

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

DELIBERATION n° 2021/01/19-04-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 Rapport de situation comparée de l'année 2019

Le Conseil d'administration approuve le Rapport de situation comparé 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




Rapport de Situation Comparée 2019

Sommaire

Introduction 9

Effectifs généraux 13

I.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	14
· Part des femmes au sein d'AMU	14
· Taux des femmes par catégorie et statut	14
· Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	14
· Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique	14
I.2. Répartition des femmes et des hommes par statut	15
· Répartition des femmes et des hommes par type de population et par statut	15
· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les passages de CDD en CDI dans l'année par genre	15
I.3. Répartition des femmes et des hommes par filière	16
· Nombre de BIATSS par genre et par filière et part des femmes	16
· Nombre d'enseignants par genre et par filière et part des femmes	16
I.4. Âges moyens et médians des femmes et des hommes	17
· Âges moyens et médians des femmes et des hommes	17
· Âges moyens des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	17
· Âges médians des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique	17
· Pyramides des âges par genre, catégorie et statut	17
I.5. Emplois supérieurs et dirigeants	18
· Répartition entre les femmes et les hommes au sein des emplois supérieurs et dirigeants*	18
· Présidence	18
· Direction générale et Agence comptable	18
· Vice-présidents et vice-présidentes, Vice-présidents délégués et vice-présidentes déléguées	18
· Chargés de missions, chargées de missions	18
· Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes	18
· Directeurs, directrices des directions centrales	18
· Autres structures **	18
· Total	18
I.6. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants* (loi du 12 mars 2012)	19
· Flux annuel de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019	19
· Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019	19

Personnels enseignants 21

II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	22
· Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par statut	22
Âges moyens et médians des enseignants, par genre et type d'enseignant	22
Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	23
· Âges moyens et médians des enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs, par genre et statut	23
· Pyramide des âges des doctorants par genre	23
· Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre	23
· Pyramide des âges des ATER par genre	23
Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par genre	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par genre	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par genre	24
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par genre	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par genre	24
· Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par genre	24
II.2. Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	25
· Doctorants, post-doctorants et ATER	25
· Enseignants-chercheurs mono-appartenants	25
· Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	25
Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut, filière et corps	25
· Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs fonctionnaires par filière et corps	25
· Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels par filière et corps	25
Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade	26
· Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs par corps et grade	26
· Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade	26
· Part des femmes et hommes enseignants-chercheurs par corps et grade	26
· Part des femmes et hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade	26

	Habilitation à Diriger des Recherches	27			
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade	27		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par section CNU	35
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade	27		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU	35
II.3.	Part des femmes et âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur disciplinaire	28		II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline	36
	· Part des femmes par secteur d'enseignement et de recherche	28		Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire	36
	· Part de femmes et âges moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur d'enseignement et de recherche (données ETP)	29		· Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire	36
				· Part des femmes parmi les enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire	36
II.4.	Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	30		Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline	37
	· Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche	30		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants agrégés du second degré par discipline	37
	· Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU	30		· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants certifiés du second degré par discipline	37
	· Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU	30			
II.5.	Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	31		II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	38
	· Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche	31		Enseignants du 2nd degré	38
	· Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU	31		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré	38
	· Répartition des femmes et des hommes parmi les ATER par section CNU	31		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants du second degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	39
II.6.	Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	32		· Évolution du taux de femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	39
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire	32		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré par grade	39
				· 39	
	Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU	32		Enseignants-chercheurs	40
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par groupe CNU	32		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs	40
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants maîtres de conférences par groupe CNU	32		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs mono appartenants et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs mono appartenants	40
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par groupe CNU	32		· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants chercheurs mono appartenants	40
	Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU	33		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants chercheur par grade	40
	· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants maîtres de conférences par section CNU	33		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par section CNU	41
	· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU	33		Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire	42
II.7.	Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU	34		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	42
	Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche	34		· Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires	42
	Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	34		· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	42
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	34		· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	43
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par groupe CNU	34		Constitution des jurys au recrutements des enseignants	44
	· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNU	34		· Part des femmes dans la composition des comités de sélection	44
	Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	35		· Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection	44
				· Part de présidentes de comités de sélection	44
				· Évolution de la part de présidentes de comités de sélection	44
				· Nombre de vice-présidentes de comités de sélection	44
				· Part des présidentes de comités de sélection	44
				· Part des femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU	45

· Part des femmes dans la composition des comités de sélection par section CNU	46	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Bénéficiaires de la GIPA en 2018	58
· Part de présidentes de comités de sélection par section CNU	46		
II.10. Enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	47	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	59
Enseignants du second degré	47	· Répartition par genre et par corps des enseignants chercheurs candidats à la PEDR	59
· Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	47	· Répartition par genre et par corps des enseignants chercheurs retenus pour la PEDR	59
· Part des enseignantes parmi les enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	47	Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par genre et par corps	60
· Part d'enseignantes agrégées du 2 nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants agrégés du 2 nd degré	47	· Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par genre et par corps	60
· Part d'enseignantes certifiées du 2 nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants certifiés du 2 nd degré	47	· Montants moyens alloués aux enseignants-chercheurs au titre de la PEDR par genre et par corps	60
Enseignants-chercheurs	48	Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique	61
· Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe	49	· Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par genre et par corps	61
· Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel	50	· Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PRP par genre et par corps	61
· Répartition par genre des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors classe échelon exceptionnel	50	· Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes	61
· Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2 ^{ème} classe promus Professeurs 1 ^{ère} classe	51	Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative	62
· Répartition par genre des enseignants-chercheurs Professeurs 2 ^{ème} classe promus Professeurs 1 ^{ère} classe	51	· Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PCA et montants alloués à ce titre par genre et par corps	62
· Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1 ^{ère} classe promus Professeurs classe exceptionnelle 1	52	· Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PCA par genre et par corps	62
· Répartition par genre des enseignants-chercheurs Professeurs 1 ^{ère} classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1	52	· Répartition de la PCA par genre	62
· Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2	53	Prime d'Engagement Pédagogique	63
· Répartition par genre des enseignants-chercheurs Professeurs Classe exceptionnelle 1 promus Professeurs Classe exceptionnelle 2	53	· Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEP et montants alloués à ce titre par genre et par corps	63
		· Répartition de la PEP par genre	63
II.11. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	54	Heures complémentaires	64
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par genre et principales filières	54	· Répartition des heures complémentaires par genre et montants	64
· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des enseignants par genre et principales filières	54	II.12. La formation continue déployée par le CIPE	66
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps	55	Participation aux formations CIPE	67
Contractuels	55	· Part des femmes parmi les participants aux formations CIPE	68
· Enseignants-chercheurs	55	· Répartition de l'ensemble des stagiaires par genre	68
INM moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre et principales filières	56	II.13. Temps de travail et absences	69
· Écarts d'INM moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre et principales filières	56	Départs temporaires	69
Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, genre et principales filières	57	Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	69
· Écarts de rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, genre et principales filières	57	· Nombre de jours de congés par catégorie	69
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	58	Absences au travail pour raison de santé	69
		Jours d'arrêt pour raison de santé	69
		· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par genre	70
		· Âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé au moins un arrêt de travail pour raison de santé en 2019	70
		Temps partiel thérapeutique	70
		Congés maternité et paternité	71
		Congés maternité et congés d'adoption	71

· Les congés maternité	71
· Les congés d'adoption	71
· Congés paternité et paternité accueil d'un enfant	71
Délégations et CRCT	72
Délégations	72
Candidats en délégations	72
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats à la délégation par genre et corps	72
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus à la délégation par genre et corps	72
CRCT	73
CRCT voie nationale	73
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par genre et corps	73
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus au CRCT voie nationale par genre et corps	73
CRCT voie locale	74
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT voie nationale par genre et corps	74
· Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes	74
Membres de l'Institut Universitaire de France	74
· Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'Institut Universitaire de France par genre	74
II.14. Temps de travail	75
· Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par genre	75
· Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel	75
· Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires à temps plein et temps partiel	75
· Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels à temps plein et temps partiel	75
II.15. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	76
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	76
· Part des enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants	76
· Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI)	76
· Part des enseignants ayant une allocation temporaire d'invalidité sur le nombre total d'enseignants	76
II.16. Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires	77
· Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par genre et par motif, hors départ à la retraite	77
· Âge moyen de départ à la retraite	77
· Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires selon leur motif par genre	77
· Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires ayant quitté AMU	77
· Répartition des départs à la retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par genre	78

Personnels BIATSS 81

III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS	82
Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie fonction publique	82
· Répartition par genre des personnels BIATSS par statut	82
· Répartition par genre des personnels BIATSS par catégorie	82
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS	83
· Âges moyens et médians des BIATSS par statut, catégorie et genre	83
· Âges moyens et écart par genre, statut et catégorie	83
· Pyramide des âges des BIATSS par genre	83
· Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par genre	84
· Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par genre	84
· Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par genre	84
· Pyramide des âges des BIATSS contractuels par genre	84
· Pyramide des âges des BIATSS recherche par genre	84
III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle	85
III.3. Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	86
· Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	86
· Âge moyen au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	86
III.4. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	88
· Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	88
· Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	88
III.5. Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	89
· Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	89
· Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	89
Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP	90
· Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP	90
· Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP	90
· Part des femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP	90
· Part des femmes Ingénieures d'études fonctionnaires ITRF par BAP	91
· Part des femmes Ingénieures de recherche fonctionnaires ITRF par BAP	91

Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps	92	· Taux de promotions	102
· BAP A sciences du vivant	92	· Part de promus sur le nombre de promouvables	102
· BAP E informatique stat. et calc. scientifique	92	· Répartition des agents promus par genre	102
· BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux	92		
· BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE	92	ITRF tableaux d'avancement	103
· BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation	92	· Évolution sur 2 ans	103
· BAP G patrimoine, logistique, prévention	92	· Taux de promotions	103
· BAP D sciences humaines et sociales	92	· Part de promus sur le nombre de promouvables	104
· BAP J gestion et pilotage	92	· Répartition des agents promus par genre	104
III.6. Part de femmes pour les personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	ITRF liste d'aptitude	105
· Part de femmes pour les personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	· Évolution sur 2 ans	105
· Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat	93	· Part de promus sur le nombre de promouvables	105
· Age moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	93	· Taux de promotions	105
		· Répartition des agents promus par genre	105
III.7. Part de femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	Bibliothécaires tableaux d'avancement	106
· Part de femmes pour la filière des personnels BIATSS Recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	· Évolution sur 2 ans	106
· Age moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS recherche par catégorie hiérarchique et corps	94	· Taux de promotions	106
· Répartition des hommes et des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP	95	· Part de promus sur le nombre de promouvables	107
		· Répartition des agents promus par genre	107
III.8. Répartition par genre du recrutement des personnels BIATSS	96	Bibliothécaires liste d'aptitude	108
· Répartition des lauréats par corps et par genre	96	· Évolution sur 2 ans	108
· Évolution de la part des femmes parmi les lauréats par corps et par genre	96	· Taux de promotion	108
		· Part de promus sur le nombre de promouvables	108
Constitution des jurys au recrutements des BIATSS	97	· Répartition des agents promus par genre	108
· Part des femmes dans la composition des comités de sélection	97		
· Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours	97		
· Part des présidentes de comités de sélection	97		
· Évolution de la part des présidentes de jurys de concours	97		
· Part de vice présidentes de comités de sélection	97		
III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations	98	III.11. Rémunérations des BIATSS	109
· Part des femmes par type de mouvement et par catégorie	98	· Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par genre et principales filières	109
· Part des femmes par type de mouvement et structure	98	· INM moyen des BIATSS par genre et principales filières	109
· Part des femmes par type de mouvement et BAP	99	· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par genre et principales filières	109
		· Écarts d'INM moyens des BIATSS par genre et principales filières	109
		· Rémunérations des BIATSS par quartile, genre et principales filières	110
		· Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, genre et principales filières	110
		· BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2018	111
III.10. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	100	III.12. Temps de travail et absences	112
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	100	Départs temporaires	112
· Évolution sur 2 ans	100	Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	112
· Part des candidats par genre sur le nombre de promouvables et part de promus par genre sur le nombre de candidats	100	· Nombre de jours d'absence par catégorie	112
· Part de promus sur le nombre de promouvables	101	Mises à disposition	112
· Répartition des agents promus par genre	101	Absences au travail pour raison de santé	113
		· Jours d'arrêt pour raison de santé	113
ASS liste d'aptitude	102	· Répartition des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par genre	114
· Évolution sur 2 ans	102	· Age moyen des des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par genre	114
		Temps partiel thérapeutique	114
		Congés maternité et paternité	115
		Congés maternité et congés d'adoption	115
		· Les congés maternité	115
		· Les congés d'adoption	115

Congé paternité et paternité accueil d'un enfant	115
III.13. Répartition des départs des BIATSS par genre	116
· Répartition des départs des BIATSS par genre et par motif, hors départ à la retraite	116
· Age moyen de départ à la retraite	116
· Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par genre parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU	116
· Répartition des femmes et des hommes BIATSS par motif de départ parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU	116
· Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par genre	117
· Taux de départ à la retraite par genre sur le nombre de BIATSS fonctionnaires	117
III.14. Formation	118
· Formations obligatoires	118
· Répartition des stagiaires, heures, jours de formation et nombre moyen de jours de formation par genre et catégorie	118
· Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par genre	118
· Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par genre	118
· Nombre moyen de jours de formation par genre	118
Entrée par typologie des formations	119
· Répartition des journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3)	119
· Part des femmes parmi les stagiaires, par domaine	119
Congés de formation professionnelle (CFP)	120
· Taux de réponse favorable par type de personnel	120
· Évolution des taux de réponse favorables	120
III.15. Temps de travail	121
· Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	121
· Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail	121
· Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	121
· Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail	121
III.16. Compte épargne temps (CET)	122
· Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	124
· Nombre de jours versés sur le CET	124
· Nombre d'agents ayant demandés une indemnisation de jours de congés	124
Indemnités de congés non pris	124
· Évolution du montant moyen par genre et par catégorie	125
· Répartition du montant moyen par catégorie	125
III.17. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	126
· Nombre de BIATSS en situation de handicap	126
· Nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	126

Introduction

Rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) en 2019

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

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

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

L'établissement a pour volonté de sensibiliser sur la question de l'égalité. Ce document permet d'appréhender les rôles et la situation respective des femmes et des hommes de notre communauté et prendre la mesure des écarts mais aussi des progrès résultant d'une approche raisonnée des inégalités.

Ce Rapport doit permettre à l'université de nourrir le dialogue sur des questions aussi cruciales que l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la responsabilité sociale de l'établissement.

Je remercie toutes les personnes qui ont pris part à l'élaboration de ce rapport, et notamment le Bureau Métiers et prospectives de la Direction des Ressources Humaines et le Pôle graphique de la Direction de la Communication.

Éric Berton

Président d'Aix-Marseille Université



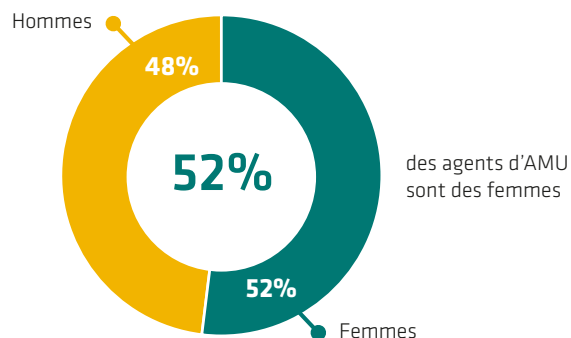


Effectifs généraux

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



Part des femmes au sein d'AMU



L'indice du plafond de verre (GCI-Glass Ceiling Index) est un indice relatif comparant, par niveau, la proportion de femmes avec la proportion de femmes occupant des postes supérieurs. Au sein d'Aix Marseille Université, 43% des postes supérieurs et dirigeants sont occupés par des femmes. Cette proportion est légèrement supérieure à la moyenne nationale (GCI =40%)

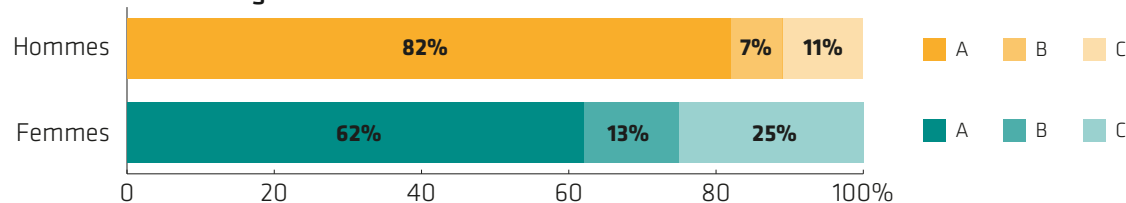
Données issues d'infographicseconomist.com

Le taux de femmes est plus important pour les catégories C que les catégories A, et ce, quel que soit le statut. Les chiffres du bilan social du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour 2017-2018 vont également dans ce sens (Taux de femmes cat A : 41,7%; Taux de femmes cat B: 65,5%; Taux de femmes cat C: 69%). Ce recueil nous permet également de noter que l'établissement présente un taux de femmes plus élevé que les taux annoncés par le ministère principalement dans la catégorie A avec un taux de femmes de +4,3 points. Concernant les catégories B et C le taux de femmes est légèrement supérieur avec respectivement +1,5 et +1 point.

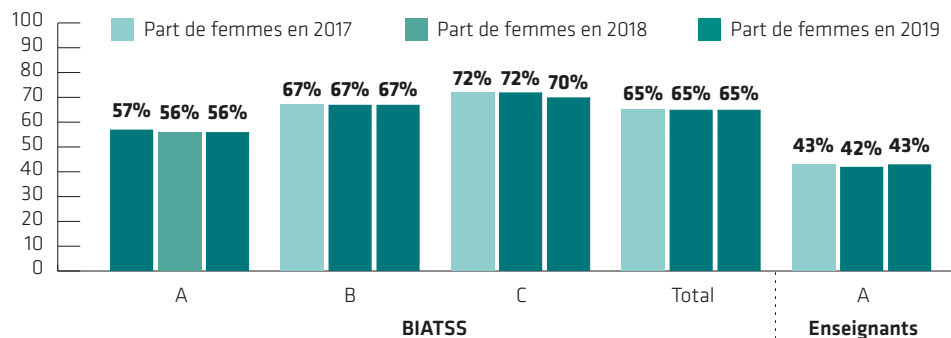
Taux des femmes par catégorie et statut

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
A	43%	50%	46%
B	65%	73%	67%
C	69%	73%	70%

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



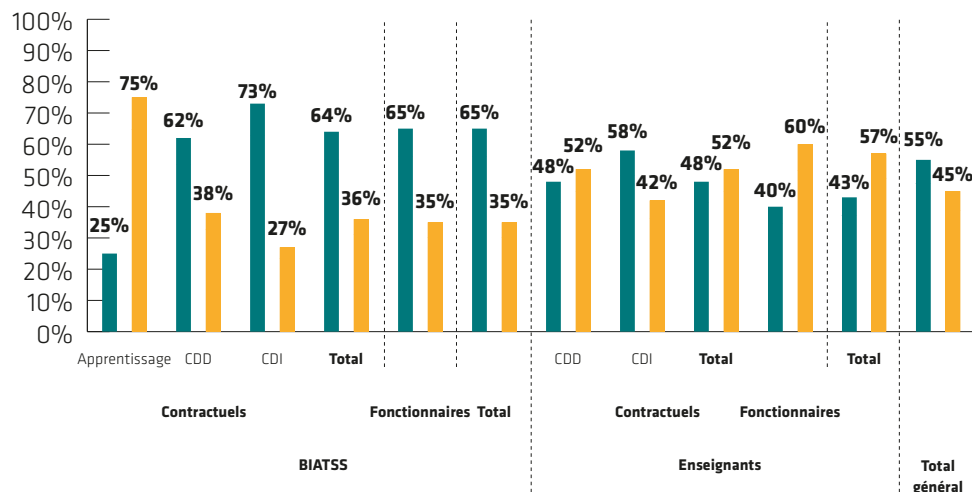
Évolution sur 3 ans de la part des femmes selon le type de population (BIATSS, enseignantes) et la catégorie hiérarchique



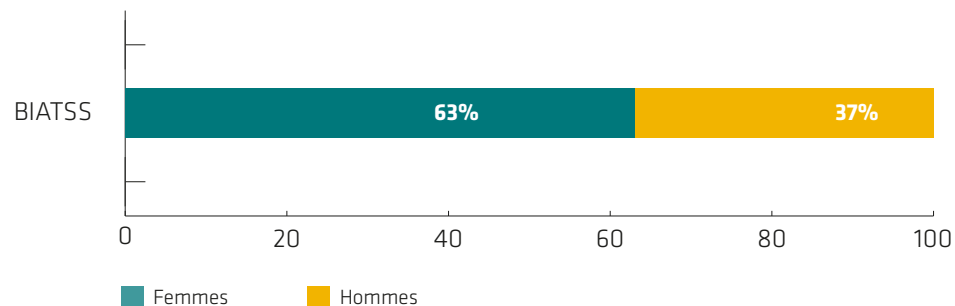
Au sein de la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 65% (lequel est stable depuis 2016). Leur part diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève. Pour les personnels enseignants, la part de femmes est en légère hausse et s'élève à 43% (+1 point par rapport à 2018). Elle se situe au-dessus de la moyenne nationale (38,6%).

1.2. Répartition des femmes et des hommes par statut

Répartition des femmes et des hommes par type de population et par statut



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

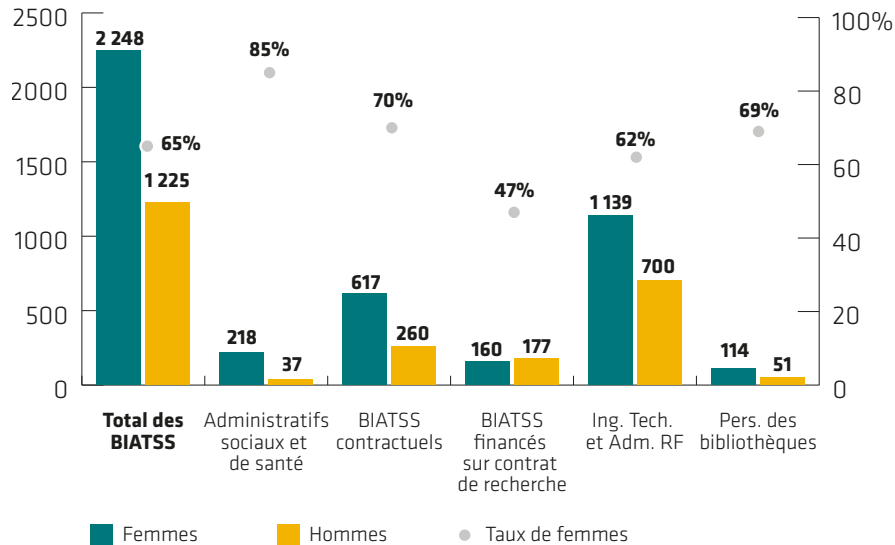


Le taux de femmes de l'université (52%) est impacté par le fort taux de femmes contractuelles (55%). La population des fonctionnaires quant à elle est paritaire (51% sont des femmes). On est très proche des chiffres publiés dans le Bilan Social 2017-2018 du MESRI : 50,3% pour les fonctionnaires et 56,1% pour les contractuels.

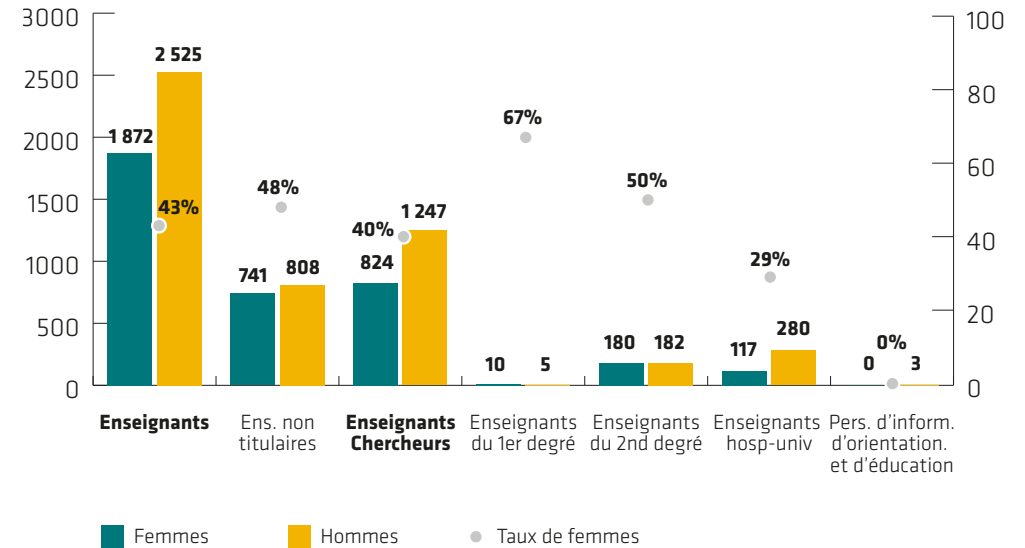
Le rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI vient également confirmer cette tendance : au sein d'AMU, pour les BIATSS, les femmes représentent 64% des contractuels (66,2% pour le MESRI) et 65% des fonctionnaires (63,4% pour le MESRI). Pour les enseignants, elles représentent 48% des contractuels (44,8% pour le MESRI) et 40% des fonctionnaires (39% pour le MESRI).

1.3. Répartition des femmes et des hommes par filière

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



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



Parmi les enseignants, la part des femmes est variable selon la filière. On constate en effet un fort taux de femmes dans l'enseignement du 1^{er} degré (10 femmes pour 15 enseignants) en opposition à la filière hospitalo-universitaire (117 femmes pour 397 enseignants).

Ici encore, AMU s'inscrit dans la tendance nationale, mise en avant via le rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI : 40% pour les enseignants-chercheurs (38,7% au niveau national), 29% pour les Enseignants chercheurs hospitalo-universitaires (28% au niveau national), 67% pour les enseignants du 1^{er} degré (54% au niveau national), et 50% pour les enseignants du 2nd degré (46% au niveau national).

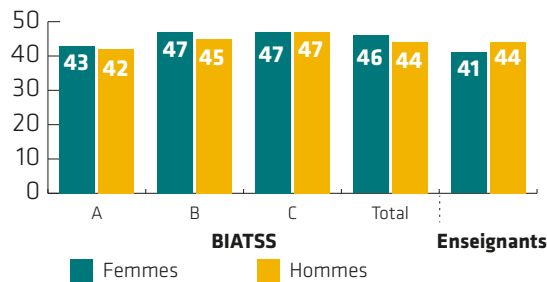
Pour les BIATSS, cette part varie de 47% pour BIATSS financés sur contrat de recherche à 85% pour la filière des Administratifs sociaux et de santé.

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

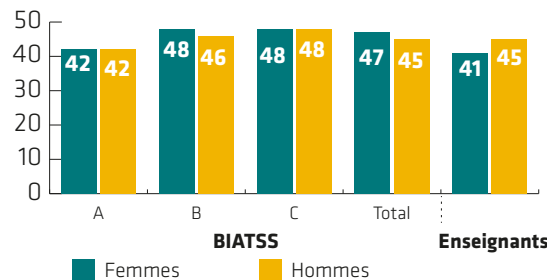
Âges moyens et médians des femmes et des hommes



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

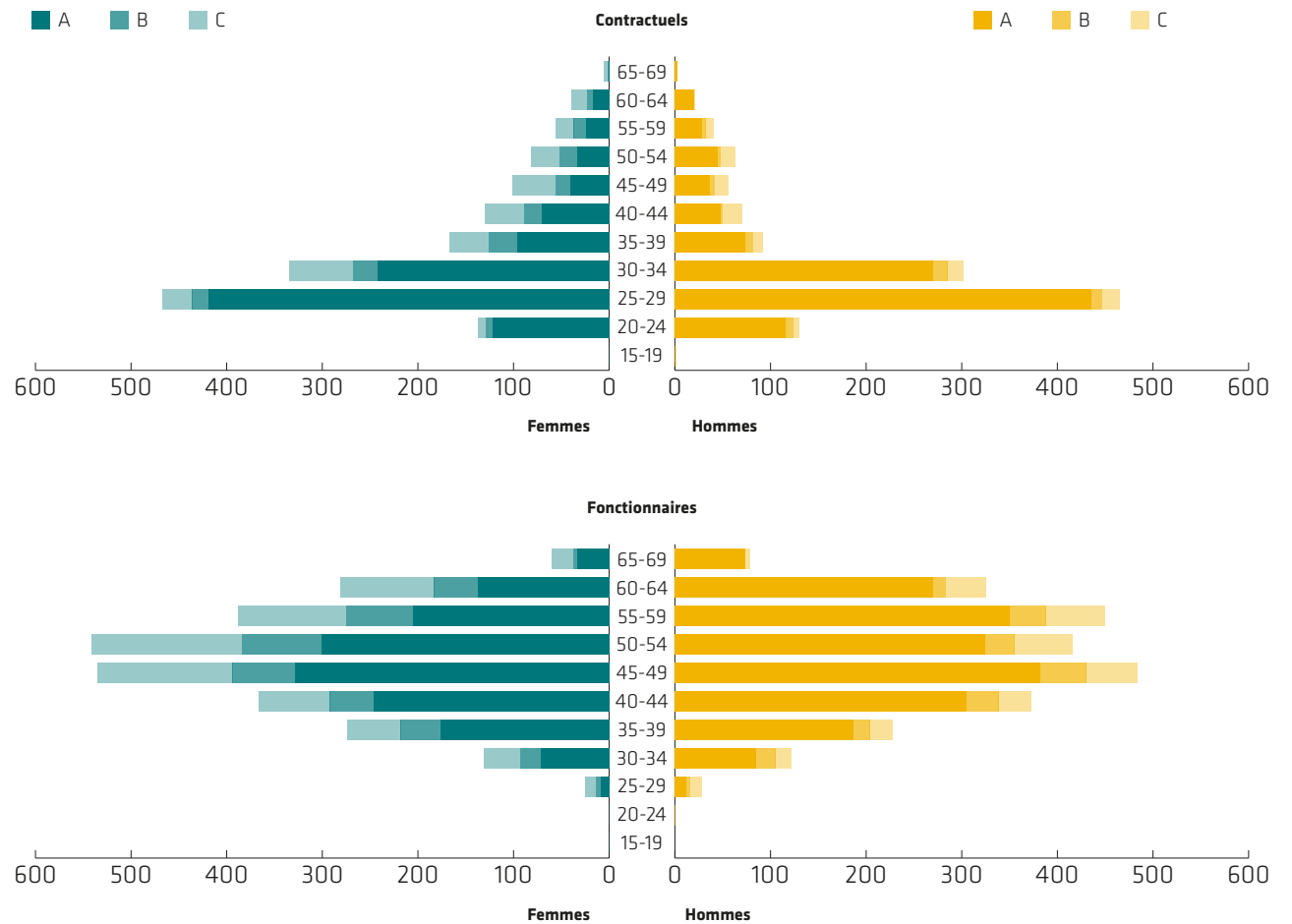


Âges médians des femmes et des hommes par type de population, statut et catégorie hiérarchique



En moyenne, les femmes BIATSS ont 2 ans de plus que les hommes BIATSS. Pour les enseignants, la tendance inverse s'observe : les hommes ont en moyenne 3 ans de plus que les femmes. D'une manière globale, chez les contractuels, les femmes sont plus âgées que les hommes (+1,7 an) alors que chez les fonctionnaires, ce sont les hommes les plus âgés (+0,7 an).

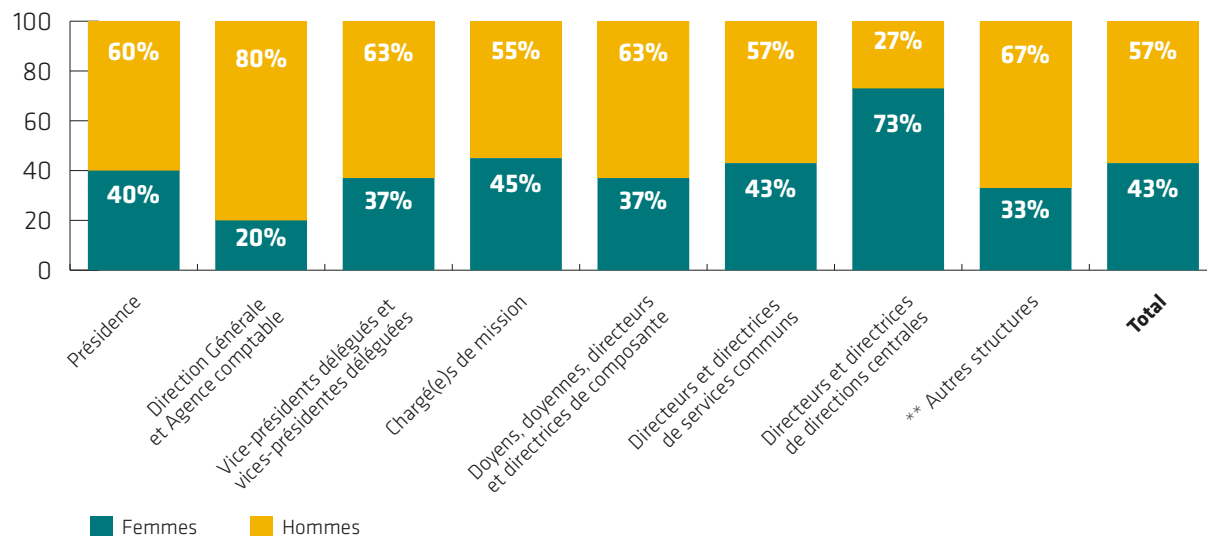
Pyramides des âges par genre, catégorie et statut



1.5. Emplois supérieurs et dirigeants



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



* 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

Présidence

Femmes	Hommes	Total
2	3	5

Direction générale et Agence comptable

Femmes	Hommes	Total
1	4	5

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

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Chargés de missions, chargées de missions

Femmes	Hommes	Total
13	18	31

Doyens, doyennes, directeurs et directrices de composantes

Femmes	Hommes	Total
7	12	19

Directeurs, directrices de services communs

Femmes	Hommes	Total
7	9	16

Directeurs, directrices des directions centrales

Femmes	Hommes	Total
11	4	15

Autres structures **

Femmes	Hommes	Total
1	2	3

Total

Femmes	Hommes	Total
49	64	113

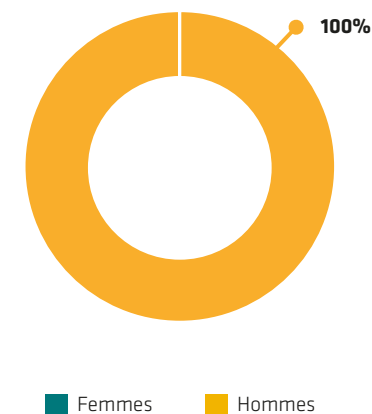
I.6. Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants* (loi du 12 mars 2012)

 Cet indicateur est présent dans le Bilan Social 2016, page 43**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

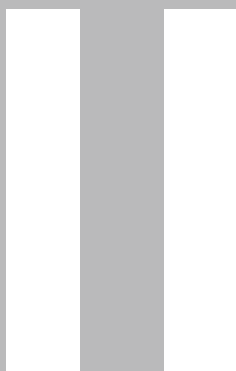
Flux annuel de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2018 et le 31/12/2019

Femmes	Hommes	Total
1	0	1



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

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



Personnels enseignants

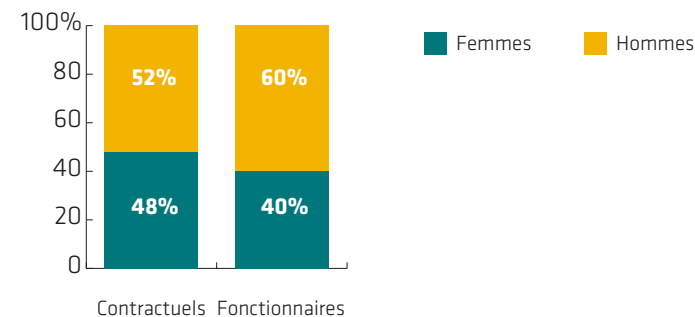
II.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Les effectifs enseignants évoluent très peu d'une année sur l'autre et la répartition entre les femmes et les hommes est très proche de 2018.

La part des femmes est de 43%, soit 1 point de plus qu'en 2018.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les deux populations de contractuels et de fonctionnaires

Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par statut



Âges moyens et médians des enseignants, par genre et type d'enseignant

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Doctorants	26,1	26,4	25	26
Post-doctorants	33,5	32,9	32	32
ATER	31,9	31,0	30	29
Enseignants-chercheurs	48,4	49,3	49	49
Ens. hospitalo-universitaires	47,6	52,9	49	54

La pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs est dite en forme de « sablier ».

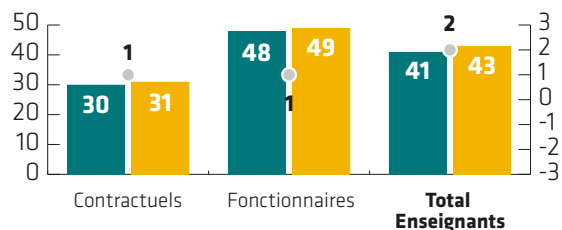
Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène : les enseignants-chercheurs fonctionnaires qui représentent 47% de l'effectif enseignant et ont en moyenne 48,9 ans, et les enseignants contractuels (principalement les doctorants et les ATER, qui par leurs contrats limités dans le temps, 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 légère majorité d'hommes, et ce, dans toutes les tranches d'âges.

Ce type de pyramide favorise les échanges intergénérationnels.

Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

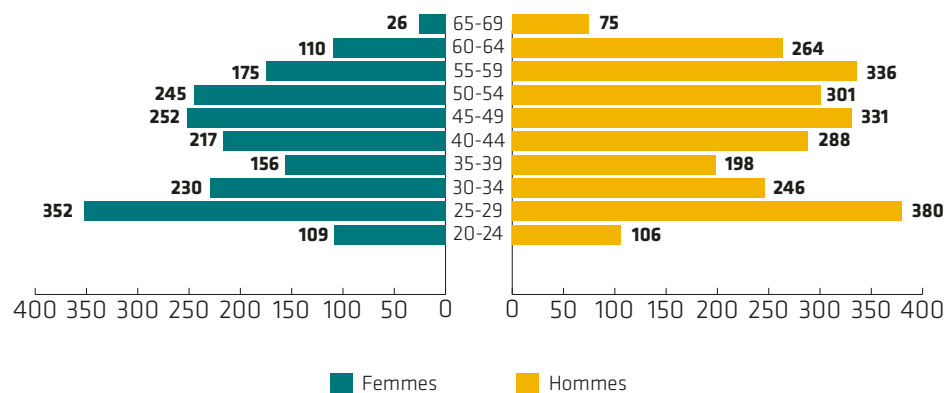
Âges moyens et médians des enseignants, Enseignants-chercheurs et chercheurs, par genre et statut

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels	30	31	28	28
Fonctionnaires	48	49	49	49
Total enseignants	41	43	39	42

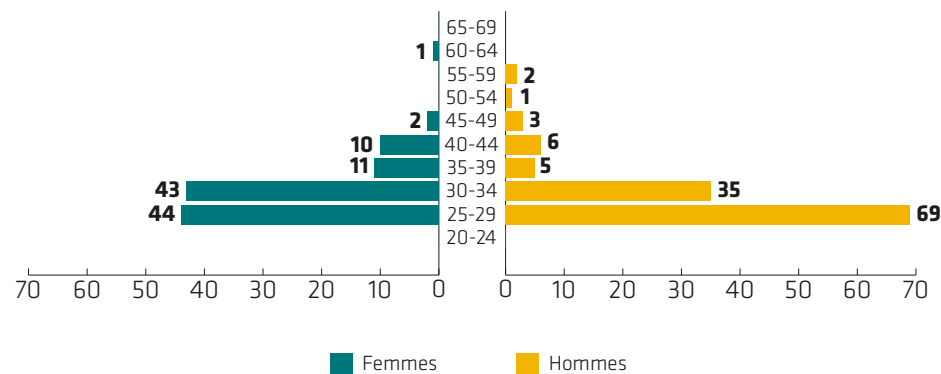


■ Âges moyens femmes ■ Âges moyens hommes ● Âges moyens - écart

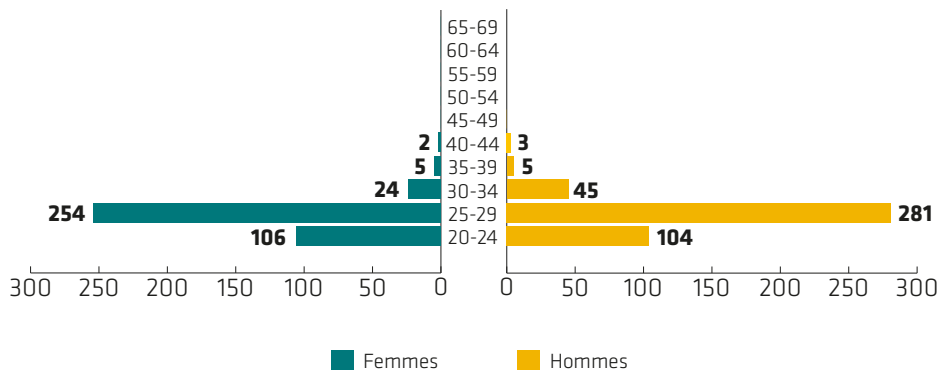
Pyramide des âges des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre



Pyramide des âges des ATER par genre

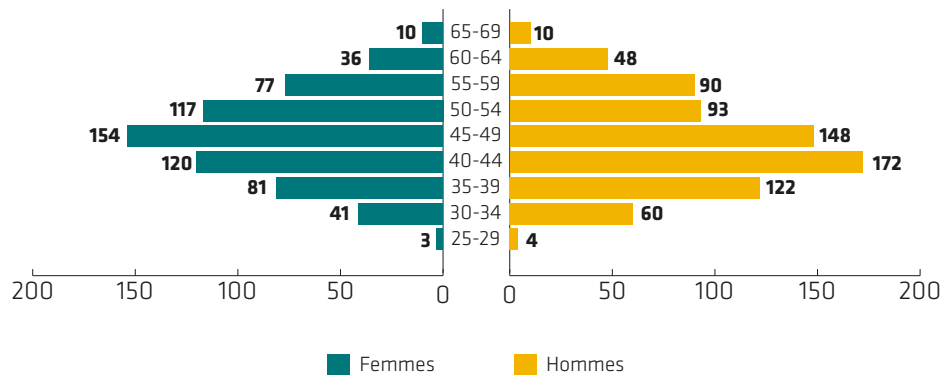


Pyramide des âges des doctorants par genre

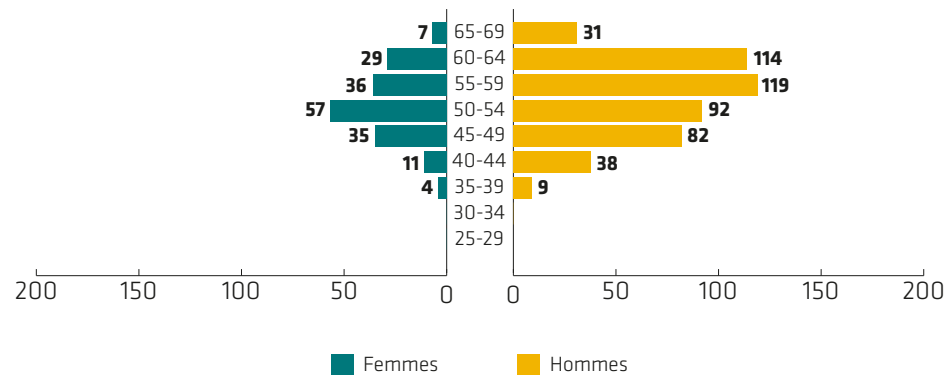


Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants par genre

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

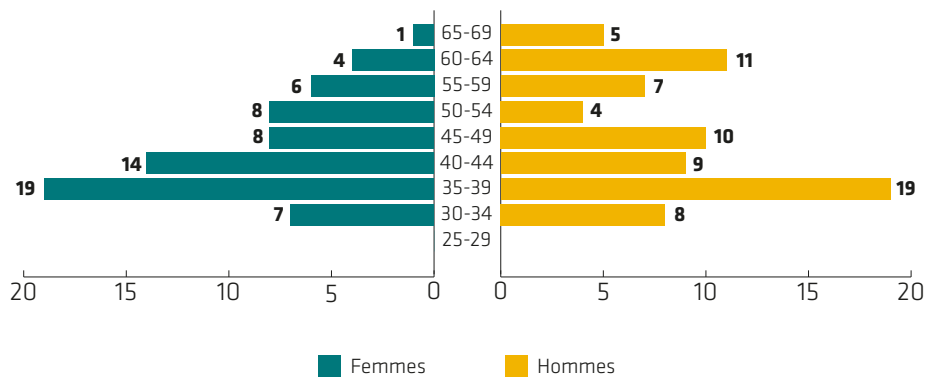


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par genre

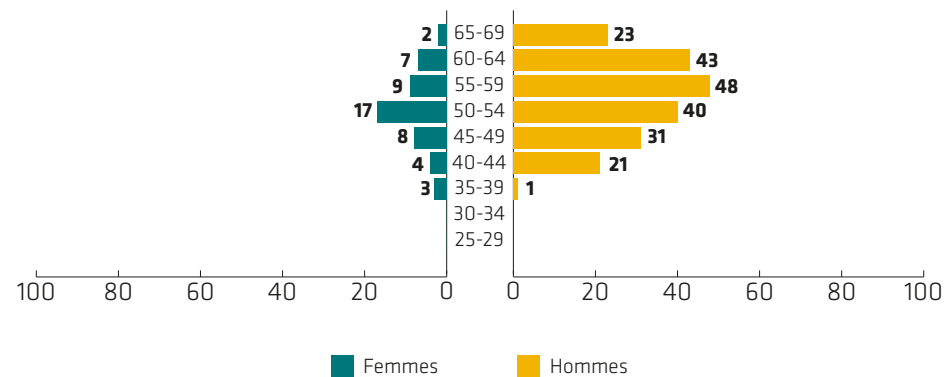


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par genre

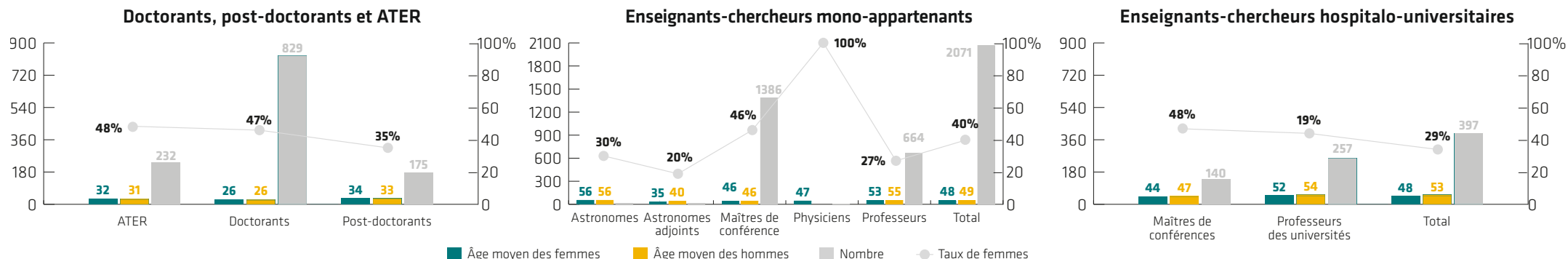
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par genre



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

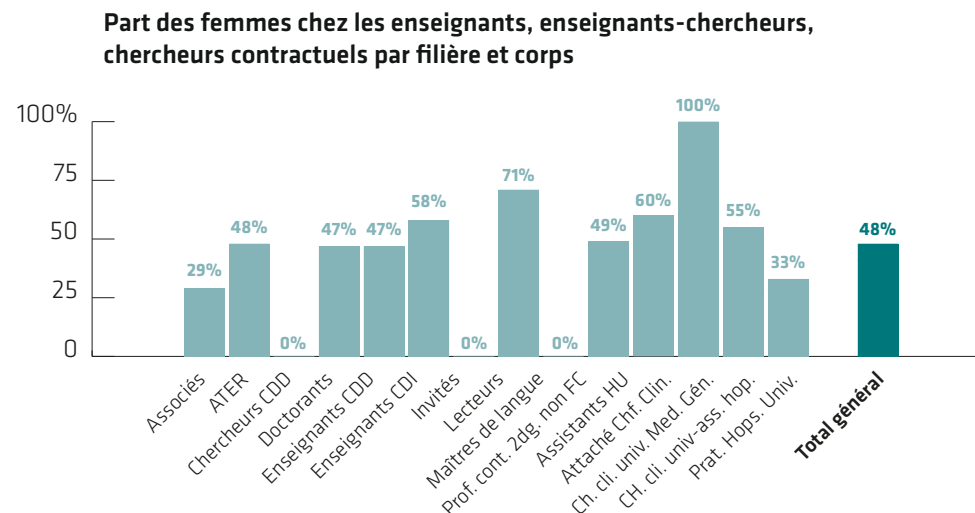
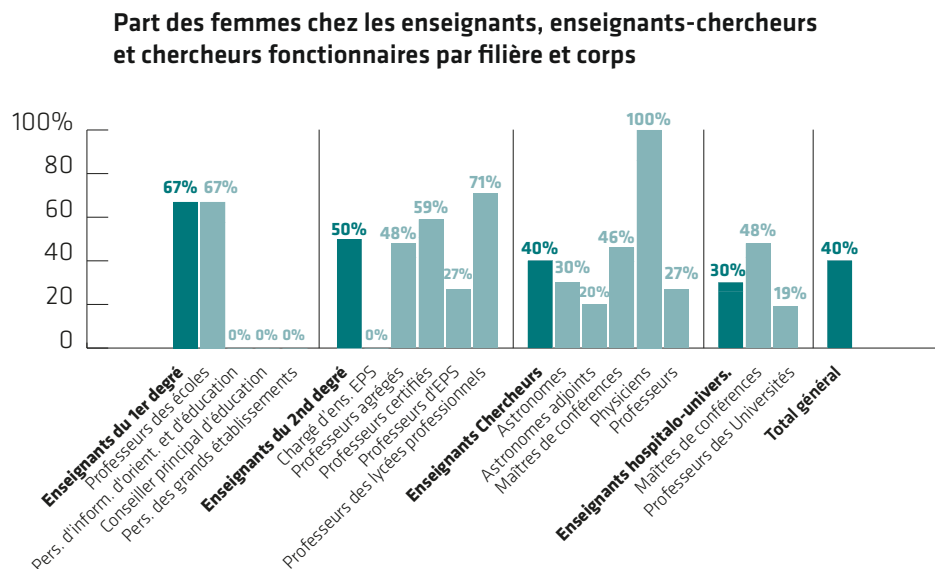


II.2. Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs



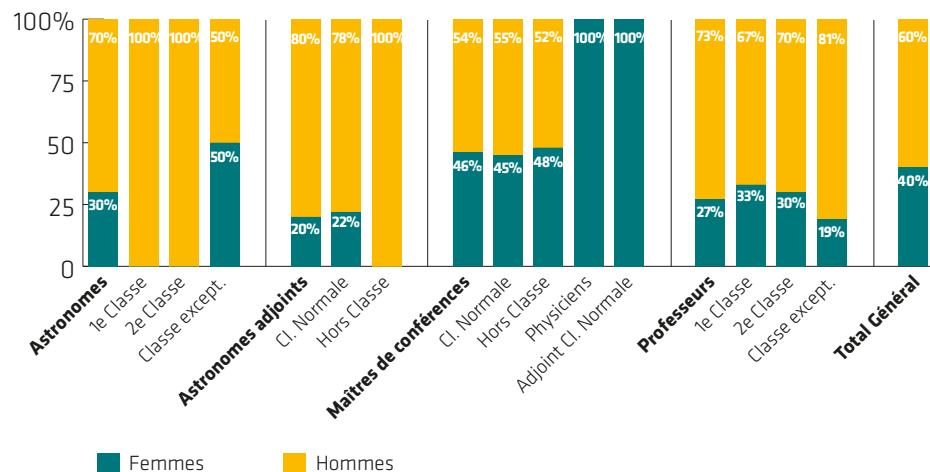
La parité n'est pas atteinte parmi les femmes enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement avec un taux de 40%. Cette répartition est encourageante au vu de la tendance nationale. En effet, dans sa note « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2019, le MESRI annonce (page 30) qu'au niveau national, la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs titulaires dans l'enseignement supérieur est de 37% : 39% pour la filière universitaire et 28% pour la filière hospitalo-universitaire (pour AMU, respectivement 40% et 30%). La part des enseignantes contractuelles a diminué au sein des catégories des hospitalo-universitaires et des maîtres de langues, des Professeurs contractuels du 2nd degré, des lecteurs et des enseignants CDD et CDI. Elle est respectivement en hausse de 3 points et 2 points chez les Associés et chez les doctorants et reste stable chez les ATER.

Part des femmes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par statut, filière et corps

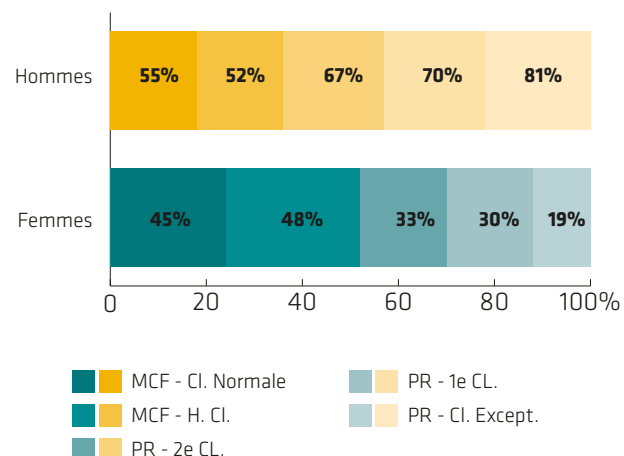


Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade

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



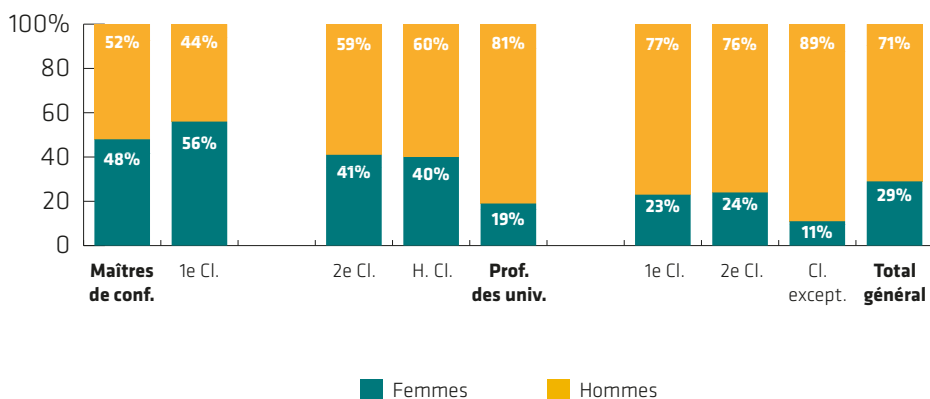
Part des femmes et hommes enseignants-chercheurs par corps et grade



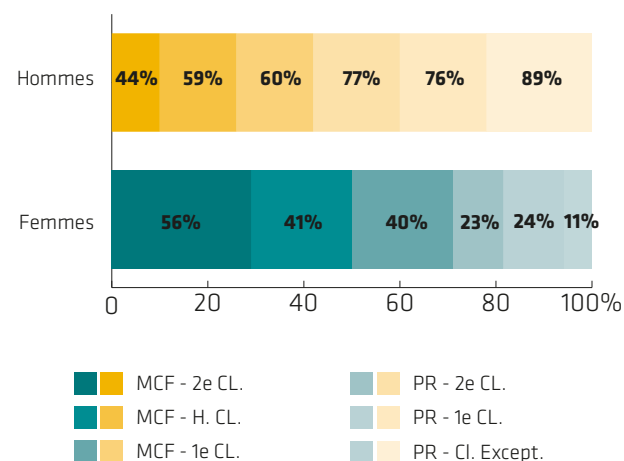
Le déséquilibre le plus important entre les femmes et les hommes concerne les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. La tendance n'a pas évolué en 2019 (71% d'hommes contre 29% de femmes en 2018).

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

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



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

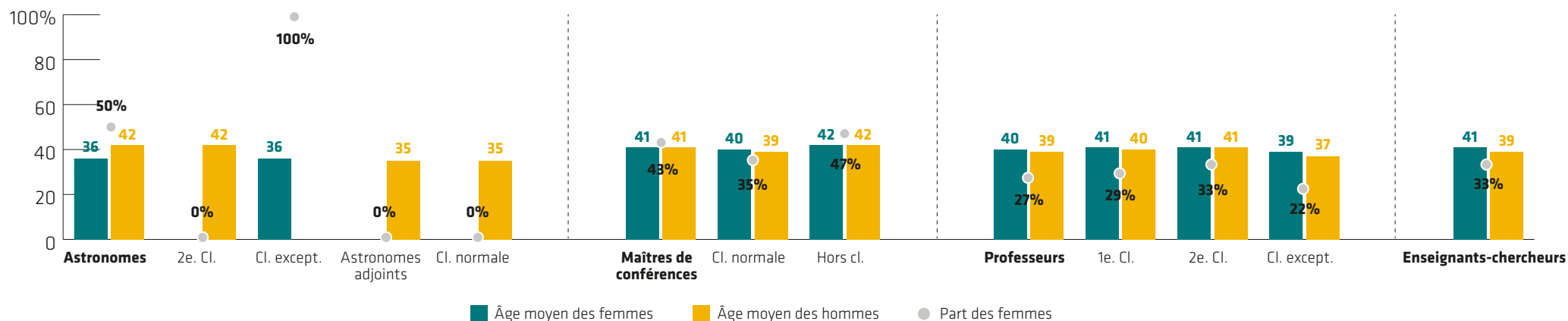


La part des femmes diminue au fur à mesure de l'avancée dans la carrière notamment chez les bi-appartenants. En effet, elle représente 56% des maîtres de conférences 1^{ère} classe contre 44% d'hommes puis 41% des Maîtres de conférences 2^{ème} classe contre 59% chez les hommes.

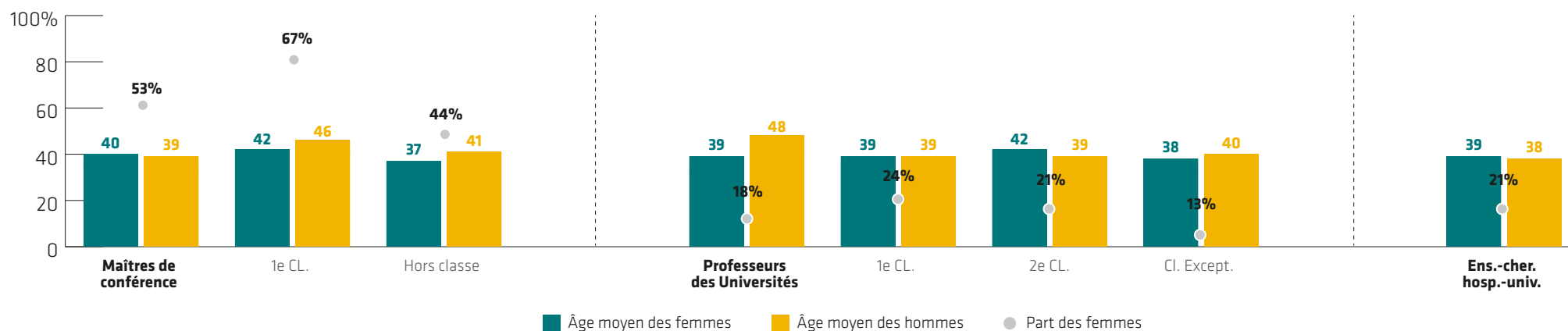
Chez les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences comptent 46% de femmes contre 27% chez les professeurs, chez les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, les maîtres de conférences comptent 48% de femmes contre 19% chez les professeurs des Universités. Ce phénomène se vérifie également au niveau national, puisque que le MESRI, dans sa note « Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés, édition 2019 » souligne que la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

Habilitation à Diriger des Recherches

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade



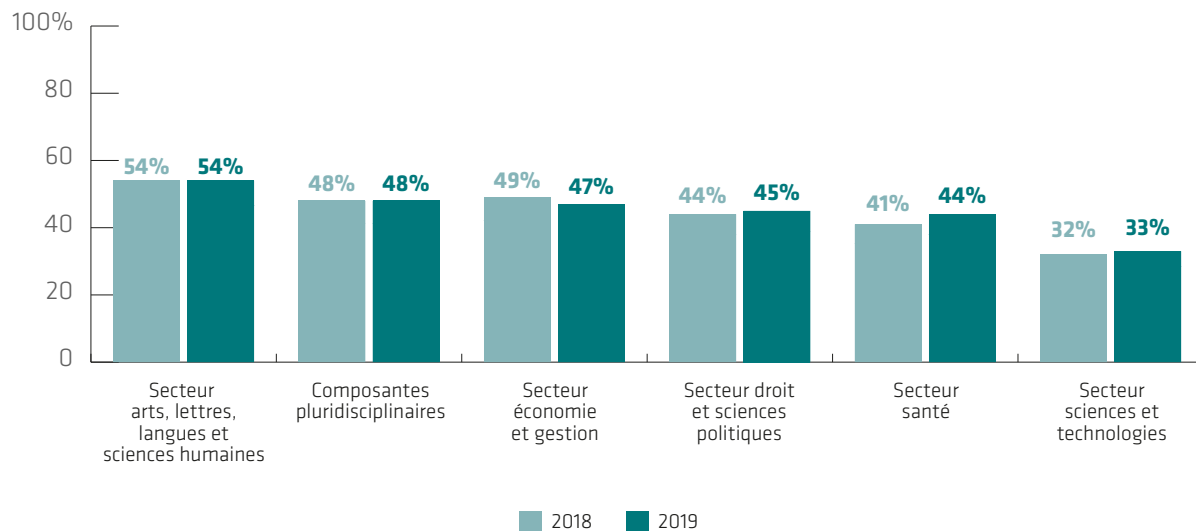
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ayant une HDR et âges moyens de passage des HDR pour les femmes et les hommes par corps et grade



Aide à la lecture : les enseignants chercheurs de genre masculin ont passé leur HDR à 39 ans en moyenne contre 41 ans pour les femmes. 33% des enseignants-chercheurs ayant une HDR sont des femmes.

II.3. Part des femmes et âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur disciplinaire

Part des femmes par secteur d'enseignement et de recherche



Ce tableau comprend la totalité des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs.

Part de femmes et âges moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par secteur d'enseignement et de recherche (données ETP)

	Part des femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Composantes pluridisciplinaires	47,58%		
Contractuels	43,62%		
ATER	57,75%		
Doctorants	38,89%		
Fonctionnaires	48,00%		
Enseignants Chercheurs	46,80%		
Enseignants du 2nd degré	48,51%		
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	53,98%		
Contractuels	58,06%		
ATER	51,55%		
Doctorants	61,32%		
Lecteurs	67,74%		
Maîtres de langue	0,00%		
Fonctionnaires	51,07%		
Enseignants Chercheurs	50,86%		
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	50,00%		
Enseignants du 2nd degré	66,20%		
Secteur droit et sciences politiques	57,08%		
Contractuels	49,94%		
ATER	29,20%		
Doctorants	46,10%		
Lecteurs	100,00%		
Fonctionnaires	46,89%		
Enseignants Chercheurs	44,51%		
Enseignants du 2nd degré	76,92%		
Secteur économie et gestion	53,49%		
Contractuels	58,51%		
ATER	53,85%		
Doctorants	65,19%		

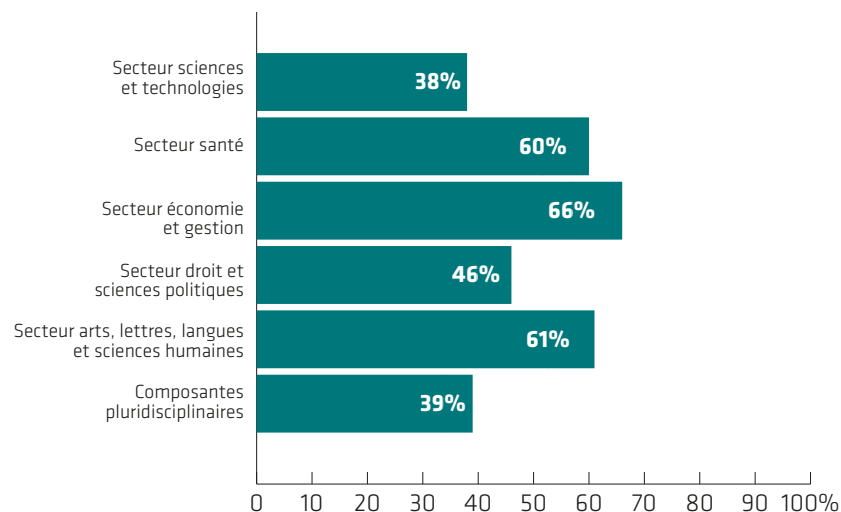
	Part des femmes	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
Fonctionnaires	51,14%		
Enseignants Chercheurs	52,48%		
Enseignants du 2nd degré	40,91%		
Secteur santé	43,79%		
Contractuels	58,30%		
ATER	83,33%		
Doctorants	60,20%		
Fonctionnaires	33,70%		
Enseignants Chercheurs	49,08%		
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	29,20%		
Enseignants du 2nd degré	50,00%		
Secteur sciences et technologies	33,41%		
Contractuels	38,21%		
ATER	43,06%		
Doctorants	38,41%		
Lecteurs	100,00%		
Fonctionnaires	30,99%		
Enseignants Chercheurs	30,40%		
Enseignants Chercheurs hospitalo-universitaires	18,93%		
Enseignants du 2nd degré	42,08%		

La part des femmes varie en fonction du secteur d'enseignement et de recherche. Cependant, les écarts entre les domaines scientifiques et littéraires sont moins marqués au sein d'Aix Marseille Université qu'au niveau national. Les femmes sont majoritaires dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (avec un taux de 54%) et en composantes pluri-disciplinaires (avec un taux de 48%). Dans les autres domaines, les taux de féminisation sont compris entre 33% et 47%. La part des femmes est en légère baisse dans le domaine économie et gestion et en hausse dans le secteur droit et sciences politiques, santé et sciences et technologies. La part des femmes reste stable dans le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines et dans les composantes pluridisciplinaires.

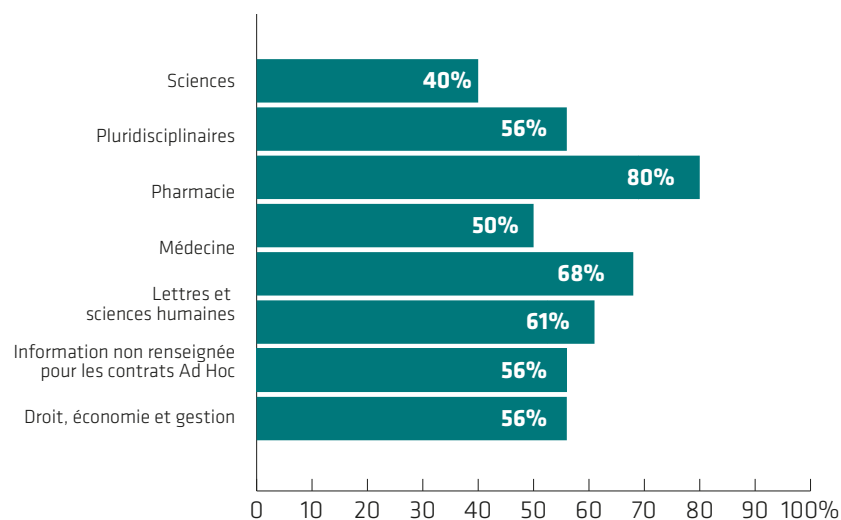
II.4. Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

△ Ces données sont en ETP

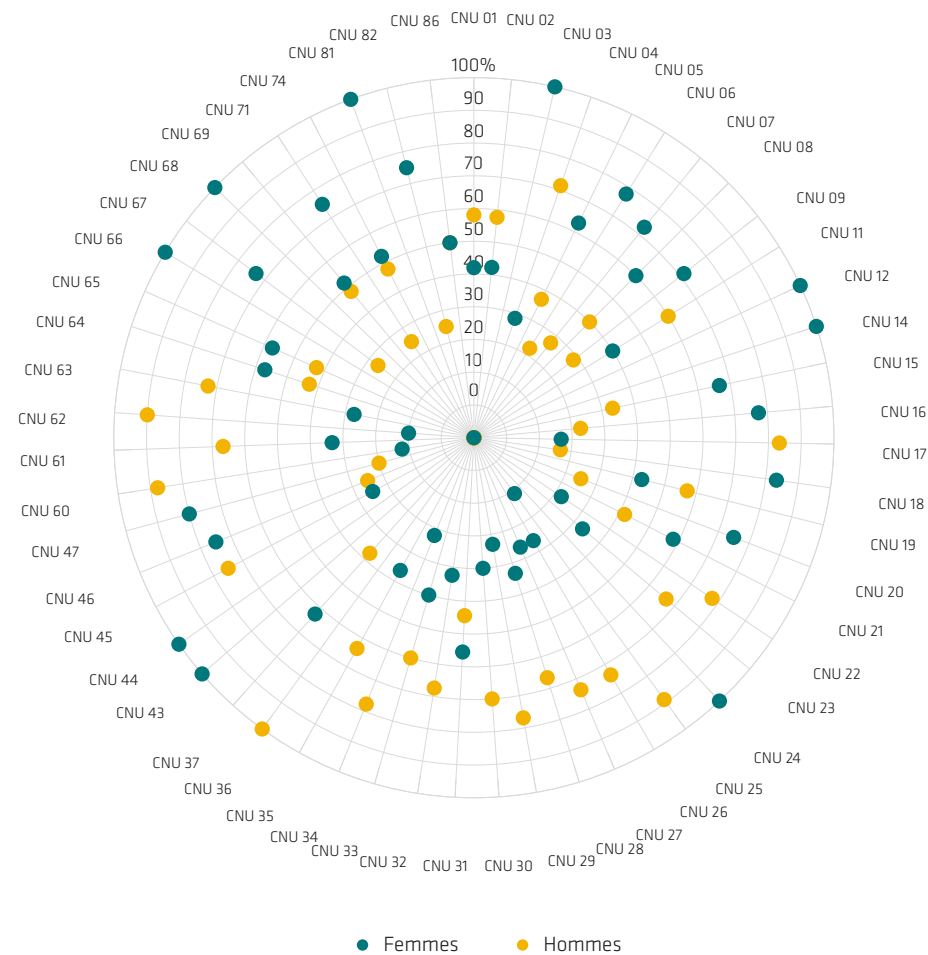
Part des femmes parmi les doctorants par secteur d'enseignement et de recherche



Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU



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

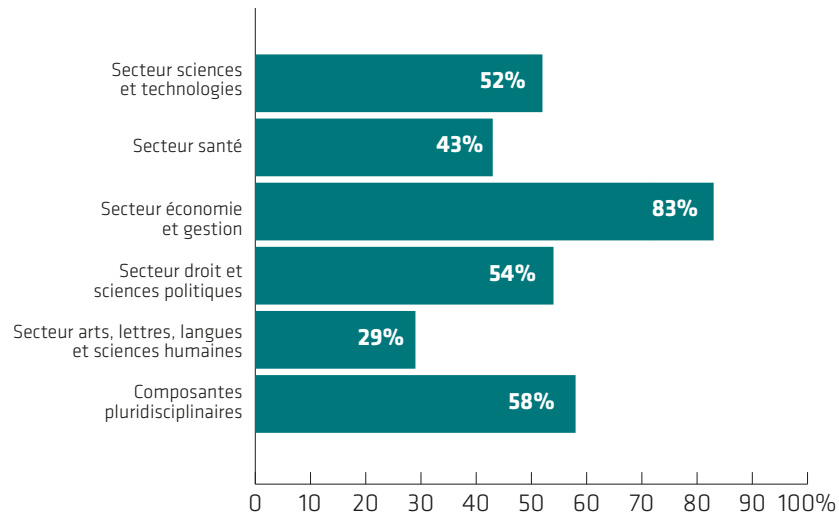


Dans ce type de diagramme, chaque axe correspond à une section CNU pour laquelle la part des femmes (en vert) et d'hommes (en jaune) est représentée par un point sur une échelle de 0%, au centre, à 100% en périphérie. L'utilisation de ce graphe permet notamment, par la concentration ou l'éparpillement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

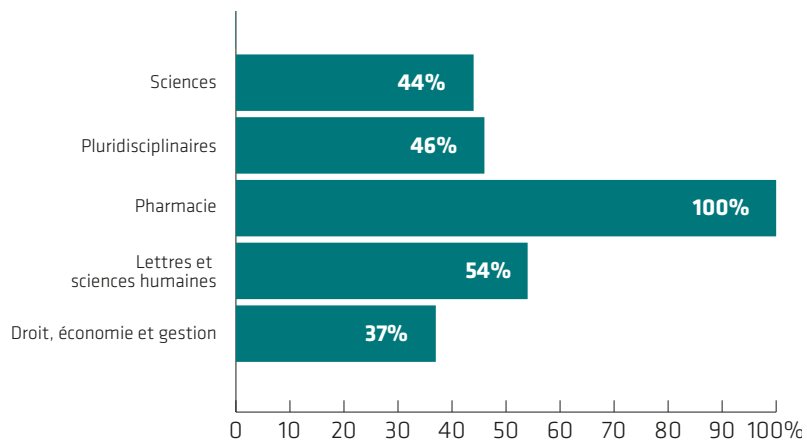
II.5. Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche, section CNU et groupe CNU

△ Ces données sont en ETP

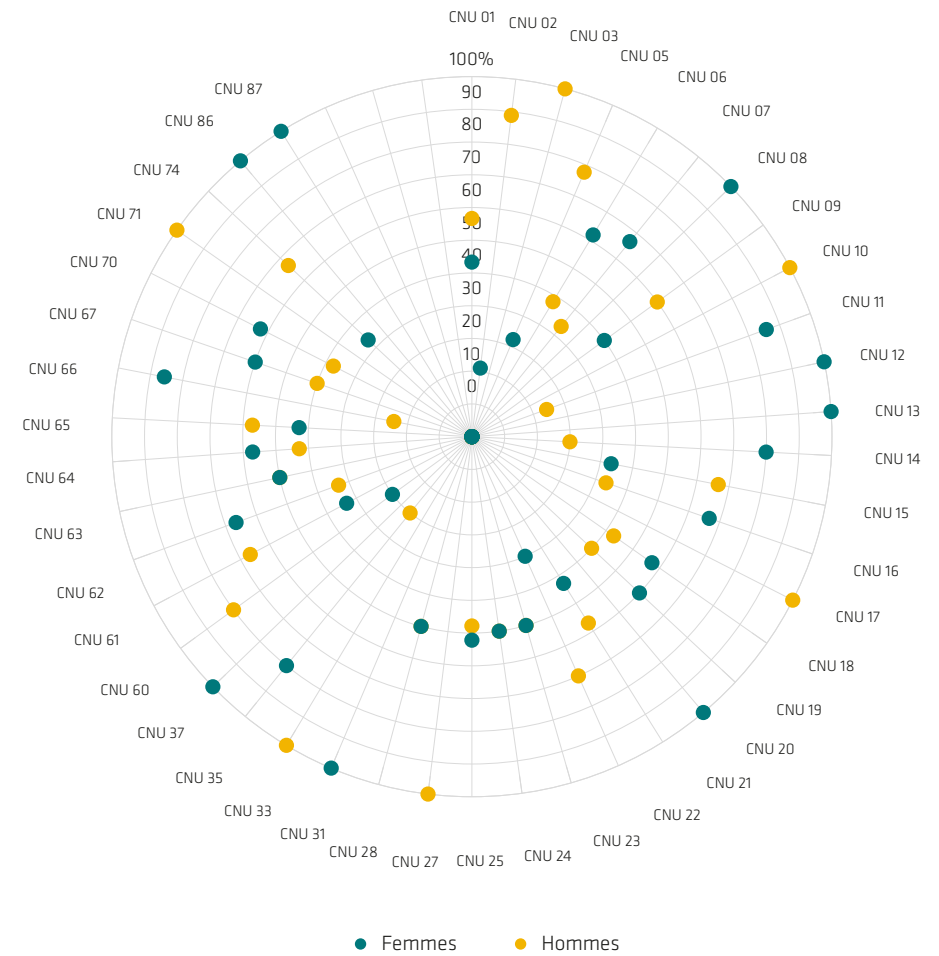
Part des femmes parmi les ATER par secteur d'enseignement et de recherche



Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU



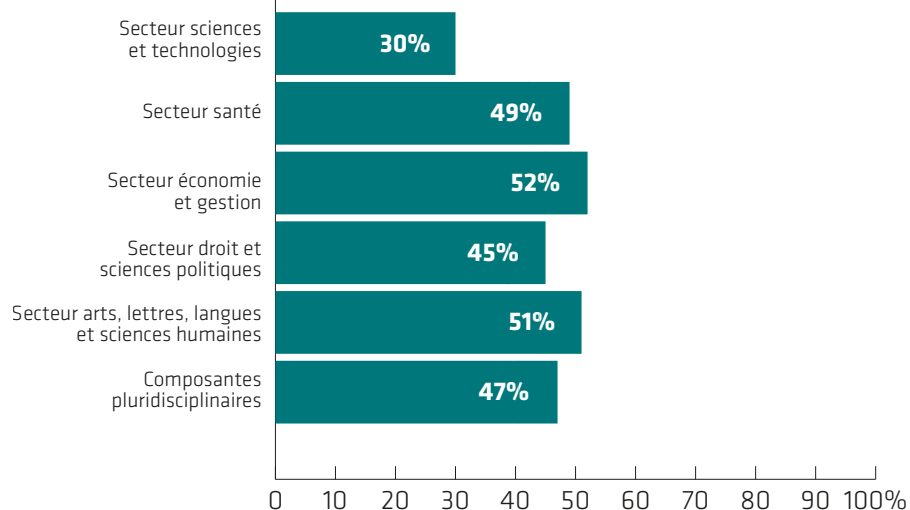
Répartition des femmes et des hommes parmi les ATER par section CNU



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

⚠ Ces données sont en ETP

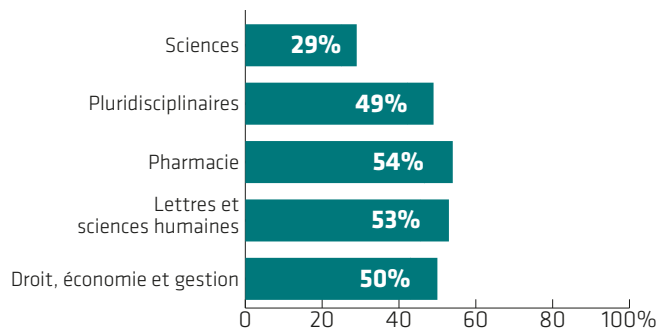
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire



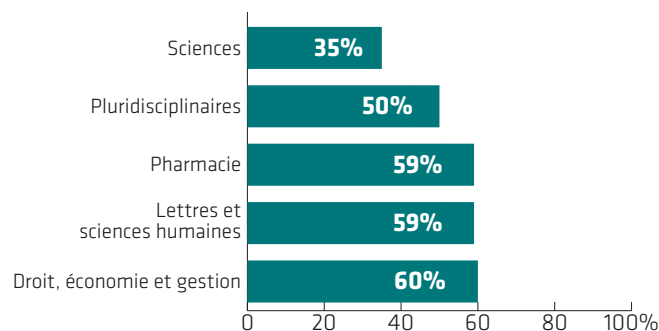
La part des femmes est moindre sur le secteur sciences et technologie (30%) et est plus élevée sur le secteur arts, lettres, langues et sciences humaines (51%). Ces chiffres rejoignent la tendance nationale présentée par le MESRI dans sa note « Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés, édition 2018 ».

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU

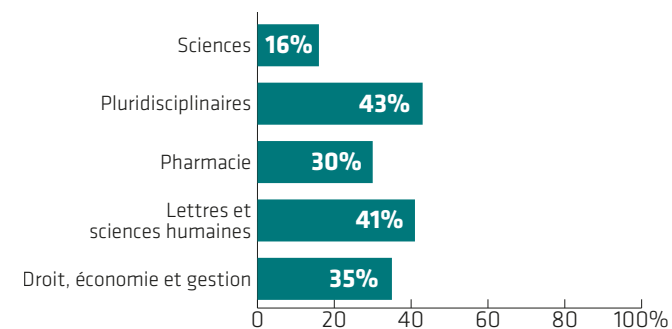
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par groupe CNU



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants maîtres de conférences par groupe CNU

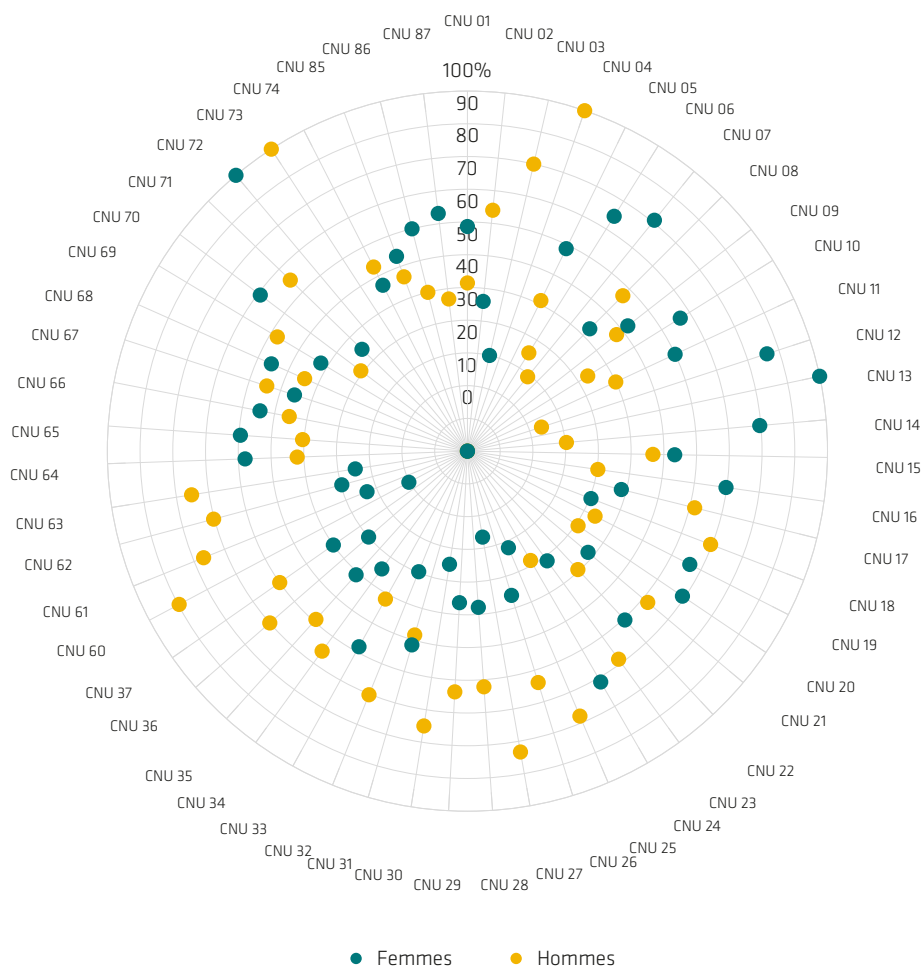


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par groupe CNU

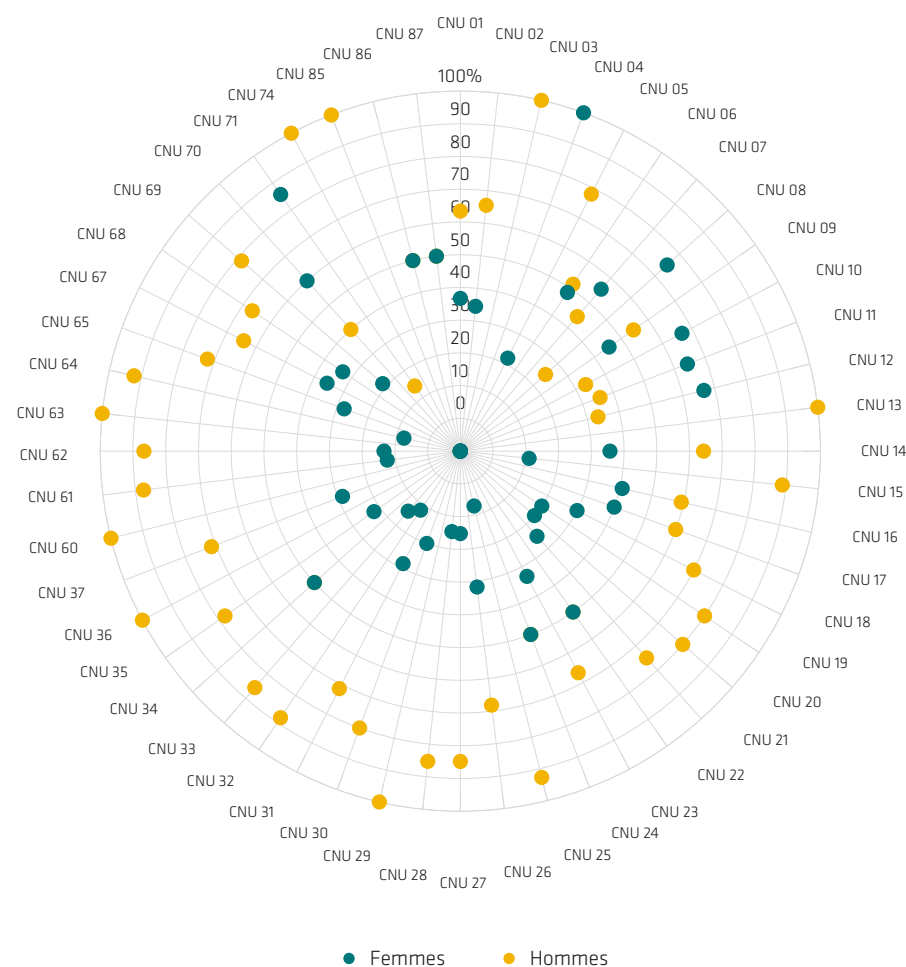


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants par section CNU

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



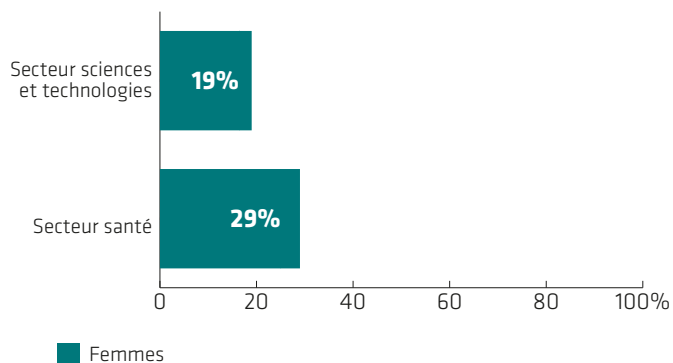
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono-appartenants professeurs des universités par section CNU



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

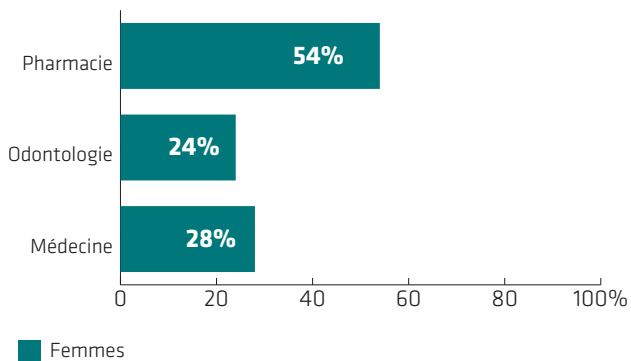
△ Ces données sont en ETP

Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par secteur d'enseignement et de recherche

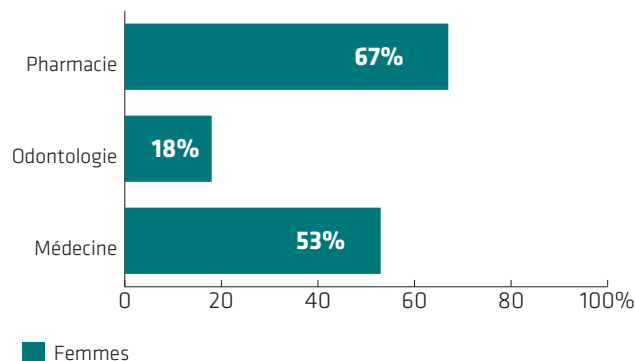


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU

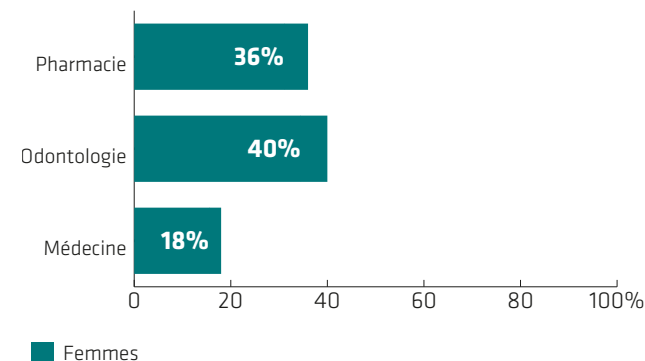
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par groupe CNU

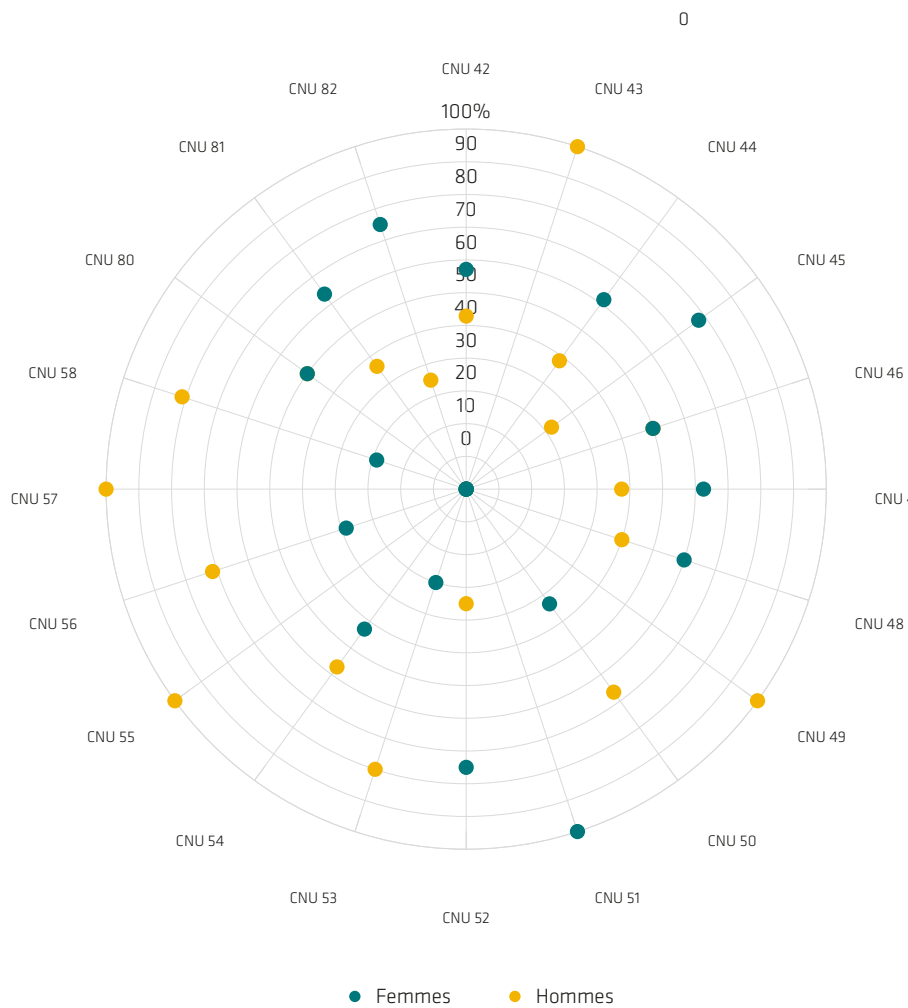


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNUU

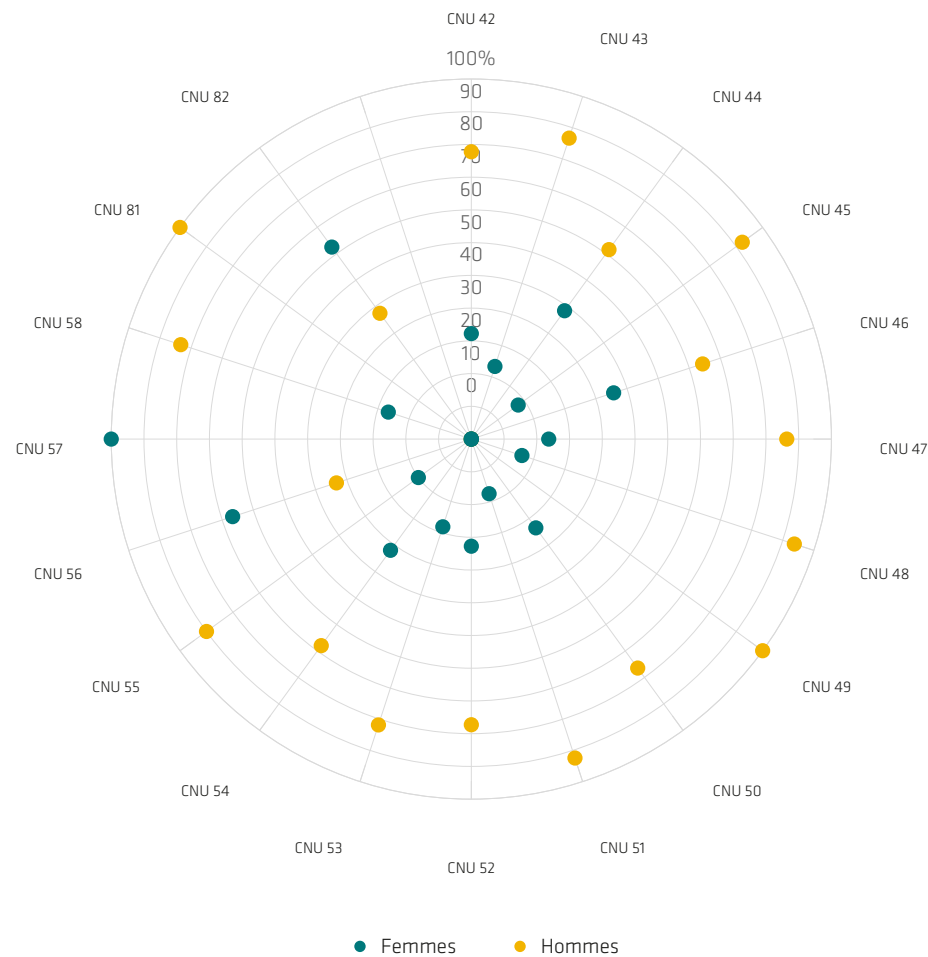


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU

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



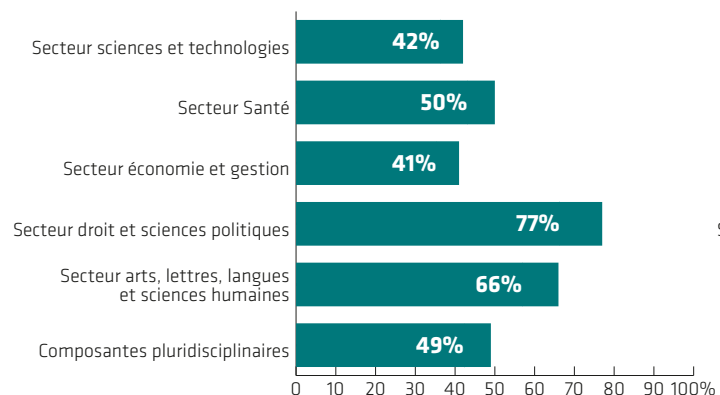
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU



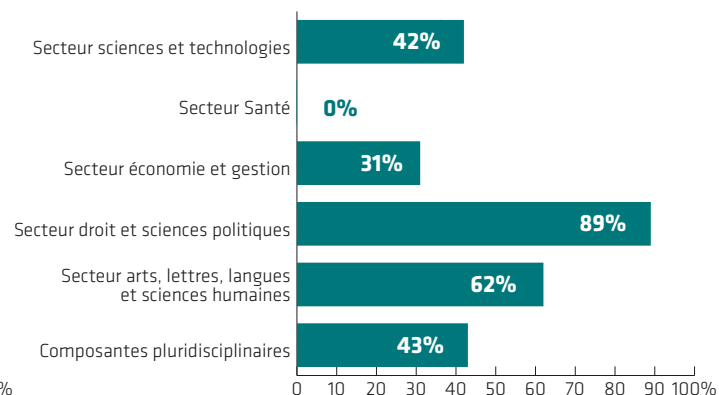
II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline

Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire

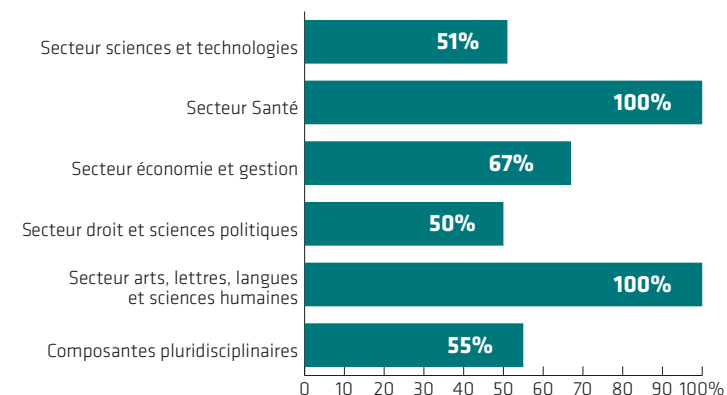
Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire



Part des femmes parmi les enseignants agrégés du second degré par groupe disciplinaire

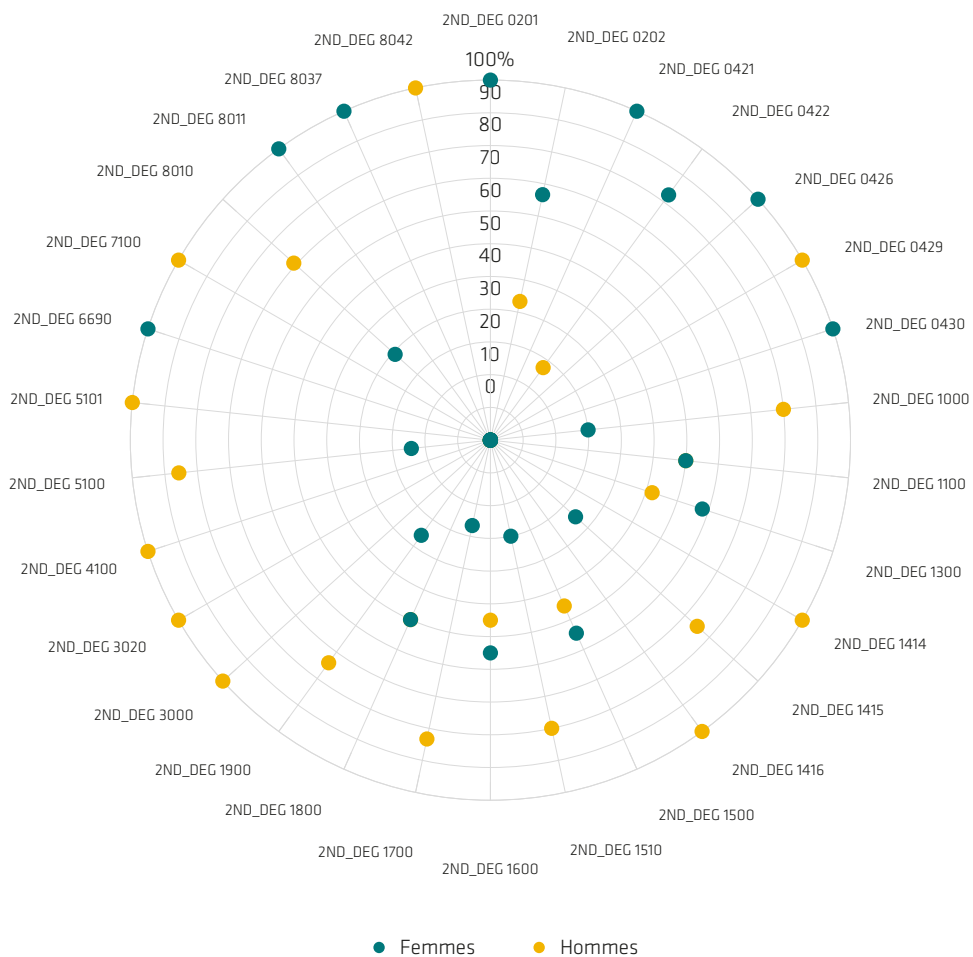


Part des femmes parmi les enseignants certifiés du second degré par groupe disciplinaire

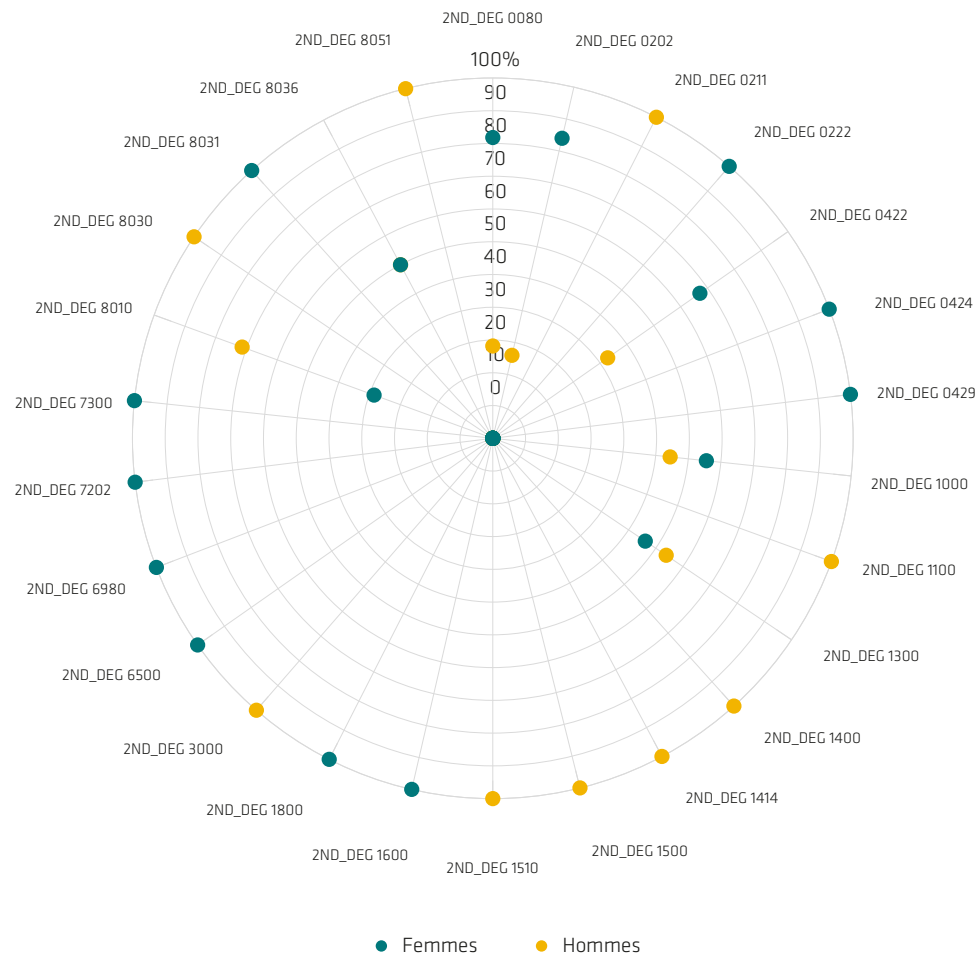


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline

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



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



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

En 2019, les femmes représentent 35% des recrutements dans la filière hospitalo-universitaire et 48% dans la filière des enseignants-chercheurs mono-appartenants. AMU enregistre ainsi un taux de recrutements féminins supérieur à la tendance nationale concernant les Enseignants-Chercheurs présentée par la DGRH du MESRI dans son « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » (page 20). Avec un taux de femmes recrutées de 27% dans la filière des enseignants chercheurs, le taux de recrutements des femmes chez les hospitalo-universitaires est légèrement plus faible qu'au niveau national (-2 points) ; celui-ci s'élève à 37% dans la filière hospitalo-universitaire.

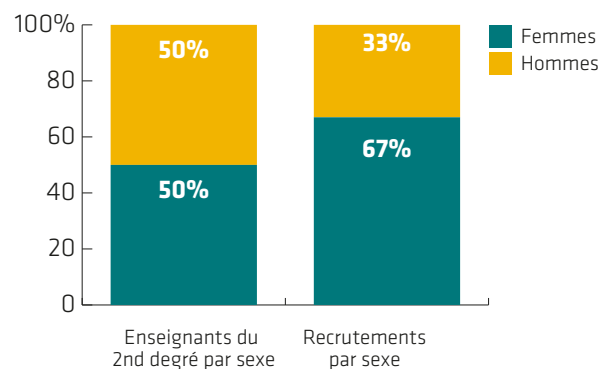
Enseignants du 2nd degré

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

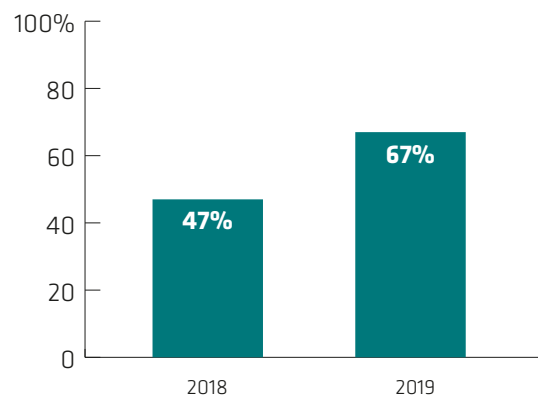
	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Biochimie-génie biologique				
Lettres modernes	2			1
Lettres classiques				
Allemand			1	
Enseignement agricole				
SVT			1	
Anglais	2		3	1
Arts plastiques				
Éco-gestion	1	4	1	
Sciences Éco.s et Gestion Comptable				
Mathématiques				
Sciences physique et chimie				
Génie élec. électro. et automatique		2		
Espagnol				
EPS	1	1	2	2
Histoire géographie	1			
Autre		1		
Total général	7	8	8	4

Les personnels du 2nd degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles (en août de l'année n-1 et en mars), dont le ministère détermine les modalités au niveau national et les établissements le calendrier local. À AMU, ne sont publiés que les postes au titre de la seconde campagne, au vu de notre calendrier local (campagne d'emploi votée en décembre). Des commissions d'affectations sont constituées en vue d'auditionner les candidats (composition définie par délibération de 2012 du CA). Si elles étaient majoritaires dans les recrutements en 2017, cette année, la tendance s'est inversée. En effet, la part des femmes dans les recrutements des enseignants du 2nd degré est passée de 47% en 2018 à 66% en 2019.

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

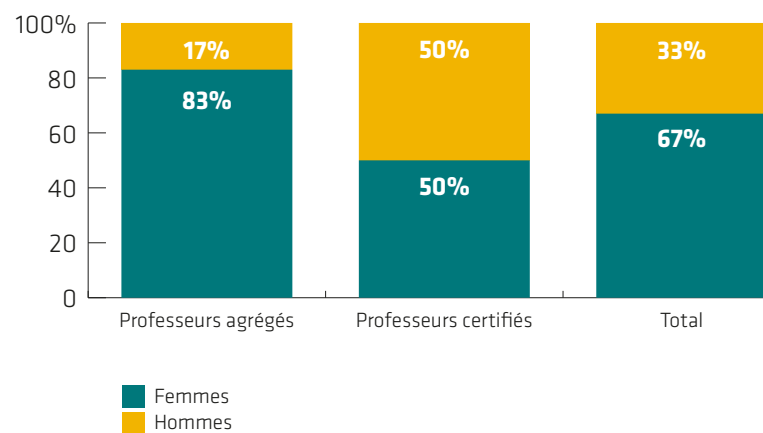


Évolution du taux de femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré



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

	Femmes	Hommes
Professeurs agrégés	5	1
Professeurs certifiés	3	3
Total	8	4

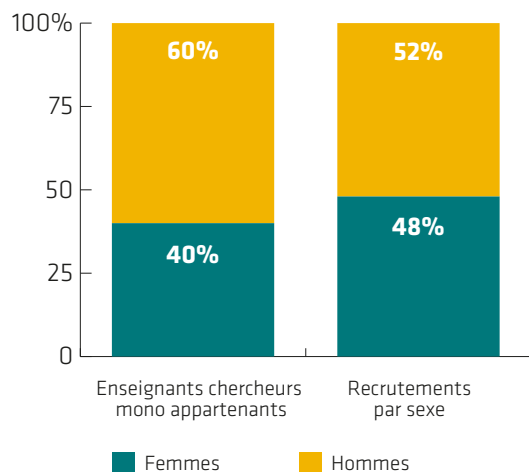


Enseignants-chercheurs

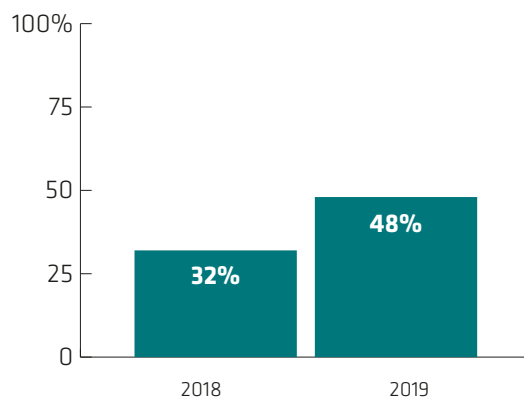
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs

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

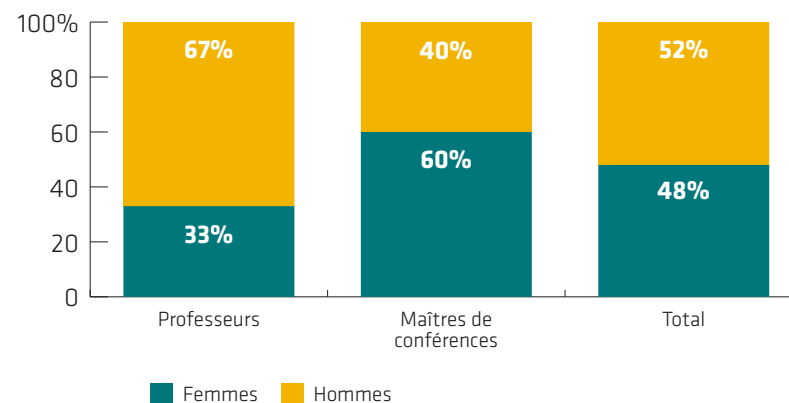
Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs mono appartenants et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs mono appartenants



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



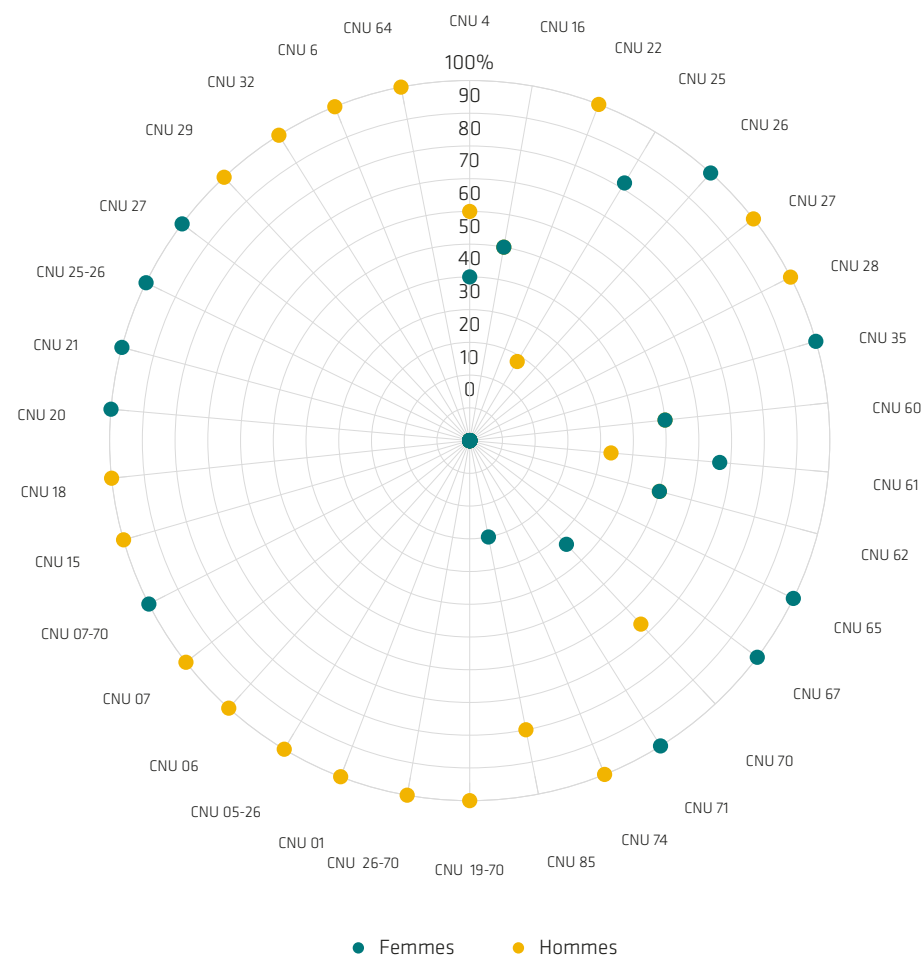
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants chercheur par grade



Les enseignants-chercheurs sont nommés via un concours de recrutement lors de la campagne synchronisée soit une publication des postes selon un calendrier commun proposé chaque année par le ministère. Les étapes de la procédure sont fixées aux mêmes dates pour tous les établissements. Un comité de sélection est constitué après avis du CACR, pour pourvoir un ou plusieurs emplois d'enseignant-chercheur lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline (selon des règles bien spécifiques définies par le Décret n°84-431 du 6 juin 1984). L'accès au corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université est possible par voie de détachement et/ ou de mutation pour les fonctionnaires titulaires appartenant à des corps de niveau équivalent dans le cadre des opérations de recrutement. Une procédure particulière est mise en place en cas de mutation et détachement prioritaires: si avis positif du CACR et du CAR, la procédure de recrutement est interrompue, les CDS ne se réunissent pas et n'examinent aucune candidature. Le candidat retenu par les instances est donc recruté.

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs par section CNU

	Femmes	Hommes
CNU 1	2	3
CNU 2	1	1
CNU 3		1
CNU 6	9	2
CNU 7	1	
CNU 9		1
CNU 11		1
CNU 14	1	
CNU 15	1	1
CNU 16	2	1
CNU 18	1	1
CNU 19	1	
CNU 21	1	
CNU 22	1	2
CNU 25	1	
CNU 26		1
CNU 27	1	4
CNU 28		1
CNU 34		1
CNU 60		1
CNU 61		1
CNU 65		1
CNU 70		1
CNU 71	1	
CNU 74		2
CNU 85		1
CNU 86	1	
CNU 05, CNU 06	1	
CNU 06, CNU 70	1	
CNU 16, CNU 69	1	
CNU 17, CNU 70, CNU 72		1
CNU 28, CNU 30		1
CNU 60, CNU 62		1
CNU 61, CNU 63		1
CNU 66, CNU 69	1	
CNU 85, CNU 86	1	

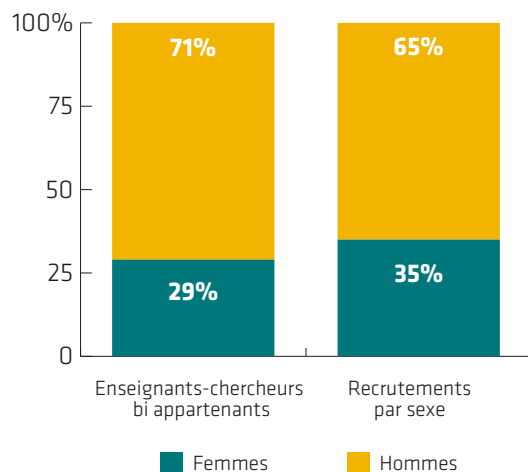


Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire

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

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	9	11	5	9
Professeurs	4	4	2	4
Total	13	15	7	13

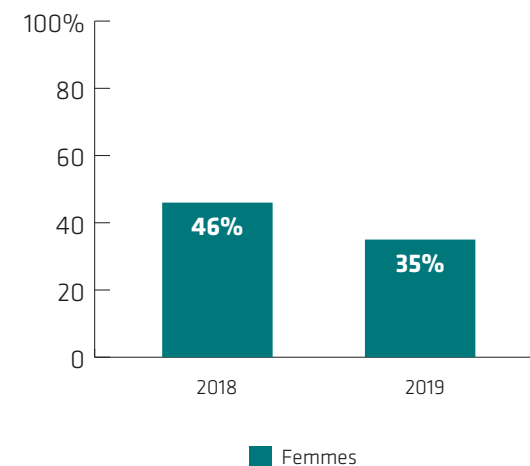
Part des femmes parmi les effectifs enseignants chercheurs hospitalo-universitaires et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants chercheurs hospitalo-universitaires



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

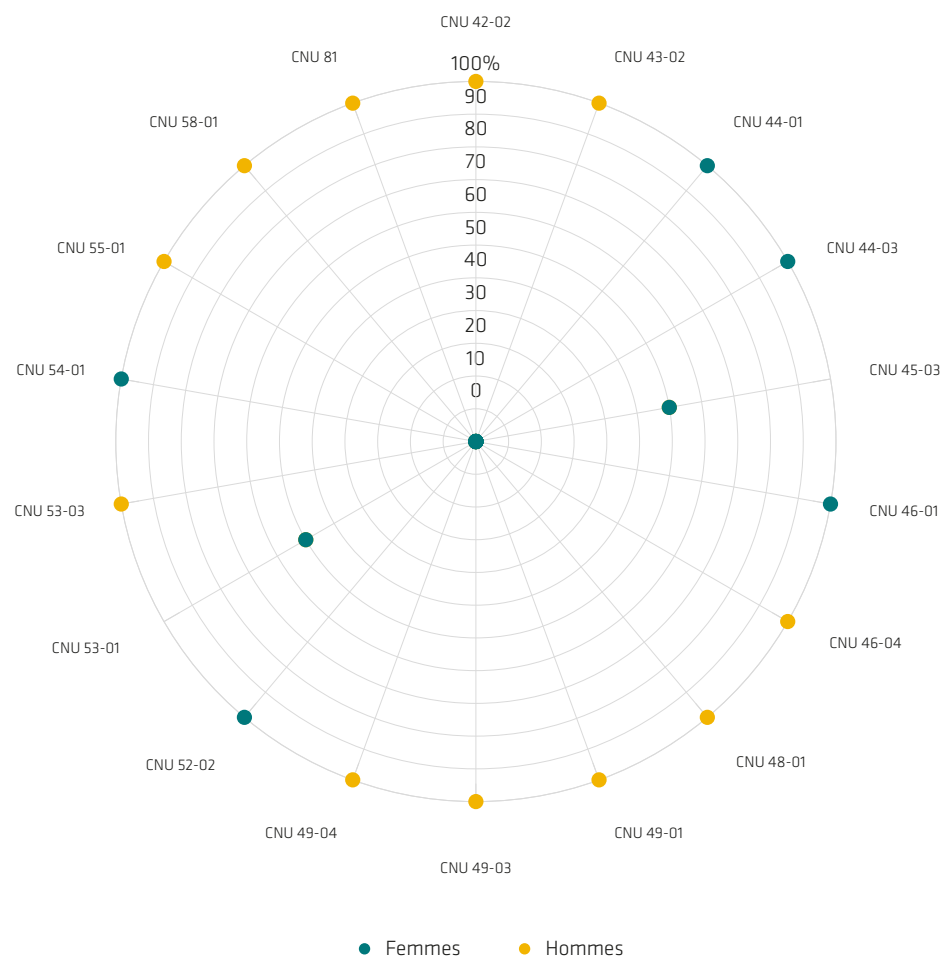
La répartition actuelle accuse un déficit de féminisation sur les enseignants chercheurs (29% de femmes), malgré une évolution constante encourageante d'un point par an. La part des femmes sur les recrutements est supérieure à la part des femmes au sein de la population des enseignants-chercheurs (35% de femmes), ce qui devrait à terme impacter la répartition globale dans cette population.

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



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

	Femmes	Hommes
CNU 42-02		1
CNU 43-02		1
CNU 44-01	1	
CNU 44-03	1	
CNU 45-03	1	1
CNU 46-01	1	
CNU 46-04		1
CNU 48-01		1
CNU 49-01		1
CNU 49-03		1
CNU 49-04		1
CNU 52-02	1	
CNU 53-01	1	1
CNU 53-03		1
CNU 54-01	1	
CNU 55-01		1
CNU 58-01		1
CNU 81		1



Constitution des jurys au recrutements des enseignants

Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	2018	2019
Femmes	49%	49%
Hommes	51%	51%

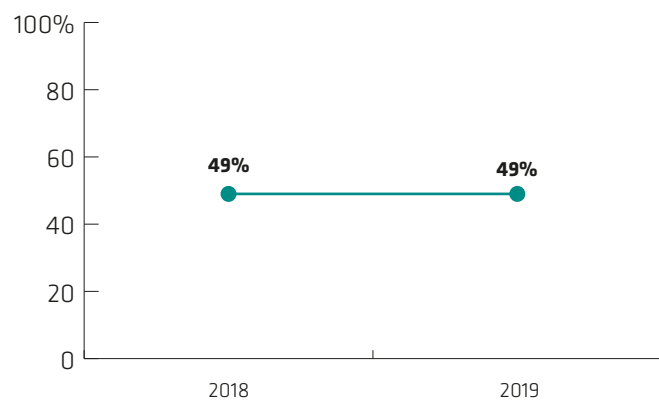
Part de présidentes de comités de sélection

	2018	2019
Femmes	35%	27%
Hommes	65%	73%

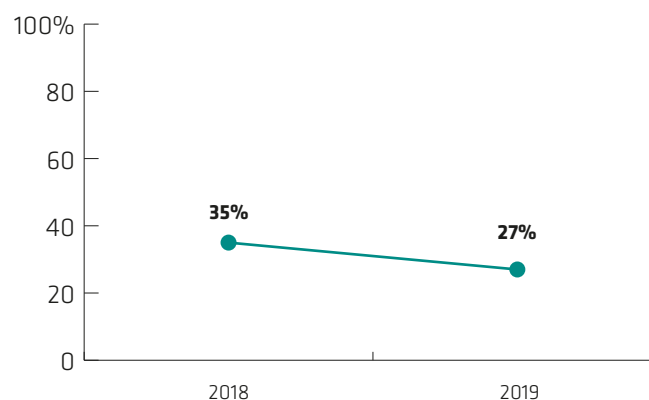
Nombre de vice-présidentes de comités de sélection

	2018	2019
Femmes	40%	39%
Hommes	60%	61%

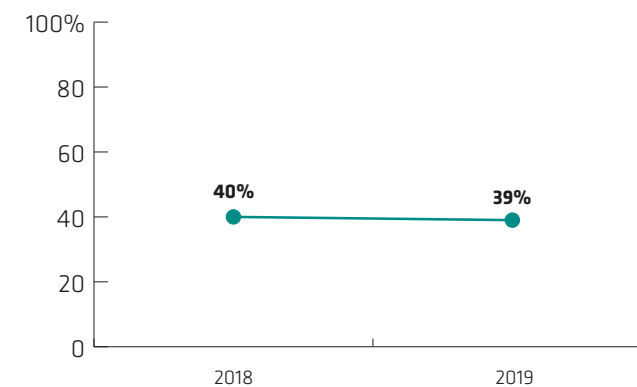
Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



Évolution de la part de présidentes de comités de sélection



Part des présidentes de comités de sélection



Part des femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU

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

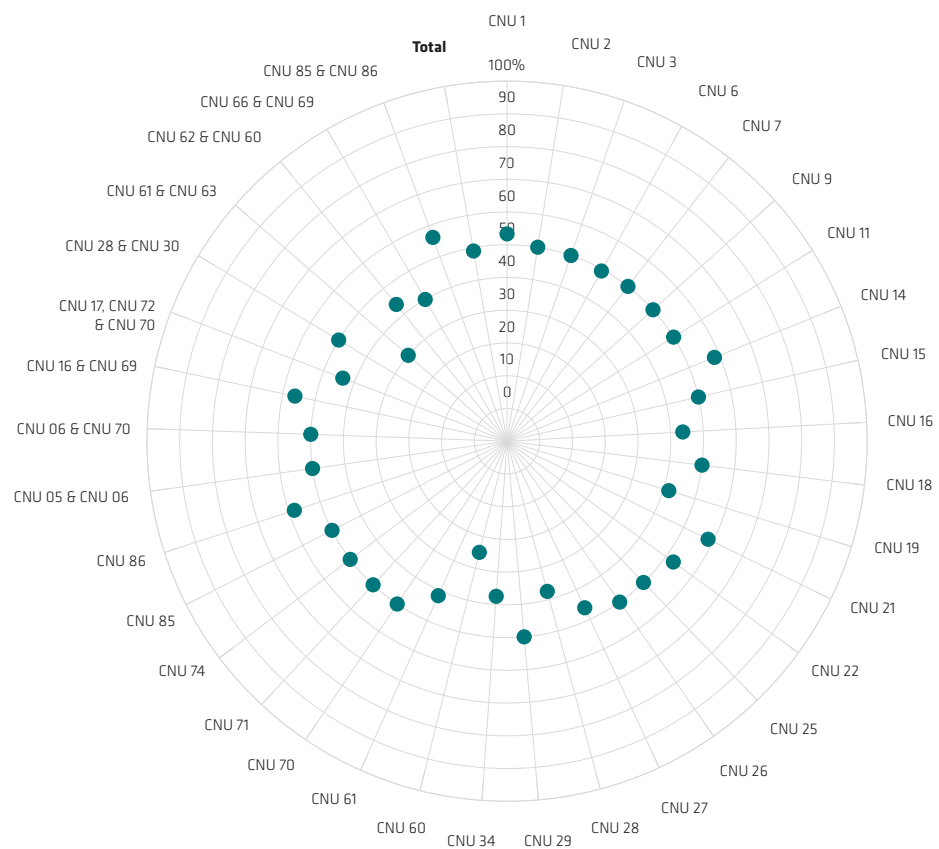
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=BC5FCE0E414E4E939DDBB2839F4A5A14.tplgfr29s_1?cidTexte=JORFTEXT000036086658&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036086530

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

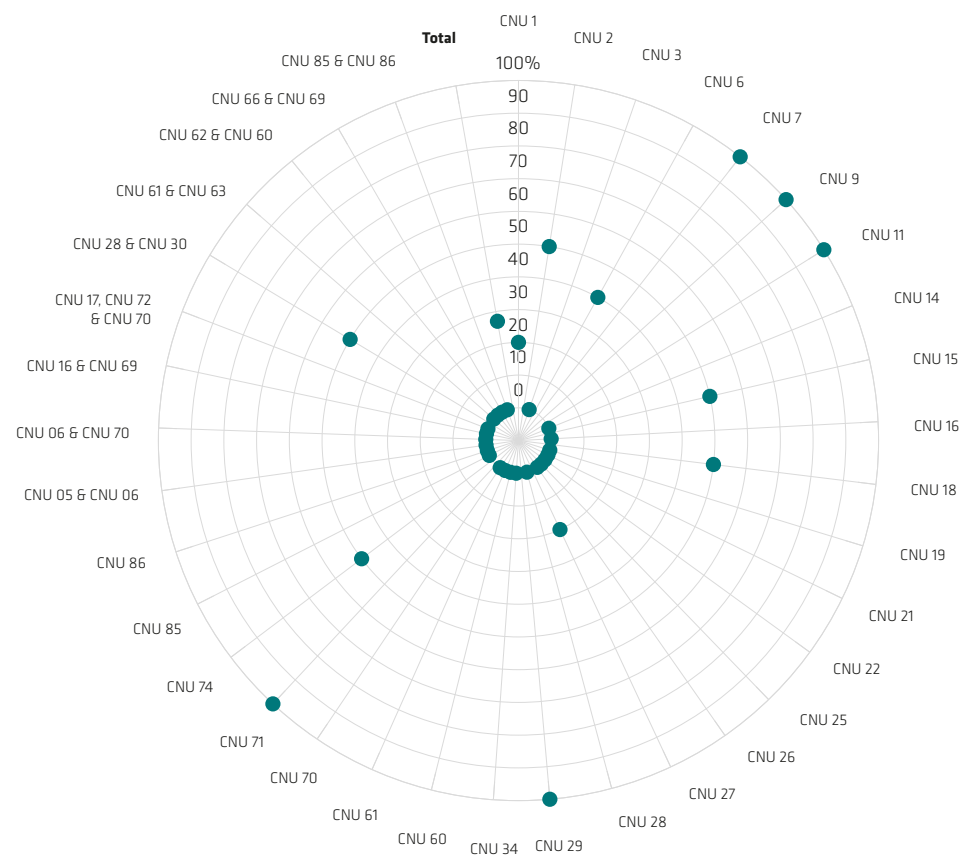
Pour un poste de professeur, le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS et la part réservée à chaque genre est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline

MCF	Taux dérogatoire	Part réservée à chaque genre 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

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



Part de présidentes de comités de sélection par section CNU



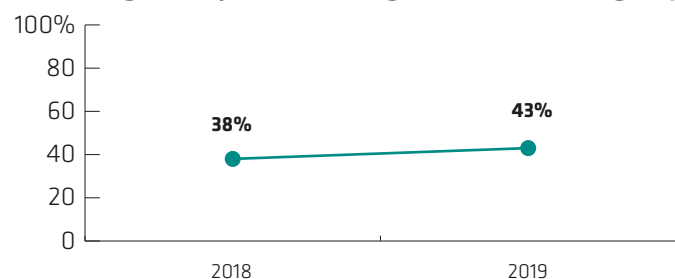
II.10. Enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Enseignants du second degré

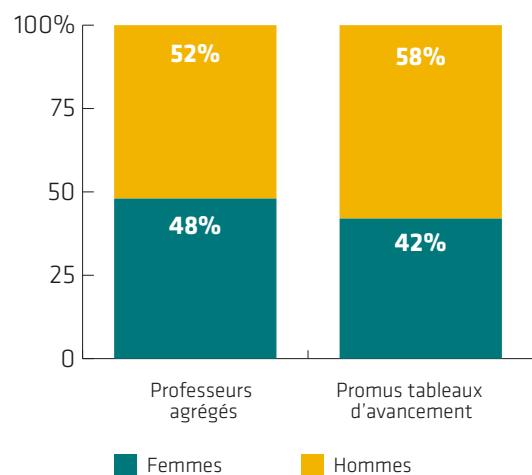
Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRCE	0	1	1	7	9	16
TA PRAG	3	7	10	8	11	19
LA PRAG	2	0	2	0	0	0

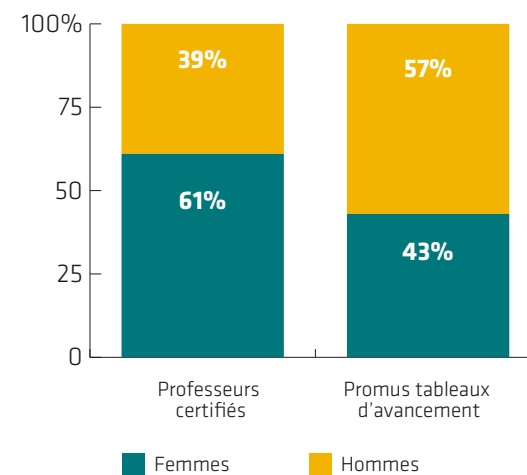
Part des enseignantes parmi les enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade



Part d'enseignantes agrégées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants agrégés du 2nd degré



Part d'enseignantes certifiées du 2nd degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants certifiés du 2nd degré



Enseignants-chercheurs

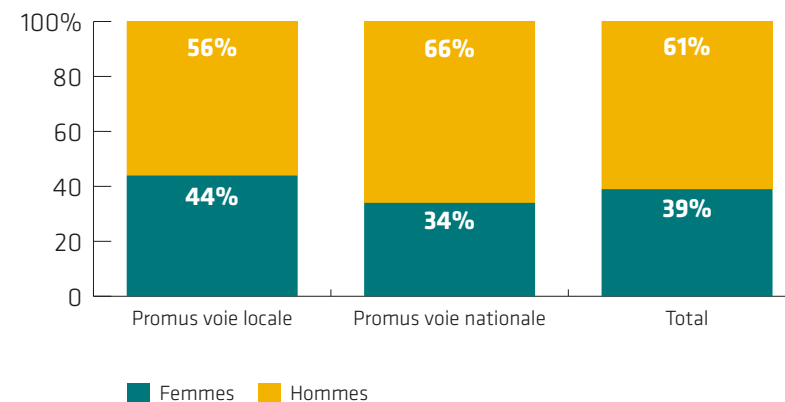
D'une manière générale, la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités. Cette tendance est également vérifiée au niveau national dans la note du MESRI intitulée « vers l'égalité femmes-hommes », chiffres clés, édition 2018 (page 33).

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

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	3	3	6	1	3	4	4	6	10
INSPE	1		1		2	2	1	2	3
EJCAM			0			0	0	0	0
FDSP	1		1	1	1	2	2	1	3
FEG		1	1	1		1	1	1	2
FSS			0		2	2	0	2	2
IAE			0	1		1	1	0	1
IMPGT	1		1			0	1	0	1
IUT	1	1	2	1	2	3	2	3	5
FSMPM			0		2	0	0	2	2
OSU Pytheas	2	2	4		1	1	2	3	5
Pharmacie			0			0	0	0	0
Odonto				1			1		1
Polytech		3	3	2		2	2	3	5
Sciences	5	8	13	3	8	11	8	16	24
SUFA			0			0	0	0	0
Total général	14	18	32	11	21	32	25	39	64

	Promus voie locale	Voie nationale	Total
Femmes	44%	34%	39%
Hommes	56%	66%	61%

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



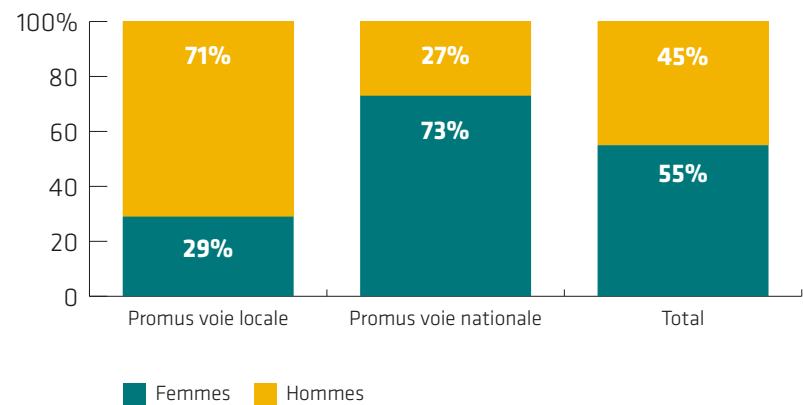
Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH		1	1	3		3	3	1	4
INSPE			0			0	0	0	0
EJCAM			0			0	0	0	0
FDSP			0			0	0	0	0
FEG	1		1	1		1	2	0	2
FSS			0			0	0	0	0
IAE			0			0	0	0	0
IMP GT			0			0	0	0	0
IUT	1	1	2		1	1	1	2	3
FSMPM			0	1		1	1	0	1
OSU Pytheas			0			0	0	0	0
Pharmacie			0	1		1	1	0	1
Polytech		1	1		1	1	0	2	2
Sciences		2	2	2	1	3	2	3	5
SUFA			0			0	0	0	0
Total général	2	5	7	8	3	11	10	8	18

Un échelon exceptionnel dans la HC des MCF a été créé au 01/09/17. à titre exceptionnel. Le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences a prévu que les avancements au titre de l'année 2017 soient prononcés en 2018. Par conséquent les promotions ont été attribuées selon 2 quotas : au titre de 2017 ou 2018. Les conditions de promouvabilité pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors-classe est de justifier d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6^{ème} échelon de cette même classe.

	Promus voie locale	Voie nationale	Total
Femmes	29%	73%	55%
Hommes	71%	27%	45%

Répartition par genre des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Hors Classe promus Maîtres de conférences Hors classe échelon exceptionnel

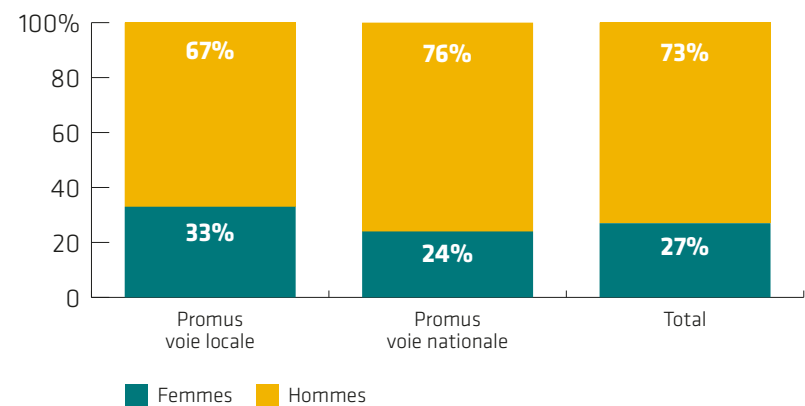


Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	1	3	4	1	2	3	2	5	7
EJCAM	1		1			0	1	0	1
INSPE			0			0	0	0	0
FDSP		2	2	1	1	2	1	3	4
FEG	1		1	1	1	2	2	1	3
FSS			0			0	0	0	0
IAE			0		1	1	0	1	1
IMPGT			0			0	0	0	0
IUT			0		1	1	0	1	1
FSMPM			0	4	10	1	4	10	1
OSU Pytheas	1		1			0	1	0	1
Polytech Marseille		3	3		2	2	0	5	5
Pharmacie			0		2	0	0	2	0
Sciences	1	2	3		2	2	1	4	5
Total général	5	10	15	7	22	29	12	32	44

	Promus voie locale	Voie nationale	Total
Femmes	33%	24%	27%
Hommes	67%	76%	73%

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

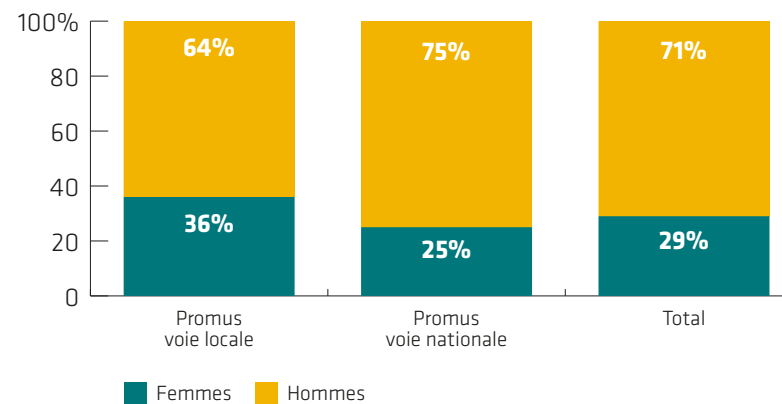


Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 1ère classe promus Professeurs classe exceptionnelle 1

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	2	1	3	2		2	4	1	5
EJCAM			0			0	0	0	0
FDSP		3	3	2		2	2	3	5
FEG			0		1	1	0	1	1
FSS			0		1	1	0	1	1
IAE	1		1		1	1	1	1	2
IUT	1	1	2			0	1	1	2
Osu Pythéas	1	1	2		1	1	1	2	3
Pharmacie			0		1	1	0	1	1
Polytech Marseille			0	1	1	2	1	1	2
FSMPM			0		6	0	0	6	0
Sciences		3	3		3	3	0	6	6
Total général	5	9	14	5	15	20	10	24	34

	Promus voie locale	Voie nationale	Total
Femmes	36%	25%	29%
Hommes	64%	75%	71%

Répartition par genre des enseignants-chercheurs Professeurs 1ère classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1

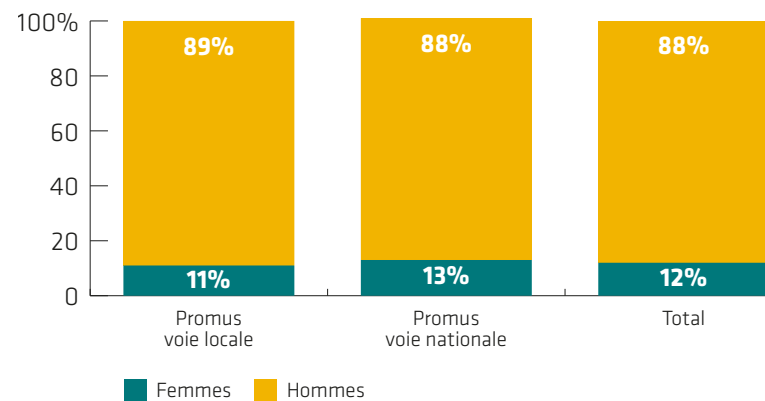


Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH			0		1	1	0	1	1
INSPE			0			0	0	0	0
FDSP	1		1		1	1	1	1	2
FEG			0			0	0	0	0
FSS		1	1			0	0	1	1
IAE			0			0	0	0	0
OSU Pytheas			0			0	0	0	0
Pharmacie			0	1		1	1	0	1
Polytech Marseille		3	3			0	0	3	3
Sciences		3	3		3	3	0	6	6
IUT		1	1			0	0	1	1
FSMPM				1	9	10	1	9	10
Total général	1	8	9	2	14	16	3	22	25

	Promus voie locale	Voie nationale	Total
Femmes	11%	13%	12%
Hommes	89%	88%	88%

Répartition par genre des enseignants-chercheurs Professeurs Classe exceptionnelle 1 promus Professeurs Classe exceptionnelle 2



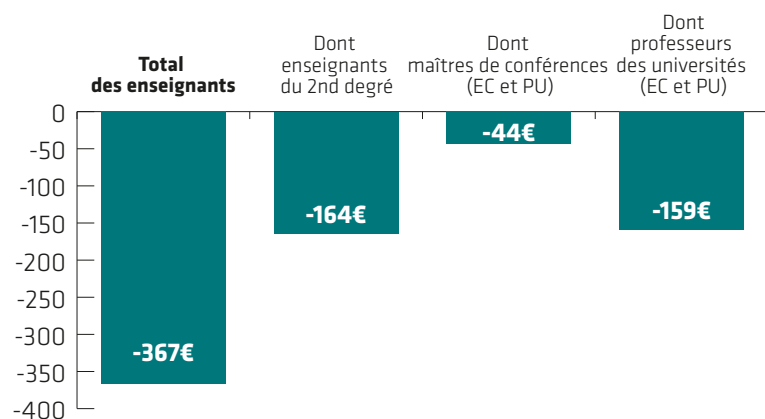
II.11. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par genre et principales filières 

		2018	2019	Écarts entre les hommes et les femmes (en €)	Écarts entre les hommes et les femmes (en %)
Total des enseignants	Femmes	3 041 €	3 115 €	-367	-11%
	Hommes	3 435 €	3 482 €		
	Total	3 281 €	3 346 €		
dont enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 909 €	2 982 €	-164	-5%
	Hommes	3 121 €	3 146 €		
	Total	3 015 €	3 068 €		
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 985 €	2 985 €	-44	-1%
	Hommes	3 007 €	3 029 €		
	Total	2 997 €	3 008 €		
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	4 084 €	4 203 €	-159	-4%
	Hommes	4 307 €	4 362 €		
	Total	4 253 €	4 323 €		

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se réduisent très légèrement d'une année sur l'autre. Cet écart est principalement dû aux professeurs des universités. De même, les écarts entre les INM se réduisent entre les femmes et les hommes, et ce, quel que soit le corps sauf chez les maîtres de conférences où l'écart est similaire à 2018.

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



Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par corps

Contractuels**Enseignants-chercheurs**

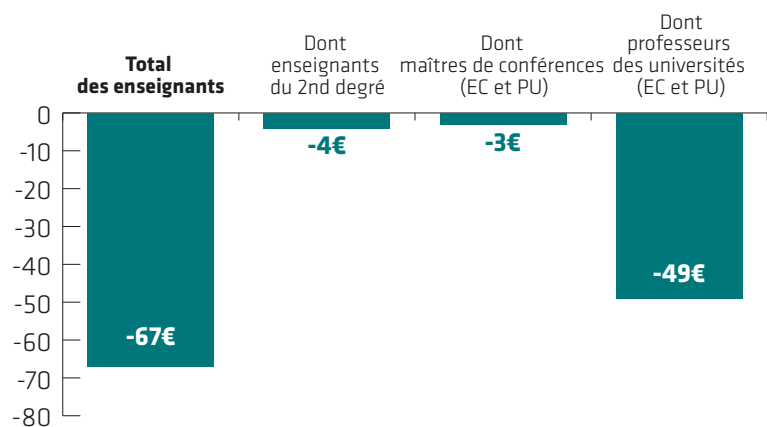
		Rémunération 2019	Part des femmes
Contractuels enseignants	Femmes	3 101,00 €	42%
	Hommes	2 743,00 €	
	Total	2 991,00 €	

Les rémunérations présentées dans ce tableau correspondent aux rémunérations nettes moyennes des Maîtres de Conférences contractuels

INM moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre et principales filières

		2018	2019	Écart entre les hommes et les femmes (en €)	Écart entre les hommes et les femmes (en %)
Total des enseignants	Femmes	785	807	-67 €	-8%
	Hommes	861	874		
	Total	827	845		
dont enseignants du 2 nd degré	Femmes	721	741	-4 €	-1%
	Hommes	737	745		
	Total	728	750		
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	735	737	-3 €	0%
	Hommes	740	740		
	Total	737	738		
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	1 035	1 066	-49 €	-4%
	Hommes	1 100	1 115		
	Total	1 084	1 101		

Écarts d'INM moyens des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par genre et principales filières



Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, genre et principales filières

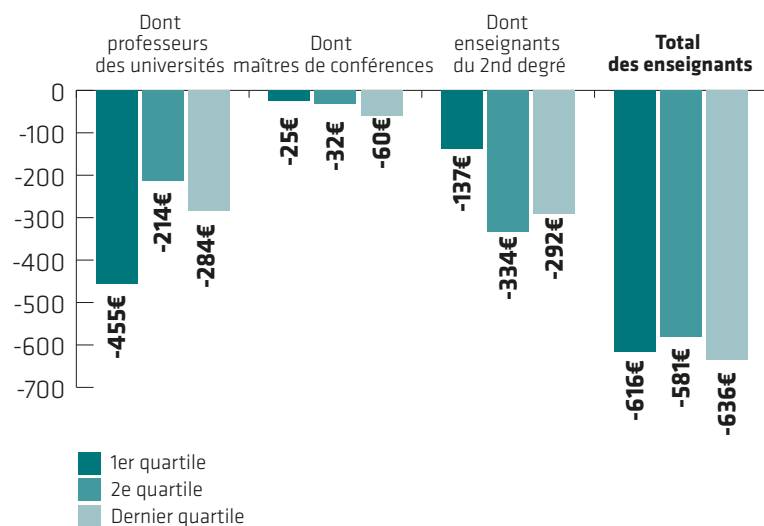
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2nd degrés	Femmes	2 514 €	3 019 €	3 277 €
	Hommes	2 968 €	3 233 €	3 562 €
	Total	2 772 €	3 149 €	3 396 €
Maîtres de conférence	Femmes	2 722 €	3 074 €	3 316 €
	Hommes	2 746 €	3 106 €	3 376 €
	Total	2 730 €	3 088 €	3 352 €
Professeurs	Femmes	3 624 €	4 204 €	4 753 €
	Hommes	3 761 €	4 538 €	5 044 €
	Total	3 757 €	4 534 €	4 953 €
Total	Femmes	2 804 €	3 170 €	3 633 €
	Hommes	2 979 €	3 376 €	4 367 €
	Total	2 911 €	3 278 €	4 008 €

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

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

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

Écarts de rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs par quartile, genre et principales filières



Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

	Genre	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femmes	15 310 498 €	52 554 189 €
	Hommes	17 205 303 €	89 623 322 €
Total Rémunération principale		32 515 800 €	142 177 511 €
Indemnité de résidence	Femmes	149 803 €	1 539 586 €
	Hommes	177 081 €	2 605 241 €
Total Indemnité de résidence		326 884 €	4 144 826 €
Primes et indemnités	Femmes	4 604 229 €	5 576 773 €
	Hommes	5 842 465 €	8 447 847 €
Total Primes et indemnités		10 446 694 €	14 024 619 €
Cotisations	Femmes	7 822 996 €	48 369 651 €
	Hommes	8 874 678 €	82 346 987 €
Dont "Cas Pension"	Femmes		39 175 735 €
	Hommes		66 412 115 €
Total Cotisations		16 697 674 €	130 716 638 €
Total général	Femmes	27 887 526 €	108 040 199 €
	Hommes	32 099 526 €	183 023 397 €
	Total	59 987 052	291 063 596
TOTAL dépenses de MS décaissées *		351 050 648 €	

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Bénéficiaires de la GIPA en 2018

	Genre	Nombre d'agents	Montants en €
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Femmes	76	41 938 €
	Hommes	58	28 784 €

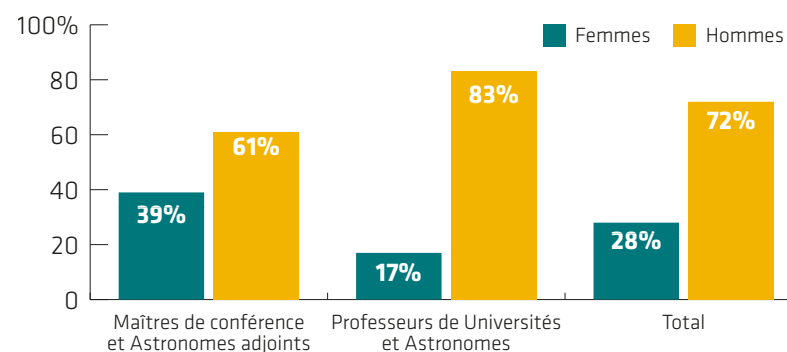
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Celle-ci est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable, aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international, aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux chercheurs dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente. La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2014. La Commission de la Recherche du 20/5/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution. Les dossiers des candidats font l'objet d'une double expertise (interne et externe à AMU) selon 5 critères principaux : L'encadrement doctoral, les publications, l'animation scientifique, l'activité contractuelle et les partenariats scientifiques et enfin, le rayonnement.

Répartition par genre et par corps des enseignants chercheurs candidats à la PEDR

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	83	59	84	53
Professeurs des Universités et Astronomes	119	36	124	26
Total	202	95	208	79

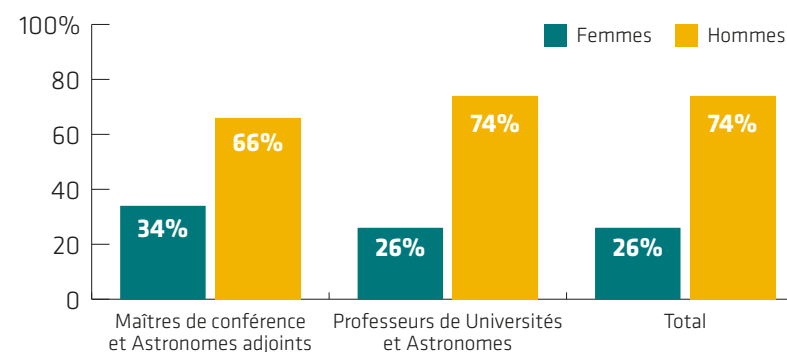
Part des candidats à la PEDR par genre et par corps sur l'effectif des enseignants-chercheurs



Répartition par genre et par corps des enseignants chercheurs retenus pour la PEDR

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	112	60	124	62
Professeurs des Universités et Astronomes	60	76	214	76
Total	232	136	338	138

Part des enseignants retenus à la PEDR par genre et par corps sur le nombre de candidats



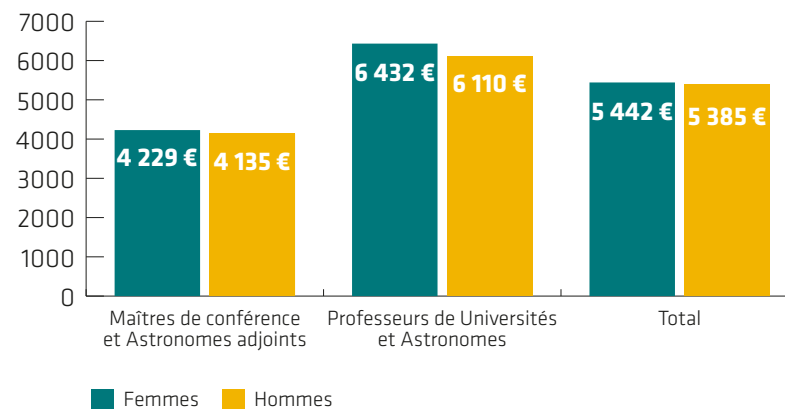
Les candidates Maîtres de conférences et les femmes sont sous représentées par rapport à leur part dans la population totale des enseignants-chercheurs. Cette tendance est décrite au niveau national dans la note n°2 de la DGRH du MESRI de février 2019.

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

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

	Genre	2018		2019	
		Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	F	112	478 931,47 €	124	512 800,54 €
	H	60	255 873,99 €	62	262 194,27 €
Professeurs des Universités et Astronomes	F	232	1 433 727,39 €	214	1 307 440,61 €
	H	76	464 452,84 €	76	488 855,42 €
Total	F	344	1 912 658,86 €	338	1 820 241,15 €
	H	136	720 326,83 €	138	751 049,69 €

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



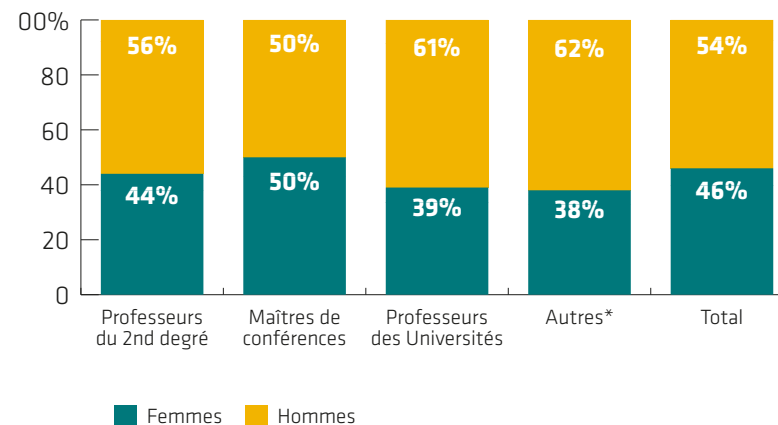
Les écarts des sommes allouées à la PEDR entre les hommes et les femmes se creusent au fur à mesure de l'avancement dans la carrière : 94€ d'écart pour les Maîtres de conférences et Astronomes adjoints, 322 € d'écart pour les Professeurs des Universités et Astronomes.

Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

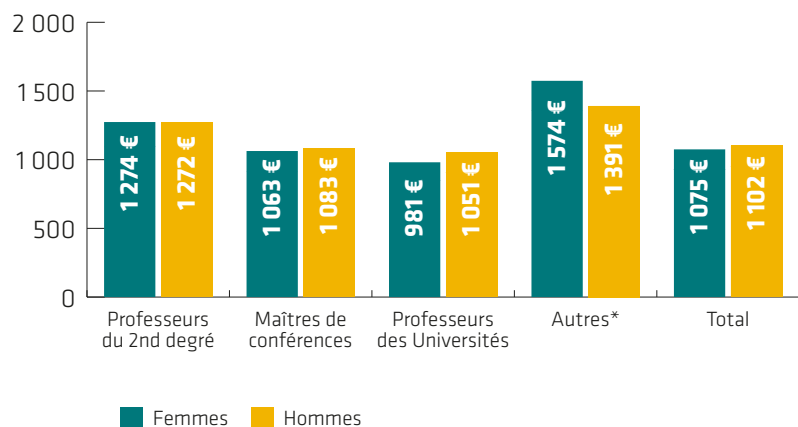
Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PRP et montants alloués à ce titre par genre et par corps

	Genre	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels	
Professeurs du second degré	Femmes	61	77 617 €	44%
	Hommes	48	61 143 €	
Maîtres de conférences	Femmes	264	285 958 €	50%
	Hommes	260	276 328 €	
Professeurs des Universités	Femmes	132	138 726 €	39%
	Hommes	84	82 390 €	
Autres*	Femmes	5	6 953 €	38%
	Hommes	3	4 721 €	
Total	Femmes	462	509 253 €	46%
	Hommes	395	424 582 €	

Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes



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



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

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

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

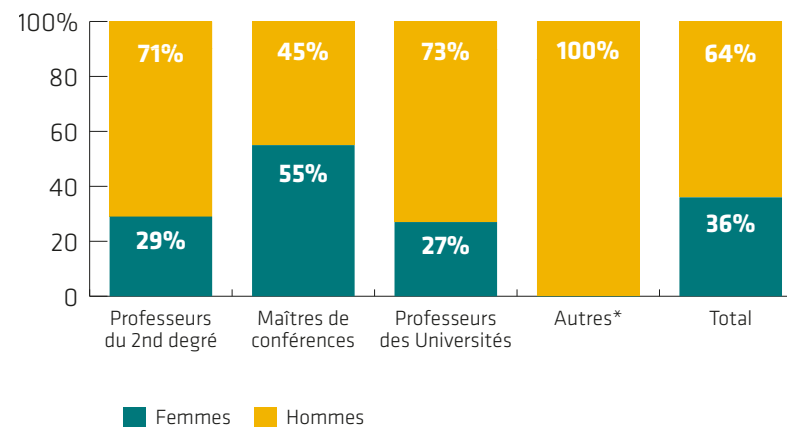


Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PCA et montants alloués à ce titre par genre et par corps

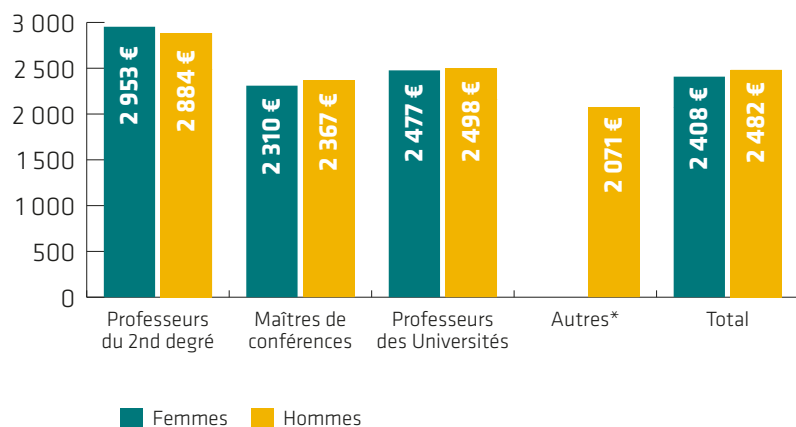
	Genre	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	12	34 609,84 €
	Hommes	5	14 764,99 €
Maîtres de conférences	Femmes	59	139 668,80 €
	Hommes	73	168 603,28 €
Professeurs des Universités	Femmes	178	444 603,10 €
	Hommes	65	160 985,18 €
Autres*	Femmes	2	4 141,37 €
	Hommes	0	-
Total	Femmes	251	623 023,11 €
	Hommes	143	344 353,45 €

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

Répartition de la PCA par genre



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



Instituée par décret du 12 janvier 1990, la Prime pour Charge Administrative (PCA) est attribuée pour compenser l'exercice au sein de l'établissement d'une responsabilité administrative ou d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Le taux et les critères d'attribution des primes pour charges administratives (PCA) ont été approuvés par le Conseil d'Administration année par le Président ainsi que les montants maximum attribuables après avis du du 23 septembre 2014. La liste des fonctions éligibles est arrêtée chaque Conseil d'Administration.

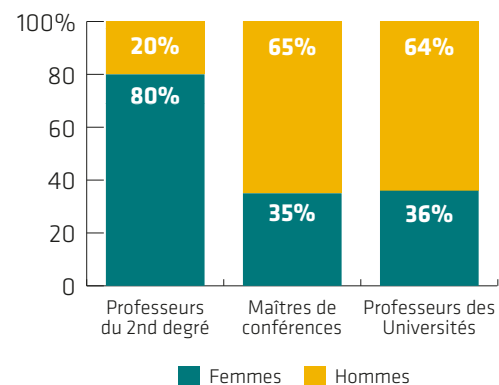
Les décisions individuelles d'attribution de la prime pour charge administrative sont arrêtées par le Président après avis du Conseil Académique restreint. Les écarts entre les sommes allouées aux femmes et aux hommes au titre de la PCA sont moins prononcés à mesure que l'on s'élève dans le corps : 69€ d'écart pour les Professeurs du second degré, 58€ d'écart pour les Maîtres de conférences et 21€ d'écarts pour les professeurs.

Prime d'Engagement Pédagogique

Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PEP et montants alloués à ce titre par genre et par corps

	Genre	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Enseignants du 2nd degré	Femmes	30	60 000 €
	Hommes	20	40 000 €
	Total	50	100 000 €
Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	1	2 000 €
	Hommes	4	8 000 €
	Total	5	10 000 €
Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	22	44 000 €
	Hommes	12	24 000 €
	Total	34	68 000 €
Total	Femmes	7	14 000 €
	Hommes	4	8 000 €
	Total	11	22 000 €

Répartition de la PEP par genre



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.

Heures complémentaires

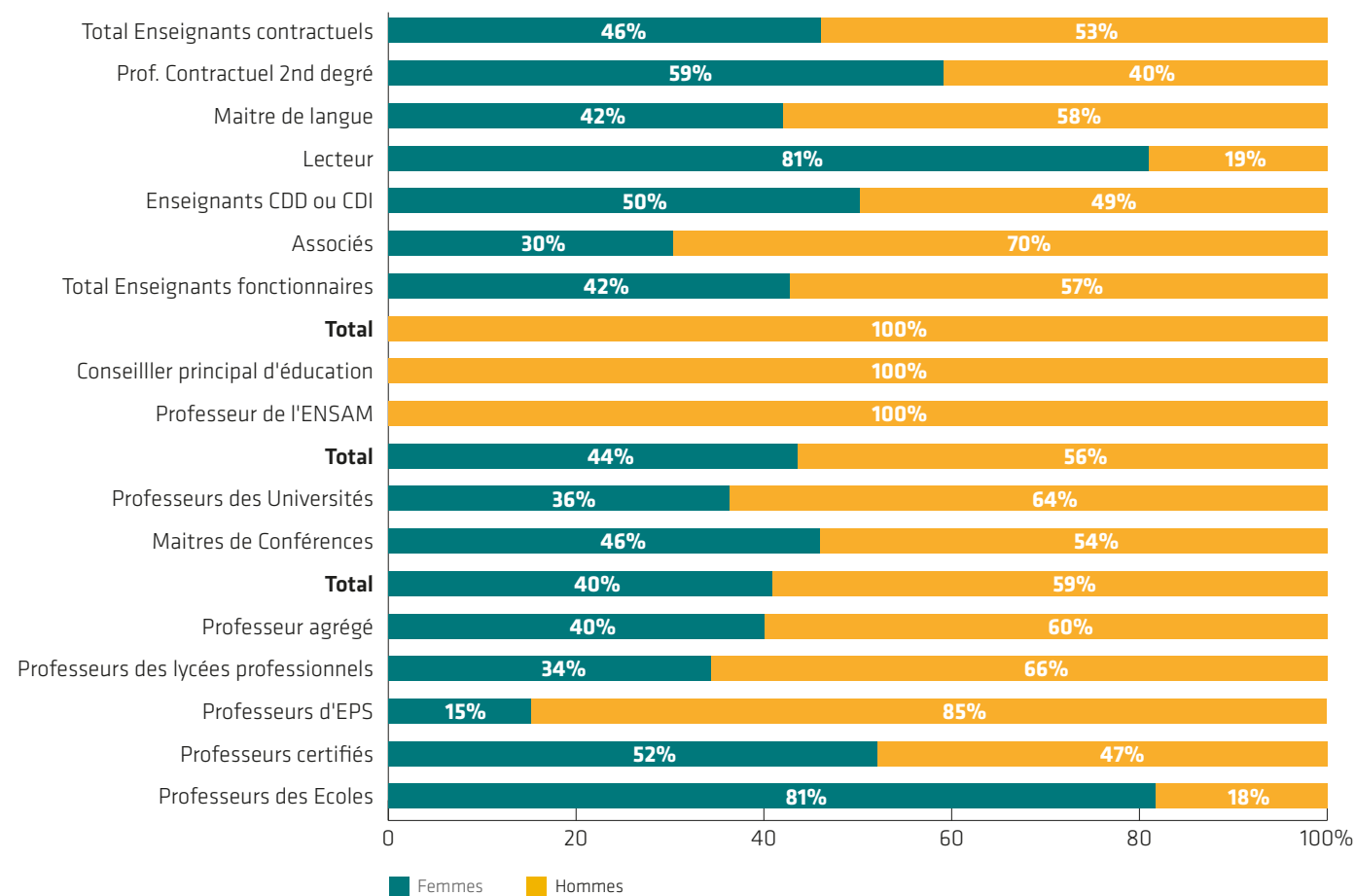
Répartition des heures complémentaires par genre et montants

	Femmes	Hommes
Coût global des heures complémentaires pour AMU en 2019 (et part de la MS consacrée à ce budget)	7 730 463 €	9 688 896 €
Coût moyen par enseignant des heures complémentaires pour AMU en 2018 (et part de la MS consacrée à ce budget)	2 366 €	2 325 €
Rémunération nette moyenne reversée par enseignant au titre des heures complémentaires en 2018	2 023 €	1 988 €

Répartition du nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par genre et montants

			Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs ayant effectué des heures complémentaires		Montant des heures complémentaires (en €)	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants et enseignants-chercheurs fonctionnaires	Enseignants du 1er degré	Professeurs des Ecoles	9	3	43,49	29,17
		Professeurs certifiés	56	39	112,46	148,45
	Enseignants du 2nd degré	Professeurs d'EPS	5	19	121,80	179,54
		Professeurs des lycées professionnels	3	2	107,66	309,17
		Professeur agrégé	91	100	94,06	129,93
		Total	155	160	101,87	142,57
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de Conférences	518	604	63,77	64,80
		Professeurs des Universités	132	309	61,44	46,04
		Total	650	913	63,30	58,45
	Autres	Professeur de l'ENSAM	0	2		100,00
		Conseiller principale d'éducation	0	2		241,50
		Total	0	4		170,75
	Total enseignants fonctionnaires			814	1080	70,42
Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels		Associés	24	66	65,66	54,78
		Enseignants CDD ou CDI (loi LRU)	22	13	84,18	141,38
		Lecteurs	23	6	40,59	36,23
		Maîtres de langue	1	1	36,00	49,00
		Prof. Contractuels 2nd Degrés	18	8	66,80	103,93
Total enseignants contractuels			88	94	63,63	69,69

Répartition des heures complémentaires par type d'enseignants et par genre



Aide à la lecture : 77% des enseignants fonctionnaires ont effectué des heures complémentaires contre 80% des enseignantes. Pour les contractuels, 71% des enseignants ont effectué des heures complémentaires, contre 68% des enseignantes.

II.12. La formation continue déployée par le CIPE

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



15

79

Sessions



204

Heures de formation



1 073

Stagiaires

dont

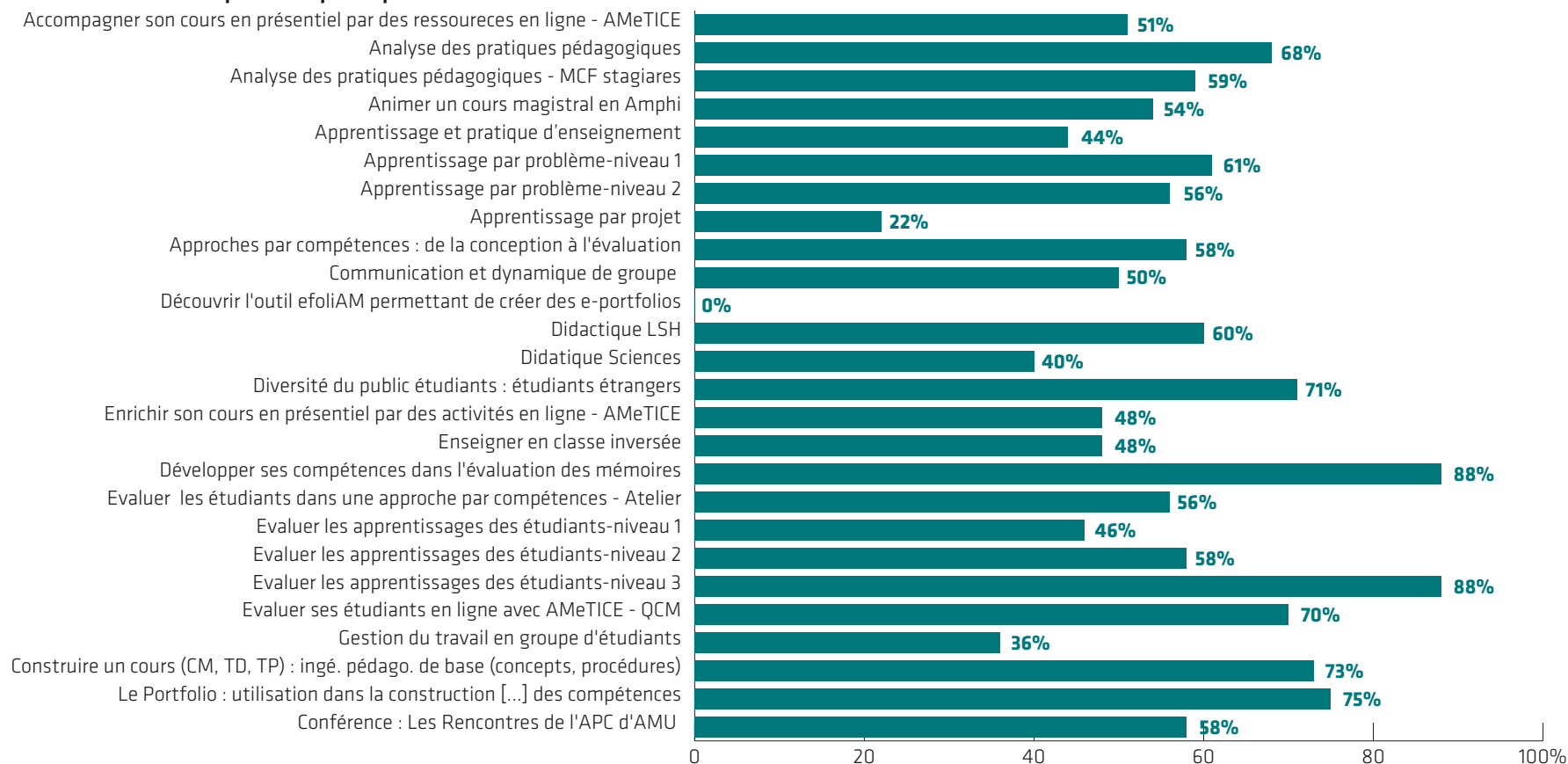
26

Domaines de formation

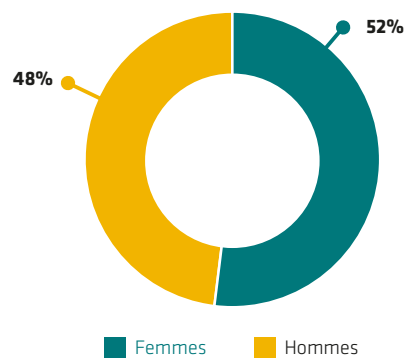
Participation aux formations CIPE

	Nombre de sessions	Volume horaire / session	Répartition du nombre d'heures de formation	Nombre de stagiaires	
				Femmes	Hommes
Accompagner son cours en présentiel par des ressources en ligne - AMeTICE	9	3h	4%	36	35
Analyse des pratiques pédagogiques	2	16h	5%	13	6
Analyse des pratiques pédagogiques - MCF stagiaires	4	10h	6%	16	11
Animer un cours magistral en Amphi	4	8h	5%	14	12
Apprentissage et pratique d'enseignement	8	12h	14%	84	107
Apprentissage par problème-niveau 1	3	14h	6%	19	12
Apprentissage par problème-niveau 2	1	12h	2%	5	4
Apprentissage par projet	1	18h	3%	2	7
Approches par compétences : de la conception à l'évaluation	4	6h	4%	21	15
Communication et dynamique de groupe	2	8h	2%	18	18
Découvrir l'outil efoliAM permettant de créer des e-portfolios	2	3h	1%		
Didactique LSH	1	4h	1%	18	12
Didactique Sciences	2	4h	1%	33	49
Diversité du public étudiants : étudiants étrangers	1	8h	1%	5	2
Enrichir son cours en présentiel par des activités en ligne - AMeTICE	7	3h	3%	28	30
Enseigner en classe inversée	2	8h	2%	16	17
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2	12h	4%	15	2
Évaluer les étudiants dans une approche par compétences - Atelier	2	3h	1%	9	7
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 1	9	8h	11%	73	84
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 2	3	8h	4%	28	20
Évaluer les apprentissages des étudiants-niveau 3	1	8h	1%	7	1
Évaluer ses étudiants en ligne avec AMeTICE - QCM	3	3h	1%	16	7
Gestion du travail en groupe d'étudiants	1	8h	1%	4	7
Construire un cours (CM, TD, TP) : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)	2	8h	2%	16	6
Le Portfolio : utilisation dans la construction des apprentissages, l'évaluation des acquis et la validation des compétences	1	3h	0%	3	1
Conférence : Les Rencontres de l'APC d'AMU	2	6h	14%	53	38

Part des femmes parmi les participants aux formations CIPE



Répartition de l'ensemble des stagiaires par genre



II.13. Temps de travail et absences

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

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

Nombre de jours de congés par catégorie

Femmes			
Catégorie	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Age moyen
A	0	0	0

	2018	2019
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	1	0

Absences au travail pour raison de santé

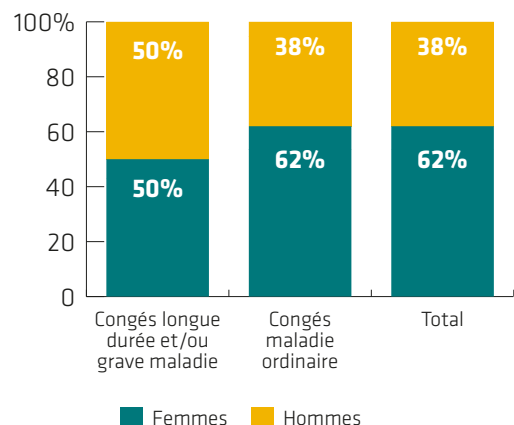
Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes					Hommes					Total				
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins AMU	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins AMU	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents AMU	Âge moyen
Congés longue durée et/ou grave maladie	6	1882	314	1,0	59,7	6	2039	340	0,8	51,5	12	3921	327	0,9	55,6
Congés maladie ordinaire	158	4364	28	2,3	46,1	98	2171	22	0,9	49,3	256	6535	26	1,5	47,3
Total	164	6246	38	3,2	52,9	104	4210	40	1,7	50,4	268	10456	39	2,4	51,5

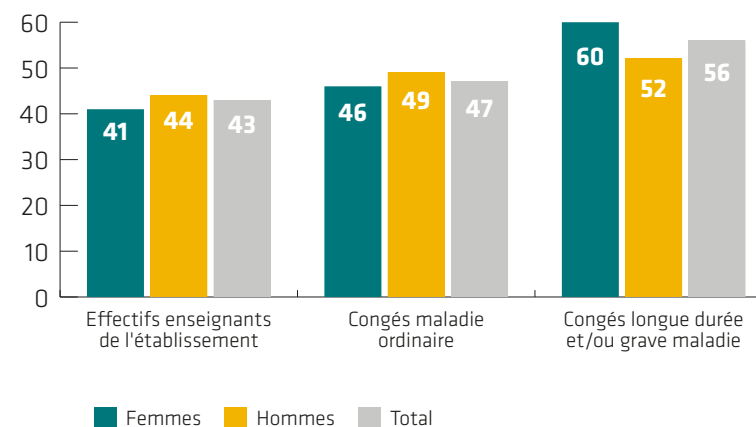
Aide à la lecture : les 6 femmes ayant pris un congés longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 1 882 jours en 2019, soit 314 jours en moyenne. Cela représente 1 jour en moyenne pour les 1872 femmes enseignantes de l'établissement.

Les femmes prennent plus souvent des congés pour raison de santé que les hommes : 8,8% de enseignantes contre 4% des enseignants, tous congés confondus. Ce phénomène se retrouve au niveau national (cf « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DGRH du MESRI (page 130).

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



Âge moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé au moins un arrêt de travail pour raison de santé en 2019



Les hommes représentent 39% des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant déposé un congé pour raison médicales en 2019, alors qu'ils représentent 57% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs. On enregistre une légère baisse des femmes par rapport à 2018.

Temps partiel thérapeutique

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	9	3	12
Nombre de jours	1135	438	1573
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	126	146	131
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	0,6	0,2	0,4
Age moyen	53	51	53
Age moyen des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs de l'établissement	41	47	53

Les temps partiel thérapeutiques interviennent tardivement, que ce soit chez les hommes comme chez les femmes (53 ans en moyenne). Le nombre moyen est en progression chez les hommes (146 contre 92 en 2018) comme chez les femmes (126 contre 84 en 2018).

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	39	3327	32	24	2453	37	63	5780	34

Les congés d'adoption

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

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, après la naissance : le congé postnatal. La durée du congé de maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et d'enfants 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 allocations maternité.

Congés paternité et paternité accueil d'un enfant

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	6	57	32,5	11	109	38,5	17	166	36,4

Délégations et CRCT



Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation à des fins d'intérêt général. 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.

Délégations

Candidats en délégations

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats à la délégation par genre et corps

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	19	10	11	23
Professeurs	20	3	1	13
Total	39	13	12	36
	52		48	

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus à la délégation par genre et corps

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	13	10	6	19
Professeurs	13	3	1	12
Total	26	13	7	31
	39		38	

Le nombre de professeurs candidats à la délégation est en baisse. Celui des maîtres de conférence est en hausse de 17 %, soit 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 conférence (74%). La part des femmes en délégation est en forte baisse en 2019 : 18% contre 33% en 2018.

CRCT

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

CRCT voie nationale**Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT
voie nationale par genre et corps**

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	17	17	27	16
Professeurs	13	1	4	3
Total	30	18	31	19
	48		50	

**Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs retenus au CRCT
voie nationale par genre et corps**

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	6	3	3	2
Professeurs	3	0	0	1
Total	9	3	3	3
	12		6	

En ce qui concerne les CRCT voie nationale, le nombre de candidats, dont celui des maîtres de conférences est en hausse entre 2018 et 2019. Les candidatures des professeurs connaissent une baisse cette année. Le nombre d'enseignants-chercheurs retenus a fortement diminué entre 2018 et 2019, passant à 12% en 2019, contre 25% en 2018. La part des maîtres de conférence parmi les retenus a augmenté, passant de 75% en 2018 à 83%. 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 locales, 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 candidatures retenues.

CRCT voie locale

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs candidats au CRCT
voie nationale par genre et corps

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	18	19	28	17
Professeurs	13	1	6	3
Total	32	20	34	20
	51		54	

Parmi les retenus, nombre d'hommes et de femmes

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	6	9	9	8
Professeurs	5	0	1	1
Total	11	9	10	9
	20		19	

Membres de l'Institut Universitaire de France

Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'Institut Universitaire de France par genre

	Seniors			Juniors		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	2	1	3	2	1	3
2019	0	0	0	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,
- contribuer à une répartition équilibrée de la recherche universitaire dans le pays, et donc à une politique de maillage scientifique du territoire.

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

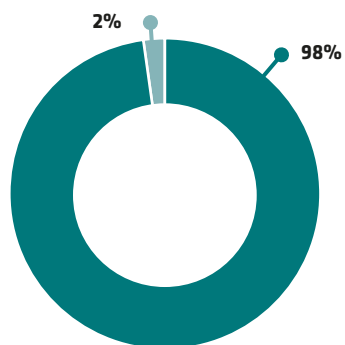
Les enseignants d'AMU promus en 2019 sont : 1 Professeur en mathématiques appliquées.

II.14. Temps de travail

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

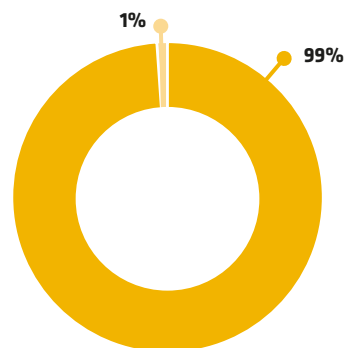
Qualité	Statut	Genre	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Temps partiel	Agents à 100%	Total	
EC, ens, chercheurs et chercheurs	Contractuels	Femmes	0	34	1	0	1	0	36	705	741	
		Hommes	0	66	1	0	0	2	69	739	808	
	Total contractuels			0	100	2	0	1	2	105	1444	1549
	Fonctionnaires	Femmes	0	7	1	0	17	3	28	1103	1131	
		Hommes	0	7	1	1	8	3	20	1697	1717	
	Total fonctionnaires			0	14	2	1	25	6	48	2800	2848
Total EC, ens, chercheurs et doc			0	114	4	1	26	8	153	4244	4397	

Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel



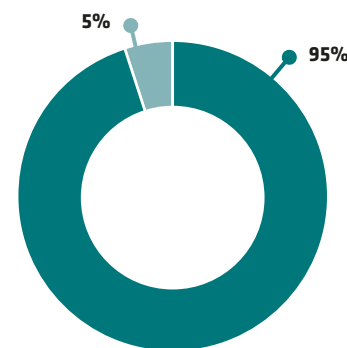
■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs fonctionnaires à temps plein et temps partiel



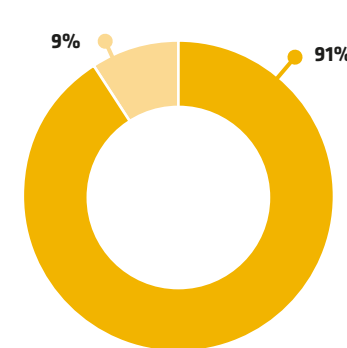
■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

Part des femmes enseignantes contractuels à temps plein et temps partiel



■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

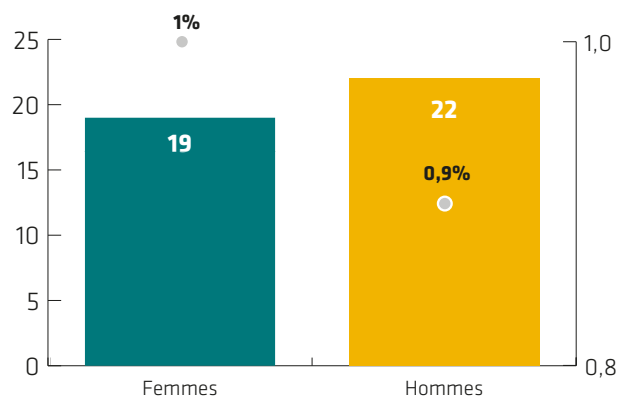
Part des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels à temps plein et temps partiel



■ Agents à 100% ■ Agents à temps partiel

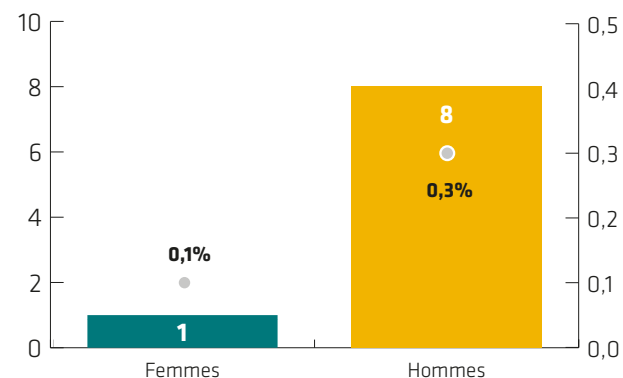
II.15. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap



■ Nombre d'enseignants en situation de handicap
● Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap

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



■ Nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)
● Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Part des enseignants en situation de handicap sur le nombre total d'enseignants

Genre	Nombre d'enseignants en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs
Femmes	19	1,0%	1872
Hommes	22	0,9%	2525

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

Genre	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap	population totale des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs
Femmes	1	0,1%	1872
Hommes	8	0,3%	2525

II.16. Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires

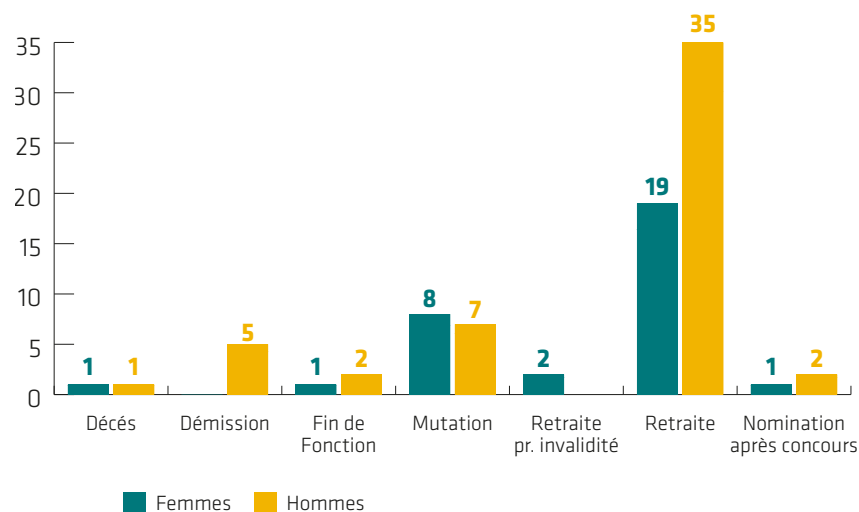
Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par genre et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	1	2
Démission	0	5	5
Fin de Fonction	1	2	3
Mutation	8	7	15
Radiation	2	0	2
Retr. pr. invalidité	19	35	54
Retraite	1	2	3

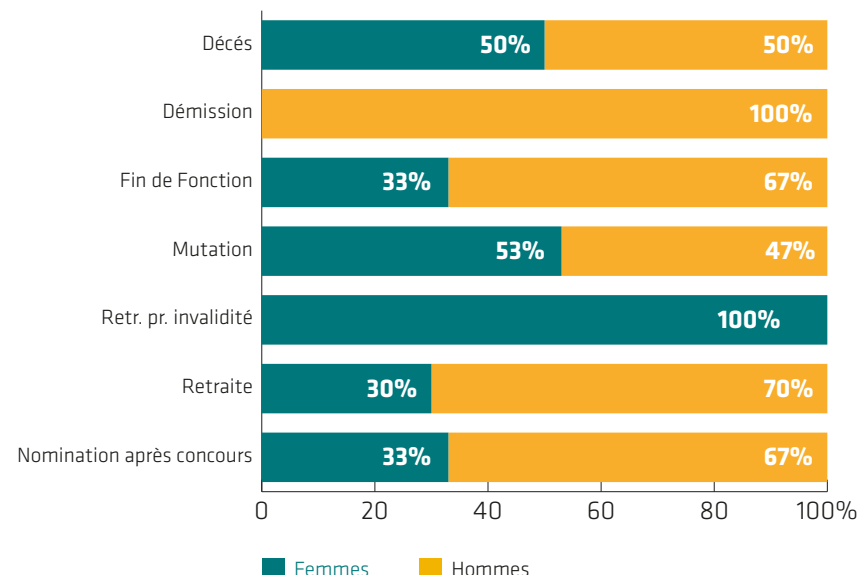
Âge moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Enseignants
Retraite	63,5	66,3	65,3

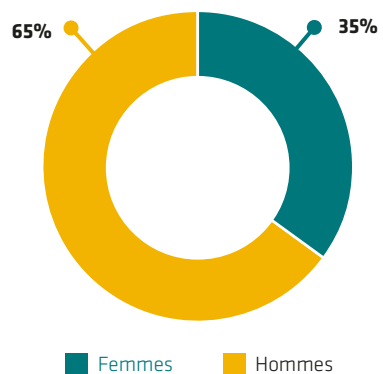
Répartition des départs des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires selon leur motif par genre



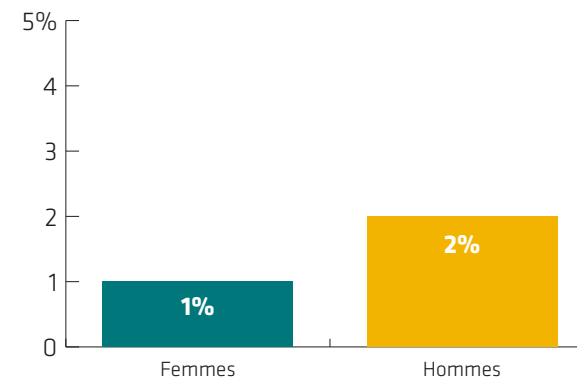
Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires ayant quitté AMU



Répartition des départs à la retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires par genre



Part des femmes et des hommes partis à la retraite en 2018 sur le nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires



Deux tiers des départs à la retraite concernent des hommes. Au niveau national en 2016, les femmes représentaient plus d'un quart des départs en retraite des enseignants, enseignants-chercheurs fonctionnaires. (page 25 du « Rapport de situation comparée 2016 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DRGH du MESRI).

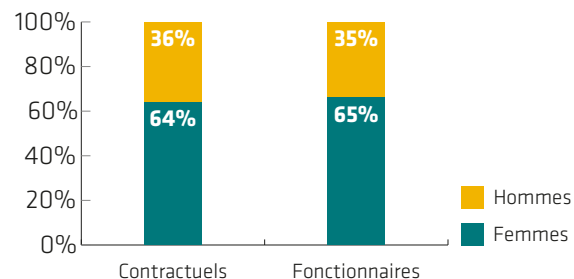


Personnels BIATSS

III.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS

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

Répartition par genre des personnels BIATSS par statut

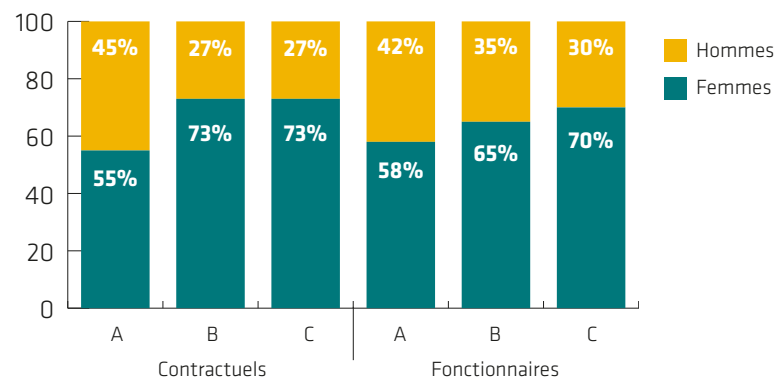


Les personnels BIATSS constituent les personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement (fonctions de soutien) et contribuent au fonctionnement de l'université (fonctions de support). Ils sont donc présents dans tous les secteurs d'activité et peuvent exercer une grande variété de métiers. Dans cette partie, sont pris en compte les personnels BIATSS (à l'exclusion des BIATSS financés sur contrats de recherche).

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

- La filière des personnels Administratifs, Sociaux et de Santé (ASS)
- La filière des personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP), elles-mêmes organisées en familles professionnelles et emplois-types correspondants 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 par genre des personnels BIATSS par catégorie



La part des femmes BIATSS est identique par rapport à 2018 (65% des effectifs BIATSS).

Le rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI présente des chiffres qui suivent la même tendance, même si l'établissement présente des taux de féminisation légèrement favorables (+0,6 points par rapport au niveau national) : les femmes sont moins représentées chez les personnels enseignants que chez les personnels BIATSS. Pour cette dernière population, elles représentent 64,4% des effectifs et sont en proportion plus nombreuses parmi les agents non titulaires (66%) que parmi les agents titulaires (63% Bilan social de MESRI 2017_2018 page 7). Dans les filières BIATSS où les trois catégories statutaires (A, B et C) sont représentées, le taux de féminisation est plus faible au sein de la catégorie A qu'au sein des autres catégories (à l'exception de la catégorie C pour la filière des bibliothèques). Dans les filières administrative et ITRF, plus la catégorie statutaire est élevée, plus la part des femmes décroît. Cette tendance est également décrite dans le rapport du MESRI.

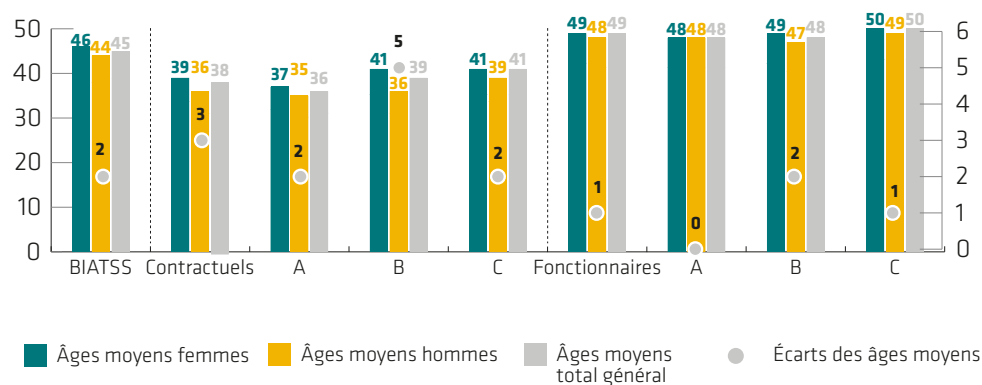
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS

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

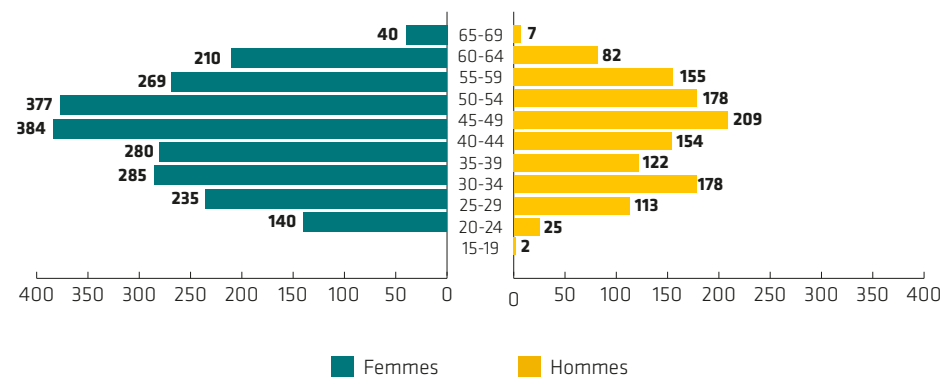
BIATSS	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	46	44	47	45
Contractuels	39	36	37	33
A	37	35	35	33
B	41	36	39	33
C	41	39	40	40
Fonctionnaires	49	48	50	49
A	48	48	48	48
B	49	47	50	48
C	50	49	51	51

Comme chaque année, au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS est dite en forme de «ballon de rugby». Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge. Elle met en avant une légère prédominance des tranches 45-49 ans (593 agents) et 50-54 ans (555 agents). Les BIATSS de plus de 45 ans représentent 55% des effectifs BIATSS de l'établissement. Cette part est équilibrée aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Âges moyens et écart par genre, statut et catégorie

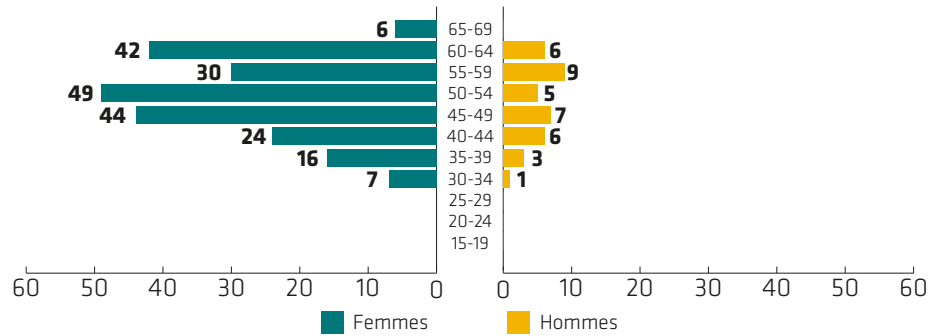


Pyramide des âges des BIATSS par genre

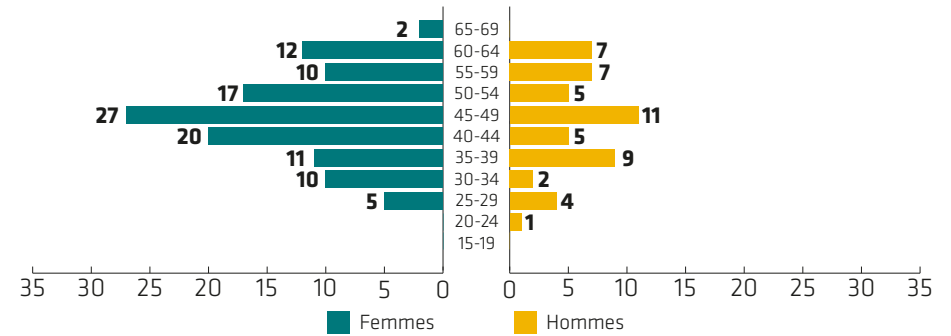


Aide à la lecture : l'âge moyen des personnels BIATSS est de 45 ans. En moyenne les femmes et les hommes BIATSS ont 2 ans d'écart (46 ans pour les femmes, 44 ans pour les hommes).

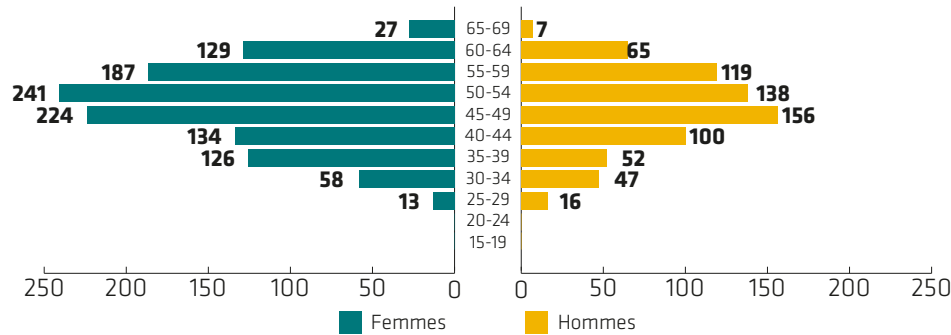
Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par genre



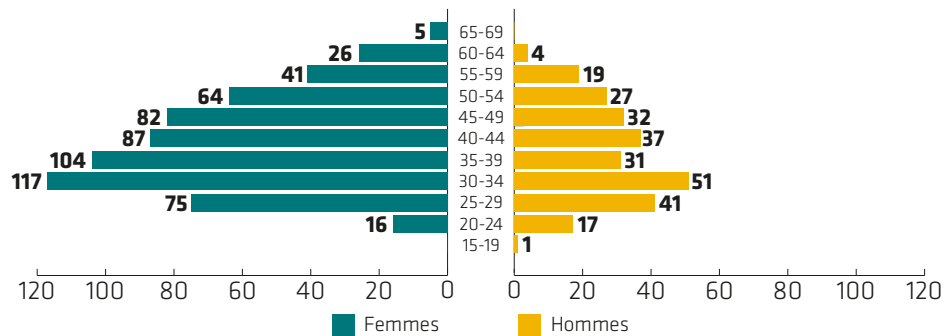
Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par genre



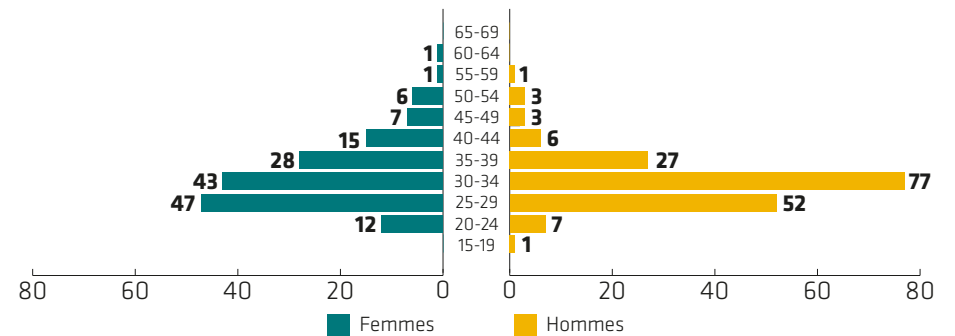
Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par genre



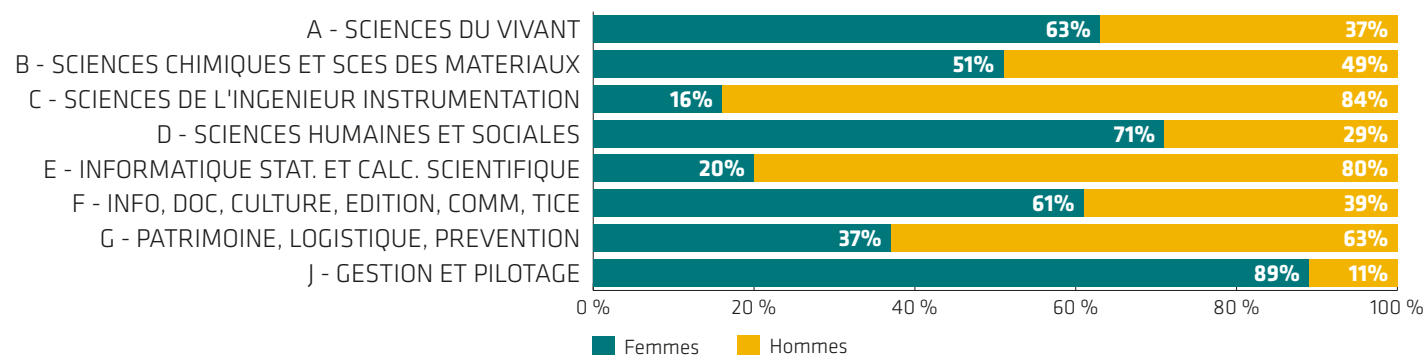
Pyramide des âges des BIATSS contractuels par genre



Pyramide des âges des BIATSS recherche par genre



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



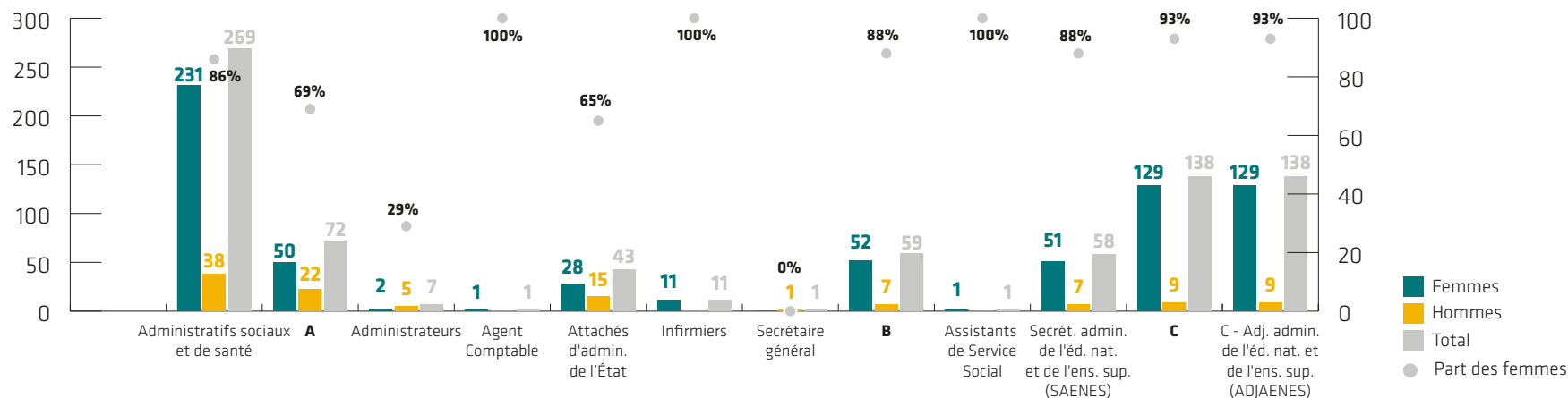
Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) : ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

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

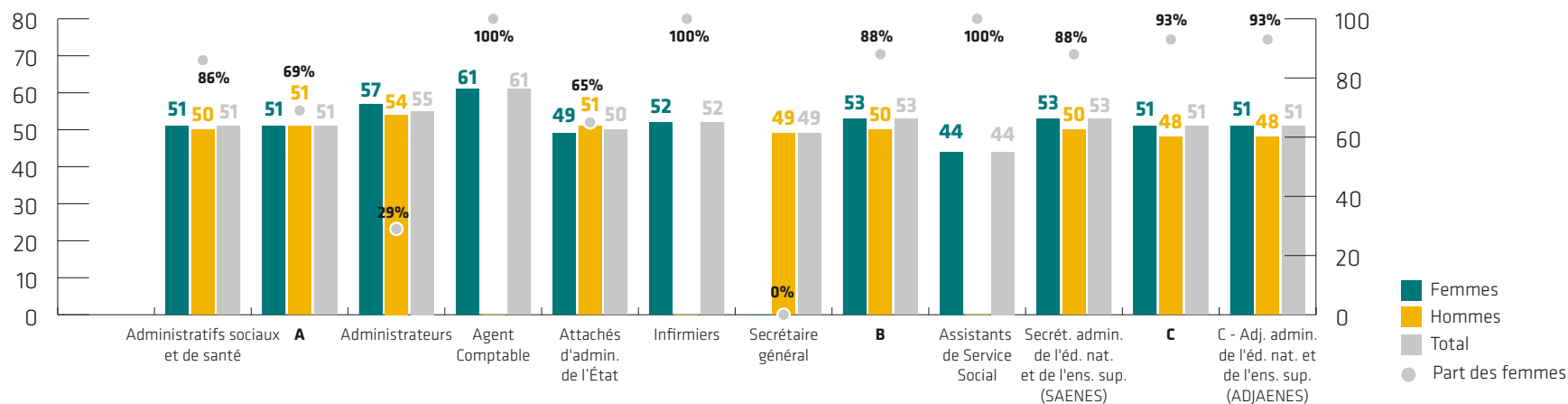
Les écarts tendent à se réduire légèrement d'une année sur l'autre notamment pour les BAP A et B. Une BAP voit sa part des femmes augmenter considérablement : la BAP B (+5pts). Deux BAP enregistrent une légère baisse, les BAP E (-1 point) et BAP A (-2 points). La BAP J administrative reste majoritairement féminine avec 89% de femmes. Cette prépondérance de femmes dans la BAP J est une tendance nationale avec une part de 87% de femmes, de même que le faible nombre de femmes dans la BAP C avec seulement 10,8% des effectifs au niveau national (page 11 du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du MESRI).

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

Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps



Âge moyen au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps



Aide à la lecture : l'établissement compte 269 agents administratifs sociaux et de santé, dont 86 % sont des femmes et ont une moyenne d'âge de 51 ans. 88% des SAENES sont des femmes. Elles ont en moyenne 53 ans.

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

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

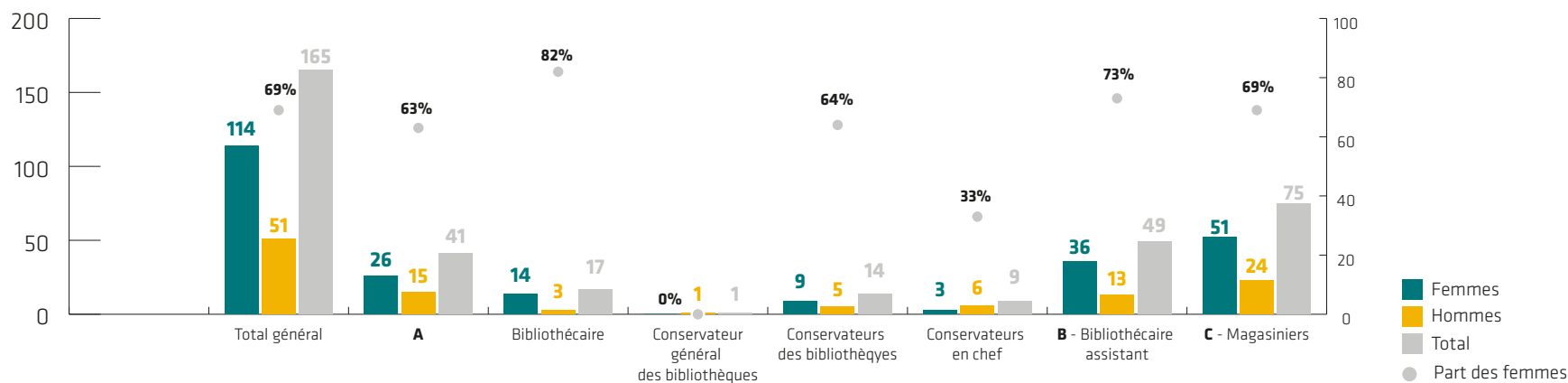
Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission recherche et enseignement supérieur et, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

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

Les baisses enregistrées sur les SAENES et les ADJAENES (respectivement - 3 et - 18 agents) n'impactent que légèrement la part des femmes globale qui perd 1 point (93% contre 94% en 2018).

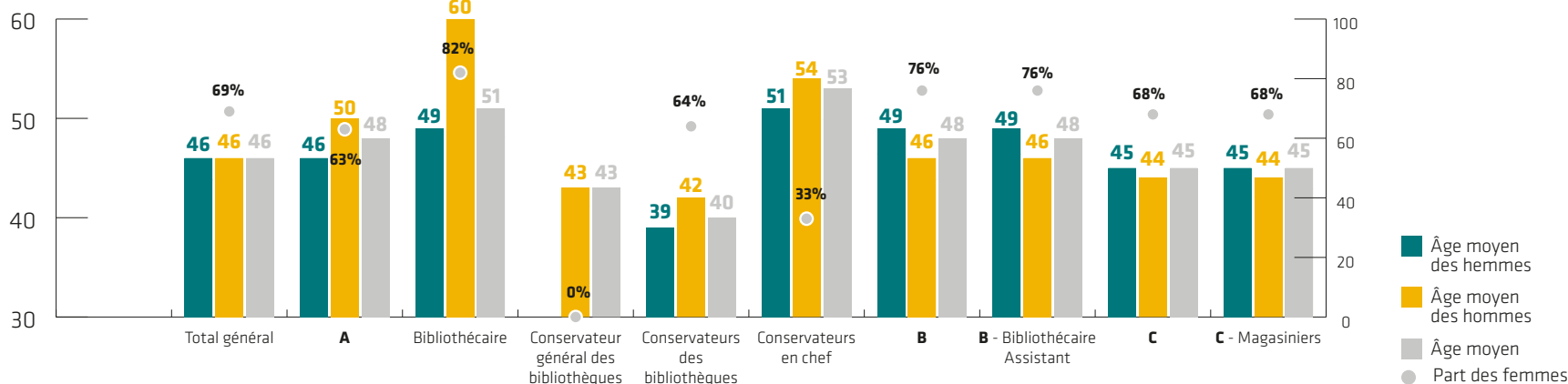
III.4. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

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



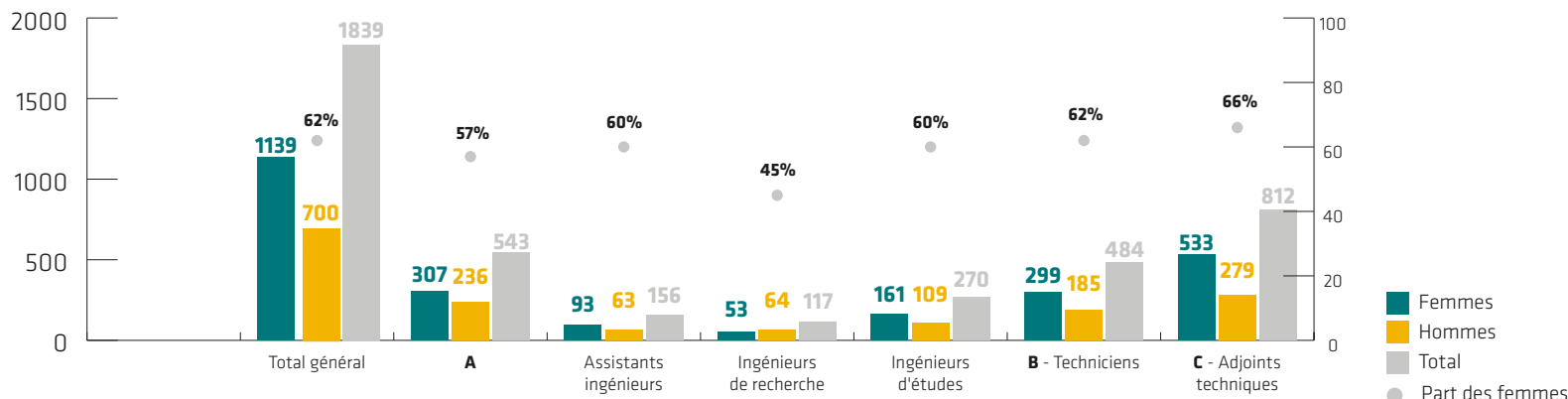
Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et de TICE et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont tous affectés au Service Commun de Documentation (SCD).

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



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

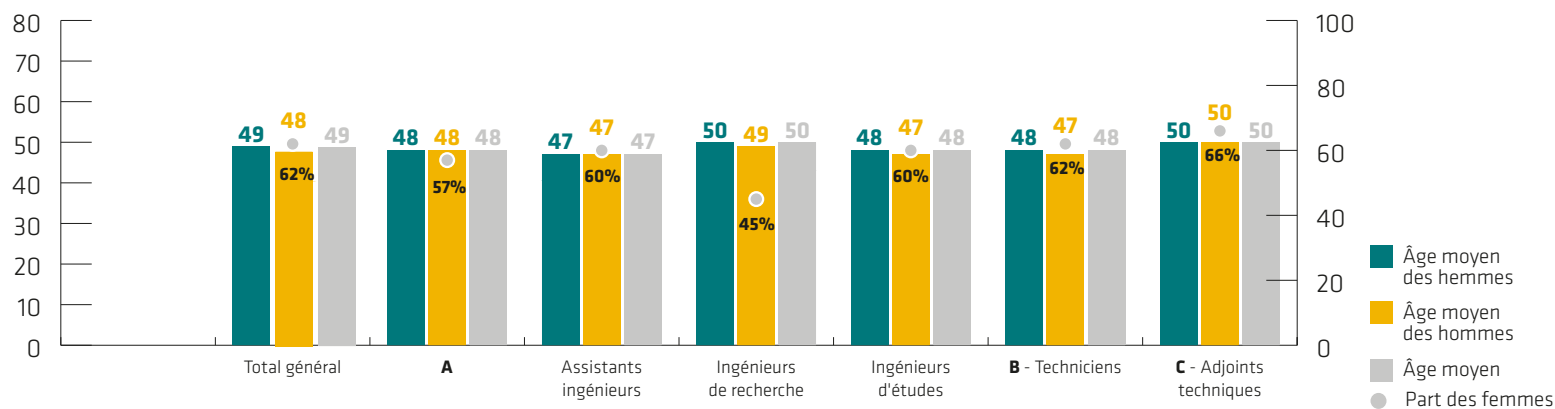
Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



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

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

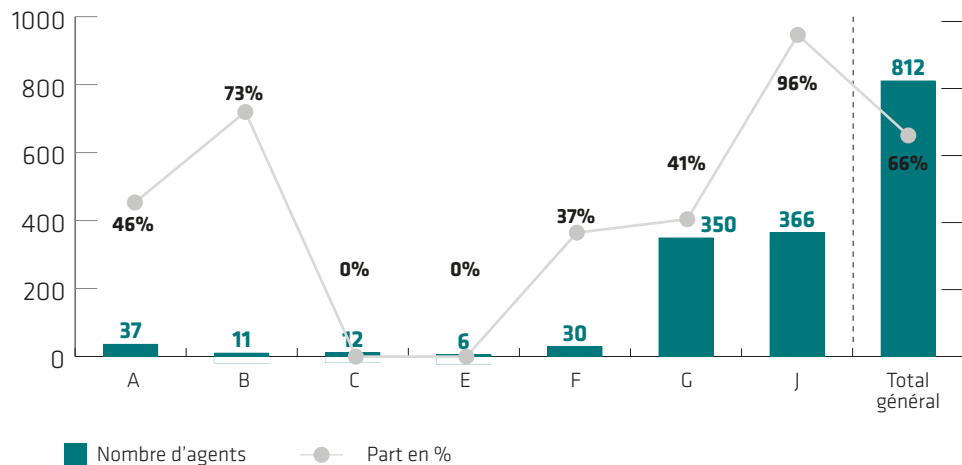
Âge moyen des femmes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



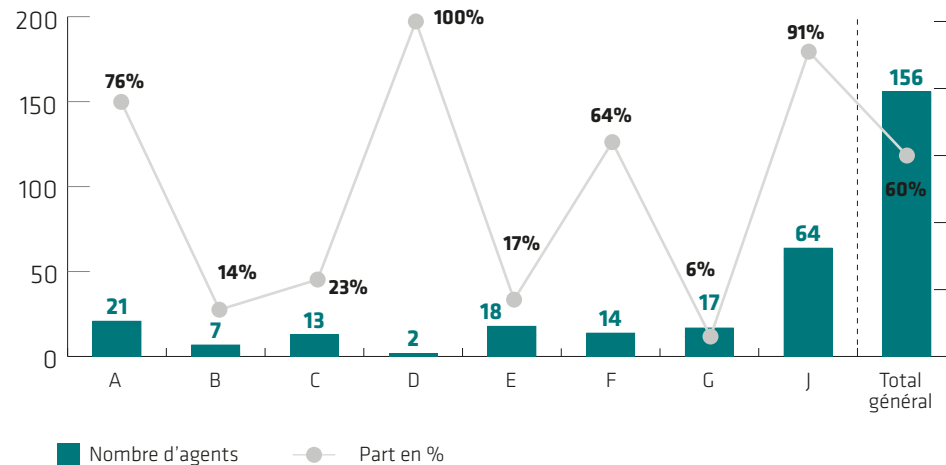
La part des femmes est identique à 2018. En 2019, on enregistre une légère hausse de femmes chez les ingénieurs d'études (+2 points) et Assistants ingénieurs (+2 points) et une légère baisse concernant les ingénieurs de recherche (+1 point). Hormis les IGR, on constate des efforts pour percer ce «plafond de verre», puisque la part des femmes est de +2 points pour les agents de catégorie A.

Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP

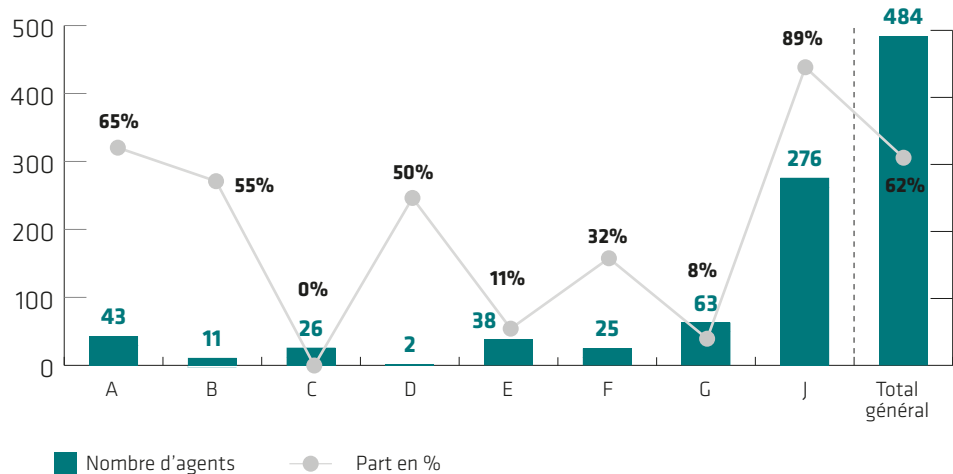
Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP



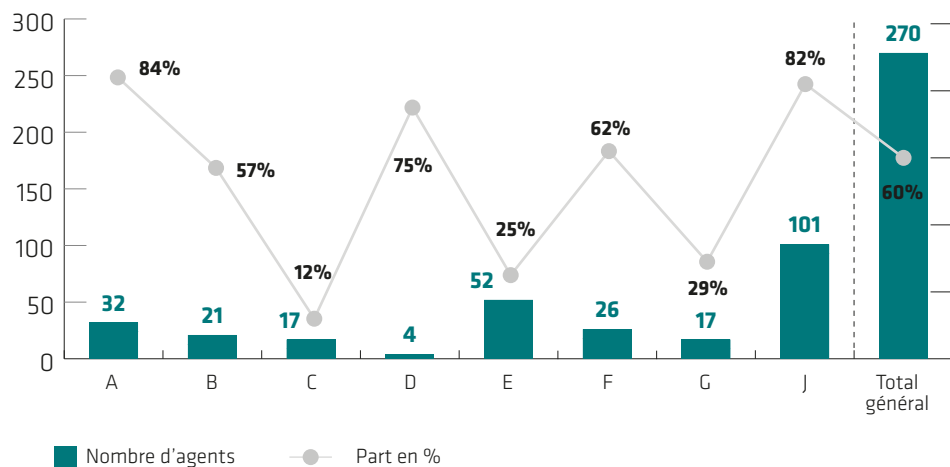
Part des femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP



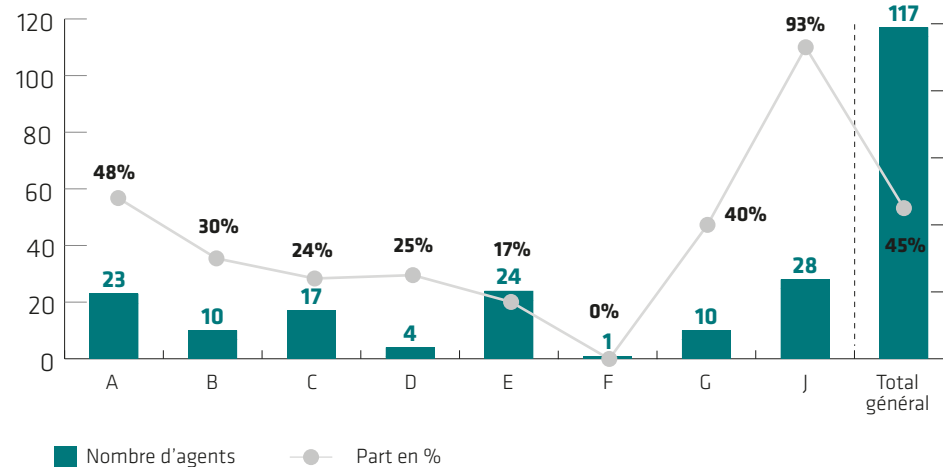
Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP



Part des femmes Ingénieures d'études fonctionnaires ITRF par BAP

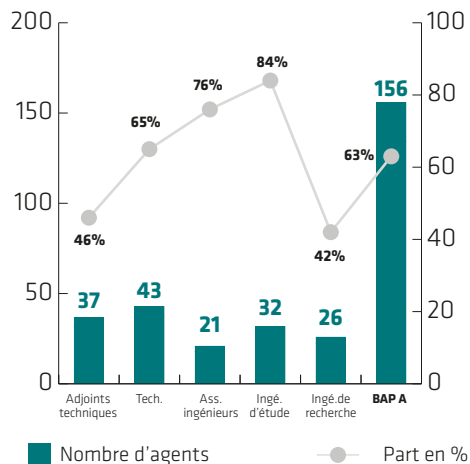


Part des femmes Ingénieures de recherche fonctionnaires ITRF par BAP

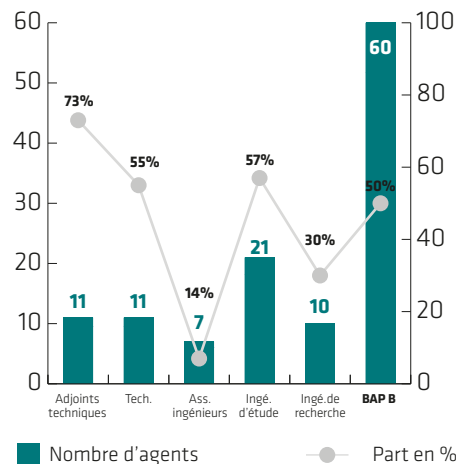


Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps

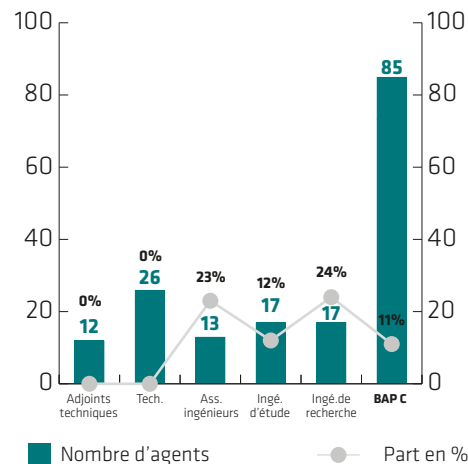
BAP A sciences du vivant



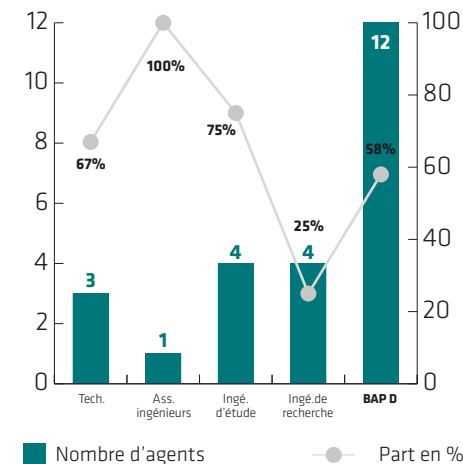
BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



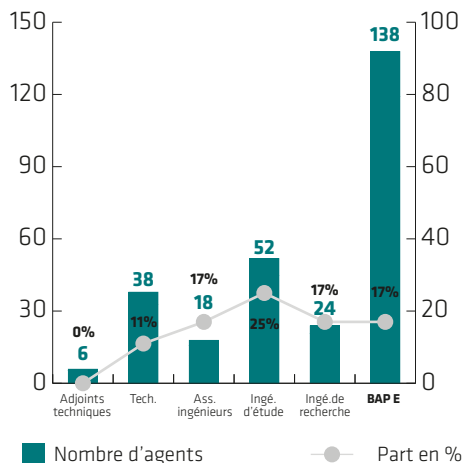
BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



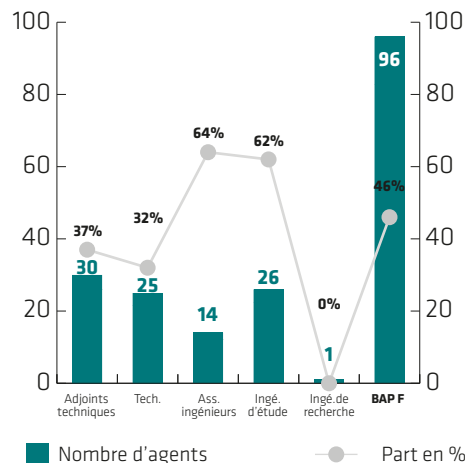
BAP D sciences humaines et sociales



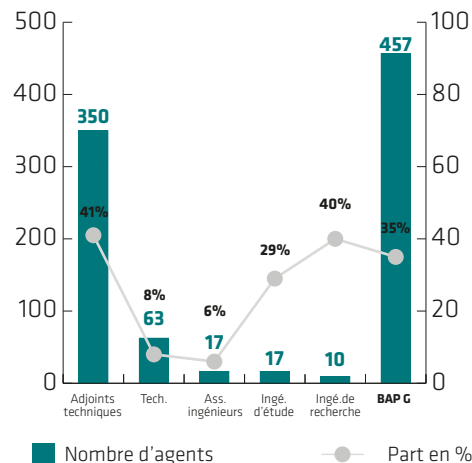
BAP E informatique stat. et calc. scientifique



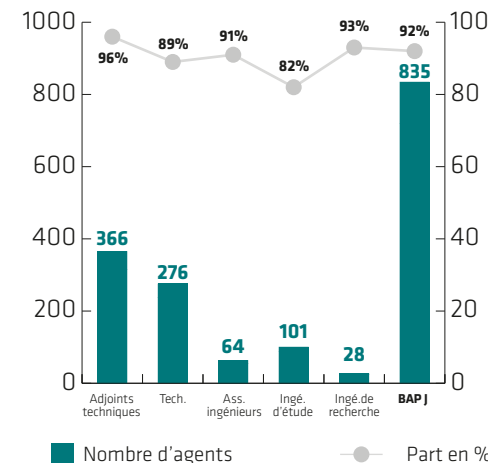
BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE



BAP G patrimoine, logistique, prévention

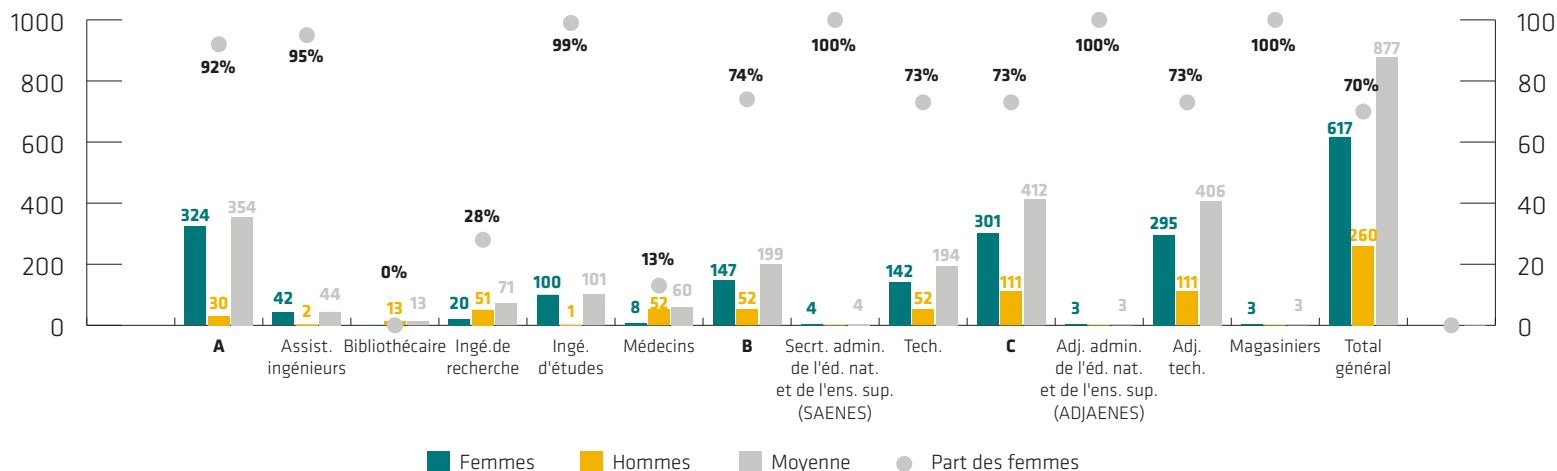


BAP J gestion et pilotage

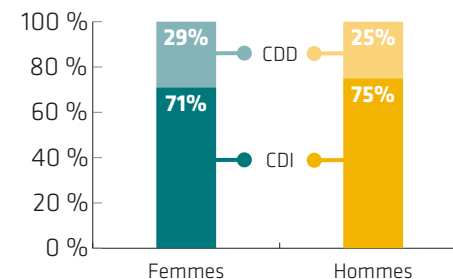


III.6. Part de femmes pour les personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

Part de femmes pour les personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

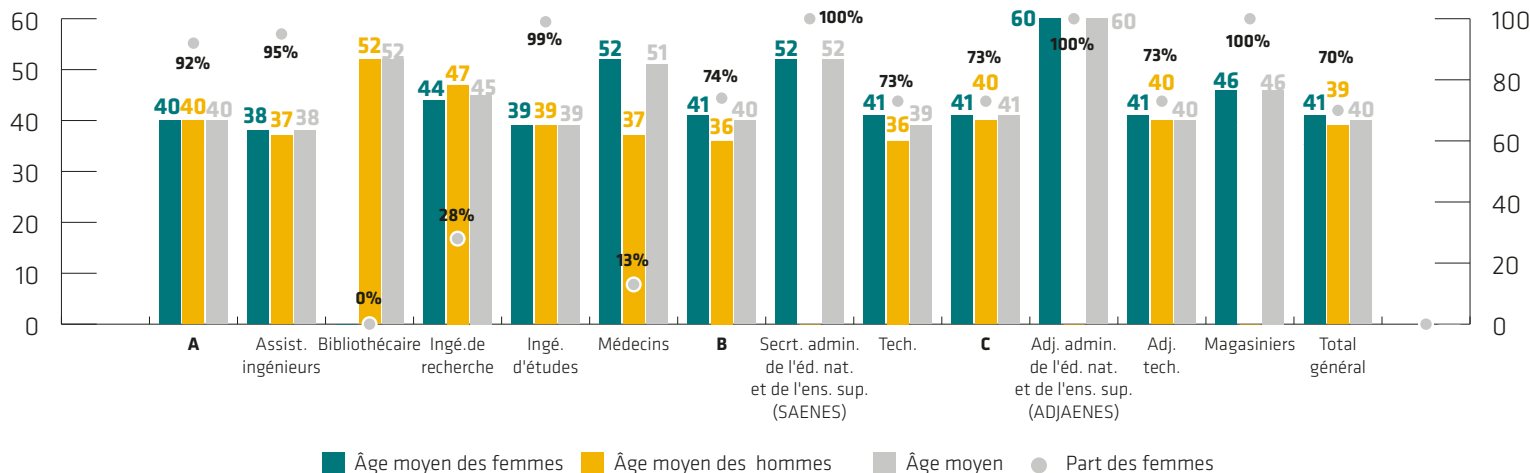


Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat



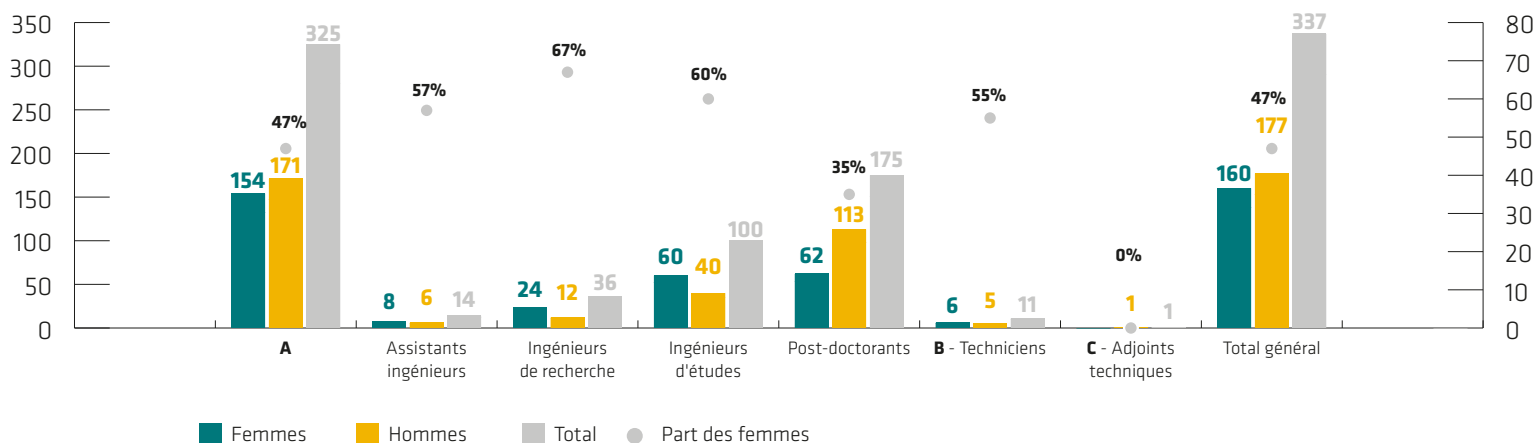
On constate une diminution de la part des CDD chez les hommes (-3points) et chez les femmes (-3points) au profit des CDI.

Âge moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



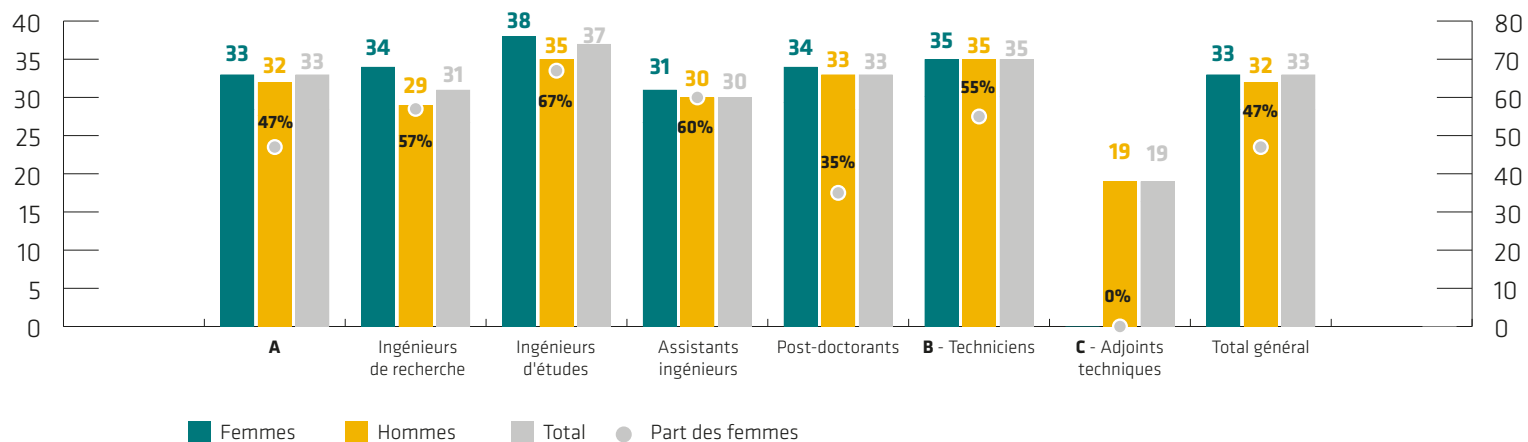
III.7. Part de femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps

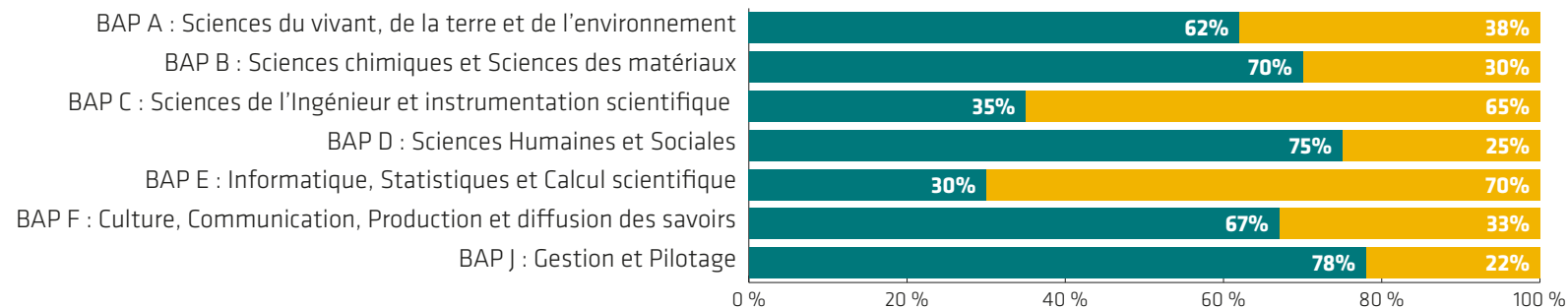
Part de femmes pour la filière des personnels BIATSS Recherche par catégorie hiérarchique et corps



La population des BIATSS Recherche continue d'augmenter (+19 agents) et traduit une volonté de mettre en avant la recherche au sein d'Aix Marseille Université. Cette évolution est également un effet de la pérennisation d'A*MIDEX. Cette évolution d'effectif concerne les hommes autant que les femmes ce qui permet de conserver une quasi parité Femme Homme.

Âge moyen des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS recherche par catégorie hiérarchique et corps



Répartition des hommes et des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP**Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle**

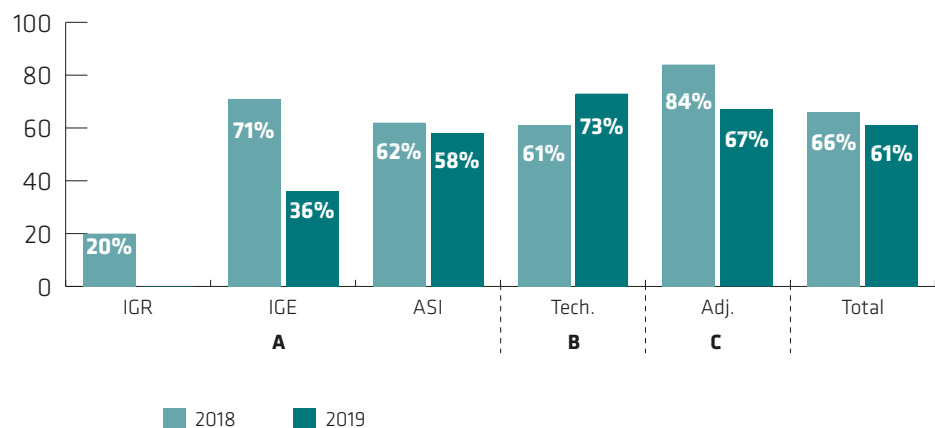
III.8. Répartition par genre du recrutement des personnels BIATSS

Répartition des lauréats par corps et par genre

		2018			2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	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
Total		56	29	85	35	22	57

Conformément à l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 modifié en 2008, « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Le statut de la fonction publique, qui interdit toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur genre, repose sur le seul principe de la méritocratie : il applique aux hommes et aux femmes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basées essentiellement sur le concours, à la rémunération ainsi qu'à l'avancement et aux promotions. Au niveau national, 66,7% des agents nommés suite à un concours sont des femmes (rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du MESRI 2017 page 20). Cette tendance est nuancée dans l'établissement avec une diminution de 5 points dans la part des femmes ayant réussi un concours en 2019.

Évolution de la part des femmes parmi les lauréats par corps et par genre



Constitution des jurys au recrutements des BIATSS



Part des femmes dans la composition des comités de sélection

	Femmes	Hommes	Total
2018	203	213	416
2019	97	97	194

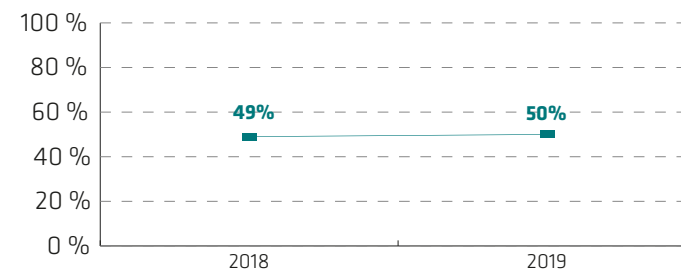
Part des présidentes de comités de sélection

	Femmes	Hommes	Total
2018	28	21	49
2019	17	14	31

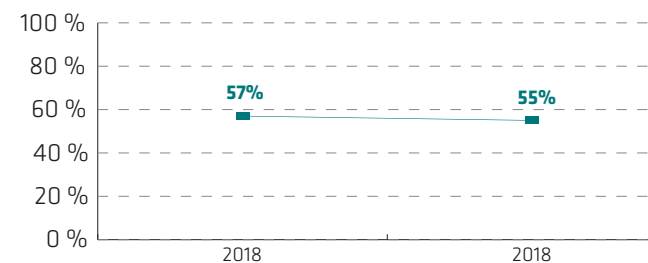
Part de vice présidentes de comités de sélection

	Femmes	Hommes	Total
2019	11	15	26

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



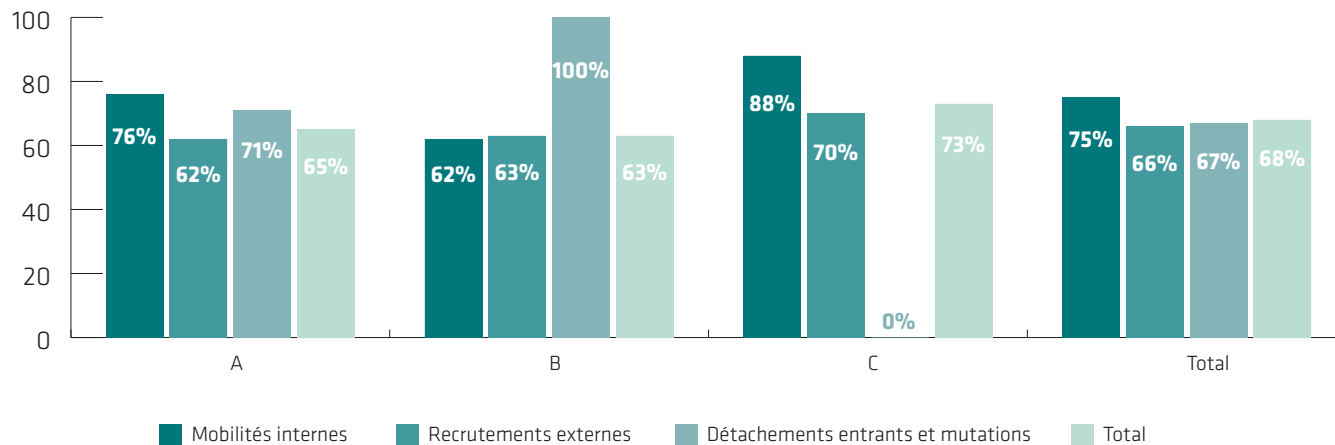
Évolution de la part des présidentes de jurys de concours



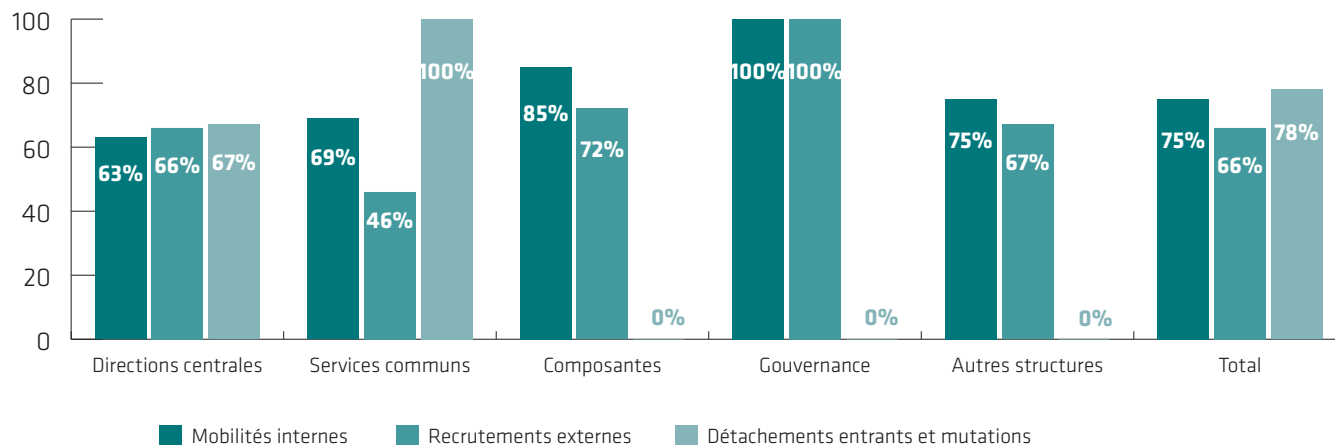
L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » pose le principe d'une proportion minimale de 40% de chaque genre dans les jurys de recrutement ou les comités de sélection à compter du 1^{er} janvier 2015.

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

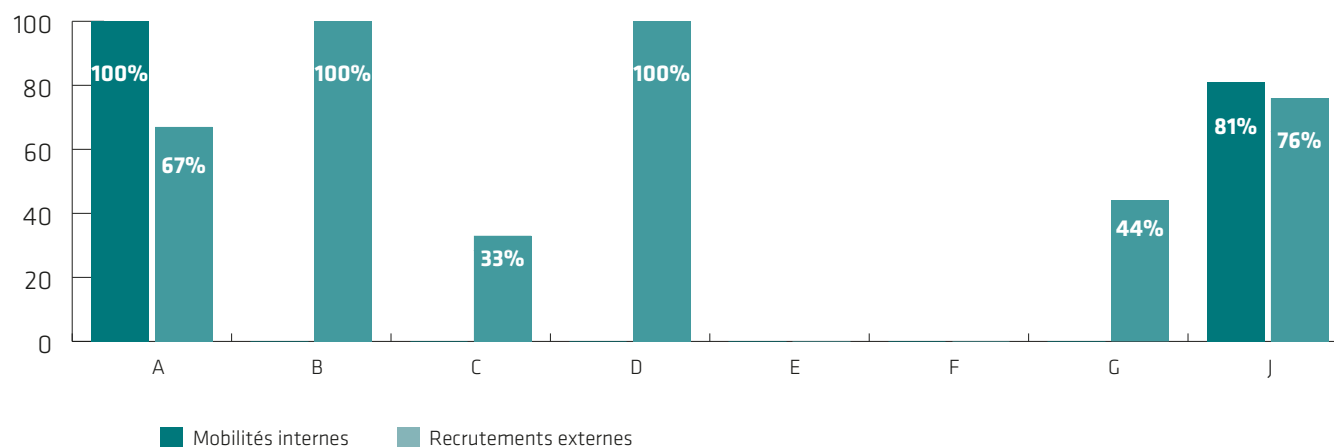
Part des femmes par type de mouvement et par catégorie



Part des femmes par type de mouvement et structure



Part des femmes par type de mouvement et BAP



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

Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite notamment à une mobilité interne infructueuse.

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.

Les mobilités internes concernent majoritairement des femmes (75%). Même si le vivier est majoritairement féminin, elles sont légèrement plus actives que les hommes, puisque, pour rappel, la part des femmes au sein de la population des BIATSS déjà en poste dans l'établissement (65% sont des femmes). Les femmes sont plus nombreuses à profiter des opportunités inter-établissement (67% de femmes). Les recrutements externes concernent principalement des femmes (66%). 71% des recrutements concernent la BAP J, BAP administrative essentiellement féminine (à 89%).

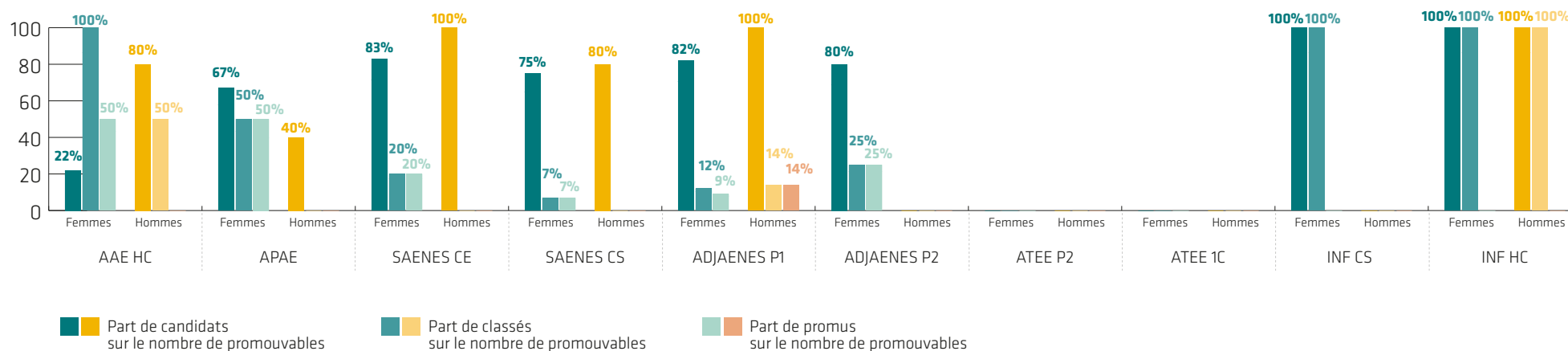
III.10. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

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

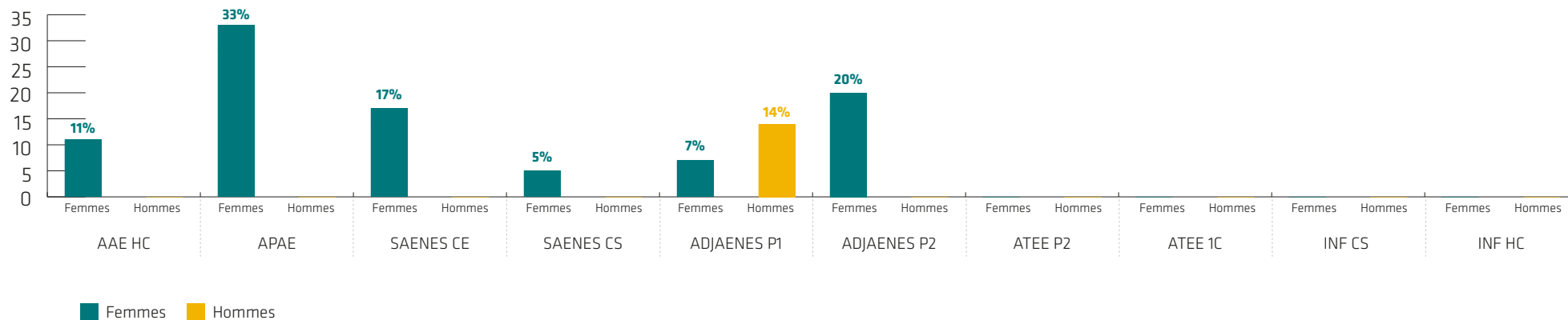
Evolution sur 2 ans

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

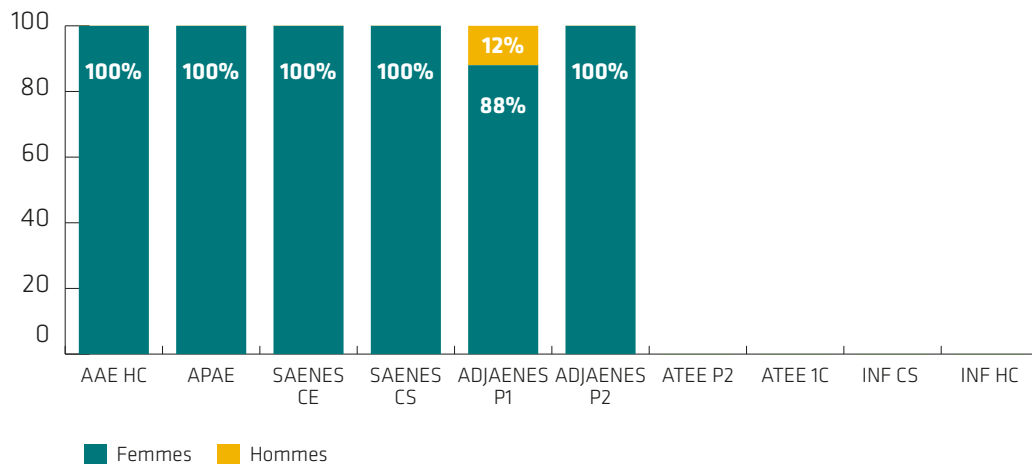
Part des candidats par genre sur le nombre de promouvables et part de promus par genre sur le nombre de candidats



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre



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'avancements). La part des hommes promus (6%) est faible en rapport à leur proportion dans cette population (14%).

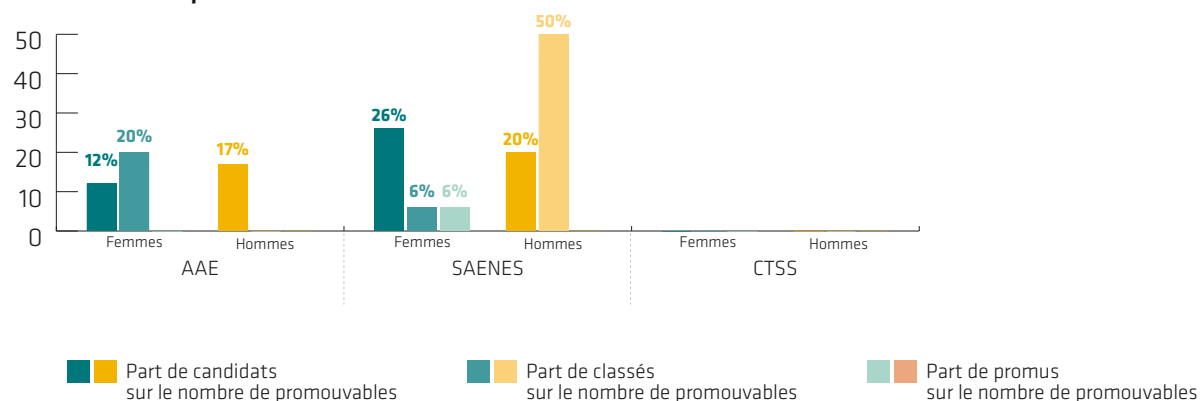
Ass liste d'aptitude

Évolution sur 2 ans

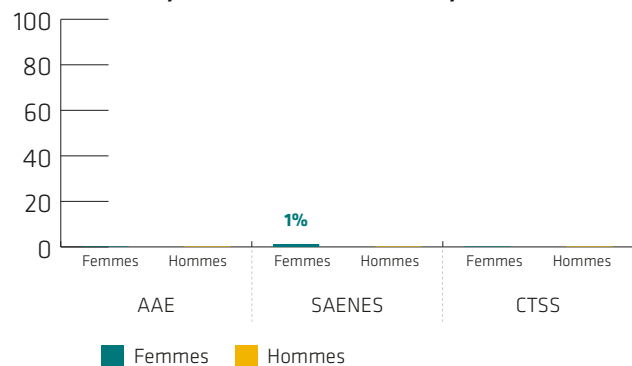
		AAE		SAENES		CTSS	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promouvables	2018	50	11	141	11	1	0
	2019	43	6	136	10	1	0
Candidats	2018	10	2	43	2	1	0
	2019	5	1	36	2	0	0
Classés	2018	3	0	5	0	1	0
	2019	1	0	2	1	0	0
Promus	2018	1	0	2	0	0	0
	2019	0	0	2	0	0	0

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ATSS stagne ou diminue car l'université ne recrute plus ou peu de personnels de l'AENES - les départs de personnels ATSS ne sont pas remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste constituée de femmes. En 2019, l'université a obtenu seulement 2 promotions de personnels SAENES.

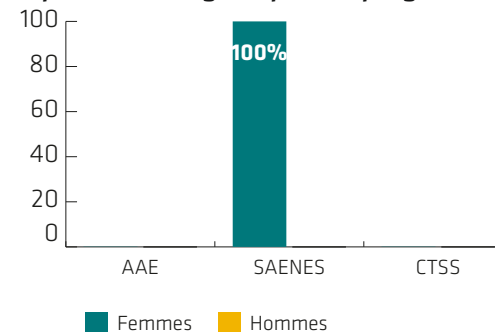
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre

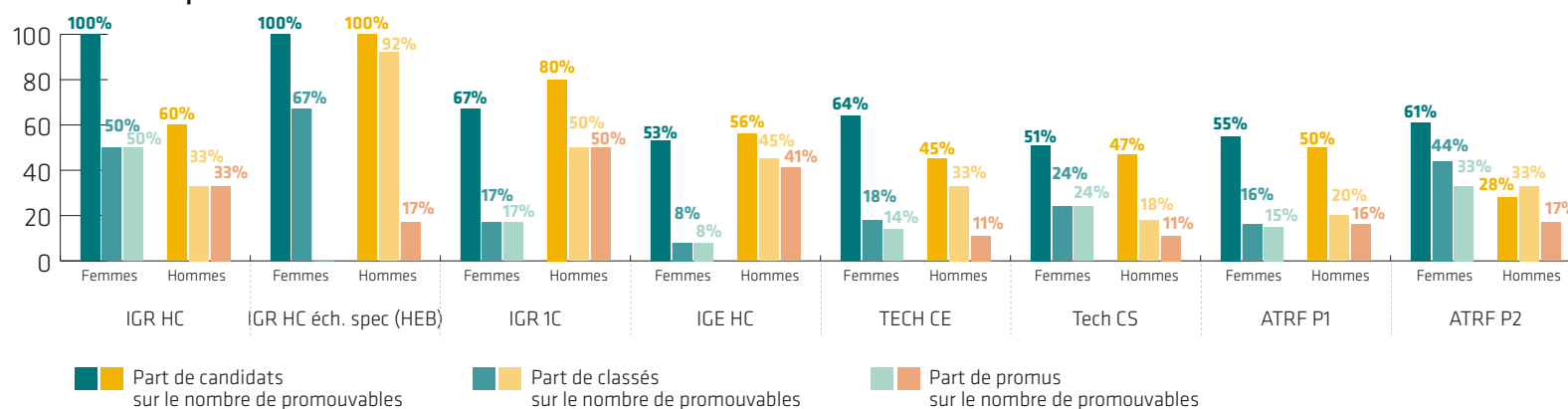


ITRF tableaux d'avancement

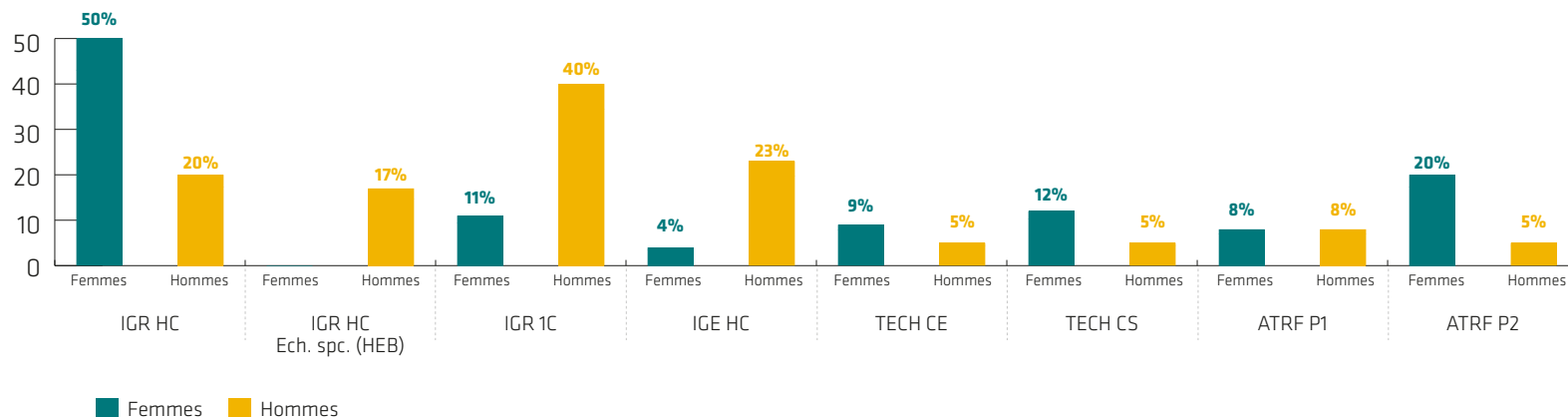
Evolution sur 2 ans

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

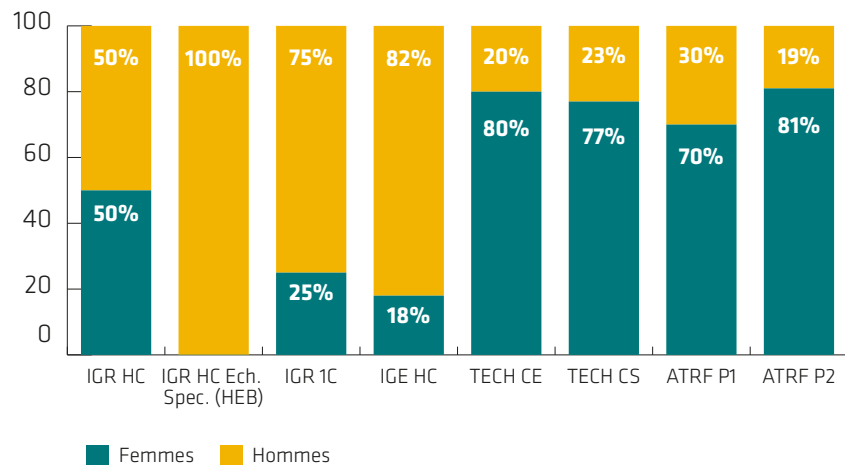
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre



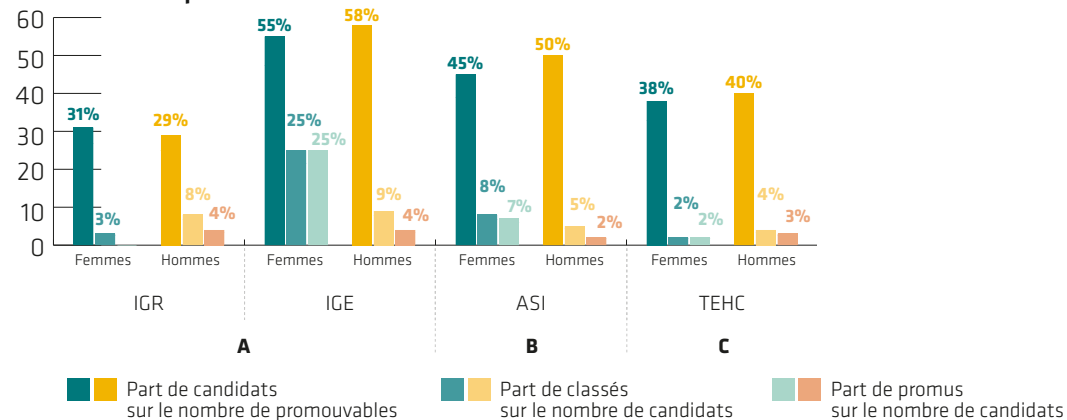
Avec la poursuite de la mesure transitoire du protocole PPCR qui prévoyait l'augmentation des volumes de promotions par voie de liste d'aptitude dans le corps des ASI, Aix Marseille Université conserve le même nombre de promotions en liste d'aptitude ASI par rapport à 2018. Pour les autres avancements,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

ITRF liste d'aptitude

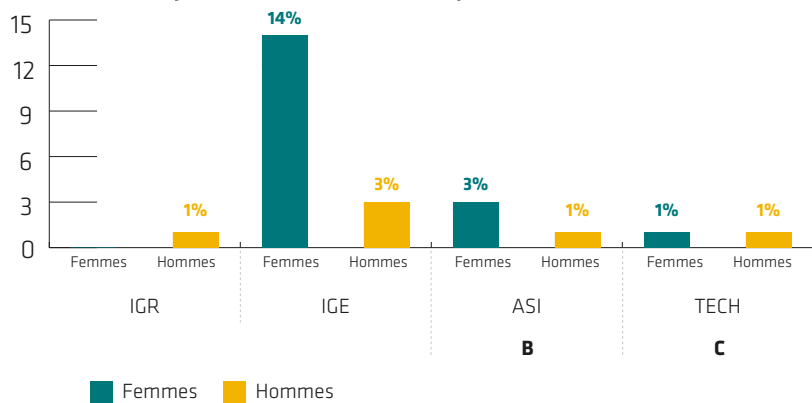
Évolution sur 2 ans

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

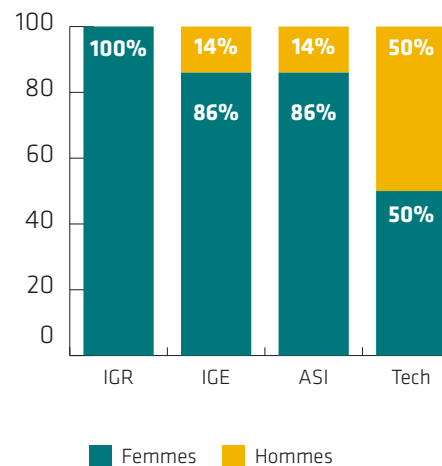
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre

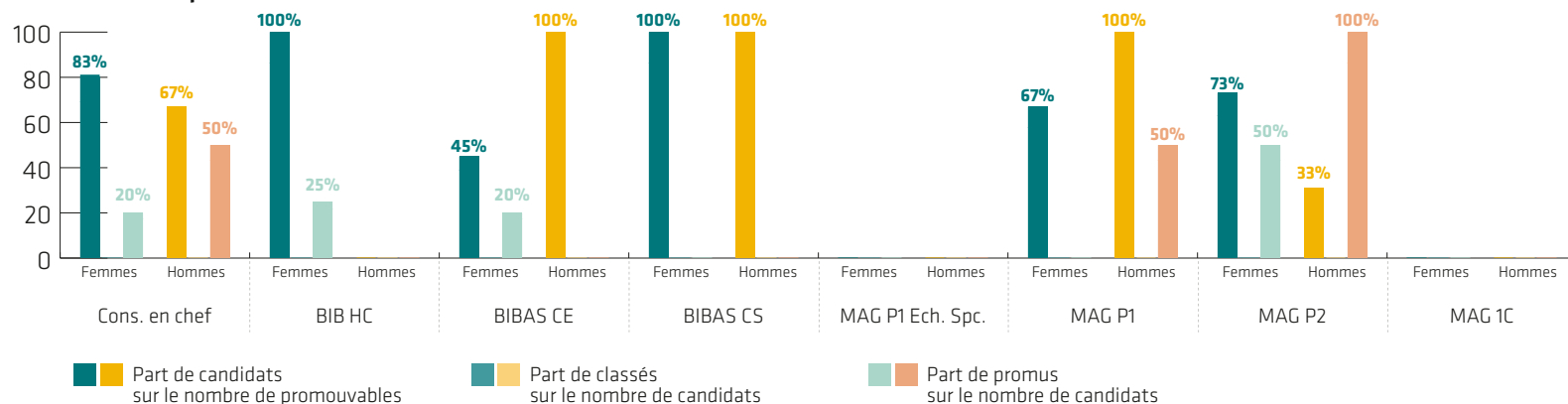


Bibliothécaires tableaux d'avancement

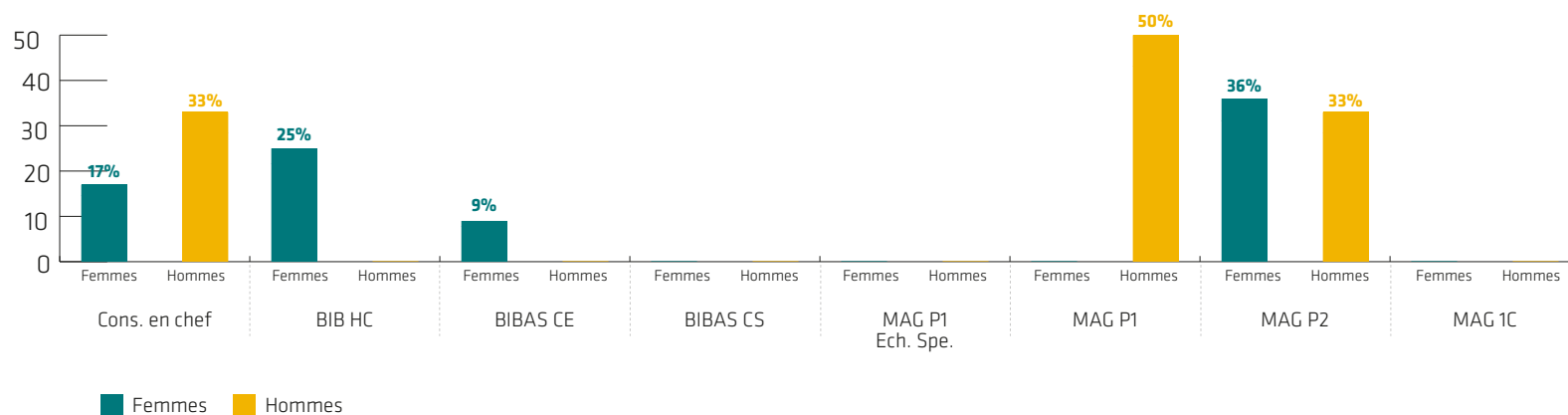
Evolution sur 2 ans

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

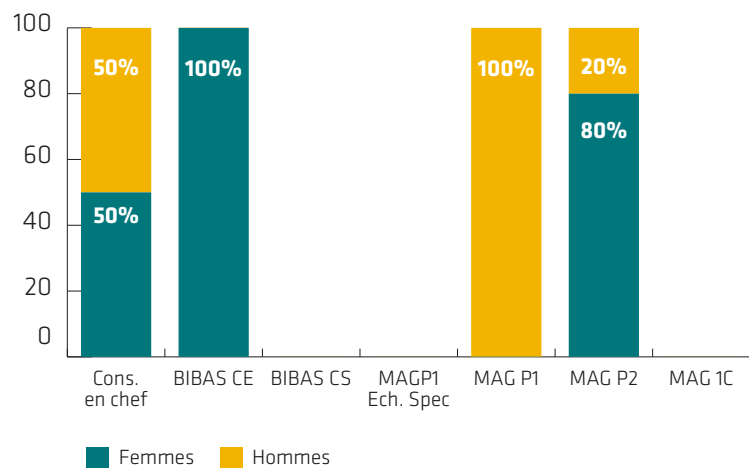
Taux de promotions



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre



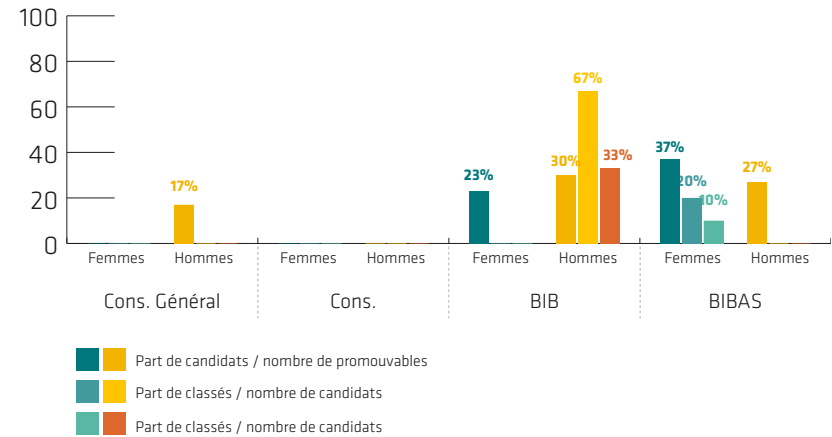
Dans le cadre du PPCR et de la fusion des grades, le corps des magasiniers est passé de 4 grades à 3 grades ; il n'y a donc plus que 2 avancements en MAG P2C et MAG P1C; cela a entraîné une hausse du nombre de promouvables en MAG P1C : le nombre de promotions a doublé en 2018 et est resté stable en 2019.

Bibliothécaires liste d'aptitude

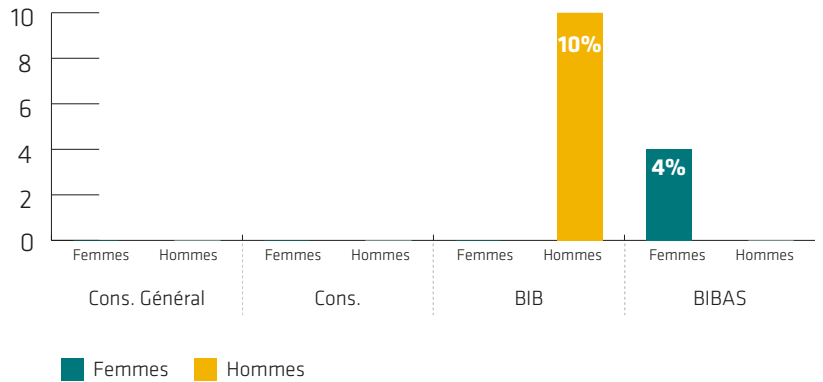
Évolution sur 2 ans

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

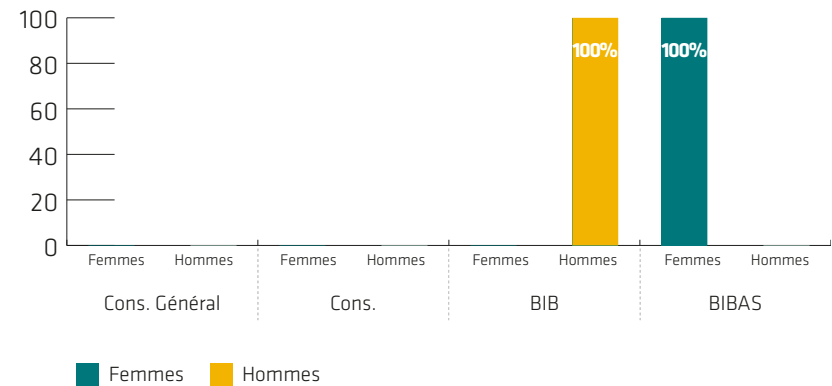
Taux de promotion



Part de promus sur le nombre de promouvables



Répartition des agents promus par genre



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

III.11. Rémunérations des BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par genre et principales filières



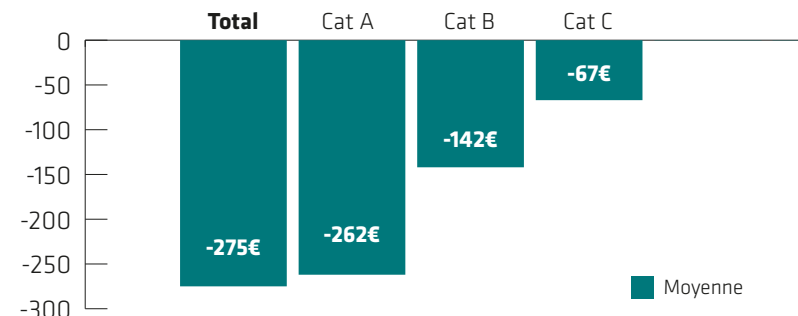
		2018	2019	Écart H/F en €	Écart H/F en %	Part des femmes
Total	Femmes	1 829 €	1862	-275 €	-13%	65%
	Hommes	2 057 €	2137			
	Total	1 896 €	1955			
Cat A	Femmes	2 412 €	2522	-262 €	-9%	56%
	Hommes	2 693 €	2784			
	Total	2 539 €	2633			
Cat B	Femmes	1 783 €	1816	-142 €	-7%	67%
	Hommes	1 894 €	1958			
	Total	1 815 €	1862			
Cat C	Femmes	1 505 €	1506	-67 €	-4%	70%
	Hommes	1 547 €	1573			
	Total	1 518 €	1525			

INM moyen des BIATSS par genre et principales filières

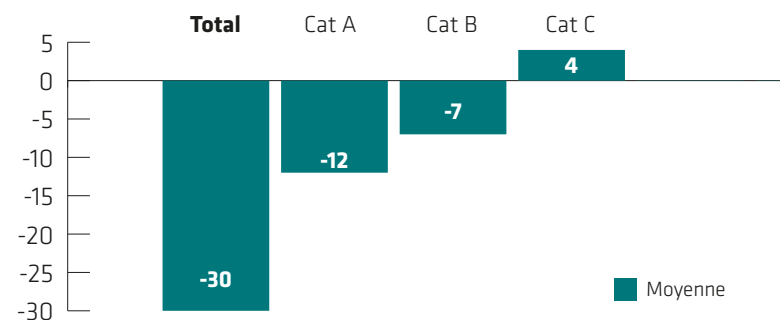


		2018	2019	Écart H/F en €	Écart H/F en %	Part des femmes
Total	Femmes	414	419	-30	-7%	65%
	Hommes	443	449			
	Total	424	429			
Cat A	Femmes	530	539	-12	-2%	56%
	Hommes	545	551			
	Total	536	544			
Cat B	Femmes	408	409	-7	-2%	67%
	Hommes	410	416			
	Total	405	411			
Cat C	Femmes	353	359	4	1%	70%
	Hommes	354	355			
	Total	353	356			

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par genre et principales filières



Écarts d'INM moyens des BIATSS par genre et principales filières

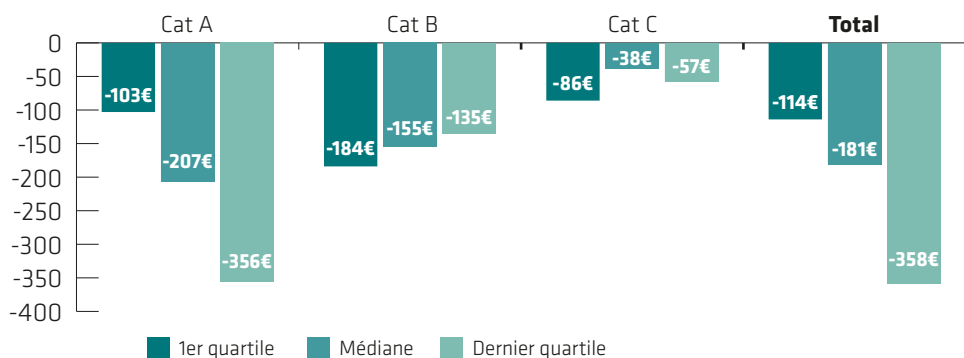


Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes BIATSS se creusent légèrement par rapport à 2018. Il convient de nuancer la progression plus importante des hommes de catégorie A par rapport aux femmes de catégorie A. En effet sur les 12 retraites enregistrées en 2019 sur les catégories A, seuls 5 hommes étaient concernés contre 7 femmes (remplacés par des agents en début de carrière avec une rémunération et un INM moins élevés).

Rémunérations des BIATSS par quartile, genre et principales filières

		1er quartile	Médiane	Dernier quartile	Part des femmes
Total	Femmes	2 006 €	2 391 €	2 925 €	56%
	Hommes	2 108 €	2 599 €	3 281 €	
	Total	2 040 €	2 466 €	3 052 €	
Cat A	Femmes	1 575 €	1 826 €	2 039 €	67%
	Hommes	1 759 €	1 981 €	2 175 €	
	Total	1 655 €	1 876 €	2 073 €	
Cat B	Femmes	1 368 €	1 554 €	1 651 €	70%
	Hommes	1 453 €	1 592 €	1 708 €	
	Total	1 377 €	1 565 €	1 670 €	
Cat C	Femmes	1 495 €	1 688 €	2 059 €	65%
	Hommes	1 609 €	1 869 €	2 416 €	
	Total	1 535 €	1 738 €	2 183 €	

Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, genre et principales filières



Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS

	Genre	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	16 672 098 €	35 264 416 €
	Homme	10 977 590 €	20 738 876 €
Total Rémunération principale		27 649 688 €	56 003 291 €
Indemnité de résidence	Femme	475 394 €	1 042 261 €
	Homme	294 853 €	607 337 €
Total Indemnité de résidence		770 247 €	1 649 598 €
Primes et indemnités	Femme	1 394 186 €	7 579 893 €
	Homme	809 428 €	5 114 752 €
Total Primes et indemnités		2 203 614 €	12 694 644 €
Cotisations	Femme	7 460 865 €	32 646 114 €
	Homme	4 848 465 €	19 073 143 €
Total Cotisations		12 309 330 €	51 719 257 €
Dont "Cas Pension"	Femme		25 938 790 €
	Homme		15 250 724 €
Total Cotisations			41 189 514 €
Total général	Femme	26 002 542 €	76 532 683 €
	Homme	16 930 336 €	45 534 107 €
	Total	42 932 878 €	122 066 791 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *		164 999 669 €	

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaires au-dessus est égal au nombre de salaires en dessous de cette valeur. Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties. Le premier quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 25 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile. Le troisième quartile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 75 % des données soient inférieures ou égales au troisième quartile.

BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2018

			Nombre d'agents	Montants en €	Part des femmes
BIATSS	Cat A	Femmes	14	3 449,95 €	56%
		Hommes	20	6 514,72 €	
	Cat A	Femmes			67%
		Hommes			
	Cat A	Femmes	3	601,61 €	70%
		Hommes	1	127,69 €	
Total			38	10 693,97 €	65%

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et par corps

	Genre	Rémunération	Écarts entre les femmes et les hommes	Part des femmes
Total ITRF	Femme	1945 €	-233 €	65%
	Homme	2178 €		
	Total	2033 €		
IGR	Femme	3616 €	-55 €	49%
	Homme	3671 €		
	Total	3645 €		
IGE	Femme	2662 €	-178 €	62%
	Homme	2840 €		
	Total	2738 €		
ASI	Femme	2135 €	-195 €	59%
	Homme	2330 €		
	Total	2224 €		
TECH	Femme	1911,47 €	-134 €	65%
	Homme	2045 €		
	Total	1962 €		
ATRF	Femme	1581 €	-53 €	68%
	Homme	1633,95 €		
	Total	1598,11 €		

L'écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes dans le corps des IGR est en nette diminution. En effet, alors que les hommes ne connaissent pas d'évolution de salaire entre 2018 et 2019 chez les IGR les Femmes enregistrent un taux d'évolution de 3%.

III.12. Temps de travail et absences

Départs temporaires

Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

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

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

Nombre de jours d'absence par catégorie

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Âge moyen
A	1	181	39	0	0	0
B	2	363	41	0	0	0
C	1	181	37	0	0	0
Total	4	725	39,0	0	0	-

Mises à disposition

	BIATSS
2018	1
2019	1

Les mises à disposition et les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois chez les BIATSS concernent uniquement les femmes.

Absences au travail pour raison de santé

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

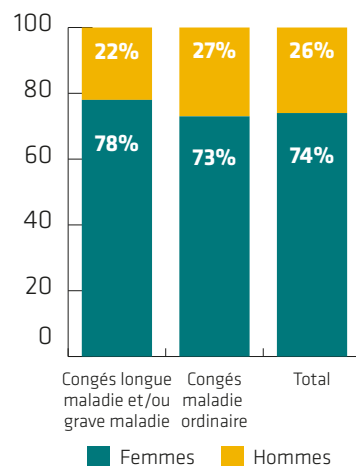
Jours d'arrêt pour raison de santé

	Femmes					Hommes					Total				
	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au total	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminin ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents féminins AMU	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours pris au total	Moyenne nb de jours / nb d'agents masculins ayant posé au moins une journée	"Moyenne : nb de jours / nb d'agents masculins AMU"	Age moyen	Nb d'agents concernés	Nb de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	"Moyenne : nb de jours / nb d'agents au total"	Age moyen
Congés longue durée et/ou grave maladie	18	6409	356	2,9	53,0	5	2029	406	1,7	50,0	23	8438	367	2,4	52,0
Congés maladie ordinaire	812	21070	26	9,4	46,7	293	7096	24	5,8	46,4	1105	28166	25	8,1	46,6
Total	830	27479	33	12,2	49,9	298	9125	31	7,4	48	1128	36604	32	10,5	49,3

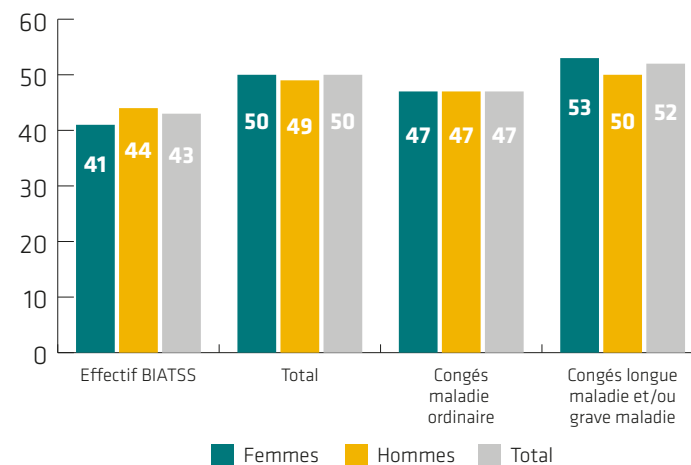
Aide à la lecture : les 18 femmes ayant pris un congés longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 6409 jours en 2019, soit 356 jours en moyenne. Cela représente 2,9 jours en moyenne pour les 2248 femmes BIATSS de l'établissement.

Les femmes prennent plus souvent des congés pour raison de santé que les hommes : 37% des Femmes BIATSS contre 24% des hommes, tous congés confondus. Ce phénomène se retrouve au niveau national (cf « Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation » de la DGRH du MESRI (page 44).

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



Âge moyen des des agents ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail par genre



L'âge moyen des femmes ayant déposé au moins un jour d'arrêt de travail est de 50 ans (47 ans pour les congés maladie ordinaires et 53 ans pour les congés longue maladie), celui des hommes est de 49 ans (47 ans pour les congés maladie ordinaires et 53 ans pour les congés longue maladie).

Temps partiel thérapeutique

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés	31	14	45
Nombre de jours	5734	1792	7526
Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	185,0	128,0	167,2
Moyenne : nb de jours / nb d'agents total AMU	2,6	1,5	2,2
Age moyen	50,4	47	48,7

Les agents à temps partiel thérapeutique ont en moyenne 48,7 ans (50,4 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes)

Congés maternité et paternité

Congés maternité et congés d'adoption

Les congés maternité

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
BIATSS	36	3231	33	30	3316	35	66	6547	34,0

Les congés d'adoption

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
BIATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Les congés maternité sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, nous avons calculé non pas le nombre de jours du congé maternité, mais le nombre de jours pris exclusivement en 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, 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.

Congé paternité et paternité accueil d'un enfant

	Contractuels			Fonctionnaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Âge moyen
EC, ens, chercheurs et doc	8	95	34,6	4	47	41	12	142	36,8

III.13. Répartition des départs des BIATSS par genre

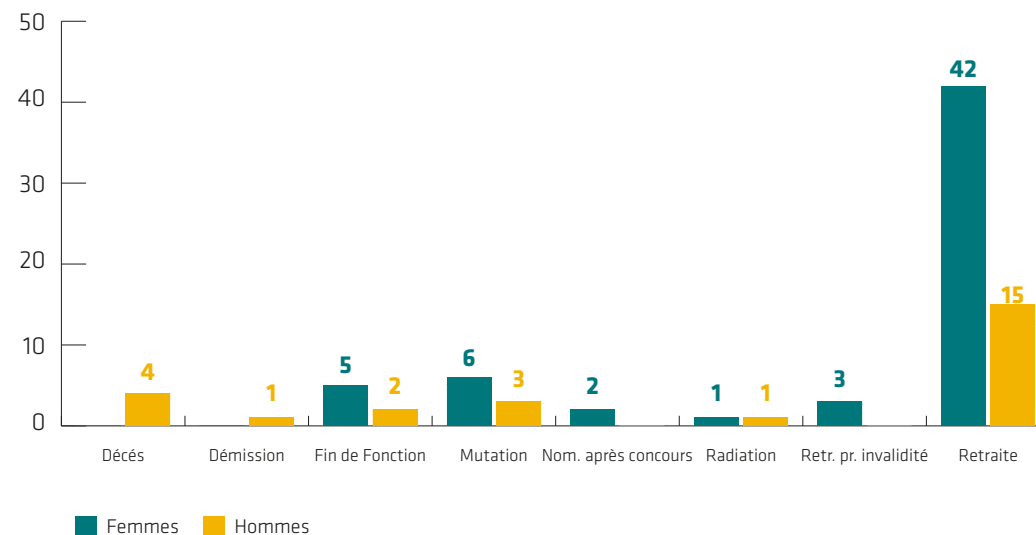
Répartition des départs des BIATSS par genre et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Décès	0	4	4
Démission	0	1	1
Fin de Fonction	5	2	7
Mutation	6	3	9
Nom. après concours	2	0	2
Radiation	1	1	2
Retr. pr. invalidité	3	0	3
Retraite	42	15	57
Total	59	26	85

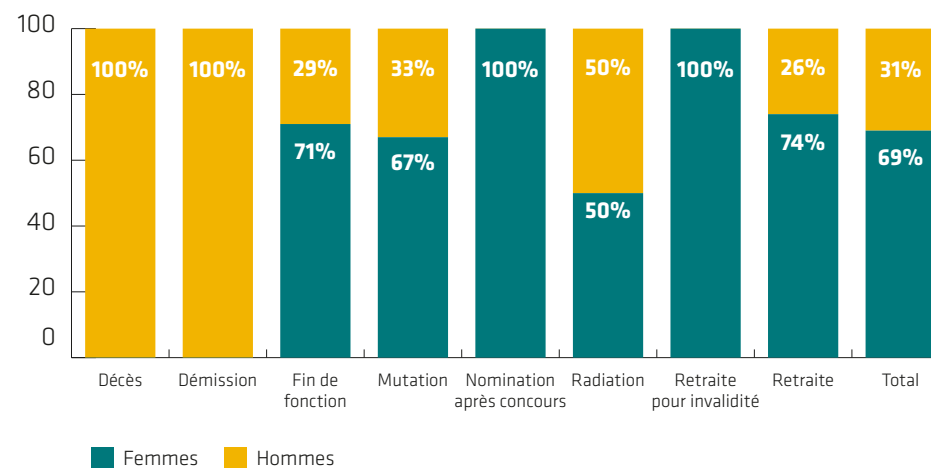
Age moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	BIATSS
Retraite	63,1	65,3	63,7

Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par genre parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU

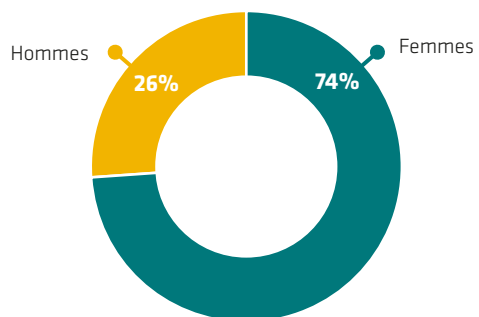


Répartition des femmes et des hommes BIATSS par motif de départ parmi les BIATSS fonctionnaires ayant quitté AMU

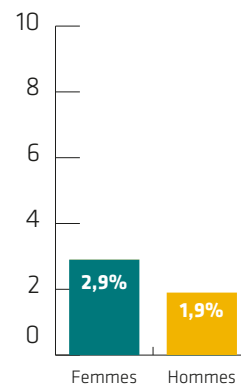


Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par genre

	Femmes	Hommes
Retraite	42	15



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



Chez les BIATSS fonctionnaires les départs à la retraite des femmes ont augmenté de 9 points atteignant en 2019 74%. Ce taux dépasse la moyenne nationale qui enregistre chez les femmes 69% de départs à la retraite entre 2017 et 2018 (Bilan Social du MESRI 2017-2018).

III.14. Formation

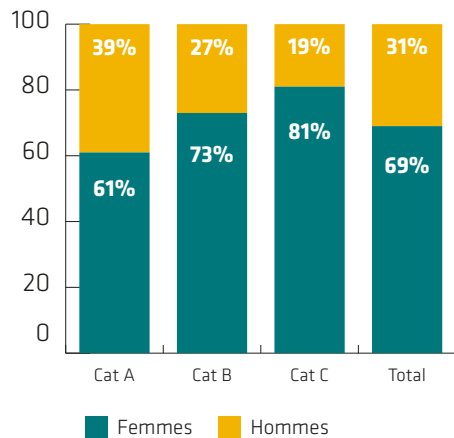
Formations obligatoires

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

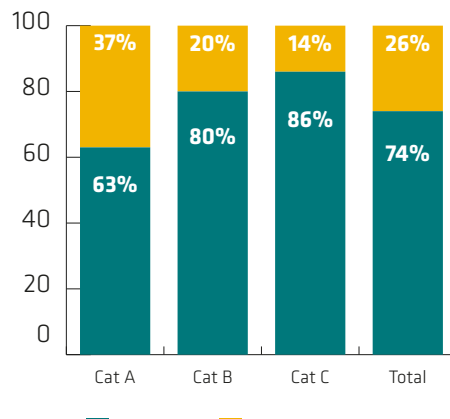
Répartition des stagiaires, heures, jours de formation et nombre moyen de jours de formation par genre et catégorie

		Nombre de jours	Somme des heures	Nombre de stagiaires	Nombre moyen de jours de formation
		Catégorie A	Femmes	1579	9475
	Hommes	1028	6170	742	1,39
	Total	2607	15645	2022	1,29
Catégorie B	Femmes	1067	6399	941	1,13
	Hommes	389	2332	233	1,67
	Total	1456	8731	1174	1,24
Catégorie C	Femmes	1163	6976	994	1,17
	Hommes	271	1624	156	1,73
	Total	1434	8600	1150	1,25
Total général	Femmes	3809	22850	3215	1,2
	Hommes	1688	10126	1131	1,5
	Total	5497	32976	4346	1,3

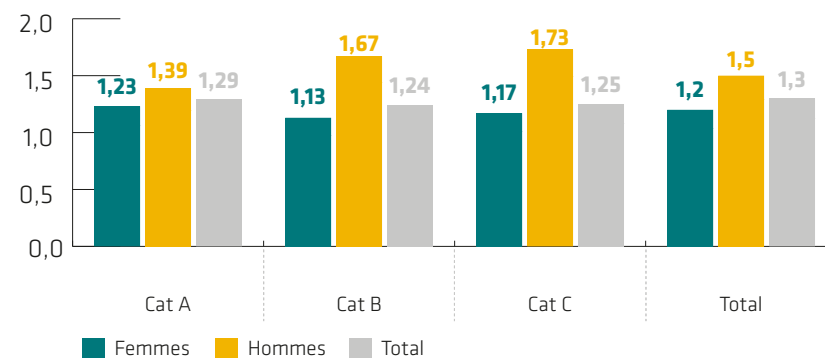
Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par genre



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



Nombre moyen de jours de formation par genre

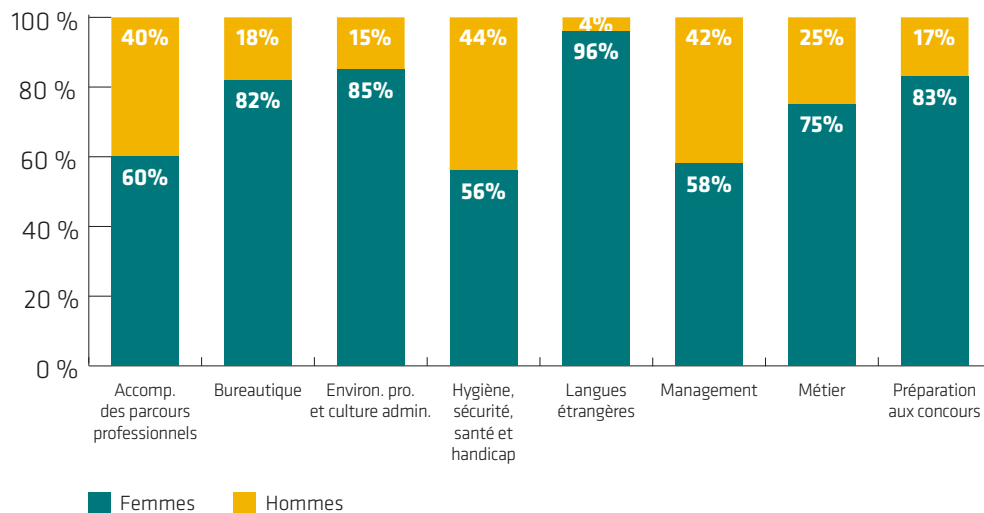


Entrée par typologie des formations

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

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

Part des femmes parmi les stagiaires, par domaine



Congés de formation professionnelle (CFP)

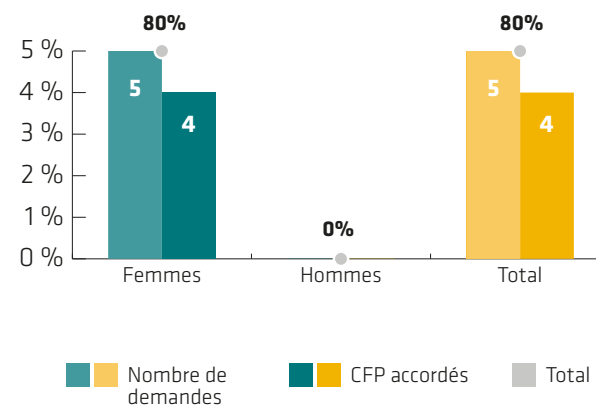
Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du premier et second degré et les personnels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

Taux de réponse favorable par type de personnel

	Nombre de demandes	CFP accordés	Taux de réponse favorable
Femmes	5	4	80%
Hommes	0	0	0%
Total	5	4	80%

Évolution des taux de réponse favorables

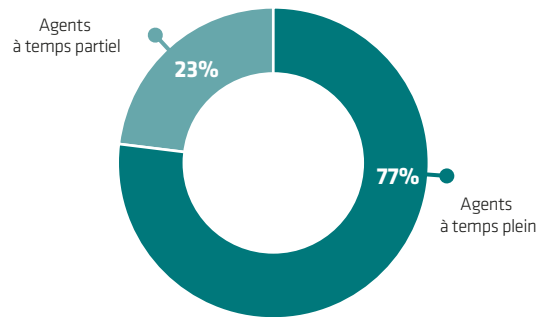


III.15. Temps de travail

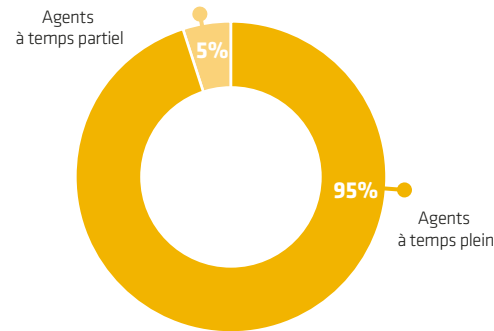


Qualité	Statut	Genre	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Total temps partiel	Agents à 100%	Total
BIATSS	Contractuels	Femmes	6	1	15	12	65	9	108	669	777
		Hommes	3	-	1	2	2	2	10	427	437
	Total contractuels		9	1	16	14	67	11	118	1 096	1 214
	Fonctionnaires	Femmes	-	9	8	7	266	54	344	1 127	1 471
		Hommes	-	6	3	-	24	6	39	749	788
	Total fonctionnaires		-	15	11	7	290	60	383	1 876	2 259
Total BIATSS			9	16	27	21	357	71	501	2 972	3 473

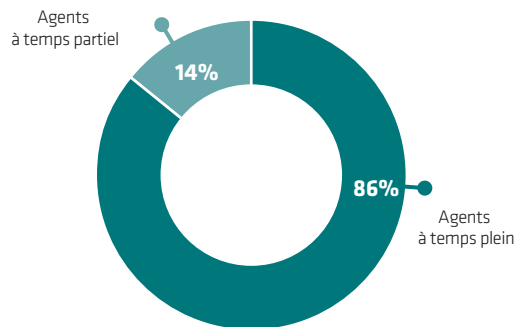
Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



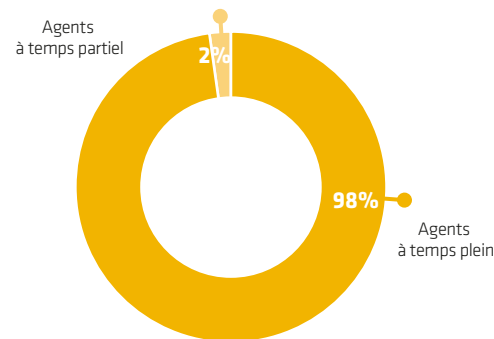
Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail



Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail

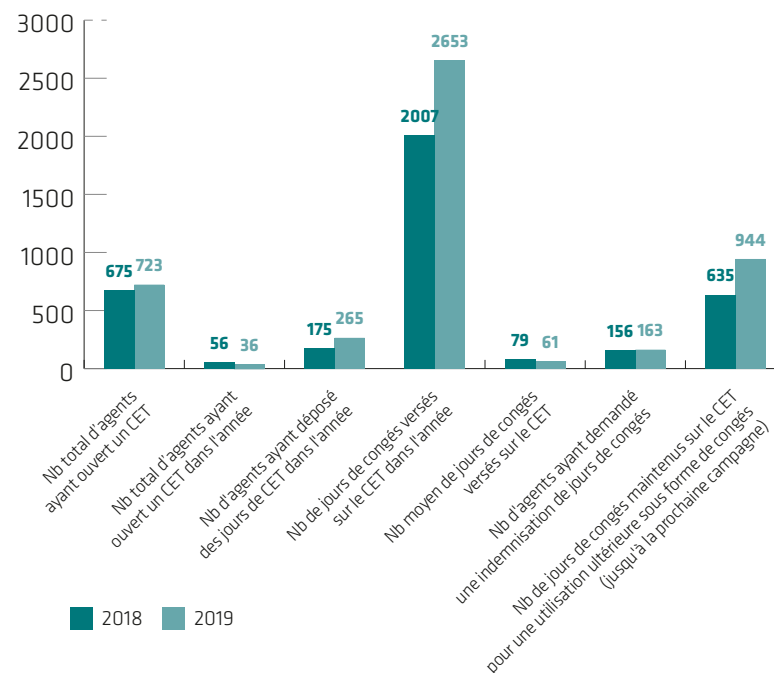


III.16. Compte épargne temps (CET)



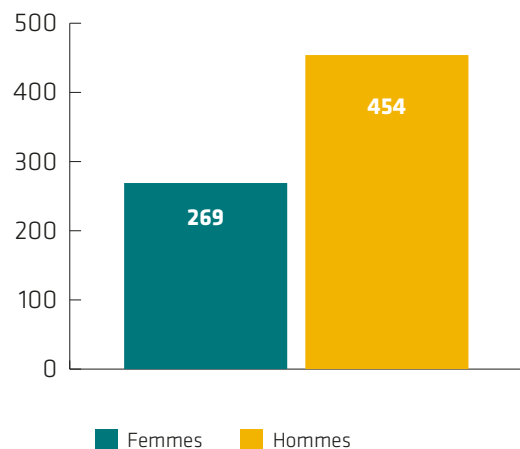
Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils 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'Etat 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.

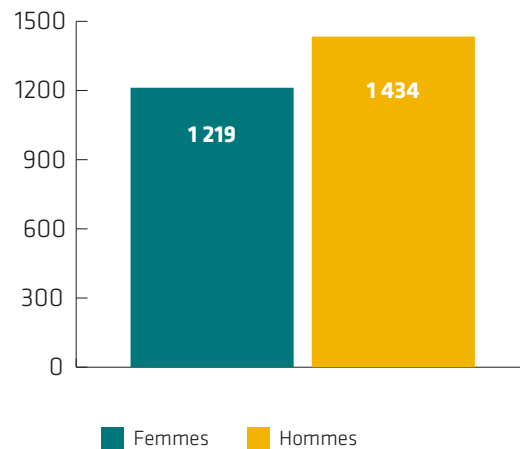


		2018			2019		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	Cat. A	135	182	317	146	195	341
	Cat. B	57	97	154	55	112	167
	Cat. C	61	143	204	68	147	215
	Total	253	422	675	269	454	723
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Cat. A	13	24	37	7	10	17
	Cat. B	6	5	11	1	5	6
	Cat. C	1	7	8	6	7	13
	Total	20	36	56	14	22	36
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Cat. A	61	63	124	66	85	151
	Cat. B	13	16	29	13	45	58
	Cat. C	6	16	22	23	33	56
	Total	80	95	175	102	163	265
Nombre de jours de congés versés sur le CET dans l'année	Cat. A	740	604	1344	810	824	1634
	Cat. B	172	183	355	155	344	499
	Cat. C	125	183	308	254	266	520
	Total	1037	970	2007	1219	1434	2653
Nombre moyen de jours de congés versés sur le CET	Cat. A	12	10	22	12	10	22
	Cat. B	13	11	25	12	8	20
	Cat. C	21	11	32	11	8	19
	Total	46	32	79	35	25	61
Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Cat. A	57	49	106	52	53	105
	Cat. B	15	12	27	10	19	29
	Cat. C	10	15	25	15	14	29
	Total	82	76	158	77	86	163
Nombre de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Cat. A	301	224	525	227	364	591
	Cat. B	117	2	2	90	133	223
	Cat. C	61	47	108	31	99	130
	Total	479	273	635	348	596	944

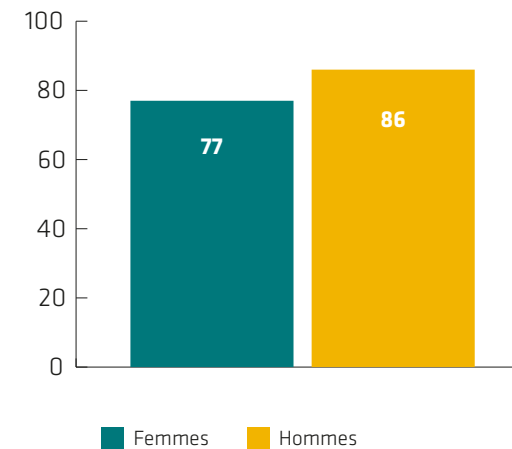
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET



Nombre de jours versés sur le CET



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

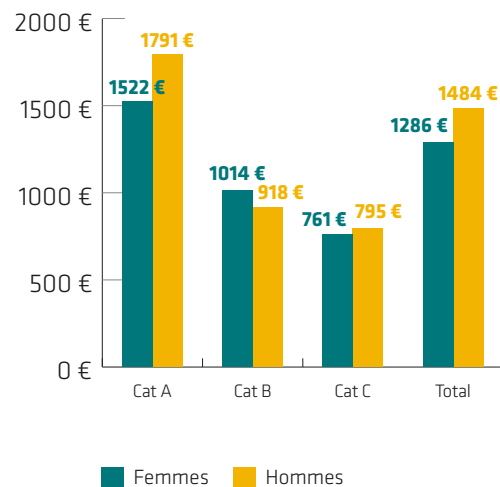


Les données pour le CET sont alimentées au cours de l'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante.

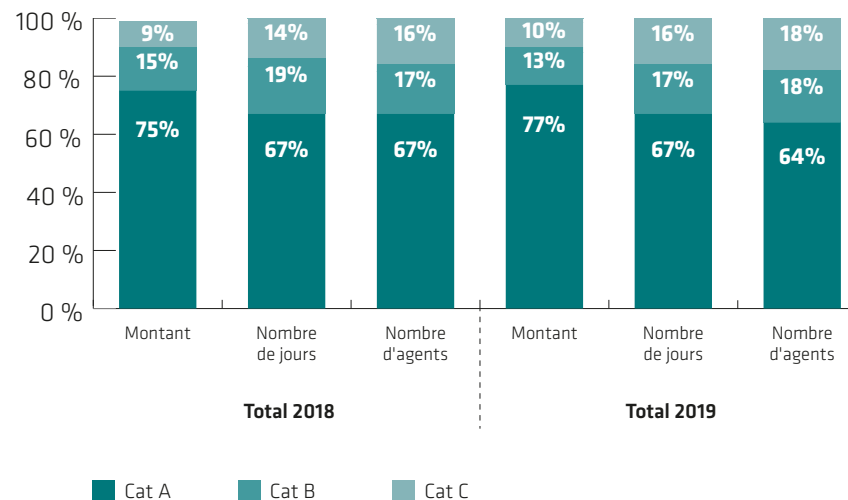
Indemnités de congés non pris

	Femmes			Hommes			Total		
	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents
Catégorie A	80 663 €	597,5	53	93 150 €	698	52	173 813 €	1295,5	105
Catégorie B	19 260 €	214	19	9 180 €	102	10	28 440 €	316	29
Catégorie C	10 650 €	142	14	11 925 €	159	15	22 575 €	301	29
Total	110 573 €	954	86	114 255 €	959	77	224 828 €	1 913	163

Évolution du montant moyen par genre et par catégorie



Répartition du montant moyen par catégorie



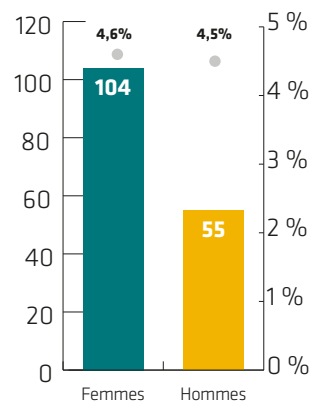
Comme en 2018, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (47%) suivi d'agents de catégorie C (30%). La majorité sont des femmes (63% des CET).

Le taux de détention du CET chez les BIATSS augmente de 1 point par rapport à 2018 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 catégorie 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.

III.17. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

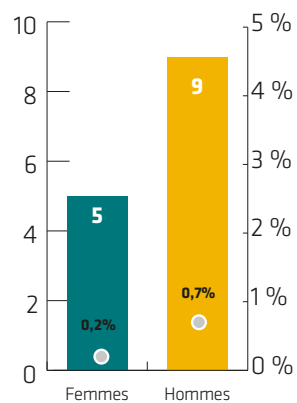
Nombre de BIATSS en situation de handicap



■ Nombre de BIATSS en situation de handicap ● Part des BIATSS en situation de handicap

	Nombre des BIATSS en situation de handicap	Part des BIATSS en situation de handicap	Population totale des BIATSS
Femmes	104	4,6%	2248
Hommes	55	4,5%	1225

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



■ Nombre de BIATSS ayant une ATI ● Part des BIATSS ayant une ATI

	Nombre des BIATSS ayant une ATI	Part des BIATSS ayant une ATI	Population totale des BIATSS
Femmes	5	0,2%	2248
Hommes	9	0,7%	1225

Annexes

Lexique

A

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

B

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

C

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

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

D

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

E

- EC** : Enseignant-chercheur
ENS : Enseignant
EJCAM : École de Journalisme et de Communication d'Aix-Marseille
EPSCP : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST : Établissement Public à caractère scientifique et technologique
ERP : Établissement recevant du public
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
IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGE : Ingénieur d'étude
IGH : Immeuble de grande hauteur
IGR : Ingénieur de recherche
IMPGT : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale
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^{ère} classe
P2 : Principal 2^e classe
PACTE : parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État
PAST : professeur associé
PCA : Prime pour charge administrative
PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES : Prime d'enseignement supérieur
PFI : Prime de fonctions informatiques
PP : Personnes physiques
PR : Professeur
PRAG : Professeur agrégé
PRCE : Professeur certifié
PRP : Prime de responsabilité pédagogique
PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

Q

QF : Quotient Familial

R

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

S

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

T

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

U

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

Glossaire

A

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

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

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

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

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

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

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

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

B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

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

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

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

E

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

Effectif : Nombre de personnes physiques.

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

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

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

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

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

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

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

Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation :

Les INSPE 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 convention un enseignant-chercheur est dit "mono-appartenant" quand son service ne concerne que l'université, un enseignant-chercheur est dit "bi-appartenant" quand son service est partagé entre l'université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

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

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

F

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

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

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

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

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

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

G

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

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

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

H

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

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

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

I

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

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

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

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

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

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

- > Dans le développement durable enfin et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.

- > De profiter pleinement de la reprise économique et de retrouver le chemin d'une croissance forte et durable en encourageant la recherche et l'innovation et en faisant basculer la France dans la société de la connaissance.

L

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

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

M

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

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

- > le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
- > le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- > la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

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

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

N

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

O

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

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

P

Physicien : Les physiciens sont des fonctionnaires assimilés à des professeurs des universités. Leur situation est définie par le décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints. L'université a recruté une physicienne en 2017, actuellement rattachée à l'OSU Pythéas. Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes :

- Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique

et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète ;

- Organisation et réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et sciences de la planète ayant un caractère national ou international et labellisées par l'Institut national de sciences de l'univers du Centre national de la recherche scientifique ;
- 3Formation 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 :

- Être titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;
- Être 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.

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

Plafond État : Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents. Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies

par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

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

Q

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

R

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

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

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

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

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

Responsabilité structurelle : Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge

administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

S

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

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

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

