



Bilan social 2017

Conseil d'Administration
du 27/11/2018

Bilan social 2017

Introduction

Le bilan social est un document obligatoire annuel.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.



Plusieurs directions et services ont contribué à l'élaboration de celui-ci :

- La Direction Générale des Services (DGS)
- La Direction des Ressources Humaines (DRH)
- La Direction de la Communication (Dircom)
- Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC)
- La Direction Hygiène, Sécurité et Environnement (DHSE)
- Le Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP)



La date d'observation est fixée au 31/12/2017. Quelques indicateurs sont calculés sur l'année universitaire (délégations, CRCT). Sont exclus les vacataires et contrats étudiants.

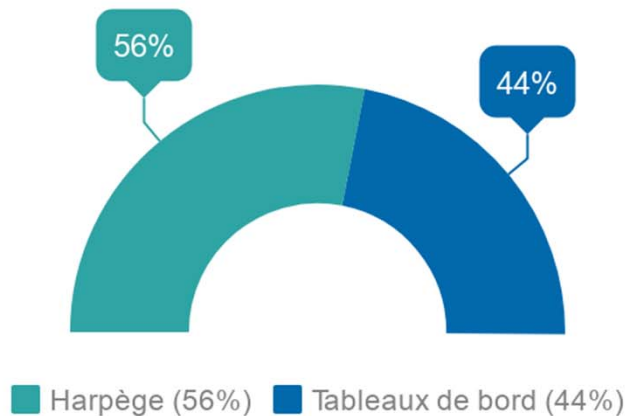


Bilan social 2017

Introduction

Les données ne proviennent pas toutes du SIRH (Harpège).

Seules les parties I et quelques indicateurs de la partie 2 sont issues du SIRH.



Les enjeux :

- Mobiliser tous les acteurs pour obtenir les données dans les délais impartis.
- Un travail indispensable pour s'assurer de la cohérence des données, pouvant générer des allers-retours nombreux avec les participants au BS.

Bilan social 2017

Les objectifs

- 1** Poursuivre le dialogue social
- 2** Poursuivre le développement des indicateurs
- 3** Publier conjointement le BS et le RSC

1

Les objectifs

Poursuivre le dialogue social

Deux réunions techniques d'échange

28 Mars
2018

06 Juin
2018

Etaient présents : les représentants des organisations syndicales, le DRH, le DRH Adjoint, La VP Egalité entre les femmes et les hommes et la chargée du bilan social.

Elles nous ont permis d'échanger sur le calendrier, de répondre aux questions des Organisations Syndicales, de noter les demandes d'indicateurs réglementaires et AMU supplémentaires, et de diffuser des chiffres clés en avant première.

1

Les objectifs

Poursuivre le dialogue social

Quelques exemples de demandes des organisations syndicales que nous avons pris en compte :

- Pour le RSC : il a été évoqué des difficultés pour lire et comprendre les graphiques en forme de roue => supprimé pour plus de lecture.
- Bilan Social : Ajouter la part des femmes et la répartition catégorielle pour les BIATSS Recherche
- Bilan Social : Ajouter la répartition des agents contractuels par corps et par grade.

2

Les objectifs

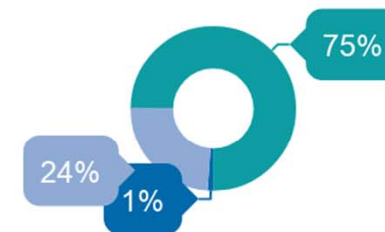
Poursuivre le développement des indicateurs

Les indicateurs obligatoires

Arrêté du 22 décembre 2017 modifie l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

Le taux de réalisation des indicateurs obligatoires ne peut pas être comparé avec les années précédentes en raison de l'arrêté du 22 décembre 2017 qui modifie l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

Taux de réalisation des indicateurs obligatoires



■ Réalisés (75%) ■ Partiellement réalisés (1%)
■ Non réalisés (24%)

2

Les objectifs

Poursuivre le développement des indicateurs

Les indicateurs obligatoires

Sur la forme

- Ordre des indicateurs a été modifié
- Modification de certains termes

Pas d'impact dans le bilan social:

le sommaire ne suit pas la trame règlementaire, mais un parcours logique de l'agent :
1 Effectifs et cartographie,
2 carrière et parcours professionnels,
3 vie des personnels.

Les termes ont déjà été harmonisés et les données communiquées en nombre d'agents.

2

Les objectifs

Poursuivre le développement des indicateurs

Les indicateurs obligatoires

Ajouts de nouveaux indicateurs

- Absences au travail : nombre d'agents et nombre total de journées d'absence par motif par âge
- Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures supplémentaires rémunérées.



Les heures complémentaires



pages 148 et 149

- Rappel sur la définition, les modalités et la prise en charge des heures complémentaires
- Nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires par type d'enseignant
- Le nombre d'heures complémentaires total et moyen par type de personnel
- Le nombre d'heures complémentaires total par section CNU.

Bilan social 2017
Aix-Marseille Université | Carrière et parcours professionnels | Partie 4 : Rémunération | Heures supplémentaires | 148

12. Heures supplémentaires

Le décret 84-431 du 6 juin 1984 fixe les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et porte sur le statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
Le temps de travail de référence est défini par l'article 7.
Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :

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

Il est complété par le décret 93-461 du 25 mars 1993 fixe les obligations de service des personnels enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur

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

Il correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique et est constitué comme suit :
Les enseignants titulaires et stagiaires du second degré auxquels s'appliquent les dispositions du présent décret sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

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

Ainsi, pour un enseignant-chercheur toute heure effectuée au-delà de la 192ème heure d'enseignement est rémunérée au titre du décret 83-1075 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur au taux défini par l'arrêté du 6 novembre 1989 et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique depuis le 11/04/2017 soit pour 2016/2017 :

- Du 01/07/2016 au 31/01/2017 : 4136€
- Du 01/02/2017 à ce jour : 4141€.

Bilan social 2017
Aix-Marseille Université | Carrière et parcours professionnels | Partie 4 : Rémunération | Heures supplémentaires | 149

Nombre d'enseignants ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées et nombre d'heures complémentaires rémunérées

Type de personnel	Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées	Nombre d'heures supplémentaires rémunérées
Associés	58	3 836
Chargés d'enseignement EPS	1	77
Conseiller principal d'éducation	3	669
Enseignant en CDD ou CDI	14	2 081
Enseignants-chercheurs en CDD ou CDI	4	737
Lecteurs	30	2 316
Maîtres Langue étrangère	3	436
Maîtres de conférences	906	66 744
Prof. Contractuels 2 nd Degré	20	2 758
Professeurs agrégés	166	23 089
Professeurs certifiés	92	12 555
Professeurs de l'ENSAM	2	167
Professeurs d'EPS	23	3 199
Professeurs des écoles	12	845
Professeurs des lycées professionnels	5	470
Professeurs des universités	353	19 558

Nombre d'heures complémentaires rémunérées en moyenne par section CNU

Nombre d'heures supplémentaires rémunérées en moyenne par type de personnel

166 PRAG ont fait des heures complémentaires sur 2016-2017, soit 47% des enseignants ayant effectué des heures complémentaires.

En 2016-2017, 65% des MCF et 54% des PR ont fait des heures complémentaires.

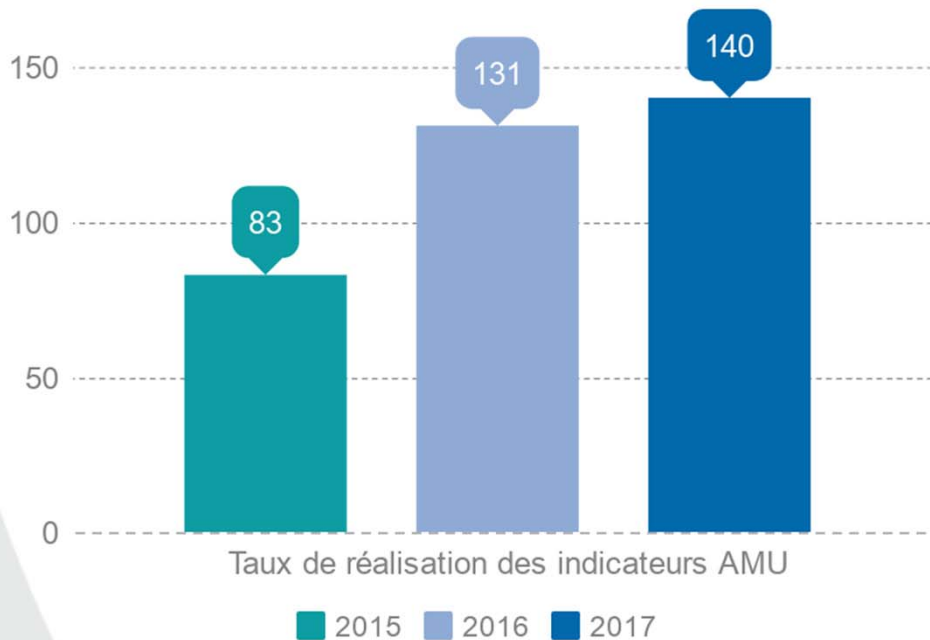
2

Les objectifs

Poursuivre le développement des indicateurs

Les indicateurs AMU

Taux de réalisation des indicateurs AMU



+6.8%



par rapport à 2016

+9

indicateurs
présentés ci-apres

+25 déclinaisons
/
améliorations

Plafonds d'emplois consommé



pages 148 et 149

- Le plafonds d'emploi voté et sa ventilation du plafond d'emploi
- Le plafond d'emplois 2017 consommé par type de financement (Etat ou Ressources Propres)

Bilan social 2017
Aix-Marseille Université
Emplois et effectifs | Partie 1 : Plafond d'emplois en ETPT
20

Plafond d'emplois 2017 consommé		Budget/dépense
Financement Etat	Agents sur support Etat	5 777
	Contractuels	475
	Doctorants	
Sous total financement Etat		6 252
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	606
	A*Midex	322
	Recherche	282
	Sous total financement RP	
Total		7 462

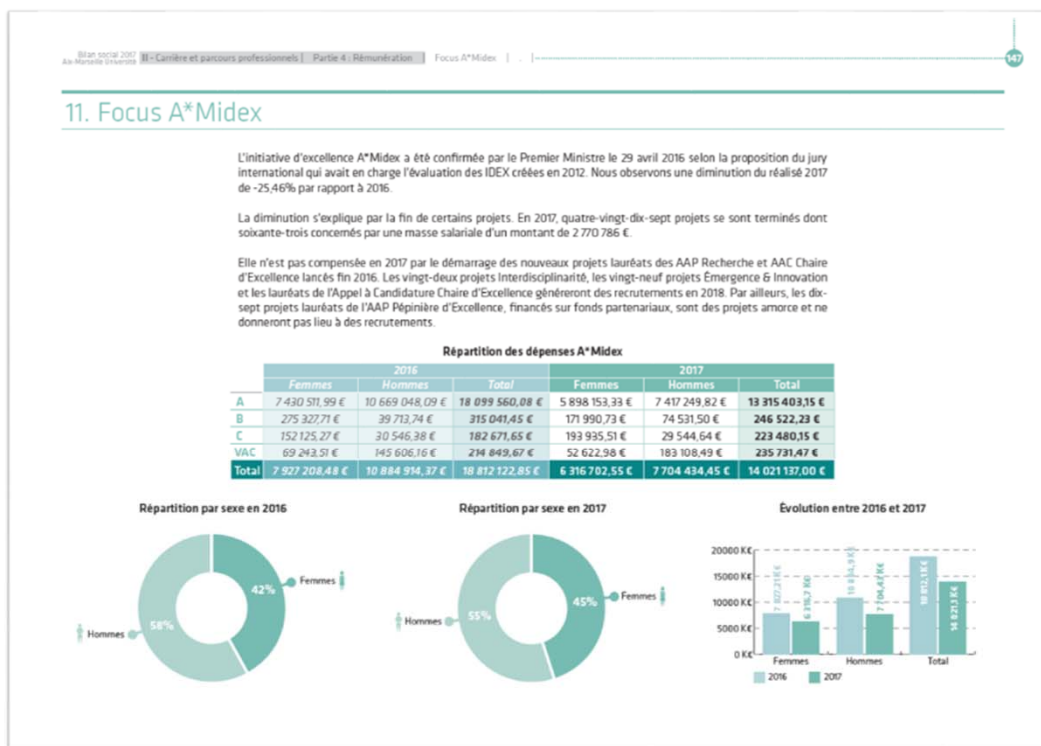
En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2017, nous constatons un réajustement du plafond d'emplois à la hausse, au regard d'une consommation moyenne annuelle de 7 462 ETPT en 2017.

Cette baisse est essentiellement due à la diminution des effectifs sur le projets A*Midex (-114), en raison de la fin de nombreux projets. À partir d'octobre 2017, la tendance à la baisse s'inverse car soixante-dix recrutements ont eu lieu en phase avec l'activité des projets en cours. Le plafond ETAT est stable entre 2016 et 2017 (+0,1%) malgré une hausse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années. Les principaux facteurs d'évolution sont l'absence du protocole Sauvadet en 2017, l'application de règles lors des campagnes d'emplois afin de maîtriser l'évolution des recrutements. L'évolution des ETPT sur le plafond Ressources Propres est également stable entre 2016 et 2017 (-0,5%) malgré une baisse des effectifs constatée sur le mois de décembre entre les deux années.

Répartition des dépenses A*MIDEX

pages 147

- Rappel sur l'initiative A*MIDEX
- Répartition des dépenses A*Midex et évolution entre 2016 et 2017
- Répartition des bénéficiaires par catégorie et sexe



Prime d'Engagement Pédagogique

pages 143

- Rappel sur la prime d'engagement pédagogique
- Evolutions avec 2016
- Montant 2017 par type de population et par sexe
- Nombre de bénéficiaires par type de population et par sexe

143

8. Prime d'Engagement Pédagogique (PEP)

		Montant		Nombre de bénéficiaires	
		2016	2017	2016	2017
Total	Femmes	24 000 €	22 000 €	12	11
	Hommes	30 000 €	28 000 €	15	14
	Total	54 000 €	50 000 €	27	25
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	6 000 €	2 000 €	3	1
	Hommes	6 000 €	6 000 €	3	3
	Total	12 000 €	8 000 €	6	4
dont Maîtres de conférence (EC et PU)	Femmes	12 000 €	18 000 €	6	9
	Hommes	16 000 €	16 000 €	8	8
	Total	28 000 €	34 000 €	14	17
dont Professeurs des Universités (EC et PU)	Femmes	6 000 €	2 000 €	3	1
	Hommes	8 000 €	6 000 €	4	3
	Total	14 000 €	8 000 €	7	4

La prime d'engagement pédagogique (PEP) constitue un dispositif d'intéressement au sens de l'article L954-2 du Code de l'Éducation. Elle permet de reconnaître et de valoriser de manière exceptionnelle l'investissement pédagogique d'un enseignant considéré dans sa situation d'enseignement ; en cela, la PEP se distingue :

- de la PRP qui valorise la prise de responsabilités ;
- des EQS qui comptabilisent dans le service de l'enseignant le temps pédagogique passé en « non présentiel » ;
- du dispositif d'avancement au grade qui appelle l'implication de l'enseignant au travers d'un large éventail d'items dont certains n'ont pas de lien direct avec la pédagogie.

Les personnels enseignants éligibles à la PEP sont : les PR, les MCF, les enseignants du second degré. Les lauréats pourront délivrer des formations dans le cadre du Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) et participer à l'élaboration de dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement.

En 2017, le montant total versé au titre de la PEP est de 50 000 €, soit 4 000 € de moins qu'en 2016. Le montant de la prime par bénéficiaire étant identique entre les 2 années (2 000€), cette différence de montant s'explique par un nombre de bénéficiaires passant de 27 en 2016 à 25 en 2017. Les maîtres de conférence représentent la majorité des bénéficiaires (68%) tandis que les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (56%).

Développement durable

pages 208

- Introduction sur les enjeux du Développement Durable
- Note d'AMU à l'auto-évaluation DD/RS 2017
- Listes des actions de développement durable mis en oeuvre à AMU

Bilan social 2017
Au service de l'université

18 Vie des personnes | Partie 6 Santé, sécurité et qualité de vie au travail | Développement Durable et Responsabilité Sociale | Le traitement du harcèlement sexuel

208

7. Développement Durable et Responsabilité Sociale

Face aux défis environnementaux et sociaux du XXI^e siècle, il appartient à chacun de contribuer à la réalisation des 17 Objectifs adoptés en septembre 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité des parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonctions de leurs propres spécificités.

Au vu des enjeux liés à ses missions, l'université s'inscrit dans une politique DD/RS pour améliorer son fonctionnement. La direction du Développement Durable réalise chaque année une autoévaluation de la politique DD/RS d'AMU. ci-dessous, quelques chiffres clé.

Note d'AMU à l'auto-évaluation DD/RS 2017

★★★★☆ 3,5/5

Gouvernance DD/RS

- 4 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS
- 42 référents DD/RS

Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)

- 4 sites marseillais et
- 2 sites aixois et l'Arbois sont équipés de bornes de recharge électriques vélo/automobile

Gestion patrimoniale responsable

- Stabilisation de la dépense électricité en 2017.

Contribution à la réduction des déchets

- 71 tonnes de papier de bureaux collectés et recyclés sur AMU
- Attribution de 219 PC aux personnels en 2016 voir SCASC pour actualisation 2017.
- Attribution de 9 PC aux étudiants lauréat du concours « DD en Trans' » en 2017

Mise en œuvre d'une politique d'achats responsables

- Nombre de marchés avec clauses environnementales et sociales en 2017 : 12

Campagne de sensibilisation de la communauté universitaire

- Des Fleurs pour les Abeilles, 20 juin 2017 : 18 sites, 60 millions de graines plantées par AMU.
- Troc Vert : 390 troqueurs sur 6 sites d'AMU ; Lauréat des Trophées des Campus Responsables
- 665 participants à la semaine Agir Ensemble 2017 sur 10 sites d'AMU

Déclinaisons / Améliorations



1. p41 « Répartition des ETP selon la nature des activités de l'ensemble des agents AMU »
2. P41 « Répartition des activités pour les BIATSS non financés sur contrat de recherche par catégorie »
3. p56 « Répartition des BIATSS contractuels entre BIATSS financés sur contrat de recherche et BIATSS non financés sur contrat de recherche »
4. p57 « Évolution du nombre de BIATSS par catégorie »
5. p77 « part des femmes »
6. p90 « Répartition de l'ensemble des mouvements par BAP »
7. p90 «Part des BIATSS concernés par des mouvements au sein de chaque BAP »
8. p93 « Poids des BAP au sein des recrutements externes »
9. p94 « Répartition des postes publiés par site »
10. p95 « taux d'exécution budgétaire »
11. p96 « Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire, par domaine »
12. p101 « Répartition des stagiaires par domaine »
13. p101 « Répartition des heures de formation par domaine »
14. p102 «Répartition des stagiaires par sous-domaine »
15. p102 "Répartition des heures de formation par sous-domaine"
16. p104 « Focus BAP J et BAP G par domaine de formation »
17. p111 « dernier tableau »
18. p119 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
19. p120 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
20. p122 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
21. p124 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
22. p126 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
23. p128 « Part des candidats sur le nombre de promouvables et part des promus sur le nombre de candidats par sexe »
24. p137 « Répartition des enseignants bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe »
25. p171 « Part des agents en situation de handicap sur l'effectif global »

3

Les objectifs

Publier conjointement les deux rapports



Envoyés le 30 octobres aux organisations syndicales