

Rapport de Situation Comparée 2016

Sommaire

 Ce pictogramme signale les indicateurs présents dans le Bilan Social 2016

Introduction 7

Effectifs généraux 11

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

Personnels enseignants 19

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

II.4. Part des femmes parmi les doctorants par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et CNU	28	II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants	35
· Part des femmes parmi les doctorants par secteur disciplinaire	28	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré	35
· Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU	28	· Répartition des effectifs enseignants du second degré et répartition des recrutements d'enseignants du second degré	35
· Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU	28	· Évolution de la part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré	35
II.5. Part des femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et section CNU	29	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs mono appartenants	36
· Part des femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire	29	· Répartition des effectifs enseignants-chercheurs mono appartenants et répartition des femmes parmi les recrutements d'enseignants-chercheurs mono appartenants	36
· Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU	29	· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants	36
· Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU	29	· Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	37
II.6. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par secteur disciplinaire, groupe CNU et section CNU	30	· Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et répartition des femmes parmi les recrutements d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	37
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par secteur disciplinaire	30	· Évolution de la part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	37
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU	30	Constitution des jurys au recrutements des enseignants	38
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU	30	· Part des femmes dans la composition des comités de sélection	38
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant maîtres de conférences par groupe CNU	30	· Part des présidentes de comités de sélection	38
· Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant professeurs des universités par groupe CNU	30	· Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection	38
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par section CNU	31	· Évolution de la part des présidentes de comités de sélection	38
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants maîtres de conférences par section CNU	31	· Part des femmes membres de jury et présidentes de comités de sélection par section CNU	39
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par section CNU	31	· Part des femmes dans la composition des comités de sélection par section CNU	40
II.7. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU et section CNU	32	· Part des présidentes de comités de sélection par section CNU	40
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	32	II.10. Enseignants ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	41
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU	32	Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	41
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par groupe CNU	32	· Évolution de la part des enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur 3 ans	41
· Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNU	32	Part d'enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants du second degré	41
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU	33	· Part des enseignantes agrégées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants agrégés du second degré	41
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par section CNU	33	· Part des enseignantes certifiées du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs des enseignants certifiés du second degré	41
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par section CNU	33	Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe	42
II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline	34	· Évolution de la part des enseignantes chercheuses promues par voie locale et nationale sur les effectifs d'enseignants-chercheurs	42
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants du second degré par discipline	34	Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs 2^{ème} classe promus Professeurs 1^{ère} classe	43
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants agrégés du second degré par discipline	34	· Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 2 ^{ème} classe promues Professeures 1 ^{ère} classe sur tableau d'avancement sur les effectifs des enseignants-chercheurs	43
· Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants certifiés du second degré par discipline	34	Répartition des enseignants chercheurs Professeurs 1^{ère} classe promus Professeurs Classe exceptionnelle 1	44
		· Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 1 ^{ère} classe promues Professeures classe exceptionnelle 1 sur les effectifs des enseignants-chercheurs	44

Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promu	45	II.13. Délégations et CRCT	55
Professeurs classe exceptionnelle 2		Délégations	55
· <i>Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures classe exceptionnelle 1 promues Professeures classe exceptionnelle 2 sur les effectifs des enseignants-chercheurs</i>	46	Nombre d'enseignants candidats à la délégation	55
		· <i>Nombre d'enseignants candidats à la délégation par sexe et corps</i>	55
II.11. Rémunérations des enseignants	47	Délégations obtenues	55
Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et corps	47	· <i>Nombre d'enseignants ayant obtenu une délégation par sexe et par corps</i>	55
· <i>Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes entre les femmes et les hommes enseignants par sexe et corps</i>	47	CRCT	56
Rémunérations nettes mensuelles moyennes médianes, 1^{er} quartile et dernier quartile par sexe et corps pour l'année 2016	48	CRCT voie nationale	56
· <i>Écarts de rémunération des enseignants entre les hommes et les femmes, par quartile, corps</i>	48	· <i>Nombre d'enseignants candidats au CRCT voie nationale par sexe et corps</i>	56
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants	49	· <i>Nombre d'enseignants retenus au CRCT voie nationale par sexe et corps</i>	56
Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	50	CRCT voie locale	57
· <i>Répartition par sexe et par corps des enseignants-chercheurs candidats à la PEDR</i>	50	· <i>Nombre d'enseignants candidats au CRCT voie locale par sexe et corps</i>	57
· <i>Part des candidats à la PEDR par sexe et par corps sur l'effectif des enseignants-chercheurs</i>	50	· <i>Nombre d'enseignants retenus au CRCT voie locale par sexe et corps</i>	57
· <i>Répartition par sexe et par corps des enseignants-chercheurs retenus pour la PEDR</i>	50	Membres de l'Institut universitaire de France	57
· <i>Part des enseignants retenus à la PEDR par sexe et par corps sur le nombre de candidats</i>	50	· <i>Nombre d'enseignants-chercheurs nommés Membres de l'institut universitaire de France par sexe</i>	57
· <i>Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps</i>	51		
· <i>Montants moyens alloués aux enseignants-chercheurs au titre de la PEDR par sexe et par corps</i>	51	II.14. Répartition des enseignants selon la durée du travail	58
Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique	52	· <i>Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe</i>	58
· <i>Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique</i>	52	· <i>Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel</i>	58
· <i>Montants moyens alloués aux enseignants au titre de la PRP par sexe et par corps</i>	52	· <i>Part des hommes enseignants fonctionnaires à temps plein et temps partiel</i>	58
· <i>Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes</i>	52	· <i>Part des femmes enseignantes contractuelles à temps plein et temps partiel</i>	59
Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative	53	· <i>Part des hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel</i>	59
· <i>Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative</i>	53	II.15. Nombre d'enseignants en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	60
· <i>Nombre d'enseignants bénéficiaires de la PCA et montants alloués à ce titre par sexe et par corps</i>	53	· <i>Nombre d'enseignants en situation de handicap</i>	60
· <i>Répartition de la PCA</i>	53	· <i>Nombre d'enseignants ayant une ATI</i>	60
II.12. Congés déposés par les enseignants	54	II.16. Répartition des départs des enseignants par sexe	61
Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant	54	Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite	61
· <i>Nombre d'enseignants ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant</i>	54	· <i>Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite</i>	61
· <i>Part des enseignants ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant sur l'effectif enseignants</i>	54	· <i>Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants ayant quitté AMU en 2016</i>	61
Congé maternité ou d'adoption	54	Répartition des départs à la retraite des enseignants fonctionnaires par sexe en 2016	62
· <i>Nombre d'enseignantes ayant pris un congé maternité ou d'adoption</i>	54	· <i>Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de d'enseignants fonctionnaires en 2016</i>	62
· <i>Part des enseignantes ayant pris un congé de maternité ou d'adoption sur l'effectif enseignantes</i>	54		
Congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille	54		
· <i>Nombre d'enseignants par sexe ayant déposé un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille</i>	54		

Personnels BIATSS 65

III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS	66		
Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie fonction publique	66		
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS	67		
· Âges moyens et médians des BIATSS par statut, catégorie et sexe	67		
· Âges moyens des hommes et des femmes et écarts	67		
· Pyramide des âges des BIATSS par sexe	67		
· Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe	68		
· Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe	68		
· Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe	68		
· Pyramide des âges des BIATSS contractuels fonctionnaires par sexe	68		
· Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe	68		
III.3. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle	69		
III.4. Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	70		
· Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	70		
· Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps	70		
III.5. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	71		
· Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	71		
· Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	71		
III.6. Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	72		
· Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	72		
· Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps	72		
Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP	73		
· Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP	73		
· Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP	73		
· Part des femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP	73		
· Part des femmes Ingénieures d'études fonctionnaires ITRF par BAP	74		
· Part des femmes Ingénieures de recherche fonctionnaires ITRF par BAP	74		
Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps	75		
· BAP A sciences du vivant	75		
· BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux	75		
· BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation	75		
· BAP D sciences humaines et sociales	75		
· BAP E informatique stat. et calc. scientifique	75		
· BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE	75		
· BAP G patrimoine, logistique, prévention	75		
· BAP J gestion et pilotage	75		
III.7. Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	76		
· Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	76		
· Part des femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat	76		
· Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps	76		
III.8. Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	77		
· Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps	77		
· Répartition des femmes et des hommes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par BAP	77		
III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des BIATSS	78		
· Nombre de femmes et d'hommes par type de concours en 2016	78		
· Nombre de femmes et d'hommes pour les postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique	78		
· Part des femmes lauréates au concours BIATSS sur le nombre de lauréat total, en 2016	78		
Répartition entre les femmes et les hommes des postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique en 2016	79		
· Nombre de femmes et d'hommes lauréats	79		
· Part des femmes admises au concours BIATSS Sauvadet, en 2016	79		
Constitution des jurys au recrutements des BIATSS	79		
· Nombre de femmes et d'hommes dans la composition des comités de sélection	79		
· Évolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours	79		
· Nombre de femmes et d'hommes présidents de comités de sélection	79		
· Évolution de la part des présidentes de jurys de concours	79		
III.10. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations	80		
· Part des femmes par type de mouvement	80		
· Part des femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement	80		
· Part des femmes par type mouvement et par type de structure	80		
III.11. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	81		
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	81		
· Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	81		
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	81		
· Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	82		
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats classés	82		

Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	83	III.17. Nombre de BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	94
· Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	83	· Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe	94
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats classés	83	· Nombre de BIATSS ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI) par sexe	94
· Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude	84		
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	84	III.18. Répartition des départs des BIATSS par sexe	95
		· Répartition des départs des BIATSS par sexe et par motif, hors départ à la retraite	95
Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	85	· Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe	95
· Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de grade par tableau d'avancement	85	· Part des femmes par motif de départ parmi les BIATSS ayant quitté AMU en 2017	95
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	85	· Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe	95
· Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de corps par liste d'aptitude	86	· Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de BIATSS fonctionnaires	95
· Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats	86		
III.12. Rémunérations des BIATSS	87		
· Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique	87	Annexes 97	
· Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique	87	Annexes partie 1 - Effectifs généraux	97
· Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique	87	· Effectifs en personnes physique des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique	98
· Écarts de rémunération des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique	87	· Effectifs en équivalent temps plein des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique	99
· Primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS par sexe	88	· Âges moyens et médians par type de population et catégorie hiérarchique	99
III.13. Congés déposés par les BIATSS	89		
· Congés de paternité ou d'accueil de l'enfant ⁸⁹		Lexique	100
· Part des BIATSS ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant sur l'effectif BIATSS masculin	89	Glossaire	102
· Congés maternité ou d'adoption	89		
· Part des BIATSS ayant pris un congé de maternité ou d'adoption sur l'effectif BIATSS féminin	89		
· Nombre des BIATSS ayant déposé un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille	89		
III.14. Répartition des BIATSS selon la durée du travail	90		
· Répartition des BIATSS selon la durée du travail par statut et par sexe	90		
· Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	90		
· Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail	90		
· Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail	90		
· Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail	90		
III.15. Répartition entre les femmes et les hommes détenteur d'un compte épargne temps (CET)	91		
III.16. Formation	92		
· Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe	92		
· Répartition du nombre de jours de stagiaires par catégorie et par sexe	92		
· Nombre moyen de jours de formation par sexe	92		
Répartition des stagiaires formés par domaine et sous domaine	93		
· Répartition des stagiaires formés par domaine	93		
· Répartition des stagiaires formés par sous domaine pour le domaine «métier»	93		
· Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps par sexe	93		

Introduction

Rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) en 2016

Prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012¹ 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 publique², 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.

Cette toute première édition du RSC d'AMU vient préciser le Bilan social 2016 présenté et publié en octobre 2017. Elle résulte d'un travail collectif dans lequel se sont particulièrement investis le pôle GPEEC de la DRH - pour le recueil des informations - et la Direction de la communication - pour la production du rapport - travail d'autant plus important qu'il s'agissait bien là de proposer un format et un modèle de document dont la publication sera désormais annuelle : chaque édition permettra ainsi d'apprécier l'évolution de la situation respective des femmes et des hommes au sein de notre établissement.

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.

² **Protocole du 08/03/2013** : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf

Le RSC 2016 est volontairement limité à la publication des indicateurs et des mesures afin de recueillir l'avis des partenaires sociaux et des instances sur ce modèle avant de le consolider. Ces consultations seront l'occasion de lancer l'analyse de ces données (objectif : comprendre) et la discussion sur les objectifs d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes qu'il s'agit maintenant de définir (objectif : agir) : ces éléments figureront dans la très prochaine édition du RSC 2017.

Dans cette perspective, nous avons souhaité que l'outil soit conçu pour servir au mieux l'analyse de parcours professionnels très divers en fonction des corps et de leurs statuts. Ainsi la série d'indicateurs est-elle déclinée en deux parties distinctes faisant suite aux données démographiques d'ensemble : l'une aux personnels enseignants, l'autre aux personnels BIATSS. Par la clarté de ce plan, la finesse des informations et la qualité de l'infographie, nous espérons que l'outil satisfera aux exigences d'un dialogue social de qualité et accompagnera au mieux les grands chantiers d'AMU dans le champ des Ressources Humaines et de la Qualité de Vie au Travail : celui du Schéma Directeur des Ressources Humaines, notamment, mais aussi celui de la candidature d'AMU au Label Égalité (AFNOR), objectif exigeant et engagé inscrit à l'agenda social de l'établissement. Le Rapport de Situation Comparé, pièce maîtresse du dossier que nous devons constituer, ouvre la voie aux phases de diagnostic et de définition d'objectifs qui doivent être collectivement menées à partir de ce document.

Yvon Berland

Président d'Aix-Marseille Université

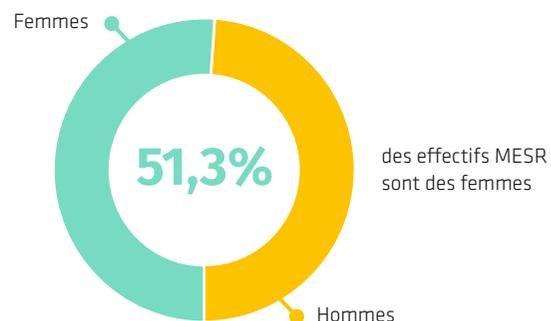
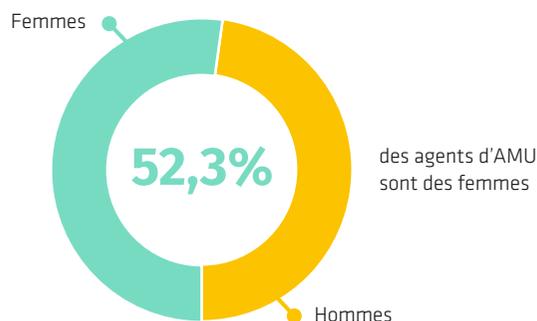


Effectifs généraux

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

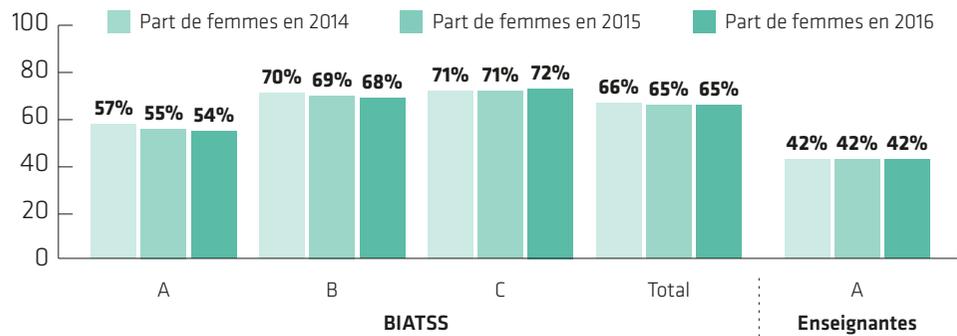
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 34

Part des femmes au sein d'AMU



Les femmes représentent 52% des effectifs d'AMU, taux supérieur de 1 point à celui du MENESR.

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

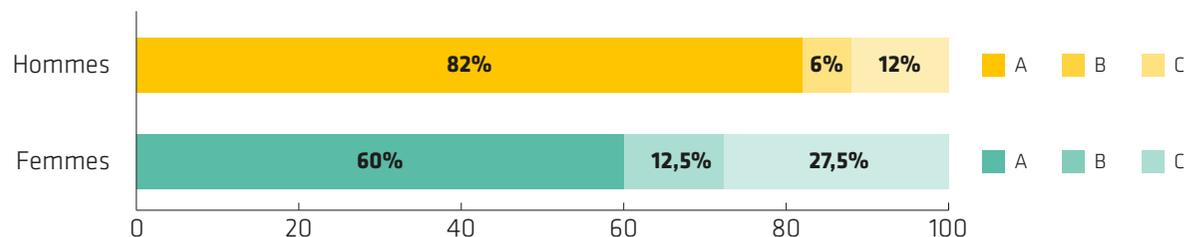


Pour les BIATSS, les femmes sont majoritaires (65%), proche des chiffres nationaux (70%). Leur proportion diminue à mesure que le niveau catégoriel s'élève.

Pour les personnels enseignants, ce taux de représentation féminine est plus faible pour AMU (42%), mais se situe au dessus de la moyenne nationale (39,5%).

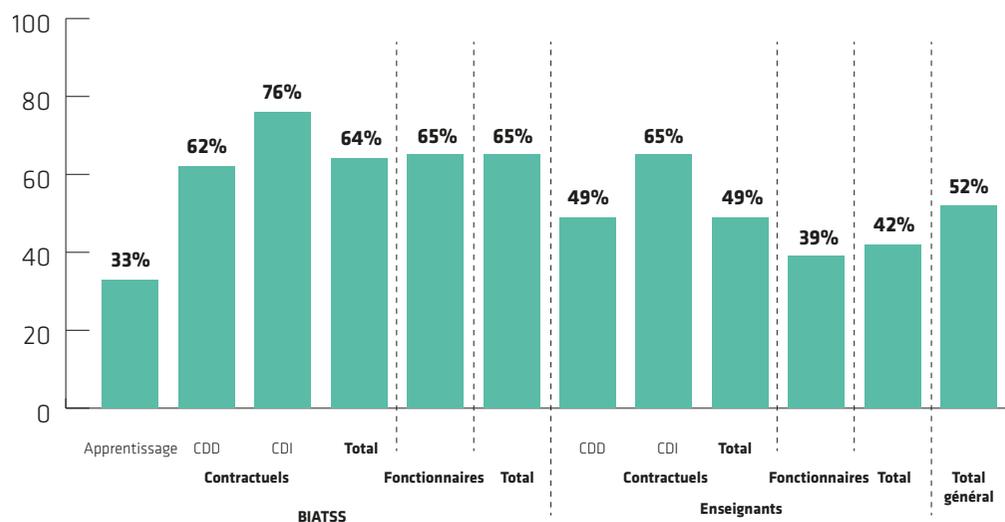
Sources : feuille de route 2017 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du MENESR

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

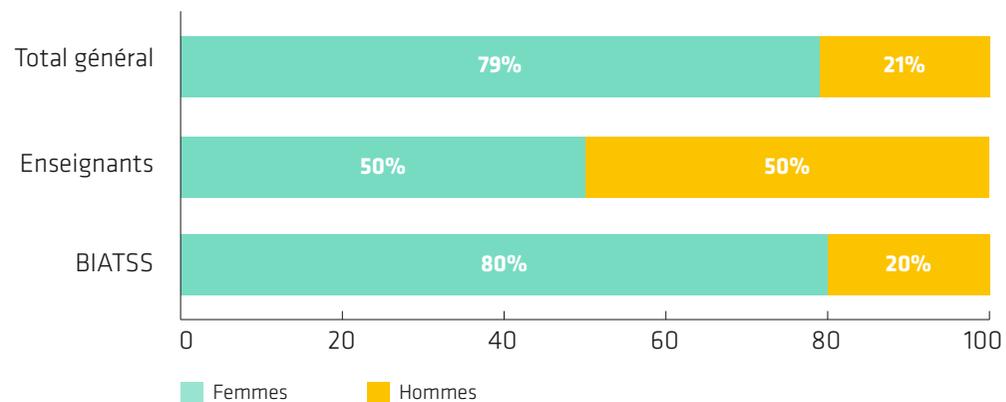


I.2. Répartition des femmes et des hommes par statut

Part des femmes par type de population et par statut



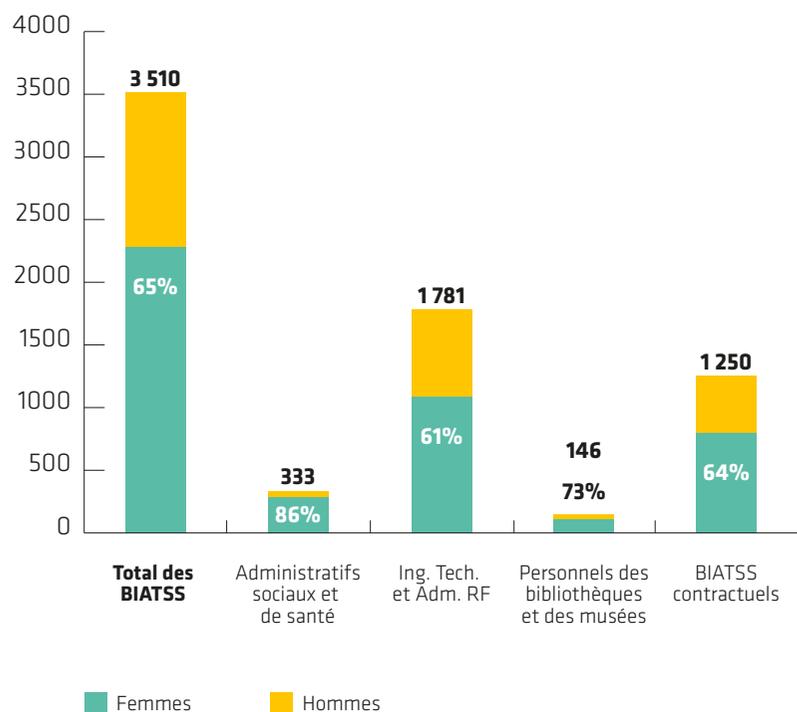
Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année par sexe et type de population



En 2015, 61,7% des femmes étaient fonctionnaires, contre 62,7% en 2016, soit 1 point de plus. La part des femmes en CDI a augmenté entre 2015 et 2016, passant de 10% à 12%. La part des hommes en CDI est identique d'une année sur l'autre.

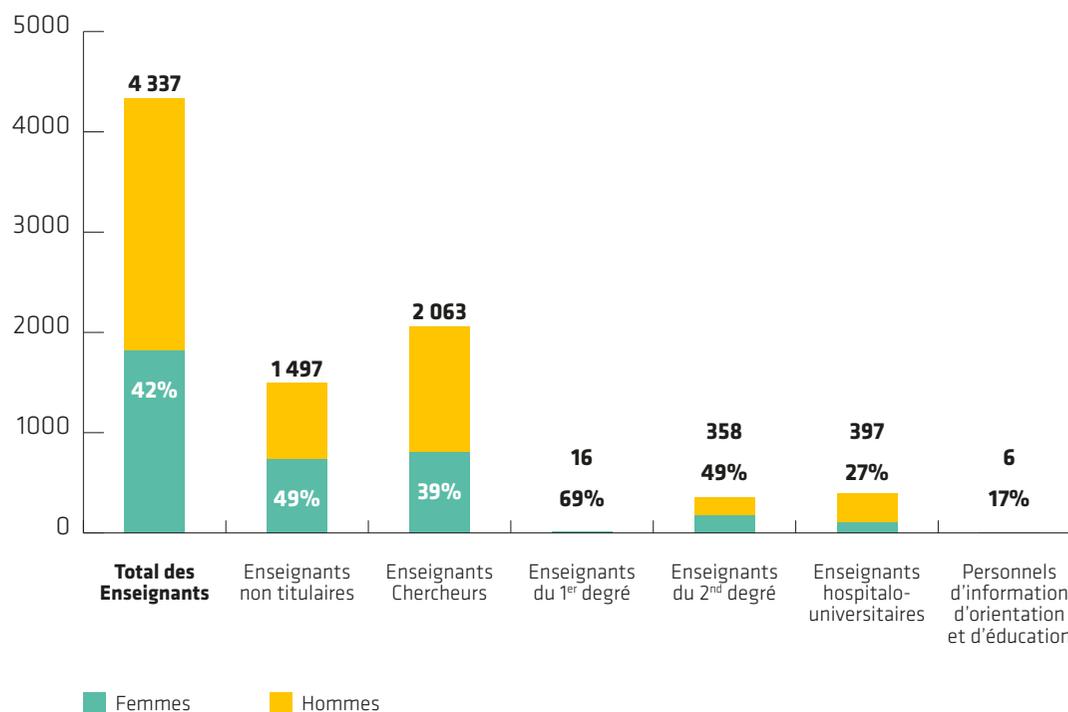
1.3. Répartition des femmes et des hommes par filière

Répartition des BIATSS par sexe et par filière



Répartition des enseignants par sexe et par filière

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 45



La répartition par sexe parmi les BIATSS et les enseignants reste identique par rapport à 2015. Les seules évolutions notables concernent les BIATSS contractuels, et plus précisément les post-doctorants, dont le taux de femme diminue de 7 points, passant de 40% à 33%.

1.5. Emplois supérieurs et dirigeants*

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 43

Présidence **

	Hommes	Femmes	Total
2015	2	2	4
2016	2	2	4

Chargés de missions

	Hommes	Femmes	Total
2015	15	8	23
2016	15	10	25

Directeurs des directions centrales

	Hommes	Femmes	Total
2015	2	11	13
2016	3	12	15

Direction générale et Agence comptable

	Hommes	Femmes	Total
2015	2	2	4
2016	2	2	4

Doyens et directeurs de composantes

	Hommes	Femmes	Total
2015	14	5	19
2016	14	5	19

Total

	Hommes	Femmes	Total
2015	62	40	102
2016	63	42	105

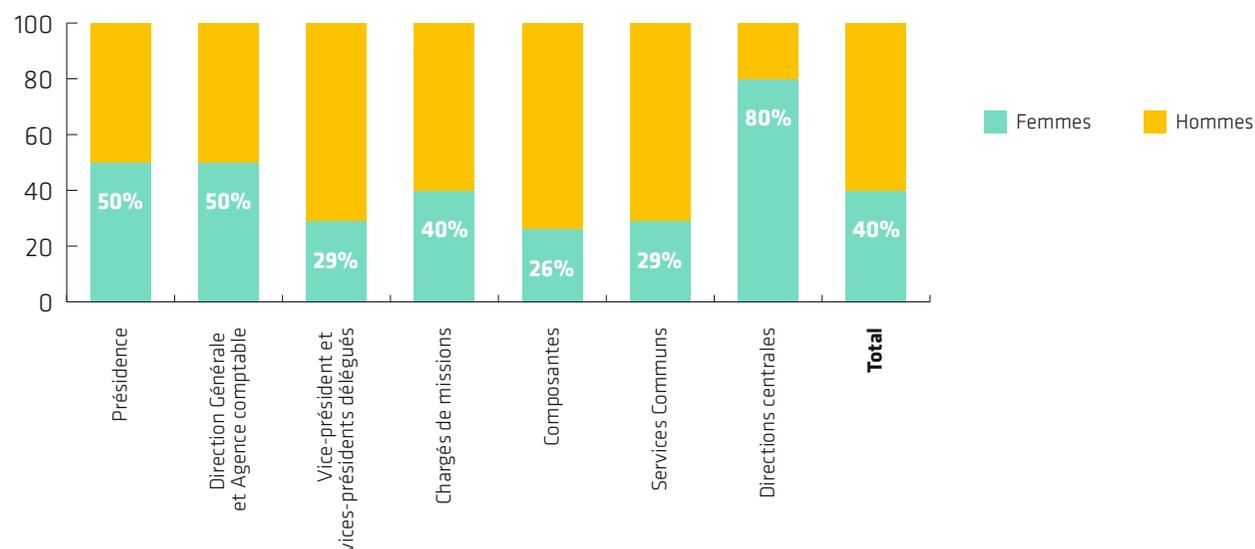
Vice-présidents et vice-présidents délégués

	Hommes	Femmes	Total
2015	15	6	21
2016	15	6	21

Directeurs de services communs

	Hommes	Femmes	Total
2015	10	6	16
2016	12	5	17

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



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

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

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

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

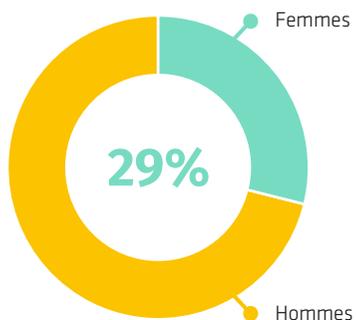
Nombre des femmes et d'hommes nommés aux emplois supérieurs et dirigeants

	Hommes	Femmes	Total
2015	5	5	10
2016	24	10	34

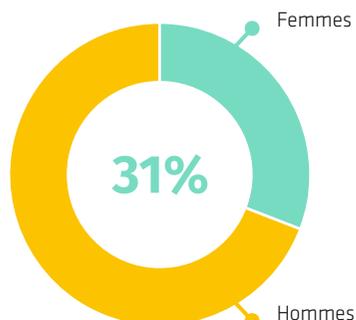
Nombre des femmes et d'hommes primo-nommés aux emplois supérieurs et dirigeants

	Hommes	Femmes	Total
2015	ND	ND	ND
2016	20	9	29

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



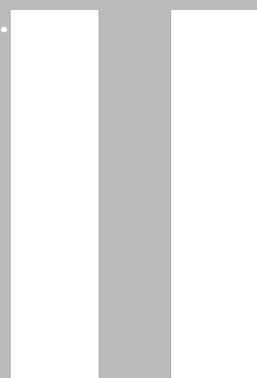
Flux de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants



Flux de primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants entre le 31/12/2015 et le 31/12/2016

La part des femmes dans les nominations aux emplois de l'encadrement dirigeant ne cesse de progresser et atteint le taux très encourageant de 30%. L'objectif de 40% de femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants est une priorité du ministère rappelée par circulaire aux directeurs d'administration centrale et recteurs.

* 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

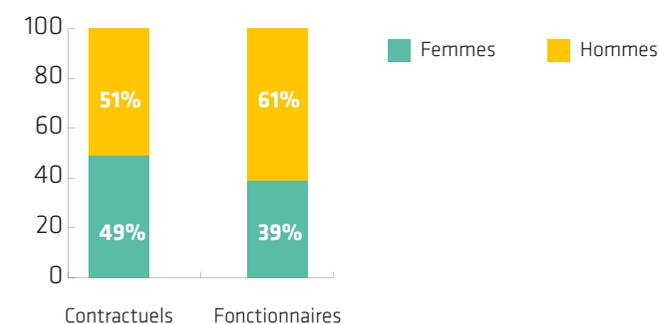
Au sein de l'établissement, la part des femmes au sein de la population enseignante est en hausse depuis 3 ans (passant de 41,8% en 2014 à 42,2% en 2016). Cette tendance se vérifie parmi les maîtres de conférences et les professeurs avec une hausse du taux de femmes de 0,19 point pour les maîtres de conférences (+0,28 pour la moyenne nationale) et de +1,26 point pour les professeurs (+0,54 point pour la moyenne nationale).

La population des enseignants-chercheurs mono-appartenants compte davantage d'hommes que de femmes : 61 % d'hommes contre 39 % de femmes.

L'écart pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires est plus marqué, avec un taux de femmes de 27%.

L'augmentation des recrutements féminins, ces dernières années, a un effet différé sur celle de la part des femmes dans l'effectif total actuel 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 enseignants par statut



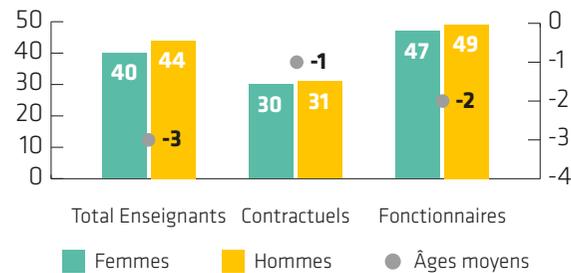
Âges moyens et médians des enseignants par sexe et type d'enseignant

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Doctorants	26	26	26	26
Post-doctorants	33	32	32	31
ATER	30	30	29	29
enseignants-chercheurs	47	48	47	48
Ens. hospitalo-universitaires	48	53	47	54

Âges moyens et médians et pyramides des âges des enseignants

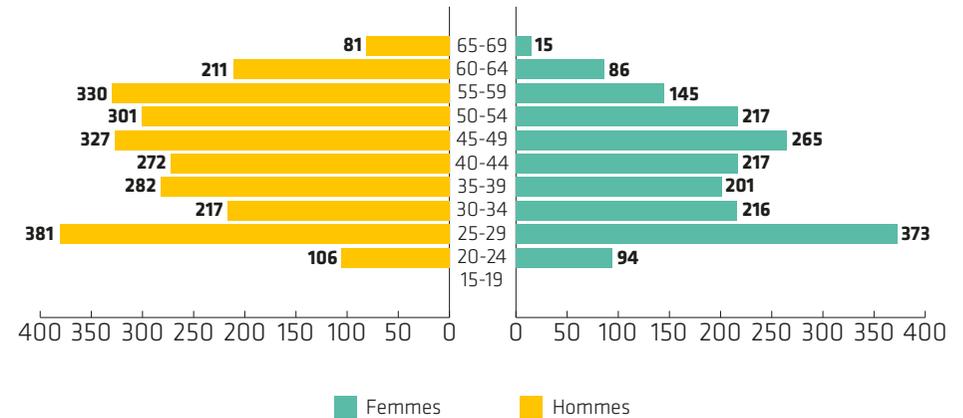
Âges moyens et médians des enseignants par sexe et statut

	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels	30	31	28	28
Fonctionnaires	47	49	47	49
Total enseignants	40	44	40	44



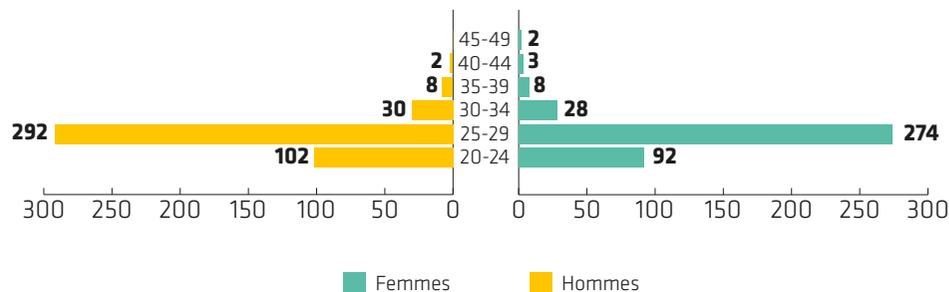
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 46

Pyramide des âges des enseignants par sexe

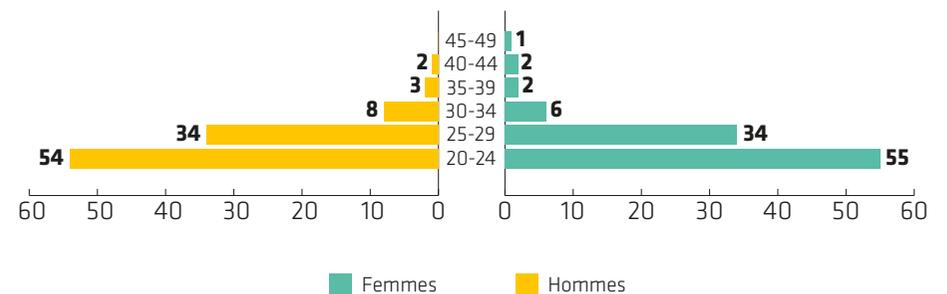


La pyramide des âges des enseignants montre une prépondérance des hommes principalement en haut de la pyramide, et dans une moindre mesure, à sa base.

Pyramide des âges des doctorants par sexe

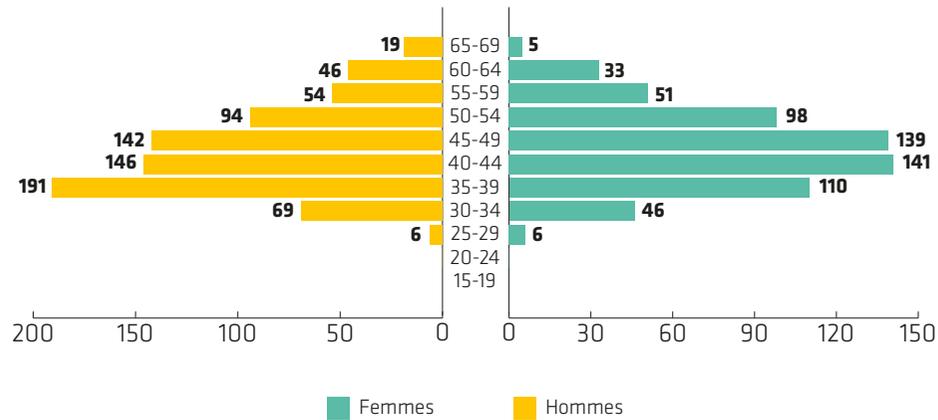


Pyramide des âges des ATER par sexe

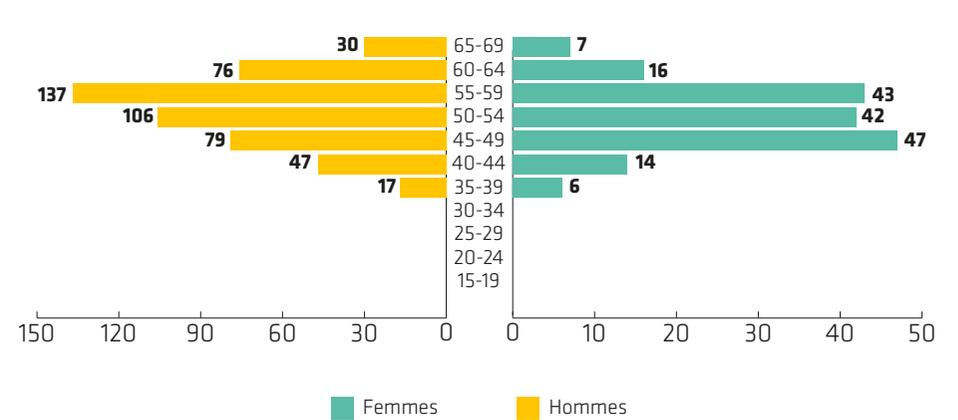


Pyramides des âges des enseignants-chercheurs mono appartenants par sexe

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

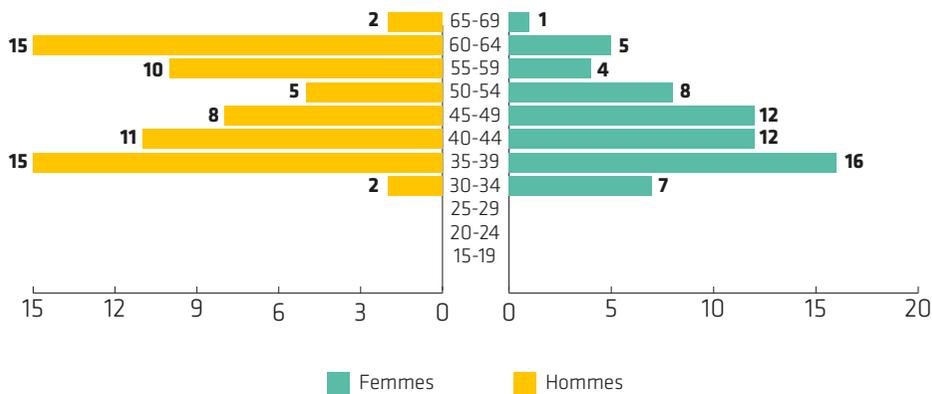


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par sexe

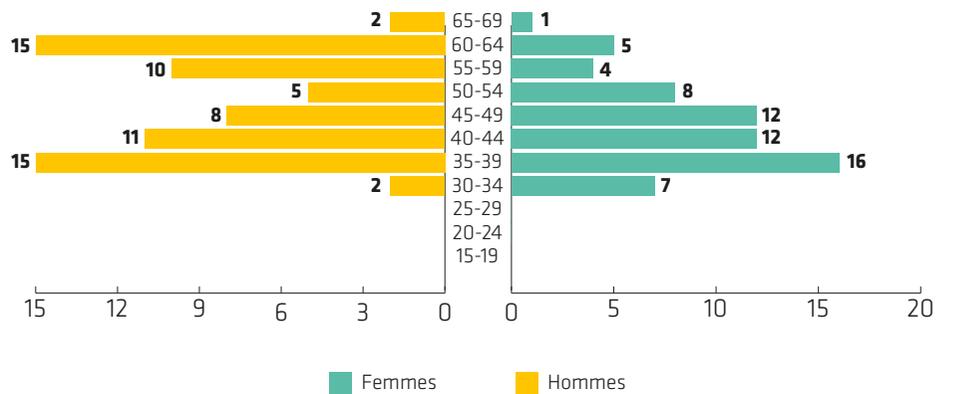


Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe

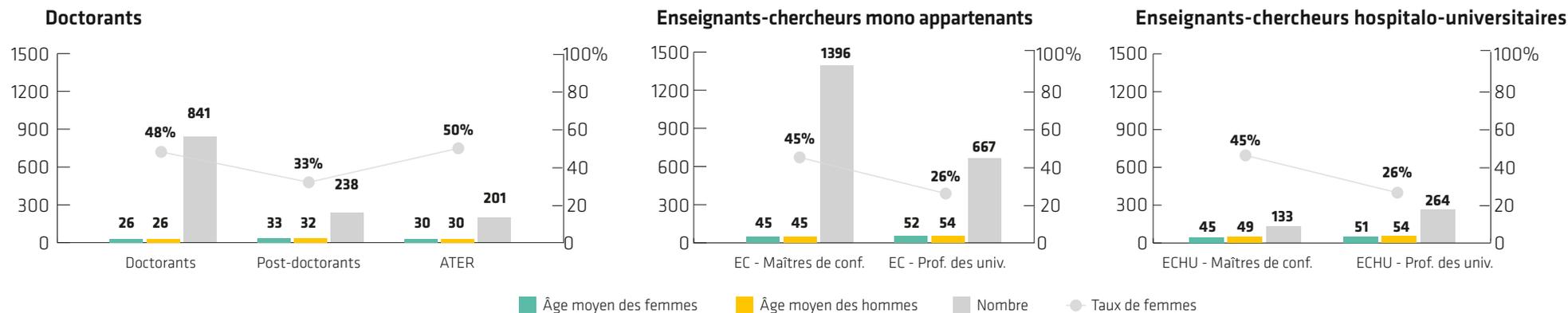
Pyramide des âges des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires maîtres de conférences par sexe



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

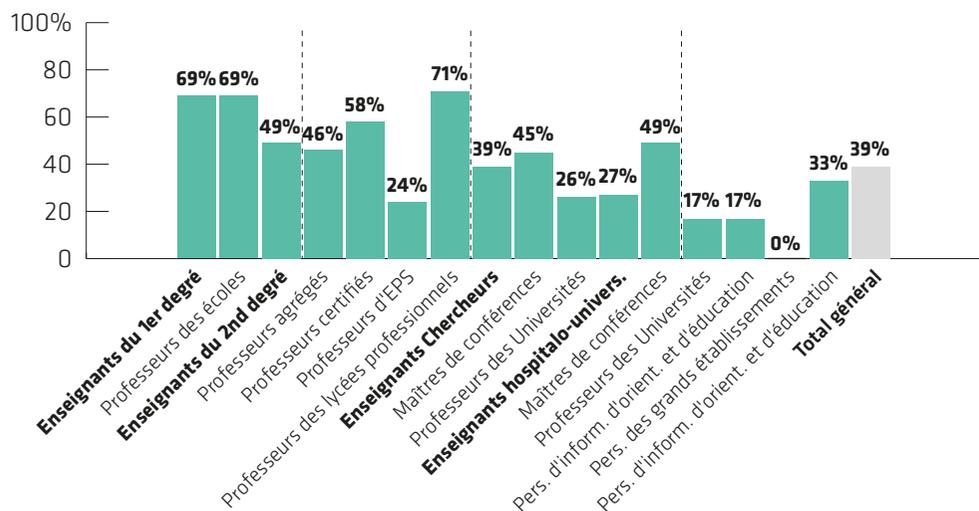


II.2. Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des enseignants-chercheurs

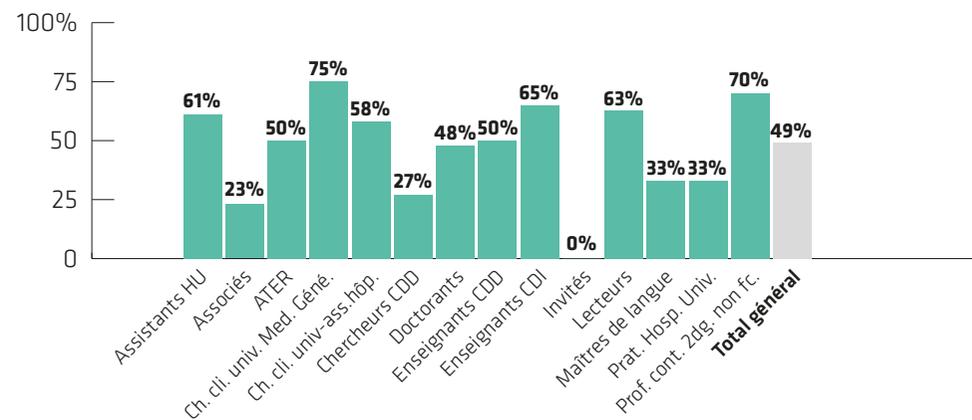


On constate une diminution de la part relative des femmes au fur et à mesure du déroulé de la carrière des enseignants. Cela est particulièrement marqué pour le passage du corps des MCF au corps des PU (de 45% à 26% pour les mono-appartenants et de 49% à 17% pour les bi-appartenants)

Part des enseignantes par statut, filière et corps

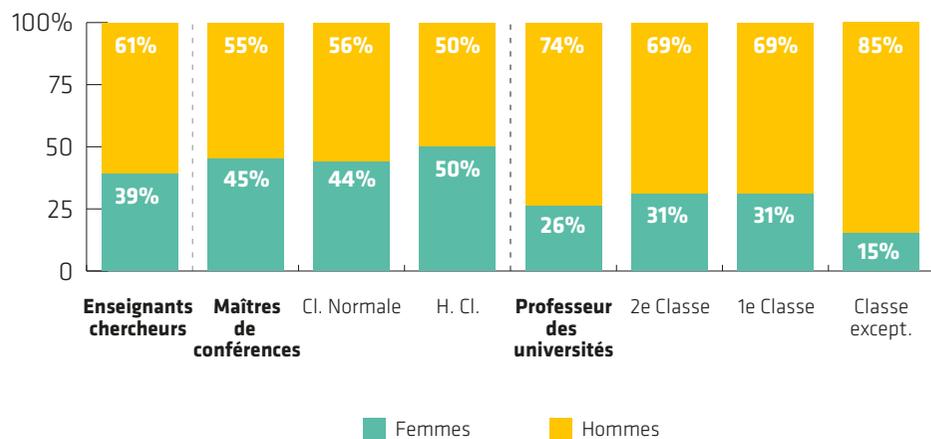


Part des enseignantes contractuelles par filière et corps

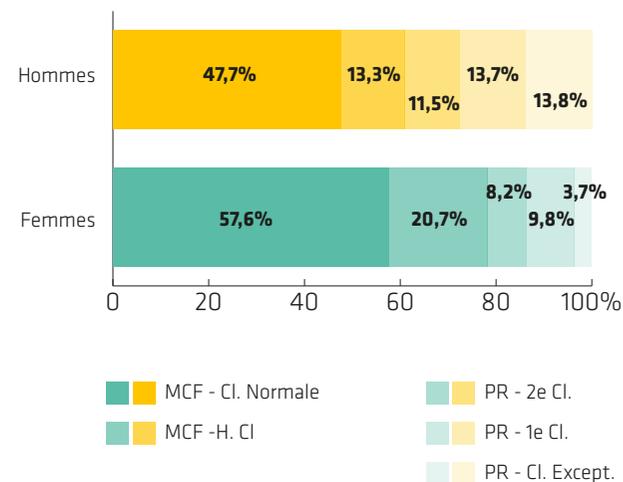


Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs par corps et grade

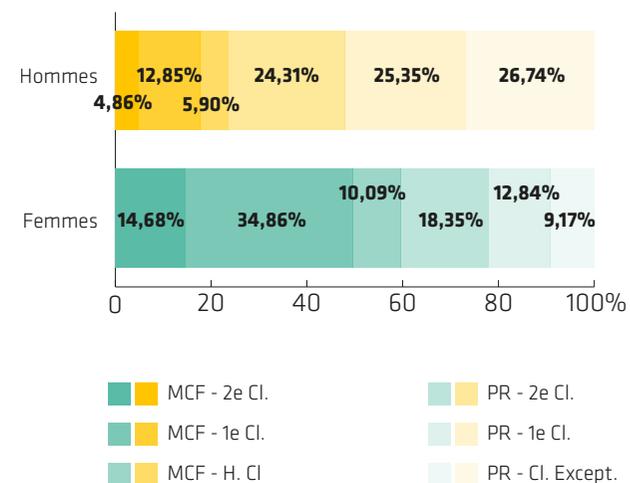
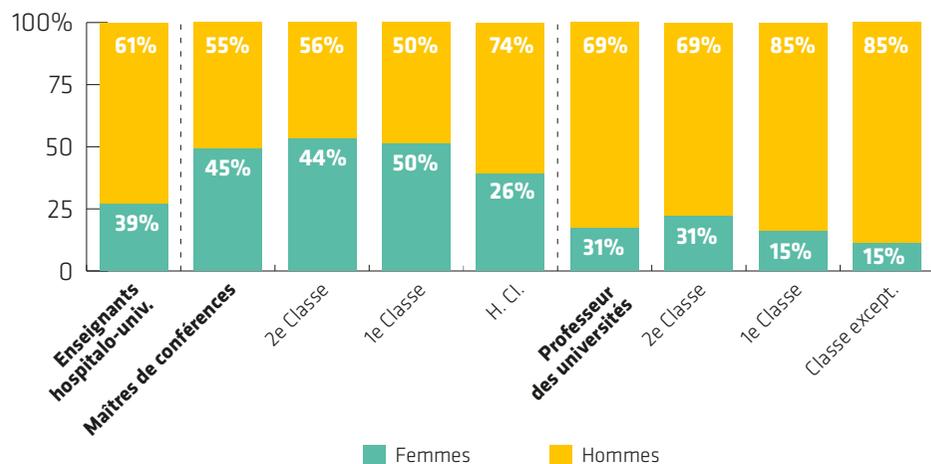
Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs mono-appartenants par corps et grade



Pour les enseignants-chercheurs mono-appartenants, la part des femmes augmente entre les MCF classe normale et les MCF hors classe. Un décalage se crée au moment du passage du corps des MCF à celui des PU où leur part représente seulement 26%, avec une diminution à mesure de l'avancée en grade.

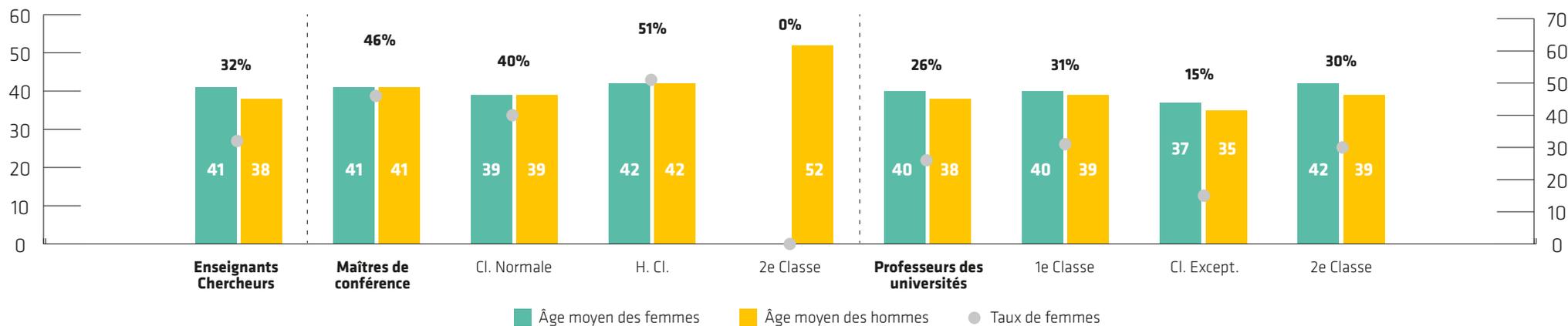


Répartition des femmes et des hommes enseignant-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade

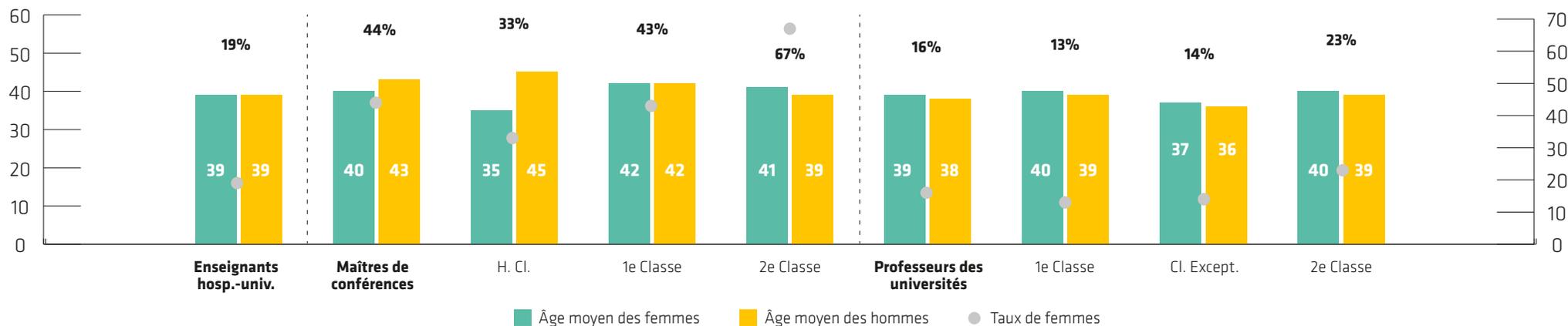


Habilitation à Diriger des Recherches

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



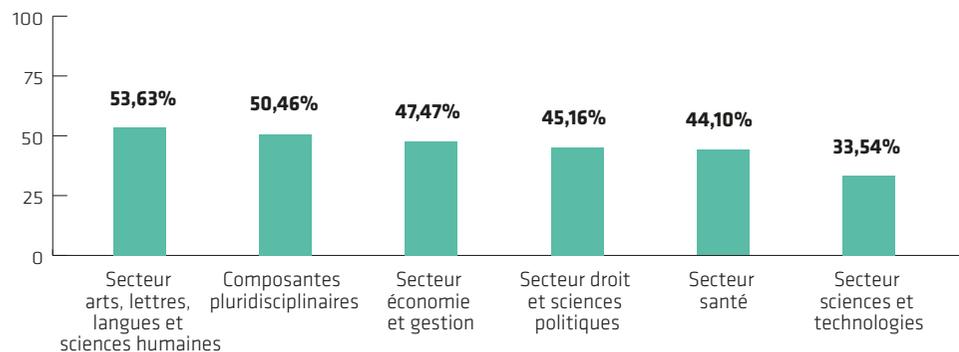
Part des femmes parmi les enseignants ayant une HDR et âge moyen de passage des HDR pour les femmes et les hommes hospitalo-universitaires par corps et grade



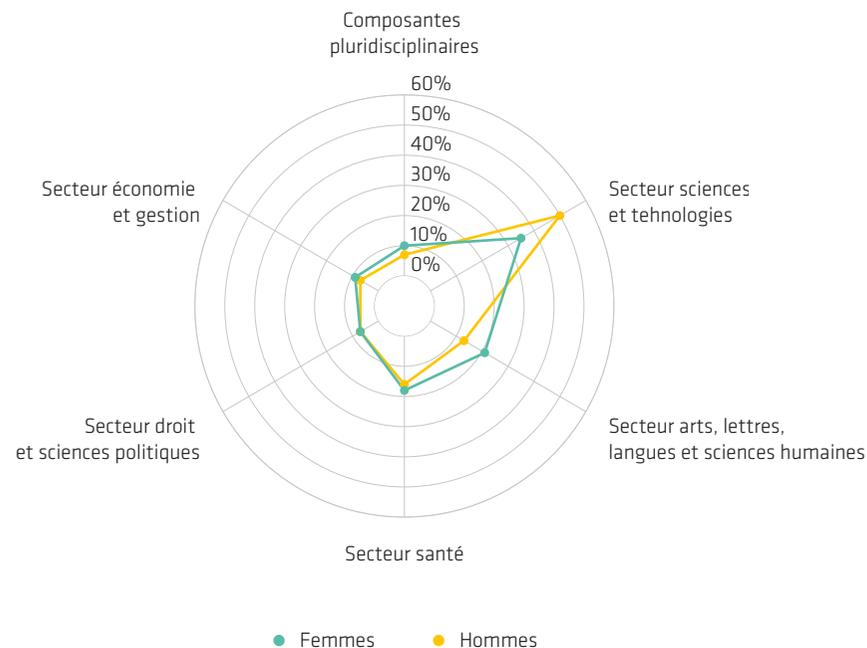
Aide à la lecture : les enseignants-chercheurs de sexe masculin ont passé leur HDR à 38 ans en moyenne contre 41 ans en moyenne pour les femmes. 32% des enseignants-chercheurs ayant une HDR sont des femmes.

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

Taux de femmes par secteur disciplinaire



Répartition des femmes et des hommes par secteur disciplinaire



La part des femmes varie en fonction du secteur disciplinaire. Cependant, les écarts entre les domaines scientifiques et littéraires sont moins marqués à AMU qu'au niveau national. Les femmes sont majoritaires en ALLSH (avec un taux de 54%) et en Composantes pluridisciplinaires (avec un taux de 50%). Dans les autres domaines, les taux de féminisation sont compris entre 34% et 48%. Comme au niveau national, ce taux reste faible dans le secteur scientifique et technologique (34% de femmes). Le secteur sciences et technologies est celui qui recrute le plus grand nombre d'enseignants.

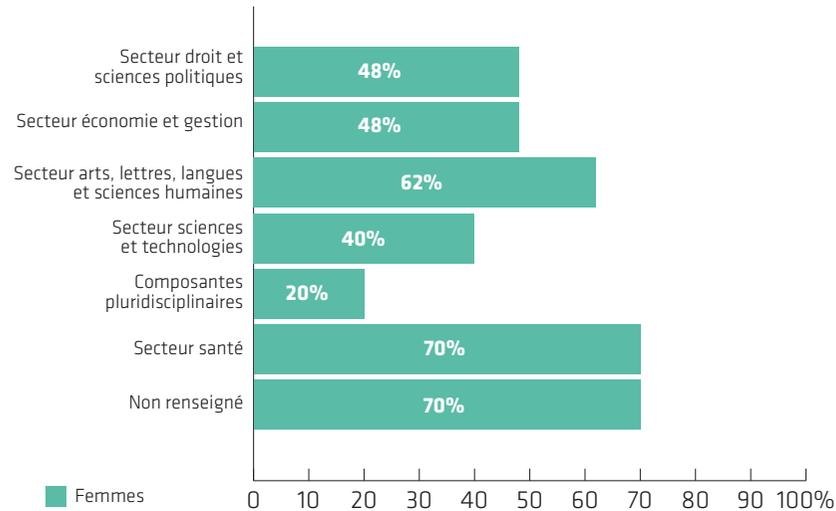
Taux de femmes et âges moyens des enseignants par secteur disciplinaire.

			Part des Femmes	Âge moyen des Femmes	Âge moyen des Hommes
Composantes pluridisciplinaires	Contractuels	ATER	63%	34	31
		Maîtres de conférences	59%	46	51
	Enseignants-chercheurs	Professeurs des Universités	53%	52	57
		Total	58%	47	52
Secteur sciences et technologies	Post-doctorants		27%	33	32
	Enseignants contractuels	Doctorants	40%	26	26
		ATER	41%	29	30
		Total	40%	26	27
	Enseignants hospitalo-univers.	Maîtres de conférences	0%	/	38
		Professeurs des Universités	37%	45	43
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	15%	52	54
		Total	30%	46	47
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	Post-doctorants		59%	35	34
	Enseignants contractuels	Doctorants	62%	27	27
		ATER	57%	32	30
		Total	60%	29	28
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	53%	46	48
		Professeurs des Universités	41%	53	56
Total	49%	48	51		
Secteur santé	Post-doctorants		40%	32	33
	Enseignants contractuels	Doctorants	70%	26	28
		ATER	57%	31	32
		Total	69%	26	29
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	58%	47	46
		Professeurs des Universités	17%	56	53
	Total	47%	47	49	
	Enseignants hospitalo-univers.	Maîtres de conférences	42%	44	50
Professeurs des Universités		18%	51	54	
Total		25%	47	53	
Secteur droit et sciences politiques	Enseignants contractuels	Doctorants	48%	26	26
		ATER	56%	29	27
		Total	51%	27	26
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	48%	45	43
		Professeurs des Universités	37%	50	50
	Total	43%	47	46	
Secteur économie et gestion	Post-doctorants		23%	32	32
	Enseignants contractuels	Doctorants	48%	28	26
		ATER	50%	29	31
		Total	49%	28	27
	Enseignants-chercheurs	Maîtres de conférences	58%	45	49
		Professeurs des Universités	35%	51	53
Total	49%	47	51		

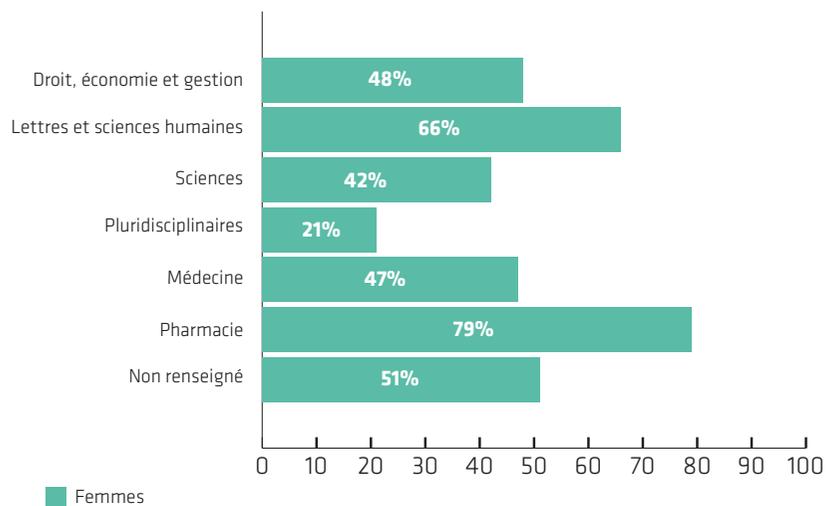
La part des femmes varie en fonction des disciplines (54% de femmes pour les arts, lettres, langues et sciences humaines et 33% de femmes pour les sciences et technologies).

II.4. Part des femmes parmi les doctorants par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et CNU

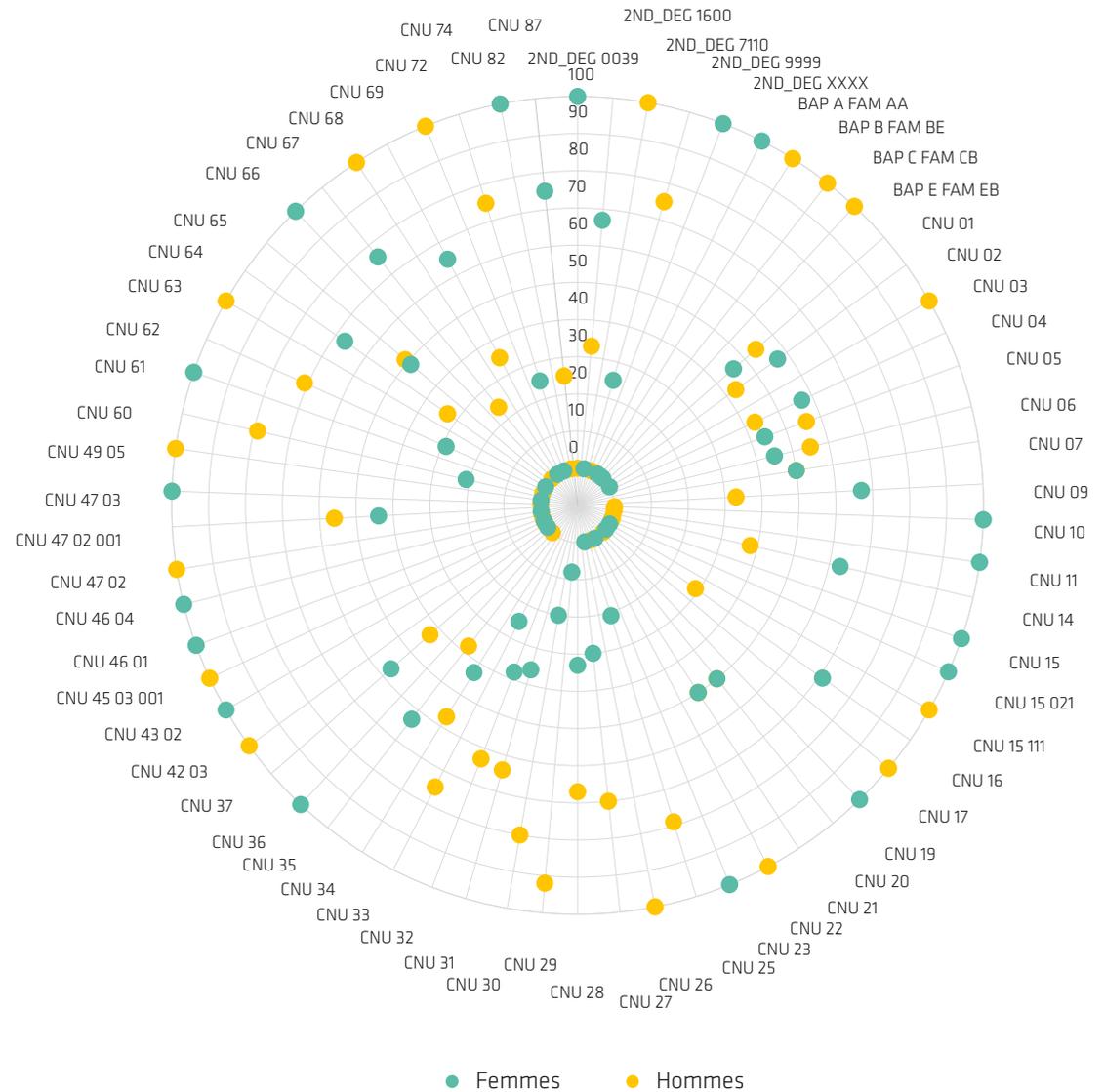
Part des femmes parmi les doctorants par secteur disciplinaire



Part des femmes parmi les doctorants par groupe CNU

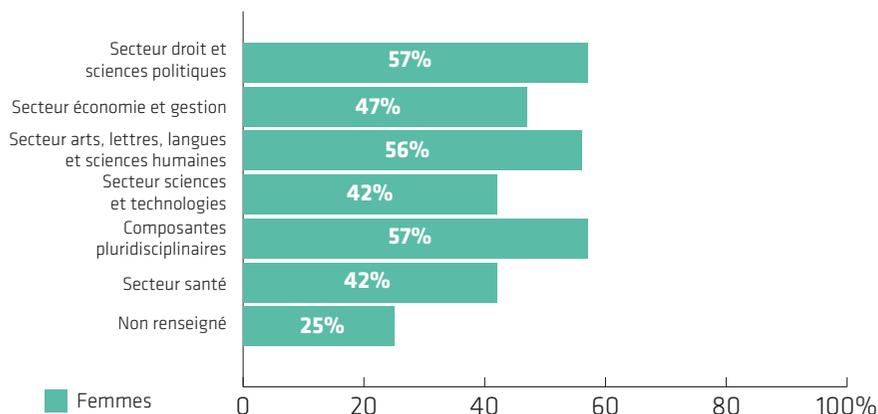


Répartition des femmes et des hommes parmi les doctorants par section CNU

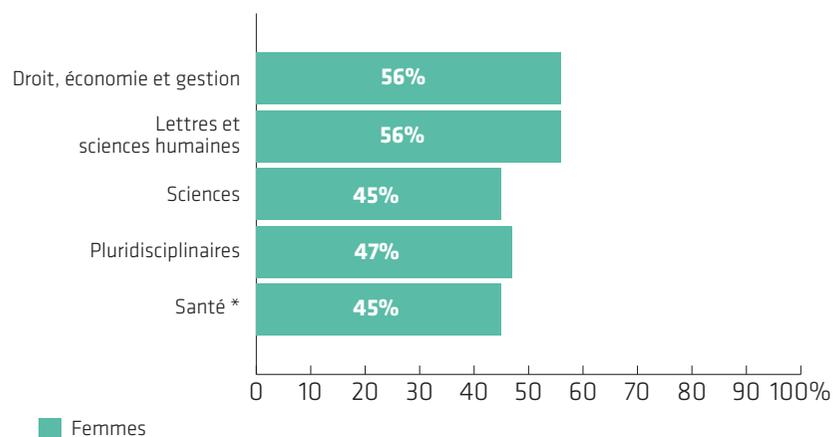


II.5. Part des femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire, domaine scientifique, groupe CNU et section CNU

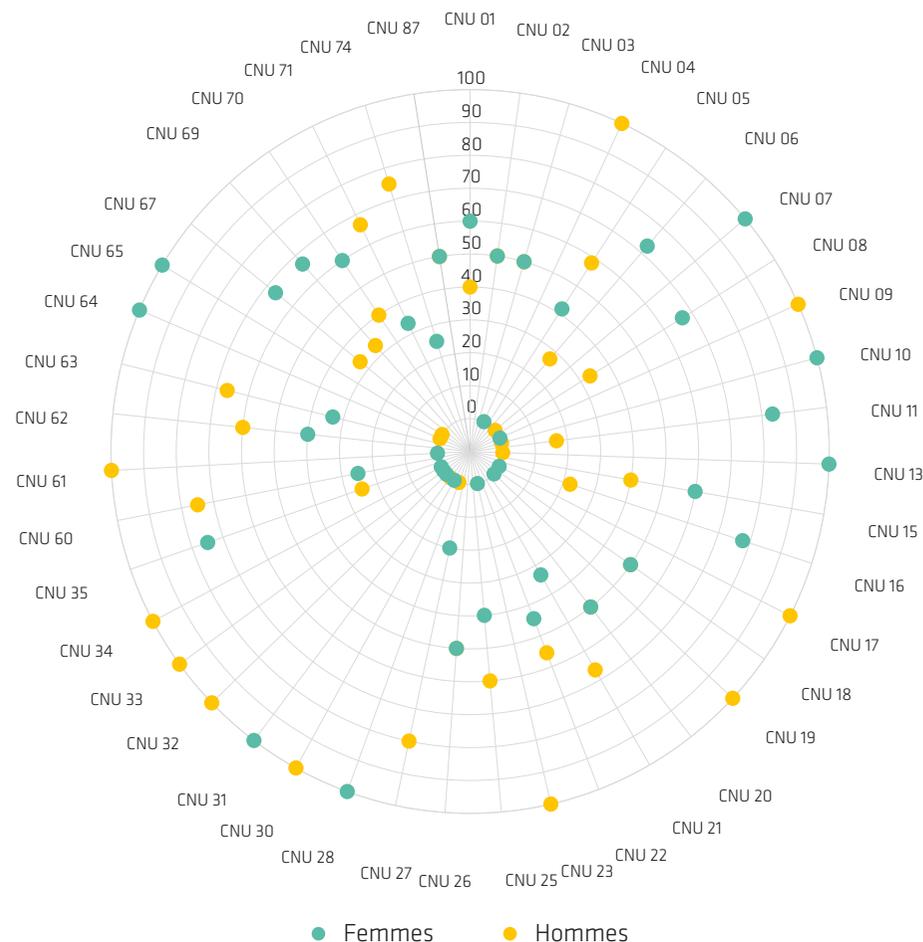
Part des femmes parmi les ATER par secteur disciplinaire



Part des femmes parmi les ATER par groupe CNU



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

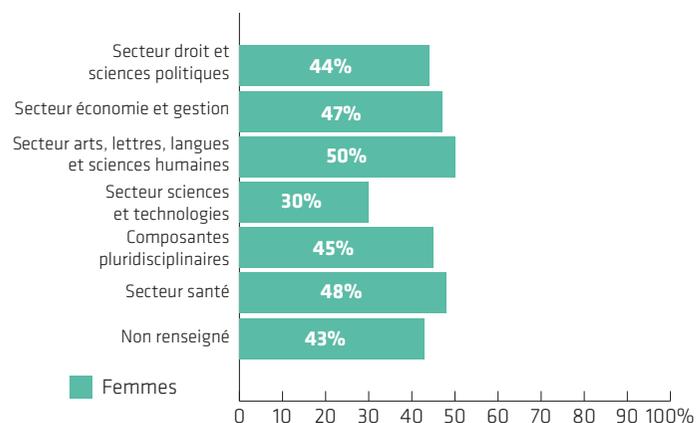


Les doctorants contractuels et les ATER constituent le vivier le plus important dans lequel les MCF sont recrutés. La proportion de femmes au sein de ces populations non permanentes de l'enseignement supérieur progresse à une vitesse similaire à celle des femmes MCF. Cependant, les femmes sont légèrement plus nombreuses parmi les ATER (50% de femmes) que parmi les doctorants contractuels (48% de femmes). Ceci s'explique par la composition de ces deux populations : celle des ATER intègre davantage de personnes relevant des Lettres-Sciences humaines (30%) que celle des doctorants contractuels (12%). A l'inverse, les ATER sont moins nombreux (38%) que les doctorants contractuels (58%) à relever des Sciences-Techniques. Or les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'orienter dans des cursus relevant des Lettres-Sciences humaines que dans ceux des Sciences-Techniques.

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

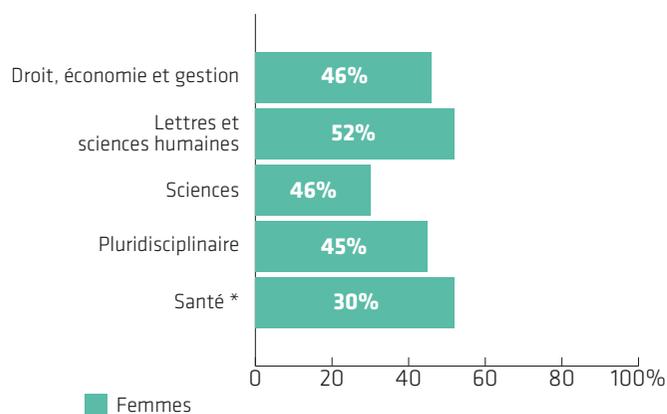
II.6. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants par secteur disciplinaire, groupe CNU et section CNU

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

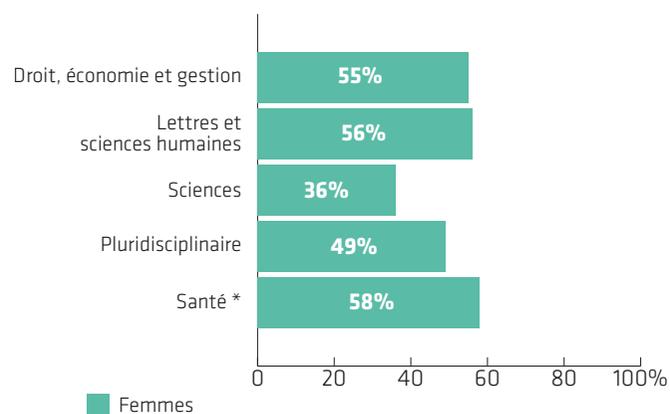


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU

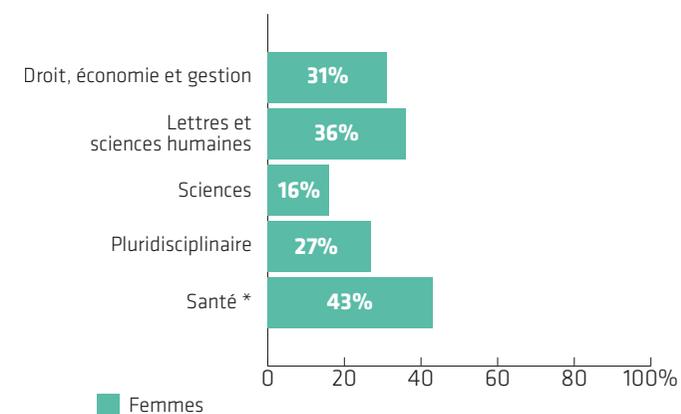
Parmi les enseignants-chercheurs mono appartenant par groupe CNU



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



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

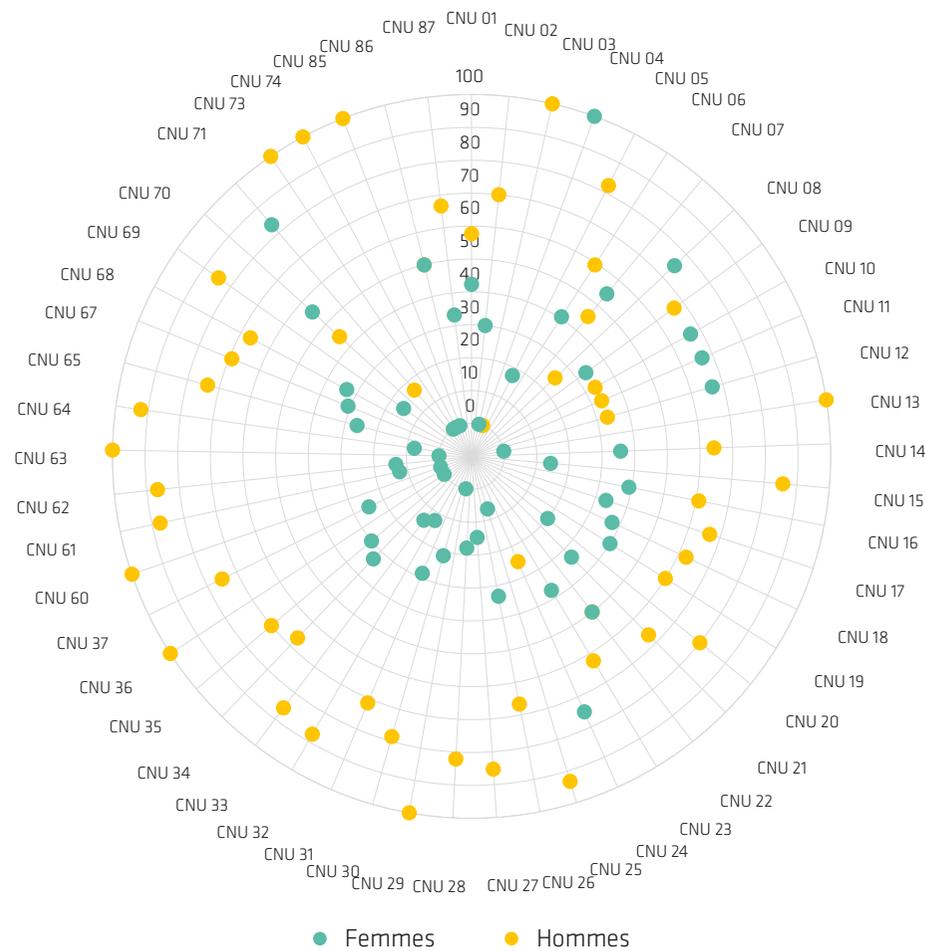
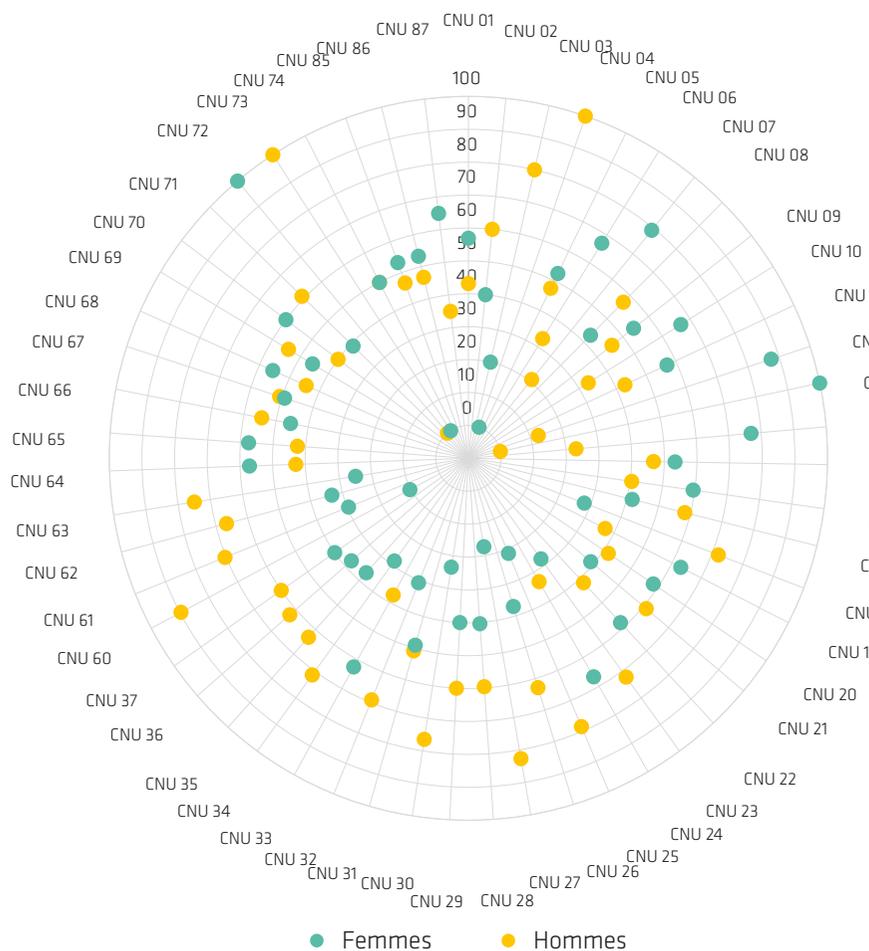


* Sur le groupe CNU Santé, il n'y a pas de mono-appartenants femmes sur Médecine et Odontologie. Les chiffres présentés ici sous l'appellation santé correspondent aux chiffres de Pharmacie uniquement

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

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

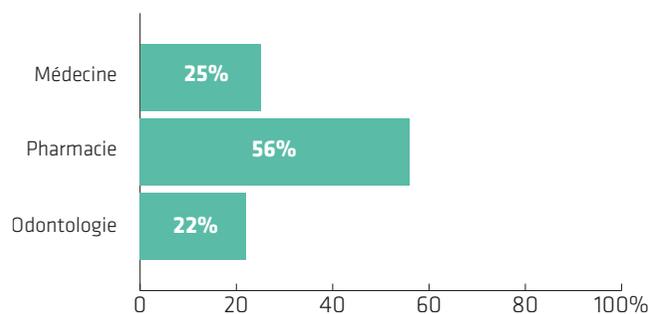
Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs mono appartenants professeurs des universités par section CNU



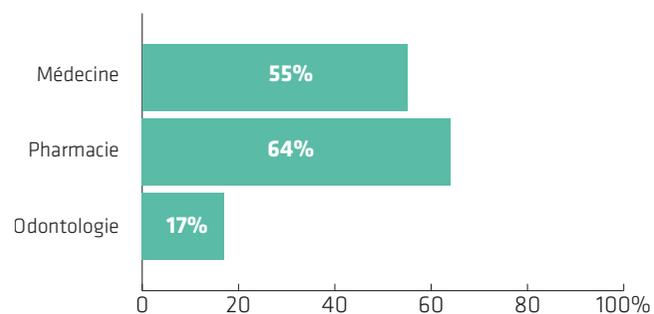
II.7. Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU et section CNU

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

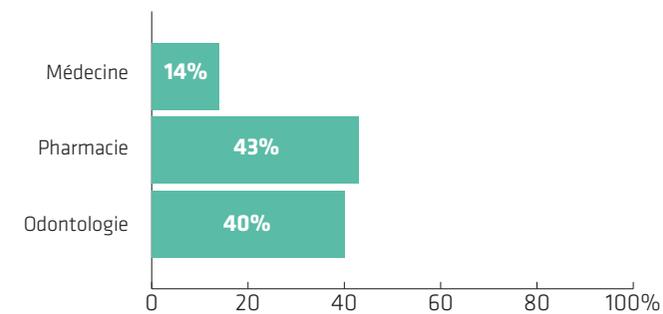
Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par groupe CNU



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

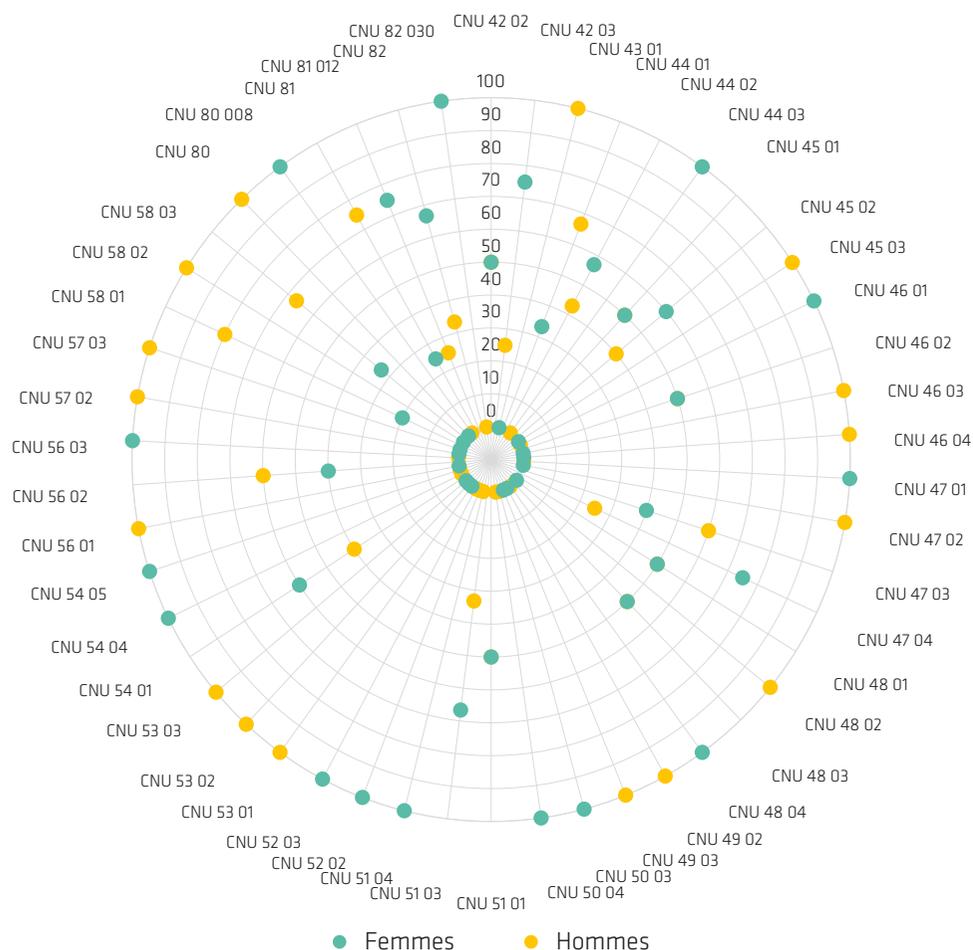


Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires professeurs des universités par groupe CNU

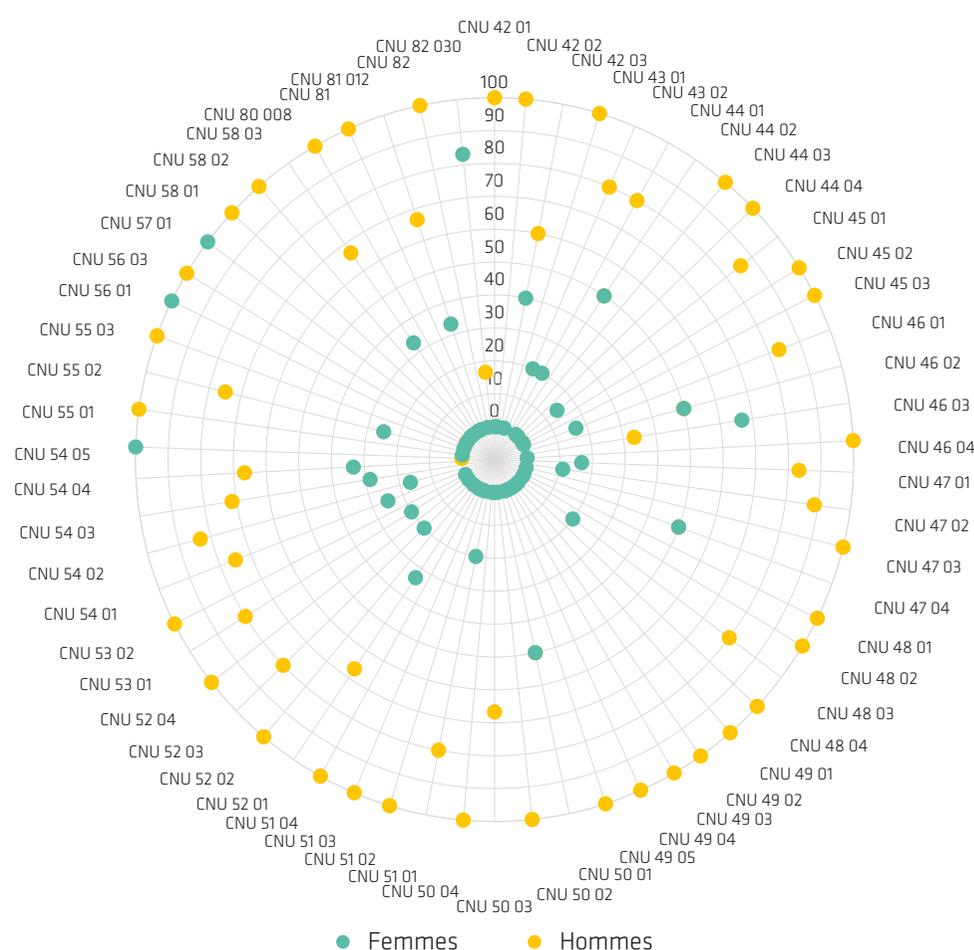


Répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU

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

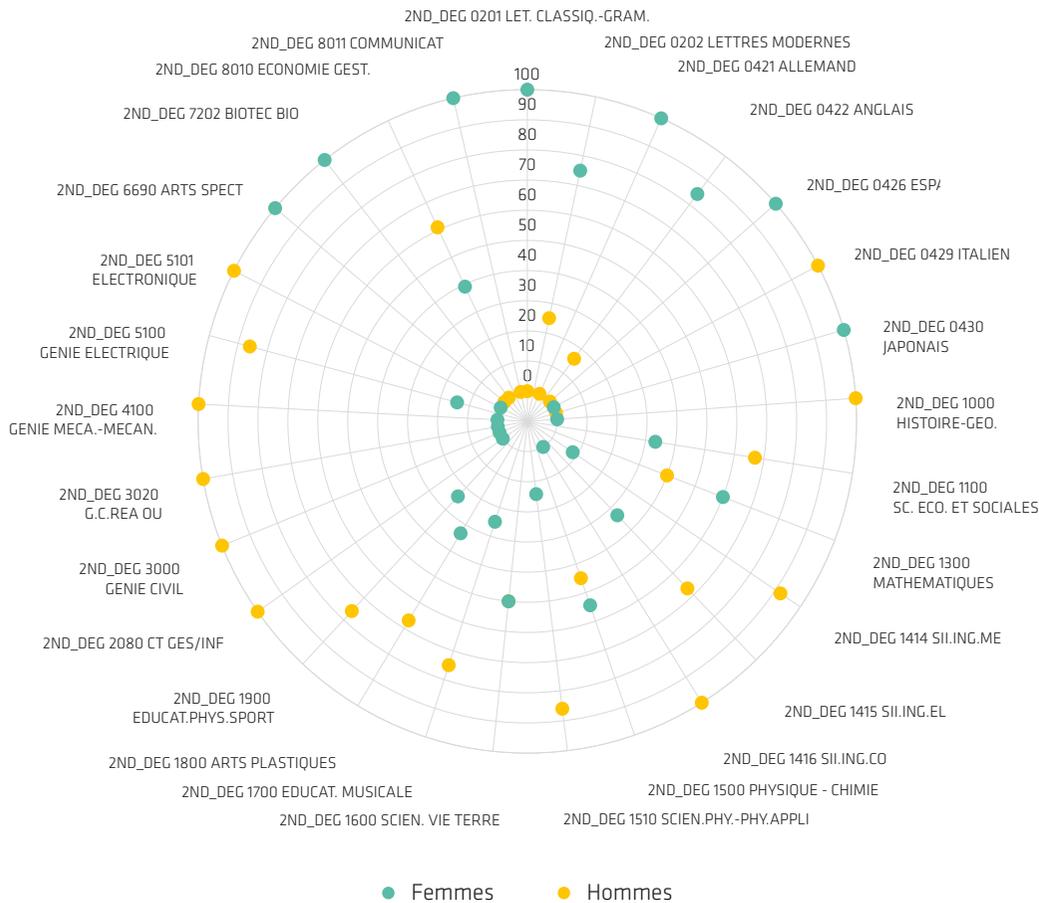


Ces graphiques (aussi bien pour les enseignants-chercheurs mono-appartenants que pour les enseignants-chercheurs bi-appartenants) montrent la dispersion de la répartition des hommes et des femmes par section CNU. Les maîtres de conférences hommes et femmes apparaissent dispersés de façon similaire. Le MENESR précise à ce sujet, qu'il «convient de souligner que le nombre des femmes qualifiées par le CNU aux fonctions de maître de conférences n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie passant de 42 % en 2007 à près de 44 % en 2016. Cette augmentation de la proportion des femmes qualifiées devrait mécaniquement augmenter, dans les prochaines années, leur part dans le corps des MCF.» En revanche, les écarts se creusent en ce qui concerne les professeurs, ce qui est bien visible sur le second radar : le taux de femmes est peu dispersé contrairement à celui des hommes.

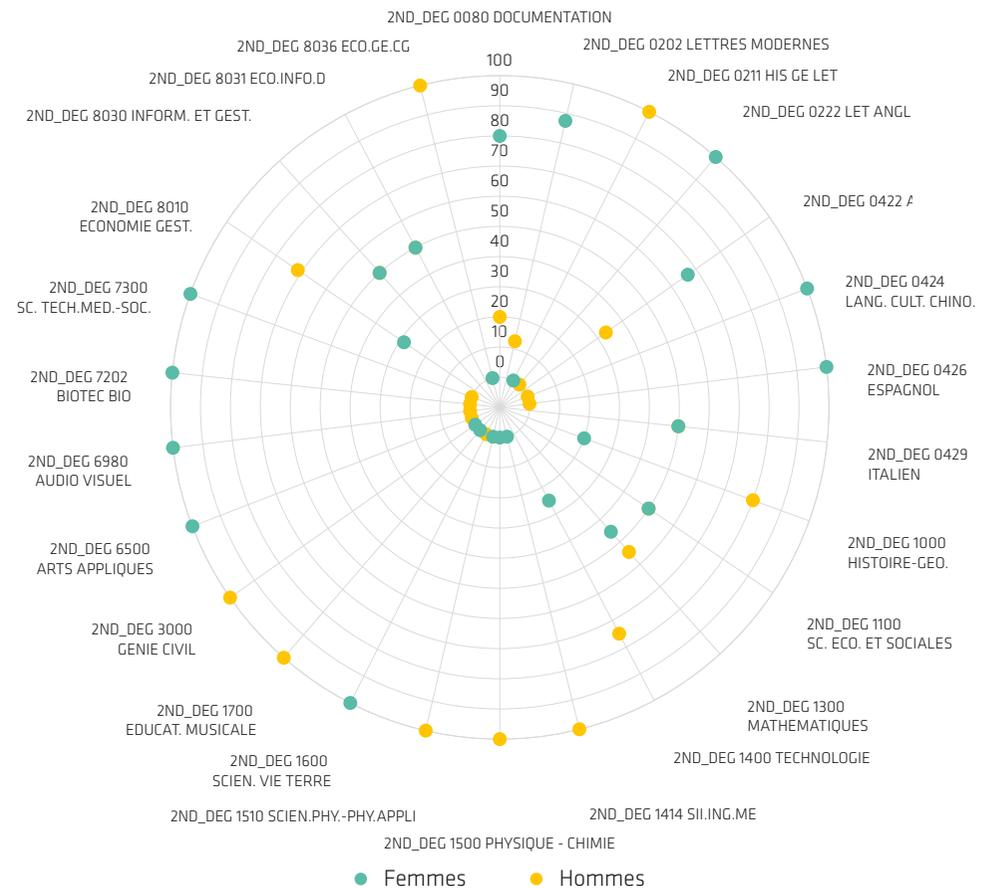
II.8. Part des femmes parmi les enseignants du second degré par groupe disciplinaire et discipline

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

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



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

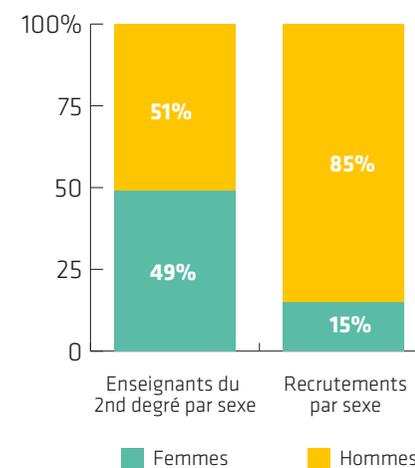


II.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants

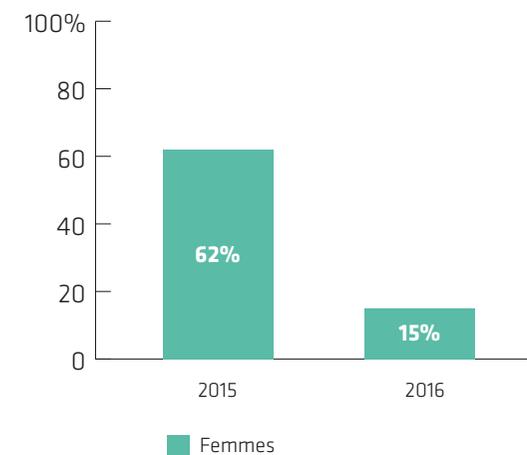
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du second degré

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Biochimie-génie biol.		1		
Lettres modernes		1		2
Éducation	1			
Enseignement agricole		1		
Anglais	1	2	1	
Arts plastiques				
Éco-gestion	1			1
Sciences Économiques et Gestion Comptable				
Mathématiques	4			2
Sciences physique et chimie				
Espagnol				
EPS	1			2
Histoire géographie				1
Autre *			1	3
Total général	8	5	2	11

Répartition des effectifs enseignants du second degré et répartition des recrutements d'enseignants du second degré



Évolution de la part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du second degré

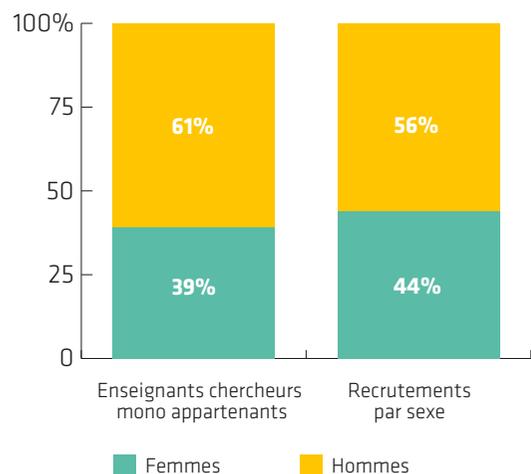


Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs mono appartenants

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 75

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs	14	27	16	22
MCF	24	28	18	21
Total	38	55	34	43

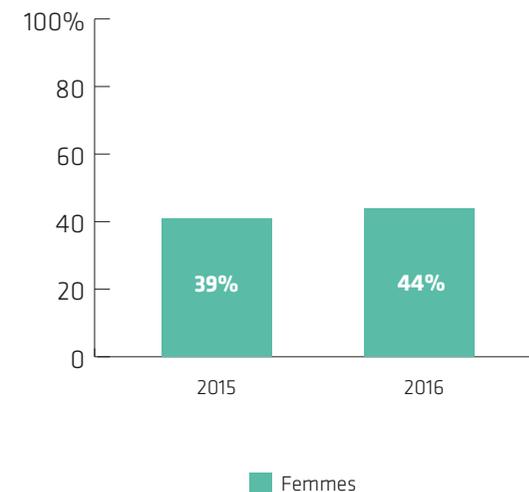
Répartition des effectifs enseignants-chercheurs mono appartenants et répartition des femmes parmi les recrutements d'enseignants-chercheurs mono appartenants



Dans le corps des MCF, la part des candidatures féminines au recrutement et la part des femmes recrutées sont proches. Même si des différences entre disciplines existent, globalement une femme candidate a autant de chance d'être recrutée qu'un homme. Dans celui des PR, 33% des candidats sont des femmes et elles représentent 38% des recrutés ; cette situation leur est donc favorable. (Données MESR 2015 - Hors EPST)

Parmi les recrutements fructueux, la part des femmes est en légère hausse : le taux de femmes est de 46% chez les maîtres de conférences, identique à 2015, et de 42% chez les professeurs (hausse notable de 8 points par rapport à 2015).

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

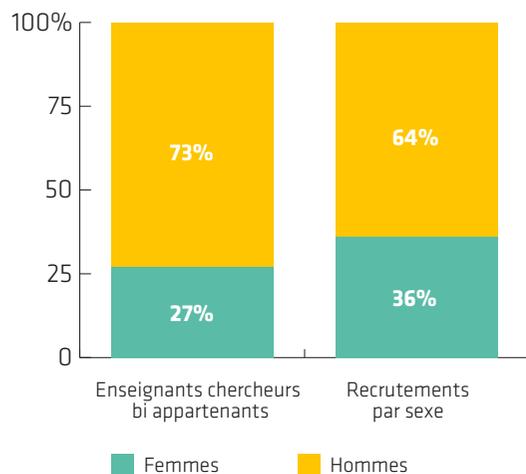


Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 77

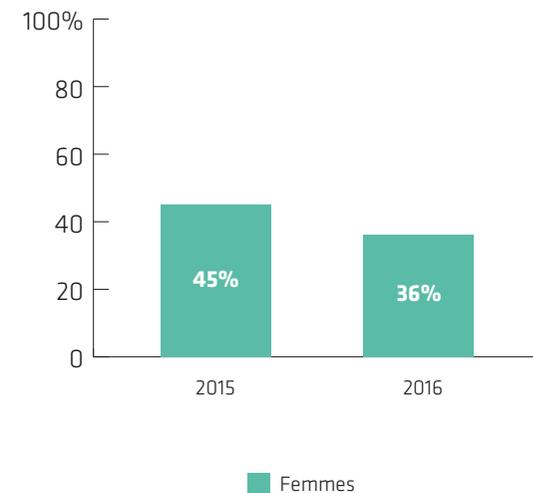
	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MCF	5	5	4	4
Professeurs	5	7	4	10
Total	10	12	8	14

Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et répartition des femmes parmi les recrutements d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



La répartition actuelle accuse un déficit de féminisation sur les enseignants chercheurs (27% de femmes), même si la tendance sur les recrutements est légèrement meilleure (36% de femmes).

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



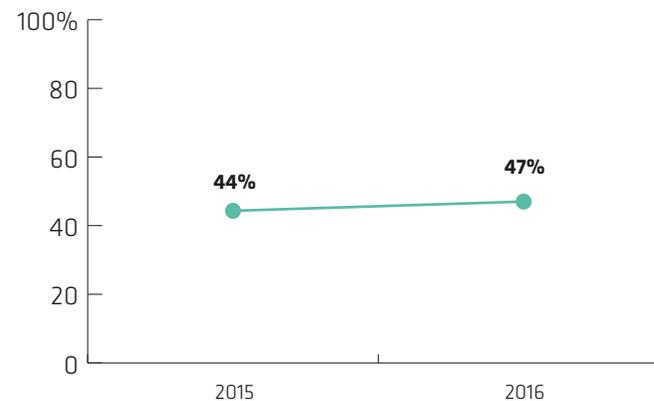
Constitution des jurys au recrutements des enseignants

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 79

Part des femmes dans la composition des comités de sélection

2015		2016	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
524	656	487	552

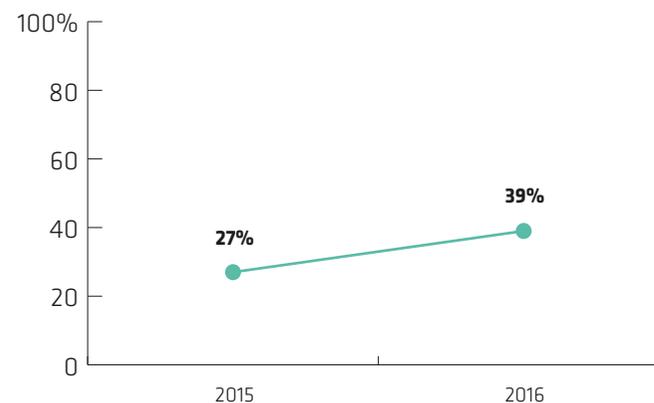
Évolution de la part des femmes dans la composition des comités de sélection



Part des présidentes de comités de sélection

2015		2016	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
30	82	29	45

Évolution de la part des présidentes de comités de sélection



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

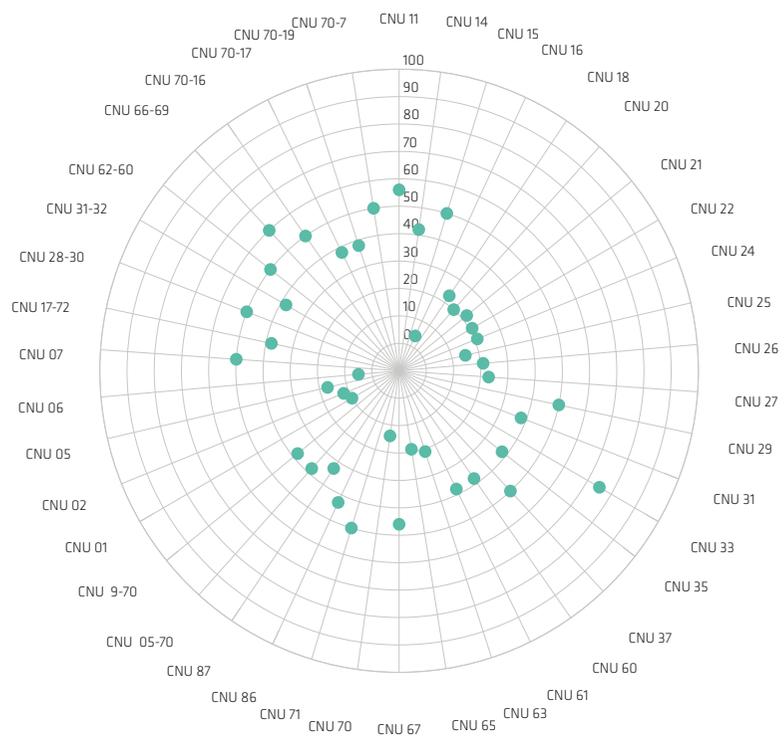
MCF	Taux dérogatoire	Part réservée à chaque sexe au sein d'AMU (CAS GÉNÉRAL : UN PROFIL PR / UN COMITÉ)
25 - Mathématiques	20	2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	32	3
28 - Milieux denses et matériaux	30	3
29 - Constituants élémentaires	20	2
30 - Milieux dilués et optique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

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

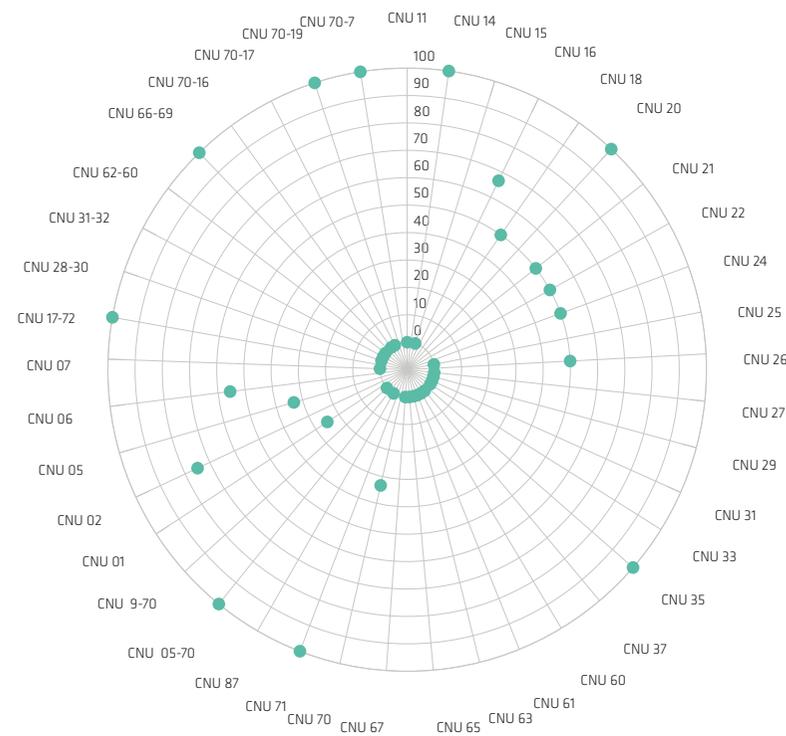
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=BC5FCE0E414E4E939DDBB2839F4A5A14.tplgfr29s_1?cidTexte=JORFTEXT000036086658&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036086530

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 sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline.

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



Part des présidentes de comités de sélection par section CNU



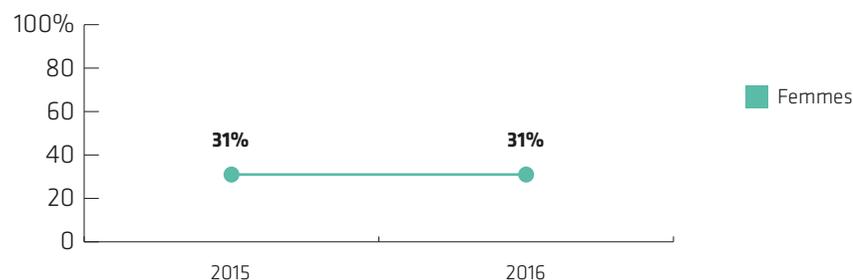
II.10. Enseignants ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 107

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

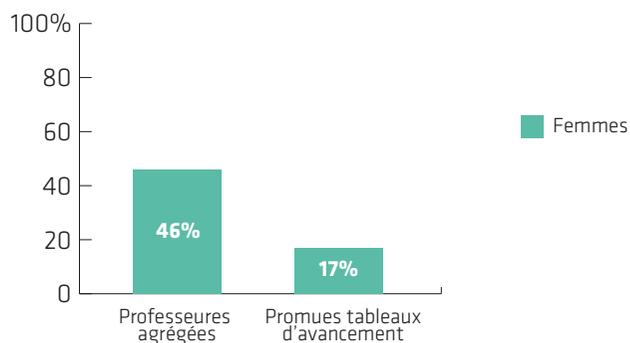
	2015			2016		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRCE	3	4	7	3	4	7
TA PRAG	1	5	6	1	5	6
LA PRAG						

Évolution de la part des enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur 3 ans

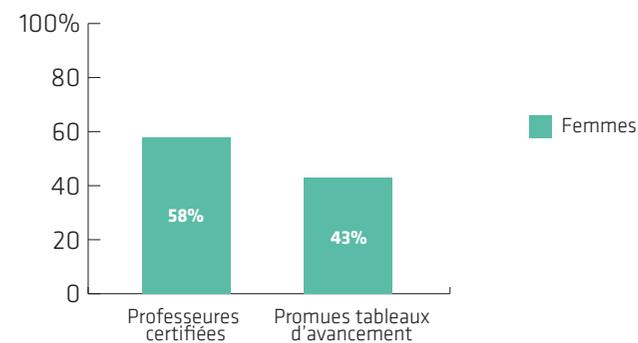


Part d'enseignantes du second degré ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade sur les effectifs d'enseignants du second degré

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



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

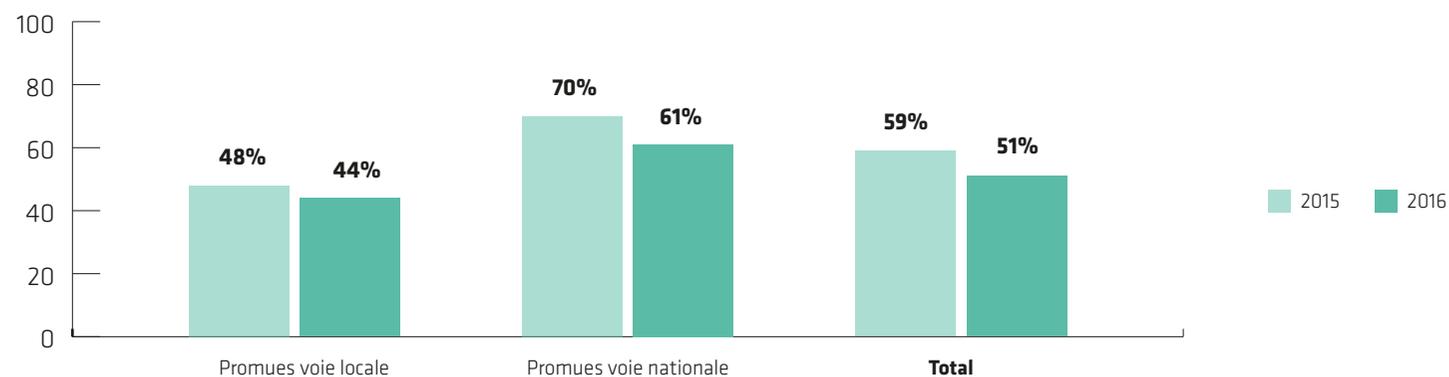


Répartition des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe Normale promus Maîtres de conférences Hors Classe

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 108

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	4	5	9	3	1	4	7	6	13
ESPE				1		1	1		1
FDSP				1		1	1		1
FEG	1	1	2				1	1	2
IAE					1	1		1	1
IUT	2		2	1		1	3		3
OSU Pytheas	1	2	3	2	1	3	3	3	6
Pharmacie				1		1	1		1
Polytech Marseille	1	1	2				1	1	2
Sciences	2	5	7	2	4	6	4	9	13
Total général	11	14	25	11	7	18	22	21	43

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



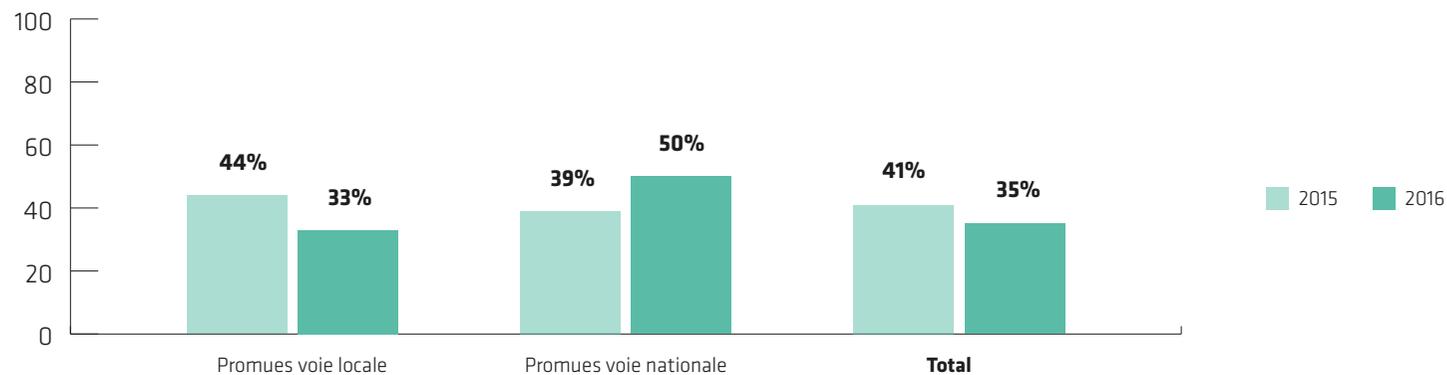
* NB : les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 109

	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	3	3	6	1		1	4	3	7
Médecine		1	1					1	1
OSU Pytheas		1	1					1	1
Polytech		2	2					2	2
Pharmacie	1		1				1		1
Sciences	1	3	4		1	1	1	4	5
Total	5	10	15	1	1	2	6	11	17

Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures 2^{ème} classe promues Professeures 1^{ère} classe sur tableau d'avancement sur les effectifs des enseignants-chercheurs



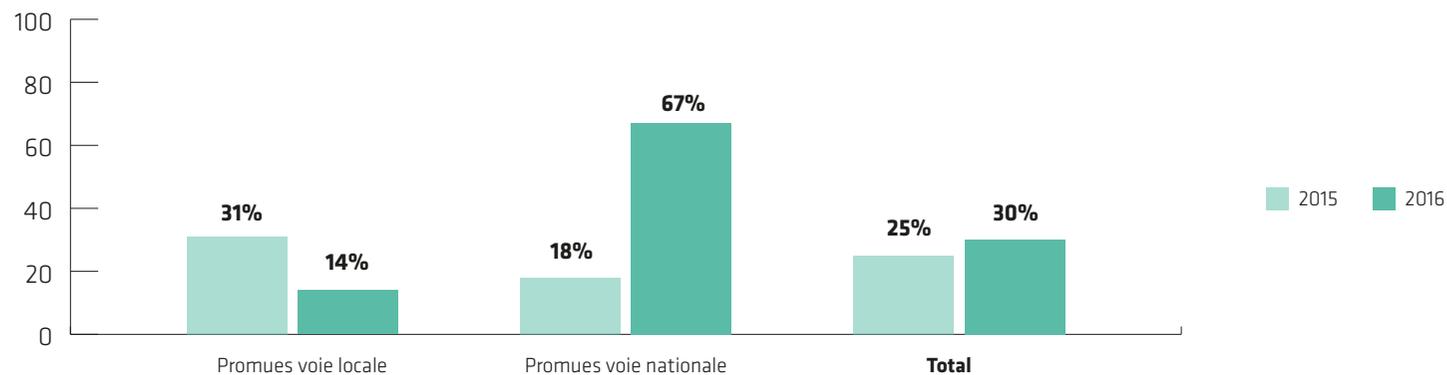
* NB : il n'a pas été possible d'intégrer le pourcentage de dossiers déposés ; les résultats sont à nuancer en l'absence d'information concernant le nombre de candidats

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 110

	2016								
	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH	2	3	5		1	1	2	4	6
EJCAM				1		1	1		1
FDSP		1	1					1	1
IUT		1	1					1	1
OSU Pythéas				1		1	1		1
IAE									
Médecine					1	1		1	1
Sciences		7	7	2		2	2	7	9
Total général	2	12	14	4	2	6	6	14	20

Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeurs 1^{ère} classe promues Professeurs classe exceptionnelle 1 sur les effectifs des enseignants-chercheurs



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

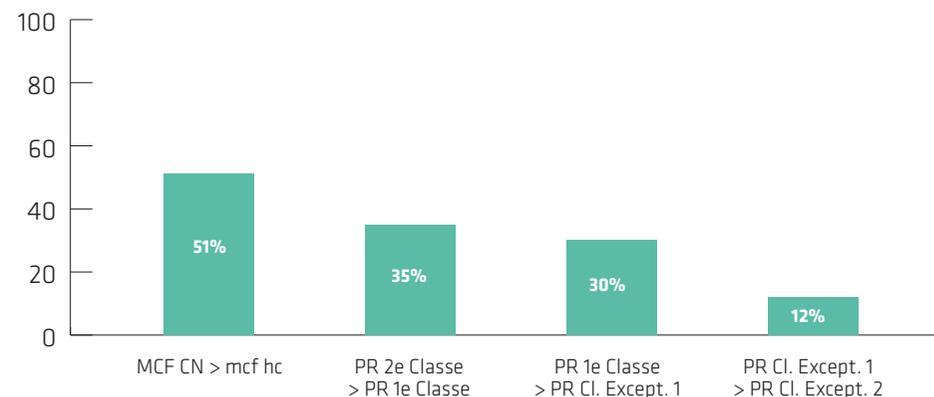
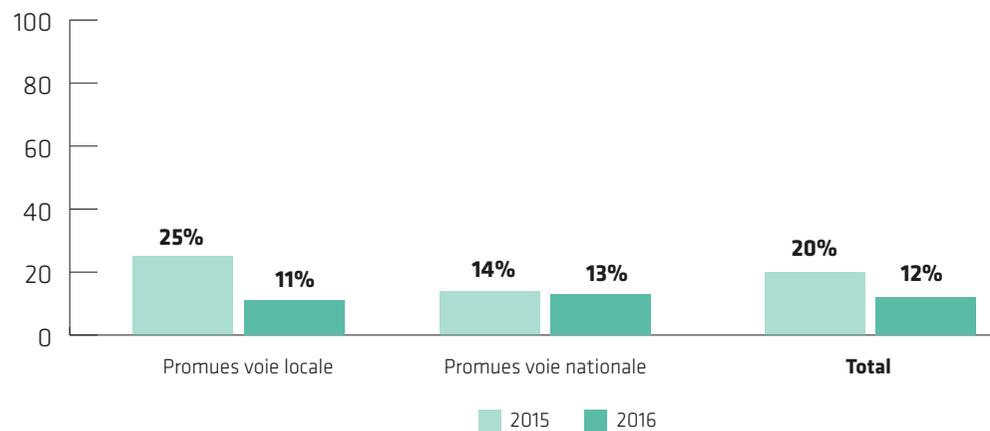
Répartition des enseignants-chercheurs Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2 *

 Indicateur présent dans le
Bilan Social 2016, page 111

	2016								
	Promus Voie locale			Promus Voie nationale			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALLSH		1	1					1	1
ESPE									
FDSP	1		1		1	1	1	1	2
FEG					2	2		2	2
FSS									
IAE		1	1					1	1
OSU Pytheas		1	1					1	1
Polytech Marseille					1	1		1	1
Sciences		5	5	1	1	2	1	6	7
IUT					2	2		2	2
Total général	1	8	9	1	7	8	2	15	17

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

Évolution sur 3 ans de la part des enseignantes-chercheuses Professeures classe exceptionnelle 1 promues Professeures classe exceptionnelle 2 sur les effectifs des enseignants-chercheurs *



La part des femmes dans les promotions est proportionnelle à leur présence dans les corps correspondants.

Ainsi, la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade, de la hors classe des MCF (61% des promus sont des femmes contre 47% pour le MENESR) au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (12% des promus sont des femmes contre 19% pour le MENESR).

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

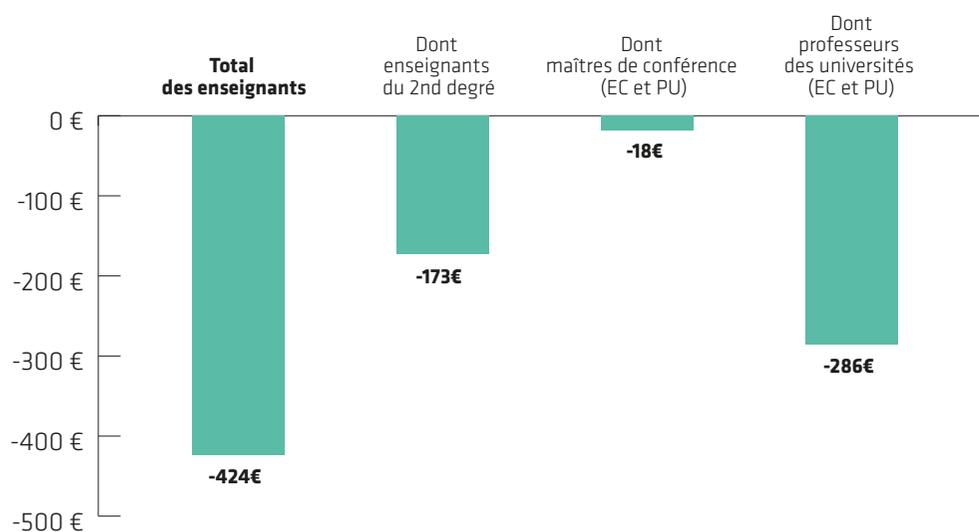
II.11. Rémunérations des enseignants

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des enseignants par sexe et corps

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 122

		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Total des enseignants	Femmes	2 877 €	2 954 €	77	3%
	Hommes	3 324 €	3 378 €	54	2%
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	3 152 €	3 211 €	59	2%
dont enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 734 €	2 799 €	65	2%
	Hommes	2 947 €	2 972 €	25	1%
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	2 846 €	2 889 €	43	2%
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	2 826 €	2 904 €	78	3%
	Hommes	2 835 €	2 922 €	87	3%
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	2 831 €	2 914 €	83	3%
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	4 296 €	3 995 €	-1	0%
	Hommes	3 992 €	4 281 €	-11	0%
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	4 227 €	4 213 €	-14	0%

Écarts de rémunération nettes mensuelles moyennes entre les femmes et les hommes enseignants par sexe et corps

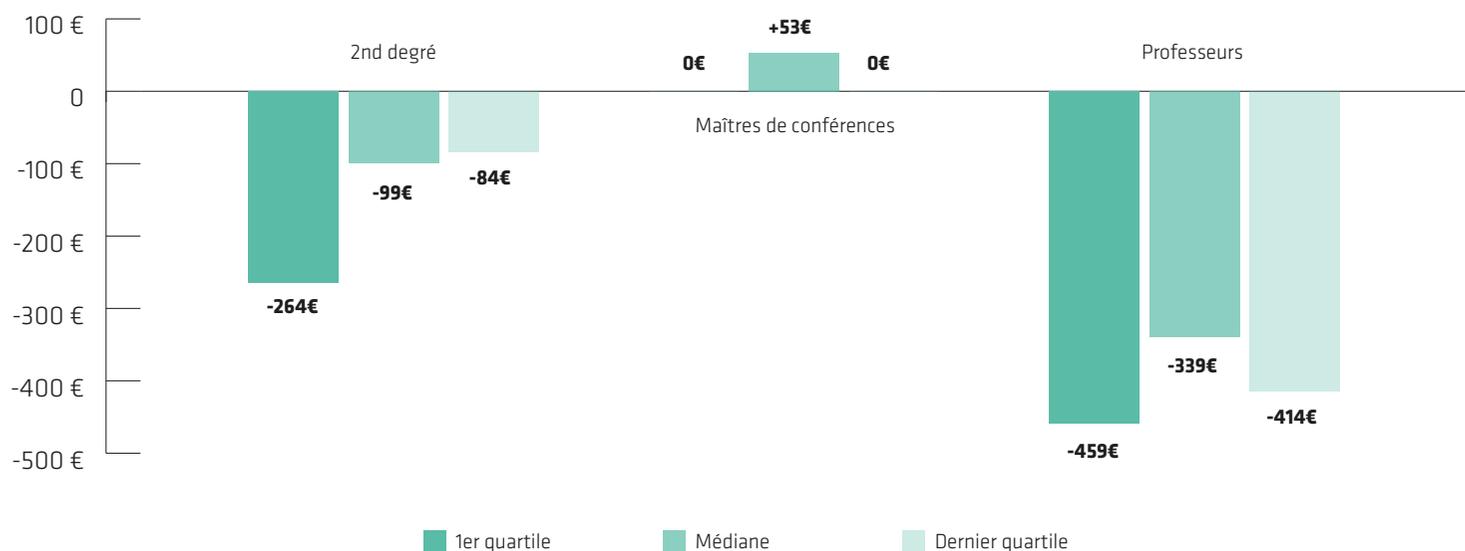


Rémunérations nettes mensuelles moyennes médianes, 1er quartile et dernier quartile par sexe et corps pour l'année 2016

		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Total des enseignants	Femmes	2 694 €	3 022 €	3 379 €
	Hommes	2 694 €	3 022 €	3 379 €
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	2 753 €	3 151 €	3 765 €
dont 2 nd degré	Femmes	2 421 €	2 868 €	3 124 €
	Hommes	2 684 €	2 967 €	3 208 €
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	2 501 €	2 895 €	3 155 €
dont Maîtres de conférence	Femmes	2 630 €	2 898 €	3 208 €
	Hommes	2 630 €	2 846 €	3 208 €
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	2 630 €	2 877 €	3 208 €
dont Professeurs	Femmes	3 304 €	4 080 €	4 548 €
	Hommes	3 763 €	4 419 €	4 962 €
	Rémunération nette moyenne des hommes et des femmes	3 725 €	4 302 €	4 877 €

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 123

Écarts de rémunération des enseignants entre les hommes et les femmes, par quartile, corps



Part des primes et indemnités dans la rémunération globale des enseignants

 Indicateur présent dans le
Bilan Social 2016, page 119

	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femmes	14 619 102 €	48 168 355 €
	Hommes	16 978 044 €	87 218 307 €
Total rémunération principale		31 597 146 €	135 386 662 €
Indemnité de résidence	Femmes	125 562 €	1 414 748 €
	Hommes	169 896 €	2 563 347 €
Total indemnité de résidence		295 458 €	3 978 095 €
Primes et indemnités	Femmes	4 379 994 €	5 045 570 €
	Hommes	5 915 496 €	8 546 804 €
Total primes et indemnités		10 295 490 €	13 592 374 €
Cotisations	Femmes	7 577 357 €	44 723 353 €
	Hommes	9 127 598 €	80 191 290 €
dont «cas pension»	Femmes		35 921 772 €
	Hommes		64 801 256 €
Total cotisations		16 704 955 €	124 914 643 €
Total général	Femmes	26 702 015 €	99 352 026 €
	Hommes	32 191 034 €	178 519 748 €
	Total	58 893 049 €	277 871 774 €
TOTAL dépenses de MS décaissées			336 764 823 €

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

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 125

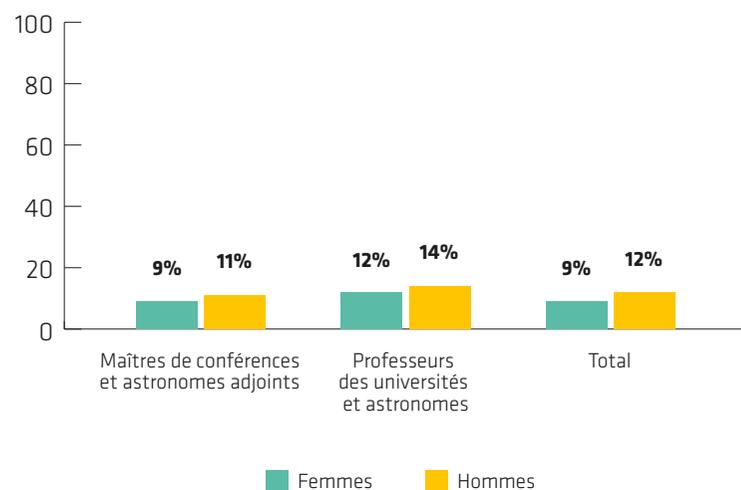
Répartition par sexe et par corps des enseignants-chercheurs candidats à la PEDR

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	53	106	59	90
Professeurs des Universités et Astronomes	21	114	26	99
Total	74	220	85	189

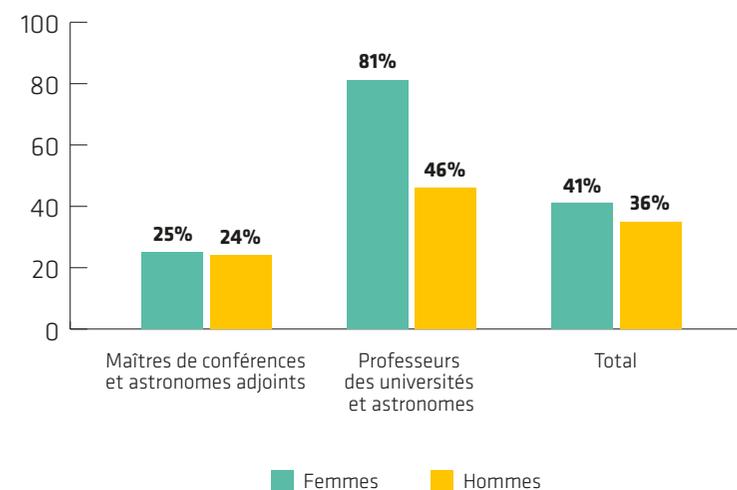
Répartition par sexe et par corps des enseignants-chercheurs retenus pour la PEDR

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maitres de conférences et Astronomes adjoints	13	25	17	39
Professeurs des Universités et Astronomes	17	52	18	37
Total	30	77	35	76

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



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

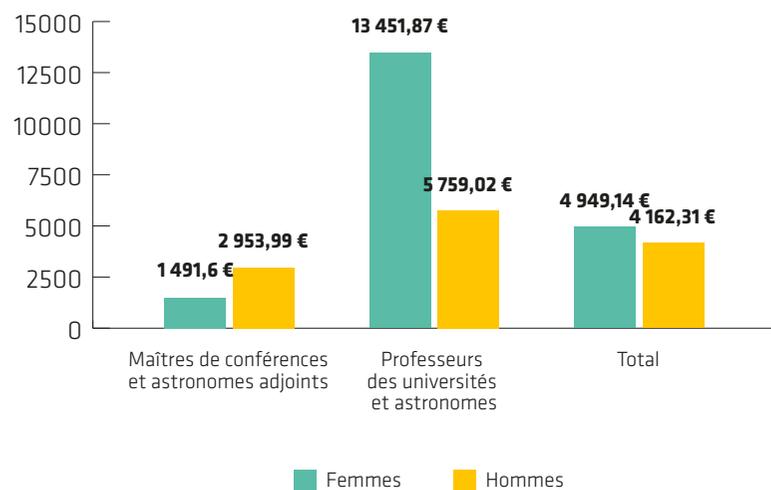


Nombre d'enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR et montants alloués à ce titre par sexe et par corps

	Sexe	2015		2016	
		Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Femmes	67	267 164,61 €	74	218 595 €
	Hommes	256	466 241,31 €	241	359 475 €
Professeurs des Universités et Astronomes	Femmes	59	407 319,82 €	56	322 504,92 €
	Hommes	99	1 641 894,49 €	98	1 318 283,72 €
Total	Femmes	126	674 484,43 €	130	541 099,92 €
	Hommes	355	2 108 135,80 €	339	1 677 758,72 €

Les demandes de PEDR d'AMU suivent la tendance évoquée par le MENESR dans son document «Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2014», lequel indique que 29% des demandes sont déposées par des femmes au niveau national (31% pour AMU), alors qu'elles représentent 36% des EC (37% pour AMU).

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



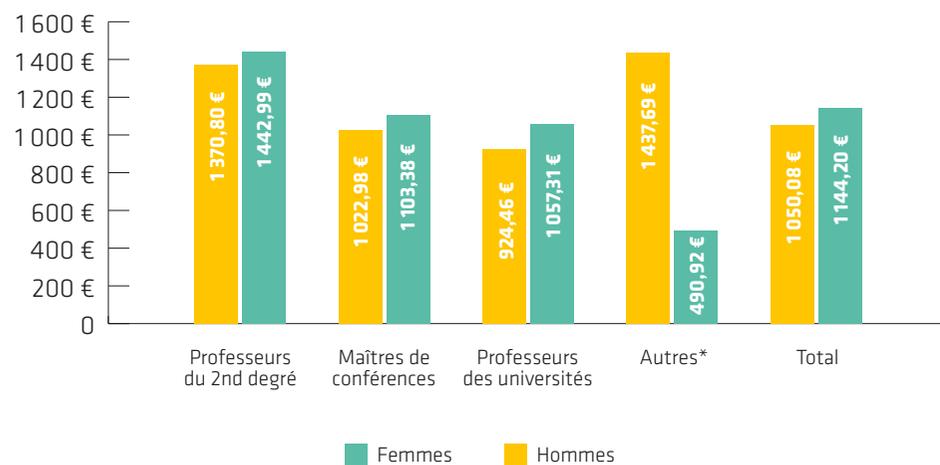
Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 127

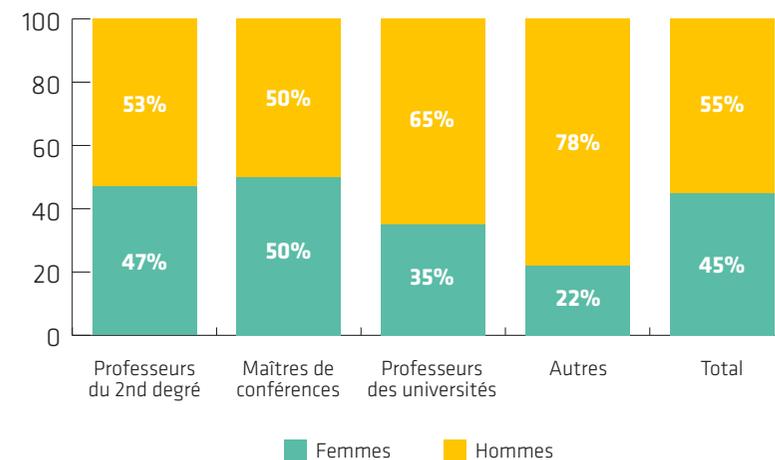
Enseignants bénéficiaires de la Prime de Responsabilité Pédagogique

	Sexe	Nombre de bénéficiaires	Montants annuels
Professeurs du second degré	Femmes	58	83 693,68 €
	Hommes	65	89 101,99 €
Maîtres de conférences	Femmes	235	259 294,97 €
	Hommes	239	244 492,908 €
Professeurs des Universités	Femmes	74	78 240,59 €
	Hommes	136	125 727,09 €
Autres	Femmes	2	981,84 €
	Hommes	7	10 063,86 €
Total	Femmes	369	422 211,08 €
	Hommes	447	469 385,84 €

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



Répartition de la PRP entre les hommes et les femmes



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

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

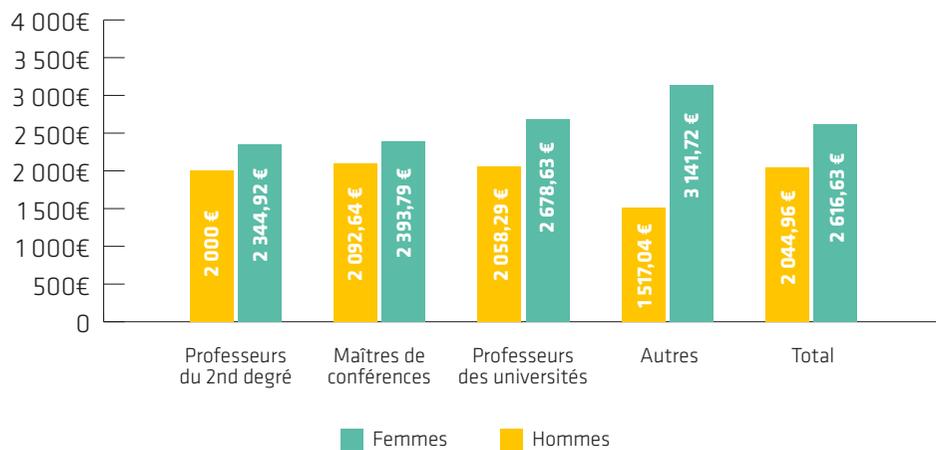
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 129

Enseignants bénéficiaires de la Prime pour Charge Administrative

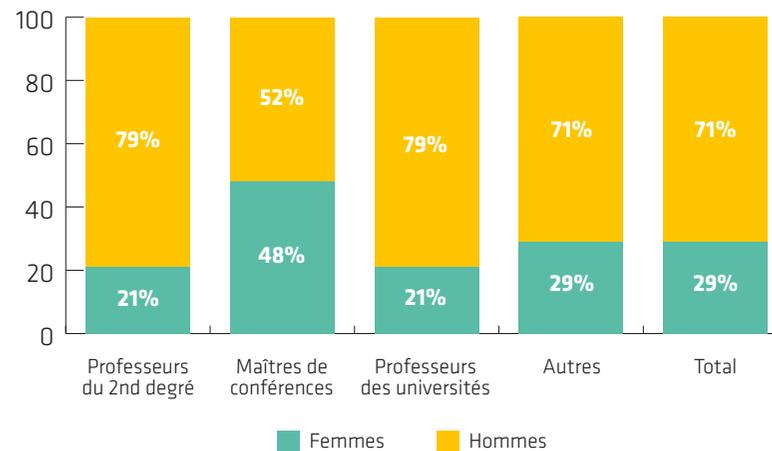
	Sexe	Montants annuels	Nombre de bénéficiaires	Part relative sur la population de référence
Professeurs du second degré	Femmes	8 000 €	4	11%
	Hommes	35 173,73 €	15	4%
Maîtres de conférences	Femmes	79 520,22 €	38	3%
	Hommes	100 539,11 €	42	3%
Professeurs des Universités	Femmes	74 098,51 €	36	8,5%
	Hommes	353 579,33 €	132	9%
Autres*	Femmes	6 068,14 €	4	16%
	Hommes	31 417,15 €	10	50%
Total	Femmes	167 686,87 €	82	4%
	Hommes	520 709,32 €	199	6%

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

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



Répartition de la PCA



II.12. Congés déposés par les enseignants

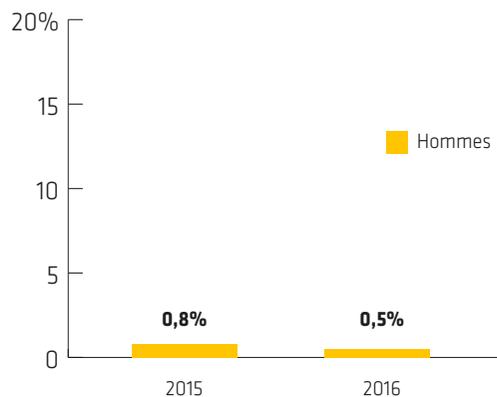
Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 145

Nombre d'enseignants ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant

	2015	2016
EC, ens, chercheurs et doc	26	26

Part des enseignants ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant sur l'effectif enseignants



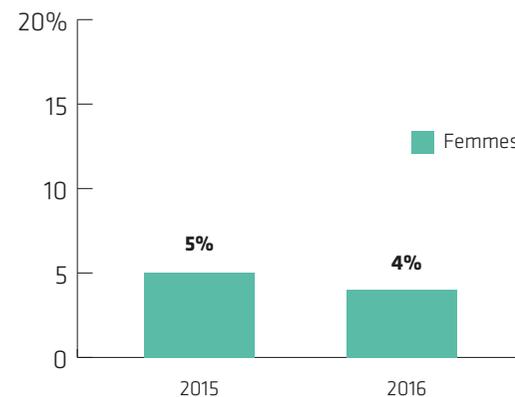
Congé maternité ou d'adoption

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 144

Nombre d'enseignantes ayant pris un congé maternité ou d'adoption

	2015	2016
EC, ens, chercheurs et doc	88	78

Part des enseignantes ayant pris un congé de maternité ou d'adoption sur l'effectif enseignantes



Congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille

Nombre d'enseignants par sexe ayant déposé un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille

	Femmes	Hommes
Congés pour présence parentale	0	0
Congés élever un enfant	0	0
Congés parentaux	0	0
Congés maternité	1	0
Total général	1	0

II.13. Délégations et CRCT

 Indicateur présent dans le
Bilan Social 2016, pages 146-149

Délégations

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

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	15	15	15	27
Professeurs	3	3	8	17
Total	18	18	23	44
	58		45	

Délégations obtenues**Nombre d'enseignants ayant obtenu une délégation par sexe et par corps**

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	15	15	15	27
Professeurs	3	3	8	17
Total	18	18	23	44
	58		45	

Le nombre de candidats retenus est en hausse de 16% par rapport à 2015, de même que la part des femmes (de 31% à 34%).

La part d'hommes et de femmes en délégation est la même d'une année sur l'autre (67% des agents sont des hommes et 33% sont des femmes).

Un enseignant-chercheur peut cumuler plusieurs délégations. C'est pourquoi les nombres de délégations et d'agents en délégation sont différents.

CRCT

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

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	17	24	20	16
Professeurs	3	9	8	11
Total	20	33	28	27
	53		55	

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	2	2	2	3
Professeurs	1	4	2	1
Total	3	6	4	4
	9		8	

La part des femmes augmente chez les candidats passant de 38% de femmes en 2015 à la majorité en 2016 avec un taux de 51%. Elle augmente aussi parmi les candidats retenus, passant de 33% à 50% .

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	26	20	17	19
Professeurs	9	3	118	8
Total	35	23	28	27
	58		55	

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	6	10	5	9
Professeurs	3	1	2	3
Total	9	11	7	12
	20		19	

La part des femmes augmente chez les candidats, passant de 38% de femmes en 2015 à la majorité en 2016 avec un taux de 51%. Elle augmente aussi parmi les candidats retenus, passant de 33% de femmes à 50% de femmes.

Membres de l'Institut universitaire de France

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

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Juniors	4	2	3	0
Seniors	0	0	2	1
Total	4	2	5	1
	6		6	

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

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

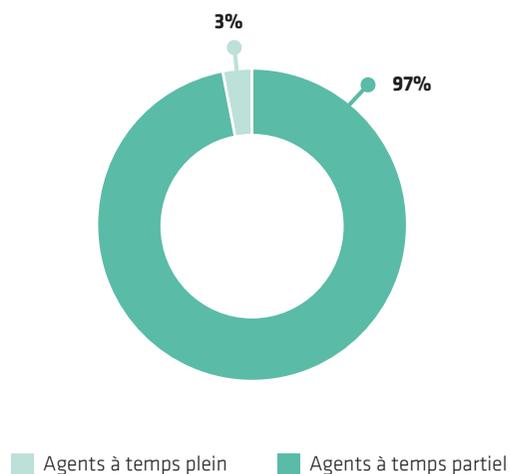
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 153

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

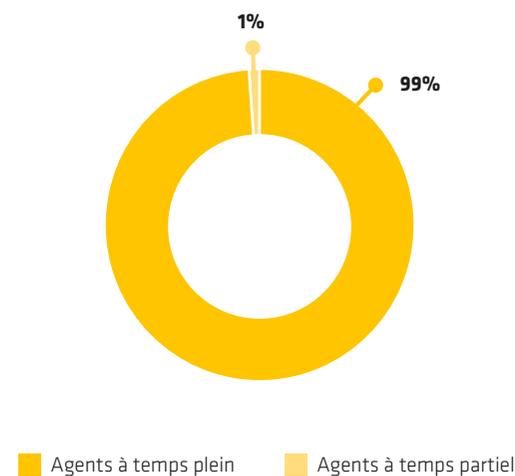
Qualité	Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Agents à 100%	Total
EC, ens, chercheurs et doc	Contractuels	Femmes		51	2			1	676	730
		Hommes	2	106					659	767
	Total contractuels		2	157	2			1	1335	1497
	Fonctionnaires	Femmes		7	2	2	20	4	1064	1099
		Hommes		3	1	9	6	1	1721	1741
	Total EC, ens, chercheurs et doc			2	167	5	11	26	6	2785
									4120	4337

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

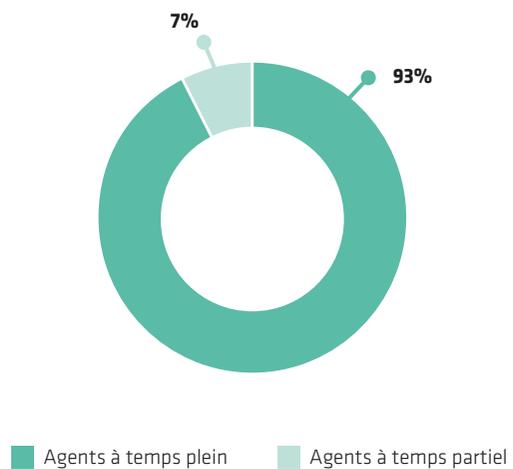
Part des femmes enseignantes fonctionnaires à temps plein et temps partiel



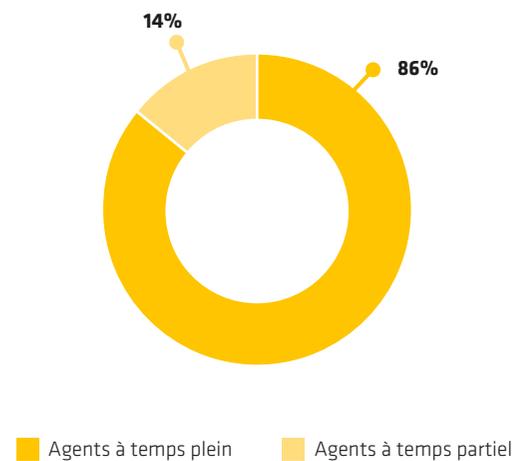
Part des hommes enseignants fonctionnaires à temps plein et temps partiel



Part des femmes enseignantes contractuelles à temps plein et temps partiel

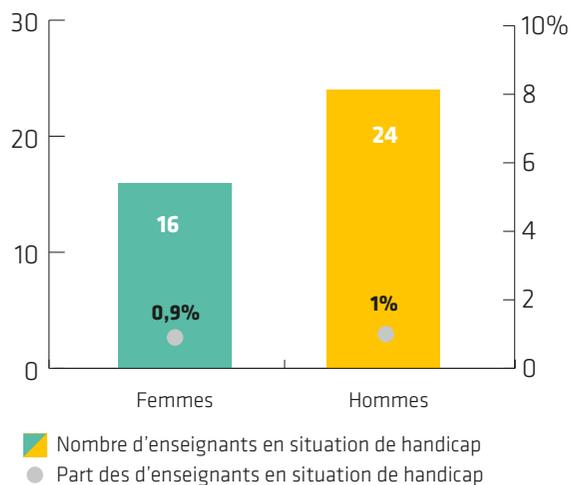


Part des hommes enseignants contractuels à temps plein et temps partiel

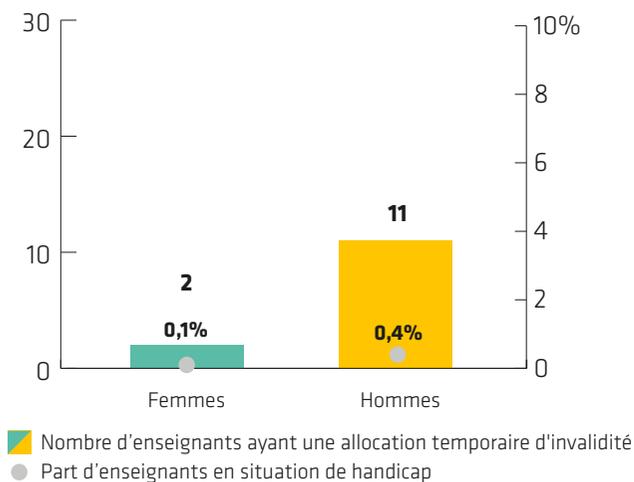


II.15. Nombre d'enseignants en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

Nombre d'enseignants en situation de handicap



Nombre d'enseignants ayant une ATI

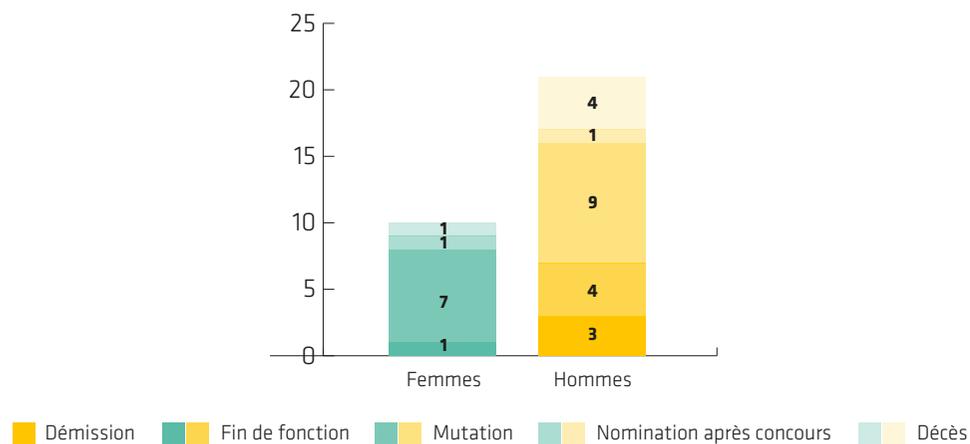


II.16. Répartition des départs des enseignants par sexe

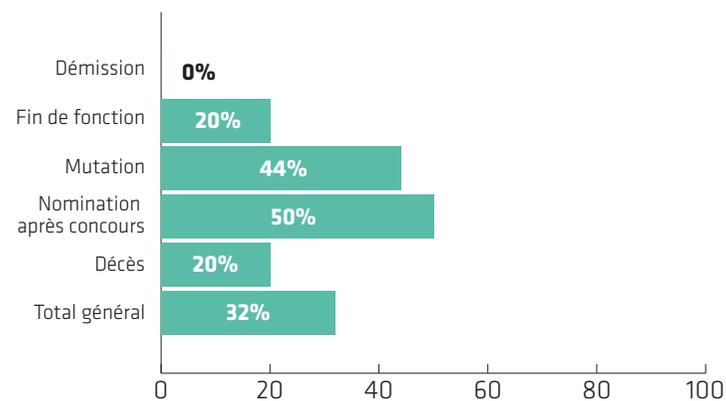
Répartition des départs des enseignants par sexe et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Démission		3	3
Fin de Fonction	1	4	5
Mutation	7	9	16
Nom. après concours	1	1	2
Décès	1	4	5
Total général	10	21	31

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

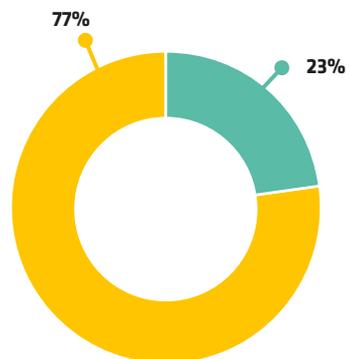


Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants ayant quitté AMU en 2016



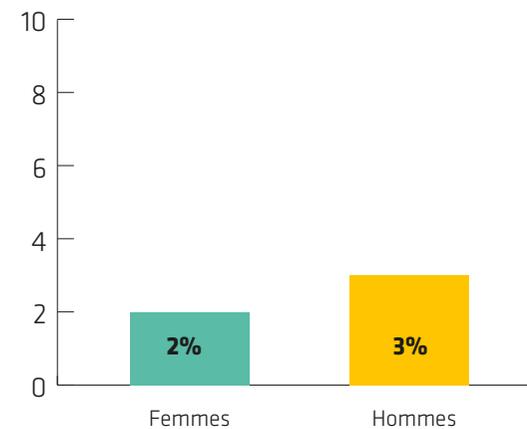
Répartition des départs à la retraite des enseignants fonctionnaires par sexe en 2016

	Femmes	Hommes
Retraite	18	60



Femmes Hommes

Taux de départ à la retraite par sexe sur le nombre de d'enseignants fonctionnaires en 2016

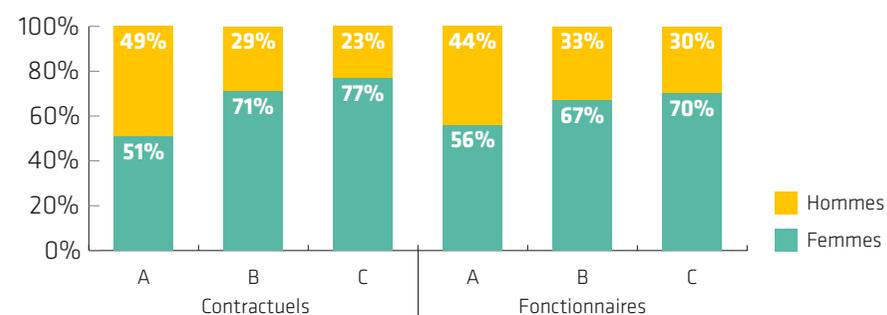
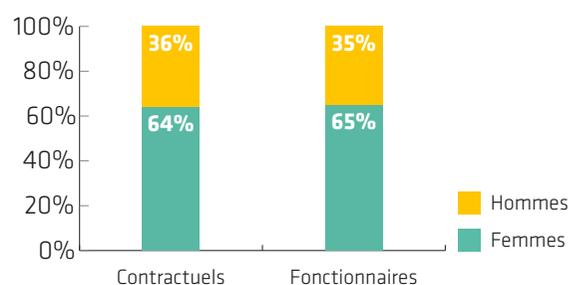




Personnels BIATSS

III.2. Répartition des femmes et des hommes BIATSS

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



La part des femmes au sein des personnels non-enseignants d'AMU est légèrement inférieure à celle du MENESR (64% contre 70%). Elle est particulièrement élevée pour les personnels administratifs sociaux et de santé (86% pour AMU et 85% pour MENESR) et les bibliothécaires (73% pour AMU). Par contre la part des femmes à AMU est plus importante que celle du ministère s'agissant des ingénieurs, des techniciens de recherche et de formation (61% pour AMU contre 57% pour le MENESR).

Les BAP les plus féminines sont la BAP J gestion et pilotage avec 90% de femmes, suivi des BAP A Sciences du vivant avec 65% de femmes et la BAP F Information, documentation, culture, édition, communication, TICE avec 64% de femmes.

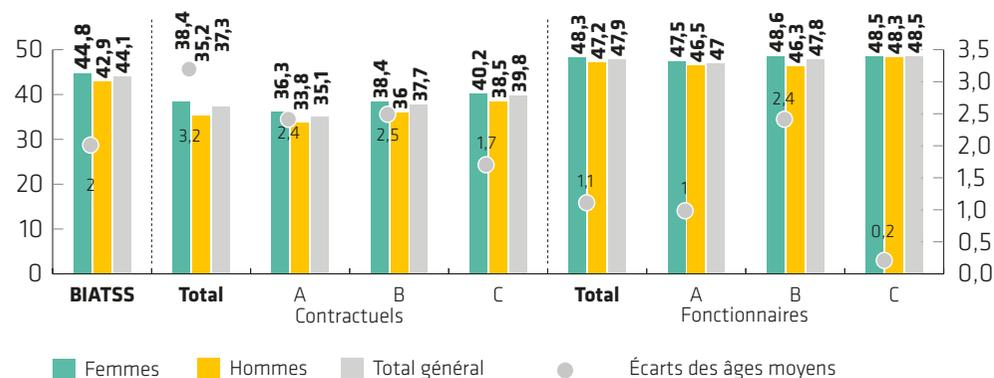
Âges moyens et médians et pyramide des âges des BIATSS

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

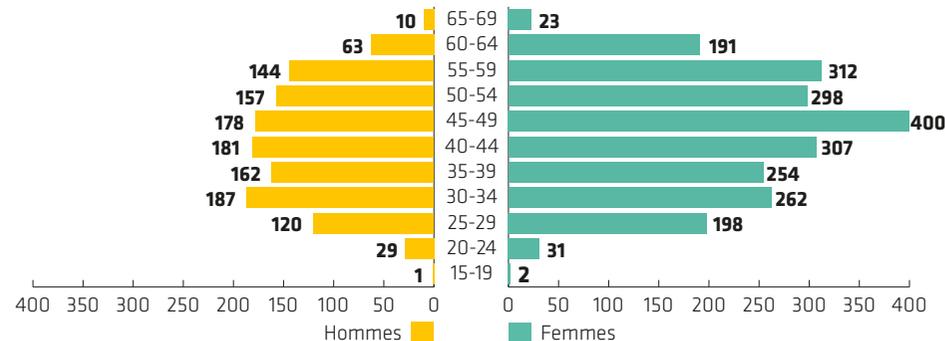
	Âges moyens		Âges médians	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	44,8	42,9	45	43
contractuels	38,4	35,2	34	33
A	36,3	33,8	34	32
B	38,4	36,0	36	35
C	40,2	38,5	40	37
fonctionnaires	48,3	47,2	47	48
A	47,5	46,5	47	46
B	48,6	46,3	50	46
C	48,5	48,3	49	49

La pyramide des âges des BIATSS est dite en «forme de ballon de rugby». De forme harmonieuse, elle permet un renouvellement progressif des populations. Celle-ci montre un pic chez les 30-34 ans, relatif aux posts-doctorants recrutés sur contrat de recherche évoqués précédemment. Signe de dynamisme pour l'établissement, c'est une population non pérenne en raison de son mode de financement, qui a vocation à évoluer vers d'autres corps du secteur public de l'enseignement et de la recherche (en tant que maître de conférences dans une université, chargé de recherche au CNRS ou bien PRAG) ou vers différents métiers du secteur privé.

Âges moyens des hommes et des femmes et écarts

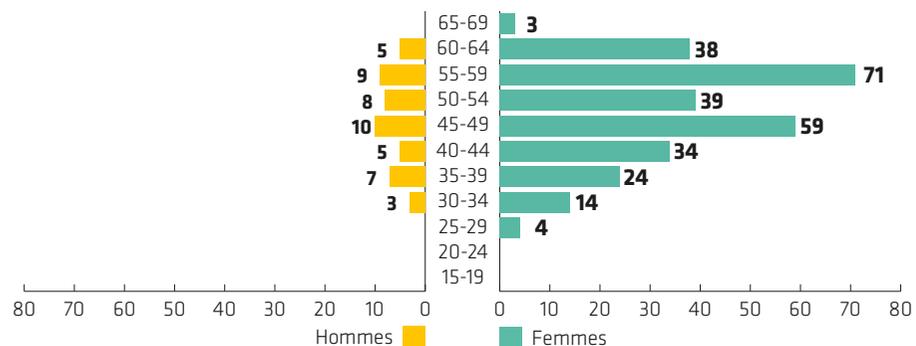


Pyramide des âges des BIATSS par sexe

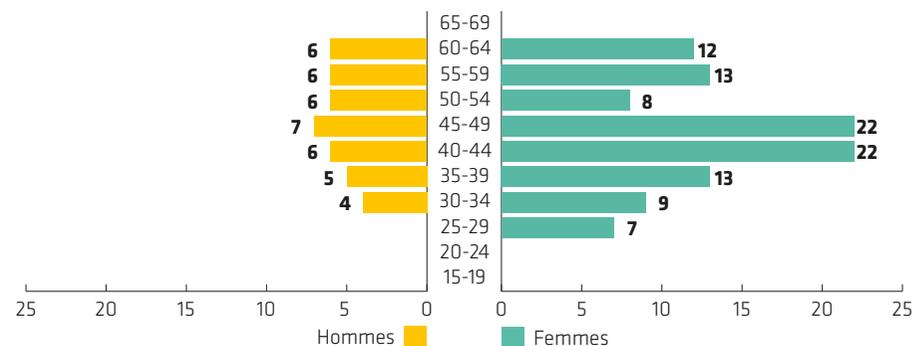


Aide à la lecture : à titre d'exemple, le point 2 pour l'ensemble des BIATSS signifie que l'écart d'âge entre les femmes et les hommes BIATSS est de 2 ans.

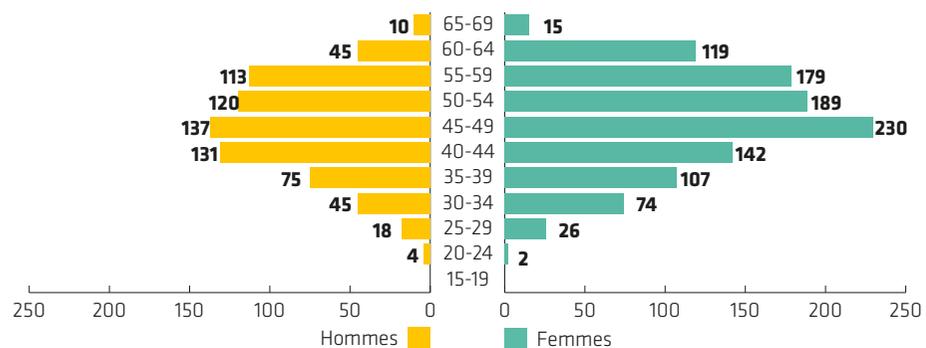
Pyramide des âges des ASS fonctionnaires par sexe



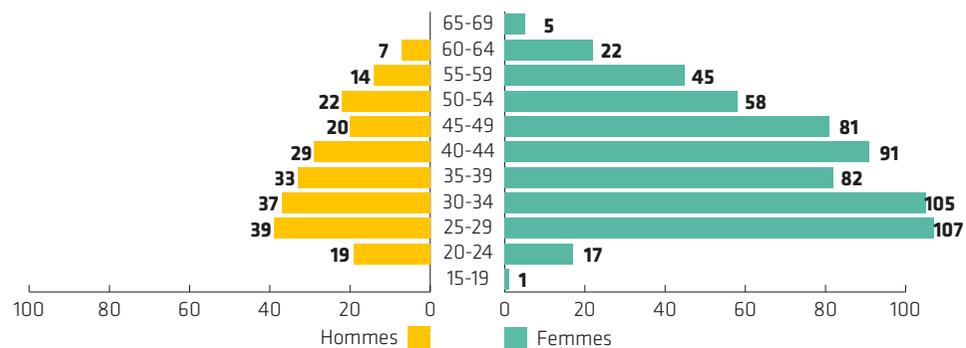
Pyramide des âges des bibliothécaires fonctionnaires par sexe



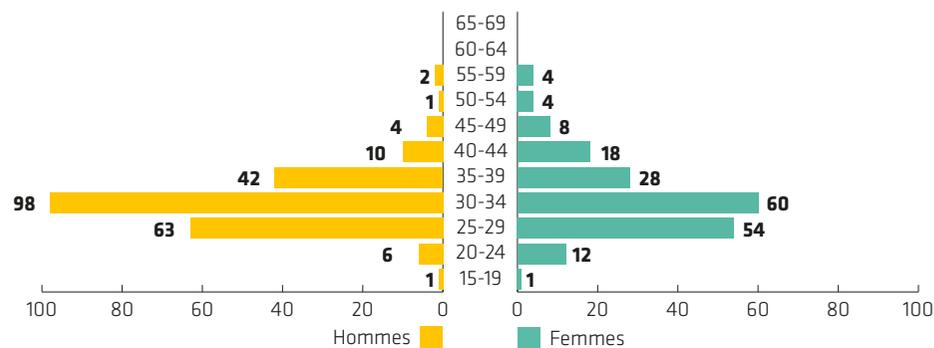
Pyramide des âges des ITRF fonctionnaires par sexe



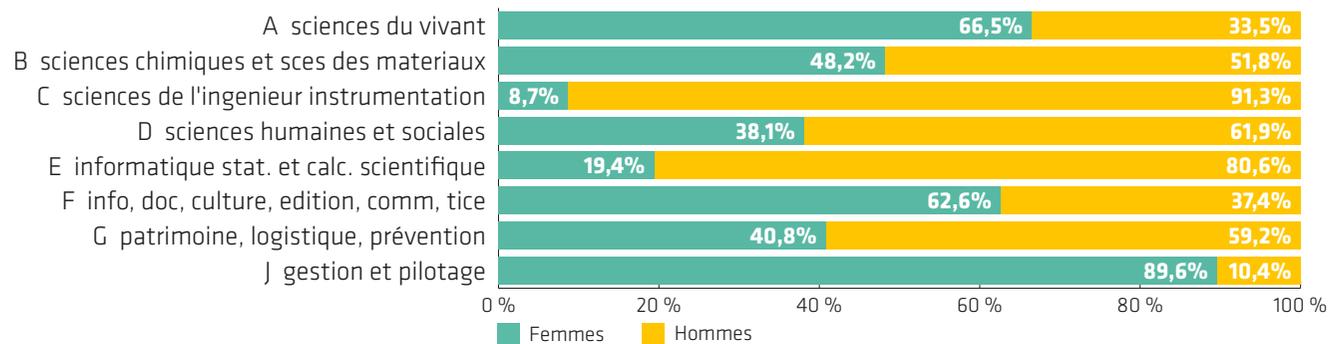
Pyramide des âges des BIATSS contractuels fonctionnaires par sexe



Pyramide des âges des BIATSS recherche par sexe



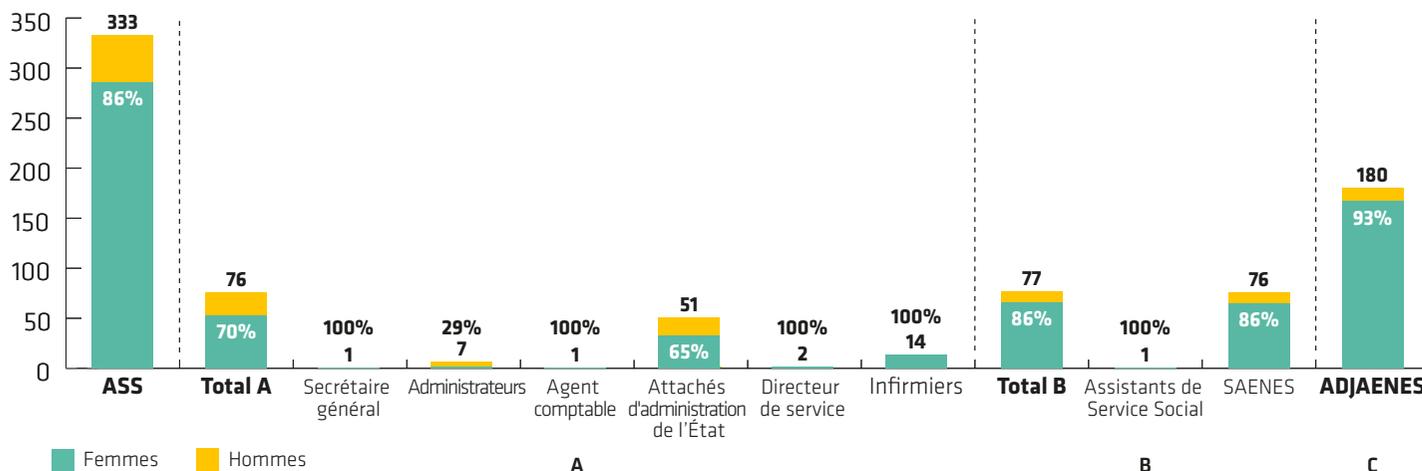
III.3. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle



III.4. Part des femmes pour la filière des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie hiérarchique et corps

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 60

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

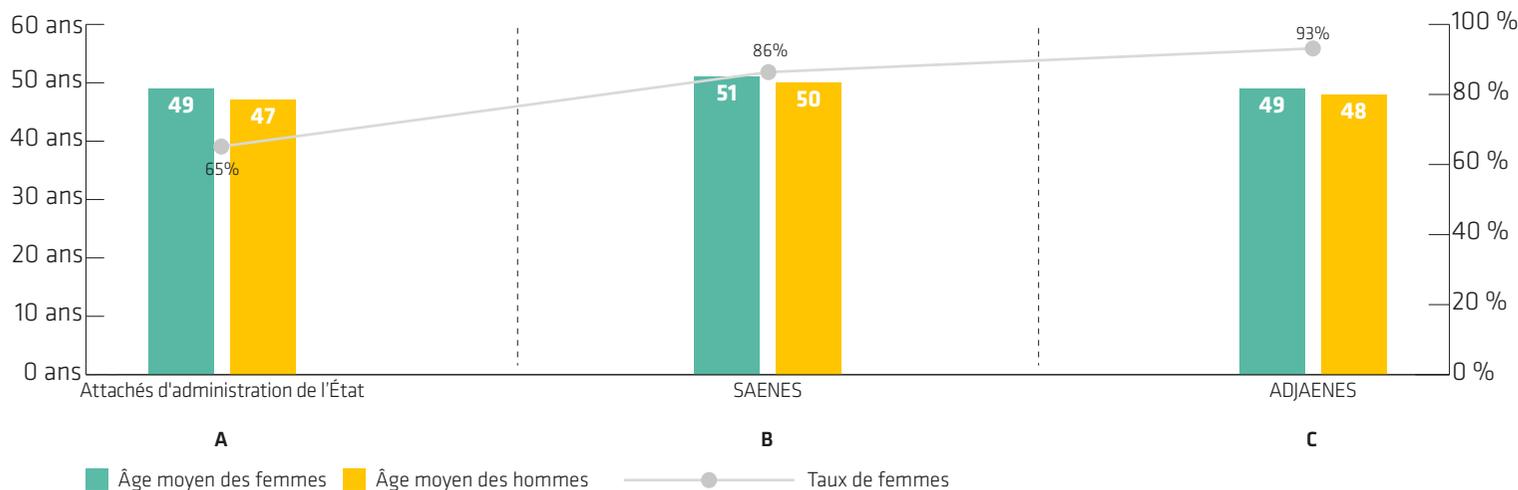


Parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé, la part des femmes varie de 70% en catégorie A (62% pour le MENESR) à 93% en catégorie C (91% pour le MENESR).

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

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

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

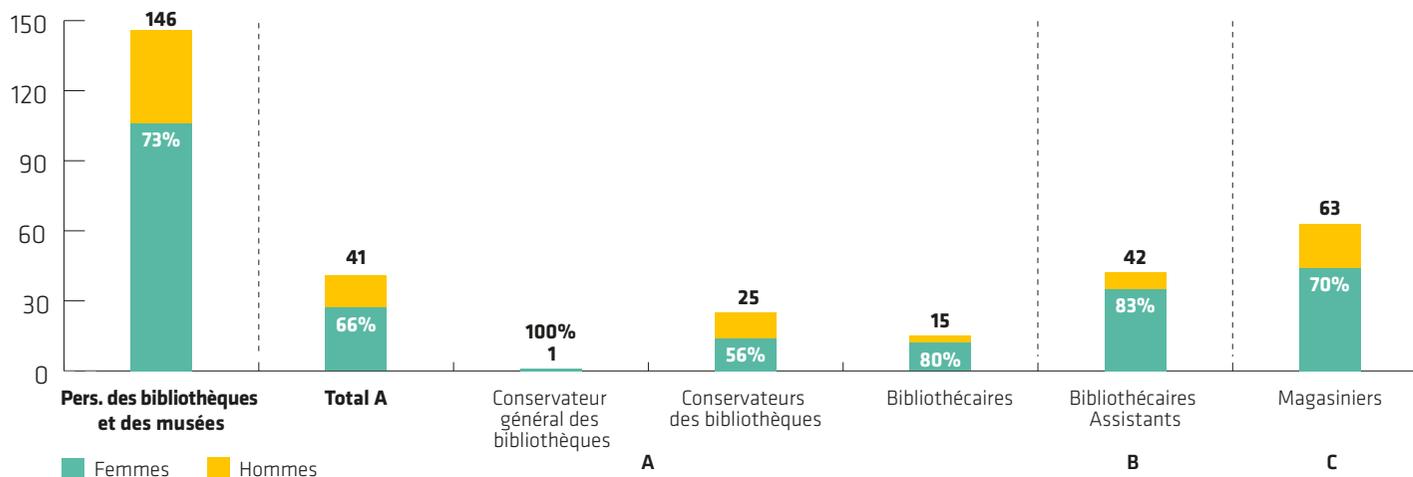


Aide à la lecture : 86% des SAENES sont des femmes. Elles ont en moyenne 51 ans.

III.5. Part des femmes pour la filière des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

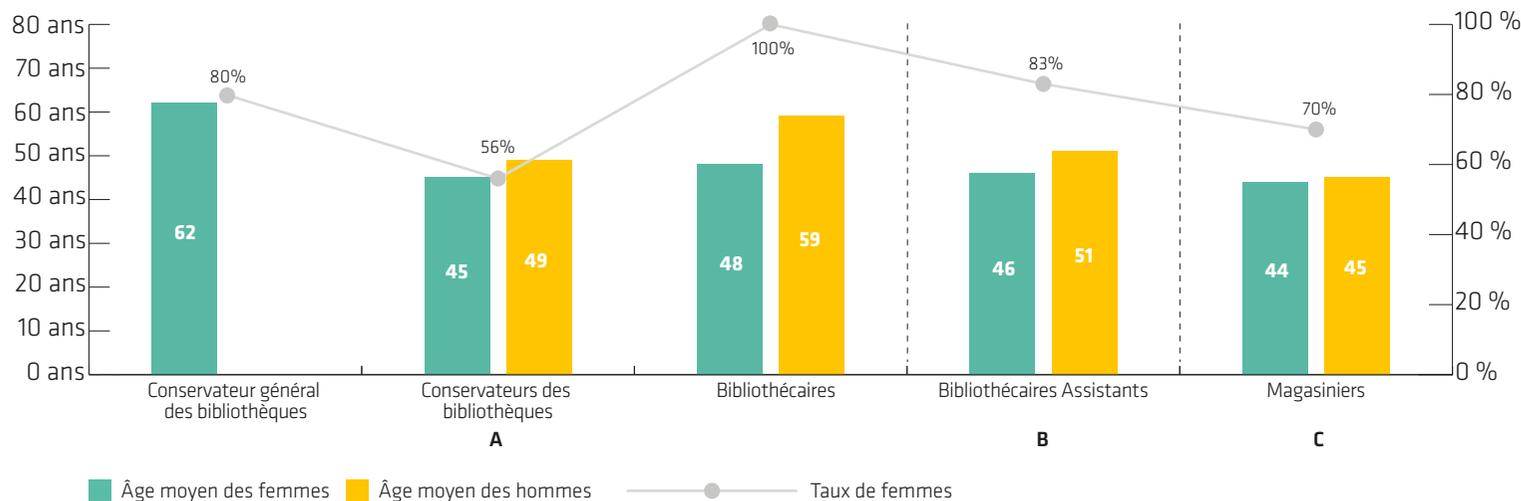
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 65

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



Concernant les personnels de bibliothèque, quelle que soit la catégorie, les femmes sont largement majoritaires (73% de cette filière à AMU contre 69 % pour le MENESR). Elles représentent 66% des conservateurs et bibliothécaires (catégorie A) (71% pour le MENESR), 83% des bibliothécaires adjoints, assistants (catégorie B) (71% pour le MENESR) et 70 % des magasiniers (catégorie C) (62% pour le MENESR).

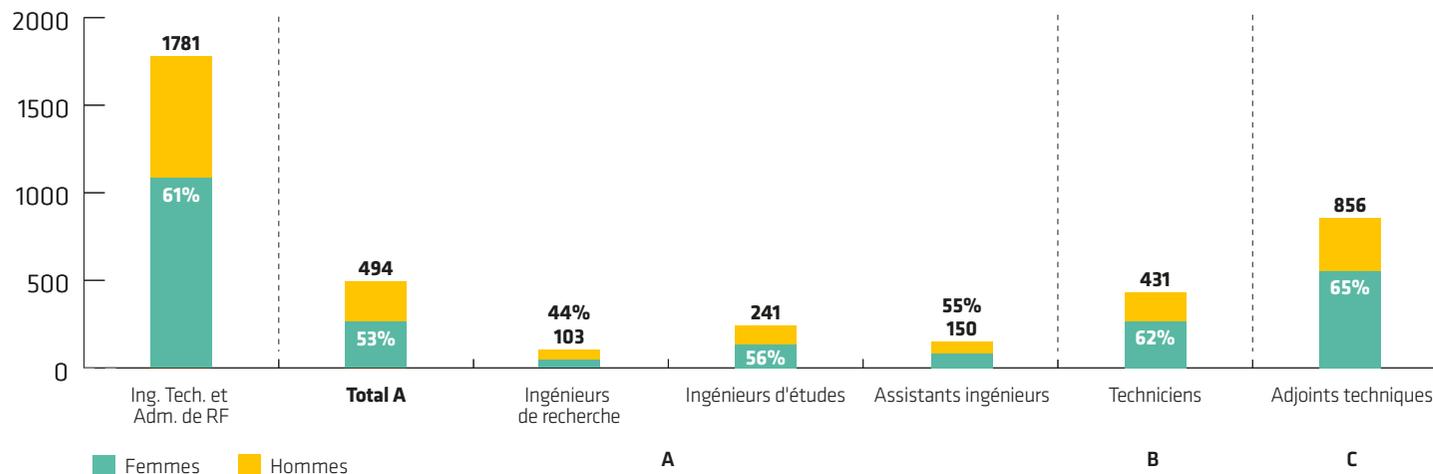
Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels de bibliothèques fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps



III.6. Part des femmes pour la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

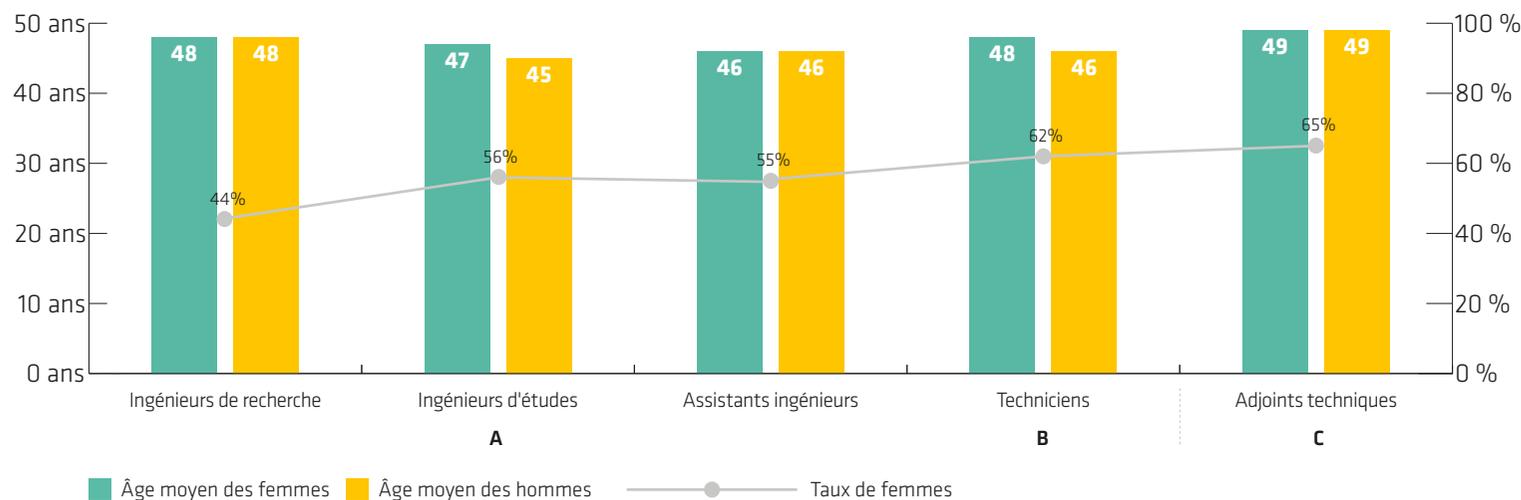
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 63

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



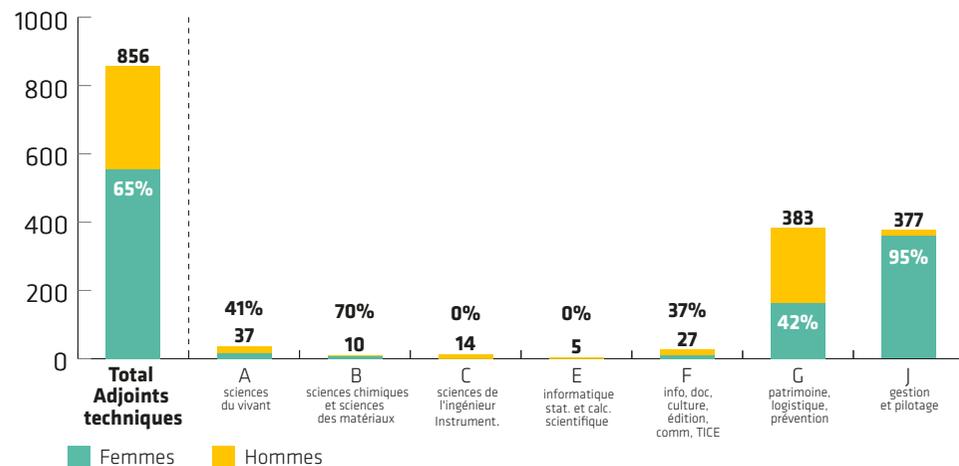
Les femmes représentent 57 % des personnels ITRF d'AMU et, contrairement aux MENER, sont majoritaires dans les 3 catégories : 53% en catégorie A (47% pour le MENER), 62% en catégorie B (52% pour le MENER) et 65% en catégorie C (62 % pour le MENER).

Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels ITRF fonctionnaires par catégorie hiérarchique et corps

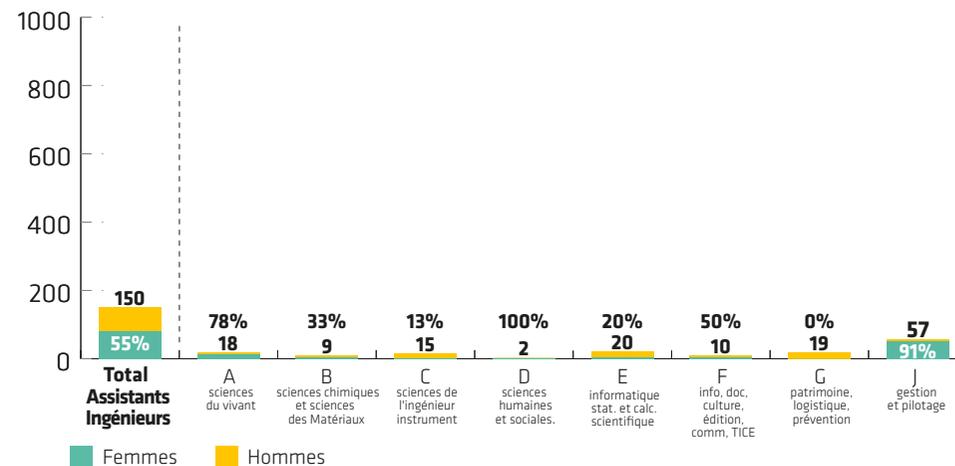


Part des femmes ITRF fonctionnaires par corps et par BAP

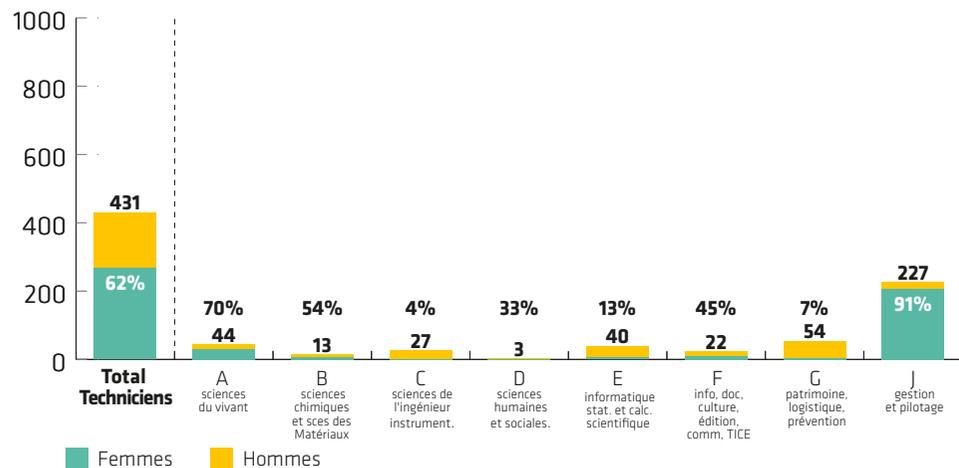
Part des femmes Adjointes techniques fonctionnaires ITRF par BAP



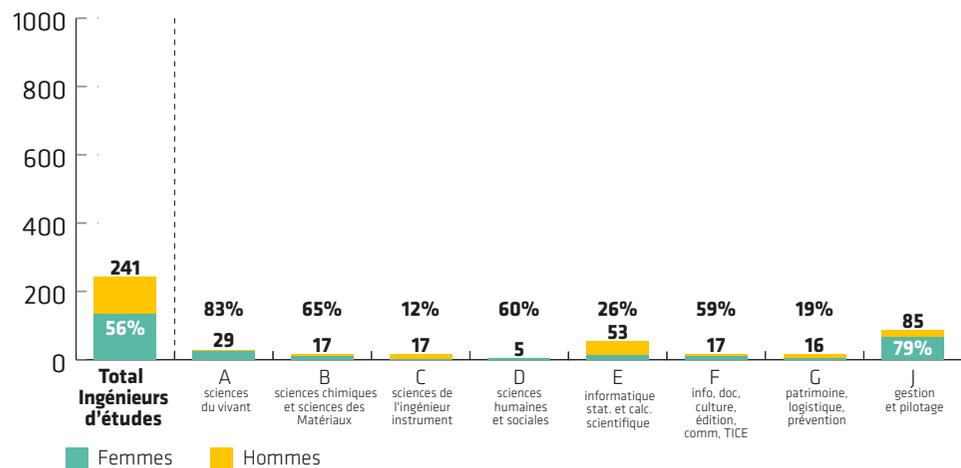
Part des femmes Assistantes ingénieures fonctionnaires ITRF par BAP



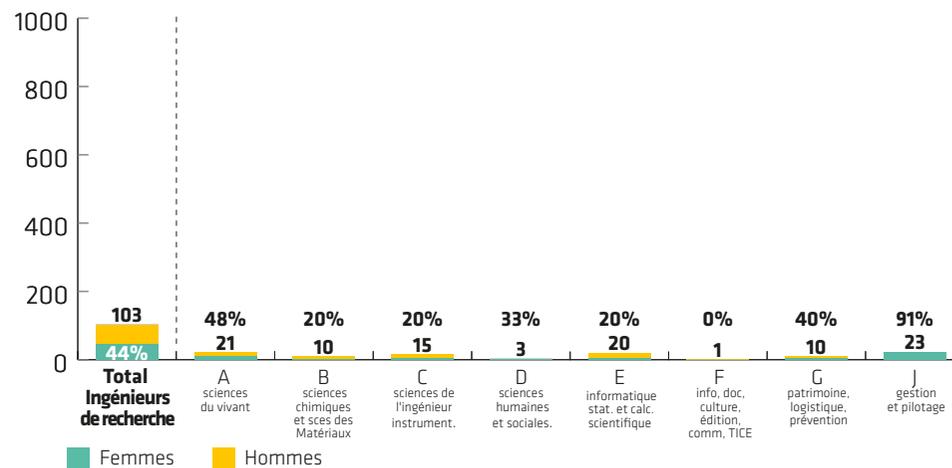
Part des femmes Techniciennes fonctionnaires ITRF par BAP



Part des femmes Ingénieurs d'études fonctionnaires ITRF par BAP

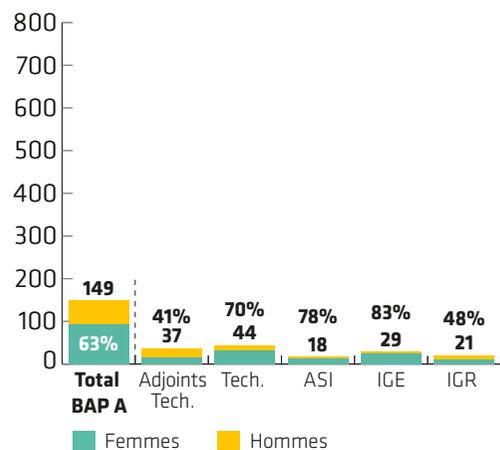


Part des femmes Ingénieurs de recherche fonctionnaires ITRF par BAP

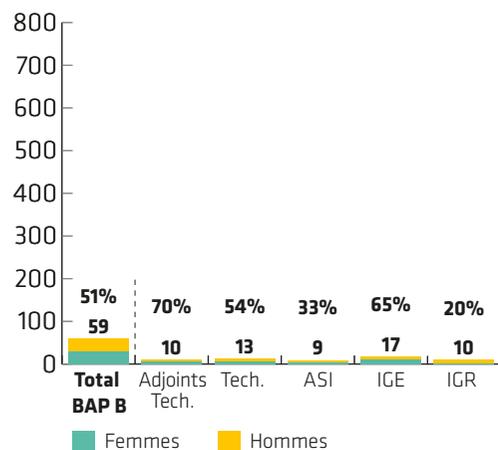


Part des femmes ITRF fonctionnaires par BAP et par corps

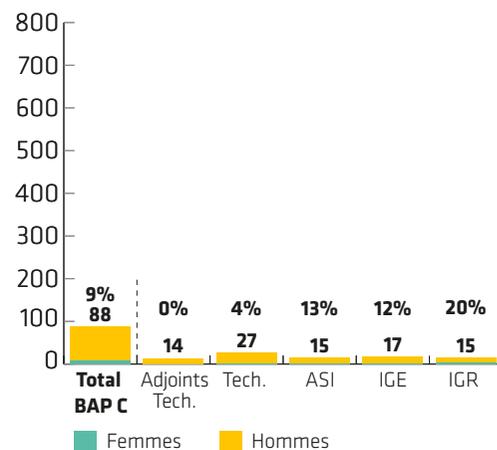
BAP A sciences du vivant



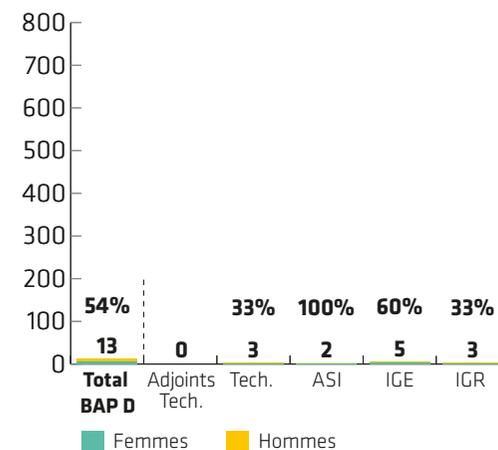
BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



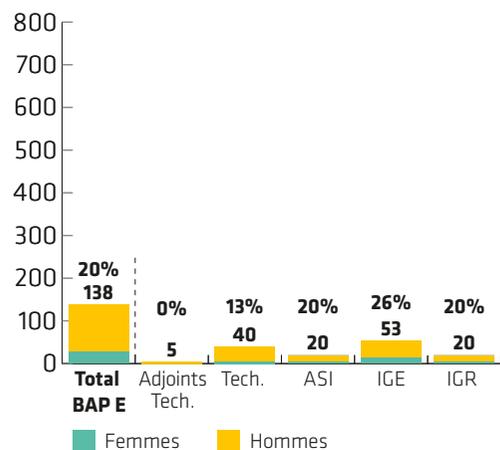
BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



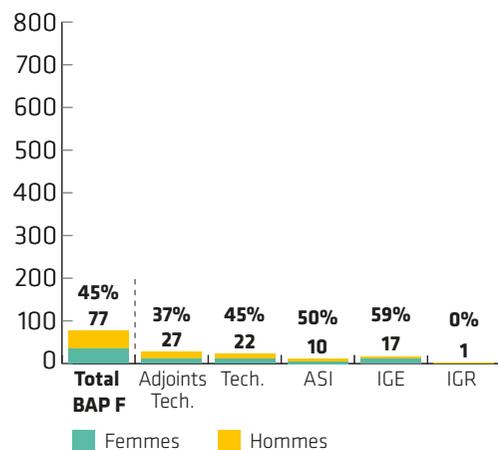
BAP D sciences humaines et sociales



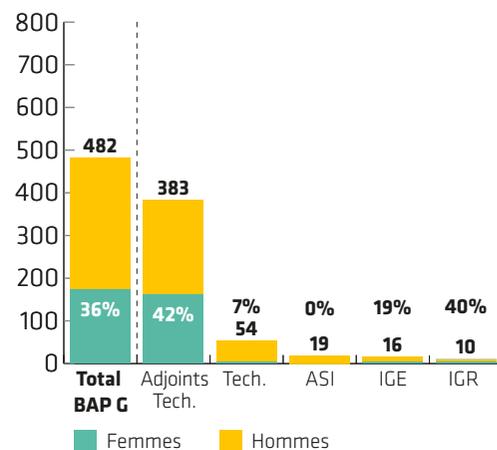
BAP E informatique stat. et calc. scientifique



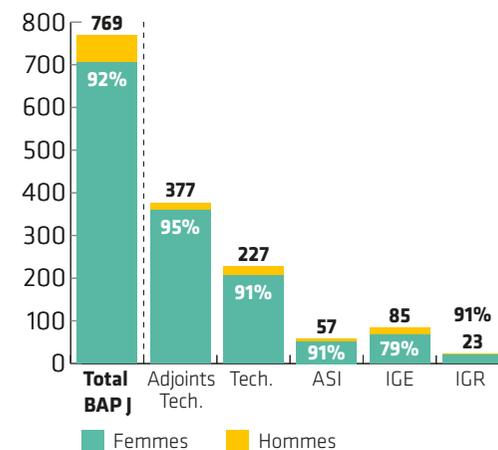
BAP F info, doc, culture, édition, comm, TICE



BAP G patrimoine, logistique, prévention



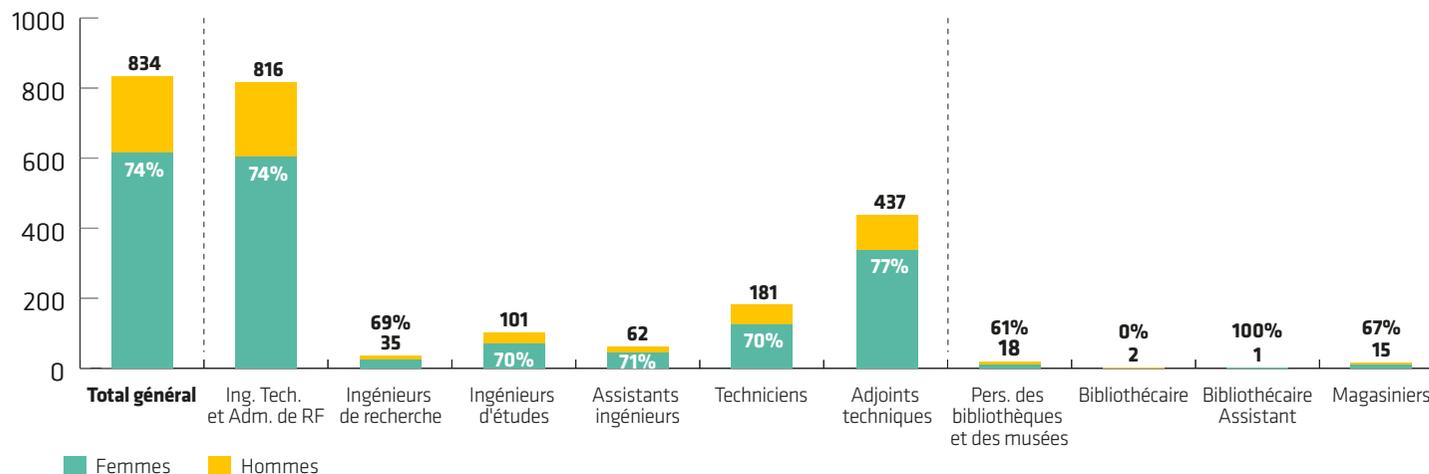
BAP J gestion et pilotage



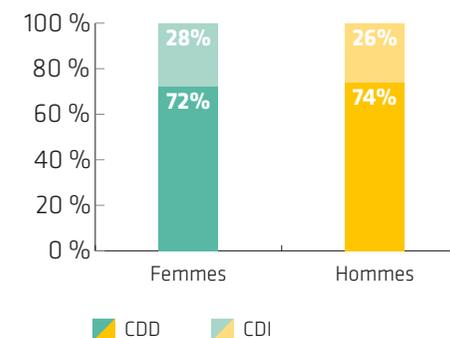
III.7. Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 66

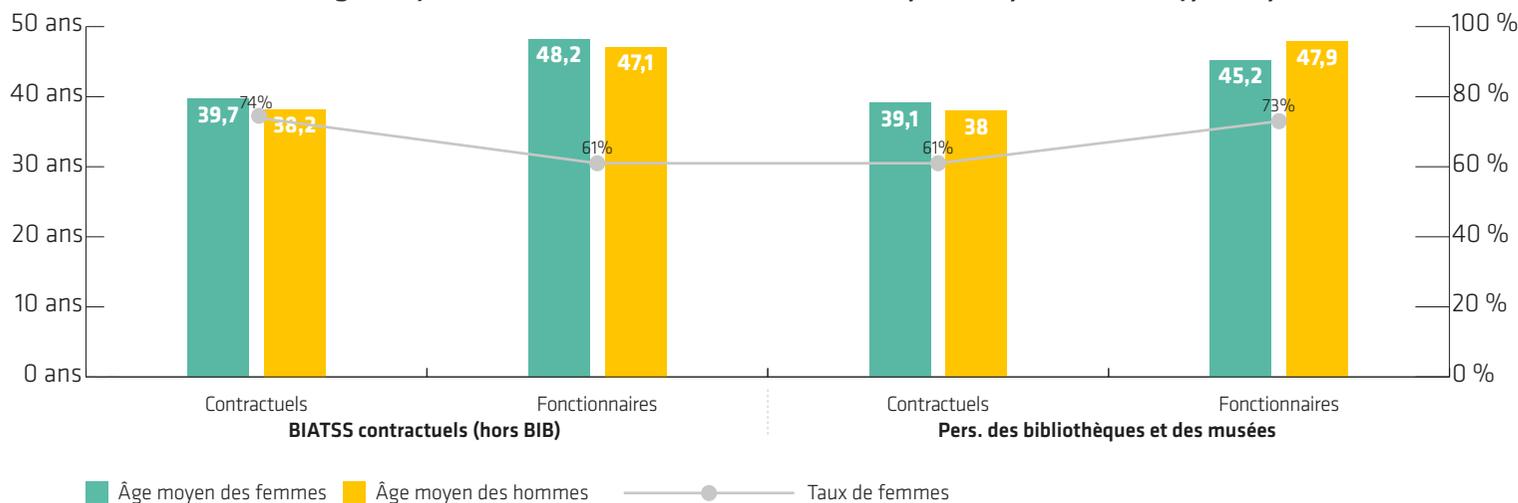
Part des femmes pour la filière des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps



Part des femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat

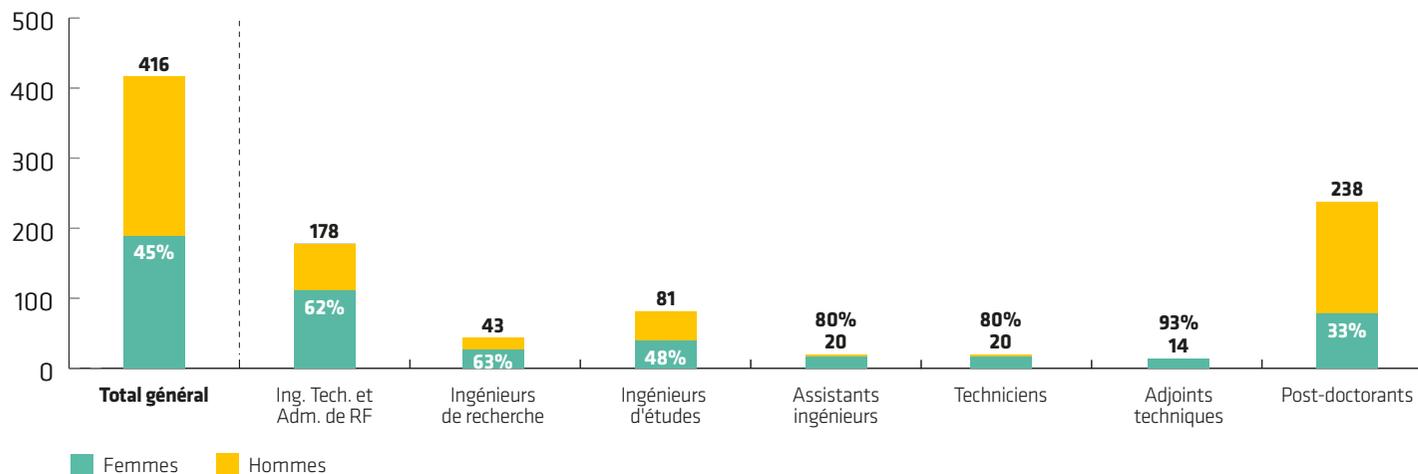


Part des femmes et âges moyens des femmes et des hommes au sein du parcours professionnel type des personnels BIATSS contractuels par catégorie hiérarchique et corps

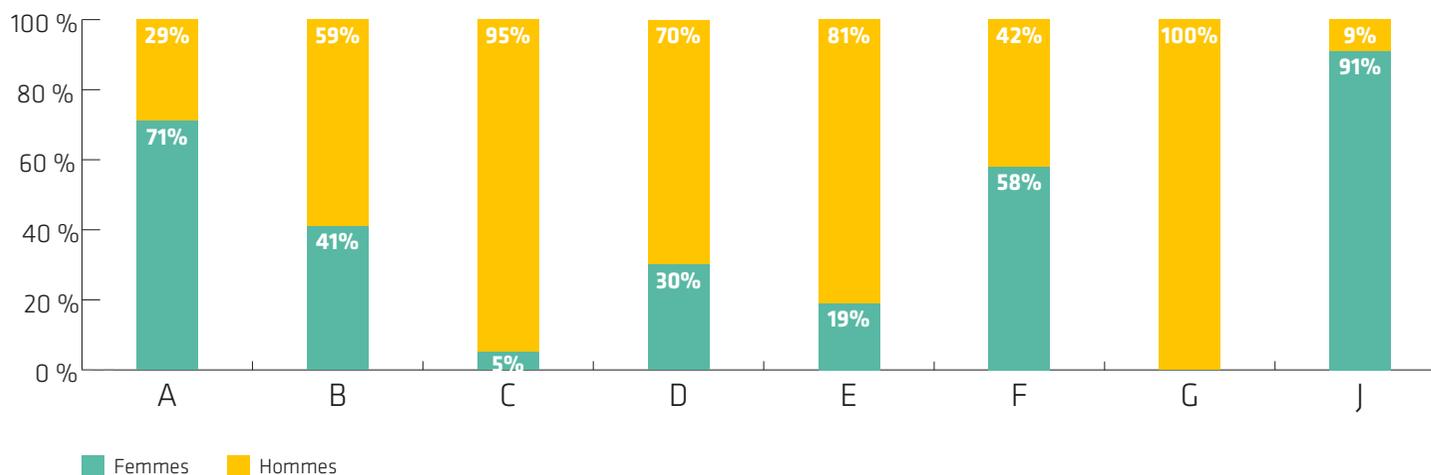


III.8. Part des femmes au sein des personnels BIATSS financés sur contrat de recherche par catégorie hiérarchique et corps

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



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



III.9. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des BIATSS

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

		Femmes	Hommes
Cat A+ IGR	Interne	2	0
	Externe	1	2
	Réservé	0	0
Total IGR		3	2
Cat A IGE	Interne	1	2
	Externe	4	4
	Réservé	1	3
Total IGE		6	9
Cat A ASI	Interne	1	5
	Externe	3	0
	Réservé	2	1
Total ASI		6	6
Total CAT. A et A +		15	17
Cat B Tech	Interne	6	4
	Externe	6	3
	Réservé	3	2
	BOE	0	1
Total CAT B		15	10
Cat C ATRF	Interne	6	0
	Externe	8	2
	Réservé	9	3
	BOE	1	0
Total ATRFP		24	5
Cat C ATRF2C	Réservé	4	1
	Direct	0	0
	PACTE	0	0
Total ATRF 2C		4	1
Cat C Mag	Réservé	0	0
	Direct	3	0
	BOE	0	1
Total mag		3	1
Total CAT C		31	7
TOTAL		61	34

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

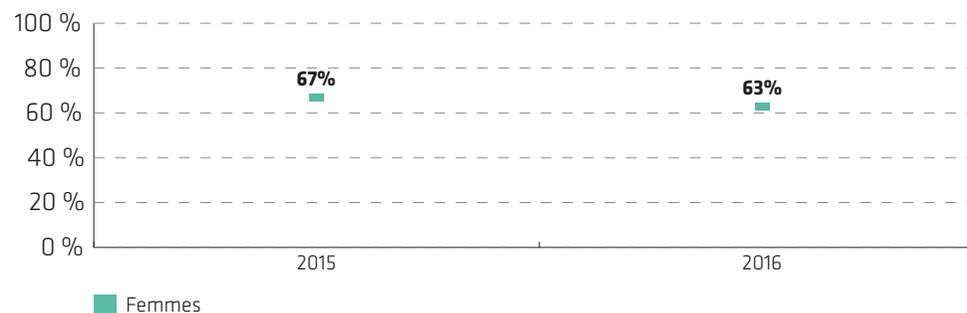
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 83

	2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat A	5	12	13	12
Cat B	4	9	8	12
Cat C	7	11	4	18

Sur les 70 postes ouverts en 2016, seuls 3 n'ont pas été pourvus. La répartition femmes/hommes est homogène par rapport à la population AMU majoritairement féminine dans les 3 catégories, avec une prédominance dans la catégorie C. Le taux de femmes élevé s'explique par la féminisation de la BAP J, BAP majoritaire dans les concours ouverts et pourvus.

Part des femmes lauréates au concours BIATSS sur le nombre de lauréat total, en 2016

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 83



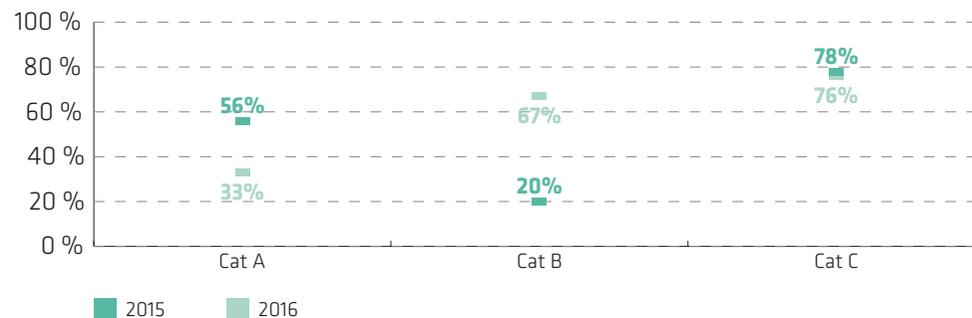
Conformément à l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 modifié en 2008, « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Le statut de la fonction publique, qui interdit toute distinction,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

Répartition entre les femmes et les hommes des postes pourvus par concours par catégorie hiérarchique en 2016

Nombre de femmes et d'hommes lauréats

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	5	4	2	4
Cat B	1	4	4	2
Cat C	32	9	13	4
TOTAL	38	17	19	10

Part des femmes admises au concours BIATSS Sauvadet, en 2016



Constitution des jurys au recrutements des BIATSS

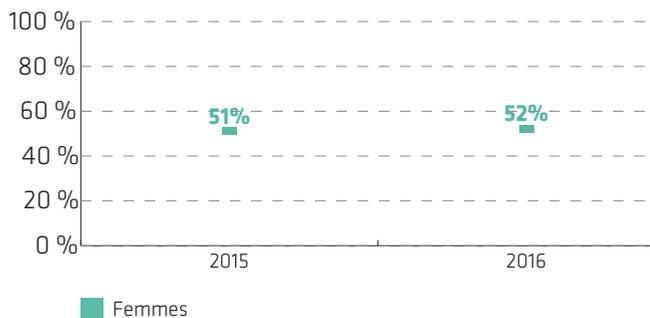
Nombre de femmes et d'hommes dans la composition des comités de sélection

2016		
Femmes	Hommes	Total
194	182	376

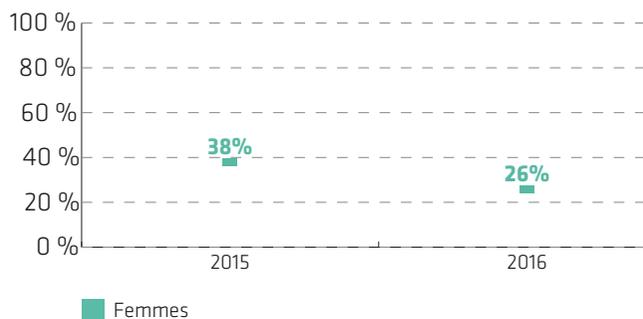
Nombre de femmes et d'hommes présidents de comités de sélection

2016		
Femmes	Hommes	Total
16	46	62

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



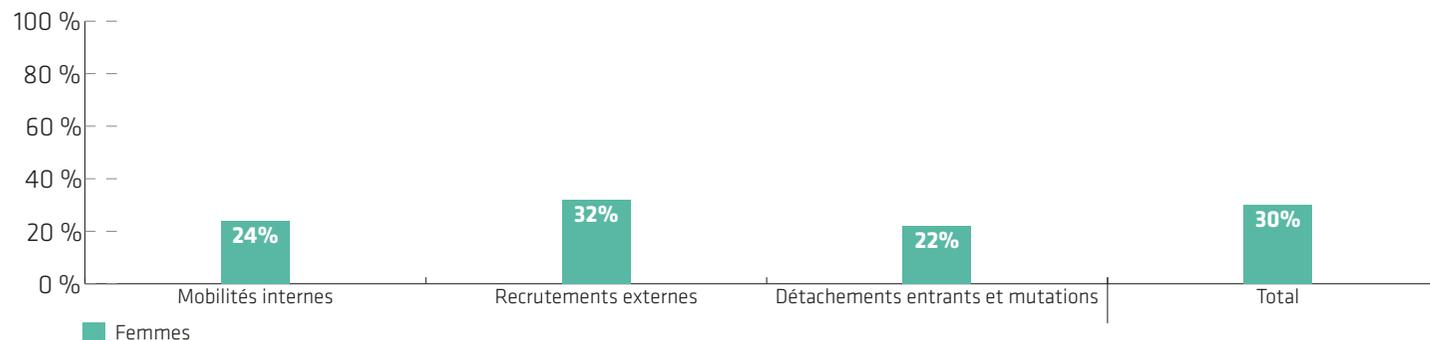
Évolution de la part des présidentes de jurys de concours



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

III.10. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les mobilités internes, recrutements externes, détachements entrants et mutations

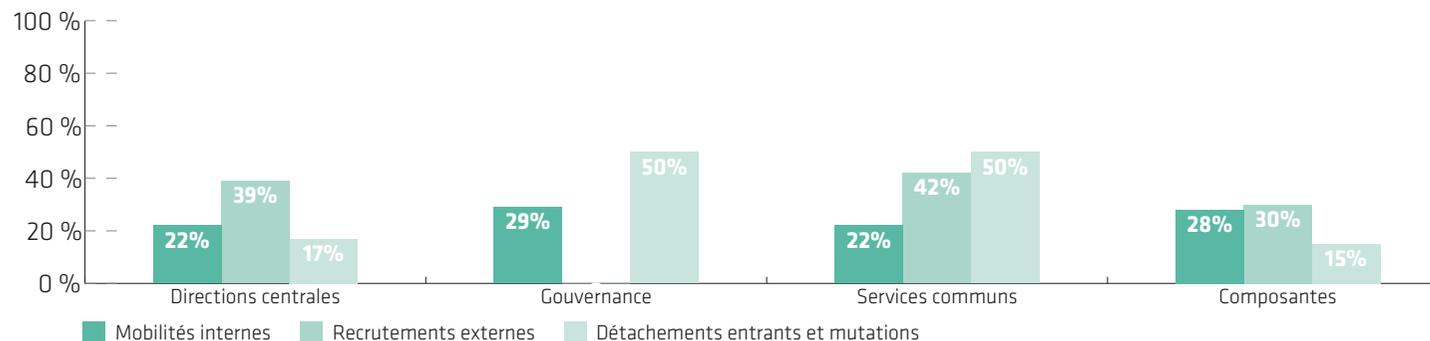
Part des femmes par type de mouvement



Part des femmes par catégorie hiérarchique et par type de mouvement



Part des femmes par type mouvement et par type de structure



III.11. BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

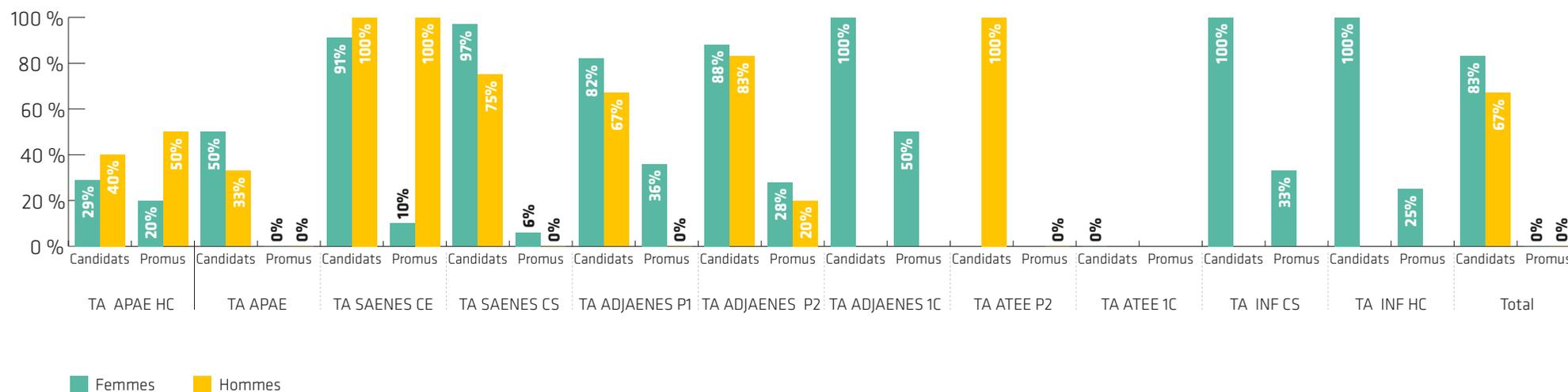
Personnels administratifs, sociaux et de santé ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

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

		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus		Contingent AMU	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
		A	AAE HC		1		1		2
	AAE								
B	SAENES CE			1	1	1	1	1	1
	SAENES CS		1	2	2	2	3	2	3
C	ADJAENES P1			5	5	5	5	5	5
	ADJAENES P2	1	1	11	10	12	11	12	11
	ADJAENES 1C			11	6	11	6	11	6

ASS		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016
			INF CS			2	1
	INF HC			1	1	1	1

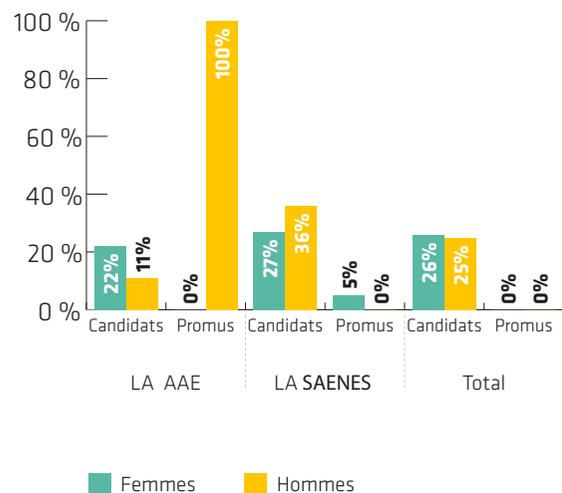
Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



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

		Promouvables		Candidats		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
A	AAE	73	64	13	13			1	1	1	1
B	SAENES	175	167	45	46			2	2	2	2
	CTSS	1	1	1	1						

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

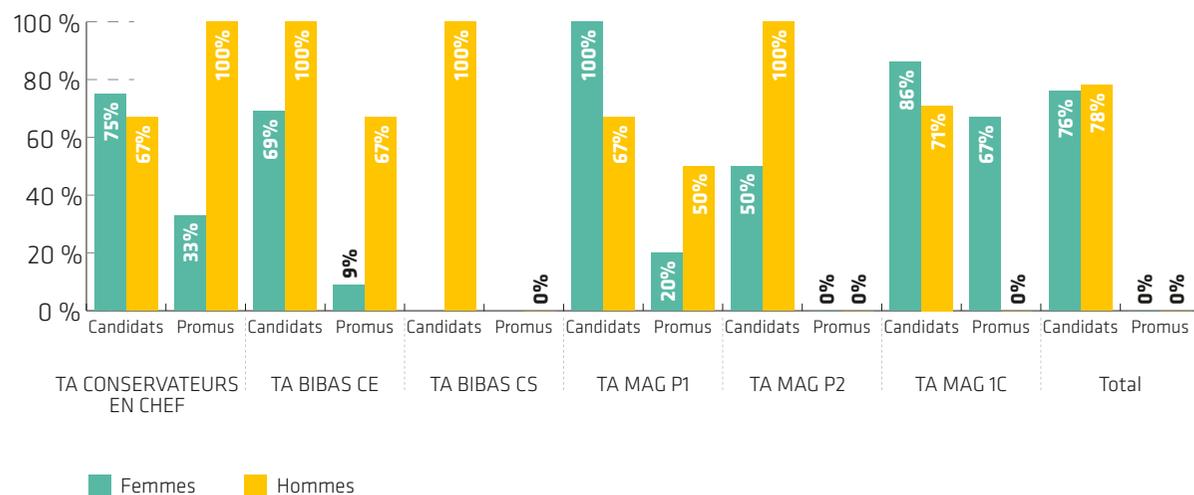


Personnels de bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

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

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

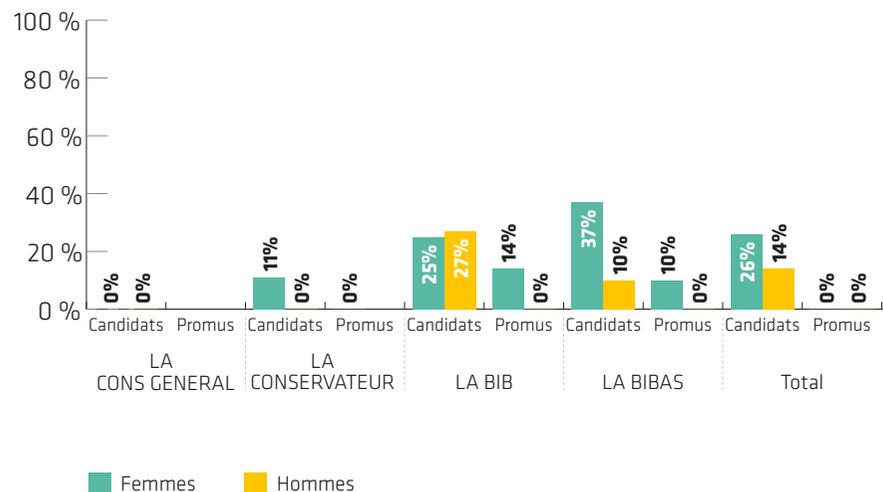
Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats classés



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

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

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

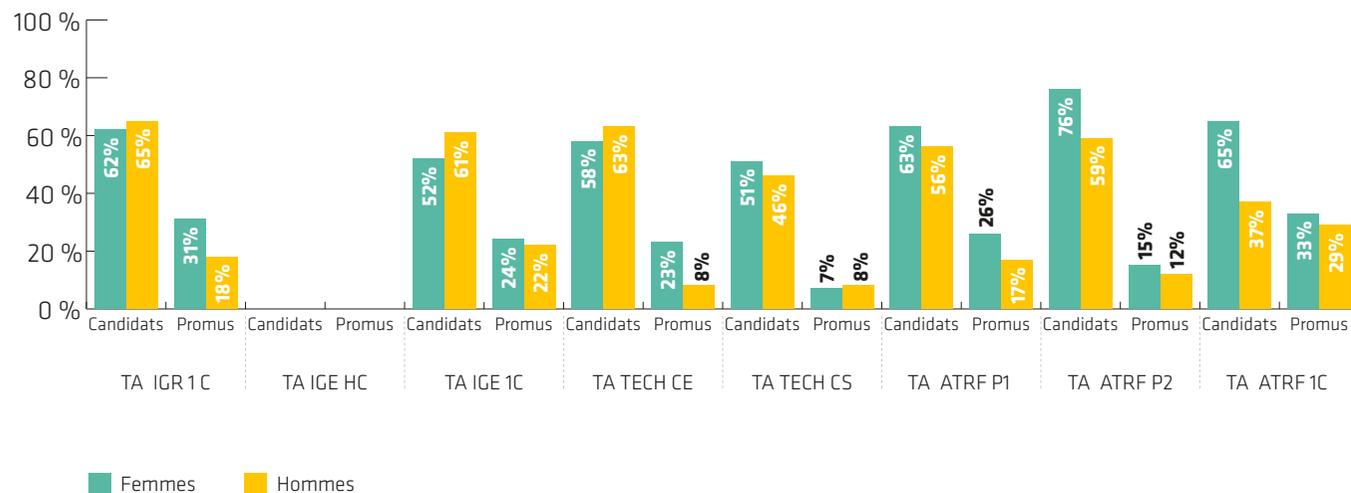


Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

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

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus		Contingent		Type
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
		A	IGR 1C	36	38	27	24	7	7	4	2	1	4	5	6	
	IGE HC	3	1	1		1		1				1	0	57	63	
	IGE 1C	56	71	31	40	9	9	4	5	5	4	9	9	364	379	
B	TECH CE	44	57	23	34	6	7	2	1	3	5	5	6	129	145	Contingent National
	TECH CS	136	136	73	67	9	7	1	2	5	3	6	5	282	303	
C	ATRF P1	117	118	66	71	16	16	3	4	10	12	13	16	13	30	Contingent Académique
	ATRF P2	124	126	75	86	9	12	3	4	6	8	9	12	9	15	
	ATRF 1C	133	128	76	67	21	22	6	6	10	15	16	21	16	25	

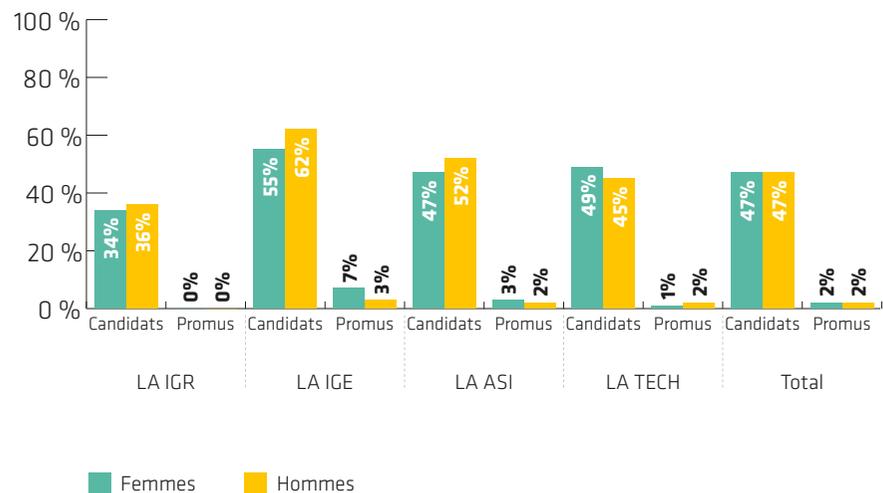
Répartition des candidats par sexe sur le nombre de promouvables et taux de promus par sexe sur le nombre de candidats



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

		Promouvables		Candidats		Classés		Hommes promus		Femmes promues		Total des agents promus		Contingent	
		2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
		A	IGR	164	167	73	58	3	3	1				1	
	IGE	87	98	44	57	6	5		1	2	2	2	3	102	106
B	ASI	287	304	150	148	5	4	1	1		3	1	4	97	98
C	TECH	618	660	267	311	12	13	3	2	5	2	8	4	230	271

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



III.12. Rémunérations des BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes des BIATSS par sexe et catégorie hiérarchique

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 122

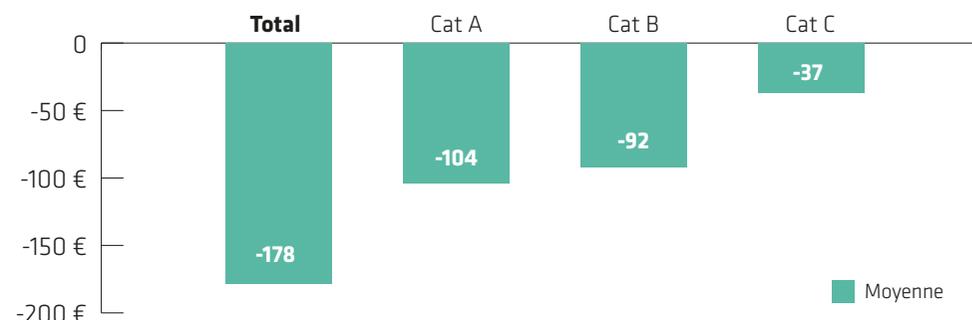
		2015	2016	Évolution en €	Évolution en %
Cat A	Femmes	2 350 €	2 419 €	69	3%
	Hommes	2 450 €	2 523 €	73	3%
	Total	2 393 €	2 467 €	74	3%
Cat B	Femmes	1 722 €	1 760 €	38	2%
	Hommes	1 792 €	1 852 €	60	3%
	Total	1 747 €	1 794 €	47	3%
Cat C	Femmes	1 451 €	1 490 €	39	3%
	Hommes	1 480 €	1 527 €	47	3%
	Total	1 461 €	1 503 €	42	3%
Total	Femmes	1 756 €	1 812 €	56	3%
	Hommes	1 893 €	1 990 €	97	5%
	Total	1 806 €	1 880 €	73	4%

Rémunérations des BIATSS par quartile, sexe et catégorie hiérarchique

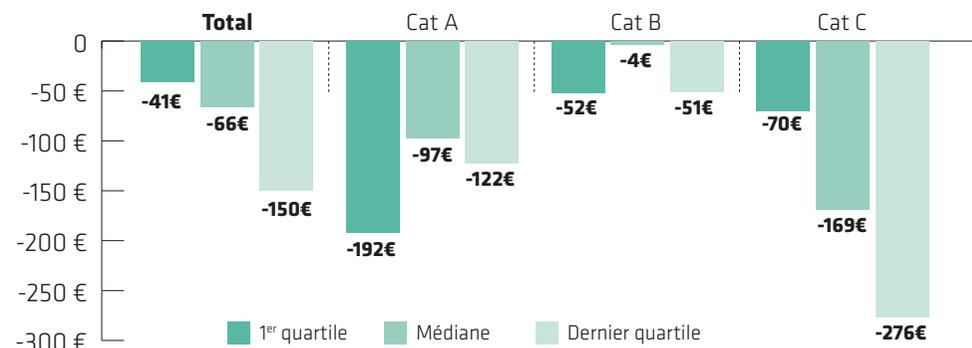
Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 123

		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	1 930 €	2 295 €	2 736 €
	Hommes	1 971 €	2 361 €	2 886 €
	Total	1 959 €	2 320 €	2 822 €
Cat B	Femmes	1 429 €	1 771 €	1 976 €
	Hommes	1 621 €	1 868 €	2 098 €
	Total	1 525 €	1 798 €	2 017 €
Cat C	Femmes	1 322 €	1 521 €	1 580 €
	Hommes	1 373 €	1 525 €	1 631 €
	Total	1 324 €	1 521 €	1 596 €
Total	Femmes	1 444 €	1 607 €	1 980 €
	Hommes	1 514 €	1 775 €	2 255 €
	Total	1 501 €	1 659 €	2 117 €

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



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



Primes et indemnités dans la rémunération globale des BIATSS par sexe
 Indicateur présent dans le
Bilan Social 2016, page 119

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	Contractuels	Fonctionnaires
Rémunération principale	Femme	18 130 430 €	32 853 493 €
	Homme	12 058 554 €	19 040 933 €
Total Rémunération principale		30 188 985 €	51 894 426 €
Indemnité de résidence	Femme	483 901 €	971 693 €
	Homme	246 708 €	568 670 €
Total Indemnité de résidence		730 609 €	1 540 363 €
Primes et indemnités	Femme	1 390 879 €	6 904 928 €
	Homme	900 778 €	4 583 247 €
Total Primes et indemnités		2 291 657 €	11 488 175 €
Cotisations	Femme	8 312 138 €	30 713 903 €
	Homme	5 474 371 €	17 733 249 €
Dont "Cas Pension"	Femme		24 361 573 €
	Homme		14 151 166 €
Total Cotisations		13 786 509 €	48 447 152 €
Total général	Femme	28 317 348 €	71 444 017 €
	Homme	18 680 412 €	41 926 099 €
	Total	46 997 760 €	113 370 116 €
TOTAL dépenses de MS décaissées *		160 367 876 €	

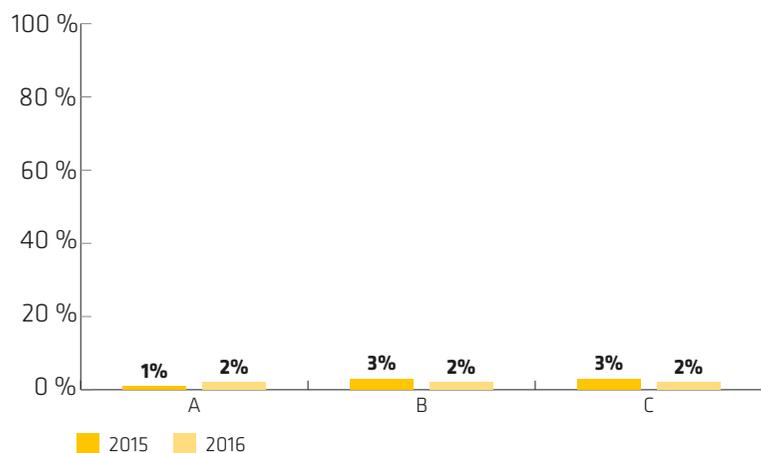
III.13. Congés déposés par les BIATSS

Congés de paternité ou d'accueil de l'enfant

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 145

	2015	2016
Catégorie A	6	11
Catégorie B	1	4
Catégorie C	13	8
Total BIATSS	20	23

Part des BIATSS ayant pris un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant sur l'effectif BIATSS masculin

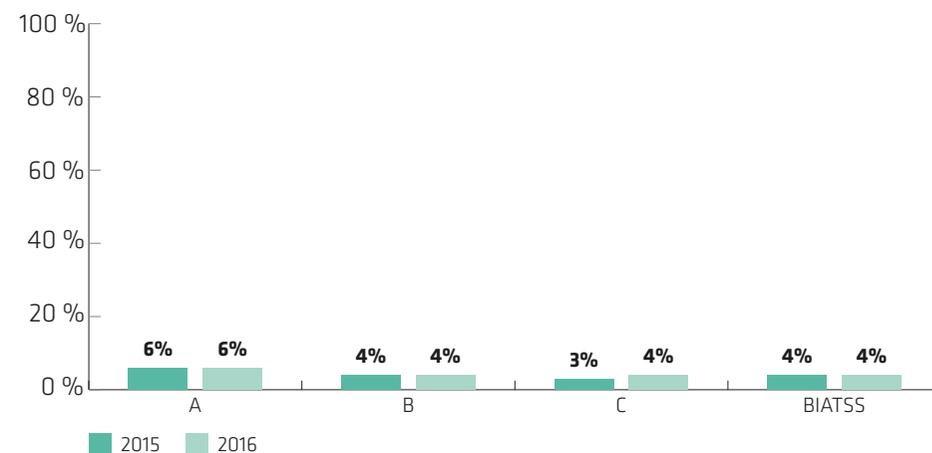


Congés maternité ou d'adoption

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 144

	2015	2016
Catégorie A	6	11
Catégorie B	1	4
Catégorie C	13	8
Total BIATSS	20	23

Part des BIATSS ayant pris un congé de maternité ou d'adoption sur l'effectif BIATSS féminin



Nombre des BIATSS ayant déposé un congé d'une durée égale ou supérieure à six mois, un congé parental, d'adoption ou tout autre congé lié à la famille

	Femmes	Hommes
Congés pour présence parentale	1	0
Congés élever un enfant	1	0
Congés parentaux	2	0
Congés maternité	6	0
Total général	10	0

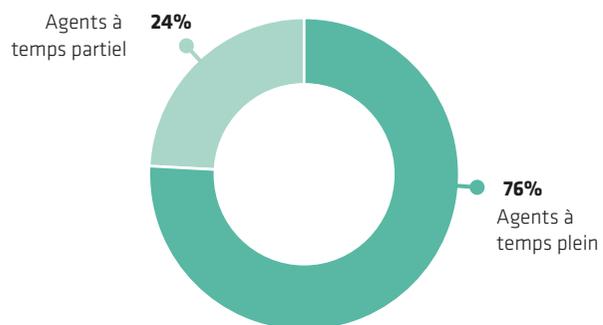
III.14. Répartition des BIATSS selon la durée du travail

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 153

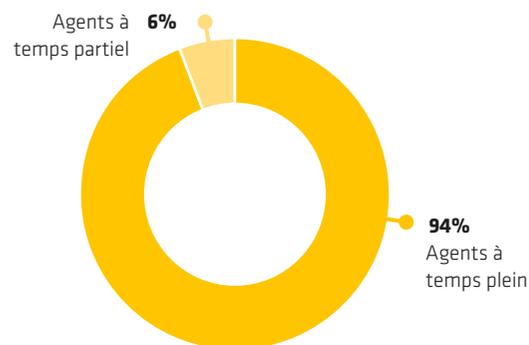
Répartition des BIATSS selon la durée du travail par statut et par sexe

Statut	Sexe	Agents à <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Agents à 100%	Total
Contractuels	Femmes	6	21	18	15	62	6	675	803
	Hommes	3	7	2	4	4		427	447
Total contractuels		9	28	20	19	66	6	1102	1250
Fonctionnaires	Femmes		30	8	4	269	43	1121	1475
	Hommes		12	2	1	26	4	740	785
Total fonctionnaires			42	10	5	295	47	1861	2260
Total BIATSS		9	70	30	24	361	53	2963	3510

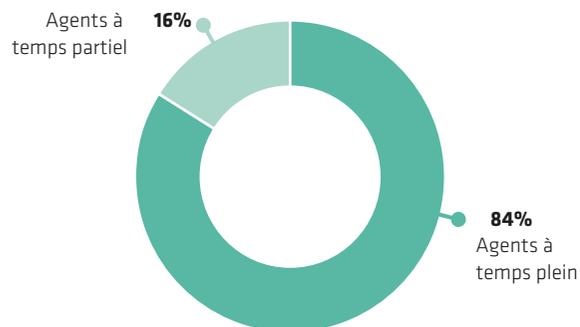
Répartition des femmes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



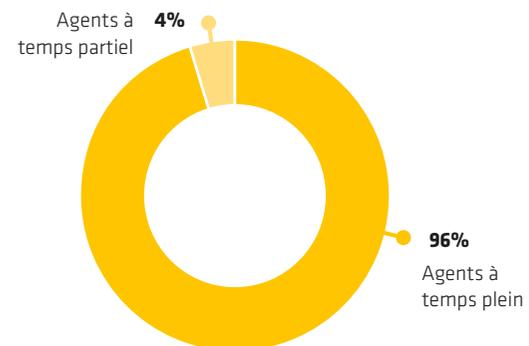
Répartition des hommes BIATSS fonctionnaires par temps de travail



Répartition des femmes BIATSS contractuelles par temps de travail



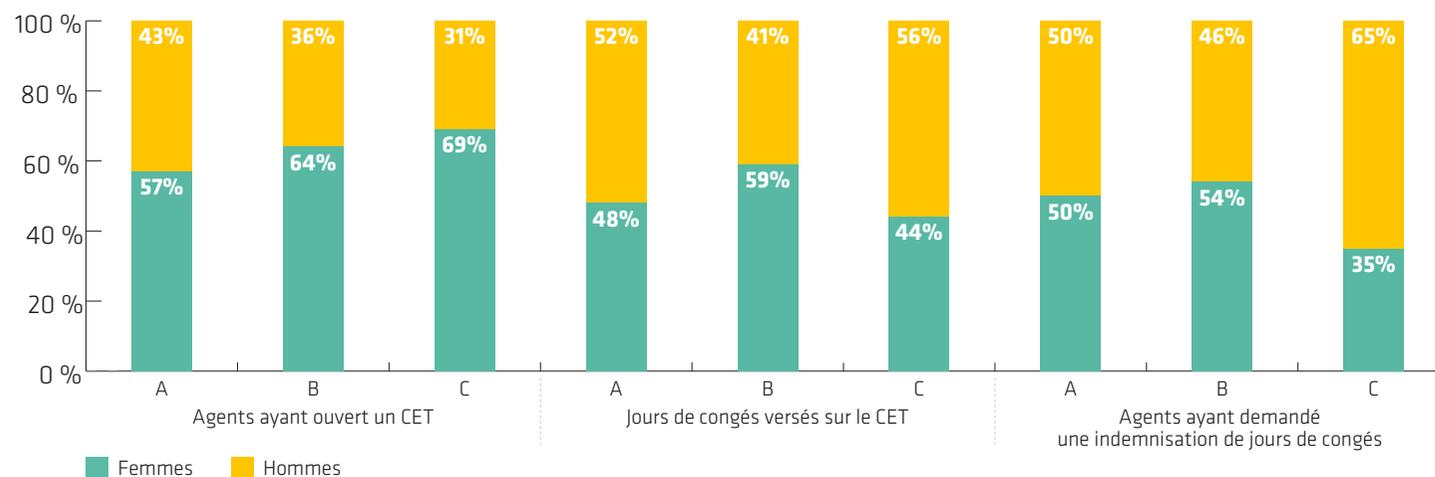
Répartition des hommes BIATSS contractuels par temps de travail



III.15. Répartition entre les femmes et les hommes détenteur d'un compte épargne temps (CET)

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, pages 151 et 152

		2015			2016		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nb de BIATSS ayant ouvert un CET	Catégorie A	145	111	256	151	119	119
	Catégorie B	86	48	134	94	49	49
	Catégorie C	134	60	194	138	62	62
	Total	365	219	584	383	230	230
Nb de jours de congés versés sur le CET	Catégorie A	754	807	1 561	626	629	1 255
	Catégorie B	256	178	434	325	211	536
	Catégorie C	180	226	406	263	217	480
	Total	1 190	1 211	2 401	1 214	1 057	2 271
Nb de BIATSS ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Catégorie A	38	38	76	39	36	75
	Catégorie B	14	12	26	13	11	24
	Catégorie C	6	11	17	10	9	19
	Total	58	61	119	62	56	118



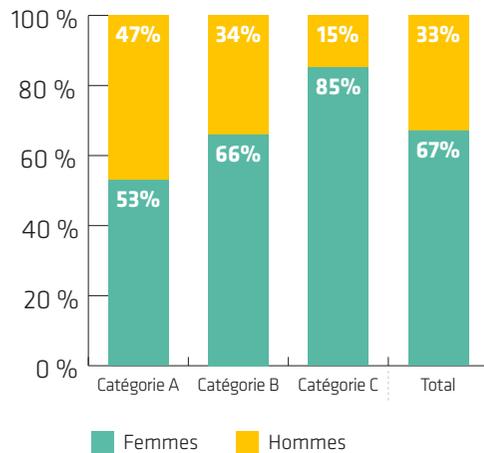
III.16. Formation

Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 96

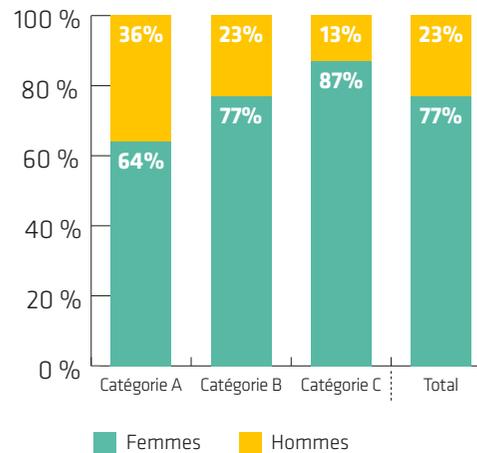
		Nb de jours	Heures	Nb de Stagiaire	Nb moyen de jours de formation
Catégorie A	Femmes	1 081	6 484	970	1,1
	Hommes	952	5 712	550	1,7
	Total	2 033	12 197	1 520	1,3
Catégorie B	Femmes	885	5 310	1 062	0,8
	Hommes	455	2 727	314	1,4
	Total	1 340	8 038	1 376	1,0
Catégorie C	Femmes	1 450	8 701	1 852	0,8
	Hommes	253	1 519	267	0,9
	Total	1 703	10 221	2 119	0,8
Total général	Femmes	3 416	20 495	3 884	0,9
	Hommes	1 660	9 958	1 131	1,5
	Total	5 076	30 455	5 015	1,0

Le nombre de jours de formations et de stagiaires est plus important pour les femmes que pour les hommes (3 416 jours de formations pour les femmes contre 1660 jours de formation pour les hommes, et 3 884 femmes formées contre 1 131 hommes formés). En revanche, si on regarde le nombre moyen de jours de formation sur le nombre total d'agents, on constate que les hommes sont plus formés que les femmes (1,5 jours de formation en moyenne pour les hommes contre 0,9 jours de formation pour les femmes) et ce, quelle que soit la catégorie.

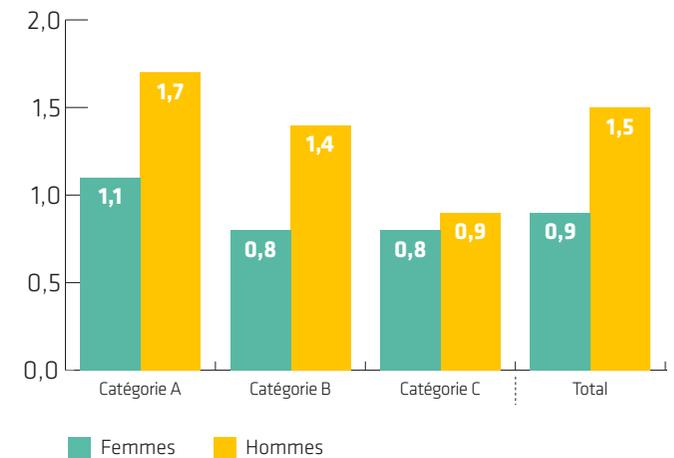
Répartition du nombre de jours de formation suivi par catégorie et par sexe



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



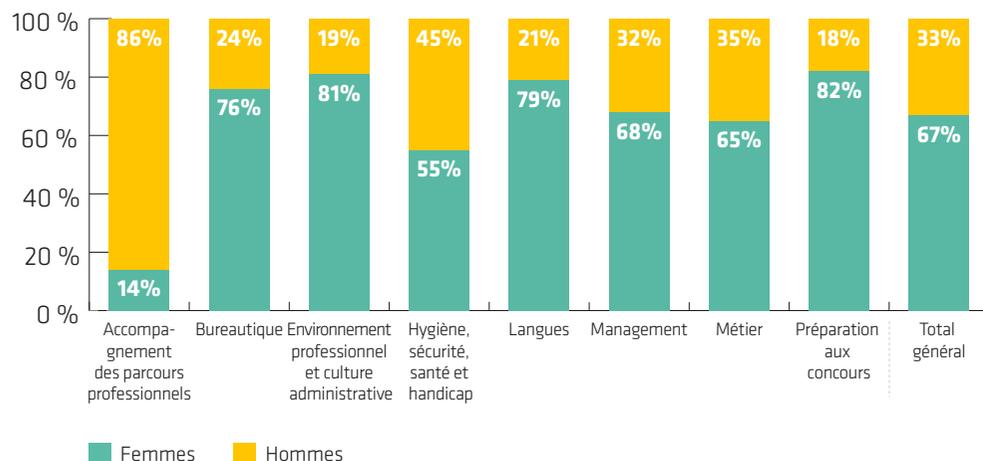
Nombre moyen de jours de formation par sexe



Répartition des stagiaires formés par domaine et sous domaine

Répartition des stagiaires formés par domaine

	Femmes	Hommes	Total général
Accompagnement des parcours professionnels	100	596	696
Bureautique	860,5	265	1 125,5
Environnement professionnel et culture administrative	2 565,5	610,5	3 176
Hygiène, sécurité, santé et handicap	2 454	1 975,5	4 429,5
Langues	408,5	108	516,5
Management	2 264,5	1 075	3 339,5
Métier	8711	4 591,25	13 302,25
Préparation aux concours	3 168,25	701,25	3 869,5
Total général	20 532,25	9 922,5	30 454,75



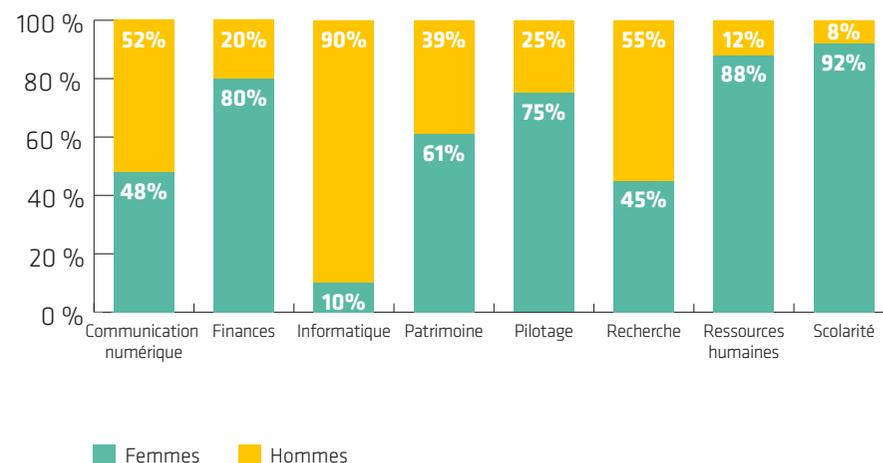
Les femmes sont majoritaires dans tous les domaines, sauf Accompagnement des parcours professionnels. Leur taux est très élevé en bureautique, préparation aux concours et environnement professionnel et culture administrative.

Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps par sexe

	CFP accordés	
Hommes	2	6
Femmes	4	

Répartition des stagiaires formés par sous domaine pour le domaine «métier»

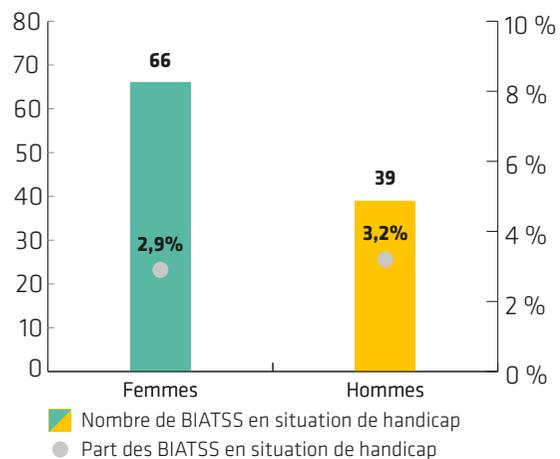
	Femmes	Hommes	Total général
Communication et numérique	306	330	636
Finances	2 632	6 39,5	3 271,5
Informatique	277	2 454	2 731
Patrimoine	200	126	326
Pilotage	313,5	105,5	419
Recherche	387	464,5	851,5
Ressources humaines	989	136,25	1 125,25
Scolarité	2 694,5	246	2 940,5



En ce qui concerne les sous domaines du domaine métier, on constate une forte disparité : les hommes sont majoritaires en informatique, recherche et communication et numérique, les femmes sont majoritaires en scolarité, ressources humaines et finances. Cette répartition est proportionnelle aux effectifs BIATSS de l'université.

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

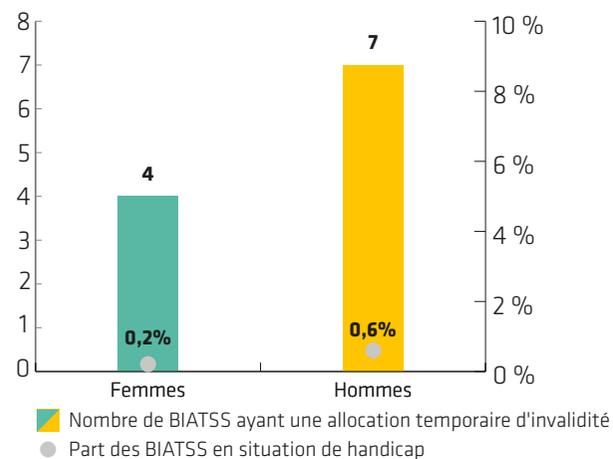
Nombre de BIATSS en situation de handicap par sexe



Aide à la lecture :

3,2 % des hommes sont déclarés en situation de handicap à AMU.

Nombre de BIATSS ayant une allocations temporaires pour invalidité (ATI) par sexe

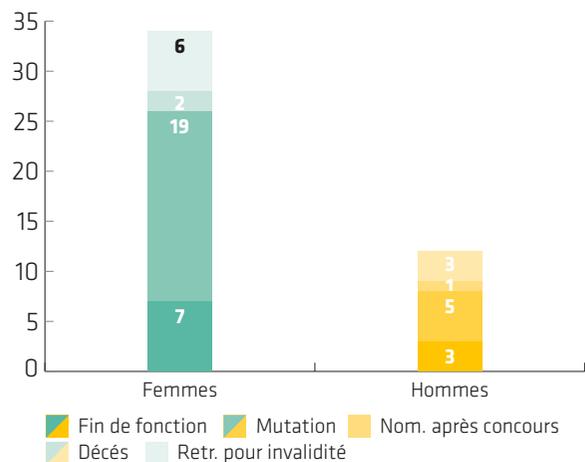


III.18. Répartition des départs des BIATSS par sexe

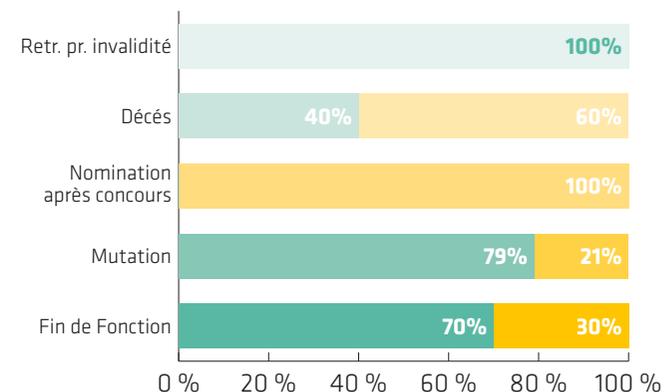
Répartition des départs des BIATSS par sexe et par motif, hors départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Total
Fin de Fonction	7	3	10
Mutation	19	5	24
Nom. après concours		1	1
Décès	2	3	5
Retr. pr. invalidité	6	0	6
Total général	34	12	46

Répartition des départs des BIATSS selon leur motif par sexe



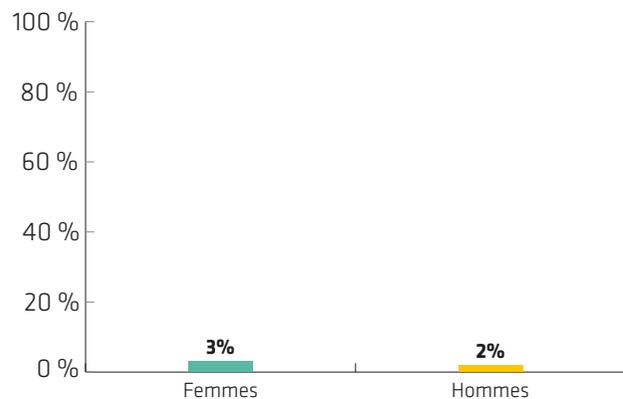
Part des femmes par motif de départ parmi les BIATSS ayant quitté AMU en 2017



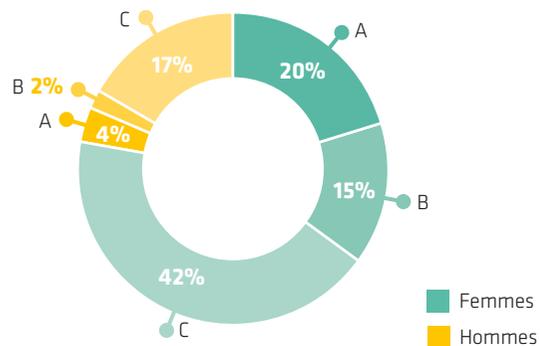
Répartition des départs à la retraite des BIATSS fonctionnaires par sexe

	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Retraite	11	8	23	2	1	9

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



Indicateur présent dans le Bilan Social 2016, page 135



Annexes

Annexes partie 1 - Effectifs généraux

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

		2015			2016		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuels	880	475	1355	803	447	1250
	A	366	316	682	299	283	582
	B	152	49	201	143	59	202
	C	362	110	472	361	105	466
	Fonctionnaires	1487	785	2272	1475	785	2260
	A	343	258	601	342	269	611
	B	363	180	543	368	182	550
	C	781	347	1128	765	334	1099
	Total	2367	1260	3627	2278	1232	3510
Enseignants	Contractuels	720	744	1464	730	767	1497
	A	720	744	1464	730	767	1497
	Fonctionnaires	1097	1772	2869	1099	1741	2840
	A	1097	1772	2869	1099	1741	2840
	Total	1817	2516	4333	1829	2508	4337
Total général		4184	3776	7960	4107	3740	7847

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

		2015			2016		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Contractuels	840	468	1308	764	439	1203
	A	354	312	666	287	278	565
	B	145	48	193	137	58	195
	C	340	109	449	339	103	442
	Fonctionnaires	1409	773	2182	1397	772	2170
	A	331	255	586	329	266	594
	B	343	177	520	348	178	527
	C	735	341	1076	720	328	1049
	Total	2248	1242	3490	2161	1211	3372
Enseignants	Contractuels	699	695	1393	704	712	1416
	A	699	695	1393	704	712	1416
	Fonctionnaires	1089	1769	2858	1090	1736	2826
	A	1089	1769	2858	1090	1736	2826
	Total	1788	2464	4251	1793	2448	4242
Total général		1788	2464	4251	1793	2448	4242

Âges moyens et médians par type de population et catégorie hiérarchique

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

Lexique

A

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

B

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

C

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

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

D

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

E

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

F

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

I

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

L

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

M

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

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitaires
NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

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

Q

QF : Quotient Familial

R

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

S

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

T

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

U

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

Glossaire

A

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

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

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

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

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

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

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

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

B

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D

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

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

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

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

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

E

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

Effectif : Nombre de personnes physiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles.

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

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

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

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

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

F

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

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

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

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

Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

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

G

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

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

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

H

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

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

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

I

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

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

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

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

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

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

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

L

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

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

M

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

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

N

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

O

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

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

P

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

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

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

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

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

Q

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

R

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

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

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

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

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

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

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

S

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

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

Structures : Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

T

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

Temps partiel : Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps partiel thérapeutique : Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée, de grave maladie ou après un congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle. L'intéressé doit présenter une demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, accompagnée d'un certificat médical favorable établi par le médecin traitant. Le temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur

au mi-temps ; toute quotité comprise entre 50% et 90 % peut être octroyée. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.

À défaut, le comité médical ou la commission de réforme est saisi. Les agents perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. En revanche, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant accompli avec succès son stage. Le stage revêt la forme, soit d'une période probatoire destinée à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, soit d'une période de formation. Certains fonctionnaires sont nommés directement titulaires (lauréats d'un concours interne, nomination des professeurs des universités).

V

Vacataire : Il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, enseignement ponctuel, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Vacataire d'enseignement : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires. Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale.

Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

