



Rapport de Situation Comparée

2016

DÉFINITION ET OBJECTIFS D'UN RSC

DÉFINITION

Le Rapport annuel relatif à la Situation Comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est **complémentaire du Bilan Social**.

Il 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.

DÉFINITION ET OBJECTIFS D'UN RSC

OBJECTIFS

- **Mesurer** (indicateurs annuels pertinents et pérennes)
- **Comprendre** (outil de dialogue social et de diagnostic)
- **Agir** (politique RH/RSE, mesures correctives et plans d'actions).

DÉFIS

La réalisation de ce premier RSC d'AMU représentait un double défi relevé par la DRH et la Direction de la Communication :

- Concevoir un modèle reproductible chaque année ;
- adapter les indicateurs légaux au contexte particulier de l'ESR.

CALENDRIER DU RSC 2016

Septembre 2017

Production des données règlementaires et établissement

De septembre à janvier 2017

GT restreints (Présentation, ajustements et production complémentaires de données, choix des données ...)

Décembre 2017 à Mars 2018

Production de la maquette de chaque partie et mise en forme

Avril/Mai 2018

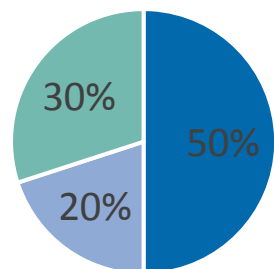
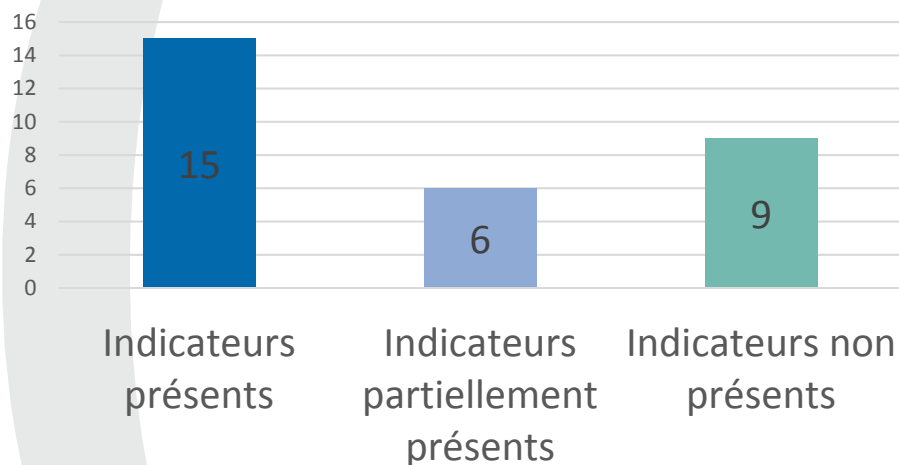
Validation du document, Présentation en Réunion Technique d'Echanges

Mai 2018

Envoi aux organisations syndicales et passage en CT et CA

Adapter les indicateurs légaux

La liste des indicateurs est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 et modifiée par l'arrêté du 22 décembre 2017



Exemples d'indicateurs présents :

- Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique
- Répartition des candidats aux concours et examens professionnels
- Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Exemples d'indicateurs partiellement présents :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet plein, temps partiel, temps incomplet/non complet
- Durée moyenne entre deux promotions

Exemples d'indicateurs non présents :

- Part de familles monoparentales
- Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote

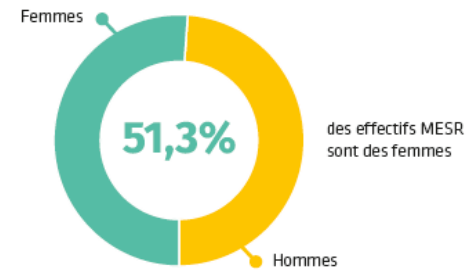
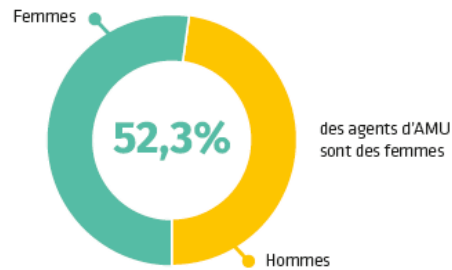
LE SOMMAIRE

Introduction	7	
Effectifs généraux	11	
Personnels enseignants	19	
Personnels BIATSS	65	
Annexes	97	

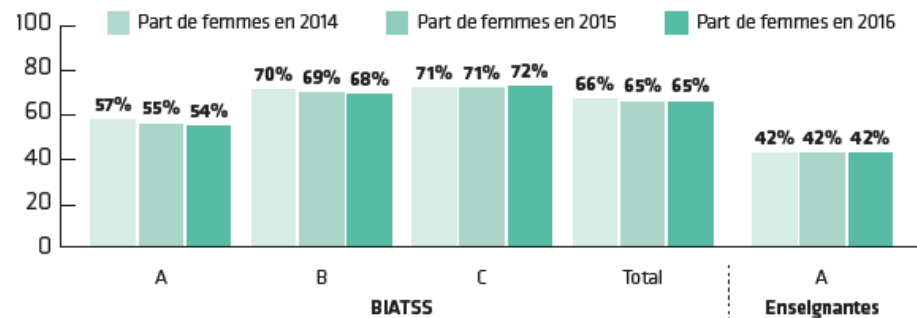
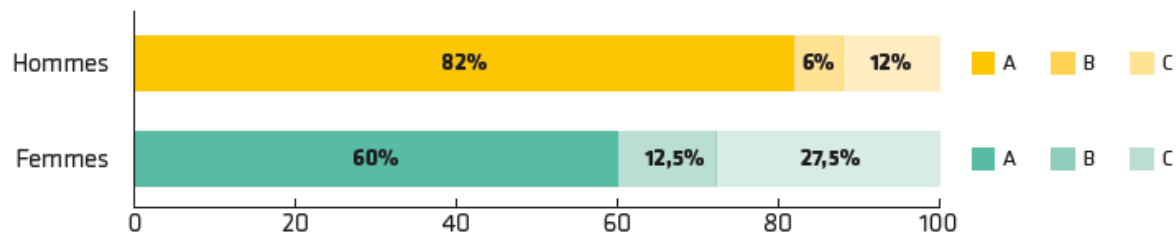
Tableaux bases de données
Lexique des acronymes
Glossaire (définitions)

LES CHIFFRES CLÉS

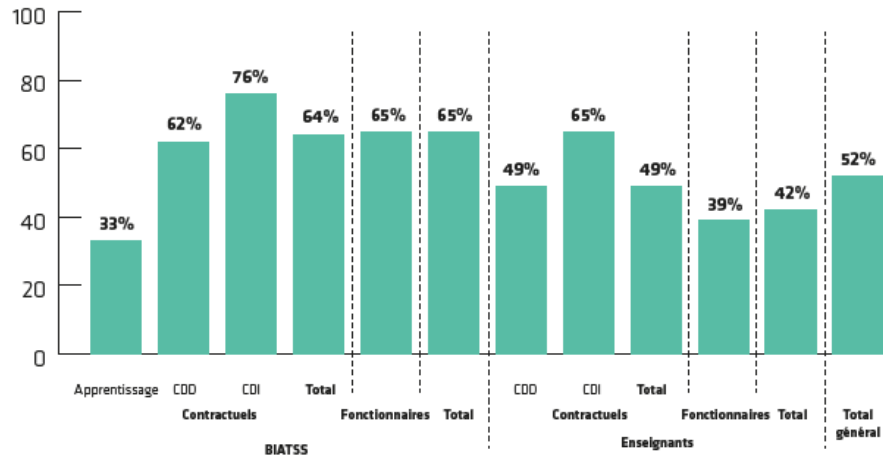
Part des femmes au sein d'AMU



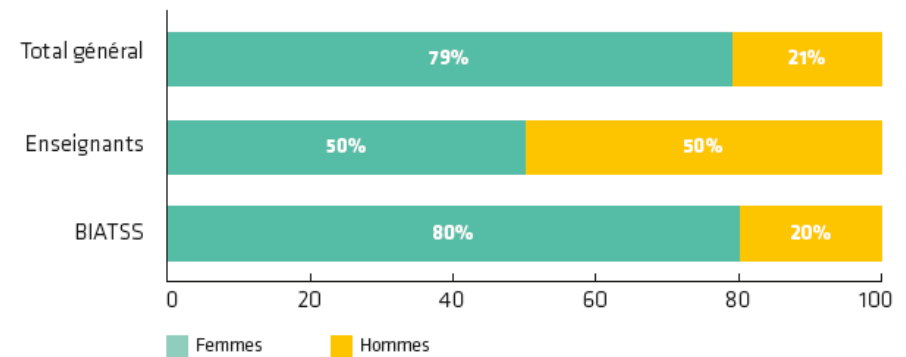
Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS



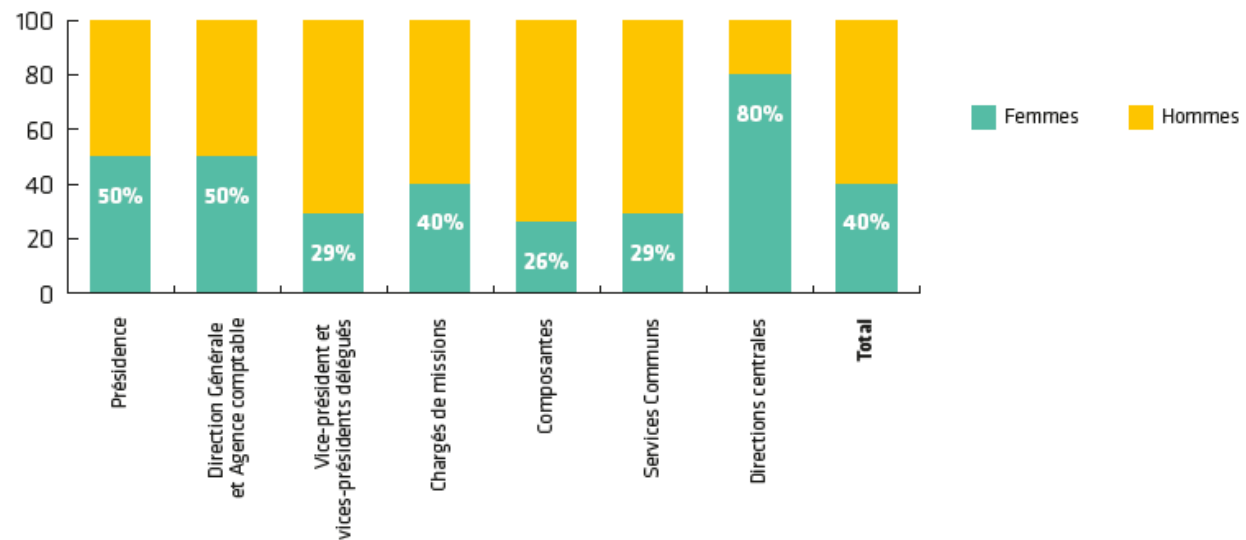
Part des femmes par type de population et par statut



Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année par sexe et type de population



Répartition des femmes et des hommes aux sein des emplois supérieurs et dirigeants



ET ENSUITE ?

Réalisation du RSC 2017 sur ce même modèle, le calendrier est avancé cette année puisque que le RSC2017 et le Bilan Social 2017 seront publiés en même temps.

Analyse des indicateurs des RSC 2016 et 2017, bilan des mesures prises au cours de ces deux années en vue d'assurer l'égalité professionnelle et diagnostic (automne 2018)

Définition des objectifs de progression et conception d'un plan d'action chiffré dans au moins 4 domaines dont celui de la rémunération effective (domaine obligatoire) pour réduire les écarts

Dépôt du dossier de candidature au Label AFNOR (hiver 2018-2019)