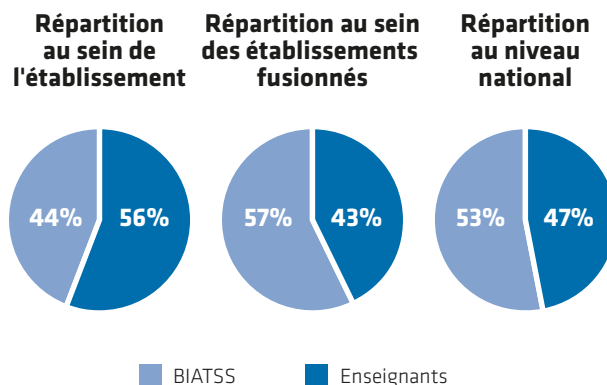
Le bilan social prend en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par AMU. Ainsi sont comptabilisés les agents fonctionnaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels, c'est à dire ayant une affectation, une carrière ou un contrat en cours à AMU et 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 : chargés d'enseignement vacataires), etc.

#### Dimension d'Aix-Marseille Université sur le plan national et parmi les établissements fusionnés



#### Répartition des enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS



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

Ainsi, AMU regroupe 16,7% des personnels (enseignants et BIATSS) de l'ensemble des établissements fusionnés pour une proportion plus importante d'étudiants (22,2%).

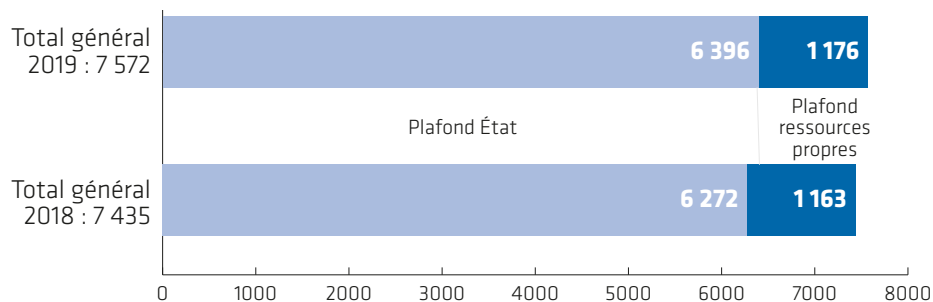
Les personnels BIATSS représentent 44% des effectifs, soit une proportion inférieure aux moyennes typologique (-13 points) et nationale (-9 points).

Les personnels enseignants représentent la majorité des effectifs (56%). À titre de comparaison, au niveau national, la répartition est inversée avec un taux d'enseignant à 47% contre 53% de BIATSS.

Les données fournies sur les établissements fusionnés présentent une augmentation importante de l'établissement, qui est inexplicable (+6%) et non représentative

# Partie 1 : Plafond d'emplois

Plafond d'emplois  71



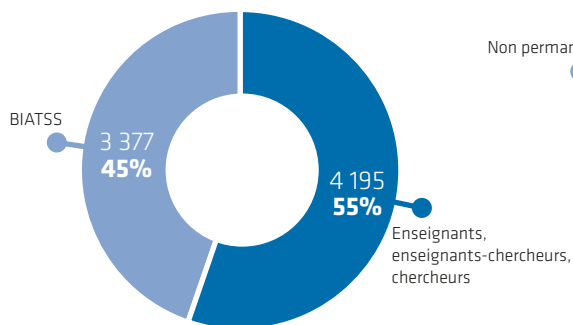
En 2019 le plafond d'emplois s'élevait à 7 572ETPT (voté en Conseil d'Administration).

Pour déterminer le plafond d'emplois et affiner ses prévisions, Aix-Marseille Université tient compte des consignes du MESRI qui précise que le plafond global voté au budget par le Conseil d'Administration constitue une prévision de dépenses.

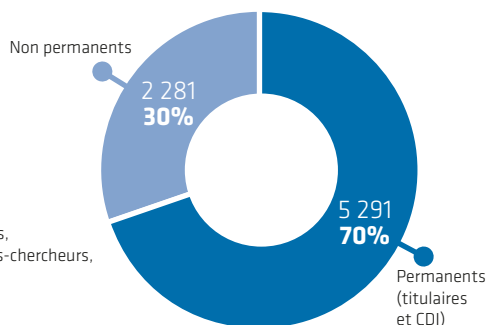
Plafond d'emplois 2019 voté

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
<b>Plafond État</b>	2 837	15	1 098	2 227	28	191	<b>6 396</b>
<b>Plafonds Ressources Propres</b>		19	226	-	165	767	<b>1 176</b>
<b>Plafond global</b>	<b>2 837</b>	<b>34</b>	<b>1 324</b>	<b>2 227</b>	<b>193</b>	<b>957</b>	<b>7 572</b>

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



Répartition du plafond d'emplois par type de poste



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 d'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'une partie dénommée «plafond d'État» autorisé par le ministère et d'une partie dite «plafonds 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 Equivalent 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 2019 consommé

		Budget/dépensé
Financement État	Agents sur support État	5 829
	Contractuels Doctorants	481
<b>Sous total financement État</b>		<b>6 310</b>
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	591
	A*Midex	254
	Recherche	302
<b>Sous total financement RP</b>		<b>1 147</b>
<b>Total</b>		<b>7 457</b>

Le plafond d'emplois en 2018 avait été voté lors du BR3, prenant en compte le réalisé à fin novembre, alors que celui de 2019 est issu du BR 2 prenant en compte le réalisé à fin septembre, ce qui explique un taux d'exécution important en 2018.

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2019 nous constatons une dotation du plafond d'emplois voté en CA (+115 ETPT) légèrement supérieure à la consommation moyenne annuelle de 7457 ETP en 2019.

Le plafond d'emplois 2019 augmente de 51 ETPT. Cette hausse provient notamment de l'effet année pleine en 2019 des Lauréats Sauvadet (110 agents au 01/09/2018) et de la Campagne d'Emplois 2018.

Le plafond RP baisse de 6 ETPT. La baisse des ETPT sur les composantes résulte d'une légère hausse des effectifs sur des projets spécifiques et de l'effet année pleine en 2019 de l'intégration de l'IFMK (18 agents au 01/09/2018), et d'une forte baisse liée à l'effet année pleine en 2019 des Lauréats Sauvadet (110 agents au 01/09/2018) basculant du Plafond 2 Ressources Propres au Plafond 1 Etat.

Les projets sur les crédits Amidex ont augmenté avec une hausse de +21 ETPT tandis que les ETPT sur la Recherche restent stables (-1ETPT).

---

ETPT (Equivalent temps plein travaillé : activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année).

Par exemple un agent à temps plein recruté au 1er juillet équivaut à 0,5 ETPT.

# Partie 2 : Effectifs

## 1. Effectifs

### 1.1. Répartition générale 1-a

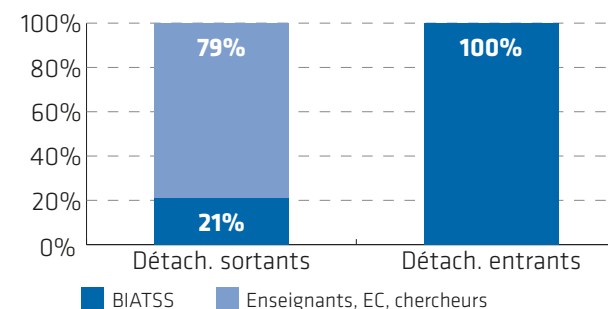
Nombre d'agents et évolution par type de population (en personne physique) 

	2018			2019			Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
	F	H	Total	F	H	Total		
<b>BIATSS</b>	2093	1026	3119	2088	1048	3136	0,5%	17
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	150	168	318	160	177	337	5,6%	19
<b>Total BIATSS</b>	2243	1194	3437	2248	1225	3473	1,4%	36
<b>Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs</b>	1830	2500	4330	1872	2525	4397	1,5%	67
<b>Total</b>	4073	3694	7767	4120	3750	7870	1,3%	103

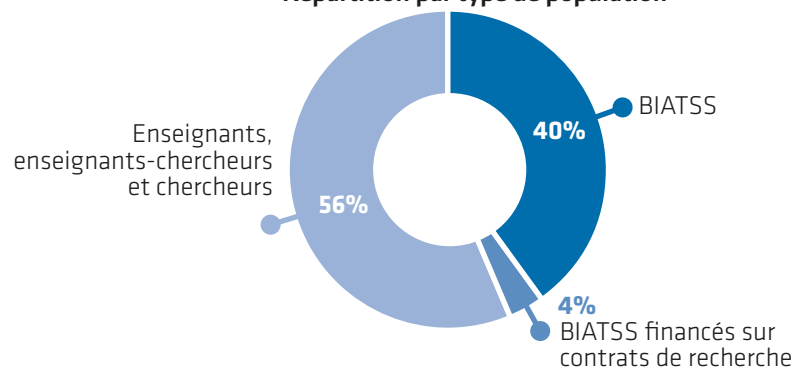
### Détachements

	Détachements sortants	Détachements entrants
<b>BIATSS</b>	21%	100%
<b>Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs</b>	79%	0%

### Répartition par type de population



### Répartition par type de population



Dans la continuité des années précédentes, la principale fluctuation d'effectifs concerne la population des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche, qui trouve son explication dans la pérennisation et le développement d'A\*Midex. Cette évolution ne vient pas impacter leur part relative au sein de l'établissement, puisque les BIATSS financés sur contrat de recherche représentent, comme en 2018, 4% des effectifs de l'établissement.

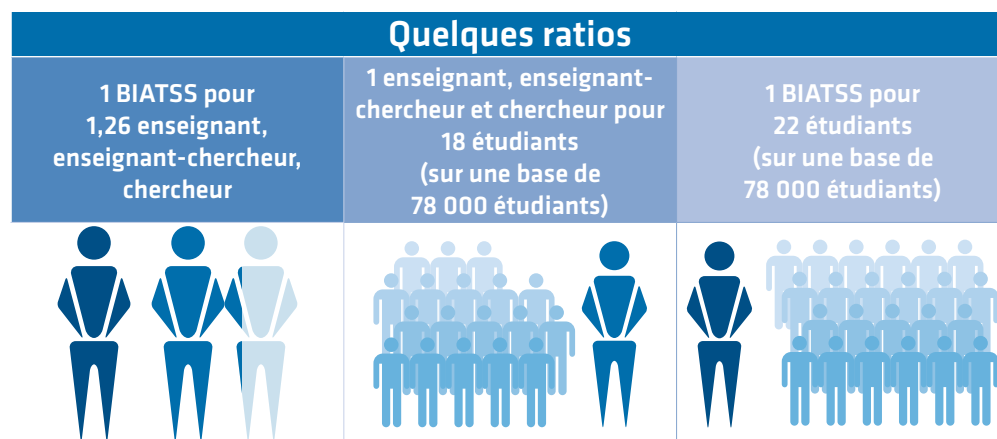
## 1.2. Focus sur les post-doctorants

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

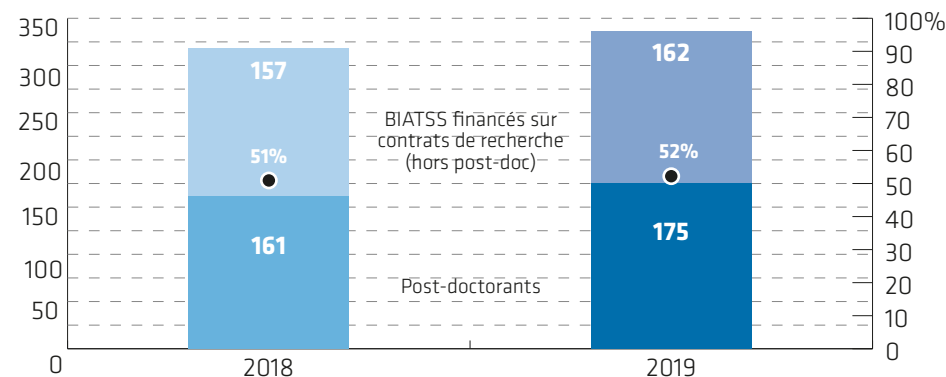
En 2019, le nombre de BIATSS financés sur contrat de recherche, y compris le nombre de post-doctorants est en hausse.

Leur part relative continue d'augmenter pour représenter un peu plus de la moitié des BIATSS financés sur contrat de recherche (soit 1 point de plus qu'en 2018), et 2,2% de l'effectif AMU (soit 0,1 point de plus qu'en 2018).

## 1.3. Ratio BIATSS/Enseignants/Étudiants



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



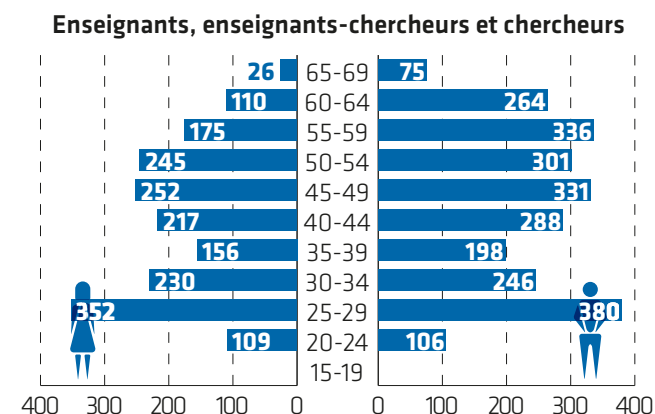
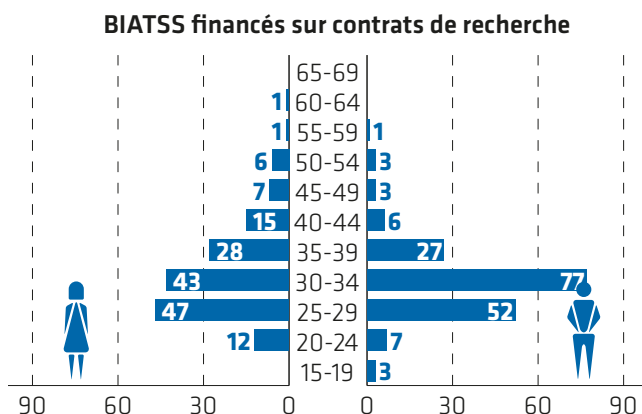
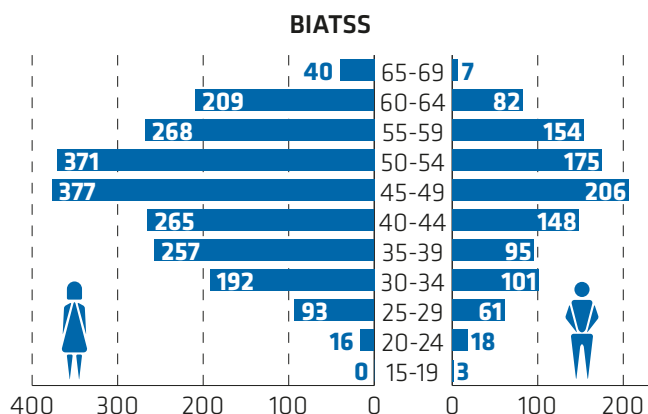
● Part de post-doctorants sur l'effectif BIATSS Recherche

	2 017	2 018	2 019
BIATSS	44%	44%	44%
Enseignants	56%	56%	56%

La répartition BIATSS / enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs reste stable depuis 3 ans, soit 1 BIATSS pour 1,26 enseignant. Au niveau national, le MESRI comptabilisait en 2016 : 1 BIATSS pour 1,57 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur. Cette comparaison illustre la volonté de l'établissement de conserver un fort soutien auprès des enseignants.

En 2018, l'établissement comptabilisait 1 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur pour 18 étudiants (sur une base de 78 000 étudiants) et 1 BIATSS pour 23 étudiants (sur une base de 78 000 étudiants)

## 1.4. Pyramide des âges par sexe et par catégorie

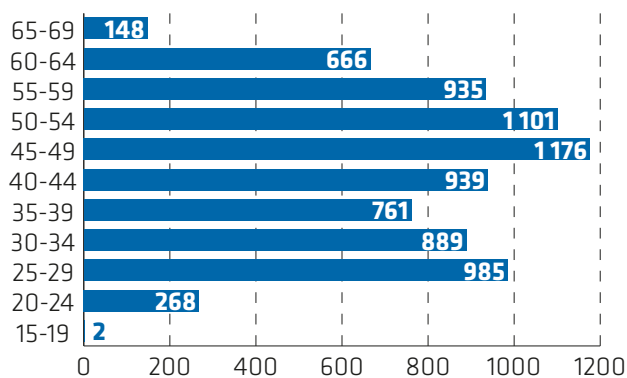


Comme chaque année, au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de «ballon de rugby». Cette pyramide souligne aussi le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge à l'exception de la tranche 20-24 ans. Elle met en avant une légère prédominance des tranches 45-49 ans (583 agents) et 50-54 ans (546 agents). Les BIATSS de plus de 45 ans représentent 54% des effectifs BIATSS. Cette pyramide reflète une population riche en expériences et experte dans leur domaine. La part des femmes BIATSS est de 65%. Elle suit la tendance nationale où les femmes représentent 64,4% (Données RSC du MESRI 2017-2018).

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 2018, on constate une légère prédominance des hommes, particulièrement visible sur la tranche des 30-34 ans et des 25-29 ans. Ces deux tranches d'âge sont aussi les plus importantes de la pyramide. Elles représentent à elles deux, 2/3 des effectifs des BIATSS financés sur contrat de recherche. Cette population relativement jeune traduit un passage quasi obligatoire entre le doctorat et l'obtention d'un poste de permanent, et peut refléter un fort potentiel et une capacité d'innovation importante.

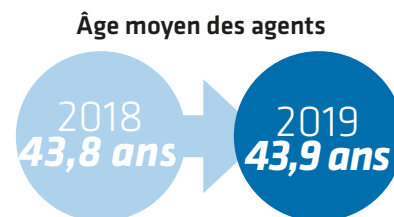
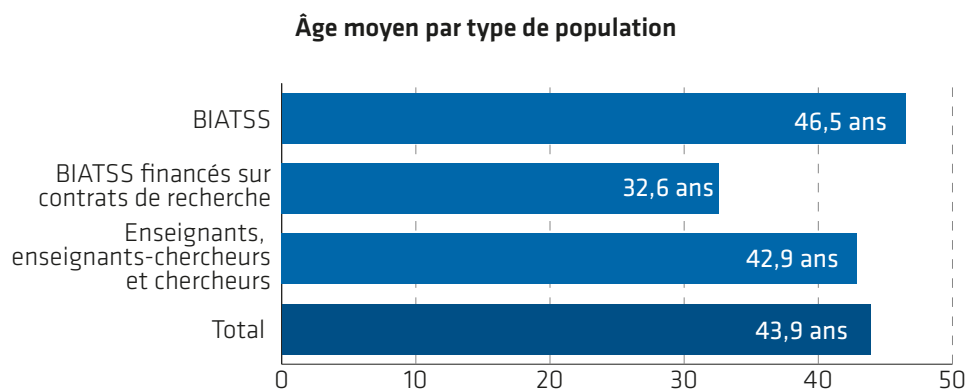
La pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs est dite en forme de «sablier». Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 47% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 48,9 ans, et les enseignants 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 35,2% de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 31 ans. Cette pyramide affiche une majorité d'hommes, et ce, dans toutes les tranches d'âges. Ce type de pyramide favorise les échanges intergénérationnels.

### Pyramide des âges globale de l'université



Aix-Marseille Université continue de déployer des moyens humains dans le domaine de la recherche avec la présence de 829 doctorants (+ 29) et 175 post-doctorants (+14).

## 1.5. Âge moyen et médian par statut 1-a



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

Les âges moyens des BIATSS ont augmenté de 3 mois et de 1 mois pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.

Le personnel de l'université est plus jeune qu'au niveau national (43,9 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 2017-2018).

Les BIATSS financés sur contrat recherche enregistrent une moyenne d'âge plus jeune qu'en 2018 (moins 2 mois). Comme évoqué plus haut, cette tendance fait suite aux recrutements de post-doctorants, population relativement jeune (33 ans en moyenne).

A 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.

## 1.6. Évolution de l'effectif par type de personnel et catégorie



### Personnes Physiques

	2018	2019	Évolution en %	Évolution en nombre d'agents
<b>BIATSS</b>	<b>3119</b>	<b>3136</b>	<b>0,5%</b>	<b>17</b>
<b>A</b>	886	915	3,3%	29
<b>B</b>	748	787	5,2%	39
<b>C</b>	1485	1434	-3,4%	-51
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	<b>318</b>	<b>337</b>	<b>6,0%</b>	<b>19</b>
<b>A</b>	302	325	7,6%	23
<b>B</b>	9	11	22,2%	2
<b>C</b>	7	1	-85,7%	-6
<b>Enseignants (A)</b>	<b>4330</b>	<b>4397</b>	<b>1,5%</b>	<b>67</b>
<b>A</b>	4330	4397	1,5%	67
<b>Total</b>	<b>7767</b>	<b>7870</b>	<b>1,3%</b>	<b>103</b>

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

### Équivalent Temps Plein

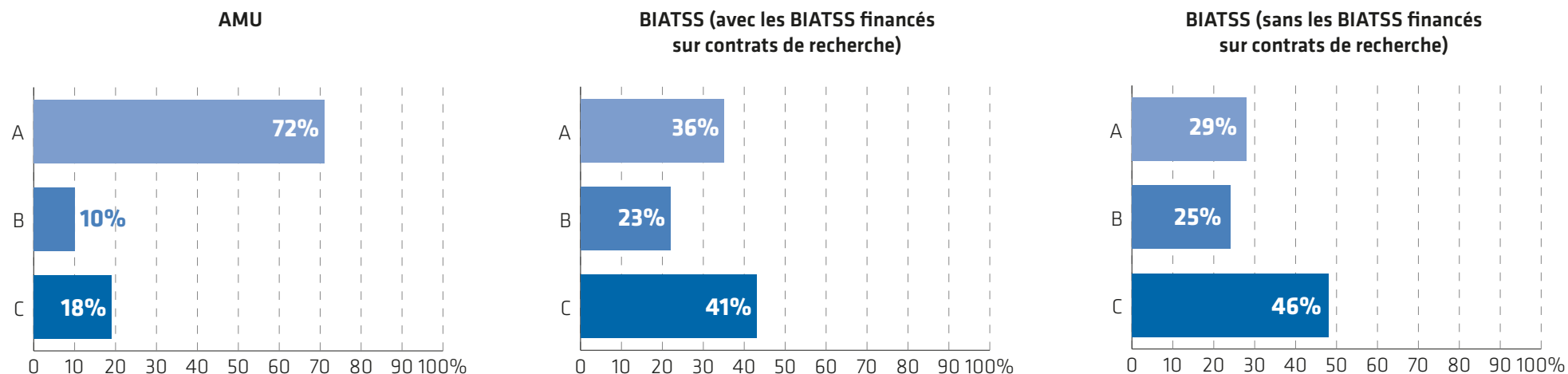
	2018	2019	Évolution en %	Évolution en nombre d'ETP
<b>BIATSS</b>	<b>2999,8</b>	<b>3002,68</b>	<b>0,1%</b>	<b>3</b>
<b>A</b>	863,29	892,29	3,4%	29
<b>B</b>	718,29	753,7	4,9%	35
<b>C</b>	1418,22	1356,69	-4,3%	-62
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>	<b>308,9</b>	<b>327,45</b>	<b>6,0%</b>	<b>19</b>
<b>A</b>	294,7	316,25	7,3%	22
<b>B</b>	8,5	10,2	20,0%	2
<b>C</b>	5,7	1	-82,5%	-5
<b>Enseignants (A)</b>	<b>4237,6</b>	<b>4292,31</b>	<b>1,3%</b>	<b>55</b>
<b>A</b>	4237,6	4292,31	1,3%	55
<b>Total</b>	<b>7546,3</b>	<b>7622,44</b>	<b>1,0%</b>	<b>76</b>

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.



## 1.7. Répartition des effectifs par catégorie

### Pyramides catégorielles



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

La part des agents de catégorie A est en légère hausse depuis 2016 (+1 point entre 2018 et 2019) pour représenter 72% de l'effectif. Cette légère modification de la pyramide catégorielle est compensée par une faible diminution de la part des agents en catégorie C qui représentent cette année 18% de la pyramide (-1 point par rapport à 2018).

Ces évolutions sont la conséquence directe des modifications catégorielles constatées au sein de la population BIATSS. En effet, cette dernière voit sa part d'agents en catégorie A et B continuer à augmenter sensiblement (respectivement +1 point pour représenter 36% des effectifs BIATSS contre 35% en 2018 et +1 point pour représenter 23% des effectifs BIATSS contre 22% en 2018). A contrario, on constate une diminution du nombre et de la part des agents de catégorie C (41% des effectifs BIATSS contre 43% en 2018).

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

## 1.8. Focus Effectifs recherche

Nombre et évolution des effectifs recherche

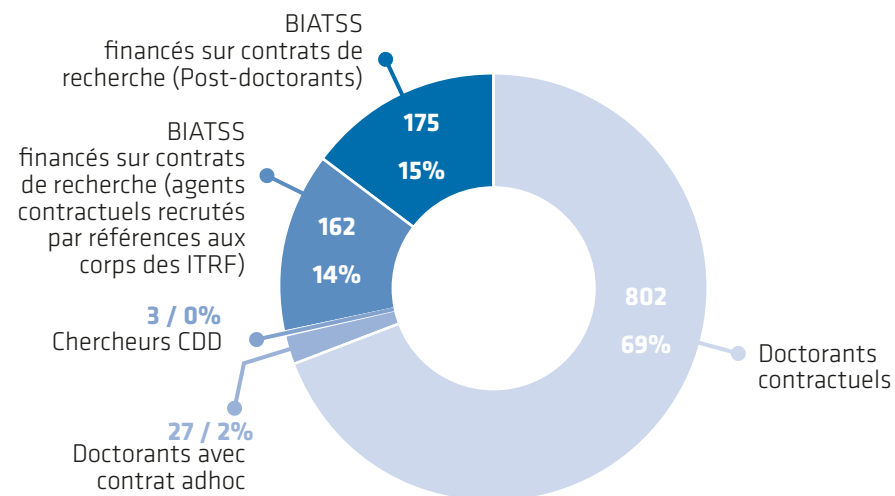
	2018	2019	Écart en nombre d'agents
<b>Doctorants contractuels</b>	743	802	59
<b>Doctorants avec contrat adhoc</b>	58	27	-30
<b>Chercheurs CDD</b>	2	3	1
<b>BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par références aux corps des ITRF)</b>	157	162	5
<b>BIATSS financés sur contrat de recherche (Post-doctorants)</b>	161	175	14
<b>Total</b>	<b>1120</b>	<b>1169</b>	<b>49</b>

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

Il est à noter qu'un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminés et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER... Les agents contractuels de la Recherche sont des personnels recrutés en CDD dans le cadre de ces contrats de recherche. Cette population est composée de :

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

Répartition des effectifs recherche



La population de la recherche est en hausse par rapport à 2018 (+49 agents). Cette augmentation est liée d'une part à la pérennisation et au développement d'A\*MIDEX et d'autre part à la politique de recherche d'Aix-Marseille Université 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.

Ces évolutions impactent peu la répartition des effectifs recherche : les BIATSS financés sur contrat de Recherche représentent 29% des effectifs recherche (contre 28% en 2018), et les doctorants contractuels 71% (contre 72% en 2018).

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

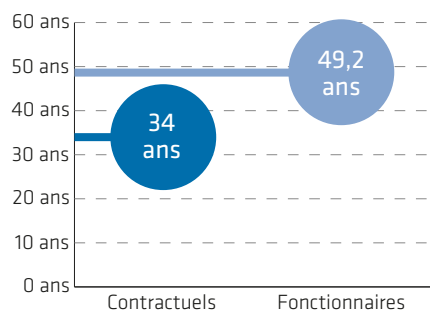
## 2. Statuts

### 2.1. Répartition générale

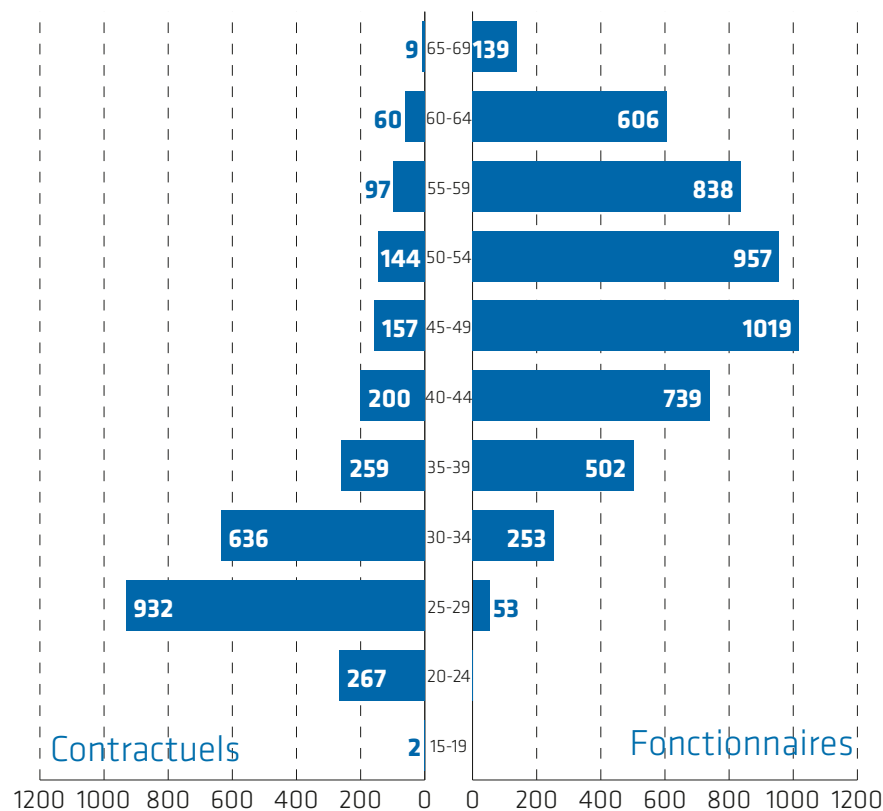
Nombre d'agents par statut et catégorie 1-a et 7.4

	2018				2019			
	Contractuels			Fonctionnaires	Contractuels			Fonctionnaires
	Apprentissage	CDD	CDI		Apprentissage	CDD	CDI	
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>610</b>	<b>199</b>	<b>2308</b>	<b>4</b>	<b>631</b>	<b>242</b>	<b>2259</b>
A		152	83	651		169	98	648
B		143	29	576	1	164	34	588
C	2	315	87	1081	3	298	110	1023
<b>BIATSS financés sur contrats de recherche</b>		<b>318</b>				<b>337</b>		
A		302				325		
B		9				11		
C		7				1		
<b>Enseignants</b>		<b>1460</b>	<b>31</b>	<b>2839</b>		<b>1511</b>	<b>38</b>	<b>2848</b>
A		1460	31	2839		1511	38	2848
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>2388</b>	<b>230</b>	<b>5147</b>	<b>4</b>	<b>2479</b>	<b>280</b>	<b>5107</b>

Âge moyen par statut 1-a



Pyramide des âges contractuels et fonctionnaires



Le nombre de fonctionnaires est en baisse (- 40 agents fonctionnaires entre 2018 et 2019) et le nombre de contractuels en augmentation (+ 141 agents contractuels entre 2018 et 2019). Il en résulte une hausse de la proportion des contractuels (de 34% à 35%). Cette tendance s'explique par la fin du dispositif SAUVADET qui a contribué à la titularisation d'un bon nombre de contractuels sur la période 2016-2018.

La proportion de fonctionnaires au sein d'Aix-Marseille Université (65%) est quasiment identique à la référence nationale annoncée par le MESRI (65,4%) dans son bilan social 2017-2018.

La population des contractuels est plus jeune que celle des fonctionnaires (34 ans en moyenne pour les contractuels, contre 49,2 ans en moyenne pour les fonctionnaires). 66,4% des contractuels ont moins de 34 ans, alors que 70% des fonctionnaires ont plus de 45 ans. La présence des doctorants vient renforcer cette tendance.

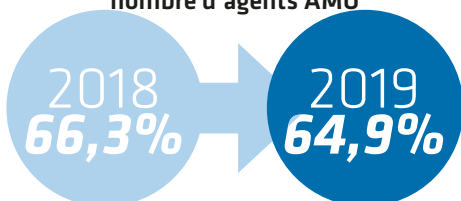
#### **Définition :**

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

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

## 2.2. Les fonctionnaires

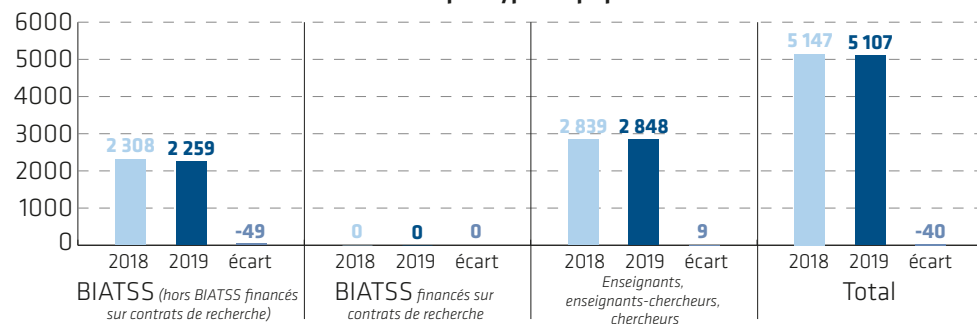
Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU



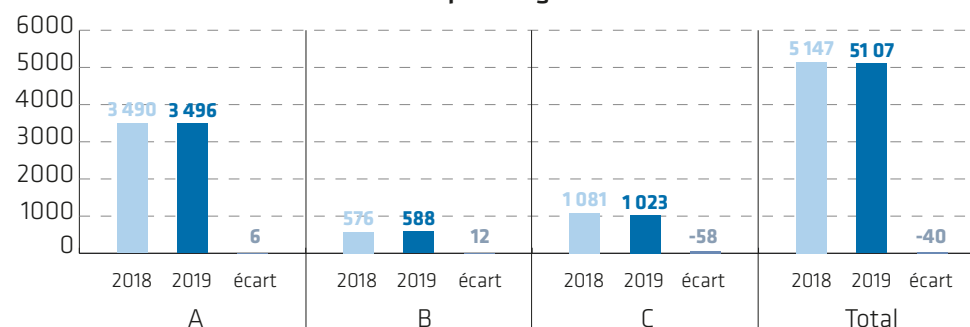
Part des fonctionnaires sur le nombre d'agents AMU par type de population

BIATSS	72%
BIATSS financés sur contrats de recherche	0%
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs	65%
<b>AMU</b>	<b>64,9%</b>

Évolution du nombre de fonctionnaires par type de population



Évolution du nombre de fonctionnaires par catégorie



Avec 29% des BIATSS fonctionnaires de catégorie A, 25% de catégorie B et 46% de catégorie C, Aix Marseille Université se situe dans les mêmes proportions que celles évoquées dans le bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2017-2018).

Âge moyen des fonctionnaires



Âge moyen des fonctionnaires par catégorie hiérarchique

Catégories	Âge moyen
A	49,2
B	48,4
C	49,8

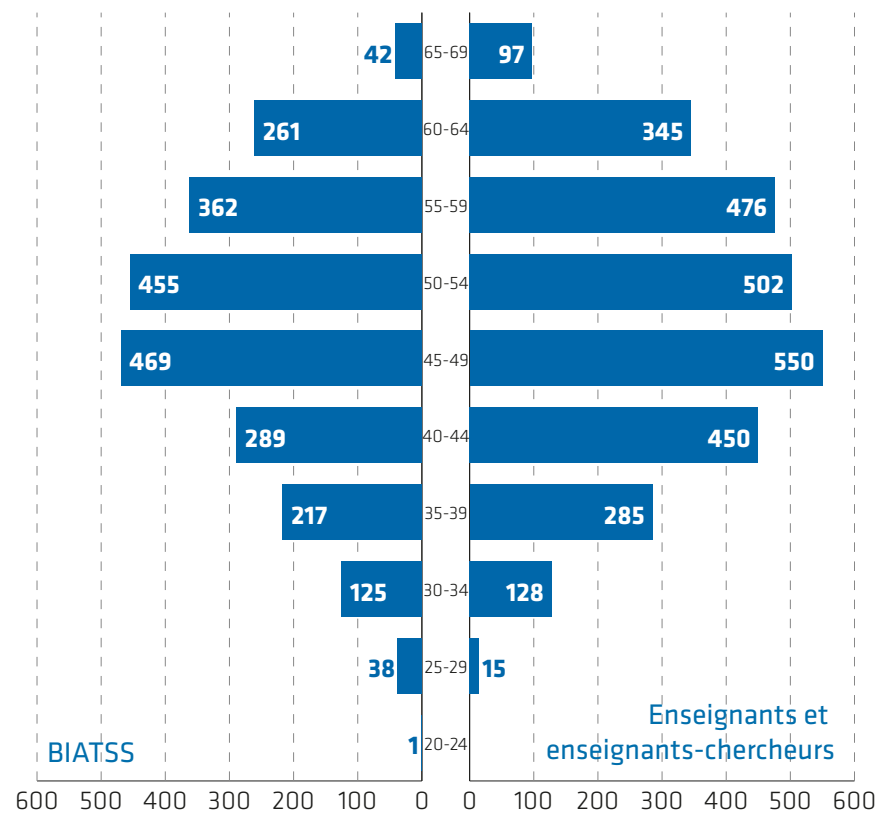
Âge médian des fonctionnaires



Âge médian des fonctionnaires par catégorie

Catégories	Âge médian
A	49,0
B	49,0
C	49,0

Pyramide des âges des fonctionnaires par type de population 



## 2.3. Les contractuels

### Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

Le recours à des agents contractuels est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires 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 et 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
<b>Article 4</b>	1°) : Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 2°) : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ; 3°) : Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.
<b>Article 6</b>	Sur les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.
<b>Article 6 quater</b>	Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, ou indisponibles en raison d'un congé annuel, de congés pour raisons de santé ou familiaux (le contrat est conclu pour une durée déterminée et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer).
<b>Article 6 quinquies</b>	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (le contrat est conclu pour une durée déterminée d'un an maximum, durée qui peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement n'a pas pu aboutir).
<b>Article 6 sexies</b>	Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
<b>Article 7 bis</b>	Recrutement possible d'un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération (contrat de projet). Durée minimale d'un an, et maximale de six ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans.
<b>Article L 954-3 du Code de l'éducation (créé par la loi n°2007-1199 du 10/08/2007)</b>	Pour une durée déterminée ou indéterminée, recrutement possible pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection. (contractuels dits «LRU»).

## Modalités de recrutement des contractuels enseignants

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

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

Etre 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 assuré.

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. Ils 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.

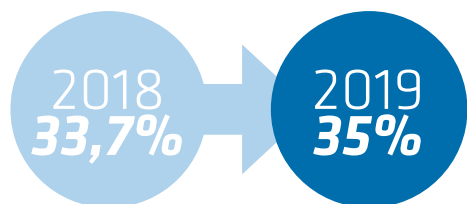
Les enseignants invités à temps plein ou à mi-temps sont nommés par le Président ou le directeur de l'établissement intéressé par arrêté parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement 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.



### Part des contractuels sur le nombre d'agents AMU

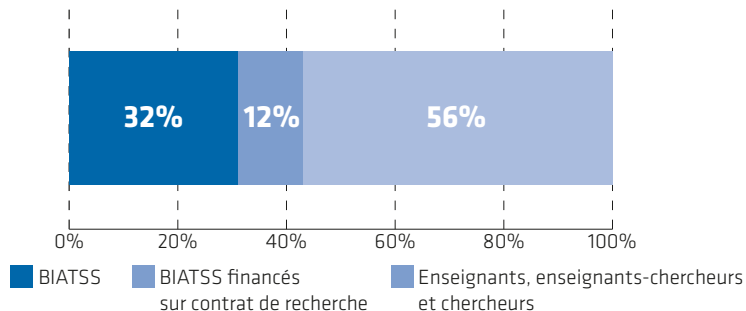


### Nombre de contractuels par type de contrat

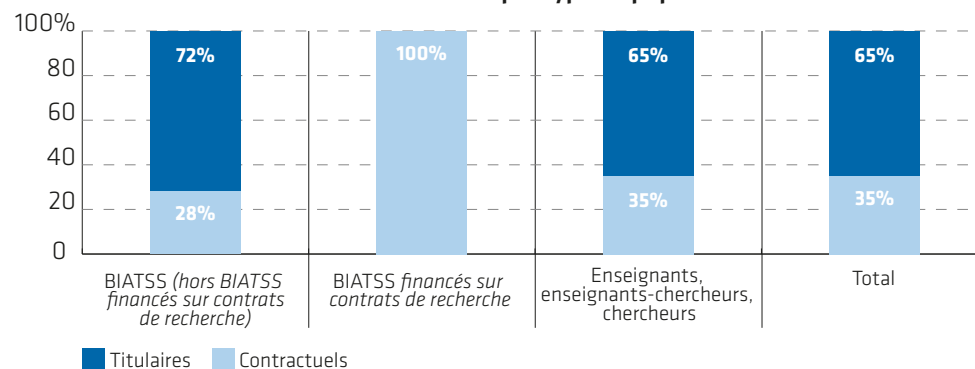
	2018	2019	Évolution en %	Évolution en nbre d'agents
<b>Apprentissage</b>	2	4	100%	2
<b>CDI</b>	230	280	22%	50
<b>CDD</b>	2388	2479	4%	91

La proportion des agents contractuels de 35% est très proche du taux de l'ESR (34,5%) (source : bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2017-2018). Il est à noter une légère hausse du nombre de BIATSS recherche et de post-doctorants, traduisant les efforts déployés sur la recherche et l'augmentation de l'attractivité d'Aix Marseille Université.

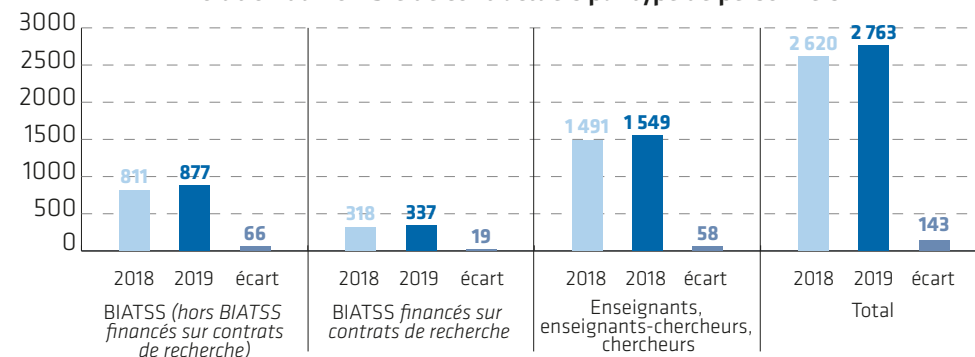
### Répartition des contractuels par type de population



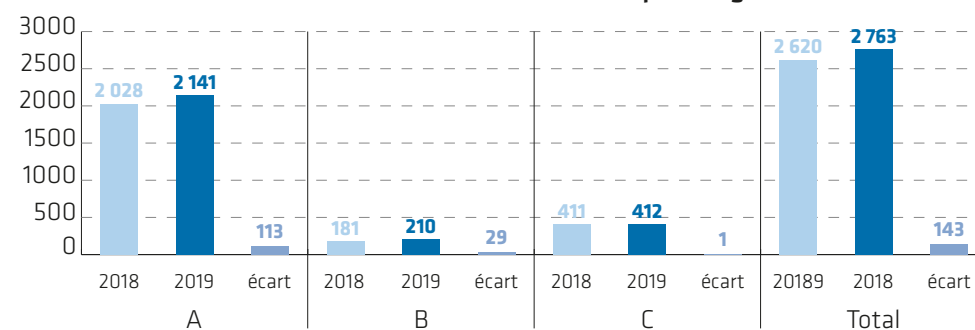
### Part des contractuels par type de population



### Évolution du nombre de contractuels par type de personnels



### Évolution du nombre de contractuels par catégorie



Âge moyen des contractuels  1-a

**34 ans**

Âge médian des contractuels  1-a

**31 ans**

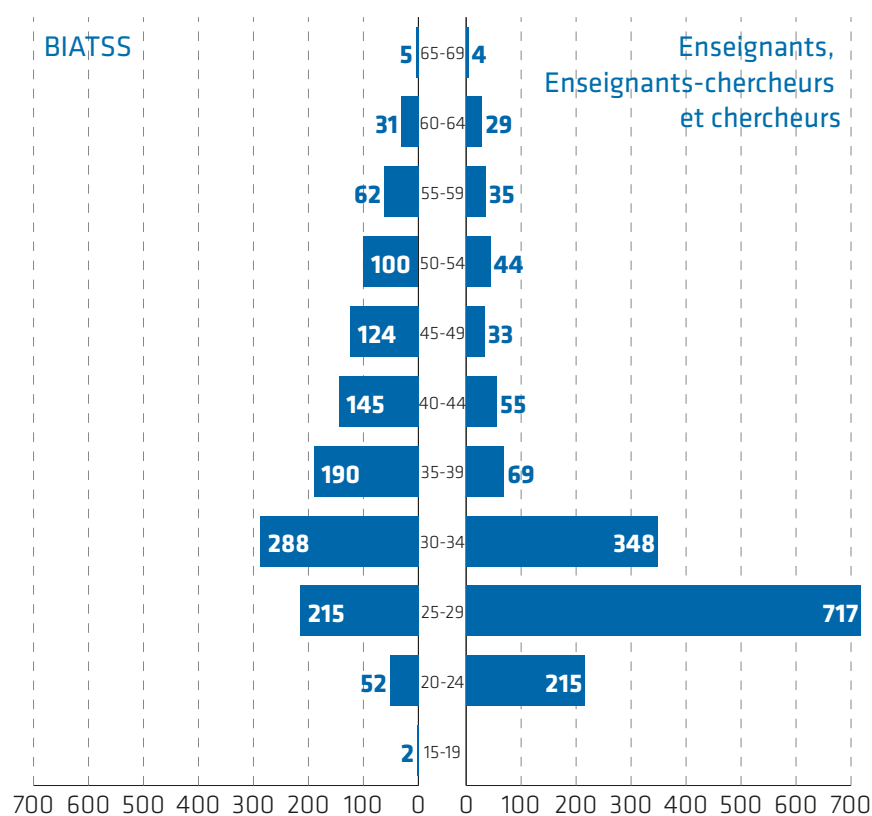
Âge moyen des contractuels  
par catégorie  1-a

Catégories	Âge moyen
A	32,3
B	39,3
C	40,6

Âge médian des contractuels  
par catégorie  1-a

Catégories	Âge médian
A	29
B	37
C	40

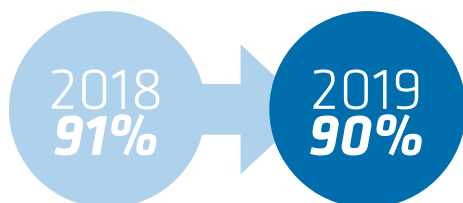
Pyramide des âges des contractuels par type de population 



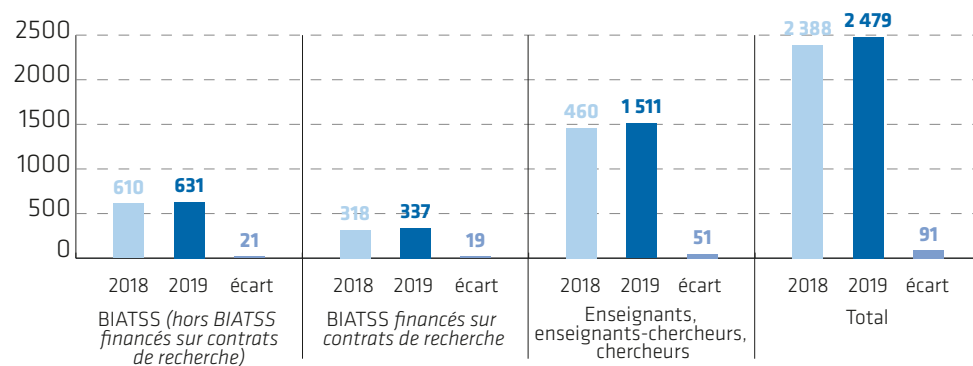
La pyramide des âges des contractuels met en évidence une population relativement jeune, notamment chez les enseignants. Ce phénomène est principalement dû au nombre important de doctorants contractuels (53,5% des enseignants contractuels). En effet, la moyenne d'âge des doctorants contractuels est de 26 ans. L'évolution de la population des contractuels de recherche souligne l'intensité de l'établissement dans ce domaine.

## 2.4. Les contractuels : les agents en CDD

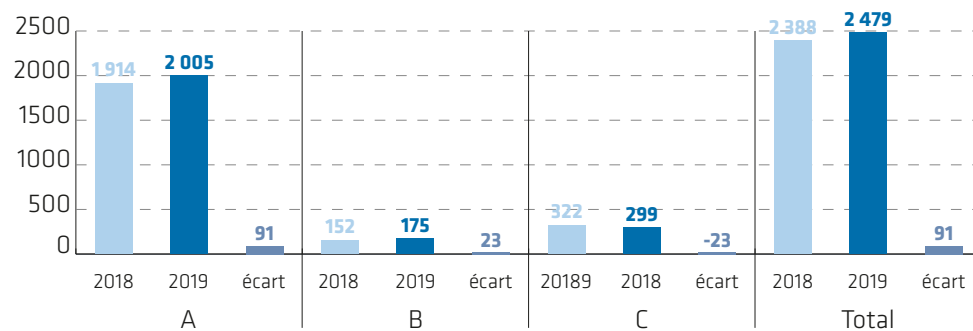
Part des agents en CDD sur le nombre total de contractuels



Évolution du nombre de contractuels en CDD par type de personnel



Évolution du nombre de contractuels par catégorie



### Âge moyen des contractuels en CDD



**32,7 ans**



### Âge médian des contractuels en CDD

**30 ans**

### Âge moyen des contractuels en CDD par catégorie



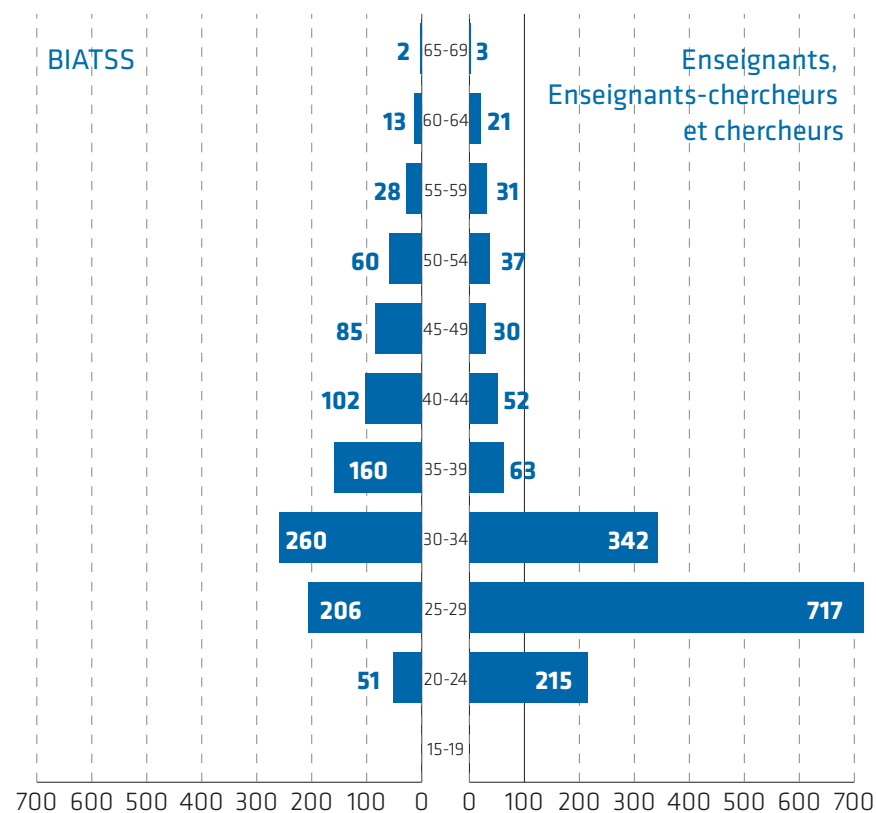
Catégories	Âge moyen
A	31,3
B	37,9
C	38,4

### Âge médian des contractuels en CDD par catégorie



Catégories	Âge médian
A	29
B	36
C	36

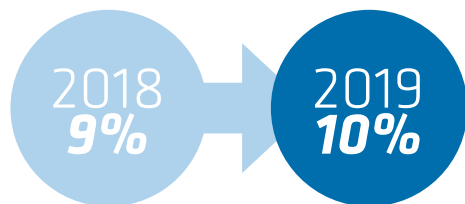
### Pyramide des âges des contractuels en CDD par type de population




## 2.5. Les contractuels : les agents en CDI

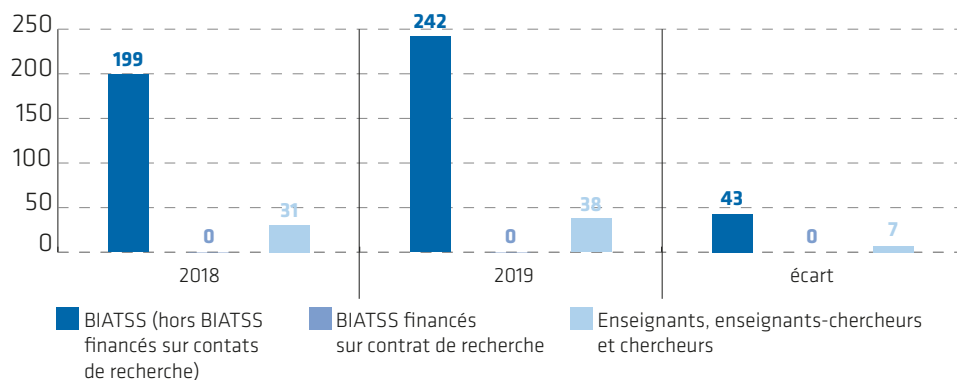
Les agents contractuels en CDI sont principalement des agents en CDD ayant bénéficié d'un avenant à leur contrat à l'issue de 6 années de service effectués au sein d'AMU (les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois). De manière plus isolée certains agents ont bénéficié d'un passage en CDI avant les 6 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-chercheurs et enseignants).

### Part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels

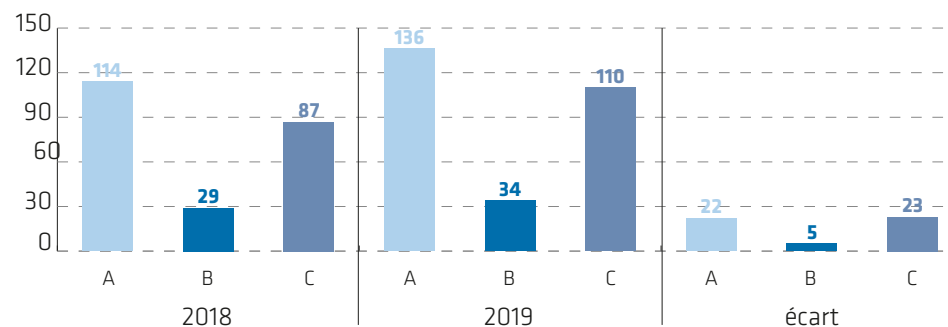


La part des agents en CDI est en légère augmentation au sein de l'université. De même, Aix-Marseille Université enregistre en 2019, 60 passages de CDD en CDI, soit 20 de plus qu'en 2018.  7,4

### Évolution du nombre de contractuels en CDI par type de population



### Évolution du nombre de contractuels en CDI par catégorie



Âge moyen des contractuels en CDI  1-a

**46,4  
ans**

Âge moyen des contractuels en CDI par catégorie  1-a

Catégories	Âge moyen
A	46,0
B	46,1
C	46,9

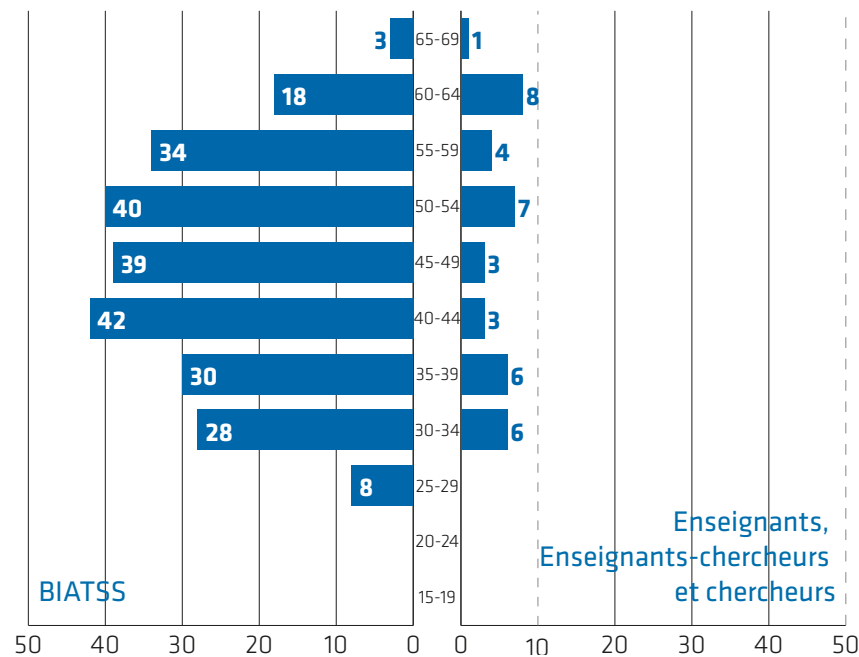
Âge médian des contractuels en CDI  1-a

**47  
ans**

Âge médian des contractuels en CDI par catégorie  1-a

Catégories	Âge médian
A	46
B	50
C	47

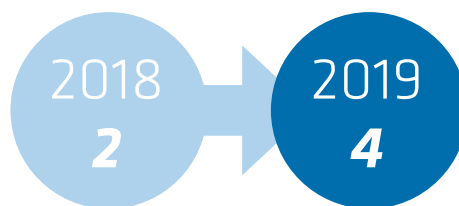
Pyramide des âges des contractuels en CDI par type de population 



## 2.6. Les apprentis 1-b

Le contrat d'apprentissage est « un contrat de travail de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6211-1 du code du travail. Ce type de contrat est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans dans certaines régions et sans limite d'âge pour un travailleur en situation de handicap) et prend fin à l'obtention du diplôme.

### Évolution du nombre d'apprentis à AMU



3 apprentis ont été recrutés en 2019 et 1 apprenti a été renouvelé. L'université s'engage dans un développement de l'apprentissage permettant de créer un vivier de compétences, de nouer des relations avec les écoles partenaires et de favoriser l'insertion.

## 2.7. Les effectifs d'Aix-Marseille Université : conclusion

La répartition des effectifs par catégorie s'aligne sur la tendance nationale. La valorisation des parcours professionnels étant un objectif de la politique ministérielle, les agents de cat A et B sont en nette augmentation avec respectivement +2,18% et 1,87% au dépend des catégories C. La population d'Aix Marseille Université est remarquable par sa moyenne d'âge nettement inférieure à celle du niveau national (-5,9 ans pour les enseignants et -1,8 pour les BIATSS). Cette comparaison s'explique par une évolution des BIATSS recherche notamment des post-doctorants sur l'année 2019 mais également par une hausse des départs en retraite en 2018 (+15 qui porte le nombre de départs en retraite à 132) compensées pour la plupart par des recrutements externes de contractuels (79% des recrutements).

## 3. Données égalité femmes-hommes

### 3.1. Répartition générale

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

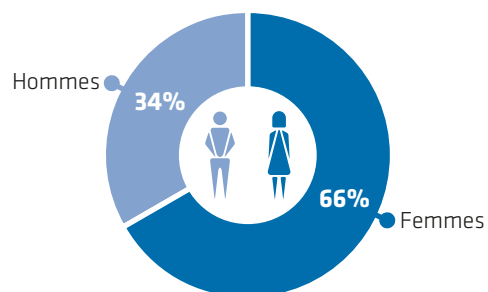
#### Part des femmes au sein d'AMU



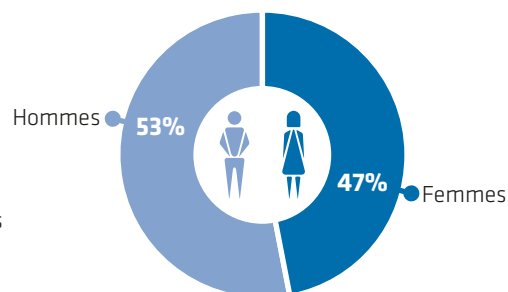
La part de femmes de 52,4% est stable depuis plusieurs années.

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

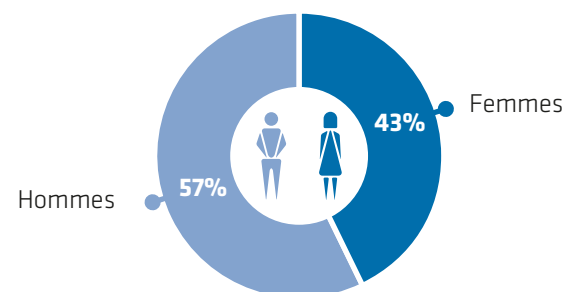
#### BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche)



#### BIATSS financés sur contrats de recherche



#### Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

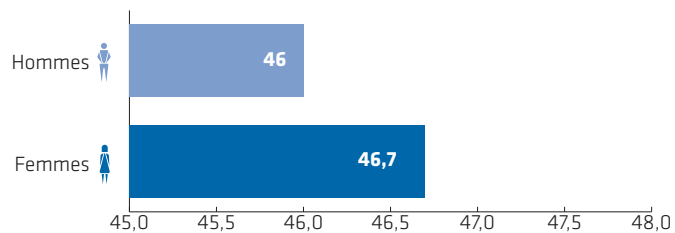


La part des femmes est en baisse au sein de la population BIATSS (-1 point) et en légère hausse au sein de la population enseignante (+1 point) par rapport à 2018.

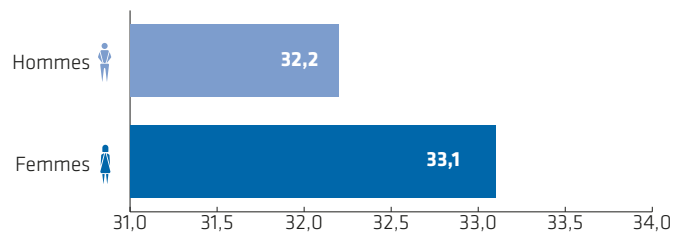


### 3.2. Données démographiques

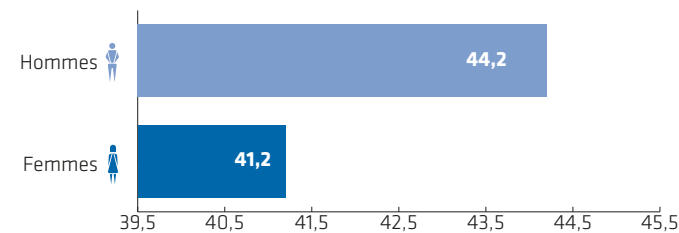
Âge moyen BIATSS (sans les BIATSS financés sur contrats de recherche) 1-a



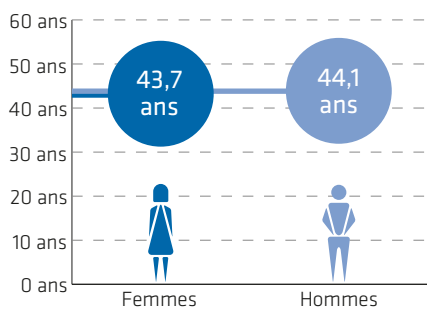
Âge moyen BIATSS financés sur contrats de recherche 1-a



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

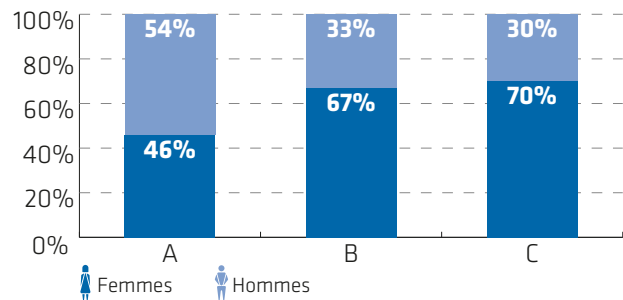


Âge moyen 1-a

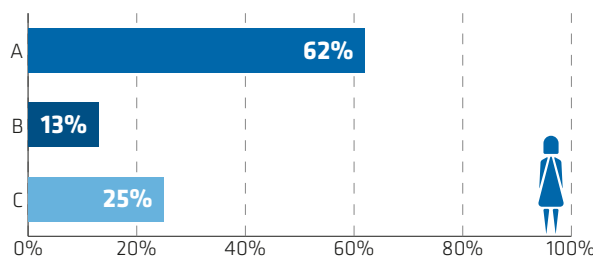


### 3.3. Répartition par catégorie

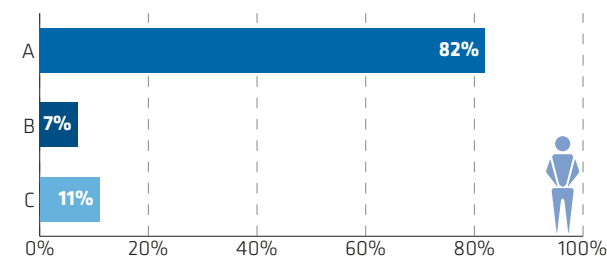
Répartition des femmes et des hommes par catégorie



Pyramide catégorielle des femmes



Pyramide catégorielle des hommes



Les pyramides catégorielles conservent la même structure que les années précédentes.

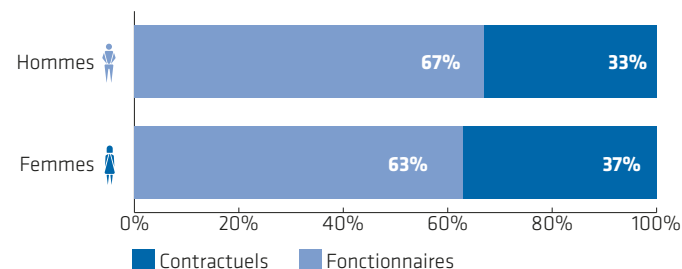
### 3.4. Répartition par statut

Répartition des femmes et des hommes par statut

	2018		2019	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
<b>Femmes</b>	1441	2632	1518	2602
<b>Hommes</b>	1179	2515	1245	2505
<b>Total</b>	<b>2620</b>	<b>5147</b>	<b>2763</b>	<b>5107</b>

Les femmes représentent 55% des agents contractuels et 51% des fonctionnaires. À titre de comparaison, la part des femmes annoncée dans le bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2016-2017 est de 56,1% pour la population contractuelle et 50,4% pour les fonctionnaires. 62% des femmes sont en catégorie A, contre 61,3% en 2018.

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



## 4. Cartographie

### 4.1. Effectifs par type de structures (services communs, directions centrales, composantes et unités de recherche)

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

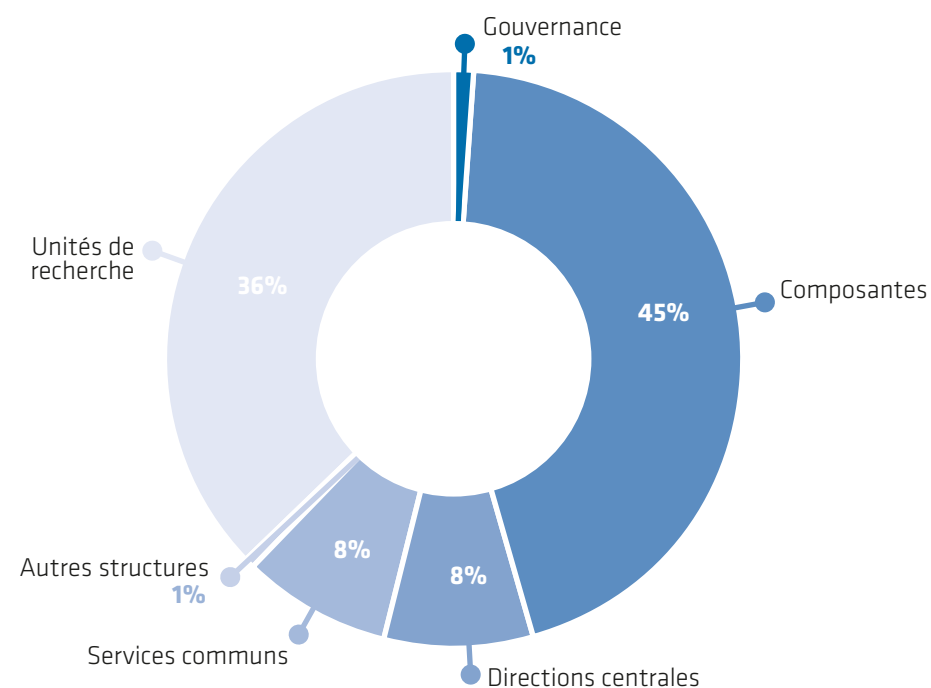
À Aix-Marseille Université, plus de 8 personnels sur 10 travaillent dans une composante ou une structure de recherche. 45% des effectifs sont en composante et 36% en unité de recherche. Ces proportions sont comparables à d'autres universités ; en effet, l'université de Bordeaux par exemple, regroupe 46% de ses effectifs au sein des composantes et 38% dans les structures de recherche.

Nombre d'ETP par type de structure

Types de structure	Nb ETP
Gouvernance	87,8
Composantes	3 403,9
Directions centrales	635,8
Services communs	622
Unité de recherche	2 826,4
Autres structures*	46,5

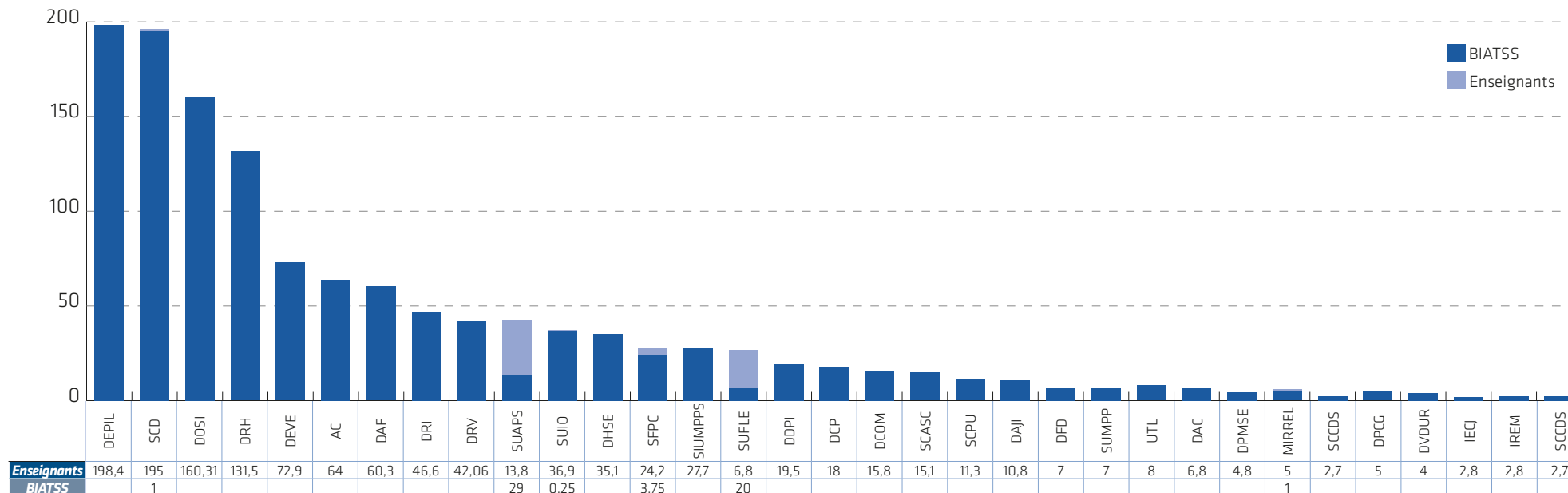
\* Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP, la fondation A\*MIDEX et l'IMERA.

Répartition des ETP par type de structure



## 4.2. Effectifs pour les services communs et les directions centrales

Cartographie des ETP par service



Les fonctions 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 156,65 ETP soit 12% des effectifs des services communs et centraux.

Les fonctions financières : Agence Comptable (AC) et Direction Financière (DAF) représentent 124,3 ETP soit 9% 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 sante (SIUMPPS) : représentent 69,8 ETP soit 5% des effectifs des services communs et centraux.

### 4.3. Effectifs en composantes

AMU propose des formations dans toutes les disciplines. Les 18 composantes sont rassemblées dans 6 champs disciplinaires. En janvier 2019, dans le cadre de la nouvelle loi pour l'école de la confiance, les articles 10,11 et 12 donnent naissance aux instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation dans l'objectif de faire évoluer la qualité de l'enseignement.

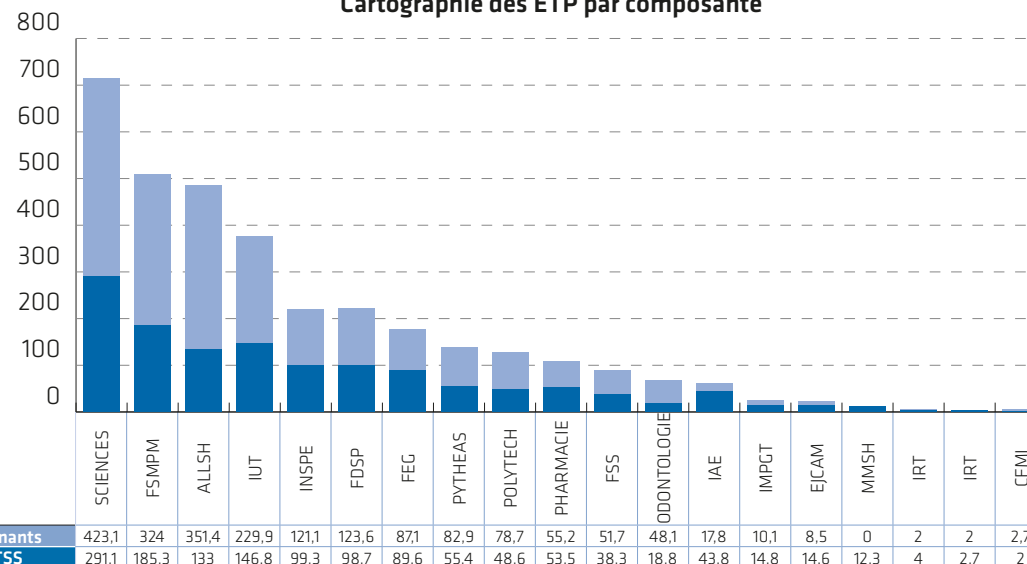
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	Secteur droit et sciences politiques	Secteur économie et gestion	Secteur santé	Secteur sciences et technologies	Composantes pluridisciplinaires
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ALLSH</b> Faculté des arts, lettres, langues, sciences humaines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

Nombre d'ETP par secteur disciplinaire \*

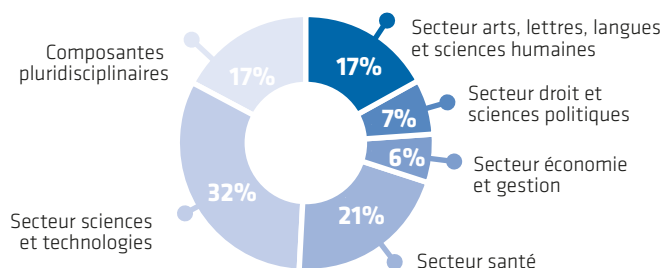
Secteurs disciplinaires	Nb ETP
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	353,4
Secteur droit et sciences politiques	133,61
Secteur économie et gestion	115,36
Secteur santé	427,25
Secteur sciences et technologies	636,37
Composantes pluridisciplinaires	351,03
<b>Total</b>	<b>2 017,02</b>

\* le tableau comprend uniquement les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

Cartographie des ETP par composante



Répartition des ETP par composante



## 4.4. Effectifs en structures de recherche

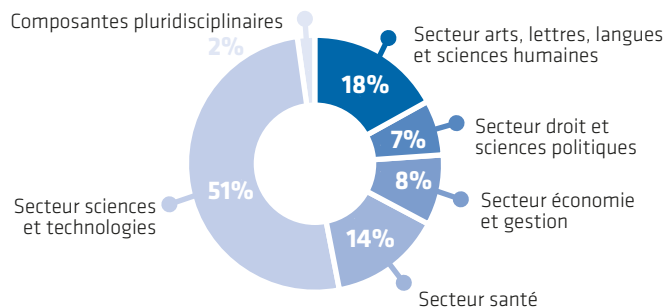
AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, EHESS, CEA, IFSTAR, INRA avec lesquels elle partage la tutelle de 80% de ses 114 structures qui sont dans le domaine de la recherche. Parmi celles-ci, 9 sont des structures fédératives, 105 sont des unités de recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, depuis 2012, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25% et maintenue à ce niveau ; depuis, un « bonus performance » a été créé et appliqué à partir de 2013, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recommandations 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. 5 pôles de recherche interdisciplinaires et intersectoriels ont été créés en 2013 afin de répondre aux défis et enjeux sociétaux et afficher les réelles forces interdisciplinaires de la recherche et faire émerger des projets interdisciplinaires (Sciences et technologies, Énergies, Environnement, Santé et sciences de la vie et Échanges et dynamiques transculturelles).

### Nombre d'ETP par secteur

Domaines de recherche	Nb ETP
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	375
Secteur droit et sciences politiques	153
Secteur économie et gestion	164
Secteur santé	281
Secteur sciences et technologies	1 047
Composantes pluridisciplinaires	30
<b>Total</b>	<b>2 050</b>

\* le tableau comprend uniquement les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

### Répartition des ETP par secteur

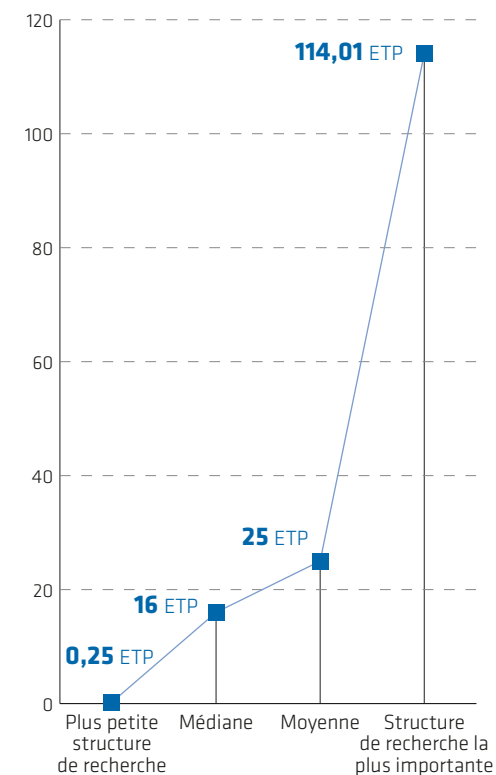


### Top 10 des structures de recherche les plus importantes en nombre d'agents AMU

Structures de recherche	Nb ETP
Laboratoire d'informatique et systèmes (LIS)	114,01
Institut de Mathématiques de Marseille (IMM)	97,34
Institut Matériaux Microélectronique Nanosciences Provence (IMM)	78,73
Institut Méditerranéen Biodiversité Écologie Mer et Continent (IMBE)	72,44
Aix Marseille Sciences Économiques (AMSE)	71,73
Centre Euro Rech. et Enseign. des Géosciences Environnement (CEREGE)	67,96
Institut des Sciences du Mouvement Étienne Jules Marey (ISM)	66,13
Institut de Biologie du Développement de Marseille (IBDM)	64,67
Centre de Recherche en Cardiovasculaire et Nutrition (C2VN)	63,77
Centre de Recherche en Cancérologie de Marseille (CRCM)	62,15

Hors personnels EPST

### Cartographie



## 4.5. Répartition par campus

AMU s'étend sur 58 sites, 285 bâtiments et plus de 800 000 m<sup>2</sup>. 5 112,95 ETP agents sont sur Marseille, 2 509,49 ETP sur Aix-en-Provence.

L'année 2019 est marquée par la convention de dévolution du patrimoine d'État à Aix-Marseille Université, devenue propriétaire de 90% des locaux qu'elle occupe sur le territoire d'Aix-Marseille, les 10% restants étant propriété des collectivités territoriales et relevant du patrimoine local.

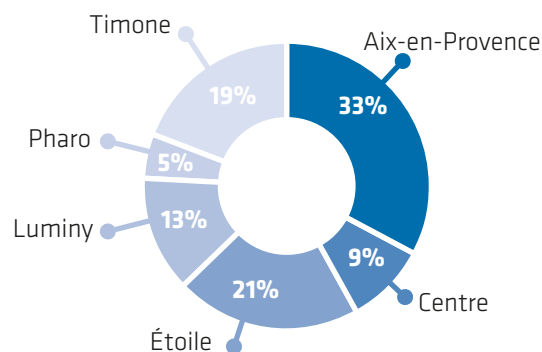
La dévolution du patrimoine d'État aux universités s'inscrit dans la continuité du processus d'autonomie des universités, amorcé au niveau national par la loi du 10 août 2007, relative à la liberté et aux responsabilités des universités. Elle représente un élément de complétude pour un établissement dans sa quête d'autonomie, lui offrant une capacité décisionnelle et stratégique nouvelle en matière patrimoniale.

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

Effectifs par campus

<b>Aix</b>	2 509,49
<b>Centre</b>	712,95
<b>Etoile</b>	1 605,3
<b>Luminy</b>	967,3
<b>Pharo</b>	355,3
<b>Timone</b>	1 472,1
<b>Total général</b>	<b>7 622,44</b>

Répartition par campus



Répartition par campus et par type de population

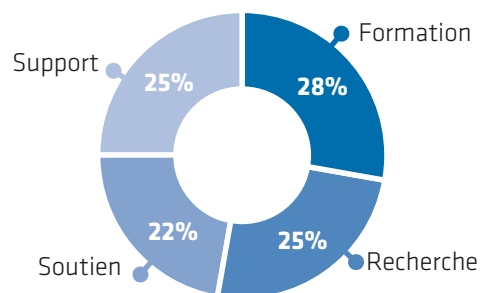
	BIATSS	Enseignants	Total
<b>Aix</b>	977,69	1 531,80	2 509,49
<b>Centre</b>	497,95	215,00	712,95
<b>Etoile</b>	599,60	1 005,70	1 605,30
<b>Luminy</b>	326,00	641,30	967,30
<b>Pharo</b>	353,30	2,00	355,30
<b>Timone</b>	575,59	896,51	1 472,10
<b>Total</b>	<b>3 330,13</b>	<b>4 292,31</b>	<b>7 622,44</b>

## 4.6. Répartition par activité

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

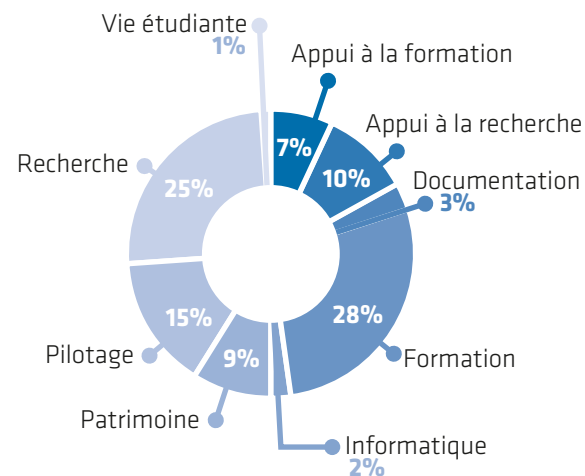


Les natures d'activités comprennent les activités suivantes:

- Formation
- Recherche
- Soutien: Appui à la formation ; Appui à la recherche; Informatique soutien ; vie étudiante
- Support: Documentation ; Informatique; Patrimoine; Pilotage

L'augmentation du soutien de 2% s'explique par l'affinement de la cartographie des répartitions par activité.

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

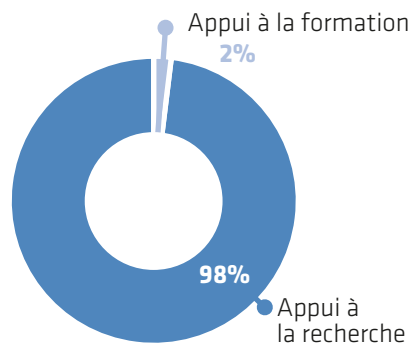


La moitié des ETP (soit 53%) sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche. 47% sont dédiés au support et au soutien.

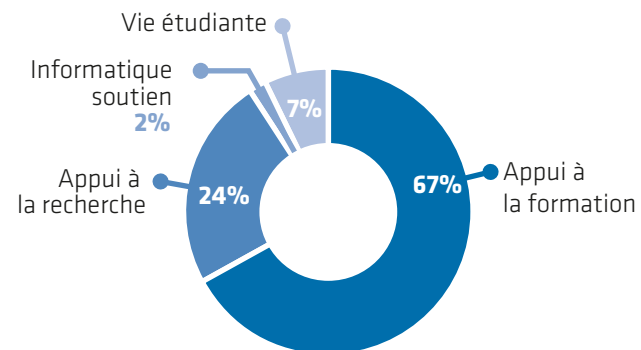
Les agents en Formation et en Recherche sont les Enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels en Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche



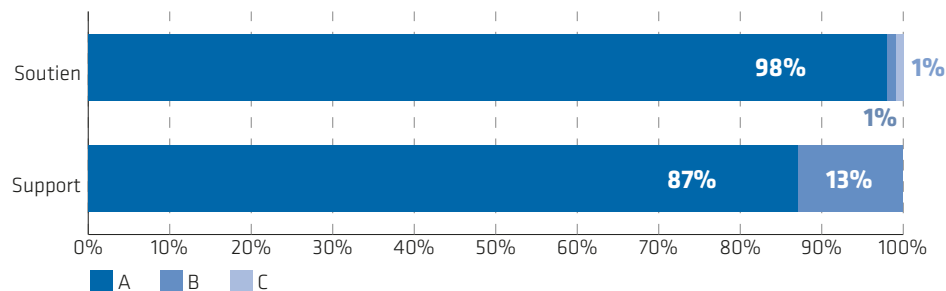
Répartition des activités de soutien pour les BIATSS financés sur contrat de recherche



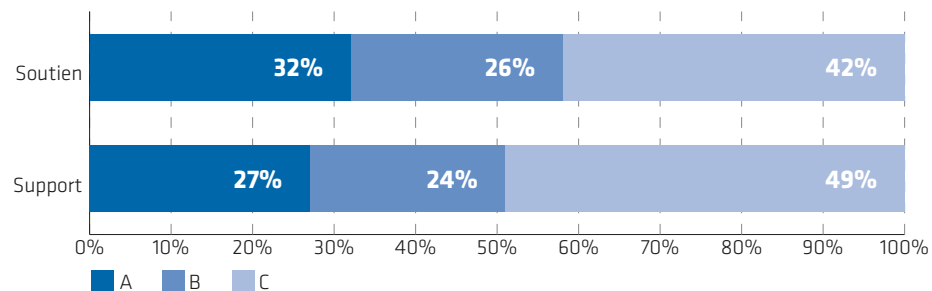
Répartition des activités de soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche



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

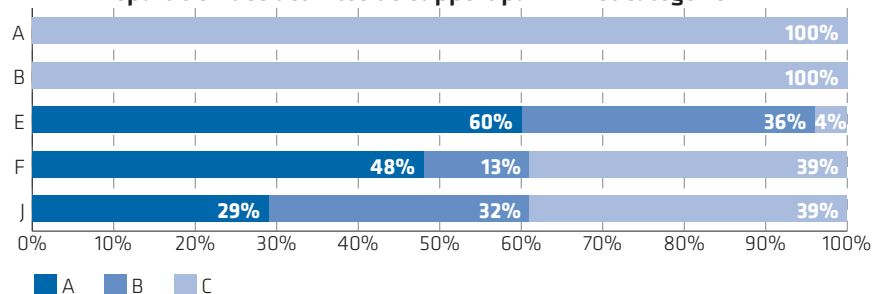


Répartition des fonctions support et soutien pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche par catégorie



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

Répartition des activités de support par BAP et catégorie



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

Répartition affinée des activités de support par catégorie

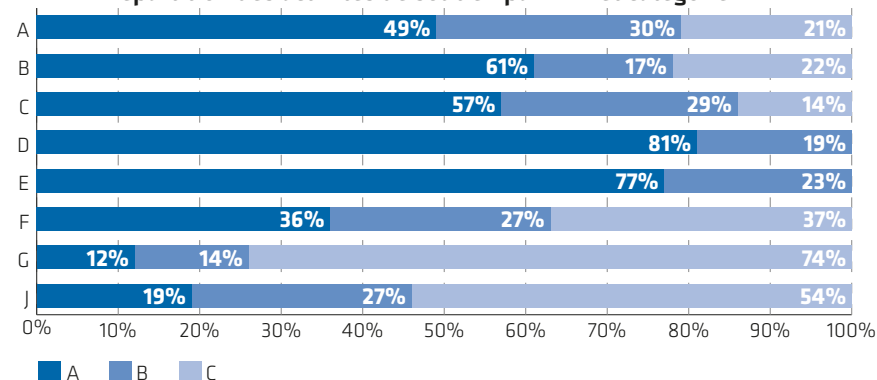
	A	B	C
Informatique	58%	33%	9%
Patrimoine	12%	14%	74%
Pilotage	32%	31%	37%
Documentation	23%	25%	51%

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.

En 2019, la répartition des activités support des BIATSS non financés sur contrat de recherche est la suivante : 44% des ETP sont dédiés au Pilotage, 35,5% au Patrimoine, 11,4% à la documentation et 9% à l'informatique. Cette répartition a évolué par rapport à 2018 avec une diminution des ETP dédiés au pilotage au bénéfice de l'activité patrimoine et informatique. La répartition des ETP par catégorie a évolué. Ainsi, 50% des ETP sont de catégorie C (-7 points), les catégories A et B ont respectivement augmenté de +4 points et +3 points pour atteindre 25%. Cette évolution est en cohérence avec l'évolution de la répartition par catégorie de la population de l'établissement. Les activités informatiques sont celles qui ont le niveau de technicité le plus fort avec 58% des ETP de catégorie A. Les forces déployées pour la BAP E sur les activités de support sont réparties comme suit (60% en catégorie A, 36% en catégorie B, et 4% 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

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

Répartition des activités de soutien par BAP et catégorie



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

Répartition affinée des activités de soutien par catégorie

	A	B	C
Appui à la formation	24%	26%	50%
Appui à la recherche	60%	24%	15%
Informatique Soutien	66%	33%	1%
Vie étudiante	32%	32%	36%

de technicité plus élevé est attendu. Ces tendances sont à mettre au regard des effectifs : les activités soutien comportent 21 agents, les activités support 168. Les agents de catégorie C sont majoritaires au sein des activités de Patrimoine et des activités de la documentation (avec des parts respectives de 74% et 51%). La majorité des agents de catégorie A (54%) sont dédiés au Pilotage. Les activités de support - Pilotage sont exercées par des agents de la BAP J à 90%. 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 53% des fonctions soutien et 24% des effectifs BIATSS de l'établissement. Les activités soutien à la recherche représentent 40% des activités soutien et 8,6% de l'ensemble de l'établissement. Enfin les activités dédiées à la vie étudiante représentent 6% des activités soutien et l'informatique de soutien représentent 1,36% des activités soutien.

## 4.7. Effectifs par site (Abyla)

Abyla est un logiciel de gestion technique du patrimoine immobilier géré par la DDPI et la DEPIL.

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

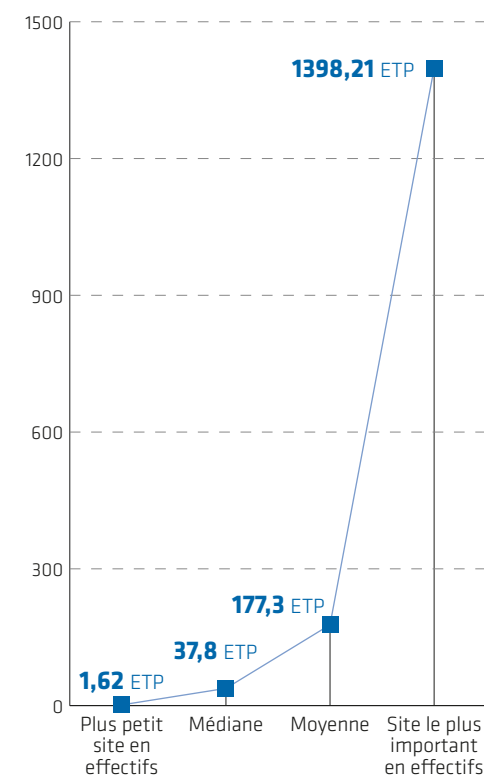
- Le site du Pharo : c'est le siège social de l'université. Il regroupe la gouvernance et certains services centraux.
- Le site Saint-Charles : il compte peu de laboratoires par rapport aux autres sites et la majorité des services administratifs de l'UFR Sciences y sont positionnés.

Le site Schuman comprend les sites Schuman 3, Schuman 5 et Schuman 29.

### Répartition des agents par site en ETP

	BIATSS	Enseignants	Total général		BIATSS	Enseignants	Total général
Andréani	3,9	2	6	La Ciotat	7,5	10	17,5
Arbois	42,3	64,45	106,7	Luminy	289,6	695,9	985,5
Aubagne	9,8	7	16,8	Méjanès	2	14	16
Château Gombert	60,6	243	303,5	Nord	47	59,4	106,4
CISAM	13,7		13,7	Pasteur	13	32	45
Digne les bains	3,1	13	16,1	Pharo	403,1	35,8	438,9
Follereau	26,2	12	38,2	Pierre Puget	22,2	56,5	78,7
Forbin	9	3,3	12,3	Poncet	8,4	29	37,4
Gap	6	7	13	Puyricard	45,7	71,5	117,2
Gaston Berger	78,2	73	151,2	RCRCM	15,4	46,3	61,7
Hopital de la conception	0	7	7	Saint Charles	393,2	343,3	736,5
Hopital de la timone	0	14	14	Saint Jérôme	445,3	502,9	948,2
Hopital Nord	0	8	8	Saint Pierre	4	2,5	6,5
Hopital sainte marguerite	0	2,9	2,9	Salon de Provence	2	9	11
Ilot du Bois	26		26	Saporta	38,5	16,3	54,8
Institut paoli calmette	0	1,6	1,6	Schuman	645,3	752,9	1398,2
Jas de Bouffan	33,9	133	166,9	Schweitzer	3,5	7,5	11
Joseph Aiguier	4	41,3	45,3	Site sportif des Fenouillères	8,8	29	37,8
Jules Ferry	80,4	131,6	212	Susini	22,5	88,3	110,8
Jules Isaac	2,7	2	4,7	Timone	482	696,5	1178,5
la Canebière	2,5	2	4,5	Virgile Marron	28,6	25,7	54,3

### Cartographie

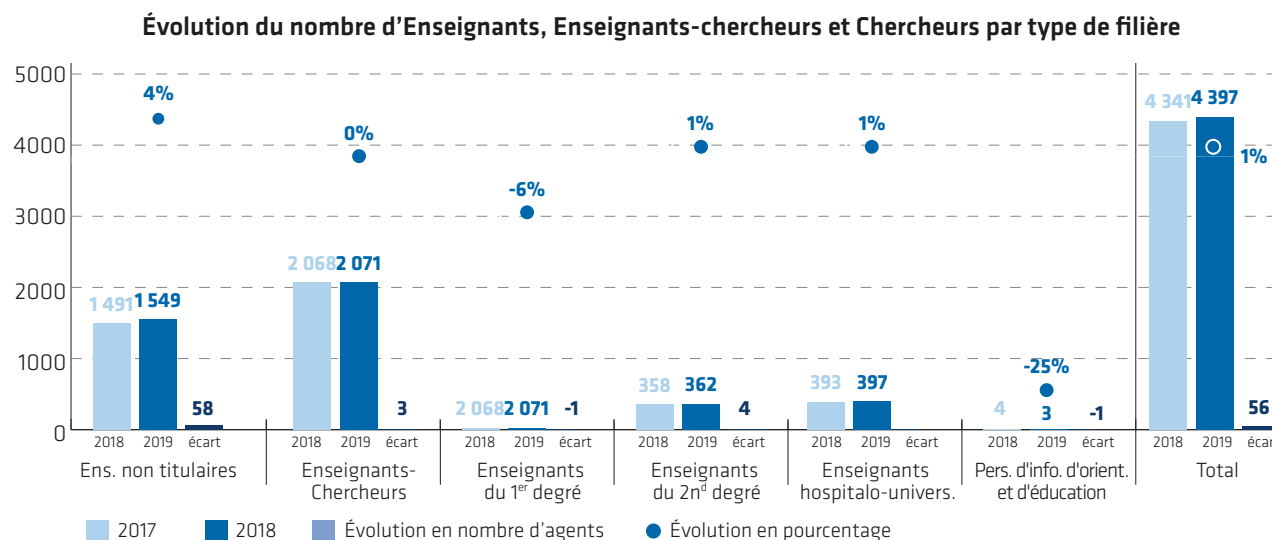
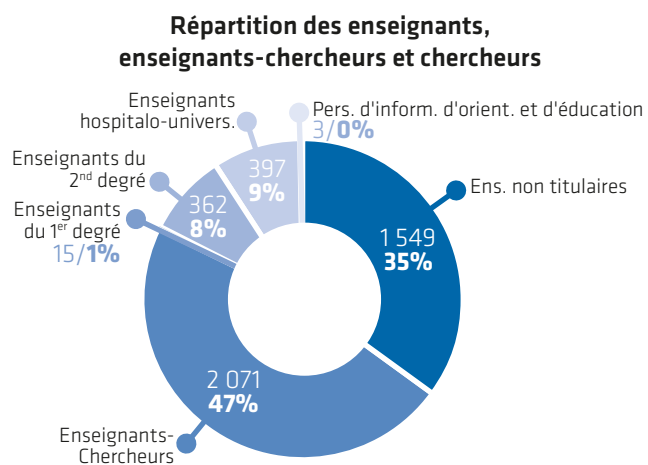


# Partie 3 : Typologie de personnel

## 1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

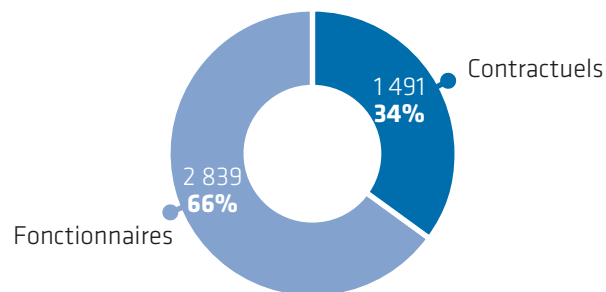
Au niveau national la population enseignante a augmenté entre 2016 et 2017 de 2100 agents contre 1300 départs en retraite. La population enseignante dans le supérieur se trouve en large majorité dans les universités et les universités de technologies (92%). Les autres enseignants sont affectés en école d'ingénieur ou au sein d'autres établissements (écoles normales supérieures, instituts d'études politiques, grands établissements...)

### 1.1. Panorama des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



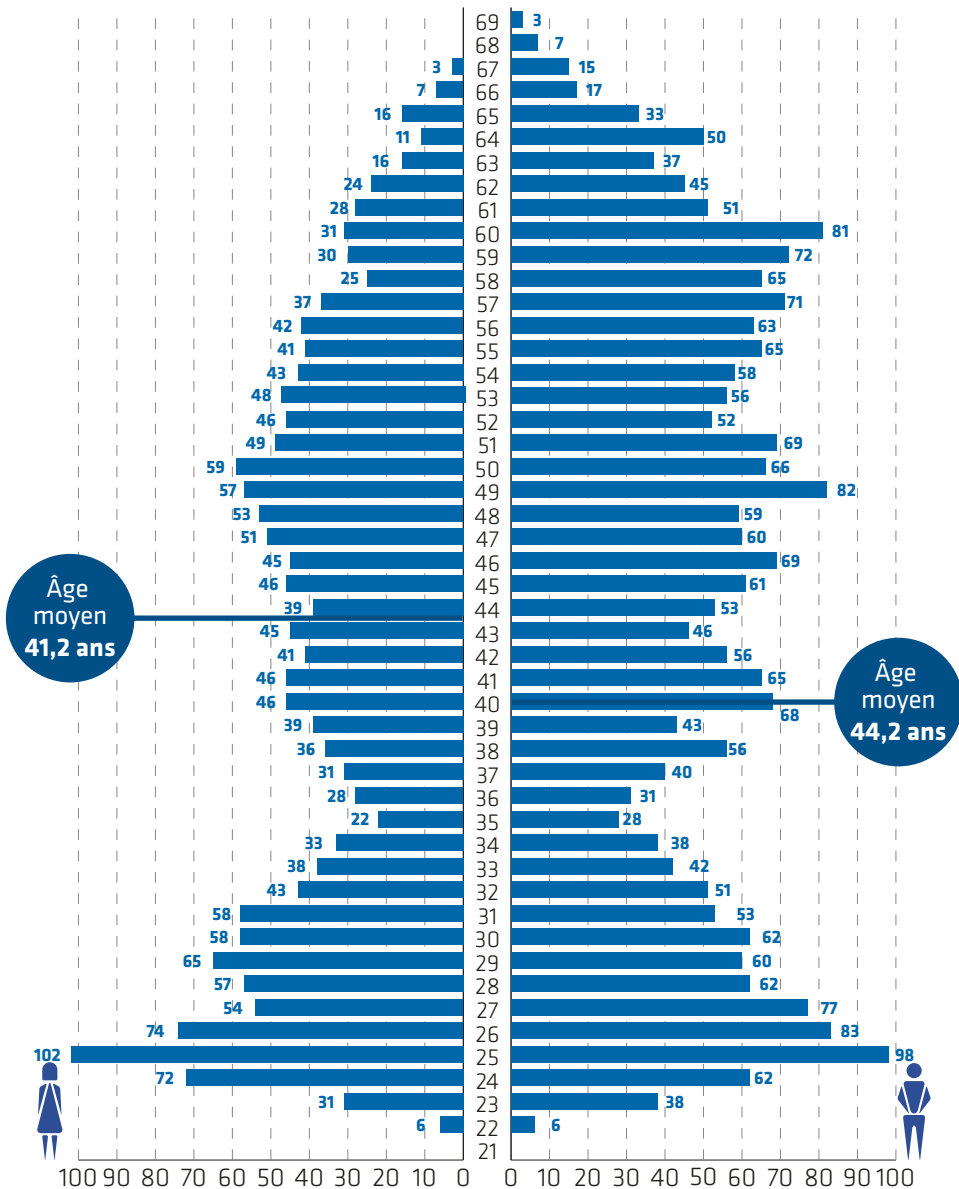
La filière universitaire est majoritaire avec 47% d'enseignants-chercheurs et 9% d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les effectifs enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs sont stables d'une année sur l'autre. La population globale enseignante est en hausse à l'exception des personnels d'information d'orientation et d'éducation et des enseignants du 1er degré en légère baisse.

### Répartition des Enseignants, Enseignants-chercheurs et Chercheurs par statut

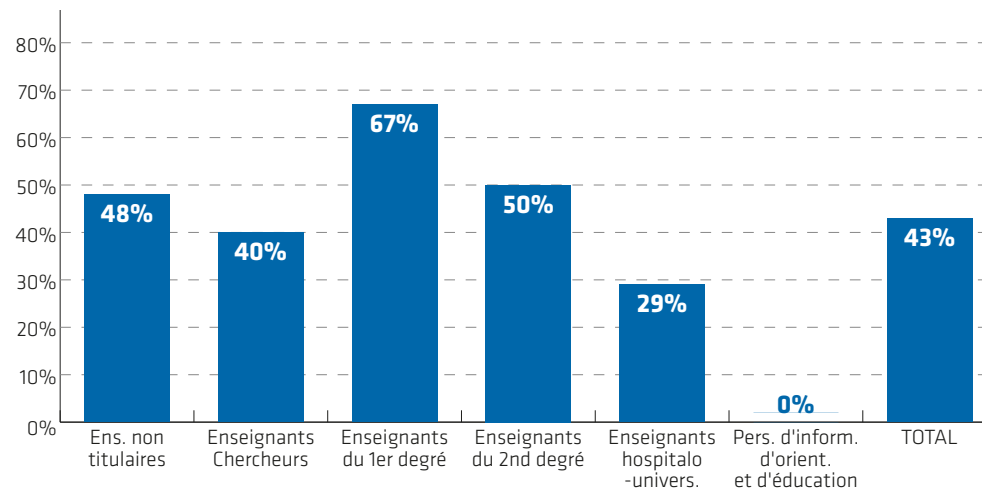


## Focus sur la pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe

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



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



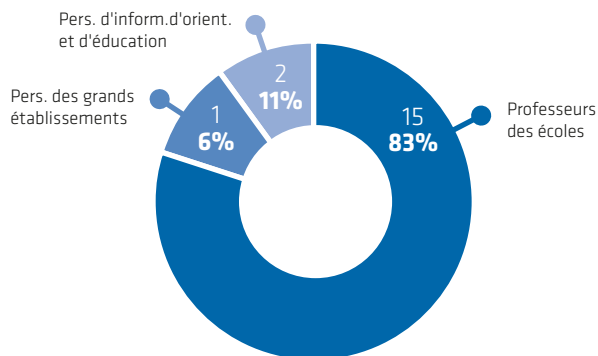
La part des femmes enseignantes est stable par rapport à 2018. Elle augmente légèrement chez les enseignants-chercheurs et enseignants du second degré (+1 point pour ces deux populations). Elle est toujours majoritaire chez les enseignants du 1er degré. Les enseignants du 2nd degré et les enseignants non titulaires se rapprochent de la parité avec des taux respectifs de 50% et 48%. 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%.

Évolution du nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe et type de filière

	2018		2019		Femmes Évolution en %	Hommes Évolution en %
	F	H	F	H		
Ens. non titulaires	713	778	741	808	4%	3,9%
Ens.-chercheurs	816	1252	824	1247	1%	-0,4%
Ens. du 1er degré	11	5	10	5	-9%	0,0%
Ens. du 2nd degré	176	182	180	182	2%	0,0%
Ens.-chercheurs hospitalo-universitaires	114	279	117	280	3%	0,4%
Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	0	4	0	3	0%	-25,0%
<b>Total</b>	<b>1830</b>	<b>2500</b>	<b>1872</b>	<b>2525</b>	<b>2%</b>	<b>-31,8%</b>

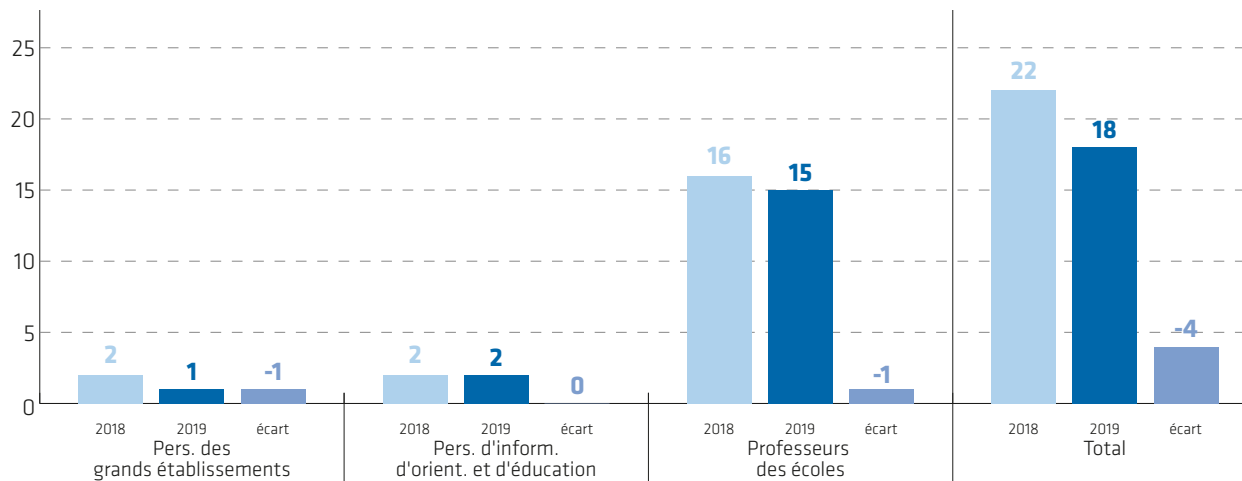
## 1.2. Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les autres personnels de l'enseignement

Répartition des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement supérieur

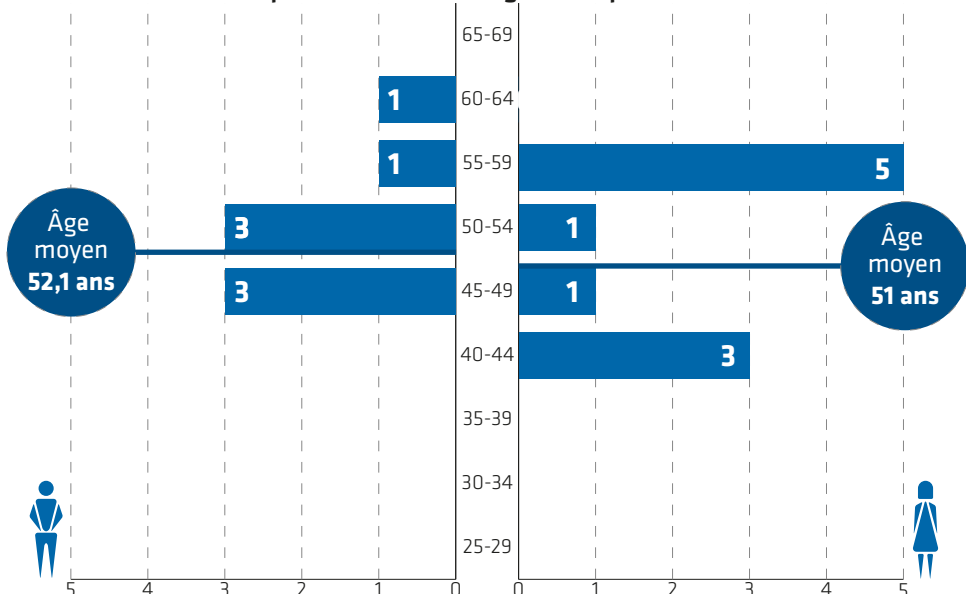


Les enseignants du 1er degré sont tous fonctionnaires. Ils sont affectés à l'INSPE. Leur nombre est en légère augmentation et leur répartition est stable par rapport à 2018.

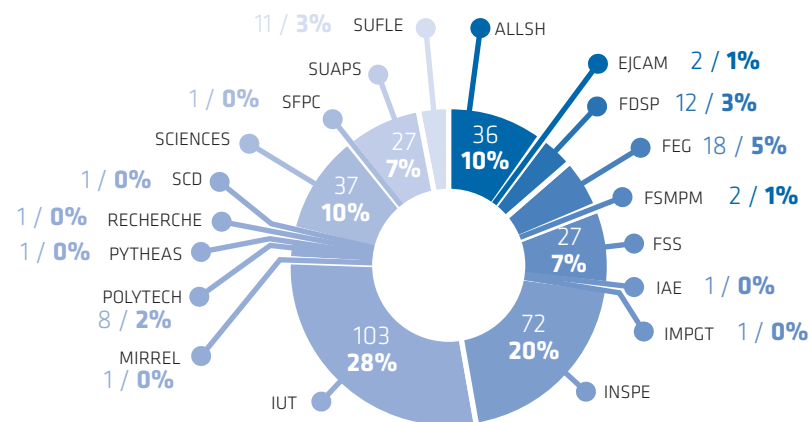
Évolution du nombre d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement



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

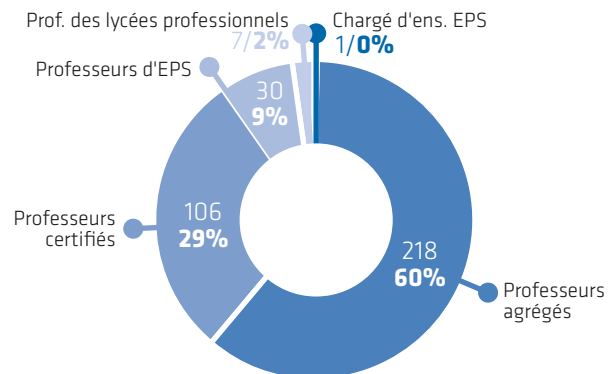


Part des femmes parmi les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et autres personnels de l'enseignement



### 1.3. Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

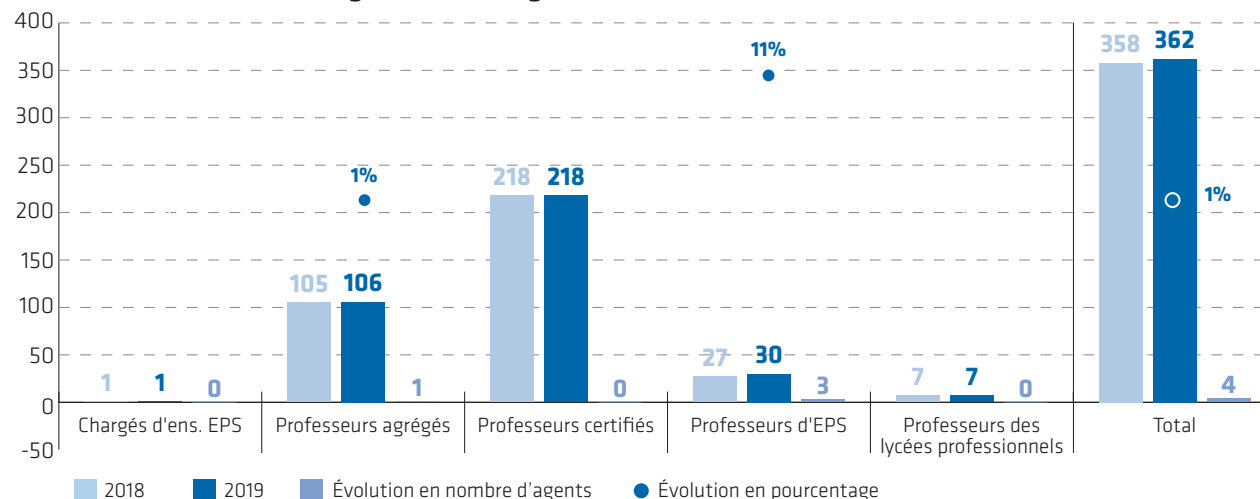
#### Répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré



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

La parité femmes/hommes 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 46 % en 2018.

#### Évolution du nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

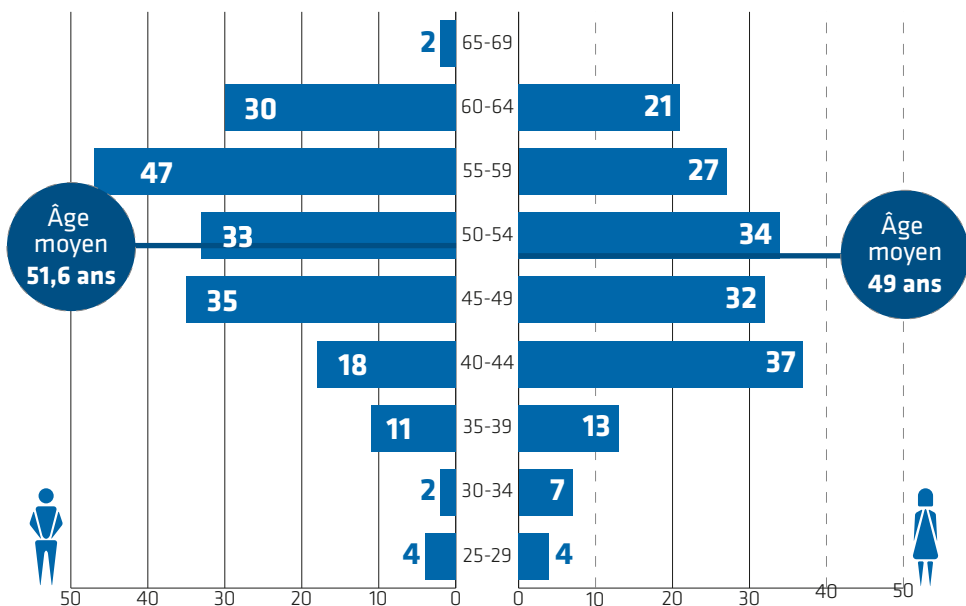


Les enseignants du second degré de l'établissement sont majoritairement des professeurs d'anglais. Cela reprend les statistiques du MESRI (note de la DGRH N°1 janvier 2019), document dans lequel, il est mis en avant que la discipline des Lettres-Sciences humaines est celle qui compte le plus grand nombre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

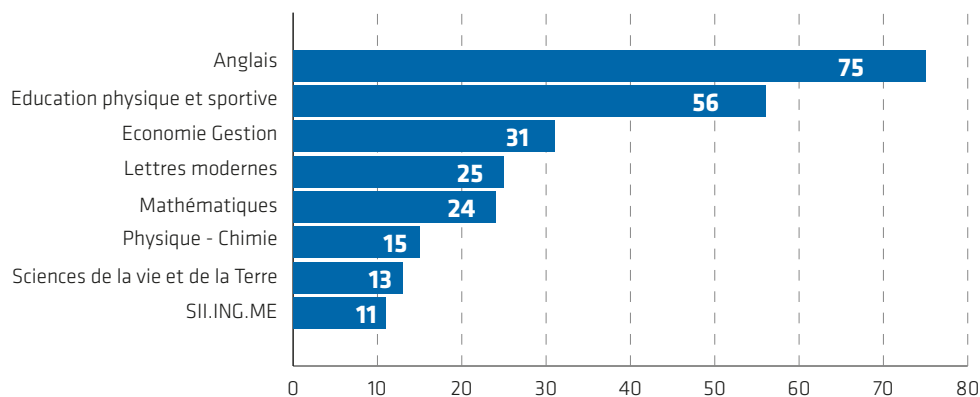
Dans l'établissement, le corps des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré compte 1 professeur d'anglais en plus par rapport à 2018. Les 75 professeurs d'anglais sont répartis au sein de 13 composantes, dont plus de la moitié se répartissent au sein de Sciences et de l'IUT.

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

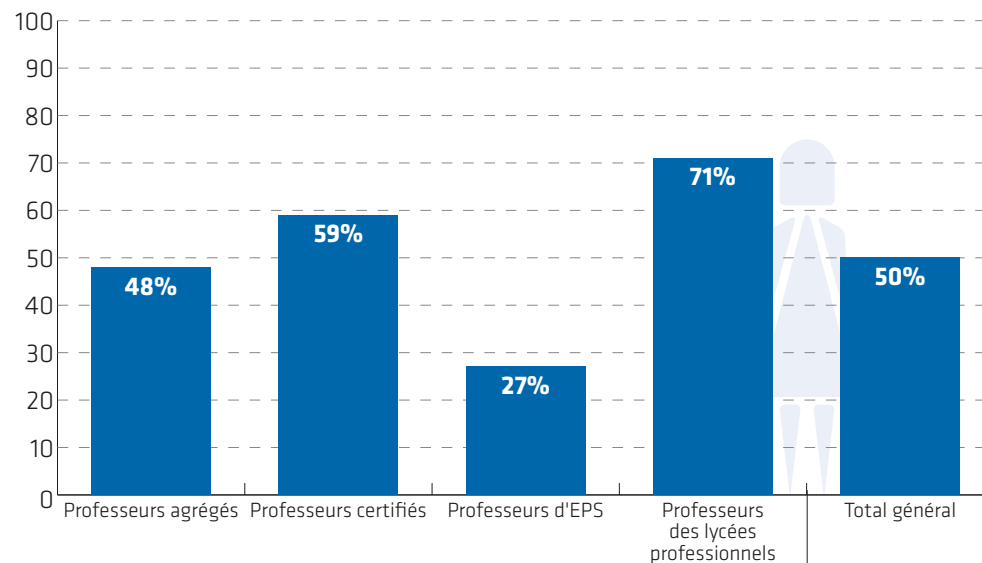
### Pyramide des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par sexe



### Disciplines comprenant plus de 10 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

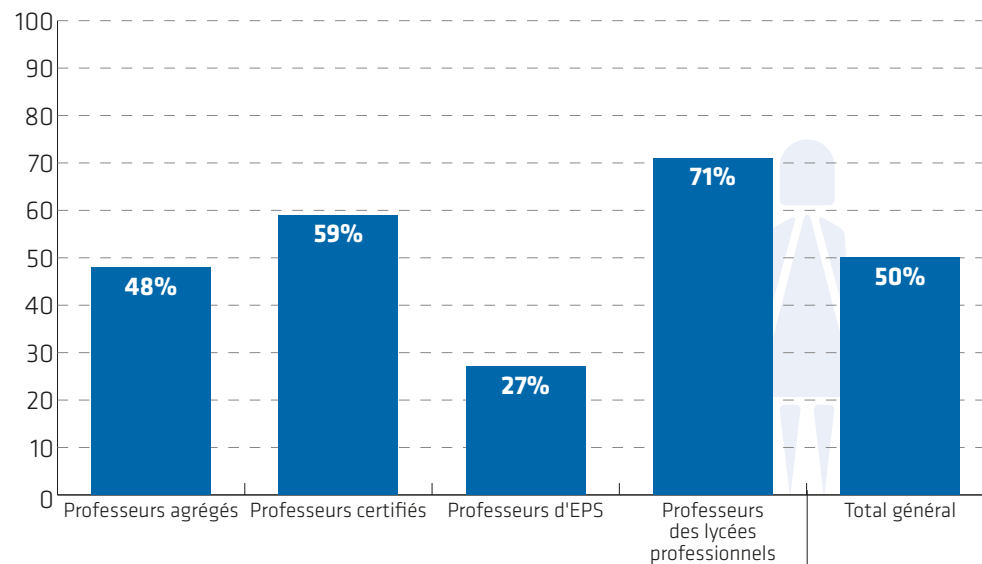


### Part des femmes parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré



La part des femmes est en légère augmentation ou stable sur tous les corps au regard des données 2018. Elle est très proche de celle annoncée par le MESRI dans sa note de la DGRH de janvier 2019, note dans laquelle les femmes représentent 46 % des effectifs, contre 28 % en 1990.

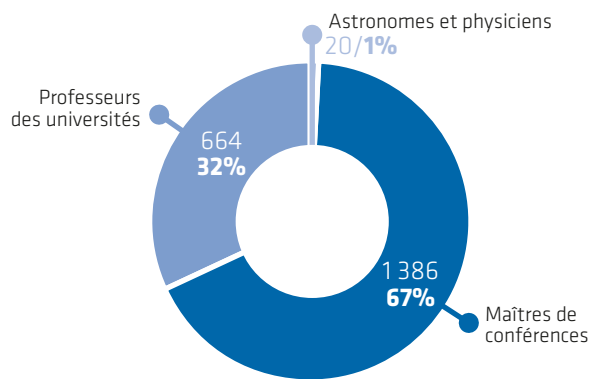
### répartition des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par corps



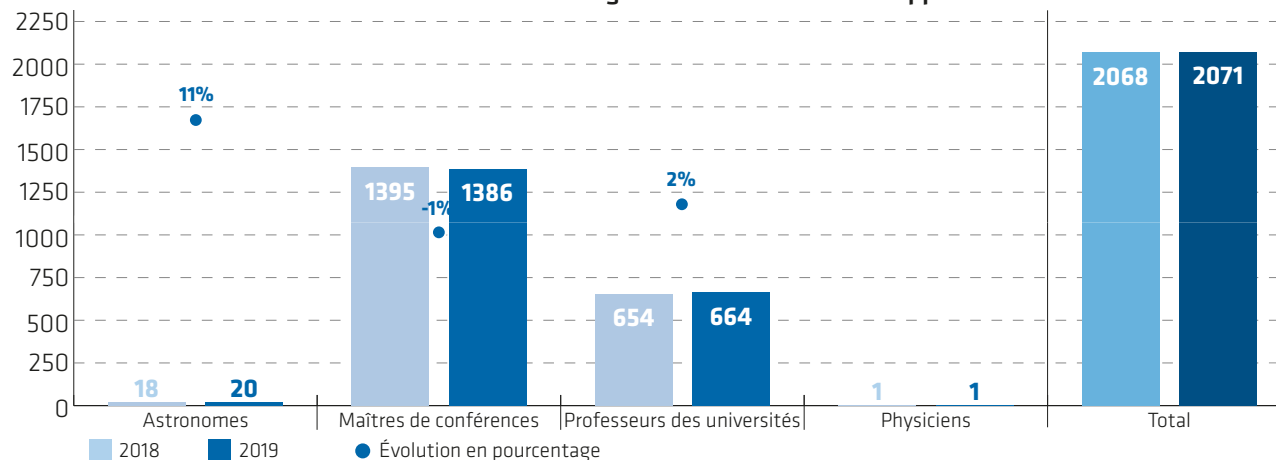


## 1.4. Les enseignants-chercheurs mono-appartenants

Répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants

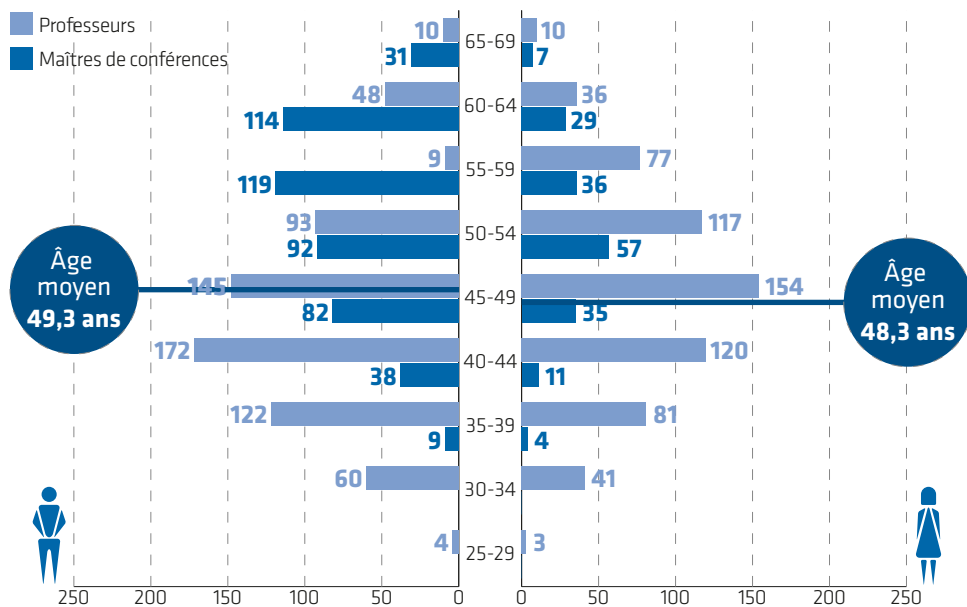


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs mono-appartenants

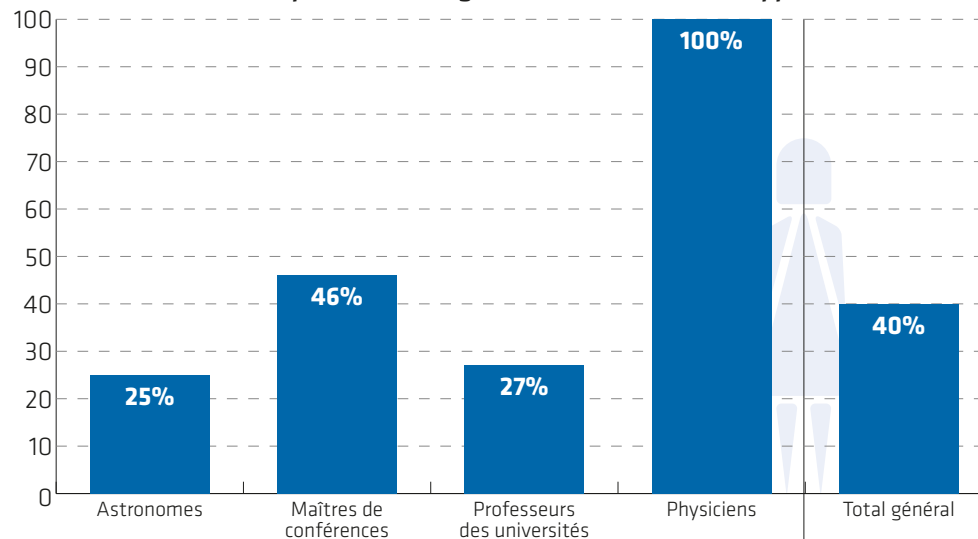


La répartition des enseignants-chercheurs mono-appartenants est stable d'une année sur l'autre. Cette répartition est en cohérence avec la répartition nationale (67% MCF/ 33% PR), s'agissant de la répartition de la population enseignante par spécialité le secteur sciences et technologies reste majoritaire (40%) et s'illustre également au niveau national (45% des enseignants).

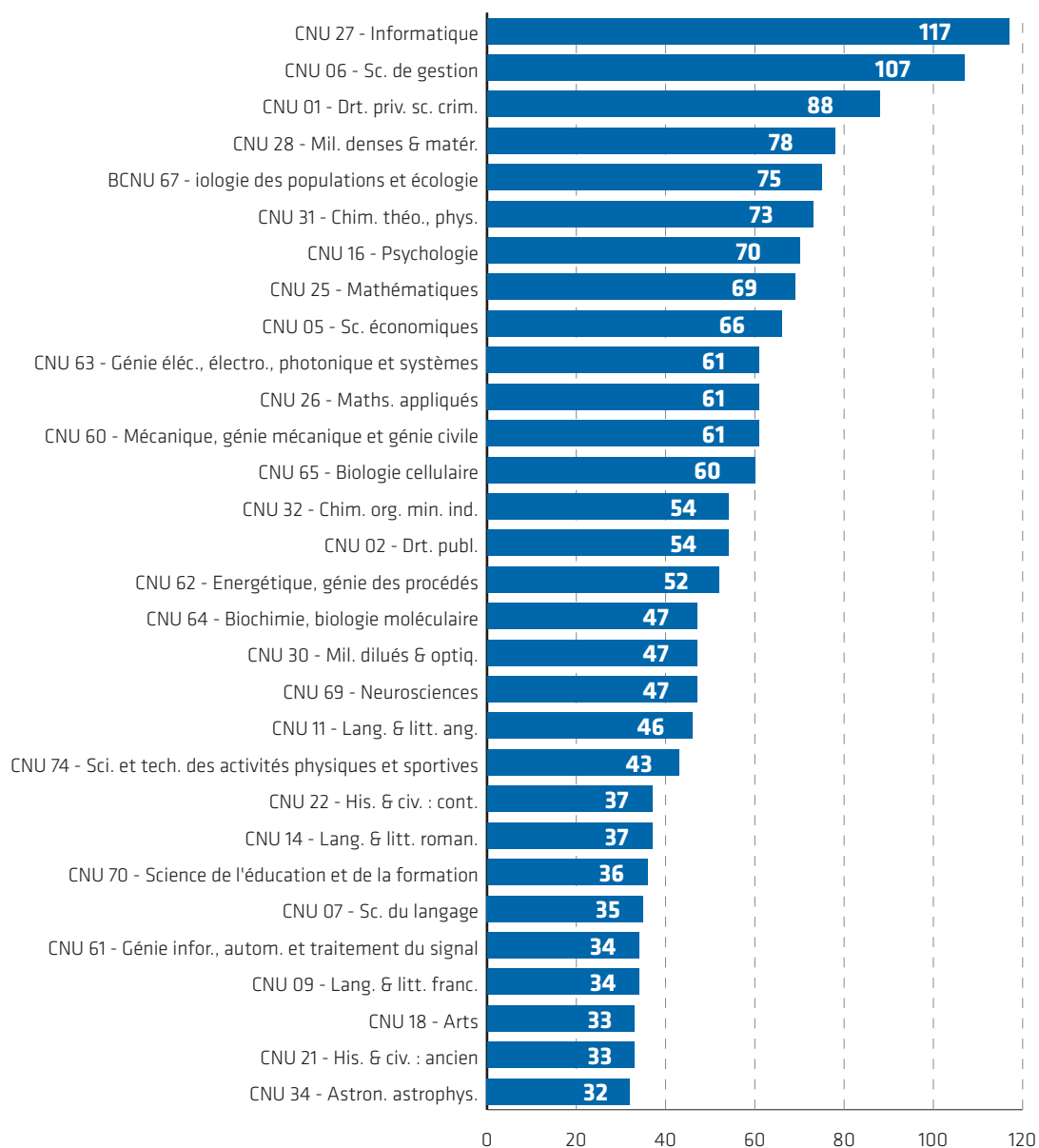
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants



### TOP 30 des sections CNU (hors personnels hospitalo-universitaires)



Les 2071 enseignants-chercheurs sont répartis dans les secteurs suivants : Sciences et technologies (54%), Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (21%), Secteur économie et gestion (9%), Secteur droit et sciences politiques (8%), Secteur santé (4%) et Composantes pluridisciplinaires (5%). Les enseignants-chercheurs sont regroupés dans 30 sections CNU. Les 10 plus grandes sections CNU en nombre d'agents représentent 39% des effectifs des enseignants-chercheurs.

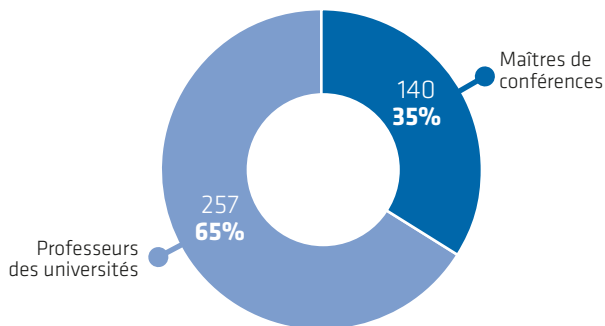
La répartition par CNU reste stable au regard de 2018.

Parmi les 5 sections CNU les plus importantes, on enregistre entre 2018 et 2019 les mouvements suivants :

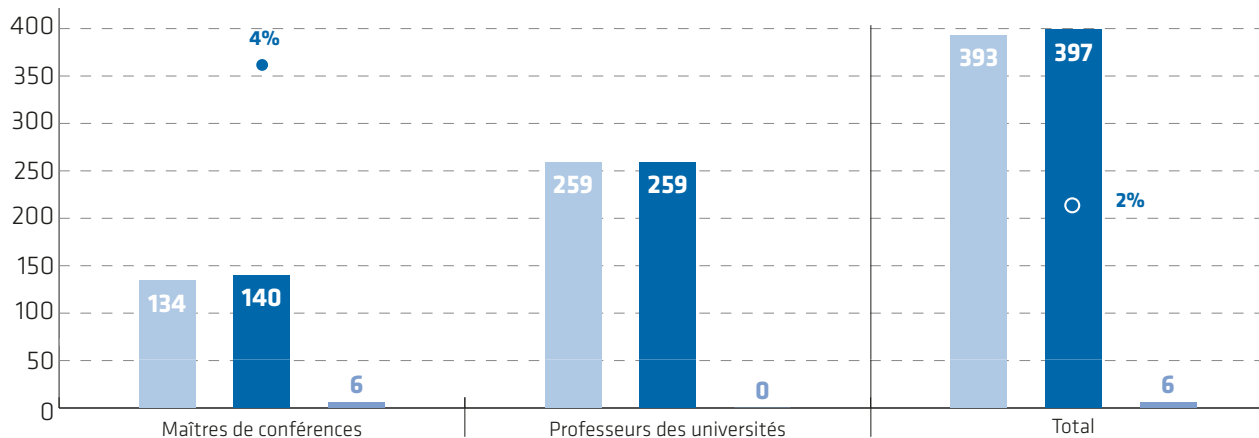
- la CNU Informatique est en légère hausse (+ 2 enseignants),
- la CNU Sciences de gestion est en hausse (+2 enseignants),
- la CNU Droit privé et sciences criminelles enregistre une légère augmentation (+3 agents),
- la CNU Milieux denses & matériaux est en baisse (-4 enseignants),
- la CNU Biologie des populations et écologie reste stable.

## 1.5. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (PU-PH)

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

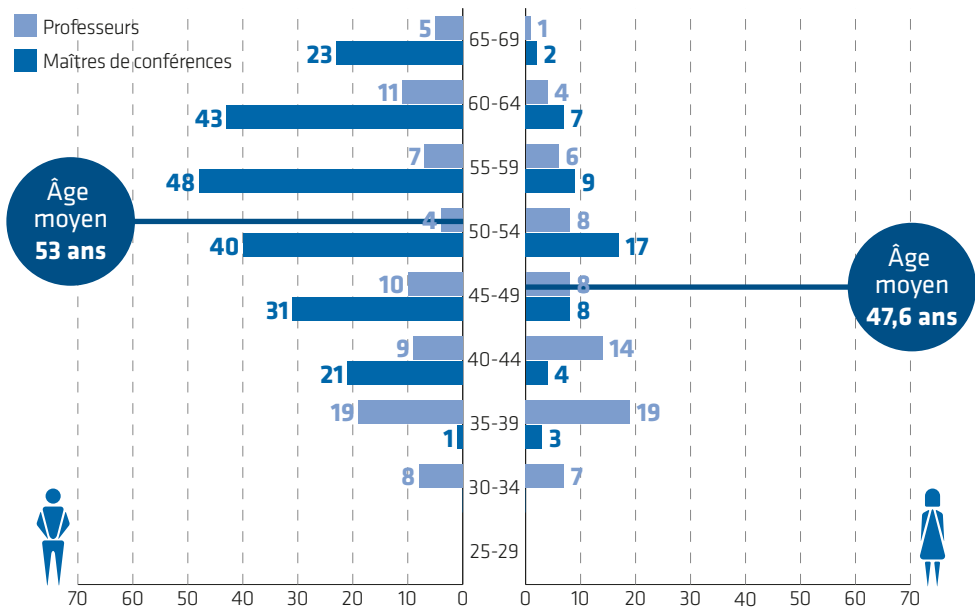


Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

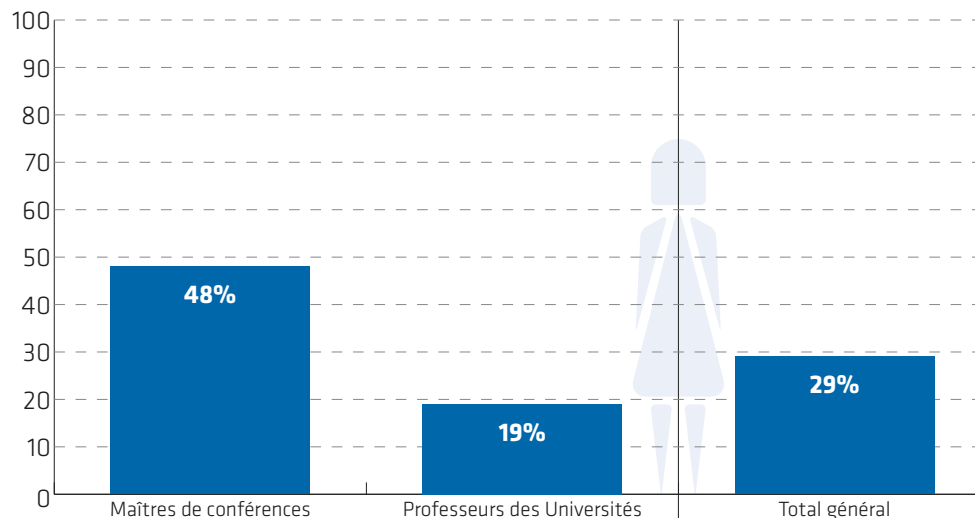


Les évolutions relatives (augmentation du nombre de maîtres de conférences et diminution du nombre de professeurs des universités) viennent impacter la répartition générale des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (+1 point pour les maîtres de conférences et -1 point pour les professeurs par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

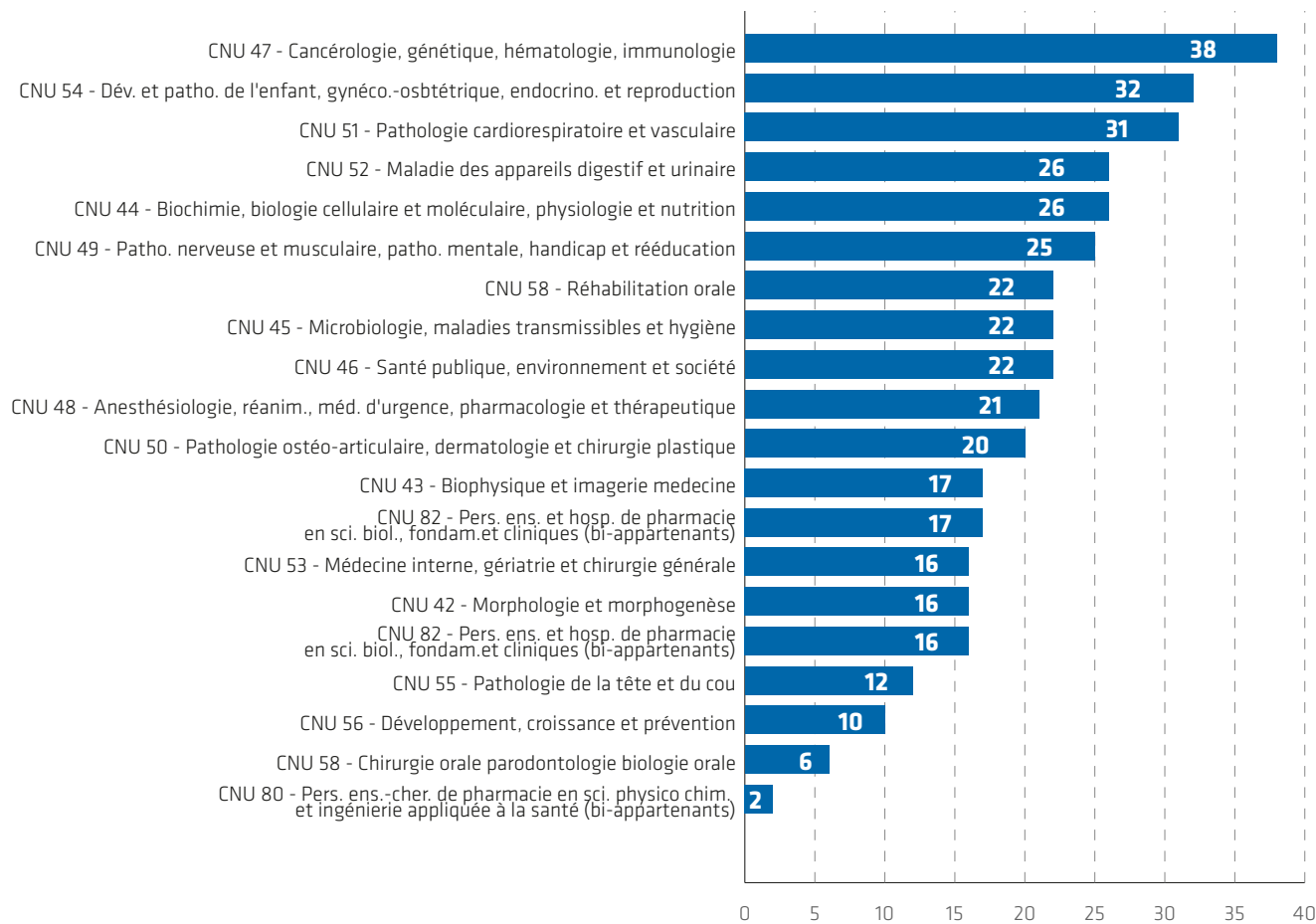
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



### TOP 30 des sections CNU (hors personnels hospitalo-universitaires)



Les 397 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont répartis dans 3 grandes spécialités :

- Médecine (82% des effectifs),
- Pharmacie (9% des effectifs)
- Odontologie (9% des effectifs)

Parmi les 5 sections CNU les plus importantes nous retrouvons:

- Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-osbtétrique, endocrinologie et reproduction (14,6%)
- Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie (13,1%)
- Maladie des appareils digestif et urinaire (12,6%)
- Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire (12,6%)
- Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale, handicap et rééducation (11,3%)

## 1.6. Enseignants contractuels

### **Les doctorants-contractuels**

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

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

### **Les ATER**

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

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

### **Les enseignants associés**

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

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

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

### **Les enseignants invités**

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

### **Les lecteurs/maîtres de langues**

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

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

### **Les contractuels sur emplois du 2nd degré**

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

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

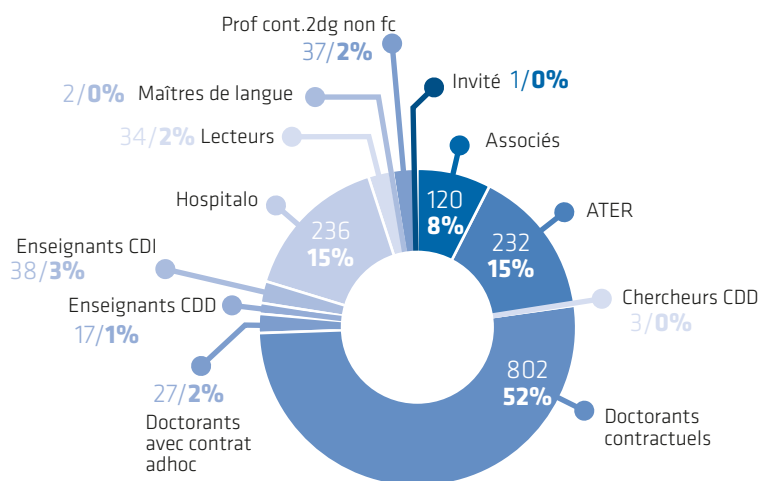
(Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur.)

### **Les contractuels LRU**

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

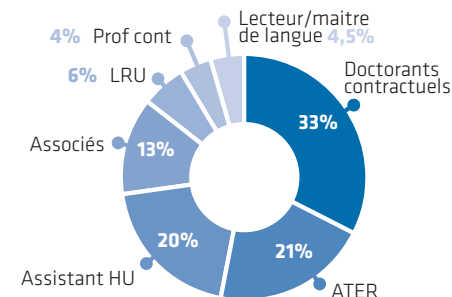
(Article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.)

### Répartition des enseignants contractuels

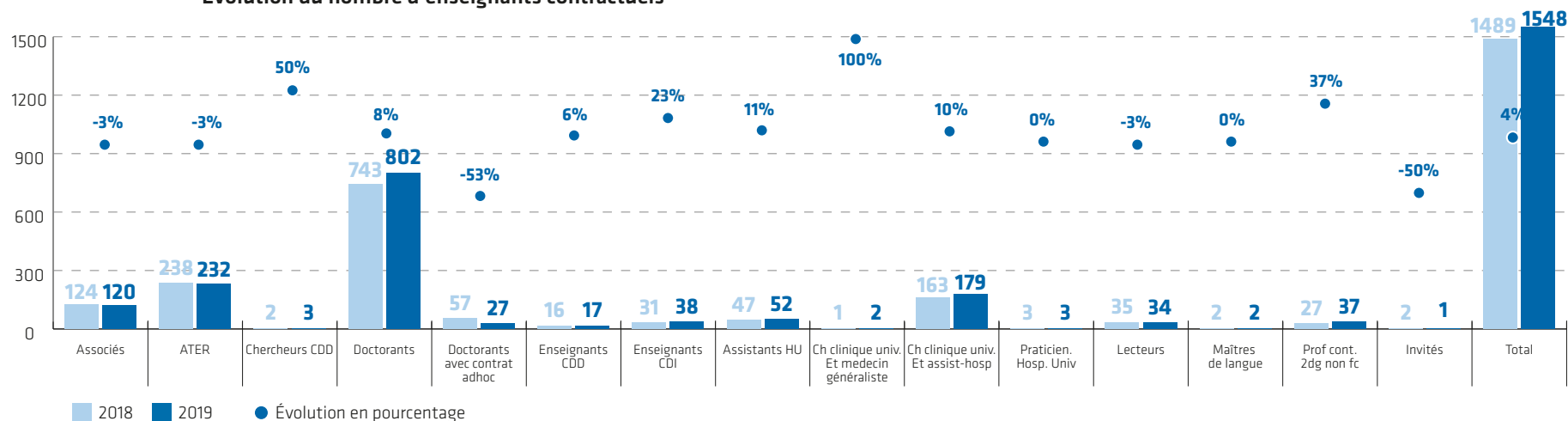


Les associés, ATER, chefs de clinique et doctorants représentent 9 contractuels sur 10. L'ensemble des enseignants non permanents représentent 35% de l'effectif total des enseignants en personnes physiques (24,5% au niveau national, d'après les chiffres annoncés par le MESRI dans sa note n°9 de septembre 2019). Les doctorants contractuels constituent la catégorie la plus importante (54% des enseignants contractuels de l'établissement). 56% des enseignants contractuels sont dans le secteur «Sciences et Technologie», 14,2% dans le secteur «Santé» et 14,5% en «Art, lettres, langues et Sciences Humaines». Les enseignants CDD et CDI sont principalement dans le secteur «Santé» (34%), puis répartis de façon uniforme sur les secteurs «pluridisciplinaires», «économie et gestion», «sciences et technologies» et répartis uniformément entre les autres secteurs. Les associés sont principalement en «sciences et technologies» et répartis uniformément entre les autres secteurs. Les Lecteurs sont à 91% dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines. L'augmentation du nombre de doctorants ne modifie pas leur part.

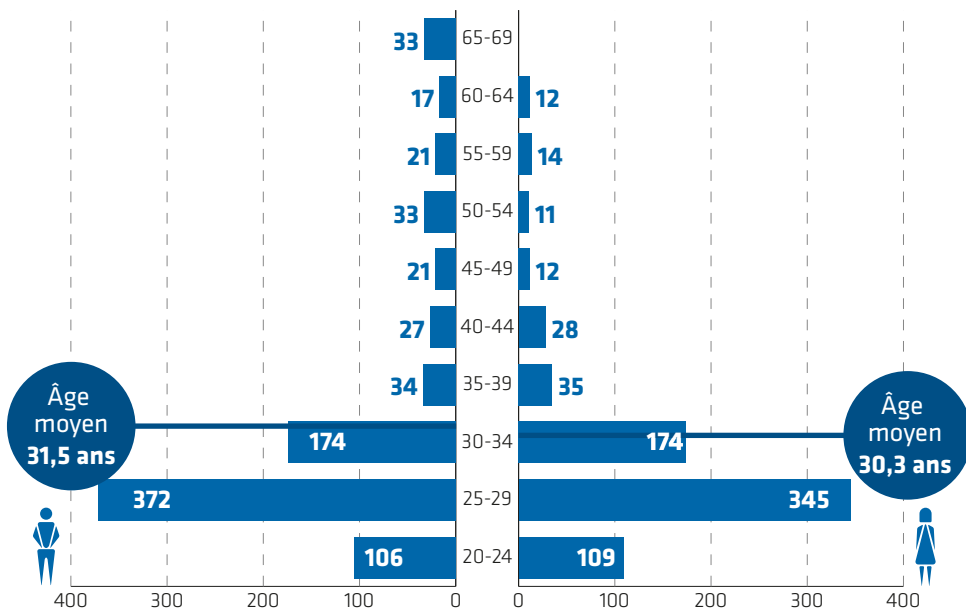
À titre de comparaison, voir la répartition nationale ci-contre, à droite.



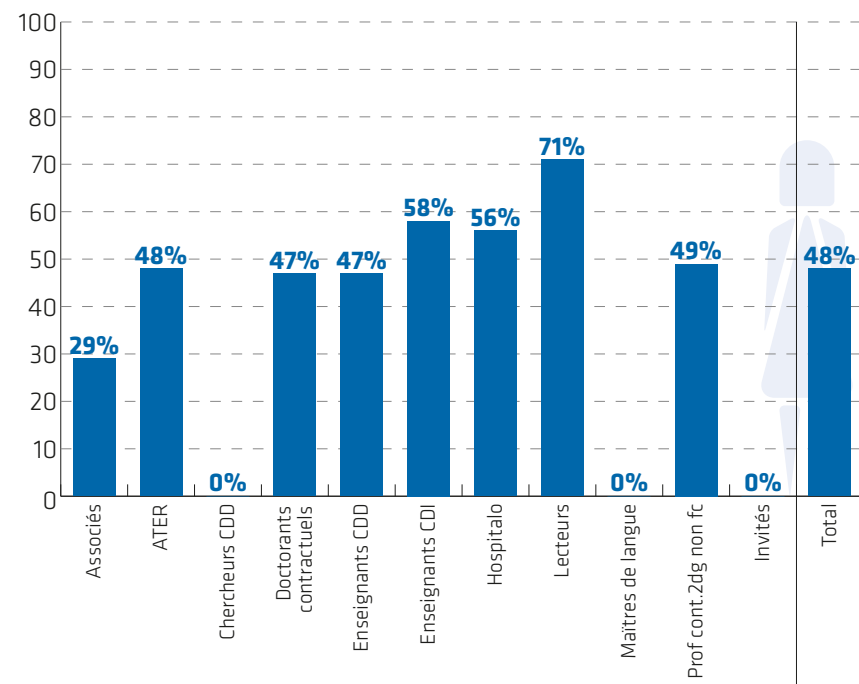
### Évolution du nombre d'enseignants contractuels



Pyramide des âges des enseignants contractuels par sexe



Part des femmes parmi les enseignants contractuels



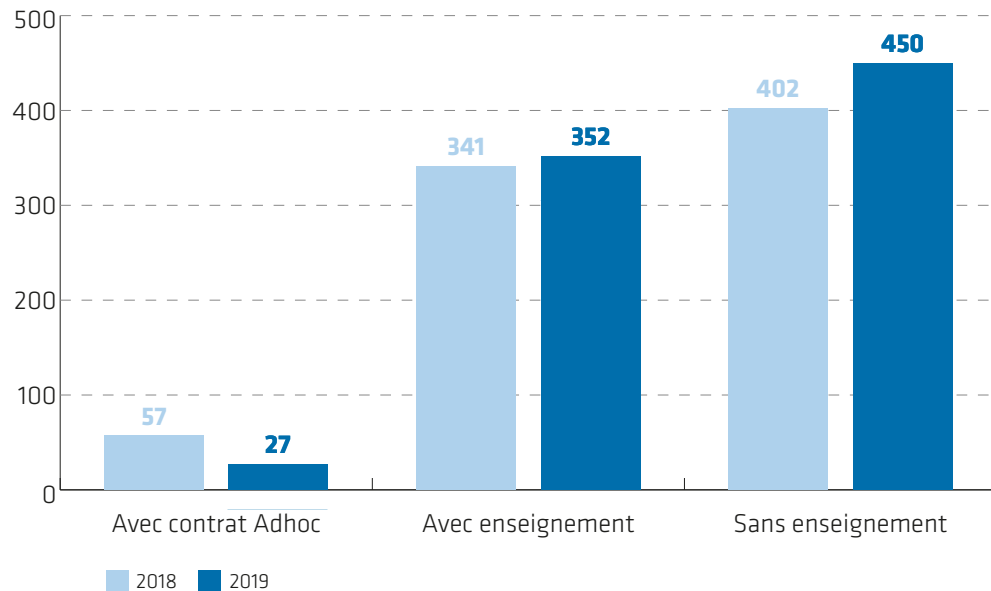
## 1.7. Focus sur les doctorants contractuels

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

42,5% des doctorants contractuels réalisent des missions d'enseignement et 54,3% sont affectés en totalité sur des missions de recherche. Les doctorants avec contrats ad hoc représentent 3,2% des doctorants contractuels.

57% des doctorants contractuels appartiennent au secteur Sciences, 2,3% au secteur Médecine, et 15% au secteurs Lettres et sciences humaines.

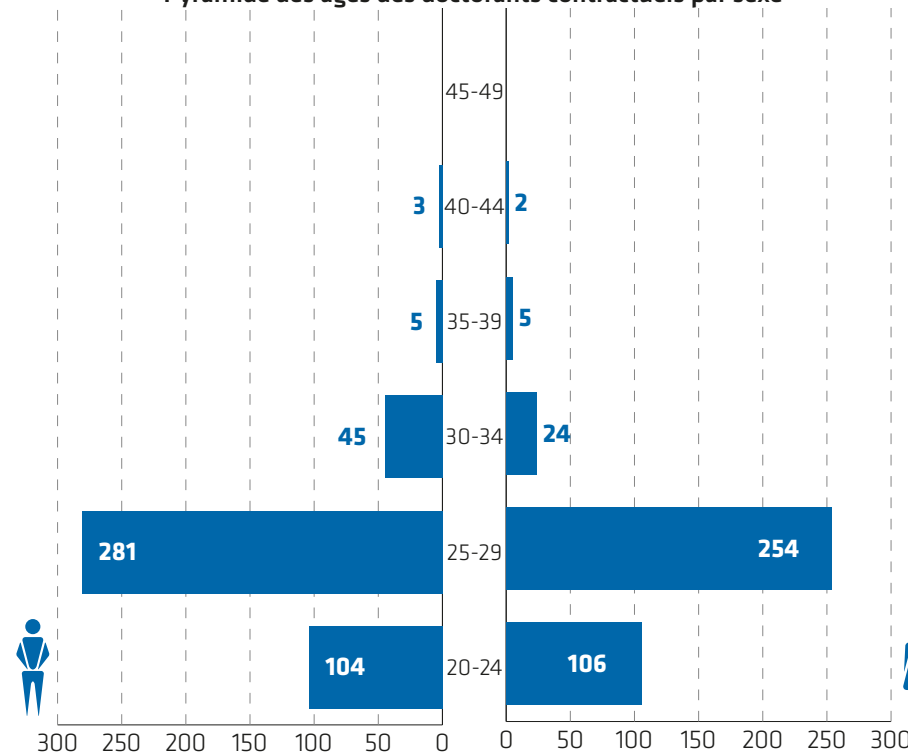
Évolution du nombre de doctorants contractuels



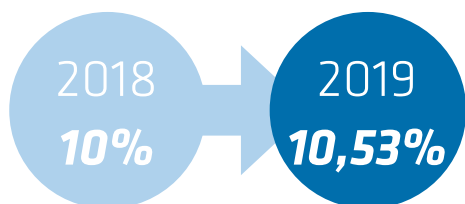
Âge moyen des doctorants contractuels



Pyramide des âges des doctorants contractuels par sexe



Part des doctorants au sein d'AMU





## 2. BIATSS

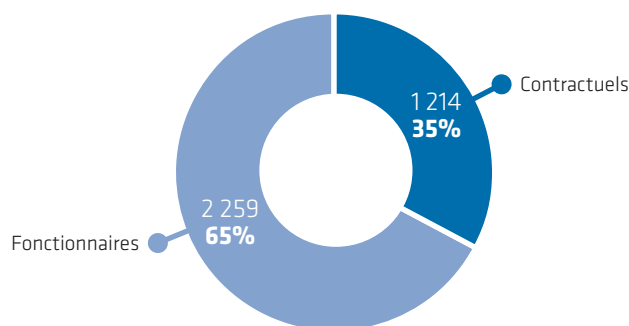
### 2.1. Répartition des BIATSS par filière

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

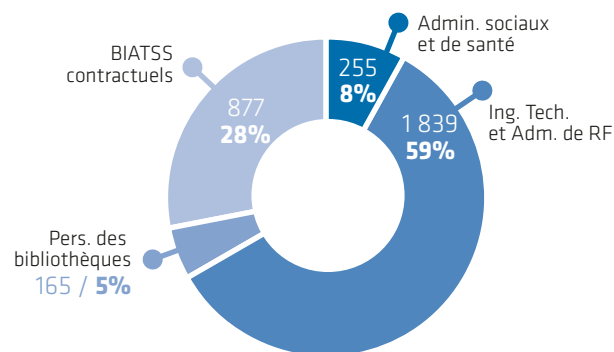
Au sein des universités, les personnels BIATSS sont issus de 3 filières :

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

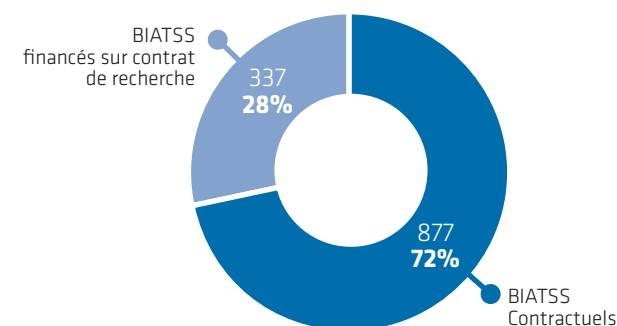
Répartition des BIATSS par statut



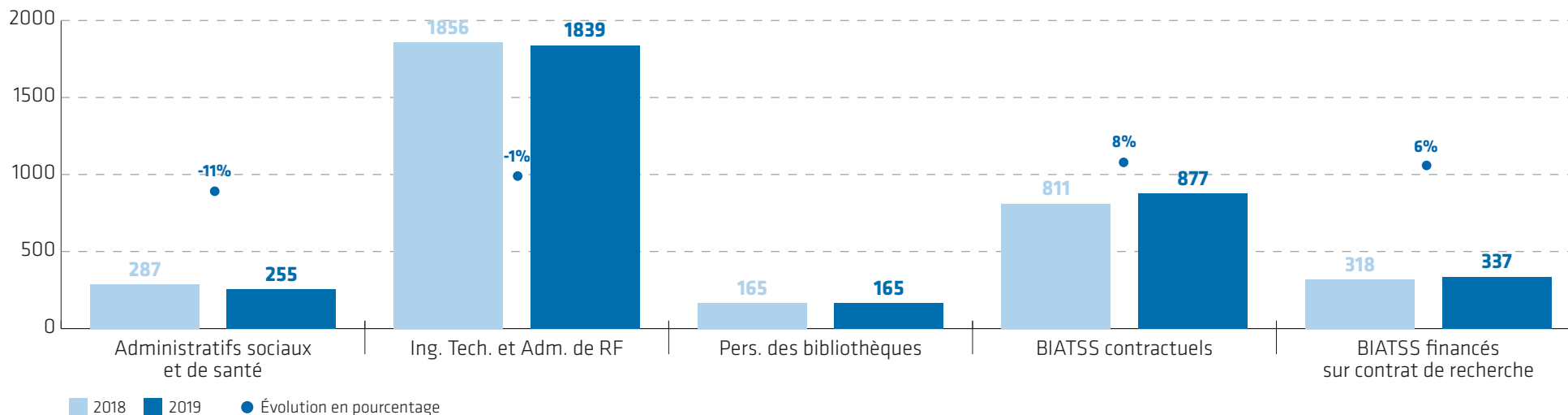
Répartition des BIATSS fonctionnaires par filière



Répartition des BIATSS contractuels par type de personnel

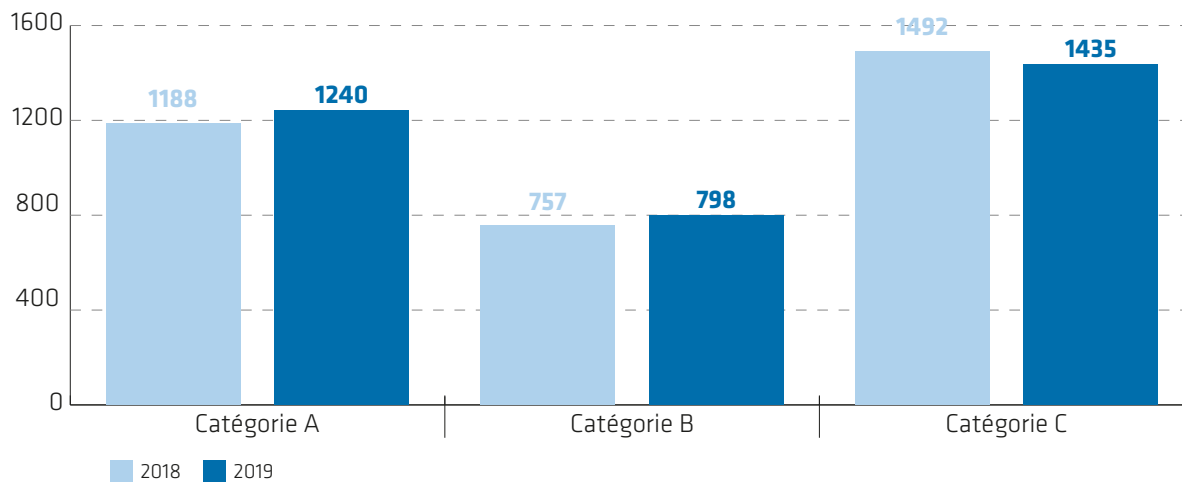


### Évolution du nombre de BIATSS par filière

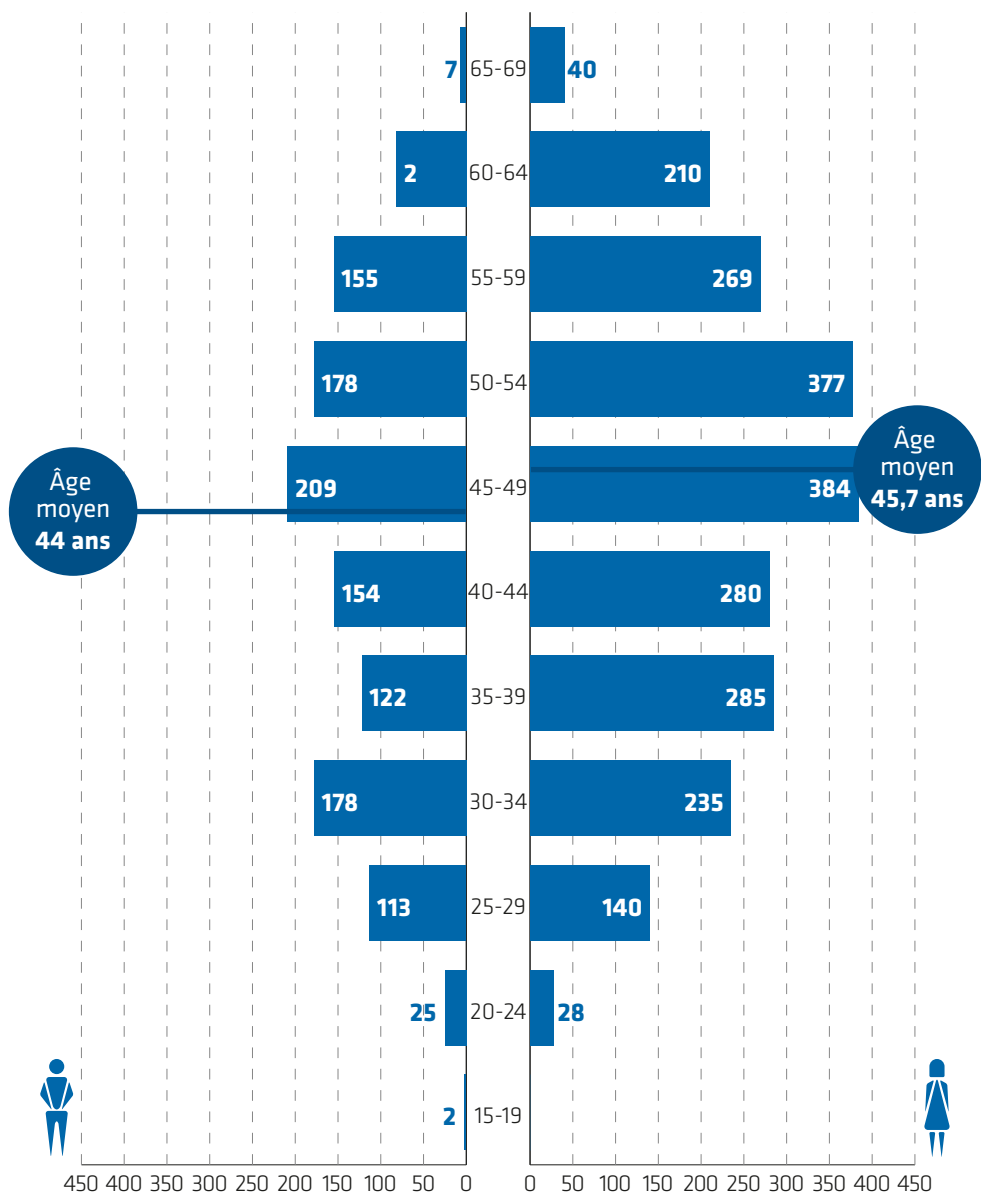


La filière qui a connu la plus forte évolution de ses effectifs est celle des BIATSS contractuels (+66 agents, soit une augmentation de +8%) et correspond pour 55% à des créations de poste qui traduit une politique forte de déploiement de projets au sein de l'établissement. La filière des administratifs sociaux et de santé observe une diminution qui suit la tendance nationale du Bilan National du MESRI (-32 agents, soit une diminution de -11%).

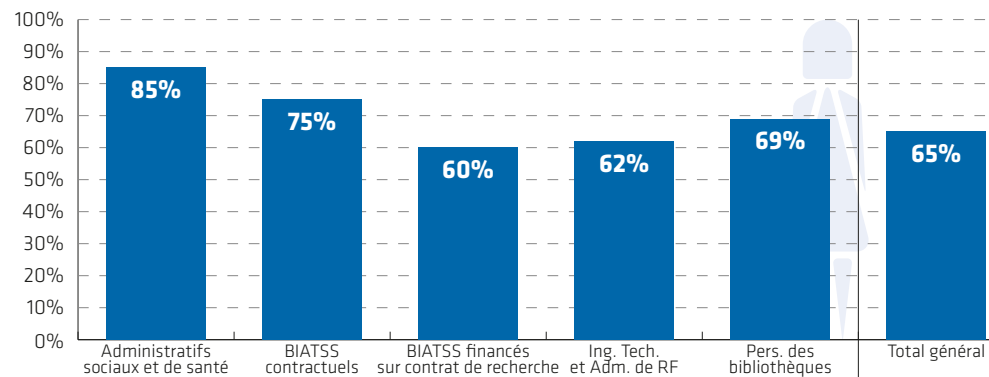
### Évolution du nombre de BIATSS par catégorie



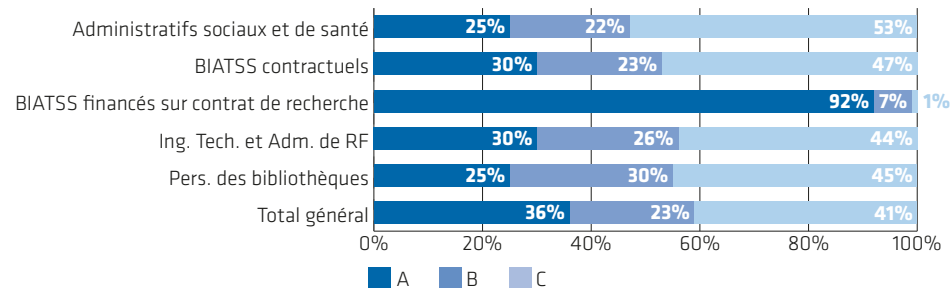
### Pyramide des âges des BIATSS par sexe



### Part des femmes parmi les BIATSS



### Répartition des personnels par filière et catégorie



## 2.2. Administratifs sociaux et de santé

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

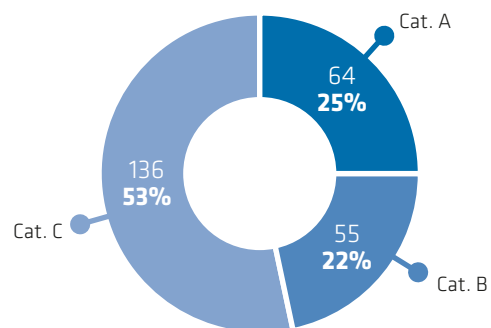
- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de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

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

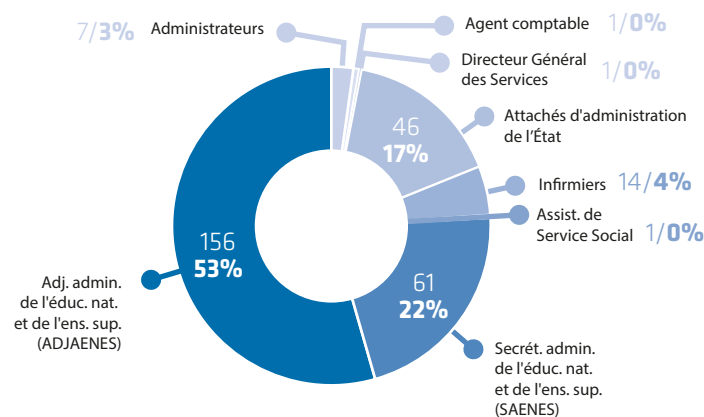
La moitié des personnels de l'ASS exercent en composante (49%), les autres sont répartis entre les services communs (20%) et les services centraux (20%). Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, 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 51,4 ans. Elle occupe un poste d'adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES).

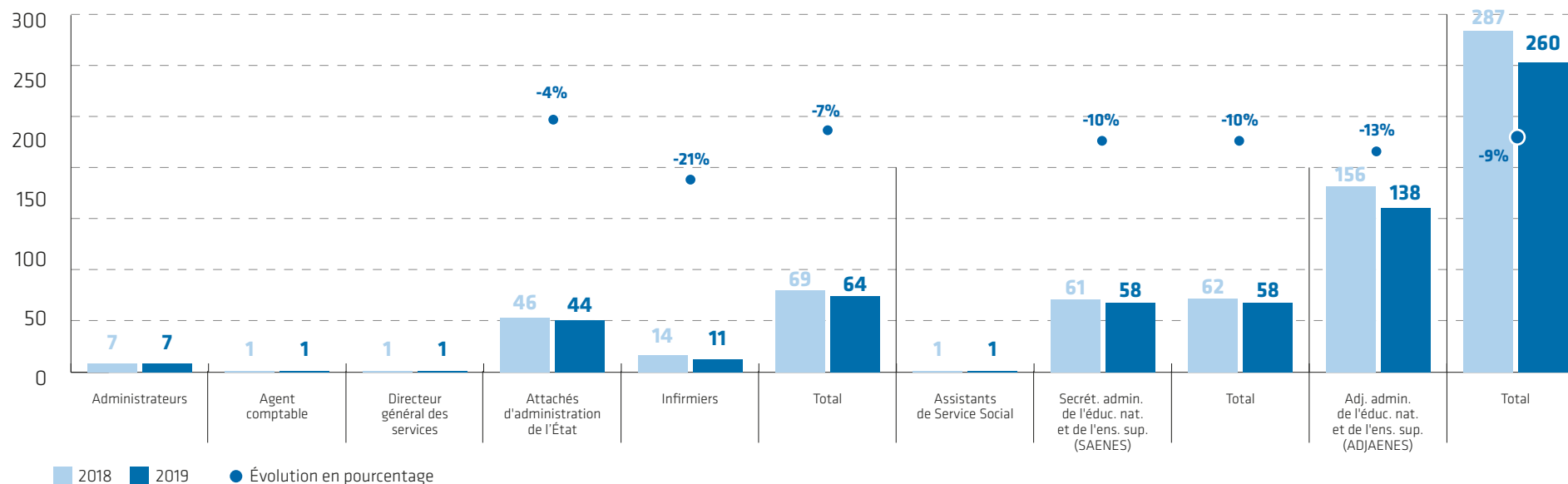
Répartition des administratifs sociaux et de santé par catégorie



Répartition des agents administratifs sociaux et de santé par corps

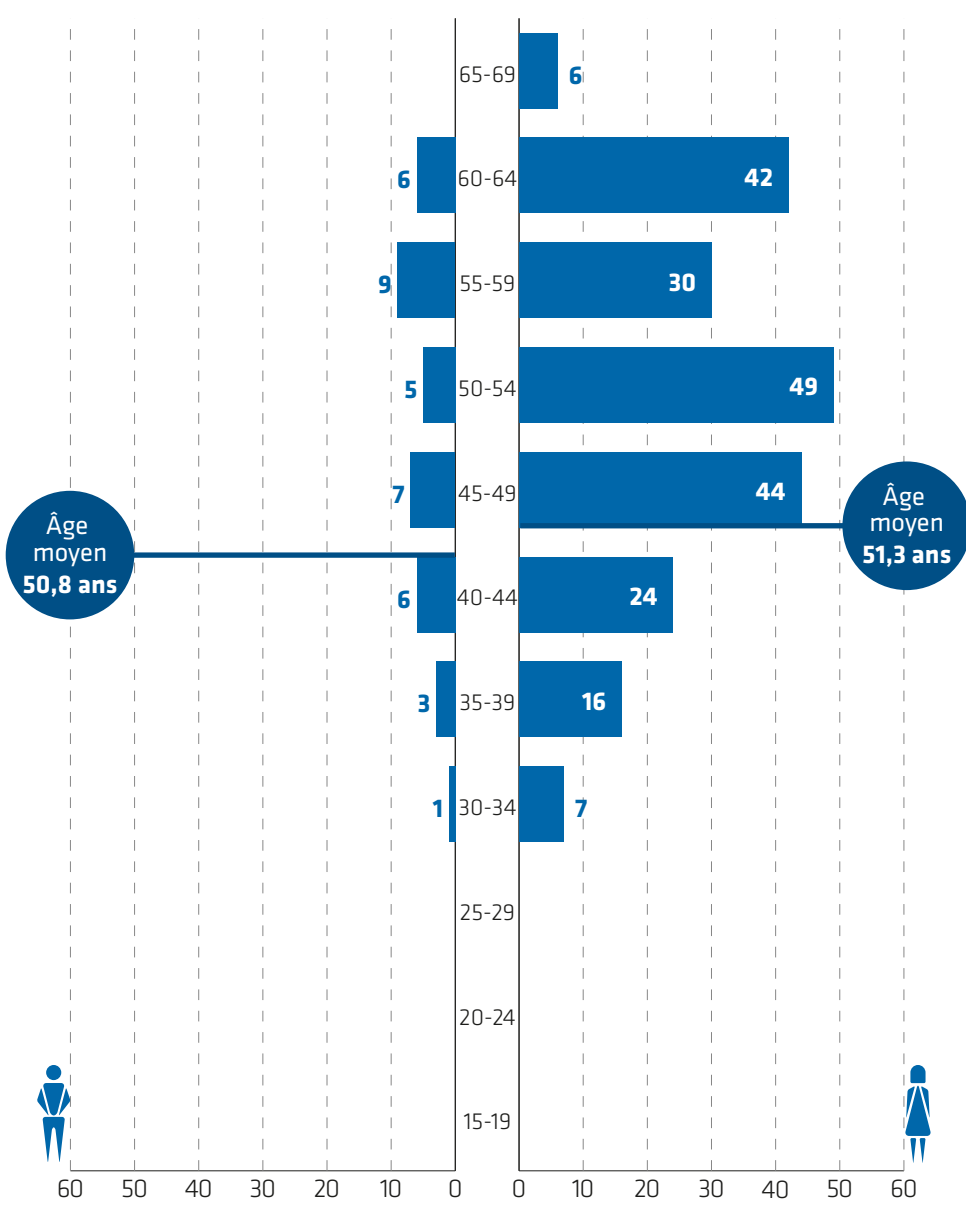


### Évolution des administratifs sociaux et de santé par corps

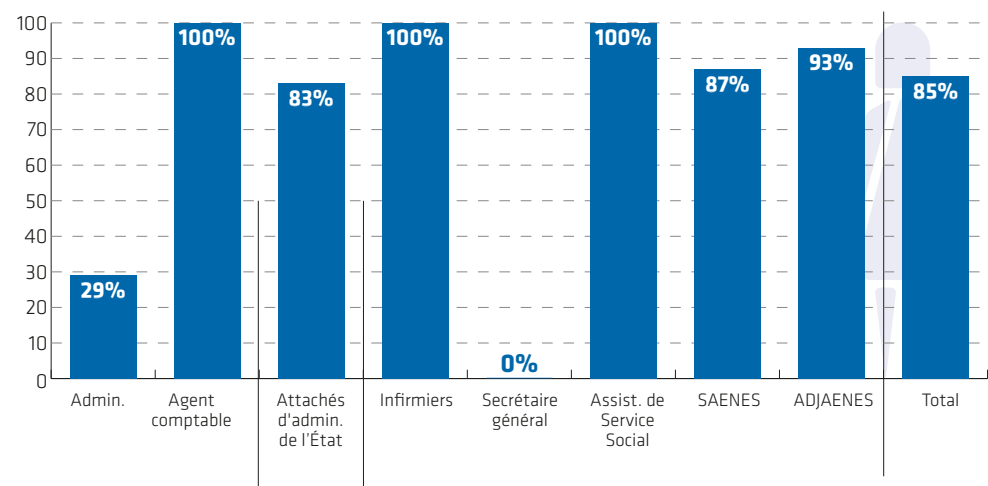


Le nombre d'administratifs sociaux et de santé est en diminution par rapport à 2018 (-9% soit 27 agents). Ces baisses interviennent principalement chez les Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (-24% soit 43 agents), chez les Attachés d'administration de l'État (-15,68% soit 8 agents) et les Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) (-28%, soit 23 agents).

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



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



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

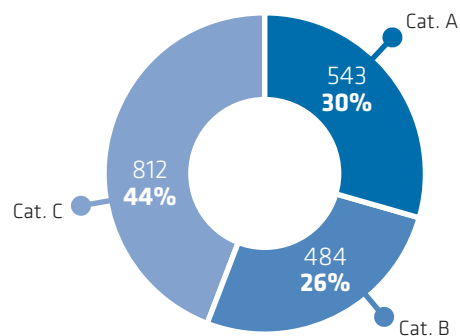
## 2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF)

Les personnels ITRF exercent leurs fonctions dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, instituts nationaux polytechniques, écoles d'ingénieurs) et les établissements publics de recherche ou d'enseignement supérieur et de recherche ; les grands établissements (Collège de France, Institut de France, Conservatoire National des Arts et Métiers, Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ; les établissements sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale (I.N.R.P., C.N.D.P., C.N.E.D., O.N.I.S.E.P., C.E.R.E.Q.) ; les rectorats d'académie et les lycées.

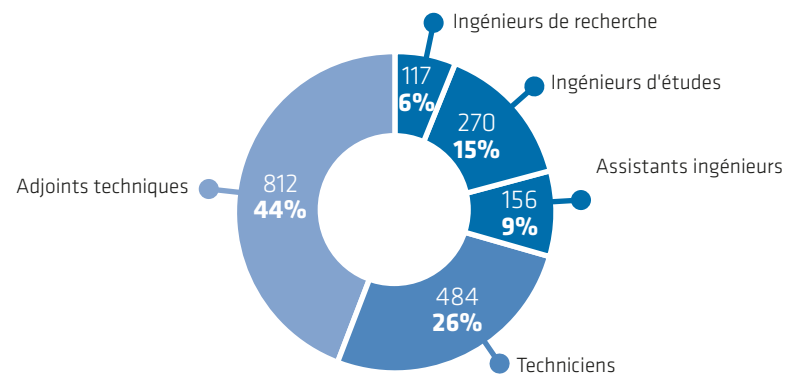
On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

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

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

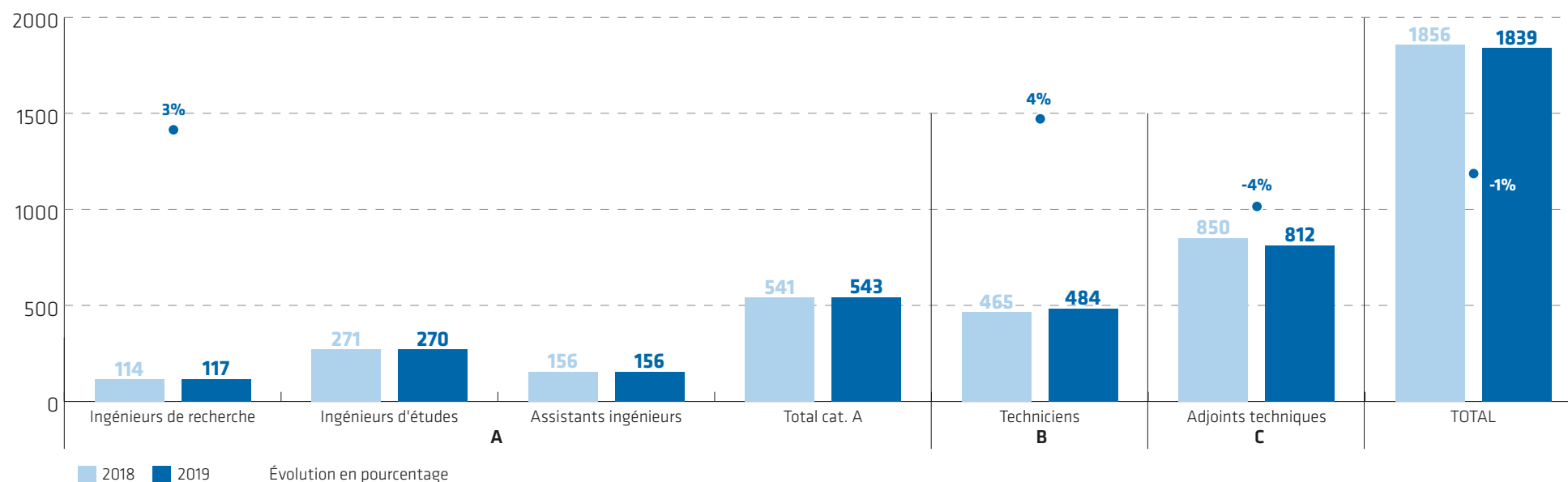


Répartition des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) par corps



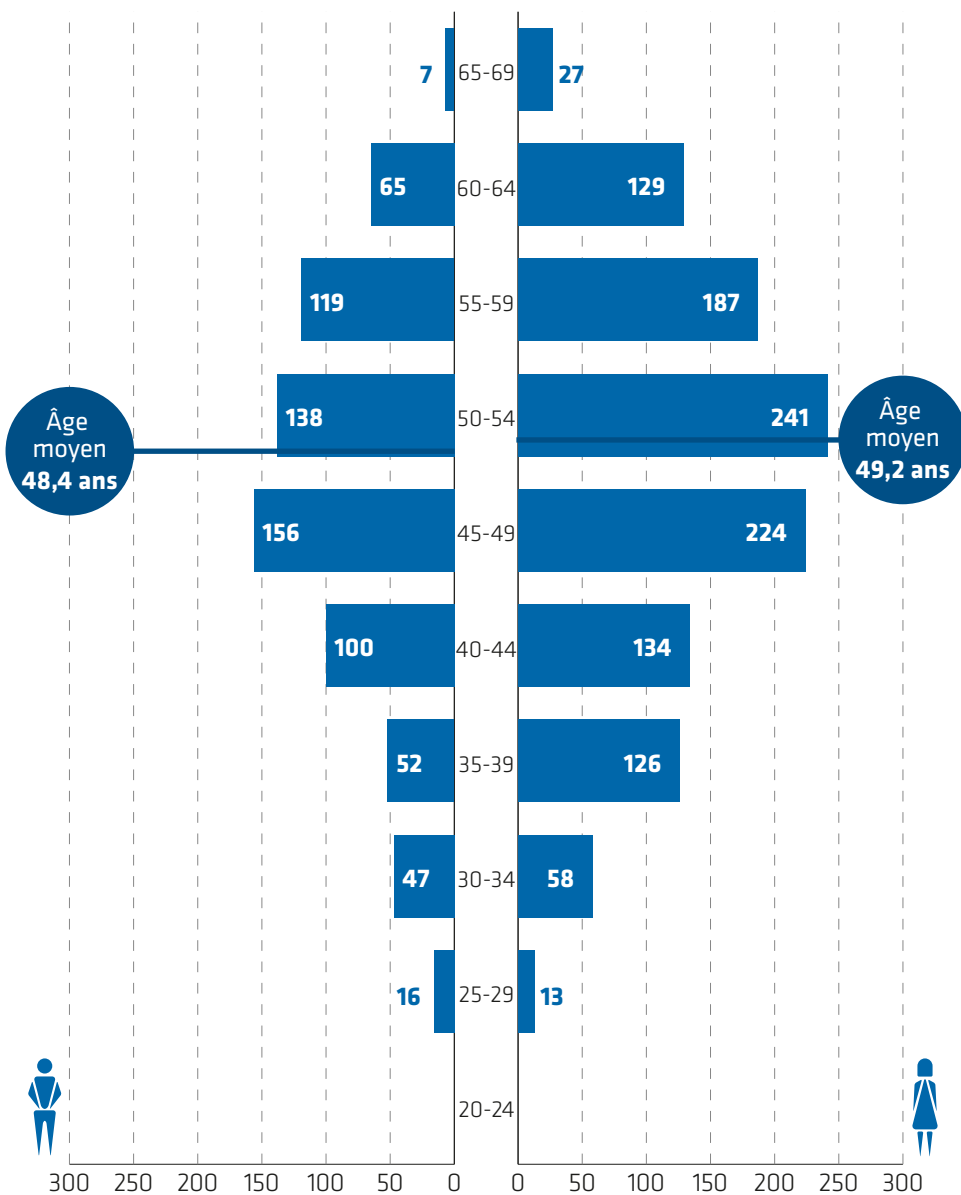
La part relative des agents de catégorie A augmente de 1 point pour atteindre 30%, et la part des agents de catégorie B augmente de 1 point pour atteindre 26%. Ces hausses compensent la diminution de la part relative des agents de catégorie C (laquelle diminue de 2 points pour atteindre 44%). Cette évolution rejoint une prise en compte de l'évolution de la technicité des postes et de la volonté de valoriser les parcours professionnels.

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

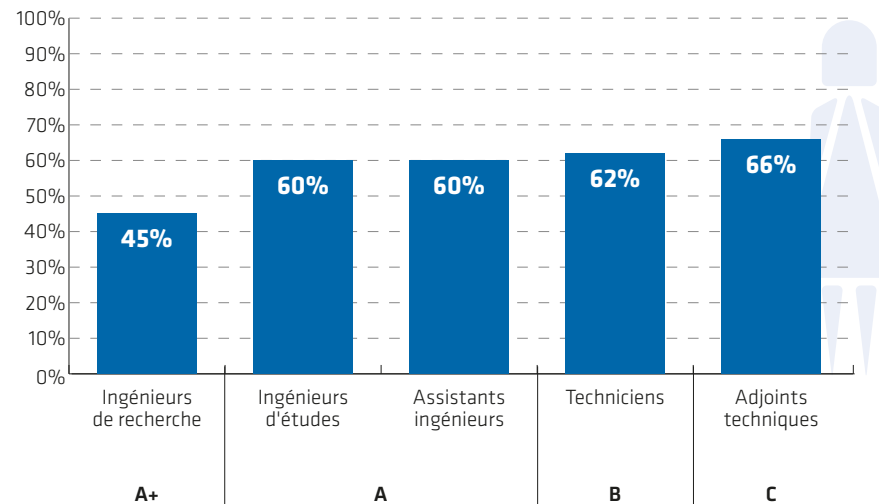




**Pyramide des âges des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de recherche et formation (ITRF) par sexe**



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

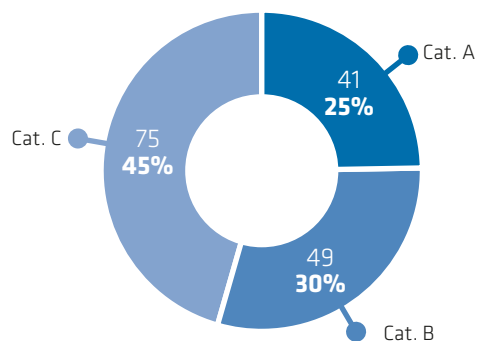


68% des personnels ITRF sont fonctionnaires. Par catégorie, la part de fonctionnaires est de 68% pour les catégories A, 71% pour les catégories B et 66% pour les catégories C.

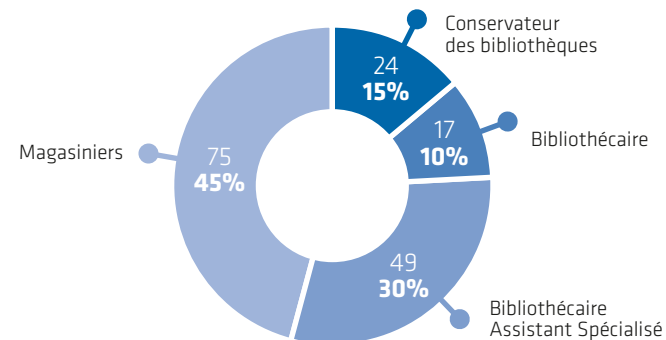
## 2.4. Personnels des bibliothèques (BIB)

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

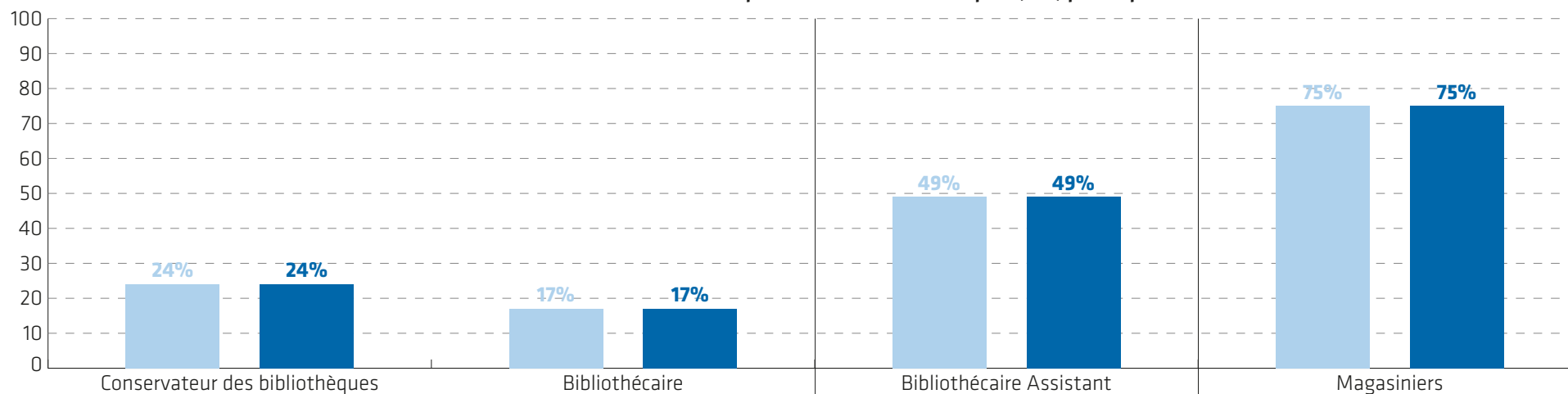
Répartition des personnels des bibliothèques par catégorie



Répartition des personnels des bibliothèques par corps

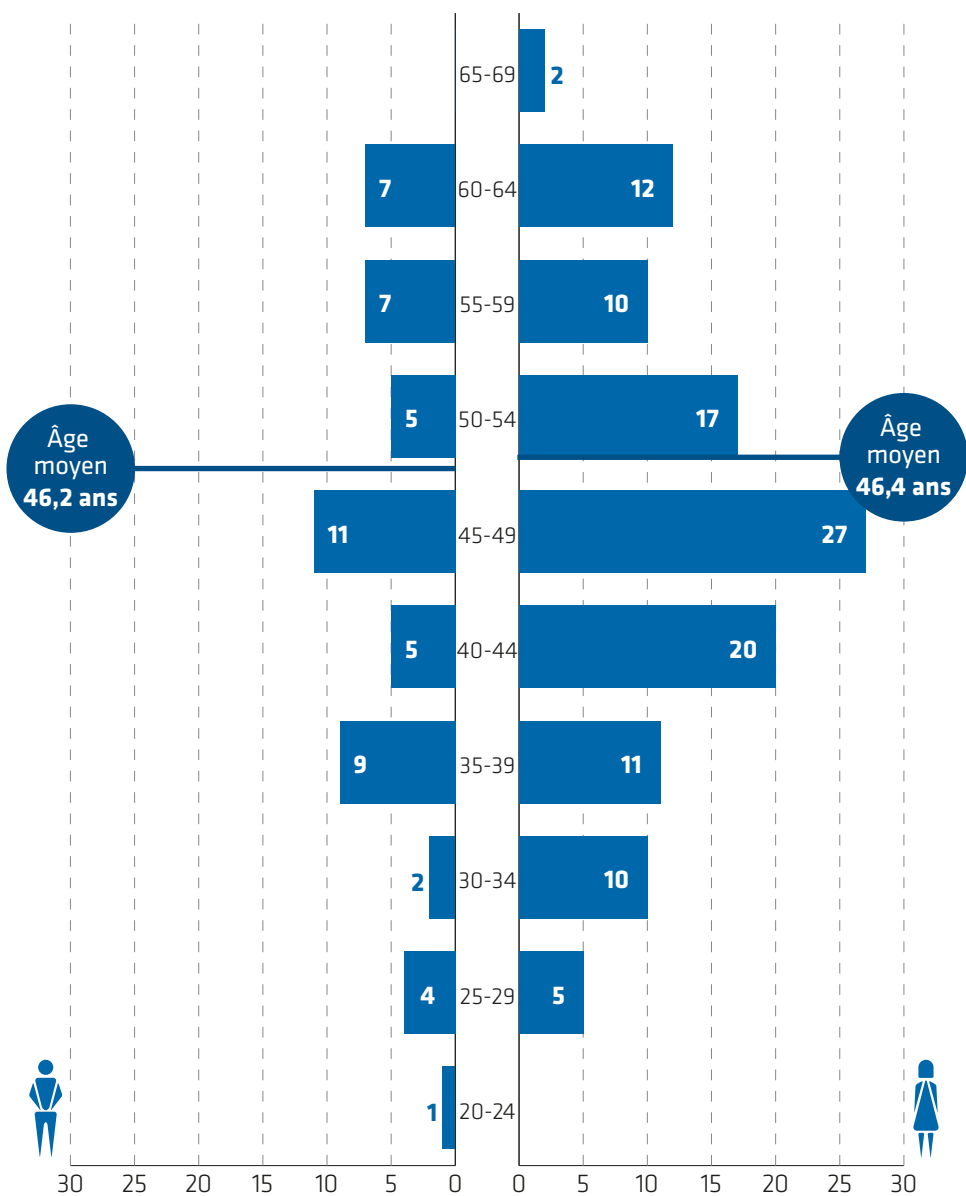


Évolution du nombre des personnels des bibliothèques (BIB) par corps

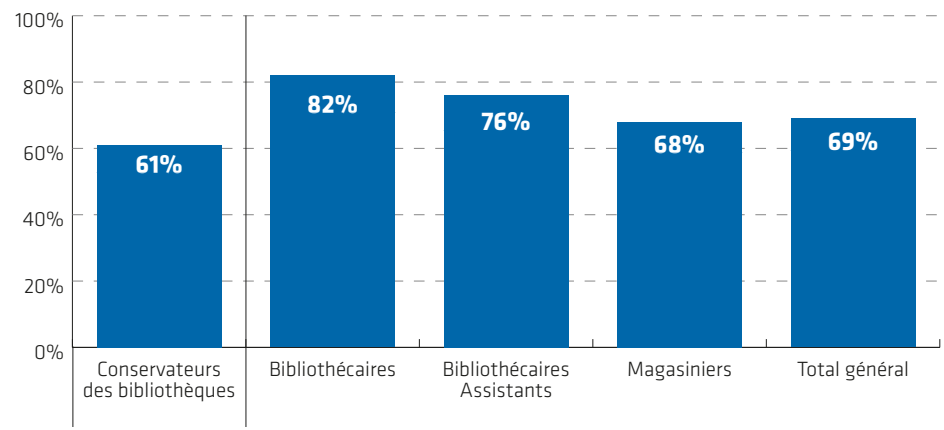


La filière Bibliothèques connaît une stabilité dans tous les corps entre 2018 et 2019.

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

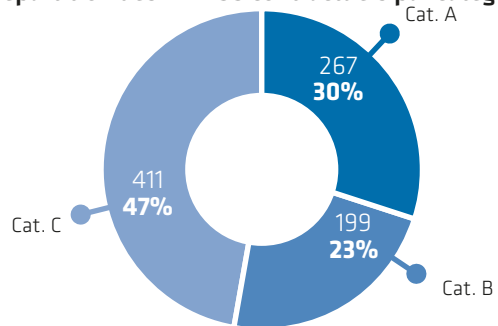


### Part des femmes parmi les personnels des bibliothèques et des musées (BIB)

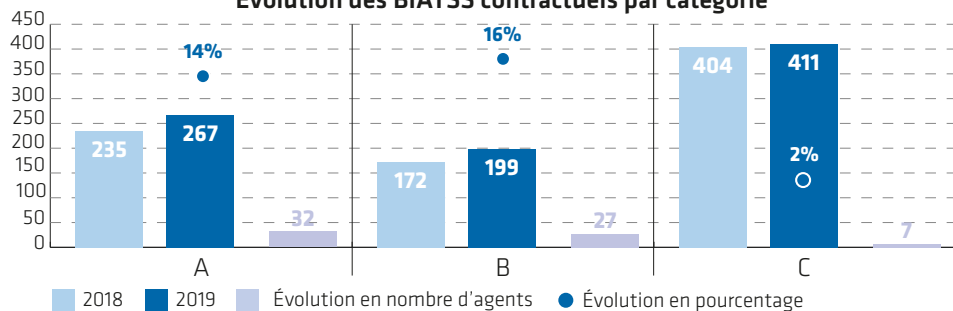


## 2.5. BIATSS contractuels non financés sur contrat de recherche

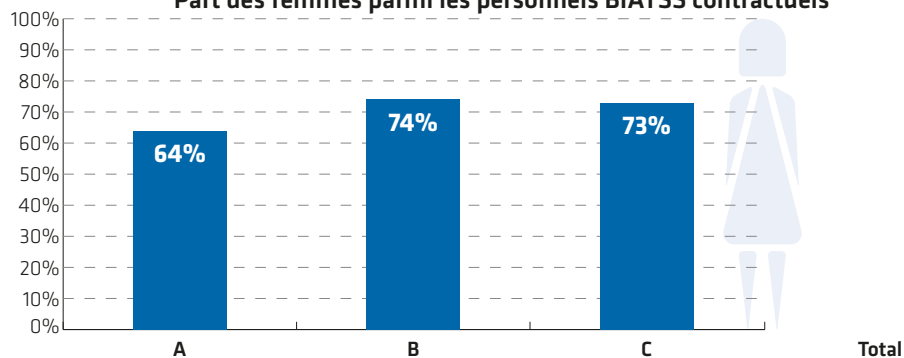
Répartition des BIATSS contractuels par catégorie



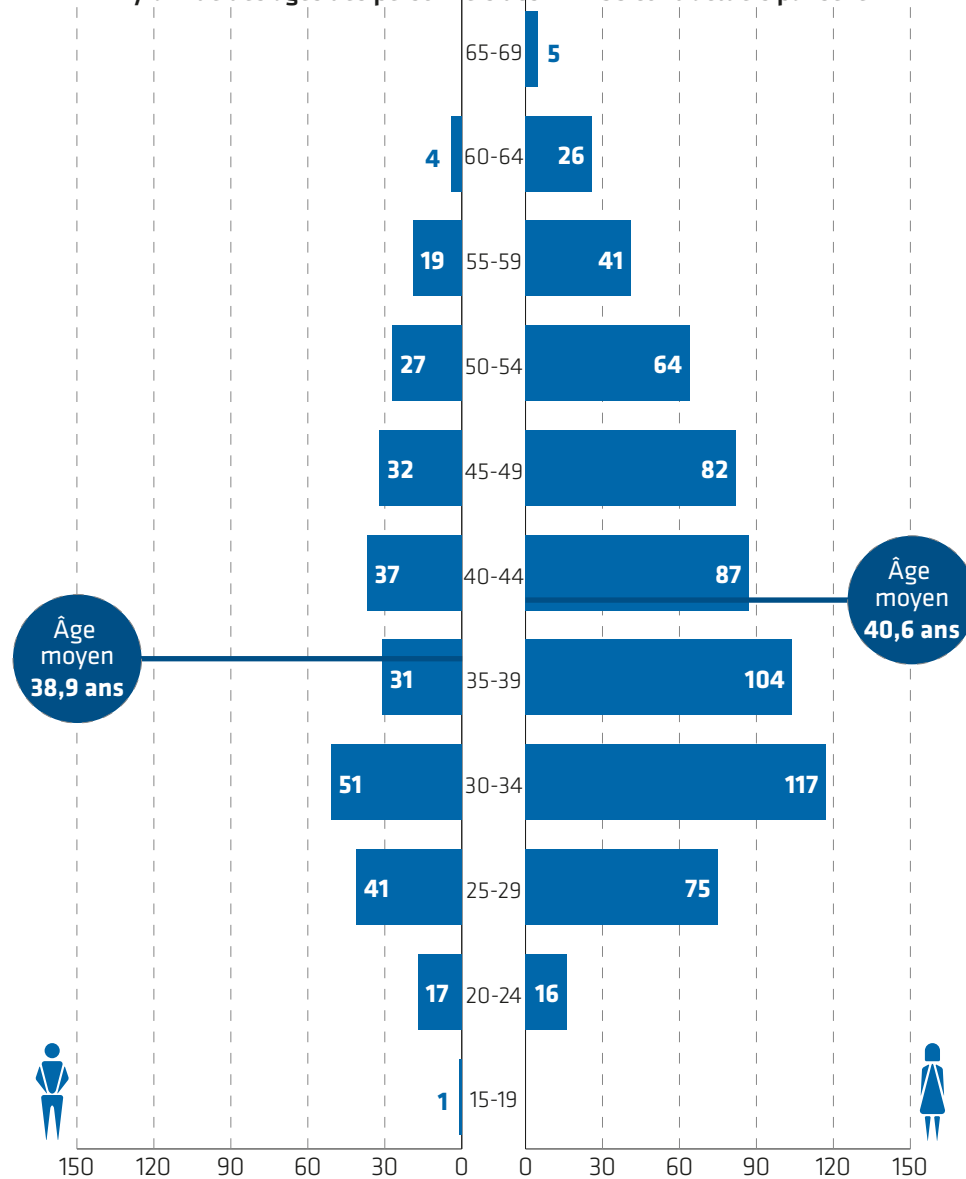
Évolution des BIATSS contractuels par catégorie



Part des femmes parmi les personnels BIATSS contractuels



Pyramide des âges des personnels des BIATSS contractuels par sexe



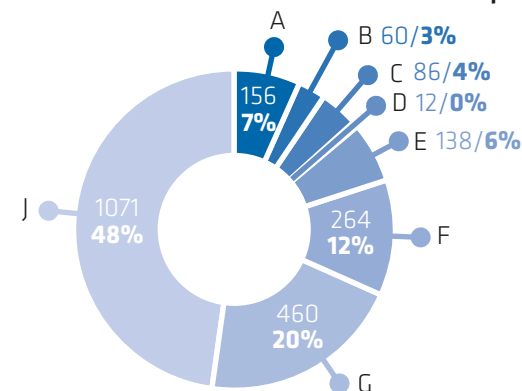
## 2.6. Répartition des BIATSS fonctionnaires par BAP

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

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

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

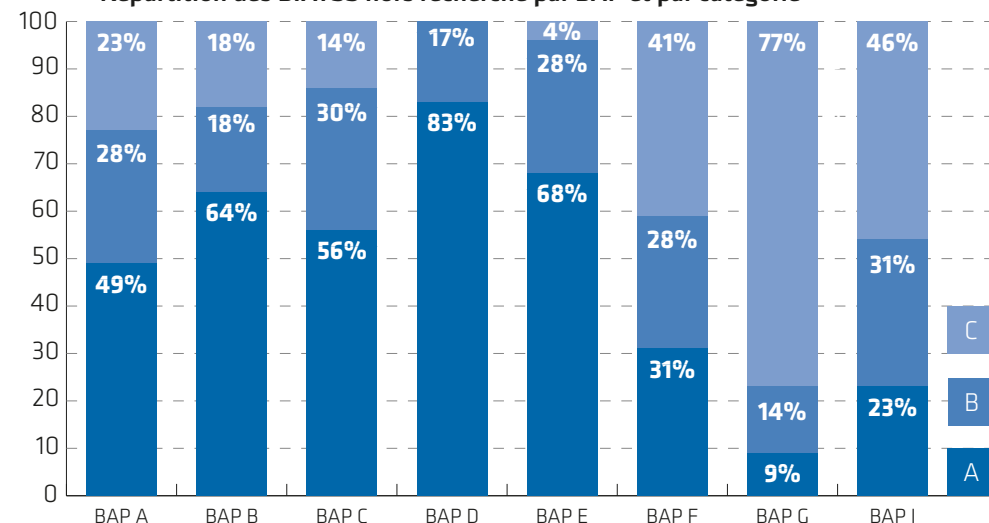
Répartition des BIATSS hors recherche fonctionnaires par BAP



Évolution des BIATSS fonctionnaires par BAP

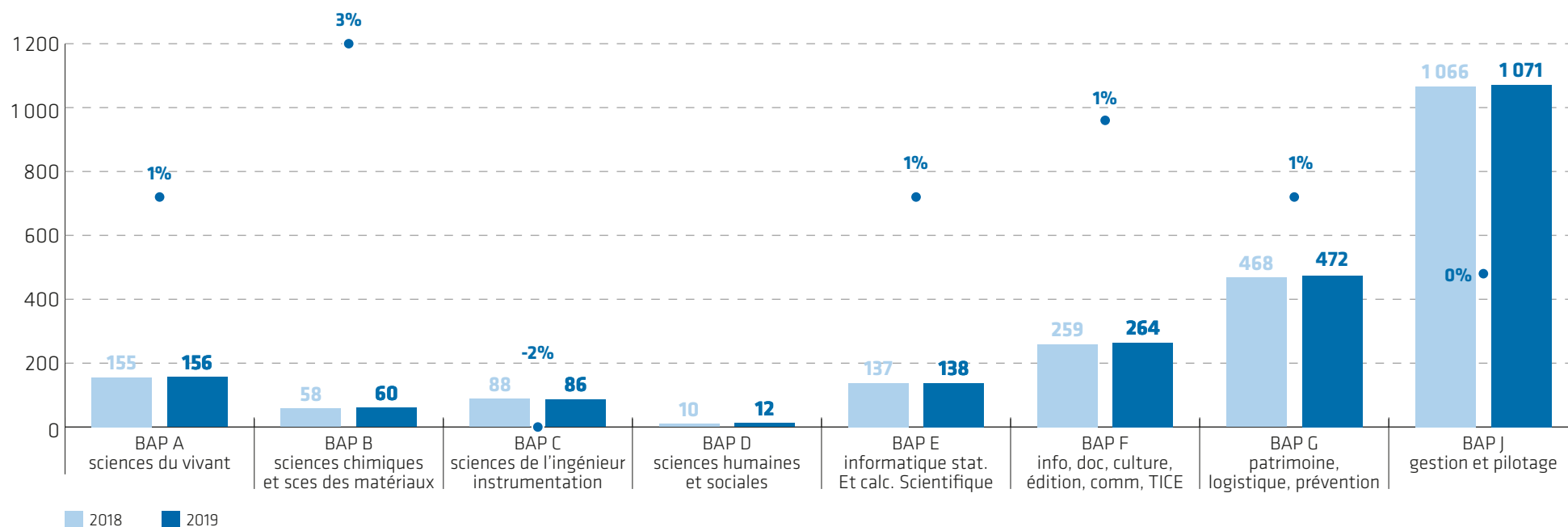
	2018				2019				Ecart 2018-2019
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<b>BAP A Sciences du vivant</b>	75	43	37	155	76	43	37	156	1
<b>BAP B Sciences chimiques et sciences des matériaux</b>	36	12	10	58	38	11	11	60	2
<b>BAP C Sci. de l'ingénieur instrumentation</b>	48	28	12	48	48	26	12	86	-2
<b>BAP D Sciences humaines et sociales</b>	8	2	0	10	10	2	0	12	2
<b>BAP E Informatique stat. et calc. Scientifique</b>	95	36	6	137	94	38	6	138	1
<b>BAP F Info, doc, culture, édition, comm, TICE</b>	79	74	106	259	82	75	107	264	5
<b>BAP G Patrimoine, logist., prévention</b>	43	63	362	468	44	63	353	460	-8
<b>BAP J Gestion et pilotage</b>	235	303	528	1066	244	330	497	1071	5

Répartition des BIATSS hors recherche par BAP et par catégorie



La BAP la plus représentée est la BAP J, qui regroupe 48% des effectifs BIATSS fonctionnaires. La principale évolution concerne les effectifs de la BAP F (+5 agents par rapport à 2018). Cette évolution s'inscrit dans la stratégie d'accompagnement et de transformation numérique et des pédagogies alternatives mises en place dans l'établissement. Celle-ci a pour objet de créer davantage de services de proximité (outils audiovisuels, ressources numériques, documentation notamment).

### Évolution du nombre de BIATSS fonctionnaires par BAP



### TOP 5 des emplois types

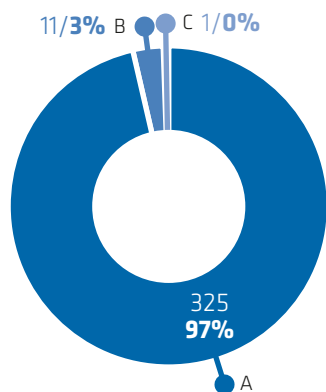
Emplois types	Nb agents	Part en %	BAP
Adjoint-e en gestion administrative	534	23,7%	J
Opérateur-trice logistique	271	12,0%	G
Technicien-ne en gestion administrative	185	8,0%	J
Gestionnaire financier-e et comptable	63	2,8%	J
Chargé-e de gestion administrative pilotage	61	2,7%	J

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.

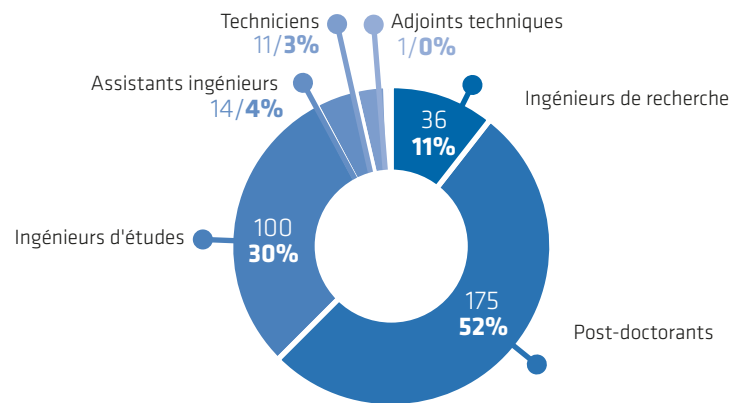
Les emplois types sont les mêmes depuis 2016.

### 3. BIATSS financés sur les contrats de recherche

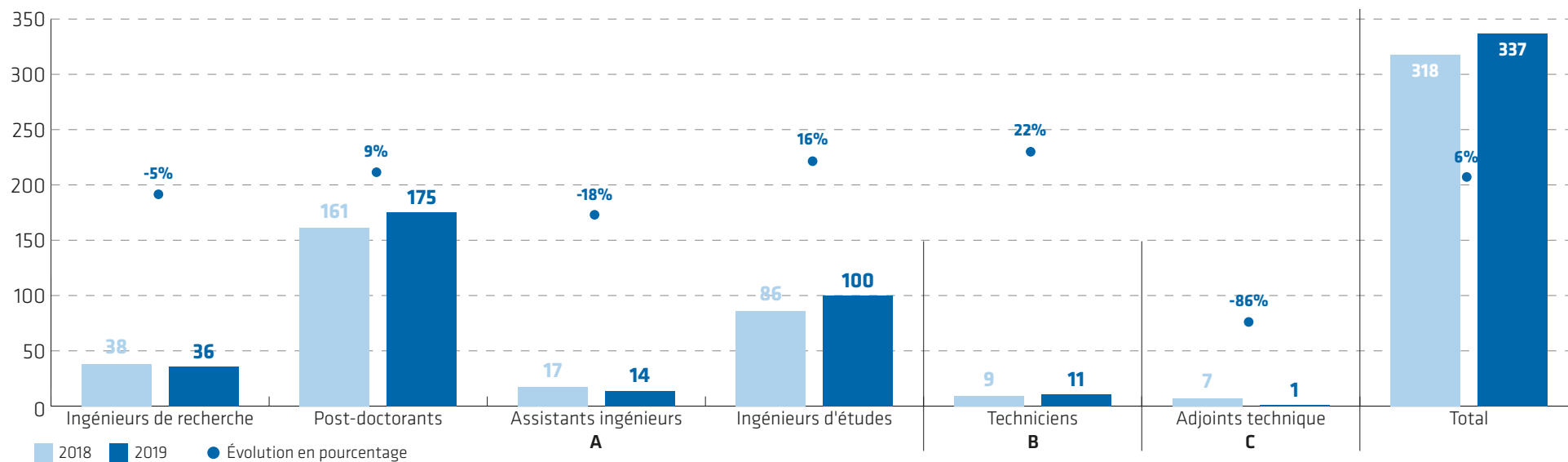
Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par catégorie



Répartition des BIATSS financés sur contrats de recherche par corps

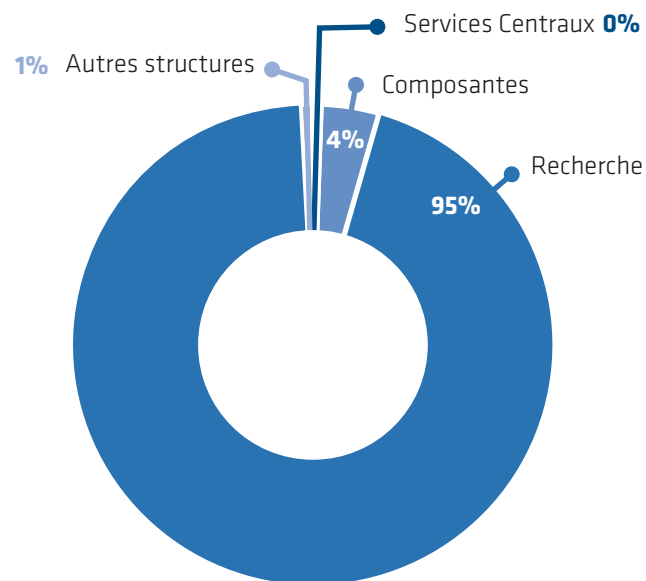


Évolution des BIATSS financés sur contrats de recherche

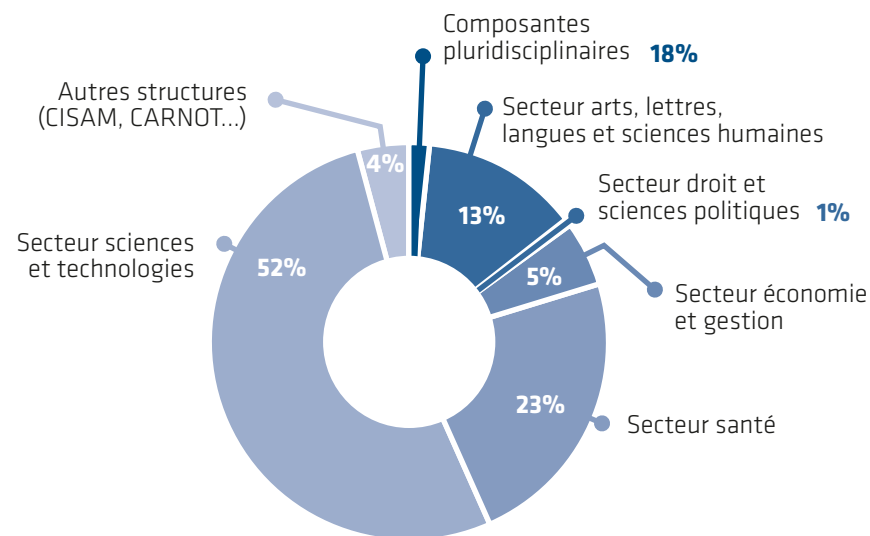


Ce développement de la fondation universitaire A\*Midex confirme la tendance à la hausse du nombre de BIATSS financés sur contrat de recherche (+19 agents). Ces hausses concernent principalement la population des Post-doctorants et des ingénieurs d'études, en opposition à la population des adjoints techniques qui a vu ses effectifs diminuer de 86%.

Répartition des BIATSS recherche par type de structure

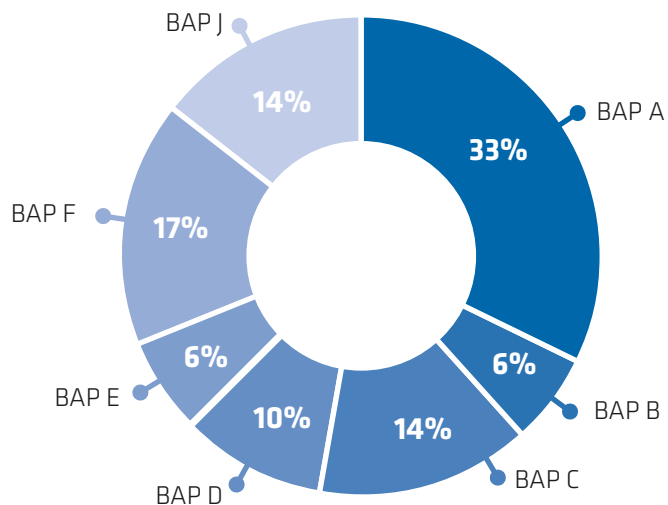


Répartition du nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche par secteur d'enseignement et de recherche



Répartition par BAP

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

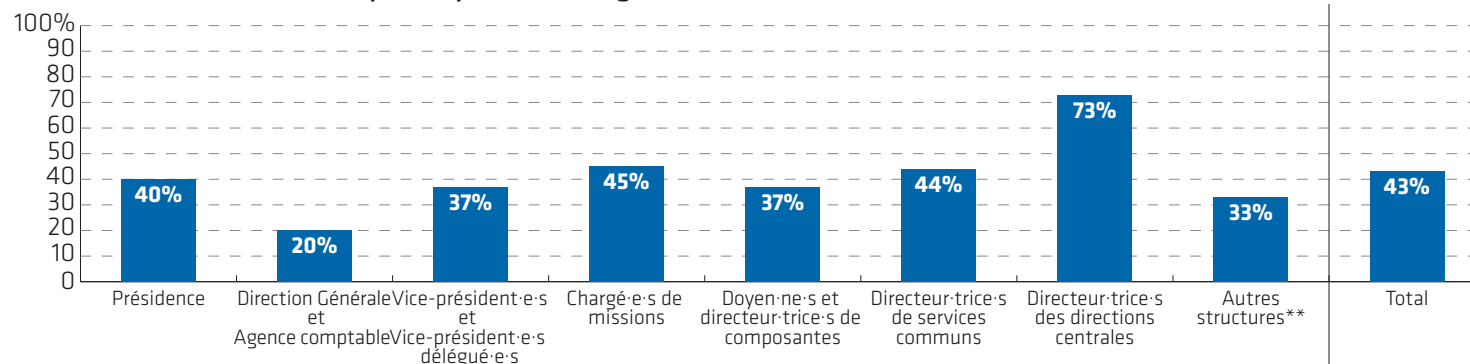




## 4. Emplois supérieurs et dirigeants

### 4.1. Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants\*

#### Part des femmes au sein des emplois supérieurs et dirigeants



#### Présidence

Femmes	Hommes	Total
2	3	5

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

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

#### Total

Femmes	Hommes	Total
49	66	115

#### Direction Générale et Agence comptable

Femmes	Hommes	Total
1	4	5

#### Directeur-trice-s de services centraux

Femmes	Hommes	Total
11	4	15

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

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

#### Directeurs-trice-s de service commun

Femmes	Hommes	Total
7	9	16

#### Chargé-e-s de mission

Femmes	Hommes	Total
14	17	31

#### Autres structures\*\*

Femmes	Hommes	Total
1	2	3

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

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

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

### Flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019

Femmes	Hommes	Total
0	0	0

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

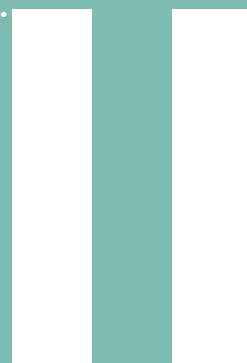
### Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019

Femmes	Hommes	Total
1	0	1

### Répartition des emplois supérieurs et dirigeants

	Hommes	Femmes	Part des femmes
Présidence	2	3	40%
Direction Générale et Agence comptable	1	4	20%
Vice-président·e·s et viceprésident·e·s délégué·e·s	7	12	37%
Chargé·e·s de missions	14	17	45%
Doyen·ne·s et directeur·trice·s de composantes	7	12	37%
Directeur·trice·s de services communs	7	9	44%
Directeur·trice·s des services centraux	11	4	73%
Autres structures**	1	2	33%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	<b>43%</b>



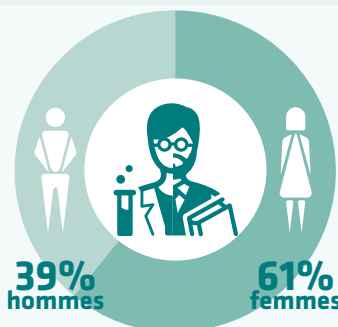


# CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

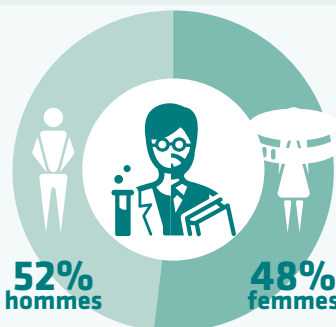
---

## L'université recrute de nouveaux talents

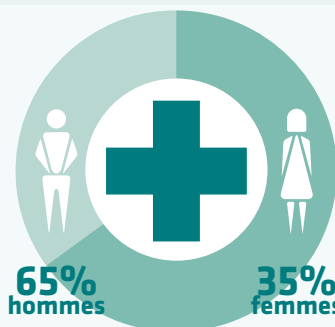
**151** postes de fonctionnaires pourvus  
par concours



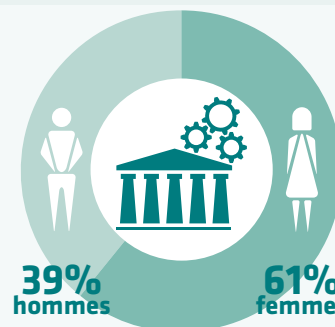
**12** postes  
du 2<sup>nd</sup> degré



**62** postes  
d'enseignants-chercheurs

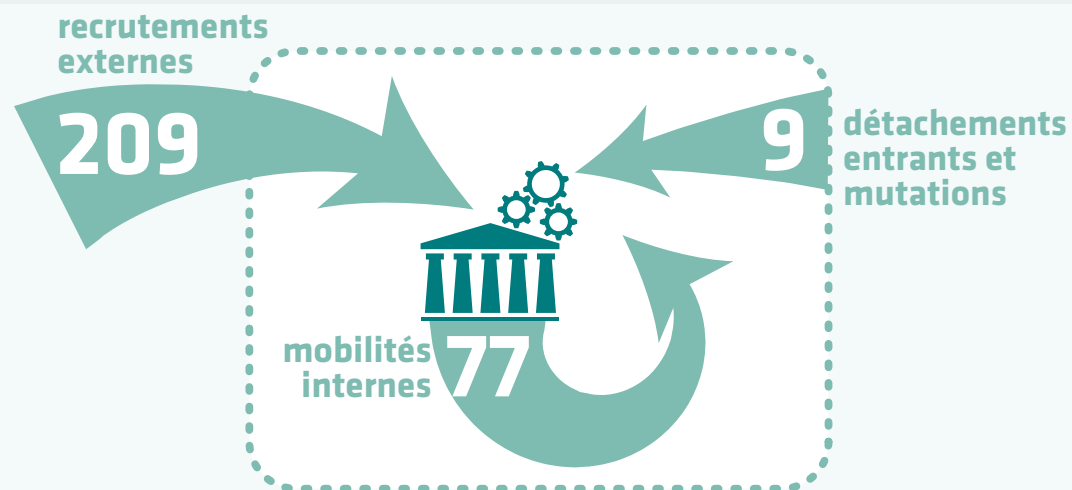


**20** postes  
hospitalo-universitaires

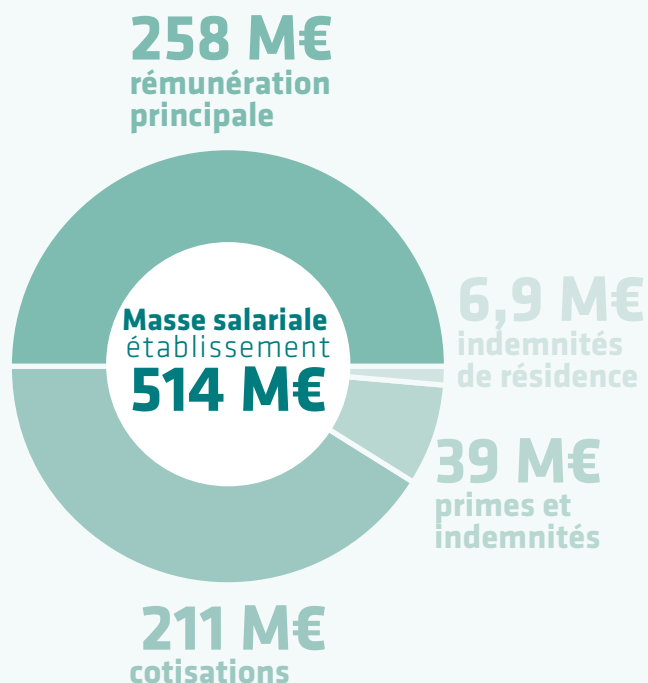


**57** postes  
BIATSS

**295** recrutements contractuels  
BIATSS

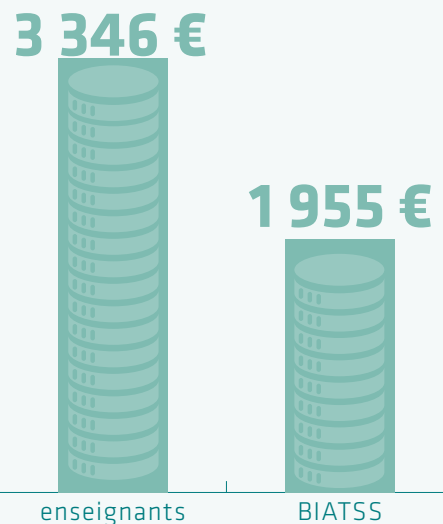


## Masse salariale

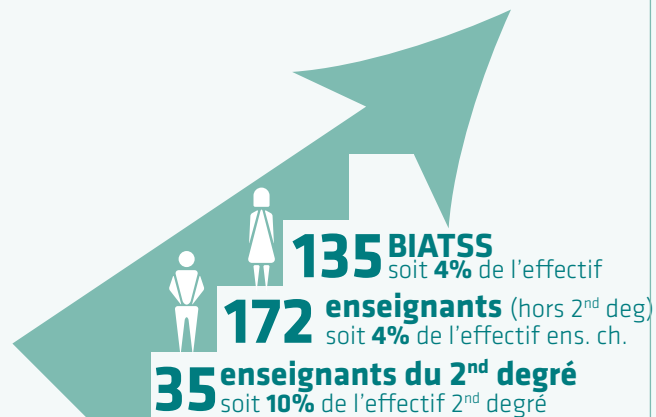


## Rémunération et promotion

### Rémunérations mensuelles moyennes



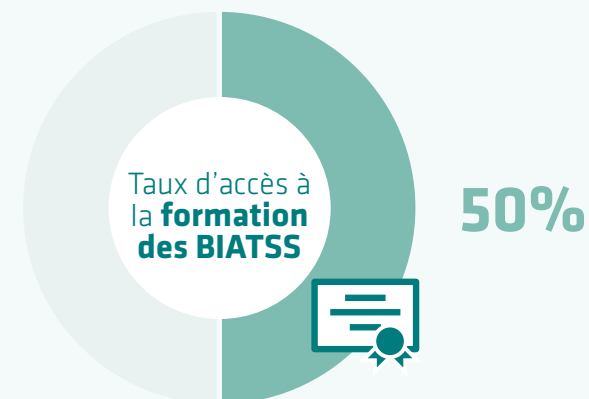
### Promotion des fonctionnaires



## Politique de développement des compétences



**Budget formation**  
formations déployées par la DRH  
**575 000 €**

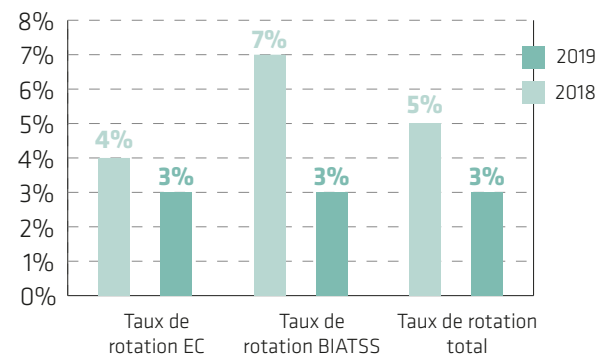


**1 145** stagiaires formés à la pédagogie

## Taux de rotation des fonctionnaires

	Enseignants, enseignants-chercheurs	BIATSS	Total
<b>Recrutements</b>	95	54	<b>149</b>
<b>Départs</b>	84	85	<b>169</b>

Cette année le taux de rotation des fonctionnaires est plus faible que l'année dernière. Cette diminution est directement liée à la fin du dispositif SAUVADET qui a concerné 112 postes de fonctionnaire en 2018. En effet, ce dispositif favorisant l'accès à la titularisation a généré 112 recrutements et donc une augmentation du flux et du taux de rotation.



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

Cette année, 151 postes de fonctionnaires ont été ouverts aux concours dans l'établissement : 62% destinés aux enseignants du second degré et enseignants-chercheurs, et 38% destinés au BIATSS). Au niveau national, à titre de comparaison, 5 338 postes de fonctionnaires ont été ouverts au sein de l'enseignement supérieur en 2016 (hors recrutements réservés), constitués à 50% d'enseignants et d'enseignants-chercheurs et à 50% de BIATSS (dont 8 postes sur 10 destinés aux ITRF).

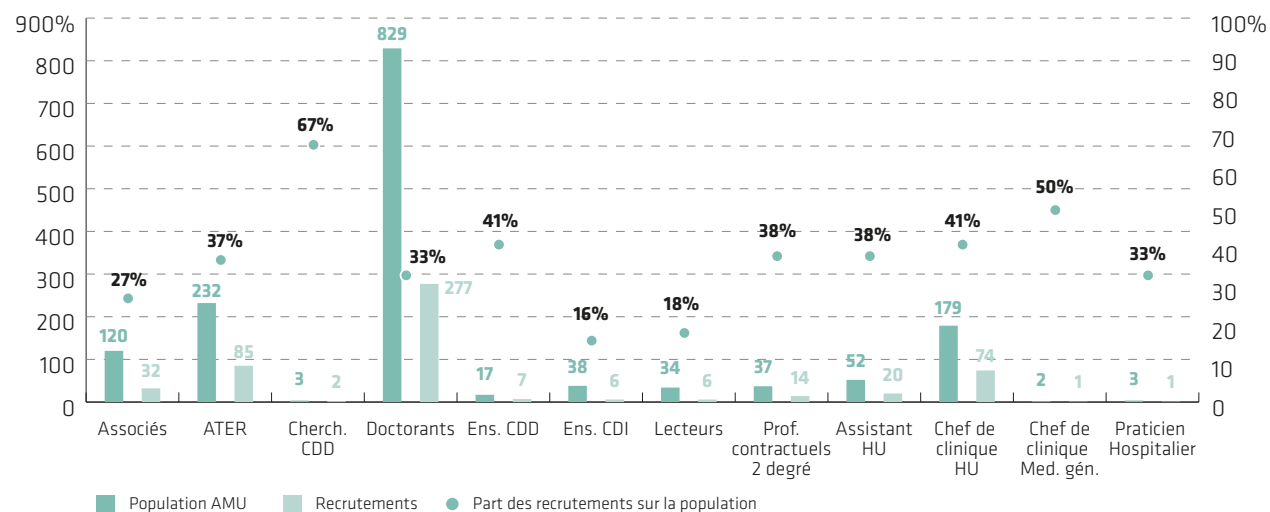
# Partie 1 : Recrutements et concours

## 1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés par genre et type de contrat

	Femmes	Hommes	Total
Associés	10	22	32
ATER	41	44	85
Chercheurs CDD	0	2	2
Doctorants	137	140	277
Enseignants CDD	2	5	7
Enseignants CDI	2	4	6
Lecteurs	3	3	6
Prof. contractuels du 2 <sup>nd</sup> degré	6	8	14
Assistants HU	13	7	20
Chefs de clinique HU	38	36	74
Chefs de clinique méd. générale	1	0	1
Praticien Hospitalier	0	1	1
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>272</b>	<b>525</b>

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





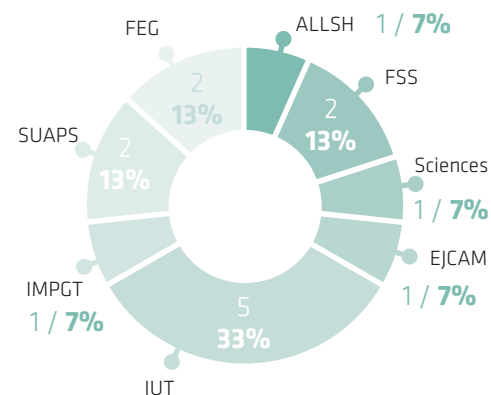
## 2. Enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires

### 2.1. Enseignants du second degré

Postes ouverts par discipline

	Disciplines
Anglais	4
Économie et gestion	3
Allemand	1
SVT	1
Éducation physique et sportive	4
Lettres modernes	1
Sii option ingénierie mécanique	1
<b>Total général</b>	<b>15</b>

Répartition des postes ouverts par structure



2 postes ont été publiés dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> campagne et 13 à la seconde campagne dont 3 sont restés infructueux

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

15 postes ont été publiés en affectation académique définitive : 6 postes d'enseignants agrégés, 3 postes d'enseignants certifiés et 3 postes de professeurs d'EPS. 3 postes ont été infructueux.

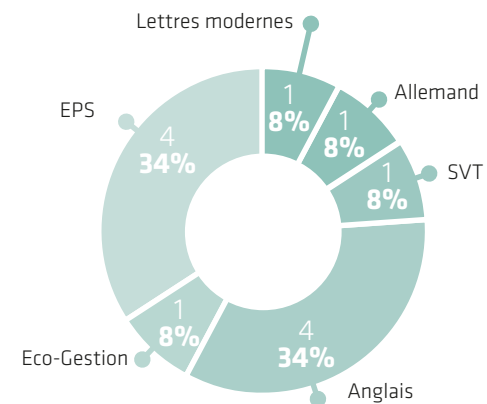
7 personnes sont issues de l'académie d'Aix-Marseille.

### Recrutement d'enseignants du second degré par discipline



	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Biochimie-génie biologique			0			0
Lettres modernes	2		2		1	1
Allemand			0	1		1
Éducation			0			0
SVT			0	1		1
Anglais	2		2	3	1	4
Arts plastiques			0			0
Éco-gestion	1	4	5	1		1
Sciences Économiques et Gestion Comptable			0			0
Mathématiques			0			0
Sciences physique et chimie			0			0
Génie électrique électronique et automatique		2	2			0
Espagnol			0			0
EPS	1	1	2	2	2	4
Histoire géographie	1		1			0
Autre		1	1			0
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

### Répartition des recrutements d'enseignants du second degré par structure



## 2.2. Enseignants-chercheurs mono-appartenants

### MCF

<b>Postes publiés en session synchro dont</b>	<b>36</b>
> Postes ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33)	2
> Postes pourvus par mutation prioritaire	0
> Poste non pourvu	1
<b>Postes publiés au fil de l'eau dont</b>	<b>2</b>
> Poste ouvert au titre du BOE (article 29)	1

36 postes de maître de conférence ont été publiés en session synchronisée, dont 2 postes ouverts au titre de la mutation exclusive (article 33), 2 au titre de la publication au fil de l'eau et 1 poste non pourvu. 1 poste a été ouvert au titre du BOE (article 29).

### PR

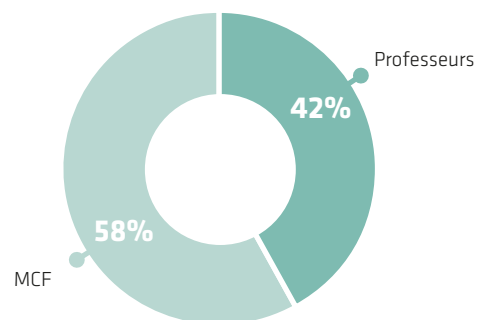
<b>Postes publiés en session synchro dont</b>	<b>26</b>
> Postes ouverts au titre de la mutation exclusive (article 51)	2
> Postes ouverts au titre l'article 46-3 (MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté)	4
> Postes pourvus par mutation prioritaire	4
> Poste non pourvu	1
<b>Postes publiés au fil de l'eau</b>	<b>2</b>

26 postes de professeurs ont été publiés en session synchronisée dont 2 postes ont été ouverts au titre de la mutation exclusive (article 51), 4 postes ont été ouverts au titre l'article 46-3 (MCF titulaires HDR + 10 ans d'ancienneté), 4 postes ont été ouverts par mutation prioritaire, 2 postes publiés au fil de l'au et 1 poste non pourvu.

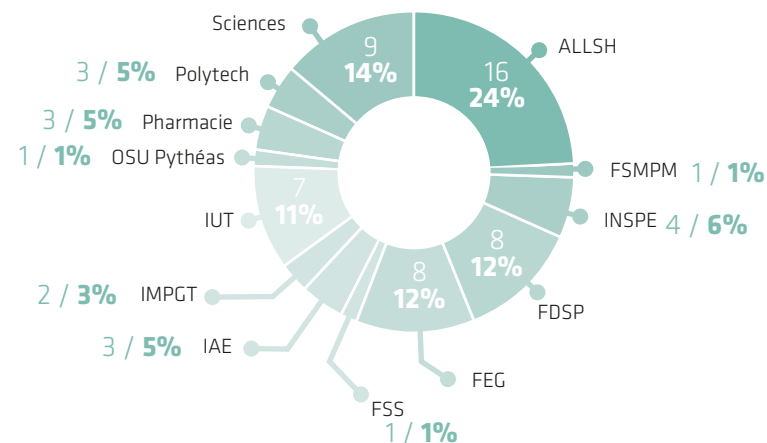
### Postes ouverts

	2018	2019
<b>Maîtres de conférences</b>	51	38
<b>Professeurs</b>	25	28
<b>Total général</b>	<b>76</b>	<b>66</b>

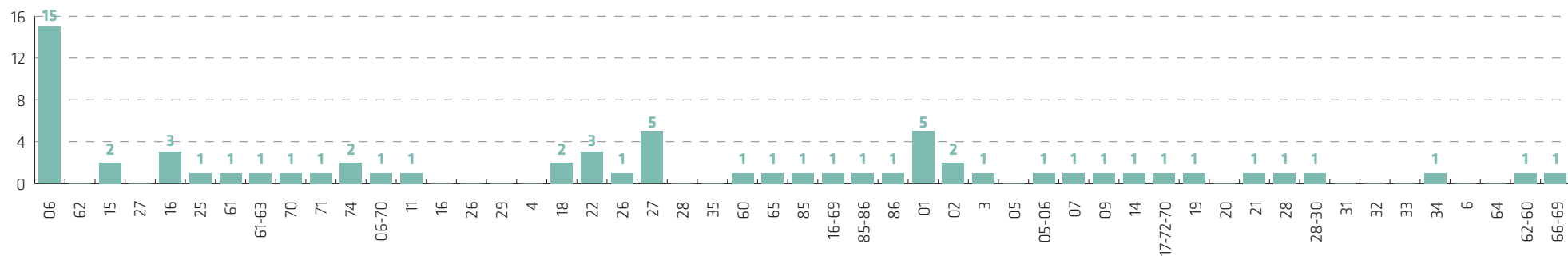
### Répartition des postes ouverts par grade



### Répartition des postes ouverts par composante



### Postes ouverts par section CNU



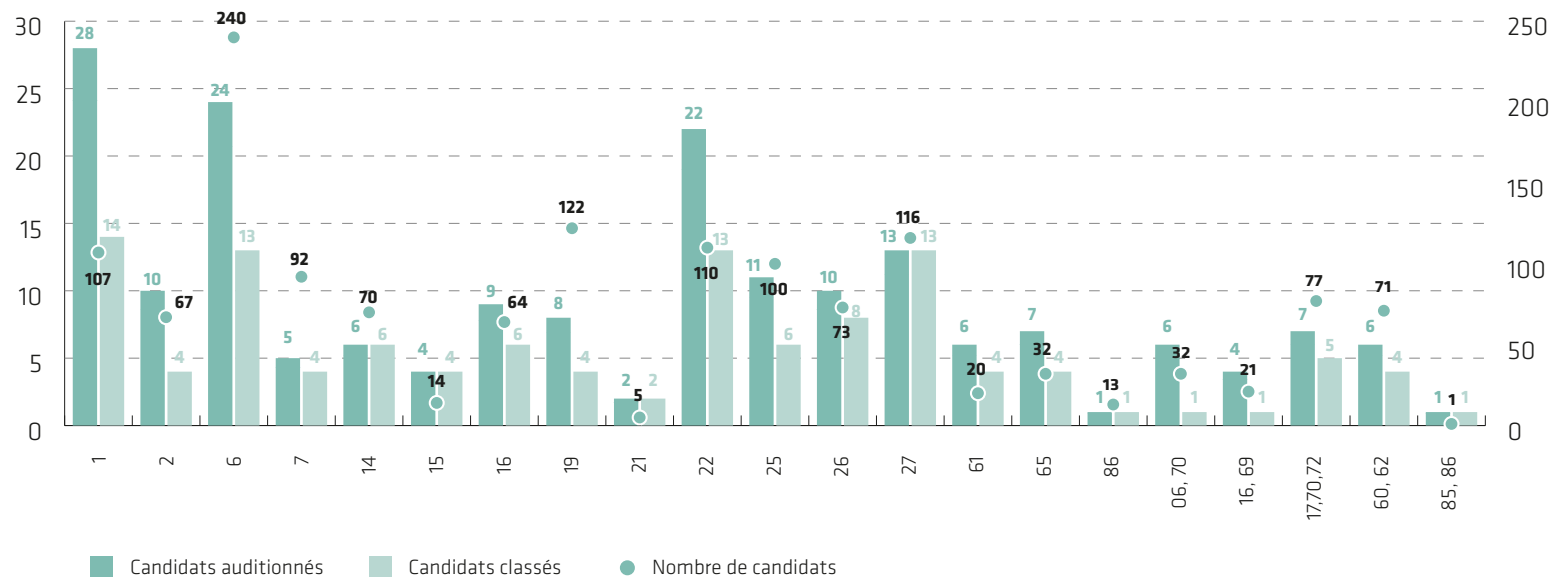
Les postes ouverts sur la section 06 concernent la FEG (6 postes MCF et 1 poste PR), l'IAE (2 postes MCF et 1 poste PR), l'IMPGT (2 postes PR) et l'IUT (2 postes MCF et 1 poste PR). La section CNU 01 concerne la FDSP avec 3 postes ouverts de MCF et 2 postes de PR. La section CNU 27 concerne l'IUT avec un poste de MCF. L'UFR Sciences avec 2 postes de MCF et un poste de PR. Polytech avec un poste de PR.

### Évolution des concours infructueux et fructueux

	2018		2019	
	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux
<b>Maîtres de conférences</b>	4	47	3	35
<b>Professeurs</b>	1	24	1	27
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>4</b>	<b>62</b>

L'établissement a reçu 1647 candidatures et 262 candidats ont été auditionnés (soit 16% des candidats). Le taux de pression (nombre de candidats / nombre de candidats classés) est très élevé pour 4 sections CNU (il est inférieur ou égal à 5%) : la section CNU 06 Sciences de Gestion et du Management (270 candidats), la section CNU 07 Sciences du langage : linguistique et phonétique générales (92 candidats), la section CNU 06, 70 Sciences de Gestion et du Management, Sciences de l'éducation et de la formation (32 candidats) et la section CNU 16-69, psychologie et ergonomie, neurosciences (21 candidats).

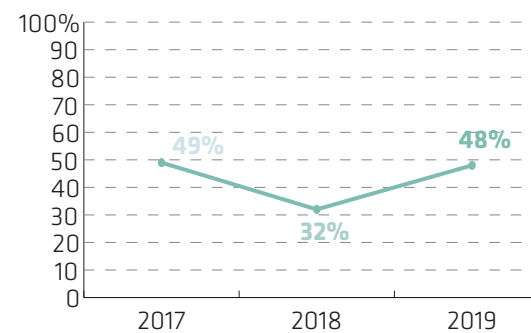
### Part de candidats auditionnés et classés par section CNU



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

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	15	32	21	14
Professeurs	8	16	9	18
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>32</b>

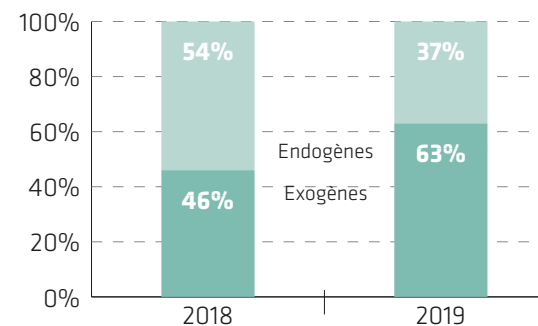
### Part des femmes pour les concours fructueux



## Evolution du nombre de recrutements exogènes et endogènes

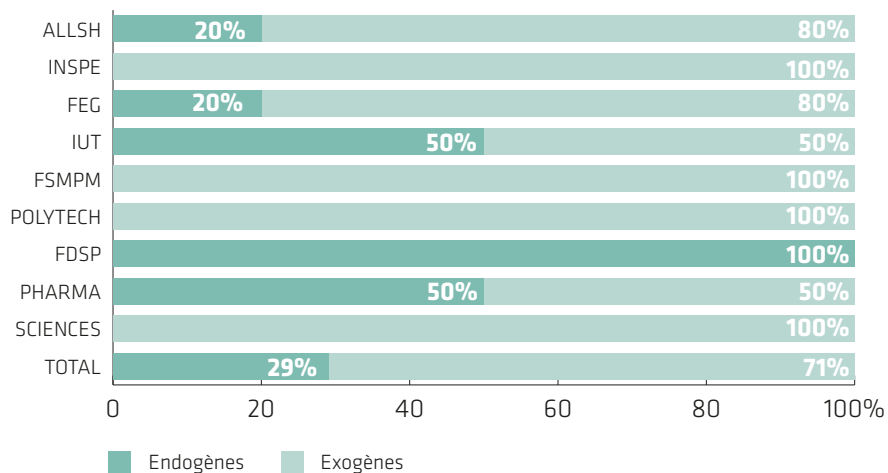
	2018		2019	
	Exogènes	Endogènes	Exogènes	Endogènes
MCF	17	30	25	10
Professeurs	16	8	14	13
<b>Total général</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>23</b>
	<b>71</b>		<b>62</b>	

## Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

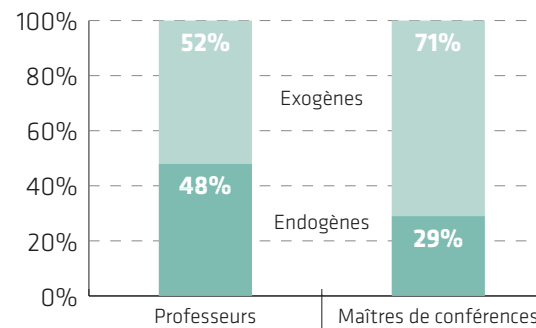


Les termes recrutements « endogènes et exogènes » sont employés lorsqu'il s'agit de recrutement internes ou externes à l'établissement. Pour les maîtres de conférences, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsque le candidat a soutenu sa thèse au sein de l'établissement. Pour les professeurs, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsqu'il s'agit d'un maître de conférences issu d'AMU. Parmi les 35 postes de maîtres de conférences pourvus en 2019 : 10 ont soutenu leur doctorat à AMU, dont 6 sous contrats AMU, 25 ont obtenu leur doctorat hors AMU, dont 3 à l'étranger, et 2 sous contrats AMU. Parmi les 23 postes de professeurs pourvus : 13 étaient maîtres de conférences à AMU, 14 recrutements sont exogènes. Au niveau national, en 2015, un maître de conférences sur 5 a soutenu sa thèse dans son établissement de recrutement (52% pour AMU), 44% des professeurs des universités étaient en poste comme Maîtres de conférences dans le même établissement (54% pour AMU) (*Données MENESR - DGRH 2015*). Toujours au niveau national, la majeure partie des MCF recrutés en 2015 étaient post-doctorants (32%) au moment de leur recrutement. Ces derniers constituent, depuis 2007, le premier vivier des MCF (13% en 2002), au détriment des ATER qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et dont la proportion tend à décroître au fil du temps (14% en 2015 contre 41% en 2002). Près de 90% des PR recrutés le sont parmi les MCF. (*Données MESR 2015 - Hors EPST*).

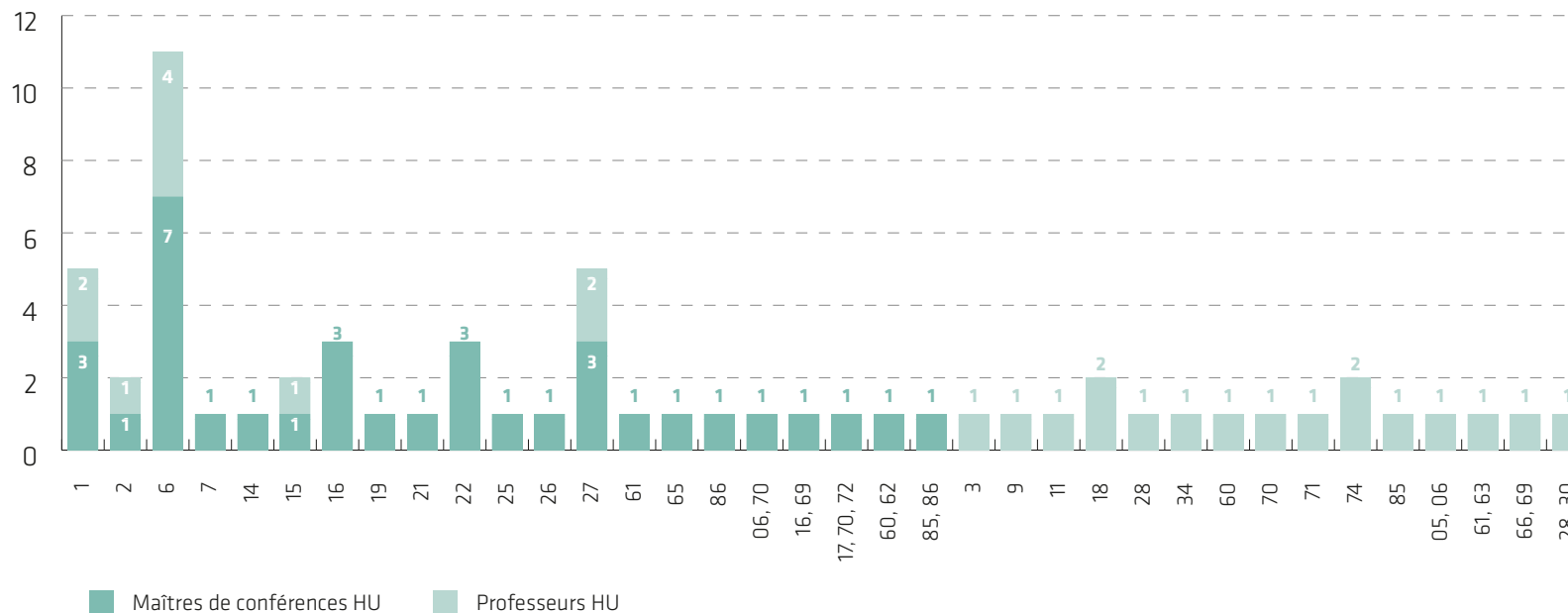
### Répartition du nombre de recrutements exogènes et endogènes par composante



### Répartition des corps pour les recrutements exogènes et endogènes



### Concours fructueux par section CNU

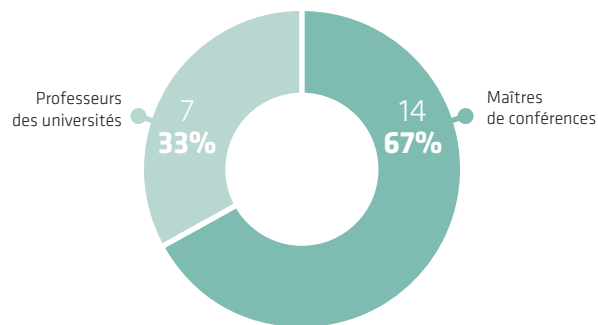


## 2.3. Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

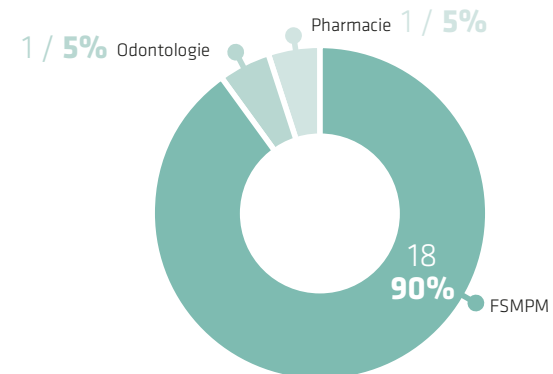
Postes ouverts

MCF	14
Professeurs	7
<b>Total</b>	<b>21</b>

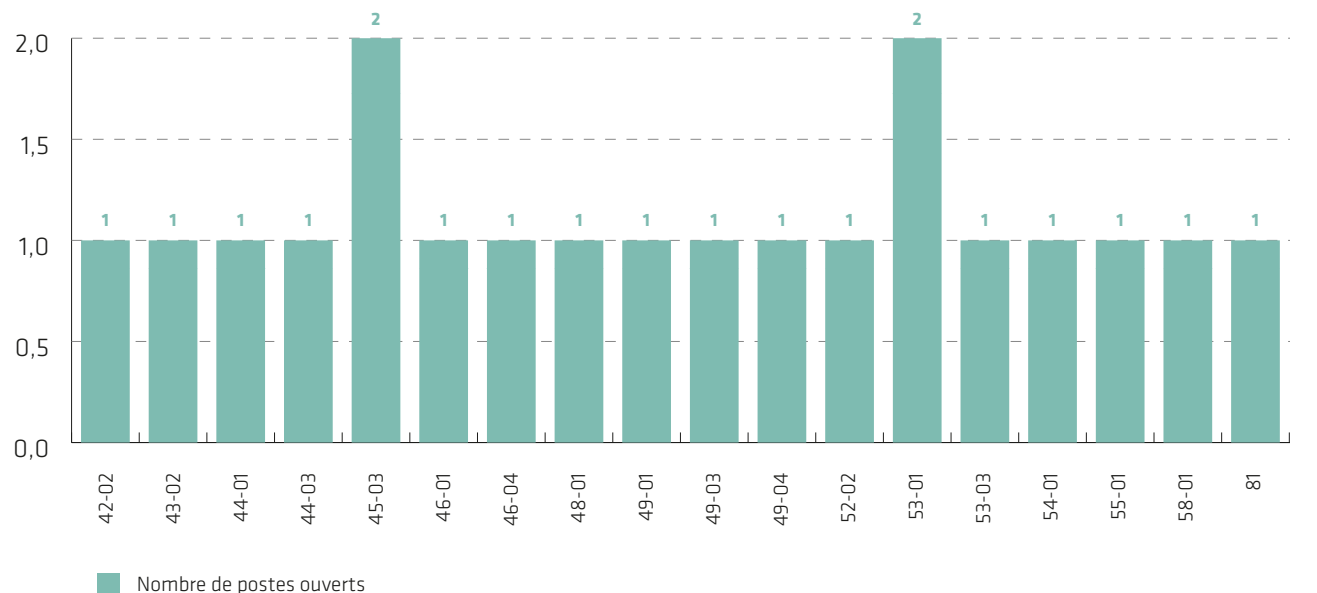
Répartition des postes ouverts par corps



Répartition de postes ouverts par composante



Postes ouverts par section CNU





### Évolution du nombre de concours fructueux et infructueux

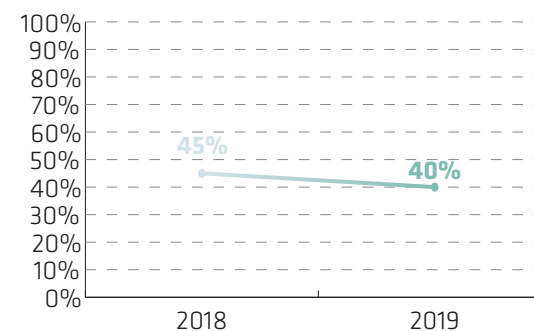
	Fructueux	Infructueux
MCF	13	1
Professeurs	7	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>1</b>

Une candidature infructueuse due à : la non admission par la sous-section du CNU à poursuivre le concours.

### Évolution de la répartition femme-homme pour les concours fructueux

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	9	11	5	8
Professeurs	4	5	3	4
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

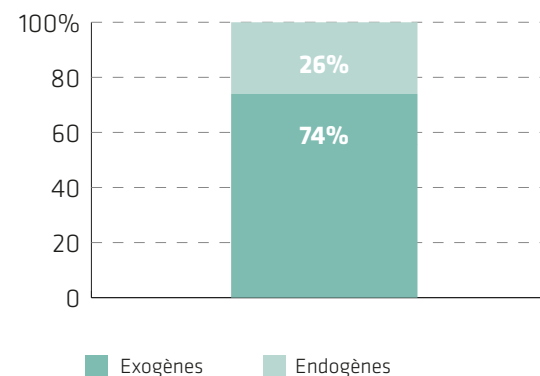
### Évolution de la part des femmes pour les concours fructueux



### Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes

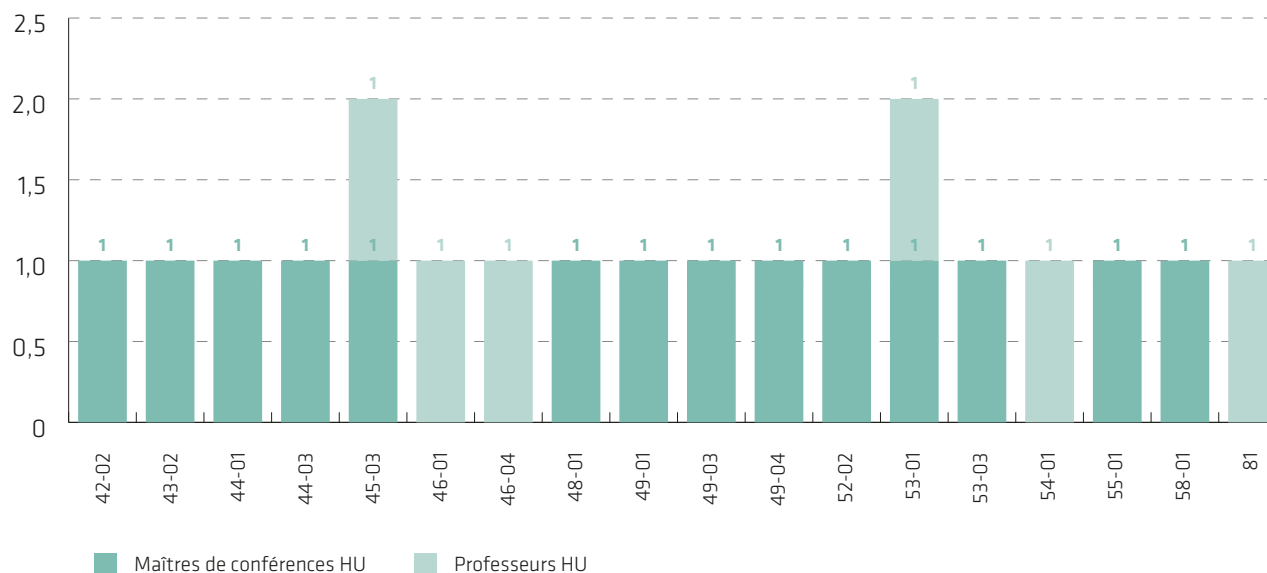
	Endogènes	Exogènes
MCF	8	5
Professeurs	6	0
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
	<b>20</b>	

### Évolution du nombre de concours exogènes et endogènes



Parmi les 13 postes de MCU-PH pourvus (dont 1 en odontologie), 5 étaient en activité en dehors d'AMU au moment de leur nomination (dont 4 à l'AP-HM et 1 à l'étranger). Les 8 autres exerçaient à AMU en qualité d'assistant hospitalier universitaire ou de chef de clinique des universités - assistant hospitalier. Les 6 PU-PH nommé-e-s en 2019 (dont 1 en pharmacie) exerçaient tous à AMU en qualité de MCU-PH de médecine ou de pharmacie avant leur nomination. Tous les 6 ont soutenu leur HDR à AMU.

### Concours fructueux par section CNU



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

## 2.4. Constitution des jurys

### Nombre de femmes dans la composition des comités de sélection

	2018	2019
Femmes	424	371
Hommes	448	387

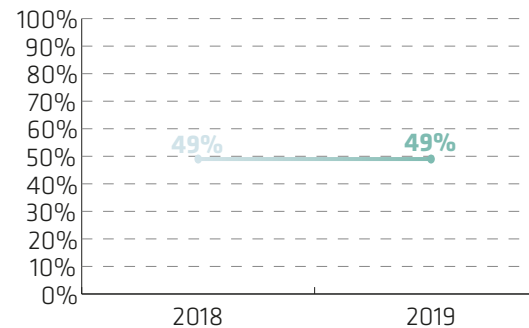
### Nombre de présidentes de comités de sélection

	2018	2019
Femmes	27	18
Hommes	50	48

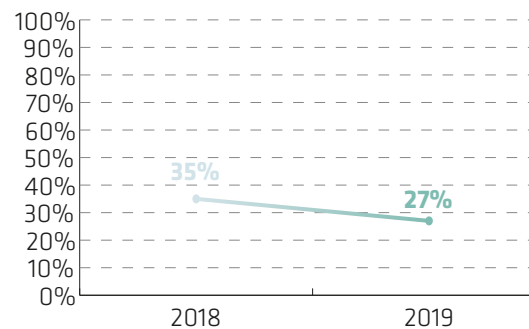
### Nombre de vice-présidentes de comités de sélection

	2018	2019
Femmes	31	26
Hommes	46	40

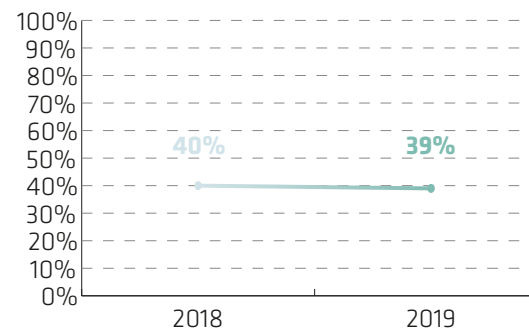
### Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



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



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



Le décret n° 2017-1606 du 24/11/17 fixe les dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités. Ce décret vient de reconduire la dérogation pour 2 ans pour 10 disciplines et a supprimé la dérogation accordée par le décret n°2015-455 du

21/04/2015 à la section 04 - Science politique. Pour un poste de professeur, dont le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline.

### **Taux dérogatoire : Part réservée à chaque sexe au sein d'AMU (cas général : un profil PR / un comité)**

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

## 3. BIATSS // 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 des filières ITRF, ANENES, BIB. 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 fonctionnaires), le concours externe (ouvert aux fonctionnaires 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.

### 3.1. Volumétrie des concours 2019

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 due notamment à la fin des protocoles loi Sauvadet, 2019 n'ayant pas eu d'ouverture de poste. 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 %).

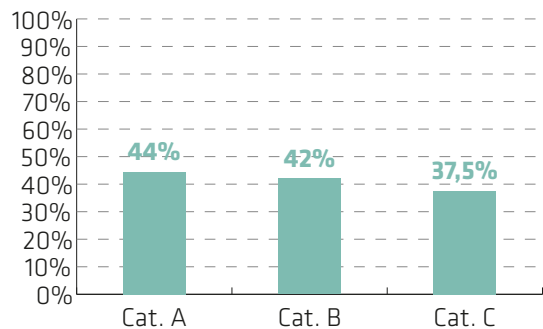
La BAP J reste prédominante, elle représente à elle seule les 2/3 des postes ouverts en 2019. Elle est suivie par la BAP F (15 %).

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

		Nombre d'emplois ouverts	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de candidats présents à l'admission	Nombre d'admis sur liste principale	Nombre d'admis sur liste complémentaire	Nombre de postes ouverts déclarés infructueux	Nombre de lauréats nommés sur liste complémentaire
Cat A+ IGR	Interne	0	0	0	0	0	0	0	0
	Externe	1	8	2	2	1	1	0	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total IGR</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cat A IGE	Interne	5	86	22	4	4	0	1	0
	Externe	8	139	71	20	7	7	1	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
	BOE	13	225	93	24	11	7	2	0
<b>Total IGE</b>		<b>13</b>	<b>225</b>	<b>93</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Cat A ASI	Interne	6	125	57	10	6	1	0	0
	Externe	7	184	32	18	6	3	1	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total ASI</b>		<b>13</b>	<b>309</b>	<b>89</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total CAT. A</b>		<b>27</b>	<b>542</b>	<b>184</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Cat B Tech	Interne	14	190	46	35	14	7	0	0
	Externe	13	255	65	21	13	10	0	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
	BOE	3	21	10	8	3	0	0	0
<b>Total CAT B</b>		<b>30</b>	<b>466</b>	<b>121</b>	<b>64</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cat C ATRFP	Interne	0	0	0	0	0	0	0	0
	Externe	1	21	7	2	1	3	0	0
	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
	BOE	1	18	5	4	1	0	0	0
<b>Total ATRFP</b>		<b>2</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cat C ATRF2C	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
	Direct	1	13	2	2	1	0	0	0
<b>Total ATRF 2C</b>		<b>1</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cat C Mag	Réservé	0	0	0	0	0	0	0	0
	Direct	0	0	0	0	0	0	0	0
	PACTE	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Mag</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total CAT C</b>		<b>3</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>1 060</b>	<b>319</b>	<b>126</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

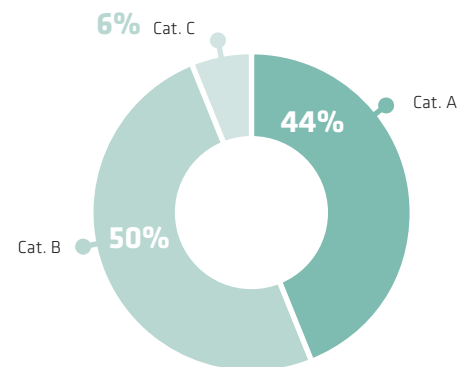
AMU organise des concours pour d'autres universités. La session 2019 a concerné 3 concours pour 31 affectataires, réunissant 409 inscrits.

**Taux de réussite par catégorie**



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.

**Répartition des lauréats par catégorie**



### 3.2. Concours de droit commun pour l'établissement

La campagne d'emplois 2019 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.

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 %.

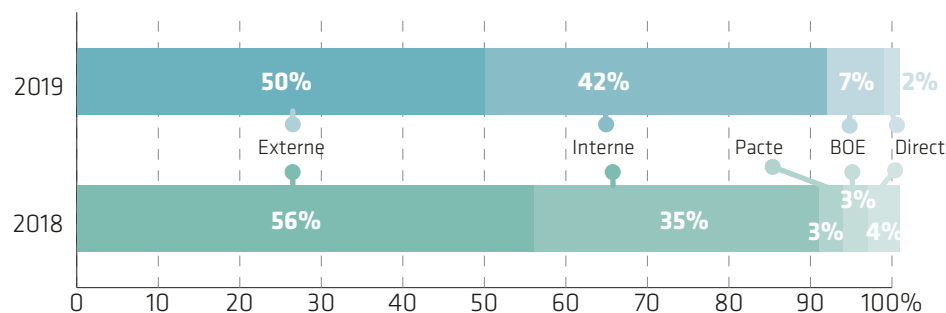
Nombre de postes ouverts aux concours par nature

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

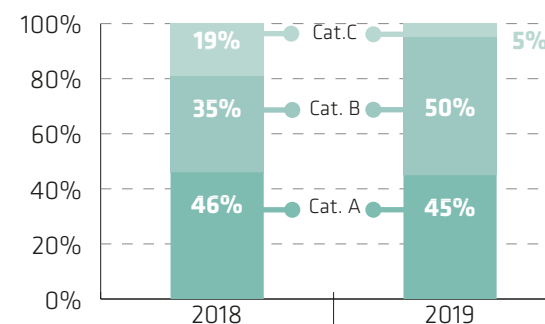
Nombre de postes ouverts aux concours par catégorie

	2018	2019
Cat A	41	27
Cat B	31	30
Cat C	17	3

Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par nature



Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours par catégorie





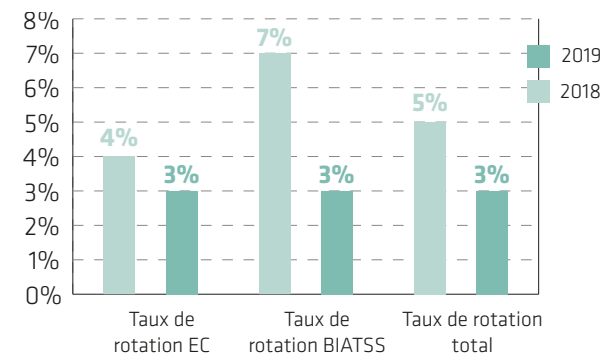
Le nombre d'emplois ouverts dans l'établissement en 2019 évolue à nouveau à la baisse par rapport à 2018 : - 29 postes proposés aux concours et recrutements de droit commun. Les postes de catégories A se maintiennent (42% des postes ouverts), les catégories B augmentent de 19 points (53 % des postes ouverts). À l'inverse, la campagne d'emplois 2019 accuse une chute des postes ouverts en catégorie C qui ne représentent plus que 5 % des postes ouverts (contre 19 % en 2018). Cela s'explique par la nature des métiers dont le niveau de compétence requis est de plus en plus élevé ( expertise, digitalisation...) et par un niveau d'étude des recrutements qui augmente.

**Répartition des postes pourvus aux concours par corps et par genre** 1-b et 7.4

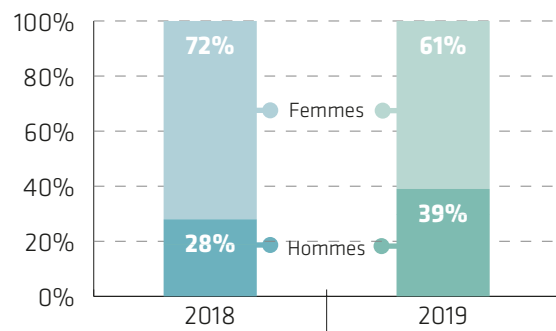
		2018			2019		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	IGR	1	4	5	0	1	1
	IGE	12	5	17	4	7	11
	ASI	8	5	13	7	5	12
Cat B	TECH	19	12	31	22	8	30
Cat C	ADJ	16	3	19	2	1	3

AMU n'ouvre des concours que sur le 1er grade d'accès aux corps, favorisant ainsi l'accès du plus grand nombre aux concours

**Postes pourvus sur les postes ouverts aux concours**



**Évolution de la répartition Femmes-Hommes**



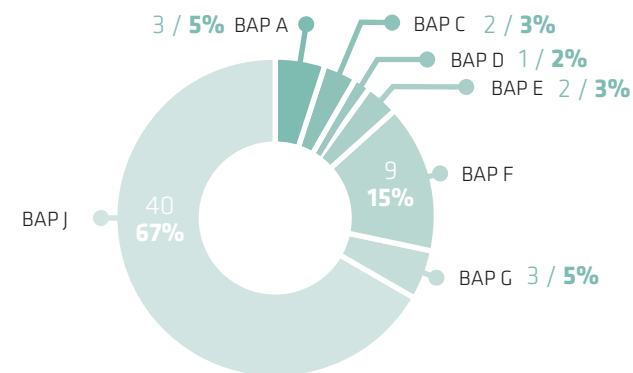
Sur 54 lauréats nommés sur liste principale, 35 sont des femmes, soit 64,8 % des lauréats. Si on regarde par catégorie, elles représentent 49 % des cat A, 73 % des cat B et plus de 66 % des cat C.

### Répartition des lauréats par BAP et par catégorie

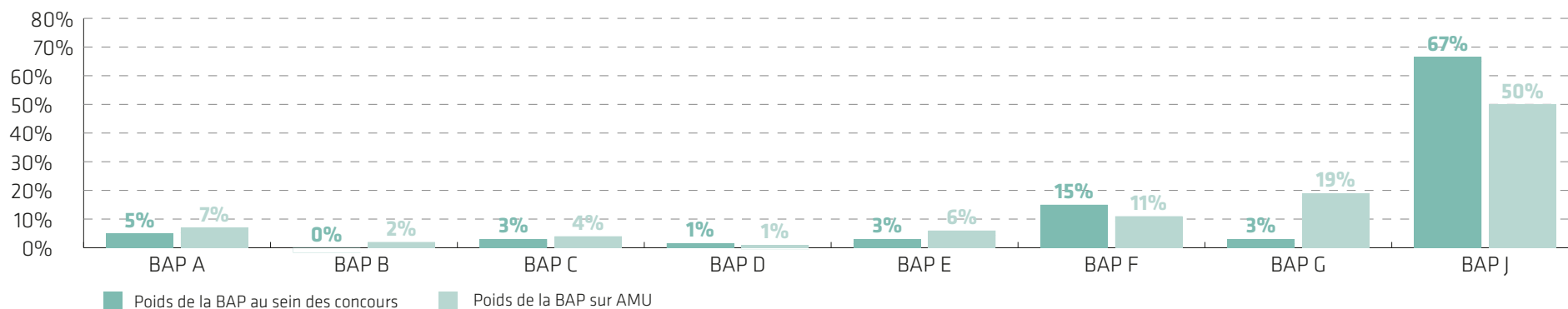
	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J
Cat A	1	0	1	1	1	6	2	15
Cat B	1	0	1	0	1	2	1	24
Cat C	1	0	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>40</b>

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 catégorie A (2 IGE et 1 ASI). 32 candidats ont été classés sur liste complémentaire, aucun n'a été nommé.

### Répartition des lauréats par BAP



### Poids relatif de chaque BAP



### 3.3. Constitution des jurys

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

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

	2018	2019
Femmes	203	97
Hommes	213	97
<b>Total</b>	<b>416</b>	<b>194</b>

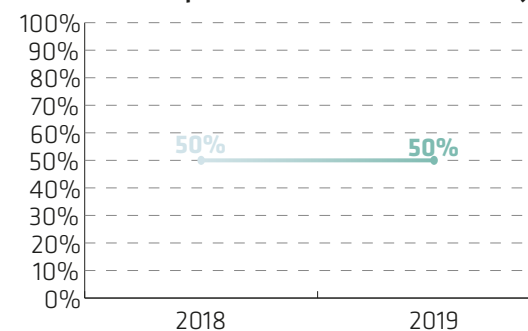
**Répartition par genre des présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS** 1-d

	2018	2019
Femmes	25	17
Hommes	43	14
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>31</b>

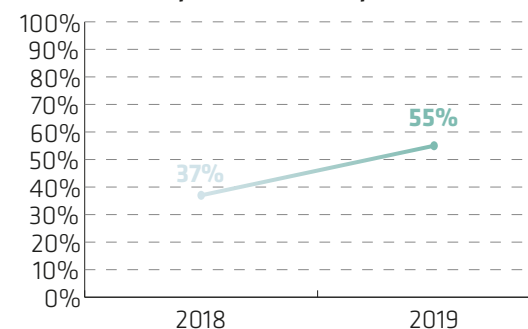
**Répartition par genre des vice-présidents de jurys de concours et examens professionnels pour les BIATSS** 1-d

	2019
Femmes	11
Hommes	15
<b>Total</b>	<b>26</b>

**Évolution de la part de femmes membres des jurys**



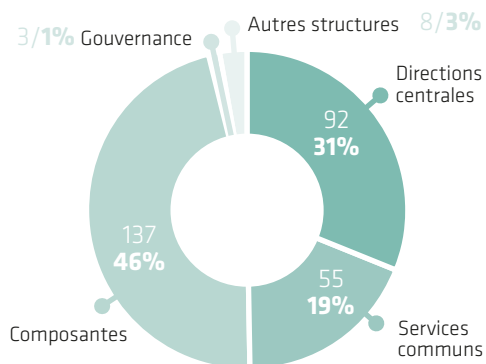
**Évolution de la part de femmes présidentes de jurys**



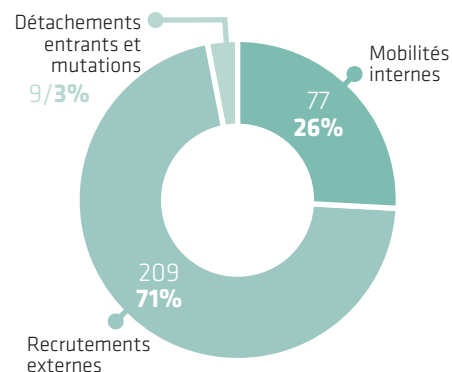
Ont été invités à participer aux jurys 194 membres, 110 sont des agents AMU (56,7 %) et 84 sont des personnalités extérieures (43,3 %). Cette année, l'égalité entre hommes et femmes est quasi parfaite, 50 % des membres des jurys sont des hommes et 50 % sont des femmes. Concernant la présidence des jurys, on peut noter que la part des femmes est majoritaire avec 54,8 % des présidences. Il est difficile de faire un comparatif avec 2018, la volumétrie des postes étant bien moindre.

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

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



Répartition des mouvements au sein d'AMU



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

**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.

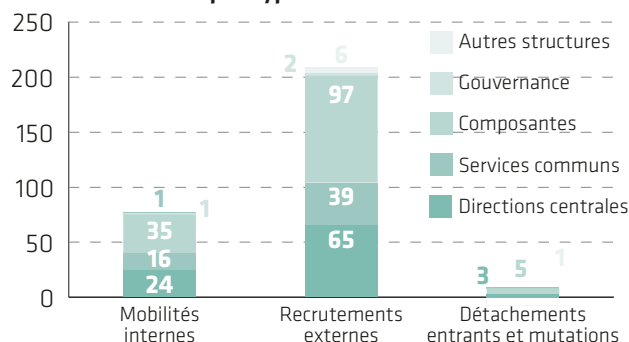
**Le recrutement externe** fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi non pérenne non diffusée en interne.

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

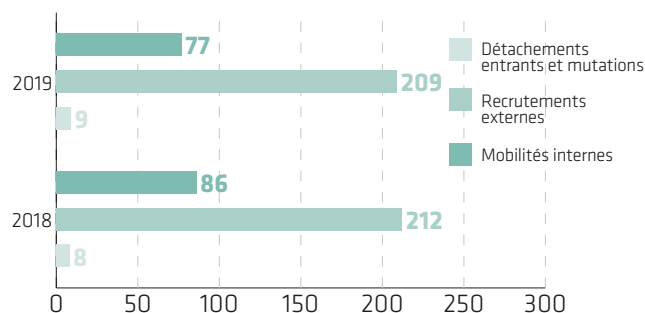
**La mutation** quant à elle concerne une mobilité au sein d'un même ministère.

La création de nombreux postes non pérennes liés aux différents projets de l'établissement (SDN, Dream U) ont modifié la répartition des types de mouvement en faveur des recrutements externes (+ 1%). La mobilité interne quant à elle enregistre une baisse de 2%.

Répartition des mouvements entrants par type de structure



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



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

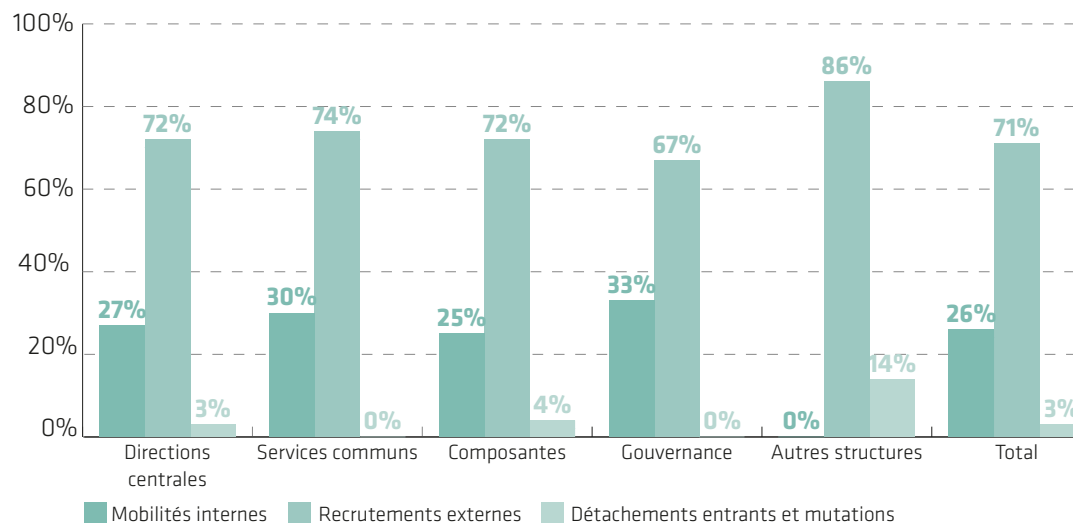
### Ratios de l'ensemble des mouvements sur le nombre de BIATSS

	Ratio mouvements
Directions centrales	14%
Services communs	9%
Composantes	10%
Gouvernance	3%
Autres structures	27%

Le recrutement externe reste majoritaire dans l'ensemble des structures. Il représente 86% du recrutement des «autres structures». Cela peut s'expliquer par le fait que la majorité des postes proposés dans ces structures (Amidex, Imera) sont financés sur ressources propres (RP), ces postes sont donc ouverts uniquement aux contractuels selon l'ancienne charte de Mobilité Interne. La nouvelle charte entrée en vigueur en septembre 2019 permet depuis aux titulaires de postuler aux postes financés sur ressources propres.

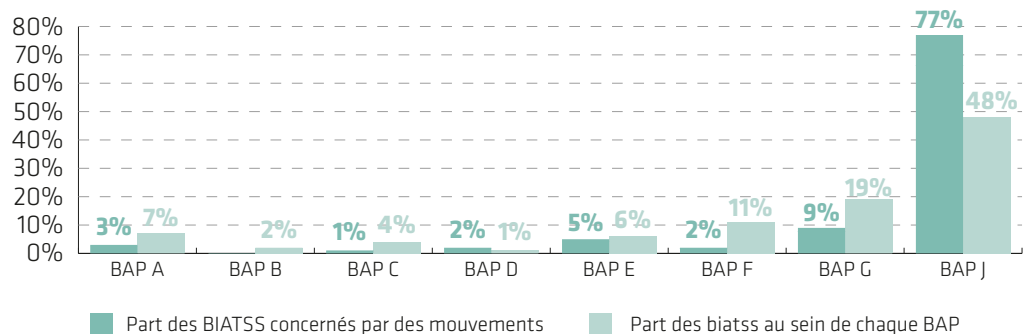
Ces ratios indiquent la part des flux entrants BIATSS (mobilités internes, recrutements externes ou détachements entrants) sur le nombre total de BIATSS par type de structure.

### Ratio des différents mouvements par type de structure



Aide à la lecture : en direction centrales, les flux entrants (mobilité interne, recrutements externes ou détachement entrant) représentent 14% des BIATSS (tableau 1). Parmi ces 14%, 27% concernent les mobilités internes, 72% les recrutements externes, et 3% les détachements entrants. Autrement dit, 72% des agents BIATSS entrants dans l'établissement en direction centrale sont arrivés par la voie d'un recrutement externe.

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



Les BAP scientifiques (A, B, C et D) enregistrent peu de mouvements. Elles représentent une faible part des BIATSS avec des turn over relativement bas (ces 4 BAP correspondent à moins de 14% 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 48% de la population BIATSS de l'université) enregistrant pour l'année 2019 le plus de mouvements (77% des mouvements).

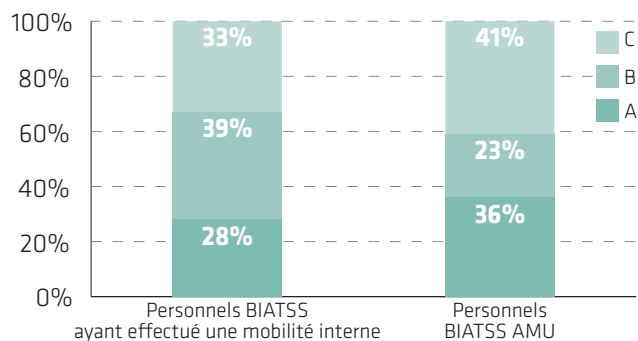
## 4.1. Mobilités internes

191 postes ont été publiés à la mobilité interne en 2019 (140 en 2018) dont 47 postes ouverts uniquement aux agents non titulaires. 77 postes ont été pourvus par le biais de la mobilité interne soit 40,3%. 52 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, surcroît d'activité, apprentissage ; mais aussi recrutements sur des financements particuliers et éphémères.

En 2019, 230 agents ont postulé à la mobilité interne (+86 candidats par rapport à 2018) et 200 ont été vus en entretien. Pour autant, le nombre d'agents ayant bénéficié d'une mobilité interne, soit 77 agents reste inférieur au nombre d'agents ayant effectué une mobilité interne en 2018, soit 86 agents.

La forte augmentation des candidatures peut s'expliquer par une souplesse d'accessibilité aux postes publiés en interne suite à la révision de la charte de mobilité en septembre 2019.

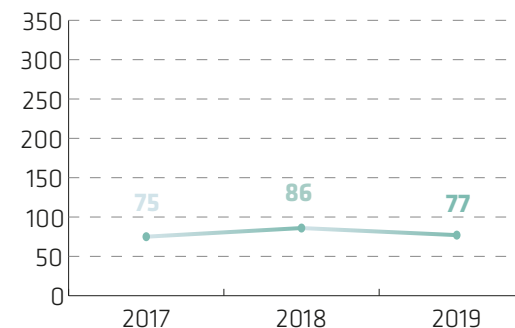
Répartition des mobilités internes selon la catégorie et répartition des personnels BIATSS selon la catégorie



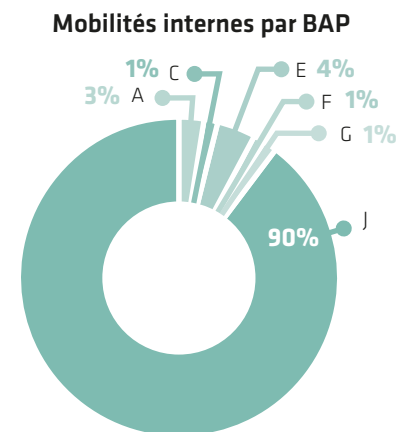
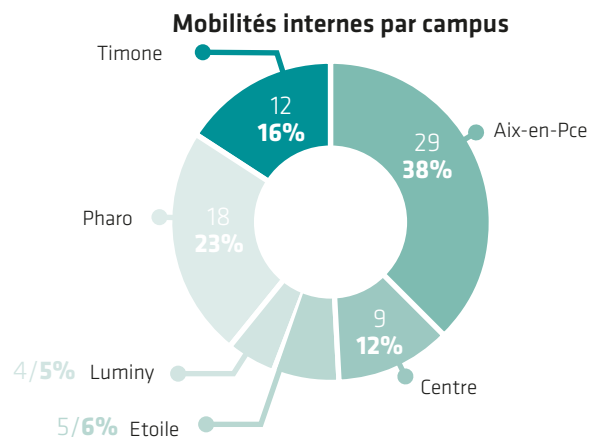
Mobilités internes par type de structure et par catégorie

	A	B	C
Directions centrales	8	9	7
Services communs	6	6	4
Composantes	7	14	15
Gouvernance	1	0	0
Autres structures*	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>26</b>

Évolution sur 3 ans des mobilités internes

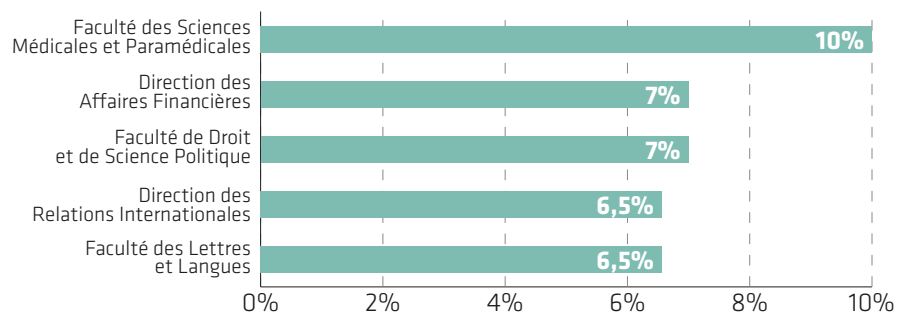


Le nombre de poste de catégorie C à pourvoir a diminué au profit des postes de catégorie B du fait de départs en retraite et de repyramidage des postes. Le nombre de poste publié de catégorie A a doublé entre 2018 et 2019 (39 en 2018 contre 60 en 2019). Cette évolution s'explique par la hausse du nombre de projets en cours nécessitant la création de postes techniques et spécifiques aux RI, en DRH, en Informatique...



Comparable à l'année 2018, les campus du Pharo et d'Aix-en-Provence se démarquent et comptabilisent 60 % des mouvements internes. Le campus d'Aix-en-Provence, avec 30% des personnels BIATSS enregistre 39% des mouvements. Le campus du Pharo avec ses 10% des personnels BIATSS sur l'effectif total, se positionne en 2ème position avec 21 % des mouvements. Les campus Centre enregistre la plus forte baisse passant de 21% des mouvements en 2018 à 12% des mouvements en 2019.

#### Top 5 des structures ayant enregistré le plus de mobilités interne



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.

#### Top 5 des emplois types en mobilité

		Nombre d'agents
Cat. A	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	11
	Assistant en gestion administrative	5
Cat. B	Technicien en gestion administrative	5
	Gestionnaire financier et comptable	5
Cat. C	Adjoint en gestion administrative	26

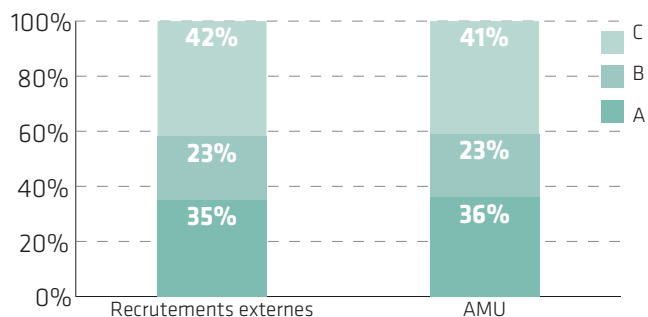
L'emploi type d'adjoint en gestion administrative est le poste qui est significativement en tête des postes les plus pourvus à la mobilité interne. Il s'agit de postes «fonction support» de catégorie C. Le top 5 des emplois -types les plus pourvus en mobilité interne représentent 53% des postes pourvus 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.

## 4.2. Recrutements externes

Le nombre de recrutements externes reste stable d'une année sur l'autre (212 recrutements en 2018, 209 recrutements en 2019). 68% des motifs de recrutements externes sont dus à une nécessité de remplacement (congrés, décès, retraite...) et 32% concernent des créations de poste. Ces créations de postes sont pour la plupart liées à de nombreuses réformes et projets tels que :

- Pour la FSMPPM :
  - 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'APHM 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 dans le cadre du Plan Etudiants qui vise à améliorer la réussite des étudiants, quelles que soient leur filière d'origine ou leurs aspirations.

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



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).

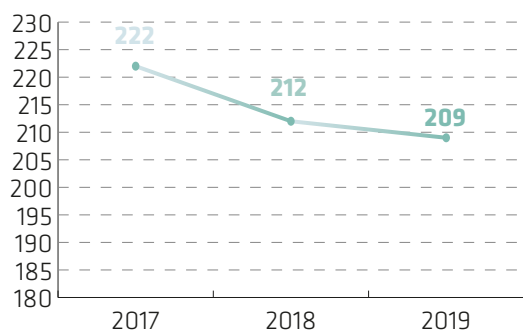
Recrutements externes par type de structure et par catégorie

1-b et 7.7

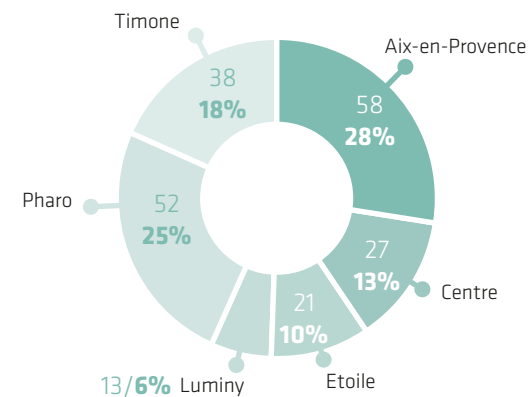
	A	B	C
Directions centrales	30	15	20
Services communs	16	15	8
Composantes	23	18	56
Gouvernance	0	0	2
Autres structures*	4	1	1
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>49</b>	<b>87</b>



### Évolution sur 3 ans des recrutements externes

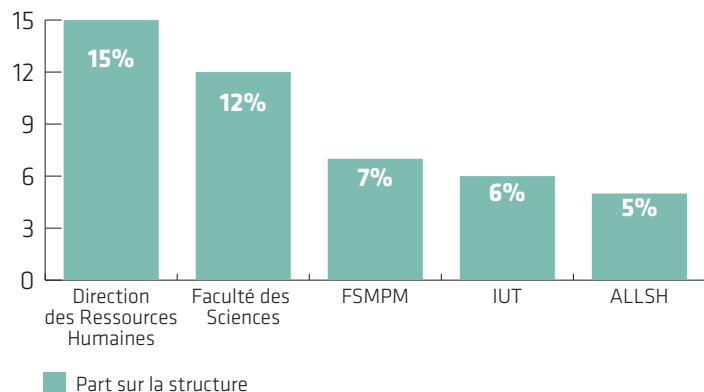


### Recrutements externes par campus



De la même manière que pour la mobilité interne, ce sont les campus d'Aix-en-Provence 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 38 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

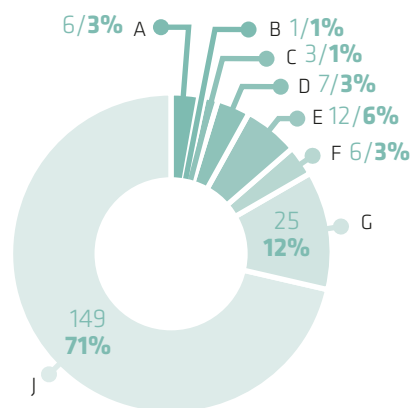


Comme en 2018, la DRH est la direction qui comptabilise le plus de recrutements. Cette tendance s'explique par le projet de service de la DRH de l'utilisateur, l'évolution des métiers de la DRH ainsi que par la restructuration des différents pôles. Une mention particulière peut être apportée quant à la nette amélioration de la parité F/H : 19 femmes pour 12 hommes cette année contre 17 femmes pour 5 hommes en 2018. En 2019, la faculté de médecine est entrée dans le top 5 des structures et enregistre 7% des recrutements externes grâce à la réforme de la Paces mobilisant davantage les équipes de la scolarité.

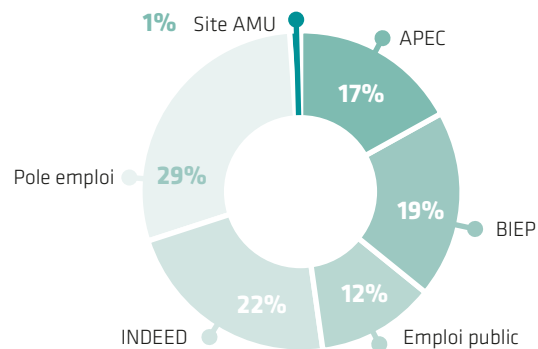
### Top 5 des emplois types en recrutements externes

		Nombre d'agents
Cat. A	Adjoint en gestion administrative	57
Cat. B	Technicien en gestion administrative	19
	Gestionnaire financier et comptable	8
Cat. C	Opérateur logistique	18
	Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales	8

### Recrutements externes par BAP



### Répartition des postes publiés par site

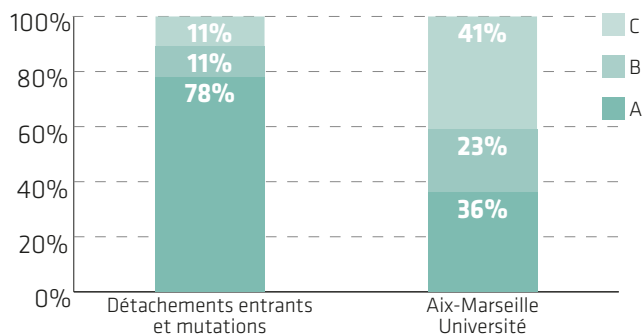


Pôle emploi est le site internet de publication des offres d'emploi le plus utilisé. Historiquement, il s'agit de la plateforme la plus ancienne et pertinente pour les postes de catégorie B et C. Le site d'emploi «Indeed» arrive en 2ème position (4ème position en 2018), il s'agit d'un site métamoteur qui recense à la fois des offres d'emploi cadres et non cadres. La Place de l'emploi public (anciennement BIEP) reste la référence pour la diffusion des postes de titulaires.

### 4.3. Détachements entrants et mutations

Les chiffres concernant les détachements et les mutations restent stables. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique aura sûrement des répercussions sur ces chiffres en 2020. En effet, l'évolution du dispositif de mutation tout comme la mobilité facilitée entre les 3 fonctions publiques, sont autant de mesure en faveur de ce mode de recrutement. Les métiers liés à la scolarité et à la recherche sont majoritaires. Une tendance en corrélation avec les autres modes de recrutement.

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



Détachements entrants et mutations par type de structure et par catégorie

Type de structure	A	B	C
Directions centrales	2	1	
Services communs			
Composantes	4		1
Gouvernance			
Autres structures*	1		
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

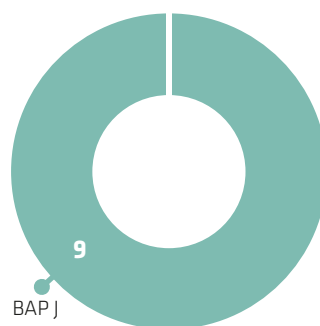
1-b et 7.7

Évolution sur 3 ans des détachements entrants et mutations



En 2019, ce mode de recrutement concerne majoritairement les agents de catégorie A en composante. A contrario, en 2018, on observait une répartition équivalente entre les agents de catégorie A et B et seuls 2 mouvements concernaient les composantes.

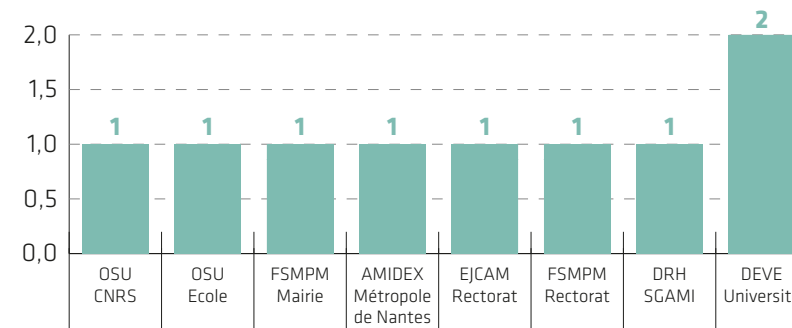
Détachements entrants et mutations par BAP



Détachements entrants et mutations par campus

Campus	Femmes	Hommes	Total
Aix-en-Provence	2		2
Centre			
Etoile	1		2
Luminy	1		1
Pharo		2	1
Timone	1	2	1

Structures d'origine et d'accueil



80% des agents ayant intégré l'établissement en 2019 en détachement viennent d'une fonction publique d'État.

Aide à la lecture: parmi les détachements 1 agent dont la structure d'origine était la mairie a été accueilli par la FSMPM

## Partie 2 : Formation

### 1. Formation des personnels

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, la taille des groupes de stagiaires se recentre pour permettre des «formations-action», etc. 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 SCD met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associées.

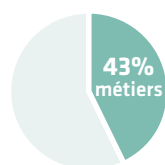
#### 1.1. La formation déployée par la DRH

##### L'investissement Formation AMU



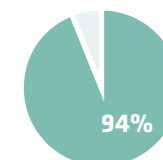
Budget formation annuel d'AMU : **575 000 €**

##### 8 domaines de formation



8 domaines de formation  
**43% des actions de formation pour le domaine Métiers**

##### Taux d'exécution du plan



**Taux d'exécution du plan de formation 2019 : 94%**

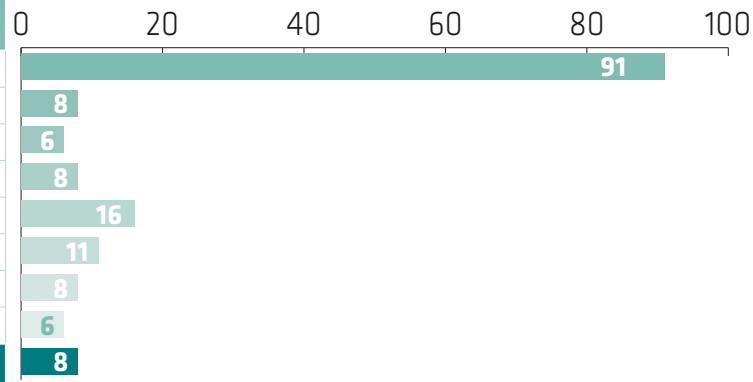
##### Formations obligatoires

Nombre de stagiaires		Somme des heures	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
17	41	217,5	396

Répartition des dépenses par domaine 7.13

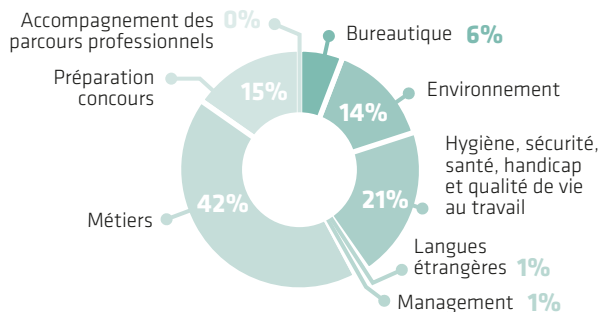
	Nombre de Stagiaires	Nombre d'heures	Montant	% du budget par action de formation	% des stagiaires par action de formations	% des heures	Coût moyen de la formation par stagiaire
Accompagnement des parcours prof.	15	1365	22154,2	4,11%	0%	4%	1 477
Bureautique	277	2085	22263,62	4,13%	6%	6%	80
Environnement	615	3724,75	57968,5	10,76%	14%	11%	94
Hygiène, sécur., santé, handicap et QVT	887	6955,5	98494,73	18,28%	20%	21%	111
Langues étrangères	28	459	20085,33	3,73%	1%	1%	717
Management	55	578	23300,58	4,32%	1%	2%	424
Métier	1838	14124,55	268654,06	49,86%	42%	43%	146
Préparation aux concours	631	3551	25932,9	4,81%	15%	11%	41
<b>Total général</b>	<b>4346</b>	<b>32842,8</b>	<b>538854</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>

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

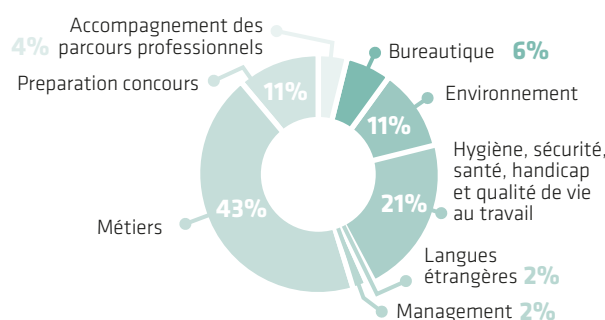


On dénombre en 2019, 4346 stagiaires présents contre 4066 en 2018. La différence du nombre de stagiaire entre 2018 (4955) et 2019 s'explique par un traitement différent de l'information dans le Bilan Social. En effet l'année précédente le CIPE et SCD étaient intégrés dans les données. Par souci de clarté ces éléments ont été extraits pour être uniquement intégrés dans la partie du Bilan Social correspondante. Soit une évolution de 7%. Les heures de formation ont quant à elles évoluées de 8% entre 2018 et 2019, passant de 30 478 heures à 32 842,8.

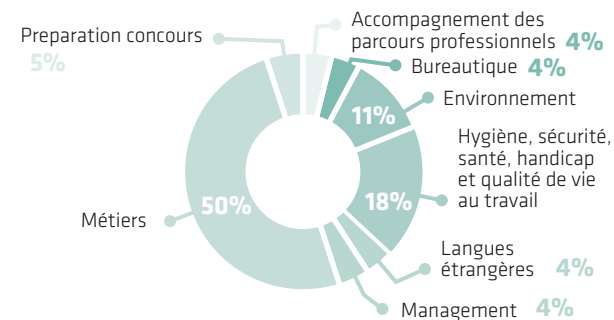
Répartition des stagiaires par domaine



Répartition des heures de formation par domaine



Montant des dépenses



Les formations métiers représentent 43% des formations réalisées cette année et ont mobilisé 50% du budget total. Les formations «accompagnement de l'évolution des métiers» ont concerné cette année le projet DRH de l'utilisateur : Un parcours de formation sur mesure pour développer les compétences en entretien en face à face, recrutement externe et mobilité interne, conseiller mobilité carrière, prise de parole en public...des agents de la DRH. Des formations métier «soutien à la recherche» qui ont concerné 48 stagiaires et mobilisé 1403 heures de formation : formation au langage de programmation Python niveau 1 et 2, plongées scientifiques, chromatographie ionique, risque biologique (domaine HSE)

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



		T1		T2		T3	
		Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures	Stagiaires	Heures
Cat. A	Femmes	33%	33%	27%	28%	33%	30%
	Hommes	17%	17%	9%	12%	22%	26%
Cat. B	Femmes	20%	19%	21%	17%	20%	18%
	Hommes	4%	6%	5%	5%	6%	10%
Cat. C	Femmes	22%	21%	37%	38%	17%	13%
	Hommes	4%	4%	1%	0%	2%	3%

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.

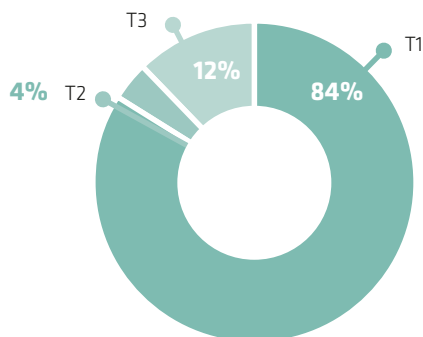
Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2); Une action de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers vise à :

- 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.

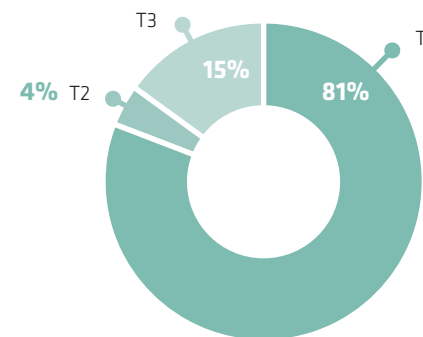
Développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (T3); Une action de formation ayant pour but le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications vise deux cas :

- 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 stagiaires par typologie

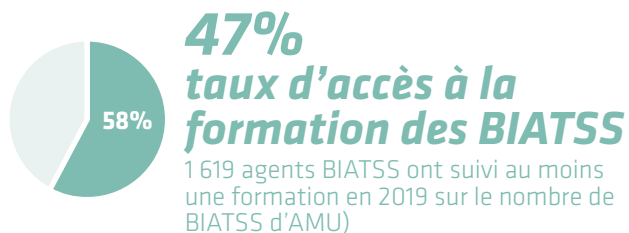


### Répartition des heures de formation par typologie



## 1.2. Typologie des stagiaires

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



**6 424 jours de formation dispensés**



**5 236 stagiaires**

dont CIPE et SCO

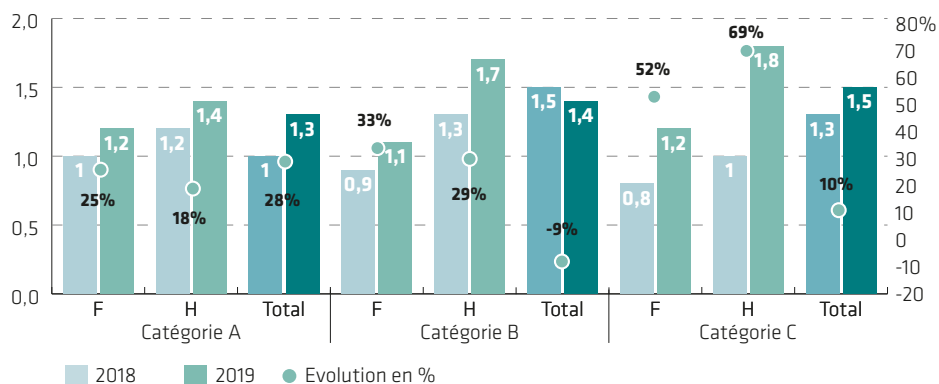
**1 854**

agents n'ont suivi aucune formation cette année

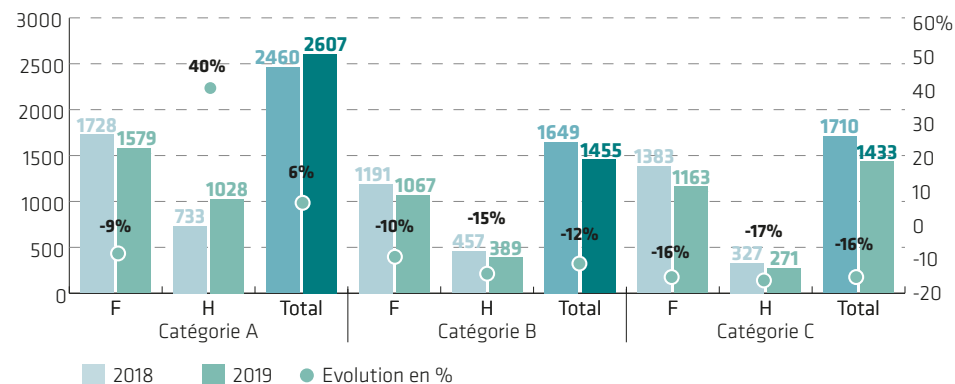
Typologie des stagiaires et nombre d'heures par sexe et catégorie 3, 713

		2017				2018			
		Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation	Nb de jours	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb moyen de jours de formation
Cat. A	Femmes	1728	10366	1759	1	1579	9475	1280	1,23
	Hommes	733	4397	618	1,2	1028	6170	742	1,39
	<b>Total</b>	<b>2460</b>	<b>14763</b>	<b>2377</b>	<b>1</b>	<b>2607</b>	<b>15645</b>	<b>2022</b>	<b>1,31</b>
Cat. B	Femmes	1191	7149	1393	0,9	1067	6399	941	1,13
	Hommes	457	2743	354	1,3	389	2332	233	1,67
	<b>Total</b>	<b>1649</b>	<b>9892</b>	<b>1066</b>	<b>1,5</b>	<b>1455</b>	<b>8731</b>	<b>1174</b>	<b>1,40</b>
Cat. C	Femmes	1383	8295	1783	0,8	1163	6976	994	1,17
	Hommes	327	1963	314	1	271	1624	156	1,73
	<b>Total</b>	<b>1710</b>	<b>10258</b>	<b>1276</b>	<b>1,3</b>	<b>1433</b>	<b>8599</b>	<b>1150</b>	<b>1,45</b>
<b>Total général</b>		<b>5819</b>	<b>34913</b>	<b>4719</b>	<b>1,2</b>	<b>5496</b>	<b>32975</b>	<b>4346</b>	<b>1,40</b>

### Évolution du nombre moyen de jours de formation par stagiaire



### Évolution du nombre de jours de formation

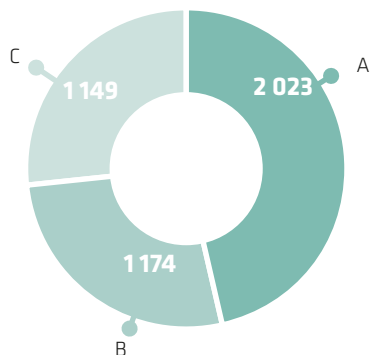


Les stagiaires de catégorie A sont plus nombreux que les stagiaires de catégorie B et C. En revanche, la durée de formation moyenne par agent de catégorie A (1,31 j de formation) est inférieure à celle des catégories B (1,4 j) et catégorie C (1,45 j). Les agents de catégorie A ont tendance à suivre des formations de développement de compétences transverses comme les formations de la langue anglaise, atelier réseau métier (RAD), Excel. Les formations aux métiers techniques, liées à l'adaptation au poste de travail (exemple formation SIFAC, APOGEE...) sont plus longues chez les stagiaires de catégories B et C et peuvent expliquer ce décalage.

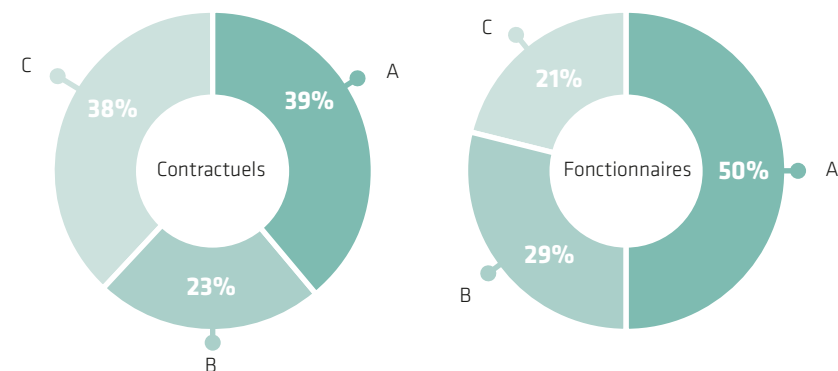
### Typologie des stagiaires par statut et catégorie

	A	B	C	Total
<b>Contractuels</b>	512	299	498	<b>1309</b>
<b>Fonctionnaires</b>	1511	875	651	<b>3037</b>
<b>Total</b>	<b>2023</b>	<b>1174</b>	<b>1149</b>	<b>4346</b>

### Répartition des stagiaires par catégorie

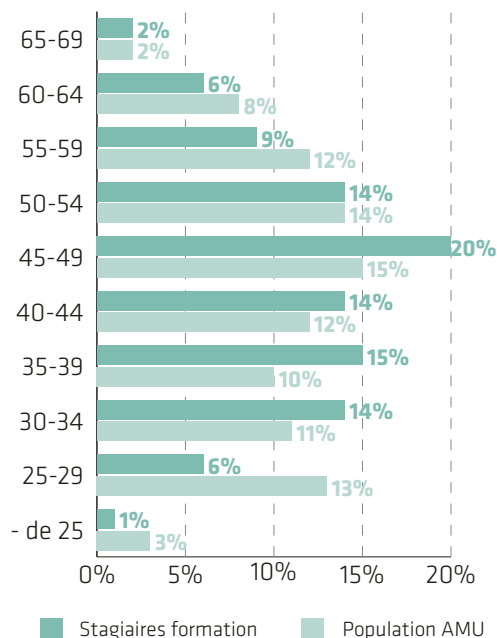


### Répartition des stagiaires par statut et par catégorie





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

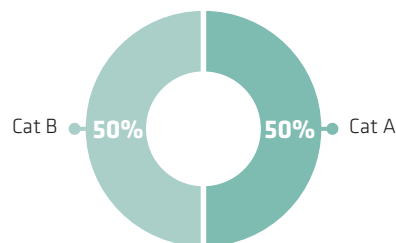


On constate que les tranches d'âge de 35 à 49 ans se sont massivement formées dans le cadre du maintien des compétences. La population des 25/29 ans s'oriente davantage vers des formations de connaissance de l'environnement professionnel et des formations métiers (dans le cadre de prise de poste).

### Agents bénéficiant de formation suite à un concours interne ou un changement de corps

		Agents bénéficiant de formation suite à un concours interne	Agents bénéficiant de formation suite à un changement de corps
Cat. A	Femmes	1	7
	Hommes	0	1
Cat. B	Femmes	6	1
	Hommes	2	0
Cat. C	Femmes	0	0
	Hommes	0	0

### Répartition des agents bénéficiant de formation suite à un concours interne ou un changement de corps par catégorie



### Âge moyen des stagiaires



### Nombre d'actions de formations déployées en 2019



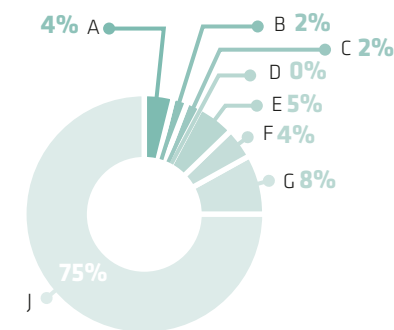
### Top 5 des actions de formation en nombre de stagiaires

Actions de formation	Nb stagiaires
Sauveteur secouriste du travail (formation initiale)	101
Grands principes de gestion financière	87
Rédaction du rapport d'activité concours ITRF de catégorie B	77
Structure et fonctionnement des universités	74
Atelier réseau des RAD : Préparer le budget 2020	72

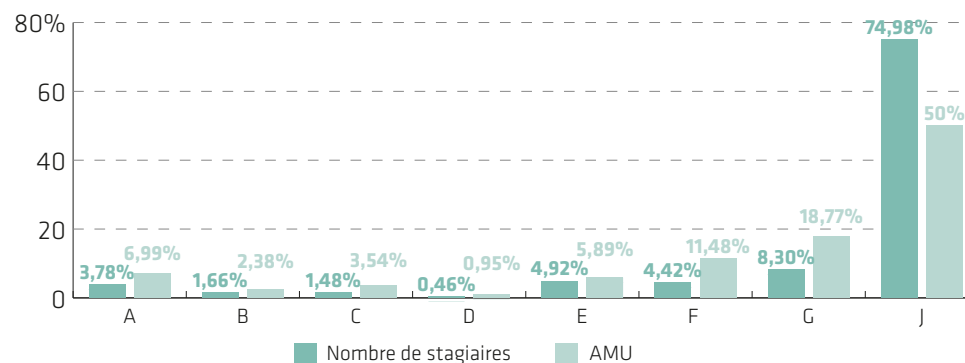
Sessions d'information	Nb stagiaires
Réunion d'information sur les concours 2019	143
Rencontre RH autour de l'entretien professionnel individuel pour les managers	98

En 2019, les formations SST (sauveteur secouriste au travail), les grands principes de gestion financière, et les formations «préparation concours» arrivent en tête des actions de formations déployées. Néanmoins, de nouvelles modalités pédagogiques, plus courtes et plus ciblées comme les rencontres RH, les ateliers Réseau des RAD attirent de plus en plus de stagiaires : il s'agit de formats courts (3h) développés autour de thématiques particulières. Le déploiement du réseau des RAD s'est poursuivi en 2019 et a pris de l'ampleur. Les rencontres RH ont attirées 134 personnes : une action spécifique de communication a été réalisée afin de diffuser l'offre de service de la DRH. Enfin, les habilitations «modules SST», formations réglementaires et obligatoires ont été renouvelées et ont bénéficié d'une large adhésion.

### Répartition du nombre de stagiaires par BAP



### Répartition des stagiaires par BAP et comparaison avec AMU



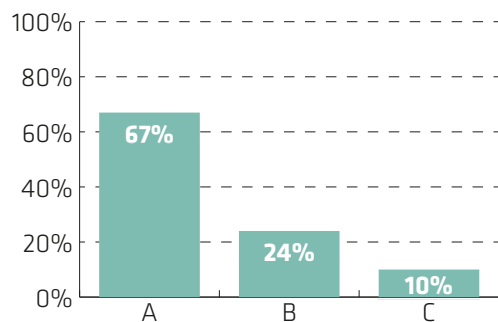
Les formations les plus courantes en BAPG sont les formations liées à l'hygiène et la sécurité (formations réglementaires et obligatoires) et la bureautique. En BAP J, les besoins en formations se sont orientés autour des domaines RH dans le cadre de l'accompagnement de l'évolution des métiers de la DRH, de la Culture administrative et de l'environnement professionnel

## Zoom sur les formateurs internes

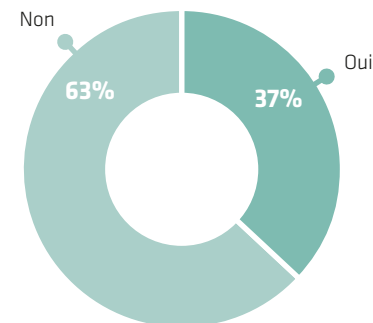
Répartition par BAP

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

Pyramide catégorielle des formateurs internes Focus BAP J



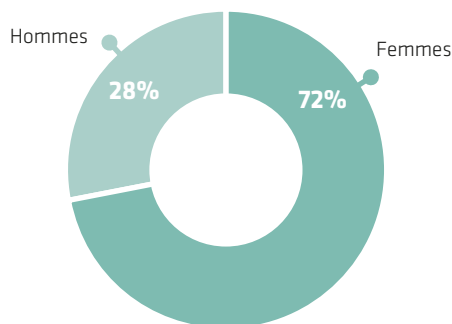
Participation des formateurs internes à la formation «Formation des formateurs»



Un séminaire des formateurs internes sera organisé en 2020 afin de présenter les actions réalisées et les projets à venir. Un appel à candidature sera lancé pour l'année 2020-2021 pour enrichir le vivier de formateurs internes plus particulièrement en anglais et HSE. L'entretien permettra de détecter une expertise technique ou opérationnelle. Tout nouveau formateur suivra obligatoirement une formation de 2 jours « formation de formateur ». Une nouvelle formule sera proposée en 2020. Pendant un an, le nouveau formateur délivrera des formations « étagères », déjà existantes, pour se familiariser avec sa nouvelle pratique.

Avant de rédiger son support de cours, chaque formateur interne suivra un nouveau parcours de 6/8 jours de formation pour améliorer ses techniques d'animation pédagogique et asseoir sa posture de formateur occasionnel. Ce parcours peut aller jusqu'à l'obtention d'une certification pour les formateurs les plus aguerris.

### Répartition des formateurs internes par genre



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 (72% de l'effectif total des formateurs internes) de catégorie A, issus pour la majorité d'entre elles de la BAPJ.

	Nombre d'heures	En %
Heures dispensées en lien avec la spécialité du formateur	945	33%
Heures dispensées sans lien avec la spécialité du formateur (transverses)	1663	58%
Nombre de Sessions dispensées sans lien avec la spécialité du formateur	127	4%
Nombre de Sessions dispensées en lien avec la spécialité du formateur	128	4%
<b>Total</b>	<b>2 863</b>	

Les volumes horaires et l'activité des formateurs internes varient peu d'une année sur l'autre car ils délivrent les mêmes prestations (même thèmes abordés, nombre d'heures identiques).

1 597 heures de formations internes ont été consacrées à des compétences transverses. 1 011 heures sur des domaines métiers.

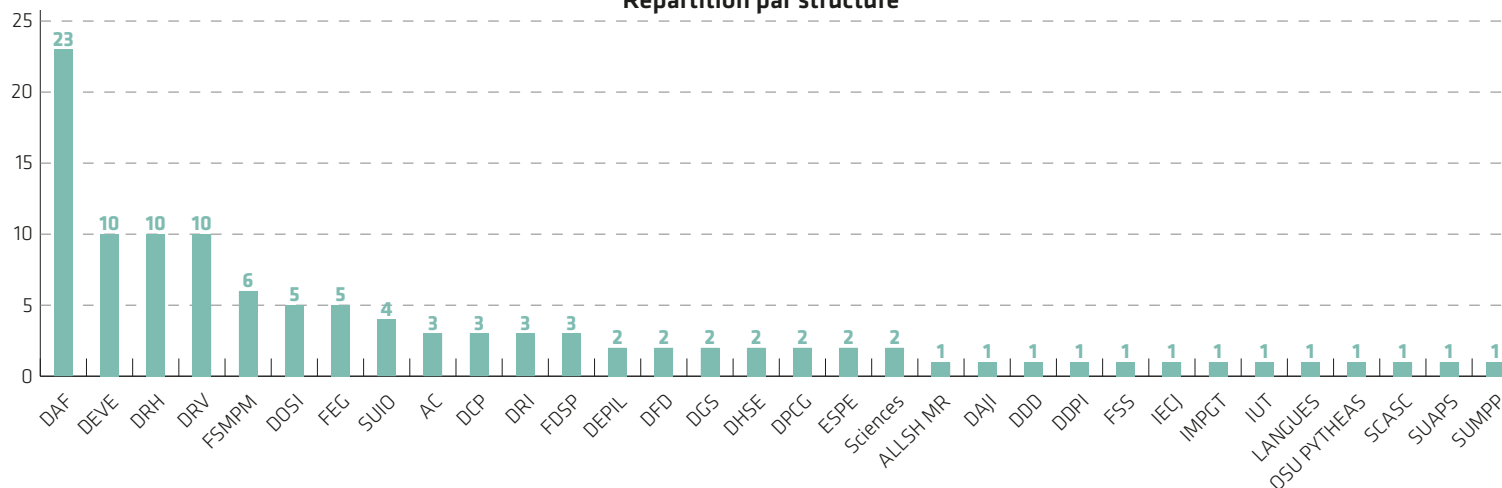
### Répartition des formateurs internes et heures par domaine

	Heures par domaine	Formateurs internes
ENVIRONNEMENT PRO CULT. ADM.	192	22
HSE	255	6
LANGUES ETRANGERES	120	2
METIERS - Bureautique	126	5
METIERS - Communication	9	1
METIERS - Finances	618	27
METIERS - Patrimoine	20	1
METIERS - RH	24	2
METIERS - Soutien à la formation	118	13
METIERS - Soutien à la recherche	95	11
PILOTAGE	3	1
PREPARATION CONCOURS	1032	37

Le volume important d'heures associé aux finances est corrélé à la mise en place d'un parcours de formation métier SIFAC pour répondre aux attentes et aux besoins des agents travaillant sur SIFAC. Il existe par ailleurs des disparités de situation :

- Les formations qui demandent un haut niveau de technicité et d'expertise, comme les formations HSE et les formations en anglais, mobilisent beaucoup d'heures de formation et peu de formateurs :
  - > 6 formateurs HSE ont délivré 7 jours de formation / formateur
  - > 2 formateurs d'anglais ont délivré 10 jours de formation, soit 5 jours par formateurs.
- Les formateurs étant très peu nombreux dans ces domaines, ils sont fortement sollicités.
  - > Les formateurs internes « préparation concours », « environnement professionnel et culture administrative » et les formateurs internes de la DAF représentent le plus grand effectif (79 formateurs).
  - > Les formateurs internes qui délivrent des formations d'adaptation au poste de travail sont plus nombreux que les formateurs internes qui délivrent des formations liées à l'évolution professionnelle et au pilotage d'activité
  - > 6 enseignants-chercheurs sont formateurs internes : 4 dans le domaine HSE, 2 en Anglais.

### Répartition par structure



Les structures DEVE et DRV délivrent principalement des formations métiers alors que celles prodiguées par la DRH concernent davantage des domaines transverses et concours. La présence importante de formateurs provenant de la DAF est attachée d'une part au par-

cours Métiers créé et d'autre part au nombre notable de personnes travaillant sur SIFAC. Le nombre important de formateurs internes issus des directions centrales (Pharo) traduit la déclinaison des activités du centrale vers les campus.

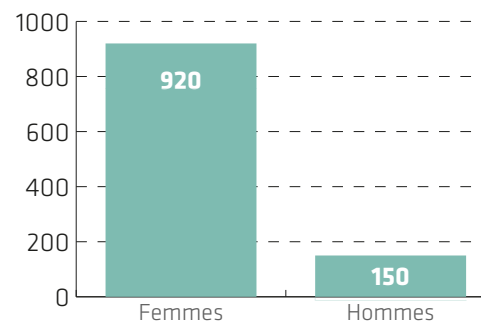
## Focus e-learning

Nombre d'heures

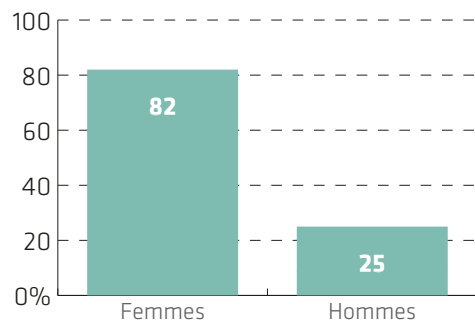
	B	C
Gestion de projet	5	100
Certification Voltaire	13	126
Travail sur écran	48	36
Optimiser son orthographe professionnel	19	808
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>1070</b>

Durée moyenne du e-learning : 13h

Nombre d'heures de formation en e-learning



## Focus handicap



Nombre de connexions : 107

Durée moyenne du e-learning : 40mn

### 1.3. Congés de formation professionnelle (CFP)

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

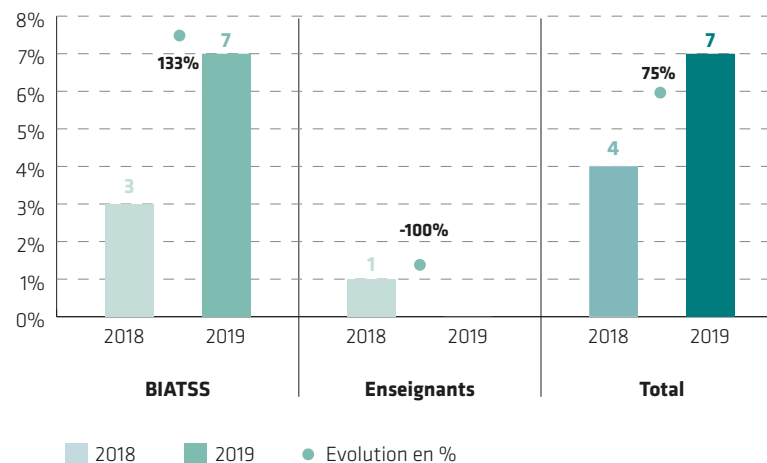
En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, l'agent perçoit durant un an une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

La campagne CFP 2019 est la cinquième depuis la création d'AMU.

Taux de réponses favorables par type de personnels

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse
BIATSS	4	3	75%
Enseignants	1	1	100%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>

Évolution des taux de réponses favorables  3



## 2. La formation continue déployée par le CIPE

Les grands axes des 3 missions du CIPE sont : la reconnaissance de la mission enseignement, la qualité de la pédagogie et la qualité des formations. La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux enseignants, favoriser l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques pour répondre à des besoins nouveaux et valoriser l'activité pédagogique. Le CIPE a également une activité en direction des contractuels en situation d'enseignement (notamment en ce qui concerne la formation des doctorants par le biais d'un programme élaboré en partenariat avec la direction de la formation doctorale).



**1 073**  
*stagiaires*



**204 heures**  
*de formation*



**79**  
*sessions*

**26 domaines**  
*de formation*

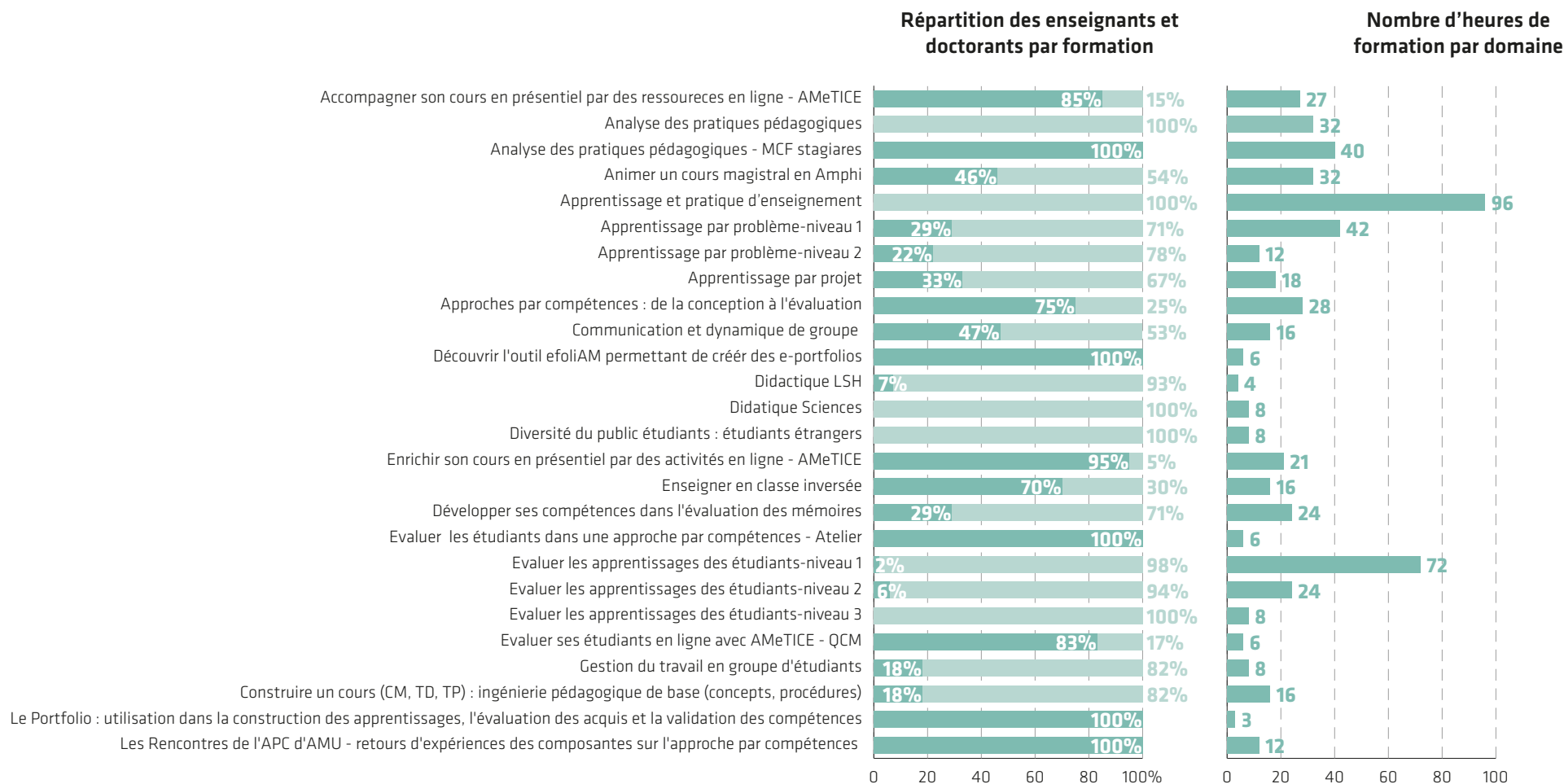


### Participation aux formations CIPE

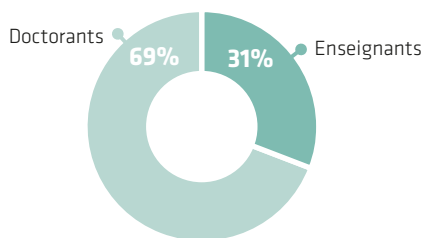
	Nombre de sessions	Volume horaire/ session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	9	3h	71	4%
Analyse des pratiques pédagogiques	2	16h	19	5%
Analyse des pratiques pédagogiques - MCF stagiaires	4	10h	27	6%
Animer un cours magistral en Amphi	4	8h	26	5%
Apprentissage et pratique d'enseignement	8	12h	191	14%
Apprentissage par problème-niveau 1	3	14h	31	6%
Apprentissage par problème-niveau 2	1	12h	9	2%
Apprentissage par projet	1	18h	9	3%
Approches par compétences : de la conception à l'évaluation	4	6h	36	4%
Communication et dynamique de groupe	2	8h	36	2%
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	2	3h	11	1%
Didactique LSH	1	4h	30	1%
Didactique Sciences	2	4h	82	1%
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	8h	7	1%
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	7	3h	58	3%
Enseigner en classe inversée	2	8h	33	2%
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2	12h	17	4%
Evaluer les étudiants dans une approche par compétences - Atelier	2	3h	16	1%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	9	8h	157	11%
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	3	8h	48	4%

	Nombre de sessions	Volume horaire/ session	Nombre de stagiaires	Répartition du nombre d'heures de formation
Evaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	1	8h	8	1%
Evaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	3	3h	23	1%
Gestion du travail en groupe d'étudiants	1	8h	11	1%
Construire un cours (CM, TD, TP) : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)	2	8h	22	2%
Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	1	3h	4	0%
Conférence : Les Rencontres de l'APC d'AMU	2	6h	91	14%

L'année 2019 a été marquée par une réelle diminution du nombre de formations (26 contre 36 en 2018). Cette baisse s'explique par une déprogrammation de certaines formations dans l'offre proposée initialement à l'image des journées pédagogiques (conférences suivies d'ateliers réflexifs) qui n'ont pas eu lieu.



### Répartition des stagiaires



La diminution de l'offre de formation a eu comme répercussion une inversion de la tendance dans la répartition enseignants doctorants ayant bénéficié de ces formations. L'année 2019 enregistre + 21,5 pts pour les doctorants et - 21,5 points chez les enseignants comparé à 2018.

### 3. La formation pour les personnels du SCD

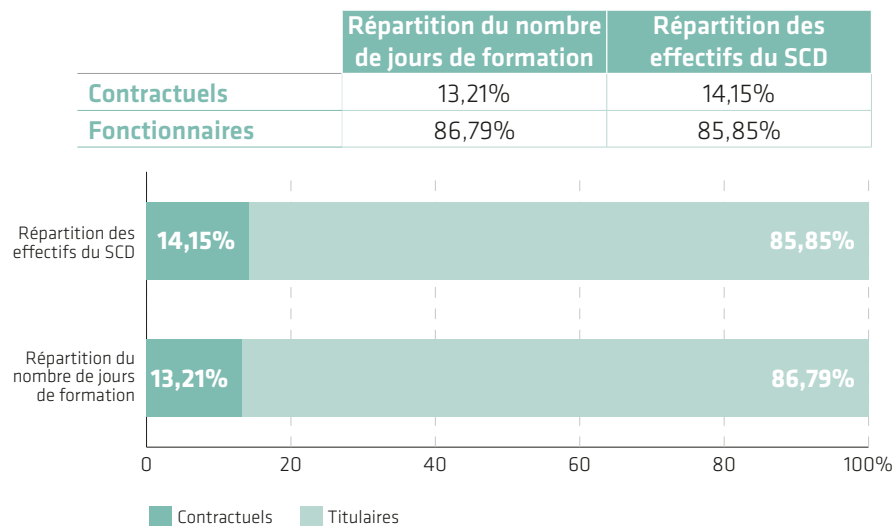
Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs SCD

	Nb de jours de formation	Répartition du nombre de jours de formation	Répartition des effectifs du SCD
A	257	33%	22%
B	214	27%	25%
C	317	40%	53%

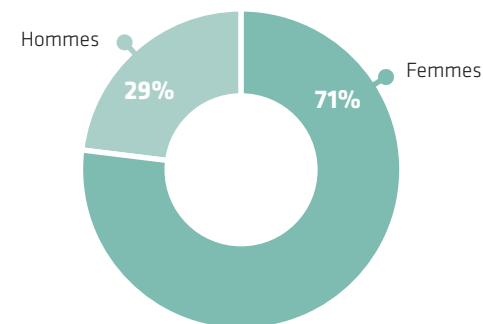
Répartition des formations par typologie

	Répartition des formations
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	67,85%
T2 Évolution prévisible des métiers	6,30%
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	25,85%

Répartition de formation par statut



Répartition des jours de formation par genre



En 2019 s'est poursuivie la tendance à l'adéquation de plus en plus marquée entre la répartition du volume de formations par genre et le ratio femmes/hommes des effectifs du SCD (73,1 %/26,9 % en 2019), puisque la répartition genrée des jours de formation s'élevait à 69,82 %/30,18 % en 2018 et à 66,2 %/33,8 % en 2017).

L'année 2018 s'était révélée exceptionnelle en termes de volume global de formation, en particulier en raison de l'organisation de séances d'accompagnement au changement obligatoirement suivies par les agents des bibliothèques neuves ou rénovées des Fenouillères, de droit Schuman, Bernard-du-Bois et Luminy (1004 h au total), mais aussi des formations «Prévention des Risques liés à l'Activité Physique» destinées à les sensibiliser aux bonnes pratiques et postures dans l'appropriation de leurs nouveaux espaces (688 h).

L'absence d'actions de cette envergure en 2019, combinée à la révision «à la carte» du format de certaines préparations aux concours du CRFCB (Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques), a abouti à l'enregistrement d'un volume de formations sensiblement inférieur.

La conjoncture particulière de 2018 explique également au moins pour partie le recul relativement important en 2019 de la part des formations suivies par les agents de catégorie C (40 % en 2019 contre 54 % en 2018), alors même que celle des agents de catégorie A a nettement crû (33 % en 2019 contre 22 % en 2018). On observe néanmoins une persistance de la prépondérance de la part des formations suivies par les agents de catégorie C dans le volume global, une évolution notable depuis quelques années par rapport à la situation qui prévalait encore au lendemain de la fusion d'AMU, et alors même que les missions de cette catégorie d'agents connaissent des évolutions importantes et rapides.

Des actions de formation ciblées ont été organisées autour de thématiques stratégiques pour le SCD à destination de profils plus spécifiques d'agents, comme la formation des usagers : les formateur.ice.s débutant.e.s et plus expérimenté.e.s se sont ainsi vu proposer un cycle de trois formations de formateur, confiées à l'URFIST Méditerranée, visant à renforcer aussi bien leurs compétences pédagogiques que l'organisation de la formation des usagers au sein du SCD.

Les agents retenu.e.s pour l'expérimentation de mise en oeuvre du télétravail à AMU, qu'ils soient eux-mêmes télétravailleurs ou encadrant.e.s de télétravailleurs, ont quant à eux suivi les formations organisées dans cette optique par AMU au cours de l'été 2019.

Enfin, 14 agents du SCD ont suivi la formation «Renforcement des techniques de prévention et de surveillance des actes de malveillance» proposée par le référent sûreté d'AMU, en concertation avec ce dernier, afin de parfaire leurs compétences en matière d'accueil des publics.

Les autres formations suivies par les agents du SCD relevaient pour une grande part de thématiques plus directement «bibliothéconomiques» et donc «cœur de métier», et tenant à la gestion quotidienne des collections et à l'accueil des usagers.

Le domaine de formation le plus mobilisé en 2019 aura été celui de l'informatique et des technologies de l'information (16,49 %), suivi, si l'on excepte les préparations aux concours (14,34 % pour 693h), par celles en lien avec l'établissement et le management (11,62 %), les problématiques hygiène et sécurité (11,34 %) et la participation à des journées d'étude (10,81 %).

Au final, 170 agents ont suivi au moins une formation, et ont ainsi cumulé 624 stages et 4832h de formation, soit en moyenne 3,9 jours de formation par agent. Si le volume global d'heures de formation a diminué pour les raisons déjà évoquées, on observe par ailleurs une diversification des thématiques des stages suivis.

## Partie 3 : Promotion

### 1. Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.1. Enseignants du second degré

### **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 2019 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<sup>er</sup> vivier nécessitant un acte de candidature
- 2<sup>ème</sup> vivier au regard de l'ancienneté

TA PRAG : HC : 9 promus dont 6 femmes - Cl. Ex : 10 promus dont 2 femmes

TA PRCE : HC : 1 promu - Cl. Ex : 6 promus dont 3 femmes

TA P. EPS : Cl. Ex : 5 promus dont 1 femme

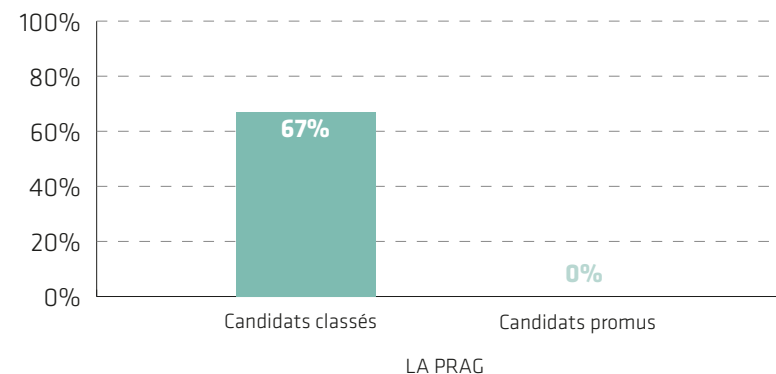
**Nombre de candidats, candidats classés et promus**

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

	2019											
	Nombre de candidats				Nombre de candidats classés				Nombre de candidats promus			
	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes	F	H	Total	% de femmes
TA PRCE									7	9	16	44%
TA PRAG									8	11	19	42%
LA PRAG	18	24	42	43%	13	15	28	46%	0	0	0	

	2018			2019		
	Candidats	Candidats classés	Candidats promus	Candidats	Candidats classés	Candidats promus
TA PRCE	100%	31%	8%			
TA PRAG	100%	21%	16%			
LA PRAG	100%	50%	4%	100%	67%	0%

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

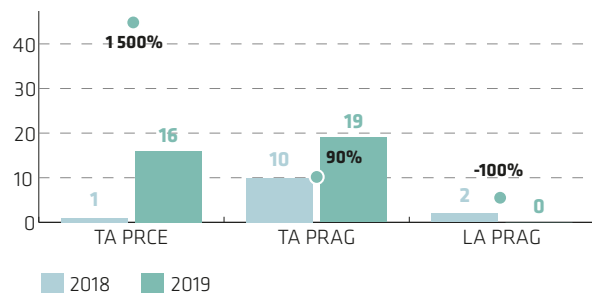


Légende :  
 TA : Tableau d'avancement  
 LA : Liste d'aptitude

Aide à la lecture : Concernant la liste d'aptitude des enseignants du 2nd degré agrégés sur 100% de candidats 67% ont été classés et 0% ont été promus

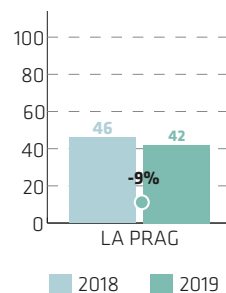
### Évolution du nombre de candidats promus

	Nombre de candidats		
	2018	2019	Évolution
TA PRCE	1	16	1500%
TA PRAG	10	19	90%
LA PRAG	2	0	-100%



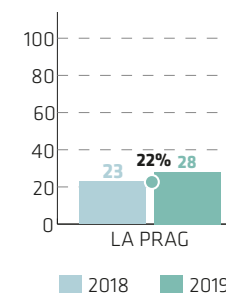
### Évolution du nombre de candidats LA PRAG

	Nombre de candidats classés		
	2018	2019	Évolution
LA PRAG	46	42	-9%

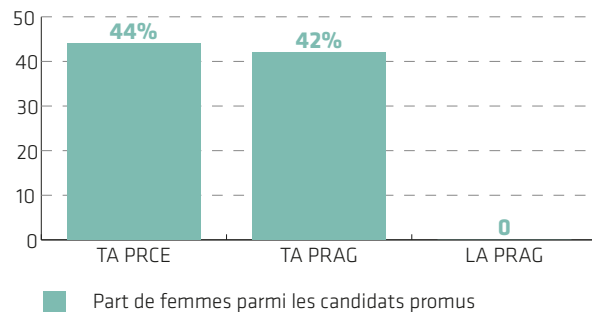


### Évolution du nombre de candidats classés LA PRAG

	Nombre de candidats promus		
	2018	2019	Évolution
LA PRAG	23	28	22%



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



Le rendez-vous de carrière est un temps dédié pour porter un regard sur une période de vie professionnelle des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (en moyenne tous les 7 ans), à des moments où il semble pertinent de faire le point sur le chemin parcouru professionnellement. Il s'agit d'un temps d'échange sur les compétences acquises et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Trois rendez-vous de carrière sont instaurés pour apprécier la valeur professionnelle : au 6e échelon, au 8e échelon et au 9e échelon. À l'issue des deux premiers rendez-vous de carrière, les agents peuvent bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon. Le troisième rendez-vous de carrière sert également à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe. Les rendez-vous de carrière consistent en un entretien avec le supérieur hiérarchique direct (il s'agit, selon la composante, du directeur de composante ou du directeur de département) et donnent lieu à l'élaboration d'un compte rendu.

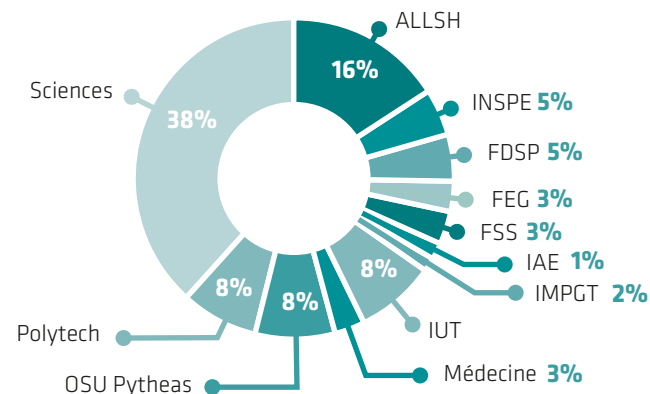


## 1.2. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale > Maîtres de conférences Hors Classe

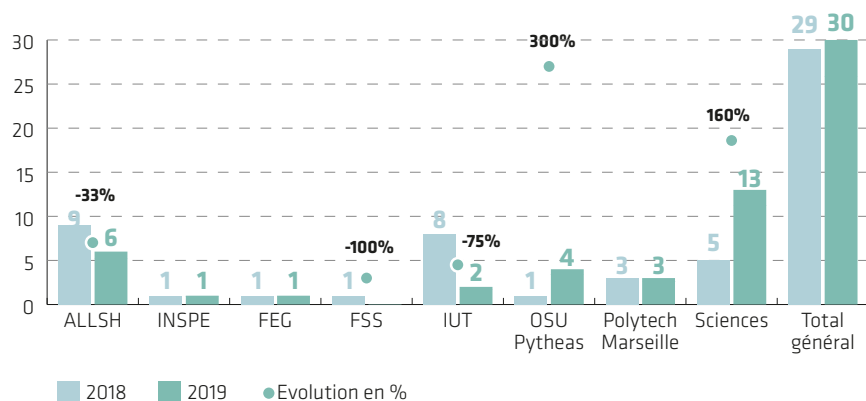
Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	3	3	6	1	3	4
INSPE	1		1		2	2
EJCAM			0			0
FDSP	1		1	1	1	2
FEG		1	1	1		1
FSS			0		2	2
IAE			0	1		1
IMPGT	1		1			0
IUT	1	1	2	1	2	3
FSMPM			0		2	2
OSU Pytheas	2	2	4		1	1
Pharmacie			0			0
Odontologie				1		1
Polytech		3	3	2		2
Sciences	5	8	13	3	8	11
SUFA			0			0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>32</b>

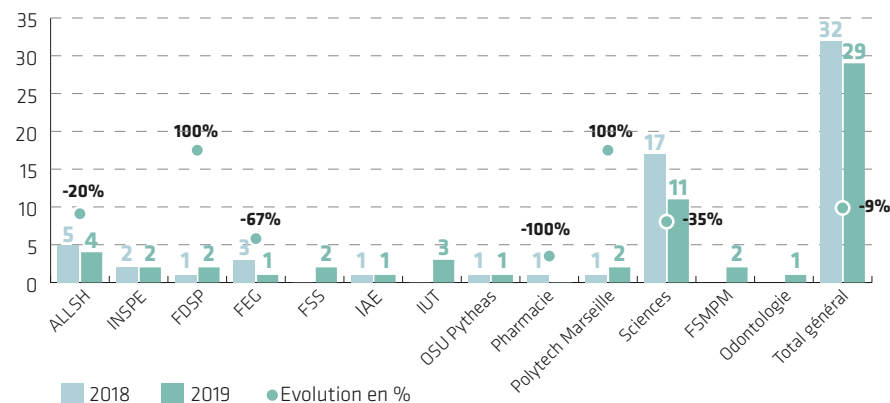
Répartition des agents promus par composante



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



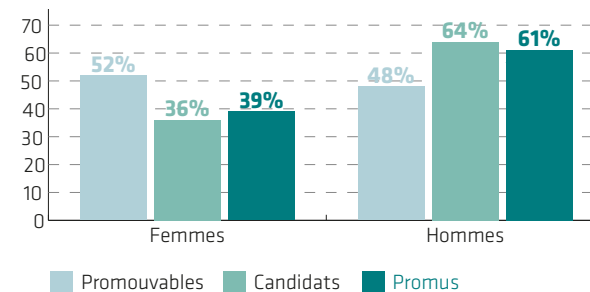
Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



**Nombre de candidats et de promouvables**

	Femmes	Hommes	Total
<b>Promouvables</b>	226	210	<b>436</b>
<b>Candidats</b>	38	69	<b>107</b>
<b>Promus</b>	25	39	<b>64</b>

Le taux de pression à l'accès au grade de Maître de conférences HC est de 1,7 candidats pour un poste. Cela peut s'expliquer par un avancement de carrière important de la population des Maîtres de conférences qui sont de plus en plus nombreux à remplir les conditions d'accès au grade «hors classe».

**Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre**

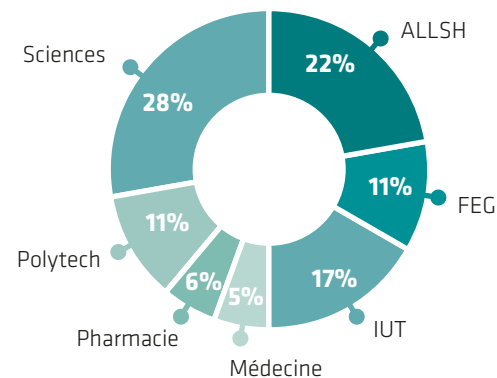
Concernant les enseignants chercheurs bi-appartenants, 42 étaient promouvables au grade de Maître de conférences 1ère classe au titre de l'année 2019, 19 étaient candidats et 10 ont été promus dont 3 Femmes (30%).

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

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

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH		1	1	3		3
INSPE			0			0
EJCAM			0			0
FDSP			0			0
FEG	1		1	1		1
FSS			0			0
IAE			0			0
IMPGT			0			0
IUT	1	1	2		1	1
FSMPM			0	1		1
OSU Pytheas			0			0
Pharmacie			0	1		1
Polytech		1	1		1	1
Sciences		2	2	2	1	3
SUFA			0			0
<b>SUFA</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

Répartition des agents promus par composante

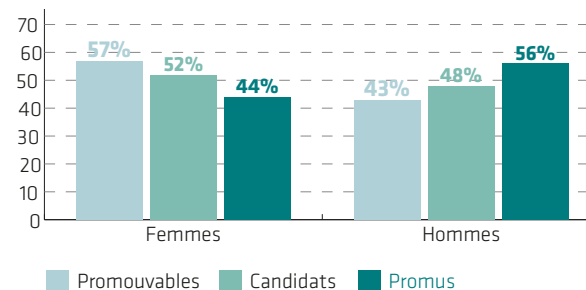


La condition de promouvabilité pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la «hors-classe» est de justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de cette même classe.

Nombre de candidats et de promouvables 1-d

	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	41	31	72
Candidats	11	10	21
Promus	8	10	18

Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre 1-d

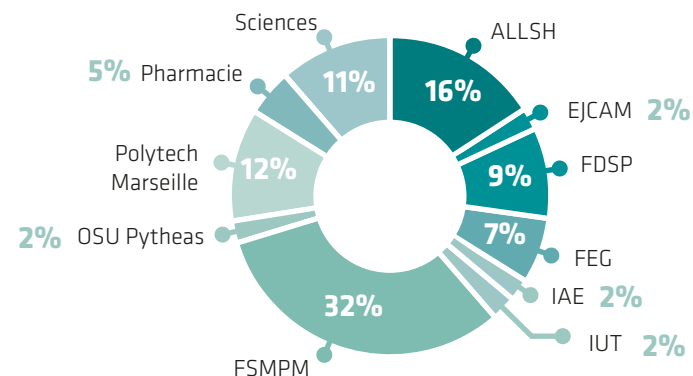


## 1.4. Avancement Professeurs 2<sup>e</sup> Classe > Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe

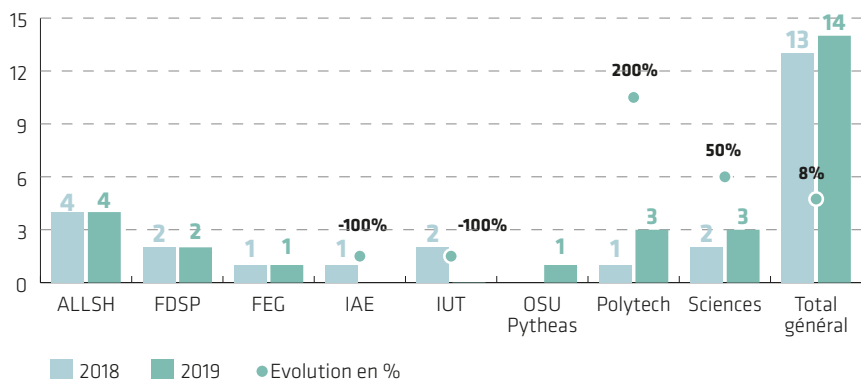
Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	1	3	4	1	2	3
EJCAM	1		1			0
INSPE			0			0
FDSP		2	2	1	1	2
FEG	1		1	1	1	2
FSS			0			0
IAE			0		1	1
IMPGT			0			0
IUT			0		1	1
Odontologie			0		1	1
OSU Pytheas	1		1			0
Polytech Marseille		3	3		2	2
Pharmacie			0		2	2
Sciences	1	2	3		2	2
FSMPPM				4	10	14
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>26</b>

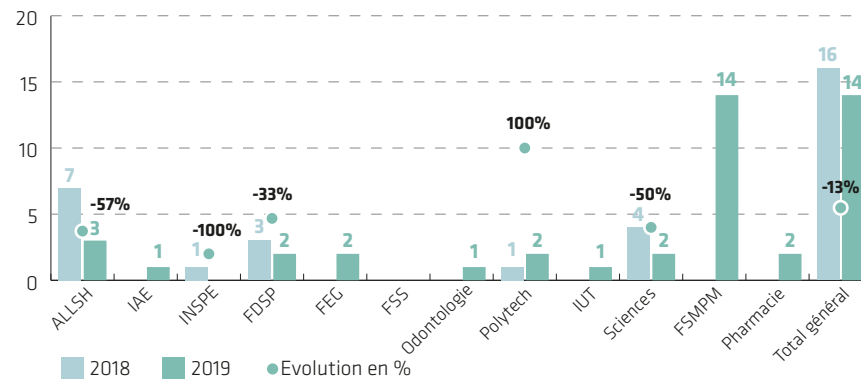
Répartition des agents promus par composante



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



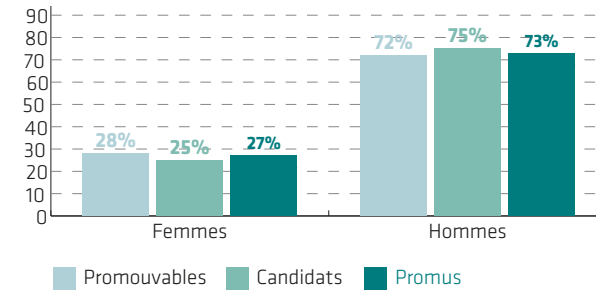
Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



### Nombre de candidats et de promouvables 1-d

	Femmes	Hommes	Total
<b>Promouvables</b>	75	197	<b>272</b>
<b>Candidats</b>	30	88	<b>118</b>
<b>Promus</b>	12	33	<b>45</b>

### Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre 1-d

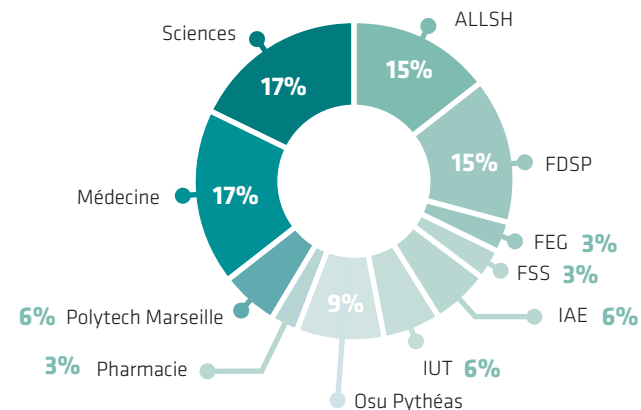


## 1.5. Avancements Professeurs 1<sup>ère</sup> Classe > Professeurs Classe Exceptionnelle 1

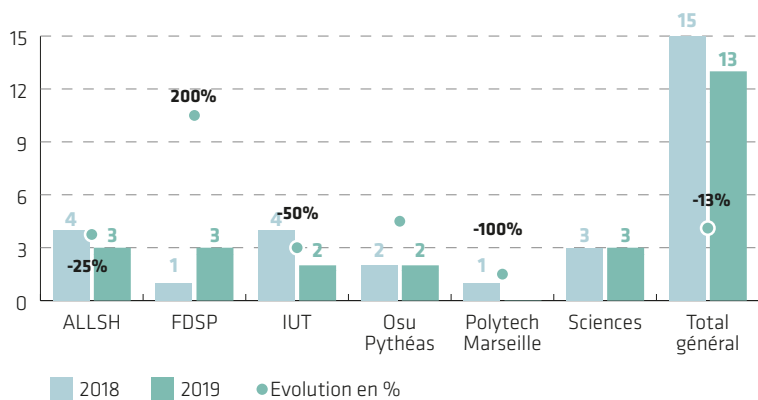
Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante 1-d

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH	2	1	3	2		2
EJCAM			0			0
FDSP		3	3	2		2
FEG			0		1	1
FSS			0		1	1
IAE	1		1		1	1
IUT	1	1	2			0
Osu Pythéas	1	1	2		1	1
Pharmacie			0		1	1
Polytech Marseille			0	1	1	2
FSMPM			0		6	6
Sciences		3	3		3	3
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>

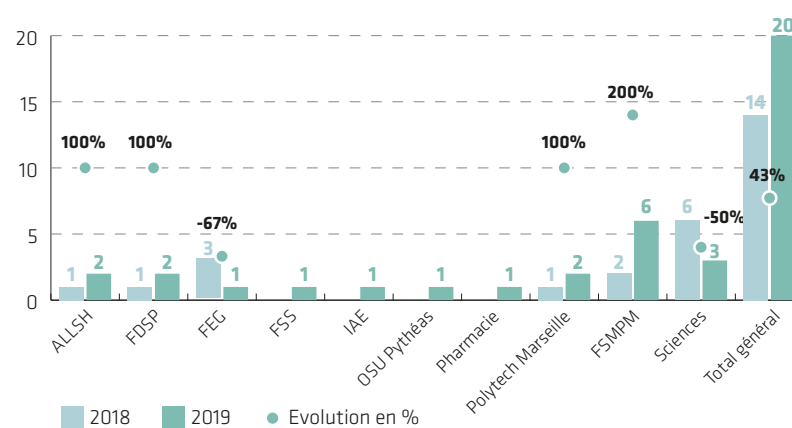
Répartition des agents promus par composante



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



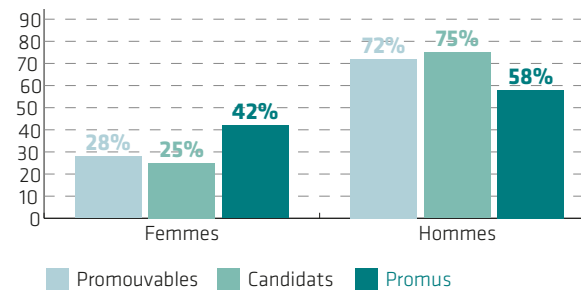
Évolution du nombre d'agents promus par voie nationale et par composante



### Nombre de candidats et de promouvables 1-d

	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	80	207	287
Candidats	18	50	68
Promus	10	24	34

### Répartition des candidats, des promouvables et promus selon le genre 1-d

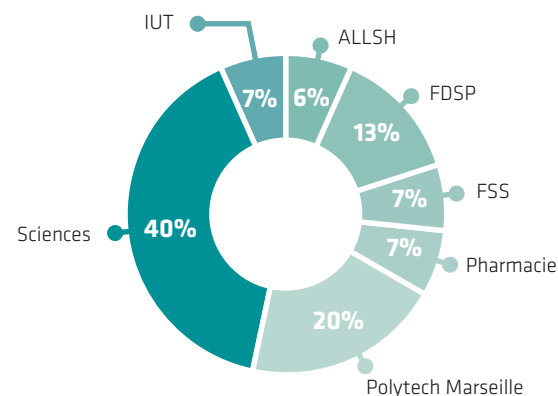


## 1.6. Avancements Professeurs Classe Exceptionnelle 1 > Professeurs Classe Exceptionnelle 2

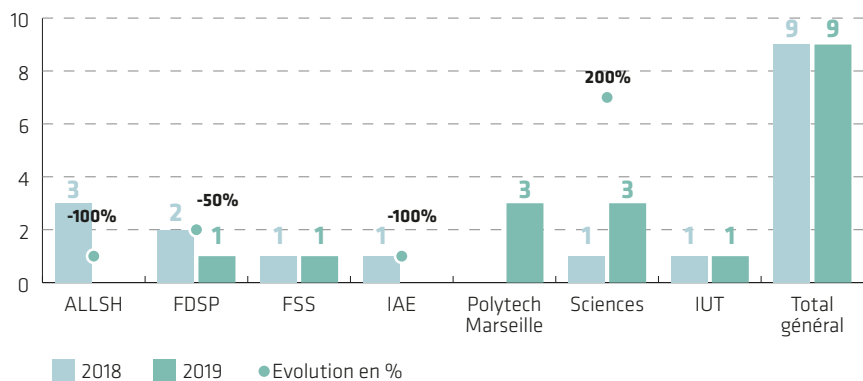
Nombre d'agents promus par type de promotion, genre et composante 1-d

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale		
	F	H	Total	F	H	Total
ALLSH			0		1	1
INSPE			0			0
FDSP	1		1		1	1
FEG			0			0
FSS		1	1			0
IAE			0			0
OSU Pytheas			0			0
Pharmacie			0	1		1
Polytech Marseille		3	3			0
Sciences		3	3		3	3
IUT		1	1			0
FSMPM				1	9	10
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

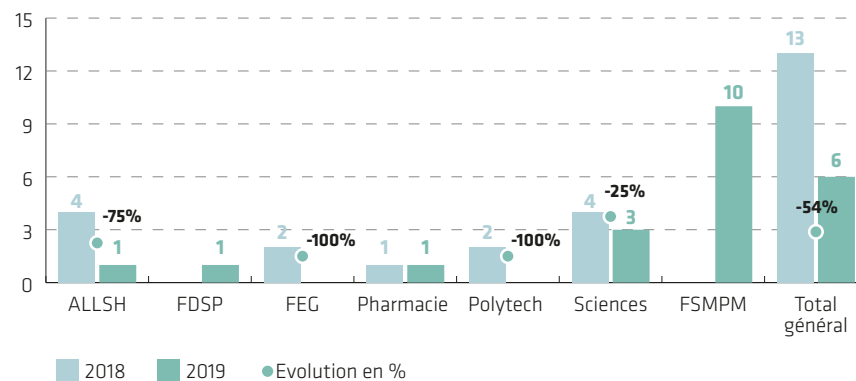
Répartition des agents promus par composante



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



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

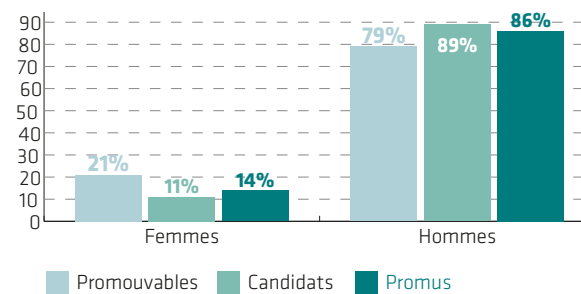




### Nombre de candidats et de promouvables 1-d

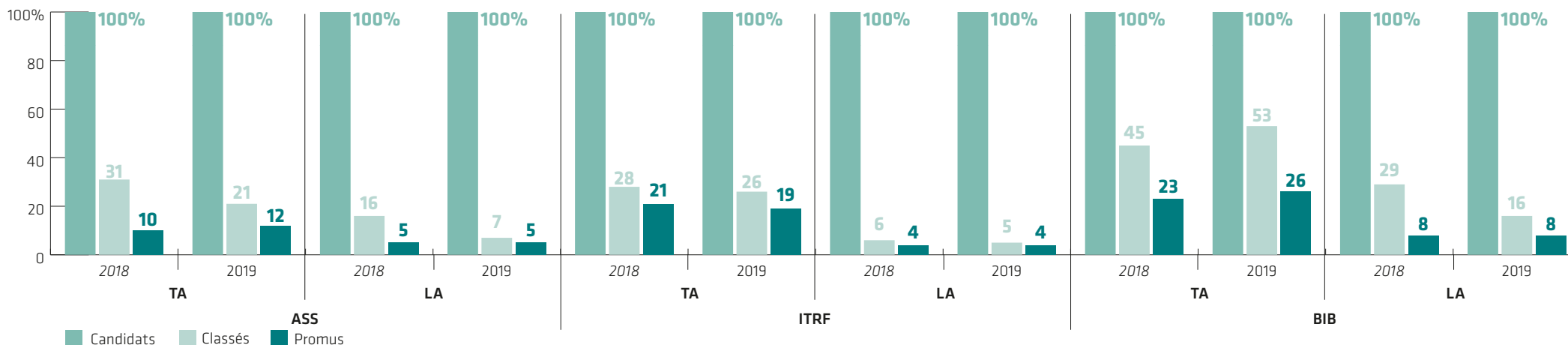
	Femmes	Hommes	Total
<b>Promouvables</b>	32	118	<b>150</b>
<b>Candidats</b>	5	42	<b>47</b>
<b>Promus</b>	3	22	<b>25</b>

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



## 2. BIATSS

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



		Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
ASS	TA	157	185	120	139	37	29	12	16
	LA	214	195	58	44	9	3	3	2
ITRF	TA	759	815	394	438	111	116	83	84
	LA	1 325	1 311	551	531	32	28	21	21
BIB	TA	70	55	53	38	24	20	12	10
	LA	102	105	24	25	7	4	2	2



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 fonctionnaire 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 responsabilité (fonctionnaires 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 renseignement 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.

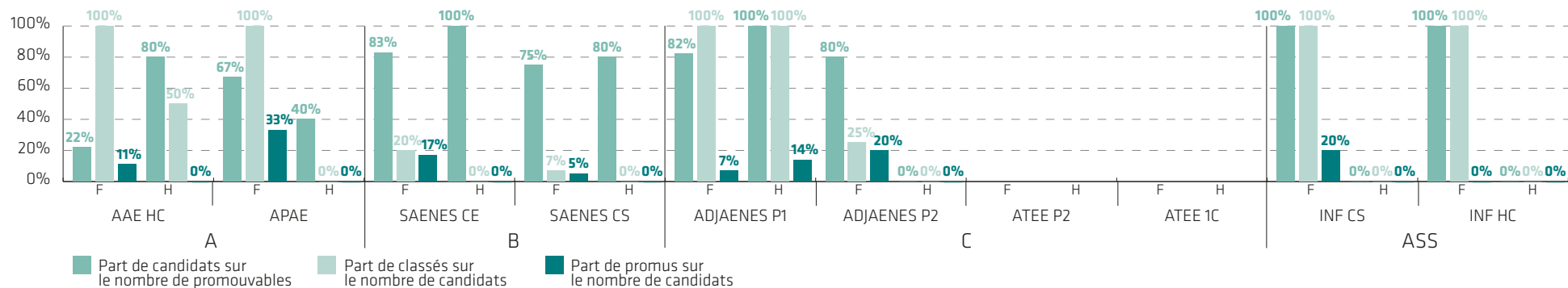
Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH qui réunit la Commission Paritaire d'Établissement (CPE). Les dossiers sont étudiés par la CPE, puis classés, avant d'être transmis à chacune des autorités compétentes à l'égard du corps concerné (Ministère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

## 2.1. Agents Administratifs sociaux et de santé (ASS) : tableaux d'avancement

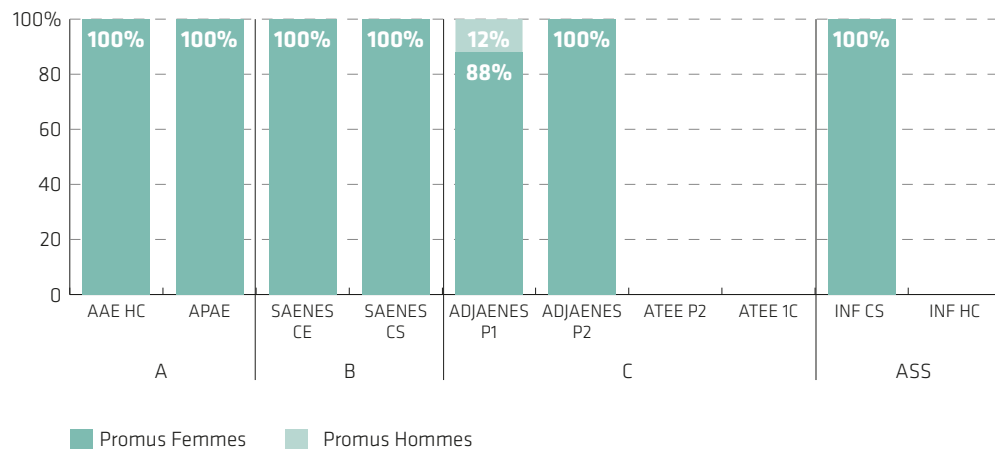
Évolution sur 2 ans 1-d

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
A	AAE HC	F	14	18	1	4	1	4	0	2
		H	5	5	1	4	1	2	0	0
	APAE	F	3	3	2	2	2	1	1	1
		H	3	5	2	2	1	0	0	0
B	SAENES CE	F	14	12	11	10	3	2	1	2
		H	2	1	1	1	0	0	0	0
	SAENES CS	F	21	20	19	15	1	1	1	1
		H	8	5	6	4	0	0	0	0
C	ADJAENES P1C	F	66	95	61	78	15	9	7	7
		H	7	7	3	7	2	1	1	1
	ADJAENES P2C	F	5	5	5	4	3	1	0	1
		H	0	0	0	0	0	0	0	0
	ATEE P2	F								
		H								
	ATEE 1C	F								
		H								
ASS	INF CS	F	5	5	4	5	4	5	0	0
		H		0		0		0		0
	INF HC	F	4	3	4	3	4	3	1	0
		H		0		0		0		0
Total			157	184	120	139	37	29	12	15

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



### Répartition des agents promus par



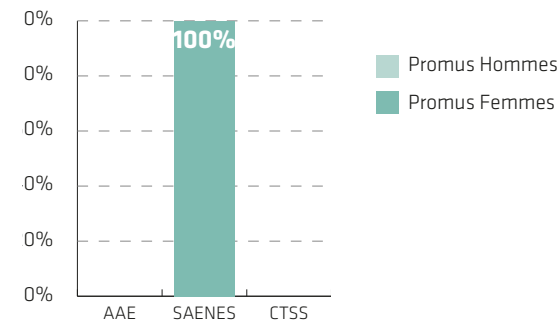
Le nombre de promotions reste stable depuis la mise en place du PPCR (fusion des grades visant à permettre le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades applicable aux tableaux d'avancement).

## 2.2. Agents Administratifs sociaux et de santé : Liste d'Aptitude

Évolution sur 2 ans

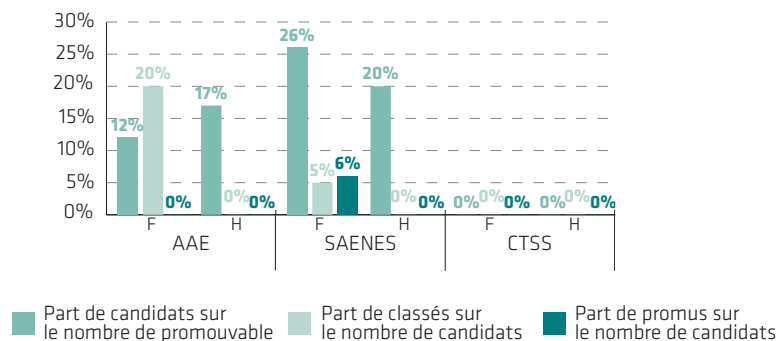
		Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
AAE	F	50	43	10	5	3	1	1	0
	H	11	6	2	1	0	0	0	0
SAENES	F	141	136	43	36	5	2	2	2
	H	11	10	2	2	0	1	0	0
CTSS	F	1	1	1	0	1	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0	0

Répartition des agents promus par genre



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 2019, l'université a obtenu seulement 2 promotions de personnels SAENES.

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

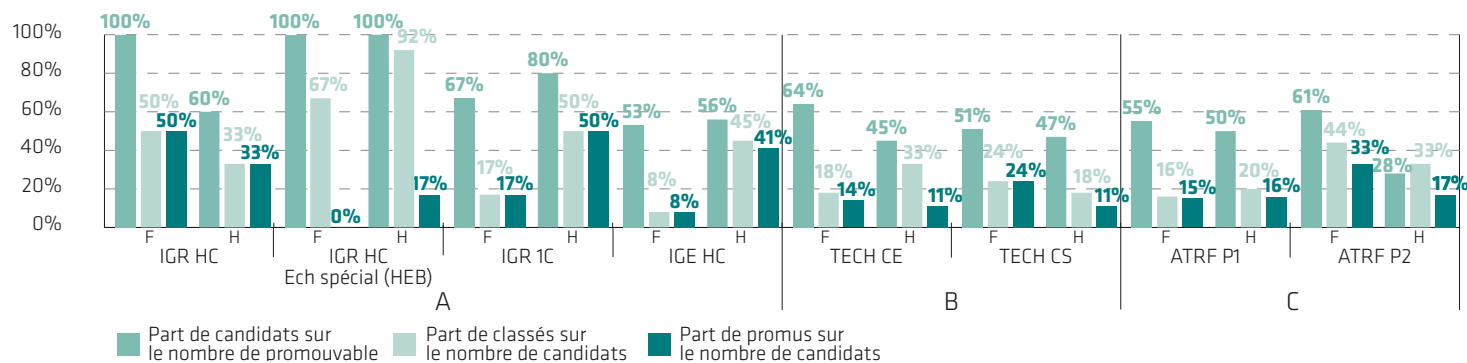


## 2.3. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation : Tableaux d'avancement

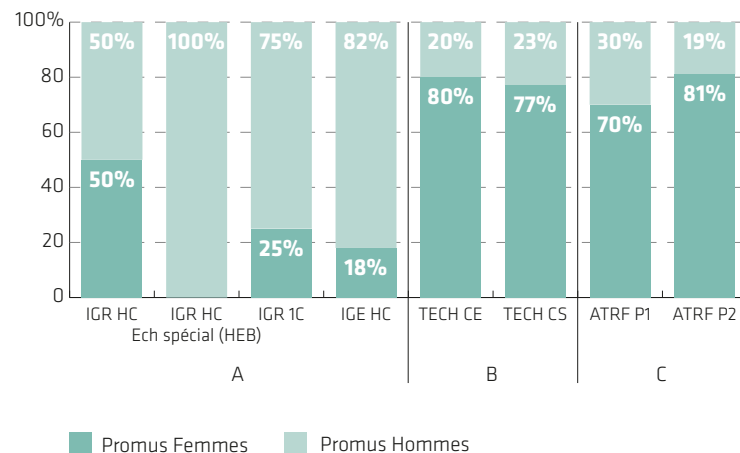
Évolution sur 2 ans 1-d

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus		
			2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
A	IGR HC	F	3	2	2	2	1	1	1	1	
		H	5	5	4	3	1	1	1	1	
	IGR HC Ech spécial (HEB)	F	7	9	5	9	5	6	1	0	
		H	12	12	11	12	11	11	1	2	
	IGR 1C	F	24	18	15	12	5	2	5	2	
		H	15	15	12	12	2	6	2	6	
IGE HC	F	37	47	20	25	5	2	5	2		
	H	37	39	24	22	6	10	6	9		
B	TECH CE	F	40	44	23	28	7	5	4	4	
		H	20	20	10	9	2	3	2	1	
	TECH CS	F	96	81	50	41	10	10	8	10	
		H	62	59	25	28	3	5	3	3	
C	ATRF P1	F	190	232	113	127	22	20	18	19	
		H	97	103	37	51	9	10	7	8	
	ATRF P2	F	55	64	24	39	13	17	11	13	
		H	59	65	19	18	9	6	8	3	
	Total			759	815	394	438	111	116	83	84

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



### Répartition des agents promus par genre



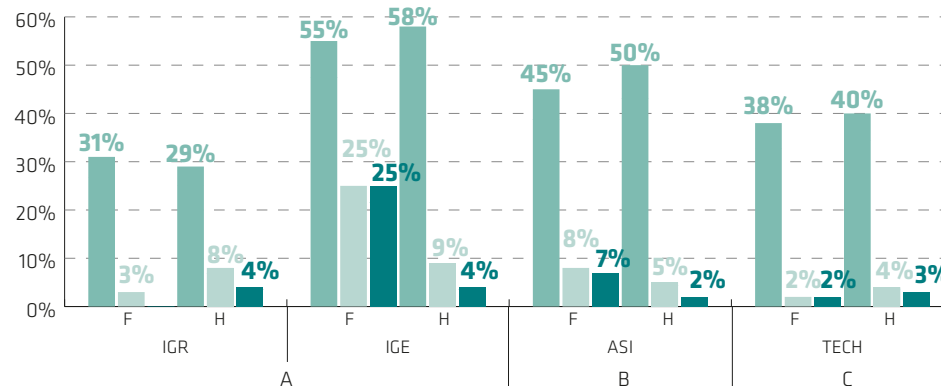
La refonte des grades dû au PPCR en ATRF (passage de 4 grades à 3 grades) et en IGE (passage de 3 grades à 2 grades) avait engendré une hausse du nombre d'agents promouvables et une hausse du nombre de promotions pour les grades IGE HC et ATRF P2C et ATRF P1C en 2018 - les grades IGE 1C et ATRF 1C ayant été fusionnés. Le nombre d'agents promouvables a légèrement augmenté en 2019 mais le nombre de promotion par rapport à 2018 reste à peu près identique.

## 2.4. Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation (ITRF) : Liste d'Aptitude

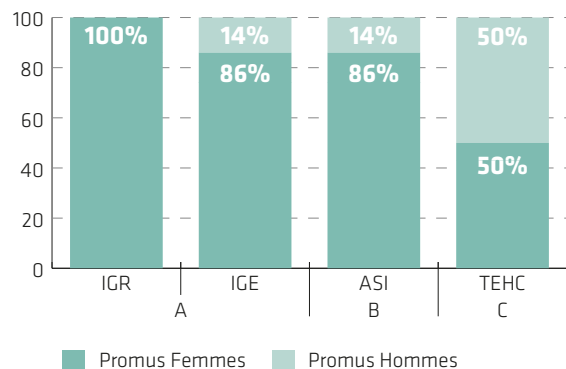
Évolution sur 2 ans 1-d

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
A	IGR	F	107	107	31	33	2	1	1	0
		H	84	89	23	26	2	2	0	1
	IGE	F	50	44	28	24	6	6	6	6
		H	40	40	19	23	2	2	2	1
B	ASI	F	206	198	96	89	7	7	6	6
		H	109	131	55	65	1	3	1	1
C	TECH	F	458	459	204	174	6	3	3	3
		H	271	243	95	97	6	4	2	3

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



Répartition des agents promus par genre



Avec la poursuite de la mesure transitoire du protocole PPCR qui prévoyait l'augmentation des volumes de promotions par voie de liste d'aptitude dans le corps des ASI, Aix-Marseille Université conserve le même nombre de promotions en liste d'aptitude ASI par rapport à 2018. Pour les autres avancements, le nombre de promotions reste à peu près identique à 2018.

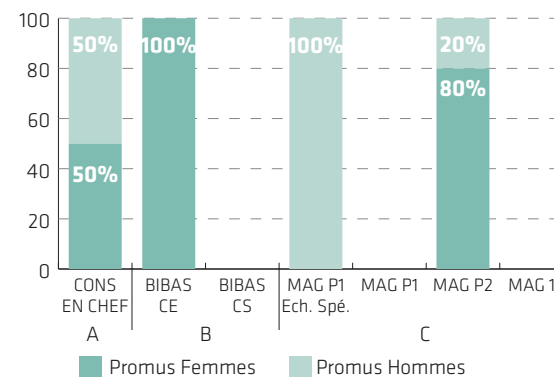


## 2.5. Bibliothécaires Tableaux d'avancement

Évolution sur 2 ans 1-d

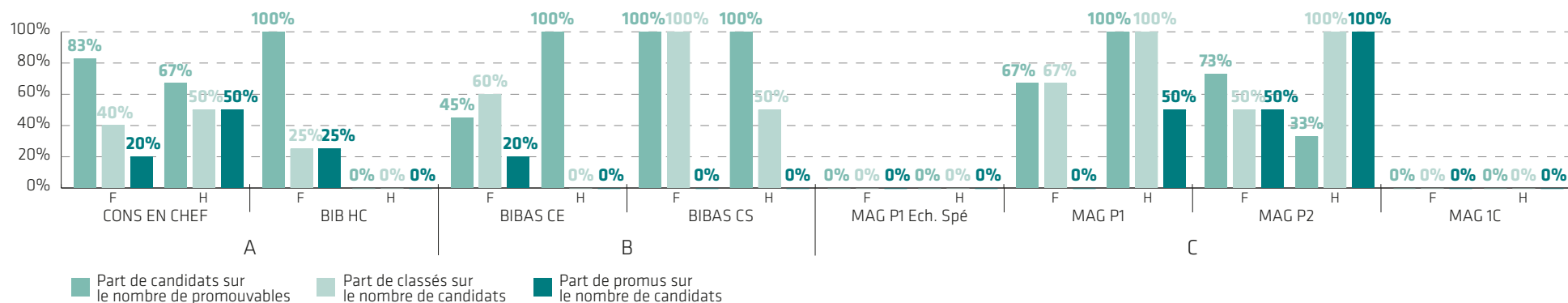
			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
A	CONS EN CHEF	F	5	6	5	5	3	2	1	1
		H	1	3	1	2	0	1	0	1
	BIB HC	F	4	4	4	4	2	1	1	1
		H	3	1	3	0	0	0	0	0
B	BIBAS CE	F	14	11	8	5	5	3	2	1
		H	1	2	1	2	0	0	0	0
	BIBAS CS	F	0	1	0	1	0	1	0	0
		H	1	2	1	2	1	1	0	0
C	MAG P1 Ech. Spé.	F	11		9		4		2	
		H	3		1		0		0	
	MAG P1	F	11	9	9	6	4	4	2	0
		H	3	2	1	2	0	2	0	1
	MAG P2	F	8	11	7	8	2	4	2	4
		H	5	3	3	1	3	1	2	1
MAG 1C	F									
	H									
Total			70	55	53	38	24	20	12	10

Répartition des agents promus par genre



Dans le cadre du PPCR et de la fusion des grades, le corps des magasiniers est passé de 4 grades à 3 grades ; il n'y a donc plus que 2 avancements en MAG P2C et MAG P1C ; cela a donc entraîné une hausse du nombre de promouvables en MAG P1C : le nombre de promotions a doublé en 2018 et est resté stable en 2019.

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

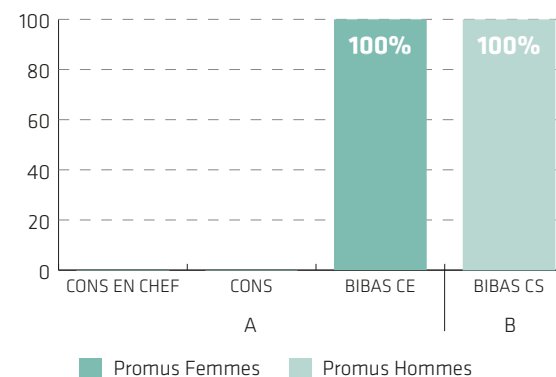


## 2.6. Bibliothécaires Liste d'aptitude

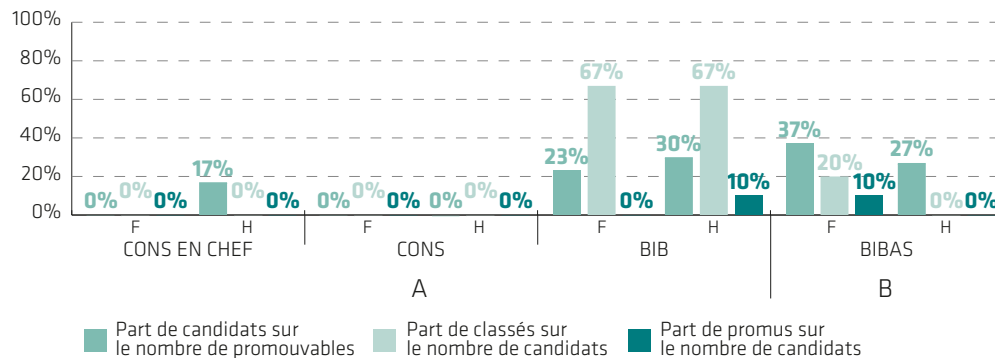
Évolution sur 2 ans 1-d

			Promouvables		Candidats		Classés		Promus	
			2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
A	CONS. GENERAL	F	2	3	1	0	0	0	0	0
		H	7	6	1	1	1	0	1	0
	CONS	F	9	10	0	0	0	0	0	0
		H	4	3	1	0	1	0	0	0
	BIB	F	30	31	6	7	0	0	0	0
		H	10	10	3	3	2	2	0	1
B	BIBAS	F	25	27	8	10	3	2	1	1
		H	15	15	4	4	0	0	0	0

Répartition des agents promus par genre



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



Aix Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitudes 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.

# Partie 4 : Rémunération

## 1. Masse salariale

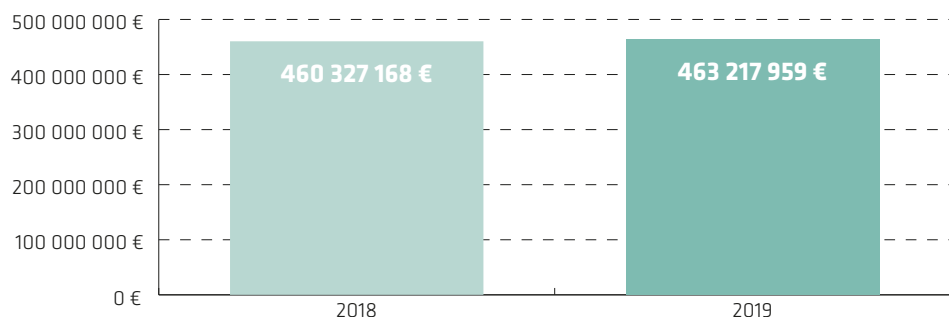
### 1.1. Dépenses décaissées\* de masse salariale dont primes et indemnités 7.11

Rubrique d'imputation budgétaire	Genre	2019						Pour info : dont ressources propres et Recherche + A*Midex	2018	
		EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total			Total	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires		Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	15 310 498 €	52 554 189 €	16 672 098 €	35 264 416 €	31 982 596 €	87 818 605 €	36 390 956 €	32 145 507 €	85 386 577 €
	Homme	17 205 303 €	89 623 322 €	10 977 590 €	20 738 876 €	28 182 893 €	110 362 198 €		26 858 814 €	109 007 531 €
Total Rémunération principale		32 515 800 €	142 177 511 €	27 649 688 €	56 003 291 €	60 165 489 €	198 180 802 €		59 004 322 €	194 394 108 €
Indemnité de résidence	Femme	149 803 €	1 539 586 €	475 394 €	1 042 261 €	625 197 €	2 581 847 €	270 776 €	630 940 €	2 502 060 €
	Homme	177 081 €	2 605 241 €	294 853 €	607 337 €	471 934 €	3 212 578 €		434 230 €	3 164 828 €
Total Indemnité de résidence		326 884 €	4 144 826 €	770 247 €	1 649 598 €	1 097 131 €	5 794 425 €		1 065 170 €	5 666 888 €
Primes et indemnités	Femme	4 604 229 €	5 576 773 €	1 394 186 €	7 579 893 €	5 998 415 €	13 156 665 €	22 358 446 €	5 992 161 €	13 485 939 €
	Homme	5 842 465 €	8 447 847 €	809 428 €	5 114 752 €	6 651 893 €	13 562 598 €		6 584 177 €	14 777 632 €
Total Primes et indemnités		10 446 694 €	14 024 619 €	2 203 614 €	12 694 644 €	12 650 308 €	26 719 263 €		12 576 337 €	28 263 572 €
Cotisations	Femme	7 822 996 €	48 369 651 €	7 460 865 €	32 646 114 €	15 283 861 €	81 015 765 €	22 027 608 €	15 546 079 €	78 441 299 €
	Homme	8 874 678 €	82 346 987 €	4 848 465 €	19 073 143 €	13 723 143 €	101 420 130 €		13 352 971 €	99 731 451 €
Dont «Cas Pension»	Femme		39 175 735 €		25 938 790 €	- €	65 114 525 €		- €	62 122 648 €
	Homme		66 412 115 €		15 250 724 €	- €	81 662 839 €		- €	79 901 296 €
Total Cotisations		16 697 674 €	130 716 638 €	12 309 330 €	51 719 257 €	29 007 004 €	182 435 895 €		28 899 050 €	178 172 750 €
Total général	Femme	27 887 526 €	108 040 199 €	26 002 542 €	76 532 683 €	53 890 068 €	184 572 882 €	81 047 787 €	54 314 686 €	179 815 875 €
	Homme	32 099 526 €	183 023 397 €	16 930 336 €	45 534 107 €	49 029 862 €	228 557 504 €		47 230 192 €	226 681 442 €
	Total	59 987 052 €	291 063 596 €	42 932 878 €	122 066 791 €	102 919 931 €	413 130 386 €		101 544 878 €	406 497 317 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *						516 050 317 €			508 042 195 €	
Autres dépenses de Masse salariale **						1 676 098 €		1 676 098 €	-1 214 995 €	
TOTAL GÉNÉRAL						517 726 415 €		82 723 885 €	506 827 200 €	

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

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

### Évolution de la dotation État Masse Salariale

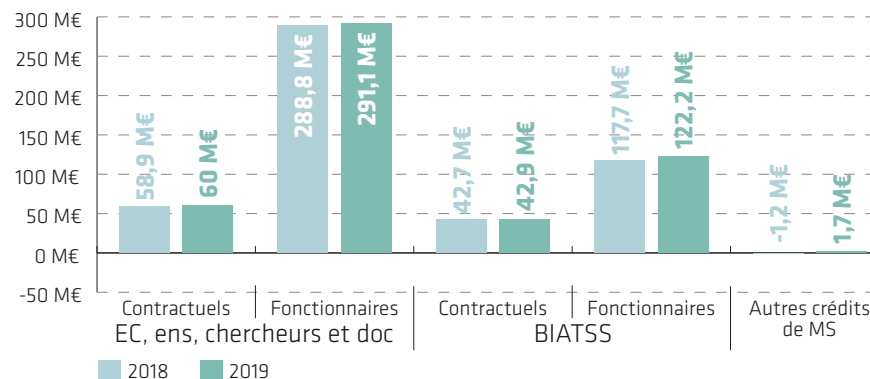


#### La hausse des rémunérations principales (+2%) ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent par :

- Le Glissement Vieillesse Technicité
- Revalorisation des grilles de rémunérations PPCR au 01/01/2019
- Revalorisation des grilles de rémunérations avec la mise en œuvre de l'accord PPCR au 01/01/2019
- EAP (Effet Année Pleine) de la Campagne d'Emplois et des Bonus 2018. Cela concerne les concours de 2018 (de septembre à décembre) qui sont impactés sur la totalité de l'année 2019.
- EAP du Protocole Sauvadet (01/09/2018) : 110 lauréats avec en moyenne un taux de charge patronale passant de 42% à 73%.
- Hausse des crédits consommés sur AMIDEX avec une hausse des ETPT de +21.5
- Le taux de CAS Pension n'a pas augmenté entre 2018 et 2019. La hausse de la Pension Civile provient du nombre de titulaires indiqués dans les effets ci-dessus : Sauvadet, Campagne d'Emplois.

\* L'Extension Année Pleine est la répercussion sur l'année N+1 de l'impact des décisions intervenues en cours d'année N. Ainsi une décision prise le 01/09 de l'année N aura 4 mois d'impact en année N et 8 mois d'EAP en N+1 (car les 4 mois d'impact de l'année N sont déjà dans le socle).

### Évolution de la masse salariale par population et statut



#### La baisse des primes et indemnités (-4%) ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent par :

##### Facteurs à la baisse :

- La baisse des HCC/PRP/PCA correspondant à la baisse de variation des Charges A Payer sur 2018 (avec la mise en place d'ARES et la volonté de payer la majorité des HCC/PRP/PCA sur l'année concernée)
- Paiement de la GIPA 2017 en 2018

##### Facteurs à la hausse:

- Hausse du nombre de jours (+5) et du montant (+10€ par jour) pour le CET
- EAP Politique indemnitaire du 01/09/2018 pour les contractuels et les titulaires: +5% IGR et IGE et +6% ASI et catégories B et C

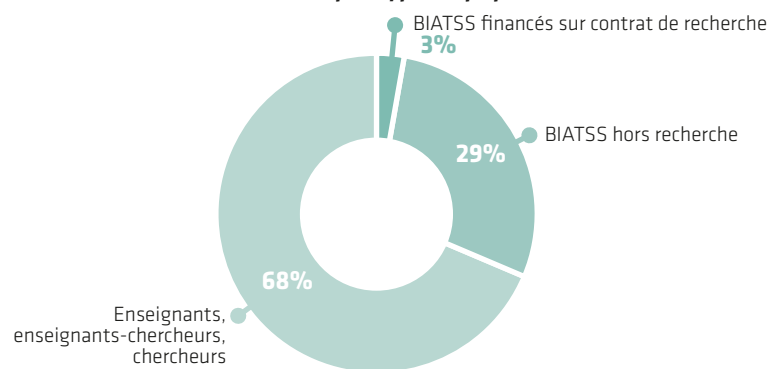
#### Autres dépenses de MS : impact des Charges A Payer qui passent de -2,12M€ en 2018 (impact du décalage de paiement des HCC/PRP/PCA sur fin 2018) à +0,74M€ en 2019:

- Impact des reclassement Enseignants Chercheurs, notamment un rattrapage sur le PPCR des PUPH
- GIPA décalé sur janvier 2020
- Décalage de paiement de projets financés comme la loi ORE
- Décalage de paiement des recrutements, notamment sur AMIDEX

### Évolution des dépenses de masse salariale par type de population

	2017	2018	2019	Évolution en valeur	Évolution en %
<b>EC, enseignants chercheurs et doc</b>	342,1M€	347,7M€	351,1M€	3,4M€	1%
<b>BIATSS</b>	159,5M€	160,3M€	165,0M€	4,7M€	3%
<b>Autres dépenses de MS</b>	1,1M€	-1,2M€	1,6M€	2,8M€	-238%
<b>Total</b>	<b>502,6M€</b>	<b>506,8M€</b>	<b>517,7M€</b>	<b>10,9M€</b>	<b>2%</b>

### répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par type de population



### Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS Recherche / BIATSS Hors Recherche

Rubrique d'imputation budgétaire	Genre	2019					
		BIATSS Recherche		BIATSS hors recherche		BIATSS Total	
		Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	4 881 735,83 €	21 166,67 €	11 790 362,07 €	35 243 248,87 €	<b>16 672 098 €</b>	<b>35 264 416 €</b>
	Homme	5 310 040,85 €	28 103,41 €	5 667 549,32 €	20 710 772,11 €	<b>10 977 590 €</b>	<b>20 738 876 €</b>
Total Rémunération principale		10 191 776,68 €	49 270,08 €	17 457 911,39 €	55 954 020,98 €	<b>27 649 688,07 €</b>	<b>56 003 291,06 €</b>
Indemnité de résidence	Femme	143 271,47	635,00 €	332 122,54 €	1 041 626,44 €	<b>475 394 €</b>	<b>1 042 261 €</b>
	Homme	146 494,38	843,10 €	148 358,58 €	606 493,64 €	<b>294 853 €</b>	<b>607 337 €</b>
Total Indemnité de résidence		289 765,85 €	1 478,10 €	480 481,12 €	1 648 120,08 €	<b>770 246,97 €</b>	<b>1 649 598,18 €</b>
Primes et indemnités	Femme	318 704,23 €	6 145,56 €	1 075 481,41 €	7 573 747,05 €	<b>1 394 186 €</b>	<b>7 579 893 €</b>
	Homme	263 551,78 €	10 229,26 €	545 876,32 €	5 104 522,33 €	<b>809 428 €</b>	<b>5 114 752 €</b>
Total Primes et indemnités		582 256,01 €	16 374,82 €	1 621 357,73 €	12 678 269,38 €	<b>2 203 613,74 €</b>	<b>12 694 644,20 €</b>
Cotisations	Femme	2 110 678,10 €	20 011,09 €	5 350 186,48 €	32 626 102,73 €	<b>7 460 865 €</b>	<b>32 646 114 €</b>
	Homme	2 267 619,95 €	26 588,81 €	2 580 845,19 €	19 046 554,46 €	<b>4 848 465 €</b>	<b>19 073 143 €</b>
Dont «Cas Pension»	Femme		15 991,65 €	- €	25 922 797,89 €	<b>- €</b>	<b>25 938 790 €</b>
	Homme		21 250,11 €	- €	15 229 473,62 €	<b>- €</b>	<b>15 250 724 €</b>
Total Cotisations				12 309 329,72 €	51 719 257,09 €	<b>12 309 329,72 €</b>	<b>51 719 257,09 €</b>
Total général	Femme	7 454 389,63 €	47 958,32 €	18 548 152,50 €	76 484 725,09 €	<b>26 002 542,13 €</b>	<b>76 532 683,41 €</b>
	Homme	7 987 706,96 €	65 764,58 €	8 942 629,41 €	45 468 342,54 €	<b>16 930 336,37 €</b>	<b>45 534 107,12 €</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>15 442 096,59 €</b>	<b>113 722,90 €</b>	<b>27 490 781,91 €</b>	<b>121 953 067,63 €</b>	<b>42 932 878,50 €</b>	<b>122 066 790,53 €</b>
		<b>15 555 819,49 €</b>		<b>149 443 849,54 €</b>		<b>164 999 669,03 €</b>	

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

### 2.1. BIATSS 2

#### Rémunération nette mensuelle moyenne

		2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 412 €	2 522 €	110 €	5%
	Hommes	2 693 €	2 784 €	91 €	3%
	<b>Total</b>	<b>2 539 €</b>	<b>2 633 €</b>	<b>94 €</b>	<b>4%</b>
Cat B	Femmes	1 783 €	1 816 €	33 €	2%
	Hommes	1 894 €	1 958 €	64 €	3%
	<b>Total</b>	<b>1 815 €</b>	<b>1 862 €</b>	<b>47 €</b>	<b>3%</b>
Cat C	Femmes	1 505 €	1 506 €	1 €	0%
	Hommes	1 547 €	1 573 €	26 €	2%
	<b>Total</b>	<b>1 518 €</b>	<b>1 525 €</b>	<b>7 €</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	Femmes	1 829 €	1 862 €	33 €	2%
	Hommes	2 057 €	2 137 €	80 €	4%
	<b>Total</b>	<b>1 896 €</b>	<b>1 955 €</b>	<b>59 €</b>	<b>3%</b>

#### INM

		2018	2019	Évolution	Évolution en %
Cat A	Femmes	530	539	9	2%
	Hommes	545	551	6	1%
	<b>Total</b>	<b>536</b>	<b>544</b>	<b>8</b>	<b>2%</b>
Cat B	Femmes	408	409	1	0%
	Hommes	410	416	6	2%
	<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>411</b>	<b>6</b>	<b>2%</b>
Cat C	Femmes	353	359	6	2%
	Hommes	354	355	1	0%
	<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>356</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	Femmes	414	419	5	1%
	Hommes	443	449	6	1%
	<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>429</b>	<b>5</b>	<b>1%</b>

## 2.2. Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants contractuels 2

### Rémunération nette mensuelle moyenne

		2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	2 909 €	2 982 €	73 €	3%
	Hommes	3 121 €	3 146 €	25 €	1%
	<b>Total</b>	<b>3 015 €</b>	<b>3 068 €</b>	<b>53 €</b>	<b>2%</b>
Maîtres de conférences	Femmes	2 985 €	2 985 €	- €	0%
	Hommes	3 007 €	3 029 €	22 €	1%
	<b>Total</b>	<b>2 997 €</b>	<b>3 008 €</b>	<b>11 €</b>	<b>0%</b>
Professeurs des universités	Femmes	4 084 €	4 203 €	119 €	3%
	Hommes	4 307 €	4 362 €	55 €	1%
	<b>Total</b>	<b>4 253 €</b>	<b>4 323 €</b>	<b>70 €</b>	<b>2%</b>
<b>Total</b>	Femmes	<b>3 041 €</b>	<b>3 115 €</b>	<b>74 €</b>	<b>2%</b>
	Hommes	<b>3 435 €</b>	<b>3 482 €</b>	<b>47 €</b>	<b>1%</b>
	<b>Total</b>	<b>3 281 €</b>	<b>3 346 €</b>	<b>65 €</b>	<b>2%</b>

### INM

		2018	2019	Évolution	Évolution en %
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	721	741	20	3%
	Hommes	737	745	8	1%
	<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>750</b>	<b>22</b>	<b>3%</b>
Maîtres de conférences	Femmes	735	737	2	0%
	Hommes	740	740	0	0%
	<b>Total</b>	<b>737</b>	<b>738</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Professeurs des universités	Femmes	1 035	1 066	31	3%
	Hommes	1 100	1 115	15	1%
	<b>Total</b>	<b>1 084</b>	<b>1 101</b>	<b>17</b>	<b>2%</b>
<b>Total</b>	Femmes	<b>785</b>	<b>807</b>	<b>22</b>	<b>3%</b>
	Hommes	<b>861</b>	<b>874</b>	<b>13</b>	<b>2%</b>
	<b>Total</b>	<b>827</b>	<b>845</b>	<b>18</b>	<b>2%</b>

La hausse globale des rémunérations est due à :

- Effet Année Pleine de la politique indemnitaire pour la population BIATSS (01/09/2018) avec une hausse de l'indemnitaire de 5% pour les IGE et IGR et 6% pour les ASI et catégories B et C.
- Effet Année Pleine des agents Sauvadet (110 au 01/09/2018) bénéficiant de l'indemnitaire de titulaire
- Réussite de concours : hausse de l'indemnitaire

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), il est remplacé par un agent en début de carrière qui perçoit une rémunération et un INM moins élevés

### 3. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps

#### 3.1. BIATSS fonctionnaires

		Rémunération			
		2018	2019	Évolution en €	Évolution en %
IGR	Femmes	3 518 €	3 616 €	98 €	3%
	Hommes	3 668 €	3 671 €	3 €	0%
	<b>Total</b>	<b>3 598 €</b>	<b>3 645 €</b>	<b>47 €</b>	<b>1%</b>
IGE	Femmes	2 614 €	2 662 €	48 €	2%
	Hommes	2 742 €	2 840 €	98 €	4%
	<b>Total</b>	<b>2 672 €</b>	<b>2 738 €</b>	<b>66 €</b>	<b>2%</b>
ASI	Femmes	2 124 €	2 135 €	11 €	0%
	Hommes	2 311 €	2 330 €	19 €	1%
	<b>Total</b>	<b>2 211 €</b>	<b>2 224 €</b>	<b>13 €</b>	<b>1%</b>
TECH	Femmes	1 874 €	1 911 €	37 €	2%
	Hommes	1 992 €	2 045 €	53 €	3%
	<b>Total</b>	<b>1 919 €</b>	<b>1 962 €</b>	<b>43 €</b>	<b>2%</b>
ATRF	Femmes	1 577 €	1 581 €	4 €	0%
	Hommes	1 611 €	1 634 €	23 €	1%
	<b>Total</b>	<b>1 588 €</b>	<b>1 598 €</b>	<b>10 €</b>	<b>1%</b>
<b>Total ITRF</b>	Femmes	<b>1 908 €</b>	<b>1 945 €</b>	<b>37 €</b>	<b>2%</b>
	Hommes	<b>2 139 €</b>	<b>2 178 €</b>	<b>39 €</b>	<b>2%</b>
	<b>Total</b>	<b>1 996 €</b>	<b>2 033 €</b>	<b>37 €</b>	<b>2%</b>

#### 3.2. BIATSS contractuels

		Rémunération	
		2019	
IGE	Femmes	2 097 €	
	Hommes	2 157 €	
	<b>Total</b>	<b>2 121 €</b>	
ASI	Femmes	1 792 €	
	Hommes	1 814 €	
	<b>Total</b>	<b>1 801 €</b>	
TECH	Femmes	1 501 €	
	Hommes	1 532 €	
	<b>Total</b>	<b>1 510 €</b>	
ATRF	Femmes	1 343 €	
	Hommes	1 360 €	
	<b>Total</b>	<b>1 349 €</b>	

#### 3.3. EC, ens, chercheurs

		Rémunération	
		2019	
Contractuels enseignants	Femmes	3 101 €	
	Hommes	2 743 €	
	<b>Total</b>	<b>2 991 €</b>	

Les rémunérations qui apparaissent dans le tableau correspondent à celles des maîtres de conférences contractuels



## 4. Rémunérations nettes mensuelles médianes, 1<sup>er</sup> quartile et dernier quartile

### 4.1. BIATSS 2

Rémunération 2018

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

Rémunération 2019

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

### 4.2. Enseignants-chercheurs 2

Rémunération 2018

		1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Dernier quartile
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	2 407 €	2 918 €	3 331 €
	Hommes	2 842 €	3 125 €	3 334 €
	<b>Total</b>	<b>2 694 €</b>	<b>3 058 €</b>	<b>3 329 €</b>
Maîtres de conférences	Femmes	2 724 €	2 997 €	3 303 €
	Hommes	2 738 €	3 017 €	3 332 €
	<b>Total</b>	<b>2 737 €</b>	<b>3 011 €</b>	<b>3 311 €</b>
Professeurs des universités	Femmes	3 533 €	4 130 €	4 552 €
	Hommes	3 760 €	4 453 €	4 958 €
	<b>Total</b>	<b>3 747 €</b>	<b>4 388 €</b>	<b>4 956 €</b>
<b>Total</b>	Femmes	2 785 €	3 133 €	3 649 €
	Hommes	2 923 €	3 313 €	4 247 €
	<b>Total</b>	<b>2 840 €</b>	<b>3 213 €</b>	<b>3 924 €</b>

Rémunération 2019

		1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	Dernier quartile
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Femmes	2 514 €	3 019 €	3 277 €
	Hommes	2 968 €	3 233 €	3 562 €
	<b>Total</b>	<b>2 772 €</b>	<b>3 149 €</b>	<b>3 396 €</b>
Maîtres de conférences	Femmes	2 722 €	3 074 €	3 316 €
	Hommes	2 746 €	3 106 €	3 376 €
	<b>Total</b>	<b>2 730 €</b>	<b>3 088 €</b>	<b>3 352 €</b>
Professeurs des universités	Femmes	3 624 €	4 204 €	4 753 €
	Hommes	3 761 €	4 538 €	5 044 €
	<b>Total</b>	<b>3 757 €</b>	<b>4 534 €</b>	<b>4 953 €</b>
<b>Total</b>	Femmes	2 804 €	3 170 €	3 633 €
	Hommes	2 979 €	3 376 €	4 367 €
	<b>Total</b>	<b>2 911 €</b>	<b>3 278 €</b>	<b>4 008 €</b>

### 4.3. Rémunération par décile

	1er décile	2e décile	3e décile	4e décile	5e décile	6e décile	7e décile	8e décile	9e décile	Médiane
Total	1 435 €	1 622 €	1 792 €	2 095 €	2 568 €	2 980 €	3 247 €	3 571 €	4 380 €	2 568 €

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

Le premier quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 25 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile.

Le troisième quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 75 % des données soient inférieures ou égales au troisième quartile.

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%.

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

Bénéficiaires de la GIPA

		2019	
		Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	A	Hommes	14 3 449,95 €
		Femmes	20 6 514,72 €
	B	Hommes	
		Femmes	
	C	Hommes	3 601,61 €
		Femmes	1 127,69 €
ENS	Hommes	58 28 784,35 €	
	Femmes	76 41 938,16 €	
<b>Total</b>		<b>172</b>	<b>81 416,48 €</b>

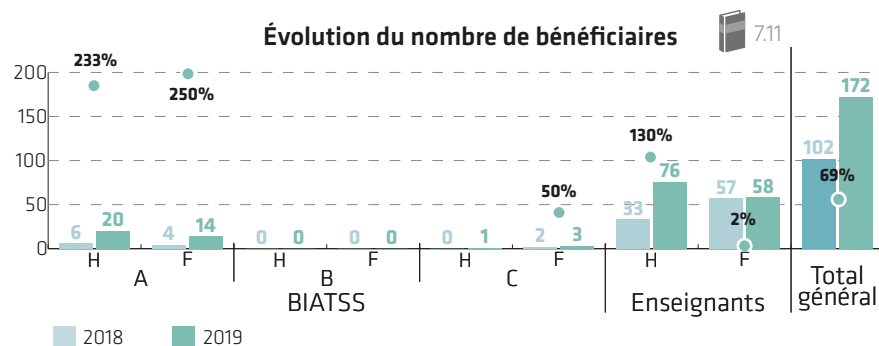
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

Les montants de la GIPA au titre de l'année 2019 vont être versés en 2020. Il en était de même en 2019 au titre de 2018.

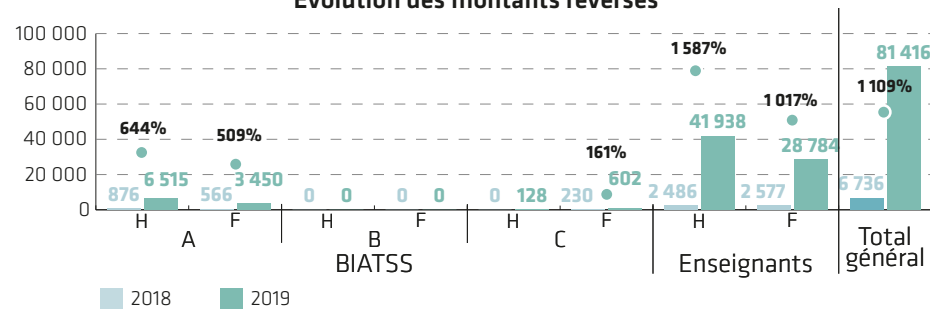
Le nombre de bénéficiaires au titre de la GIPA 2019 a fortement augmenté (+69%) ainsi que le montant versé (+1109%) : 102 bénéficiaires en 2018 pour un montant de 6,7K€ contre 172 bénéficiaires en 2019 pour un montant de 81,4K€.

Cette hausse s'explique par la hausse de l'inflation retenue pour le calcul de la compensation : 1,64% pour la GIPA 2018 contre 2,85% pour la GIPA 2019.

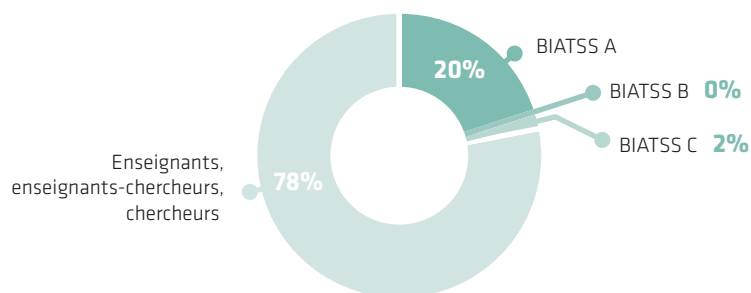
Évolution du nombre de bénéficiaires



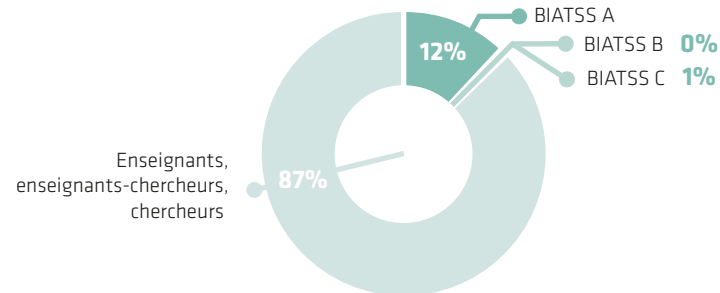
Évolution des montants reversés



Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population



## 6. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

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

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

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

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

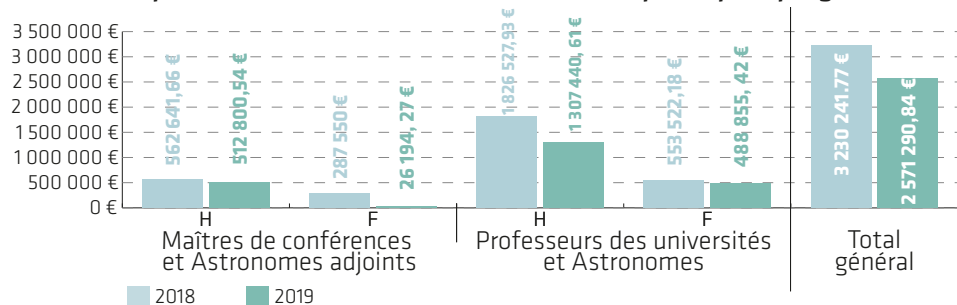
Le nombre de bénéficiaires est relativement stable entre 2018 et 2019 (480 contre 476). Le montant décaissé est relativement stable aussi entre 2018 et 2019 : +61 695€.

Si on intègre l'impact des Charges A Payer, la PEDR au titre de l'année 2018 concerne 552 agents pour un montant de 2 630 396€ et celle de 2019 concerne 561 agents pour un montant de 2 609 691€. Le montant moyen par agent diminue en 2019 car la nouvelle cohorte payée en janvier 2020 au titre de 2019 ne concerne que le dernier trimestre, ce qui a pour conséquence une hausse du nombre de bénéficiaires n'ayant reçu qu'un quart du montant annuel.

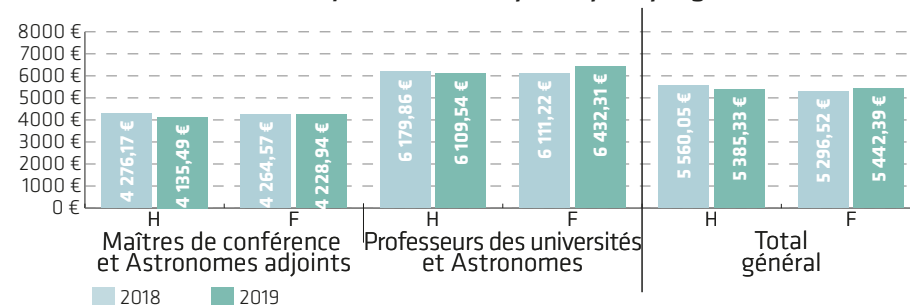
### Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

Agents bénéficiaires	Genre	2018				2019			
		Nb de bénéficiaires		Montant		Nb de bénéficiaires		Montant	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Hommes	112	172	478 931,47 €	734 805,46 €	124	186	512 800,54 €	774 994,81 €
	Femmes	60		255 873,99 €		62		262 194,27 €	
Professeurs des universités et Astronomes	Hommes	232	308	1 433 727,39 €	1 898 180,23 €	214	290	1 307 440,61 €	1 796 296,03 €
	Femmes	76		464 452,84 €		76		488 855,42 €	
Total	Hommes	344	480	1 912 658,86 €	2 632 985,69 €	338	476	1 820 241,15 €	2 571 290,84 €
	Femmes	136		720 326,83 €		138		751 049,69 €	

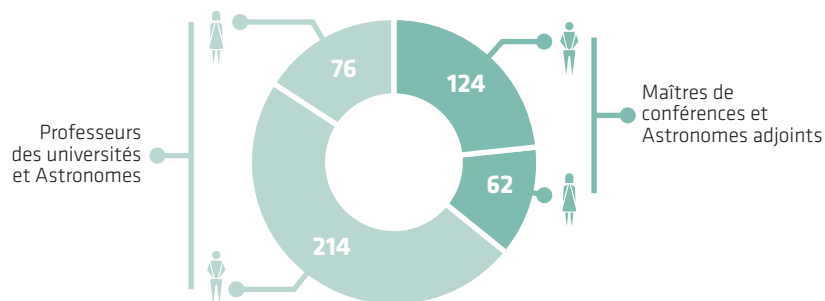
Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par genre



Montant moyen et évolution par corps et par genre



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



### Candidats AMU à la PEDR

	2018			2019			Évolution 2018-2019	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
<b>Maîtres de conférences et Astronomes adjoints</b>	83	59	142	84	53	137	-5	-4%
<b>Professeurs des universités et Astronomes</b>	119	36	155	124	26	150	-5	-3%
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>95</b>	<b>297</b>	<b>208</b>	<b>79</b>	<b>287</b>	<b>-10</b>	<b>-3%</b>

### dont candidats retenus

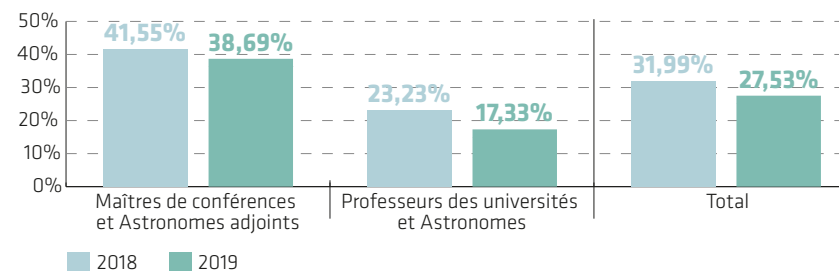
	2018			2019			Évolution 2018-2019	
	H	F	Total	H	F	Total	en nb	en %
<b>Maîtres de conférences et Astronomes adjoints</b>	33	18	51	45	22	67	16	31%
<b>Professeurs des universités et Astronomes</b>	43	19	62	49	15	64	2	3%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>37</b>	<b>113</b>	<b>94</b>	<b>37</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>16%</b>

Lors de la session 2019, 287 enseignants-chercheurs ont candidaté à la PEDR. 131 d'entre eux l'ont obtenu, soit 46% (+7 points par rapport à 2018). Ce phénomène s'inscrit pleinement dans la tendance nationale décrite dans la note n°1 de la DGRH du MESRI de Janvier 2020 (44% de candidats retenus). Le nombre de candidats retenus augmente entre 2018 et 2019 (131 en 2019 contre 113 en 2018). Cette année le taux de transformation est de nouveau meilleur chez les MCF que chez les PR (48,9% contre 42,7%)

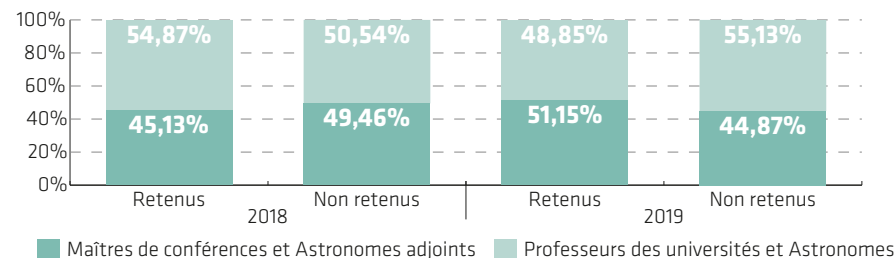
Les candidats Maîtres de conférences et les femmes sont sous représentés par rapport à leur part dans la population totale des enseignants-chercheurs. Cette tendance est décrite au niveau national dans la note n°1 de la DGRH du MESRI de janvier 2020. Pour autant les maîtres de conférences et les femmes ont une réussite équivalente à celle des professeurs et des hommes dans l'obtention de la PEDR. Les instances nationales qui examinent les candidatures attribuent relativement autant d'avis favorables aux maîtres de conférences (MCF) qu'aux professeurs des universités (PR), ainsi qu'aux femmes et aux hommes.

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

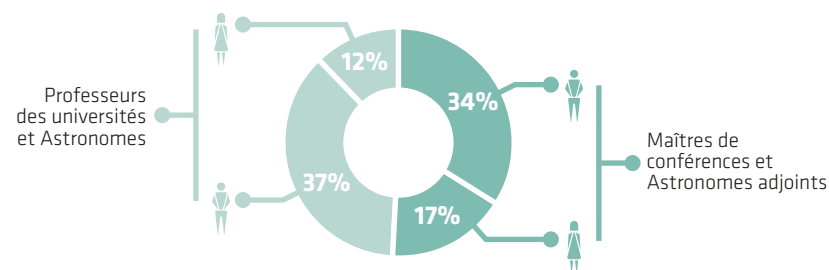
### Part des femmes parmi les candidats retenus à la PEDR



### Répartition des candidats retenus et non retenus



### Répartition des candidats retenus à la PEDR



## 7. Prime de Responsabilité Pédagogique

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

Le nombre de bénéficiaires a baissé de 86 agents entre 2018 et 2019, et le montant versé a également baissé de 290 573€. Le montant moyen par personne baisse de 283,02€, passant de 1298,41€ en 2018 à 1089,66€ en 2019.

L'impact est cependant à relativiser car les montants décaissés ne prennent pas en compte les Charges A Payer.

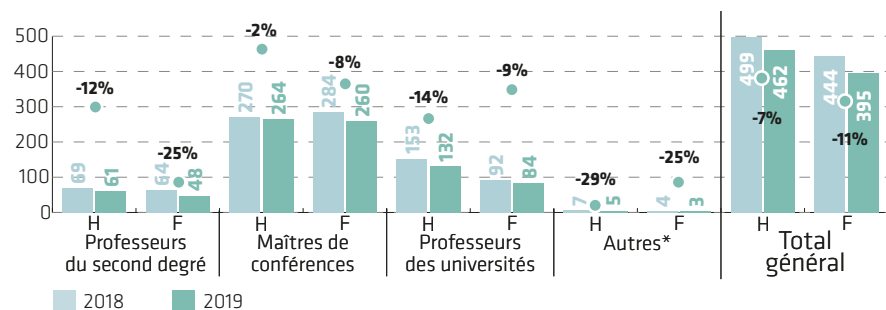
Si on raisonne en droits constatés (c'est à dire les charges sur les exercices comptables), les dépenses concernant la PRP sont plus fortes en 2019 qu'en 2018 (930,1K€ contre 893,2K€) ainsi que le nombre de bénéficiaires : 844 en 2018 contre 853 en 2019.

### Enseignants bénéficiaires

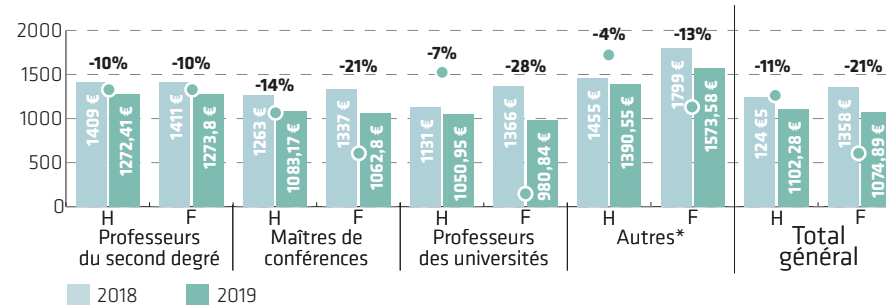
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	61	109	77 616,84 €	138 759,40 €	1 272,41 €	1 273,02 €
	Femmes	48		61 142,56 €		1 273,80 €	
Maîtres de conférences	Hommes	264	524	285957,55	562 285,64 €	1 083,17 €	1 073,06 €
	Femmes	260		276328,09		1 062,80 €	
Professeurs des universités	Hommes	132	216	138725,58	221 116,03 €	1 050,95 €	1 023,69 €
	Femmes	84		82390,45		980,84 €	
Autres*	Hommes	5	8	6 952,74 €	11 673,48 €	1 390,55 €	1 459,19 €
	Femmes	3		4 720,74 €		1 573,58 €	
Total	Hommes	462	857	509 252,71 €	933 834,55 €	1 102,28 €	1 089,66 €
	Femmes	395		424 581,84 €		1 074,89 €	

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

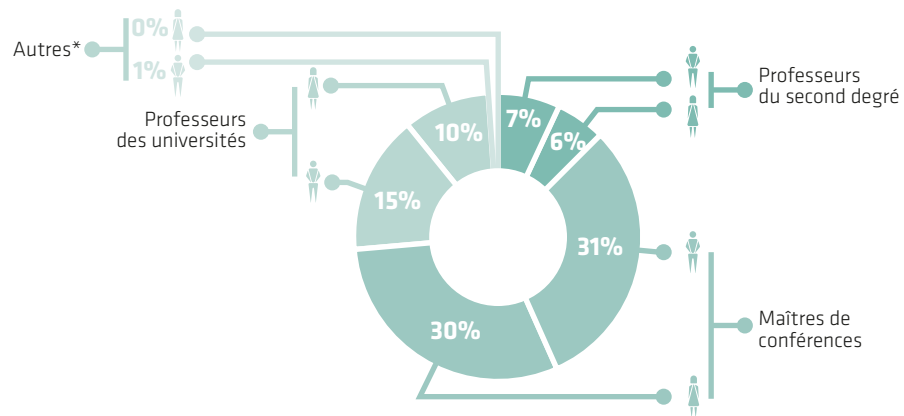
### Évolution du nombre de bénéficiaires



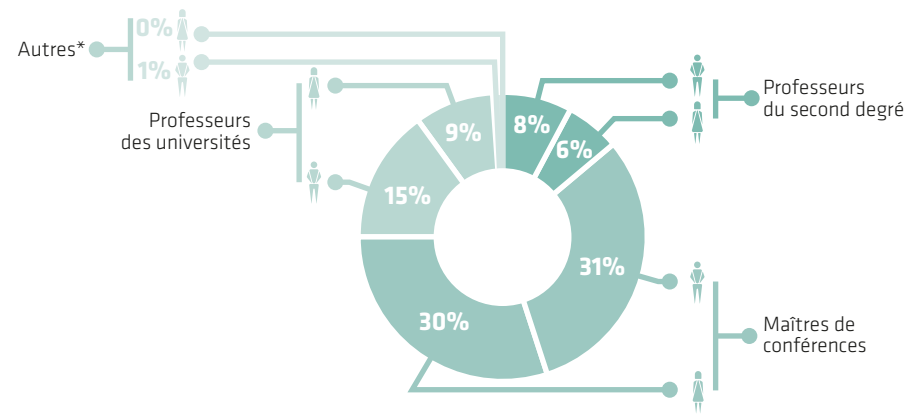
### Évolution du montant moyen



### Répartition des bénéficiaires par corps et par genre



### Répartition du montant annuel



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



## 8. Prime pour Charge Administrative

Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime 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 2019 baisse de 26,6K€ (soit -2,7%) par rapport à 2018 alors que le nombre de bénéficiaires augment de 45 (soit +13%).

Cela est dû au fait que le paiement de cette prime ne s'effectue pas sur l'année de réalisation : paiement en 2018 de 159,4K€ qui concernent la PCA 2017 et paiement de 6,5K€ en 2019 qui concernent la PCA 2018.

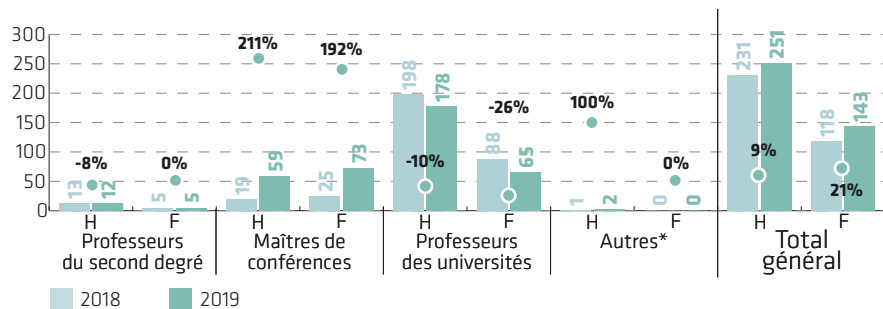
Si on raisonne en droits constatés (c'est à dire les charges sur les exercices comptables), le montant de la PCA au titre de 2019 est plus important qu'en 2018 (960,6K€ contre 841,4K€, soit +14,2%) ainsi que le nombre de bénéficiaires (390 en 2019 contre 335 en 2018, soit +16,4%).

### Enseignants bénéficiaires

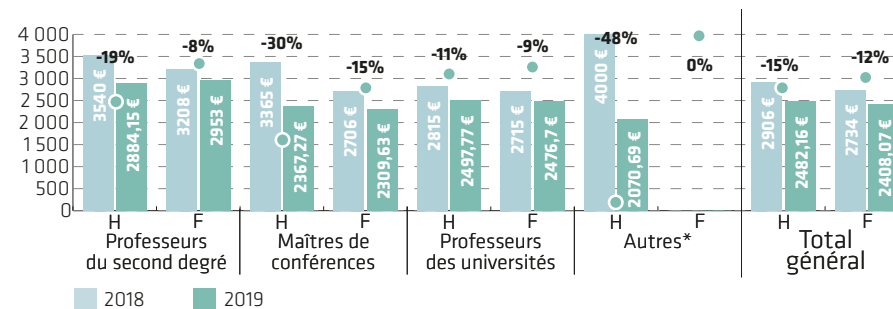
		Nb de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
Professeurs du second degré	Hommes	12	17	34 609,84 €	49 374,83 €	2 884,15 €	2 904,40 €
	Femmes	5		14 764,99 €		2 953,00 €	
Maîtres de conférences	Hommes	59	132	139 668,80 €	308 272,08 €	2 367,27 €	2 335,39 €
	Femmes	73		168 603,28 €		2 309,63 €	
Professeurs des universités	Hommes	178	243	444 603,10 €	605 588,28 €	2 497,77 €	2 492,13 €
	Femmes	65		160 985,18 €		2 476,70 €	
Autres*	Hommes	2	2	4 141,37 €	4 141,37 €	2 070,69 €	2 070,69 €
	Femmes	0					
Total	Hommes	251	394	623 023,11 €	967 376,56 €	2 482,16 €	2 455,27 €
	Femmes	143		344 353,45 €		2 408,07 €	

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

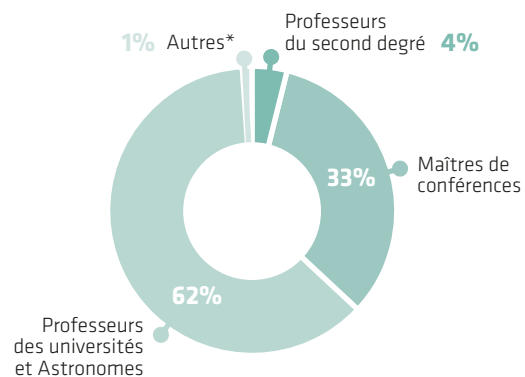
### Évolution du nombre de bénéficiaires



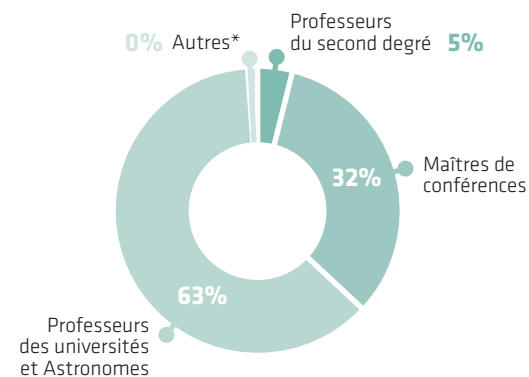
### Évolution du montant moyen



### Répartition des bénéficiaires par corps



### Répartition du montant annuel



## 9. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP)

		Montant				Nombre de bénéficiaires			
		2018	2019	Évolution en €	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	38 000 €	60 000 €	22 000 €	58%	19	30	11	58%
	<b>Hommes</b>	20 000 €	40 000 €	20 000 €	100%	10	20	10	100%
	<b>Total</b>	58 000 €	100 000 €	42 000 €	72%	29	50	21	72%
dont Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	<b>Femmes</b>	6 000 €	2 000 €	-4 000 €	-67%	3	1	-2	-67%
	<b>Hommes</b>	10 000 €	8 000 €	-2 000 €	-20%	5	4	-1	-20%
	<b>Total</b>	16 000 €	10 000 €	-6 000 €	-38%	8	5	-3	-38%
dont Maîtres de conférence (EC et PU)	<b>Femmes</b>	32 000 €	44 000 €	12 000 €	38%	16	22	6	38%
	<b>Hommes</b>	10 000 €	24 000 €	14 000 €	140%	5	12	7	140%
	<b>Total</b>	42 000 €	68 000 €	26 000 €	62%	21	34	13	62%
dont Professeurs des Université (EC et PU)	<b>Femmes</b>		14 000 €	14 000 €	NS	0	7	7	NS
	<b>Hommes</b>		8 000 €	8 000 €	NS	0	4	4	NS
	<b>Total</b>		22 000 €	22 000 €	NS	0	11	11	NS

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 retenus 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 une hausse de 72% par rapport à 2018. Le montant de la prime par bénéficiaire étant identique entre les 2 années (2 000€), cette différence de montant s'explique par un nombre de bénéficiaires passant de 29 en 2018 à 50 en 2019. Les Maîtres de conférences restent majoritaires (72% en 2018 et 68% en 2019) tandis que les bénéficiaires sont majoritairement des femmes en 2019 (60%, pour 66% en 2018).

## 10. Intéressement

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

Concernant la politique indemnitaire, l'intéressement passe depuis le 01/10/17 dans l'IFSE, sauf pour le personnel Bibliothèque 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.

Le montant des assistants de préventions demeure stable entre 2018 et 2019 (+0,04%)

Le montant versé pour les ouvertures du samedi matin baisse de 29% (-4,5K€) et le nombre de bénéficiaire de 2%. Cet écart est du à l'impact des charges à payer avec le paiement du 2<sup>ème</sup> semestre sur l'année suivante. Ainsi concernant l'année 2019, le paiement des ouvertures du samedi est de 16,6K€ pour 63 bénéficiaires contre 11,4K€ et 58 bénéficiaires en 2018 (ouvertures plus importantes en 2019 le samedi, notamment Schuman).

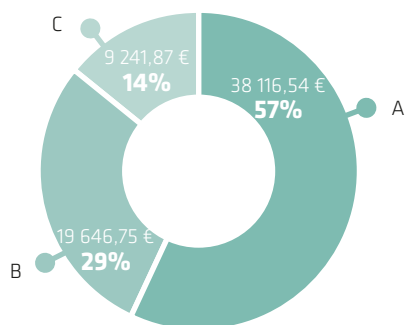
### Répartition des versements au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	6 060,52 €	6 833,61 €	<b>12 894,13 €</b>	8 630,75 €	14 978,95 €	<b>23 609,70 €</b>	1 433,52 €	179,19 €	<b>1 612,71 €</b>	<b>16 124,79 €</b>	<b>21 991,75 €</b>	<b>38 116,54 €</b>
<b>B</b>			<b>- €</b>	8 063,74 €	9 180,85 €	<b>17 244,59 €</b>	986,22 €	1 415,94 €	<b>2 402,16 €</b>	<b>9 049,96 €</b>	<b>10 596,79 €</b>	<b>19 646,75 €</b>
<b>C</b>	-56,00 €		<b>-56,00 €</b>	577,94 €	1 724,68 €	<b>2 302,62 €</b>	4 339,45 €	2 655,80 €	<b>6 995,25 €</b>	<b>4 861,39 €</b>	<b>4 380,48 €</b>	<b>9 241,87 €</b>
<b>Total</b>	<b>6 004,52 €</b>	<b>6 833,61 €</b>	<b>12 838,13 €</b>	<b>17 272,43 €</b>	<b>25 884,48 €</b>	<b>43 156,91 €</b>	<b>6 759,19 €</b>	<b>4 250,93 €</b>	<b>11 010,12 €</b>	<b>30 036,14 €</b>	<b>36 969,02 €</b>	<b>67 005,16 €</b>

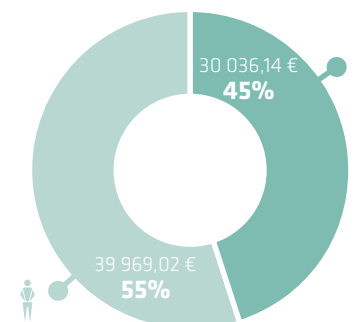
### Répartition des bénéficiaires au titre de l'intéressement

	Politique Indemnitaire			Assistants de prévention			Ouvertures samedis matin BU			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	11	12	<b>23</b>	10	16	<b>26</b>	8	2	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>59</b>
<b>B</b>			<b>0</b>	9	11	<b>20</b>	5	8	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>
<b>C</b>	1		<b>1</b>	1	3	<b>4</b>	20	16	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>41</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>133</b>

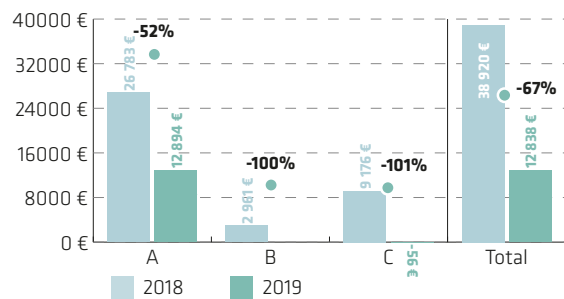
### Répartition par catégorie



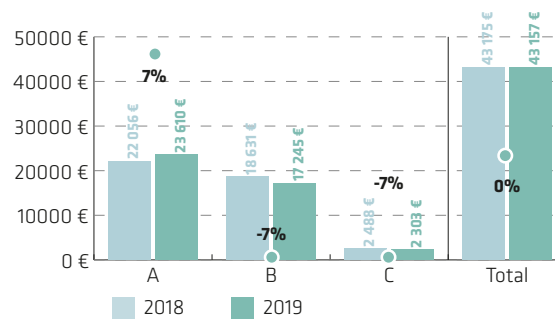
### Répartition par genre



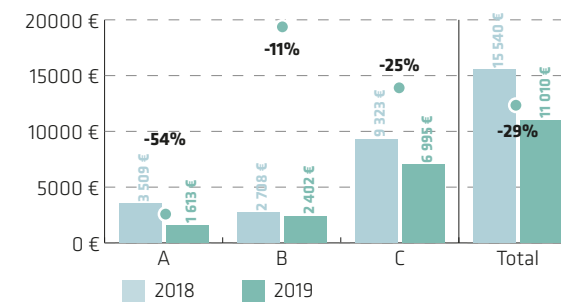
### Évolution de la politique indemnitaire



### Évolution des Assistants de prévention



### Évolution des Ouvertures le samedi matin BU



## 11. Heures complémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

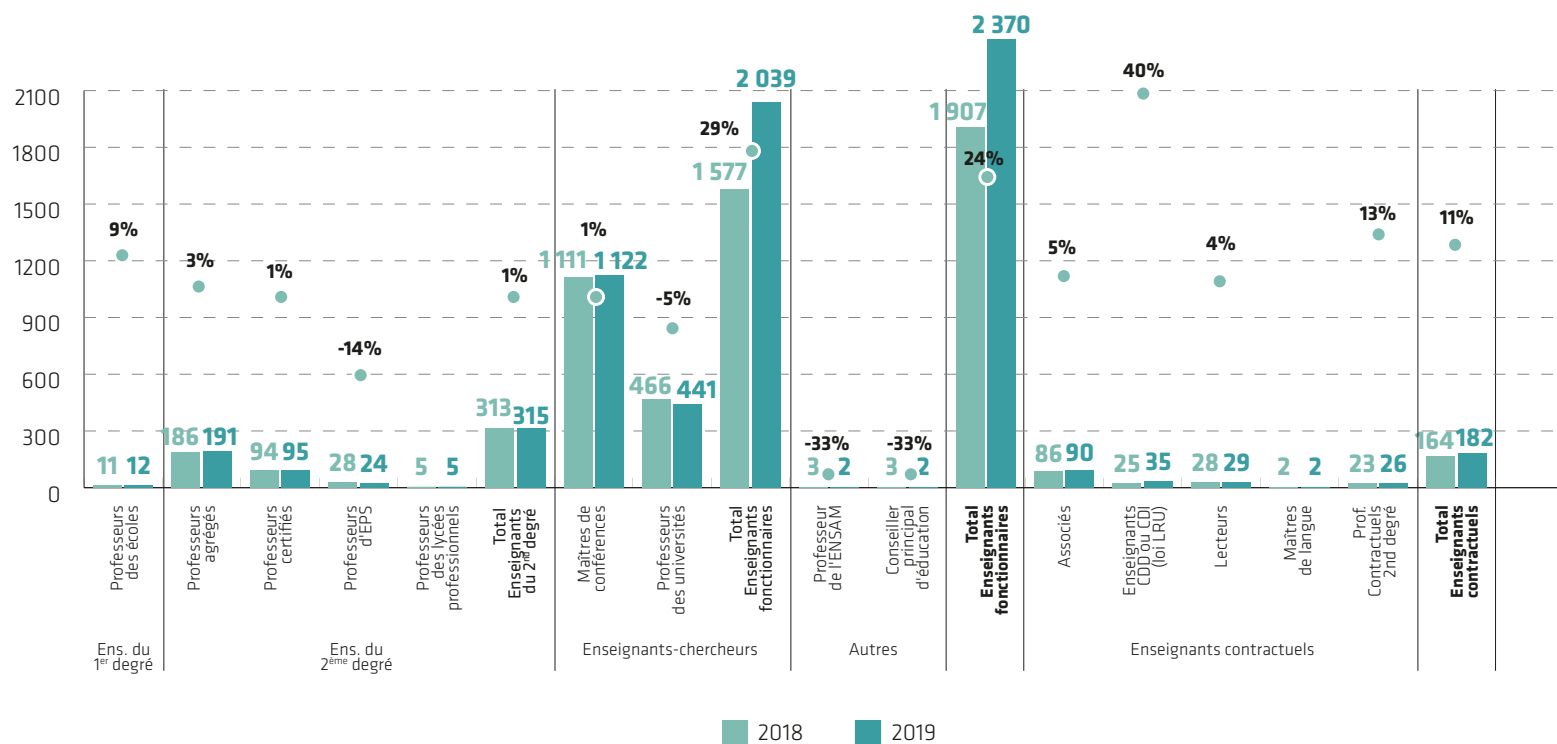
Ainsi, pour un enseignant du second degré affecté dans le supérieur toute heure effectuée au-delà de la 384<sup>e</sup> heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1175 du 23 décembre 1983, relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics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

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


		Type de personnel	Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires	Nombre d'heures complémentaires en moyenne
Enseignants fonctionnaires	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	Professeurs des écoles	12	39,9 h
		Professeurs agrégés	191	112,8 h
	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Professeurs certifiés	95	127,2 h
		Professeurs d'EPS	24	167,5 h
		Professeurs des lycées professionnels	5	188,3h
		<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>122,5 h</b>
	Enseignants chercheurs	Maîtres de conférences	1122	64,3h
		Professeurs des universités	441	50,7h
		<b>Total</b>	<b>1563</b>	<b>60,5h</b>
	Autres	Professeur de l'ENSAM	2	100 h
		Conseiller principal d'éducation	2	241,5 h
<b>Total Enseignants fonctionnaires</b>			<b>1894</b>	<b>70,9h</b>
Enseignants contractuels	Associés	90	57,7 h	
	Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	35	105,4 h	
	Lecteurs	29	39,7 h	
	Maîtres de langue	2	42,5 h	
	Prof. Contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	26	78,2 h	
<b>Total Enseignants contractuels</b>			<b>182</b>	<b>66,8h</b>
<b>Total</b>			<b>2076</b>	<b>70,5h</b>

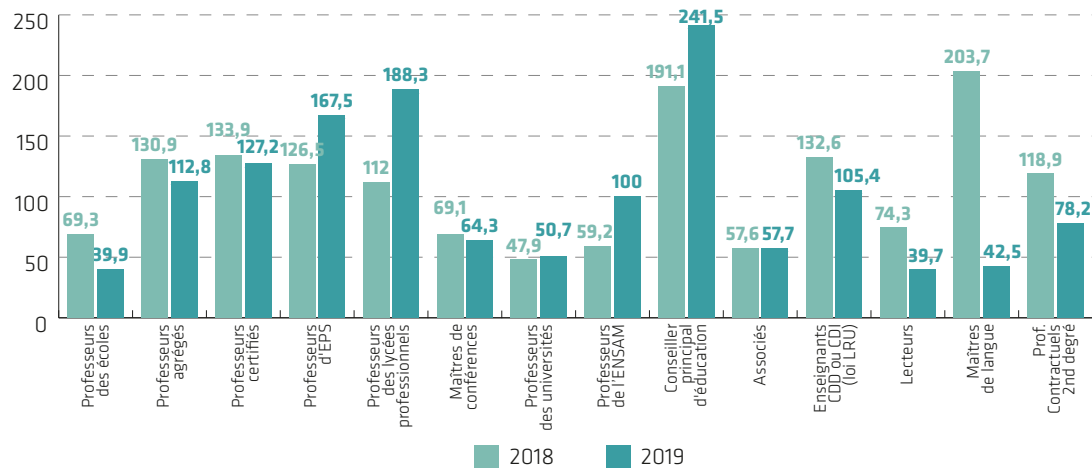
Nombre total d'heures complémentaires	146 471,7 h
Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires	2 553
Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur le nombre d'enseignants AMU	58%
Coût global des heures complémentaires pour AMU	17 419 359 €
Part de la MS consacrée à ce budget	3,40%
Coût moyen par enseignant des heures complémentaires pour AMU	2 343,52 €
Rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2018	2 003,71 €

### Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires

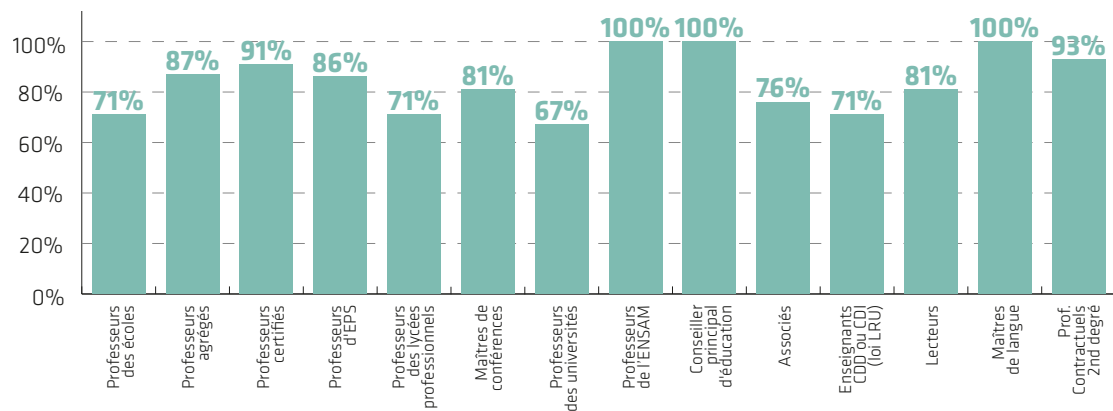




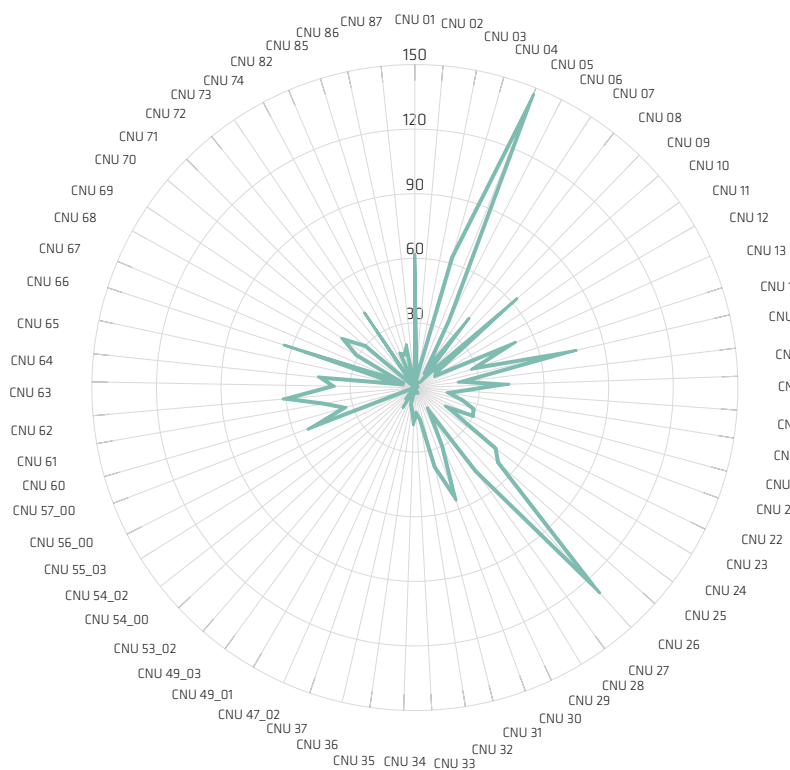
### Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel



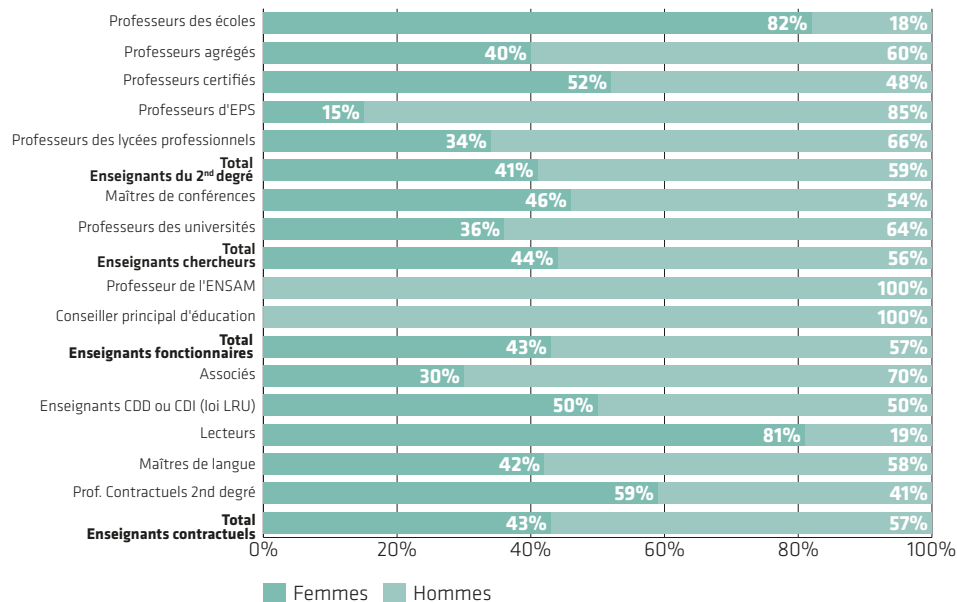
### Part des enseignants ayant effectué des heures complémentaires sur leur population de référence



### Nombre d'heures complémentaires en moyenne et par section CNU



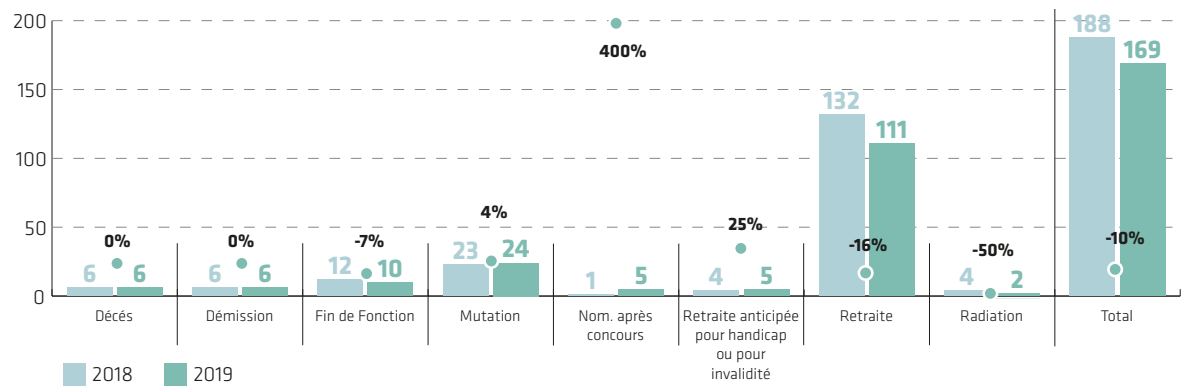
### Répartition des heures complémentaires par type enseignants et par genre



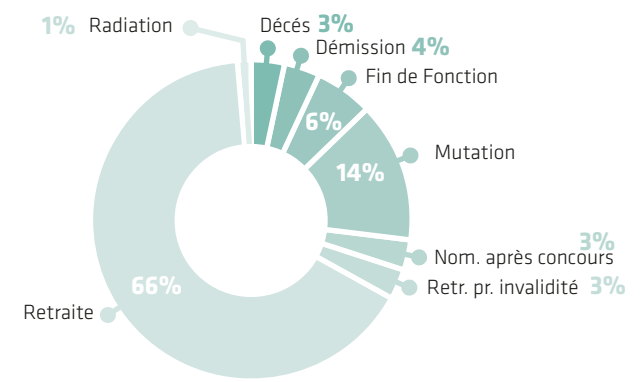
# Partie 5 : Départs des fonctionnaires

## 1. Départs définitifs des fonctionnaires

Évolution du nombre de départs définitifs des fonctionnaires



Répartition des départs définitifs des fonctionnaires



Comme chaque année, le motif principal de départ des fonctionnaires est le départ à la retraite. Ils représentent 66% des départs contre 76% en 2018.

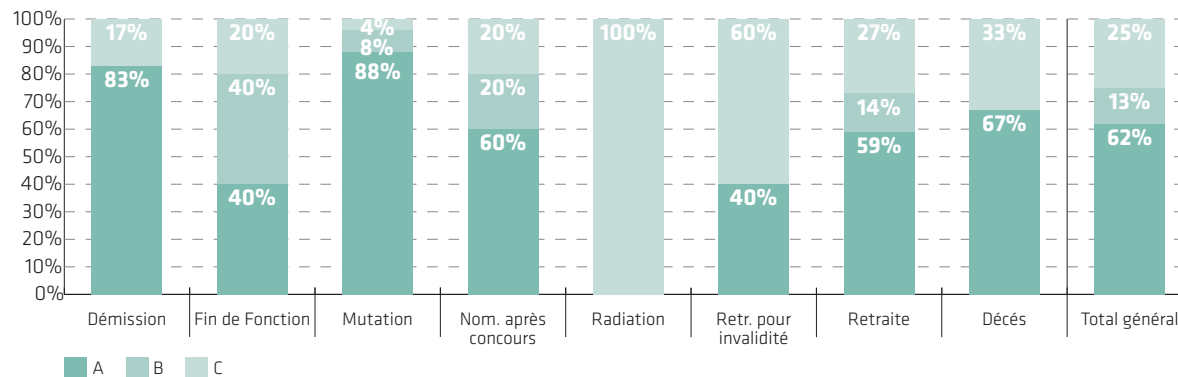
En 2019, 3% des Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires ont quitté l'établissement (1,9% pour départ à la retraite), et 3,8% des BIATSS (2,5% pour départ à la retraite).

### Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par population et catégorie

1-b

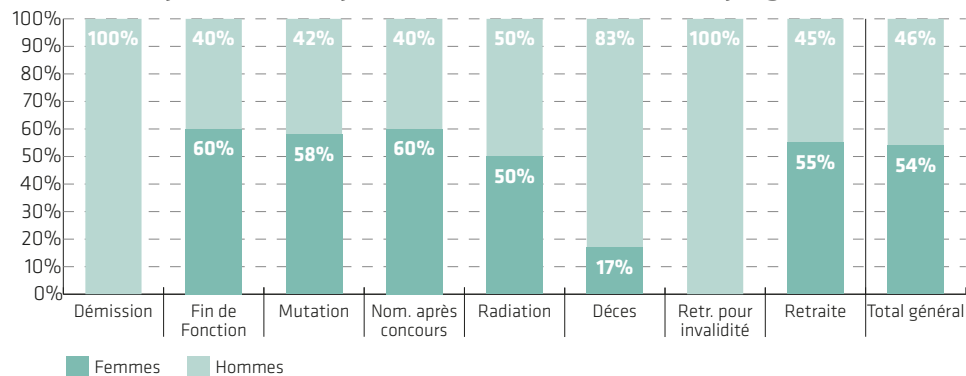
	BIATSS			Enseignants
	A	B	C	A
Démission	0	0	1	5
Fin de Fonction	1	4	2	3
Mutation	6	2	1	15
Nom. après concours	0	1	1	3
Décès	2	0	2	2
Retr. pr. invalidité	0	0	3	2
Radiation	0	0	2	0
Retraite	12	15	30	54
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>84</b>

### Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par catégorie

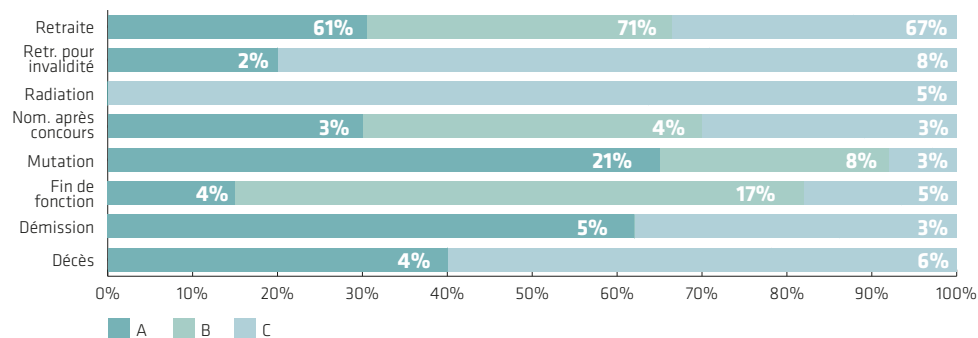


### Répartition des départs définitifs des fonctionnaires par genre

7.7



### Répartition des départs définitifs des fonctionnaires catégorie et circonstance

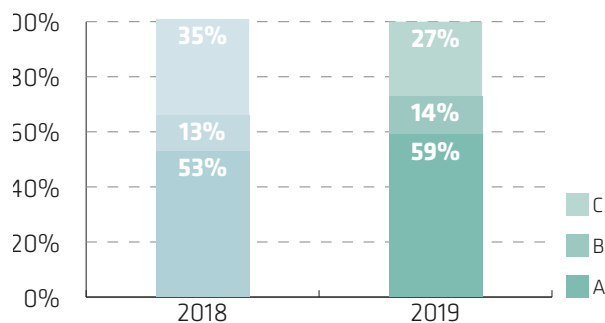


## 2. Focus sur les départs à la retraite des fonctionnaires

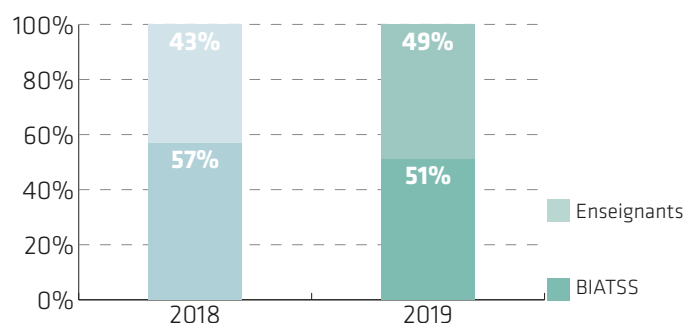
Nombre de fonctionnaires partis à la retraite 1-b

	Femmes	Hommes	Total
<b>BIATSS</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>57</b>
A	7	5	12
B	12	3	15
C	23	7	30
<b>Enseignants, enseignants-chercheurs</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>54</b>
A	19	35	54
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>111</b>

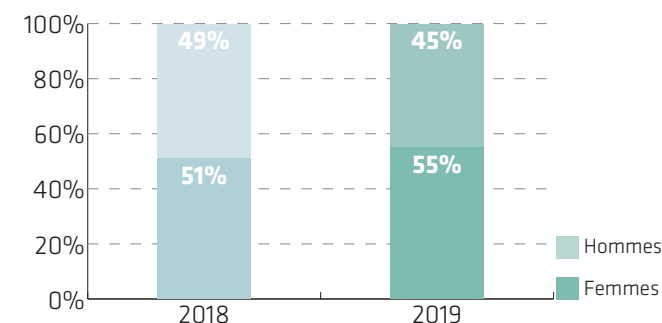
Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par catégorie



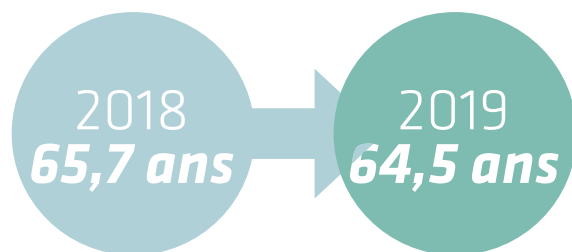
Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par type de population



Répartition des départs à la retraite des fonctionnaires par genre



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



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

	Femmes	Hommes	Total général
<b>BIATSS</b>	<b>63,1</b>	<b>65,3</b>	<b>63,7</b>
A	64,0	65,8	64,4
B	63,8	67,0	64,4
C	62,5	64,1	62,9
<b>Enseignants, enseignants-chercheurs</b>	<b>63,5</b>	<b>66,3</b>	<b>65,3</b>
A	63,5	66,3	65,3
<b>Total général</b>	<b>63,2</b>	<b>66,0</b>	<b>64,5</b>

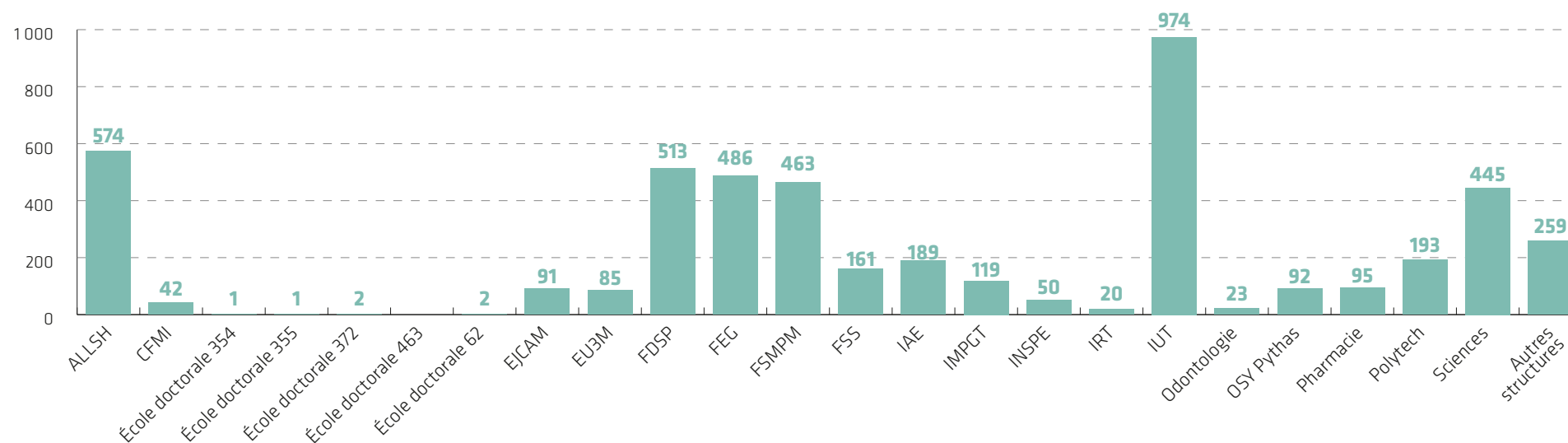
## Partie 6 : Vacataires d'enseignements

### 1. Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par structure principale

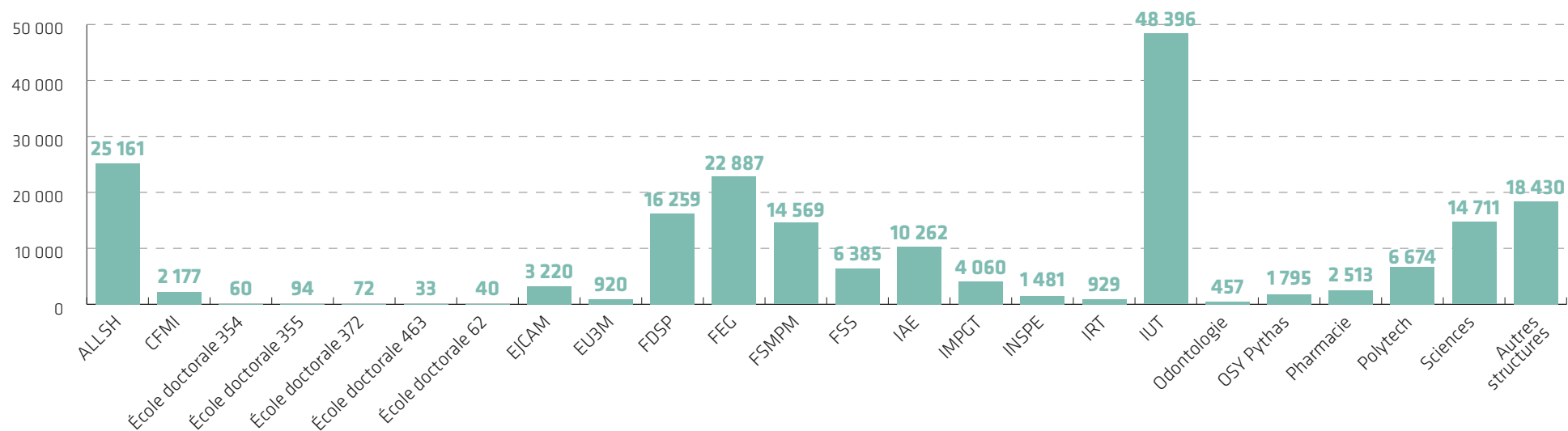
Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par structure principale

Structure de rattachement	Nombre de vacataires			Volume horaire			Volumes horaires moyens par vacataire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	246	328	<b>574</b>	11 919	13 242	<b>25 161</b>	48	40	<b>44</b>
CFMI	24	18	<b>42</b>	1 326	851	<b>2 177</b>	55	47	<b>52</b>
Ecole Doctorale 354	1	-	<b>1</b>	60	-	<b>60</b>	60		<b>60</b>
Ecole Doctorale 355	-	1	<b>1</b>	84	10	<b>94</b>		10	<b>94</b>
Ecole Doctorale 372	2	-	<b>2</b>	72	-	<b>72</b>	36		<b>36</b>
Ecole Doctorale 463	-	-	<b>-</b>	9	24	<b>33</b>			
Ecole Doctorale 62	-	2	<b>2</b>	-	40	<b>40</b>		20	<b>20</b>
EJCAM	52	39	<b>91</b>	2 013	1 208	<b>3 220</b>	39	31	<b>35</b>
EU3M	17	68	<b>85</b>	177	743	<b>920</b>	10	11	<b>11</b>
FDSP	306	207	<b>513</b>	9 204	7 054	<b>16 259</b>	30	34	<b>32</b>
FEG	272	214	<b>486</b>	12 118	10 769	<b>22 887</b>	45	50	<b>47</b>
FSMPM	190	273	<b>463</b>	7 032	7 538	<b>14 569</b>	37	28	<b>31</b>
FSS	98	63	<b>161</b>	3 553	2 832	<b>6 385</b>	36	45	<b>40</b>
IAE	120	69	<b>189</b>	6 885	3 377	<b>10 262</b>	57	49	<b>54</b>
IMPGT	70	49	<b>119</b>	2 530	1 530	<b>4 060</b>	36	31	<b>34</b>
INSPE	9	41	<b>50</b>	388	1 094	<b>1 481</b>	43	27	<b>30</b>
IRT	14	6	<b>20</b>	586	344	<b>929</b>	42	57	<b>46</b>
IUT	617	357	<b>974</b>	29 056	19 340	<b>48 396</b>	47	54	<b>50</b>
Odontologie	16	7	<b>23</b>	346	111	<b>457</b>	22	16	<b>20</b>
OSU Pythéas	55	37	<b>92</b>	1 139	655	<b>1 795</b>	21	18	<b>20</b>
Pharmacie	63	32	<b>95</b>	1 517	996	<b>2 513</b>	24	31	<b>26</b>
Polytech	132	61	<b>193</b>	3 554	3 119	<b>6 674</b>	27	51	<b>35</b>
Sciences	300	145	<b>445</b>	9 909	4 802	<b>14 711</b>	33	33	<b>33</b>
Autres structures	141	118	<b>259</b>	8 161	10 269	<b>18 430</b>	58	87	<b>71</b>
<b>Total</b>	<b>2 745</b>	<b>2 135</b>	<b>4 880</b>	<b>111 637</b>	<b>89 946</b>	<b>201 583</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>41</b>

### Répartition des vacataires par structure



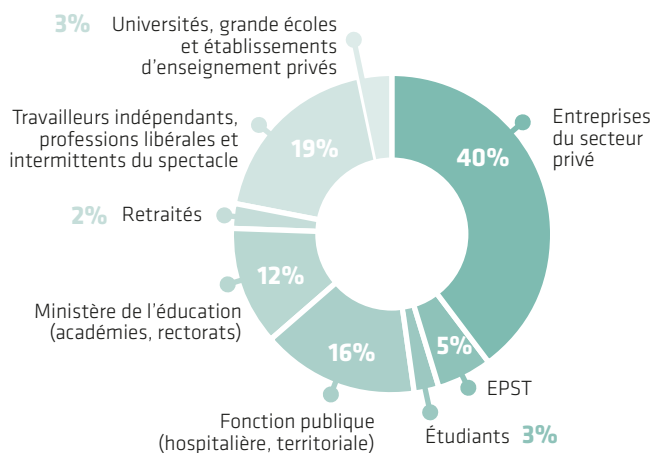
### Répartition des volumes horaires par structure



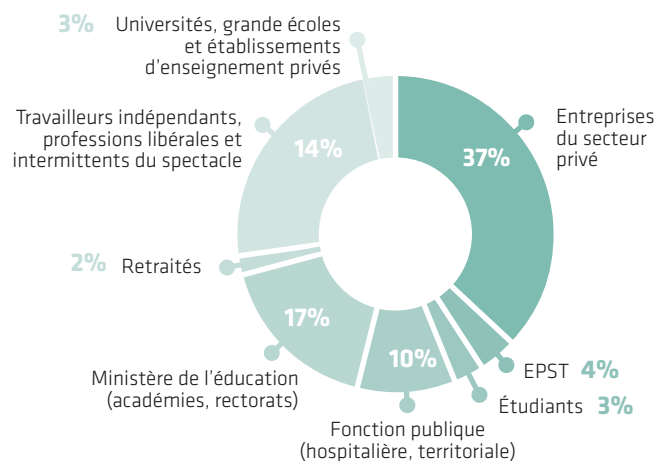
### Nombre de vacataires, d'heures de vacances et moyenne par structure d'origine

Structure d'origine	Nombre de vacataires			Volume horaire			Volume horaire moyen par vacataire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Entreprises du secteur privé	1 204	742	<b>1 946</b>	44 269	29 692	<b>73 961</b>	67	55	<b>38</b>
EPST	161	104	<b>265</b>	4 610	2 910	<b>7 519</b>	133	169	<b>28</b>
Étudiants	58	75	<b>133</b>	2 823	3 630	<b>6 453</b>	49	48	<b>49</b>
Fonction publique (hospitalière, territoriale)	394	375	<b>769</b>	10 589	8 590	<b>19 179</b>	82	69	<b>25</b>
Ministère de l'éducation (académies, rectorats)	304	283	<b>587</b>	19 146	15 957	<b>35 103</b>	63	56	<b>60</b>
Retraités	78	32	<b>110</b>	3 462	1 528	<b>4 990</b>	44	48	<b>45</b>
Travailleurs indépendants, professions libérales et intermittents du spectacle	445	468	<b>913</b>	23 287	24 374	<b>47 662</b>	52	52	<b>52</b>
Universités, grande écoles et établissements d'enseignement privés	102	56	<b>158</b>	3 509	3 264	<b>6 773</b>	34	131	<b>43</b>
<b>Total</b>	<b>2 746</b>	<b>2 135</b>	<b>4 881</b>	<b>111 695</b>	<b>89 945</b>	<b>201 640</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>41</b>

#### Répartition des vacataires par structure d'origine



#### Répartition des volumes horaires par structure d'origine



Trois composantes regroupent 42% des vacataires d'enseignements:

- IUT: 974 Vacataires (20% des vacataires AMU)
- ALLSH: 574 vacataires (12% des vacataires AMU)
- FDSP: 513 vacataires (11% des vacataires AMU)

Trois composantes regroupent 48% des heures de vacances à l'université:

- IUT: 48 396 h (24% des heures de vacances AMU)
- ALLSH: 25 161 h (12% des heures de vacances AMU)
- FEG: 22 887 h (11% des heures de vacances AMU)

Concernant les structures d'origines des vacataires 40% viennent du secteur privée, 19% sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle, 16% viennent des différentes Fonctions Publiques, 12% viennent du Ministère de l'éducation les reste des vacataires proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des université et grandes écoles ou sont des retraités et des étudiants.







# VIE DES PERSONNELS

---

## Temps de travail

### Personnels à temps partiels



**10%**  
des personnels  
AMU



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



**14%**  
des femmes sont  
à temps partiel



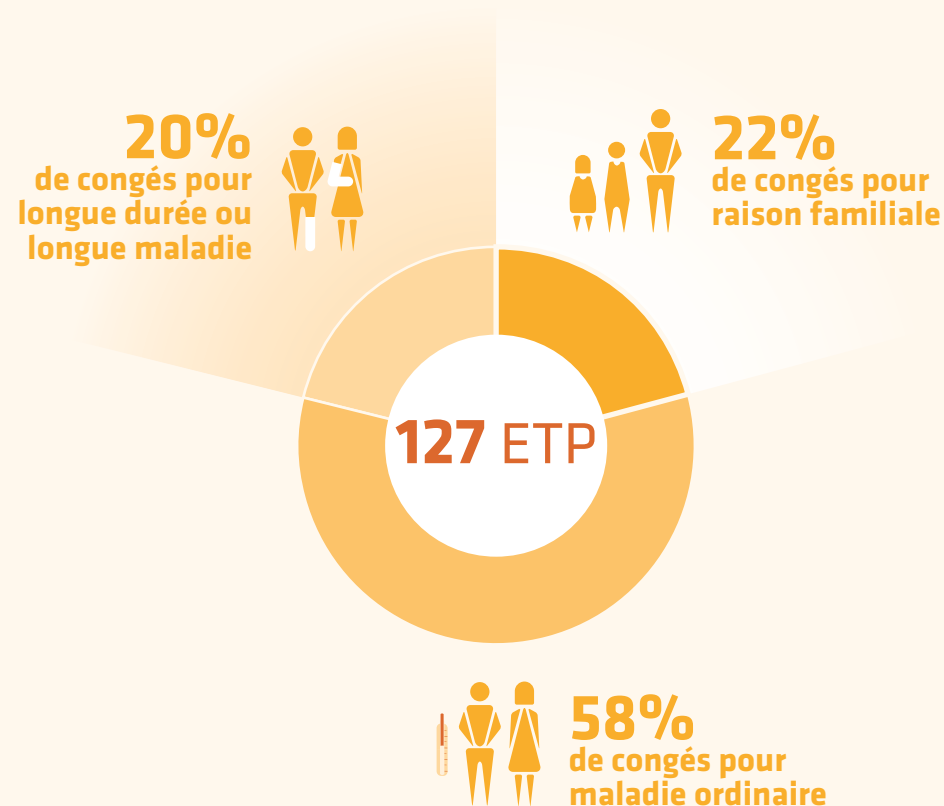
**5%**  
des hommes sont  
à temps partiel

## Absences

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

Hors congés annuels -

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



## Santé sécurité



**169**  
personnels  
en situation  
de handicap



**189**  
assistants de  
prévention



**71**  
accidents de travail  
ou de trajet



**1412**  
visites médicales



**502**  
visites médicales  
au titre de la surveillance  
médicale particulière

## Action sociale



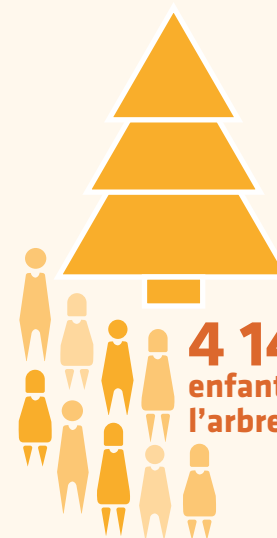
**1,4 M€**  
de dépenses



**181 800 €**  
pour 79 750 repas  
subventionnés



**413 726 €**  
de prestations sociales



**4 140**  
enfants à  
l'arbre de Noël



**63**  
recours de la commission  
d'action sociale

# Partie 1 : Congés et délégations

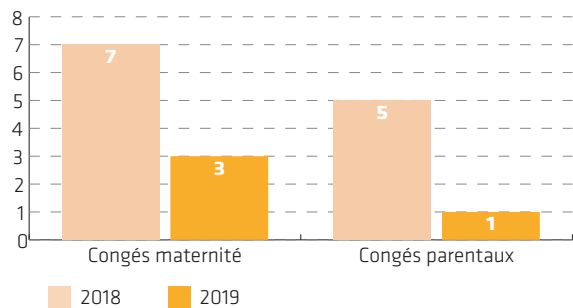
## 1. Départs temporaires

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

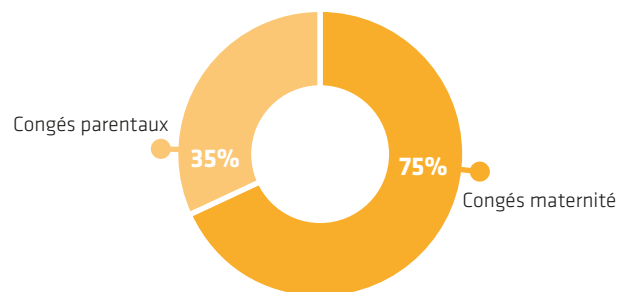
Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé de maternité (celui-ci ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés - hors congé pathologique), le congé d'adoption (au minimum de 10 semaines), le congé parental (d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de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

	Femmes			Hommes			Total		
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen
<b>A</b>	1	181	38	0	0	0	1	181	38
<b>B</b>	2	363	41	0	0	0	2	363	41
<b>C</b>	1	181	37	0	0	0	1	181	37
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>725</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>725</b>	<b>39</b>

### Répartition de congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par type de congés



### Répartition des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par type de congés



Le nombre d'agents ayant pris des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois est en baisse par rapport à 2018 (-67%). Ce type de congés concerne uniquement des fonctionnaires.

Les congés pour événements familiaux concernent exclusivement des femmes. 75% des congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois concernent des congés maternité.

## 1.2. Mises à disposition



	BIATSS	Enseignants	Total
2018	1	3	4
2019	1	3	4

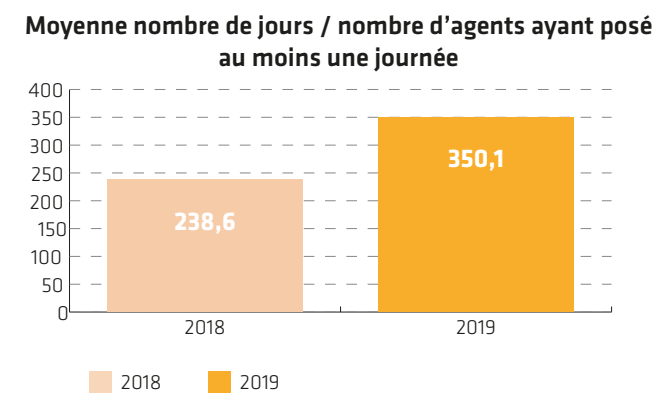
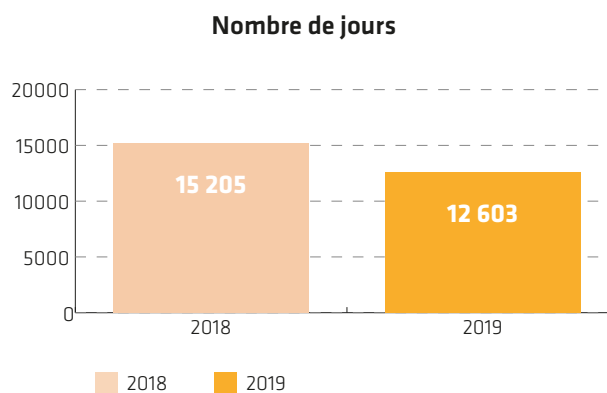
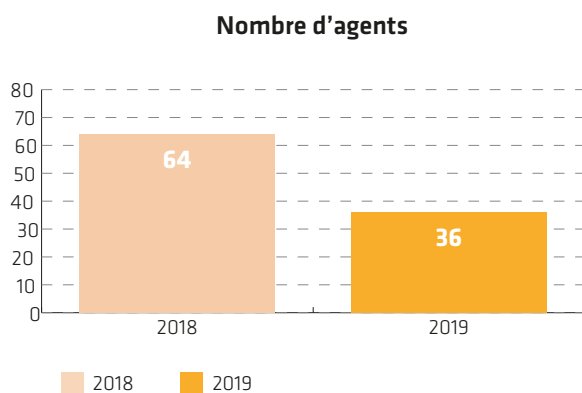
## 2. Absences au travail pour raisons de santé

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

Les fonctionnaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à un congé s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés. Les congés de maladie ordinaire concernent les fonctionnaires, de même que les congés de longue maladie et de longue durée. Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

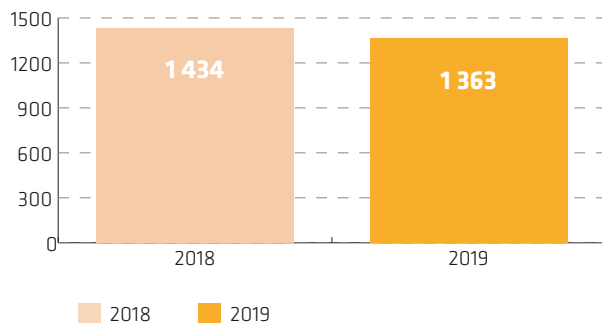
	Femmes					Hommes					Total				
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins s1 journée	Moyenne nb de jours / nb d'agents AMU	Âge moyen
<b>Congés longue durée et/ou grave maladie</b>	25	8535	341	2,0	54	11	4068	369	1,1	43	36	12603	350	1,6	47
<b>Congés maladie ordinaire</b>	971	27256	28	6,6	46,6	392	9427	24	2,5	47	1363	36683	27	4,7	46,8
<b>Total</b>	<b>996</b>	<b>35791</b>	<b>36</b>	<b>4,4</b>	<b>46,7</b>	<b>403</b>	<b>13495</b>	<b>33</b>	<b>2,3</b>	<b>46,2</b>	<b>1399</b>	<b>49286</b>	<b>35</b>	<b>3,4</b>	<b>46,4</b>

#### Congés longue durée et/ou longue et grave maladie

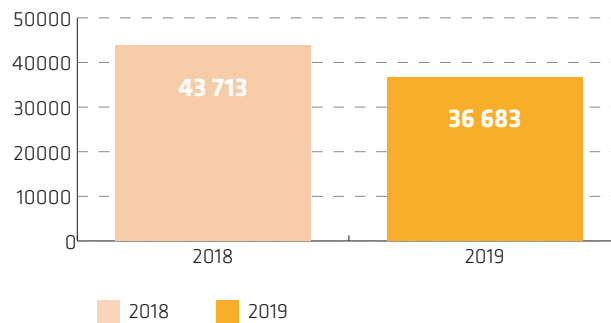


### Congés de maladie ordinaire

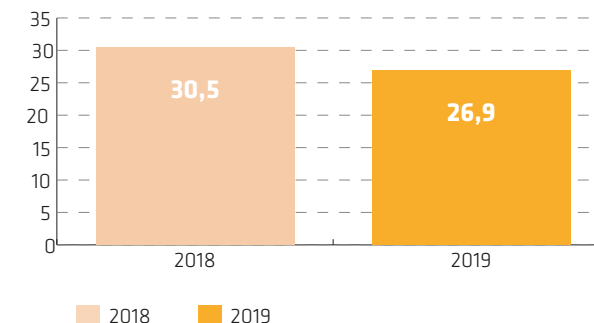
Nombre d'agents



Nombre de jours

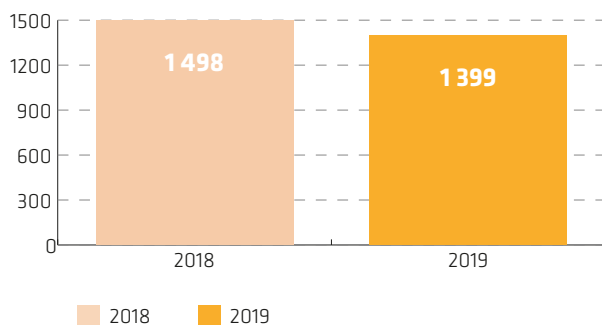


Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée

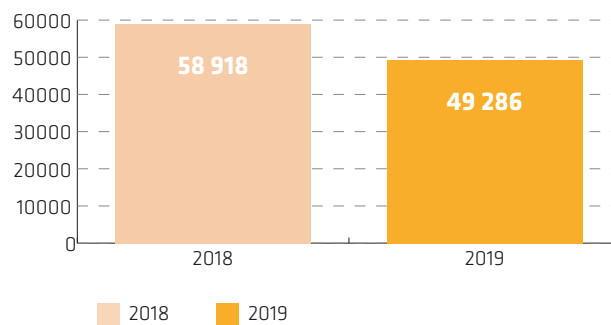


### Total (congrés longue durée et/ou longue et grave maladie + congés maladie ordinaire)

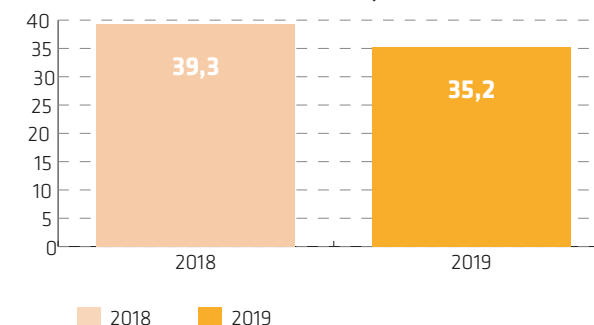
Nombre d'agents



Nombre de jours



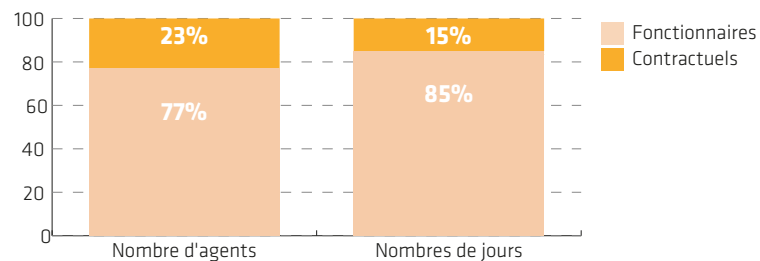
Moyenne nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée



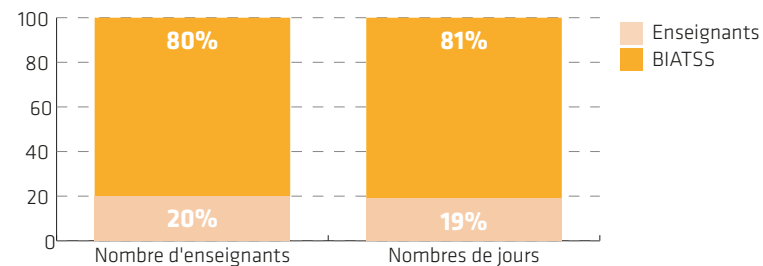
18% des agents de l'établissement ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2017-2018 est de 31,3 % des agents) dont 17,3% au titre des maladies ordinaires (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2016-2017 est de 25,9 % des agents). Le nombre d'agents ayant déposé des jours pour raison de santé et le nombre de jours déposés sont en baisse entre 2018 et 2019 (-7% d'agents et -16% de jours). Cette diminution concerne principalement les agents fonctionnaires.



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



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



Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (77% des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 65% de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : ils sont absents en moyenne 16 jours contre 11 jours pour les contractuels. Les enseignants déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 20% des agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement. Cependant, leur durée est légèrement plus longue avec 7 jours de plus en moyenne.

## 2.2. Temps partiels thérapeutiques

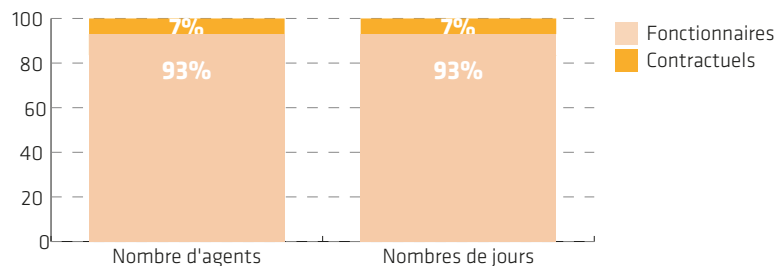
	Hommes	Femmes	Total
<b>Nombre d'agents concernés</b>	40	17	<b>57</b>
<b>Nombre de jours</b>	6869	2230	<b>9099</b>
<b>Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée</b>	171,7	131,2	<b>159,6</b>
<b>Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU</b>	1,7	0,6	<b>1,1</b>
<b>Age moyen</b>	50,2	47,7	<b>49,6</b>

Le nombre d'agent à temps partiel thérapeutique se maintient avec 57 agents. Même si la part des femmes tend à diminuer, elles restent majoritaires (70% des agents concernés par des temps partiels thérapeutiques -6 pts par rapport à 2018). 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.

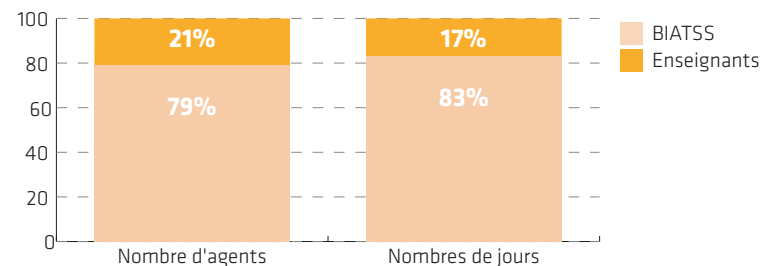
L'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié (suppression du délai de 6 mois de congé maladie avant le dépôt d'une demande, suppression de la saisie du comité médical en cas d'avis concordants des médecins traitants et médecins agréés). La circulaire du 15 mai 2018 précise ces nouvelles modalités 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.

	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	Âge moyen
<b>Fonctionnaires</b>	53	8457	160	1,7	51
<b>Contractuels</b>	4	642	161	0,2	44
<b>BIATSS</b>	45	7526	167	2,2	49
<b>Enseignants</b>	12	1573	131	0,4	53

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



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



Les fonctionnaires sont plus nombreux que les contractuels à être en mi-temps thérapeutique (93% des mi temps thérapeutiques, alors qu'ils représentent 65% de l'effectif de l'établissement). La durée moyenne pour les contractuels est légèrement plus longue, le nombre de jours moyen est de 161 pour les contractuels contre 160 pour les fonctionnaires.

Les enseignants sont également moins nombreux que les BIATSS à se déclarer en mi-temps thérapeutique (21% des agents concernés (+3pts par rapport à 2018) sont des enseignants, alors qu'ils représentent 56% de l'établissement). La durée moyenne est également plus courte (en moyenne 131 jours contre 167 jours pour les BIATSS).

Enfin, les femmes sont également plus touchées par les mi-temps thérapeutiques que les hommes : elles représentent 70% des agents en mi temps thérapeutiques en 2019 (-4 points par rapport à 2018) alors qu'elles représentent 52% de l'établissement. Le nombre de jours moyen est aussi plus élevé (171 jours en moyenne pour les femmes contre 131 jours en moyenne pour les hommes).

## 3. Congés maternité et paternité

### 3.1. Congés maternité et adoption 4.f

#### Les congés maternité

		Contractuels			Fonctionnaires			Total		
		nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen
BIATSS	Catégorie A	15	1444	32	12	1332	36	27	2776	34,0
	Catégorie B	7	596	34	8	994	35	15	1590	34,5
	Catégorie C	14	1191	33	10	990	33	24	2181	33,0
	Total BIATSS	36	3231	33	30	3316	35	66	6547	33,8
EC, ens, chercheurs et doc		39	3327	32,0	24	2453	37	63	5780	34,5
Total		75	6558	32,5	54	5769	35,8	129	12327	34,2

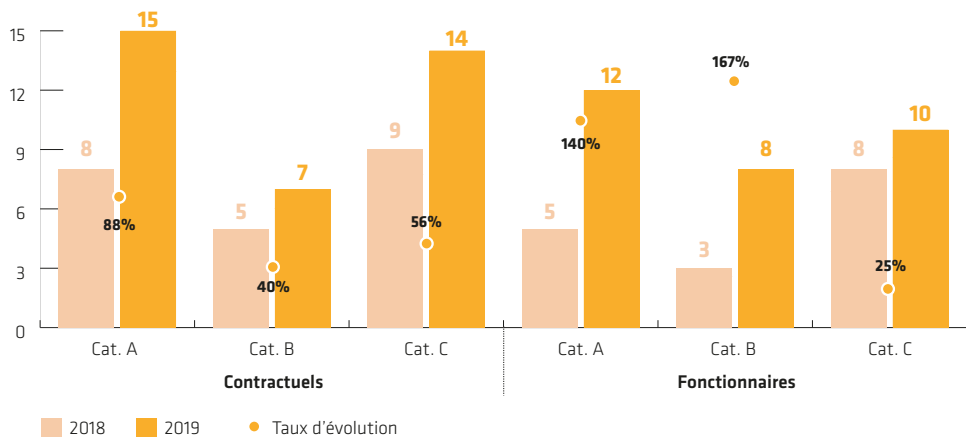
#### Les congés d'adoption

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

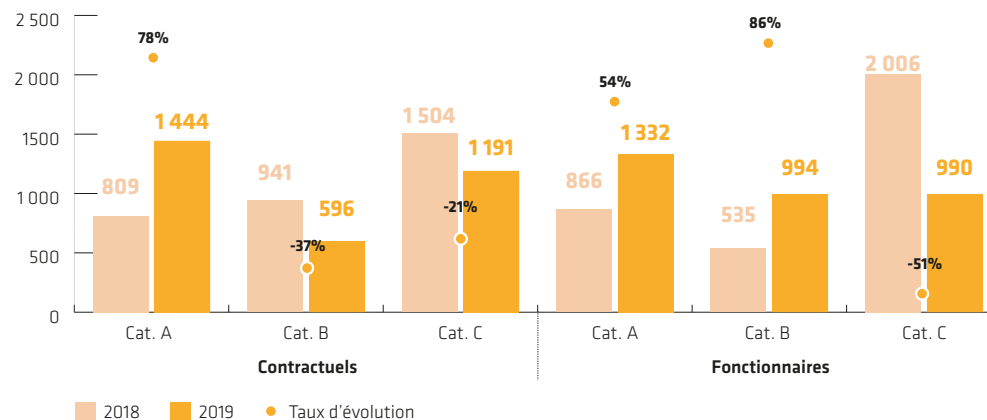
Les enseignantes représentent 49% des personnels en congés maternité contre 62% en 2018 (-13 pts), les BIATSS 51% contre 38% en 2017 (+13 pts). Pour les BIATSS, la répartition catégorielle est la suivante : 41% sont des agents de catégorie A (34% en 2018), 23% sont des agents de catégorie B (21% en 2018) et 36% sont des agents de catégorie C (45% en 2018). Poursuivant la même tendance que l'année dernière, les contractuels sont plus nombreux que les fonctionnaires à avoir pris un congé maternité (54% de contractuels et 46% 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 congés maternité, mais le nombre de jours pris exclusivement en 2019 au titre du congés maternité de l'agent.

Les femmes fonctionnaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé de maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance, le congé prénatal et d'une autre fraction, après la naissance, le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage. Les contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé de maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration. Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité. Les BIATSS prennent en moyenne leur congé maternité à 32 ans (quelle que soit leur catégorie). Les enseignantes le prennent à 33,3 ans soit 1 an et demi plus tard.

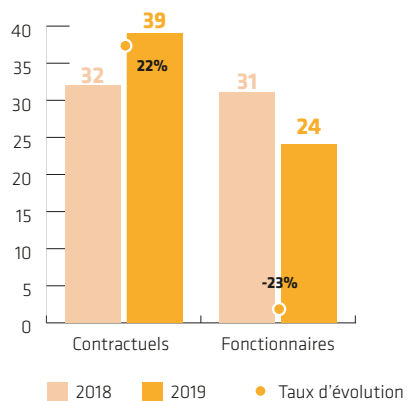
Évolution du nombre d'agents BIATSS ayant pris un congé maternité par catégorie et par statut



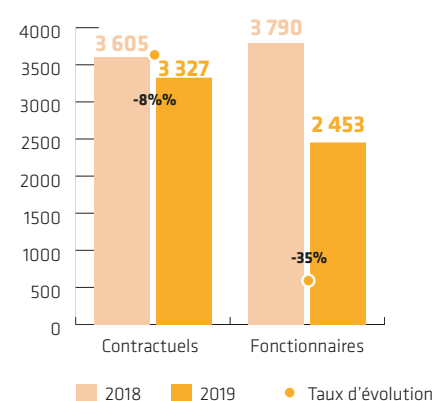
Évolution du nombre de jours pris par des BIATSS pour congés maternité par catégorie et par statut



Évolution du nombre d'enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs ayant pris un congé maternité par statut



Évolution du nombre de jours pris par les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs pour un congé maternité par statut



## 3.2. Congés paternité et paternité accueil d'un enfant 4.f

### Les congés paternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen	nb d'agents	nb de jours pris	Âge moyen
<b>BIATSS</b>									
Catégorie A	4	51	37,3	2	25	40	6	76	38,2
Catégorie B	1	11	29	2	22	42	3	33	37,7
Catégorie C	3	33	33	0	0	0	3	33	33
<b>Total BIATSS</b>	8	95	34,6	4	47	41	12	142	36,8
<b>EC, ens, chercheurs et doc</b>	6	57	32,5	11	109	38,5	17	166	36,4
<b>Total</b>	14	152	33,6	15	156	39,8	29	308	36,6

## 4. Délégations

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

### 4.1. Candidats en délégation

Répartition par genre des candidats à la délégation

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	19	10	23	11
<b>Professeurs</b>	20	3	13	1
<b>Total</b>	39	13	36	12
	52		48	

Répartition des candidats retenus / non retenus

	2018		2019	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	23	6	25	8
<b>Professeurs</b>	16	7	13	1
<b>Total</b>	39	13	38	9
	52		47	

### 4.2. Délégations obtenues

Répartition par genre des délégations obtenues

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	13	10	19	6
<b>Professeurs</b>	13	3	12	1
<b>Total</b>	26	13	31	7
	39		38	

Durée des délégations obtenues

	2018		2019	
	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois	Délégations pour 6 mois	Délégations pour 12 mois
<b>Maîtres de conférences</b>	3	20	7	18
<b>Professeurs</b>	4	12	3	10
<b>Total</b>	7	32	10	28
	39		38	

Le nombre de professeurs candidats à la délégation est en baisse par rapport à l'année précédente. Celui des maîtres de conférences est en hausse de 17 %, qui représentent 71% contre 56 % en 2018. Le nombre de candidats retenus reste stable, leur part en 2019 est de 81 %. Elle est plus importante cette année chez les professeurs (93%) que chez les maîtres de conférences (74%). La part de femmes en délégation est en forte baisse en 2019 : 18% contre 33% en 2018.

## 5. Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT)

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

### 5.1. CRCT voie nationale

Nombre de candidats au CRCT Voie nationale

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	17	17	27	16
<b>Professeurs</b>	13	1	4	3
<b>Total</b>	30	18	31	19
	48		50	

Répartition par genre des candidats retenus au CRCT voie nationale

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	6	3	3	2
<b>Professeurs</b>	3	0	0	1
<b>Total</b>	9	3	3	3
	12		6	

Résultats des candidatures au CRCT voie nationale

	2018		2019	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	9	25	5	38
<b>Professeurs</b>	3	11	1	6
<b>Total</b>	12	36	6	44
	48		50	

Répartition par semestre des candidats retenus au CRCT voie nationale

	2018		2019	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
<b>Maîtres de conférences</b>	8	1	5	0
<b>Professeurs</b>	3	0	1	0
<b>Total</b>	11	1	6	0
	12		6	

En ce qui concerne les CRCT voie nationale, le nombre de candidats, dont celui des maîtres de conférences est hausse entre 2018 et 2019. Les candidatures des professeurs connaissent une baisse cette année. Le nombre d'enseignants-chercheurs retenu a fortement diminué entre 2018 et 2019, passant de 12% en 2018, contre 25% en 2019. La part des maîtres de conférences parmi les retenus a augmenté, passant de 75% en 2018 à 83% en 2019.

La part des femmes reste similaire d'une année sur l'autre tant au niveau des candidatures que des agents retenus.

En ce qui concerne les CRCT voie locale, la répartition femmes/hommes chez les candidats est quasiment paritaire et stable d'une année sur l'autre. Les femmes représentent cette année 47% des candidats retenus.



## 5.2. CRCT voie locale

Nombre de candidats au CRCT voie locale

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	18	19	28	17
<b>Professeurs</b>	13	1	6	3
<b>Total</b>	31	20	34	20
	51		54	

Résultats des candidatures au CRCT voie locale

	2018		2019	
	Retenus	Non retenus	Retenus	Non retenus
<b>Maîtres de conférences</b>	15	13	17	23
<b>Professeurs</b>	5	6	2	6
<b>Total</b>	20	19	19	29
	39		48	

Répartition par genre des candidats retenus au CRCT voie locale

	2018		2019	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Maîtres de conférences</b>	6	9	9	8
<b>Professeurs</b>	5	0	1	1
<b>Total</b>	11	9	10	9
	20		19	

Répartition par semestre des candidats retenus au CRCT voie locale

	2018		2019	
	1 semestre	2 semestres	1 semestre	2 semestres
<b>Maîtres de conférences</b>	15	0	17	0
<b>Professeurs</b>	5	0	1	1
<b>Total</b>	20	0	18	1
	20		19	

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

	2018			2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Seniors</b>	4	1	3	0	0	0
<b>Juniors</b>	2	1	3	1	0	1

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

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

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

Un seul enseignant d'AMU, Professeur en mathématiques appliquées, a été promu en 2019.

## 7. Compte Épargne Temps






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

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

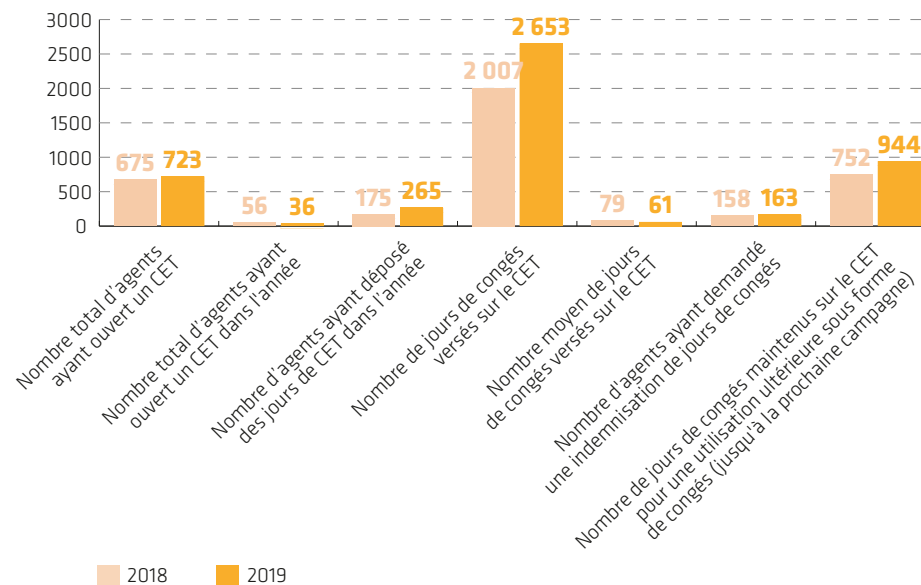
Comme en 2018, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (47%) suivi d'agents de catégorie C (30%). La majorité sont des femmes (63% des CET).

Le taux de détention du CET chez les BIATSS augmente de 1 point et représente 21% des BIATSS soit 9% de l'ensemble des agents AMU. On constate une légère augmentation des taux de détention de CET pour les catégories B et C qui représentent respectivement 21% (soit 1 point de plus qu'en 2018) et 15% des BIATSS (soit 2 points de plus qu'en 2018).

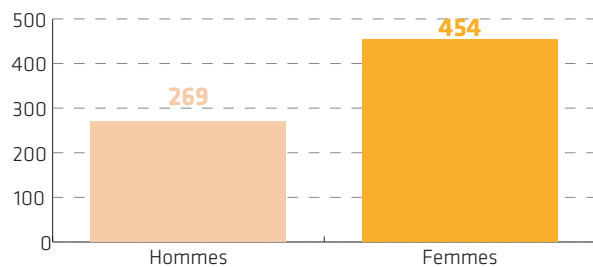
Les BIATSS de catégorie A enregistrent une baisse de 1,5 points avec un taux de détention de 27,5% contre 29% en 2018.

		2018			2019		
		H	F	Total	H	F	Total
<b>Nb total d'agents ayant ouvert un CET</b> 	Catégorie A	135	182	317	146	195	341
	Catégorie B	57	97	154	55	112	167
	Catégorie C	61	143	204	68	147	215
	<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>422</b>	<b>675</b>	<b>269</b>	<b>454</b>	<b>723</b>
<b>Nb total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année</b> 	Catégorie A	13	24	37	7	10	17
	Catégorie B	6	5	11	1	5	6
	Catégorie C	1	7	8	6	7	13
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>
<b>Nb d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année</b> 	Catégorie A	61	63	124	66	85	151
	Catégorie B	13	16	29	13	45	58
	Catégorie C	6	16	22	23	33	56
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>175</b>	<b>102</b>	<b>163</b>	<b>265</b>
<b>Nb de jours de congés versés sur le CET</b> 	Catégorie A	740	604	1344	810	824	1634
	Catégorie B	172	183	355	155	344	499
	Catégorie C	125	183	308	254	266	520
	<b>Total</b>	<b>1037</b>	<b>970</b>	<b>2007</b>	<b>1219</b>	<b>1434</b>	<b>2653</b>
<b>Nb moyen de jours de congés versés sur le CET</b>	Catégorie A	12	10	22	12	10	22
	Catégorie B	13	11	25	12	8	20
	Catégorie C	21	11	32	11	8	19
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>79</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>61</b>
<b>Nb d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés</b> 	Catégorie A	57	49	106	52	53	105
	Catégorie B	15	12	27	10	19	29
	Catégorie C	10	15	25	15	14	29
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>76</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>163</b>
<b>Nb de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)</b>	Catégorie A	301	224	525	227	364	591
	Catégorie B	117	2	119	90	133	223
	Catégorie C	61	47	108	31	99	130
	<b>Total</b>	<b>479</b>	<b>273</b>	<b>752</b>	<b>348</b>	<b>596</b>	<b>944</b>

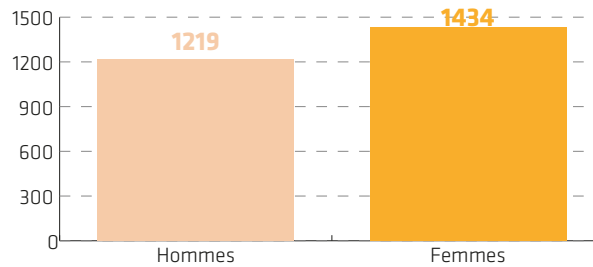
### Évolution



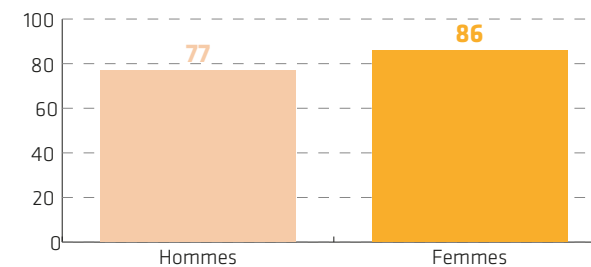
Répartition par genre du nombre d'agents ayant ouvert un CET



Répartition par genre du nombre de jours de congés versés sur le CET



Répartition par genre du nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés

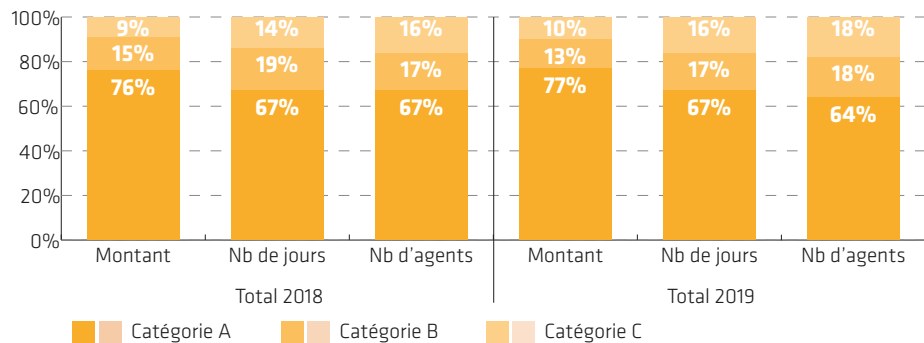


Les données pour le CET sont alimentées en cours d'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante

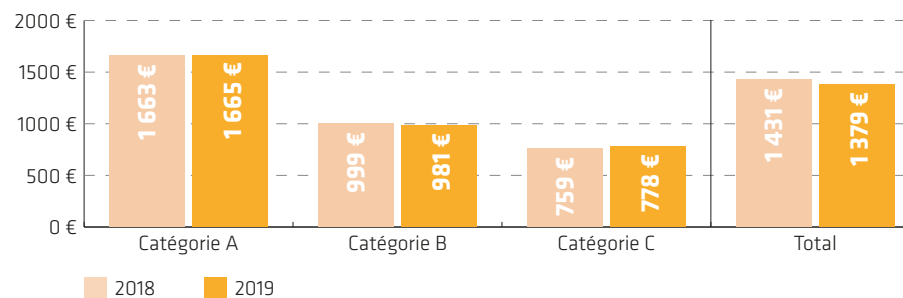
## 7.1. Indemnités de congés non pris 4.c

	Femmes			Hommes			Total		
	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents	Montant	Nb de jours	Nb d'agents
<b>Catégorie A</b>	80 663 €	597,5	53	93 150 €	698	52	173 813 €	1295,5	105
<b>Catégorie B</b>	19 260 €	214	19	9 180 €	102	10	28 440 €	316	29
<b>Catégorie C</b>	10 650 €	142	14	11 925 €	159	15	22 575 €	301	29
<b>Total</b>	<b>110 573 €</b>	<b>954</b>	<b>86</b>	<b>114 255 €</b>	<b>959</b>	<b>77</b>	<b>224 828 €</b>	<b>1 913</b>	<b>163</b>

### Répartition par catégorie



### Évolution du montant moyen des congés non pris par agent et par catégorie



En moyenne, les agents touchent 1385€, soit 72€ de plus qu'en 2018.

## 8. Temps de travail 4.b

Un fonctionnaire (stagiaire, 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.


Qualité	Statut	Sexe	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	F	6	1	15	12	65	9	108	669	777	
		H	3	-	1	2	2	2	10	427	437	
	<b>Total contractuels</b>			<b>9</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>67</b>	<b>11</b>	<b>118</b>	<b>1 096</b>	<b>1 214</b>
	Fonctionnaires	F	-	9	8	7	266	54	344	1 127	1 471	
		H	-	6	3	-	24	6	39	749	788	
	<b>Total fonctionnaires</b>			<b>-</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>290</b>	<b>60</b>	<b>383</b>	<b>1 876</b>	<b>2 259</b>
<b>Total BIATSS</b>			<b>9</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>357</b>	<b>71</b>	<b>501</b>	<b>2 972</b>	<b>3 473</b>	
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	F	-	34	1	-	1	-	36	705	741	
		H	-	66	1	-	-	2	69	739	808	
	<b>Total contractuels</b>			<b>-</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>105</b>	<b>1 444</b>	<b>1 549</b>
	Fonctionnaires	F	-	7	1	-	17	3	28	1 103	1 131	
		H	-	7	1	1	8	3	20	1 697	1 717	
	<b>Total fonctionnaires</b>			<b>-</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>2 800</b>	<b>2 848</b>
<b>Total EC, ens, chercheurs et doc</b>			<b>-</b>	<b>114</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>153</b>	<b>4 244</b>	<b>4 397</b>	
<b>Total général</b>			<b>9</b>	<b>130</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>383</b>	<b>79</b>	<b>654</b>	<b>7 216</b>	<b>7 870</b>	

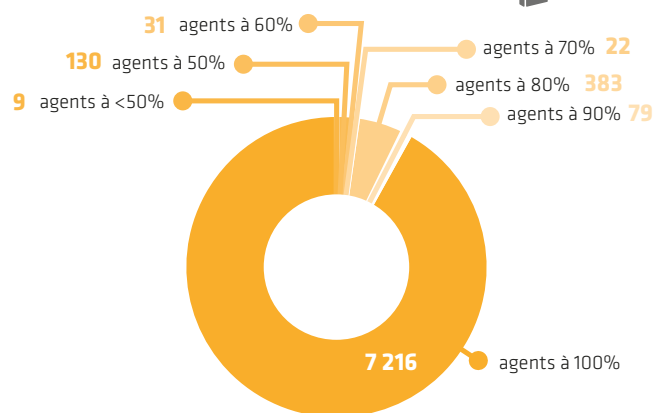
Le nombre d'agents à temps partiel a diminué cette année de 2 points. En effet, en 2019, 8% des agents étaient à temps partiel contre 10% en 2018. Cette baisse concerne les personnels BIATSS à hauteur de 1 point (15% en 2018 contre 14% en 2019) et 2 points pour la population enseignante (5% en 2018 contre 3% en 2019). 8% des fonctionnaires et 8% des agents contractuels sont à temps partiels. Parmi les fonctionnaires à temps partiel, 9 sur 10 sont à 80% ou plus (73% à 80% et 15% à 90%). 13% des femmes sont à temps partiels (-1 point par rapport à 2018), 4% des hommes sont à temps partiels (-1 point par rapport à 2018). Les effectifs à temps partiel par catégorie se répartissent comme suit :

- 5% des agents de catégorie A sont à temps partiel (soit 265 agents sur 5636);
- 18% des agents de catégorie B (soit 144 agents sur 798);
- 17% des agents de catégorie C (soit 245 agents sur 1436).

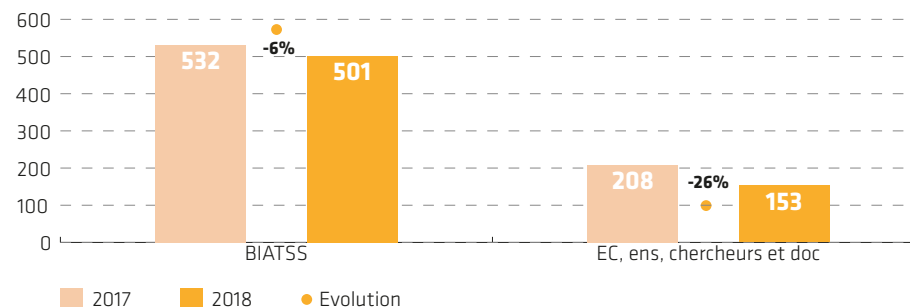
La répartition genrée est la suivante :

- En catégorie A, 6% des femmes sont à temps partiel (soit 160 femmes) et 3% des hommes (soit 105 hommes);
- En catégorie B, 23% des femmes sont à temps partiel (soit 126 femmes) et 7% des hommes (soit 18 hommes);
- En catégorie C, 23% des femmes sont à temps partiel (soit 230 femmes) et 3% des hommes (soit 14 hommes).

Répartition du temps de travail 



Évolution du nombre d'agents à temps partiel par type de population



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

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

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. Dès sa création Aix Marseille Université s'est investie dans la construction d'une politique d'établissement socialement responsable. 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 par 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 :

- 40 % des agents de catégorie A sont en situation de handicap
- 14 % des agents de catégorie B sont en situation de handicap
- 46 % des agents de catégorie C sont en situation de handicap



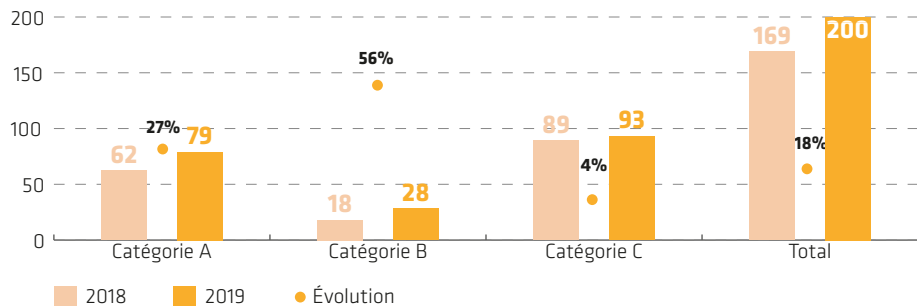
1.1. Répartition en nombre d'agents par catégorie et sexe  7.5

	2018									2019								
	Fonctionnaires			Contractuels			Total			Fonctionnaires			Contractuels			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total général
<b>Cat. A</b>	21	21	<b>42</b>	14	6	<b>20</b>	35	27	<b>62</b>	29	30	<b>59</b>	10	10	<b>20</b>	39	40	<b>79</b>
<b>Cat. B</b>	8	7	<b>15</b>	2	1	<b>3</b>	10	8	<b>18</b>	12	11	<b>23</b>	4	1	<b>5</b>	16	12	<b>28</b>
<b>Cat. C</b>	46	26	<b>72</b>	12	5	<b>17</b>	58	31	<b>89</b>	51	24	<b>75</b>	17	1	<b>18</b>	68	25	<b>93</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>54</b>	<b>129</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>169</b>	<b>92</b>	<b>65</b>	<b>157</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>123</b>	<b>77</b>	<b>200</b>

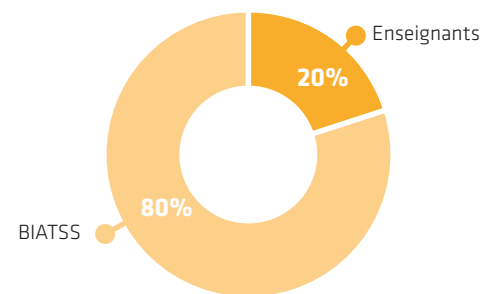
Ces éléments sont à rapprocher des données sur les problématiques spécifiques de santé au travail, exposant toute une catégorie de population féminine, notamment les agents d'entretien, à certaines pathologies musculo-squelettiques. Le faible niveau de qualification des agents BOE concernés nécessite, en cas de restrictions d'aptitude un accompagnement spécifique par la cellule handicap des personnels.

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 2019, nous avons un taux d'emploi direct des BOE à 2,73%. Ce taux, bien qu'en constante évolution, reste inférieur au taux moyen dans la fonction publique. A titre indicatif, la fonction publique d'État emploie 4,65% d'agents en situation de handicap.

### Évolution du nombre d'agents BOE par catégorie



### Répartition des personnels BOE par type de population

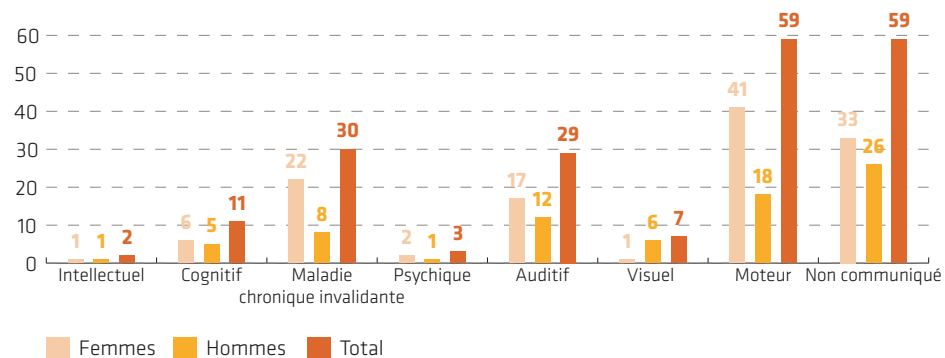


### Répartition par tranche d'âge

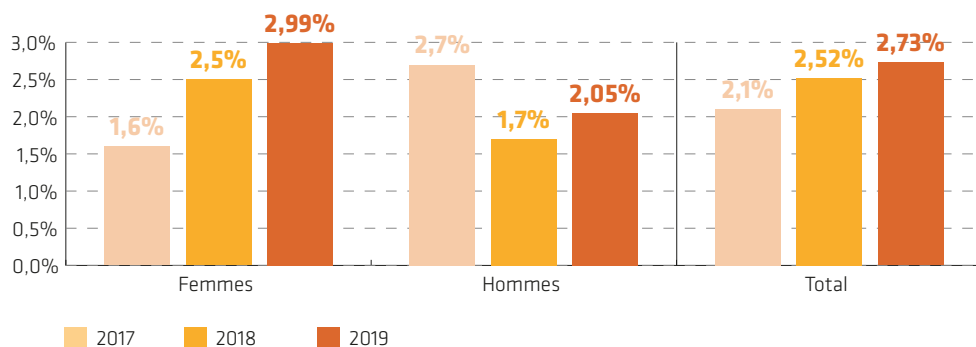
	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	2	1	3	1	2	3
25 à 39 ans	25	15	40	29	14	43
40 à 55 ans	48	29	77	48	35	83
Plus de 55 ans	28	21	49	45	26	71
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>66</b>	<b>169</b>	<b>123</b>	<b>77</b>	<b>200</b>

### Répartition par genre des personnels BOE par type de handicap

Repartition BOE par type de handicap



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



## 1.3. Agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste

	2019		
	F	H	Total
<b>Cat. A</b>	19	13	32
<b>Cat. B</b>	5	1	6
<b>Cat. C</b>	28	16	44
<b>Stagiaires</b>	1	3	4
<b>Total</b>	53	33	86

En 2019, 86 agents ont obtenu un aménagement de leur environnement de travail. La cellule handicap a mobilisé 19 études ergonomiques et 41 Prestations d'Appui Spécifiques. La part des « aides techniques » est composée de :

- Prothèses auditives pour 11 agents ;
- Fauteuils ergonomiques ;
- Aménagement ergonomique des bureaux ;
- Matériel informatique spécifique dont 2 plages braille ;
- Abonnement à un service d'accessibilité à distance TADEO pour 2 agents sourds en illimité permettant en fonction des situations et à distance 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 du matériel spécifique de compensation pour 3 agents.

Les autres aides :

- Des « aides humaines » :
  - Interprète en langue des Signes pour 3 agents ;
  - Le financement d'auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles pour 7 agents ;
- Des aides financières pour les 2 apprentis en situation de handicap ;
- Des aides aux transports :
  - Aménagement du véhicule pour 1 agent ;
  - Le financement de transports adaptés domiciles/travail pour 8 agents ;
- Le financement de transports adaptés dans le cadre des activités professionnelles pour 12 agents ;
- Le financement de bilan de compétences spécifiques pour 6 agents en situation de handicap ;
- Le financement de la mise en œuvre du télétravail à titre expérimental pour 5 agents en situation de handicap.

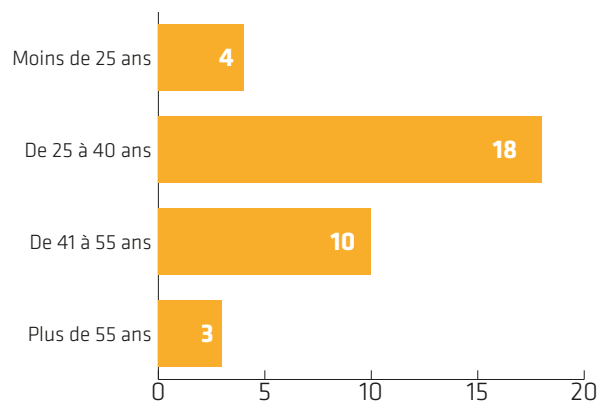
## 1.4. Mouvements de l'année

	Nombre
<b>Recrutements pérennes BOE</b>	10
<b>Recrutements non pérennes BOE</b>	25
<b>Autres entrées</b>	37
<b>Sorties BOE</b>	41
<b>Total</b>	31

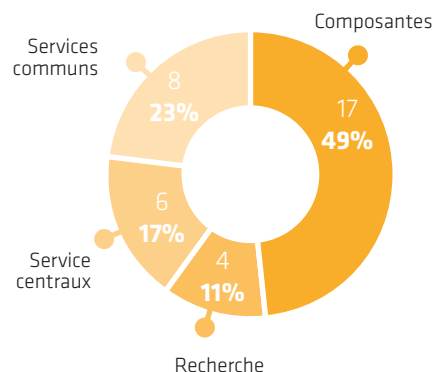
### Nombre de personnels en situation de handicap recrutés en 2019 par type de recrutement

	Femmes			Hommes			Total	
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Hommes	Femmes
<b>Biatss BOE par la voie contractuelle 2019</b>					3	1	0	4
<b>Enseignants/chercheur BOE par la voie contractuelle 2019</b>	1			1			1	1
<b>Contrats doctoraux handicap</b>	2			2			2	2
<b>Concours</b>					1		0	1
<b>Titularisation recrutement BOE 2018</b>	1	1	1	1		1	3	2
<b>CDD</b>	3	2	2	2	2	1	7	5
<b>Apprentissage</b>			1				1	0
<b>Stages</b>		4			2		4	2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

### Pyramide des âges des personnels BOE recrutés en 2019



### Répartition des recrutements des personnels BOE par structure d'affection



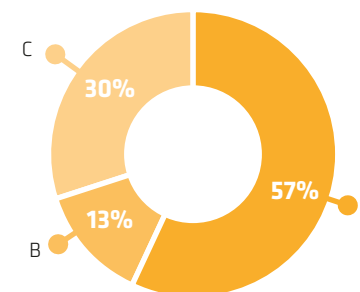
Dans une politique d'inclusion, Aix-Marseille Université a mis en place un système de tutorat des personnels BOE. Afin d'accompagner le dispositif et les tuteurs, des actions de formation leur sont dispensées:

- Réalisation de 2 sessions de formation collective pour des tuteurs d'agents BOE en insertion (recrutements voie contractuelle, doctorants, stagiaires et tuteur des apprentis BOE).
  - Format de la formation : une journée théorique sur la fonction de tuteur BOE.
  - Résultats : 13 tuteurs formés.
- Réalisation de 2 sessions de formation individuelle pour des tuteurs d'agents en reconversion professionnelle.
  - Format de la formation : 3h de formation théorique à la fonction de tuteur et 11h d'accompagnement terrain.
  - Résultat : 2 tuteurs accompagnés individuellement.

## 2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Répartition des ATI par catégorie et par genre  5

	2018			2019		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Cat. A</b>	2	12	14	2	11	13
<b>Cat. B</b>	0	2	2	1	2	3
<b>Cat. C</b>	3	4	7	3	4	7
<b>Total</b>	5	18	23	6	17	23

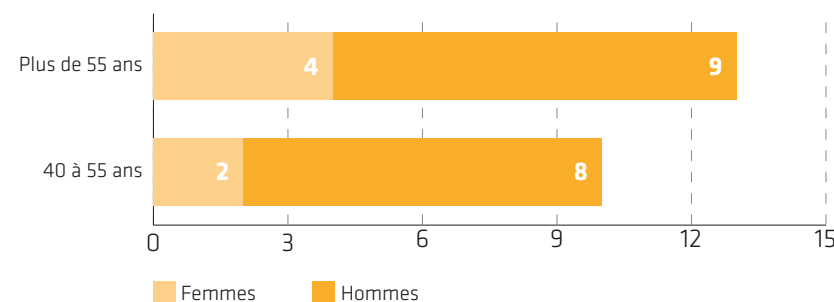


En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous conditions. Les bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité restent stables au sein d' Aix-Marseille-Université. Pour l'année 2019, les mouvements observés concernent un nouvel enregistrement d'ATI et une sortie du dispositif.

A 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.



## Partie 3 : Action sociale

### 1. Actions du service de l'action sociale

Le SCASC a pour mission d'accompagner tous les personnels, administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales à destination de leur ayants droit (enfants à charge et conjoints) ou d'eux-mêmes 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.

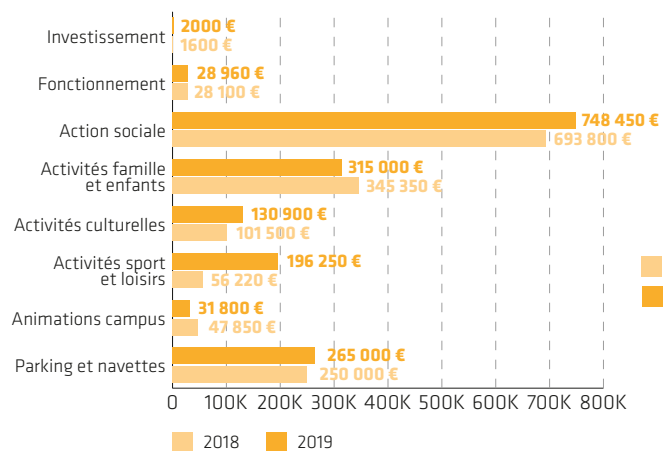
#### **Conseil de gestion du SCASC et groupes de travail**

Le conseil de gestion, organe consultatif prévu par les statuts du SCASC s'est réuni 3 fois en 2019 pour émettre des avis sur l'exécution budgétaire et sur les propositions émises par les 7 groupes de travail paritaires thématiques (prestations sociales, enfance, activités culturelles, sport loisirs animation campus). Il est à noter qu'en 2019 tous les avis ont été pris dans le consensus et à l'unanimité.

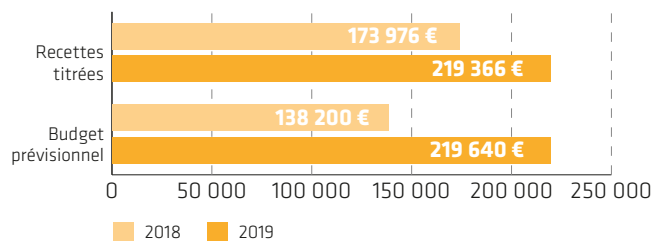
Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, Aix Marseille Université est représentée à la section régionale dite SRIAS tant du côté de l'administration que des représentants des personnels depuis le renouvellement de l'instance en avril 2019.

## 1.1. Présentation de l'action sociale

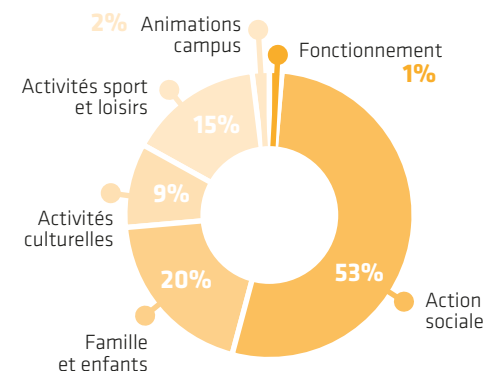
Évolution des budgets notifiés par thématique



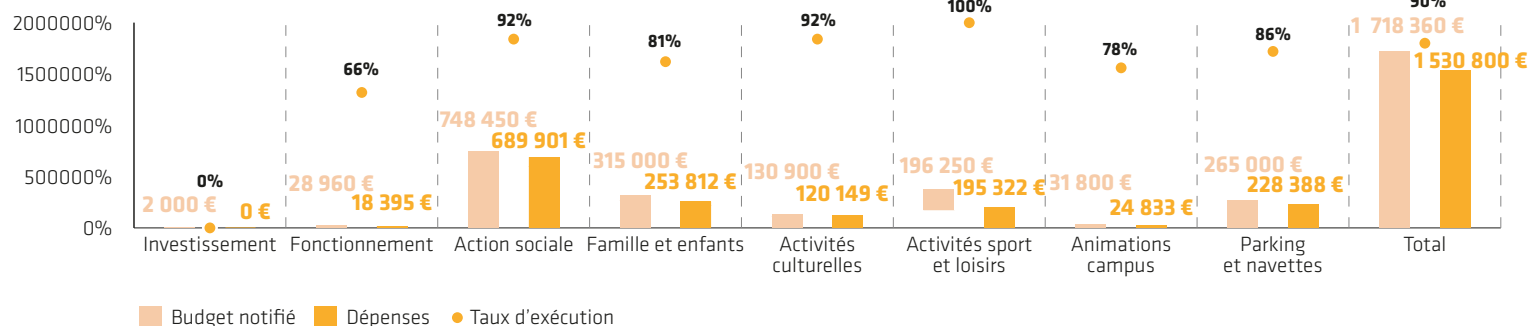
Évolution de la prévision des recettes



Dépenses du SCASC par thématique hors investissement et parking et navettes



Budget notifié versus dépenses et taux d'exécution par type d'enveloppe



L'augmentation du budget du SCASC en 2019 a permis d'améliorer significativement l'offre de services et d'élargir sa base de bénéficiaires. Cette augmentation provient de la dotation supplémentaire de 70 000€ de l'augmentation des ressources propres. Le bon taux d'exécution budgétaire à près de 90% ainsi que le tirage des recettes à hauteur de ce qui avait été prévisionné atteste d'un budget sincère et d'une activité soutenue en 2019 dans tous les secteurs d'activités. On notera particulièrement un taux d'exécution budgétaire à plus de 92% pour l'action sociale (prestations sociales et aide d'urgence), à près de 92% pour les activités culturelles, à plus de 99,5% pour les activités sport et loisirs et à 80% pour les activités famille et enfants, domaines qui représentent le cœur d'activité du SCASC.

## 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. Le SCASC a consacré 200 551€ sur son budget en 2019 pour 2317 personnels (dont 148 agents émargent à plusieurs restaurants) . Deux taux de subvention sont appliqués: le taux ministériel à 1,26€ et le taux AMU (ministériel + complément SCASC) à 2,76€ en fonction de l'indice de rémunération.

En 2019 , le SCASC a souhaité soutenir le pouvoir d'achat en réévaluant le montant de sa subvention de 1,22 à 1,50, cet effort n'a pas eu d'effet significatif sur la fréquentation des restaurants puisque 2115 agents différents bénéficient d'une subvention contre 2130 en 2018. 73% des bénéficiaires sont au taux de subvention maximum en 2019 contre 74,8% en 2018. (Indice < 474 = 2,76 Indice entre 475 et 657 = 1,26). Il faut noter que tous les sites ne bénéficient pas d'un lieu de restauration dédié (Gap, Arles, La Ciotat, etc.).

Des partenariats locaux sont déployés pour certains site excentrés : CFA pour Digne, Association ARPA pour l'ARBOIS; d'autres devraient aboutir en 2020 notamment pour le Pôle de Gap et le site Joseph Aiguier. Le CROUS est le partenaire privilégié d'AMU : avec 62 496 repas servis en 2019 à 1888 agents, il couvre 78,5% des besoins. D'autres prestataires existent sur les campus Centre et Luminy respectivement la COGERA (Restaurant Inter Administration) et la SOGERES.

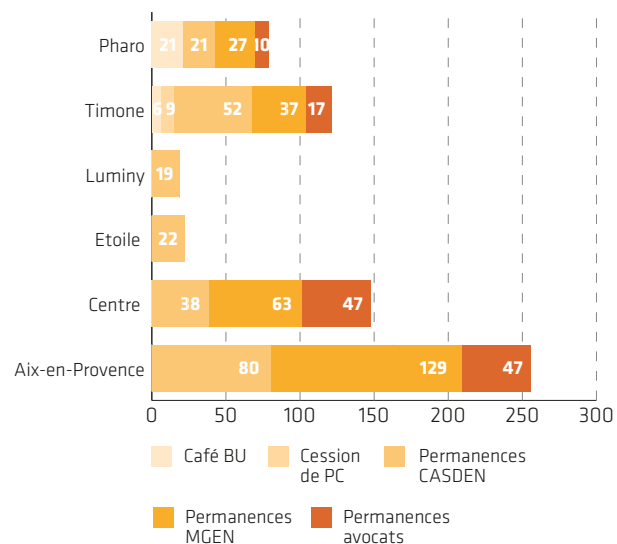
Le coût élevé du RIA s'explique par le paiement des cotisations et un pourcentage sur les frais de fonctionnement qui se sont élevés à 6779€ en 2019. Le ratio dépenses/agent pour l'ARPA est artificiellement gonflé du fait du paiement en 2019 de l'arriéré des factures de 2017 et 2018 ainsi que le coût des badges annuels pour 3745€.

Restaurants	Dépenses	Bénéficiaires	Ratio dépenses / agent	Nombre de repas servis
<b>CROUS</b>	149 436 €	1 888	79 €	62 496
<b>COGERA</b>	30 221 €	207	146 €	10 352
<b>SOGERES</b>	7 385 €	102	72 €	2 754
<b>CFA (Digne)</b>	589 €	13	45 €	220
<b>ARPA (Arbois)</b>	12 920 €	107	244 €	3 752
<b>Total</b>	<b>200 551 €</b>	<b>2 317</b>	<b>586 €</b>	<b>79 574</b>



## 2.2. Animations et activités sur les campus

### Nombre de bénéficiaires par type d'action et par campus



En 2019, 51 retraités ont bénéficié du chèque cadeau de 100€, 28 seulement ont participé à la cérémonie organisée au Pharo autour d'un buffet convivial en présence du président.

Les rencontres conviviales sur chaque campus sont toujours un moment privilégié d'échanges entre les personnels du site et l'équipe du SCASC autour d'un buffet. Entre 100 et 300 personnes participent chaque année à cette pause méridienne. Un petit-déjeuner et un café ont été organisés sur les sites excentrés de Digne-les-Bains et de Gap. Ce temps fort des campus est le poste de dépenses principal de l'animation campus avec un coût global de 21 129€.

Le SCASC assure la gestion de 143 emplacements de stationnement dans le parc privé autour du Pharo avec quatre prestataires différents. Suite à la campagne de mise à jour des attributions sur la base des critères validés à la mise en place du dispositif, 100% des agents qui souhaitaient un stationnement en ont obtenu un, ce qui ne signifie pas qu'ils bénéficient du parking de leur choix, l'attribution étant soumise à critérisation. Suite à la nouvelle répartition 132 agents travaillant au Pharo bénéficient effectivement d'un emplacement dont 20 nouveaux personnels.

## 3. Prestations sociales 7.15

### 3.1. Enfance - Vie personnelle - Famille

L'action sociale est un axe fort de la politique de l'établissement. Elle se traduit par la mise en œuvre tout au long de l'année de nombreuses prestations sociales via les SCASC de campus et l'octroi d'aides exceptionnelles d'urgence via la commission d'action sociale (CAS) et les assistantes de service social.

Les SCASC de campus instruisent les dossiers de demandes de prestations sociales au titre des 8 prestations interministérielles mises en place pour les agents de l'Etat et des 6 prestations spécifiques à AMU. Le versement des aides financières est soumis à conditions de ressources. Elles sont allouées sur présentation de justificatifs.

En 2019, 2 nouvelles prestations ont été mises en œuvre :

- Aide aux frais d'obsèques
- Aide aux séjours linguistiques en vacances scolaires

Ces aides peuvent aussi prendre la forme de chèque cadeau à l'occasion des temps forts de la vie de l'agent et conformément à la réglementation de l'URSSAF : naissance ou adoption d'un enfant, départ à la retraite, arbre de Noël.

#### Nombre de bénéficiaires et dépenses par types de prestations sociales

	2018		2019	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
<b>Aide au changement de logement</b>	58	58 550 €	61	62 087 €
<b>Aide aux frais d'obsèques</b>	0	0 €	4	3 000 €
<b>Aide exceptionnelle Noël</b>	0	0 €	105	10 500 €
<b>Allocation enfants handicapés</b>	41	60 154 €	50	75 292 €
<b>Séjour enfant handicapé</b>	5	2 303 €	7	4 600 €
<b>Allocation enfant orphelin</b>	8	6 650 €	18	21 850 €
<b>Garde enfants (ACCEM, TAP)</b>	184	29 592 €	80	28 314 €
<b>Études supérieures</b>	42	18 233 €	122	55 706 €
<b>Séjour cadre scolaire</b>	19	1 598 €	13	1 394 €
<b>Séjour maison familiale et gîte</b>	20	1 659 €	8	1 067 €
<b>Total général</b>	<b>377</b>	<b>178 739</b>	<b>468</b>	<b>263 810 €</b>

En 2019, 552 agents et ayants droit ont perçu au moins une prestation. 350 agents différents ont bénéficié du versement de prestations sociales par le SCASC.

Sur les 493 demandes instruites, 25 ont été rejetées au motif que les dossiers ne respectaient pas les statuts du SCASC (enfant non à charge fiscale, dépassement du quotient familial). Il s'agissait majoritairement des dossiers de demandes d'aide exceptionnelle de Noël.

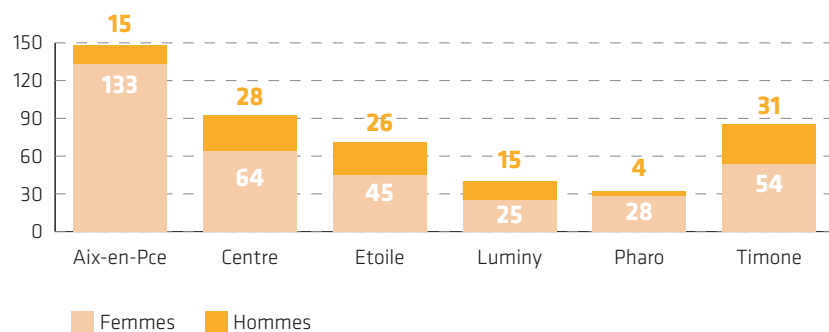
L'augmentation du nombre de bénéficiaires peut s'expliquer par une meilleure communication de l'offre de service et la mise en œuvre de l'aide exceptionnelle de 100€ à destination des foyers les plus fragiles en fin d'année civile pour utiliser les reliquats budgétaires.

L'aide au logement, l'allocation enfant handicapé, l'aide aux études et l'aide à la garde d'enfants sont les prestations les plus plébiscitées. La mise en œuvre de l'aide aux frais d'obsèques en 2019 complète l'offre et témoigne de la volonté de l'établissement d'accompagner les personnels dans tous les moments de leur vie.

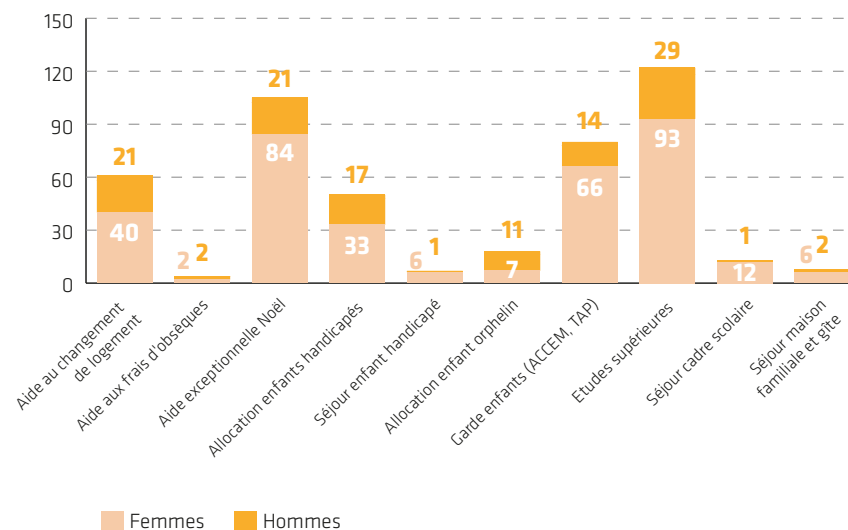
Le SCASC mène aussi une action particulière de prestations sociales qui consiste en une remise de chèques cadeaux pour les événements de la vie des personnels dans le respect de la liste établie par l'URSSAF:

- 58 chèques cadeaux de 50€ pour une naissance ou une adoption
- 51 chèques cadeaux de 100€ pour les retraités

**Bénéficiaires par campus et par genre**



**Bénéficiaires par prestation et par genre en 2019**



## 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 composée 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'experte 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.

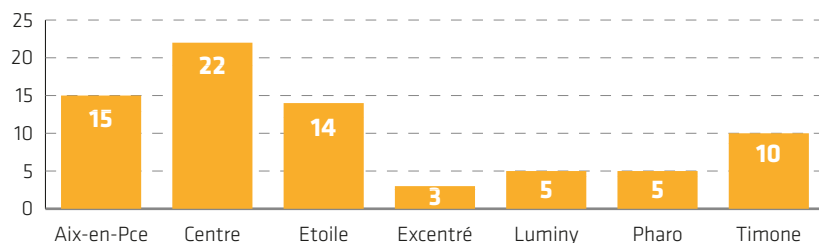
Les assistantes de service social peuvent aussi avoir recours au dispositif des chèques d'accompagnement personnalisés (CAP) dans le cadre de leur accompagnement des personnels les plus fragilisés. Il s'agit d'un outil d'aide exceptionnel et d'urgence actionné à leur discrétion en fonction de l'urgence 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 de loisirs gratuite (cinéma, espace Caumont).

Grâce à la SRIAS et sur instruction des assistantes de service social d'AMU, les personnels les plus fragiles financièrement bénéficient de vacances gratuites. En 2019, AMU a été le plus gros bénéficiaire de ce dispositif.

	2018		2019	
	Montant en €	Bénéficiaires	Montant en €	Bénéficiaires
<b>Budget</b>	47 000		62 300	
<b>Secours versés</b>	64 000	64	34 790	37
<b>Prêts attribués</b>	2 300	2	8 926	8
<b>CAP distribués</b>	2 400	23	2 990	29

Bénéficiaires par campus en 2019



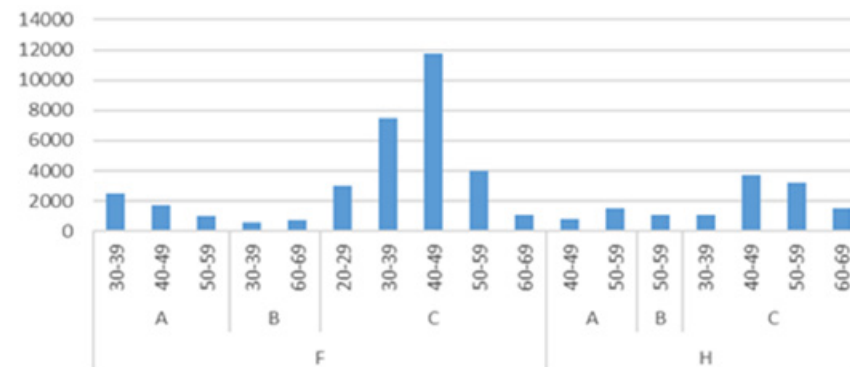
75% des aides financières en 2019 sont des secours exceptionnels contre 93% en 2018. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse du nombre de bénéficiaires : une moindre précarité des personnels AMU corroborée par une augmentation du nombre de prêts mais aussi une baisse conjoncturelle des ETPT assistantes de services sociales (décharge syndicale, arrêts de travail).

Les bénéficiaires de l'aide d'urgence se trouvent sur tous les campus y compris les sites excentrés avec une dominante du campus Centre.

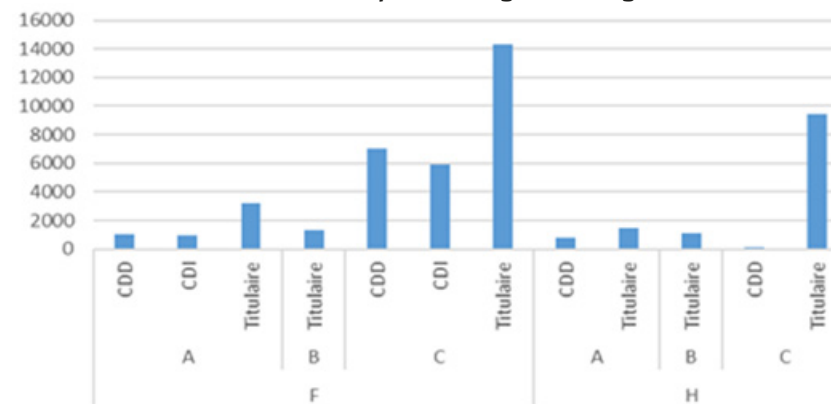
Toutes les catégories de personnels sont concernées par l'aide d'urgence même si les catégorie C restent majoritaires. On peut être surpris de constater que les dossiers d'agents titulaires sont majoritaires, le plus souvent des femmes.

\* Pour respecter les conditions de confidentialité, les données des 3 tableaux ci-contre sont anonymisées. Les chiffres ne sont pas présentés mais les graphiques indiquent les tendances.

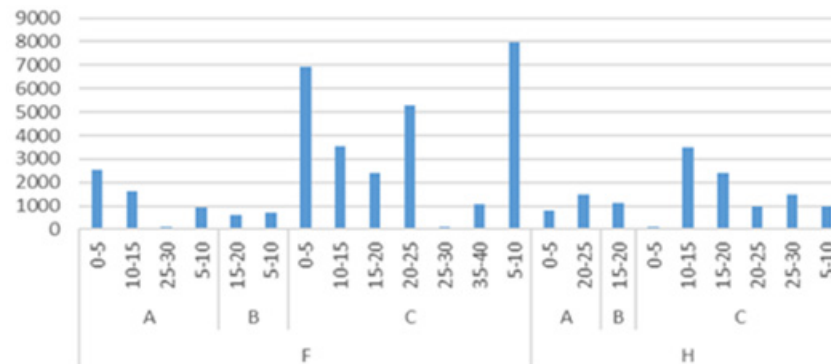
Aides financières par tranche d'âge, genre, catégorie \*



Aides financières par statut, genre, catégorie \*



Aides financières par ancienneté, genre, catégorie \*



### 3.3. Crèche

	2018		2019	
	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce	Pop Corn Luminy	Babilou Aix-en-Pce
<b>Nombre de berceaux</b>	6	16	8	16
<b>Familles bénéficiaires</b>	8	28	15	28
<b>Nombre d'heures de garde</b>	10 900	23 262	18 009	23 262
<b>Coût total (en €)</b>	63 000	70 215	89 200	64 783
<b>Subvention CAF - CEJ (en €)</b>	16 619	17 635	9 807	23 323

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.

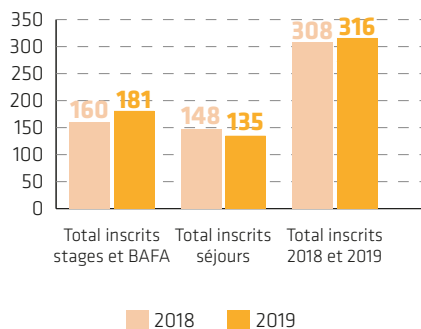
En 2019, le SCASC a réservé deux berceaux supplémentaires à Luminy pour faire face à la demande, 15 familles ont pu être dotées et 15 enfants accueillis mais 25 enfants sont restés sur liste d'attente. (Tous les personnels qui ne sont pas retenus par les commissions d'attribution des deux crèches sont 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) basé sur le taux d'occupation de la crèche et de compenser partiellement le coût des berceaux. Le CEJ de Pop Corn, la crèche de Luminy, étant en renouvellement en 2019, la CAF procédera au versement intégral de la PSEJ 2019 en 2020. Seul un reliquat de 2018 a été perçu en 2019. Compte tenu de la baisse de recettes, le SCASC a sollicité un BR1.

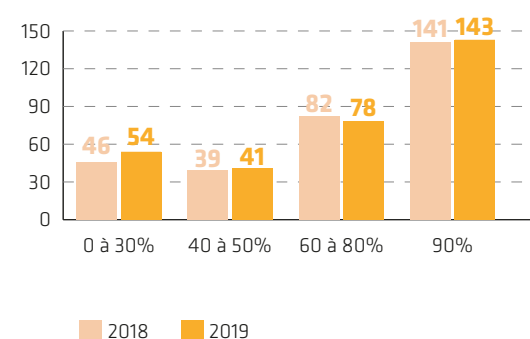
Babilou, la jeune crèche d'Aix en 2019 est montée en puissance et a pu bénéficier à 16 enfants, ce qui se traduit financièrement par le versement d'une PSEJ en 2019 de + de 25% à celle de 2018

## 3.4. Stages et séjours à destination des enfants

Évolution des inscrits par type d'activité



Répartition des inscrits par taux de subvention

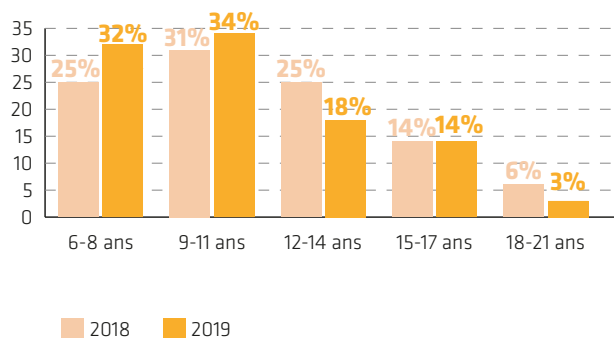


Le SCASC organise à chaque période de vacances (hors Noël) via son catalogue enfance des offres de stages multisports et de séjours variés aux enfants âgés de 6 à 17 ans à la charge fiscale d'un agent AMU. En 2019, ce sont 53 stages et 22 séjours qui ont été proposés aux enfants des personnels. 156 agents ont bénéficié des stages et séjours enfance en 2019 soit 21 de plus qu'en 2018. On constate une légère érosion du nombre d'enfants inscrits en séjour au profit du BAFA et des stages multisports.

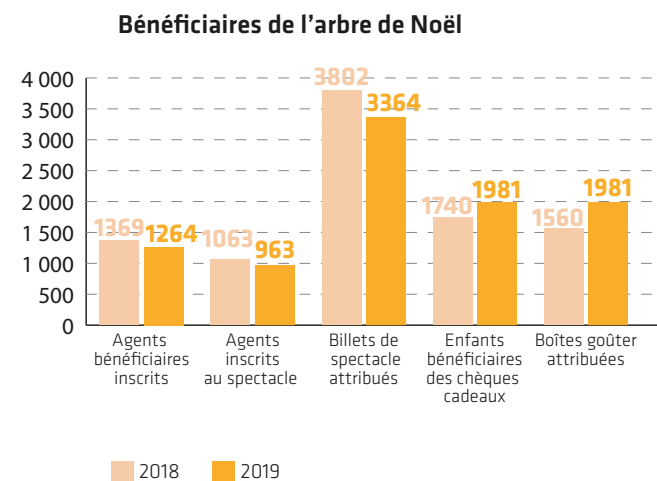
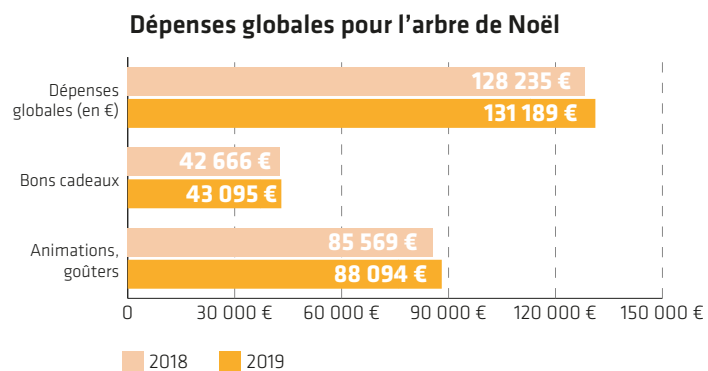
Sur les 54 répondants aux enquêtes de satisfactions systématiquement adressées à l'issue de chaque séjour 53 enfants ont répondu vouloir repartir.

L'année 2019 a été marquée par la mise en place du marché cadre enfance signé pour 4 ans.

Répartition des participants par âge



### 3.5. Arbre de Noël



Deux nouvelles actions ont été menées par le SCAC en 2019:

- 130 boîtes goûter commandées en plus ont été distribuées aux enfants malades de l'hôpital de la Timone
- 2 familles de sites excentrés ont bénéficié du remboursement de leurs frais de transport conformément au vote en conseil d'administration.



## 4. Accès à la culture

Favoriser l'accès à la culture du plus grand nombre a été un enjeu en 2019 avec l'augmentation du budget consacré à cette thématique de plus de 29 400€ , l'augmentation du taux de subvention de toute la billetterie culturelle de 20% à 30% et l'enrichissement de l'offre.

Sur les 130 900€ dédiés aux activités culturelles en 2019, 120 149€ ont été consommés soit plus de 12 000€ qu'en 2018. On constate un engouement fort pour la billetterie subventionnée : expositions à l'Espace Caumont, Pass pour le château et la carrière de lumière aux Baux de Provence qui s'explique par le subventionnement à 30% de toute la billetterie. En 2018 , seule la billetterie pour le spectacle vivant était subventionnée et à 20% seulement. La vente de billets de cinéma représente 69% du budget et reste toujours aussi attractive pour les personnels. L'organisation de Ciné débats sur les campus et de visites de laboratoires et du patrimoine scientifique et culturel d'AMU n'ont pas pu être mis en œuvre en 2019. Les visites culturelles d'Aix-en-Provence et de Marseille ont été déprogrammées faute de participants.

Type	2018		2019			
	Billets vendus	Dépenses réalisées	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	
<b>Billetterie 2019</b>	<b>Billetterie cinéma</b>	9 250	74 615 €	12 650	1 101	76 200 €
	<i>dont billetterie gratuite action sociale</i>			150	0	1 200 €
	<b>Spectacle vivant</b>	1 123	26 086 €	1 262	169	30 477 €
	<b>Expositions</b>	300	3 000 €	863	355	9 272 €
	<b>Sous-total billetterie</b>	<b>10 673</b>	<b>103 701 €</b>	<b>14 775</b>	<b>1 625</b>	<b>115 949 €</b>
<b>Achat de livres</b>	<b>Livres à destination des personnels</b>		4 200 €			4 200 €
	<b>Total</b>		<b>107 901 €</b>			<b>120 149 €</b>

60 000€ supplémentaires ont été dédiés aux activités culturelles en fin d'année sur le reliquat budgétaire de l'enfance. Ces crédits ont 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 seront proposées en 2020 (cinéma, théâtre, opéra, humour, concerts, expositions, etc.) .

Une billetterie dite billetterie gratuite est dédiée aux assistantes de service social à destination des personnels les plus fragiles 150 billets de cinéma et 5 billets pour l'espace Caumont ont été distribués dans ce cadre. Le SCASC a acheté pour 4200€ de livres pour alimenter les SCD d'ouvrages grand public (romans, bandes dessinées, etc.). De nombreux partenariats culturels permettent aux personnels d'accéder à des événements culturels à tarif réduit (à consulter sur le site web).

## 5. Activités sport et loisirs

Les activités sport et loisirs rencontrent un fort engouement de la part des personnels compte tenu du taux de subvention très concurrentiel (60 ou 80%). Afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à ces activités, le budget du SCASC consacré à cette thématique en 2019 a été augmenté de 140 000 € permettant ainsi d'enrichir significativement l'offre (6 escapades en journée, 6 séjours avec nuitées).

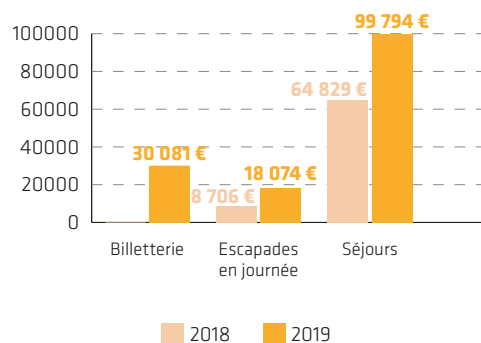
Pour une plus grande justice sociale, un troisième taux de subvention à 40% a été introduit. Pour la première fois en 2019, la billetterie n'a pas été vendue à tarif CE mais à tarif subventionné, ce qui s'est traduit par une forte demande.

Pour favoriser l'équité et limiter l'arbitraire de nouvelles modalités de sélection ont été votées : instauration systématique de campagnes d'inscription plus longues et de commission d'attribution cautionnée par la direction, mise en place du tirage au sort en cas de nécessité de départage des inscrits en tenant compte de l'historique des participations, distinction de l'historique par nature d'activité pour ne pas obliger l'agent à choisir entre les différentes activités et par degré (ancienneté de la participation), ce qui favorise les personnels n'ayant jamais participé à aucune activité et enfin mise en place des vœux liés entre agents AMU pour favoriser le départ des agents AMU seuls, les sorties entre collègues.

Ainsi en 2019, 211 nouveaux agents ont bénéficié d'une escapade en journée ou d'un séjour.

Le paiement en ligne, mis en œuvre en 2019 est devenu le 1<sup>er</sup> moyen de paiement des personnels d'AMU.

Évolution des dépenses par thématiques



Sur les 186 000 € dédiés aux activités sport et loisirs, 20,5% est consacré aux acomptes pour l'année N+1 auprès des voyagistes. 11 250 € soit 5,6% du budget «sport et loisirs» contribuent à financer le pack sport proposé par le SUAPS contre 11 400€ en 2018. On constate une stabilité des inscrits : 738 en 2018/2019 contre 749 en 2017/2018. Le personnel paie donc 40 € au lieu de 55 €.

### Bénéficiaires par type d'activité

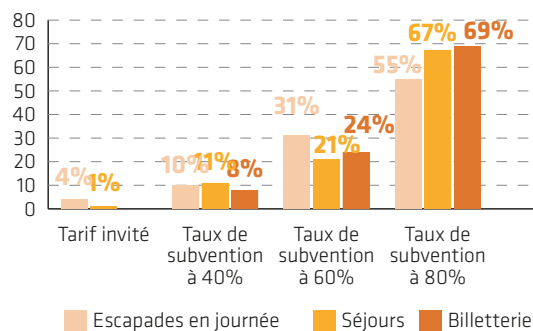
	Bénéficiaires	Néo partants**	Participants***	Liste d'attente
<b>Billetterie</b>	232		881	368
<b>Escapades en journée</b>	106	54	323	35
<b>Séjours</b>	188	157	415	166
<b>Total</b>	<b>526</b>	<b>211</b>	<b>1619</b>	<b>569</b>

\*Le bénéficiaire est le personnel AMU qui peut prétendre à l'offre du SCASC

\*\*Le néo-partant est l'agent AMU qui bénéficie pour la première fois d'une activité

\*\*\*Le participant est l'agent AMU ouvrant-droit et ses ayants-droit (enfant à charge, conjoint)

### Ventilation des agents bénéficiaires par taux de subvention



Toutes thématiques confondues l'offre du SCASC bénéficie en priorité aux agents subventionnés à 80%

## Partie 4 : Dialogue social

### 1. Le CA, le CT et le CHSCT

#### CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. À ce titre :

- 1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- 2° Il vote le budget et approuve les comptes ;
- 3° Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- 4° Il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- 5° Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- 6° Il autorise le président à engager toute action en justice ;
- 7° Il adopte les règles relatives aux examens ;
- 8° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au président à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4° et 8°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

#### CT

Le comité technique est en place dans toutes les administrations et établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.

#### CHSCT

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.
- Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

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

	Titulaires		Suppléants	
	H	F	H	F
<b>CT</b>	50%	50%	40%	60%
<b>CHSCT</b>	55,6%	44,4%	55,6%	44,4%
<b>CPE G1</b>	44,4%	55,6%	22%	78%
<b>CPE G2</b>	33,3%	66,7%	0%	100%
<b>CPE G3</b>	50%	50%	33,3%	66,6%
<b>CCPANT</b>	25%	75%	37,5%	62,5%
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>31,4%</b>	<b>68,6%</b>

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

	Nombre de réunions
<b>CPE G1</b>	4
<b>CPE G2</b>	3
<b>CPE G3</b>	1
<b>CCP ANT</b>	1
<b>CAPA</b>	10
<b>CAPN</b>	9
<b>CT</b>	7
<b>CA</b>	13
<b>CAR</b>	13
<b>CAC</b>	5
<b>CACR</b>	16
<b>CHSCT</b>	6

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

2018	2019
0	0

### Nombre et nature des délibérations passées en CA

Action Sociale et Culturelle	3
Amélioration continue	0
Commande publique	4
Comptabilité	13
Développement du patrimoine immobilier	9
Développement durable	0
Etudes et Vie étudiante	32
Finances	12
Formation doctorale	0
Juridique	20
Présidence	5
Recherche et valorisation	8
Relations Internationales	5
Ressources humaines	26
Autres	11

### Nombre de journées d'autorisation 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

130 jours

### 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

50,5 jours

### Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)

0,66 ETP (1056 heures annuelles)

## 2. Jours de grève

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.

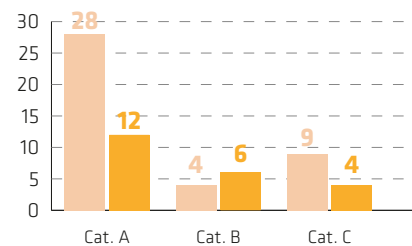
La règle dite du trentième indivisible, selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'État par plus de trente, s'applique en cas de service non fait (notamment la grève depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961), mais également en cas d'exécution incomplète 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.

En 2019, 101 jours de grève ont été retenus en paie pour 63 agents. Il y a un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie. Ainsi, pour la période de 2019, 76 jours de grève ont été déposés par 54 agents

Nombre de jours de grève prélevés en 2019

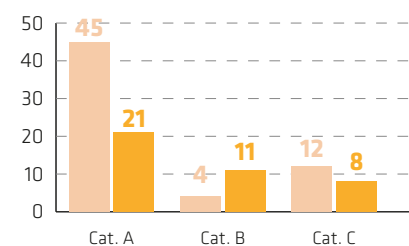
	Cat A		Cat B		Cat C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Nbre d'agents concernés</b>	28	12	4	6	9	4	41	22
<b>Total</b>	40		10		13		63	
<b>Nbre de jours</b>	45	21	4	11	12	8	61	40
<b>Total</b>	66		15		20		101	

Nombre d'agents par genre ayant déposé au moins un jour de grève par catégorie



Femmes Hommes

Nombre de jours de grève par genre déposé par catégorie



Femmes Hommes

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales et localisation (en m<sup>2</sup>)

Campus	Site	SBatiment	Superficie (en m <sup>2</sup> )
Aix-en-Provence	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	24,16
	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,53
	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,52
	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	81,24
	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	23,3
	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	13,51
	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	0,38
	A211-GASTON BERGER	BATIMENT PEDAGOGIQUE	12,06
	<i>Total Aix-en-Provence</i>		<i>155,7</i>
Etoile	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	31,01
	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	30,91
	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	30,58
	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	13,46
	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	11,21
	<i>Total Etoile</i>		<i>117,17</i>
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	0,66
	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	36,41
	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	26,82
	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	8,91
	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	18,21
	M207-SAINT CHARLES	SALLE DE CONFERENCES	37,4
	M207-SAINT CHARLES	SALLE DE CONFERENCES	62,58
	<i>Total Centre</i>		<i>190,99</i>
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	28,81
	<i>Total Timone</i>		<i>84,19</i>
Timone	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	22,08
	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	17,38
	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	20,16
	<i>Total Timone</i>		<i>59,62</i>
	<b>TOTAL AMU</b>		<b>607,67</b>

## Partie 5 : Service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP)

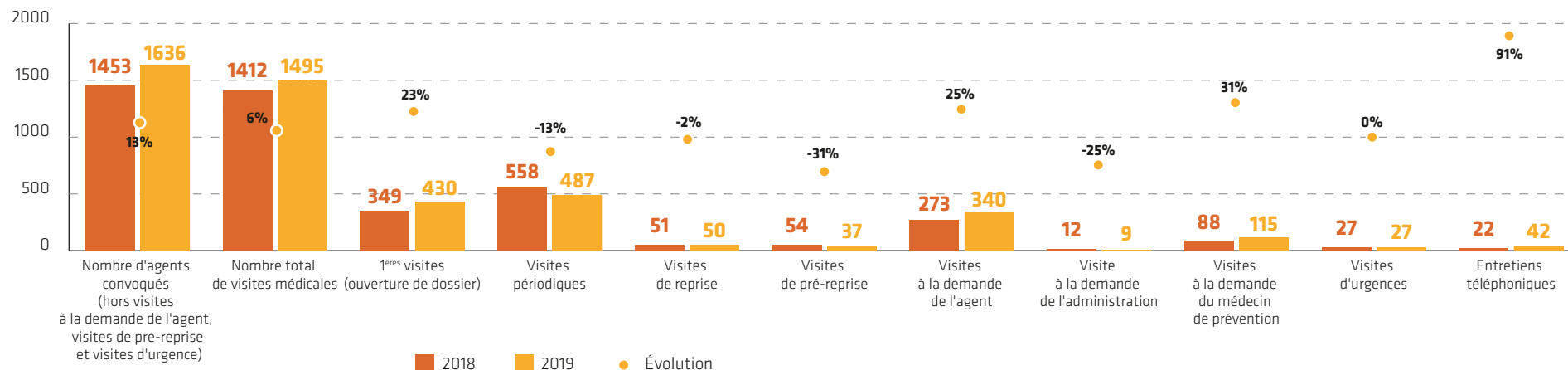
Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et la surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé. Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles/bi-annuelles (en fonction de certains risques professionnels ou états pathologiques donnant lieu à une Surveillance Médicale Particulière ou SMP). En dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer un médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS). Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

L'équipe du SUMPP compte 4 médecins de prévention (3 médecins temps plein et 1 médecin coordonnateur enseignant-chercheur), une psychologue du travail, un infirmier en santé au travail et 4 secrétaires médicales. Le taux de couverture des agents est de 100% : chaque agent étant pris en charge par un médecin de prévention selon une sectorisation par campus, chaque campus étant couvert.

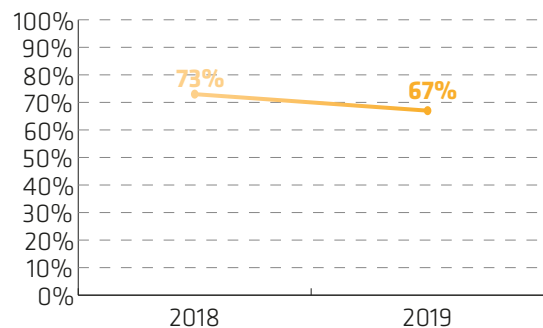


# 1. Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail

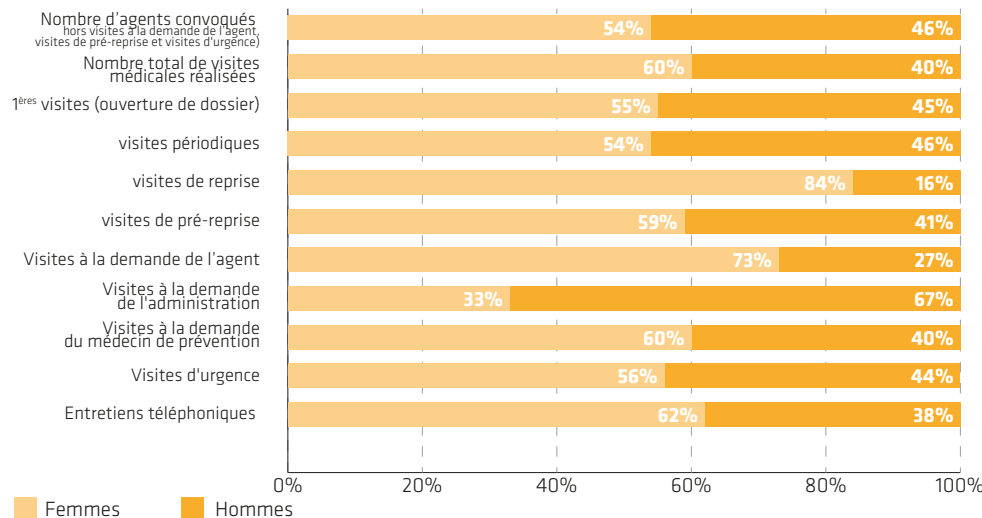
## 1.1. Les visites médicales 7.14



### Taux de réponse aux convocations (%)



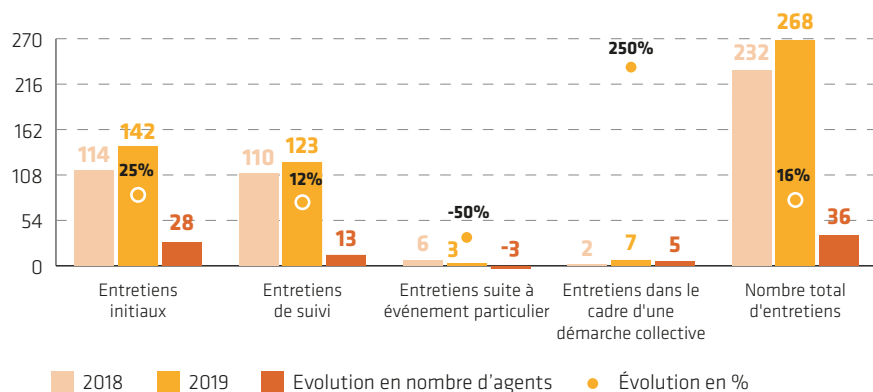
### Répartition entre les hommes et les femmes



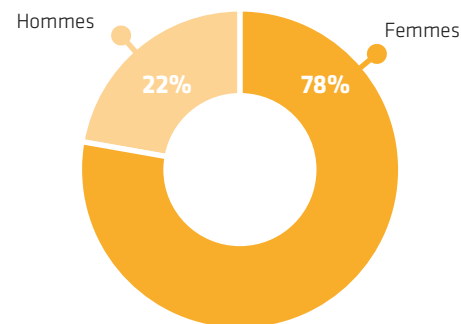
Le nombre de convocations et de visites médicales réalisées est en hausse par rapport à 2018 (de 13% et 6%, respectivement). Ce sont les visites d'ouverture de dossier (+23%) et les visites à la demande de l'agent (+25%) ou du médecin de prévention (+31%) qui sont le plus en augmentation. Les visites de pré-reprise sont en baisse (-31%). Ces visites, réalisées sur demande de l'agent alors que ce dernier est en arrêt de travail, constituent pourtant un outil très utile pour le maintien dans l'emploi car il permet de préparer au mieux la reprise du travail, par des aménagements voire un changement de poste si l'état de santé le nécessite. Enfin, le taux de présence aux visites médicales connaît une discrète baisse : seuls 67% des agents convoqués se sont présentés à la visite. Ainsi en 2019, 316 absences non excusées (266 en 2018) et 229 absences excusées (129 en 2018) ont été comptabilisées, ces dernières dans des délais ne permettant pas de proposer le créneau à un autre agent.

## 1.2. Les entretiens avec la psychologue du travail

### Évolution du nombre d'entretiens



### Répartition femmes-hommes pour les entretiens initiaux



Les entretiens individuels conduits par la psychologue du travail sont en progression de 25% pour les entretiens initiaux et de 12% pour les entretiens de suivi par rapport à 2018. Parmi les 145 agents reçus en entretien initial (142 entretiens initiaux + 3 entretiens suite à événement particulier), 30 ont fait l'objet d'un arrêt de travail ayant pour origine la situation professionnelle pour laquelle ils ont souhaité rencontrer la psychologue du travail.

Des événements particuliers (violences sociales : agressions verbales ou physiques sur le lieu de travail par une personne extérieure à l'université, propos suicidaire) ont donné lieu à 3 entretiens et à deux co-animations de groupes de parole avec le médecin de prévention (24 et 8 personnels concernés). Le dispositif a également permis d'intervenir avec le médecin de prévention concerné, auprès de la hiérarchie d'agents en difficulté, en accord avec ces derniers, dans 4 situations ; le but étant d'accompagner la recherche de pistes d'action (gestion de tensions interpersonnelles, retour et maintien dans l'emploi).

Enfin, la hiérarchie a mis en place, à la demande du médecin de prévention, une action de médiation centrée sur le travail entre deux personnels d'une UMR.

En complément de cette approche individuelle, cette activité est également impliquée dans la conduite d'actions collectives (cf Action en milieu de travail). En 2019, les actions collectives ont porté sur des phases d'analyse de la demande, de diagnostic et de déroulement de plan d'action.

## 2. Surveillance médicale particulière (SMP)

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

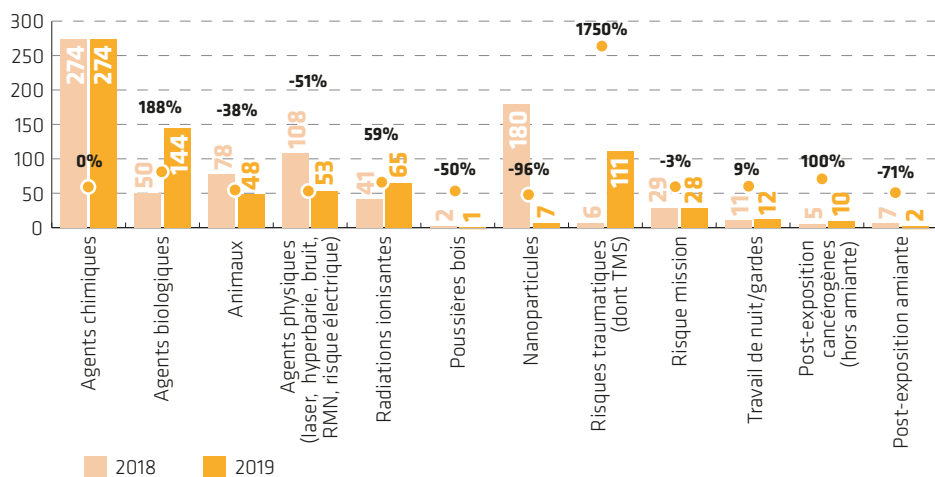
En 2019, sur les 487 visites périodiques réalisées, 381 concernaient des agents placés en surveillance médicale particulière (SMP). Les agents bénéficiant d'une SMP ont pu également être reçus à l'occasion des autres types de visites. Les différents motifs, liés à des risques professionnels, des pathologies particulières, handicap ou grossesse, qui ont justifié que le médecin décide d'une SMP figurent dans le tableau ci-contre, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs de ces motifs.

Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, biologiques et les risques traumatiques. Ces derniers, qui couvrent notamment les postures contraignantes, les gestes répétitifs, la manutention de charge, incluent donc les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont fréquents et invalidants dans certains postes de travail (agents d'entretien, personnels des animaleries, certains postes sur écran...).

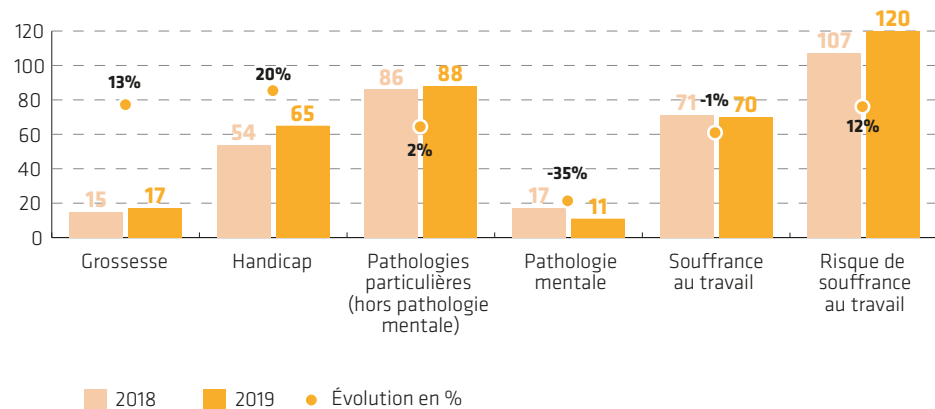
Le nombre de personnes suivies pour exposition aux rayonnements ionisants a augmenté en 2019 (+59% par rapport à 2018), mais il s'agit principalement de personnels hospitalo-universitaires exposés dans le cadre de leurs activités hospitalières.

Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale (pathologies mentales, souffrance et risque de souffrance au travail) qui donnent lieu le plus souvent à une SMP. Les visites en rapport avec la souffrance ou le risque de souffrance au travail, qui pourraient également être considérées comme une SMP pour risques professionnels (risques psycho-sociaux), sont fréquentes ; elles sont stables par rapport à 2018 pour la souffrance au travail et en légère augmentation (+12%) pour les situations que le médecin de prévention juge à risque de souffrance au travail.

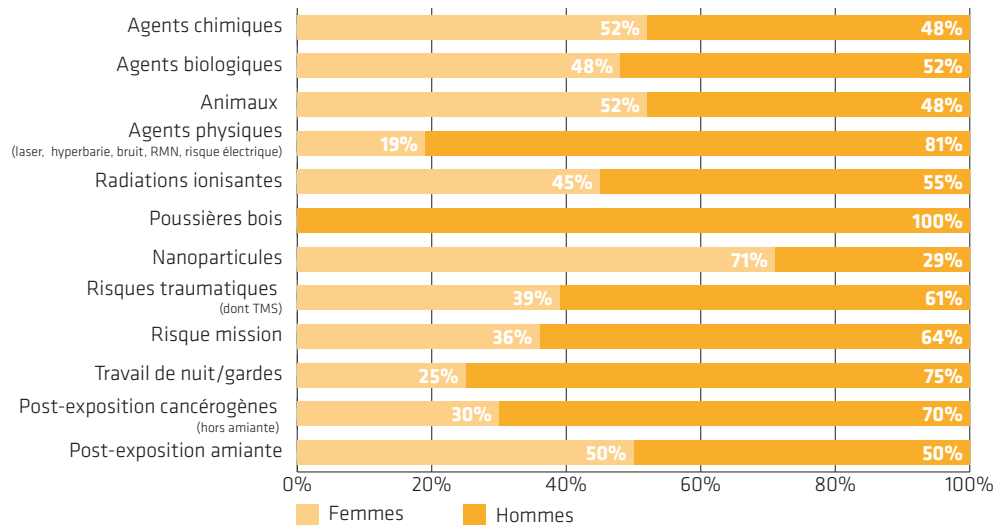
### SMP pour risques professionnels



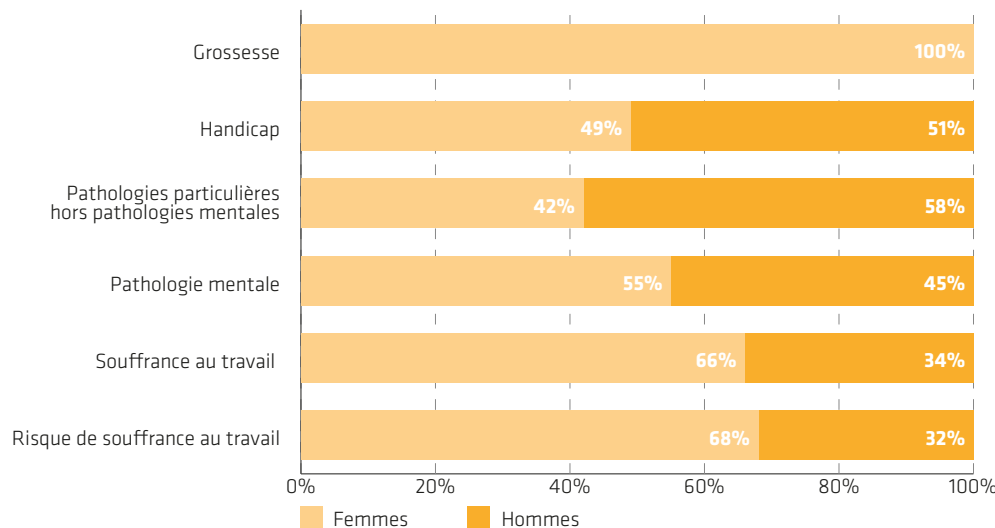
### SMP au titre d'un état ou d'une affection



### Répartition hommes-femmes



### Répartition hommes-femmes



### 3. Orientations, prescriptions et conclusions des visites médicales en 2018

En 2019, les visites médicales ont donné lieu à la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires : 283 contrôles de la vision, 343 examens par bandelette urinaire, 223 bilans biologiques (prises de sang majoritairement réalisées au SUMPP par l'infirmier en santé au travail), 16 bilans en milieu hospitalier pour l'aptitude à la plongée. Selon les problématiques de santé retrouvées lors des visites médicales, les médecins de prévention sont amenés à orienter les agents vers la médecine de soins : au total 586 orientations ont été prononcées, principalement vers le médecin traitant (163), mais aussi vers des spécialités telles que ophtalmologistes (63), dermatologues (27), gynécologues (25),..... Les médecins peuvent également orienter les agents vers la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en vue d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH : 52 orientations en 2019, contre 43 en 2018) ou vers des acteurs internes à AMU, tels que psychologue du travail du SUMPP (96 orientations en 2019, contre 64 en 2018), DRH (142 en 2019, contre 66 en 2018), assistante sociale (3 en 2019, contre 16 en 2018), médiateur (2 en 2019, comme en 2018), assistant de prévention voire DHSE (10 en 2019, contre 7 en 2018).

Les médecins de prévention peuvent être amenés à formuler des propositions concernant le poste de travail : 186 propositions d'aménagement de poste (113 en 2018) concernant respectivement 131 femmes (dont 13 aménagements temporaires pour grossesse) et 55 hommes, 4 propositions de changement de poste, concernant toutes des femmes (7 en 2018). Dans 18 cas, 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, 101 certificats (76 en 2018) de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés : 56 en rapport avec les rayonnements ionisants (incluant les praticiens hospitalo-universitaires exposés dans le cadre de leur activité hospitalière), 28 avec les habilitations électriques, 1 avec la sécurité incendie, 4 avec l'hyperbarie, 5 avec les laboratoires de confinement biologique et 7 avec les départs en mission.

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

Outre les activités médico-administratives, ce temps permet aux médecins et à l'infirmier de réaliser des études de postes de travail (35 en 2019 ; 45 en 2018), des visites de locaux (29 en 2019, dont 7 avec le CHSCT ; 16 en 2018, dont 6 avec le CHSCT), de participer au CHSCT, à diverses réunions (réunions mensuelles avec la DRH, réunions avec la cellule Handicap, participation à la Cellule de Veille Socio-Professionnelle et à divers groupes de travail), de bénéficier ou dispenser des formations et de travailler conjointement avec la psychologue du travail pour des interventions collectives dans le domaine des RPS. En 2019, 2 analyses de la demande ont été réalisées (concernant respectivement un service de composante et un service en composante d'une direction centrale), ainsi qu'un diagnostic et déroulement d'un plan d'action au sein d'un service commun.

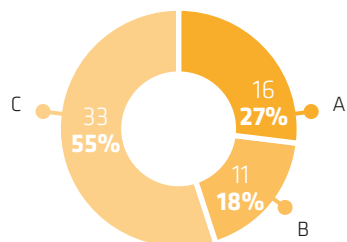
## Partie 6 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

### 1. Analyse des accidents de travail

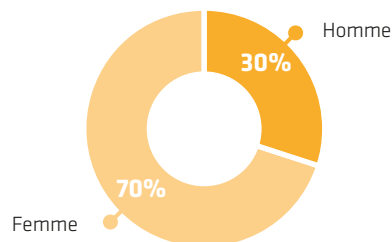
#### 1.1. Analyse générale

L'analyse des accidents présentée dans cette partie est effectuée à partir des déclarations comptabilisées par la DRH au 31/12/2019. Nous présentons ci-dessous des graphiques permettant de visualiser la répartition du nombre d'accidents (Travail-Service-Mission y compris Trajet) par tranche d'âge, par genre mais aussi par type et catégorie de personnel.

Répartition des accidents de travail par catégorie



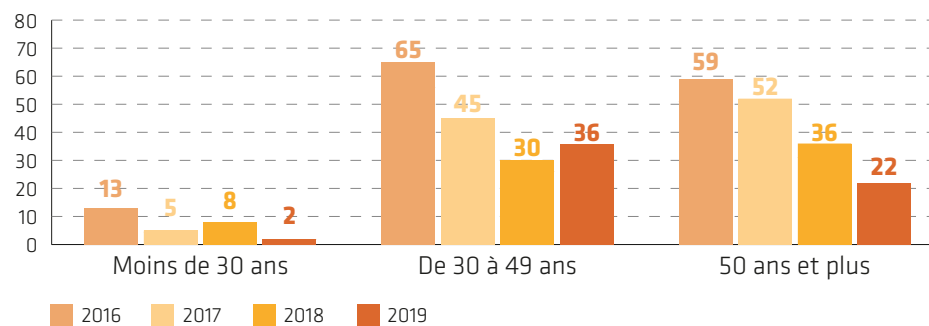
Répartition des accidents de travail par sexe



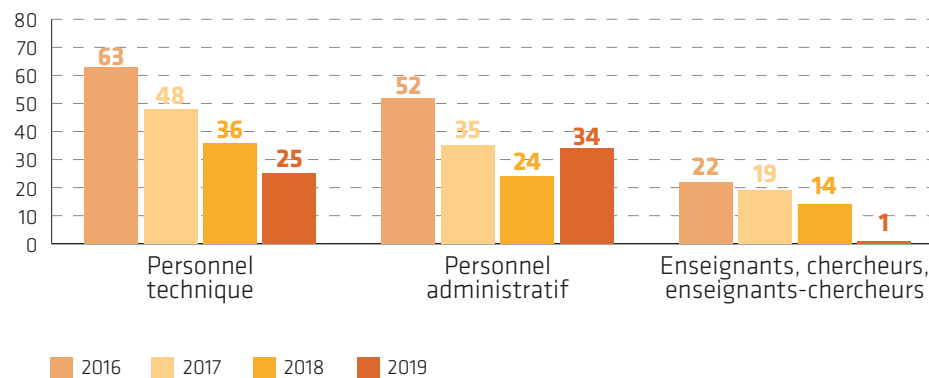
La répartition des accidents par catégorie montre que les personnels de catégories C ont 3 fois plus d'accidents que les personnels des catégories A et B pour lesquelles le nombre d'accidents est quasiment équivalent.

On constate également que les accidents surviennent majoritairement chez les personnels de sexe féminin.

### Répartition des accidents de travail-service-mission par tranche d'âge



### Répartition des accidents de travail-service-mission par type de personnel



Après 3 années de baisse régulière des accidents (travail-mission – trajets) on observe une légère hausse des accidents pour les personnels administratifs entre 30 et 50 ans.

### 1.1.1. Évolution du taux de fréquence

Le tableau ci-dessous présente le taux de fréquence (nombre d'accidents / nombre d'ETP\*1000) en fonction de la catégorie des agents. Ce taux permet de suivre l'évolution des accidents sur plusieurs années en lissant l'impact des variations d'effectifs d'une année sur l'autre.

Catégorie	Nombre d'ETP	Nombre d'accidents de mission, service, travail	Taux de fréquence			Nombre d'accidents de trajets	Taux de fréquence		
			2017	2018	2019		2017	2018	2019
A	5 501	7	2,6	2,97	1,27	9	3,15	2,97	1,64
B	764	7	16,55	5,5	9,16	4	9,66	5,5	5,24
C	1 358	21	24,39	15,45	15,47	12	10,16	6,32	8,84
<b>Total</b>	<b>7 622</b>	<b>35</b>	<b>8,16</b>	<b>5,57</b>	<b>4,59</b>	<b>25</b>	<b>5,13</b>	<b>3,84</b>	<b>3,28</b>

La comparaison du taux de fréquence sur les 3 dernières années montre que celui-ci est globalement en baisse même si l'on observe des fluctuations à la hausse cette année sur les catégories B et C par rapport à l'année précédente.



## 1.2. Analyse des Accidents de Travail - Service - Mission

En introduction de ce point et afin d'apporter des précisions sur certains termes, nous parlerons d'accidents de « Travail » pour les personnels non titulaires et d'accidents de « Service » pour les personnels titulaires.

### 1.2.1. Analyse détaillée de l'évolution des accidents et jours d'arrêt

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 64 jours pour cette période. Depuis 4 ans, on constate une diminution constante de ces accidents dont le chiffre annuel est inférieur à la moyenne des 7 dernières années pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive.

#### Évolution du nombre d'accidents de travail-service-mission

Type	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Moyenne sur la période
Mission	7	6	8	3	2	4	3	5
Service	46	40	50	64	47	23	22	42
Travail	26	20	19	17	13	15	10	17
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>66</b>	<b>77</b>	<b>84</b>	<b>62</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>64</b>

Le nombre de déclarations d'accidents en 2019 est globalement inférieur à la moyenne des 6 dernières années qui est de 64 jours :

- le nombre d'accidents des personnels titulaires (accident de service) est stable par rapport à l'année précédente ;
- le nombre d'accidents des personnels contractuels est le plus faible de ces 6 dernières années.

#### Évolution du nombre de jours d'arrêt de travail

Type	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Moyenne sur la période
Mission	36	64	97	0	21	57	20	42
Service	511	347	709	930	1360	1165	282	758
Travail	173	117	174	223	215	470	168	220
<b>Total</b>	<b>720</b>	<b>528</b>	<b>980</b>	<b>1153</b>	<b>1596</b>	<b>1692</b>	<b>470</b>	<b>1020</b>

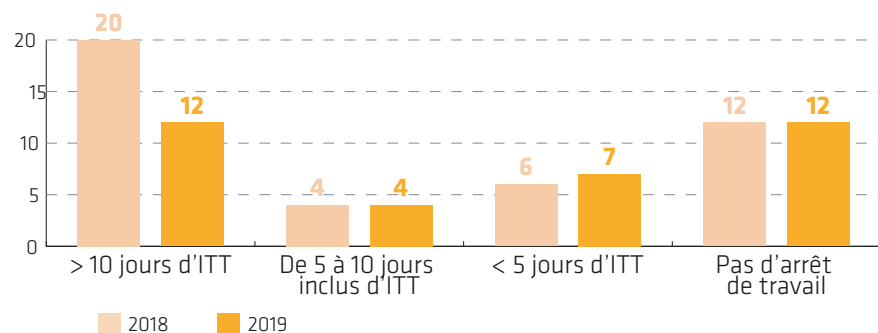
On constate une très forte diminution du nombre de jours d'arrêt de travail, service et mission en 2019 par rapport aux 6 dernières années.

A noter que l'on déplore également une rechute pour 2 personnels opérateurs de logistiques (BAP G) ayant entraîné pour chacun d'entre eux plus de 100 jours d'ITT en 2019.

## Evolution du taux d'ITT

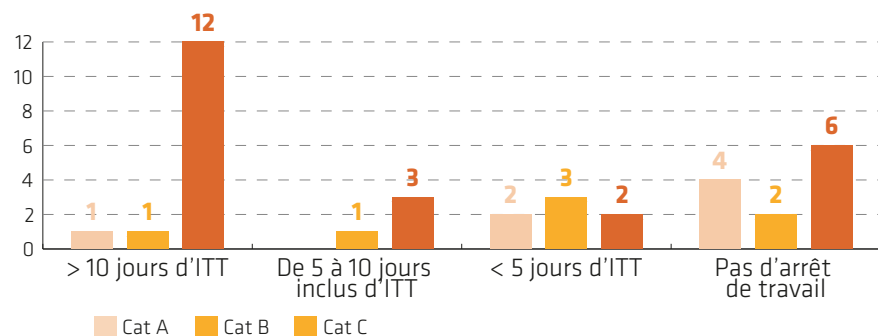
Afin d'affiner notre analyse, nous présentons ci-dessous la répartition des accidents en fonction du nombre de jours d'ITT (Incapacité Temporaire de Travail) qui permet d'évaluer leur gravité.

### Répartition du nombre de jours par degré de gravité



On constate une diminution du nombre d'accident grave ayant généré un nombre important de jours d'arrêt > 10 jours d'ITT. Là encore le reste des indicateurs est globalement stable par rapport à l'année précédente.

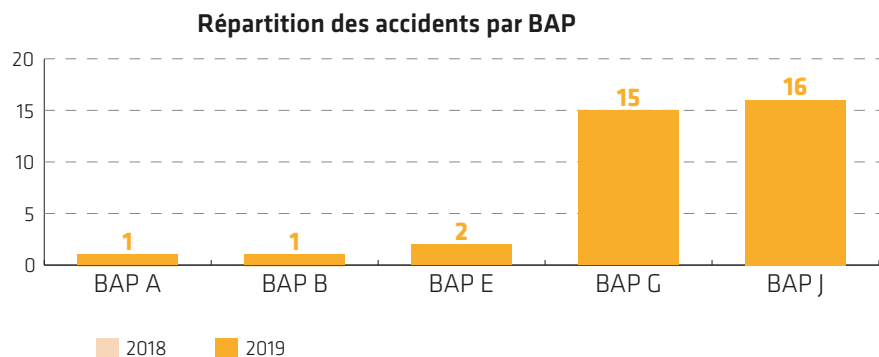
### Répartition des jours d'ITT par catégorie



Les accidents entraînant une ITT de plus de 5 jours et ceux de plus de 10 jours concernent très majoritairement les personnels de catégorie C.

Il est à noter que la moitié des accidents toutes catégories confondues entraînent au maximum une ITT de 5 jours et qu'un tiers de l'ensemble des accidents n'entraînent pas d'arrêt de travail.

### 1.2.2. Répartition par métiers pour les personnels BIATSS



Comme constaté sur les 2 dernières années, les personnels de la BAP J et de la BAP G sont les plus touchés par les accidents de travail avec un nombre quasi identique, ce qui est cohérent avec la représentativité de ces 2 BAP au sein de l'établissement.

### 1.2.3. Répartition des accidents par composante et direction

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des taux de fréquences dans les différents services concernés :

Directions	2016	2017	2018	2019	Tendance sur 3 ans
SUAPS	23,8	51,3			
SUFLE		45,5			
DEPIL	34,1	34,3		25,2	
DHSE		33,3			
DAF		32,8	27,8		
SCD	20,4	17	24,3		
DRH	6,9	16,1		7,6	
SIUMPPS	57,1		51,3		
SUFA	32,3				
SUIO	27				
DEVE	26,3		13,3		
DOSI	12,7			12,5	=
DRV			41,7		
SCASC				66,2	+
SUMPP				142,9	+
DFD				142,9	+
DGS				71,4	+

Directions	2016	2017	2018	2019	Tendance sur 3 ans
IRT		142,9			
IMPTG		33,3			
FSMPM	12,1	18,1	3,5	3,9	=
POLYTECH	19,9	16,7	4,6		
IAE		14,7	24,7	16,2	-
SCIENCES	10,5	12,6	3,5	8,4	+
IUT	20,1	11,9	2	8	+
FSS	8,9	9,7		11,1	+
OSU PYTHEAS	12,2	8,8	11,2		
PHARMACIE	10,8	6,7	5,6	18,4	+
FEG	20,6	4,5	3,4	5,7	+
INSPE	21,4	4,2	25,3	13,6	-
FDSP	9,4	3,7		13,5	+
ALLSH	9,4	3	5		
MMSH			50	81	+
PÔLE DE GAP			142,9		

Contrairement à 2018, on constate que de nombreuses composantes ont un taux de fréquence en augmentation en 2019, notamment Sciences, l'IUT, la FSS, Pharmacie, la FEG, la FDSP et la MMSH. L'INSPE et l'IAE ont quant à elles un taux de fréquence en diminution par rapport à 2018.

Au niveau des directions et services communs, le SCASC, le SUMPP, la DFD et la DGS ont été concernés par des accidents en 2019.

### 1.2.4. Typologie des accidents

Le tableau ci-dessous présente la typologie des 22 accidents de service, 10 accidents de travail et 3 accidents de mission pour les titulaires et les contractuels.

Typologie d'accident	Mission	Service	Travail	Total général
<b>Contractuel</b>	<b>1</b>		<b>10</b>	<b>11</b>
Chute de personne	1		3	4
Manutention			1	1
Faux mouvement			3	3
Agression			2	2
Plaies/Piqûres			1	1
<b>Titulaire</b>	<b>2</b>	<b>22</b>		<b>24</b>
Chute de personne	1	9		10
Manutention		2		2
Heurt		7		7
Faux mouvement	1	1		2
Chute d'objet		1		1
Chute de hauteur de personne		2		2
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>35</b>

Les chutes sont la 1<sup>ère</sup> cause de déclarations d'accidents toute catégorie de personnels confondus et touchent de manière équivalente l'ensemble des personnels ; respectivement 36% des personnels contractuels et 38,5% des personnels titulaires.

Les 2 accidents identifiés comme des actes de violence physique, concernent :

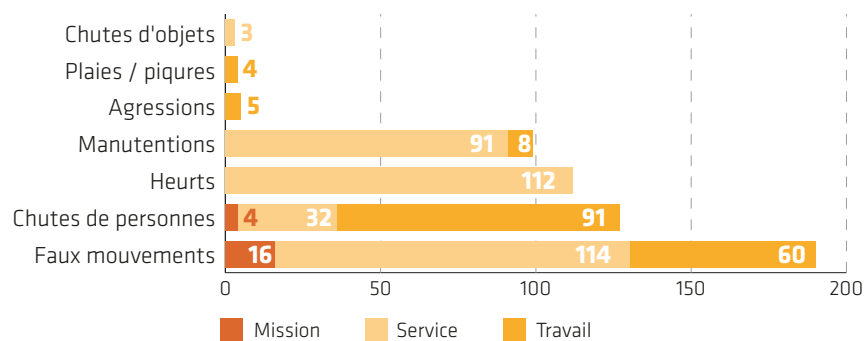
- une agression verbale et physique d'un agent par un étudiant qui s'est fait insulter puis en voulant se protéger, a reçu un retour de porte.
- une agression d'un agent qui a reçu du gaz lacrymogène par des personnes à l'extérieur de la faculté, faisant suite à des bagarres récurrentes et dont la situation a fait l'objet d'un signalement au niveau du CHSCT par les représentants des personnels.

### 1.2.5. Nombre de jours d'arrêt

Pour les 35 accidents de travail, service et mission déclarés en 2019, on comptabilise 470 jours cumulés d'arrêts de travail, soit 1222 jours de moins qu'en 2018, qui se répartissent de la manière suivante :

- 40.5% des arrêts sont imputables à des chutes de personne avec 190 jours d'arrêts cumulés.
- 27% des jours d'arrêts sont imputables à des faux mouvements, avec 127 jours d'arrêts cumulés.
- 23.5% des arrêts sont imputables à des heurts avec 112 jours d'arrêts cumulés.
- 9% des arrêts sont également imputables à de la manutention, 2 agressions, des piqûres et chutes d'objet avec 41 jours d'arrêts cumulés.

Nombre de jours d'arrêt par motif  6



### 1.2.6. Analyses des accidents réalisées par la DHSE

La DHSE est amenée à procéder à des analyses « accidents », notamment lorsque l'accident s'accompagne de plus de 10 jours d'ITT. En 2019, les responsables DHSE de campus ont ainsi analysé 35 accidents dont le détail est présenté ci-dessous :

Typologie d'accident	Mission	Service	Trajet	Travail	Total général
<i>Aix</i>	1	6		6	13
<b>DEPIL</b>				1	1
<b>DOSI</b>				1	1
<b>IAE</b>		1		2	3
<b>INSPE</b>		3		1	4
<b>IUT</b>		1		1	2
<b>MMSH</b>	1	1			2
<i>Etoile</i>		2	1		3
<b>OSU Pythéas</b>		1			1
<b>Sciences</b>		1	1		2
<i>Luminy</i>		3	1	2	35
<b>FSS</b>				1	1
<b>Sciences</b>		3		1	4
<i>Marseille Centre</i>		5		1	6
<b>DRV</b>				1	1
<b>IUT</b>		1			1
<b>OSU Pythéas</b>		1			1
<b>Sciences</b>		3			3
<i>Timone</i>		4		4	8
<b>FSMPM</b>		3		4	7
<b>SCCDS</b>		1			1
<b>Sciences</b>	1	20	1	13	35

Les analyses des accidents effectuées ont également conduit à la rédaction de fiche de retour d'expériences qui ont eu pour thèmes :

- une chute à vélo due à une sangle de slackline traversant une zone de circulation,
- une piqûre dans le laboratoire de biologie,
- l'écrasement d'une main lors du nettoyage d'un tableau dans un amphithéâtre.

Ces fiches sont diffusées via un mail aux services pouvant être concernés par ce type d'accident ainsi qu'aux assistants de prévention. Les REX\* sont également disponibles pour l'ensemble du personnel sur le site intramu dans les rubriques dédiées aux thématiques abordées et mis en avant lors de la diffusion de newsletter traitant d'un sujet ayant fait l'objet d'un REX.

Des actions de prévention et de sensibilisation des personnels sous forme d'actualités mensuelles sur le site intranet de l'université ont été réalisées par la DHSE depuis le 8 avril 2019 sur les typologies d'accident les plus représentés en 2018 à savoir :

- la manutention (avril 2019),
- les chutes (mai 2019),
- une conférence sur les troubles musculosquelettiques conjointe avec les EPST (juin 2019),
- l'aménagement du poste de travail (septembre 2019),
- les piqures (janvier 2020)

\*REX= Retour d'expérience

### 1.2.7. Enquêtes des accidents conduites par le CHSCT

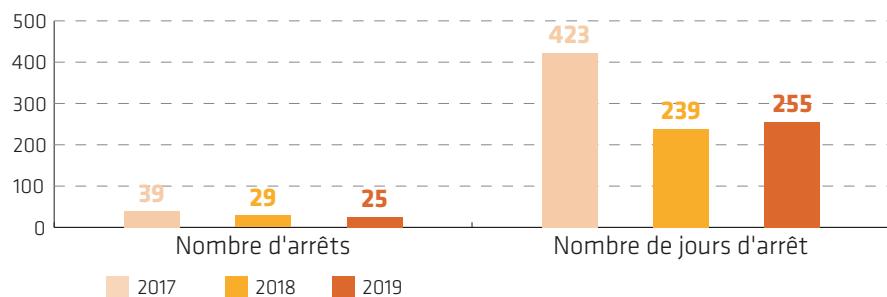
Aucune enquête CHSCT n'a été demandée lors des réunions de la commission accident par les représentants des personnels au CHSCT.

### 1.3. Accidents de Trajet

#### 1.3.1. Évolution des accidents de trajets

On constate une diminution du nombre d'accidents de trajet ces 3 dernières années, et un nombre de jours d'arrêt relativement stable sur 2 ans.

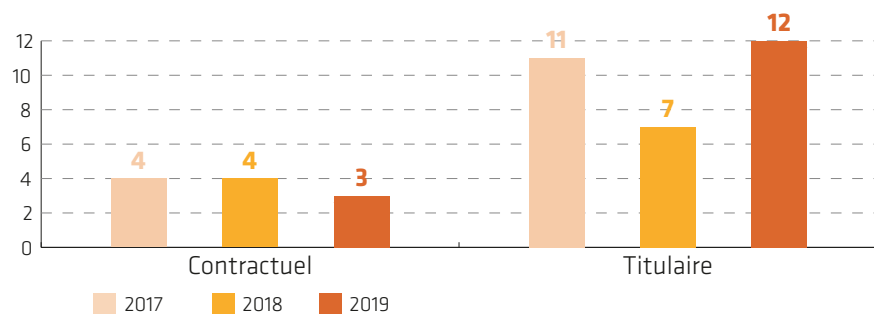
Évolution des accidents de trajets



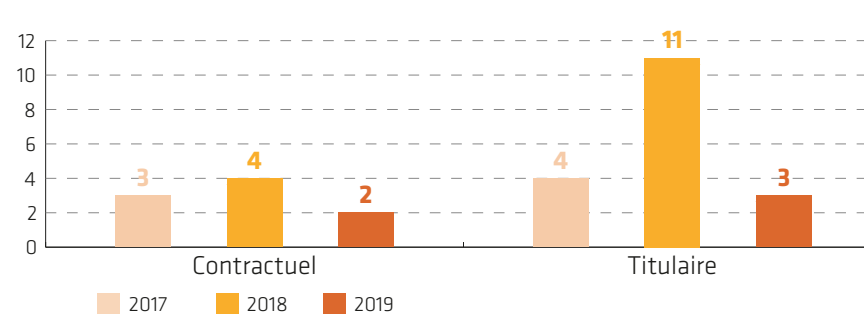
#### 1.3.2. Typologie des accidents de trajet

Les accidents de trajets observés concernent des accidents de la route (voitures, motos, vélos), des chutes de personnes et de hauteur de personnes mais également des faux mouvements.

Répartition des accidents de la route par statut

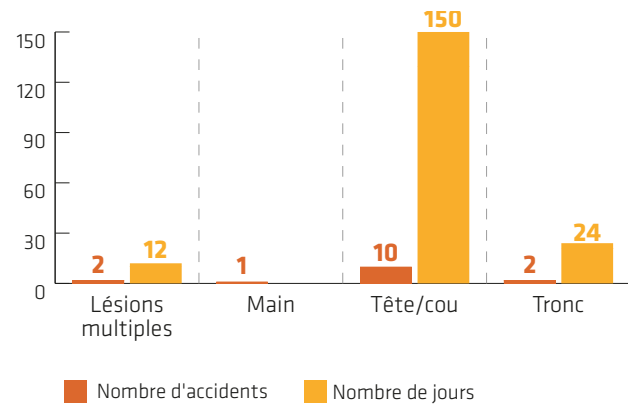


Répartition des chutes de personnes par statut



Comme les années précédentes, les déclarations d'accidents de trajet sont majoritairement liées à des accidents de la circulation et des chutes lors des déplacements piétons (respectivement 15 accidents de la route et 5 chutes de personne). Ces éléments suggèrent l'hypothèse que les conditions météorologiques particulières (nombreux jours de sol gelé le matin) étaient à l'origine de l'augmentation observée en 2018.

### Répartition des accidents de la route par type de lésion



Nous pouvons constater que les blessures liées aux accidents de la route concernent essentiellement des lésions au niveau de la tête et du cou.



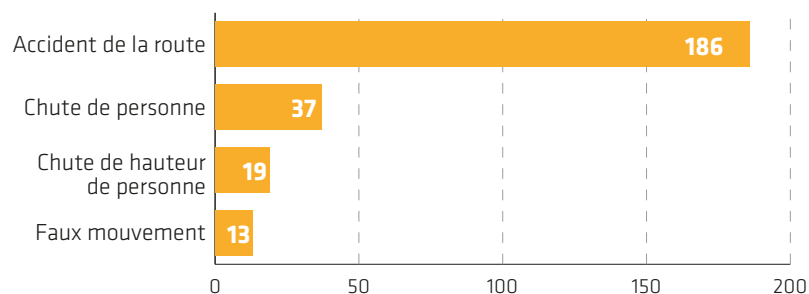
### 1.3.3. Répartition des jours d'arrêt pour accident de trajet

Les 25 accidents de trajets recensés ont généré 255 jours d'arrêts de travail dont 73% sont consécutifs à des accidents de la route et 22% à des chutes.

La 3<sup>ème</sup> catégorie d'accident de trajet concerne des faux mouvements dont les circonstances sont les suivantes :

- 2 agents en descendant du bus, se sont mal réceptionnés et se sont tordus la cheville
- un agent s'est tordu la cheville au niveau du trottoir dans une rue mal éclairée, en allant à la gare.

#### Répartition des jours d'arrêts par types d'accidents de trajets 6



### 1.4. Enquête sur les maladies professionnelles 5 et 7.12

Trois maladies professionnelles ont été reconnues en 2019, concernant le syndrome du canal carpien pour des personnels d'entretien sur le site de St-Jérôme. Aucune enquête de CHSCT n'a été réalisée pour ces maladies professionnelles, toutefois concernant les TMS du personnel d'entretien, un groupe de travail du CHSCT a remis ces conclusions au CHSCT et une étude conduite par une ergonome sur le site de St Jérôme a permis de mettre en place un plan d'actions pour améliorer les conditions de travail des personnels. Une présentation du suivi de ce plan d'actions a été faite auprès du Copil mis en place dans le cadre de l'étude ergonomique initiée sur St Jérôme.

### 1.5. Décès imputables au service

En 2019, il n'y a eu aucun décès à déplorer, imputable à l'établissement.

## 2. Formation en matière d'hygiène et de sécurité

### 2.1. Plan de formation 2019

Le programme de formation en matière d'hygiène et de sécurité a été présenté lors du CHSCT du 04 octobre 2018.

#### 2.1.1. Répartition des stagiaires par type de formation

Les formations réalisées en 2019 se répartissent de la manière suivante :

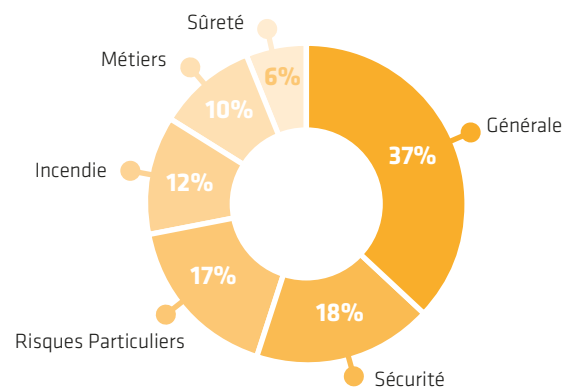
- **Générale** : formation des nouveaux assistants de prévention (personnels des UMR et recyclage), formation continue des assistants de prévention (séminaire), formation à l'application EvRP, langue des Signes française, formation dans le cadre de la QVT (Télétravail, travail sur écran),
- **Santé-Sécurité** : formation SST, utilisation d'un défibrillateur et notion essentiel de secourisme,
- **Sécurité incendie** : Recyclage SSIAP 2, formation à la manipulation d'extincteurs, formation pour les chargés d'évacuation,
- **Risques particuliers** : Recyclage et procédure pour réalisation des vérifications en radioprotection pour les personnes compétentes en radioprotection, formation PRAP (personnels entretien, DOSI, BU), CACES, conduite d'Autoclave, risque Acide fluorhydrique, sensibilisation aux risques chimiques et nanomatériaux,
- **Métiers** : préparation et recyclage à l'habilitation électrique, recyclage référent sécurité laser, ateliers prévention des risques et bonnes pratiques pour les personnels d'entretien des espaces verts, compétences en expérimentation animales, compétences en risques biologiques, développement compétences métiers cellule Handicap, compétences métiers liés aux RPS et à la QVT (DRH, SUMPP),
- **Sûreté** : renforcement des techniques de prévention et de surveillance des actes de malveillance, formation pour le contrôle d'accès sur site.

On note sur le tableau ci-dessous une augmentation du nombre de stagiaires depuis 2017.

Évolution du nombre de stagiaires par type de formation

	2017	2018	2019
<b>Générale</b>	152	292	351
<b>Sécurité</b>	134	233	171
<b>Risques Particuliers</b>	47	82	159
<b>Incendie</b>	295	97	109
<b>Métiers</b>	61	42	94
<b>Sûreté</b>		53	56
<b>Total général</b>	<b>689</b>	<b>799</b>	<b>940</b>

Répartition des stagiaires par type de formation



## 2.1.2. Répartition des heures de stages par type de formation

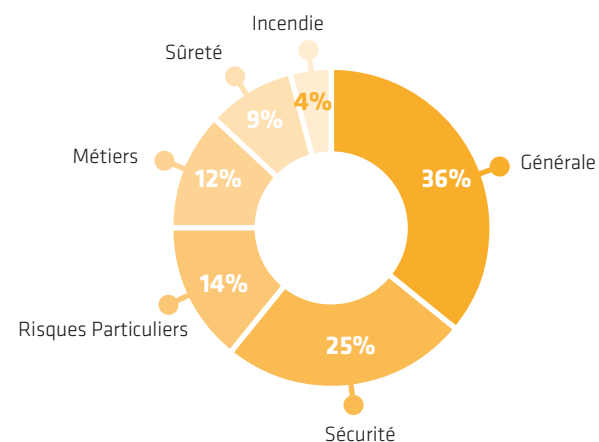
Les heures de formations se répartissent majoritairement dans :

- les formations générales, avec notamment plus de 900 heures pour les formations liées à la mise en place du groupe test sur le Télétravail, plus de 500 heures pour la formation des assistants de prévention, ainsi que plus de 600 heures pour les formations à la langue des signes française, niveau 1, 2 et 3.
- les formations à la sécurité avec la formation initiale des SST
- les formations aux risques particuliers tel que PRAP représentent près de 500 heures. Les autres formations sont principalement individuelles et n'ont duré qu'une journée.

### Évolution du nombre d'heures de stage par type de formation

	2017	2018	2019
<b>Générale</b>	11 521,50	3308	2546
<b>Sécurité</b>	1 424	1623,5	1784,5
<b>Risques Particuliers</b>	629	914,5	995
<b>Incendie</b>	532	135	212,5
<b>Métiers</b>	832,5	434,5	868,5
<b>Sûreté</b>	532	608	647
<b>Total général</b>	<b>14 939</b>	<b>7 023,5</b>	<b>7 053,5</b>

### Répartition du nombre d'heures par type de formation



### 2.1.3. Répartition des formations SST et Chargés évacuations

La répartition des personnels formés SST et des chargés d'évacuation est présentée ci-dessous. Pour rappel, les personnels des EPST formés par leur employeur ne sont pas comptabilisés dans les données ci-dessous.

#### Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail formés par campus

	Nombre de SST formés			
	2016	2017	2018	2019
<b>Aix</b>	9	11	9	16
<b>Centre</b>	13	11	4	4
<b>Timone</b>	5	10	8	4
<b>Luminy</b>	4	9	6	7
<b>Etoile</b>	4	5	2	19
<b>Pharo</b>	2	2	2	
<b>Arles</b>		1		
<b>Digne-les-Bains</b>		1		
<b>Gap</b>	8			
<b>Nord</b>	1			1
<b>Arbois</b>				1
<b>Total général</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>52</b>

#### Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail recyclés par campus

	Nombre de SST recyclés		
	2017	2018	2019
<b>Aix</b>	8	1	9
<b>Centre</b>	5	6	9
<b>Timone</b>	4	4	22
<b>Luminy</b>	5	1	11
<b>Etoile</b>	5	1	13
<b>Pharo</b>			2
<b>Arles</b>	1		
<b>Gap</b>		3	
<b>Arbois</b>	1		1
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>67</b>

Le nombre de personnels nouvellement formés en 2019 est en augmentation par rapport à 2018 avec 52 nouveaux personnels essentiellement sur les campus Etoile, Aix et Luminy. Le nombre de personnels ayant été recyclés en 2019 a également fortement augmenté et cela en adéquation avec le nombre de personnels formés en 2017. Sont venus probablement s'ajouter de nouveaux personnels qui ont souhaité conserver le bénéfice de leur formation et profiter des sessions de recyclage organisées par l'établissement.

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition des 175 SST AMU, par composantes et par directions.

### Répartition des Sauveteurs Secouristes du Travail par composante et par direction

SST par composante		SST par direction ou service	
Sciences	47	SCD	20
OSU Pythéas	12	DHSE - PC Sécurité	15
FSMPM Timone	10	SIUMPPS	7
Sciences Eco	6	SUIO	5
IUT	5	SCASC	5
Polytech	4	DHSE	4
ALLSH	4	SCPU	2
Pôle de Gap	3	Hexagone	2
FSS	2	DEPIL	2
Droit	2	AC	2
Pharmacie	2	DOSI	2
FEG	1	SUMPP	1
INSPE	1	DIRCOM	1
Odontologie	1	DRH	1
FSMPM Nord	1	SCD	1
<b>Total général</b>	<b>102</b>	SUFLE	1
		DRI	1
		DEVE	1
		<b>Total général</b>	<b>73</b>

Il s'agit des personnels nouvellement formés et qui sont à jour de leur recyclage. A noter que ce tableau ne tient pas compte des personnels des EPST formés présents dans nos locaux.

On note une forte représentativité de SST à la faculté des Sciences et la faculté de Médecine et en moindre mesure à l'OSU PYTHEAS et à la FSMPM.

Concernant les autres composantes, le nombre de SST est faible et une attention particulière devra être portée sur ces composantes afin d'inciter les personnels administratifs mais également enseignants à se former.

Pour les services centraux, on note la forte représentativité de la DHSE, du fait des PC sécurité dont les agents sont tous SST.

On note également la forte implication des agents des services communs comme le SCD qui, de manière générale, sont très impliqués dans la prévention des risques, ainsi que les personnels du SIUMPPS, du SCASC et du SUIO.

### Répartition des chargés d'évacuation formés en 2019

Dans le cadre de leurs missions, les responsables DHSE de campus assurent la formation des chargés d'évacuation identifiés par les composantes. Les données présentées ci-dessous montrent la répartition des chargés d'évacuation AMU formés ces 3 dernières années, par campus et par services.

	Nombre de chargés d'évacuation formés par campus		
	2017	2018	2019
Aix	132	23	8
Centre	76		
Etoile	58	21	21
Luminy	42	35	17
Timone	13		
Avignon			10
<b>Total général</b>	<b>321</b>	<b>79</b>	<b>56</b>

	Nombre de chargés d'évacuation formés par composante, direction ou service		
	2017	2018	2019
SCD	117	10	
Sciences	69	15	11
FEG	36		
Pôle de Gap	17		
Services communs	17	5	7
OSY Pythéas	14	11	13
MMSH	13		
Services centraux	11	9	5
INSPE	9		10
FSS	8	7	1
IUT	8	12	
EJCAM	1		
Polytech	1		
ALLSH			8
IMPGT	0	10	
UTL			1
<b>Total général</b>	<b>321</b>	<b>79</b>	<b>56</b>

### Répartition des personnels formés au sein des bâtiments

	Etoile	Aix	Luminy	Total
Hexagone			4	4
TPR1			13	13
Cube		8		8
INSPE Avignon		9		9
OAMP / LAM	13			13
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>55</b>

	Etoile	Aix	Luminy	Total
IIRIAM / CLEO	8			8
<b>Total général</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>55</b>

## 2.2. Protections fonctionnelles

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

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes	3	3	6
Nombre de demandes accordées	1	2	3

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 15 demandes formulées, 6 ont été accordées, 3 ont été refusées, 5 sont en cours d'étude et 1 a été retirée.

## 3. Le dispositif de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et homophobes

### 3.1. Présentation du dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste

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 MENESR.

Ce dispositif repose sur une **«Référénte 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, il a été décidé d'étendre le périmètre du Dispositif 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 HS, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).

Le ministère a également transmis à chaque président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.



### Actions réalisées par le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste AMU

- **Les formations dédiées au personnel** sont intégrées dans le plan de formation d'Aix Marseille Université depuis 2018 et dispensées par des personnels de l'université (juristes) et des personnels des services médico-sociaux (psychologue du travail pour le SUMPP et psychologue clinicien·ne pour le SIUMPPS). Ces formations peuvent être étendues dans le cadre du contrat de site Association Aix Provence Méditerranée (AMPM). Les membres du dispositif oeuvrent actuellement pour la création d'une formation spécifique pour les écoles doctorales.
- **Le Tronc commun du Plan de Formation des cadres** de l'université comprend un module sur le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et homophobes dans le cadre de l'engagement à former le personnel (20% d'ici à 2020) du contrat d'association AMPM.
- **La mise en avant du dispositif** intervient tout au long de l'année, 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). Des affiches et flyers sont également diffusés sur tous les sites et relayés sur les réseaux sociaux internes. Exemples de mises en avant : en mai lors de la Journée engagement LGBTI destinée au personnel (table ronde, réalisation de capsules vidéo); de septembre à novembre lors de la rentrée (Scolarités, DRI, CROUS), des Journées Santé Bien-Être (stands sur 7 sites) et des Erasmus Day (DRI); en octobre lors de la Journée engagement LGBTI destinée aux étudiants (forum associatif LGBTI + exposition réalisée par un personnel AMU à l'Hexagone de Luminy) en novembre, inaugurations des babyfoot inclusifs (8 sites)...
- Le Groupe de Travail a élaboré la procédure du dispositif élargi LHVSSH de janvier à juillet puis a contribué à la **nouvelle campagne de communication** sur le dispositif élargi LHVSSH (avec la DIRCOM).

## 3.2. La prévention du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes 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** et un **plan de communication dédié** (affiches, flyers, Site Web, RS...). Une stratégie de communication a été élaborée avec la DirCom. La campagne de communication a été revue fin 2019 afin de lancer le nouveau dispositif LHVSSH. 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·e.

### 3.2.2. La formation

Les actions de formation suivantes ont été mises en place :

- **Formation** de l'agent en charge de l'accueil téléphonique et du secrétariat du dispositif à la nouvelle procédure du dispositif élargi.
- **Réalisation en interne de vidéos capsules de formation de prévention** de la LGBTphobie mises à disposition sur AMUPOD (mai 2019). L'ensemble des personnels doit être formé à cette thématique, c'est pourquoi une formation dédiée a été élaborée avec des associations partenaires.
- **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 (entres 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.

### 3.3. Le traitement du harcèlement, des violences sexuelles, sexistes et homophobes

La 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'AMU. Elle prend en charge les premiers niveaux d'action dictés par le cadre juridique et réglementaire dès lors qu'il y a signalement de harcèlement 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 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 et/ou aux témoins de requérir, dans le respect de l'anonymat, un RDV avec le référent.

harcelement-sexuel@univ-amu.fr / 04 13 550 550

- **Ecouter, accompagner et orienter** les victimes ou témoins, en leur apportant des conseils juridiques adaptés et en leur proposant des aides adéquates (pédagogique, médicale, psychologique, sociale...) impliquant une réorientation vers les services compétents.
- **Proposer des mesures** visant à faire cesser ces agissements prohibés et préserver la victime d'éventuels nouveaux agissements.
- **Alerter la Présidence de l'université** de la situation portée à sa connaissance afin 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).
- En interne, la mise en place d'une **procédure disciplinaire** est la seule solution à sa disposition.
- **Produire un rapport annuel**, document anonyme, quantifiant et qualifiant les cas traités.

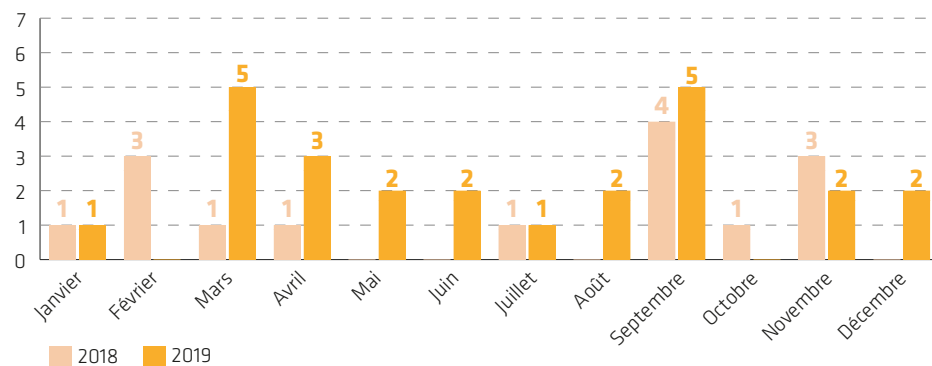
#### Références réglementaires

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11) précise que l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis. Sur les 6 demandes formulées, 3 ont été accordées et 3 ont été refusées.

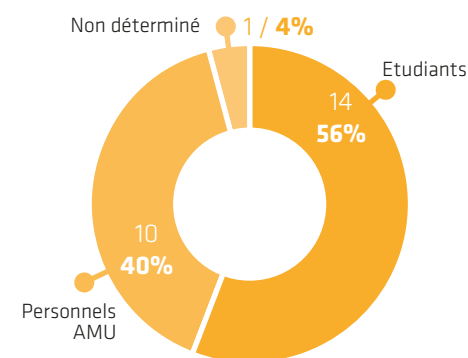
	Femmes	Hommes	Total
<b>Nombre de demandes</b>	3	3	6
<b>Nombre de demandes accordées</b>	1	2	3

## 4. Signalements, origines et répartition

Répartition mensuelle et comparaison des signalements entre 2018 et 2019



Répartition de l'origine du signalement par public



Le dispositif de lutte contre les discriminations a également été saisi pour d'autres motifs: Harcèlement sexuel ( 10 ), harcèlement moral ( 5 ), mésententes, violences ou menaces entre étudiants ( 5 ), Mésententes entre étudiants et personnels ( 3 ), mésententes entre personnels ( 2 )

Répartition de l'origine du signalement par genre et par public

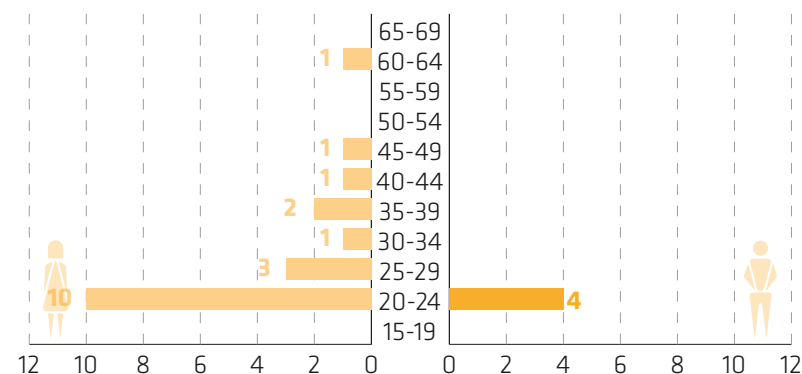
	Femmes	Hommes
Personnels	7	3
Etudiants	11	3
Non déterminé	1	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>

	Personnels AMU hommes	Etudiants	Personnels AMU femmes	Etudiantes	Total
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>48</b>

Origine du signalement par personne se sentant victime ou tiers par type et par genre

	Personnels AMU hommes	Etudiants	Personnels AMU femmes	Etudiantes	Total
Signalement par personne se sentant victime	3	3	4	14	24
Signalement par un tiers	3	3	7	11	24

Pyramide des âges des victimes présumées



## 5. Développement durable et responsabilité sociétale

Notre Université a inscrit le développement durable comme un axe transversal de sa politique globale. C'est ainsi que 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'Établissement. 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.

### Note d'Aix-Marseille Université à l'auto-évaluation DD/RS

VS = Variable stratégique - VO = Variable opérationnelle (chaque variable est notée sur 5)

**Axe 1 - stratégie et gouvernance :**

VS 3,33 / VO 3,42

**Moyenne AMU :**

VS 3,58 / VO 3,58

**Axe 2 - Enseignement et formation :**

VS 3,25 / VO 3,66

**Moyenne nationale :**

VS 2,79 / VO 2,77

**Axe 3 - Recherche :**

VS 3,67 / VO 3,4

**Axe 4 - Gestion environnementale :**

VS 3,67 / VO 3,42

**Axe 5 - Politique sociale et ancrage territorial :**

VS 4 / VO 4

## Gouvernance DD/RS

- 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)

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

### Bilan Carbone 2018

**2015** : 101 428 205 kg CO2

**2018** : 72 489 170 kg CO2

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.

L'avion représentait 5,7 % des émissions en 2015 et 7,1 % en 2018 (malgré une baisse en valeur absolue en 2018). Le train représentait 0,1 % en 2015 et 0,2 % en 2018.



## Gestion patrimoniale responsable

**Défi énergie** : réduction de la consommation, sensibilisation aux éco-gestes et implication des personnels.

### Fluides : évolution 2018/2019

- Hausse de la consommation globale électricité : + 1 124 838 kWh.  
Soit une hausse de +2,9%.
- Hausse de la dépense électricité : + 47 285 €.  
Soit une hausse de + 1,03%.

Cette hausse s'explique par une période estivale caniculaire sans précédent. En effet, le mois de juin 2019 a présenté une canicule exceptionnelle et supérieure à 2003. De plus, contrairement à août 2003, cette canicule s'est produite pendant une période de forte occupation de l'établissement.

La plus forte dérive entre 2018 et 2019 concerne les mois de juin et juillet. Cependant, la production de froid de notre établissement concerne du rafraîchissement de confort mais également du rafraîchissement lié à la recherche pour lequel aucune marge de manœuvre n'est possible (sauf renouvellement de matériel plus performant).

Schéma Patrimonial de Stratégie Immobilière (SPSI) : la stratégie patrimoniale d'Aix Marseille Université comprend 5 programmes opérationnels et transversaux qui vont dans le sens d'un développement durable avec un axe fort sur l'efficacité énergétique. Ses objectifs : 50% de consommation d'énergie finale en 2050 et +32% d'énergie renouvelable en 2030.

## 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.

Période	Papiers de bureau	Papiers Blanc de Blanc	Papiers blancs imprimés
Septembre 2016 > avril 2017	56	6,31	6,389
Mai 2017 > avril 2018	57,374	3,135	3,946
Mai 2018 > avril 2019	62	3,74	3,76



### DEEE

2018 : 18 T  
2019 : 24,6 T

### DEA

2019 : 7,68 T

### Cession de PC

Une démarche partenariale de l'université réalisée entre le SCACS, la DOSI et la DDD a permis la cession de 226 ordinateurs «seconde main» remis sur critères sociaux aux agents de l'Université sur les 6 campus dont le Pharo.

## Vie et animation de campus

Ces actions permettent de créer du lien au sein de l'établissement avec toutes les parties prenantes, y compris les étudiants et les acteurs du territoire. Nous pouvons citer :

### Troc Vert 2019

15 sites ont accueilli cet évènement printanier et toujours très attendu. 55 personnes se sont mobilisées en équipe porteuses de projet localement – Pour préparer l'évènement 12 ateliers « bouturages » ont été réalisés en amont, portés par le référent Espace Vert d'AMU/DEPIL

**Sites hôtes :** St-Charles, St-Jérôme, Château-Gombert, Luminy, INSPE Canebière, INSPE Aix en Provence, Gap, Nord, Pharo, Schuman Aix (ALLSH et FEG), Timone et pour la première année Colbert et Ilot Dubois (FEG), Canebière (Droit) – Criées aux livres par les BU sur tous les sites. 6 partenaires du territoire présents sur différents sites.

**Participation :** Au total (ateliers bouturages et Troc Vert) plus de 800 personnels et étudiants ont participé à ces évènements sur les différents campus d'AMU.



### Agir Ensemble 2019

Le territoire d'Aix-Marseille composé d'AMU, du CROUS, de l'Ecole Centrale et d'Aix-Marseille Provence Métropole porteur historique du Tour de France Agir Ensemble depuis 2014 s'est adapté aux modifications de ce projet en juillet 2019. Une alliance locale en faveur de « campus durables en villes durables » s'est constituée pour répondre à l'Appel à Manifestation d'Intérêt émis par 7 organisations nationales et 2 réseaux professionnels fédérés autour du nouveau dispositif AGIR ENSEMBLE : ADEME, AVUF, Banque des Territoires, CGE, Cirses, Cnous, CPU, MGEN, Refedd.

Après cette réponse politique, le COPIL coordonné par Aix Marseille Université et constitué localement d'Aix-Marseille Provence Métropole, du CROUS, de l'Ecole Centrale, de la MGEN, MAIF, CASDEN, CITEO, France Nature Environnement, a travaillé collectivement à l'élaboration d'un plan d'actions et de coopérations pour mobiliser étudiants et personnels autour d'objectifs locaux de développement durable et de transition énergétique. Ce Plan d'Action

a été soumis au Comité National « Agir Ensemble » qui a décerné le 21 octobre 2019 le Label Agir Ensemble 2019-2020 à Aix-Marseille Université et à l'ensemble des partenaires qu'elle a mobilisé autour de ce projet.

Ce label affirme l'engagement de l'université d'agir tout au long de l'année pour des alliances locales au service du développement durable dans des territoires durables. Il engage notre territoire sur 3 axes principaux d'où se déclinera un plan d'action pour l'année 2019/2020 :

- Lutte contre le gaspillage alimentaire
- Mobilisation des étudiants/Citoyens
- Organisation d'actions de sensibilisation et de temps forts DD/RS dans AMU et ses territoires

La première étape de mise en œuvre de ce plan d'actions fut la «Semaine Agir Ensemble», une semaine de sensibilisation qui s'est déroulée du 18 au 22 novembre 2019 durant la semaine européenne de la réduction des déchets.

Cette nouvelle formule a permis d'être plus visible dans 5 campus et sites de l'université (Luminy, Schuman, St-Jérôme, Timone, St-Charles, INSPE Aix-en-Provence, au CROUS dans 3 cités universitaires et 3 restaurants universitaires) avec les partenaires et des ateliers de sensibilisation plus diversifiés. De nombreuses animations ont pu être réalisées grâce à nos partenaires (13 présents) ou les étudiants du Bonus DDEFHLD (éducation et sensibilisation au tri, campus zéro mégot, ateliers biodiversité, réduction des déchets, réduction du gaspillage alimentaire, fabrication de produits ménagers, Fresque du Climat, ...)

Participation sur l'ensemble de la semaine sur les animations proposées par AMU, le CROUS et l'École Centrale : 3269 étudiants et personnels sensibilisés

### Création et suivi de Jardins Partagés

4 lieux (Luminy – St-Charles – Aix (ESPE Jules Isaac) – Schuman)

**PLANTOLIVE AMU** : création et entretien d'une oliveraie portée par l'IMBE sur le site Saint-Jérôme de la faculté des Sciences, qui allie, recherche, enseignement et animation de campus autour d'objectifs développement durable :

- Restauration des oliviers déjà présents sur le campus de St Jérôme et création d'un OLEO ARBORETUM
- Réhabilitation de la butte et la partie Nord-Est du campus en friche

- Préservation de la biodiversité : plantation de différentes variétés d'oliviers du pourtour méditerranéen et aussi d'amandiers, de figuiers et de plantes aromatiques
- Utilisation et valorisation des sous-produits de la taille et de la trituration des olives (lombricompostage)
- Organisation d'évènements éducatifs, pédagogiques et festifs à destination du personnel du campus St Jérôme. Ex. démonstrations de taille, - récolte des olives vertes et confection des olives cassées.
- Objectifs pour l'enseignement : outil pédagogique pour les étudiants en Licence, Master et thèses en Ingénierie Ecologique : participation 12 étudiants de licence. Valorisation de l'huile d'olive pour en faire du savon et des dérivés cosmétiques dans le cadre d'un projet pédagogique de la licence Industries Pharmaceutiques, Cosmétologiques et de Santé: gestion, production, valorisation

### Chiffres clés 2019 :

- **Nombre total d'oliviers plantés** : 182 (souquets et oliviers en pot)
- **Récolte des olives** : 153 kg
- **Production d'huile d'olive** : 16 litres mis en 31 bouteilles de 0,5 Litre
- **Rendement en huile d'olive** : 9,53 kg olives pour 1 Litre d'huile d'olive extra vierge
- **35 Oliviers restaurés** sur les 100 existants sur site, dont 25 productifs actuellement
- **Création d'un OLEO-ARBORETUM** : achat de 60 oliviers de collection
- **Partenaires** : 4 (IMBE, Service Développement Durable de l'AMU, l'ACCOPA, Moulin Margier)
- **Participation à des animations** autour de la Biodiversité sur le site St-Jérôme (journée Troc Vert, démonstration de taille des oliviers)





# ANNEXES

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

1-a

### Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	293	324	31	10,6%	244	268	24	9,8%	537	592	55	10,2%
	Fonctionnaires	374	375	1	0,3%	277	272	-5	-1,8%	651	647	-4	-0,6%
	<b>Total</b>	<b>667</b>	<b>699</b>	<b>32</b>	<b>4,8%</b>	<b>521</b>	<b>540</b>	<b>19</b>	<b>3,6%</b>	<b>1188</b>	<b>1239</b>	<b>51</b>	<b>4,3%</b>
Enseignants	Contractuels	713	741	28	3,9%	778	808	30	3,9%	1491	1549	58	3,9%
	Fonctionnaires	1117	1131	14	1,3%	1722	1717	-5	-0,3%	2839	2848	9	0,3%
	<b>Total</b>	<b>1830</b>	<b>1872</b>	<b>42</b>	<b>2,3%</b>	<b>2500</b>	<b>2525</b>	<b>25</b>	<b>1,0%</b>	<b>4330</b>	<b>4397</b>	<b>67</b>	<b>1,5%</b>
<b>Total général</b>		<b>2497</b>	<b>2571</b>	<b>74</b>	<b>3,0%</b>	<b>3021</b>	<b>3065</b>	<b>44</b>	<b>1,5%</b>	<b>5518</b>	<b>5636</b>	<b>118</b>	<b>2,1%</b>

### Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	127	152	25	20%	54	57	3	5,6%	181	209	28	15,5%
	Fonctionnaires	378	385	7	2%	198	204	6	3,0%	576	589	13	2,3%
	<b>Total</b>	<b>505</b>	<b>537</b>	<b>32</b>	<b>6%</b>	<b>252</b>	<b>261</b>	<b>9</b>	<b>3,6%</b>	<b>757</b>	<b>798</b>	<b>41</b>	<b>5,4%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>505</b>	<b>537</b>	<b>32</b>	<b>6%</b>	<b>252</b>	<b>261</b>	<b>9</b>	<b>3,6%</b>	<b>757</b>	<b>798</b>	<b>41</b>	<b>5,4%</b>

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	308	301	-7	-2,3%	103	112	9	8,7%	411	413	2	0%
	Fonctionnaires	763	711	-52	-6,8%	318	312	-6	-1,9%	1081	1023	-58	-5%
	<b>Total</b>	<b>1071</b>	<b>1012</b>	<b>-59</b>	<b>-5,5%</b>	<b>421</b>	<b>424</b>	<b>3</b>	<b>0,7%</b>	<b>1492</b>	<b>1436</b>	<b>-56</b>	<b>-4%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>1071</b>	<b>1012</b>	<b>-59</b>	<b>-5,5%</b>	<b>421</b>	<b>424</b>	<b>3</b>	<b>0,7%</b>	<b>1492</b>	<b>1436</b>	<b>-56</b>	<b>-4%</b>

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	728	777	49	6,7%	401	437	36	9,0%	1129	1214	85	7,5%
	Fonctionnaires	1515	1471	-44	-2,9%	793	788	-5	-0,6%	2308	2259	-49	-2,1%
	<b>Total</b>	<b>2243</b>	<b>2248</b>	<b>5</b>	<b>0,2%</b>	<b>1194</b>	<b>1225</b>	<b>31</b>	<b>2,6%</b>	<b>3437</b>	<b>3473</b>	<b>36</b>	<b>1,0%</b>
Enseignants	Contractuels	713	741	28	3,9%	778	808	30	3,9%	1491	1549	58	3,9%
	Fonctionnaires	1117	1131	14	1,3%	1722	1717	-5	-0,3%	2839	2848	9	0,3%
	<b>Total</b>	<b>1830</b>	<b>1872</b>	<b>42</b>	<b>2,3%</b>	<b>2500</b>	<b>2525</b>	<b>25</b>	<b>1,0%</b>	<b>4330</b>	<b>4397</b>	<b>67</b>	<b>1,5%</b>
<b>Total général</b>		<b>4073</b>	<b>4120</b>	<b>47</b>	<b>1,2%</b>	<b>3694</b>	<b>3750</b>	<b>56</b>	<b>1,5%</b>	<b>7767</b>	<b>7870</b>	<b>103</b>	<b>1,3%</b>

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

1-a

### Catégorie A

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	283,4	311,2	27,8	9,8%	239,5	264,1	24,6	10,3%	522,9	575,3	52,4	10,0%
	Fonctionnaires	361,6	364,9	3,3	0,9%	273,5	268,4	-5,1	-1,9%	635,1	633,3	-1,8	-0,3%
	<b>Total</b>	<b>645</b>	<b>676,0</b>	<b>31,0</b>	<b>4,8%</b>	<b>513</b>	<b>532,5</b>	<b>19,5</b>	<b>3,8%</b>	<b>1158</b>	<b>1208,5</b>	<b>50,5</b>	<b>4,4%</b>
Enseignants	Contractuels	688,9	711,9	23,0	3,3%	722	752,6	30,6	4,2%	1410,9	1464,5	53,6	3,8%
	Fonctionnaires	1108,7	1118,9	10,2	0,9%	1718	1708,9	-9,1	-0,5%	2826,7	2827,8	1,1	0,0%
	<b>Total</b>	<b>1797,6</b>	<b>1830,8</b>	<b>33,2</b>	<b>1,8%</b>	<b>2440</b>	<b>2461,5</b>	<b>21,5</b>	<b>0,9%</b>	<b>4237,6</b>	<b>4292,3</b>	<b>54,7</b>	<b>1,3%</b>
<b>Total général</b>		<b>2442,59</b>	<b>2506,8</b>	<b>64,3</b>	<b>2,6%</b>	<b>2953</b>	<b>2994</b>	<b>41</b>	<b>1,4%</b>	<b>5395,59</b>	<b>5500,8</b>	<b>105,3</b>	<b>2,0%</b>

### Catégorie B

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	121	146,6	25,6	21,2%	53,4	56,1	2,7	5,1%	174,4	202,7	28,3	16,2%
	Fonctionnaires	358,5	361,4	2,9	0,8%	193,9	199,8	5,9	3,0%	552,4	561,2	8,8	1,6%
	<b>Total</b>	<b>479,5</b>	<b>508</b>	<b>28,5</b>	<b>5,9%</b>	<b>247,3</b>	<b>255,9</b>	<b>8,6</b>	<b>3,5%</b>	<b>726,8</b>	<b>763,9</b>	<b>37,1</b>	<b>5,1%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>479,5</b>	<b>508</b>	<b>28,5</b>	<b>5,9%</b>	<b>247,3</b>	<b>255,9</b>	<b>8,6</b>	<b>3,5%</b>	<b>726,8</b>	<b>763,9</b>	<b>37,1</b>	<b>5,0%</b>

Catégorie C

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	287,8	281,7	-6,1	-2,1%	100,8	110,4	9,6	9,5%	388,6	392,1	3,5	0,9%
	Fonctionnaires	721,6	663,9	-57,7	-8,0%	313,7	301,7	-12	-3,8%	1035,3	965,6	-69,7	-6,7%
	<b>Total</b>	<b>1009,4</b>	<b>945,6</b>	<b>-63,8</b>	<b>-6,3%</b>	<b>414,5</b>	<b>412,1</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,6%</b>	<b>1423,9</b>	<b>1357,7</b>	<b>-66,2</b>	<b>-4,6%</b>
Enseignants	Contractuels												
	Fonctionnaires												
	<b>Total</b>												
<b>Total général</b>		<b>1009,4</b>	<b>945,6</b>	<b>-63,8</b>	<b>-6,3%</b>	<b>414,5</b>	<b>412,1</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,6%</b>	<b>1423,9</b>	<b>1357,7</b>	<b>-66,2</b>	<b>-4,6%</b>

Total

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
BIATSS	Contractuels	692,2	739,5	47,3	6,8%	393,7	430,6	36,9	9,4%	1085,9	1170,1	84,2	7,8%
	Fonctionnaires	1441,7	1390,2	-51,5	-3,6%	781	769,9	-11,1	-1,4%	2222,7	2160,1	-62,6	-2,8%
	<b>Total</b>	<b>2133,9</b>	<b>2129,6</b>	<b>-4,3</b>	<b>-0,2%</b>	<b>1174,8</b>	<b>1200,5</b>	<b>25,7</b>	<b>2,2%</b>	<b>3308,7</b>	<b>3330,1</b>	<b>21,4</b>	<b>0,6%</b>
Enseignants	Contractuels	688,9	711,9	23	3,3%	722	752,6	30,6	4,2%	1410,9	1464,5	53,6	3,8%
	Fonctionnaires	1108,7	1118,9	10,2	0,9%	1718	1708,9	-9,1	-0,5%	2826,7	2827,8	1,1	0,0%
	<b>Total</b>	<b>1797,6</b>	<b>1830,8</b>	<b>33,2</b>	<b>1,8%</b>	<b>2440</b>	<b>2461,5</b>	<b>21,5</b>	<b>0,9%</b>	<b>4237,6</b>	<b>4292,3</b>	<b>54,7</b>	<b>1,3%</b>
<b>Total général</b>		<b>3931,5</b>	<b>3960,4</b>	<b>28,9</b>	<b>0,7%</b>	<b>3614,8</b>	<b>3662</b>	<b>47,2</b>	<b>1,3%</b>	<b>7546,3</b>	<b>7622,4</b>	<b>76,1</b>	<b>1,0%</b>

## Répartition de l'effectif contractuel et fonctionnaire

1-a

		Femmes				Hommes				Total			
		2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %	2018	2019	Évolution en nb d'agents	Évolution en %
	<b>Total</b>	<b>2243</b>	<b>2248</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>1194</b>	<b>1225</b>	<b>31</b>	<b>3%</b>	<b>3437</b>	<b>3473</b>	<b>36</b>	<b>1%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>Apprentissage</b>	2	1	-1	-50%	0	3	3		2	4	2	100%
	<b>CDD</b>	578	599	21	4%	350	369	19	5%	928	968	40	4%
	<b>CDI</b>	148	177	29	20%	51	65	14	27%	199	242	43	22%
	<b>Fonctionnaires</b>	1515	1471	-44	-3%	793	788	-5	-1%	2308	2259	-49	-2%
	<b>Total</b>	<b>1830</b>	<b>1872</b>	<b>42</b>	<b>2%</b>	<b>2500</b>	<b>2525</b>	<b>25</b>	<b>1%</b>	<b>4330</b>	<b>4397</b>	<b>67</b>	<b>2%</b>
<b>Enseignants</b>	<b>CDD</b>	694	719	25	4%	766	792	26	3%	1460	1511	51	3%
	<b>CDI</b>	19	22	3	16%	12	16	4	33%	31	38	7	23%
	<b>Fonctionnaires</b>	1117	1131	14	1%	1722	1717	-5	0%	2839	2848	9	0%
<b>Total général</b>		<b>4073</b>	<b>4120</b>	<b>47</b>	<b>1%</b>	<b>3694</b>	<b>3750</b>	<b>56</b>	<b>2%</b>	<b>7767</b>	<b>7870</b>	<b>103</b>	<b>1%</b>





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

	Astronomes et astronomes adjoints				Maîtres de conférence				Physiciens				Professeurs des Universités					
	2018		2019		2018		2019		2019		2018		2019					
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F		
CNU 01					34	24	58	59%							11	19	30	37%
CNU 02					9	16	25	36%							10	19	29	34%
CNU 03					1	4	5	20%								5	5	0%
CNU 04						3	3	0%							1		1	100%
CNU 05					20	14	34	59%							7	25	32	22%
CNU 06					56	19	75	75%							16	17	33	48%
CNU 07					21	5	26	81%							5	4	9	56%
CNU 08					3	4	7	43%							3	1	4	75%
CNU 09					12	11	23	52%							5	6	11	45%
CNU 10					2	1	3	67%							2	1	3	67%
CNU 11					19	13	32	59%							9	5	14	64%
CNU 12					5	1	6	83%							2	1	3	67%
CNU 13					2		2	100%							2		2	0%
CNU 14					18	5	23	78%							5	9	14	36%
CNU 15					8	7	15	53%							1	8	9	11%
CNU 16					30	13	43	70%							11	16	27	41%
CNU 17					5	8	13	38%							2	3	5	40%
CNU 18					7	16	23	30%							3	7	10	30%
CNU 19					16	8	24	67%							1	4	5	20%
CNU 20					9	4	13	69%							1	4	5	20%
CNU 21					8	13	21	38%							3	9	12	25%
CNU 22					14	9	23	61%							7	7	14	50%
CNU 23					6	12	18	33%							3	5	8	38%
CNU 24					5	2	7	71%							2	2	4	50%
CNU 25					9	32	41	22%							2	26	28	7%
CNU 26					14	25	39	36%							7	15	22	32%
CNU 27					14	70	84	17%							5	28	33	15%
CNU 28					19	31	50	38%							4	24	28	14%
CNU 29					4	7	11	36%								19	19	0%
CNU 30					8	24	32	25%							3	12	15	20%
CNU 31					27	25	52	52%							6	15	21	29%
CNU 32					11	26	37	30%							2	15	17	12%
CNU 33					10	7	17	59%							1	6	7	14%
CNU 34	5	15	20	25%	2	4	6	33%							3	3	6	50%
CNU 35					7	10	17	41%							2	7	9	22%
CNU 36					3	7	10	30%							2	2	2	0%
CNU 37					2	3	5	40%					1		1	1	100%	33%
CNU 60					4	35	39	10%								22	22	0%
CNU 61					6	20	26	23%							1	7	8	13%
CNU 62					11	26	37	30%							2	13	15	13%
CNU 63					10	31	41	24%								20	20	0%
CNU 64					20	14	34	59%							1	12	13	8%
CNU 65					25	17	42	60%							5	13	18	28%
CNU 66					5	4	9	56%										
CNU 67					28	33	61	46%							5	9	14	36%
CNU 68					5	4	9	56%							1	2	3	33%



## Répartition des Enseignants Hospitalo universitaire fonctionnaires par section CNU et par genre

	Maîtres de conférences				Professeurs des universités			
	2019				2019			
	F	H	Total	Part de F	F	H	Total	Part de F
CNU 42	4	3	7	57%	2	7	9	22%
CNU 43		2	2	0%	2	13	15	13%
CNU 44	8	5	13	62%	5	8	13	38%
CNU 45	7	2	9	78%	1	12	13	8%
CNU 46	4	4	8	50%	5	9	14	36%
CNU 47	10	6	16	63%	3	19	22	14%
CNU 48	3	2	5	60%	1	15	16	6%
CNU 49		6	6	0%		19	19	0%
CNU 50	1	2	3	33%	4	13	17	24%
CNU 51	4		4	100%	2	25	27	7%
CNU 52	3	1	4	75%	5	17	22	23%
CNU 53	1	4	5	20%	2	9	11	18%
CNU 54	3	4	7	43%	8	17	25	32%
CNU 55		2	2	0%	1	9	10	10%
CNU 56	2	5	7	29%	2	1	3	67%
CNU 57		5	5	0%	1		1	100%
CNU 58	3	13	16	19%	1	5	6	17%
CNU 80	1	1	2	50%				
CNU 81	7	4	11	64%		6	6	0%
CNU 82	6	2	8	75%	5	3	8	63%

## Répartition des BIATSS fonctionnaires

	A sciences du vivant		B sciences chimiques et sciences des matériaux		C sciences de l'ingénieur instrumentation		D sciences humaines et sociales		E informatique stat. Et calc. Scientifique		F info, doc, culture, édition, comm, TICE		G patrimoine, logistique, prévention		J gestion et pilotage		Total général	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
<b>Administratifs sociaux et de santé</b>						1						3		2	1	201	35	255
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)												2		2	1	123	8	136
Administrateurs																2	5	7
Agent comptable																1		1
Attaché d'administration de l'état						1										28	14	43
Secrétaire général																	1	1
Assistant de service social														1				1
Infirmier														11				11
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)												1				47	7	55
<b>Ing. Tech. Et admin. De RF</b>	<b>99</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>76</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>160</b>	<b>297</b>	<b>766</b>	<b>69</b>	<b>1839</b>	
Adjoint technique	17	20	8	3		12				6	11	19	145	205	352	14	812	
Assistants ingénieurs	16	5	1	6	3	10	2		3	15	9	5	1	16	58	6	156	
Ingénieurs de recherche	11	12	3	7	4	13	1	3	4	20		1	4	6	26	2	117	
Ingénieurs d'études	27	5	12	9	2	15	3	1	13	39	16	10	5	12	83	18	270	
Techniciens	28	15	6	5		26	1	1	4	34	8	17	5	58	247	29	484	
<b>Pers.Des bibliothèques et des musées</b>											<b>114</b>	<b>51</b>					<b>165</b>	
Bibliothécaire											14	3					17	
Bibliothécaire assistant											37	12					49	
Conservateur des bibliothèques											9	5					14	
Conservateur général des bibliothèques													1				1	
Conservateurs en chef											3	6					9	
Magasiniers											51	24					75	
<b>Total général</b>	<b>99</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>77</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>114</b>	<b>161</b>	<b>103</b>	<b>162</b>	<b>298</b>	<b>967</b>	<b>104</b>	<b>2259</b>	

## Pyramide des âges



	Contractuels			Fonctionnaires			Total
	A	B	C	A	B	C	
18			1				1
19			1				1
20			1				1
21	1	2	3				6
22	13	3	4			1	21
23	80	5	3				88
24	144	5	3				152
25	216	2	7	1	2	2	230
26	180	8	6	1		3	198
27	158	4	8	3	2	3	178
28	148	6	14	2	3	6	179
29	153	8	14	14	2	9	200
30	152	6	15	8	6	10	197
31	125	14	21	22	10	7	199
32	94	8	16	42	8	11	179
33	79	5	20	42	16	11	173
34	62	8	11	42	2	16	141
35	34	12	14	46	14	9	129
36	37	8	10	57	13	20	145
37	37	5	8	76	8	17	151
38	30	7	10	92	9	16	164
39	32	6	9	92	15	18	172
40	23	2	14	128	16	17	200
41	18	4	17	127	13	12	191
42	21	3	10	116	19	18	187
43	30	4	14	88	16	33	185

	Contractuels			Fonctionnaires			Total
	A	B	C	A	B	C	
44	26	7	7	91	16	29	176
45	13	2	12	134	16	28	205
46	19	2	13	131	27	29	221
47	15	3	13	132	18	37	218
48	22	8	12	135	28	50	255
49	8	6	9	179	24	51	277
50	18	5	13	139	29	42	246
51	19	4	8	126	18	56	231
52	18	4	6	113	20	38	199
53	14	5	4	118	27	39	207
54	9	4	13	129	20	43	218
55	11	5	8	110	25	33	192
56	11	2		113	19	35	180
57	10	4	8	113	14	32	181
58	12	1	7	106	20	41	187
59	8	5	5	113	30	34	195
60	7		7	129	21	45	209
61	10	5	3	81	12	30	141
62	4		2	82	15	23	126
63	8		3	54	7	27	99
64	8	1	2	61	4	15	91
65	4	1	2	53	2	16	78
66			1	25	2	10	38
67			1	19	1	1	22
68				7			7
69				3			3

## Âge moyen et médian par statut, genre et catégorie 1.1

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>BIATSS</b>	45,7	44,0	<b>45,1</b>	47	47	<b>47</b>
<b>A</b>	42,8	41,6	<b>42,3</b>	42	41,5	<b>42</b>
<b>B</b>	46,7	44,6	<b>46,0</b>	48	46	<b>47</b>
<b>C</b>	47,3	46,8	<b>47,2</b>	48	48	<b>48</b>
<b>Enseignants</b>	41,2	44,2	<b>42,9</b>	41	45	<b>44</b>

## Âge moyen et médian des fonctionnaires par statut, genre et catégorie

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>BIATSS</b>	49,3	48,4	<b>49,0</b>	50	49	<b>49</b>
<b>A</b>	48,1	48,2	<b>48,1</b>	48	48	<b>48</b>
<b>B</b>	49,0	47,2	<b>48,4</b>	50	48	<b>49</b>
<b>C</b>	50,0	49,4	<b>49,8</b>	51	51	<b>51</b>
<b>Enseignants</b>	48,4	50,1	<b>49,4</b>	49	50	<b>49</b>

## Âge moyen et médian des contractuels par statut, genre et catégorie

	Âge moyen			Âge médian		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>BIATSS</b>	39,1	36,1	<b>38,0</b>	37	33	<b>36</b>
<b>A</b>	36,6	34,9	<b>35,8</b>	35	33	<b>33</b>
<b>B</b>	40,6	35,6	<b>39,3</b>	38,5	33	<b>37</b>
<b>C</b>	41,0	39,5	<b>40,6</b>	40	40	<b>40</b>
<b>Enseignants</b>	30,3	31,5	<b>30,9</b>	28	28	<b>28</b>

## Mobilité générale des BIATSS par affectation, catégorie fonction publique et sexe

	Composante / service	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations	
		F	H	F	H	F	H
Directions centrales	DAC			1			
	DAF	5	2		1		
	DAJI		1	2			
	DCP			1	1		
	DDD				1		
	DDPI						
	DEPIL		1	1	5		
	DEVE	4		5	1	2	
	DFD	1					
	DHSE			2			
	DIRCOM				1		
	DPCG		2	1			
	DPMSE						
	DRH	6	3	19	12		1
	DRV						
		<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>2</b>
Gouvernance	Présidence			2			
	Agence comptable	1		11			
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Services communs	DOSI		4		12		
	DRI	4	1	8	1		
	IMéRA			1			
	IREM			1			
	MIRREL			2			
	SCASC	1			1		
	SCCDS			1			
	SCD	1		5	1		
	SIUMPPS			1			
	SUAPS	1			1		
	SUFA	3			1		
	SUIO			1	3		
	SUFLE	1					
	SUMPP						
	Université du Temps Libre						
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Composante / service	Mobilités internes		Recrutements externes		Détachements entrants et mutations	
		F	H	F	H	F	H
Composantes	ALLSH	2	2	9	1		
	EJCAM			1		1	
	ESPE	1		6	3		
	EU3M						
	FDSP	7	1	7	3		
	FEG	2		3	1		
	FSS	1		1	2		
	IAE	1		4			
	IMPGT			3			
	IRT	1					
	IUT	2	1	4	1		
	MEDECINE	7	1	8	5	1	
	MMSH				1		
	ODONTO						
	OSU		1	4		2	
	PHARMACIE	1			2		
	POLYTECH	1		2			
	SCIENCES	3		11	4		
	SMPM			6	5		1
	Polytech Marseille			2	1		
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Autres structures	A*Midex <sup>(1)</sup>			3	1		1
	AMIDEX-FU						
	CISAM						
	CUBE						
	HEXAGONE				1		
	POLE DE GAP						
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>40</b>	<b>271</b>	<b>142</b>	<b>12</b>	<b>6</b>

<sup>(1)</sup> Les « effectifs A\*Midex » sont composés d'agents de type support affectés dans les directions métiers (AC/DAF/DRH, etc.).



## Lexique

### A

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

### B

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

### C

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

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

### D

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

### E

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

### F

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

### I

**IAE** : Institut d'Administration des Entreprises  
**IECJ** : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives  
**IFSE** : indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise  
**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  
**MESR** : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche  
**MIRREL** : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues  
**MMSH** : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

---

**N**

---

**NBI** : Nouvelle Bonification Indemnitaires  
**NON TIT** : Non Titulaire

---

**O**

---

**OS** : Organisations Syndicales

---

**P**

---

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

---

**Q**

---

**QF** : Quotient Familial

---

**R**

---

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

---

**S**

---

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

---

**T**

---

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

---

**U**

---

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

## Glossaire

### A

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

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

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

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

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

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

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

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

### B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## D

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

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

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

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

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

## E

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

**Effectif** : Nombre de personnes physiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Enseignant du premier degré** : Instituteur ou professeur des écoles.

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

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

**Enseignant fonctionnaire** : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> 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 relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

## G

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

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

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

## H

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

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

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

## I

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

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

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

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

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

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

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

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

## L

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

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

## M

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

**Modalité de service** : Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

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



---

**N**

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

---

**O**

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

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

---

**P**

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

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

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

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

Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes :

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

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2.

Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens.

Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

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

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

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

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

---

**Q**

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

---

**R**

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

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

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

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

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

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

---

## S

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

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

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

---

## T

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

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

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

**Temps partiel thérapeutique** : Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée, de grave maladie ou après un congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle. L'intéressé doit présenter une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps ; toute quotité comprise entre 50% et 90 % peut être octroyée. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.

À défaut, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Les agents perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

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

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

---

## V

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

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

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



