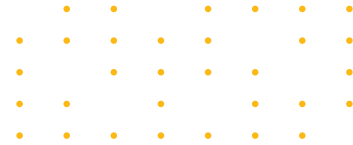
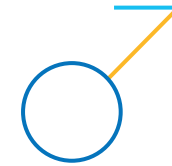


+



+



Rapport social unique 2022

Aix-Marseille Université



+



+



Sommaire

+



+

Emplois et effectifs	15
Partie 1 - Plafond d'emplois	16
Partie 2 - Effectif général	18
1. Les effectifs	18
1.1. Répartition générale	18
1.2. Répartition par statut	22
1.3. Répartition par catégorie	23
1.4. Ratios des effectifs	25
1.4.1. Ratios BIATSS/Enseignants, enseignants-chercheurs/Etudiants	25
1.4.2. Ratios femmes-hommes par affectation	26
1.4.3. Ratio des titulaires et des contractuels par affectation	27
1.5. Focus sur les personnels de recherche	28
1.6. Focus sur les post-doctorants	29
Partie 3 - Ancienneté et âges	30
1. Ancienneté moyenne des effectifs	30
2. ZOOM sur les âges	31
2.1. Par type de population	34
2.2. Par statut	36
2.3. Âge des titulaires	37
2.4. Âge des contractuels	38
2.5. Les apprentis	39
Partie 4 - Cartographie des effectifs	40
1. Répartition des effectifs par structure	40
1.1. Services centraux et communs	41
1.2. Composantes	43
1.3. Structures de recherche	47
2. Répartition des effectifs par campus/site	48
3. Répartition des effectifs par activité	50
3.1. Les activités de soutien et support	51
3.2. Focus sur les activités des BIATSS	52

Partie 5 - Typologie des populations 53

1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs	53
1.1. Répartition générale des Enseignants, enseignants-chercheurs	53
1.2. Les enseignants du 1 ^{er} degré et autres personnels de l'enseignement	55
1.3. Les enseignants du 2 nd degré	56
1.4. Les Enseignants-chercheurs mono-appartenants	60
1.5. Les Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	68
1.6. Les Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels	71
1.7. Focus sur les doctorants contractuels	76
2. Les BIATSS	78
2.1. Répartition générale des BIATSS	78
2.2. Administratifs sociaux et de santé	81
2.3. Les Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation	82
2.4. Personnels de la filière des bibliothèques	84
2.5. BIATSS contractuels	85
2.6. BIATSS contractuels financés sur les contrats recherche	87

Carrières et parcours professionnels 89

Partie 1 - Recrutement 90

1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs	90
1.1. Les enseignants contractuels	90
1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels	90
1.2. Les enseignants titulaires	92
1.2.1. Les enseignants du 2 nd degré	92
1.2.2. Les Enseignants-chercheurs mono appartenants	95
1.2.3. Les Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	104
1.3. Constitution des jurys	107
2. Recrutement par Concours BIATSS ITRF	111
2.1. Volumétrie des concours	111
2.2. Constitution des jurys	115

3. Recrutements et mobilités BIATSS	116				
3.1. Données générales	116				
3.2. Focus mobilité interne	121				
3.3. Focus recrutements externes	124	•	•	•	•
3.4. Focus mutations/détachements	129	•	•	•	•
3.5. Focus recrutements Titulaires/ANT	130	•	•	•	•

Partie 2 - Formation 131

1. Formation DRH	131				
1.1. La formation déployée par la DRH en 2022	131				
1.2. Typologie des stagiaires	137				
1.3. ZOOM sur les formations e-learning et/ou en distanciel	139				
1.4. ZOOM sur les formations « management bienveillant »	140				
1.5. Les dispositifs de formation	141				
1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)	141				
1.5.2. Le Bilan de compétences	142				
1.5.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	142				
2. Formation CIPE	143				
3. Formation SCD	146				

Partie 3 - Promotions 149

1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs	150				
1.1. Enseignants du 2 nd degré	150				
1.2. Enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	151				
1.2.1. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale à Maîtres de conférences Hors Classe	152				
1.2.2. Promotions des Maîtres de conférences Hors Classe à Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel	154				
1.2.3. Avancement professeurs 2 ^{ème} Classe à professeurs 1 ^{ère} Classe	156				
1.2.4. Avancements professeurs 1 ^{ère} Classe à professeurs Classe Exceptionnelle 1	158				
1.2.5. Avancements professeurs Classe Exceptionnelle 1 à professeurs Classe Exceptionnelle 2	160				
1.2.6. Vue d'ensemble des promotions des femmes Enseignants, enseignants-chercheurs	161				

2. Les personnels BIATSS	162
2.1. Répartition générale	163
2.2. Métiers Administratifs Sociaux et de Santé (ASS)	164
2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade	164
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	166
2.3. Ingénieurs, Techniciens et administratifs de Recherche et de Formation (ITRF)	167
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	167
2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps	169
2.4. Les personnels des bibliothèques	170
2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade	170
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps	172
2.5. ZOOM sur la répartition femmes-hommes des candidats promus en 2022	174
2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et promus en 2022	175
2.7. Liste d'Aptitudes exceptionnelle des BIATSS	176

Partie 4 - Rémunération 178

1. Masse salariale	179
1.1. Dépenses décaissées* de masse salariale dont primes et indemnités	179
1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut, par catégorie et par genre	182
1.2.1 BIATSS	182
1.2.2. Enseignants et enseignants-chercheurs	183
1.2.3. BIATSS titulaires	183
1.2.4. BIATSS contractuels	184
1.2.5. Enseignants-chercheurs contractuels	184
1.3. Rémunération par quartile et par décile	185
1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	187
1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche	189
1.6. Prime de Responsabilités Pédagogiques	194
1.7. Prime de Charges Administratives	197
1.8. Prime d'Engagement Pédagogique	199
1.9. Complémentaire Indemnitaires Annuelle (CIA)/Prime Individualisée annuelle (PIA)	200
1.10. Synthèse sur les écarts de rémunérations	202
1.10.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires	202
1.10.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels	214

Partie 5 - Vacataires d'enseignement 219

- 1. Les vacataires d'enseignement selon la structure principale 219
- 2. Les vacataires d'enseignement selon la structure d'origine 223

Partie 6 - Départs des titulaires 224

- 1. Les départs par motifs 224
- 2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires (y compris pour invalidité) 226

Vie des personnels 228

Partie 1 - Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail 229

- 1. Les congés pour raison de santé 229**
 - 1.1. Les départs temporaires 229
 - 1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois 229
 - 1.1.2. Mises à disposition 230
 - 1.2. Absences au travail pour raison de santé 230
 - 1.2.1. CLD / CLM / CMO 230
 - 1.2.2. Temps partiels thérapeutiques 233
 - 1.2.3. Les congés maternité 235
 - 1.2.4. Les congés paternité 236
- 2. Compte Épargne Temps 237**
- 3. Temps de travail 240**

Partie 2 - Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité 242

- 1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 242**
 - 1.1. Cartographie de la population BOE 245
 - 1.2. Mouvements des personnels BOE 247
 - 1.3. Présentation du budget 249
- 2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) 250**

Partie 3 - Action sociale 251

1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale	252
2. Environnement de travail	254
2.1. Restauration collective	254
2.2. Animations et activités sur les campus	255
2.3. Événements	255
3. Enfance-Vie personnelle-Famille	256				
3.1. Prestations d'action sociale	256				
3.2. Aide d'urgence	258				
3.3. Crèches	261				
3.4. Stages et séjours à destination des enfants	262				
3.5. Arbre de Noël	263				
4. Accès à la culture	264				
5. Activités sport et loisirs	265				

Partie 4 - Dialogue social 267

1. Le CA, le CT, le CHSCT, la CPE et la CCI	267
2. Les jours de grèves prélevés	271
3. Locaux syndicaux mis à disposition	272

Partie 5 - Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP) 273

1. Les visites médicales	274
1.1. Le type et le nombre de visites réalisées	274
1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé	276
1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales	279
2. Les entretiens avec la psychologue du travail	280
3. L'action en milieu de travail	280



Partie 6 – Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail 281

1. Santé et sécurité	281				
1.1. Document de prévention et d'évaluation des risques professionnels	281
1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles	282
1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés	285
1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service	285
1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST	285				
2. Protections Fonctionnelles	286				
3. Dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, et les discriminations	287				
3.1. Présentation du nouveau dispositif d'Aix-Marseille Université : le Service pour le Respect et l'Egalité (SpRE)	287				
3.1.1. Contexte de la création du SpRE	287				
3.1.2. Le fonctionnement du SpRE	289				
3.2. Traitement des situations	291				
3.2.1. Nombre de signalements	292				
3.2.2. Origine du signalement	293				
3.2.3. Typologie des victimes présumées par genre et par communauté	295				
3.3. Objet des saisines	296				
3.3.1. Évolution et répartition par genre des victimes présumées	296				
3.3.2. Focus en 2022 : objet des saisines par type de population et par genre chez les victimes présumées	299				
3.3.3. Répartition par voie de traitement et état d'avancement des dossiers	300				
4. Qualité de vie au travail	302				
4.1. Zoom sur le télétravail	302				
4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs	304				
4.1.2. Les modalités de télétravail choisies	306				
4.2. Le développement durable	308				
4.2.1. Auto-évaluation d'Aix-Marseille Université	308				
4.2.2. Les actions « Développement Durable et la Responsabilité Sociétale » mises en place au sein de l'Université	310				

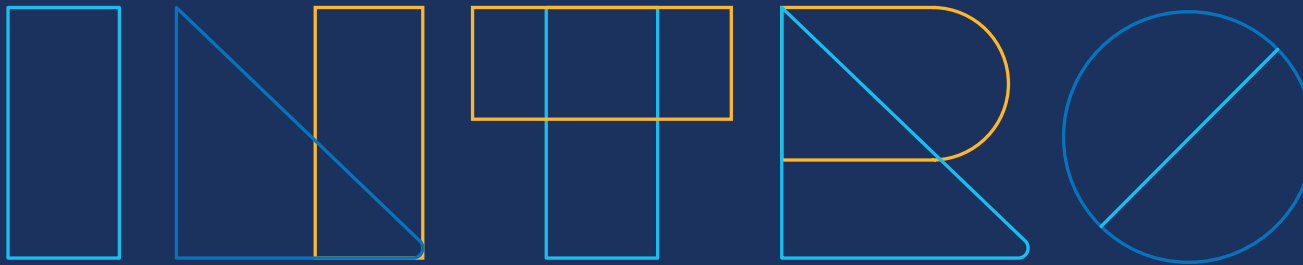
Annexes

321

Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Personnes physiques	322
Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure	323
Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure	324
Nombre d'ETP BIATSS Contractuels/Titulaires par affectation	324
Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par type de population, statut et catégorie	325
Répartition des Enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre	326
Répartition des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires par section CNU et par genre	329
Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP	330
Table de correspondance des spécialités CNU	331
Table de correspondance des disciplines du 2 nd degré	332
Lexique	333
Glossaire	336



Introduction





Edito



En 2022, dans le cadre de sa politique socialement engagée, Aix-Marseille Université a amplifié ses actions en matière d'inclusion, d'égalité, de diversité. La création du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE) en mai 2022 en est un exemple concret : une équipe de professionnelles recrutées à temps plein, 110 m² de locaux équipés, une permanence sur le campus d'Aix, un guichet unique afin de lutter contre toutes les situations de violences sexistes et/ou sexuelles, de harcèlements, et de discriminations. Ce service, unique en France, fait de notre établissement une université pionnière en la matière. En collaboration avec des partenaires externes tels que le Défenseur des Droits, la Maison des Femmes Marseille/Provence, la Maison Départementale de lutte contre les discriminations, le Parquet de Marseille, les associations de lutte contre les LGBTIphobies et des compétences en interne, ce service dispose des outils nécessaires dans la prise en charge et le traitement des différentes situations ayant conduit aux signalements.

Cette troisième édition du Rapport Social Unique (RSU) illustre également la mise en œuvre d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'entraide et de la solidarité face à la précarité et à différentes situations difficiles.



Eric Berton
Président d'Aix-Marseille
Université



Isabelle Régner
Vice-présidente à l'égalité
femmes-hommes et lutte
contre les discriminations





Ce RSU retrace l'année 2022 en présentant une analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution au sein de notre université en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et en matière d'actes de violences, de harcèlements sexuels ou de discriminations. L'ensemble du document présente les données sociales et leur évolution sur trois ans (2020, 2021 et 2022).

Dans la continuité des deux RSU précédents, le RSU 2022 présente un grain d'analyse plus fin que celui requis par la réglementation pour toutes les catégories de personnels, en croisant, à chaque fois que cela est possible, pour les femmes et les hommes, les informations sur les grades, corps, BAP, structures, secteurs disciplinaires ou sections CNU. Ces données supplémentaires constituent notamment un vivier d'informations propice à l'alimentation du plan d'action égalité femmes-hommes. AMU a fait le choix d'enrichir le RSU par le calcul d'indices de parité supplémentaires à la promotion, à la rémunération, au recrutement du personnel ainsi que des données relatives au support financier des emplois et au statut des agents (titulaires et agents non titulaires).

Parmi les nouveautés dans le RSU 2022, figurent notamment un axe sur les primes des contractuels CIA/PIA, le détail des rémunérations genrées par décile pour les BIATSS et Enseignants, enseignants-chercheurs, le calcul de l'indice de plafond de verre (Glass Ceiling Index), ainsi que le premier bilan du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE).

Notre RSU propose un dépliant centralisant les chiffres clés de l'année 2022. Enfin, conformément au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, l'établissement a collecté les différentes bases de données dématérialisées, ayant servi au RSU, pour les communiquer aux membres des comités sociaux.

La réalisation de ce RSU a nécessité un travail collectif de la part des différents services de la direction des ressources humaines que nous remercions pour leur professionnalisme, leur compétence et leur dévouement.



Cadre législatif et périmètre

Les bilans sociaux sont prévus par l'article 37 du décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'État. Les indicateurs sont fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par un arrêté du 22 décembre 2017. Le Rapport Social Unique quant à lui est introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2021.

Dans ce document, sont pris en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par Aix-Marseille Université. Ainsi sont comptabilisés les agents titulaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels, c'est à dire ayant une affectation, une carrière ou un contrat de travail en cours au sein de l'université.

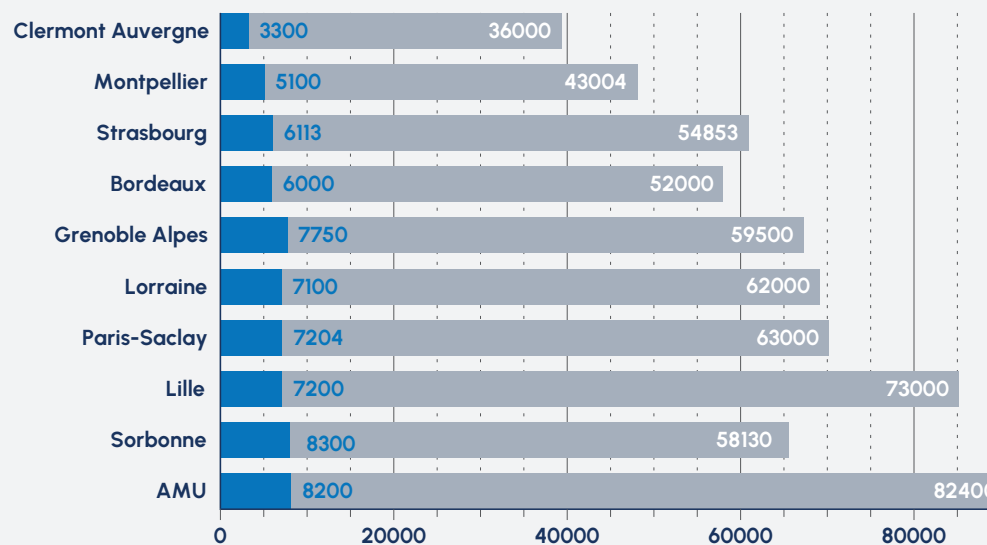
De ce fait, n'ont pas été comptabilisés les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité ou en congé parental, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (exemple : chargés d'enseignement vacataires), etc.

Situation de l'emploi au niveau national pour la fonction publique

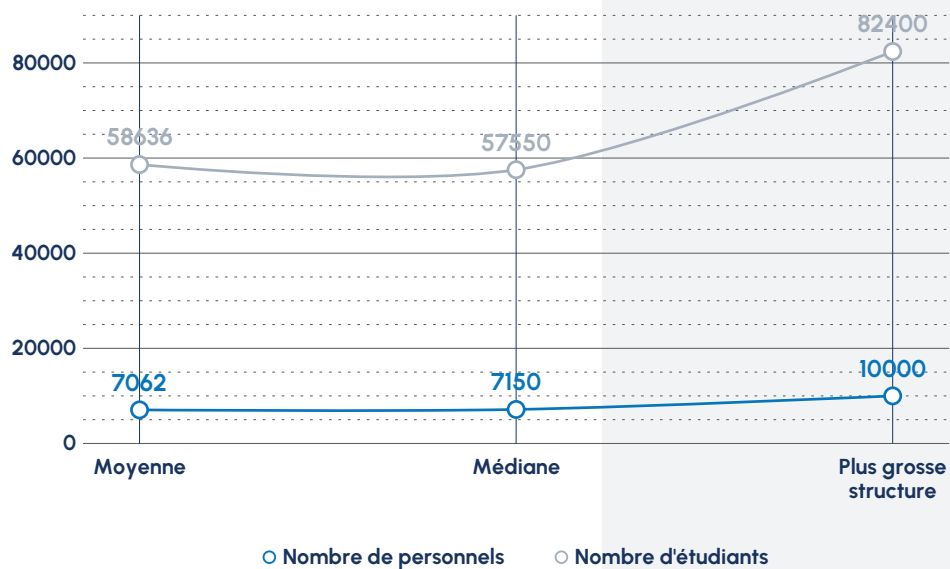
Au 31 décembre 2021, 5,67 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 14 200 de plus que fin 2020 (+ 0,3 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 42 500 contrats aidés, effectifs en nette hausse par rapport à 2020. L'emploi dans la fonction publique (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,4 %, tous versants confondus.

Hors contrats aidés, l'emploi est quasi stable dans la fonction publique de l'État après cinq années consécutives de hausse (- 0,1 %). L'emploi baisse dans les ministères à un rythme plus soutenu qu'en 2020 (- 0,4 %) et augmente dans les établissements publics moins fortement qu'en 2020 (+ 0,8 %).

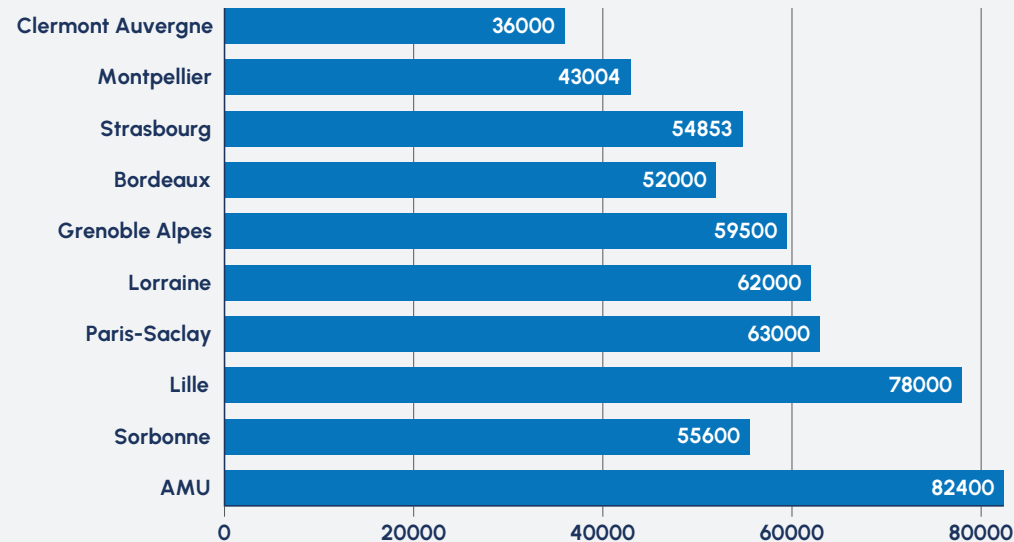
Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs sur ces deux dernières années. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de cinq points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes représentent seulement 43 % des effectifs.



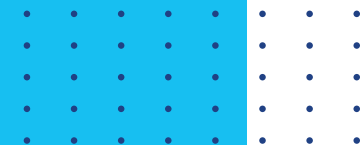
Cartographie des établissements de l'ESR



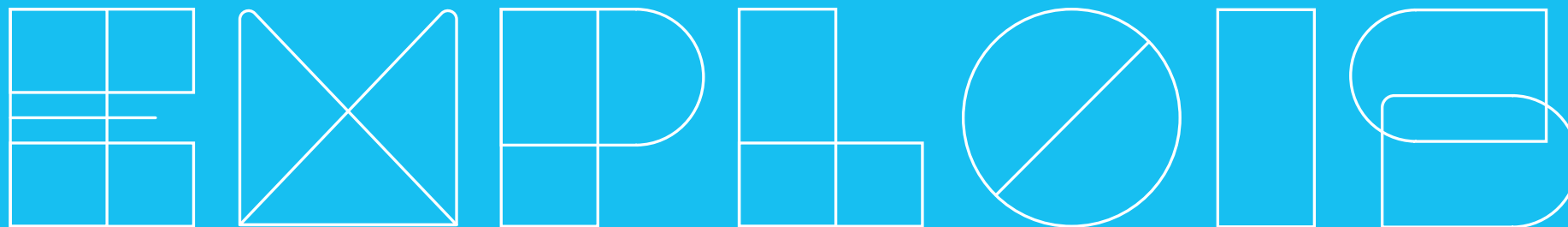
Comparaison de l'effectif total avec d'autres universités de taille similaire (BIATSS + EC)



sources : sites internet institutionnels des universités



Emplois et effectifs



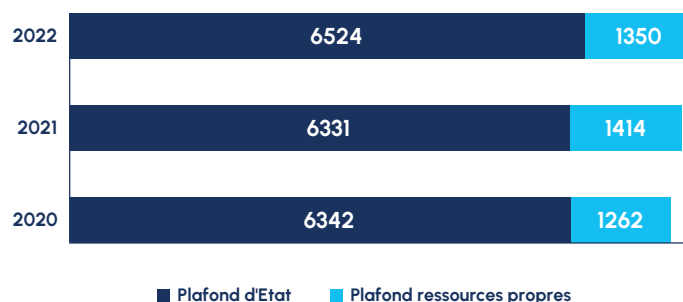
Partie 1 - Plafond d'emplois

L'article L712-9 du code de l'Education précise que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3 ».

L'université se doit de respecter ce plafond d'emplois composé d'un plafond d'emplois autorisé par le Ministère et d'un plafond d'emplois sur ressources propres que l'Université se fixe, en fonction de sa politique d'établissement.

- Le « **Plafond Ressources Propres** », voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement.
- Le « **Plafond État** » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU.
- Ce plafond d'emplois est toujours exprimé en **Effectif Temps Plein Travaillé** (ETPT), c'est-à-dire : à l'ensemble des personnels de l'université en activité et rémunérés par l'université en prenant en compte leur durée de travail au sein de l'établissement ainsi que leur quotité.

Répartition des plafonds d'état et plafonds ressources propres ^(T1.1)

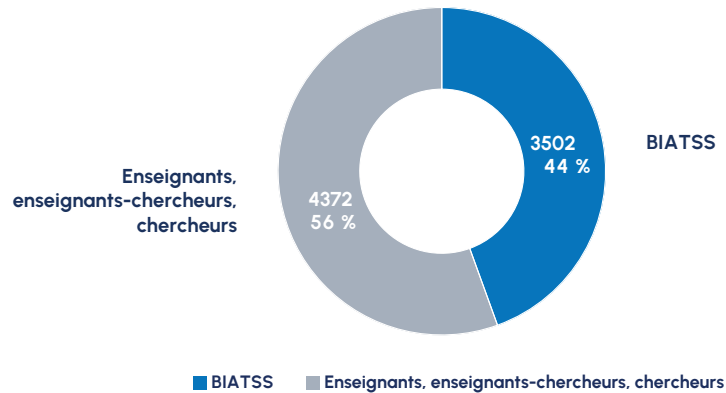


En 2022 le plafond d'emplois s'élevait à 7 874 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé), voté en Conseil d'Administration. Pour déterminer le plafond d'emplois, Aix-Marseille Université poursuit son travail en tenant compte des consignes du MESRI. Le plafond exécuté en 2022 est de 7 660 pour une prévision à 7 874 ETPT, soit un taux d'exécution de 98,6%, contre 99,0% en 2021.

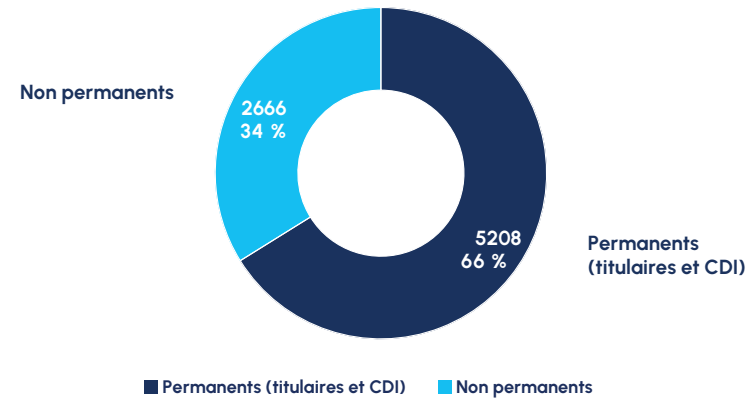
Plafond d'emplois 2022 voté ^(T1.1)

	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs			BIATSS			Total
	Permanents		Non permanents	Permanents		Non permanents	
	Titulaires	CDI	CDD	Titulaires	CDI	CDD	
Plafond État	2 800	24	1 139	2 035	276	250	6 524
Plafond Ressources propres	-	28	321	-	45	896	1 350
Plafond global	2 800	52	1 520	2 035	321	1 146	7 874

Répartition du plafond d'emploi par type de population ^(1.2)



Répartition du plafond d'emploi par type de poste ^(1.3)



Évolution des plafonds d'emploi 2022 consommés ^(T1.2)

Plafonds d'emploi consommés		2020	2021	2022
Financement État	Agents sur support État	5 789	5 747	5 963
	Contractuels Doctorants	509	523	525
Sous total financement État		6 298	6 270	6 478
Financement Ressources Propres	MS RP des composantes et services	648	712	516
	AMIDEX	290	342	381
	Recherche	306	341	385
Sous total financement RP		1 244	1 395	1 282
Total		7 542	7 665	7 760

En ce qui concerne la consommation réelle d'ETPT observée en 2022, nous constatons une surestimation du plafond d'emplois voté en CA (+ 114 ETPT) compte tenu d'une consommation moyenne annuelle de 7 760 ETPT en 2022.

Le plafond d'emplois 2022 augmente de 218 ETPT par rapport à 2020.

Le plafond ETAT augmente de 180 ETPT. Cette augmentation s'explique en grande partie par la positionnement des agents CDI RP (et également des agents financés sur loi ORE) sur ETAT. Cependant, cette hausse est légèrement atténuée par une baisse des agents titulaires sur plafond ETAT, conséquence des Campagne d'Emplois rigoureuses 2021 et 2022 (prélèvements 7/10 en CE de 2021 et 9/10 en CE de 2022).

Le plafond RP augmente de 38 ETPT. Les projets AMIDEX et Recherche ont vu leurs crédits augmenter, entraînant une hausse importante des recrutements. La baisse des agents sur RP des composantes et services s'explique par le transfert des CDI et agents financés sur loi ORE sur plafond ETAT.

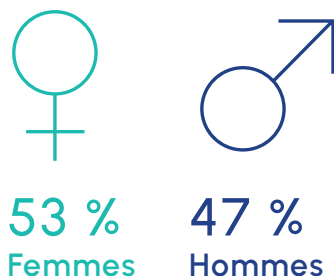
ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillés
ETP : Equivalent Temps Plein
RP : Ressources Propres
CE : Campagne d'Emploi

Partie 2 - Effectif général

1. Les effectifs

1.1. Répartition générale

Répartition femmes-hommes sur la population AMU



Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Personnes Physiques (PP) ^(T1.3)

Type de population/Catégorie/Statut		Effectifs en PP		2020		2021		2022		Variation des effectifs 2020-2022
		Effectifs	% des femmes	Effectifs	% des femmes	Effectifs	% des femmes			
BIATSS	Cat A	Titulaires	661	58 %	655	58 %	535	60 %	-19 %	
		Contractuels	279	62 %	318	62 %	452	63 %	62 %	
		Total Cat A	940	59 %	973	59 %	987	61 %	5 %	
	Cat B	Titulaires	573	65 %	577	65 %	527	67 %	-8 %	
		Contractuels	221	72 %	256	74 %	276	18 %	25 %	
		Total Cat B	794	67 %	833	68 %	803	70 %	1 %	
	Cat C	Titulaires	974	69 %	908	68 %	826	70 %	-15 %	
		Contractuels	408	72 %	435	71 %	448	70 %	10 %	
		Total Cat C	1 382	70 %	1 343	69 %	1 274	70 %	-8 %	
	Total apprentis		7	29 %	16	56 %	21	40 %	200 %	
Total BIATSS		3 123	66 %	3 165	66 %	3 084	67 %	-1 %		
BIATSS Recherche	BIATSS Recherche (titulaires + contractuels)		375	50 %	422	50 %	574	46 %	53 %	
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	2 840	40 %	2 826	41 %	2 810	41 %	-1 %		
	Contractuels	1 655	49 %	1 720	50 %	1 750	51 %	6 %		
	Total ECC	4 495	44 %	4 546	44 %	4 560	45 %	1 %		
Total		7 993	53 %	8 133	53 %	8 218	53 %	3 %		

Les effectifs en Personnes Physiques au sein d'AMU ont augmenté de 3 % sur les trois dernières années avec une légère hausse de 1 % entre 2021 et 2022. En valeur, les effectifs d'AMU comptent 225 agents supplémentaires depuis 2020 dont 85 depuis 2021.

- Globalement, la population BIATSS hors recherche a diminué de 1 %. Cette tendance s'explique par une diminution de 11 % des effectifs titulaires au sein de l'établissement. En effet, 91 titulaires BIATSS, soit 4 % de la population des titulaires en 2021, ont bénéficié de mobilité sortante (mise à disposition ou détachement). Cependant, une hausse significative de l'effectif des BIATSS de catégorie A est observable, notamment avec 173 contractuels supplémentaires, soit une augmentation de 62 %. Ce phénomène sera détaillé dans les pages suivantes (voir graphique 1.4).

- La population des BIATSS Recherche ne cesse d'augmenter depuis 2019, avec une évolution de 53 % sur les trois années dont 36 % d'augmentation, soit 152 agents, entre 2021 et 2022.

Cette augmentation d'effectif est corrélée à la volonté du ministère d'augmenter le nombre de contrats post-doctorant ainsi que leur rémunération (voir graphique 1.5).

- La population des enseignants-chercheurs reste relativement stable avec une augmentation de 1 % des effectifs. Cet accroissement s'explique par le recrutement des doctorants, (qui sera explicité dans la partie recrutement). La population des titulaires enseignants-chercheurs et contractuels en CDI est restée relativement stable de 2 871 en 2020 à 2 859 en 2022 (voir T1 en annexe).

Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Équivalent Temps Plein (ETP) ^(T1.4)

Type de population/Catégorie/Statut		2020				2021				2022				Variation des effectifs 2020-2022	
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
BIATSS	Cat A	Titulaires	371,73	276,11	647,84	57 %	367,92	273,97	641,89	57 %	292,84	210,20	503,04	58 %	-22 %
		Contractuels	166,93	104,5	271,43	62 %	192,91	118,44	311,35	62 %	260,80	165,50	426,30	61 %	57 %
		Total	538,66	380,61	919,27	59 %	560,83	392,41	953,24	59 %	553,64	375,70	929,34	60 %	1 %
	Cat B	Titulaires	362,81	198,18	560,99	65 %	367,02	197,82	564,84	65 %	315,53	166,70	482,23	65 %	-14 %
		Contractuels	155,37	60,86	216,23	72 %	186,93	68	254,93	73 %	187,40	59	246,40	76 %	14 %
		Total	518,18	259,04	777,22	67 %	553,95	265,82	819,77	68 %	502,93	225,70	728,63	69 %	-6 %
	Cat C	Titulaires	642,11	301,94	944,05	68 %	597,27	286,40	883,67	68 %	510,90	232	742,90	69 %	-21 %
		Contractuels	283,83	114,52	398,35	71 %	299,83	129,08	428,91	70 %	277,47	130,60	408,07	68 %	2 %
		Total	925,94	416,46	1342,4	69 %	897,10	415,48	1312,58	68 %	788,37	362,60	1150,97	68 %	-14 %
Total BIATSS		1982,78	1056,11	3038,89	65 %	2011,87	1073,71	3085,58	65 %	1844,94	964	2808,94	66 %	-8 %	
BIATSS recherche (titulaires + contractuels)	Cat A	173,54	181,8	355,34	49 %	196,72	208,53	405,25	49 %	223,30	253,80	477,10	47 %	34 %	
	Cat B	8,86	3	11,86	75 %	8	-	8	100 %	23,70	30	53,70	44 %	353 %	
	Cat C	2	2	4	50 %	6	-	6	100 %	5	12	17	29 %	325 %	
	Total BIATSS Recherche	184,4	186,8	371,2	50 %	210,72	208,53	419,25	50 %	252	295,80	547,80	46 %	48 %	
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	1135,34	1692,48	2827,82	40 %	1140,70	1668,41	2809,11	41 %	1168,46	1655,38	2823,83	41 %	-0,1 %	
	Contractuels	783	791	1574	50 %	828,59	830,25	1658,84	50 %	890,10	813,49	1703,59	52 %	8 %	
	Total EEC	1918,34	2483,48	4401,82	44 %	1969,29	2498,66	4467,95	44 %	2058,56	2468,87	4527,43	45 %	3 %	
Total		4085,52	3726,39	7811,9	52 %	4191,88	3780,90	7972,78	53 %	4155,49	3728,67	7884,16	53 %	1 %	

L'évolution des Emplois Equivalent Temps Plein montre des tendances similaires au sein des types de populations avec une augmentation de 1 % sur les trois années.

Zoom sur les supports d'emploi

Support d'emplois BIATSS ^(T1.5)

Financement	Type de contrat	Titulaires	Contractuels		Total
			CDI	CDD	
Support pérenne : plafond d'État		2 020	258	262	2 540
Ressources propres		-	56	869	925

Support d'emploi Enseignant, enseignant-chercheurs ^(T1.6)

Financement	Type de contrat	Titulaires	Contractuels		Total
			CDI	CDD	
Support pérenne : plafond d'État		2 785	23	1 129	3 937
Ressources propres		-	21	335	356

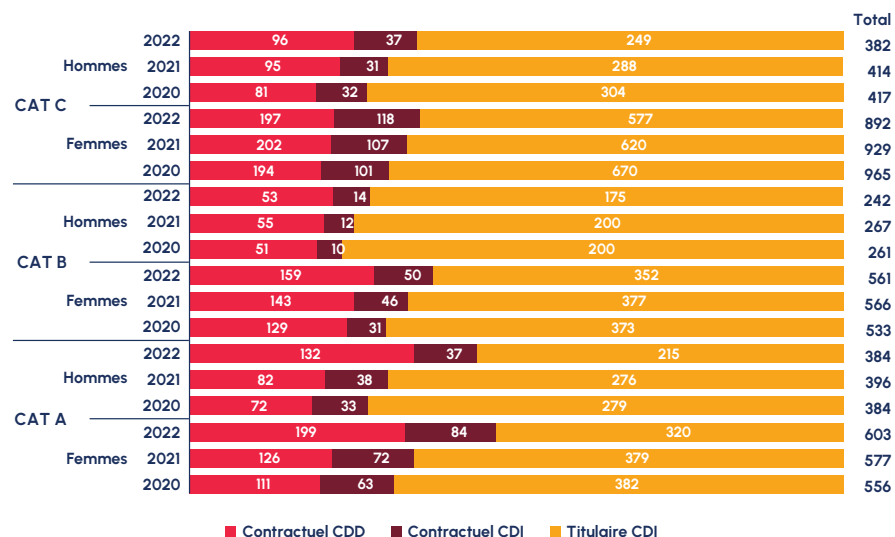
20 % des emplois BIATSS financés sous support pérennes sont occupés par des contractuels, soit 520 agents, dont 10 % en CDI et 10 % en CDD. La majorité des emplois financés sous support pérennes, soit 80 %, sont occupés par des titulaires. 29 % des emplois Enseignants, enseignants-chercheurs financés sous support pérennes sont occupés par des contractuels, soit 357 agents dont la majorité sont en CDD (28,7 %). Les agents contractuels en CDI sur des emplois à support pérennes représentent moins de 1 % de ceux-ci. La majorité des emplois d'enseignants-chercheurs, soit 92 %, sont financés sous plafond d'État.

ETP

Les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sont les effectifs corrigés de la quotité de travail. Un agent à temps plein correspond donc à 1 ETP, un agent à temps partiel à 80 % correspond à un ETP de 0,8.

Zoom sur la population BIATSS

Évolution sur 3 ans de l'effectif BIATSS Hors Recherche (HR) par genre, catégorie, statut et type de contrat (en PP) (1.4)



Dans la catégorie A, les effectifs correspondant aux contractuels révèlent une augmentation significative depuis 3 ans, ils représentent 47 % des effectifs de catégorie A d'AMU. Dans les catégories B et C, la proportion de contractuels représente respectivement 34 % et 35 % sur la population totale. Les effectifs de contractuels dans ces catégories ont également une légère tendance à la hausse. Cette sur-représentation des agents contractuels au sein de la catégorie A est similaire au niveau national où ils représentent 41 % de l'ensemble de la catégorie A.

Ces évolutions à la hausse des contractuels peuvent être corrélées aux appels à projets tels que AMIDEX, CISAM, ANR et France 2030 obtenus par AMU qui offrent de nombreuses opportunités d'emplois. En effet, ces CDD de projets, répartis sur les trois catégories, offrent un vivier d'emploi important pour la durée des projets (voir partie recrutement).

Les chiffres des contractuels en CDI restent également stables avec une légère augmentation au sein de la catégorie C qui peut être expliquée par l'ancienneté de cette population parmi les contractuels.

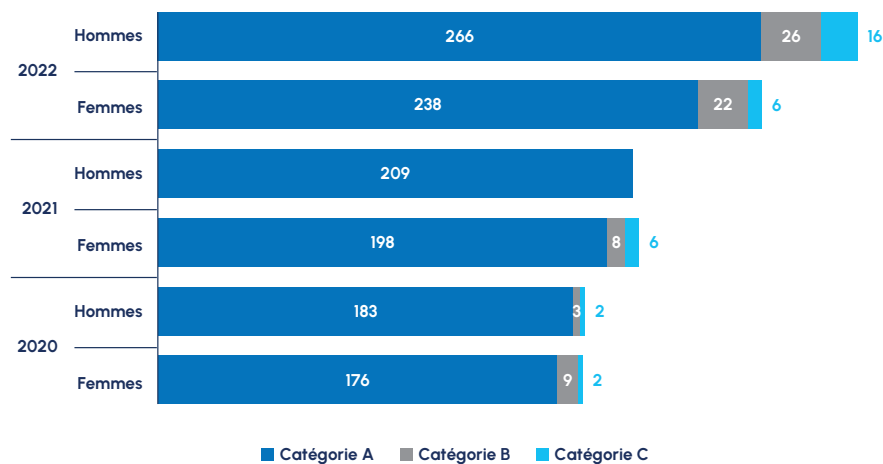
Cependant, la diminution de l'effectif des titulaires est remarquable au sein des trois catégories.

Ce phénomène est en partie dû aux mobilités sortantes (mise à disposition ou détachement) de 4 % des effectifs titulaires qui implique également un besoin de remplacement rapide par des contractuels. En 2022, 3,5 % de départs à la retraite ont été observés chez les titulaires.

Ces deux facteurs expliquent la faible diminution des effectifs BIATSS au global.

Dans l'ensemble des catégories de la population BIATSS HR (Hors Recherche), les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Cette répartition est cohérente avec la répartition de 66 % de femmes au sein de la population BIATSS HR. Cependant, un déséquilibre important est présent au sein des catégories B et C avec 70 % de femmes.

Évolution sur 3 ans de la population BIATSS recherche par catégorie et par genre (en PP) ^(1.5)



Au sein de la population BIATSS Recherche, les effectifs augmentent pour l'ensemble des catégories A, B et C. Le détail des recrutements des contractuels et titulaires est explicité dans la partie recrutement p116. En 2022, Aix-Marseille Université a appuyé sa politique de valorisation des compétences via la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR) avec le repyramidage de postes au sein de la population BIATSS Recherche. Ceci explique la hausse accrue du personnel de catégorie A.

L'écart entre les hommes et les femmes se creuse en 2022 au sein de la population des BIATSS Recherche, avec seulement 46 % de femmes alors que la parité était atteinte les années précédentes.

1.2. Répartition par statut

Évolution sur 3 ans de la part des titulaires sur la population d'AMU (BIATSS + Enseignants, enseignants-chercheurs) en PP



Évolution sur 3 ans de la part des contractuels sur la population d'AMU (BIATSS + Enseignants, enseignants-chercheurs) en PP



Évolution sur 3 ans de la part des agents en CDD (hors apprentis) sur le nombre total de contractuels (BIATSS + Enseignants, enseignants-chercheurs) en PP



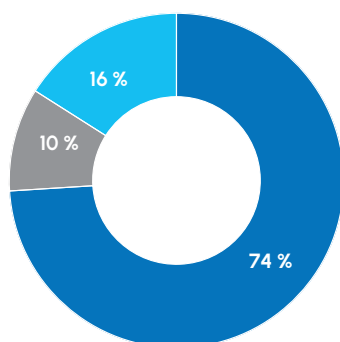
Évolution sur 3 ans de la part des agents en CDI sur le nombre total de contractuels (BIATSS + Enseignants, enseignants-chercheurs) en PP



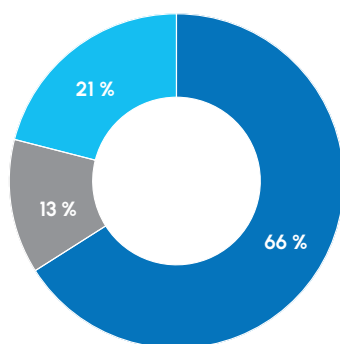
Globalement, la proportion des contractuels augmente de 3.2 points depuis 2020, principalement lié au financement de supports d'emploi en CDD via les appels à projets. Au sein de cette population contractuelle, la part des agents en CDI croît de 1.5 point sur les trois dernières années, elle passe de 11 % à 12.5 %. Simultanément, la part des agents en CDD baisse de 1.5 point depuis 2020. Une légère baisse de 3.2 points des titulaires est observable, qui peut s'expliquer par les départs en retraite et les mises à disposition, détachements ou congés parentaux.

1.3. Répartition par catégorie

Répartition du personnel AMU (BIATSS + EC) par catégorie en 2022 ^(1.6.1)



Zoom sur la répartition du personnel féminin au sein d'AMU ^(1.6.2)



■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Cette année encore, les agents de catégorie A représentent la part la plus importante des effectifs de l'établissement, soit 74 % des effectifs. La répartition catégorielle annoncée dans le bilan social du MESRI pour 2019-2020, présente la même physionomie avec une part des agents de catégorie A égale à 68 %.

Au sein d'AMU, la catégorie A est composée de l'ensemble des Enseignants, enseignants-chercheurs ainsi que de 42 % des effectifs titulaires BIATSS.

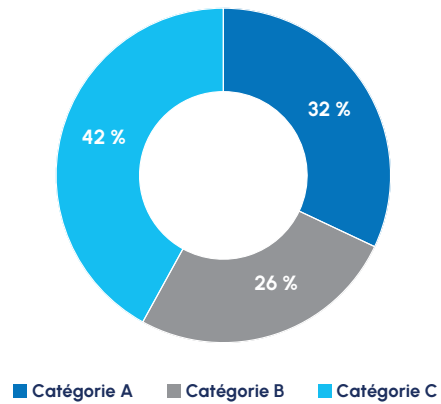
La catégorie A reste proportionnellement plus représentée chez les hommes que chez les femmes. En effet, la catégorie A ne représente que 66 % de la population féminine (graphique 1.6.2) contre 74 % au sein de la population totale d'AMU (graphique 1.6.1). Cette différence est principalement liée au nombre important de femmes au sein du personnel BIATSS. En effet, les enseignants-chercheurs constituent un vivier important d'agents de catégorie A et sont principalement composés d'hommes (à 55 % soit 2 522 agents). De plus, les 2 330 femmes BIATSS sont réparties dans l'ensemble des catégories tandis que les 1 328 hommes BIATSS sont davantage présents (à 44 %) au sein de la catégorie A (voir graphique 1.8.1).

Ces dernières années, la population de catégorie A et B a légèrement progressé aux dépens de la catégorie C qui diminue légèrement. Cependant la répartition de la catégorie C au sein de la population reste similaire, elle représente 16 % du personnel AMU sur ces trois dernières années.

Le graphique 1.7 illustre ces résultats avec une prédominance de la catégorie C au sein de la population BIATSS (42 %).

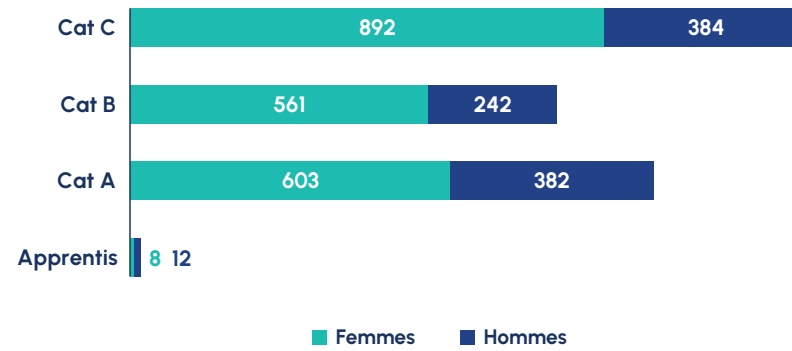
La répartition des catégories au sein des BIATSS chez AMU est similaire à celle au niveau national : les agents de catégorie C représentent 42 % (+1 point par rapport au national), les agents de catégorie B, 26 % (-2 points par rapport au niveau national) enfin, ceux de catégorie A, 32 % (+2 points par rapport au national).

Répartition des BIATSS
(recherche inclus) par catégorie
en 2022 ^(1.7)

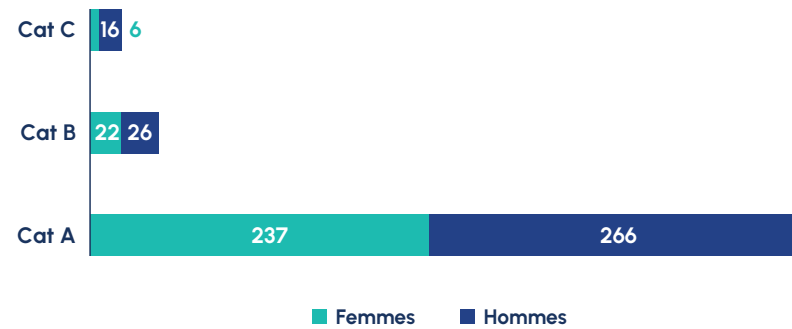


La pyramide catégorielle de l'établissement reflète la même tendance qu'au niveau national avec une légère sur-représentation de la catégorie A pour AMU.

Répartition genrée des BIATSS Hors Recherche par catégorie en 2022* ^(1.8.1)



Répartition par catégorie des BIATSS Recherche en 2022 ^(1.8.2)



* Les graphiques sont à des échelles différentes. L'échelle des axes est ajustée à la taille de la population.

1.4. Ratios des effectifs

1.4.1. Ratios BIATSS/Enseignants, enseignants-chercheurs/Étudiants

1 pour 1,25

1 BIATSS pour 1,25 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur

1 pour 17

1 enseignant, enseignant-chercheur et chercheur pour 17 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)

1 pour 22

1 BIATSS pour 22 étudiants (sur une base de 80 000 étudiants)

Part des BIATSS/Enseignants ^(T1.7)

	2020	2021	2022
BIATSS	44 %	44 %	45 %
Enseignants	56 %	56 %	55 %

La répartition BIATSS/Enseignants, enseignants-chercheurs reste stable : en 2022, on comptabilise 1 BIATSS pour 1.25 Enseignant, enseignant-chercheur contre 1 BIATSS pour 1.27 EEC les années passées. Ce résultat au niveau national est de 1 BIATSS pour 2 EEC dans les établissements ESR entre 2015 et 2019. Ceci signifie qu'il y a plus de personnel administratif par Enseignant, enseignant-chercheur à AMU que dans les autres universités.

En 2022, les tendances sont identiques aux deux années précédentes : l'établissement comptabilise 1 Enseignant, enseignant-chercheur pour 17 étudiants ainsi que 1 BIATSS pour 22 étudiants en 2022. La base étant 80 000 étudiants au sein d'AMU. Ces chiffres reflètent la tendance nationale liée à la croissance démographique étudiante qui comptabilisait 1 BIATSS pour 19 étudiants en 2019 contre 1 BIATSS pour 17 étudiants en 2015.

Ratios par composante en ETP ^(T1.8)

	Nombre BIATSS par EEC	Nombre EEC par étudiant
Arts, lettres, langues et sciences humaines	1 pour 4	1 pour 25
Droits, sciences politiques	1 pour 2	1 pour 43
Économie et gestion	1 pour 1	1 pour 34
Santé	1 pour 3	1 pour 24
Sciences et technologies	1 pour 3	1 pour 14
Multidisciplinaire	1 pour 2	1 pour 17
Autres structures	1 pour 0.5	1 pour 5

RATIO

Le ratio se calcule de la façon suivante : la population comparée / la population de référence.

Exemple : pour les enseignants comparés aux étudiants :
80 000 / 4 560 = 17

1.4.2. Ratios femmes-hommes par affectation

Ratio généré des ETP Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels par affectation ^(T1.9)

Structure par secteur disciplinaire	2020		2021		2022	
	Enseignants, enseignants-chercheurs	% des femmes	Enseignants, enseignants-chercheurs	% des femmes	Enseignants, enseignants-chercheurs	% des femmes
Arts, lettres, langues et sciences humaines	347,88	54 %	355,13	55 %	350,75	56 %
Droit, sciences politiques	132,50	47 %	144,25	48 %	131,05	49 %
Economie et gestion	113,50	49 %	117,50	49 %	107,30	49 %
Santé	277,43	43 %	359,37	44 %	441,52	43 %
Sciences et technologies	652,57	34 %	657,41	34 %	645,35	35 %
Multidisciplinaire	334,02	47 %	332,34	48 %	364,44	48 %
Autres structures	55,52	49 %	55,79	50 %	64,63	49 %
Laboratoire de recherche	2 228,62	44 %	2 275,15	45 %	2 404,39	45 %
Total	4 142,03	44 %	4 296,94	44 %	4 527,43	44 %

Ratio généré des ETP BIATSS titulaires et contractuels (recherche inclus) par types de structure ^(T1.10)

Type de structure	2020		2021		2022	
	BIATSS	% des femmes	BIATSS	% des femmes	BIATSS	% des femmes
Autres structures	49,94	63 %	21,53	77 %	16,40	76 %
Fondation	-	-	26,88	69 %	35	69 %
Composantes	1 291,20	71 %	1 304,99	71 %	1 231,10	69 %
Gouvernance	90,90	72 %	94,83	77 %	94,24	79 %
Unités de recherche	724,22	55 %	744,21	53 %	748,08	54 %
Directions centrales	672,86	60 %	710,84	61 %	644,73	60 %
Services communs	580,97	60 %	601,56	60 %	587,20	58 %
Total	3 410,09	64 %	3 504,83	63 %	3 356,75	62 %

Mise à jour des types de structure: AMIDEX anciennement considérée comme « Autres structures » a été rattachée à la catégorie « Fondation ».

La part des femmes au sein de la population BIATSS de l'établissement diminue de 1 % chaque année pour atteindre 62 % en 2022. Elles restent majoritaires au sein du personnel BIATSS d'Aix-Marseille Université. Au niveau national cette part est un peu plus élevée : les femmes représentent 64 % des ETP BIATSS. Cette distribution est significative au sein de la Gouvernance (79 %), des Directions centrales (60 %) ainsi que des services communs (58 %). Les femmes sont également majoritaires à 69 % au sein des composantes ainsi que des fondations mais tendent à s'uniformiser pour les personnels BIATSS affectés en laboratoire de recherche (54 %).

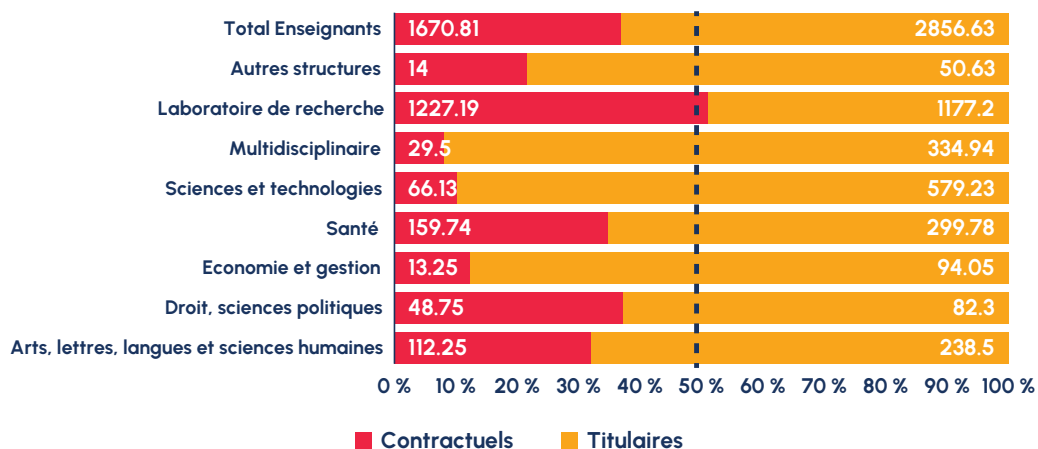
La répartition générée des Enseignants, enseignants-chercheurs diffère selon les secteurs disciplinaires. Les femmes sont sur-représentées en Arts, lettres, langues et sciences humaines. Dans les structures rattachées aux domaines de la santé, des sciences et en recherche, elles sont moins représentées. Les ETP générés par structure sont détaillés en annexe 2 ainsi que dans la partie cartographie (t17.2)

Gouvernance

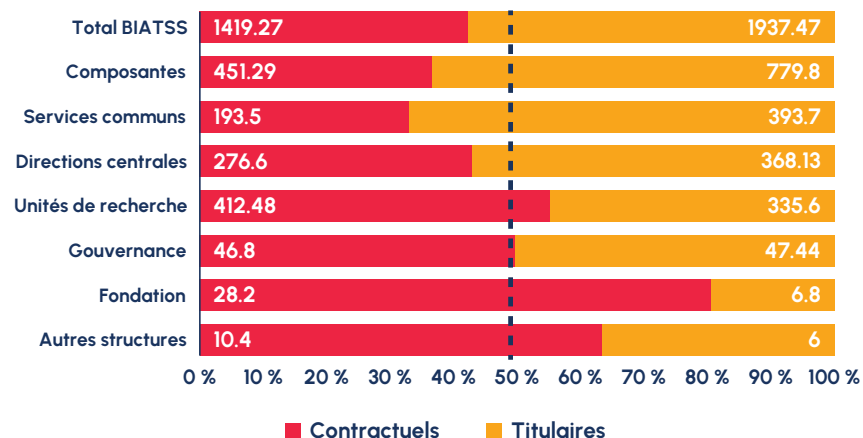
La gouvernance est constituée de l'Agence Comptable, la Direction Générale des Services et le Cabinet de la Présidence. Cette définition est appliquée dans l'ensemble du document.

1.4.3. Ratio des titulaires et des contractuels par affectation

Ratio des titulaires et contractuels Enseignants, enseignants-chercheurs en 2022 (en ETP) ^(1.9)



Ratio des titulaires et contractuels en 2022 (en ETP) ^(1.10)



Les ETP des Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels ont augmenté respectivement de 2 % et 10 %. La proportion des contractuels au sein de cette population est supérieure de 10 points à la moyenne nationale, ils représentent 37 % de la population des Enseignants, enseignants-chercheurs chez AMU contre 26 % au niveau national en 2021. Les titulaires sont majoritaires dans l'ensemble des composantes à l'exception des laboratoires de recherche. En effet, les doctorants sont comptabilisés au sein des laboratoires de recherche (source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2021).

Les contractuels représentent 42 % des ETP au sein de la population BIATSS, contre 40 % au niveau national (source AEF 2020). En 2022, les titulaires sont majoritaires au sein des services communs (67 %), des composantes (63 %) et des directions centrales (57 %) ainsi que de la gouvernance (50 %). La majorité de contractuels au sein des unités de recherche (55 %), fondation (81 %) et autres structures (63 %) est cohérente avec le recrutement des BIATSS Recherche et des CDD dans le cadre des appels à projets.

Sur les trois dernières années, les effectifs en ETP titulaires BIATSS ont diminué de 10 %. Cette diminution s'accompagne d'une augmentation des contractuels comme expliqué précédemment. Ce phénomène est présent dans l'ensemble des services à l'exception de la gouvernance où les ETP titulaires ont augmenté de 13 % et les ETP contractuels sont restés relativement stables (-0.5 %).

ETP généré des Enseignants, enseignants-chercheurs par statut (T1.11)

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	1 126,66	1 666,45	1 136,95	1 665,91	1 169,16	1 675,05
Contractuels	761,13	775,90	831,09	832,50	882,10	807,09
Proportion contractuels	40 %	32 %	42 %	33 %	43 %	33 %

ETP généré des BIATSS par statut (T1.12)

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	1 374,65	776,23	1 128,61	606,83	1 212,97	725
Contractuels	790,03	465,68	730,20	423,19	883,97	534,80
Proportion contractuels	36 %	37 %	39 %	41 %	42 %	42 %

La population des contractuels représente 36 % des Effectifs Temps Plein (ETP) d'Aix-Marseille Université. Les titulaires sont donc majoritaires à 64 % en ETP. Les données détaillées générées, par type de population et par service se trouvent en Annexe 2 et 3.

1.5. Focus sur les personnels de recherche

Un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires. Contrat dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à un laboratoire pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminées et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IRD, l'INRAE...

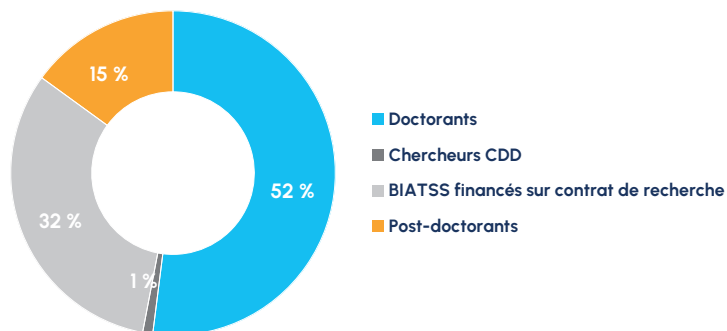
Les agents contractuels Recherche sont des personnels recrutés en CDD dans le cadre de ces contrats de recherche. Cette population est composée de :

- BIATSS financés sur contrat de recherche (personnels BIATSS et post-doctorants recrutés pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunérés grâce aux crédits générés par le contrat de recherche) ;
- Doctorants contractuels ;
- Doctorants avec contrat adhoc d'un durée inférieure à 3 ans (basé sur l'article L332-2 du code général de la fonction publique).

Nombre et évolution des effectifs recherche (T1.13)

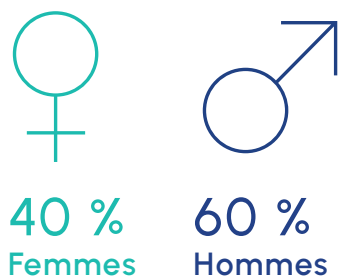
Type de personnel de recherche	Effectif généré	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Doctorants		263	270	533	49 %	279	281	560	50 %	338	303	641	53 %
Chercheurs CDD		-	2	2	-	-	5	5	-	-	7	7	-
BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par références aux corps des ITRF)		124	86	210	59 %	147	99	246	60 %	191	195	386	49 %
Post-doctorants		63	102	165	38 %	65	110	175	37 %	75	113	188	40 %
Total		450	460	910	49 %	491	495	986	50 %	604	618	1 222	49 %

Répartition des personnels de recherche par type de contrat ^(1.12)

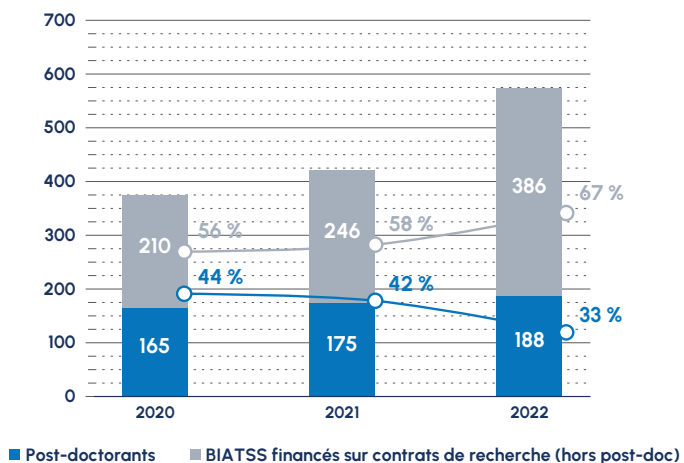


Aix-Marseille Université a développé son activité de recherche contractuelle avec une hausse des effectifs globaux de 34 % depuis 2020. Plus précisément, l'Université a accueilli 276 doctorants supplémentaires depuis 2020. Le tableau de la page précédente ne rend pas compte de ce chiffre car il comptabilise les entrées mais aussi les sorties des doctorants qui quittent les effectifs à la fin du contrat de thèse (3 ans ou plus). En 2022, le personnel de recherche contractuel représente 15 % de l'effectif au sein de l'établissement. Cette tendance est notamment liée à l'augmentation sur les trois dernières années des recrutements BIATSS Recherche (83 %), des doctorants (22 %) ainsi que des post-doctorants (14 %).

1.6. Focus sur les post-doctorants



Nombre de post-doctorants et part sur le nombre de BIATSS financés sur contrats de recherche ^(1.11)



Un post-doctorant fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagés sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

Depuis 2021, la loi de programmation de la recherche a mis en place un nouveau contrat concernant les post-doctorants. Créé par l'article 7 de la loi de programmation de la recherche et prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche, le contrat de droit public dénommé « contrat post-doctoral » permet de recruter un jeune chercheur, ayant obtenu son doctorat depuis trois ans au plus, pour exercer une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets. Ce contrat doit permettre au chercheur d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée ou de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement. Ce contrat a été mis en place en 2023 au sein d'Aix-Marseille Université. Le contrat post-doctoral n'étant pas effectif en 2022, les agents sont répertoriés dans le Rapport social unique 2022 au sein de la population des BIATSS financés sur contrats de recherche.

En 2022, le nombre de post-doctorants a continué d'augmenter (+7 % entre 2021 et 2022). Comme évoqué précédemment, les BIATSS financés sous contrat de recherche ont plus que doublé avec une augmentation de 57 % de leurs effectifs. Ainsi, les post-doctorants représentent seulement 33 % de la population des BIATSS recherche malgré la croissance des effectifs. Les post-doctorants représentent 2 % de la population d'Aix-Marseille Université. La part des femmes parmi les post-doctorants se stabilise à 40 % en 2022 (contre 37 % en 2021).

Partie 3 - Ancienneté et âges

1. Ancienneté moyenne des effectifs

Ancienneté moyenne par type de population, catégorie et statut des effectifs d'AMU (titulaires et contractuels) ^(T1.14)

Type de population/Catégorie		Genre	Ancienneté moyenne (années)		
			Femmes	Hommes	Total
BIATSS	Catégorie A	Titulaires	17	19	18
		Contractuels (CDD + CDI)	5	8	6
		Total catégorie A	11	14	12
	Catégorie B	Titulaires	20	20	20
		Contractuels (CDD + CDI)	7	7	7
		Total catégorie B	15	16	15
	Catégorie C	Titulaires	20	20	20
		Contractuels (CDD + CDI)	7	4	6
		Total catégorie C	16	15	15
	Total titulaires		19	20	19
	Total contractuels (CDD + CDI)		6	7	6
	Total		14	15	14
Apprentis		1	-	-	
BIATSS Recherche	Catégorie A	8	8	8	
	Catégorie B	14	20	17	
	Catégorie C	17	20	19	
	Total titulaires + contractuels	9	10	9	
Enseignants, enseignants chercheurs	Titulaires	18	19	19	
	Contractuels (CDD + CDI)	6	10	8	
	Total	12	16	14	
Total		13	15	14	

L'ancienneté moyenne des agents d'Aix-Marseille Université est de 14 ans en 2022.

Des disparités cohérentes sont observables selon les statuts des agents. En effet, les contractuels représentant une population plus jeune (voir pyramide des âges ci-dessous) ont une ancienneté moyenne plus basse, 6 ans pour les BIATSS et 8 ans pour les enseignants-chercheurs. L'ancienneté plus élevée des titulaires de 19 ans en moyenne, vient contrebalancer cette donnée.

2. ZOOM sur les âges

Globalement l'âge de la population d'AMU reste stable avec un âge moyen de 44 ans.
 Les titulaires sont plus âgés que les contractuels de 15 années en moyenne.
 La population titulaire de l'établissement est plus âgée que la moyenne avec un âge moyen de 50 ans contre 48 ans à l'échelle nationale.
 La population des Enseignants, enseignants-chercheurs est légèrement moins âgée que celle des BIATSS de 3 ans en moyenne.
 Ce phénomène est majoritairement dû à une population de contractuels plus jeunes (ATER, Post-doctorants et doctorants qui sont pris en compte ici).
 L'évolution de l'âge par genre et par type de population au sein d'Aix-Marseille Université est détaillée ci-dessous :

Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par type de population et catégorie des agents d'AMU titulaires et contractuels ^(T1.15)

Année		2020		2021		2022	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	46	47	47	45	45	45
	Cat B	47	48	47	48	46	48
	Cat C	47	49	47	49	48	50
	Total	47	48	47	48	46	48
BIATSS recherche	Cat A	33	32	34	32	41	40
	Cat B	37	32	43	32	46	50
	Cat C	23	21	28	21	50	50
	Total	33	32	34	32	39	36
Enseignants	Femmes	41	41	41	41	41	41
	Hommes	44	45	44	45	44	44
	Total	43	43	43	43	43	45
Total AMU	Femmes	44	45	44	45	44	44
	Hommes	44	45	44	45	44	45
	Total	44	45	44	45	44	45

Il y a peu d'écart entre l'âge moyen et l'âge médian ce qui démontre une homogénéité au niveau de l'âge au sein des différents types de population d'AMU.

A titre d'information, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

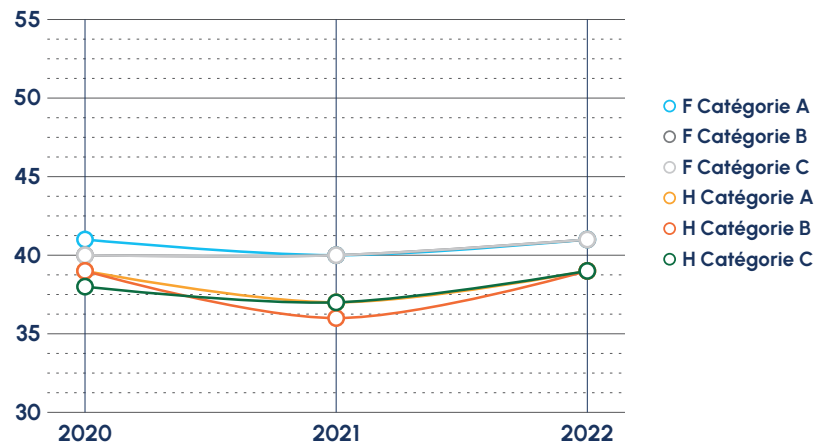
Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians des titulaires par type de population et catégorie (T1.16)

Type de population/Catégorie	Année	2020		2021		2022	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	49	49	50	48	49	50
	Cat B	49	50	50	50	50	51
	Cat C	50	51	51	51	52	53
	Total	49	50	50	49	51	52
BIATSS recherche	Cat A	-	-	44	31	48	48
	Cat B	-	-	50	50	50	52
	Cat C	-	-	-	-	51	53
	Total	-	-	46	32	49	49
Enseignants	Femmes	49	49	49	50	50	50
	Hommes	51	51	51	51	51	52
	Total	50	50	50	47	50	51
	Total AMU	Femmes	49	50	50	45	50
	Hommes	50	50	51	45	51	51
	Total	50	50	50	45	50	51

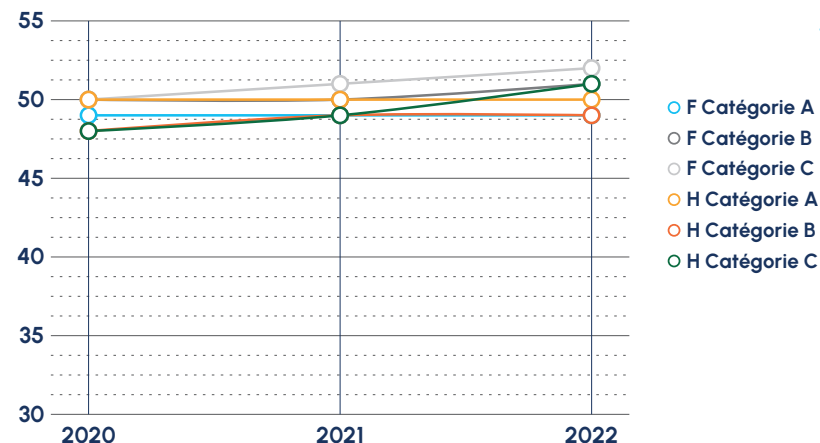
Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians des contractuels par type de population et catégorie (T1.17)

Type de population/Catégorie	Année	2020		2021		2022	
		Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	40	40	40	39	39	38
	Cat B	40	38	39	33	39	38
	Cat C	40	41	40	49	41	40
	Total	40	40	40	48	40	39
BIATSS recherche	Cat A	33	32	34	32	33	32
	Cat B	37	32	42	37	28	25
	Cat C	23	21	28	26	35	32
	Total	33	32	34	32	33	32
Enseignants	Femmes	30	28	30	28	31	28
	Hommes	31	28	31	29	32	28
	Total	31	28	31	33	31	31
Total AMU	Femmes	35	31	35	43	35	32
	Hommes	33	30	33	42	33	30
	Total	34	31	34	42	34	31

Évolution des âges moyens des contractuels
(BIATSS hors recherche) par genre et par catégorie ^(1.13.1)



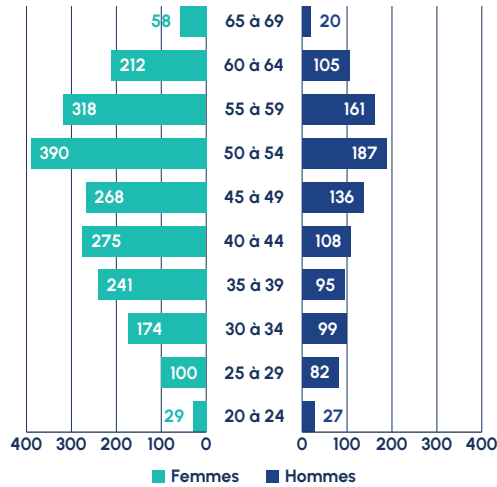
Évolution des âges des titulaires
par type de population, genre et catégorie ^(1.13.2)



Le graphique de droite illustre le vieillissement naturel de la population des titulaires au cours de ces trois dernières années. Globalement, Les tendances entre les genres sont similaires mais les femmes restent majoritairement plus âgées chez les contractuels. Les courbes représentant l'âge des contractuels ont des tendances différentes selon le genre et la catégorie. Les femmes sont plus âgées que les hommes de trois ans en moyenne, l'âge reste stable sur les trois années avec une légère tendance à la hausse entre 2021 et 2022. La population des hommes BIATSS contractuels a tendance à rajeunir sur les trois années.

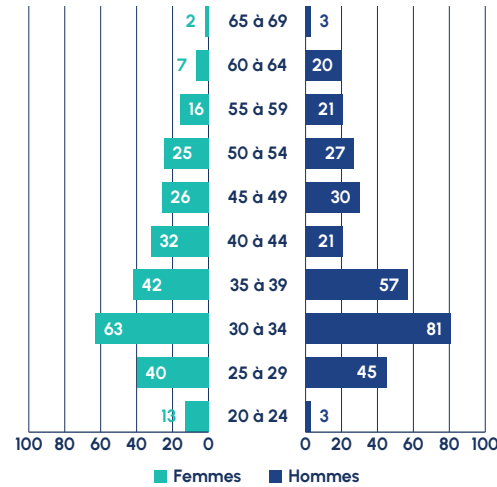
2.1. Par type de population

BIATSS titulaires et contractuels* (1.14)



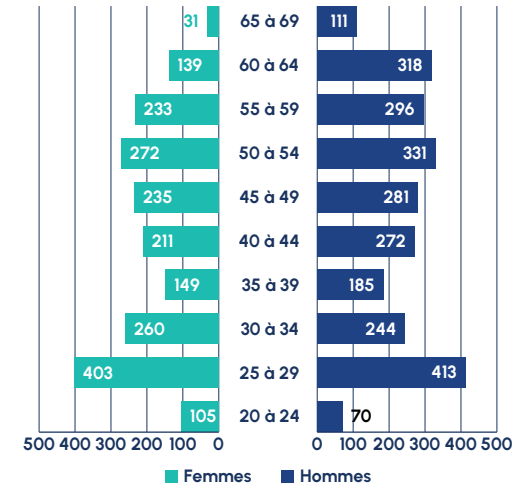
BIATSS	Moyenne âge	46 ans
	Médiane	48 ans

BIATSS Recherche titulaires et contractuels* (1.15)



BIATSS Recherche	Moyenne âge	39 ans
	Médiane	36 ans

Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels (1.16)



Enseignants-chercheurs	Moyenne âge	43 ans
	Médiane	45 ans

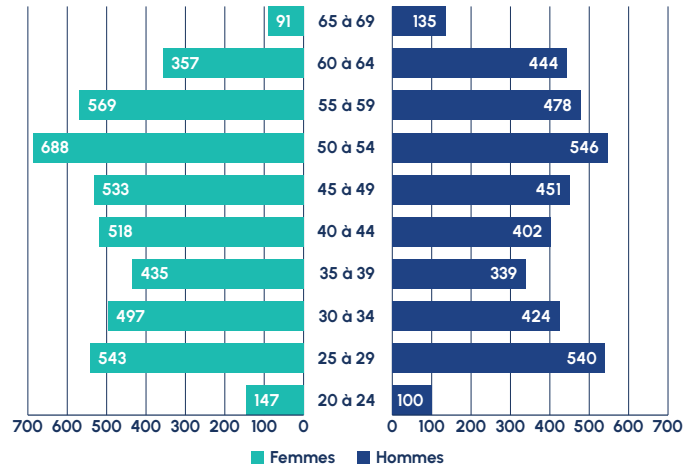
Au sein de l'université, la pyramide des âges des BIATSS a une forme de ballon de rugby qui commence à prendre la forme d'un champignon. Cette répartition reflète le vieillissement de la population des titulaires : 13 % de la population AMU a plus de 60 ans en 2022 contre 12 % en 2021. Globalement au sein d'AMU, 50 % des agents ont plus de 48 ans et 50 % des agents ont moins de 48 ans. La médiane est supérieure à la moyenne d'âge ce qui témoigne de la nouvelle population jeune embauchée au sein d'AMU. Ces recrutements diminuent la moyenne d'âge d'une année depuis 2021 malgré le vieillissement global de la population. Cette pyramide souligne le nombre plus important de femmes que d'hommes dans chaque catégorie d'âge.

La pyramide genrée des âges des BIATSS recherche a une forme de pyramide. En effet, les post-doctorants qui représentent 36 % des BIATSS-Recherche ont rajeuni la population. Une parité entre les hommes et les femmes à chaque tranche d'âge est observable. La majorité des agents, soit 78 % des BIATSS Recherche, ont entre 25 et 50 ans. La distribution entre les différentes tranches d'âges et les sexes est équitable.

Cette année, la pyramide des âges tend à être équilibrée. Deux populations sont majoritaires et expliquent ce phénomène :

- Les enseignants-chercheurs titulaires qui représentent 59 % de l'effectif enseignant et ont une moyenne d'âge de 50 ans ;
- Les enseignants contractuels qui représentent 41 % de l'effectif et ont une moyenne d'âge de 31 ans. Cette pyramide affiche une légère majorité d'hommes, et ce, dans les tranches d'âges au-delà de 35 ans. Ce type de pyramide permet de favoriser les échanges intergénérationnels et le transfert de compétences.

Pyramide globale des âges de l'établissement ^(1.17)



AMU	Moyenne âge	43 ans
	Médiane	45 ans

La pyramide des âges globale d'Aix-Marseille Université est « idéale » et équilibrée. L'ensemble des catégories d'âges sont représentées dans les effectifs globaux.



Moyenne
44 ans

Médiane
44 ans

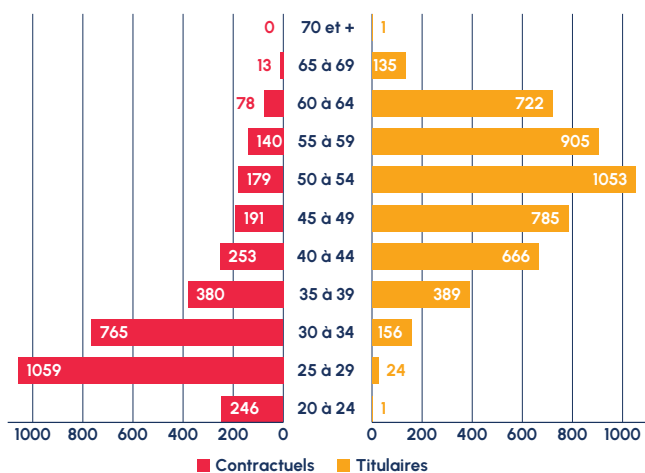


Moyenne
44 ans

Médiane
45 ans

2.2. Par statut

Pyramide des âges des contractuels et titulaires ^(1.18)



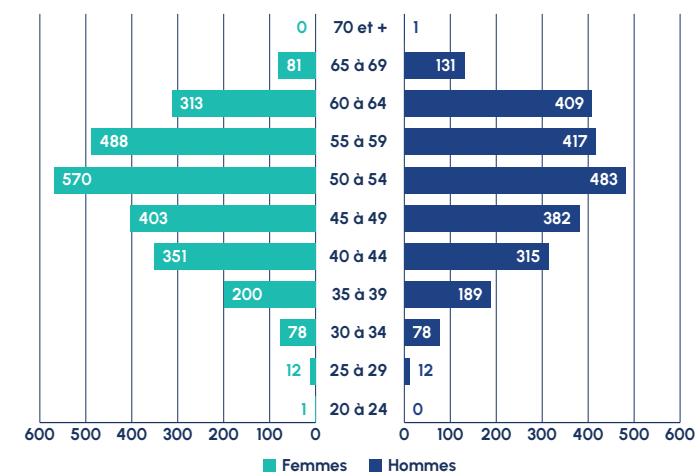
Contractuels	Moyenne âge	34 ans
	Médiane	31 ans
Titulaires	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	51 ans

Pyramide des âges genrée des contractuels ^(1.19)



Contractuels femmes	Moyenne âge	35 ans
	Médiane	32 ans
Contractuels hommes	Moyenne âge	33 ans
	Médiane	30 ans

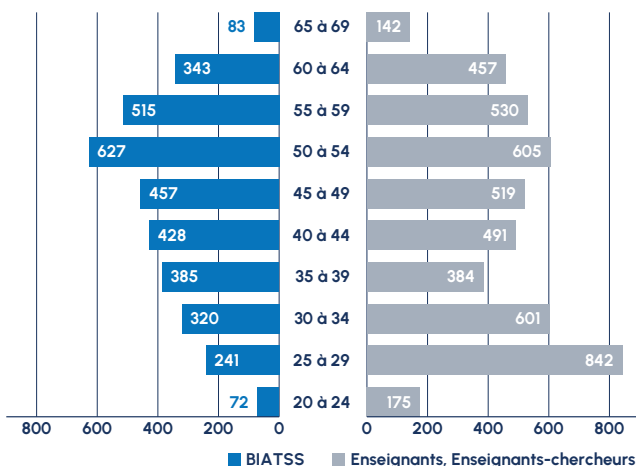
Pyramide des âges genrée des titulaires ^(1.20)



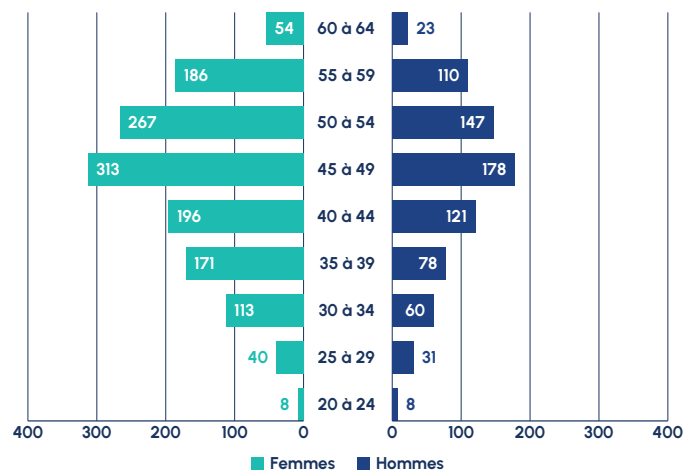
Titulaires femmes	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	51 ans
Titulaires hommes	Moyenne âge	51 ans
	Médiane	51 ans

2.3. Âge des titulaires

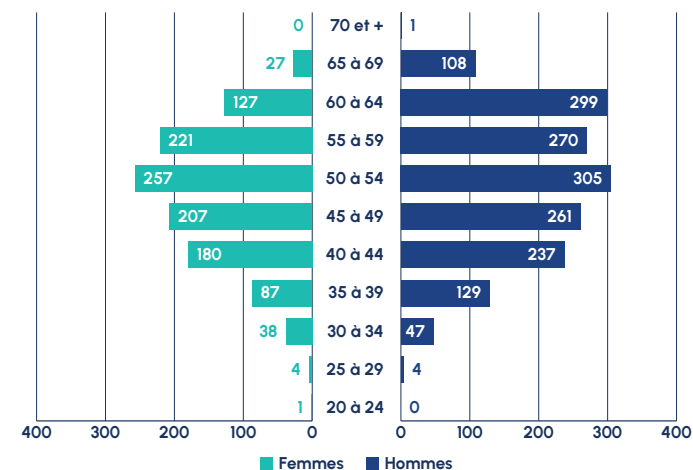
Pyramide des âges des titulaires par type de population ^(1.21)



Pyramide des âges genrée des BIATSS titulaires ^(1.22)



Pyramide des âges genrée des Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires ^(1.23)



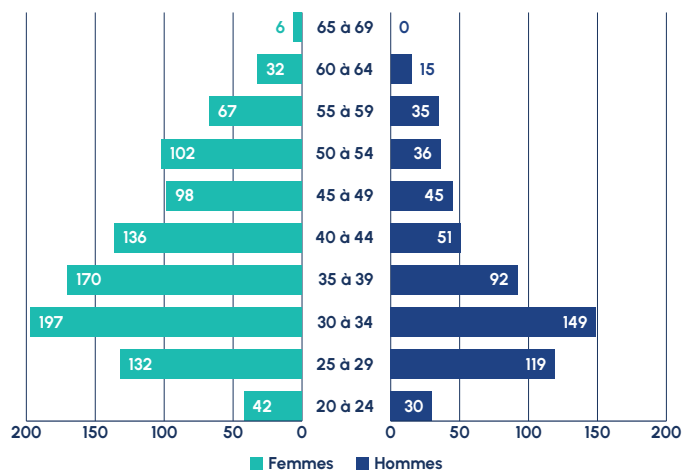
BIATSS titulaires	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	51 ans
Enseignants-chercheurs	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	51 ans

BIATSS titulaires femmes	Moyenne âge	51 ans
	Médiane	52 ans
BIATSS titulaires hommes	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	51 ans

Enseignants-chercheurs femmes	Moyenne âge	50 ans
	Médiane	50 ans
Enseignants-chercheurs hommes	Moyenne âge	51 ans
	Médiane	52 ans

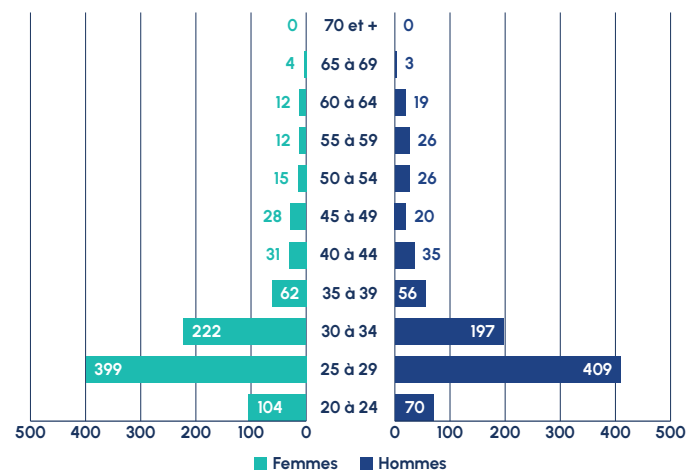
2.4. Âge des contractuels

Pyramide des âges genrée des BIATSS contractuels ^(1.24)



BIATSS contractuels femmes	Moyenne âge	39 ans
	Médiane	38 ans
BIATSS contractuels hommes	Moyenne âge	36 ans
	Médiane	34 ans

Pyramide des âges genrée des Enseignants, enseignants-chercheurs contractuels ^(1.25)



Enseignants-chercheurs femmes	Moyenne âge	30 ans
	Médiane	28 ans
Enseignants-chercheurs hommes	Moyenne âge	31 ans
	Médiane	28 ans

2.5. Les apprentis

Le contrat d'apprentissage est « un contrat de travail de droit privé, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6211-1 du code du travail.

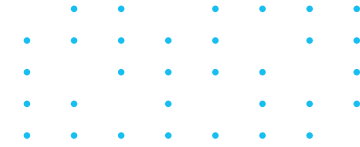
2020
7



2021
21



2022
21



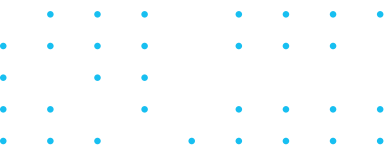
Au niveau national, 22 670 nouveaux contrats ont été signés en 2022, soit une hausse de 11,5 % par rapport à 2021. Cette augmentation des recrutements d'apprentis concerne tous les versants de la fonction publique. La fonction publique territoriale reste le principal recruteur d'apprentis avec 62 % des nouveaux contrats d'apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (30 % des entrées). Sur les 21 apprentis enregistrés en 2022 au sein d'AMU, 13 ont débuté leur contrat d'apprentissage et 8 étaient déjà présents dans l'établissement. Le recours à cette catégorie est équivalent entre 2021 et 2022.

L'âge moyen des apprentis dans l'établissement est supérieur de 4 ans par rapport à la moyenne nationale, il est de 26 ans contre 22 ans dans la Fonction Publique sur les deux dernières années.

Les apprentis exercent principalement dans les 3 structures suivantes :

- Laboratoire de recherche (5 soit 24 %)
- DRH (3 apprentis soit 14 %)
- DEPIL (5 apprentis soit 24 %)

Les femmes représentent 43 % de la population des apprentis chez Aix-Marseille Université.



Partie 4 - Cartographie des effectifs

1. Répartition des effectifs par structure

Les effectifs par structure sont communiqués en ETP en raison des règles d'affectation des universités. Ainsi, à titre d'exemple un enseignant-chercheur sera rattaché à 50 % dans une composante (pour sa mission d'enseignement) et à 50 % dans une unité de recherche (pour sa mission de recherche). Il sera donc comptabilisé à 0,5 ETP sur la composante et 0,5 ETP sur l'unité de recherche.

En 2022, Aix-Marseille Université compte 7 884,16 emplois en Équivalent Temps Plein (ETP) dont 81 % au sein d'une composante ou d'une unité de recherche. Plus précisément, 42 % des effectifs sont affectés à une composante et 39 % à une unité de recherche. La cartographie des Équivalent Temps Plein est équilibrée au sein de l'université. Ces proportions sont comparables à celles de l'université de Bordeaux dont les effectifs sont répartis à 45 % dans les composantes et 39 % au sein des structures de recherche (source : Bilan social 2021 de l'Université de Bordeaux). La section Cartographie présente la répartition des effectifs ETP par structure, par campus et par activité.

Cette répartition sera modifiée dans la prochaine édition du RSU

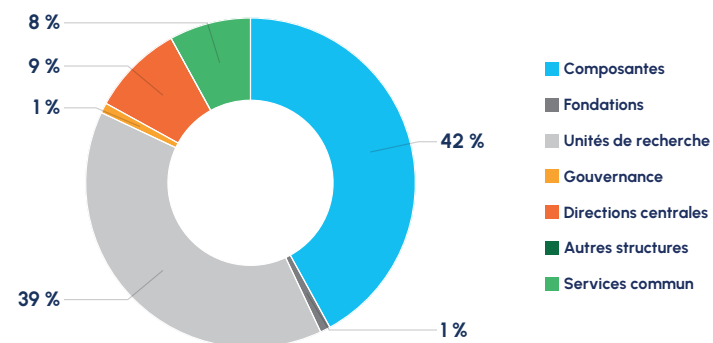
Nombre d'ETP par type de structure (T1.18)

Type de structure	Nombre d'ETP			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Gouvernance	77,44	21,80	99,24	78 %
Services centraux	408,96	266,60	675,56	61 %
Services communs	378,90	273,30	652,20	58 %
Composantes	1 806,41	1 532,99	3 339,40	54 %
Unités de recherche	1 467,93	1 597,44	3 065,36	48 %
Autres structures*	13,40	4	17,40	77 %
Fondations**	24	11	35	69 %
Total	4 177,04	3 707,13	7 884,16	53 %

* Les autres structures sont : la CISAM, le collège doctoral et les écoles doctorales, le CRFCB, le pôle de GAP.

**La rubrique Fondations regroupe AMIDEX et l'IMERA.

Répartition des ETP par structure en % (1.26)



GOUVERNANCE

La Gouvernance est constituée de l'Agence Comptable, la Direction Générale des Services et le Cabinet de la Présidence.

1.1. Services centraux et communs

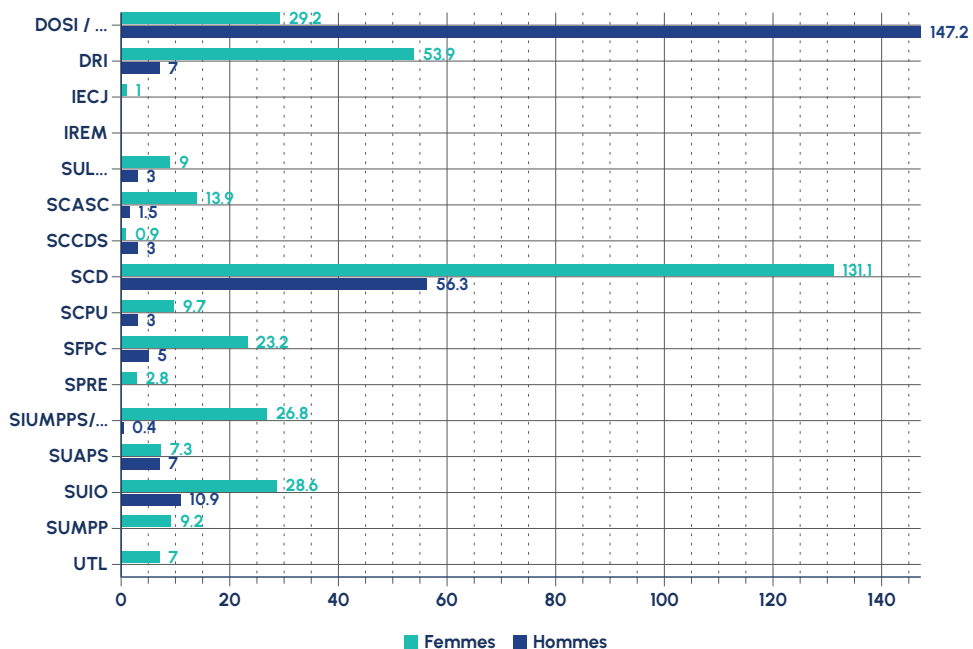
Évolution sur 3 ans des ETP en services centraux et communs par structure pour les personnels BIATSS (T1.19)

Structure par service	ETP	2020				2021				2022			
		BIATSS				BIATSS				BIATSS			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Services centraux	DAC	3,86	1,50	5,36	72 %	4,50	2	6,50	69 %	5,60	1	6,60	85 %
	DAF	49,58	13	62,58	79 %	48,11	15	63,11	76 %	46,53	16	62,53	74 %
	DAJI	9,91	2	11,91	83 %	8,77	2	10,77	81 %	7,70	4	11,70	66 %
	DCP	16,86	3	19,86	85 %	19,72	2	21,72	91 %	15,80	1	16,80	94 %
	DCS*	-	-	-	-	4,50	1	5,50	82 %	3	1	4	75 %
	DDD	4	1	5	80 %	3	1	4	75 %	3,50	1	4,50	78 %
	DDPI	10,50	8	18,50	57 %	14	12	26	54 %	13	11	24	54 %
	DEPIL	65,50	153,30	218,80	30 %	57,56	147,50	205,06	28 %	58,20	143,60	201,80	29 %
	DEVE	68,75	14,86	83,61	82 %	74,35	17,86	92,21	81 %	65,80	19,60	85,40	77 %
	DFD	5,63	3	8,63	65 %	6,63	3	9,63	69 %	7,60	3	10,60	72 %
	DHSE	7,86	22,50	30,36	26 %	6,72	24	30,72	22 %	4,30	23	27,30	16 %
	DIRCOM	10,22	5	15,22	67 %	10,72	4	14,72	73 %	11,03	7	18,03	61 %
	DPCG	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	3	4	25 %
	DPMSE	8,86	-	8,86	100 %	10,86	-	10,86	100 %	7,70	1	8,70	89 %
	DRH	108,33	27,50	135,83	80 %	123,30	29,86	153,16	81 %	117,30	21,90	139,20	84 %
	DRV	37,34	6	43,34	86 %	40,88	5	45,88	89 %	39,40	6	45,40	87 %
	DSSD **	-	-	-	-	2	4	-	-	1	3	4	-
SPRE	-	-	-	-	-	-	-	-	2,80	-	-	-	
Total	408,20	264,66	672,86	61 %	434,62	270,22	704,84	62 %	408,46	266,10	674,56	61 %	
Services communs	DOSI/DIRNUM	32,54	140,63	173,17	19 %	33,40	144,81	178,21	19 %	29,20	147,20	176,40	17 %
	DRI	38,64	9	47,64	81 %	52,60	7	59,60	88 %	53,90	7	60,90	89 %
	IECJ	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	IREM	2	1	3	64 %	2	1	3	67 %	-	-	-	67 %
	SUL (MIRREL + SUFLE)	8	4	12	67 %	8	4	12	67 %	9	3	12	75 %
	SCASC	13,43	1,50	14,93	90 %	12,02	2,50	14,52	83 %	13,90	1,50	15,40	90 %
	SCCDS	0,70	2	2,70	26 %	0,70	3	3,70	19 %	0,70	3	3,70	19 %
	SCD	141,68	57,41	199,09	71 %	139,12	55,27	194,39	72 %	131,10	56,30	187,40	70 %
	SCPU	8,86	3,35	12,21	73 %	8,86	3,35	12,21	73 %	9,70	3	12,70	76 %
	SFPC	24,93	3	27,93	89 %	27,07	3	30,07	90 %	23,20	5	28,20	82 %
	SPRE	-	-	-	-	-	-	-	-	2,80	-	2,80	-
	SIUMPPS/CSU	28,38	0,50	28,88	98 %	26,17	0,50	26,67	98 %	26,80	0,40	27,20	99 %
	SUAPS	5	4,50	9,50	53 %	5,86	7,50	13,36	44 %	7,30	7	14,30	51 %
	SUIO	28,50	5,91	34,41	83 %	29,65	9,91	39,56	75 %	28,60	10,90	39,50	72 %
	SUMPP	7,51	-	7,51	100 %	7,27	-	7,27	100 %	9,20	-	9,20	100 %
UTL	7	-	7	100 %	7	-	7	100 %	7	-	7	100 %	
Total	348,17	232,80	580,97	60 %	359,72	241,84	601,56	60 %	353,40	244,30	597,70	59 %	
Total	756,37	497,46	1 253,83	60 %	794,34	512,06	1 306,40	61 %	761,86	510,40	1 272,26	60 %	

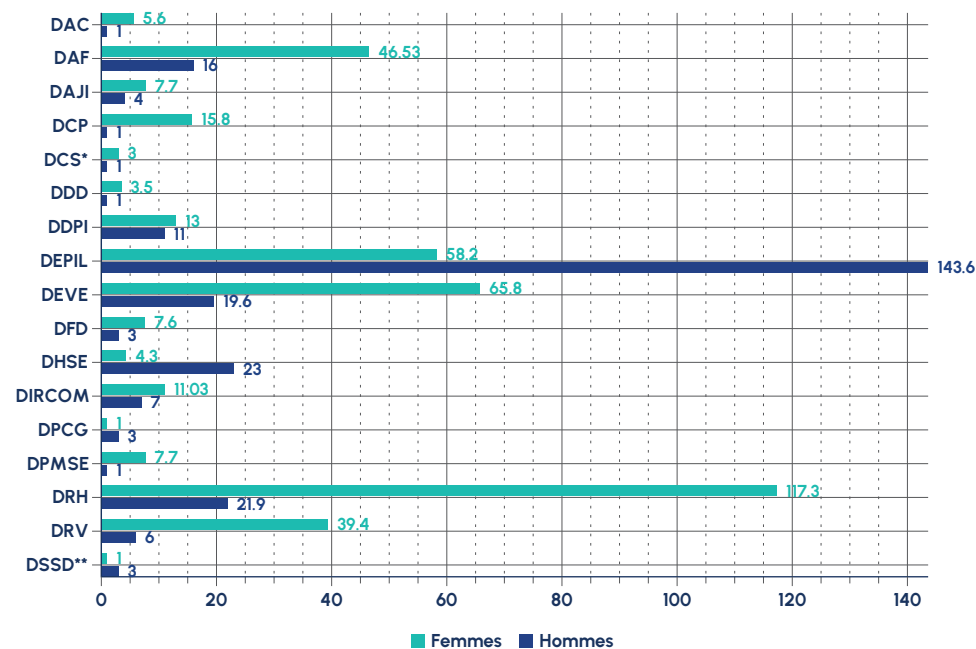
DCS
Direction de la Culture et la Société

DSSD
Direction de la Sécurité et de la Sécurité Défense

ETP générés des services communs par structure
du personnel BIATSS 2022 (1.27)



ETP générés des services centraux par structure
du personnel BIATSS 2022 (1.28)

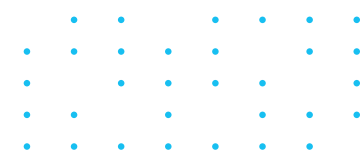


Évolution sur 3 ans des ETP générés en services centraux et communs par structure pour les Enseignants, enseignants-chercheurs (T1.20)

Structure par service	ETP	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Services centraux	DCS*	-	-	-	-	0,5	0,75	1,25	40 %	0,5	0,5	1	50 %
	DEVE	0,5	0,8	1,3	38 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	0,5	0,8	1,3	38 %	0,5	0,75	1,25	40 %	0,5	0,5	1	50 %
Services communs	IECJ	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-
	MIRREL	-	1	1	-	-	1	1	-	16,5	6,5	23	72 %
	SUFLE	16	3,5	19,5	82 %	15,46	4	19,46	79 %	-	1	1	100 %
	SCD	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	100 %
	SFPC	2	2,3	4,3	47 %	2	1,75	3,75	53 %	1	0,5	1,50	533 %
	SUAPS	8	20	28	29 %	9	20	29	31 %	8	19	27	-
	SUIO	0,1	-	0,1	100 %	0,25	-	0,25	100 %	-	-	-	-
	Total	26,1	28,8	54,9	48 %	26,71	28,75	55,46	48 %	25,5	29	54,50	47 %
Total	26,6	29,6	56,2	47 %	27,21	29,5	56,71	48 %	26	29,5	55,5	47 %	

L'effectif des ETP au sein des services centraux et communs a augmenté de 6 % depuis 2020.
 Les services centraux et communs représentent 17 % de l'effectif total de l'établissement en 2022, soit 1328.1 ETP.
 La répartition des ETP BIATSS est équilibrée entre les services centraux et communs qui représentent respectivement 51 % et 49 % de la totalité des ETP consacrés à ces deux structures. La DEPIL (201.8 ETP) et la DRH (139.9 ETP) représentent 26 % des ETP parmi les 17 services centraux.
 Les structures de la DIRNUM (176.4 ETP) et le SCD (188.4 ETP) représentent 28 % de l'effectif des services communs.

Mise à jour des structures : les structures MIRREL et SUFLE ont fusionné en SUL en 2022 : Service Universitaire des Langues.
 Le SIUMPPS est devenu CSU en 2022. La DOSI est devenue DIRNUM en 2022.



1.2. Composantes

Aix-Marseille Université à travers ses 17 composantes propose une offre de formation autour de 6 secteurs disciplinaires.

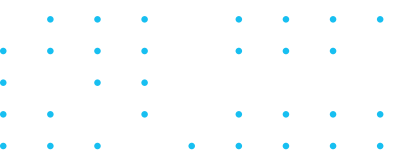
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	Secteur droit et sciences politiques	Secteur économie et gestion	Secteur santé	Secteur sciences et technologies	Composantes pluridisciplinaires
<ul style="list-style-type: none"> • ALLSH Faculté des arts, lettres, langues, sciences humaines • CFMI Centre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



Répartition sur 3 ans des ETP générés en composantes par secteur d'enseignement, par structure de la population BIATSS titulaires et contractuels ^(T1,21)

Structure par secteur d'enseignement		ETP	2020				2021				2022			
			BIATSS				BIATSS				BIATSS			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	Composantes pluridisciplinaires	INSPE	80,47	23,36	103,83	78 %	76,28	23,86	100,14	76 %	69,20	26,80	96	72 %
		IUT	90,55	44,7	135,25	67 %	90,01	44,61	134,62	67 %	88,90	50,90	139,80	64 %
		Total	171,02	68,06	239,08	72 %	166,29	68,47	234,76	71 %	158,10	77,70	235,80	67 %
	Droit et sciences politiques	FDSP	83,37	15,03	98,4	85 %	88,73	15,38	104,11	85 %	84,30	10,50	94,80	89 %
		IMPGT	12,72	1	13,72	93 %	12,72	4	16,72	76 %	13,90	3	16,90	82 %
		Total	96,09	16,03	112,12	86 %	101,45	19,38	120,83	84 %	98,20	13,50	111,70	88 %
	Economie et gestion	EJCAM	8,86	1	9,86	90 %	9,86	4	13,86	71 %	9,80	4	13,80	71 %
		FEG	77,37	14,22	91,59	84 %	79,65	14,06	93,71	85 %	75,30	11,50	86,80	87 %
		IAE	35,17	8	43,17	81 %	34,36	6	40,36	85 %	34,80	11	45,80	76 %
		IRT	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
		Total	124,4	23,22	147,62	84 %	126,87	24,06	150,93	84 %	121,90	26,50	148,40	82 %
	Santé	FSMPM *	97,55	76,5	174,05	56 %	109,7	74,86	184,56	59 %	119,40	62,30	181,70	66 %
		PHARMACIE	38,77	18,75	57,52	67 %	39,56	20,5	60,06	66 %	31,90	22,50	54,40	59 %
		Total	136,32	95,25	231,57	59 %	149,26	95,36	244,62	61 %	151,30	84,80	236,10	64 %
	Sciences et technologies	FSS	14,1	11	25,1	56 %	15,1	21,36	36,46	41 %	14,27	21,80	36,07	40 %
		POLYTECH	35,75	15	50,75	70 %	29,92	13	42,92	70 %	32,20	12	44,20	73 %
		PYTHEAS	28,14	12,42	40,56	69 %	28,75	10,42	39,17	73 %	20,80	11	31,80	65 %
		SCIENCES	186,99	88,41	275,4	68 %	181,23	86,27	267,5	68 %	182	97,80	279,80	65 %
		Total	264,98	126,83	391,81	68 %	255	131,05	386,05	66 %	249,27	142,60	391,87	64 %
	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	98,6	24,86	123,46	80 %	110,04	29,86	139,9	79 %	98	32,30	130,30	75 %
		CFMI	1,7	1	2,7	63 %	1,7	1	2,7	63 %	1,70	1	2,70	63 %
		MMSH	10,86	9,35	20,21	54 %	13,2	12	25,2	52 %	13,20	9	22,20	59 %
		Total	111,16	35,21	146,37	76 %	124,94	42,86	167,8	74 %	112,90	42,30	155,20	73 %
	Total		903,97	364,6	1 268,57	71 %	923,81	381,18	1 304,99	71 %	891,66	387,40	1 279,07	70 %

*La faculté d'Odontologie et l'Ecole Universitaire de maïeutique Marseille méditerranée (EU3M) ont été rattachées à la FSMPM en 2021, d'où l'absence de données (les chiffres étant inclus dans les données de la FSMPM).



Répartition sur 3 ans des ETP générés en composantes par secteur d'enseignement, par structure de la population Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels ^(T1.22)

Structure par secteur d'enseignement		ETP	2020				2021				2022			
			Enseignants, enseignants-chercheurs				Enseignants, enseignants-chercheurs				Enseignants, enseignants-chercheurs			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	Composantes pluridisciplinaires	INSPE	74,93	50	124,93	60 %	67,36	45,50	112,86	60 %	88,30	56,50	144,80	61 %
		IUT	81,16	127,93	209,09	39 %	91,16	128,32	219,48	42 %	88,41	131,23	219,64	40 %
		Total	156,09	177,93	334,02	47 %	158,52	173,82	332,34	48 %	176,71	187,73	364,44	48 %
	Droit et sciences politiques	FDSP	55	66,25	121,25	45 %	62	71,25	133,25	47 %	52,38	59,07	111,45	47 %
		IMPGT	7,50	3,75	11,25	67 %	7,75	3,25	11	70 %	13	7,50	20,50	63 %
		Total	62,50	70	132,50	47 %	69,75	74,50	144,25	48 %	65,38	66,57	131,95	50 %
	Economie et gestion	EJCAM	3	6	9	33 %	3	5,50	8,50	35 %	4	4	8	50 %
		FEG	41,50	43,50	85	49 %	41,75	44,75	86,50	48 %	38	42,55	80,55	47 %
		IAE	9,75	7,75	17,50	56 %	10,75	7,75	18,50	58 %	9	7,75	16,75	54 %
		Total	55,75	57,75	113,50	49 %	57	58,50	115,50	49 %	52,50	54,80	107,30	49 %
	Santé	FSMPM *	123,29	175,66	298,95	41 %	121,51	167,91	289,42	42 %	163,56	235,46	399,02	41 %
		PHARMACIE	26,87	21,03	47,90	56 %	35,73	26,90	62,63	57 %	33,32	27,34	60,65	55 %
		Total	150,16	196,69	346,85	43 %	157,24	194,81	352,05	45 %	196,88	262,80	459,67	43 %
	Sciences et technologies	FSS	17,36	35,08	52,44	33 %	18,86	35,09	53,95	35 %	17,80	31,25	49,05	36 %
		POLYTECH	21	55,32	76,32	28 %	18	53,25	71,25	25 %	16,50	57,65	74,15	22 %
		PYTHEAS	35,37	49,41	84,78	42 %	35,80	49,11	84,91	42 %	41,68	55,23	96,90	43 %
		Total	149,64	289,40	439,04	34 %	152,29	295,02	447,30	34 %	150,55	275,58	426,13	35 %
	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	187,77	158,11	345,88	54 %	194,18	158,95	353,13	55 %	196,05	154	350,05	56 %
		CFMI	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	0,70	-	0,70	-
		Total	188,77	159,11	347,88	54 %	195,18	159,95	355,13	55 %	196,75	154	350,75	56 %
	Total		836,63	1 090,69	1 927,32	43 %	862,63	1 094,05	1 956,68	44 %	914,74	1 145,59	2 060,34	44 %

Globalement sur 3 ans, les effectifs en ETP des BIATSS et des Enseignants, enseignants-chercheurs dans les composantes sont restés relativement stable avec une très légère augmentation de 0,5 %.

Les tendances sont disparates au sein des secteurs disciplinaires sur l'ensemble de la population BIATSS et Enseignants, enseignants-chercheurs :

- Le secteur Santé voit ses effectifs augmenter de 12 %,
- L'ensemble des composantes garde un effectif plutôt stable avec une légère diminution.

**Effectifs totaux en ETP genrés, BIATSS et Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels,
en composantes par secteur d'enseignement et structure en 2022 ^(T1.23)**

Structure par secteur d'enseignement		ETP	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Composantes	Composantes pluridisciplinaires	INSPE	157,50	83,30	240,80	65 %	
		IUT	177,31	182,13	359,44	49 %	
		Total	334,81	265,43	600,24	56 %	
	Droit et sciences politiques	FDSP	136,68	69,57	206,25	66 %	
		IMPGT	26,90	10,50	37,40	72 %	
		Total	163,58	80,07	243,65	67 %	
	Economie et gestion	EJCAM	13,80	8	21,80	63 %	
		FEG	113,30	54,05	167,35	68 %	
		IAE	43,80	18,75	62,55	70 %	
		IRT	3,50	0,50	4	88 %	
		Total	174,40	81,30	255,70	68 %	
	Santé	FSMPM *	282,96	297,76	580,72	49 %	
		PHARMACIE	65,22	49,84	115,06	57 %	
		Total	348,18	347,60	695,77	50 %	
	Sciences et technologies	FSS	32,07	53,05	85,12	38 %	
		POLYTECH	48,70	69,65	118,35	41 %	
		PYTHEAS	62,48	66,23	128,70	49 %	
		SCIENCES	332,55	373,38	817,99	41 %	
		Total	475,79	562,30	1 038,09	46 %	
	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	294,05	186,30	480,35	61 %	
		CFMI	2,40	1	3,40	71 %	
		MMSH	13,20	9	22,20	59 %	
		Total	309,65	196,30	505,95	61 %	
	Total			1 806,41	1 532,99	3 339,40	54 %

1.3. Structures de recherche

Nombre et part d'ETP générés des BIATSS et Enseignants, enseignants-chercheurs par secteur disciplinaire d'enseignement ou de recherche ^(T1.24)

Secteur disciplinaire	ETP	2020						2021						2022								
		Nombre de labo	Nombre moyen	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nombre de labo	Nombre moyen	Nombre d'ETP			Part d'ETP		Nombre de labo	Nombre moyen	Nombre d'ETP			Part d'ETP	
				Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes			Total	Femmes	Hommes		
Composantes pluridisciplinaires	1	31,83	23	8,83	31,83	72 %	28 %	2	18,97	24,50	13,43	37,93	65 %	35 %	2	20,48	27	13,95	40,95	66 %	34 %	
Arts, lettres, langues et sciences humaines	27	15,95	243,22	187,53	430,75	56 %	44 %	31	14,75	259,51	197,65	457,16	57 %	43 %	31	15,86	278,9	212,7	491,6	57 %	43 %	
Droit et sciences politiques	11	15,48	90,5	79,75	170,25	53 %	47 %	12	14,04	92,73	75,75	168,48	55 %	45 %	11	17,90	95,9	101	196,9	49 %	51 %	
Economie et gestion	5	41,34	116,45	90,25	206,7	56 %	44 %	6	35,54	118,81	94,45	213,26	56 %	44 %	4	49,89	105,1	94,45	199,55	53 %	47 %	
Santé	20	24,05	269,89	211,11	481	56 %	44 %	21	25,02	289,72	235,78	525,50	55 %	45 %	22	31,99	376,22	327,51	703,74	53 %	47 %	
Sciences et technologies	45	34,29	592,46	950,78	1 543,24	38 %	62 %	48	32,17	588,65	955,52	1 544,17	38 %	62 %	23	59,74	559,8	814,25	1 374,05	41 %	59 %	
Sans secteur*	-	-	42,905	46,165	89,07	-	-	-	-	35,46	37,40	72,86	49 %	51 %	-	-	25	33,57	58,57	43 %	57 %	
Total	109	24	1 378,43	1 574,42	2 952,84	47 %	53 %	120	27,2	1 409,38	1 609,98	3 019,36	47 %	53 %	93	32,96	1 467,93	1 597,44	3 065,36	48 %	52 %	

*Institut Carnot STAR et autres

Médiane Moyenne Plus grande structure

20 27 131,48

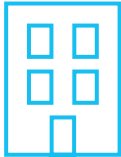
AMU est une université de recherche intensive associée aux grands acteurs nationaux de la recherche : CNRS, Inserm, IRD, CEA, Université Gustave Eiffel (ex IFSTTAR), INRAE avec lesquels elle partage la tutelle de 80 % de ses 114 structures qui sont dans le domaine de la recherche. Afin de soutenir les équipes de recherche, la dotation des unités de recherche a été augmentée de 25 % et maintenue à ce niveau depuis 2012. En 2013, un « bonus performance » a été créé et appliqué, basé sur des critères identifiés (respect de la charte de publications, application des recommandations du HCERES, capacité des unités à établir un budget consolidé). Un système de modulation des services d'enseignement a également été mis en place pour les Maîtres de conférences nouvellement recrutés assorti d'une possibilité de décharge de 64 heures pour favoriser leurs activités de recherche.

2. Répartition des effectifs par campus/site

Le patrimoine d'Aix-Marseille Université est le plus vaste de France.



54 Sites



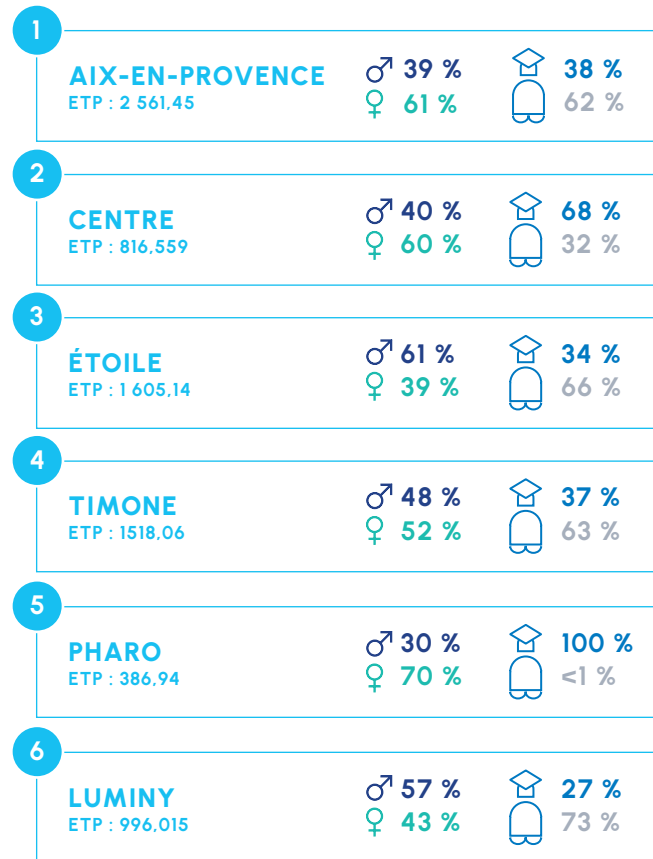
285 Bâtiments



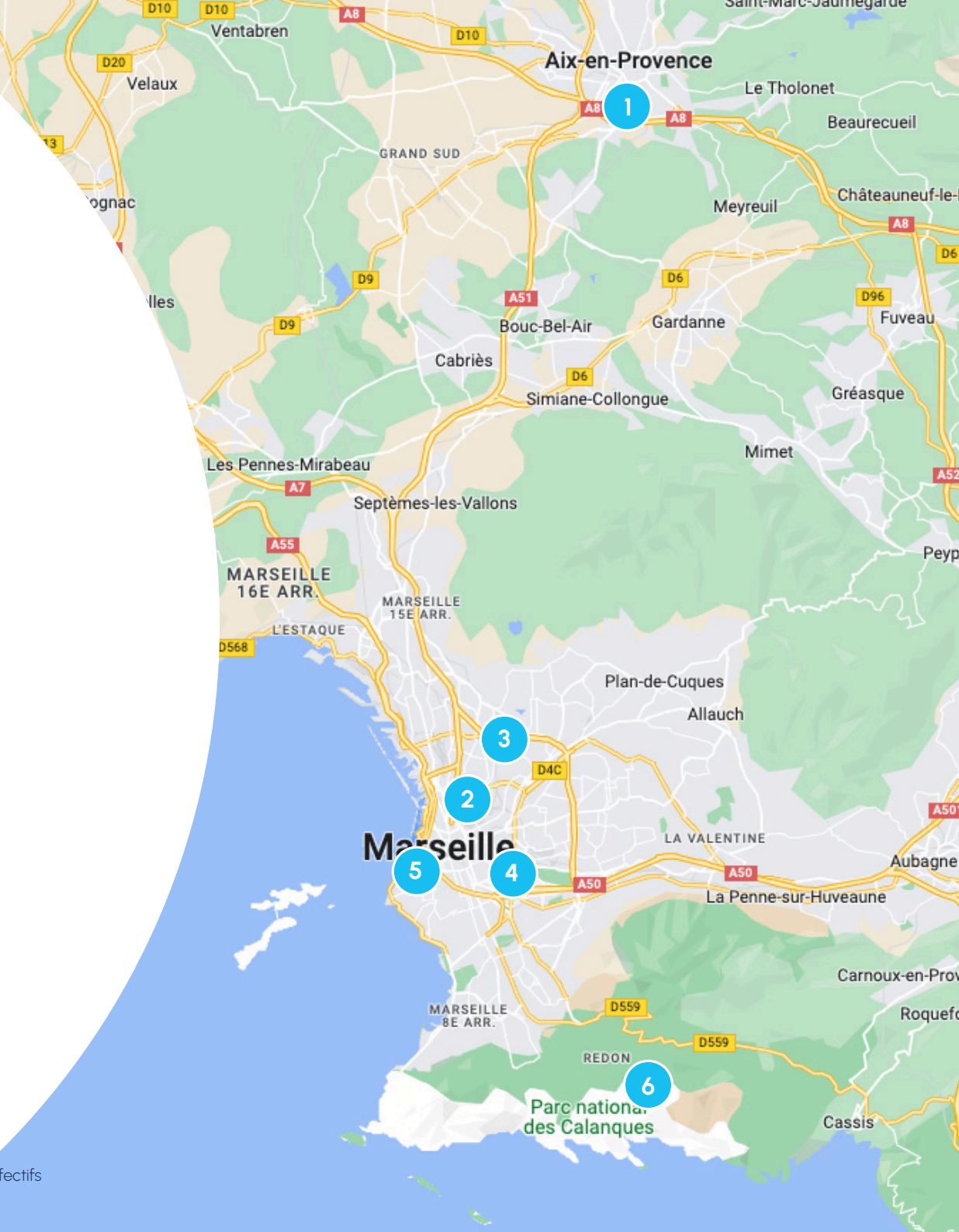
soit plus de 830 000 m²

ETP global AMU	Marseille	Aix-en-Provence
7884, 16 ETP	5222.71 ETP	2561.45 ETP

Répartition des personnels par campus et par type de population en ETP (T1.25)



■ Hommes ■ BIATSS
■ Femmes ■ Enseignants, enseignants-chercheurs

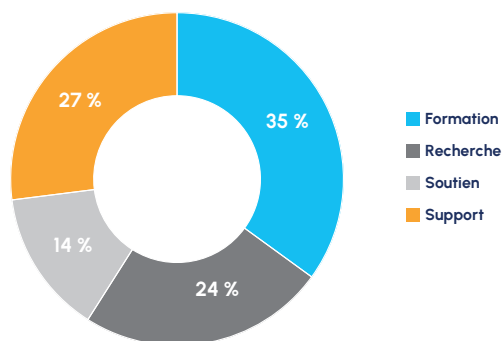


3. Répartition des effectifs par activité

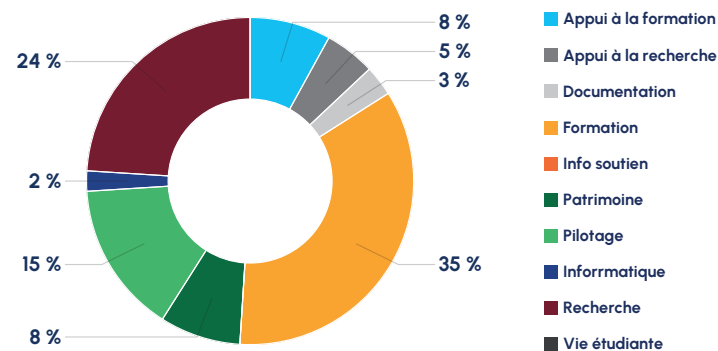
Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent un appui aux missions de l'université – formation et recherche – sans être en lien direct avec le cœur de métier. Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information,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

Les fonctions de soutien peuvent être identifiées comme, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. (source IGESR)

Répartition des ETP selon la nature des activités en 2022 ^(1.29)



Répartition des ETP par sous-activités en 2022 ^(1.30)



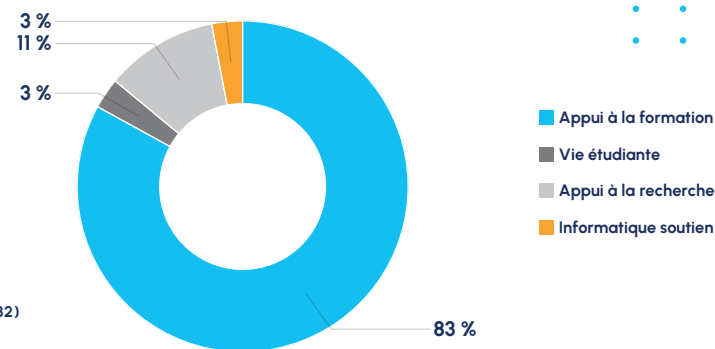
En 2022, 59 % des ETP sont dédiés à la réalisation directe des missions d'enseignement et de recherche et 41 % sont dédiés au support et au soutien. Cette répartition est identique à celle de l'année dernière. Les personnels relevant des activités de Formation et Recherche sont les Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Les personnels relevant des activités de Support et Soutien sont les BIATSS et BIATSS Recherche.

3.1. Les activités de soutien et support

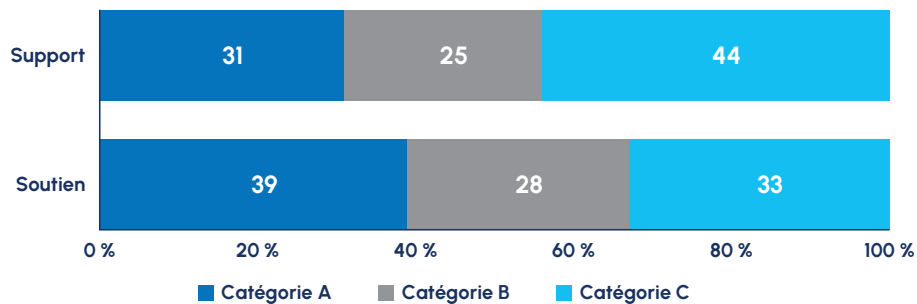
Les natures d'activité comprennent les activités suivantes :

- Formation
- Recherche
- Soutien : Appui à la formation, Appui à la recherche, Informatique soutien, Vie étudiante, Documentation
- Support : Informatique, Patrimoine, Pilotage, RH, Finances

Répartition des ETP par activité de soutien des BIATSS hors recherche ^(1.31)

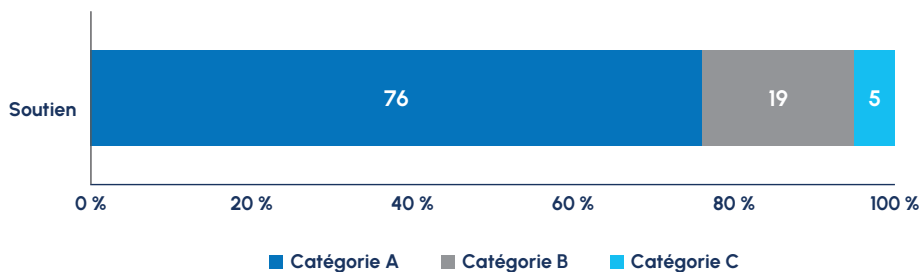


Répartition des ETP par catégorie et par activité des BIATSS hors recherche ^(1.32)



La part des postes de catégorie A a augmenté depuis 2021 de 4 points au sein des activités de support et de soutien des BIATSS. La catégorie A est également majoritaire au sein des effectifs BIATSS Recherche. Cette tendance est cohérente avec la volonté de repyramidage des postes au sein d'Aix-Marseille Université. L'appui à la formation reste l'activité principale des BIATSS, elle occupait 75 % des postes en 2021 et en occupe désormais 83 %.

Répartition des ETP par catégorie pour les BIATSS recherche ^(1.33)

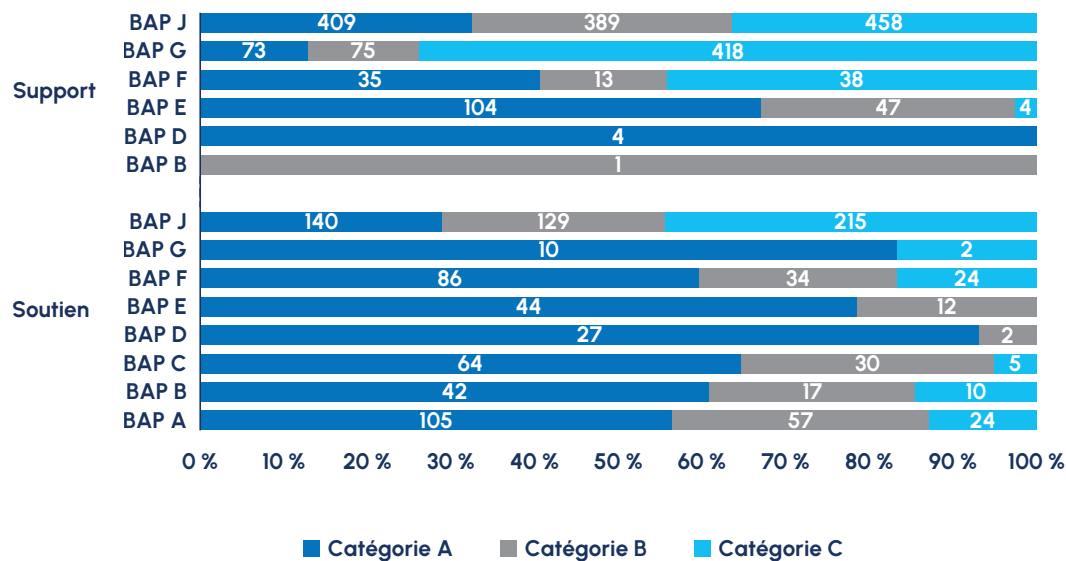


Le personnel BIATSS financé sur un contrat de recherche réalise uniquement des activités de soutien.

3.2. Focus sur les activités des BIATSS

La branche d'activité professionnelle constitue le niveau supérieur de l'arborescence de REFERENS. Elle regroupe tous les emplois-types qui contribuent au développement du secteur professionnel. Pour les BAP techniques et administratives, les répartitions des activités de support par BAP et les répartitions affinées des activités de support par catégorie ne recouvrent pas tout à fait la même réalité. Si les activités sont proches des BAP, les deux ne sont pas totalement similaires.

Répartition des activités des BIATSS hors recherche par BAP ^(1.34)



Définition des 8 branches d'activité professionnelles

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

Répartition affinée des activités de support et de soutien par catégorie ^(T1.26)

Activités de soutien

	A	B	C
Appui à la formation	33 %	30 %	38 %
Appui à la recherche	72 %	20 %	8 %
Informatique Soutien	68 %	32 %	-
Vie étudiante	79 %	3 %	17 %
Documentation	14 %	71 %	14 %

Activités de support

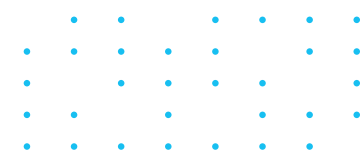
	A	B	C
Informatique	64 %	31 %	5 %
Patrimoine	13 %	15 %	72 %
Pilotage	35 %	30 %	35 %

AIDE À LA LECTURE

104 des agents en BAP E affectés à des activités de supports sont de catégorie A.

16 des agents en BAP A affectés à des activités de soutien sont de catégorie A.

Partie 5 - Typologie des populations

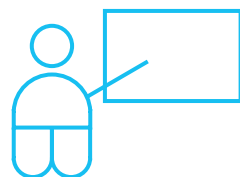


1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Répartition générale des Enseignants, enseignants-chercheurs

Au niveau national en 2021, 103 242 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Parmi ces enseignants, 68 500 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs soit 66 % (y compris les corps à statuts spécifiques et les hospitalo-universitaires). Cette tendance est cohérente avec celle d'Aix-Marseille Université depuis quelques années puisque les enseignants-chercheurs (HU compris) représentent environ 55 % des effectifs. Les enseignants titulaires du 2nd degré représentent au niveau national 12 % (soit 12 808 personnes) des enseignants de l'enseignement supérieur alors qu'au sein d'AMU, ils représentent 8 % des effectifs. Enfin concernant la population enseignante contractuelle au niveau national elle s'élève à 34 706 pour représenter 37 % de la population, cette tendance est similaire dans l'établissement puisque cette population représente 38 % des effectifs (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et enseignants invités). Entre 2020 et 2022, l'effectif total des enseignants du supérieur est resté stable (+ 1 %) au niveau national tout comme la population enseignante de l'établissement (+1 %). Les effectifs sont exprimés en Personnes Physiques (PP) dans cette sous-partie. (Source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2021).

Répartition générale au sein d'AMU



4 560
Enseignants,
enseignants-chercheurs



55 %
Femmes



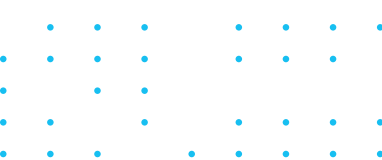
45 %
Hommes



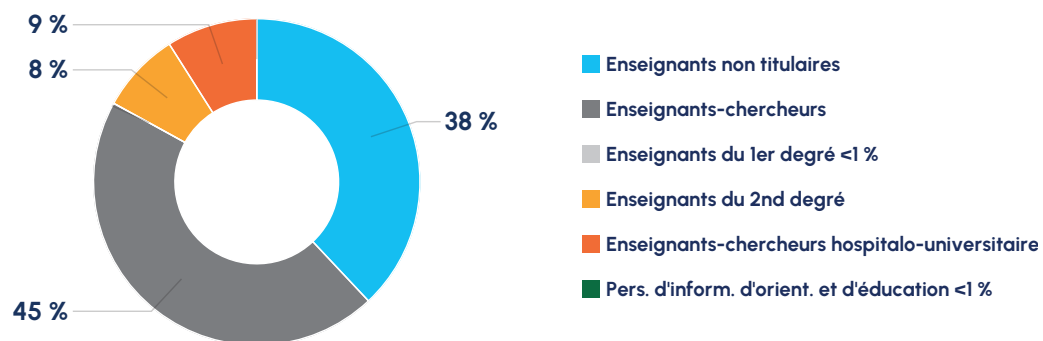
62 %
Titulaires



38 %
Contractuels



Répartition des Enseignants, enseignants-chercheurs par type d'enseignant ^(1.35)



Les Enseignants, enseignants-chercheurs sont majoritaires, les mono-appartenants et les hospitalo-universitaires représentent respectivement 45 % et 9 % du personnel enseignant et 9 % d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les effectifs Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires sont stables d'une année sur l'autre. La répartition de la population entre contractuels et titulaires est similaire à l'année précédente comme l'indiquent les chiffres ci-dessous.

Évolution sur 3 ans du nombre d'Enseignants, enseignants-chercheurs par type d'enseignant ^(T1.27)

Type d'enseignant	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
EEC contractuels		814	841	1 549	53 %	854	866	1 720	50 %	888	860	1 748	51 %
Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants-chercheurs	835	1 241	2 071	40 %	833	1 228	2 061	40 %	824	1 223	2 047	40 %
	Professeur des écoles	11	4	15	73 %	9	4	13	69 %	11	4	15	73 %
	Enseignants du 2 nd degré	181	181	362	50 %	186	172	358	52 %	187	167	354	53 %
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	115	269	397	29 %	122	270	392	31 %	128	266	394	32 %
	Pers. d'inform. d'orient. et d'éducation	-	3	3	-	-	3	3	-	-	2	2	-
	Total titulaires	1 142	1 698	2 848	40 %	1 150	1 677	2 827	41 %	1 120	1 662	2 811	41 %
Total		1 956	2 539	4 397	44 %	2 004	2 543	4 547	44 %	2 038	2 522	4 560	45 %

La parité femmes-hommes reste constante depuis plusieurs années avec 45 % de femmes dans le personnel enseignant d'Aix-Marseille Université. Au niveau national la part des femmes compte pour 42.5 % dans l'ensemble du personnel enseignant du supérieur. La part des femmes continue à augmenter légèrement chez les enseignants-chercheurs HU et enseignants du 2nd degré (+1 point pour ces deux populations entre 2021 et 2022). Elle est toujours majoritaire chez les enseignants du 1^{er} degré. La part des femmes au sein des enseignants-chercheurs est restée stable sur ces trois dernières années, elles restent sous-représentées à 40 %. Le constat général, plutôt positif, est à tempérer au vu des disparités de populations selon les secteurs d'enseignement et de recherche (voir p 67).

1.2. Les enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement

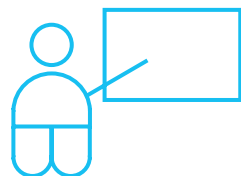
Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement (T1.28)

Type d'enseignant/Structure		Effectifs		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
Pers. des grands établissements	IUT	0	1	1		0	1	1		0	1	1			
Pers. inform. D'orient. et d'éducation	INSPE	0	2	2	-	0	2	2	-	0	1	1	-		
Professeurs des écoles		11	4	15		9	4	13		11	4	15			
Total		11	7	18	61 %	9	7	16	56 %	11	6	17	65 %		

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

Répartition des enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par structure (T1.29)

Structure	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
INSPE	11	6	17		9	6	15		11	5	16		
IUT	-	1	1		-	1	1		-	1	1		
Total	11	7	18	61 %	9	7	16	56 %	11	6	17	65 %	



17

Enseignants du 1^{er} degré
et autres personnels
de l'enseignement



65 %
Femmes

Age moyen
47 ans



35 %
Hommes

Age moyen
49 ans

Les enseignants du 1^{er} degré sont tous titulaires. Ils sont affectés en majorité à l'INSPE en tant que professeur des écoles et personnel d'orientation et d'éducation. Leur nombre est resté stable entre 2021 et 2022. Cependant, les femmes sont sur-représentées dans cette population. L'âge moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de deux années.

Nombre d'enseignants du 1^{er} degré et autres personnels de l'enseignement par type de structure, corps et grade ^(T1.30)

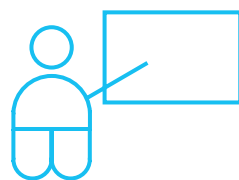
Composantes		Pers des grands établissements			Pers. Inform. D'orient. et d'éducation			Professeurs des écoles								
		Professeur de l'ENSAM			Conseiller principal d'éducation			Classe Exceptionnelle			Classe Normale			Hors Classe		
		Hors classe			Hors classe											
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
INSPE	-	-	-	-	1	1	3	1	4	5	3	8	3	-	3	
IUT	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

1.3. Les enseignants du 2nd degré

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré ^(T1.31)

Type d'enseignant	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Chargés d'ens. EPS	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
Professeurs agrégés	104	113	217	48 %	110	106	216	51 %	107	104	211	51 %	
Professeurs certifiés	65	41	106	61 %	64	38	102	63 %	68	36	104	65 %	
Professeurs d'EPS	7	22	29	24 %	8	23	31	26 %	8	22	30	27 %	
Professeurs des lycées pro	5	4	9	-	4	4	8	-	4	4	8	-	
Total	181	181	362	50 %	186	172	358	52 %	187	167	354	53 %	

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.



354

Enseignants
du 2nd degré



53 %
Femmes

Age moyen
48 ans



47 %
Hommes

Age moyen
51 ans

L'effectif des enseignants du 2nd degré est resté plutôt stable ces trois dernières années avec une légère diminution de 2.5 %. Ils représentent 4 % de la population totale d'Aix-Marseille Université. La parité femmes-hommes est atteinte au sein de cette filière d'enseignement depuis 2020. L'âge moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de deux années.

La parité femmes-hommes d'AMU est respectée chez les enseignants du 2nd degré (53 %). Dans le détail des différents corps, les femmes sont légèrement sur représentées chez les professeurs certifiés alors que la parité est atteinte chez les professeurs agrégés depuis 2020.

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2nd degré par structure ^(T1.32)

Structure	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	22	13	35	63 %	21	12	33	64 %	22	12	34	65 %
	EJCAM	1	1	2	-	1	1	2	-	1	1	2	-
	FDSP	10	3	13	77 %	8	3	11	73 %	8	3	11	73 %
	FEG	9	10	19	47 %	8	9	17	47 %	8	9	17	47 %
	FSMPM	2	0	2	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	FSS	6	20	26	23 %	8	19	27	30 %	9	19	28	32 %
	IAE	1	1	2	-	1	0	1	-	1	1	2	-
	IMPGT	1	0	1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	INSPE	39	30	69	57 %	35	28	63	56 %	41	24	65	63 %
	IUT	41	54	95	43 %	47	51	98	48 %	46	55	101	46 %
	POLYTECH	3	8	11	27 %	2	6	8	-	1	7	8	-
	PYTHEAS	1	0	1	-	1	0	1	-	1	0	1	-
	SCIENCES	26	18	44	59 %	29	18	47	62 %	28	14	42	67 %
Total	162	158	320	51 %	163	147	310	53 %	168	145	313	54 %	
Services communs	SCD	0	1	1	-	0	1	1	-	0	1	1	-
	SFPC	1	0	1	-	1	0	1	-	0	0	-	-
	SUAPS	8	19	27	30 %	9	19	28	32 %	8	18	26	31 %
	SUL (anciennement SUFLE + MIRREL)	10	3	13	77 %	12	3	15	80 %	11	3	14	79 %
	Total	19	23	42	45 %	22	23	45	49 %	19	22	41	46 %
Recherche	0	1	1	-	1	2	3	-	0	0	-	-	
Total	181	182	363	50 %	186	172	358	52 %	187	167	354	53 %	

La grande majorité, soit 88 % des enseignants du 2nd degré, exerce en composante. Ils sont répartis majoritairement à l'IUT (26 %), l'INSPE (15 %), en Sciences (13 %) ainsi qu'en ALLSH (12 %).

SUL
Service Universitaire des Langues

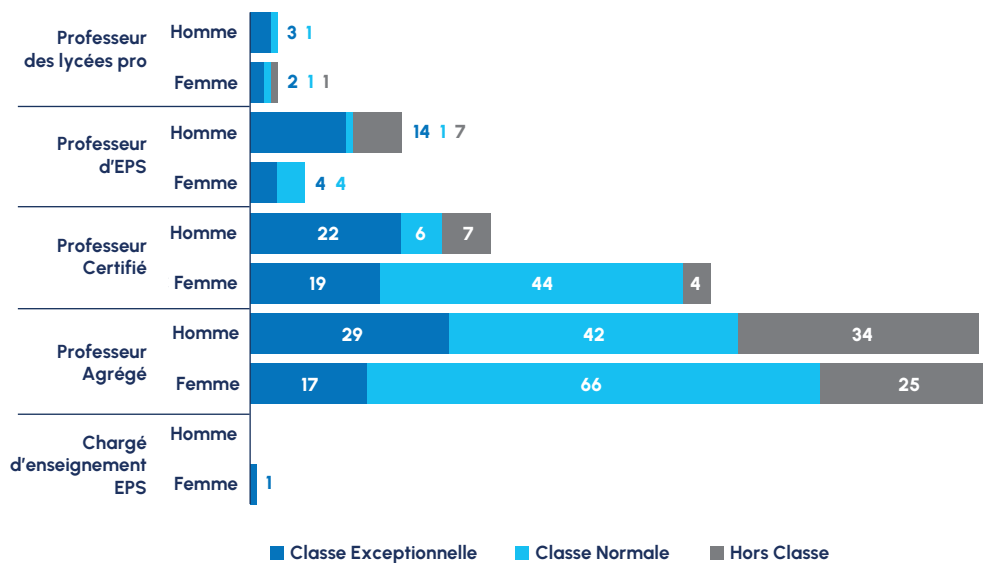
ANCIENNEMENT SUFLE
Service Universitaire Français
et Langues étrangères

Nombre d'enseignants du 2nd degré par type de structure, corps et grade (T1.33)

Corps/Grade		Chargés d'enseignement EPS			Professeurs d'EPS									Professeurs des lycées professionnels											
		Classe exceptionnelle			Classe Normale			Classe Exceptionnelle			Hors classe			Classe Normale			Classe Exceptionnelle			Hors classe					
		Femmes	Hommes	% des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes			
Composantes	FSS	0	0	0	2	0	2	0	4	4	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	INSPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0			
	IUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	1	0	1			
	SCIENCES	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Services communs	SUAPS	0	1	1	2	1	3	4	10	14	29 %	3	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0			
	SUFLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total		0	2	2	4	1	5	80 %	4	14	18	22 %	5	7	12	42 %	0	1	1	2	3	5	1	0	1

Corps/Grade		Professeurs agrégés									Professeurs certifiés														
		Classe Normale			Classe Exceptionnelle			Hors classe			Classe Normale			Classe Exceptionnelle			Hors classe								
		Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes						
Composantes	ALLSH	14	5	19	74 %	0	2	2	0	4	5	9	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0			
	EJCAM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0			
	FDSP	3	0	3	100 %	1	0	1	0	3	1	4	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0			
	FEG	3	6	9	25 %	2	0	2	0	3	3	6	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0			
	FSMPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0			
	FSS	2	5	7	29 %	2	3	5	33 %	3	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	IAE	0	1	1	0 %	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	IMPGT	1	0	1	100 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	INSPE	14	3	17	82 %	5	7	12	42 %	3	1	4	7	1	8	7	9	16	44 %	3	2	5	60 %		
	IUT	15	19	34	44 %	0	11	11	0 %	7	11	18	39 %	16	1	17	94 %	6	6	12	50 %	1	4	5	20 %
	POLYTECH	0	0	0	0	3	3	0	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	0	0	0	0	0		
	PYTHEAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
SCIENCES	12	2	14	86 %	4	3	7	57 %	5	5	10	6	2	8	1	2	3	0	0	0	0	0			
Services communs	SFPC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	SUAPS	1	0	1	100 %	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	SUFLE	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	6	0	6	3	1	4	0	1	1	1			
	MIRREL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	SCD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Total		65	41	106	61 %	17	29	46	37 %	25	32	57	44 %	45	7	52	87 %	19	22	41	46 %	4	7	11	36 %

Enseignants du 2nd degré par corps et par grade et par genre ^(1.36)



Le corps des professeurs agrégés est majoritaire à 57 % au sein de la filière, suivi par les professeurs certifiés qui représentent 29 % des enseignants du 2nd degré à AMU.

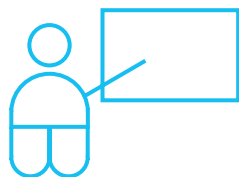
A titre de comparaison, les enseignants du 2nd degré dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du MESRI appartiennent majoritairement au corps des professeurs agrégés (55 %), les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) représentent 6 % des effectifs et sont légèrement plus représentés à Aix-Marseille Université (8 %), ceux de lycée professionnel (PLP) représentent quant à eux 3 %, une tendance identique à l'établissement.

Évolution sur 3 ans des enseignants du 2nd degré par secteur disciplinaire et service commun ^(T1.34)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaires	86	89	175	49 %	82	79	161	51 %	87	79	166	52 %
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	24	12	36	67 %	22	12	34	65 %	22	12	34	65 %
Secteur droit et sciences politiques	10	3	13	77 %	9	3	12	75 %	9	3	12	75 %
Secteur économie et gestion	9	13	22	41 %	10	11	21	48 %	10	11	21	48 %
Secteur santé	1	1	2	50 %	1	0	1	100 %	1	0	1	100 %
Secteur sciences et technologies	31	42	73	42 %	40	44	84	48 %	39	40	79	49 %
Services communs	19	22	41	46 %	22	23	45	49 %	19	22	41	46 %
Total	180	182	362	50 %	186	172	358	52 %	187	167	354	53 %

La moitié des effectifs enseigne dans le secteur d'enseignement "pluridisciplinaire" dont 29 % des enseignants du 2nd degré à l'IUT et 18 % à l'INSPE. Le secteur sciences et technologies est aussi largement représenté avec 22 % des enseignants du 2nd degré notamment 12 % au sein de la composante Sciences et 8 % à la FSS.

1.4. Les Enseignants-chercheurs mono-appartenants



2 047
Enseignants-chercheurs
mono-appartenants



40 %
Femmes

Age moyen
50 ans



60 %
Hommes

Age moyen
51 ans

Les Enseignants-chercheurs mono-appartenants se distinguent des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires qui exercent leurs activités à la fois à l'université et à l'hôpital. Les fonctions d'enseignement et de recherche des Enseignants-chercheurs mono-appartenants s'effectuent uniquement dans le cadre de l'université.

Les astronomes et physiciens ont été intégrés au corps de Professeurs des universités (PU). Les astronomes adjoints et les physiciens adjoints ont été intégrés au corps des Maîtres de conférences (MCF).

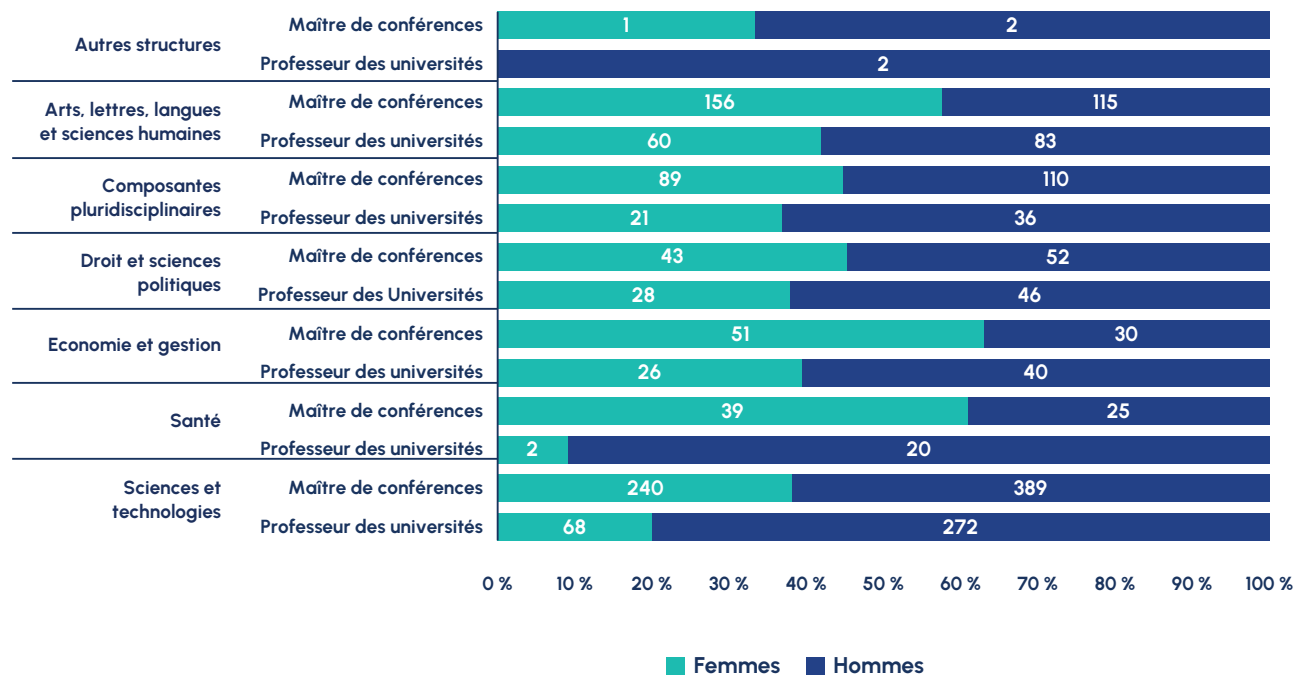
Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants-chercheurs PU et MCF par corps ^(T1.35)

Corps	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
MCF		650	765	1 415	46 %	649	753	1 402	46 %	619	723	1 342	46 %
PU		185	476	661	28 %	184	475	659	28 %	205	500	705	29 %
Total		835	1 241	2 076	40 %	833	1 228	2 061	40 %	824	1 223	2 047	40 %

Les enseignants-chercheurs représentent 25 % de la population totale d'Aix-Marseille Université. Globalement, leur effectif a diminué de 1.5 % au cours des trois dernières années dont 0.8 % de 2021 à 2022. Cependant les effectifs des Professeurs des universités ont augmenté entre 2021 et 2022 avec 20 femmes et 20 hommes supplémentaires. La représentation des Professeurs des universités au sein d'Aix-Marseille Université est passée de 31.8 % à 34.3 % au détriment de celle des Maîtres de conférences. Ceci témoigne de la politique de repyramidage des postes de l'établissement qui s'est opérée dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche. La diminution globale de 4 % des Maîtres de conférences peut également s'expliquer par la mise à disposition ainsi que le détachement de 39 d'entre eux. Ces variations d'effectifs sont explicitées dans la partie Recrutement des enseignants-chercheurs page 90.

Les femmes représentent 40 % des effectifs enseignants-chercheurs mono-appartenant au sein d'AMU. Leur répartition au sein des différents corps est supérieure d'un point à la moyenne nationale, 45 % des Maîtres de conférences et 28 % des Professeurs des universités sont des femmes au sein des établissements publics d'enseignement supérieur en 2021 (source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2021).

Répartition des Enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire et par corps en 2022 ^(1.37)



Les effectifs des enseignants-chercheurs se situent majoritairement dans les secteurs disciplinaires Sciences et technologies (47 %) ainsi que Arts, lettres, langues et sciences humaines (20 %). La faculté des sciences regroupe la plus importante activité avec 653 enseignants-chercheurs mono-appartenants soit 32 % de cette population. L'Université Aix-Marseille a diversifié ses activités depuis l'année précédente, plus d'effectifs sont dédiés aux composantes pluridisciplinaires : 12.5 % en 2022 contre 11.7 % en 2021.

Le secteur sciences et technologies est le plus développé chez Aix-Marseille Université, il est légèrement supérieur à la moyenne nationale où celui-ci représente 45 % des effectifs enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, les disciplines qui y sont enseignées sont les mieux classées au niveau international. Au classement de Shanghai de 2022, AMU est classée 18^{ème} en Océanographie, entre les 50 et 75^{èmes} rangs en Mathématiques et entre les 76^{ème} et 100^{ème} rang dans 4 disciplines scientifiques.

Le secteur Arts, lettres, langues et sciences humaines est légèrement moins développé à AMU qu'au niveau national où ce secteur représente 27 % de l'effectif des enseignants-chercheurs mono-appartenants.

Les données chiffrées sont détaillées dans le tableau ci-après.

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur disciplinaire, composantes et par corps (T1.36)

Secteur disciplinaire/Composante/Corps			Effectifs				2020				2021				2022			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes				
Composante pluridisciplinaire	INSPE	MCF	40	19	59	68 %	39	22	61	64 %	36	21	57	63 %				
		PU	8	5	13	62 %	8	5	13	62 %	11	7	18	61 %				
	Total INSPE			48	24	72	67 %	47	27	74	64 %	47	28	75	63 %			
	IUT	MCF	48	83	131	37 %	53	83	136	39 %	53	89	142	37 %				
		PU	8	24	32	25 %	9	23	32	28 %	10	29	39	26 %				
	Total IUT			56	107	163	34 %	62	106	168	37 %	63	118	181	35 %			
Total composante pluridisciplinaire			104	131	235	44 %	109	133	242	45 %	110	146	256	43 %				
Secteur droit et sciences politiques	FDSP	MCF	42	44	86	49 %	41	45	86	48 %	37	47	84	44 %				
		PU	24	46	70	34 %	23	45	68	34 %	26	44	70	37 %				
	Total FDSP			66	90	156	42 %	64	90	154	42 %	63	91	154	41 %			
	IMPGT	MCF	5	5	10	50 %	6	5	11	55 %	6	5	11	55 %				
		PU	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %				
	Total IMPGT			7	6	13	54 %	8	6	14	57 %	8	7	15	53 %			
Total secteur droit et sciences politiques			73	96	169	43 %	72	96	168	43 %	71	98	169	42 %				
Secteur économie et gestion	EJCAM	MCF	1	6	7	14 %	1	5	6	17 %	1	4	5	20 %				
		PU	3	0	3	100 %	3	0	3	100 %	4	1	5	80 %				
	Total EJCAM			4	6	10	40 %	4	5	9	44 %	5	5	10	50 %			
	FEG	MCF	40	23	63	63 %	41	23	64	64 %	39	21	60	65 %				
		PU	13	29	42	31 %	13	29	42	31 %	14	29	43	33 %				
	Total FEG			53	52	105	50 %	54	52	106	51 %	53	50	103	51 %			
	IAE	MCF	9	5	14	64 %	9	5	14	64 %	9	4	13	69 %				
		PU	8	8	16	50 %	8	8	16	50 %	8	10	18	44 %				
	Total IAE			17	13	30	57 %	17	13	30	57 %	17	14	31	55 %			
	IRT	MCF	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %				
PU		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Total IRT			2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %				
Total secteur économie et gestion			76	72	148	51 %	77	71	148	52 %	77	70	147	52 %				
Secteur santé	FSMPM	MCF	10	6	16	63 %	11	6	17	65 %	10	5	15	67 %				
		PU	2	9	11	18 %	2	10	12	17 %	1	12	13	8 %				
	Total FSMPM			12	15	27	44 %	13	16	29	45 %	11	17	28	39 %			
	PHARMACIE	MCF	29	20	49	59 %	30	19	49	61 %	29	20	49	59 %				
		PU	3	7	10	30 %	2	8	10	20 %	1	8	9	11 %				
	Total PHARMACIE			32	27	59	54 %	32	27	59	54 %	30	28	58	52 %			
Total secteur santé			44	42	86	51 %	45	43	88	51 %	41	45	86	48 %				
Secteur sciences et technologies	FSS	MCF	16	14	30	53 %	16	13	29	55 %	15	13	28	54 %				
		PU	-	9	9	0	0	10	10	0	1	10	10	10 %				
	Total FSS			16	23	39	41 %	16	23	39	41 %	16	23	38	42 %			
	POLYTECH	MCF	25	48	73	34 %	21	46	67	31 %	23	51	74	31 %				
		PU	5	38	43	12 %	4	39	43	9 %	6	42	48	13 %				
	Total POLYTECH			30	86	116	26 %	25	85	110	23 %	29	93	122	24 %			
	PYTHEAS	MCF	46	69	115	40 %	46	67	113	41 %	47	65	112	42 %				
		PU	15	25	40	38 %	16	25	41	39 %	17	27	44	39 %				
	Total PYTHEAS			61	94	155	39 %	62	92	154	40 %	64	92	156	41 %			
	SCIENCES	MCF	175	296	471	37 %	170	289	459	37 %	155	261	416	37 %				
PU		35	188	223	16 %	38	186	224	17 %	44	193	237	19 %					
Total sciences			210	484	694	30 %	208	475	683	30 %	199	454	653	30 %				
Total secteur sciences et technologies			317	687	1 004	32 %	311	675	986	32 %	308	661	969	32 %				

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

Répartition sur 3 ans des enseignants-chercheurs par secteur disciplinaire, composantes et par corps (T1.37)

Secteur disciplinaire/Composante/Corps		Effectifs	2020				2021				2022			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	MCF	159	123	282	56 %	160	120	280	57 %	156	114	270	58 %
		PU	59	85	144	41 %	56	84	140	40 %	60	82	142	42 %
	Total ALLSH		218	208	426	51 %	216	204	420	51 %	216	196	412	52 %
	MMSH	MCF	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-
		PU	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total MMSH		-	-	-	-	-	3	1	-	-	2	2	-
Total secteur arts, lettres, langues et sciences humaines			218	208	426	51 %	216	207	423	51 %	216	198	414	52 %
Autres (services communs, services centraux, fondations...)	MCF	3	3	6	50 %	3	2	5	60 %	1	2	3	33 %	
	PU	-	2	2	-	-	1	1	-	-	2	2	-	
	Total	3	5	8	38 %	3	3	6	50 %	1	4	5	20 %	
Total			835	1 241	2 076	40 %	833	1 228	2 061	40 %	824	1 223	2 047	40 %

Globalement les femmes représentent 40 % des effectifs Enseignants-chercheurs mono-appartenants tous corps confondus, au sein d'Aix-Marseille Université. Cette répartition est stable depuis les trois dernières années. Cependant, la parité femmes-hommes n'est pas comparable d'un secteur à un autre et des disparités sont présentes notamment dans les secteurs Sciences et technologies (32 % de femmes) et Droit et sciences politiques (43 % de femmes). Pour le secteur "pluridisciplinaire", les femmes représentent 43 % des effectifs, or il est important de séparer les effectifs des deux composantes qui sont hétérogènes : 35 % de femmes à l'IUT et 63 % de femmes à l'INSPE. Les parités au niveau macro des secteurs "Arts, lettres, langues et sciences humaines" ainsi que "Économie et gestion" restent également discutables lors de l'analyse par discipline.

Les disparités sont beaucoup plus importantes lorsque les analyses sont réalisées séparément sur les corps de Maître de conférences et Professeur des universités. Dans les composantes du secteur Santé comme la FSMPM ou la Faculté de Pharmacie, la part des femmes Professeurs ne dépasse pas les 20 % tandis qu'elles sont sur-représentées à plus de 60 % dans le corps des Maîtres de conférences. Ce constat est d'autant plus marqué pour la faculté des sciences et Polytech avec respectivement 19 % et 13 % de part de femmes Professeurs des universités contre 37 % et 31 % de femmes en tant que Maître de conférences.

Les hommes restent majoritaires au sein du corps de Professeur des universités dans l'ensemble des disciplines même lorsque les femmes y sont majoritaires. Dans la structure ALLSH, les femmes représentent 58 % des Maîtres de conférences et seulement 42 % des Professeurs des universités. Les disparités observées entre les Maîtres de conférences et les Professeurs des universités témoignent du phénomène de plafond de verre auquel les femmes font face, les index relatifs à ce plafond de verre sont calculés dans le tableau des indicateurs sur la page suivante. Les femmes font face à un plafond de verre pour accéder au corps de Professeur des universités au sein de toutes les composantes, l'index est égal à 1.38 sur l'ensemble des enseignants-chercheurs d'AMU. Les composantes où ce plafond de verre est le plus marqué sont en Santé ainsi qu'en Sciences.

Définition et interprétation du Glass Ceiling Index (GCI)

Le 'Glass Ceiling Index' (GCI) est un indice utilisé dans la communauté universitaire au niveau international pour identifier si les femmes sont sous-représentées dans les catégories les plus élevées, subissant ainsi l'effet « plafond de verre ». Concrètement, le GCI est un indice relatif qui, appliqué aux enseignants-chercheurs, va permettre de comparer la proportion de femmes dans les corps A et B, à la proportion de femmes occupant des postes de professeurs (corps A) au cours d'une année donnée, et ce comparativement aux hommes. Le GCI se calcule de la manière suivante :

$$\text{Pour les femmes} \quad GCI_F = \frac{\text{Femmes}_B + \text{Femmes}_A / (\text{Total}_B + \text{Total}_A)}{\text{Femmes}_A / \text{Total}_A}$$

$$\text{Pour les hommes} \quad GCI_H = \frac{\text{Hommes}_B + \text{Hommes}_A / (\text{Total}_B + \text{Total}_A)}{\text{Hommes}_A / \text{Total}_A}$$

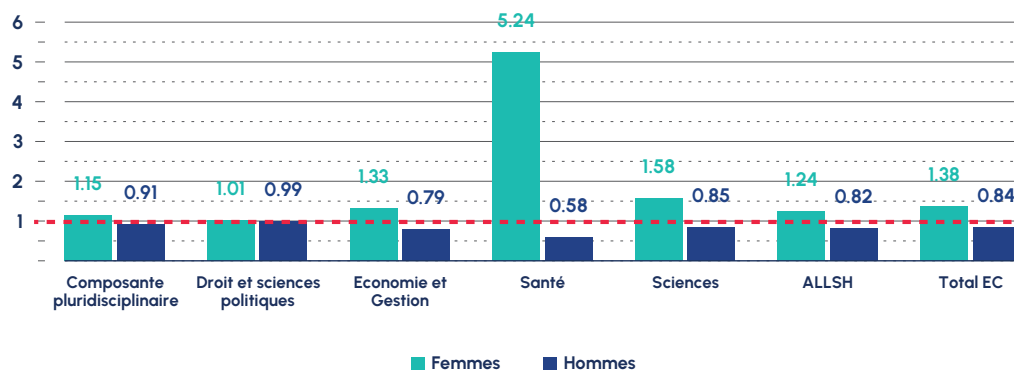
Lecture du GCI appliqué à l'exemple des femmes

Le GCI peut varier de 0 à l'infini. Un GCI égal à 1 indique qu'il n'y a pas de différence femmes - hommes dans les catégories les plus élevées. Un GCI inférieur à 1 signifie que les femmes sont surreprésentées dans la corps A (ou qu'elles ont plus de chances que les hommes d'accéder à un poste de corps A). En revanche, un score GCI supérieur à 1 suggère un effet « plafond de verre », ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans des postes de corps A (présence de freins dans la progression de carrière par rapport aux hommes). En d'autres termes, plus la valeur du GCI est élevée, plus l'effet plafond de verre est résistant, et plus il est difficile pour les femmes d'accéder à un poste supérieur.

Indicateurs : Glass Ceiling Index par Composante	Femmes	Hommes
GCI COMPOSANTE PLURIDISCIPLINAIRE	1,15	0,91
GCI DROIT ET SCIENCES POLITIQUES	1,01	0,99
GCI ECONOMIE GESTION	1,33	0,79
GCI SANTE	5,24	0,58
GCI SCIENCES	1,58	0,85
GCI ALLSH	1,24	0,82
GCI TOTAL EC	1,38	0,84

A = Professeur des Universités
B = Maître de conférences

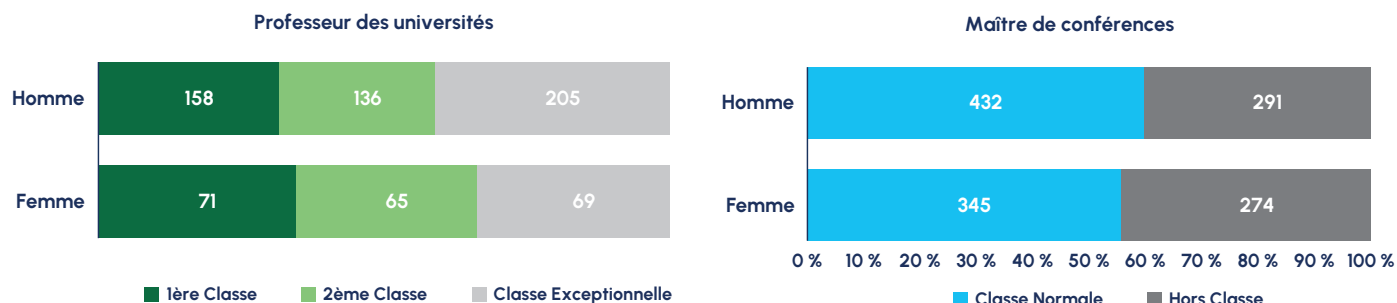
Représentation du Glass Ceiling Index (GCI) Femmes et Hommes ^(1.38)



L'indice du plafond de verre (GCI) indique que les hommes ne sont jamais sous-représentés au sein de la population des Professeurs des universités. Les femmes, quant à elles, sont sous-représentées à ce poste au sein de l'ensemble des composantes d'AMU. Cela signifie qu'elles sont proportionnellement moins présentes au sein du corps de Professeur des universités qu'au sein de la population totale des enseignants-chercheurs.

Les femmes sont largement sous-représentées aux postes de Professeurs des universités (mono-appartenants) en Santé. L'écart est également important en Sciences ainsi qu'Economie et gestion. Il est aussi important de remarquer la présence d'inégalités en Arts, lettres, langues et sciences humaines alors que cette composante est la seule où les femmes sont majoritaires (52 %). La composante Droit et Sciences politiques est la seule ne présentant pas d'inégalités.

Répartition des enseignants-chercheurs par corps et par grade ^(1.39)



Les résultats de ce graphique témoignent du plafond de verre auquel les femmes font face pour accéder au poste de Professeur des universités ainsi qu'aux grades les plus élevés. En effet, les femmes sont deux fois moins nombreuses que les hommes en tant que PU (499 hommes contre 205 femmes), mais elles sont également seulement 34 % à avoir accès au grade le plus élevé contre 41 % chez les hommes.

Nombre d'Enseignants-chercheurs mono-appartenants par corps et grade selon chaque structure ^(T1.38)

Corps/Grade/Composante/Structure		Effectifs				Maîtres de conférences							
		Classe Normale				Hors classe				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	98	63	161	61 %	58	51	109	53 %	156	114	270	58 %
	EJCAM	1	1	2	50 %	-	3	3	-	1	4	5	20 %
	FDSP	23	35	58	40 %	14	12	26	54 %	37	47	84	44 %
	FEG	18	14	32	56 %	21	7	28	75 %	39	21	60	65 %
	FSMPM	9	4	13	69 %	1	1	2	50 %	10	5	15	67 %
	FSS	10	7	17	59 %	5	6	11	45 %	15	13	28	54 %
	IAE	4	1	5	80 %	5	3	8	63 %	9	4	13	69 %
	IMPGT	3	4	7	43 %	3	1	4	75 %	6	5	11	55 %
	INSPE	25	17	42	60 %	11	4	15	73 %	36	21	57	63 %
	IRT	-	1	1	-	2	-	2	100 %	2	1	3	67 %
	IUT	32	51	83	39 %	21	38	59	36 %	53	89	142	37 %
	MMSH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PHARMACIE	20	17	37	54 %	9	3	12	75 %	29	20	49	59 %
	POLYTECH	9	25	34	26 %	14	26	40	35 %	23	51	74	31 %
	PYTHEAS	23	45	68	34 %	25	19	44	57 %	48	64	112	43 %
SCIENCES	70	145	215	33 %	85	116	201	42 %	155	261	416	37 %	
Total	345	430	775	45 %	274	290	564	49 %	619	720	1339	46 %	
Services communs	IECJ	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-
	SFPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUL	1	1	2	-	1	1	-	1	2	3	33 %	
	Total	1	2	3	33 %	-	1	1	-	1	3	4	25 %
Total	346	432	778	44 %	274	291	565	48 %	620	723	1343	46 %	

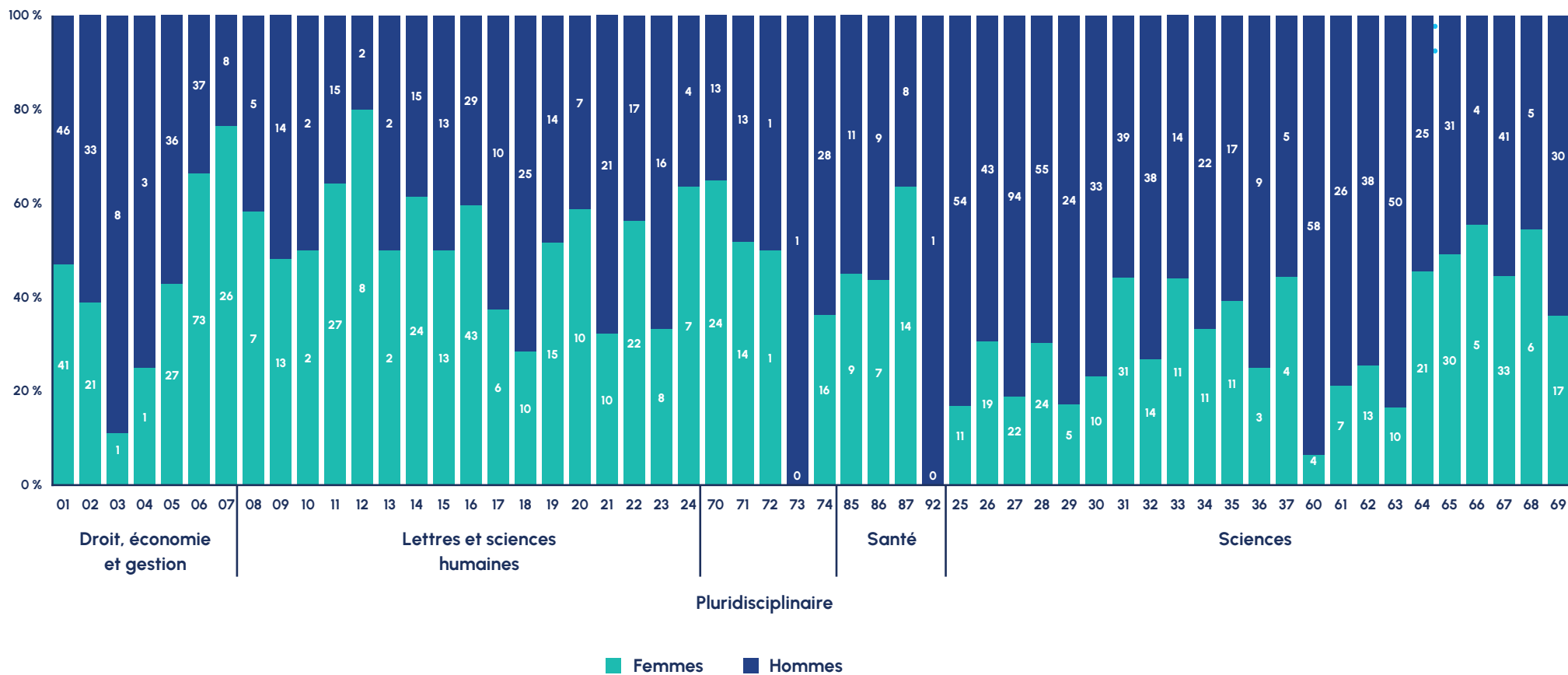
Corps/Grade/Composante/Structure		Professeurs des universités															
		2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Classe Exceptionnelle				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	ALLSH	14	26	40	35 %	22	37	59	37 %	24	19	43	56 %	60	82	142	42 %
	EJCAM	1	1	2	50 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	4	1	5	80 %
	FDSP	7	6	13	54 %	11	11	22	50 %	8	27	35	23 %	26	44	70	37 %
	FEG	2	6	8	25 %	8	9	17	47 %	4	14	18	22 %	14	29	43	33 %
	FSMPM	-	2	2	-	1	5	6	17 %	-	5	5	-	1	12	13	8 %
	FSS	1	2	3	33 %	-	-	-	-	-	8	8	-	1	10	11	9 %
	IAE	4	3	7	57 %	1	2	3	33 %	3	5	8	38 %	8	10	18	44 %
	IMPGT	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	2	2	4	50 %
	INSPE	5	4	9	56 %	5	3	8	63 %	1	-	1	100 %	11	7	18	61 %
	IRT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	IUT	6	7	13	46 %	1	7	8	13 %	3	15	18	17 %	10	29	39	26 %
	MMSH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PHARMACIE	-	3	3	-	1	-	1	100 %	-	5	5	-	1	8	9	11 %
	POLYTECH	3	11	14	21 %	-	16	16	-	3	15	18	17 %	6	42	48	13 %
	PYTHEAS	4	10	14	29 %	4	9	12	33 %	9	9	18	50 %	17	27	44	39 %
SCIENCES	17	51	68	25 %	14	59	73	19 %	13	83	96	14 %	44	193	237	19 %	
Total	65	135	200	33 %	71	159	230	31 %	69	205	274	25 %	205	497	702	29 %	
Services communs	IECJ	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
	SFPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUL	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
	Total	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-
Total	65	135	200	33 %	71	159	230	31 %	69	205	274	25 %	205	499	704	29 %	

Les Enseignants-chercheurs mono-appartenants sont répartis à 32 % dans la structure sciences, à 20 % en ALLSH. Les structures PYTHEAS, IUT et FDSP ont un effectif compris entre 150 et 180 enseignants-chercheurs soit environ 10 % de la population. Les structures restantes représentent quant à elles moins de 5 % des Enseignants-chercheurs mono-appartenants, entre 2 et 75 personnes physiques.

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

Zoom par CNU

Répartition genrée des Enseignants-chercheurs mono-appartenants par CNU en 2022 ^(1.40)



Les CNU sont affichés selon la répartition nationale du Conseil National des Universités. Cette répartition ne reflète pas les secteurs disciplinaires d'AMU.

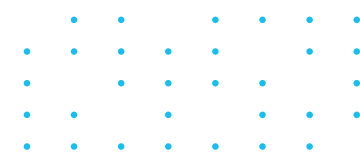
La section la plus représentée parmi les Enseignants-chercheurs mono-appartenants est l'Informatique, CNU 27, qui représente 5.7 % des effectifs. La section Sciences de gestion et du management, CNU 06, est la deuxième la plus représentée avec 5.4 % de l'effectif des Enseignants-chercheurs mono-appartenants, suivie par la CNU 01, Droit privé Sciences criminelles, à hauteur de 4.2 %.

Les disparités de genres sont remarquables inter-disciplines :

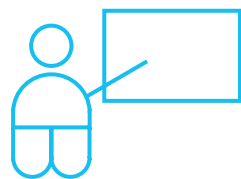
- Les femmes enseignants-chercheurs sont plus de 65 % dans les disciplines de Langues, Sciences de l'éducation et Sciences de gestion : il y a 66 % de femmes en Sciences de gestion et management ;
- En revanche, elles sont sous représentées (~20 %) dans les disciplines Génie mécanique, Génie électrique, Mathématiques, Chimie et Informatique : il y a 17 % de femmes sur 144 enseignants-chercheurs en Informatique.

Ces résultats, qui représentent un niveau plus détaillé de l'activité des enseignants chercheurs, diffèrent de ceux présentés précédemment par secteur. Ils mettent en lumière des disciplines telles que l'Economie et Gestion, le Droit, la Psychologie et les Sciences de l'éducation. Il reste néanmoins une prédominance du secteur des sciences fondamentales, notamment avec l'Informatique, la Chimie, les Mathématiques, la Mécanique...

Les données détaillées par CNU se trouvent en Annexe 3.



1.5. Les Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



394
Enseignants-chercheurs
hospitalo-universitaires



32 %
Femmes

Age moyen
48 ans

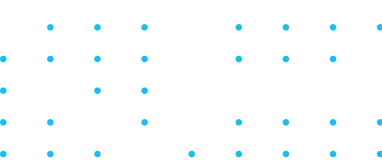


68 %
Hommes

Age moyen
54 ans

Le nombre total des Enseignants-chercheurs HU est stable ces dernières années, ils représentent 5 % de la population totale d'Aix-Marseille Université. La représentation des femmes a légèrement augmenté pour atteindre 32 % du personnel en 2022.

De manière semblable aux Enseignants-chercheurs mono-appartenants, l'effectif des Professeurs d'Université a augmenté au détriment des Maîtres de conférences. Ils représentent désormais 66 % de l'effectif hospitalo-universitaire soit une hausse de 2 points par rapport à l'année précédente.



Évolution sur 3 ans du nombre d'Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires PU et MCF par genre ^(T1.39)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
MCF	65	68	133	49 %	70	73	143	49 %	69	66	135	51 %
PU	50	201	251	20 %	52	197	249	21 %	59	200	259	23 %
Total	115	269	384	30 %	122	270	392	31 %	128	266	394	32 %

Répartition sur 3 ans des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par composante et par genre ^(T1.40)

			2020				2021				2022			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Secteur santé	FSMPM	MCF	47	41	88	53 %	52	44	96	54 %	55	57	112	49 %
		PU	40	186	226	18 %	42	182	224	19 %	52	190	242	21 %
		Total	87	227	314	28 %	94	226	320	29 %	107	247	354	30 %
	ODONTOLOGIE	MCF	6	21	27	22 %	6	21	27	22 %	0	0	0	0
		PU	4	6	10	40 %	4	5	9	44 %	0	0	0	0
		Total	10	27	37	27 %	10	26	36	28 %	0	0	0	0
	PHARMACIE	MCF	12	6	18	67 %	12	8	20	60 %	14	9	23	61 %
		PU	6	9	15	40 %	6	10	16	38 %	7	10	17	41 %
		Total	18	15	33	55 %	18	18	36	50 %	21	19	40	53 %
	Total			115	269	384	30 %	122	270	392	31 %	128	266	394

*Rappel : La faculté d'Odontologie et FSMPM ont fusionné

Les Enseignants-chercheurs HU se répartissent à 90 % à la Faculté des Sciences Médicales et Para-Médicale, et 10 % à la faculté de Pharmacie*. La part des femmes est la plus basse dans toutes populations confondues, seulement 32 % de femmes sont Enseignants-chercheurs HU. Cet écart est accentué selon le stade d'évolution de la carrière, ne dépassant pas les 15 % chez les professeurs classe exceptionnelle. Cependant, de nombreux passages de grades et/ou recrutements ont eu lieu entre 2021 et 2022, notamment chez les femmes qui représentent 23 % de l'effectif des Professeurs des universités contre 20 % en 2021.

Nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, grade et genre au sein des structures (T1.41)

Composantes		Maîtres de conférences												Professeurs des universités											
		2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Hors classe				2 ^{ème} classe				1 ^{ère} classe				Classe Exceptionnelle			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
	FSMPM	17	13	30	57 %	27	26	53	51 %	11	18	29	38 %	17	41	58	29 %	23	63	86	27 %	12	86	98	12 %
	PHARMACIE	3	3	6	50 %	8	5	13	62 %	3	1	4	75 %	2	2	4	50 %	2	3	5	40 %	3	5	8	38 %
	Total	20	16	36	56 %	35	31	66	53 %	14	19	33	42 %	19	43	62	31 %	25	66	91	27 %	15	91	106	14 %

Évolution sur 3 ans des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section CNU (T1.42)

	2020						2021						2022															
	MCF			PU			MCF			PU			MCF			PU			Total									
	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes	Femmes	Hommes	Total / % des femmes							
CNU 42	4	3	7	2	7	9	5	3	7	2	7	9	4	3	7	1	7	8	5	10	15	33 %						
CNU 43	-	2	2	2	11	13	15 %	-	2	2	11	15	13 %	-	3	3	10	12	2	13	15	13 %						
CNU 44	8	5	13	5	8	13	38 %	11	5	13	85 %	5	8	13	38 %	10	4	14	71 %	6	9	15	40 %					
CNU 45	7	2	9	1	12	13	8 %	7	2	9	11	8 %	7	2	9	1	11	12	8 %	8	13	21	38 %					
CNU 46	4	3	7	4	7	11	36 %	4	3	8	5	7	14	36 %	5	2	7	5	7	12	42 %	10	9	19	53 %			
CNU 47	8	6	14	4	18	22	18 %	9	6	16	56 %	4	19	22	18 %	9	7	16	56 %	5	18	23	22 %					
CNU 48	3	2	5	1	13	14	7 %	3	2	5	1	13	16	6 %	2	1	3	2	13	15	13 %	4	14	18	22 %			
CNU 49	-	6	6	1	18	19	5 %	-	7	6	1	19	19	5 %	-	5	5	1	21	22	5 %	1	26	27	4 %			
CNU 50	1	1	2	3	13	16	19 %	2	1	3	4	12	17	24 %	3	-	3	4	12	16	25 %	7	12	19	37 %			
CNU 51	3	-	3	2	25	27	7 %	2	3	4	3	25	27	11 %	2	2	4	3	24	27	11 %	5	26	31	16 %			
CNU 52	3	2	5	4	14	18	22 %	4	3	4	4	14	22	18 %	3	4	7	6	18	24	25 %	9	22	31	29 %			
CNU 53	2	3	5	2	11	13	15 %	1	2	5	2	10	11	18 %	1	1	2	3	7	10	30 %	4	8	12	33 %			
CNU 54	4	4	8	8	18	26	31 %	3	3	7	7	16	25	28 %	3	2	5	8	18	26	31 %	11	20	31	35 %			
CNU 55	-	2	2	1	9	10	10 %	-	2	2	1	10	10	-	1	-	1	-	10	10	-	-	11	11	-			
CNU 56	3	4	7	2	2	4	3	9	7	2	2	3	2	5	7	2	2	4	4	7	11	36 %						
CNU 57	-	5	5	1	-	1	-	4	5	1	-	1	1	4	5	1	-	1	2	4	6	6						
CNU 58	3	12	15	1	4	5	3	8	16	19 %	1	3	6	3	11	14	21 %	2	3	5	5	14	19	26 %				
CNU 65	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
CNU 80	1	1	2	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	1	2	1	1	2	2			
CNU 81	5	4	9	1	6	7	6	6	11	1	6	6	7	6	13	2	6	8	9	12	21	43 %						
CNU 82	6	1	7	5	4	9	6	1	8	5	4	8	6	2	8	5	4	9	11	6	17	65 %						
CNU 87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total	65	68	133	49 %	50	201	251	20 %	70	73	140	50 %	52	197	257	20 %	69	66	135	51 %	59	200	259	23 %	128	266	394	32 %

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

La répartition des activités des Enseignants-chercheurs HU reste similaire d'année en année, les CNU les plus représentées sont la 47 (cancérologie, génétique, hématologie, immunologie) qui représente 10 % des Enseignants-chercheurs HU, la 51 (Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire) représentant 8 % suivies par la 54 (développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie et reproduction) à hauteur de 7 %. L'ensemble des activités des Enseignants-chercheurs HU se consacre entièrement au secteur disciplinaire "santé".

1.6. Les Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

Modalités de recrutement des Enseignants contractuels

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

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

Etre attaché temporaire d'enseignement et de recherche permet de finaliser une thèse et/ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente doit être assurée.

Dans tous les cas, l'ATER participe aux diverses obligations qui impliquent son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

Les enseignants recrutés en qualité d'enseignants-chercheurs associés et invités doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée. Leurs obligations de service sont de 192 heures équivalent TD pour un temps plein et de 96 heures équivalent TD pour un temps partiel peuvent également participer aux activités de recherche.

Pour les enseignants associés à temps plein ou à mi-temps, les nominations des Professeurs des universités associés sont prononcées par décret du Président de la République, sur proposition du président ou du directeur de l'établissement après avis du conseil académique ou de l'organe tenant lieu et du conseil d'administration.

Celles des Maîtres de conférences associés sont prononcées par arrêté du Président ou du directeur de l'établissement, après avis du conseil académique ou de l'organe tenant lieu et du conseil d'administration.

Les enseignants invités à temps plein ou à mi-temps sont nommés par le Président ou le directeur de l'établissement intéressé par arrêté parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration de l'établissement.

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Les Maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient. Les Maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens.

Les doctorants-contractuels

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

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

Les ATER

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

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

Les enseignants associés

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

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

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

Les lecteurs/maîtres de langues

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

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

Les enseignants invités

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

Les contractuels sur emplois du 2nd degré

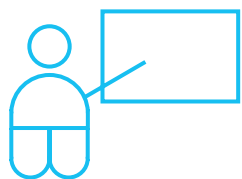
Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements publics d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire. La durée moyenne du service hebdomadaire des professeurs contractuels est la même que celle des professeurs titulaires occupant des emplois correspondants (384 heures). Ils peuvent également être recrutés afin d'assurer un service d'enseignement à temps partiel.

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

Les contractuels LRU

Les établissements bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des contractuels pour assurer des fonctions de recherche, d'enseignement ou d'enseignement et de recherche. (Article L. 954-3 du code de l'éducation, créé par l'article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007.)

Les enseignants contractuels au sein d'Aix-Marseille Université

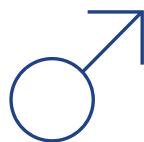


1 748
Enseignants
contractuels



51 %
Femmes

Age moyen
30 ans



49 %
Hommes

Age moyen
31 ans

Au niveau national en 2021, 29 910 enseignants non titulaires (hors HU et enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 33,6 % de l'ensemble du personnel Enseignant, enseignant-chercheur. Les doctorants contractuels restent la catégorie la plus importante, avec un accroissement du nombre cette année tant chez les doctorants avec uniquement une mission de recherche que ceux avec service d'enseignement.

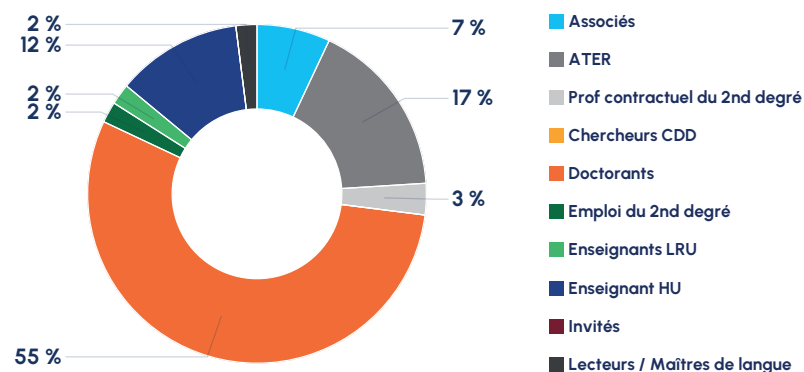
Les enseignants contractuels représentent 21 % de la population totale d'Aix-Marseille Université dont 38 % sont des Enseignants, enseignants-chercheurs. Leur représentation au sein des enseignants-chercheurs a augmenté de 1 point depuis 2020.

La parité est atteinte en 2022 au sein de cette population, la part des femmes a augmenté de 6 points depuis 2020 (source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur, MESR 2021).

Évolution sur 3 ans des EEC contractuels par type d'enseignement ^(T1.43)

Type de contrat	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Associés		37	77	114	32 %	32	78	110	29 %	37	75	112	33 %
ATER		129	119	248	52 %	134	144	278	48 %	142	156	298	48 %
Chercheurs CDD		1	2	3	33 %	-	5	5	-	1	1	2	50 %
Doctorants		443	463	906	49 %	484	472	956	51 %	504	463	967	52 %
Contractuels sur emploi du 2 nd degré		56	54	110	51 %	41	32	73	56 %	49	34	83	59 %
EC/ Enseignants LRU		-	-	-	-	21	23	44	48 %	16	26	42	38 %
Hospitalo (chef de clinique, praticien hospitalier, assistant HU)		123	113	236	52 %	117	103	220	53 %	113	91	204	55 %
Invités		1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	1	4	5	20 %
Lecteurs/Maîtres de langue		24	12	36	67 %	24	7	31	77 %	25	10	35	71 %
Total		814	841	1 655	49 %	854	866	1 720	50 %	888	860	1 748	51 %

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires par type de contrat ^(1.41)



Entre 2021 et 2022, les Enseignants, enseignants-chercheurs contractuels ont vu leur effectif augmenter de 1.5 %.

Cependant, leur répartition reste disparate :

- La variation d'effectifs s'explique principalement par l'accroissement de la population des doctorants ces trois dernières années, soit une hausse de 1.2 % entre 2021 et 2022 et de 7 % en global depuis 2020.
- Les doctorants sont la catégorie la plus importante de la population des EEC contractuels au sein d'Aix-Marseille Université, ils représentent 55 % des effectifs. Cette importante représentation des doctorants est similaire au niveau national.
- Les ATER, qui représentent 17 % des EEC contractuels ont vu leur effectifs augmenter de 7 %.
- Les hospitaliers qui représentent 12 % des EEC contractuels ont diminué de 14 %.

Évolution sur 3 ans des EEC contractuels par structure et secteur disciplinaire (T1.44)

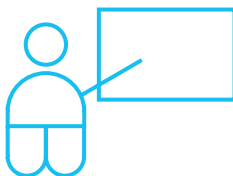
Structure	Effectifs	2020				2021				2022				
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Composantes	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	143	99	242	59 %	140	84	224	63 %	177	116	293	60 %
		CFMI	1	1	2		1	1	2		1	0	1	
		MMSH	27	28	55	49 %	51	42	93	55 %	31	21	52	60 %
	Droit et sciences politiques	FDSP	61	60	121	50 %	72	59	131	55 %	56	58	114	49 %
		IMPGT	6	2	8		0	0	-		5	1	6	
	Economie et Gestion	FEG	49	42	91	54 %	63	52	115	55 %	52	47	99	53 %
		EJCAM	2	3	5		4	3	7		1	1	2	
		IAE	1	2	3		1	1	2		0	1	1	
		IRT	1	0	1		0	0	-		4	0	4	
	Santé	FSMPM	195	169	364	54 %	206	165	371	56 %	217	163	380	57 %
		ODONTOLOGIE	20	14	34	59 %	16	13	29	55 %	0	0	-	
		PHARMACIE	9	4	13	69 %	4	2	6	67 %	43	13	56	77 %
		EU3M	6	2	8	-	0	0	-		0	0	-	
	Sciences et technologies	SCIENCES	187	301	488	38 %	201	332	533	38 %	237	340	577	41 %
		FSS	21	20	41	51 %	16	26	42	38 %	13	15	28	46 %
		POLYTECH	7	19	26	27 %	4	15	19	21 %	12	30	42	29 %
		PYTHEAS	50	39	89	56 %	50	41	91	55 %	10	16	26	38 %
	Composantes pluridisciplinaires	IUT	14	27	41	34 %	6	16	22	27 %	16	30	46	35 %
		INSPE	8	3	11	73 %	12	6	18	67 %	4	4	8	
	Services communs	SFPC	1	1	2		1	1	2		1	0	1	
SUAPS		0	1	1		0	1	1		0	1	1		
SUFLE		3	0	3		2	0	2		7	2	9		
Services centraux	DEVE	1	1	2		0	0	-		0	0	-		
	DCS	0	0	-		1	2	-		1	1	2		
Autres structures		1	1	2		3	4	7		0	0	-		
Total		814	839	1 653	49 %	854	866	1 720	50 %	888	860	1 748	51 %	

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

Concernant la répartition des Enseignants, enseignants-chercheurs contractuels par secteur disciplinaire, 40 % sont dans le secteur Sciences et Technologie, 24 % dans le secteur Santé et 19 % en Art, lettres, langues et sciences humaines. La parité est atteinte au sein de l'INSPE en 2022. Cependant, la proportion de femmes a eu tendance à augmenter au sein des EEC contractuels ces trois dernières années, notamment dans les structures MMSH et PHARMACIE où cet écart est significatif (effectif totaux supérieurs à 50 agents) et IMPGT (5 femmes sur 6 agents). Cette augmentation souligne la présence majoritaire des femmes au sein des enseignants contractuels.

1.7. Focus sur les doctorants contractuels

Les doctorants contractuels sont des jeunes chercheurs recrutés sous contrat doctoral dans le but de mener un projet de recherche et de soutenir une thèse. Il s'agit d'un statut d'agent public. Ils peuvent avoir des activités autres telles que l'enseignement ou des missions de conseil (Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 et l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984).



967
Doctorants
contractuels



52 %
Femmes



48 %
Hommes

Age moyen
27 ans

Part des doctorants contractuels au sein d'AMU



Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par statut ^(T1.45)

Statut	Effectif	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Doctorants sans enseignement		259	259	518	50 %	276	273	549	50 %	314	269	583	54 %
Doctorants avec enseignement		180	193	373	48 %	205	191	396	52 %	188	188	376	50 %
Doctorant avec contrat ad hoc		4	11	15	27 %	3	8	11	27 %	2	6	8	25 %
Total		443	463	906	49 %	484	472	956	51 %	504	463	967	52 %

Globalement, au sein d'Aix-Marseille Université, les effectifs des doctorants ont augmenté de 7 % en 3 ans. Les doctorants avec contrat ad hoc ont diminué de moitié depuis 2020 au profit des doctorants sans enseignement qui ont connu une hausse de 12.5 %. Le nombre de doctorants avec enseignement reste plutôt stable sur les trois années et la représentation des femmes est équilibrée, elle est passée de 49 % en 2020 à 52 % en 2022.

Au niveau national, 13 600 doctorants ont obtenu leur diplôme en 2021, soit 15 % de plus qu'en 2020 et 4 % de moins qu'en 2011.

Les chiffres présentés reflètent la volonté d'AMU d'intensifier la recherche. La baisse du nombre de doctorants avec contrat ad hoc reflète également une amélioration progressive du statut des doctorants au sein de l'établissement (source : Etat de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, MESR-DGESIP/DGRI-SIES).

Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par école doctorale (T1.46)

Ecole Doctorale	Effectif	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ED 62 - Sciences de la vie et de la santé		141	95	236	60 %	167	123	290	58 %	173	104	277	62 %
ED 67 - Sciences juridiques et politiques		37	28	65	57 %	38	23	61	62 %	33	28	61	54 %
ED 184 - Mathématiques et Informatique de Marseille		12	46	58	21 %	18	47	65	28 %	25	54	79	32 %
ED 250 - Sciences chimiques		34	39	73	47 %	30	31	61	49 %	28	31	59	47 %
ED 251 - Sciences de l'environnement		37	27	64	58 %	42	26	68	62 %	48	21	69	70 %
ED 352- Physique et sciences de la matière		34	68	102	33 %	30	73	103	29 %	25	71	96	26 %
ED 353 - Sciences pour l'Ingénieur : Mécanique, Physique, Micro et Nanoélectronique		8	54	62	13 %	11	50	61	18 %	14	52	66	21 %
ED 354 - Langage, lettres et arts		19	9	28	68 %	18	10	28	64 %	21	12	33	64 %
ED 355 - Espaces Cultures Sociétés		36	38	74	49 %	44	37	81	54 %	39	34	73	53 %
ED 356 - Cognition, Langage, Education		38	18	56	68 %	41	14	55	75 %	47	18	65	72 %
ED 372 - Sciences économiques et de gestion d'Aix-Marseille		35	19	54	65 %	30	20	50	60 %	33	24	57	58 %
ED 463 - Sciences du mouvement humain		17	17	34	50 %	15	18	33	45 %	17	15	32	53 %
Total		448	458	906	49 %	484	472	956	51 %	503	464	967	52 %

Évolution sur 3 ans des doctorants contractuels par secteur disciplinaire, composante et nationalité (française et étrangère) (T1.47)

Composante	Effectif	2020								2021								2022							
		Nationalité française				Nationalité étrangère				Nationalité française				Nationalité étrangère				Nationalité française				Nationalité étrangère			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaire	INSPE	1	-	1	100 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ALLSH	41	25	66	62 %	12	5	17	71 %	44	25	69	64 %	14	8	22	64 %	59	29	88	67 %	14	12	26	54 %
Arts, lettres, langues et sciences humaines	MMSH	21	23	44	48 %	6	5	11	55 %	26	19	45	58 %	10	3	13	77 %	21	17	38	55 %	9	-	9	100 %
	FDSP	32	25	57	56 %	3	3	6	50 %	32	20	52	62 %	5	2	7	71 %	29	21	50	58 %	3	5	8	38 %
Droits et sciences politiques	EJCAM	2	-	2	100 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	FEG	17	13	30	57 %	18	13	31	58 %	22	15	37	59 %	13	12	25	52 %	22	12	34	65 %	13	15	28	46 %
Santé	FSMPM	47	32	79	59 %	26	21	47	55 %	55	34	89	62 %	26	22	48	54 %	76	41	117	65 %	31	23	54	57 %
	FSS	12	10	22	55 %	4	4	8	50 %	11	11	22	50 %	2	6	8	25 %	10	5	15	67 %	1	3	4	25 %
Sciences et technologies	POLYTECH	1	8	9	11 %	2	2	4	50 %	-	9	9	-	2	3	5	40 %	5	11	16	31 %	3	8	11	27 %
	PYTHEAS	31	18	49	63 %	11	15	26	42 %	32	15	47	68 %	10	17	27	37 %	3	3	6	50 %	1	6	7	14 %
	SCIENCES	81	155	236	34 %	75	85	160	47 %	98	161	259	38 %	73	82	155	47 %	122	166	288	42 %	79	86	165	48 %
Sans secteur disciplinaire		-	-	-	-	-	1	1	-	3	4	7	-	1	2	3	33 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %
Total		286	309	595	48 %	157	154	311	50 %	327	314	641	51 %	157	158	315	50 %	349	305	654	53 %	155	158	313	50 %

La part des doctorants étrangers au sein d'AMU est stable depuis 2020, les doctorants de nationalité étrangère représentent 32 % des doctorants d'AMU en 2022 (soit -2 points par rapport à 2020). Leur nombre reste stable tandis que la population des doctorants s'agrandit progressivement.

2. Les BIATSS

2.1. Répartition générale des BIATSS

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

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

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

Évolution sur 3 ans des BIATSS par statut, filière et genre ^(T1.48)

Effectifs		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Titulaires	Administratifs sociaux et de santé	206	30	236	87 %	188	27	215	87 %	175	26	201	87 %
	Ing. Tech. de RF	1 110	704	1 814	61 %	1 083	692	1 775	61 %	1 065	681	1 746	61 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	109	49	158	69 %	107	47	154	69 %	108	49	157	69 %
	Total titulaires	1 425	783	2 208	65 %	1 378	766	2 144	64 %	1 348	756	2 104	64 %
Contractuels	Administratifs sociaux et de santé									10	1	11	91 %
	Ing. Tech. de RF	755	370	1 125	67 %	850	417	1 267	67 %	884	451	1 335	66 %
	Pers. des bibliothèques et des musées									13	7	20	65 %
	Post doctorants	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %	75	113	188	40 %
	Total contractuels	818	472	1 290	63 %	915	527	1 442	63 %	982	572	1 554	63 %
Total		2 243	1 255	3 498	64 %	2 293	1 293	3 586	64 %	2 330	1 328	3 658	64 %

Entre 2021 et 2022, les effectifs des titulaires diminuent de 2 % avec des tendances disparates par filière. Les titulaires de la filière ASS, qui représentent seulement 7 % de la population BIATSS titulaires, observent une diminution de 6.5 %, soit -14 agents. Ce phénomène de diminution ralentit mais continue de suivre la tendance nationale du Bilan National du MESR avec une diminution de -3.5 % entre 2021 et 2017. Au sein de la population contractuelle, les effectifs BIATSS ont connu une évolution de 17 % cette dernière année, soit +171 agents. Les ITRF sont majoritaires au sein de la population des titulaires et des contractuels où ils représentent respectivement 83 % et 86 % des populations.

Dans l'ensemble de la population BIATSS, les ITRF représentent 84 % de la population BIATSS au sein d'AMU. Cette répartition suit la tendance nationale où les ITRF représentent 78.5 % de la population BIATSS dans les établissements d'enseignement supérieur au détriment de la filière administrative, sociale et de santé (16 %) (source : les personnels non-enseignants de l'enseignement supérieur public sous tutelle du MESR 2021).

L'effectif des post-doctorants a augmenté de 7 %. Ces tendances sont le reflet d'une politique de recherche forte avec un appui à la recherche renforcé et un investissement dans le développement des appels à projets.

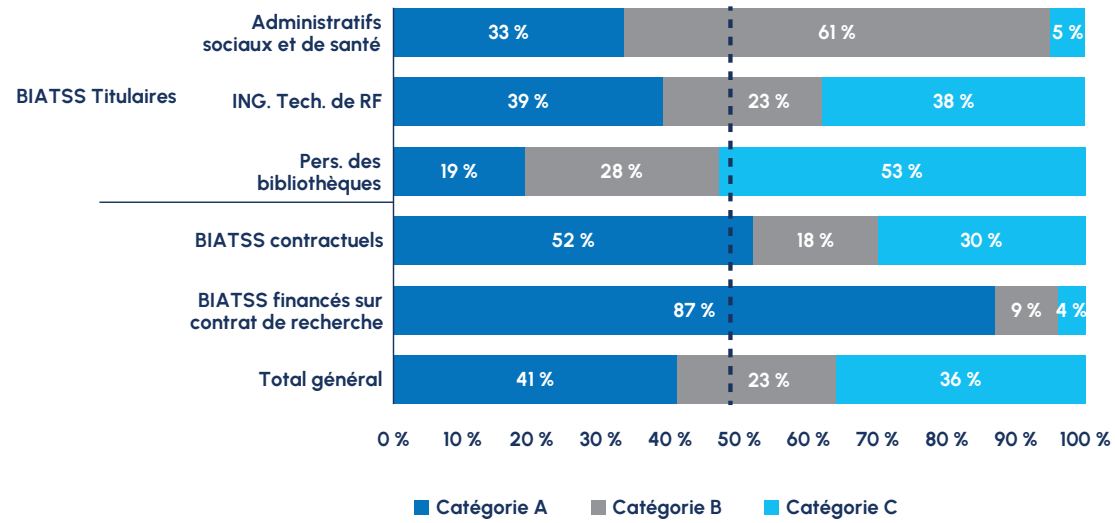
Les données sont détaillées par structure dans le tableau ci-après :

Évolution du nombre de BIATSS par structure et par statut (T1.49)

Structure/Filière	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes	Administratifs sociaux et de santé	110	8	118	93 %	94	9	103	91 %	93	9	102	91 %
	Ing. Tech. de RF	834	358	1192	70 %	826	361	1187	70 %	864	391	1 255	69 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	953	372	1325	72 %	920	371	1291	71 %	957	401	1 358	70 %
Gouvernance	Administratifs sociaux et de santé	5	5	10	50 %	6	3	9	67 %	9	2	11	82 %
	BIATSS Recherche	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %	-	-	-	-
	Ing. Tech. de RF	61	19	80	76 %	66	18	84	79 %	71	20	91	78 %
	Total	67	25	92	73 %	74	22	96	77 %	80	22	102	78 %
Recherche	Administratifs sociaux et de santé	18	2	20	90 %	21	2	23	91 %	13	2	15	87 %
	Ing. Tech. de RF	352	250	602	58 %	382	265	647	59 %	348	245	593	59 %
	Post-doctorant	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %	75	113	188	40 %
	Total	399	337	736	54 %	468	377	845	55 %	436	360	796	55 %
Services centraux	Administratifs sociaux et de santé	37	8	45	82 %	36	7	43	84 %	34	7	41	83 %
	Ing. Tech. de RF	369	255	624	59 %	394	265	659	60 %	401	265	666	60 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	420	265	685	61 %	430	272	702	61 %	435	272	707	62 %
Services communs	Administratifs sociaux et de santé	45	9	54	83 %	38	7	45	84 %	36	7	43	84 %
	Ing. Tech. de RF	213	176	389	55 %	218	180	398	55 %	227	196	423	54 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	112	52	164	68 %	118	56	174	68 %	118	55	173	68 %
	Total	370	237	607	61 %	374	243	617	61 %	381	258	639	60 %
Autres structures	Administratifs sociaux et de santé	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-
	Ing. Tech. de RF	18	10	28	64 %	22	8	30	73 %	13	4	17	76 %
	Pers. des bibliothèques et des musées	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %
	Total	34	19	53	64 %	27	8	35	77 %	16	4	20	80 %
Fondation	Ing. Tech. de RF (Total)	-	-	-	-	-	-	-	-	25	11	36	69 %
Total		2 243	1 255	3 498	64 %	2 293	1 293	3 586	64 %	2 330	1 328	3 658	64 %

Les femmes sont sur-représentées (64 %) au sein de la population BIATSS titulaire et contractuelle et dans l'ensemble des filières. Elles représentent la quasi-totalité de la population, environ 90 %, au sein des personnels ASS. Les hommes sont majoritaires uniquement au sein des post-doctorants (60 %).

Répartition des personnels BIATSS par filière et catégorie ^(1.42)



ASS
Administratifs sociaux et de santé

ITRF
Ing. Tech. De RF, Ingénieur
Technique de Recherche et de Formation

BIB
Pers. Des bibliothèques et des musées

2.2. Administratifs sociaux et de santé

On distingue parmi les personnels Administratifs sociaux et de santé, deux filières : la filière Administrative, dite AENES, et la filière Sociale et de santé.

Elles sont composées de différents corps :

- Pour la filière de l'AENES : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ; administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ; attaché d'administration de l'État ; secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ; adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- Pour la filière Sociale et de santé : médecin ; infirmier(e) ; assistant(e) de service social. Ces personnels peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre de la mission d'enseignement scolaire, dans celui de la mission du MESRI, à la marge, dans celui d'autres missions relevant d'autres ministères de tutelle (jeunesse et sports, culture...).

Ils sont assimilés à des emplois de BAP J - Gestion et Pilotage - pour la filière administrative et à des emplois de BAP G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration

- pour les infirmier(e)s, les médecins et assistant(e) de service social. La moitié des personnels ASS exerce en composante (46 %), les autres sont répartis entre les services communs (20 %) et les services centraux (19 %). L'agent type BIATSS ASS est une femme de 52 ans. Elle occupe un poste d'adjointe en gestion administrative.

Évolution sur 3 ans des personnels Administratifs Sociaux et de Santé titulaires par catégorie et corps ^(T1.50)

	2020				2021				2022				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Cat A	DGS	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
	Infirmiers	13	-	13	-	11	-	11	-	10	-	10	-
	AAE	28	11	39	-	26	9	35	-	27	9	37	-
	Agent comptable	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Administrateurs	2	3	5	-	2	3	5	-	3	4	7	-
	ASS	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
	IGESR	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Médecin	8	1	9	-	7	1	8	-	7	1	8	-
Total	52	18	70	74 %	48	15	63	76 %	49	16	65	75 %	
Cat B	SAENES	49	6	55	89 %	43	5	48	90 %	38	3	41	93 %
	Total	49	6	55	89 %	43	5	48	90 %	38	3	41	93 %
Cat C	ADJAENES	118	8	126	94 %	106	8	114	93 %	98	9	107	92 %
Total	219	32	251	87 %	197	28	225	88 %	185	28	213	87 %	

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

La réduction des personnels Administratifs Sociaux et de Santé se poursuit et commence à ralentir avec une diminution de 6 % entre 2021 et 2022 contre la diminution globale de 16 % des effectifs sur les trois dernières années.

Cette réduction intervient principalement chez les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) : (- 15 % soit 7 agents) et chez les Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) (- 6 % soit 7 agents).

Concernant la parité femmes-hommes, les femmes sont sur-représentées dans l'ensemble des catégories notamment en catégorie C (92 %) et elles sont de plus en plus représentées dans les catégories supérieures : B (de 89 % en 2020 à 93 % en 2022) et A (77 % en 2022 contre 74 % en 2020).

2.3. Les Ingénieurs et personnels Technique de Recherche et de Formation

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

On distingue plusieurs corps au sein des 3 catégories :

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

Répartition des BIATSS titulaires par BAP

Les métiers I.T.R.F. sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (B.A.P.) : ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

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

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

Évolution sur 3 ans des personnels ITRF titulaires par catégorie et par corps ^(T1.51)

Catégorie/Corps	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	IGR	54	66	120	45 %	52	68	120	43 %	53	80	133	40 %
	IGE	166	118	284	58 %	172	116	288	60 %	180	127	307	59 %
	ASI	94	66	160	59 %	92	69	161	57 %	101	64	165	61 %
	Total	314	250	564	56 %	316	253	569	56 %	334	271	605	55 %
Cat B	Techniciens	290	182	472	61 %	301	182	483	62 %	299	186	485	62 %
Cat C	Adjoints techniques	506	272	778	65 %	466	257	723	64 %	432	224	656	66 %
Total		1 110	704	1 814	61 %	1 083	692	1 775	61 %	1 065	681	1 746	61 %

Les effectifs ITRF titulaires ont diminué de 4 % au cours de ces trois dernières années. Ces résultats sont cohérents avec les variations d'effectifs au sein d'AMU qui a connu une diminution de 252 agents BIATSS Titulaires et le départ en retraite de 66 agents.

Concernant l'égalité femmes-hommes, les femmes sont légèrement sur représentées en catégorie C (66 %) et catégorie B (62 %) pour atteindre la quasi parité en catégorie A (55 %) et devenir minoritaires sur des fonctions supérieures (IGR: 40 %).

Évolution sur 3 ans des BIATSS ITRF titulaires par BAP et par catégorie (T1.52)

BAP/Catégorie	Effectifs	2020				2021				2022				Part de chaque BAP en 2022
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
BAP A	Cat A	53	23	76	70 %	53	21	74	72 %	55	25	80	69 %	8 %
	Cat B	27	13	40	68 %	27	13	40	68 %	31	17	48	65 %	
	Cat C	18	17	35	51 %	12	15	27	44 %	9	10	19	47 %	
	Total	98	53	151	65 %	92	49	141	65 %	95	52	147	65 %	
BAP B	Cat A	17	23	40	43 %	17	23	40	43 %	15	22	37	41 %	4 %
	Cat B	7	5	12	58 %	6	5	11	55 %	11	8	19	58 %	
	Cat C	6	3	9	67 %	6	3	9	67 %	5	1	6	83 %	
	Total	30	31	61	49 %	29	31	60	48 %	31	31	62	50 %	
BAP C	Cat A	9	41	50	18 %	9	41	50	18 %	9	47	56	16 %	5 %
	Cat B	-	29	29	-	-	30	30	-	-	29	29	-	
	Cat C	-	11	11	-	-	9	9	-	-	4	4	-	
	Total	9	81	90	10 %	9	80	89	10 %	9	80	89	10 %	
BAP D	Cat A	5	4	9	56 %	5	5	10	50 %	6	5	11	55 %	1 %
	Cat B	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
	Total	5	5	10	50 %	5	6	11	45 %	6	6	12	50 %	
BAP E	Cat A	20	73	93	22 %	21	74	95	22 %	21	73	94	22 %	8 %
	Cat B	3	34	37	8 %	3	33	36	8 %	1	34	35	3 %	
	Cat C	-	7	7	-	-	7	7	-	-	7	7	-	
	Total	23	114	137	17 %	24	114	138	17 %	22	114	136	16 %	
BAP F	Cat A	26	19	45	58 %	25	16	41	61 %	26	17	43	60 %	5 %
	Cat B	7	15	22	32 %	8	15	23	35 %	7	13	20	35 %	
	Cat C	9	22	31	29 %	12	20	32	38 %	13	19	32	41 %	
	Total	42	56	98	43 %	45	51	96	47 %	46	49	95	48 %	
BAP G	Cat A	9	36	45	20 %	6	35	41	15 %	7	35	42	17 %	22 %
	Cat B	5	53	58	9 %	7	54	61	11 %	8	58	66	12 %	
	Cat C	137	196	333	41 %	120	187	307	39 %	115	165	280	41 %	
	Total	151	285	436	35 %	133	276	409	33 %	130	258	388	34 %	
BAP J	Cat A	175	31	206	85 %	180	38	218	83 %	195	47	242	81 %	47 %
	Cat B	241	32	273	88 %	250	31	281	89 %	240	26	266	90 %	
	Cat C	336	16	352	95 %	316	16	332	95 %	291	18	309	94 %	
	Total	752	79	831	90 %	746	85	831	90 %	726	91	817	89 %	
Total		1110	704	1814	61 %	1083	692	1775	61 %	1065	681	1746	61 %	100 %

La BAP la plus représentée est la BAP J, qui regroupe 47 % des effectifs BIATSS ITRF titulaires. Cette répartition est similaire à l'année dernière et à la répartition nationale où la BAP J est la plus importante des branches d'activités professionnelles.

Les femmes sont sur-représentées dans cette branche où elles représentent 89 % de l'effectif total.

La BAP G continue sa décroissance avec une diminution de 4 %, soit une perte de 21 agents entre 2021 et 2022.

La BAP A et la BAP B augmente de 4 et 3 %. Globalement les effectifs restent plutôt stables par BAP.

Les diminutions concernent principalement les titulaires de catégorie B et C, tandis que les effectifs des catégories A tendent à augmenter. Par exemple, les catégories A de la BAP A, C, D et J ont augmenté en moyenne de 10 % entre 2021 et 2022.

Les disparités de genre sont disparates selon les BAP, la parité est atteinte en BAP B, BAP D et BAP F.

Les femmes sont sous-représentées en BAP C (10 %), BAP E (16 %) et BAP G (34 %).

TOP 5 des emplois types ^(T1.53)

	Nombre d'agents	Part en %
Adjoint-e en gestion administrative (BAP J)	586	19 %
Opérateur-trice logistique (BAP G)	320	10 %
Technicien-ne en gestion administrative (BAP J)	302	10 %
Chargé-e de gestion administrative pilotage (BAP J)	129	4 %
Gestionnaire financier-e et comptable (BAP J)	72	2 %

Les emplois types les plus représentés à AMU sont principalement de catégorie C (Adjoint en gestion administrative et opérateur logistique). Ce sont des emplois types qui regroupent plusieurs métiers, ainsi l'adjoint en gestion administrative peut exercer ses fonctions dans le domaine financier, RH, scolarité, etc. Les emplois types sont les mêmes depuis 2016. Les personnels ITRF rassemblent un total de 155 emplois types.

2.4. Personnels de la filière des bibliothèques

Les personnels des bibliothèques sont affiliés à des métiers d'information, de documentation, de culture, de communication, d'édition et les Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE) et, à ce titre, peuvent être rapprochés des personnels de la BAP F. Ils sont affectés au Service Commun de Documentation (SCD) et au Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques (CRFCB).

Évolution sur 3 ans des personnels BIB titulaires par catégories et corps ^(T1.54)

Catégorie/Corps	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	Conservateur général	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	-	
	Conservateur en chef	5	6	11	-	5	5	10	13	6	19	-	
	Conservateur	8	3	11	-	8	3	11	-	-	-	-	
	Bibliothécaire	11	3	14	-	10	2	12	10	5	15	-	
	Total	24	13	37	65 %	23	10	33	70 %	23	12	35	66 %
Cat B	Bibliothécaire assistant	37	12	49	76 %	36	13	49	73 %	36	14	50	72 %
Cat C	Magasinier	48	24	72	67 %	48	23	71	68 %	49	25	74	66 %
	Total	109	49	158	69 %	107	46	153	70 %	108	51	159	68 %

Les pourcentages de femmes sur les petits échantillons ont été retirés.

Les effectifs de la filière Bibliothèque se stabilisent ces trois dernières années avec une légère augmentation entre 2021 et 2022 sur l'ensemble des métiers. Les femmes sont sur-représentées au sein des trois catégories, notamment en catégorie B (72 %), mais les effectifs tendent à se diversifier.

2.5. BIATSS contractuels

Modalités de recrutement des contractuels BIATSS

Le recours à des agents contractuels est encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant des dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État qui détermine les cas dans lesquels le recours à des personnels contractuels est possible, le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 qui introduit la possibilité de recruter pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1. En 2020, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) vient renforcer le cadre législatif des agents contractuels avec les trois enjeux principaux suivants : renforcer la capacité de financement des projets, conforter et renforcer l'attractivité des emplois et carrières scientifiques et consolider la recherche.

Les personnels BIATSS contractuels peuvent être recrutés selon les dispositions réglementaires suivantes :

Articles de la loi n°84-16	Articles du code général de la fonction publique (CGFP)	Conditions de recrutement
Loi 84-16 art 4-1,4-2 et 6 bis	Article L.332-2 du CGFP	Recrutement de contractuels pour des besoins permanents. Emploi de catégorie A quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient
Loi 84-16 art 6 et 6 bis	Article L. 332-3 et 332-4 du CGFP	Recrutement de contractuels de catégorie A, B et C sur un emploi permanent à temps incomplet (70 % maximum)
Loi 84-16 art 6 quater remplacement momentané d'agents absents	Article L. 332-6 du CGFP	Recrutement de contractuels pour assurer le remplacement momentané d'agents absents (la durée du contrat est corrélée à la durée de l'absence)
Loi 84-16 art 6 quinquies	Article L. 332-7 du CGFP	Recrutement de contractuels pour pourvoir un emploi temporairement vacant dans l'attente de recrutement de fonctionnaire
Loi 84-16 art 6 sexies	Article L. 332-22 du CGFP	Recrutement de contractuels pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (travaux pouvant se répéter chaque année, à date fixe) renfort des services
Loi 2007-1199 Art L954-3		Recrutement de contractuels de catégorie A sur des fonctions techniques ou administratives, d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche
Article L. 332-24 à 332-26 du CGFP		CDD de projet
Article L.332-28 du CGFP		CDI de mission scientifique
Articles de la LPR n°2020-1674		Mesures de recrutement
Loi n°2020-1674 art 9		CDI de mission de scientifique
Loi n°2020-1674 art 10		CDD de projet

Évolution sur 3 ans des BIATSS contractuels par catégorie, filière et par corps (hors apprenti) (T1.55)

Catégorie/Filière/Corps			Effectifs	2020				2021				2022			
				Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	ITRF	IGR	CDD	5	5	10	50 %	8	9	17	47 %	13	17	30	43 %
			CDI	9	9	18	50 %	8	8	16	50 %	11	6	17	65 %
			Total	14	14	28	50 %	16	17	33	48 %	24	23	47	51 %
		IGE	CDD	55	41	96	57 %	71	42	113	63 %	105	69	174	60 %
			CDI	34	17	51	67 %	44	21	65	68 %	48	21	69	70 %
			Total	89	58	147	61 %	115	63	178	65 %	153	90	243	63 %
	ASI	CDD	50	25	75	67 %	46	32	78	59 %	79	45	124	64 %	
		CDI	14	4	18	78 %	15	6	21	71 %	19	7	26	73 %	
		Total	64	29	93	69 %	61	38	99	62 %	98	52	150	65 %	
	ASS	Inspecteur général	CDD	0	1	1	-	0	0	0	-	0	1	1	-
			CDI	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %
		Medecin	CDD	6	1	7	86 %	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %
	Total		8	2	10	80 %	7	1	8	88 %	7	1	8	88 %	
BIB	Bibliothécaire	CDI	0	2	2	-	-	2	2	-	0	2	2	-	
Total Cat A				175	105	280	63 %	199	121	320	62 %	282	168	450	63 %
Cat B	ITRF	Technicien	CDD	129	51	180	72 %	140	54	194	72 %	159	53	212	75 %
			CDI	28	10	38	74 %	44	12	56	79 %	49	14	63	78 %
			Total	157	61	218	72 %	184	66	250	74 %	208	67	275	76 %
	ASS	SAENES	CDD	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
			CDI	3	0	3	100 %	2	0	3	67 %	1	0	1	100 %
Total	3	0	3	100 %	2	0	2	100 %	1	0	1	100 %			
Total Cat B				160	61	221	72 %	188	66	254	74 %	209	67	276	76 %
Cat C	ITRF	Adjoint technique	CDD	189	80	269	70 %	191	87	278	69 %	186	92	278	67 %
			CDI	99	32	131	76 %	105	31	136	77 %	115	36	151	76 %
			Total	288	112	400	72 %	296	118	414	71 %	301	128	429	70 %
	ASS	ADJAENES	CDD	2	0	2	-	0	0	0	-	0	0	0	-
			CDI	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	1	100 %
			Total	2	0	2	100 %	0	0	0	-	1	0	1	100 %
	BIB	Magasinier	CDD	3	1	4	75 %	11	7	18	61 %	11	4	15	73 %
			CDI	2	0	2	100 %	2	0	2	100 %	2	1	3	67 %
			Total	5	1	6	83 %	13	7	20	65 %	13	5	18	72 %
Total Cat C				295	113	408	72 %	309	126	435	71 %	315	133	448	70 %
Total				630	279	909	69 %	696	313	1009	69 %	806	368	1174	69 %

Aix-Marseille Université poursuit sa démarche de repyramidage des fonctions avec des évolutions de 41 % de recrutement de catégorie A, 25 % de catégorie B contre 10 % de catégorie C. Ces évolutions se font notamment au profit des Ingénieurs Technique et Administratifs de RF, Techniciens et Assistants Ingénieurs, Ingénieurs d'Études, Ingénieurs de Recherche en hausse respective de +10 % et +42 % entre 2021 et 2022. Les chiffres présentent une hausse des contractuels de 23 % depuis 2020. Comme évoqué précédemment, cette augmentation des contractuels peut s'expliquer par la création de CDD de projets financés dans le cadre d'appels à projets, la période de probation nécessaire sur la vacance d'un poste suite au départ à la retraite d'un agent titulaire.

2.6. BIATSS contractuels financés sur les contrats recherche

La forte hausse des effectifs des BIATSS Recherche contractuels s'inscrit dans une démarche axée fortement sur la recherche au sein de l'université. En effet suite à de nombreux appels à projets l'établissement a pu lancer de nombreux projets structurants nécessitant l'appui de personnels à l'image des projets ANR, H2020. Ces projets permettent à l'université de favoriser la réussite des étudiants AMU en renforçant le lien formation/recherche. Ces évolutions sont également dues à la pérennisation d'A*MIDEX et ses nombreux succès ces dernières années (création de laboratoire d'excellence, de 2 instituts convergences, 3 projets de recherche HU en santé et de 2 écoles universitaires de recherche).

Évolution sur 3 ans des BIATSS Recherche contractuels par type de structure, catégorie et par corps ^(T1.56)

Catégorie/Corps	Effectifs	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	IGR	28	29	57	49 %	34	35	68	50 %	49	66	115	43 %
	IGE	64	40	104	62 %	72	50	117	62 %	96	71	167	57 %
	ASI	18	10	28	64 %	26	12	37	70 %	16	16	32	50 %
	Post-doctorants	63	102	165	38 %	65	110	175	37 %	75	113	188	40 %
	Total	173	181	354	49 %	197	207	404	49 %	236	266	502	47 %
Cat B	Technicien	9	3	12	75 %	8	0	8	100 %	25	30	55	45 %
Cat C	Adjoint technique	2	2	4	50 %	5	0	5	100 %	5	12	17	29 %
	Total	184	186	370	50 %	210	207	417	50 %	266	308	574	46 %

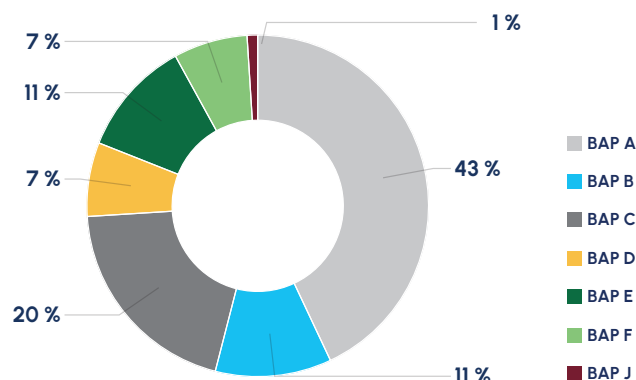
Les effectifs des BIATSS Recherche contractuels ont connu une forte augmentation de 53 % ces trois dernières années, soit 204 agents supplémentaires. Entre 2021 et 2022, 157 ont été recrutés, soit une augmentation de 38 %. 87 % des BIATSS Recherche occupent des postes de catégorie A, ils sont majoritairement Ingénieur d'étude (29 %), Ingénieur de recherche (20 %) et post-doctorants (33 %).

Évolution sur 3 ans des BIATSS Recherche contractuels par secteur disciplinaire et de recherche ^(T1.57)

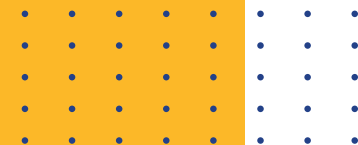
Secteur disciplinaire	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Composantes pluridisciplinaires	0	3	3	0 %	5	2	7	71 %	1	0	1	100 %
Secteur arts, lettres, langues et sciences humaines	27	10	37	73 %	26	17	43	60 %	29	19	48	60 %
Secteur droit et sciences politiques	2	2	4	50 %	4	4	8	50 %	2	4	6	33 %
Secteur économie et gestion	6	12	18	33 %	7	15	22	32 %	8	15	23	35 %
Secteur santé	47	30	77	61 %	59	56	115	51 %	110	84	194	57 %
Secteur sciences et technologies	74	112	186	40 %	70	96	166	42 %	115	184	299	38 %
Sans secteur d'enseignements et/ou de recherche (services centraux, fondations, institut carnot star)	31	19	50	62 %	39	17	56	70 %	1	2	3	33 %
Total	187	188	375	50 %	210	207	417	50 %	266	308	574	46 %

Le personnel est majoritairement consacré aux disciplines Santé et Sciences et technologies (52 %). Cependant, tous les secteurs disciplinaires sont en expansion dont le secteur santé qui regroupe 34 % des effectifs BIATSS Recherche.

Répartition par BAP des BIATSS Recherche contractuels (hors post-doc) ^(1.43)



- 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



Carrières et parcours professionnels



Partie 1 - Recrutement

1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Les enseignants contractuels

1.1.1. Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels

Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés par genre ^(T2.1)

Type de contrat	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Associés	7	8	15	47 %	-	3	3	-	8	10	18	44 %
ATER	54	53	107	50 %	29	51	80	36 %	24	20	44	55 %
Chercheurs CDD	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	-
Doctorants	148	142	290	51 %	129	136	265	49 %	243	218	461	53 %
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien hospit)	47	46	93	51%	48	33	81	59 %	40	32	72	56 %
Lecteurs	12	5	17	71 %	6	1	7	86 %	15	5	20	75 %
Maitres de langue	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Enseignants contractuels du 2 nd degré	17	13	30	57 %	10	6	16	63 %	11	15	26	42 %
Total	285	268	553	52 %	223	234	457	49 %	341	300	641	53 %

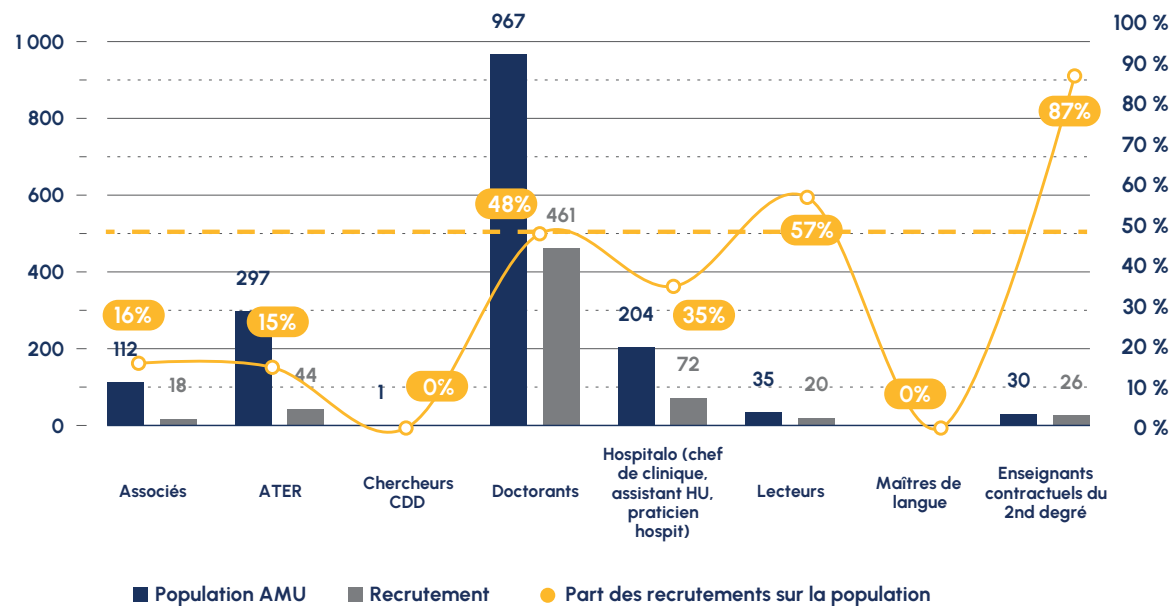
Le recrutement des enseignants contractuels a augmenté de 16 % par rapport à 2020. Les évolutions sont disparates selon les types de contrats :

- Baisse du recrutement des ATER, Maîtres de langues, professeurs contractuels du 2nd degré, HU ;
- Augmentation de 20 % des recrutements d'enseignants Associés et des Lecteurs. Le nombre de recrutements de doctorants a presque doublé. L'augmentation des recrutements s'explique majoritairement par l'augmentation de 53 % des doctorants, soit 196 recrutements sur l'année 2022.

Part d'Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés sur la population AMU de référence 2022 ^(T2.2)

	Population AMU	Recrutement	Part des recrutements sur la population	Ecart 2021/2022
Associés	112	18	16 %	500 %
ATER	297	44	15 %	-45 %
Chercheurs CDD	1	-	-	-
Doctorants	967	461	48 %	74 %
Hospitalo (chef de clinique, assistant HU, praticien hospit)	204	72	35 %	-11 %
Lecteurs	35	20	57 %	186 %
Maitre de langue	-	-	-	-
Enseignants contractuels du 2 nd degré	30	26	87 %	63 %
Total	1 646	641	39 %	40 %

Part d'Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs contractuels recrutés sur la population AMU de référence en 2022 ^(2.1)



1.2. Les enseignants titulaires

1.2.1. Les enseignants du 2nd degré

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

Postes ouverts par disciplines pour les enseignants du 2nd degré titulaires ^(T2.3)

	2020	2021	2022
Anglais	7	2	3
Allemand	-	-	-
Arts Plastiques	1	-	3
Economie et gestion	5	1	3
Education physique et sportive	3	3	1
Espagnol	-	-	2
Génie civil	-	2	-
Genie mecanique - mecanique	-	1	-
Histoire Géo	-	1	2
Lettres modernes	1	3	4
Maths	1	-	2
Physique - Chimie	-	1	2
Postes généralistes	-	-	2
SII option ingenierie des constructions	-	1	1
Sii option ingénierie mécanique	2	-	-
SVT	-	2	1
Total	20	15	26

En 2022, 26 postes ont été ouverts aux enseignants titulaires du 2nd degré, soit une augmentation de 9 postes par rapport à l'année précédente. Depuis 2020, l'ouverture de postes d'enseignants titulaires du 2nd degré a connu une croissance de 30 %, soit 6 postes supplémentaires.

Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du 2nd degré par disciplines et par genre ^(T2.4)

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Allemand	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anglais	6	2	8	2	-	2	2	1	3
Arts plastiques	1	-	1	-	-	-	2	1	3
Autres*	-	-	-	2	3	5	2	-	2
Eco-gestion	3	-	3	1	-	1	-	2	2
EPS	1	2	3	1	2	3	2	-	2
Espagnol	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Histoire géographie	-	-	-	-	1	1	1	-	1
Lettres modernes	1	-	1	3	-	3	3	1	4
Mathématiques	-	1	1	-	-	-	1	-	1
Physique-Chimie	-	-	-	-	-	-	-	2	2
SII Option ingénierie des constructions	-	-	-	-	-	-	-	1	1
SII Option ingénierie mécanique	-	2	2	-	-	-	-	-	-
SVT	-	-	-	2	-	2	1	-	1
Total général	12	7	19	11	6	17	15	9	24



26

Nombre de postes ouverts



24

Nombre de postes pourvus

Respectivement à la hausse des postes ouverts, les recrutements ont augmenté sur ces trois dernières années. Le nombre de recrutements a augmenté de 26 %, soit 5 agents titulaires du 2nd degré par rapport à 2020. Entre 2021 et 2022, il y a eu 7 recrutements supplémentaires.

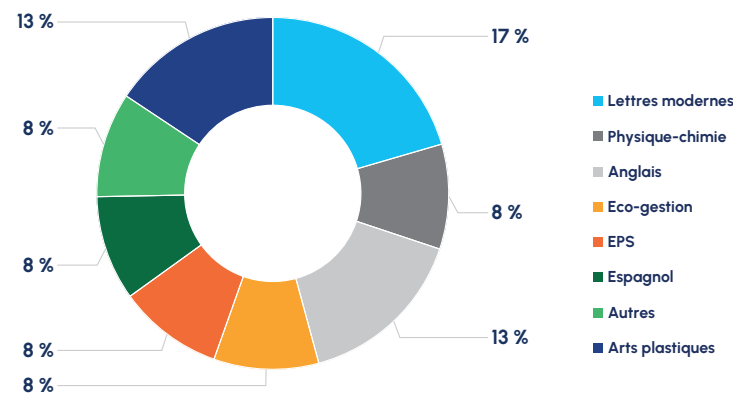
Cependant, une pénurie des enseignants du 2nd degré est présente au niveau national ce qui explique les deux postes non pourvus en 2022 en anglais et en économie gestion.

De plus, l'affectation des agents du 2nd degré dans l'enseignement supérieur rencontre des difficultés en raison d'un droit de veto possible de la part du recteur.

AIDE À LA LECTURE

* Postes généralistes - ANCIEN
génie civil / Physique-Chimie / Genie
mécanique - mécanique / SII option
ingenierie des constructions

Répartition des recrutements d'enseignants du 2nd degré par discipline ^(2.2)



Évolution sur 3 ans des recrutements d'enseignants du 2nd degré par corps ^(T2.5)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Professeur d'EPS	-	1	1	-	1	2	3	33 %	2	-	2	100 %
Professeurs des lycées pro	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Professeurs certifiés	5	-	5	100 %	6	1	7	86 %	4	4	8	50 %
Professeurs agrégés	7	4	11	64 %	3	4	7	43 %	9	5	14	64 %
Total	12	7	19	63 %	10	7	17	59 %	15	9	24	63 %

En 2022, la majorité des enseignants du 2nd degré titulaires recrutés sont des professeurs agrégés, soit 58 % des recrutements. Cette répartition est similaire aux années précédentes. Le nombre de professeurs agrégés a doublé depuis 2021. La part des femmes est similaire à celle de 2020, elle a augmenté de 4 points par rapport à l'année précédente dont 11 points chez les professeurs agrégés. Les enseignants du second degré titulaires sont majoritairement recrutés en SVT (28 %), ainsi qu'en EPS, Eco-gestion et Anglais qui représentent 18 % des recrutements chacun.

1.2.2. Les Enseignants-chercheurs mono appartenants

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par composantes et par corps ^(T2.6)

	2020			2021			2022		
	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
ALLSH	13	5	18	10	1	11	9	6	15
FSMPM	-	-	-	-	1	1	1	-	1
EJCAM	-	-	-	-	-	-	-	1	1
INSPE	4	1	5	2	1	3	4	5	9
FDSP	3	-	3	1	2	3	5	1	6
FEQ	5	-	5	2	2	4	2	3	5
FSS	1	1	2	-	-	-	1	1	2
IAE	2	-	2	-	1	1	2	1	3
IMPGT	1	-	1	1	-	1	1	-	1
IUT	3	4	7	4	1	5	7	1	8
OSU Pytheas	1	-	1	3	2	5	1	2	3
Pharmacie	3	-	3	4	1	5	-	-	-
Polytech	1	1	2	3	2	5	4	2	6
IRT	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Sciences	10	7	17	7	10	17	10	10	20
Total	47	19	66	38	24	62	47	33	80



80

Nombre de
postes ouverts



78

Nombre de
postes pourvus

Les composantes ayant connu une plus forte évolution depuis trois ans sont :

- Polytech dont le nombre de postes ouverts a triplé.
- OSU Pytheas dont le nombre de postes ouverts est passé de 1 à 5 entre 2020 et 2021 puis 3 en 2022.
- l'INSPE et FDSP dont le nombre de recrutements a doublé.

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par secteurs disciplinaires et sections CNU ^(T2.7)

		2020			2021			2022		
		MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	2	-	2	-	1	1	3	-	3
	CNU 02	1	-	1	-	1	1	2	1	3
	CNU 03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	1	-	1	1	2	3	2	2	4
	CNU 06	8	1	9	3	1	4	3	2	5
	Total	12	1	13	4	5	9	10	5	15
Lettres et sciences humaines	CNU 07	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 08	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 09	1	1	2	-	-	-	1	-	1
	CNU 11	1	1	2	1	-	1	-	1	1
	CNU 12	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 13	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 14	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 15	2	1	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 16	1	-	1	3	-	3	2	2	4
	CNU 18	3	-	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 19	-	1	1	1	-	1	3	1	4
	CNU 20	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 21	-	1	1	-	1	1	1	-	1
	CNU 23	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 24	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	Total	12	5	17	11	1	12	10	4	14
Sciences	CNU 19	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 25	1	-	1	1	2	3	1	3	4
	CNU 26	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 27	3	1	4	3	2	5	5	3	8
	CNU 28	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 29	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 30	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 31	-	-	-	1	-	1	2	1	3
	CNU 32	1	1	2	-	1	1	-	-	-
	CNU 33	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 34	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 35	1	-	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 60	1	1	2	2	1	3	3	-	3
	CNU 61	2	-	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 62	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 63	1	2	3	1	-	1	2	-	2
	CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	3	-	3	-	-	-	2	-	2
	CNU 67	-	-	-	2	2	4	-	-	-
	Total	14	7	21	12	9	21	18	11	29
Pluridisciplinaire	CNU 70	1	1	2	-	1	1	2	3	5
	CNU 71	-	-	-	2	-	2	-	2	2
	CNU 74	1	1	2	-	-	-	1	2	3
	Total	2	2	4	2	1	3	3	7	10

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par secteurs disciplinaires et sections CNU (T2.7)

		2020			2021			2022		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Santé	CNU 85	-	-	-	1	1	2	-	-	-
	CNU 86	2	-	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 87	1	-	1	3	-	3	-	-	-
	CNU 92	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	Total	3	-	3	4	2	6	-	-	-
Multi CNU	CNU 07/70	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 19/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 70/18	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 16/69	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 25/26	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 85/86	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 25/26/70	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	CNU 28/30	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 28/29	-	-	-	-	1	1	1	1	2
	CNU 28/30/29	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 64/65/66/69	-	-	-	-	1	1	1	-	1
	CNU 31/32/33/62	-	1	1	-	2	2	-	1	1
	CNU 64/65	-	1	1	-	-	-	1	1	2
	CNU 61/63	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 06/70	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 05/06	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 17/72/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 60/62	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 66/69	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	CNU 70/74	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 61/27	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 30/63	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 15/22/20	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	CNU 35/62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 06/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	4	4	8	5	6	11	6	6	12
Total postes ouverts	47	19	66	38	24	62	47	33	80	

Le secteur Sciences comptabilise 29 postes d'enseignants-chercheurs, soit le nombre le plus important de postes ouverts en 2022. Il comptabilise 36 % de l'ensemble des postes ouverts, cette répartition est similaire aux années précédentes.

Les postes ouverts en Droit, économie et gestion ont augmenté de 67 % depuis l'année 2021 avec 6 postes supplémentaires ouverts. Les 15 postes ouverts représentent 19 % de la totalité des postes ouverts en 2022.

Le secteur Lettres et sciences humaines représente 18 % des postes ouverts au total avec une légère baisse de 2 postes comparé à l'année précédente.

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par secteurs disciplinaires et sections CNU (T2.8)

		2020			2021			2022		
		MCF	PU	Total	MCF	PU	Total	MCF	PU	Total
Droit, économie et gestion	CNU 01	2	-	2	-	1	1	3	-	3
	CNU 02	1	-	1	-	1	1	2	1	3
	CNU 03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 04	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05	1	-	1	1	2	3	2	2	4
	CNU 06	6	-	6	3	1	4	4	2	6
	Total	10	-	10	4	5	9	11	5	16
Lettres et sciences humaines	CNU 07	-	-	-	1	-	1	2	-	2
	CNU 08	1	-	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 09	1	1	2	-	-	-	1	-	1
	CNU 11	1	1	2	1	-	1	-	1	1
	CNU 12	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 13	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 14	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 15	2	1	3	1	-	1	-	-	-
	CNU 16	1	-	1	3	-	3	2	2	4
	CNU 17	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 18	3	-	3	1	-	1	1	-	1
	CNU 19	-	1	1	1	-	1	3	1	4
	CNU 20	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 21	-	1	1	-	1	1	1	-	1
	CNU 22	1	-	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 23	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	CNU 24	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Total	12	5	17	11	1	12	12	7	19	
Sciences	CNU 25	1	-	1	1	2	3	2	3	5
	CNU 26	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 27	3	1	4	3	2	5	5	3	8
	CNU 28	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 29	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 30	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 31	-	-	-	1	-	1	1	-	1
	CNU 32	1	1	2	-	1	1	-	-	-
	CNU 33	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 34	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	CNU 35	1	-	1	1	-	1	-	1	1
	CNU 60	1	1	2	2	1	3	3	-	3
	CNU 61	2	-	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 62	1	-	1	-	1	1	-	1	1
	CNU 63	1	2	3	1	-	1	2	-	2
	CNU 64	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 65	3	-	3	-	-	-	1	-	1
	CNU 67	-	-	-	2	2	4	-	-	-
	Total	14	7	21	12	9	21	17	10	27
Pluridisciplinaire	CNU 70	1	1	2	-	1	1	1	2	3
	CNU 71	-	-	-	2	-	2	-	1	1
	CNU 74	1	1	2	-	-	-	1	2	3
	Total	2	2	4	2	1	3	2	5	7

RECRUTEMENTS FRUCTUEUX
postes pourvus après audition.

RECRUTEMENTS INFRACTUEUX
postes non pourvus après audition.

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par secteurs disciplinaires et sections CNU (T2.8)

		2020			2021			2022		
		MCF	PR	Total	MCF	PR	Total	MCF	PR	Total
Santé	CNU 85	-	-	-	1	1	2	-	-	-
	CNU 86	2	-	2	-	-	-	-	-	-
	CNU 87	1	-	1	3	-	3	-	-	-
	CNU 92	-	-	-	-	1	-	-	-	-
	Total	3	-	3	4	2	6	-	-	-
Multi CNU	CNU 06/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 07/70	2	-	2	1	-	1	-	-	-
	CNU 16/69	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 17/72/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 60/62	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 85/86	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/06	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 61/63	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 66/69	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	CNU 28/30	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 28/29	-	-	-	-	1	1	1	1	2
	CNU 19/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 18/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 05/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 07/70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/25	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 26/25/70	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 28/29/30	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	CNU 33/31/32/62	-	1	1	-	2	2	-	2	2
	CNU 64/65/66/69	-	-	-	-	1	1	1	-	1
	CNU 70/74	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 61/27	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 30/63	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	CNU 15/22/20	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	CNU 35/62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 64/65	-	1	1	-	-	-	1	1	2	
Total	4	4	8	5	6	11	3	6	9	
Total	45	18	63	38	24	62	45	33	78	

Évolution des concours fructueux et infructueux (T2.9)

	2020		2021		2022	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
Maîtres de conférences	45	2	38	0	45	2
Professeurs des universités	18	1	24	0	33	0
Total	63	3	62	0	78	2

En 2022, 2 concours ont été infructueux. Ainsi, 2 postes sur les 80 ouverts n'ont pas été pourvus, soit 2,5 % de la totalité des postes ouverts. Cette proportion a diminué depuis ces trois dernières années. En 2020, 7,5 % de postes n'avaient pas été pourvus et 4,5 % en 2021.

Nombre de candidats, candidats auditionnés, candidats classés, candidats retenus dans les rangs 1 à 3 et retenus rang 1 d'Enseignants-chercheurs mono-appartenants par secteur disciplinaire, section CNU et corps ^(T2.10)

		Candidats				Candidats auditionnés				Candidats classés				Candidats retenus rang 1 à 3				Candidats retenus rang 1			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Droit, économie et Gestion	MCF	199	235	434	46 %	39	30	69	57 %	18	12	30	60 %	15	10	25	60 %	5	5	10	50 %
	PR	10	21	31	32 %	3	4	7	43 %	2	4	6	33 %	2	4	6	33 %	2	2	4	50 %
	Total	209	256	465	45 %	42	34	76	55 %	20	16	36	56 %	17	14	31	55 %	7	7	14	50 %
Art, lettres, langues et sciences humaines	MCF	308	266	574	54 %	32	20	52	62 %	22	17	39	56 %	14	10	24	58 %	4	4	8	50 %
	PR	24	6	30	80 %	15	3	18	83 %	12	3	15	80 %	11	2	13	85 %	6	1	7	86 %
	Total	332	272	604	55 %	47	23	70	67 %	34	20	54	63 %	25	12	37	68 %	10	5	15	67 %
Sciences	MCF	156	426	582	27 %	38	71	109	35 %	23	41	64	36 %	18	31	49	37 %	7	11	18	39 %
	PR	21	93	114	18 %	12	34	46	26 %	6	18	24	25 %	6	14	20	30 %	4	10	14	29 %
	Total	177	519	696	25 %	50	105	155	32 %	29	59	88	33 %	24	45	69	35 %	11	21	32	34 %
Pluridisciplinaire	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Multi CNU	MCF	18	18	36	50 %	4	5	9	44 %	2	4	6	33 %	2	4	6	33 %	-	2	2	-
	PR	9	18	27	33 %	6	8	14	43 %	6	6	12	50 %	7	7	14	50 %	3	4	7	43 %
	Total	27	36	63	43 %	10	13	23	43 %	8	10	18	44 %	9	11	20	45 %	3	6	9	33 %
Santé	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total MCF		681	945	1 626	42 %	113	126	239	47 %	65	74	139	47 %	49	55	104	47 %	16	22	38	42 %
Total PR		64	138	202	32 %	36	49	85	42 %	26	31	57	46 %	26	27	53	49 %	15	17	32	47 %
Total EC		745	1 083	1 828	41 %	149	175	324	46 %	91	105	196	46 %	75	82	157	48 %	31	39	70	44 %

Globalement, les femmes sont légèrement sous-représentées à 44 % parmi les candidats retenus alors qu'elles représentaient 46 % des effectifs des candidats auditionnés et classés. Cependant, elles sont plus représentées qu'au sein des candidatures (41 %). L'évolution de la représentation des femmes au sein des corps Maîtres de conférences et Professeurs des universités est similaire. Pour les candidats retenus la parité est seulement respectée dans le secteur disciplinaire Droit, économie et gestion. Les femmes sont sur-représentées dans le secteur Art, Lettres, Langues et Sciences Humaines, elles restent sous-représentées en Sciences et dans les secteurs pluridisciplinaires.

Évolution sur 3 ans de la répartition entre les femmes et les hommes pour les concours fructueux (T2.11)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Maîtres de conférences	20	25	45	44 %	17	21	38	44 %	18	27	45	38 %
Professeurs des universités	8	10	18	44 %	9	15	24	44 %	16	17	33	48 %
Total	28	35	63	44 %	26	36	62	42 %	34	45	78	42 %

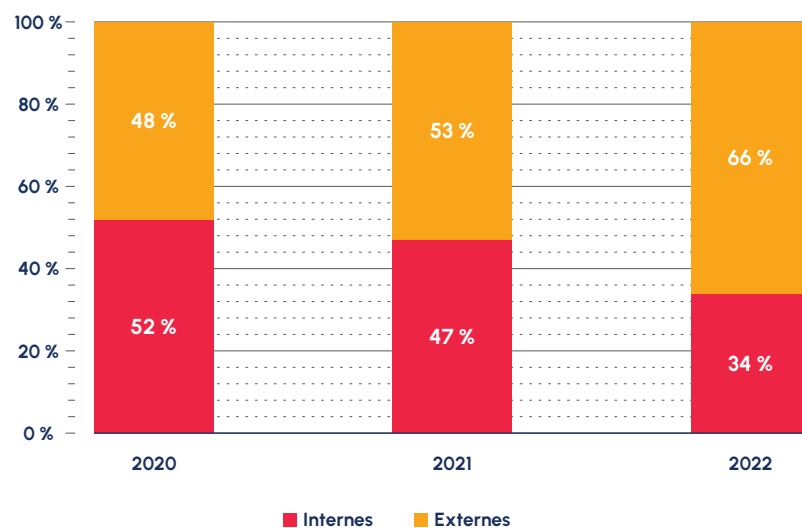
La répartition des femmes reste relativement stable à 42 %. Elle est plus importante au sein du corps des Professeurs des universités à 48 % qu'au sein du corps des Maîtres de conférences (38 %). Les années précédentes, la répartition était égale au sein des corps.

Évolution du nombre de recrutements externes et internes (T2.12)

		2020			2021			2022		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
Maîtres de conférences	Femmes	11	9	20	6	11	17	7	11	18
	Hommes	10	15	25	5	16	21	8	19	27
	Total	21	24	45	11	27	38	15	30	45
Professeurs des universités	Femmes	6	2	8	7	1	8	6	10	16
	Hommes	6	4	10	11	5	16	6	11	17
	Total	12	6	18	18	6	24	12	21	33
Total général	Femmes	17	11	28	13	12	25	13	21	34
	Hommes	16	19	35	16	21	37	14	30	44
	Total	33	30	63	29	33	62	27	51	78

Le nombre de recrutements a augmenté de 22 % sur trois ans au total. Le nombre de concours de Maîtres de conférences est resté relativement stable alors que les concours de Professeur des universités ont augmenté de 77 %, en passant de 18 en 2020 à 24 en 2021 et 32 en 2022. Cette augmentation est due au nombre de concours externes supplémentaires, il est passé de 6 les deux années précédentes à 21 en 2022. Toutefois, cette forte augmentation des recrutements de PR est également liée aux recrutements via l'article 46.3 du décret 84-431 du 06 juin 1984 dite "voie longue". En effet, les conditions particulières (déjà MCF, 10 ans d'ancienneté, HDR), favorisent les candidatures internes de MCF même si les postes sont ouverts à l'externe également. Au nombre de 18 pour l'année 2022, l'ensemble des postes ouverts au recrutement par cette voie a été pourvu.

Part de recrutements externes et internes d'enseignants chercheurs mono-appartenants sur 3 ans ^(2,3)

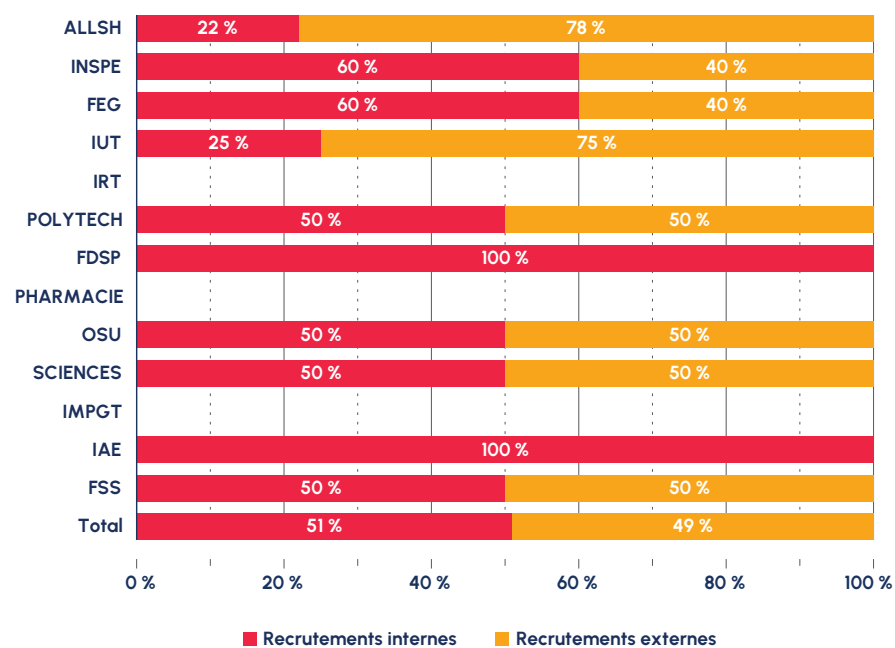


La part de concours externes a significativement augmenté sur ces trois dernières années. La répartition était équilibrée les deux années précédentes, les concours externes représentent 66 % des concours en 2022. Cette répartition est similaire au sein des Professeurs et des Maîtres de conférences.

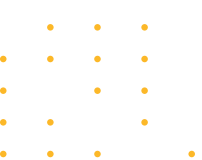
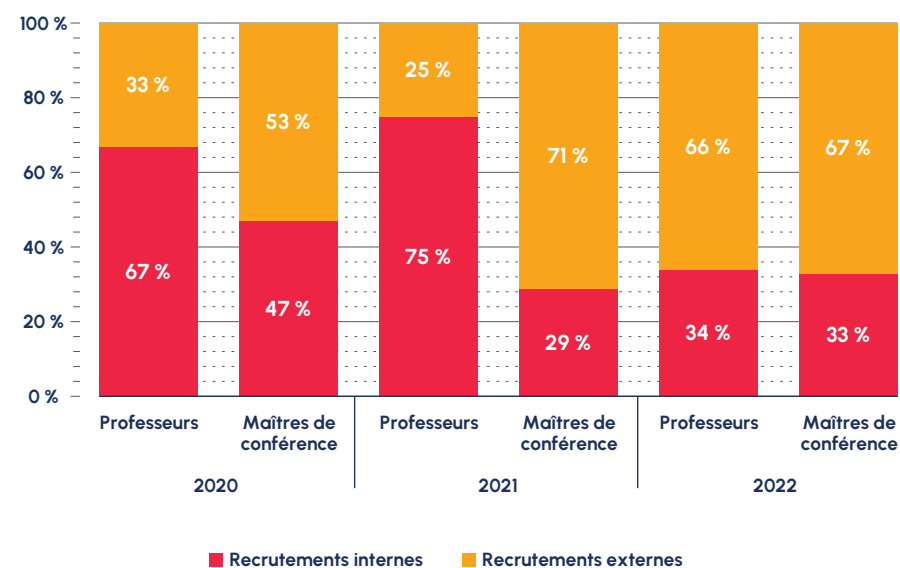
Les termes recrutements « internes et externes » sont employés lorsqu'il s'agit de recrutement internes ou externes à l'établissement. Pour les Maîtres de conférences, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsque le candidat a soutenu sa thèse au sein de l'établissement. Pour les professeurs, on considère qu'il y a endo-recrutement lorsqu'il s'agit d'un Maître de conférences issu d'AMU.



Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants par type : externes et internes par composantes ^(2.4)



Répartition des recrutements d'enseignants chercheurs mono-appartenants par type externes et internes par corps ^(2.5)



1.2.3. Les Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

Postes ouverts (T2.13)

	2020			2021			2022		
	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
Odontologie	-	1	1	-	-	-	2	-	2
Pharmacie	1	2	3	3	-	3	2	1	3
FSMPM	4	8	12	13	11	24	7	7	14
Total	5	11	16	16	11	27	11	8	19

Évolution sur 3 ans des postes ouverts par composante, section CNU et par corps (T2.14)

		2020			2021			2022		
		MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
FSMPM	CNU 42	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 43	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 44	1	-	1	2	1	3	-	-	-
	CNU 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 46	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 47	-	2	2	3	-	3	-	2	2
	CNU 48	-	-	-	-	2	2	-	1	1
	CNU 49	-	1	1	1	1	2	-	2	2
	CNU 50	-	1	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 51	-	1	1	4	2	6	-	-	-
	CNU 52	2	-	2	-	-	-	1	1	2
	CNU 53	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 54	1	2	3	-	3	3	2	-	2
	CNU 55	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	Total	4	8	12	12	10	22	7	7	14
Odontologie	CNU 56	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 57	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 58	-	-	-	2	-	2	1	-	1
	Total	-	1	1	2	-	2	2	-	2
Pharmacie	CNU 81	1	1	2	2	-	2	2	1	3
	CNU 82	-	1	1	1	-	1	-	-	-
	Total	1	2	3	3	-	3	2	1	3
Total	5	11	16	17	10	27	11	8	19	

Le nombre de postes ouverts a diminué de 30 % depuis l'année précédente, soit une diminution de 8 postes répartis sur les deux corps. La composante regroupant une majorité de 73 % des postes ouverts est la FSMPM, elle regroupe proportionnellement plus de section CNU.

Évolution du nombre de concours fructueux et infructueux (T2.15)

	2020		2021		2022	
	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux	Fructueux	Infructueux
MCU-PH	5	-	16	-	11	-
PU-PH	11	-	11	-	8	-
Total	16	-	27	-	19	-

En 2022, tous les concours ont été fructueux.
Le chiffre correspond au nombre de postes ouverts.

Évolution sur 3 ans des concours fructueux par composante, sections CNU et corps (T2.16)

		2020			2021			2022		
		MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total	MCF HU	PU HU	Total
FSMPM	CNU 42	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 43	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 44	1	-	1	2	1	3	-	-	-
	CNU 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CNU 46	-	-	-	1	-	1	-	-	-
	CNU 47	-	2	2	3	-	3	-	2	2
	CNU 48	-	-	-	-	2	2	-	1	1
	CNU 49	-	1	1	1	1	2	-	2	2
	CNU 50	-	1	1	1	1	2	1	-	1
	CNU 51	-	1	1	4	2	6	-	-	-
	CNU 52	2	-	2	-	-	-	1	1	2
	CNU 53	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 54	1	2	3	-	3	3	2	-	2
	CNU 55	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Total	4	8	12	12	10	22	7	7	14	
Odontologie	CNU 56	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	CNU 57	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	CNU 58	-	-	-	1	1	2	1	-	1
Total	-	1	1	1	1	2	2	-	2	
Pharmacie	CNU 81	1	1	2	2	-	2	1	3	
	CNU 82	-	1	1	1	-	1	-	-	
	Total	1	2	3	3	-	3	2	1	3
Total	5	11	16	16	11	27	11	8	19	

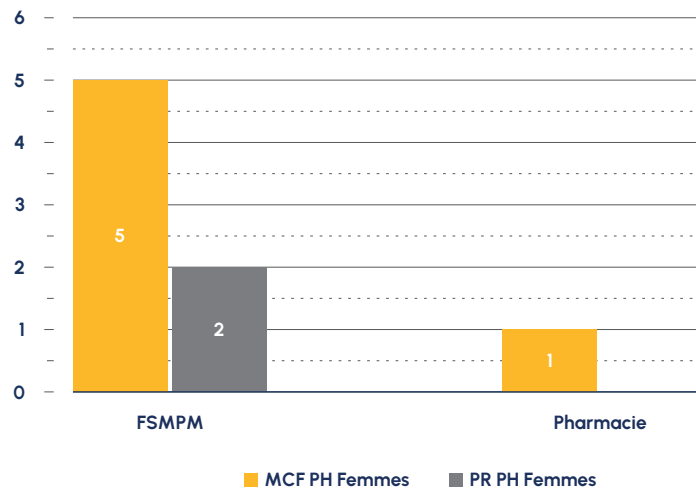
En 2022, l'intégralité des recrutements a été fructueux. Tous les postes ouverts ont été pourvus. 8 Professeurs des universités et 11 Maîtres de conférences ont rejoint AMU. La part des femmes a diminué de 2 points depuis 2021 et de 8 points depuis 2020, elles restent minoritaires à 42 %. Les femmes sont particulièrement sous-représentées dans la population des Professeurs des universités, en effet, elles représentent seulement 25 % des recrutements au sein de cette population en 2022.

Évolution de la répartition femmes-hommes pour les concours fructueux (T2.17)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
MCF-PH	3	2	5	60 %	7	9	16	44 %	6	5	11	55 %
PU-PH	5	6	11	45 %	5	6	11	45 %	2	6	8	25 %
Total	8	8	16	50 %	12	15	27	44 %	8	11	19	42 %

Un concours fructueux correspond à un poste pourvu suite à l'ouverture d'un concours sur celui-ci.

Nombre de femmes par composante et corps sur les concours fructueux d'enseignants-chercheurs HU en 2022 ^(2.6)



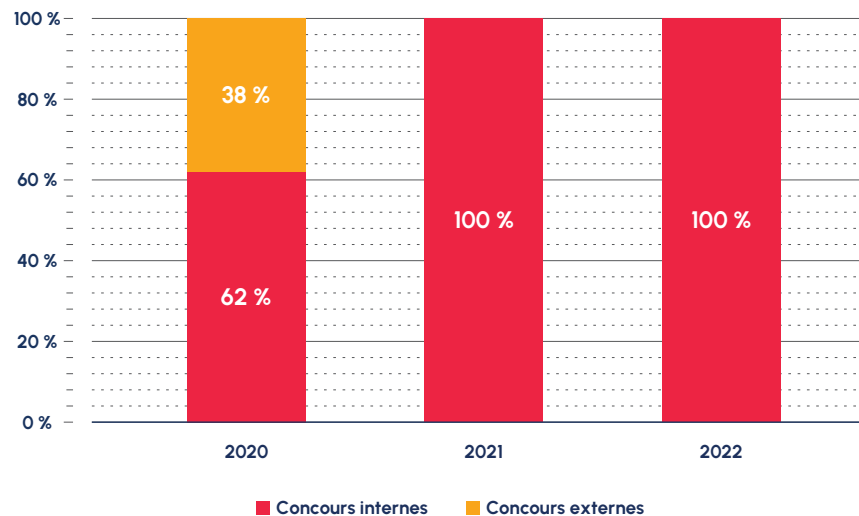
	MCF PH				PU PH			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes MCF	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes PU
FSMPM	5	4	9	56 %	2	5	7	29 %
Pharmacie	1	1	2	50 %	-	1	1	-

Évolution du nombre de concours internes et externes ^(T2.18)

		2020		2021		2022	
		Internes	Externes	Internes	Externes	Internes	Externes
MCF	Femmes	2	1	7	-	6	-
	Hommes	1	1	9	-	5	-
	Total	3	2	16	-	11	-
PU	Femmes	3	2	5	-	2	-
	Hommes	4	2	6	-	6	-
	Total	7	4	11	-	8	-
Total	Femmes	5	3	12	-	8	-
	Hommes	5	3	15	-	11	-
	Total	10	6	27	-	19	-

En 2022, les recrutements fructueux sont issus de candidats internes comme l'année précédente. Les postes d'enseignants-chercheurs HU sont majoritairement pourvus en internes. En 2020, seulement 38 % soit 6 recrutements étaient externes.

Part de recrutements externes et internes d'enseignants chercheurs HU sur 3 ans ^(2.7)



1.3. Constitution des jurys

Membres des Comités de sélection par composante et par genre (T2.19)

		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ALLSH	MCF	77	79	156	49 %	69	57	126	55 %	57	55	112	51 %
	PU	20	20	40	50 %	4	4	8	50 %	31	35	66	47 %
	Total	97	99	196	49 %	73	61	134	54 %	88	90	178	49 %
FSMPM	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	12	50 %
	PU	-	-	-	-	4	4	8	50 %	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	4	4	8	50 %	6	6	12	50 %
INSPE	MCF	32	32	64	50 %	16	16	32	50 %	29	31	60	48 %
	PU	4	4	8	50 %	4	3	7	57 %	20	22	42	48 %
	Total	36	36	72	50 %	20	19	39	51 %	49	53	102	48 %
FDSP	MCF	17	19	36	47 %	6	6	12	50 %	31	29	60	52 %
	PU	-	-	-	-	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %
	Total	17	19	36	47 %	10	10	20	50 %	35	33	68	51 %
FEG	MCF	29	31	60	48 %	6	6	12	50 %	13	11	24	54 %
	PU	-	-	-	-	8	8	16	50 %	13	13	26	50 %
	Total	29	31	60	48 %	14	14	28	50 %	26	24	50	52 %
FSS	MCF	-	-	-	-	7	5	12	58 %	6	6	12	50 %
	PU	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %
	Total	4	4	8	50 %	11	9	20	55 %	10	10	20	50 %
IAE	MCF	16	16	32	50 %	1	-	1	100 %	12	12	24	50 %
	PU	-	-	-	-	4	4	8	50 %	8	8	16	50 %
	Total	16	16	32	50 %	5	4	9	56 %	20	20	40	50 %
IMPGT	MCF	6	6	12	50 %	7	5	12	58 %	7	5	12	58 %
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	6	6	12	50 %	7	5	12	58 %	7	5	12	58 %
IUT	MCF	17	19	36	47 %	13	11	24	54 %	38	46	84	45 %
	PU	9	15	24	38 %	4	5	9	44 %	4	4	8	50 %
	Total	26	34	60	43 %	17	16	33	52 %	42	50	92	46 %
OSU Pytheas	MCF	7	5	12	58 %	19	13	32	59 %	7	5	12	58 %
	PU	-	-	-	-	6	6	12	50 %	8	8	16	50 %
	Total	7	5	12	58 %	25	19	44	57 %	15	13	28	54 %
Pharmacie	MCF	17	19	36	47 %	12	15	27	44 %	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	2	3	5	40 %	-	-	-	-
	Total	17	19	36	47 %	14	18	32	44 %	-	-	-	-
Polytech	MCF	5	7	12	42 %	16	19	35	46 %	27	25	52	52 %
	PU	4	6	10	40 %	7	8	15	47 %	8	8	16	50 %
	Total	9	13	22	41 %	23	27	50	46 %	35	33	68	51 %
Sciences	MCF	57	67	124	46 %	31	44	75	41 %	63	65	128	49 %
	PU	31	41	72	43 %	30	51	81	37 %	63	65	128	49 %
	Total	88	108	196	45 %	61	95	156	39 %	126	130	256	49 %
IRT	MCF	-	-	-	-	4	7	11	36 %	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	4	7	11	36 %	-	-	-	-
Total	MCF	240	240	480	50 %	200	199	399	50 %	296	296	592	50 %
	PU	110	126	236	47 %	77	100	177	44 %	163	171	334	49 %
	Total	417	443	860	48 %	350	276	626	56 %	459	467	926	50 %

Vice-présidence de comités de sélection par composante et par genre (T2.20)

		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ALLSH	MCF	6	7	13	46 %	6	4	10	60 %	8	1	9	89 %
	PU	3	2	5	60 %	1	-	1	100 %	3	5	8	38 %
	Total	9	9	18	50 %	7	4	11	64 %	11	6	17	65 %
FSMPM	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	PU	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-
INSPE	MCF	3	1	4	75 %	1	1	2	50 %	2	2	4	50 %
	PU	-	1	1	-	-	1	1	-	4	1	5	80 %
	Total	3	2	5	60 %	1	2	3	33 %	6	3	9	67 %
FDSP	MCF	2	1	3	67 %	-	1	1	-	4	1	5	80 %
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
	Total	2	1	3	67 %	-	2	2	-	5	1	6	83 %
FEG	MCF	2	3	5	40 %	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %
	PU	-	-	-	-	2	-	2	100 %	1	2	3	33 %
	Total	2	3	5	40 %	3	-	3	100 %	3	2	5	60 %
FSS	MCF	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	PU	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	Total	1	1	2	50 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %
IAE	MCF	-	2	2	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	2	100 %
	Total	-	2	2	-	1	1	2	50 %	4	-	4	100 %
IMPGT	MCF	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-
IUT	MCF	-	3	3	-	-	2	2	-	-	7	7	-
	PU	100 %	2	3	33 %	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	1	5	6	17 %	-	3	3	-	-	8	8	-
OSU Pytheas	MCF	-	100 %	1	-	1	2	3	33 %	1	-	1	100 %
	PU	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	2	2	-
	Total	-	1	1	-	2	3	5	40 %	1	2	3	33 %
Pharmacie	MCF	200 %	1	3	67 %	1	2	3	33 %	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	Total	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %	-	-	-	-
Polytech	MCF	-	1	1	-	-	3	3	-	4	4	8	50 %
	PU	-	1	1	-	-	2	2	-	1	1	2	50 %
	Total	-	2	2	-	-	5	5	-	5	5	10	50 %
Sciences	MCF	300 %	7	10	30 %	4	4	8	50 %	7	3	10	70 %
	PU	300 %	5	8	38 %	-	10	10	-	6	7	13	46 %
	Total	6	12	18	33 %	4	14	18	22 %	13	10	23	57 %
IRT	MCF	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Total	MCF	20	27	47	43 %	17	19	36	47 %	31	20	51	61 %
	PU	7	12	19	37 %	6	17	23	26 %	19	19	38	50 %
	Total	27	39	66	41 %	23	36	59	39 %	50	39	89	56 %

Présidence de comités de sélection et composante et par genre (T2.21)

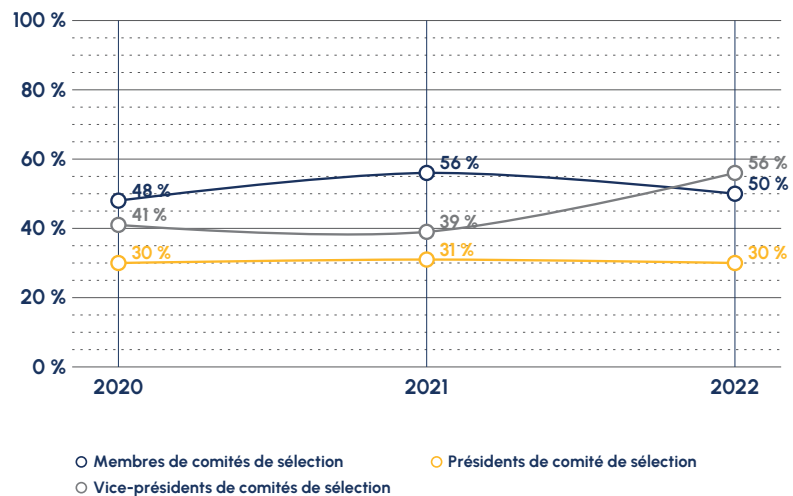
		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ALLSH	MCF	3	10	13	23 %	3	6	9	33 %	3	6	9	33 %
	PU	3	2	5	60 %	-	1	1	-	5	3	8	63 %
	Total	6	12	18	33 %	3	7	10	30 %	8	9	17	47 %
FSMPM	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
INSPE	MCF	3	1	4	75 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	PU	-	1	1	-	1	-	1	100 %	3	2	5	60 %
	Total	3	2	5	60 %	2	1	3	67 %	4	3	7	57 %
FDSP	MCF	1	2	3	33 %	1	-	1	100 %	-	5	5	-
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	-	6	6	-
FEG	MCF	2	3	5	40 %	-	1	1	-	2	-	2	100 %
	PU	-	-	-	-	-	2	2	-	-	3	3	-
	Total	2	3	5	40 %	-	3	3	-	2	3	5	40 %
FSS	MCF	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	PU	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
	Total	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2	-
IAE	MCF	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	2	-	2	100 %	1	1	2	50 %	-	2	2	-
IMPPT	MCF	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	1	1	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
IUT	MCF	100 %	2	3	33 %	2	-	2	100 %	2	5	7	29 %
	PU	-	3	3	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Total	1	5	6	17 %	2	1	3	67 %	2	6	8	25 %
OSU Pytheas	MCF	100 %	-	1	100 %	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %
	PU	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	2	2	-
	Total	1	-	1	100 %	3	2	5	60 %	1	2	3	33 %
Pharmacie	MCF	100 %	2	3	33 %	2	1	3	67 %	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Total	1	2	3	33 %	2	2	4	50 %	-	-	-	-
Polytech	MCF	-	1	1	-	1	2	3	33 %	1	3	4	25 %
	PU	-	1	1	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	Total	0	2	2	-	2	3	5	40 %	2	4	6	33 %
Sciences	MCF	100 %	9	10	10 %	1	7	8	13 %	3	7	10	30 %
	PU	200 %	6	8	25 %	-	10	10	-	1	12	13	8 %
	Total	3	15	18	17 %	1	17	18	6 %	4	19	23	17 %
IRT	MCF	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
Total	MCF	15	32	47	32 %	15	20	35	43 %	14	30	44	32 %
	PU	5	14	19	26 %	3	20	23	13 %	10	27	37	27 %
	Total	20	46	66	30 %	18	40	58	31 %	24	57	81	30 %

Proportion minimale de chaque genre dérogatoire fixé par décret pour le recrutement des PR ^(T2.22)

CNU/ Discipline	Proportion minimale de chaque sexe	Nombre minimal de chaque sexe
25 - Mathématiques	20 %	2
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématique	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 à la proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des Professeurs des universités. Ce décret vient de reconduire la dérogation pour 2 ans sur 10 disciplines et a supprimé la dérogation accordée par le décret n°2015-455 du 21/04/2015 à la section 04 – Science politique. Pour un poste de professeur, dont le nombre de membres est de 8 ou 10 selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4. Ce décret fixe donc de manière dérogatoire la répartition suivante en fonction de la discipline.

Part des femmes parmi les membres vice-présidents et présidents des comités de sélection ^(2.8)



La représentation des femmes au sein de présidence des comité de sélection n'a pas évolué depuis ces trois dernières années. Depuis 2020, la proportion de femmes a augmenté de 15 points au sein des vice-présidents et légèrement au sein des membres des comités de sélection (2 points).

2. Recrutement par Concours BIATSS ITRF

2.1. Volumétrie des concours

Les concours sont la voie classique de droit commun pour accéder aux emplois publics. Dès lors qu'un agent réussit un concours, il est durant un temps donné stagiaire de la fonction publique avant d'être titularisé. Les concours d'accès aux emplois ITRF (Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) au sein d'AMU concernent des BIATSS hors contrat de recherche. Les voies d'accès aux concours ITRF sont au nombre de six :

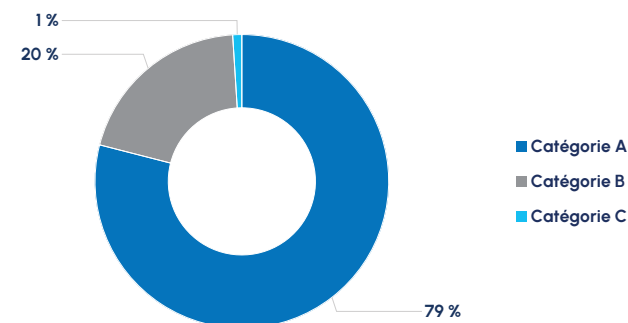
- le concours interne (exclusivement réservé aux fonctionnaires),
- le concours externe (ouvert aux fonctionnaires et aux personnes détentrices d'un niveau de diplôme requis),
- le recrutement BOE réservé aux personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi,
- les emplois réservés (à des personnels qui sont ou ont été, à une période précise, agents contractuels à AMU, types loi Sauvadet),
- le recrutement direct (par AMU),
- et les PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) pour les personnes pas ou peu qualifiées, sous réserve de remplir un certain nombre de critères.

Les concours de la filière ITRF sont organisés par les universités et les rectorats. Les concours de catégorie A comportent une phase d'admissibilité nationale gérée par un établissement centre organisateur non affectataire, et une phase d'admission locale. Il y a donc 2 jurys distincts.

Les concours de catégories B et C sont répartis et organisés de façon mutualisée entre les établissements de la zone régionale (les académies d'Aix-Marseille, de Nice et de Corse pour la zone Sud Est). C'est le même établissement, le centre organisateur, qui organise la phase d'admissibilité et la phase d'admission.

Les règles de désignation des centres organisateurs sont les suivantes :

- S'agissant des catégories A, les centres organisateurs sont désignés par le ministère qui se charge de l'attribution des concours à organiser en phase d'admissibilité. AMU s'est vu confier le pilotage de 3 concours pour 31 établissements affectataires.
- S'agissant des catégories B et C (hors recrutements directs, BOE et PACTE) les centres organisateurs sont désignés par l'établissement coordonnateur de zone (AMU sur la zone Sud Est). L'organisation de ces concours peut être académique ou inter académique.



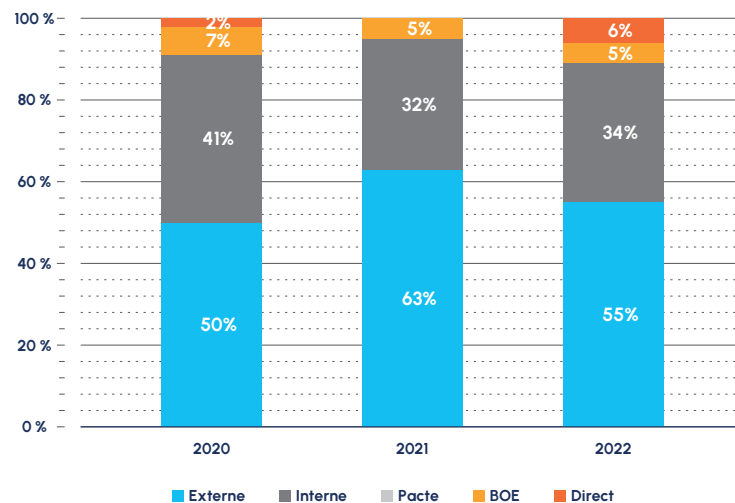
Postes de BIATSS ITRF ouverts et et organisés par AMU par type de concours, catégorie et par corps (T2.23)

		Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidats				Nombre d'admissibles				Nombre de candidats présents à l'admission				Nombre d'admis sur liste principale				Nombre d'admis sur liste complémentaire				Nombre de poste ouvert déclaré infructueux
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Catégorie A IGR	Interne	14	18	78	96	19 %	10	40	50	20 %	6	22	28	21 %	4	7	11	36 %	-	3	3	-	3
	Externe	11	8	67	75	11 %	2	27	29	7 %	2	17	19	11 %	1	7	8	13 %	-	4	4	-	3
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total IGR		25	26	145	171	15 %	12	67	79	15 %	8	39	47	17 %	5	14	19	26 %	-	7	7	-	-
Catégorie A IGE	Interne	10	63	59	122	52 %	31	22	53	58 %	16	10	26	62 %	5	5	10	50 %	3	1	4	75 %	-
	Externe	35	205	212	417	49 %	109	106	215	51 %	52	42	94	55 %	13	12	25	52 %	11	7	18	61 %	8
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Total IGE		45	268	271	539	50 %	140	128	268	52 %	68	52	120	57 %	18	17	35	51 %	14	8	22	64 %	-
Catégorie A ASI	Interne	9	107	21	128	84 %	45	8	53	85 %	18	2	20	90 %	6	1	7	86 %	2	-	2	100 %	-
	Externe	9	72	60	132	55 %	11	14	25	44 %	8	7	15	53 %	3	2	5	60 %	1	1	2	50 %	3
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ASI		18	179	81	260	69 %	56	22	78	72 %	26	9	35	74 %	9	3	12	75 %	3	1	4	75 %	-
Total catégorie A		88	473	497	970	49 %	208	217	425	49 %	102	100	202	50 %	32	34	66	48 %	17	16	33	52 %	-
Catégorie B Tech	Interne	11	-	6	6	-	-	4	4	-	-	4	4	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-
	Externe	12	24	7	31	77 %	7	4	11	64 %	6	4	10	60 %	3	2	5	60 %	2	1	3	67 %	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B		23	24	13	37	65 %	7	8	15	47 %	6	8	14	43 %	3	3	6	50 %	2	2	4	50 %	-
Catégorie C ATRFP	Interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Externe	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Réservé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ATRFP		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C ATRF2C	BOE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Direct	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ATRF 2C		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie C		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		112	497	510	1 007	49 %	215	225	440	49 %	108	108	216	50 %	35	37	72	49 %	19	18	37	51 %	-

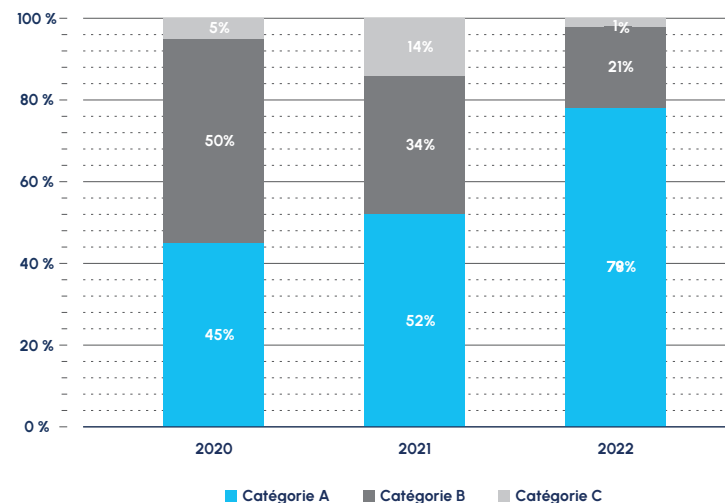
Nombre de postes ouverts aux concours ITRF par nature à AMU (T2.24)

Nature	Externe	Interne	Pacte	BOE	Direct	Total
2020	23	20	-	5	2	50
2021	47	24	-	4	-	75
2022	68	44	-	-	-	112

Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours ITRF par nature (2.9)



Évolution de la répartition des postes ouverts aux concours ITRF par catégorie (2.10)



* Les pourcentages sont arrondis à l'unité, la somme des données est égale à 100 %

Répartition des lauréats par catégorie et corps (organisés par AMU) (T2.25)

		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Catégorie A	IGR	2	2	4	50 %	-	-	-	-	1	3	4	25 %
	IGE	7	4	11	64 %	1	-	1	100 %	20	7	27	74 %
	ASI	6	3	9	67 %	4	-	4	100 %	12	4	16	75 %
Catégorie B	TECH	12	5	17	71 %	10	3	13	77 %	4	5	9	44 %
Catégorie C	ADJ	4	3	7	57 %	3	-	3	100 %	-	-	-	-
Total		31	17	48	65 %	18	3	21	86 %	37	19	56	66 %

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

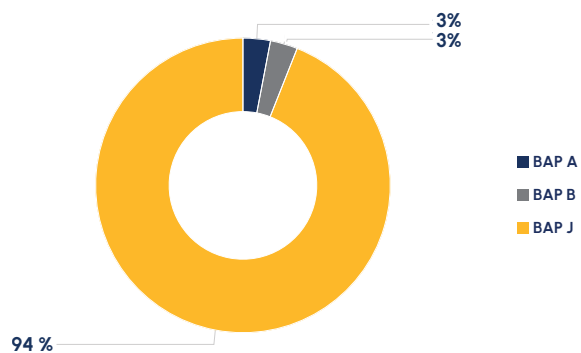
Répartition des lauréats par BAP et par catégorie (T2.26)

	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total
Cat A	5	2	3	-	3	-	1	33	47
Cat B	-	-	-	-	-	2	3	4	9
Cat C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	2	3	-	3	2	4	37	56

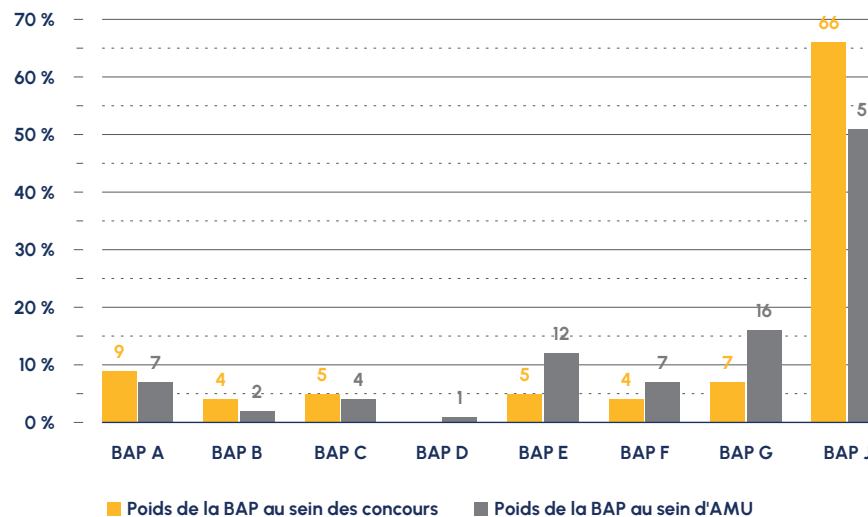
Répartition des lauréats par BAP et par catégorie (T2.27)

Taux de réussite aux concours dans la BAP	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total
Poids de la BAP au sein des concours	9 %	4 %	5 %	-	5 %	4 %	7 %	66 %	100 %
Poids de la BAP au sein d'AMU	7 %	2 %	4 %	1 %	12 %	7 %	16 %	51 %	100 %

Répartition des lauréats femmes par BAP (2.11)



Poids relatif de chaque BAP (2.12)



2.2. Constitution des jurys

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

Évolution sur 3 ans des membres de jury, vice-président et président (T2.29)

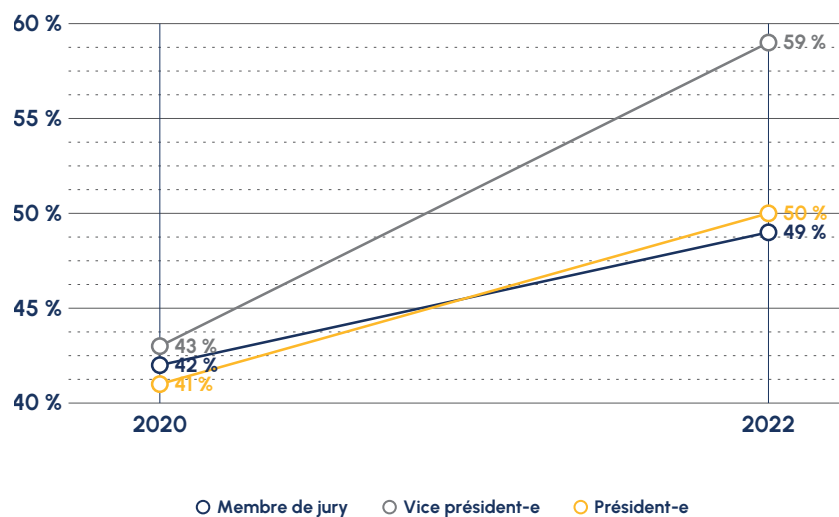
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Membre de jury	20	28	48	42 %	-	-	-	-	94	96	190	49 %
Vice-président-e	9	12	21	43 %	-	-	-	-	23	16	39	59 %
Président-e	11	16	27	41 %	-	-	-	-	20	20	40	50 %

Évolution de la part de femmes membres des jurys (T2.30)

	2020	2021	2022
Membre de jury	42 %	-	49 %
Vice président-e	43 %	-	59 %
Président-e	41 %	-	50 %

L'alternance de la présidence femmes-hommes est aussi la règle. Pour un concours identique, la présidence change à chaque session (sauf adaptation crise sanitaire, à savoir reprendre exceptionnellement le ou la même président(e) du jury).

Évolution sur 3 ans des parts des femmes dans les membres de jury, vice-présidence et présidence de jury (2.13)



3. Recrutements et mobilités BIATSS

3.1. Données générales

Les recrutements des BIATSS se déroulent selon quatre parcours bien identifiés :

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

La mobilité interne est régie par une charte spécifique révisée en septembre 2019 afin d'en faciliter l'accès et de permettre aux agents, accompagnés par les DRH campus, de solliciter des perspectives de carrière élargies.

- Le recrutement externe fait appel à des candidats extérieurs à l'université suite à une mobilité interne infructueuse ou à une proposition d'offre d'emploi sur un poste non pérenne n'ayant pas été publiée à l'interne.

- Le détachement entrant est la situation dans laquelle un titulaire est placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine et recruté sur un poste pérenne d'AMU pour une durée déterminée. Par exemple, de l'INSERM vers AMU.

- La mutation, quant à elle, concerne une mobilité au sein de la Fonction Publique d'Etat.

En 2022, les recrutements ont augmenté significativement (+ 128 depuis 2020), majoritairement dû à l'accroissement du volume de projets depuis cette période, notamment avec France 2030. Près d'un quart des postes publiés ont été pourvus via la mobilité interne AMU, 46 % des mobilités internes concerne les catégories A et 29 % les catégories B. On constate également que la répartition des mobilités internes est équivalente entre les titulaires et les contractuels.

Pour rappel, la Gouvernance regroupe les structures suivantes :

- Cabinet du Président ;
- Agence Comptable ;
- Direction Générale des Services.

Évolution genrée des mouvements entrants par types de structures et par types de mouvements (T2.31)

		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Gouvernance	Recrutements externes	4	1	5	80 %	3	-	3	100 %	9	2	11	82 %
	Mobilité interne	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %
	Total	7	1	8	88 %	4	-	4	100 %	14	2	16	88 %
Composantes	Recrutements externes	72	40	112	64 %	109	40	149	73 %	111	41	152	73 %
	Mobilité interne	31	3	34	91 %	42	9	51	82 %	37	8	45	82 %
	Détachements/mutations	1	1	2	50 %	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %
	Total	104	44	148	70 %	153	49	202	76 %	151	49	200	76 %
Services communs	Recrutements externes	26	21	47	55 %	45	27	72	63 %	29	18	47	62 %
	Mobilité interne	14	6	20	70 %	16	2	18	89 %	9	5	14	64 %
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
	Total	40	27	67	60 %	61	30	91	67 %	38	23	61	62 %
Services centraux	Recrutements externes	56	19	75	75 %	57	38	95	60 %	64	30	94	68 %
	Mobilité interne	18	3	21	86 %	19	8	27	70 %	25	7	32	78 %
	Détachements/mutations	2	1	3	67 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	Total	76	23	99	77 %	76	46	122	62 %	90	37	127	71 %
Autres structures	Recrutements externes	3	1	4	75 %	10	8	18	56 %	30	20	50	60 %
	Mobilité interne	2	-	2	100 %	4	2	6	67 %	3	-	3	100 %
	Détachements/mutations	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	5	2	7	71 %	14	10	24	58 %	33	20	53	62 %
Total	Recrutements externes	161	82	243	66 %	224	113	337	66 %	243	111	354	69 %
	Mobilité interne	68	12	80	85 %	82	21	103	80 %	79	20	99	80 %
	Détachements/mutations	3	3	6	50 %	2	1	3	67 %	4	-	4	100 %
	Total	232	97	329	71 %	308	135	443	70 %	326	131	457	71 %

Focus "autres structures" (T2.32)

		2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes
AMIDEX fondation	Recrutements externes	2	2	4	50 %
	Mobilité interne	3	-	3	100 %
Support financés AMIDEX non pérennes	Recrutements externes	23	19	42	55 %
SpRE	Recrutements externes	4	-	4	100 %
Total	Recrutements externes	32	21	53	60 %

Voici un détail des recrutements sur la catégorie "Autres structures" qui regroupe, entre autres, AMIDEX et le Service pour l'Egalité et le Respect (SpRE).
10 % des recrutements sont des recrutements AMIDEX ou dûs aux projets portés par AMIDEX (notamment France 2030)

Focus recrutement support non pérennes (T2.33)

		2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Gouvernance	Recrutements externes	3	-	3	100 %
Composantes	Recrutements externes	23	7	30	77 %
Services communs	Recrutements externes	9	7	16	56 %
	Mobilité interne	-	1	1	-
Services centraux	Recrutements externes	13	6	19	68 %
Autres structures	Recrutements externes	24	19	43	56 %
Total	Recrutements externes	72	40	112	64 %

Un quart des recrutements a été fait sur support non pérenne. Ce volume compte les postes France 2030 pour 10 % directement identifiés. Les composantes ont recruté pour accompagner le déploiement des projets (ex : chargé d'appui au projet Tiger et aux Instituts).

Nombre de mouvements entrants en 2022 genrés par type de mouvement, type de structure et catégorie (T2.34)

		Cat A				Cat B				Cat C				Total			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Gouvernance	Recrutements externes	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	3	2	5	60 %	9	2	11	82 %
	Mobilité interne	3	-	3	100 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %	5	-	5	100 %
	Total	5	-	5	100 %	4	-	4	100 %	5	2	7	71 %	14	2	16	88 %
Composantes	Recrutements externes	16	5	21	76 %	24	10	34	71 %	71	26	97	73 %	111	41	152	73 %
	Mobilité interne	11	1	12	92 %	13	2	15	87 %	13	5	18	72 %	37	8	45	82 %
	Détachements/mutations	3	-	3	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100 %
	Total	30	6	36	83 %	37	12	49	76 %	84	31	115	73 %	151	49	200	76 %
Services communs	Recrutements externes	12	5	17	71 %	5	10	15	33 %	12	3	15	80 %	29	18	47	62 %
	Mobilité interne	3	3	6	50 %	4	2	6	67 %	2	-	2	100 %	9	5	14	64 %
	Détachements/mutations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	15	8	23	65 %	9	12	21	43 %	14	3	17	82 %	38	23	61	62 %
Services centraux	Recrutements externes	35	13	48	73 %	21	7	28	75 %	8	10	18	44 %	76	46	122	62 %
	Mobilité interne	16	6	22	73 %	7	1	8	88 %	2	-	2	100 %	25	7	32	78 %
	Détachements/mutations	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	52	19	71	73 %	28	8	36	78 %	10	10	20	50 %	90	37	127	71 %
Autres structures*	Recrutements externes	28	19	47	60 %	2	-	2	100 %	-	1	1	-	115	44	159	72 %
	Mobilité interne	3	-	3	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100 %
	Total	31	19	50	62 %	2	-	2	100 %	-	1	1	-	33	20	53	62 %
Total	Recrutements externes	93	42	135	69 %	56	27	83	67 %	94	42	136	69 %	243	111	354	69 %
	Mobilité interne	36	10	46	78 %	24	5	29	83 %	19	5	24	79 %	79	20	99	80 %
	Détachements/mutations	4	-	4	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	100 %
	Total	133	52	185	72 %	80	32	112	71 %	113	47	160	71 %	326	131	457	71 %

* Fondation

Ratio généré de l'ensemble des mouvements BIATSS au sein des structures (T2.35)

	Population AMU 2020	2020		Population AMU 2021	2021		Population AMU 2022	2022	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Gouvernance	92	10%	4%	96	4%	0,0%	102	14%	2%
Composantes	1 325	11%	12%	1318	12%	3,7%	1359	11%	4%
Services communs	607	11%	11%	624	10%	4,8%	639	6%	4%
Services centraux	685	18%	9%	723	11%	6,4%	707	13%	5%
Autres structures	32	25%	17%	20	70%	50,0%	53	62 %	38 %

Les proportions présentées ci-dessus représentent les mouvements BIATSS à l'échelle de chaque structure. Par exemple : parmi les 1 359 agents présents au sein des composantes d'AMU, 11 % de femmes et 4 % d'hommes ont rejoint les effectifs en 2022 via un recrutement externe, une mobilité interne ou un détachement/une mutation. La structure des services centraux est celle ayant connu le plus de mouvements en 2022 : 18 % de ses effectifs ont rejoint la structure dont 13 % sont des femmes et 5 % sont des hommes.

Durée moyenne des vacances de poste par types de recrutements (en mois) (T2.36)

	2020	2021	2022
Recrutements externes	4	3	3
Mobilités interne	3	3	2
Détachements/mutations	4	2	1

Concernant la durée moyenne des vacances des postes par type de recrutement (en mois). Cette durée s'apprécie à partir de la date de vacance du poste jusqu'à la prise de poste par l'agent retenu ce qui ne correspond pas à proprement parler à la durée de recrutement seule. On observe une baisse de la durée de vacance des postes ce qui est positif et dû à la professionnalisation du recrutement en cours (Campus et Siège).

Concernant la durée du recrutement, l'analyse est la suivante :

Sur les recrutements externes, le délai moyen pour un recrutement est de 3 mois, comme en 2021, l'outil digital de gestion du recrutement a permis à AMU de contenir les délais au regard des différentes contraintes :

- Augmentation du volume de postes à pourvoir.
- Spécificité et diversité des profils à recruter sur tous les projets portés par AMU.
- Un marché du travail très tendu et une concurrence forte.

En 2022, la durée moyenne de vacances de postes pour les recrutements internes (mobilités internes) a été réduite à 2 mois de délai en moyenne pour un recrutement, grâce à :

- Un accroissement et une évolution de la communication de la DRH et des DRH Campus auprès des managers et des agents candidats.
- La réactivité et l'accompagnement individualisé auprès des managers et des agents : cette qualité d'accompagnement permet au fur et à mesure une acculturation au processus de recrutement.
- Un gain de temps grâce à l'outil digital.

Ratio des différents mouvements par types de structures (focus 2022) ^(2.14)



La répartition est homogène entre les différentes structures. Les 3/4 des recrutements sont des recrutements par voie externe. Les mobilités internes représentent le quart des mouvements dans la majorité des structures. Les mouvements au sein de la composante "autres structures" diffèrent légèrement, ils sont majoritairement des recrutements externes dus aux profils spécifiques recherchés dans le cadre des appels à projet.

* Les pourcentages sont arrondis à l'unité, la somme des données est égale à 100 %

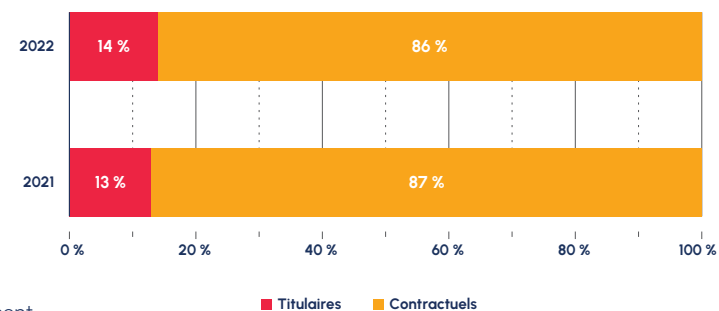
Évolution générée des mouvements entrants par BAP ^(T2.37)

	2020					2021					2022				
	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Population AMU	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
BAP A	226	5	2	7	71 %	268	9	6	15	60 %	245	4	2	6	67 %
BAP B	74	1	2	3	33 %	92	1	1	2	50 %	76	5	2	7	71 %
BAP C	131	2	4	6	33 %	136	-	1	1	-	122	-	1	1	-
BAP D	41	1	4	5	20 %	51	1	2	3	33 %	54	4	-	4	100 %
BAP E	207	4	14	18	22 %	236	3	14	17	18 %	415	3	21	24	13 %
BAP F	371	15	13	28	54 %	408	18	20	38	47 %	227	28	15	43	65 %
BAP G	621	5	16	21	24 %	627	15	30	45	33 %	560	13	30	43	30 %
BAP J	1 661	199	42	241	83 %	1 854	261	61	322	81 %	1 739	269	60	329	82 %
Total	3 332	232	97	280	83 %	3 672	308	135	443	70 %	3 438	326	131	457	71 %

Répartition des recrutements selon le statut ^(T2.38)

	2020	2021	2022
Titulaires	-	57	63
Contractuels	-	386	394
Total recrutement	329	443	457

Répartition des recrutements par statut ^(2.15)



3.2. Focus mobilité interne

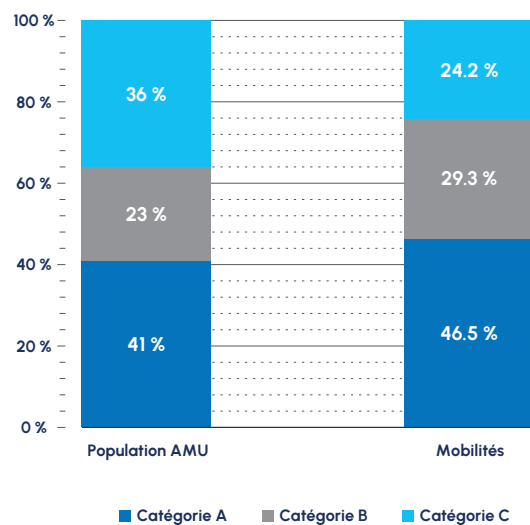
Entre 2020 et 2021, le nombre de mobilités internes a augmenté de façon significative, environ 29 %.
Entre 2021 et 2022, le nombre de mobilités internes s'est maintenu avec néanmoins une légère diminution de 4 %, alors que le nombre de publications à l'interne a augmenté de 33 %. Les actions pour promouvoir la mobilité interne doivent être maintenues auprès des agents et des structures afin de faire évoluer le nombre de mobilités.

21 % des recrutements BIATSS en 2022 se sont fait par la voie de la mobilité interne.

L'indicateur de parité (Adverse Impact) calculé sur les recrutements en mobilités internes est de 1,08. Ce taux étant très proche de 1, nous pouvons constater que la parité sur les recrutements en mobilité interne est respectée.

	Total	Femmes	Hommes
2020	80	68	12
2021	103	82	21
2022	99	79	20

Mobilités internes par catégorie par rapport a la population AMU ^(2.16)

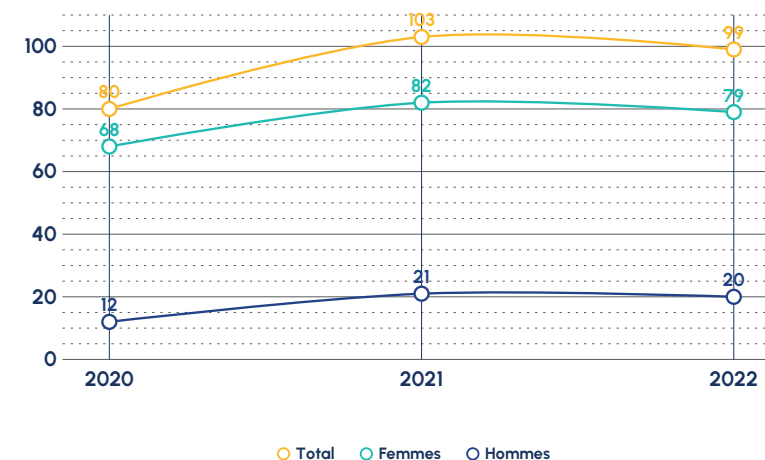


Nous avons calculé de la même façon les indicateurs de l'«Adverse Impact» par catégorie.
Pour les A : AI= 0,84
Pour les B : AI= 1,43
Pour les C : AI= 1,17

Si la valeur est en-dessous de 1 alors les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes, et inversement.

Dans l'ensemble, les femmes BIATSS font davantage de mobilités internes que les hommes.

Évolution sur 3 ans des mobilités internes ^(2.17)



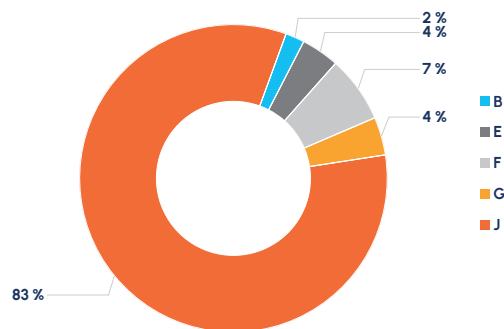
* Les pourcentages sont arrondis à l'unité, la somme des données est égale à 100 %

Évolution genrée sur 3 ans des mobilités internes par campus (T2.39)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Aix-en-Provence	28	4	32	88%	34	5	39	87%	23	8	31	74%
Centre	11	6	17	65%	15	4	19	79%	11	2	13	85%
Timone	6	0	6	100%	8	3	11	73%	4	1	5	80%
Etoile	5	1	6	83%	11	2	13	85%	15	3	18	83%
Luminy	4	0	4	100%	2	1	3	67%	5	1	6	83%
Pharo	14	1	15	93%	12	6	18	67%	21	5	26	81%
Total	68	12	80	85%	82	21	103	80%	79	20	99	80%

Depuis 2020, la part des femmes au sein des mobilités internes se maintient à 80 % ce qui est cohérent avec la part des femmes au sein des effectifs globaux d'AMU.

Mobilités internes par BAP : % sur total MI (2.18)



Top 5 des emplois types en mobilité (T2.40)

Catégories	Emplois types	Nombre de postes à pourvoir	Nombre de postes pourvus
Catégorie A	Assistant en gestion administrative	10	2
	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	24	7
Catégorie B	Technicien en gestion administrative	56	17
	Gestionnaire ressources humaines	16	3
Catégorie C	Adjoint en gestion administrative	103	16

En 2022, peu de mobilités internes ont été effectuées malgré un nombre conséquent de postes proposés, ceci peut s'expliquer par :

- Une forte rotation des équipes de la structure, ce qui n'attire pas les mobilités internes ;
- Des plannings contraints imposés par la structure d'accueil et moins de flexibilité pour les agents une fois en poste ;
- Les compétences techniques qui paraissent trop différentes des compétences des candidats potentiels ;
- L'absence d'évolution salariale automatique en mobilité interne.

Évolution des candidatures et candidatures retenues en mobilités interne par catégorie et par genre ^(T2.41)

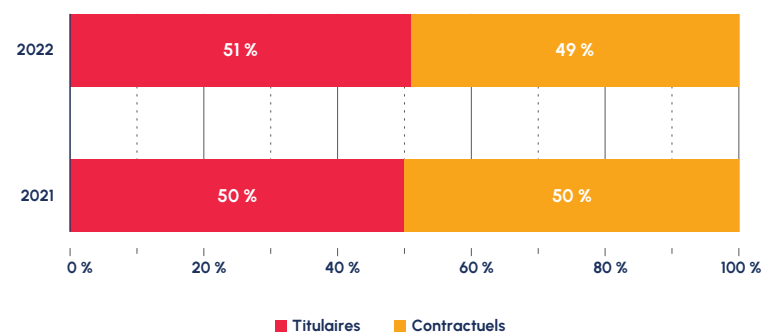
		Candidats				Candidats retenus			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A	2020	33	3	36	92 %	21	2	23	91 %
	2021	60	32	92	65 %	30	9	39	77 %
	2022	77	18	95	81 %	36	10	46	78 %
Cat B	2020	19	12	31	61 %	18	6	24	75 %
	2021	113	20	133	85 %	33	5	38	87 %
	2022	47	14	61	77 %	24	5	29	83 %
Cat C	2020	33	4	37	89 %	29	4	33	88 %
	2021	66	15	81	81 %	18	5	23	78 %
	2022	52	16	68	76 %	19	5	24	79 %

Depuis 2020, les femmes sont majoritaires dans les recrutements en mobilité interne et ce dans les trois catégories. La part des femmes recrutées a diminué dans les catégories A et C, respectivement à la diminution de leur proportion dans le vivier des candidatures. La représentation des femmes recrutées reste légèrement inférieure à celle du vivier. Le phénomène inverse est observé dans la catégorie B.

Répartition des recrutements par statut-MI ^(T2.42)

	2020	2021	2022
Titulaires	-	52	52
Contractuels	-	51	49
Total recrutement MI	80	103	101

Répartition des recrutements par statut-Mobilité Interne ^(2.19)



3.3. Focus recrutements externes

Depuis 2020, les recrutements externes ne cessent d'augmenter. En effet, les projets étant plus nombreux, les recrutements externes ont fait face à une augmentation conséquente. Pour répondre à ce volume de recrutement, la direction des ressources humaines a mis en place des actions concrètes comme le développement de la participation aux forums d'emploi, la mise en place de jobdating, le développement de la publication des annonces sur LinkedIn ainsi que le renforcement des échanges avec les autres fonctions publiques sur le territoire. Malgré le volume de recrutement et la tension sur le marché de l'emploi, les délais de recrutement ont été maintenus en simplifiant et en digitalisant le processus de recrutement. La communication sur les atouts attractifs de l'Université a également été renforcée.

Évolution genrée des recrutements externes par campus (T2.43)

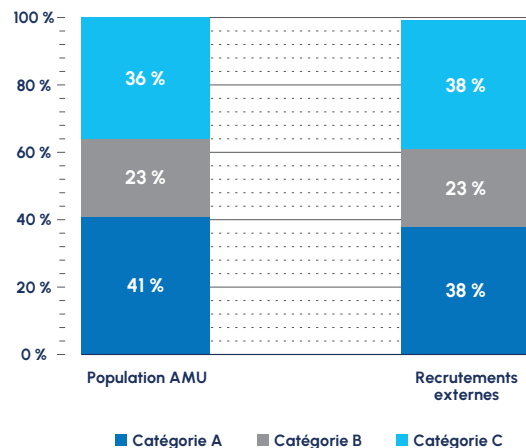
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Aix-en-Provence	48	26	74	65 %	68	17	85	80 %	64	25	89	72 %
Centre	21	12	33	64 %	47	27	74	64 %	58	23	81	72 %
Timone	23	16	39	59 %	26	15	41	63 %	21	11	32	66 %
Etoile	13	8	21	62 %	17	16	33	52 %	25	27	52	48 %
Luminy	10	4	14	71 %	17	12	29	59 %	20	9	29	69 %
Pharo	46	15	61	75 %	49	26	75	65 %	55	16	71	77 %
Total	161	81	242	67 %	224	113	337	66 %	243	111	354	69 %

Le recrutement externe de femmes au sein d'AMU a légèrement augmenté en 2022 avec 19 recrutements de femmes supplémentaires.

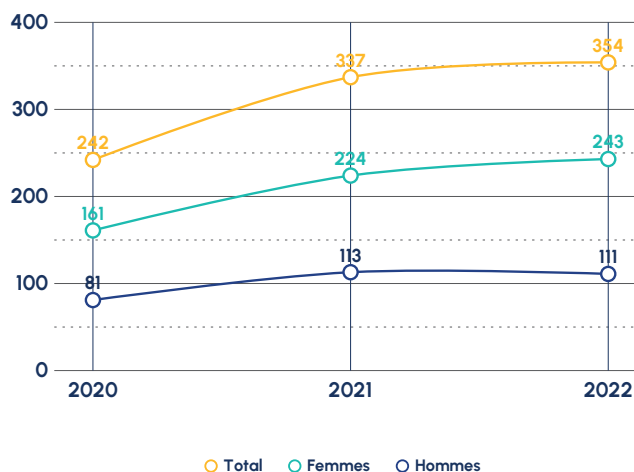
En 2022, le recrutement par voie externe représente :

- 243 femmes, soit 69 % des recrutements externes,
- 111 hommes, soit 31 % des recrutements externes.

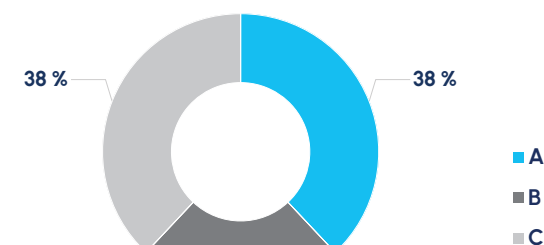
Recrutements externes par catégorie par rapport à la population AMU ^(2.20)



Évolution sur 3 ans des recrutements externes par genre ^(2.21)

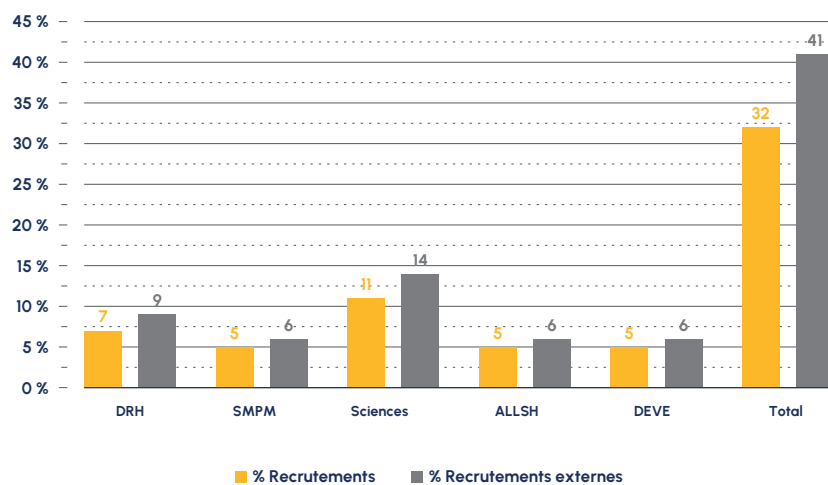


Total recrutements externes par catégorie ^(2.22)



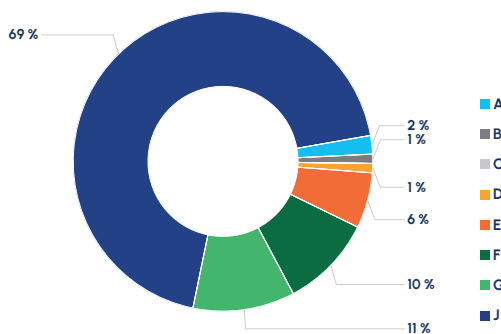
* Les pourcentages sont arrondis à l'unité, la somme des données est égale à 100 %

Top 5 des structures ayant enregistré le plus de recrutements externes ^(2.23)



DRH, SMPM, SCIENCES, ALLSH et DEVE sont les cinq structures représentant le nombre de recrutements le plus important au sein d'AMU. Ces structures ont effectué plus de 20 recrutements en 2022. La structure SCIENCES en comptabilise le plus, avec 48 recrutements externes, suivie par la DRH avec 32 recrutements.

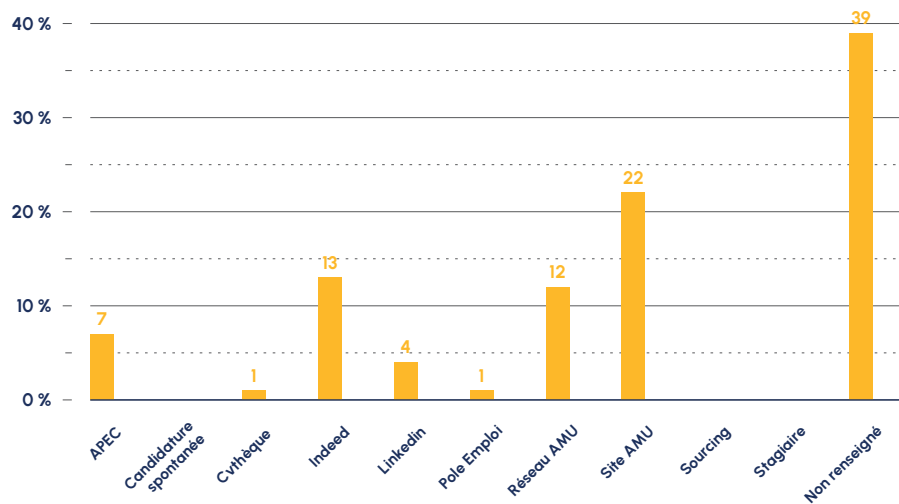
Recrutements externes par BAP (2.24)



Recrutements externes par BAP 2022 (T2.44)

	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
A	4	2	6	67%
B	3	2	5	60%
C	-	1	1	-
D	4	-	4	100%
E	1	19	20	5%
F	24	12	36	67%
G	13	26	39	33%
J	192	49	241	80%
Total	241	111	352	68%

Répartition des postes publiés par sources (2.25)



Top 5 des emplois types en recrutements externes (T2.45)

Catégorie	Emploi type	Femmes	Hommes
Catégorie A	Assistant en gestion administrative	10	1
	Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel et d'aide au pilotage opérationnel	24	17
Catégorie B	Technicien en gestion administrative	56	39
	Gestionnaire des ressources humaines	16	13
Catégorie C	Adjoint en gestion administrative	103	87
	Opérateur logistique	18	16

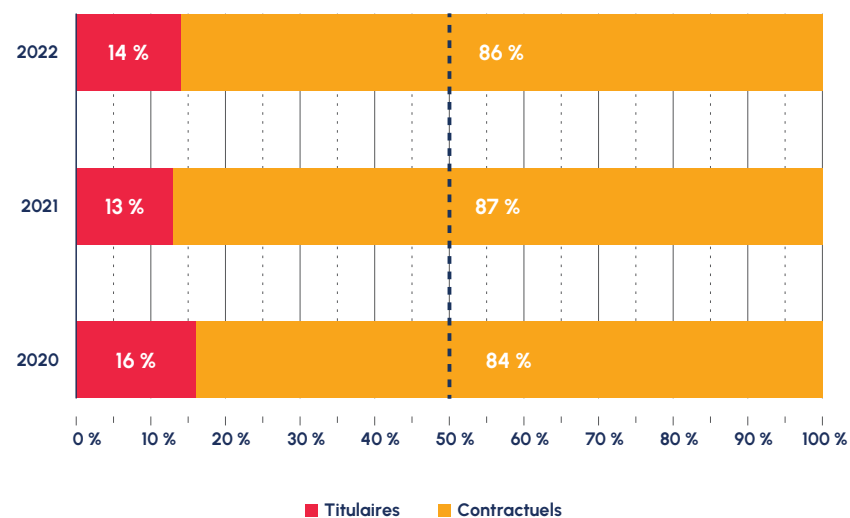
1) Focus titulaires/contractuels

Répartition des agents titulaires et contractuels pour les recrutements externes ^(T2.46)

	2020	2021	2022
Titulaires	-	2	7
Contractuels	-	335	345
Total recrutement EXT	243	337	352

Le recrutement des contractuels ne cesse d'augmenter depuis 2020, ceci est principalement dû à l'accroissement du volume de recrutement sur les projets et notamment France 2030. Les recrutements de contractuels se répartissent majoritairement dans les catégories A (37 %) et C (39 %).

Répartition des recrutements externes depuis 2020 ^(2.26)



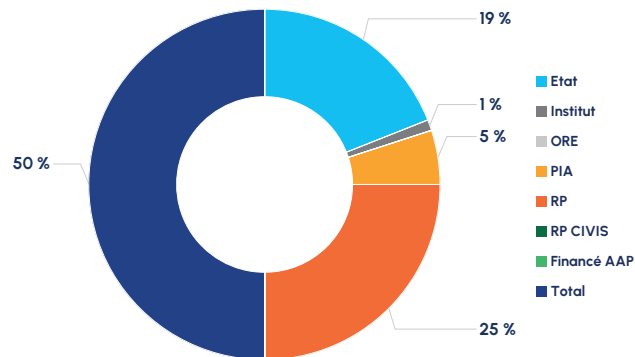
2) Analyse de la répartition des recrutements de contractuels

Part recrutement contractuels vs titulaires par catégorie en 2022 ^(T2.47)

Statut	A	B	C	Total général
ANT	128	83	136	347
TIT	7	-	-	7
Total ANT + TIT	135	83	136	354

3) Focus par type de financement

Recrutements externes par type de financement ^(2.27)



Type de financement par structure ^(T2.48)

Type de financement \ Structure	Autres structures	Composantes	Gouvernance	Services Centraux	Services Communs	Total
Etat	2	73	5	40	14	134
RP	7	76	6	53	32	174
Financé AAP	1	1	-	1	1	4
Financé lien AMIDEX	4	-	-	-	-	4
PIA	35	-	-	-	-	35
ORE	-	2	-	-	-	2
RP CIVIS	1	-	-	-	-	1

Type de financement

- RP : Ressources Propres
- Financé AAP : emplois financés sous support des Appels à Projets
- Financé lien AMIDEX : emplois financés via les ressources d'AMIDEX
- PIA : Programme Investissement Avenir
- ORE : création de postes via les moyens financiers mis en place dans le cadre de la loi ORE
- RP CIVIS : Ressources propres dans le cadre du projet CIVIS

A l'échelle d'AMU, la plus grande majorité des recrutements externes (49 %) sont financés sous ressources propres. La dotation de l'Etat est la seconde source de financement, avec 38 % des recrutements externes financés en 2022.

Détail par structures

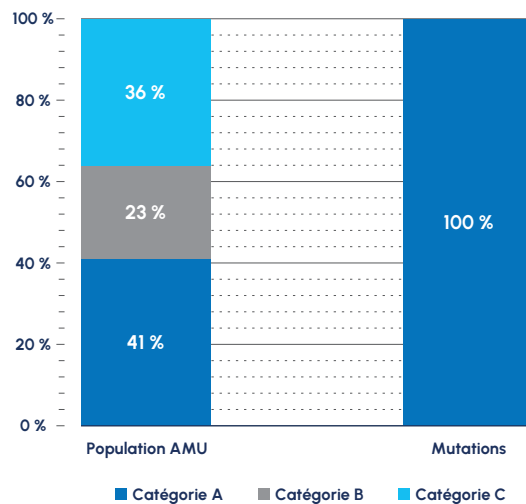
Au sein de la gouvernance, des composantes et des services centraux, les recrutements externes sont financés à environ 50 %, 55 % par des ressources propres et environ 45 % par l'État. Les recrutements externes au sein des services communs sont très majoritairement financés sous ressources propres (68 %). Au sein des autres structures, la majorité des recrutements externes sont financés par le dispositif du PIA (70 %).

3.4. Focus mutations/détachements

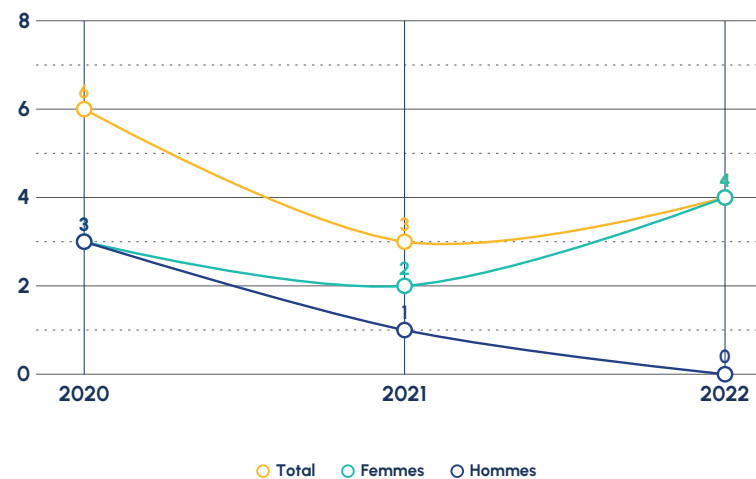
Évolution sur 3 ans des détachements/mutations par campus par genre ^(T2.49)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Aix-en-Provence	1	-	1	100 %	-	-	-	-	2	-	2	100 %
Centre	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1	100 %
Timone	-	1	1	-	1	-	1	100 %	-	-	1	100 %
Etoile	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Luminy	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Pharo	1	2	3	33 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	3	6	50 %	2	1	3	67 %	4	-	4	100 %

Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie versus répartition des détachements/mutations selon la catégorie ^(2.28)



Évolution sur 3 ans des détachements entrants et mutations par genre ^(2.29)



Le recrutement par détachement/mutation n'a concerné que des candidates femmes en 2022. Ce type de recrutement est très faible à AMU.

3.5. Focus recrutements Titulaires/ANT

Statut \ Catégorie	A	B	C	Total général
ANT	32 %	21 %	33 %	86 %
TIT	9 %	3 %	2 %	14 %
Total général	40 %	25 %	35 %	100 %

Les recrutements de BIATSS en 2022 ont principalement concerné des agents non titulaires de catégorie C (33 %) et de catégorie A (32 %). Les titulaires représentent 14 % de l'ensemble des recrutements BIATSS en 2022.

Partie 2 - Formation

1. Formation DRH

La formation professionnelle et le développement des compétences sont des axes majeurs de la stratégie RH d'Aix-Marseille Université. Après une année 2020 marquée par la crise du Covid, le nombre de sessions de formation et le taux de fréquentation des sessions de formation ont rebondi ces deux dernières années. Les modalités et les pédagogies se transforment : le présentiel évolue vers de la formation hybride pour certaines formations, la taille des groupes de stagiaires se recentre pour permettre des «formations-actions», les formations pour s'initier à la résolution de problèmes complexes via le co-développement se multiplient. Le plan de développement des compétences accompagne au plus près les transformations des organisations et des métiers, et œuvre à développer les compétences transverses des personnels pour les accompagner dans leur parcours professionnel.

Au sein de l'établissement, 5 grands acteurs interviennent pour la mise en œuvre opérationnelle de la formation des personnels AMU :

- La DRH intervient dans l'élaboration des plans d'action de l'établissement en concevant, mettant en place et en évaluant les dispositifs de développement des compétences des personnels par le biais de la formation tout au long de la vie.
- Le CIPE propose aux personnels Enseignants et enseignants-chercheurs des formations sur les pratiques pédagogiques universitaires.
- Le CRFCB met en œuvre des actions de formations spécifiques aux agents du SCD et des personnels des bibliothèques associés.
- La Direction de la Formation Doctorale (DFD) développe des actions de formation à destination des doctorants contractuels et étudiants.
- L'Ecole de Développement des Talents (EDT) est un programme qui offre des formation à l'ensemble du personnel du site CNRS, Inserm, IRD, IEP, Centrale Méditerranée.

1.1. La formation déployée par la DRH en 2022

Qu'est ce qu'une formation obligatoire ?

Les formations obligatoires sont les formations délivrées en santé et sécurité au travail :

- Pour les rôles et fonctions de sauveteurs, secouristes au travail, incendie et conduite d'engins (CACES).
- Pour la sécurité au travail : manipulation électrique, travaux en hauteurs et plongée sous-marine.
- Pour la santé au travail : risques biologiques, chimiques et troubles musculo-squelettiques.

Ces activités nécessitent différents niveaux d'habilitation qui doivent être renouvelés et mis à jour régulièrement.



800 000 €

**Budget
formation AMU**



99,8 %

**Taux d'exécution
du plan de formation**

Nombre de formations obligatoires et sommes des heures par genre en 2022 (T2.50)

Nombre total de Stagiaires			Somme des Heures		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
3 045	939	3 984	19 395	6 005	25 399

Répartition des actions de formations, nombre de stagiaires, somme des heures, dépenses, coût moyen de la formation par genre (T2.51)

Type de formation	Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses en €				Coût moyen de la formation par stagiaire en €			Part du budget par action de formation	Part des heures
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total		
Sûreté - Sécurité de Défense	2	23	26	49	47 %	178	195	373	48 %	7 221	8 163	15 384	47 %	669	592	1 261	2 %	1 %
Dispositif individuels d'accompagnement	48	27	7	34	79 %	505,50	177	682,50	74 %	15 644	4 056	19 700	79 %	730	2 814	3 544	2 %	3 %
Bureautique & Infographie	30	128	26	154	83 %	1 145	182	1 327	86 %	38 128	7 745	45 873	83 %	358	1 764	2 123	6 %	5 %
Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique	17	300	58	358	84 %	1 213,60	51	1 264,60	96 %	65 983	12 757	78 740	84 %	262	1 358	1 620	10 %	5 %
Développement durable et RSE	1	1	-	1	100 %	45,50	-	45,50	100 %	6 889	-	6 889	100 %	6 889	-	6 889	1 %	-
Efficacité professionnelle et développement personnel	49	271	36	307	88 %	2 784	294	3 078	90 %	133 562	17 743	151 305	88 %	558	4 203	4 761	19 %	12 %
Handicap	24	169	31	200	85 %	1 392,90	326,20	1 719,10	81 %	13 030	2 390	15 420	85 %	91	497	589	2 %	7 %
Hygiène, sécurité, santé	94	240	224	464	52 %	1 757,85	1 402,85	3 160,70	56 %	26 984	25 185	52 170	52 %	217	233	450	7 %	13 %
Langues étrangères	14	29	5	34	85 %	538	90	628	86 %	6 245	1 077	7 322	85 %	252	1 464	1 717	1 %	2 %
Respect Egalité Diversité	15	42	8	50	84 %	189	39	228	83 %	4 032	768	4 800	84 %	114	600	714	1 %	1 %
AMU - Management	48	190	62	252	75 %	1 832,32	592,32	2 424,64	76 %	82 855	27 037	109 892	75 %	578	1 772	2 351	14 %	10 %
Métier - Systèmes d'information	7	2	25	27	7 %	28	250	278	10 %	2 270	28 380	30 650	7 %	15 325	1 226	16 551	4 %	1 %
Métiers - Achats	4	20	4	24	83 %	210	42	252	83 %	7 773	1 555	9 327	83 %	466	2 332	2 798	1 %	1 %
Métiers - Communication	3	2	-	2	100 %	13	-	13	100 %	9 186	-	9 186	100 %	4 593	-	4 593	1 %	-
Métiers - Finances	49	557	90	647	86 %	2 411	437,50	2 848,50	85 %	20 102	3 248	23 350	86 %	42	259	301	3 %	11 %
Métiers - Patrimoine	8	15	24	39	38 %	49	80	129	38 %	1 391	2 225	3 616	38 %	241	151	392	-	1 %
Soutien à la Recherche	72	68	59	127	54 %	500	514	1 014	49 %	51 079	44 318	95 397	54 %	1 403	1 617	3 020	12 %	4 %
Métiers - Ressources Humaines	80	358	125	483	74 %	2 026,60	736,20	2 762,80	73 %	50 737	17 715	68 452	74 %	191	548	739	9 %	11 %
Métiers - Soutien à la formation	26	206	35	241	85 %	1 020,50	168,25	1 188,75	86 %	14 202	2 413	16 615	85 %	81	475	555	2 %	5 %
Métiers - Juridique	4	3	1	4	75 %	26	2,50	28,50	91 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Parcours d'intégration	31	122	40	162	75 %	68	12,50	80,50	84 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Qualité et Amélioration Continue	5	11	10	21	52 %	21	26	47	45 %	2 136	1 941	4 077	52 %	371	408	778	1 %	-
Préparation concours	39	219	36	255	86 %	1 301,75	194,35	1 496,10	87 %	17 859	2 936	20 794	86 %	95	578	673	3 %	6 %
Qualité de Vie au Travail	8	42	7	49	86 %	138	34	172	80 %	5 869	978	6 847	86 %	163	978	1 141	1 %	1 %
Total général	678	3 045	939	3 984	76 %	19 394,52	5 846,67	25 241,19	77 %	583 177	212 630	795 807	73 %	32 982	21 430	54 412	100 %	100 %

Le taux d'exécution de formation DRH a été respecté en 2022. Les premiers moyens de communication sur l'offre de formation ont été mis en oeuvre ainsi que les entretiens de recueil des besoins auprès des structures.

Focus sur l'Ecole de Développement des Talents

Depuis 2022, un nouvel acteur a vu le jour : l'Ecole de Développement des Talents (EDT). Ce programme, qui fait partie du projet IDEAL (France 2030), offre à tous les personnels d'Aix-Marseille Université (techniques, administratifs, académiques et scientifiques) ainsi qu'aux partenaires du consortium (CNRS, Inserm, CEA, IRD, Centrale Marseille, Sciences Po Aix et APHM) un panel de formations et de dispositifs originaux permettant d'acquérir et de renforcer les compétences nécessaires afin de relever les défis de notre site et de faciliter les évolutions et mobilités professionnelles. Ces actions sont développées de façon complémentaire à ce qui est déjà proposé par chacune des structures. Les sessions de formation et les dispositifs proposés ont pour vocation de rassembler tous les participants du site dans une logique de communauté.

Dans le cadre de ses premières actions, l'équipe projet de l'EDT (constituée et mise en place depuis février 2022) a réalisé un benchmark auprès d'écoles internes d'établissements publics et auprès d'universités d'entreprises afin de réaliser un état des lieux des pratiques existantes et de s'en inspirer pour la mise en place de l'EDT. Dans le prolongement de cette analyse, l'EDT a organisé en octobre 2022 un séminaire sur le thème « Talents et Compétences » qui a été l'occasion de faire témoigner directement certains des acteurs interviewés auprès de la communauté AMU et de ses partenaires du consortium mais il a permis également d'informer sur l'EDT, de partager sur les enjeux autour des questions de compétences, de talents et de fidélisation et de commencer à poser des bases de travail communes. Ce séminaire a réuni près de 80 personnes issues des différentes structures partenaires du site.

Actions de formations menées par l'EDT auprès du personnel AMU

Type de formation	Nombre, répartition Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Séminaire de formation EDT	1	33	19	52	63%	180	99	279	65%

Évolution sur les trois dernières années du nombre de stagiaires, somme des heures, dépenses, coût moyen de la formation par genre (T2.52)

Année	Indicateurs Nombre d'actions de formations	Nombre de Stagiaires présents				Somme des Heures				Dépenses en €				Coût moyen de la formation par stagiaire en €			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
2020	222	2 633	735	3 368	78 %	16 690	6151.43	22 828	73 %	231 185	135 011	366 196	63 %	22 122	12 451	34 573	64 %
2021	323	3 575	1 060	4 635	77 %	21 251	9417	30 668	69 %	488 905	234 188	723 094	68 %	22 682	28 390	51 072	44 %
2022	678	3 043	941	3 984	76 %	19 374	6022	25 396	76 %	584 021	211 785	795 806	73 %	32 900	21 704	54 604	60 %

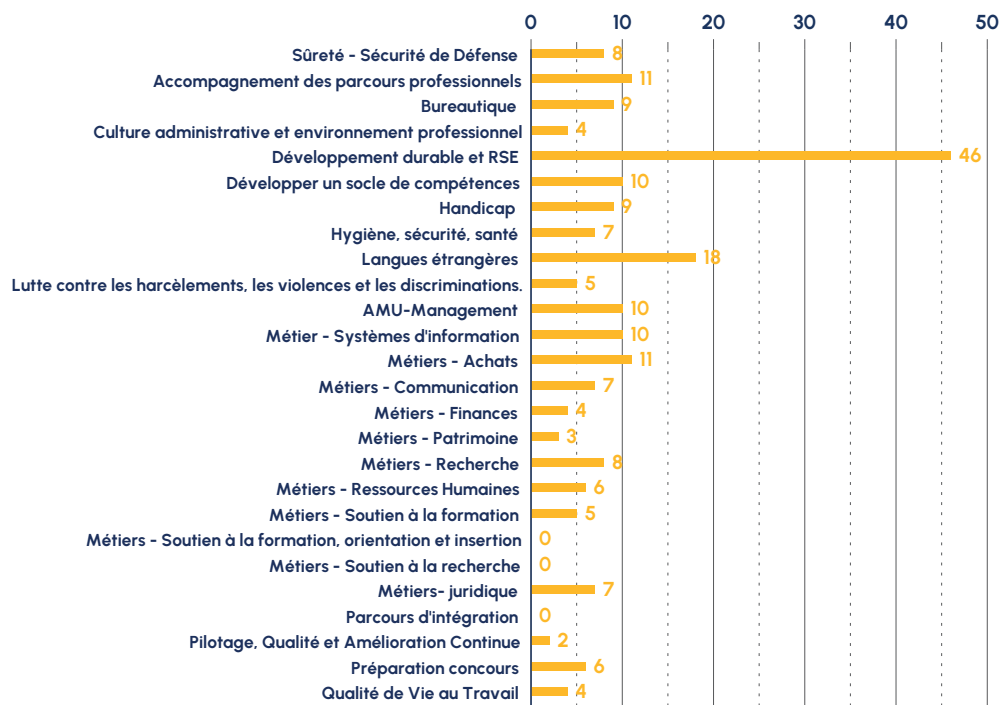
Le nombre de participants a augmenté de 18 % depuis 2020. Cette augmentation est due à une amélioration des échanges avec la DRH qui a suscité l'intérêt ainsi que le besoin de formation de la part des agents et de leurs managers. L'offre de formation proposée par la DRH s'est également étoffée et diversifiée ces dernières années.

La répartition hommes/femmes reste identique, ce sont les femmes qui assistent en majorité aux formations, soit 76 % en 2022.

Ce phénomène est en partie corrélé avec la répartition hommes/femmes de la population BIATSS, composée à 67 % de femmes. En effet, les formations organisées par le pôle développement RH sont suivies principalement par le personnel BIATSS. La participation des Enseignants, enseignants-chercheurs aux formations offertes par le pôle développement RH est en légère croissance. Cet aspect reste encore à être davantage développé, notamment au travers de la création de l'Ecole de Développement des Talents.

Point de vigilance : le requêtage des données est plus fiable en 2022 dû à l'utilisation de logiciels plus performants. Ceci peut expliquer les variations annuelles.

Nombre d'heures de formation en moyenne par stagiaire et par domaine ^(2.30)



Top 5 des actions de formations en nombre de stagiaires ^(T2.53)

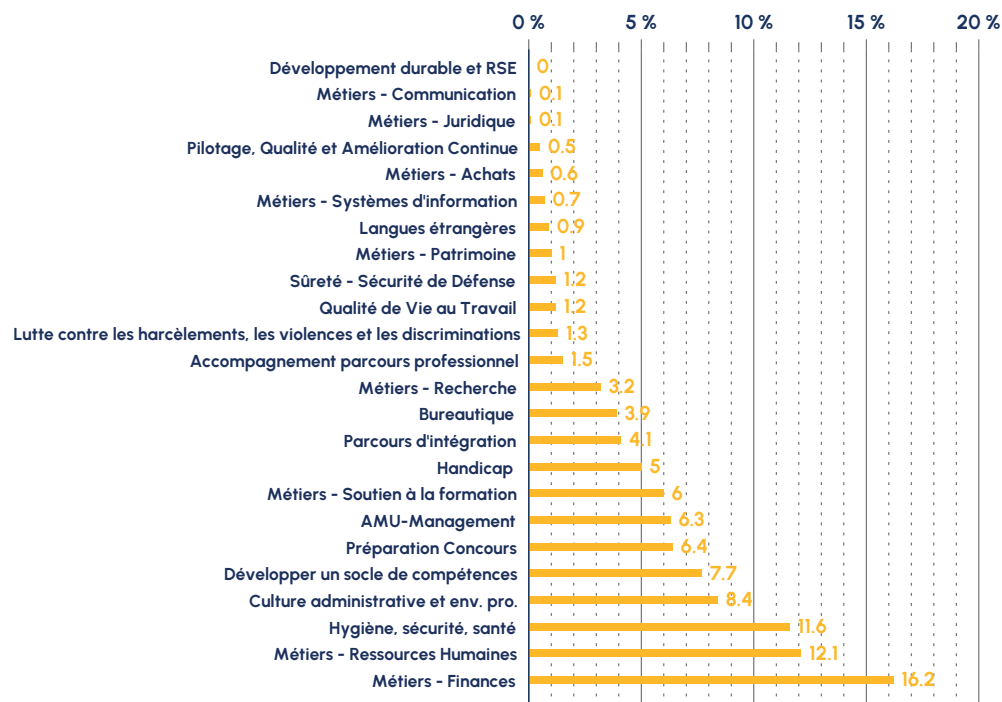
Thématique	Nombre de stagiaires	
	2021	2022
Finances	632	647
Métiers - RH	866	-
Hygiène, sécurité, santé	490	464
Fonctionnement Université et Administration	-	333
Efficacité professionnelle et développement personnel	284	307

Fin 2022, la modification des noms des domaines de formation a impacté la répartition du nombre de stagiaires par thématique.

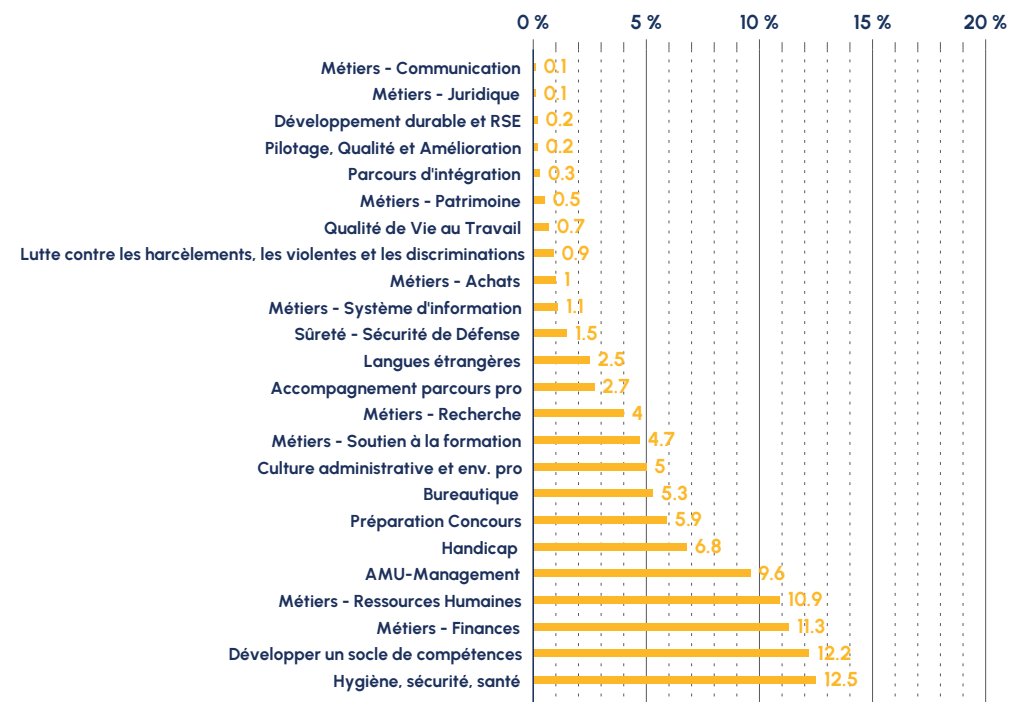
- Pour le domaine Finance, les chiffres restent globalement constants. Cependant, la formation à l'utilisation de la plateforme FCM depuis fin 2021 a augmenté le nombre de stagiaires de ce domaine.
- Pour le domaine RH la différence entre 2021 et 2022 s'explique par la prise en compte en 2021 des infos-co sur le CPF. Celles-ci ne sont plus comptabilisées comme action de formation en 2022.
- Pour le domaine hygiène et sécurité la légère baisse du chiffre s'explique par un volume moindre de besoin en recyclage.
- Le domaine "fonctionnement de l'Université et de l'administration publique" anciennement "environnement professionnel et culture administrative" entre dans le top 5 des actions de formations, certaines formations non délivrées pendant la période Covid ont été reprogrammées en 2022.
- Le domaine "efficacité professionnelle et développement personnel", qui a connu une refonte sur le contenu des formations proposées aux agents, a augmenté de 8 %. Les agents ont de plus en plus besoin de se former sur les thématiques de développement personnel telles que la gestion des conflits, la communication.... Les agents sont également intéressés par la formation autour de la gestion de projet. Un parcours de formation dans ce domaine est proposé avec de nouvelles modalités pour répondre davantage aux besoins des agents.



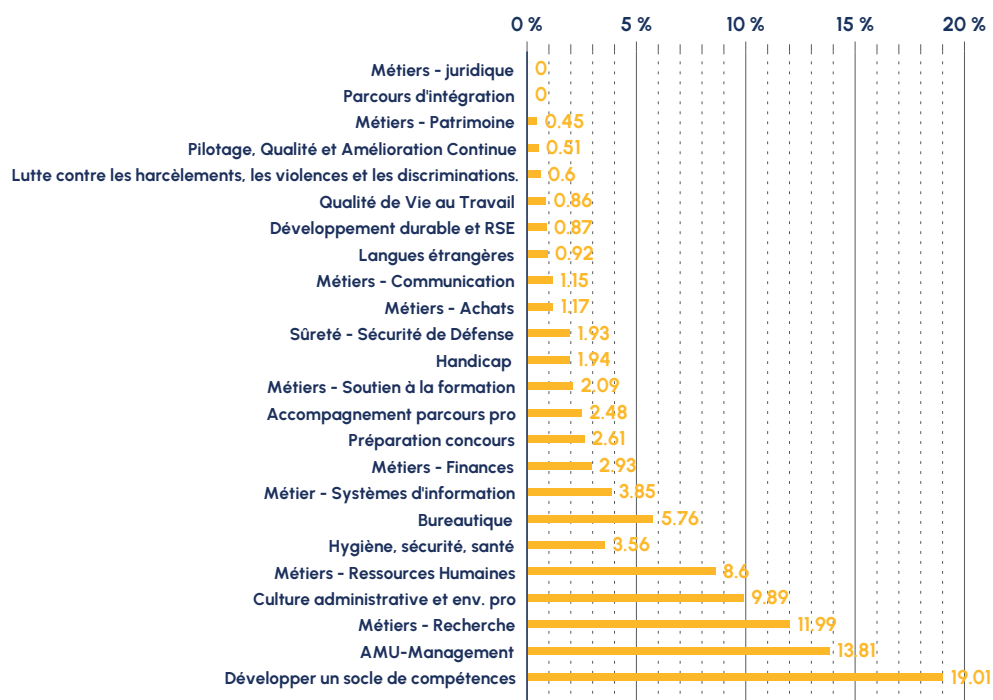
Répartition des stagiaires par domaine (2.31)



Répartition des heures de formation par domaine (2.32)



Répartition du montant des dépenses par domaine ^(2.33)



Les domaines de formation comprenant le plus de stagiaires et de nombre d'heures de formation sont similaires :

- Métiers-Finances,
- Métiers-Ressources Humaines,
- Hygiène, santé et sécurité,
- Développer un socle de compétences.

Les formations du domaine "Développer un socle de compétences" requièrent néanmoins plus d'heures de formation et représentent donc la part la plus importante des dépenses du budget formation.

1.2. Typologie des stagiaires

Les stagiaires représentent les agents suivant une formation. Ils sont comptés autant de fois que le nombre de formations qu'ils ont suivies. A contrario, les agents formés ne sont comptés qu'une seule fois même s'ils ont suivi plusieurs formations.



4 233

Jours de formation
dispensés



3 985

Nombre
de stagiaires

Nombre d'heures par genre et catégorie ^(T2.54)

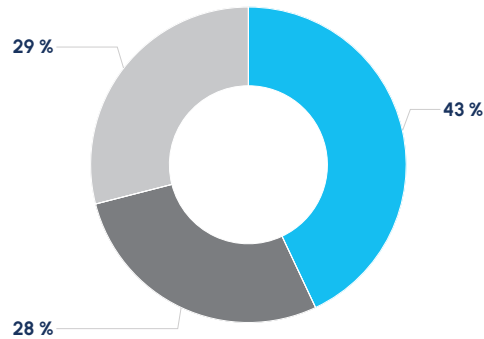
Indicateurs	2022				
	Nombre jours de formation	Nombre heures formation	Nombre de stagiaires	Nombre moyen de jours de formation	
Catégorie A	Femmes	1 224	7 343	1 132	1,08
	Hommes	556	3 337	513	1,08
	Total	1 780	10 680	1 645	1,08
Catégorie B	Femmes	861	5 168	838	1,03
	Hommes	199	1 195	202	0,99
	Total	1 060	6 363	1 040	1,02
Catégorie C	Femmes	955	5 729	907	1,05
	Hommes	185	1 111	170	1,09
	Total	1 140	6 840	1 077	1,06
Non communiqué			222	-	
Total général	3 980	23 883	3 984	1	
% des femmes	76 %	76 %	72 %	-	

L'application ne prend en compte que les agents identifiés dans SIHAM. Les catégories A représentent quasiment la moitié du nombre d'heures de formation et la répartition des catégories B et C est homogène. Ces chiffres peuvent s'expliquer principalement par le fait que les formations dédiées aux catégories A sont souvent plus longues. L'accès à l'information pour les formations des catégories B et C est également à accentuer.

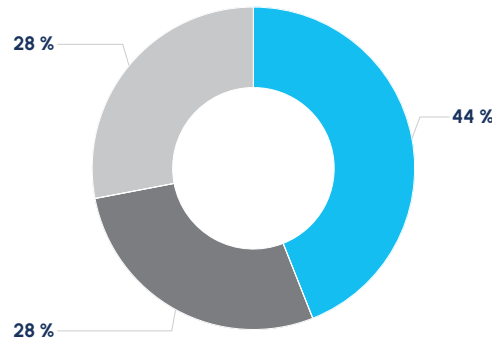
Typologie des stagiaires par statut et par catégorie (T2.55)

Statut, Catégorie		Genre	2020				2021				2022			
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Contractuels	Catégorie A		324	120	444	73 %	692	265	957	72 %	548	209	757	72 %
	Catégorie B		260	72	332	78 %	416	113	529	79 %	403	96	499	81 %
	Catégorie C		317	35	352	90 %	391	88	479	82 %	419	99	518	81 %
	Total		901	227	1 128	80 %	1 499	466	1 965	76 %	1 370	404	1 774	77 %
Titulaires	Catégorie A		435	218	653	67 %	746	322	1 068	70 %	549	282	831	66 %
	Catégorie B		403	121	524	77 %	636	150	786	81 %	399	102	501	80 %
	Catégorie C		450	58	508	89 %	651	104	755	86 %	464	63	527	88 %
	Total		1 288	397	1 685	76 %	2 033	576	2 609	78 %	1 412	447	1 859	76 %
Autre personnels : doctorants, externes et hébergés	Catégorie A		78	48	126	62 %	32	19	51	63 %	35	22	57	61 %
	Catégorie B		299	80	379	79 %	8	-	8	100 %	36	4	40	90 %
	Catégorie C		10	40	50	20 %	2	-	2	100 %	24	8	32	75 %
	NC										166	56	222	75 %
	Total		387	168	555	70 %	42	19	61	69 %	261	90	351	74 %
Total			2 576	792	3 368	76 %	3 574	1 061	4 635	77 %	3 043	941	3 984	76 %

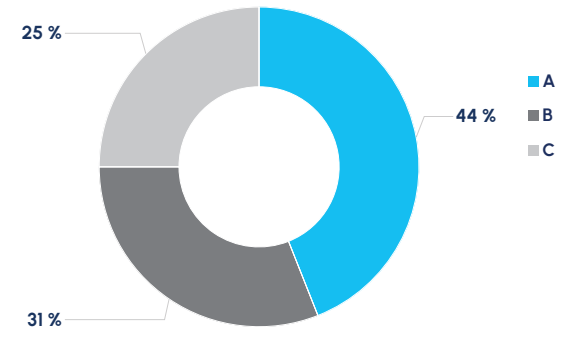
Répartition des stagiaires contractuels par catégorie (2.34)



Répartition des stagiaires titulaires par catégorie (2.35)



Répartition des stagiaires autres personnels (hors ITRF) par catégorie (2.36)



1.3. ZOOM sur les formations e-learning et/ou en distanciel

Répartition des formations en e-learning et/ou en distanciel par domaine de formations en 2022 (T2.56)

Indicateurs	2022							
	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Dispositif individuel de formation	5	-	5	100 %	22	-	22	100 %
Bureautique & infographie	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique	10	2	12	83 %	36	3	39	92 %
Efficacité professionnelle et développement personnel	4	-	4	100 %	16	-	16	100 %
Handicap	4	1	5	80 %	21	3	24	88 %
Hygiène, sécurité, santé	1	4	5	20 %	14	22	36	39 %
Langues étrangères	4	-	4	100 %	18	-	18	100 %
Respect, Egalité & Diversité	1	1	2	50 %	3	3	6	50 %
Management	7	-	7	100 %	9	-	9	100 %
Métier - Systèmes d'information	2	1	3	67 %	5	7	12	44 %
Métiers - Achats	-	-	-	-	-	-	-	-
Métiers - Finances	11	-	11	100 %	49	-	49	100 %
Métiers - Ressources Humaines	29	10	39	74 %	128	49	177	72 %
Métiers - Soutien à la formation	7	2	9	78 %	40	10	50	80 %
Métiers - Soutien à la recherche	17	2	19	89 %	105	7	112	94 %
Métiers- Juridique	-	-	-	-	-	-	-	-
Patrimoine	-	-	-	-	-	-	-	-
Pilotage, Qualité et Amélioration Continue	2	1	3	67 %	10	3	13	77 %
Préparation concours	1	3	4	25 %	6	3	9	67 %
Développement durable	1	-	1	100 %	6	-	6	100 %
Qualité de Vie au Travail	4	1	5	80 %	18	6	24	75 %
Total	110	28	138	80 %	506	116	622	81 %

A noter que seules les formations dont le lieu apparaît dans l'outil comme "à distance" sont remontées dans ce tableau. En 2022 le nombre de formations à distance a baissé, ce qui s'explique par un souhait de retour au présentiel. En effet, de nombreuses formations avaient été basculées en distanciel en 2021 à cause de la situation sanitaire. Le nombre élevé de formations à distance réalisées dans le domaine "Ressources Humaines" s'explique par les infos-co CPF, qui ont été comptabilisées comme des actions de formation en 2022. Dans le domaine "Soutien à la Recherche", les formations aux logiciels de statistiques R et Python se déroulent à distance. A noter que depuis 2022, des projets d'hybridation de formations sont en cours, notamment dans le domaine "Fonctionnement de l'Université et de l'administration publique", sur les formations dites "Grands principes de l'université", "prépa concours" et également pour de nouveaux projets de formation (HSE, Carrière des EC, Déontologie).

1.4. ZOOM sur les formations « management bienveillant »

L'analyse des chiffres de 2022 a permis de rendre de la visibilité à l'offre de formations Managériales.

En effet, en fin d'année, les cycles ont été divisés en 4 Niveaux au lieu de 3 auparavant :

- Managers de Managers,
- Managers expérimentés,
- Managers intermédiaires,
- Néo-Managers.

Pour les agents qui ont le projet de devenir Manager, il existe la formation "Management transversal".

Ce nouveau découpage a l'avantage d'offrir aux Managers de pouvoir partager entre pairs et de répondre davantage à leurs problématiques du quotidien.

Les principaux objectifs de cette formation restent les mêmes à savoir :

- Être un manager responsable au sein d'AMU,
- Pratiquer l'équité managériale : adopter un référentiel commun pour les situations identiques,
- Maîtriser la communication : savoir transmettre la stratégie de l'établissement et donner du sens aux objectifs,
- La confiance et la délégation des responsabilités : déléguer en fonction des aptitudes de chacun, encourager l'autonomie, être solidaire des conséquences des actions,
- Favoriser l'esprit d'équipe au sein de sa structure : développer la coopération et une culture d'entraide, partager des objectifs communs,
- Savoir valoriser et reconnaître la qualité du travail réalisé : encourager les réalisations et prises d'initiatives.

Nombre de managers formés au « management bienveillant » par catégorie (T2.57)

Catégorie	Genre	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Cat A		11	2	13	85 %	44	10	54	81 %	18	3	21	86 %
Cat B		3	3	6	50 %	30	13	43	70 %	8	2	10	80 %
Cat C		1	2	3	33 %	8	2	10	80 %	4	-	4	100 %
Total		15	7	22	68 %	82	25	107	77 %	30	5	35	86 %

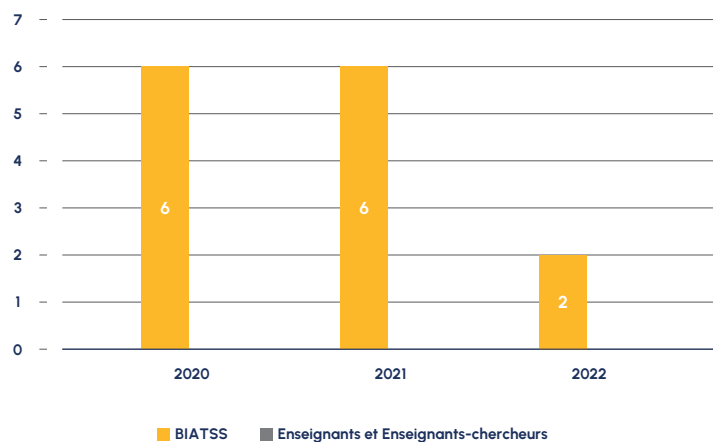
1.5. Les dispositifs de formation

1.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du Congé de Formation Professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du 1^{er} et 2nd degré et les personnels BIATSS, fonctionnaires et contractuels en position d'activité. La communication du lancement de la campagne de CFP s'effectue via les listes de mail s'adressant à l'ensemble de la population concernée. En termes de rémunération les impacts ne sont pas neutres pour les personnels. En effet, l'agent perçoit, durant un an, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut (ne pouvant excéder l'indice brut 650), du Supplément Familial de Traitement et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les autres indemnités sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière. A l'issue du CFP, l'agent doit obligatoirement travailler dans l'administration trois fois le temps octroyé en CFP. Ce qui peut être également considéré comme un frein à une demande de congé de formation professionnelle dans une thématique complètement différente de son domaine d'activités, sachant que l'acquis par la formation ne pourra être mis en pratique que des mois voire des années plus tard.

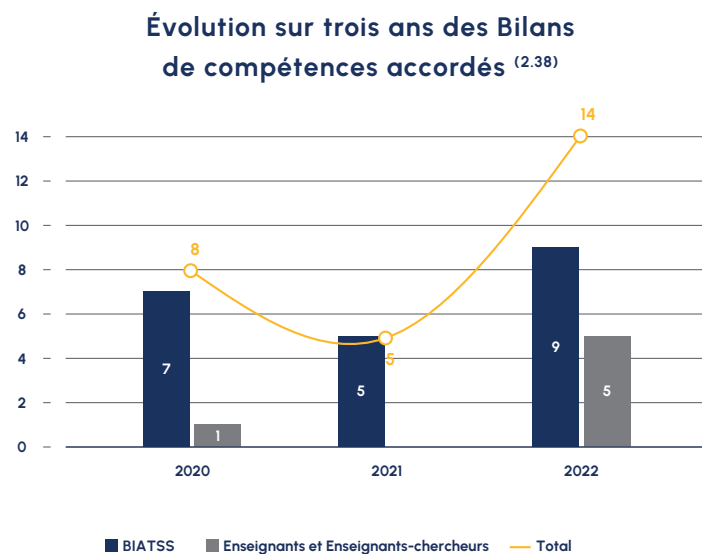
Le Congé de Formation Professionnelle est désormais accordé au fil de l'eau afin de promouvoir le dispositif et permettre au plus grand nombre d'y accéder sans les contraintes de calendrier liées à une campagne.

Évolution sur trois ans des CFP accordés ^(2.37)



Le faible volume de CFP accordé entre 2020 et 2022 s'explique en partie par le manque d'informations sur le dispositif. Le nombre de CFP accordés a diminué de 66 % entre 2021 et 2022. A noter que pour 2022 le dispositif du CPF a été amorcé à AMU afin de répondre à de nombreux projets individuels. Le nombre de CFP a également baissé en 2022. Le rôle des RH campus est d'accompagner les agents et de les conseiller sur les dispositifs adaptés.

1.5.2. Le Bilan de compétences



La baisse des bilans de compétences accordés en 2021 est liée à la crise sanitaire, le confinement a freiné les dispositions permettant leur mise en œuvre ainsi que la disponibilité des prestataires. En 2022, le nombre de bilans accordés a été multiplié par trois, cette augmentation est liée à la prise de conscience suite à la crise sanitaire.

1.5.3. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En 2022, 3 Validations des Acquis de l'Expérience ont été accordées dont 2 sont toujours en cours. Depuis 2022 la VAE peut-être prise en charge par le CPF.

2. Formation CIPE

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

La mission d'innovation pédagogique et de formation des enseignants s'articule de la manière suivante : proposer une formation initiale et continue aux enseignants, favoriser l'émergence de pédagogies innovantes dans les équipes pédagogiques pour répondre à des besoins nouveaux et valoriser l'activité pédagogique.

Le CIPE a également une activité en direction des contractuels en situation d'enseignement (notamment en ce qui concerne la formation des doctorants par le biais d'un programme élaboré en partenariat avec la direction de la formation doctorale).



74

Sessions



510

Heures
de formation



1 031

Nombre
de stagiaires
(dont 420
enseignants)



28

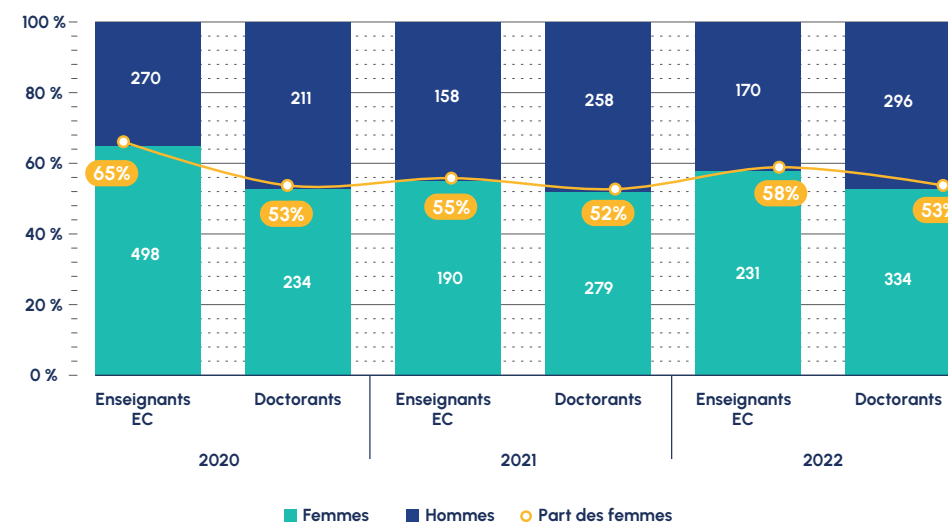
Domaines
de formation

Répartition des stagiaires (T2.58)

Type de population		Genre		Total	Part des femmes
		Femmes	Hommes		
2020	Enseignants, enseignants-chercheurs	498	270	768	65 %
	Doctorants	234	211	445	53 %
2021	Enseignants, enseignants-chercheurs	190	158	348	55 %
	Doctorants	279	258	537	52 %
2022	Enseignants, enseignants-chercheurs	231	170	401	58 %
	Doctorants	334	296	630	53 %

En 2020, une forte demande aux formations CIPE a eu lieu de la part des Enseignants, enseignants-chercheurs. La demande aux formations CIPE les années suivantes est composée à 40 % des Enseignants, enseignants-chercheurs et à 60 % des doctorants.

Répartition des stagiaires des formations dispensées par le CIPE et par genre (2.39)



Participation aux formations CIPE (T2.59)

Domaine de formation	Indicateurs par année	Nombre de sessions	Volume horaire par session	Nombre de stagiaires				Nombre d'heures de formation				Répartition du nombre d'heures de formation
				Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Apprentissage et pratique d'enseignement	2020	8	12	88	87	175	50 %	8 448	8 352	16 800	50 %	49 %
	2021	8	12	113	100	213	53 %	10 848	9 600	20 448	53 %	62 %
	2022	8	12	106	116	222	48 %	10 176	11 136	21 312	48 %	59 %
Didactique	2021	1	4	18	17	35	51 %	72	68	140	51 %	-
	2022	2	4	62	44	106	58 %	496	352	848	58 %	2 %
Apprendre à apprendre : utiliser les sciences cognitives pour faciliter l'apprentissage des étudiants	2022	1	12	15	9	24	-	180	108	288	63 %	1 %
Analyse des pratiques pédagogiques	2020	1	16	5	4	9	56 %	80	64	144	56 %	-
	2021	7	12	20	27	47	43 %	1 680	2 268	3 948	43 %	12 %
Construire un cours : ingénierie pédagogique de base (concepts, procédures)	2022	5	12	14	17	31	45 %	840	1 020	1 860	45 %	5 %
	2021	3	8	16	10	26	62 %	384	240	624	62 %	2 %
Communication et dynamique de groupe	2022	3	8	13	11	24	54 %	312	264	576	54 %	2 %
	2021	2	8	12	19	31	39 %	192	304	496	39 %	2 %
Développer la réflexivité des étudiants : pourquoi et comment ?	2022	1	8	8	7	15	53 %	64	56	120	53 %	-
	2020	1	3,5	4	1	5	80 %	14	3,5	18	80 %	-
La voix, son outil de travail	2021	1	4	10	4	14	71 %	40	16	56	71 %	-
	2022	2	4	12	14	26	46 %	12	14	26	46 %	-
Enseigner en classe inversée	2020	2	6	9	12	21	43 %	108	144	252	43 %	1 %
	2021	2	6	13	20	33	39 %	156	240	396	39 %	1 %
Gestion du travail en groupe	2022	2	8	24	11	35	69 %	384	176	560	69 %	2 %
	2021	2	8	21	15	36	58 %	336	240	576	58 %	2 %
Gérer les conflits dans ses enseignements à l'aide des outils de la communication non violente	2022	1	12	8	10	18	44 %	96	120	216	44 %	1 %
Apprentissage par problème	2020	3	27	13	12	25	52 %	318	306	624	51 %	2 %
	2021	4	30	19	13	32	59 %	264	327	591	45 %	2 %
	2022	3	30	6	6	12	50 %	540	540	1 080	50 %	3 %
Apprentissage par projet	2021	1	12	10	6	16	63 %	120	72	192	63 %	1 %
	2022	1	9	4	6	10	40 %	36	54	90	40 %	-
Diversité du public étudiant : étudiants étrangers	2020	9	8	76	65	141	54 %	2 728	2 512	5 240	52 %	15 %
	2021	9	8	64	83	147	44 %	2 216	2 728	4 944	45 %	15 %
	2022	8	8	73	62	135	54 %	4 672	3 968	8 640	54 %	24 %
Évaluer les apprentissages des étudiants	2021	1	12	10	9	19	53 %	120	108	228	53 %	1 %
	2022	1	12	7	4	11	64 %	84	48	132	64 %	-
Développer ses compétences dans l'évaluation des mémoires	2020	5	3	40	25	65	62 %	600	375	975	62 %	3 %
	2022	1	3	14	8	22	64 %	42	24	66	64 %	-
Construire des QCM	2020	42	18	335	175	510	66 %	5 512	3 028	8 540	65 %	25 %
	2021	14	20	73	57	130	56 %	291	225	516	56 %	2 %
	2022	15	3	71	59	130	55 %	-	-	-	-	-
Comment dynamiser un cours à distance avec AMU Zoom et Wooclap ? - Formation à distance	2020	2	2	29	19	48	60 %	116	76	192	60 %	1 %
	2021	3	5	34	11	45	76 %	128	42	170	75 %	1 %
	2022	1	3	15	7	22	68 %	45	21	66	68 %	-
comment rendre une présentation plus interactive avec Wooclap ?	2022	2	3	12	8	20	60 %	72	48	120	-	-
Formation sur Zoom	2020	2	2	68	45	113	60 %	272	180	452	60 %	1 %
	2021	1	2,5	1	5	6	17 %	2,5	12,5	15	17 %	-
ADPE Hybridation	2022	12	10	70	40	110	64 %	-	-	-	-	-
Utilisation du système COMPILATIO pour la détection du plagiat dans les travaux des étudiants	2020	3	1,5	34	15	49	69 %	153	67,5	221	69 %	1 %
	2021	3	1,5	30	17	47	64 %	135	76,5	212	64 %	1 %
	2022	3	1,5	24	20	44	55 %	108	90	198	55 %	1 %
Comment parler développement durable à vos étudiants ?	2021	1	6	11	2	13	85 %	66	12	78	85 %	-
Les objectifs de développement durable (ODD), l'interdisciplinarité et la pédagogie	2022	1	6	4	1	5	20 %	-	-	-	-	-
Total	2020	80	107	725	471	1 196	61 %	18 733	15 284	34 017	55 %	100 %
	2021	61	151	454	400	854	53 %	16 715	16 339	33 054	51 %	100 %
	2022	74	181	565	466	1 031	55 %	18 183	18 127	36 310	50 %	100 %

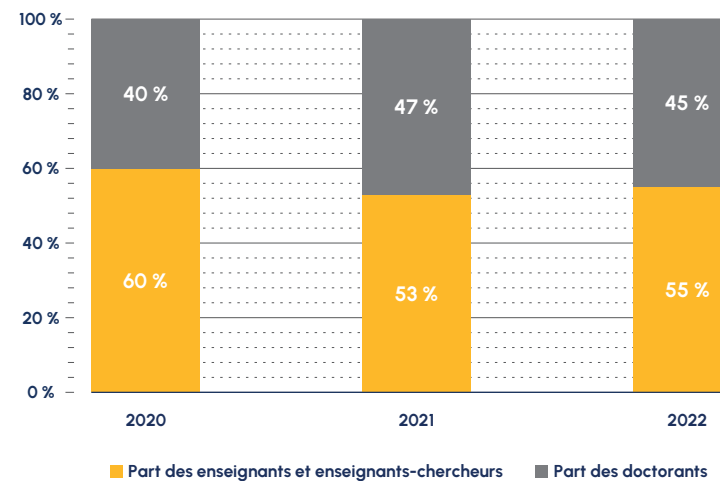
L'évolution est disparate sur les trois dernières années avec une baisse globale de tous les indicateurs, le nombre de formations ainsi que le nombre de participants. Plus particulièrement, une diminution est remarquable entre 2020 et 2021, puis une augmentation a eu lieu entre 2021 et 2022. Cependant, le nombre d'heures de formation a augmenté de 52 %.

Ces disparités sont dues à deux facteurs :

- Une forte demande de formations aux outils numériques pour la pédagogie de la part des enseignants avait été observée pendant la crise sanitaire en 2020 ;
- Un dispositif de formation faisant l'objet d'un financement du ministère pour une année a été mis en place à destination des enseignants en 2022.

La parité est atteinte au sein des participants aux formations CIPE : 51 % des heures de formations ont été suivies par des femmes.

Évolution de la part des enseignants (et enseignants-chercheurs) et doctorants ^(2,40)



3. Formation SCD

Répartition du nombre de jours de formation par catégorie au regard des effectifs de SCD et par genre ^(T2.60)

Catégorie/statut	Nombre de jours de formation/genre	2020				2021				2022			
		Nombre de jours de formation				Nombre de jours de formation				Nombre de jours de formation			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
A	Titulaires	76	23	99	77 %	100	50	150	67 %	130	29	160	82 %
	Contractuels	21	6	27	77 %	12	-	13	97 %	33	4	36	90 %
	Total	97	29	126	77 %	112	50	162	69 %	163	33	196	83 %
B	Titulaires	151	65	216	70 %	139	53	192	72 %	136	55	191	71 %
	Contractuels	-	-	-	-	7	-	7	100 %	13	-	13	100 %
	Total	151	65	216	70 %	145	53	198	73 %	149	55	205	73 %
C	Titulaires	50	27	77	64 %	85	20	105	81 %	98	38	137	72 %
	Contractuels	44	4	48	92 %	59	8	67	88 %	45	29	74	60 %
	Total	94	31	125	75 %	144	28	172	84 %	143	67	211	68 %
Total titulaires		277	115	392	71 %	324	123	447	73 %	364	123	487	75 %
Total contractuels		65	10	75	87 %	77	9	86	90 %	91	33	124	73 %
Total		342	125	467	73 %	401	131	533	75 %	455	156	611	74 %

Chiffres clés du suivi de formations sur les deux dernières années ^(T2.61)

	2021	2022
Nombre de formation en présentiel	188	354
Nombre de formation en ligne	376	324
Total nombre de formation	564	678
Nombre d'heures de formation	3 198	3 666

L'année 2022 a confirmé la reprise de la croissance du volume global de formation déjà observée en 2021. La remontée des indicateurs traduit le retour progressif à une forme de "normalité" après deux années fortement marquées par la crise sanitaire. Cependant les chiffres de cette année ne rejoignent pas ceux enregistrés en 2019. Ainsi, ce sont 678 formations (pour 3 665,5h) qui ont été suivies par les agents du SCD en 2022, contre 564 (pour 3 198 h) en 2021 et 610 (pour 2 800 h) en 2020, soit une croissance de 20 % entre 2021 et 2022 du nombre de formations suivies et de 14,6 % pour le volume horaire global.

En 2022, le nombre de formations en présentiel (354) est quasiment égal au nombre de formations en lignes (324). Cet équilibre est lié au retour à des conditions presque normales de circulation, de fréquentation des lieux de travail et de formation tout au long de l'année 2022. En 2021, il y avait 376 formations suivies en ligne sur 564, soit 66,7 %. Le nombre de formations suivies en ligne est ainsi légèrement inférieur (47,8 %) à celui des formations suivies sur site pour la première fois depuis 2020, mais le distanciel constitue désormais une modalité pleinement intégrée tout à la fois par les organismes de formation et par les apprenant-es, mobilisé-es ou non en fonction de la nature de la formation, des publics et de la zone de compétence de l'organisme organisateur. La durée moyenne d'une formation en ligne a très légèrement baissé, pour demeurer aux alentours de 3 h, confirmant marginalement une tendance observable depuis 2020, année au cours de laquelle cette durée moyenne était d'environ 4 heures. La possibilité de revenir à un format en présentiel pour les formations qui le nécessitent et la pleine intégration des conditions d'efficacité pédagogique des formations à distance peuvent expliquer cette évolution, qui semble avoir atteint aujourd'hui un point d'équilibre.

Au niveau de la distribution genrée des jours de formations suivies, la part des femmes s'est maintenue quasiment au même niveau qu'en 2021 (74 % contre 75 %), alors qu'elles représentent 72,5 % des effectifs du SCD en 2022. Concernant leur part relative en volume de formation au sein de chaque catégorie, on note une relative stabilité, avec néanmoins une remontée importante de leur part parmi les titulaires de catégorie A. On observe un phénomène contraire pour ce qui est des catégories C, titulaires et contractuel·les confondus. Au total, ce sont 160 agents du SCD qui ont suivi au moins une formation en 2022, et cumulé ainsi 679 formations et 3 665,5 h de formation, soit en moyenne 2,95 jours par agent (contre 2,58 en 2021).

Répartition du volume horaire de formation par catégorie (T2.62)

Catégorie	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
A	581	173,75	755	77 %	673,50	301	974,50	69 %	976,50	198	1 174,50	83 %
B	909	387	1 295,50	70 %	874,50	319,50	1 194	73 %	894,25	332,75	1 227	73 %
C	561,50	187,50	749	75 %	862	167,83	1 029,83	84 %	860	404	1 264	68 %
Total	2 051	748	2 799,50	73 %	2 410	788	3 198,33	75 %	2 731	935	3 665,50	74 %

Répartition du volume horaire de formations par catégorie (T2.63)

Catégorie	Type de formation	Formations en ligne		Formations présentiel + distanciel	
		2021	2022	2021	2022
A		38 %	43 %	30,5 %	32,5 %
B		39,5 %	43 %	37,3 %	33,5 %
C		22,5 %	13,7 %	32,2 %	34,3 %

Les heures de formations dispensées par le SCD ont augmenté de 31 % sur ces trois dernières années.

La part du volume horaire des formations suivies par les agents de catégorie C passe de 22,5 % en 2021 à 13,7 % en 2022, celles des catégories A et B passent simultanément de 38 % et 39,5 % respectivement à 43 % pour chacune de ces deux catégories. Les attributions des agents de bibliothèque de catégorie C requérant davantage l'organisation de formations en présentiel, la possibilité retrouvée d'y recourir pleinement a mécaniquement entraîné la diminution significative de la part des formations de ce type suivies à distance. L'évolution des volumes horaires de formations suivies en ligne par catégorie traduit la possibilité du retour au format présentiel pour les formations le nécessitant par rapport à un contexte sanitaire qui demeurait plus troublé en 2021.

Cette normalisation a toutefois eu pour effet d'entraîner un léger rééquilibrage de la part de chacune des catégories pour ce qui est de l'accès à la formation en général (c'est-à-dire en présentiel et à distance confondues) : 32,25 % pour la catégorie A, 33,5 % pour la catégorie B et 34,25 % pour la catégorie C en 2022, contre respectivement 30,5 %, 37,3 % et 32,2 % en 2021. Il convient toutefois de rapporter cette distribution au poids respectif de chacune des catégories au sein des effectifs globaux du SCD :

- 19,3 % de catégorie A.
- 24,2 % de catégorie B.
- 56,5 % de catégorie C.

Néanmoins, une distorsion non négligeable de l'accès à la formation en faveur des catégories A et B est observable. En effet, les missions et tâches de ces catégories requièrent un recours à la formation plus important et des mises à jour plus fréquentes afin de s'adapter aux évolutions rapides des métiers des bibliothèques.

Enfin, l'évolution de ces parts respectives depuis 2019 témoigne d'un retour très progressif mais tendanciel aux équilibres qui préexistaient à la pandémie, puisque les catégories A bénéficiaient alors de 31,75 % des jours de formation, les catégories B de 28,75 %, et les catégories C de 39,5 %. La période de la crise sanitaire a largement profité au personnel de catégorie B (46,25 % des jours de formation en 2020), mais la tendance est depuis à une décline les concernant, et donc à un lent mais certain rééquilibrage global, au gré du retour progressif aux conditions de travail et de formation antérieures à la crise sanitaire.

Répartition des jours de formations par typologie et par genre ^(T2.64)

Typologie	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	269	107	376	71 %	294	108	402	73 %	368	118	486	76 %
T2 Evolution prévisible des métiers	4	1	5	83 %	10	8	18	54 %	14	12	26	54 %
T3 Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	69	17	86	81 %	98	15	114	86 %	71	24	95	74 %

Les formations ayant trait à la connaissance des publics et à leur accueil sont celles ayant connu la plus grande progression en 2022. L'adoption et la mise en œuvre de l'outil LibCal, destiné à remplacer Affluences afin de gérer les réservations de salles des bibliothèques et à généraliser le dispositif à l'ensemble du SCD, a ainsi notamment requis la formation interne d'une large partie des agents, quoique sur une durée de formation faible. De la même façon, le déploiement du dispositif PLATON permettant aux usager-es en situation de handicap de pouvoir bénéficier de l'exception au droit d'auteur appliquée aux bibliothèques publiques a exigé la sensibilisation et la formation à la plateforme de l'ensemble des correspondant-es handicap du SCD. La poursuite de l'acculturation des agents du SCD aux enjeux de la science ouverte, mais aussi des formations à l'accueil des usager-es en langue anglaise, notamment, constituent l'essentiel des autres formations suivies dans ce domaine. Pour ce qui est des collections et de la politique documentaire, les sessions relatives à la transition bibliographique ainsi que celles ayant trait à des ressources documentaires particulières forment la majorité des formations suivies. Au total, ces deux domaines représentent plus de 30% des formations suivies par les agents du SCD en 2022 (sans même intégrer les présentations de l'outil LibCal).

En volume horaire et plus encore en part relative, les formations du domaine "Etablissement et management" ont connu un sensible recul en 2022 (411 h (11 %) contre 486 h (13,3 %) en 2021). Les agents du SCD y ont largement bénéficié des diverses formations proposées par AMU, qu'il s'agisse du management proprement dit ou de stages plus spécifiques consacrés à tel ou tel aspect des modalités de travail au sein de l'établissement.

Les formateurs du SCD ont approfondi leurs connaissances et compétences en matière de décryptage de l'information et de détection des fake news, qui leur ont permis d'étoffer leur expertise dans l'optique de leurs propres activités, et plus largement dans le cadre de leurs missions de bibliothécaires.

Enfin, les agents du SCD sont nombreuses et nombreux à s'être formé-es au secourisme, compétences précieuses du fait des missions d'accueil du public des bibliothèques, mais aussi au "Renforcement des techniques de prévention et de surveillance des actes de malveillance", conformément au plan de formation des agents d'accueil défini avec le référent sûreté d'AMU.

Au cours de cette année, les agents souhaitant contribuer à l'encyclopédie collaborative Wikipédia dans le cadre des campagnes #1Lib1Ref relayées par le SCD ont également eu l'occasion de suivre des séances dédiées.

Enfin, après une année 2021 marquée par un retour à une part des préparations aux concours égale à 2019, celles-ci ont connu un recul en 2022, correspondant à 8% des formations suivies en 2022. Cette baisse est notamment due au fait qu'en 2021, de nombreux agents du SCD avaient pu bénéficier d'une préparation au recrutement direct de magasiniers organisé par AMU, ce qui explique le recul particulièrement net observable du volume des préparations réalisées par les agents de catégorie C en 2022.

Partie 3 - Promotions

L'Adverse Impact (AI) est un indicateur de parité qui permet de comparer les taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de recrutement ou de promotion, tout en tenant compte du vivier au sein de chaque groupe de sexe. Dans le processus de promotion, cet indice peut être calculé à deux niveaux différents :

$$\text{Indice de parité (1)} = \frac{\text{N femmes candidates} / \text{N femmes promouvables}}{\text{N hommes candidats} / \text{N hommes promouvables}} \quad \text{Indice de parité (2)} = \frac{\text{N femmes promues} / \text{N femmes candidates}}{\text{N hommes promus} / \text{N hommes candidats}}$$

Un indice égal à 1 indique la parité; un indice supérieur à 1 indique un avantage en faveur des femmes; un indice inférieur à 1 indique un avantage en faveur des hommes. Toutefois, l'interprétation de cet indice ne repose pas sur des décimales. La règle des 4/5 ou des 80% est classiquement appliquée : Un taux de sélection pour un groupe proche ou inférieur aux 4/5 (ou à 80%) du taux du groupe le plus sélectionné sera généralement considéré comme un signe de discrimination. Des différences plus faibles dans le taux de sélection peuvent néanmoins traduire une discrimination dès lors qu'elles sont statistiquement significatives. Les résultats obtenus sur des échantillons de petite taille doivent être interprétés avec prudence.

Calculé au niveau du nombre des candidatures compte tenu du nombre de promouvables (1), l'indice de parité peut suggérer la présence "d'auto-censure" au sein d'un groupe de sexe par rapport l'autre. Calculé au niveau du nombre des personnels promus compte tenu du nombre de candidatures (2), l'indice de parité peut suggérer des décisions de promotions à l'avantage de l'un ou l'autre groupe de sexe. Le terme « autocensure » est à prendre ici au sens factuel d'une sous-représentation des candidatures d'un groupe de sexe par rapport à l'autre groupe et par rapport à ce qui devrait être attendu compte tenu du nombre de promouvables au sein de chacun des deux groupes. Il ne renvoie pas aux explications sous-jacentes de cette sous-représentation qui peuvent être multiples et complexes, et qui ne se restreignent en aucune manière à un manque de volonté, de confiance, ou de compétence du groupe sous-représenté.

Source : Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures : <http://www.uniformguidelines.com/>

1. Les Enseignants, enseignants-chercheurs

1.1. Enseignants du 2nd degré

Depuis la campagne de promotion 2020, de nouvelles modalités d'évaluation de la promotion des personnels 2nd degré (agrégés et certifiés) s'inscrivent dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, se traduisant notamment par une modification des conditions d'accès à la «hors classe» et par la création d'un troisième grade, dénommé « classe exceptionnelle ». Contrairement aux années précédentes, les avis formulés au titre des campagnes antérieures sont conservés et une appréciation est uniquement requise pour les agents nouvellement promouvables. Les appréciations, ainsi portées par les directions des composantes dans le cadre des précédentes campagnes, seront conservées pour les années ultérieures si les agents ne sont pas promus. Le rectorat ne demande plus aux établissements d'interclassements effectués par la commission ad hoc AMU. L'avancement au grade hors-classe ne nécessite pas d'acte de candidature de la part des enseignants mais s'effectue au regard de l'ancienneté acquise.

La promotion à la classe exceptionnelle est accessible par deux voies dites « viviers » :

- 1^{er} vivier nécessitant un acte de candidature
- 2^{ème} vivier au regard de l'ancienneté

Candidatures promues aux tableaux d'avancement PRCE et PRAG et sur liste d'aptitude PRAG par genre ^(T2.65)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
TA PRCE	4	8	12	33 %	6	13	19	32 %	4	13	17	24 %
TA PRAG	17	19	36	47 %	12	11	23	52 %	4	-	4	100 %
LA PRAG	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
TOTAUX PRCE PRAG	24	27	51	47 %	19	24	43	44 %	8	13	21	38 %

Les indices de parité n'ont pas été calculés sur cette population car les effectifs des échantillons de population sont trop petits

Évolution du nombre de candidatures reçues puis classées sur liste d'aptitude PRAG par genre ^(T2.66)

		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
LA PRAG	Candidats	21	10	31	68 %	18	15	33	55 %	17	9	26	65 %
	Classés	18	10	28	64 %	12	10	22	55 %	16	8	24	67 %

Le nombre de candidatures sur liste d'aptitude PRAG reste relativement stable sur les trois dernières années. Les femmes restent majoritaires sur Liste d'Aptitudes des enseignants du 2nd degré, la proportion a légèrement augmenté passant de 64 % en 2020 à 67 % en 2022. Cette répartition est représentative de la population des enseignants du 2nd degré. En effet, les femmes représentent 53 % des enseignants du 2nd degré en 2022 et 50 % en 2020.

TA PRCE

Tableau d'Avancement Professeur Certifié

TA PRAG

Tableau d'Avancement Professeur Agrégé

LA PRAG

Liste d'Aptitude Professeur Agrégé

1.2. Enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement (art 37 et 53 D84-431). Il s'effectue au choix selon 2 modalités : l'avancement de droit commun et la procédure spécifique. L'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités (art 7-1 D84-431). L'avancement de droit commun (art 40 et 56 d84-431) a lieu pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités, pour moitié sur proposition du conseil académique ou de l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. La procédure d'avancement spécifique (art 40 et 56 d84-431) concerne les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche. Ils peuvent demander à en bénéficier. Le conseil académique ou l'organe compétent, siégeant en formation restreinte, rend un avis sur les enseignants-chercheurs qui ont demandé à bénéficier de cette procédure. Cet avis est transmis à une instance nationale composée de 18 Professeurs des universités et de 18 Maîtres de conférences. L'instance établit les propositions d'avancement qu'elle adresse au président ou directeur de l'établissement. Ce dernier prononce, avant la fin de l'année en cours, les promotions attribuées.

Promotion par voie nationale

Les avis et les propositions de promotion des sections du CNU.

Promotion par voie locale

Sur les propositions et avis des instances de l'Etablissement.

1.2.1. Promotions des Maîtres de conférences Classe Normale à Maîtres de conférences Hors Classe

Évolution sur 3 ans de nombre d'agents promouvables, candidats, promus Maîtres de conférences hors classe par type de promotion, genre et composante ^(T2.67)

		2020								2021								2022							
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
ALLSH	Promouvables	53	32	85	62%	53	32	85	62%	48	40	88	55%	48	40	88	55%	22	19	41	54%	22	19	41	54%
	Candidats	11	8	19	58%	7	8	15	47%	9	16	25	36%	7	13	20	35%	11	20	31	35%	10	12	22	45%
	Promus	4	-	4	100%	4	2	6	67%	2	5	7	29%	2	4	6	33%	1	7	8	13%	5	6	11	45%
INSPE	Promouvables	6	5	11	55%	6	5	11	55%	8	6	14	57%	8	6	14	57%	13	7	20	65%	13	7	20	65%
	Candidats	1	2	3	33%	1	2	3	33%	3	2	5	60%	1	2	3	33%	2	1	3	67%	1	1	2	50%
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%
FDSP	Promouvables	11	12	23	48%	11	12	23	48%	10	15	25	40%	10	15	25	40%	14	12	26	54%	14	12	26	54%
	Candidats	3	1	4	75%	1	1	2	50%	1	4	5	20%	-	-	-	-	2	2	4	50%	-	1	1	-
	Promus	2	-	2	100%	-	1	1	-	1	2	3	33%	-	-	-	-	1	1	2	50%	-	-	-	-
FEG	Promouvables	9	6	15	60%	9	6	15	60%	11	7	18	61%	11	7	18	61%	9	4	13	69%	9	4	13	69%
	Candidats	3	-	3	100%	2	-	2	100%	5	1	6	83%	4	-	4	100%	6	2	8	75%	4	2	6	67%
	Promus	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	1	2	50%	2	-	2	100%	2	-	2	100%	2	1	3	67%
FSS	Promouvables	4	2	6	67%	4	2	6	67%	5	5	10	50%	5	5	10	50%	6	7	13	46%	6	7	13	46%
	Candidats	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	3	3	-	-	2	2	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
IAE	Promouvables	2	-	2	100%	2	-	2	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
IMPGT	Promouvables	2	2	4	50%	2	2	4	50%	1	2	3	33%	1	2	3	33%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Candidats	1	1	2	50%	-	-	-	-	1	1	2	50%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	-	-	-	-
	Promus	1	1	2	50%	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	100%	-	-	-	-
IUT	Promouvables	15	26	41	37%	15	26	41	37%	22	31	53	42%	22	31	53	42%	23	26	49	47%	23	26	49	47%
	Candidats	4	10	14	29%	4	9	13	31%	7	13	20	35%	6	12	18	33%	6	15	21	29%	3	13	16	19%
	Promus	-	1	1	-	1	4	5	20%	1	1	2	50%	2	5	7	29%	3	2	5	60%	-	5	5	-
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	-	3	100%	-	-	-	-	29	31	60	48%	6	3	9	67%	5	4	9	56%	5	4	9	56%
	Candidats	1	-	1	100%	-	-	-	-	6	8	14	43%	-	2	2	-	1	2	3	33%	1	2	3	33%
	Promus	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
OSU Pytheas	Promouvables	20	28	48	42%	20	28	48	42%	18	28	46	39%	18	28	46	39%	14	29	43	33%	14	29	43	33%
	Candidats	6	4	10	60%	6	2	8	75%	3	6	9	33%	1	6	7	14%	4	10	14	29%	3	6	9	33%
	Promus	-	2	2	-	3	-	3	100%	2	-	2	100%	1	-	1	100%	2	3	5	40%	1	2	3	33%
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	2	-	2	100%	-	-	-	-	14	6	20	70%	14	6	20	70%	16	9	25	64%	16	9	25	64%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100%	3	-	3	100%	3	-	3	100%	2	-	2	100%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100%	1	-	1	100%	2	-	2	100%
*ODONTO (HU)	Promouvables	-	9	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Polytech	Promouvables	10	12	22	45%	10	12	22	45%	7	14	21	33%	7	14	21	33%	8	17	25	32%	8	17	25	32%
	Candidats	6	6	12	50%	4	5	9	44%	3	5	8	38%	3	3	6	50%	1	4	5	20%	1	1	2	50%
	Promus	2	1	3	67%	2	2	4	50%	-	2	2	-	2	3	5	40%	1	2	3	33%	-	-	-	-
SUFLE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IRT	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sciences	Promouvables	65	106	171	38%	65	106	171	38%	63	112	175	36%	63	112	175	36%	67	118	185	36%	67	118	185	36%
	Candidats	17	36	53	32%	15	31	46	33%	25	38	63	40%	20	25	45	44%	29	34	63	46%	21	28	49	43%
	Promus	2	5	7	29%	5	7	12	42%	4	12	16	25%	6	8	14	43%	5	8	13	38%	9	11	20	45%
Total général	Promouvables	202	240	442	46%	197	231	428	46%	239	298	537	45%	216	270	486	44%	201	254	455	44%	200	254	454	44%
	Candidats	54	76	130	42%	41	60	101	41%	68	95	163	42%	47	64	111	42%	66	94	160	41%	46	69	115	40%
	Promus	13	11	24	54%	18	17	35	51%	13	24	37	35%	19	20	39	49%	18	25	43	42%	20	27	47	43%

*La Faculté d'Odontologie a été rattachée à la Faculté des Sciences Médicales et Paramédicales (FSMPM) depuis le 01/01/2021, d'où l'absence de données pour 2021, les chiffres étant inclus dans les données pour la FSMPM.

Synthèse de l'évolution sur 3 ans du nombre d'agents promouvables, candidats, promus Maîtres de conférences hors classe par genre ^(T2.68)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (2)
2020	399	471	870	46 %	95	136	231	41 %	0,82	31	28	59	53 %	1,58
2021	455	568	1 023	44 %	115	159	274	42 %	0,90	32	44	76	42 %	1,01
2022	401	508	909	44 %	112	163	275	41 %	0,87	38	52	90	42 %	1,06

Les chiffres ont été ajustés suite à la fiabilisation des bases de données des années précédentes.

Le nombre de promus a augmenté de 52 % entre 2020 et 2022, soit 31 promotions supplémentaires, alors que le nombre de promouvables était inférieur de 39 agents. L'augmentation du nombre de promotions a surtout bénéficié aux hommes.

La part de femmes promues en 2022 représente 42 %, soit la même répartition qu'en 2021 mais une baisse de 10 points par rapport à l'année 2020. L'indice de parité 1 calculé au niveau des candidatures par rapport au nombre des promouvables, suggère de l'autocensure chez les femmes principalement en 2020 ; cette auto-censure, bien que toujours présente, est moins prononcée les deux années suivantes. L'indice 2 calculé au niveau du nombre de promus par rapport aux candidatures, indique la parité au niveau des décisions du jury en 2021 et 2022. Par conséquent, la sous-représentation des femmes parmi les promus sur ces deux années (42 % dans les deux cas) s'explique en partie par de l'autocensure au niveau des candidatures. Il est à noter qu'en 2020, l'auto-censure avait été compensée par des décisions du jury favorables aux femmes, permettant d'atteindre la parité au niveau des personnels promus.

Notation

Les index (1) et (2) renvoient aux indices de parité :
Indice de parité (1) calculé au niveau des candidatures
Indice de parité (2) calculé au niveau des promotions

1.2.2. Promotions des Maîtres de conférences Hors Classe à Maîtres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

Évolution sur 3 ans de nombre d'agents promouvables, candidats, promus Maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par type de promotion, genre et composante ^(T2.69)

		2020								2021								2022										
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale						
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes			
ALLSH	Promouvables	13	8	21	62 %	13	8	21	62 %	14	10	24	58 %	14	10	24	58 %	9	15	24	38 %	9	15	24	38 %			
	Candidats	4	2	6	67 %	2	1	3	67 %	4	2	6	67 %	3	2	5	60 %	9	2	11	82 %	9	2	11	82 %			
	Promus	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	4	-	4	100 %	4	1	5	80 %			
INSPE	Promouvables	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-			
	Candidats	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	Promus	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
EJCAM	Promouvables	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-			
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-			
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-			
FDSP	Promouvables	-	1	1	-	-	1	1	-	1	2	33 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-			
FEG	Promouvables	2	2	-	50 %	2	2	4	50 %	3	4	7	43 %	3	4	7	43 %	3	6	9	33 %	3	6	9	33 %			
	Candidats	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %			
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	100 %			
FSS	Promouvables	3	-	-	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %			
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-			
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-			
IAE	Promouvables	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %			
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %			
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
IUT	Promouvables	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	7	8	13 %	1	7	8	13 %	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %			
	Candidats	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	1	4	5	20 %	1	3	4	25 %	-	2	2	-	-	-	-	-			
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-			
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	3	4	-	43 %	-	-	-	-	15	16	31	48 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %			
	Candidats	3	3	6	50 %	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %			
	Promus	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
OSU Pytheas	Promouvables	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %			
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	2	-	2	100 %			
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %			
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %			
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Polytech	Promouvables	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %			
	Candidats	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	1	1	-			
	Promus	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	1	1	-			
SFPC	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Sciences	Promouvables	13	14	27	48 %	13	14	27	48 %	15	14	29	52 %	15	14	29	52 %	18	18	36	50 %	18	18	36	50 %			
	Candidats	4	6	10	40 %	3	4	7	43 %	7	5	12	58 %	5	4	9	56 %	7	9	16	44 %	4	7	11	36 %			
	Promus	1	2	3	33 %	2	3	5	40 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	3	2	5	60 %	3	1	4	75 %			
Total général	Promouvables	41	37	78	53 %	38	33	71	54 %	60	60	120	50 %	46	44	90	51 %	42	56	98	43 %	42	56	98	43 %			
	Candidats	16	14	30	53 %	9	8	17	53 %	19	15	34	56 %	15	10	25	60 %	21	17	38	55 %	18	13	31	58 %			
	Promus	5	3	8	63 %	7	4	11	64 %	3	4	7	43 %	6	3	9	67 %	8	5	13	62 %	10	4	14	71 %			

Synthèse de l'évolution sur 3 ans du nombre d'agents promouvables, candidats, promus Maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel par genre ^(T2.70)

	Promouvables				Candidatures				Promus					
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (2)
2020	79	70	149	53 %	25	22	47	53 %	1,01	12	7	19	63 %	1,51
2021	106	104	210	50 %	34	25	51	53 %	1,10	9	7	16	56 %	1,14
2022	84	112	196	43 %	39	30	69	57 %	1,73	18	9	27	67 %	1,54

Les chiffres ont été ajustés suite à la fiabilisation des bases de données des années précédentes.

Le nombre de Maîtres de conférences ayant passé ce grade a augmenté de 42 % sur ces trois dernières années, soit 8 agents supplémentaires. L'indice de parité 1 calculé au niveau des candidatures par rapport au nombre des promouvables indique la parité en 2020 puis de l'autocensure importante chez les hommes les deux années suivantes, avec un taux particulièrement élevé en 2022. L'indice de parité 2 calculé au niveau des promus par rapport au nombre des candidatures indique soit la parité dans les décisions du jury (2021), soit un avantage marqué pour les femmes. Pour les trois années, ce sont donc majoritairement les femmes qui obtiennent cette promotion. Cette sur-représentation des femmes au sein des Maîtres de conférences hors classe échelon exceptionnel est évidemment à mettre en parallèle avec leur sous-représentation au sein du corps des Professeurs des universités.

Synthèse de l'évolution sur 3 ans du nombre d'agents promouvables, candidats, promus professeurs 1^{ère} Classe par genre ^(T2.72)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (2)
2020	124	293	417	30 %	48	109	157	31 %	1,04	16	22	38	42 %	1,65
2021	109	264	373	29 %	45	104	149	30 %	1,05	15	29	44	34 %	1,20
2022	89	225	314	28 %	31	76	107	29 %	1,03	10	28	38	26 %	0,88

Les chiffres ont été ajustés suite à la fiabilisation des bases de données des années précédentes.

Globalement, le nombre de professeurs ayant passé cet échelon a baissé en 2022, mais cette baisse affecte surtout les femmes : en trois ans, la part de femmes promues a diminué de 16 points. Les indices de parité sur les trois dernières années suggèrent que cette baisse provient principalement d'un changement dans les décisions des jurys. En effet, même si les femmes ne présentent qu'un tiers environ des promouvables, elles ne sont pas moins nombreuses que les hommes (compte tenu du vivier) à déposer leur candidature. Autrement dit, l'indice de parité (1) indique une absence d'auto-censure de la part des femmes, et surtout une stabilité de cet indice sur les trois années qui ne peut donc pas expliquer la baisse dans la part de promues des femmes. En revanche, l'indice de parité (2) calculé sur les promus par rapport aux candidatures est en baisse constante depuis 2020: alors que les jurys prenaient des décisions clairement en faveur des femmes en 2020 permettant ainsi de compenser leur sous-représentation, ce n'est plus le cas en 2022 où les décisions ont à l'inverse défavorisé les femmes et accentué leur sous-représentation.

Synthèse de l'évolution sur 3 ans du nombre d'agents promouvables, candidats, promus professeurs Classe Exceptionnelle 1 par genre ^(T2.74)

	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (2)
2020	155	332	487	32 %	23	71	94	24 %	0,7	6	29	35	17 %	0,6
2021	157	337	494	32 %	32	57	89	36 %	1,2	19	19	38	50 %	1,8
2022	164	312	476	34 %	25	59	84	30 %	0,8	11	16	27	41%	1,6

Les chiffres ont été ajustés suite à la fiabilisation des bases de données des années précédentes.

Le nombre de promus au grade de professeurs Classe Exceptionnelle 1 a diminué de 23 % sur ces trois dernières années.

La représentativité des femmes au grade de Classe Exceptionnelle 1 diffère selon les années :

En 2020, le taux extrêmement faible de femmes promues s'explique par deux phénomènes : une auto-censure importante des femmes à l'étape des candidatures (indice de parité n°1) puis de la discrimination dans les décisions du jury (indice de parité n°2 très inférieur à 0,80). En 2021, ce sont plutôt les hommes qui se sont auto-censurés à l'étape des candidatures (1), et la décision des jurys à l'étape suivante avait été portée en faveur des femmes (2) permettant d'obtenir la parité dans les promotions à ce grade.

En 2022, la sous-représentation des femmes (41 %) parmi les personnes promues s'explique notamment par de l'auto-censure au niveau des candidatures, qui a été compensée partiellement par les décisions des jurys à l'avantage des femmes (indice n°2 supérieur à 1,20). Notons cependant que les candidatures des hommes étaient deux fois plus importantes que celles des femmes, ce qui explique la valeur élevée de cet indice de parité (2). Quant à la proportion de femmes promues, elle est plus élevée que la proportion de femmes au sein de la population des Professeurs des universités 1^{ère} Classe où elles représentent seulement 31 % des effectifs.

Les indices de parité restent relatifs au vivier d'origine. Ils ne témoignent pas d'une parité femmes-hommes dans la population mais ils témoignent de décisions humaines.

1.2.5. Avancements professeurs Classe Exceptionnelle 1 à professeurs Classe Exceptionnelle 2

Évolution sur 3 ans de nombre d'agents promouvables, candidats, promus professeurs Classe Exceptionnelle 2 par type de promotion, genre et composante ^(T2.75)

		2020								2021								2022								
		Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				Voie nationale				Voie locale				
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
ALLSH	Promouvables	7	9	16	44 %	7	9	16	44 %	11	8	19	58 %	11	8	19	58 %	15	8	23	65 %	15	8	23	65 %	
	Candidats	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	3	3	6	50 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %	-	1	1	-	
	Promus	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-
INSPE	Promouvables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
FDSP	Promouvables	3	9	12	25 %	3	9	12	25 %	3	11	14	21 %	3	11	14	21 %	5	13	18	28 %	5	13	18	28 %	
	Candidats	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	2	2	-
FEG	Promouvables	1	12	13	8 %	1	12	13	8 %	1	11	12	8 %	1	11	12	8 %	1	12	13	8 %	1	12	13	8 %	
	Candidats	-	3	3	-	-	2	2	-	1	3	4	25 %	1	-	1	100 %	-	4	4	-	-	3	3	-	
	Promus	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	2	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-	-	1	1	-	
FSS	Promouvables	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	3	3	-	-	3	3	-	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
IAE	Promouvables	1	+	1	100 %	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	
	Candidats	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	2	50 %	-	1	1	-	1	1	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	
IUT	Promouvables	2	8	10	20 %	2	8	10	20 %	3	8	11	27 %	3	8	11	27 %	3	8	11	27 %	3	8	11	27 %	
	Candidats	-	1	1	-	-	1	1	-	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	
	Promus	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	1	1	-	
FSMPM (EC + HU)	Promouvables	6	30	36	17 %	-	-	-	-	5	51	56	9 %	-	-	-	-	-	5	5	-	-	5	5	-	
	Candidats	2	17	19	11 %	-	-	-	-	4	15	19	21 %	-	-	-	-	-	2	2	-	-	2	2	-	
	Promus	1	9	10	10 %	-	-	-	-	2	5	7	29 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	
OSU Pytheas	Promouvables	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	
	Candidats	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	
	Promus	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	1	1	-	
Pharmacie (EC + HU)	Promouvables	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	
	Candidats	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	
ODONTO (HU)	Promouvables	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Candidats	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Promus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	
Polytech	Promouvables	1	9	10	10 %	1	9	10	10 %	2	9	11	18 %	2	9	11	18 %	1	11	12	8 %	1	11	12	8 %	
	Candidats	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
	Promus	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Sciences	Promouvables	8	33	41	20 %	8	33	41	20 %	7	37	44	16 %	7	37	44	16 %	9	41	50	18 %	9	41	50	18 %	
	Candidats	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %	2	12	14	14 %	2	10	12	17 %	2	10	12	17 %	2	7	9	22 %	
	Promus	-	1	1	-	1	1	2	50 %	-	2	2	-	1	2	3	33 %	-	3	3	-	1	2	3	33 %	
Total général	Promouvables	33	119	152	22 %	27	84	111	24 %	38	143	181	21 %	33	90	123	27 %	40	103	143	28 %	40	108	148	27 %	
	Candidats	7	37	44	16 %	5	14	19	26 %	14	38	52	27 %	8	17	25	32 %	8	24	32	25 %	6	22	28	21 %	
	Promus	1	11	12	8 %	3	6	9	33 %	5	10	15	33 %	5	4	9	56 %	3	5	8	38 %	1	11	12	8 %	

Synthèse de l'évolution sur 3 ans du nombre d'agents promouvables, candidats, promus professeurs Classe Exceptionnelle 2 par genre ^(T2.76)

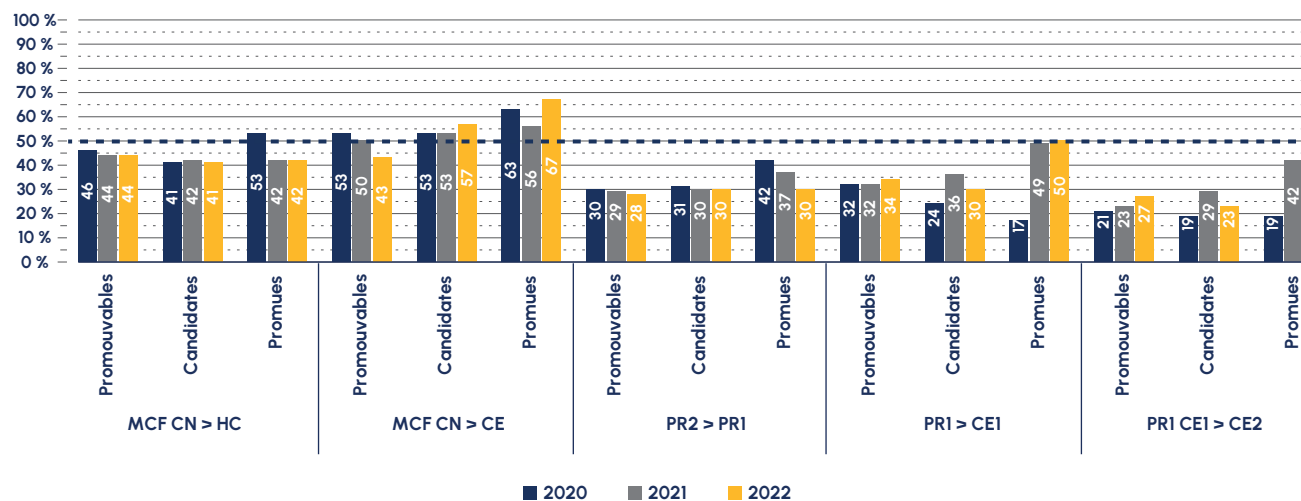
	Promouvables				Candidatures					Promus				
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (1)	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Indice de parité (2)
2020	55	203	258	21 %	12	51	63	19 %	0,9	4	17	21	19 %	1
2021	71	233	304	23 %	22	55	77	29 %	1,3	10	14	24	42 %	2
2022	80	216	296	27 %	14	48	62	23 %	0,8	4	16	20	21 %	0,9

Les chiffres ont été ajustés suite à la fiabilisation des bases de données des années précédentes.

Le nombre global de promus professeur Classe Exceptionnelle classe 2 est resté relativement constant sur ces trois dernières années. Le vivier des promouvables a pourtant augmenté de 15 %, soit 38 agents. Cette augmentation dans le vivier des promouvables s'observe d'avantage chez les femmes. L'année 2021 a marqué une augmentation notable dans la promotion des femmes (42 %), qui s'explique à la fois par un taux de candidatures des femmes supérieur à leur présence dans le vivier des promouvables comparativement aux hommes, et à des décisions des jurys très nettement favorables aux femmes. En revanche, l'année 2022 témoigne d'un retour en arrière, avec d'une part de l'auto-censure des femmes et d'autre part, des décisions des jurys qui les ont défavorisées, conduisant à un taux de 20 % seulement de femmes promues.

1.2.6. Vue d'ensemble des promotions des femmes Enseignants, enseignants-chercheurs

Évolution de la part des femmes parmi les promouvables, les candidatures et les promotions pour chaque type de promotion chez les enseignants-chercheurs ^(2.41)



2. Les personnels BIATSS

Les agents BIATSS titulaires peuvent bénéficier d'un avancement de grade ou d'un changement de corps sous certaines conditions. Ces avancements, notamment le changement de corps, conduisent le titulaire à occuper des fonctions supérieures. Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade ou à un changement de corps. Ces conditions peuvent se cumuler et porter notamment sur : l'ancienneté (dans le grade, de services effectifs et/ou d'ancienneté dans un échelon), l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilités (titulaires de catégorie A).

Deux modalités d'avancement de grade sont possibles : au choix (TA : tableau d'avancement) ou par le biais d'un examen professionnel. Le statut particulier d'un corps peut prévoir plusieurs modes d'avancement au même grade. S'agissant du changement de corps, deux modalités sont également possibles : au choix (LA : liste d'aptitude) ou par le biais du concours.

Pour un avancement de grade (TA) ou de corps (LA), l'agent remplissant les conditions de promouvabilité requises, présente un dossier qui peut, selon le type d'avancement, comporter une fiche de renseignements mentionnant les éléments de carrière, un rapport d'activité, un rapport d'aptitude rédigé par le responsable, un organigramme et, le cas échéant, un CV.

Le dossier est remis à la direction de la composante/direction/service pour transmission à la DRH. Depuis le 01/01/2021, les CPE, les CAPA et les CAPN ont perdu leur compétence en matière de promotion. Les lignes directrices de gestion BIATSS ont permis la mise en place d'un dispositif expérimental relatif au processus d'examen des dossiers de promotion et à la valorisation des parcours des personnels BIATSS de l'Université d'Aix-Marseille. Celui-ci a été voté en conseil d'administration en mars 2021. L'examen des dossiers est dorénavant étudié par un groupe d'experts métiers qui propose une liste d'agents retenus à la nouvelle Commission Collégiale d'Interclassement (CCI) qui se réunit pour établir une proposition de classement final au Président. Les listes des agents proposés sont ensuite transmises auprès des administrations de tutelles à l'égard du corps concerné (Ministère ou Rectorat) pour examen. Les lignes directrices de gestion ministérielles sont appliquées à l'établissement sur proposition du groupe de travail réuni en janvier 2021. Ses modalités de mise en œuvre ont été présentées au Comité Technique de février 2021 et votées en Conseil d'Administration de mars 2021. Les critères d'AMU d'expertise des dossiers ont été votés en janvier 2022.

2.1. Répartition générale

Nombre d'agents BIATSS promouvables, candidats, classés, promus par filières par genre ^(T2.77)

		ASS								ITRF								BIB							
		TA				LA				TA				LA				TA				LA			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	126	19	145	87 %	153	17	170	90 %	494	317	811	61 %	857	541	1 398	61 %	39	13	52	75 %	76	35	111	68 %
	2021	121	14	135	90 %	146	13	159	92 %	497	322	819	61 %	884	542	1 426	62 %	39	15	54	72 %	81	35	116	70 %
	2022	105	14	119	88 %	133	12	145	92 %	466	307	773	60 %	856	524	1 380	62 %	40	16	56	71 %	84	40	124	68 %
Candidats	2020	98	13	111	88 %	35	1	36	97 %	281	155	436	64 %	376	224	600	63 %	28	8	36	78 %	12	8	20	60 %
	2021	85	2	87	98 %	46	-	46	100 %	249	141	390	64 %	363	223	586	62 %	29	11	40	73 %	16	9	25	64 %
	2022	70	4	74	95 %	47	-	47	100 %	240	119	359	67 %	346	210	556	62 %	29	9	38	76 %	17	14	31	55 %
Classés	2020	20	3	23	87 %	5	-	5	100 %	69	48	117	59 %	16	10	26	62 %	14	3	17	82 %	3	2	5	60 %
	2021	28	-	28	100 %	5	-	5	100 %	67	49	116	58 %	17	16	33	52 %	12	5	17	71 %	4	2	6	67 %
	2022	26	-	26	100 %	6	-	6	100 %	99	53	152	65 %	16	15	31	52 %	12	7	19	63 %	5	3	8	63 %
Promus	2020	11	-	11	100 %	2	-	2	100 %	53	34	87	61 %	13	8	21	62 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
	2021	10	-	10	100 %	2	-	2	100 %	44	33	77	57 %	12	10	22	55 %	2	1	3	67 %	-	1	1	-
	2022	17	-	17	100 %	1	-	1	100 %	83	41	124	67 %	11	11	22	50 %	8	3	11	73 %	-	-	-	-

Sur ces trois dernières années, le nombre d'agents promus a augmenté de 40 % dont une augmentation de 37 % des promus par avancement de grade.

Indice de parité sur les personnels BIATSS ^(T2.78)

2022		Indice de Parité (1) Candidats sur Promouvables	Indice de Parité (2) Promus sur Candidats
ASS	TA	2,33	-
	LA	-	-
BIB	TA	1,29	0,83
	LA	-	-
ITRF	TA	1,33	1,00
	LA	1,01	0,94

Les données diffèrent des années précédentes car elles ont été ajustées.

La tendance générale reflète la population BIATSS AMU : une plus forte représentativité de candidates, marquée davantage dans les filières ASS et Bibliothèque.

L'indice de parité fait apparaître que les femmes candidatent plus que les hommes notamment pour les tableaux d'avancement, il s'harmonise au niveau de la répartition des agents promus. L'équilibre entre les hommes et les femmes est un des critères d'expertise des dossiers mis en place dans les Lignes Directrices de Gestion d'AMU. Les données détaillées par structure sont en Annexe 6.

2.2. Métiers Administratifs Sociaux et de Santé (ASS)

2.2.1. Tableaux d'avancement (TA) - Promotion de grade

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grades et par genre ^(T2.79)

		A								B							
		AAE HC				APAE				SAENES CE				SAENES CS			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	2	1	3	67 %	3	4	7	43 %	11	1	12	92 %	18	4	22	82 %
	2021	-	-	-	-	4	4	8	50 %	8	1	9	89 %	17	4	21	81 %
	2022	-	-	-	-	5	4	9	56 %	6	2	8	75 %	16	3	19	84 %
Candidats	2020	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	9	1	10	90 %	14	4	18	78 %
	2021	-	-	-	-	3	1	4	75 %	5	-	5	100 %	12	-	12	100 %
	2022	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %
Classés	2020	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
	2021	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %	3	-	3	100 %
	2022	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %
Promus	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %

		C								Sociaux santé							
		ADJAENES PIC				ADJAENES P2C				INF CS				INF HC			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	88	6	94	94 %	3	-	3	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	81	5	86	94 %	2	-	2	100 %	5	-	5	100 %	3	-	3	100 %
	2022	71	5	76	93 %	-	-	-	-	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
Candidats	2020	68	3	71	96 %	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	56	1	57	98 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
	2022	46	2	48	96 %	-	-	-	-	4	-	4	100 %	2	-	2	100 %
Classés	2020	10	-	10	100 %	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	3	-	3	100 %
	2021	13	-	13	100 %	1	-	1	100 %	5	-	5	100 %	2	-	2	100 %
	2022	12	-	12	100 %	-	-	-	-	4	-	4	100 %	2	-	2	100 %
Promus	2020	8	-	8	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	8	-	8	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	12	-	12	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

AAE
Attache d'Administration de l'État

APAE
Attache Principal d'Administration de l'État

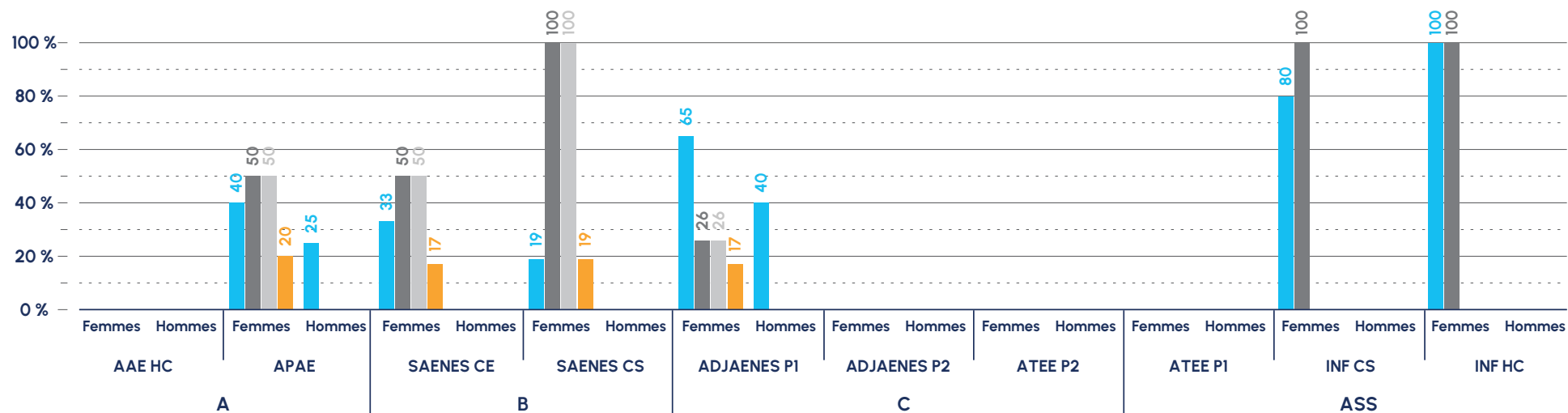
SAENES
Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ADJAENES
Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ATEE
Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement

ASS
Administratif Sociaux et de Santé

Proportions générées dans le processus et les résultats de promotion de la filière ASS sur tableau d'avancement en 2022 ^(2.42)



Le nombre de promotions est stable sur les trois dernières années. Les candidats ainsi que les promus sont majoritairement des femmes. Ceci est représentatif de la population de cette filière car elle est constituée en majorité de femmes appartenant à la BAP J.

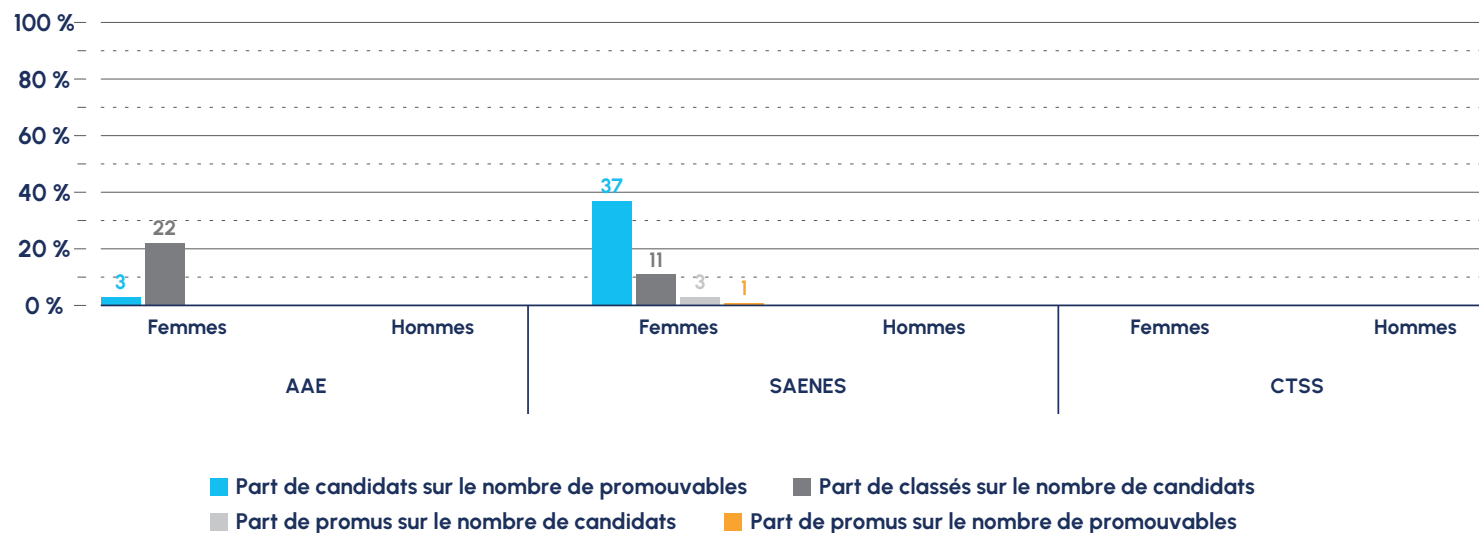
2.2.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ASS promouvables, candidats, classés, et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T2.80)

		AAE				SAENES				CTSS			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	37	5	42	88 %	115	12	127	91 %	1	-	1	100 %
	2021	34	5	39	87 %	112	8	120	93 %	-	-	-	-
	2022	29	4	33	88 %	104	8	112	93 %	-	-	-	-
Candidats	2020	6	-	6	100 %	28	1	29	97 %	1	-	1	100 %
	2021	7	-	7	100 %	39	-	39	100 %	-	-	-	-
	2022	9	-	9	100 %	38	-	38	100 %	-	-	-	-
Classés	2020	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	-	1	100 %
	2021	1	-	1	100 %	4	-	4	100 %	-	-	-	-
	2022	2	-	2	100 %	4	-	4	100 %	-	-	-	-
Promus	2020	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2021	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	-	-	-
	2022	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-

Le nombre de personnels promouvables aux listes d'aptitude ASS diminue car l'université ne recrute plus ou peu de personnels de l'AENES, les départs de personnels ASS ne sont pas remplacés ou le sont par des agents contractuels ou ITRF. La majorité des personnels de l'AENES reste constituée de femmes. Les contingents académiques de promotion en liste d'aptitude sont faibles, AMU a obtenu une seule promotion en 2022 (LA SAENES).

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière ASS sur liste d'aptitude ^(2.43)



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

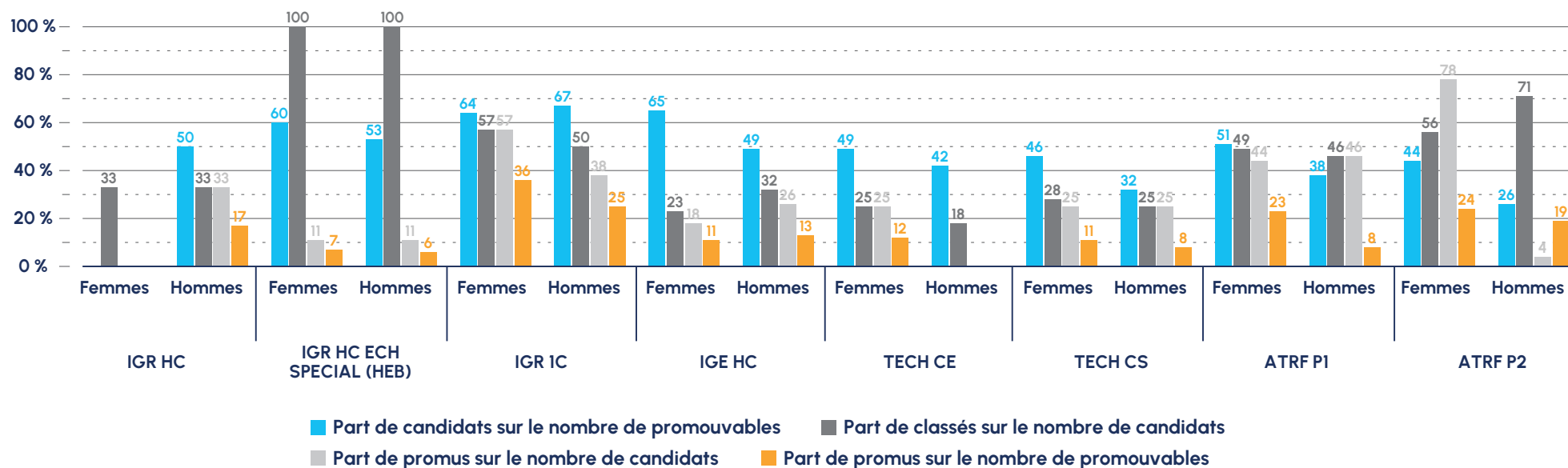
2.3.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grade et par genre ^(T2.81)

		A															
		IGR HC				IGR HC Ech spécial (HEB)				IGR IC				IGE HC			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	2	5	7	29 %	14	13	27	52 %	18	12	30	60 %	58	41	99	59 %
	2021	1	3	4	25 %	15	19	34	44 %	15	12	27	56 %	59	41	100	59 %
	2022	2	6	8	25 %	15	17	32	47 %	11	12	23	48 %	62	39	101	61 %
Candidats	2020	1	2	3	33 %	10	10	20	50 %	13	10	23	57 %	29	20	49	59 %
	2021	-	-	-	-	11	18	29	38 %	9	8	17	53 %	36	18	54	67 %
	2022	-	3	3	-	9	9	18	50 %	7	8	15	47 %	40	19	59	68 %
Classés	2020	1	2	3	33 %	10	10	20	50 %	5	5	10	50 %	6	6	12	50 %
	2021	-	-	-	-	7	12	19	37 %	6	2	8	75 %	10	4	14	71 %
	2022	-	1	1	-	9	9	18	50 %	4	4	8	50 %	9	6	15	60 %
Promus	2020	1	2	3	33 %	3	3	6	50 %	4	3	7	57 %	6	6	12	50 %
	2021	-	-	-	-	-	2	2	-	4	2	6	67 %	8	4	12	67 %
	2022	-	1	1	-	1	1	2	50 %	4	3	7	57 %	7	5	12	58 %

		B								C							
		TECH CE				TECH CS				ATR F P1				ATR F P2			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	45	21	66	68 %	76	61	137	55 %	225	100	325	69 %	56	64	120	47 %
	2021	52	27	79	66 %	82	61	143	57 %	225	97	322	70 %	48	62	110	44 %
	2022	49	26	75	65 %	87	62	149	58 %	199	91	290	69 %	41	54	95	43 %
Candidats	2020	26	11	37	70 %	35	28	63	56 %	134	54	188	71 %	33	20	53	62 %
	2021	30	16	46	65 %	39	25	64	61 %	104	39	143	73 %	20	17	37	54 %
	2022	24	11	35	69 %	40	20	60	67 %	102	35	137	74 %	18	14	32	56 %
Classés	2020	4	3	7	57 %	8	7	15	53 %	21	10	31	68 %	14	6	20	70 %
	2021	2	4	6	33 %	9	6	15	60 %	23	10	33	70 %	11	11	22	50 %
	2022	6	2	8	75 %	11	5	16	69 %	50	16	66	76 %	10	10	20	50 %
Promus	2020	2	3	5	40 %	6	7	13	46 %	22	8	30	73 %	14	6	20	70 %
	2021	2	4	6	33 %	7	6	13	54 %	19	8	27	70 %	5	7	12	42 %
	2022	6	-	6	100 %	10	5	15	67 %	45	16	61	74 %	10	10	20	50 %

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière ITRF sur tableau d'avancement par genre ^(2,44)



En 2022, le nombre d'agents promouvables reste constant par rapport à l'année 2021. AMU a obtenu plus de promotion qu'en 2021, les chiffres ont doublé pour les tableaux d'avancement des personnels de catégorie C.

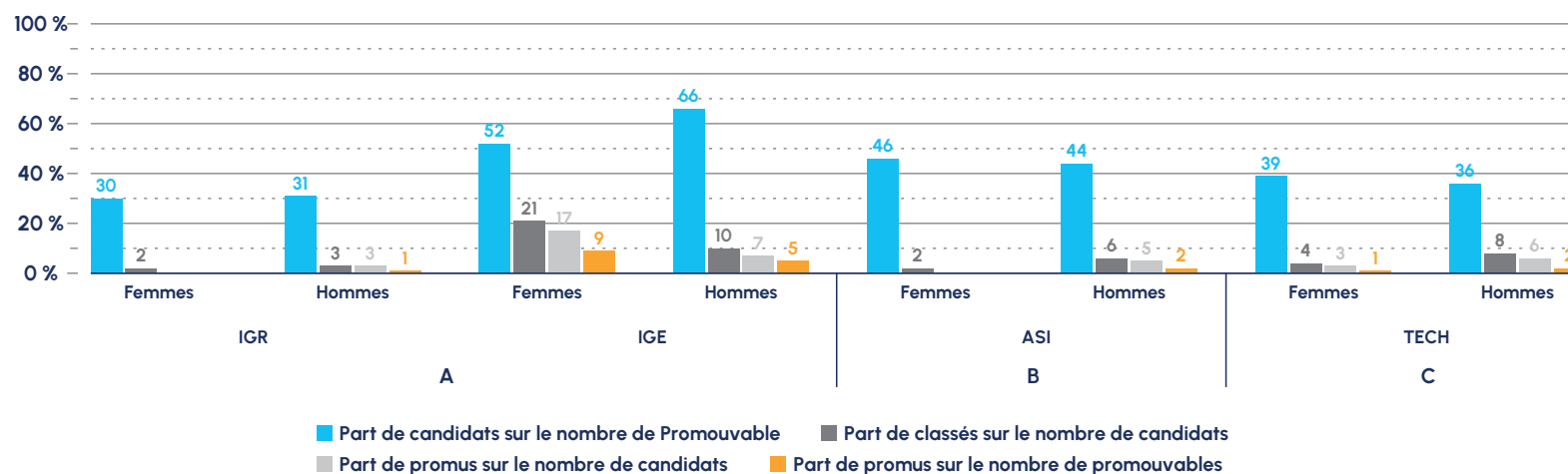
2.3.2. Liste d'Aptitude (LA) - promotion de corps

Évolution sur 3 ans des agents ITRF promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T2.82)

		A								B							
		IGR				IGE				ASI				TECH			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	129	99	228	57 %	48	51	99	48 %	210	139	349	60 %	470	252	722	65 %
	2021	146	100	246	59 %	53	50	103	51 %	215	143	358	60 %	470	249	719	65 %
	2022	138	97	235	59 %	56	44	100	56 %	220	140	360	61 %	442	243	685	65 %
Candidats	2020	49	26	75	65 %	20	30	50	40 %	108	68	176	61 %	199	100	299	67 %
	2021	44	23	67	66 %	28	28	56	50 %	106	71	177	60 %	185	92	277	67 %
	2022	42	30	72	58 %	29	29	58	50 %	102	62	164	62 %	173	89	262	66 %
Classés	2020	1	1	2	50 %	5	3	8	63 %	4	4	8	50 %	6	2	8	75 %
	2021	-	2	2	-	5	5	10	50 %	4	6	10	40 %	8	3	11	73 %
	2022	1	1	2	50 %	6	3	9	67 %	2	4	6	33 %	7	7	14	50 %
Promus	2020	-	1	1	-	5	3	8	63 %	2	2	4	50 %	6	2	8	75 %
	2021	-	1	1	0 %	2	5	7	29 %	2	1	3	67 %	8	3	11	73 %
	2022	-	1	1	0 %	5	2	7	71 %	-	3	3	-	6	5	11	55 %

Le nombre de promotion obtenu est constant depuis 2021. Les contingents nationaux ouvrent moins de possibilités que pour les tableaux d'avancement.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la catégorie ITRF sur liste aptitude ^(2.45)



2.4. Les personnels des bibliothèques

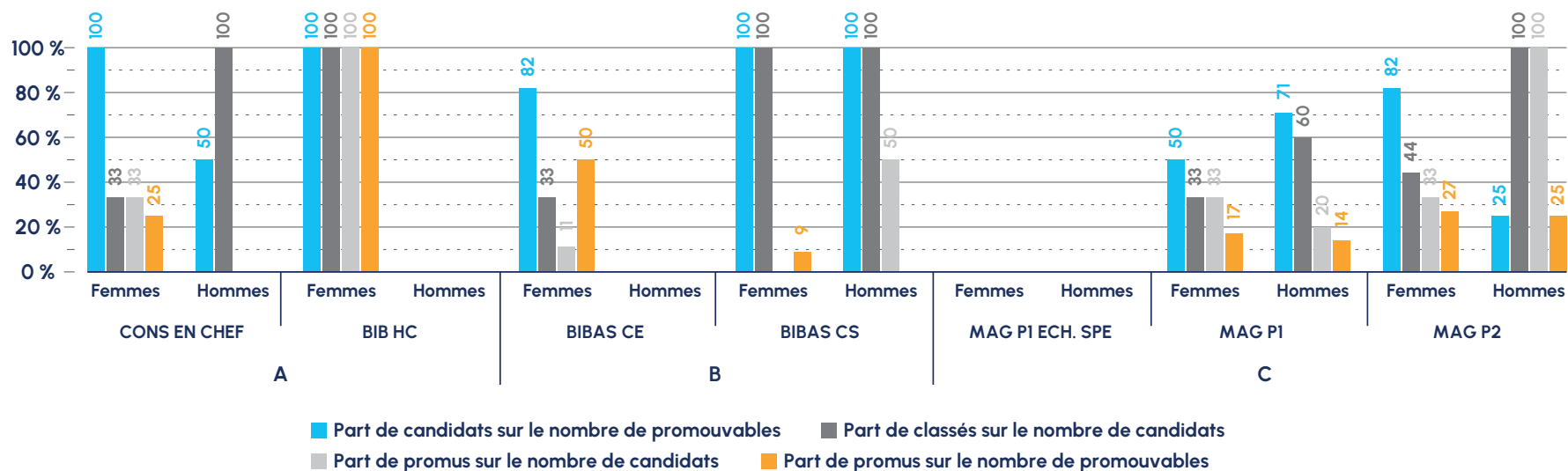
2.4.1. Tableaux d'avancement (TA) - promotion de grade

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur tableaux d'avancement par grade et par genre ^(T2.83)

		A								B							
		CONS EN CHEF				BIB HC				BIBAS CE				BIBAS CS			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	6	2	8	75 %	1	1	2	50 %	11	1	12	92 %	1	2	3	33 %
	2021	5	2	7	71 %	2	1	3	67 %	12	1	13	92 %	1	2	3	33 %
	2022	4	2	6	67 %	1	1	2	50 %	11	-	11	100 %	1	2	3	33 %
Candidats	2020	5	1	6	83 %	1	-	1	100 %	8	1	9	89 %	1	2	3	33 %
	2021	4	1	5	80 %	1	-	1	100 %	11	1	12	92 %	1	2	3	33 %
	2022	3	1	4	75 %	1	-	1	100 %	9	-	9	100 %	1	2	3	33 %
Classés	2020	2	-	2	100 %	1	-	1	100 %	2	1	3	67 %	1	2	3	33 %
	2021	2	1	3	67 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	2	3	33 %
	2022	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	3	-	3	100 %	1	2	3	33 %
Promus	2020	1	-	1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	33 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	-	1	1	-

		C											
		MAG PI Ech. Spé				MAG PI				MAG P2			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	2020	-	-	-	-	10	3	13	77 %	10	4	14	71 %
	2021	-	-	-	-	12	5	17	71 %	8	4	12	67 %
	2022	-	-	-	-	12	7	19	63 %	11	4	15	73 %
Candidats	2020	-	-	-	-	5	3	8	63 %	8	1	9	89 %
	2021	-	-	-	-	5	5	10	50 %	7	2	9	78 %
	2022	-	-	-	-	6	5	11	55 %	9	1	10	90 %
Classés	2020	-	-	-	-	3	-	3	100 %	5	-	5	100 %
	2021	-	-	-	-	2	-	2	100 %	3	2	5	60 %
	2022	-	-	-	-	2	3	5	40 %	4	1	5	80 %
Promus	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	2	-	2	100 %
	2021	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %
	2022	-	-	-	-	2	1	3	67 %	3	1	4	75 %

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière Bibliothèque sur tableau d'avancement ^(2,46)



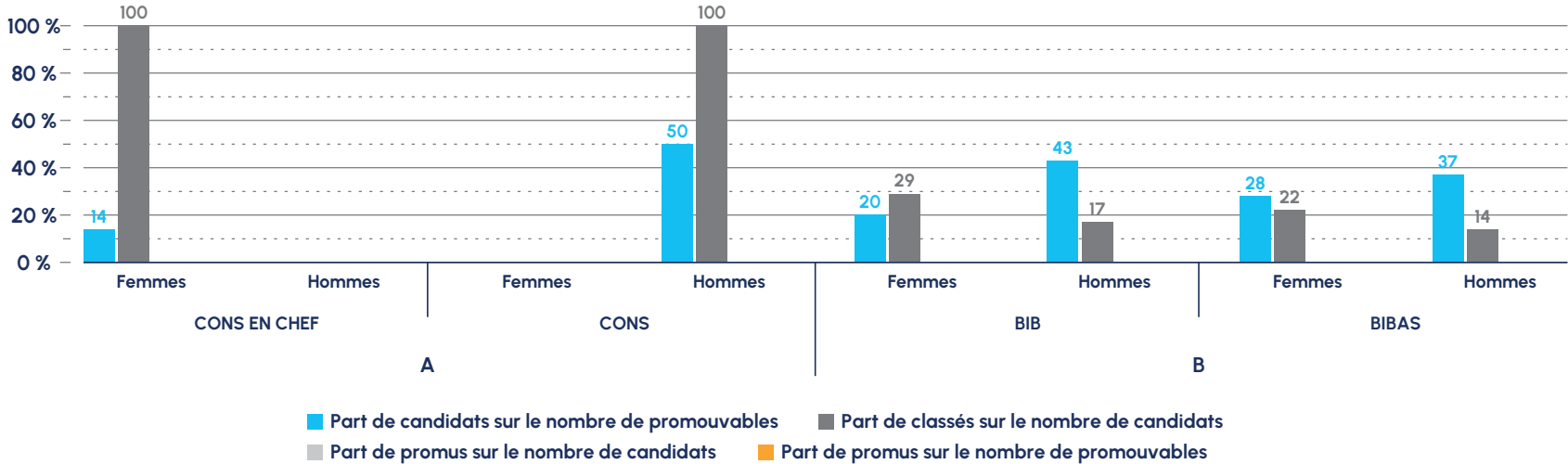
2.4.2. Liste d'Aptitude (LA) - Promotion de corps

Évolution sur 3 ans des personnels de bibliothèques promouvables, candidats, classés et promus sur liste d'aptitude par corps et par genre ^(T2.84)

		CONS GENERAL				A CONS				BIB				B BIBAS			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
		Promouvables	2020	4	7	11	36 %	9	3	12	75 %	34	10	44	77 %	29	15
	2021	6	5	11	55 %	8	2	10	80 %	34	12	46	74 %	33	16	49	67 %
	2022	7	5	12	58 %	10	2	12	83 %	35	14	49	71 %	32	19	51	63 %
Candidats	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	5	3	8	63 %	6	5	11	55 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5	9	44 %	12	4	16	75 %
	2022	1	-	1	100 %	-	1	1	-	7	6	13	54 %	9	7	16	56 %
Classés	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
	2022	1	-	1	100 %	-	1	1	-	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
Promus	2020	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-	1	-	1	100 %
	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

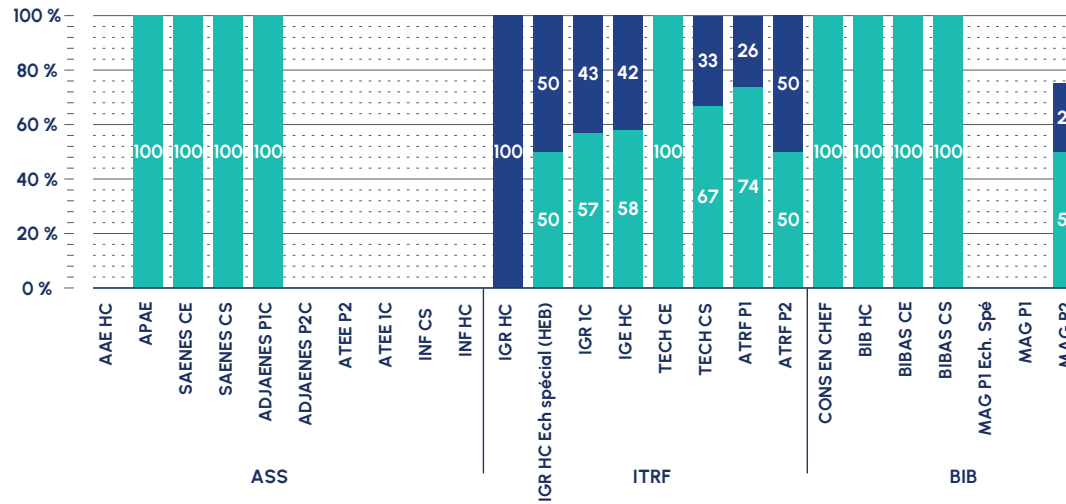
Aix-Marseille Université enregistre très peu de promotions en listes d'aptitude bibliothèque, aucune pour 2022. Compte tenu des faibles possibilités offertes pour les listes d'aptitudes d'accès aux différents corps des personnels des bibliothèques, les établissements ont été invités à proposer des agents dont ils estiment la promotion particulièrement légitime et auxquels ils seraient prêts à confier des fonctions d'un niveau supérieur.

Part de femmes et d'hommes dans le processus et les résultats de promotion de la filière Bibliothèque sur liste d'aptitude ^(2.47)

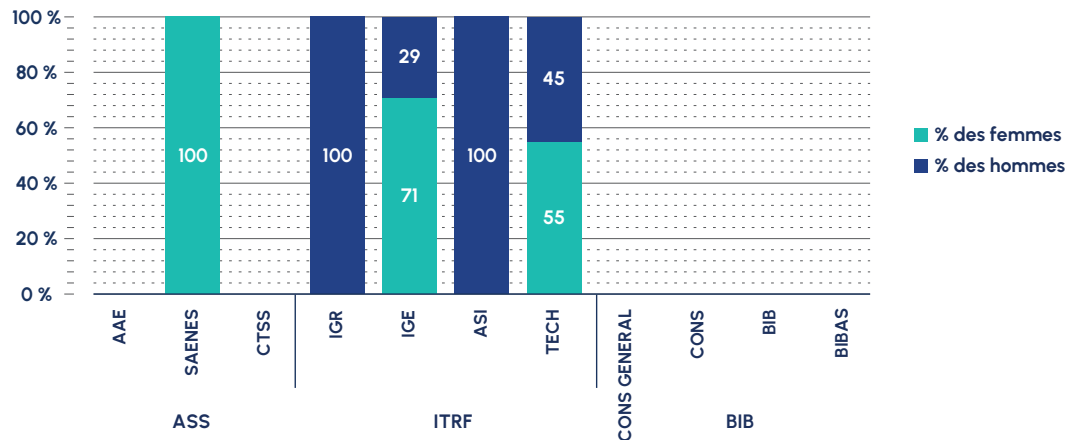


2.5. ZOOM sur la répartition femmes-hommes des candidats promus en 2022

Répartition de femmes et d'hommes des promus au tableau d'avancement par filière et par grade en 2022 ^(2.48)



Répartition de femmes et d'hommes des promus en liste d'aptitude par filière et par corps en 2022 ^(2.49)



On peut observer que les femmes sont largement promues par rapport aux hommes dans la filière ASS et de façon plus homogène dans la filière ITRF. Pour la filière BU, les faibles résultats obtenus aux tableaux d'avancement sont en faveur des femmes, bien qu'une équité entre les hommes et les femmes dans les classements de la Commission Collégiale d'Interclassement d'AMU ait été proposée au ministère.

2.6. ZOOM sur les âges moyens des agents classés et promus en 2022

Age moyen des agents classés et promus sur tableaux d'avancement par filière, par grade et par genre ^(T2.85)

		Age moyen					
		Classes			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE HC	-	-	-	-	-	-
	APAE	44	-	44	43	-	43
	SAENES CE	53,5	-	53,5	44	-	44
	SAENES CS	55,6	-	55,6	55,6	-	55,6
	ADJAENES P1	52,6	-	52,6	52,6	-	52,6
	ADJAENES P2	-	-	-	-	-	-
	ATEE P2	-	-	-	-	-	-
	ATEE IC	-	-	-	-	-	-
	INF CS	47	-	47	-	-	-
	INF HC	60	-	60	-	-	-
ITRF	IGR HC	-	56	56	-	-	56
	IGR HC Ech spécial (HEB)	54,3	54,0	54,2	62,0	55,0	58,5
	IGR IC	55,5	43,0	49,2	55,5	44,0	50,6
	IGE HC	48,9	49,0	48,9	49,7	51,8	50,6
	TECH CE	56,2	52,0	55,4	56,5	-	56,5
	TECH CS	50,4	52,8	51,1	51,6	52,8	52,0
	ATRF P1	51,8	54,3	52,4	53,2	54,3	53,5
	ATRF P2	56,1	46,1	51,1	56,1	46,1	51,1
BIB	CONS EN CHEF	51	39,0	45,0	51,0	-	51,0
	BIBAS CE	54	-	54,0	61,0	-	61,0
	BIBAS CS	65	50,5	53,3	-	51,0	51,0
	BIB HC	56	-	56,0	56,0	-	56,0
	MAG P1 Ech. Spé	-	-	-	-	-	-
	MAG P1	57	59,7	58,6	57,0	58,0	57,3
	MAG P2	44,7	41,0	44,0	45,0	41,0	44,0
MAG IC	-	-	-	-	-	-	

Age moyen des agents classés et promus sur liste d'aptitude par filière, par corps et par genre ^(T2.86)

		Age moyen					
		Classes			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ASS	AAE	42,5	-	42,5	-	-	-
	SAENES	53,7	-	53,7	56	-	56
	CTSS	-	-	-	-	-	-
ITRF	IGR	47	48	47,5	-	48	48
	IGE	53	51,3	52,4	52	53	52,3
	ASI	49	49	49	-	49	49
	TECH	53,6	53	53,3	55	50,8	53,1
BIB	CONS GENERAL	57	-	57	-	-	-
	CONS	-	62	62	-	-	-
	BIB	43,5	50	45,7	-	-	-
	BIBAS	48,5	44	47	-	-	-

2.7. Liste d'Aptitudes exceptionnelle des BIATSS

Des recrutements exceptionnels sont organisés entre 2022 et 2026 dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR). La LPR prévoit un plan de repyramidage de la filière ITRF visant à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les branches d'activité professionnelle A, B, C, D, E et F). La circulaire du 27 avril 2022 vient préciser le cadrage de cette opération : la voie de recrutement pour l'avancement au corps des TECHNICIENS RF, des IGE et des IGR est la liste d'aptitude (LA) exceptionnelle dont les chiffres sont présentés ci-dessous. La voie d'accès au corps des ASI est l'examen professionnel.

Le ministère ouvre sa campagne annuelle d'inscription sur WebITRF, les candidats sont invités à compléter leur dossier sur ce site dédié. Les dossiers de candidature sont à transmettre à la DRH pour établir les propositions qui seront remontées au ministère (les dossiers des candidats à la LA exceptionnelle des TECHNICIENS sont soumis aux experts métiers AMU afin d'établir une proposition finale en Commission Collégiale d'Interclassement (CCI) de l'établissement. Les dossiers des candidats aux LA exceptionnelles des IGE et des IGR sont proposés à un comité de sélection nationale. Pour l'accès au corps des ASI, le dossier de candidature est envoyé directement au ministère, le candidat sera convoqué à un examen professionnel selon sa BAP d'appartenance et l'emploi type qu'il occupe.

	LA EXCEPTIONNELLES ITRF			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	535	345	880	61 %
Candidats	231	122	353	65 %
Classés	47	53	100	47 %
Promus	15	18	33	45 %

Les résultats font apparaître un équilibre dans la répartition entre les femmes et les hommes des agents classés en CCI et des agents finalement promus par le ministère.

	A								B			
	IGR EXCEP				IGE EXCEP				TECH EXCEP			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Promouvables	88	73	161	55 %	40	38	78	51 %	407	234	641	63 %
Candidats	20	23	43	47 %	15	16	31	48 %	196	83	279	70 %
Classés	20	23	43	47 %	15	16	31	48 %	12	14	26	46 %
Promus	1	1	2	50 %	2	3	5	40 %	12	14	26	46 %

Les chiffres sont identiques entre les candidats et les classés, la sélection s'effectue au niveau national par un comité de sélection. Concernant l'accès au corps des ASI, le recrutement exceptionnel s'opérant par la voie de l'examen professionnel, seules les promotions ont été transmises par le ministère : 33 agents ont été promus en 2022 dont 14 femmes, soit 45 %.

LA EXCEPTIONNELLES ITRF								
	Promouvables	%	Candidats	%	Classés	%	Promus	%
ALLSH	40	4,55 %	18	5,10 %	4	4 %	-	-
EJCAM	2	0,23 %	1	0,28 %	-	-	-	-
FDSP	39	4,43 %	18	5,10 %	1	1 %	-	-
FEG	18	2,05 %	10	2,83 %	2	2 %	1	3,03 %
FSMPM	120	13,64 %	46	13,03 %	14	14 %	6	18,18 %
FSS	21	2,39 %	7	1,98 %	1	1 %	-	-
IAE	6	0,68 %	2	0,57 %	-	-	-	-
IMPGT	4	0,45 %	3	0,85 %	-	-	-	-
INSPE	35	3,98 %	19	5,38 %	1	1 %	-	-
IRT	1	0,11 %	-	-	-	-	-	-
IUT	40	4,55 %	8	2,27 %	1	1 %	-	-
MMSH	9	1,02 %	5	1,42 %	1	1 %	1	3,03 %
PHARMACIE	37	4,20 %	20	5,67 %	9	9 %	5	15,15 %
POLYTECH	18	2,05 %	7	1,98 %	1	1 %	1	3,03 %
OSU PYTHEAS	38	4,32 %	20	5,67 %	11	11 %	5	15,15 %
SCIENCES	162	18,41 %	55	15,58 %	24	24 %	9	27,27 %
Total Composantes	590	67,05 %	239	67,71 %	70	70 %	28	84,85 %
AC	6	0,68 %	4	1,13 %	-	-	-	-
DAC	1	0,11 %	-	-	-	-	-	-
DAF	10	1,14 %	6	1,70 %	1	1 %	-	-
DAJI	2	0,23 %	-	-	-	-	-	-
DCP	1	0,11 %	-	-	-	-	-	-
DDD	1	0,11 %	1	0,28 %	-	-	-	-
DEPIL	100	11,36 %	43	12,18 %	2	2 %	-	-
DEVE	12	1,36 %	7	1,98 %	3	3 %	-	-
DFD	2	0,23 %	1	0,28 %	1	1 %	1	-
DGS	5	0,57 %	-	-	-	-	-	-
DHSE	10	1,14 %	2	0,57 %	-	-	-	-
DIRCOM	4	0,45 %	2	0,57 %	1	1 %	-	-
DPMSE	2	0,23 %	1	0,28 %	1	1 %	-	-
DRH	16	1,82 %	4	1,13 %	-	-	-	-
DRV	5	0,57 %	3	0,85 %	2	2 %	1	3,03 %
DSSD	2	0,23 %	1	0,28 %	1	1 %	-	-
Total Directions	179	20,34 %	75	21,25 %	12	12 %	2	6,06 %
DOSI	60	6,82 %	18	5,10 %	12	12 %	2	6,06 %
DRI	11	1,25 %	5	1,42 %	2	2 %	-	-
IREM	1	0,11 %	-	-	-	-	-	-
SCASC	3	0,34 %	-	-	-	-	-	-
SCCDS	1	0,11 %	-	-	-	-	-	-
SCD	8	0,91 %	2	0,57 %	-	-	-	-
SCPU	4	0,45 %	4	1,13 %	1	1 %	1	3,03 %
SFPC	5	0,57 %	1	0,28 %	-	-	-	-
SIUMMPPS	4	0,45 %	-	-	-	-	-	-
SUAPS	5	0,57 %	4	1,13 %	-	-	-	-
SUIO	6	0,68 %	3	0,85 %	3	3 %	-	-
SUL	3	0,34 %	2	0,57 %	-	-	-	-
Total SCES Communs	111	12,61 %	39	11,05 %	18	18 %	3	9,09 %
Total Général	880	100 %	353	100 %	100	100 %	33	100 %

Les candidats issus des composantes ont été majoritairement classés et promus en 2022, ils représentent 85 % de la totalité des agents promus, les personnels visés étant principalement rattachés aux composantes (BAP scientifiques). Les candidats des directions et des services communs n'ont cependant pas été exclus, ils représentent 30 % des candidats classés en CCI d'AMU et 15 % des promotions. Même si la BAP J n'est pas particulièrement visée par le plan de repyramidage, il est à noter que certains agents de BAP J ont été classés en CCI. La BAP J représente 18 % des promotions obtenues tous corps confondus. En effet, certaines fonctions sont concernées par le plan de repyramidage : les fonctions d'appui à la formation et à la recherche (scolarité, gestion financière en laboratoire...).

Partie 4 - Rémunération

Lexique des acronymes utilisés dans cette partie

- CAP : Charges À Payer
- CIA : Complément Indemnitare Annuelle
- GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- GVT : Glissement - Vieillessement - Technicité
- HCC : Heures Complémentaires
- MS : Masse Salariale
- PCA : Prime pour Charges Administratives
- PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
- PEP : Prime d'Encadrement Pédagogique
- PIA : Prime Individualisée Annuelle
- PRES : Prime de Recherche et d'enseignement supérieur
- PES : Prime d'Enseignement Supérieur
- PRP : Prime de Responsabilités Pédagogiques
- FORC : Indemnité de Formation Continue
- RIPEC_C1 : Indemnité statutaire liée au grade
- RIPEC_C2 : Indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières
- RIPEC_C3 : Prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel

1. Masse salariale

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

Les dépenses décaissées de masse salariale (dont primes et indemnités) par genre et statut (T2.87)

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	2020		2021		2022						Pour info - dont ressources propres et Recherche + Amidex
		Total		Total		EC, ens, chercheurs et doc		BIATSS		Total		
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	
Rémunération principale	Femmes	34 427 248,49 €	88 325 547,43 €	37 000 032,2 €	88 865 614,9 €	19 076 185,13 €	56 027 128,58 €	22 814 912,72 €	34 737 756,37 €	41 891 097,85 €	90 764 884,95 €	40 265 836,098 €
	Hommes	29 285 177,78 €	111 227 912,69 €	31 082 835,76 €	111 370 477,68 €	19 586 831,56 €	90 919 642,6 €	14 814 290,9 €	21 179 379,71 €	34 401 122,46 €	112 099 022,31 €	
Total Rémunération principale		63 712 426,27 €	199 553 460,12 €	68 082 867,96 €	200 236 092,58 €	38 663 016,69 €	146 946 771,18 €	37 629 203,62 €	55 917 136,08 €	76 292 220,31 €	202 863 907,26 €	
Indemnité de résidence	Femmes	682 067,6 €	2 596 716,18 €	743 737,22 €	2 612 072,73 €	184 176,46 €	1 640 388,73 €	657 779,02 €	1 007 474,45 €	841 955,48 €	2 647 863,18 €	1 072 573,482 €
	Hommes	494 395,69 €	3 238 941,86 €	548 384,66 €	3 243 100,21 €	213 313,91 €	2 651 219,12 €	414 907,86 €	617 175,41 €	628 221,77 €	3 268 394,53 €	
Total Indemnité de résidence		1 176 463,29 €	5 835 658,04 €	1 292 121,88 €	5 855 172,94 €	397 490,37 €	4 291 607,85 €	1 072 686,88 €	1 624 649,86 €	1 470 177,25 €	5 916 257,71 €	
Primes et indemnités	Femmes	5 888 848,86 €	13 550 952,18 €	6 836 999,32 €	14 715 650,1 €	4 280 181,4 €	8 558 253,44 €	3 565 616,7 €	9 195 090,83 €	7 845 798,1 €	17 753 344,27 €	24 151 241,82 €
	Hommes	6 240 829,12 €	13 958 054,43 €	7 135 121,36 €	14 988 800,79 €	5 279 377,06 €	12 044 462,02 €	2 795 174,68 €	6 083 882,83 €	8 074 551,74 €	18 128 344,85 €	
Total Primes et indemnités		12 129 677,98 €	27 509 006,61 €	13 972 120,68 €	29 704 450,89 €	9 559 558,46 €	20 602 715,46 €	6 360 791,38 €	15 278 973,66 €	15 920 349,84 €	35 881 689,12 €	
Cotisations	Femmes	16 214 171,45 €	81 695 211,99 €	17 632 144,45 €	82 220 086,7 €	9 481 546,99 €	51 555 916,85 €	10 098 020,83 €	31 728 552,1 €	19 579 567,82 €	83 284 468,95 €	23 660 795,898 €
	Hommes	14 099 998,19 €	102 233 556,46 €	15 014 086,95 €	102 322 727,78 €	10 030 070,56 €	83 471 291,75 €	6 593 264,49 €	19 379 472,91 €	16 623 335,05 €	102 850 764,66 €	
Dont « Cas Pension »	Femmes	-	65 114 524,72 €	-	66 048 558,7 €	-	41 797 148,95 €	-	25 356 678,48 €	-	67 153 827,43 €	23 660 795,898 €
	Hommes	-	81 662 839,01 €	-	82 375 144,46 €	-	67 350 384,86 €	-	15 550 758,6 €	-	82 901 143,46 €	
Total Cotisations		30 314 169,64 €	183 928 768,45 €	32 646 231,4 €	184 542 814,48 €	19 511 617,55 €	135 027 208,6 €	16 691 285,32 €	51 108 025,01 €	36 202 902,87 €	186 135 233,61 €	
Total général	Femmes	57 212 336,4 €	186 168 427,78 €	62 212 913,19 €	188 413 424,43 €	33 022 089,98 €	117 781 687,6 €	37 136 329,27 €	76 668 873,75 €	70 158 419,25 €	194 450 561,35 €	89 150 447,298 €
	Hommes	50 120 400,78 €	230 658 465,44 €	53 780 428,73 €	231 925 106,46 €	35 109 593,09 €	189 086 615,49 €	24 617 637,93 €	47 259 910,86 €	59 727 231,02 €	236 346 526,35 €	
	Total	107 332 737,18 €	416 826 893,22 €	115 993 341,92 €	420 338 530,89 €	68 131 683,07 €	306 868 303,09 €	61 753 967,2 €	123 928 784,61 €	129 885 650,27 €	430 797 087,7 €	
Total dépenses de MS décaissées*		524 159 630,4 €		536 331 872,81 €						560 682 737,97 €		
Autres dépenses de Masse salariale **		607 535,684 €		2 714 050,452 €						- 562 990,154 €		- 562 990,154 €
Total général		524 767 166,084 €		539 045 923,262 €						560 119 747,816 €		

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

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

Entre 2020 et 2022 la masse salariale a augmenté de 6,7 % (+ 35,35 M€). Cette évolution est issue de facteurs impactant la rémunération et les mouvements d'agents (Campagnes d'Emplois, Projets Financés, Amidex, Doctorants Contractuels, loi ORE, CVEC...) et de facteurs impactant principalement la masse salariale (GVT, grilles PPCR, RIFSEEP sur la partie IFSE et CIA, politique indemnitaire, Sauvadet, hausse du SMIC...).

Les dépenses exécutées de masse salariale en 2022 s'élèvent à 560,11 M€ contre 539,04 M€ en 2021, soit une hausse de 21,1 M€ (+ 3,91 %)

La hausse sur la rémunération principale (+ 10,84 €) ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent par :

- la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5 % au 01/07/2022
- la grille PPCR des catégories B
- le GVT positif
- la hausse du SMIC pour les titulaires et les contractuels
- les recrutements et revalorisations non prévus effectués au fil de l'eau
- les recrutements sur projets financés (loi ORE, CVEC, Amidex, Recherche et autres projets financés)
- la prolongation des contrats de recherche liée au Covid qui a été poursuivie en 2021 et 2022 afin de permettre la fin des travaux de recherche

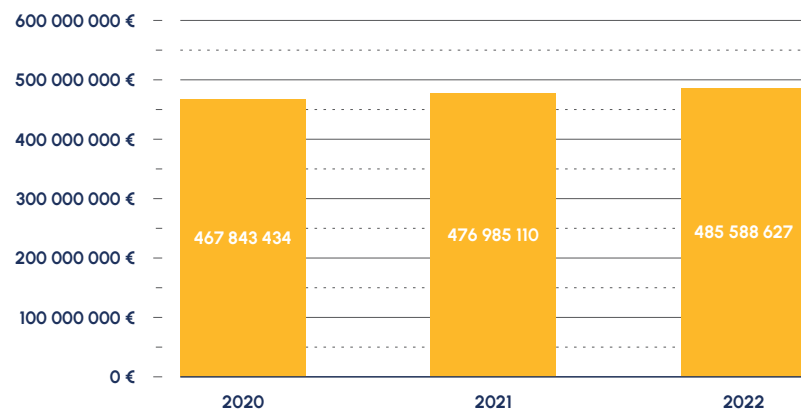
Les rémunérations accessoires (+ 8,1 M€) ainsi que les cotisations qui en découlent sont principalement affectées par la hausse des HCC sur 2021 par rapport à 2020 (impact du Covid en 2020).

La hausse des rémunérations accessoires et primes/indemnités ainsi que les cotisations qui en découlent s'expliquent principalement par :

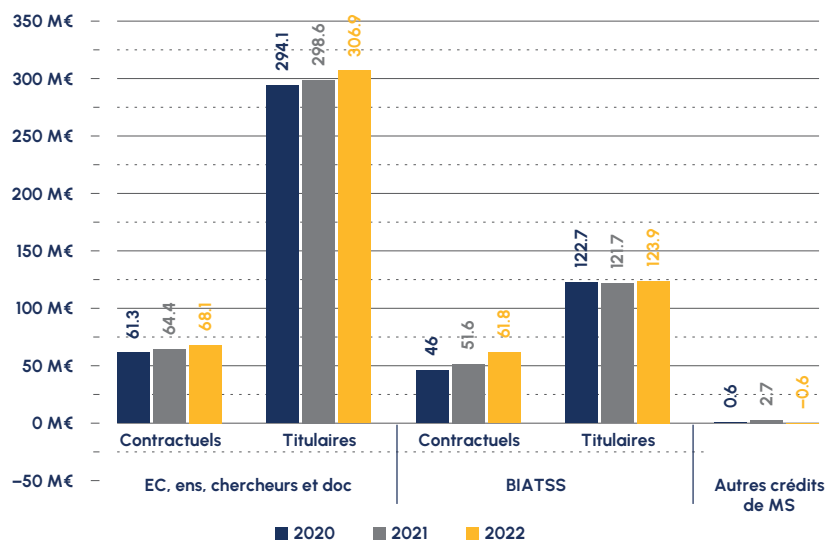
- la LPR avec la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la prime d'enseignement supérieur (PES) à compter du 1er janvier 2021 (+ 3,63 M€)
- la mise en place du CIA/PIA par AMU avec une hausse de 1,4 M€ des dépenses
- la hausse des heures de cours complémentaires en 2022 suite à l'impact du Covid en 2020 et 2021 (+ 1,3 M€)
- la protection sociale/mutuelle : à compter du 1er janvier 2022, l'employeur peut prendre en charge à hauteur de 15€/mois la complémentaire santé des agents (0,61 M€)
- la prime inflation : aide exceptionnelle d'un montant de 100 € pour les personnes résidant en France dont les revenus ne dépassent pas 2 000 € nets par mois (+ 0,38 M€)
- l'indemnité télétravail : + 0,28 M€
- l'indemnité fin de contrat : 10 % du montant brut de la période pour les contrats inférieurs à 1 an : + 0,3 M€
- l'indemnité de résidence à l'étranger : régularisation pour un agent de cette indemnité au titre des années précédentes : + 0,12M€
- la prime d'enseignement supérieur et de recherche HU (PESR) : + 0.11 M€

Concernant les autres dépenses de masse salariale, la baisse constatée concerne principalement la variation des CAP (-3.1 M€), elle s'explique principalement par la PRES. En effet, en 2021, la provision de fin d'année comprenait l'équivalent de 4 mois de versement de la PRES. A partir de 2022, la PRES ayant été mensualisée, les CAP à comptabiliser ont été nettement diminuées. Nous constatons également une baisse de la PEDR avec un montant de la dernière cohorte de 0,03 M€ contre 0,13 M€ en 2021.

Évolution de la dotation État Masse Salariale ^(2.50)



Évolution de la masse salariale par population et statut ^(2.51)

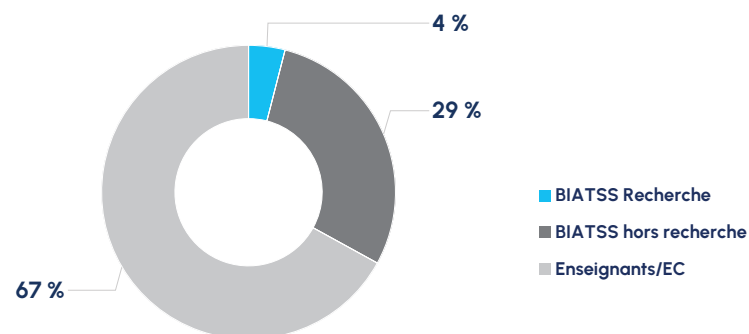


Évolution des dépenses de masse salariale par statut ^(T2.88)

	2020	2021	2022	Évolution en valeur	Évolution en %
EC, ens, chercheurs et doc	355,4 M€	363 M€	375 M€	19,6 M€	6 %
BIATSS	168,7 M€	173,3 M€	185,7 M€	17 M€	10 %
Autres dépenses de MS *	0,6 M€	2,7 M€	-0,6 M€	-1,2 M€	-193 %
Total	524,8 M€	539,0 M€	560,1 M€	35,4 M€	7 %

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

Répartition des dépenses de masse salariale dont primes et indemnités par statut et qualité ^(2.52)



Dépenses de masse salariale dont primes et indemnités - BIATSS recherche/hors recherche et par genre ^(T2.89)

Rubrique d'imputation budgétaire*	Sexe	BIATSS Recherche		BIATSS hors recherche		BIATSS Total	
		Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires
Rémunération principale	Femmes	6 769 639,97 €	125 621,88 €	16 045 272,75 €	34 612 134,49 €	22 814 912,72 €	34 737 756,37 €
	Hommes	6 714 801,08 €	83 426,69 €	8 099 489,82 €	21 095 953,02 €	14 814 290,90 €	21 179 379,71 €
Total Rémunération principale		13 484 441,05 €	209 048,57 €	24 144 762,57 €	55 708 087,51 €	37 629 203,62 €	55 917 136,08 €
Indemnité de résidence	Femmes	209 370,31 €	3 885,21 €	448 408,71 €	1 003 589,24 €	657 779,02 €	1 007 474,45 €
	Hommes	207 674,26 €	2 580,21 €	207 233,60 €	614 595,20 €	414 907,86 €	617 175,41 €
Total Indemnité de résidence		417 044,57 €	6 465,42 €	655 642,31 €	1 618 184,44 €	1 072 686,88 €	1 624 649,86 €
Primes et indemnités	Femmes	493 928,76 €	79 432,60 €	3 071 687,94 €	9 115 658,23 €	3 565 616,70 €	9 195 090,83 €
	Hommes	417 936,85 €	72 969,57 €	2 377 237,83 €	6 010 913,26 €	2 795 174,68 €	6 083 882,83 €
Total Primes et indemnités		911 865,61 €	152 402,17 €	5 448 925,77 €	15 126 571,49 €	6 360 791,38 €	15 278 973,66 €
Cotisations	Femmes	2 966 181,26 €	118 980,47 €	7 131 839,57 €	31 609 571,63 €	10 098 020,83 €	31 728 552,10 €
	Hommes	2 952 315,37 €	79 170,25 €	3 640 949,12 €	19 300 302,66 €	6 593 264,49 €	19 379 472,91 €
Total Cotisations		5 918 496,63 €	198 150,72 €	10 772 788,69 €	50 909 874,29 €	16 691 285,32 €	51 108 025,01 €
Dont « Cas Pension »	Femmes	-	93 798,37 €	-	25 262 880,11 €	-	25 356 678,48 €
	Hommes	-	94 006,06 €	-	15 456 752,54 €	-	15 550 758,60 €
Total Dont « Cas Pension »		-	187 804,43 €	-	40 719 632,65 €	-	40 907 437,08 €
Total	Femmes	10 439 120,30 €	327 920,16 €	26 697 208,97 €	76 340 953,59 €	37 136 329,27 €	76 668 873,75 €
	Hommes	10 292 727,56 €	238 146,72 €	14 324 910,37 €	47 021 764,14 €	24 617 637,93 €	47 259 910,86 €
	Total	20 731 847,86 €	566 066,88 €	41 022 119,34 €	123 362 717,73 €	61 753 967,20 €	123 928 784,61 €
Total général		21 297 914,74 €		164 384 837,07 €		185 682 751,81 €	

1.2. Rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut, par catégorie et par genre

1.2.1 BIATSS

Rémunérations et INM nets mensuels moyens par catégorie et par genre ^(T2.90)

		Rémunération					
		2020	2021	2022	Évolution en €	Évolution en %	
Cat A	Femmes	2 551 €	2 582 €	2 613 €	62 €	2 %	
	Hommes	2 835 €	2 825 €	2 895 €	60 €	2 %	
	Total	2 673 €	2 685 €	2 737 €	64 €	2 %	
Cat B	Femmes	1 817 €	1 831 €	1 907 €	90 €	5 %	
	Hommes	1 962 €	1 985 €	2 058 €	96 €	5 %	
	Total	1 864 €	1 881 €	1 957 €	93 €	5 %	
Cat C	Femmes	1 509 €	1 563 €	1 664 €	155 €	10 %	
	Hommes	1 584 €	1 621 €	1 697 €	113 €	7 %	
	Total	1 531 €	1 581 €	1 675 €	144 €	9 %	
Total	Femmes	1 883 €	1 941 €	2 034 €	151 €	8 %	
	Hommes	2 159 €	2 197 €	2 305 €	146 €	7 %	
	Total	1 985 €	2 032 €	2 133 €	149 €	7 %	

		INM					
		2020	2021	2022	Évolution en points	Évolution en %	
Cat A	Femmes	552	553	550	-2	-	
	Hommes	563	559	556	-7	-1 %	
	Total	557	558	556	-1	-	
Cat B	Femmes	410	411	413	3	1 %	
	Hommes	417	419	422	5	1 %	
	Total	412	414	417	5	1 %	
Cat C	Femmes	358	365	376	18	5 %	
	Hommes	361	368	376	16	4 %	
	Total	358	366	376	18	5 %	
Total	Femmes	439	430	438	-1	-	
	Hommes	473	456	464	-9	-2 %	
	Total	451	439	448	-3	-1 %	

1.2.2. Enseignants et enseignants-chercheurs

Rémunérations et INM nets mensuels moyens par corps et par genre ^(T2.91)

		Rémunération				
		2020	2021	2022	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 980 €	3 011 €	3 227 €	247 €	8 %
	Hommes	3 314 €	3 452 €	3 691 €	377 €	11 %
	Total	3 165 €	3 224 €	3 459 €	294 €	9 %
dont Maîtres de conférences (EC et MCUPH)	Femmes	2 949 €	3 093 €	3 361 €	411 €	14 %
	Hommes	2 995 €	3 126 €	3 382 €	387 €	13 %
	Total	2 974 €	3 110 €	3 372 €	399 €	13 %
dont Professeurs des universités (EC et PUPH)	Femmes	4 201 €	4 352 €	4 733 €	532 €	13 %
	Hommes	4 362 €	4 519 €	4 716 €	354 €	0,08 €
	Total	4 321 €	4 476 €	4 721 €	399 €	9 %
Total	Femmes	3 195 €	3 330 €	3 613 €	419 €	13 %
	Hommes	3 572 €	3 702 €	3 906 €	333 €	9 %
	Total	3 420 €	3 550 €	3 788 €	368 €	11 %

		INM				
		2020	2021	2022	Évolution en points	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	752	738	742	-10	-1 %
	Hommes	795	832	828	33	4 %
	Total	775	783	785	10	1 %
dont Maîtres de conférences (EC et MCUPH)	Femmes	743	740	730	-13	-2 %
	Hommes	745	738	729	-16	-2 %
	Total	744	739	730	-14	-2 %
dont Professeurs des universités (EC et PUPH)	Femmes	1 062	1 063	1 076	14	1 %
	Hommes	1 111	1 108	1 090	-21	-2 %
	Total	1 098	1 097	1 086	-12	-1 %
Total	Femmes	807	803	800	-7	-1 %
	Hommes	874	892	873	-1	-
	Total	845	856	844	-1	-

1.2.3. BIATSS titulaires

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par corps et par genre ^(T2.92)

		Rémunération				
		2020	2021	2022	Évolution en €	Évolution en %
IGR	Femmes	3 748 €	3 899 €	4 065 €	317 €	8 %
	Hommes	3 870 €	4 081 €	4 222 €	352 €	9 %
	Total	3 814 €	4 002 €	4 161 €	347 €	9 %
ICE	Femmes	2 711 €	2 787 €	2 881 €	170 €	6 %
	Hommes	2 931 €	2 947 €	3 106 €	175 €	6 %
	Total	2 801 €	2 852 €	2 980 €	178 €	6 %
ASI	Femmes	2 191 €	2 247 €	2 361 €	169 €	8 %
	Hommes	2 402 €	2 423 €	2 517 €	115 €	5 %
	Total	2 281 €	2 324 €	2 425 €	144 €	6 %
TECH	Femmes	1 947 €	1 958 €	2 045 €	98 €	5 %
	Hommes	2 055 €	2 112 €	2 186 €	131 €	6 %
	Total	1 989 €	2 017 €	2 100 €	111 €	6 %
ATRF	Femmes	1 579 €	1 655 €	1 765 €	186 €	12 %
	Hommes	1 649 €	1 708 €	1 788 €	139 €	8 %
	Total	1 603 €	1 672 €	1 773 €	170 €	11 %
Total ITRF	Femmes	2 002 €	2 034 €	2 140 €	138 €	7 %
	Hommes	2 256 €	2 311 €	2 449 €	193 €	9 %
	Total	2 100 €	2 137 €	2 259 €	159 €	8 %

1.2.4. BIATSS contractuels

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par corps et par genre ^(T2.93)

		Rémunération moyenne			Évolution en €	Évolution en %
		2020	2021	2022		
IGR	Femmes	2 443 €	2 546 €	2 621 €	179 €	7 %
	Hommes	3 333 €	2 835 €	2 942 €	- 391 €	-12 %
	Total	2 815 €	2 698 €	2 794 €	- 21 €	-1 %
IGE	Femmes	2 162 €	2 842 €	2 237 €	75 €	3 %
	Hommes	2 122 €	3 046 €	2 212 €	90 €	4 %
	Total	2 147 €	2 944 €	2 228 €	81 €	4 %
ASI	Femmes	1 786 €	1 810 €	1 875 €	89 €	5 %
	Hommes	1 744 €	1 728 €	1 783 €	39 €	2 %
	Total	1 771 €	1 781 €	1 838 €	67 €	4 %
TECH	Femmes	1 500 €	1 503 €	1 591 €	91 €	6 %
	Hommes	1 488 €	1 522 €	1 560 €	73 €	5 %
	Total	1 497 €	1 508 €	1 583 €	86 €	6 %
ATRF	Femmes	1 363 €	1 397 €	1 512 €	149 €	11 %
	Hommes	1 383 €	1 392 €	1 502 €	119 €	9 %
	Total	1 368 €	1 396 €	1 509 €	141 €	10 %

1.2.5. Enseignants-chercheurs contractuels

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par genre ^(T2.94)

		Rémunération			Évolution en €	Évolution en %
		2020	2021	2022		
Contractuels Enseignants/enseignants-chercheurs	Femmes	2 455 €	2 682 €	2 797 €	342 €	14 %
	Hommes	2 793 €	2 959 €	3 027 €	234 €	8 %
	Total	2 649 €	2 815 €	2 919 €	270 €	10 %

La hausse globale des rémunérations entre 2020 et 2022 est principalement due à :

- la revalorisation des grilles de rémunérations PPCR : 2^{ème} phase de revalorisation des catégories A et C en 2020 + application du 1^{er} échelon de chaque corps de ces nouvelles grilles comme minimum pour les Contractuels et 3^{ème} phase de revalorisation des catégories C en 2021
 - la hausse de la valeur du point d'indice de 3,5 % au 01/07/2022, passant de 4,686 à 4,85 euros
 - la grille PPCR des catégories B en 2022
 - la hausse du SMIC pour les titulaires et les contractuel
 - la mise en place du RIFSEEP + hausse de l'indemnitaire de 10 % pour les contractuels en 2020 avec effet sur 9 mois en 2020 et 12 en 2021 et 2022
 - la LPR avec la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et de la prime d'enseignement supérieur (PES) à compter du 1^{er} janvier 2021 (+ 1,42 M€)
- La LPR a introduit un nouveau dispositif de politique indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et assimilés avec la parution du décret du 29/12/21 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheur (RIPEC).

Le RIPEC_CI destiné aux enseignants-chercheurs et assimilés vient remplacer la PRES et la PES pour ces populations, et, est désormais mensualisée à effet au 01/09/2022 mais régularisée financièrement sur l'exercice 2023.

- le Glissement-Vieillesse-Technicité : incidence positive sur la masse salariale des avancements (corps, grades, échelons)

Les variations découlent donc des facteurs cités ci-dessus ainsi que du nombre de départs à la retraite et de leur répartition H/F.

En effet, un agent titulaire partant en retraite perçoit une rémunération correspondant à une fin de carrière (INM et rémunérations élevés) et est remplacé en moyenne par un agent en début de carrière percevant une rémunération et un INM moins élevés.

1.3. Rémunération par quartile et par décile

Évolution sur 3 ans des rémunérations nettes mensuelles BIATSS titulaires et contractuels moyennes par quartile selon la catégorie de genre ^(T2.95)

		Rémunération 2020		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	2 030 €	2 415 €	2 910 €
	Hommes	2 121 €	2 611 €	3 343 €
	Total	2 061 €	2 494 €	3 063 €
Cat B	Femmes	1 541 €	1 835 €	2 062 €
	Hommes	1 732 €	1 991 €	2 158 €
	Total	1 604 €	1 879 €	2 090 €
Cat C	Femmes	1 362 €	1 551 €	1 658 €
	Hommes	1 455 €	1 594 €	1 730 €
	Total	1 371 €	1 568 €	1 688 €
Total	Femmes	1 488 €	1 700 €	2 114 €
	Hommes	1 601 €	1 925 €	2 483 €
	Total	1 528 €	1 760 €	2 232 €

		Rémunération 2021		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	2 122 €	2 518 €	3 072 €
	Hommes	2 168 €	2 684 €	3 310 €
	Total	2 135 €	2 579 €	3 152 €
Cat B	Femmes	1 609 €	1 911 €	2 096 €
	Hommes	1 767 €	2 035 €	2 247 €
	Total	1 646 €	1 963 €	2 129 €
Cat C	Femmes	1 446 €	1 670 €	1 772 €
	Hommes	1 443 €	1 656 €	1 784 €
	Total	1 445 €	1 668 €	1 774 €
Total	Femmes	1 615 €	1 810 €	2 207 €
	Hommes	1 642 €	1 991 €	2 530 €
	Total	1 631 €	1 844 €	2 313 €

		Rémunération 2022		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
Cat A	Femmes	2 105 €	2 549 €	3 075 €
	Hommes	2 197 €	2 712 €	3 414 €
	Total	2 138 €	2 604 €	3 243 €
Cat B	Femmes	1 644 €	1 998 €	2 203 €
	Hommes	1 847 €	2 127 €	2 334 €
	Total	1 681 €	2 045 €	2 237 €
Cat C	Femmes	1 544 €	1 790 €	1 894 €
	Hommes	1 526 €	1 753 €	1 877 €
	Total	1 541 €	1 778 €	1 890 €
Total	Femmes	1 691 €	1 914 €	2 293 €
	Hommes	1 739 €	2 065 €	2 632 €
	Total	1 713 €	1 952 €	2 409 €

Évolution sur 3 ans des rémunérations nettes mensuelles Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires et contractuels moyennes par quartile selon la catégorie de genre ^(T2.96)

		Rémunération 2020		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 432 €	3 004 €	3 372 €
	Hommes	3 001 €	3 219 €	3 936 €
	Total	2 702 €	3 189 €	3 681 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 660 €	3 057 €	3 288 €
	Hommes	2 727 €	3 066 €	3 291 €
	Total	2 678 €	3 064 €	3 288 €
Professeurs des universités	Femmes	3 709 €	4 238 €	4 809 €
	Hommes	3 909 €	4 518 €	4 946 €
	Total	3 873 €	4 465 €	4 932 €
Total	Femmes	2 754 €	3 188 €	3 710 €
	Hommes	2 946 €	3 378 €	4 367 €
	Total	2 884 €	3 214 €	4 108 €

		Rémunération 2021		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 582 €	3 109 €	3 567 €
	Hommes	3 092 €	3 360 €	3 920 €
	Total	2 841 €	3 217 €	3 771 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 741 €	3 222 €	3 589 €
	Hommes	2 847 €	3 223 €	3 606 €
	Total	2 779 €	3 223 €	3 593 €
Professeurs des universités	Femmes	3 879 €	4 541 €	4 963 €
	Hommes	4 087 €	4 643 €	5 149 €
	Total	4 008 €	4 600 €	5 123 €
Total	Femmes	2 831 €	3 305 €	3 906 €
	Hommes	3 089 €	3 631 €	4 537 €
	Total	2 983 €	3 458 €	4 233 €

		Rémunération 2022		
		1 ^{er} quartile	Médiane	Dernier quartile
2 nd degré	Femmes	2 801 €	3 284 €	3 822 €
	Hommes	3 258 €	3 799 €	4 178 €
	Total	3 043 €	3 571 €	4 075 €
Maîtres de conférences	Femmes	2 984 €	3 551 €	3 953 €
	Hommes	3 078 €	3 526 €	3 930 €
	Total	3 052 €	3 542 €	3 943 €
Professeurs des universités	Femmes	4 235 €	4 916 €	5 354 €
	Hommes	4 281 €	4 877 €	5 345 €
	Total	4 266 €	4 883 €	5 345 €
Total	Femmes	3 128 €	3 652 €	4 236 €
	Hommes	3 326 €	3 880 €	4 712 €
	Total	3 252 €	3 776 €	4 524 €

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par décile ^(T2.97)

	Rémunération 2022									
	1 ^{er} décile	2 ^{ème} décile	3 ^{ème} décile	4 ^{ème} décile	5 ^{ème} décile	6 ^{ème} décile	7 ^{ème} décile	8 ^{ème} décile	9 ^{ème} décile	Médiane
Femmes	1 488 €	1 609 €	09 1 764 €	1 898 €	2 091 €	2 442 €	3 078 €	3 599 €	4 194 €	2 091 €
Hommes	1 529 €	1 729 €	09 1 973 €	09 2 420 €	3 104 €	3 503 €	3 866 €	4 338 €	5 058 €	3 104 €
Total	1 506 €	1 657 €	1 833 €	2 037 €	2 409 €	3 060 €	3 535 €	3 979 €	4 673 €	2 409 €

Le salaire médian est le salaire à partir duquel le nombre de salaire au-dessus est égal au nombre de salaire en dessous de cette valeur.

Le salaire médian coupe l'ensemble des valeurs en deux parties.

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

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

Le premier décile est la plus petite rémunération de la série telle qu'au moins 10 % des données soient inférieures ou égales au premier quartile.

Les données sont ensuite exprimées par palier de 10 %.

1.4. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

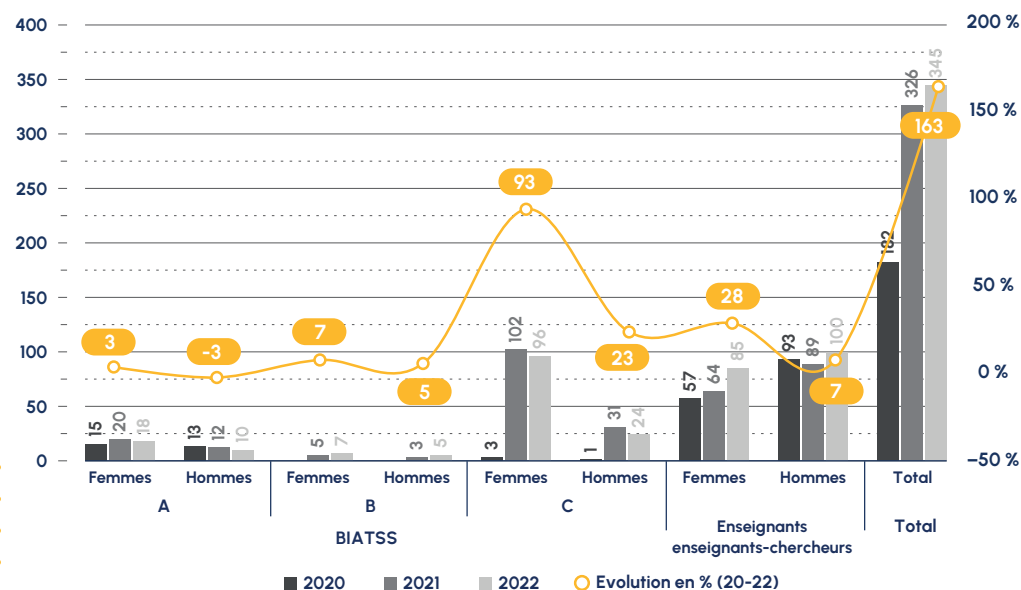
Bénéficiaires de la GIPA en 2022 (T2.98)

			Nombre d'agents	Montants en €
BIATSS	A	Femmes	18	4 278,82 €
		Hommes	10	7 378,41 €
	B	Femmes	7	2 525,72 €
		Hommes	5	1 267,63 €
	C	Femmes	96	13 376,36 €
		Hommes	24	3 417,65 €
Enseignants/enseignants-chercheurs		Femmes	85	62 562,94 €
		Hommes	100	73 574,72 €
Total			345	168 382,25 €

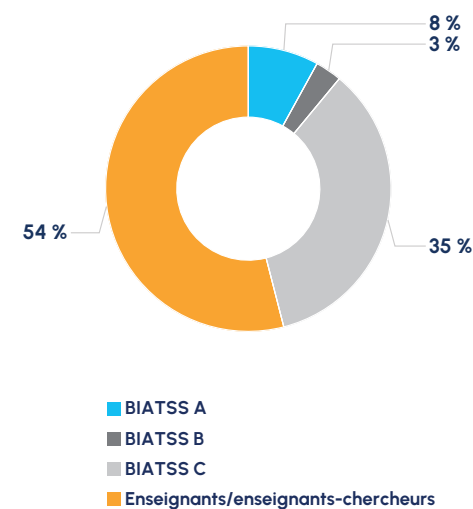
Un agent bénéficie de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Son mode de calcul est précisé par arrêté publié au Journal Officiel.

La période d'observation de référence de la GIPA rémunérée en 2022 concerne la période du 31/12/2017 au 31/12/21. Le nombre de bénéficiaires en 2021 a fortement augmenté (+ 90 %) ainsi que le montant versé (+ 126 %) : 182 bénéficiaires en 2020 pour un montant de 74,5 K€ contre 345 bénéficiaires en 2022 pour un montant de 168,4 K€. Cette hausse est essentiellement portée par les agents contractuels BIATSS et s'explique par l'augmentation de l'inflation.

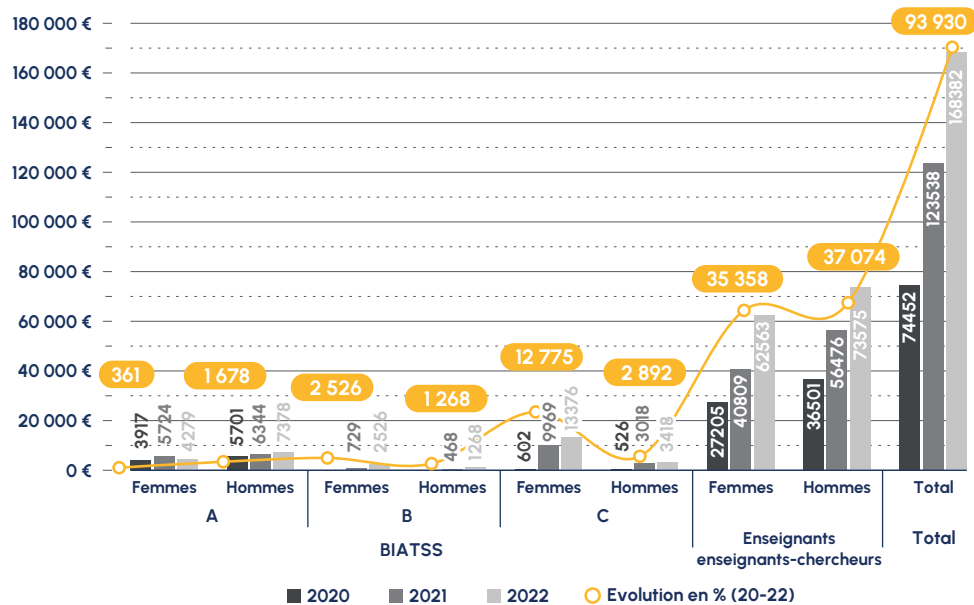
Évolution du nombre de bénéficiaires (2.53)



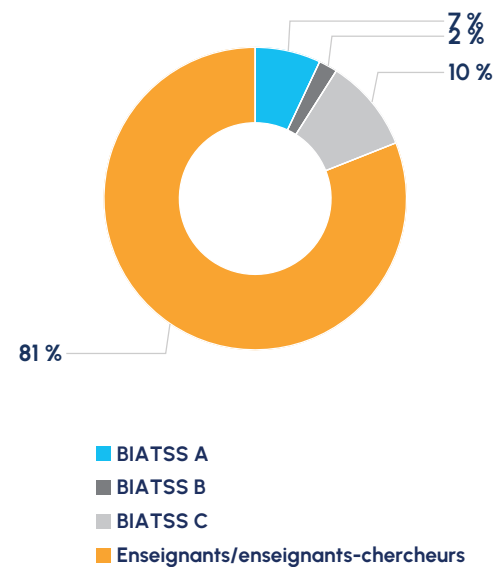
Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population (2.54)



Évolution des montants reversés ^(2.55)



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population ^(2.56)



1.5. Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) a été instituée par décret du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Celle-ci est attribuée pour une période de 4 ans renouvelable, aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international, aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et aux chercheurs dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent et satisfaisant à la réalisation d'un enseignement ou d'une activité équivalente. La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la PES. Les critères d'attribution ont été approuvés par le Conseil d'Administration du 28 octobre 2014. La Commission de la Recherche du 20/5/2014 a défini les critères, la méthodologie et les barèmes d'attribution.

Vu la délibération du CA du 23 janvier 2018 de l'Université Aix-Marseille portant sur le cumul de la PEDR et d'heures complémentaires.

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

L'ensemble de ces éléments est pris en compte par l'instance compétente pour procéder aux attributions. Le nombre de bénéficiaires augmente légèrement entre 2020 et 2022 (489 contre 501) tandis que le montant décaissé baisse : - 55 686 € (-2 %). Le montant moyen par agent diminue de 9% en 2022. Cela est dû au démarrage de nouvelles cohortes en fin d'année qui ne perçoivent qu'un quart de la PEDR annuelle mais compte pour 1 nouveau bénéficiaire.

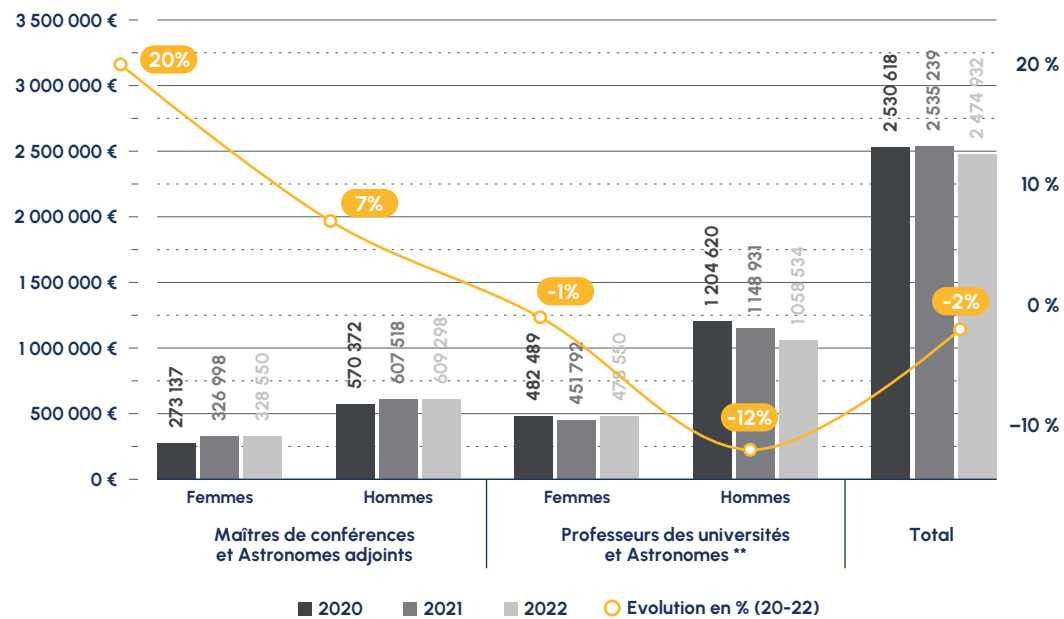
La LPR a introduit un nouveau dispositif de politique indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et assimilés avec la parution du décret du 29/12/21 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheur (RIPEC). Le RIPEC_C3 destiné aux enseignants-chercheurs uniquement vient remplacer la PEDR pour cette population, et, est désormais mensualisée. La PEDR reste attribuée aux praticiens hospitaliers, aux enseignants-chercheurs bénéficiant d'une délégation IUF. La première cohorte de 2022 a été mensualisée à compter d'octobre 2022 mais régularisée financièrement sur l'exercice 2023. Pour les autres populations, la PEDR continue d'être versée 1 fois par trimestre.

Enseignants bénéficiaires de la Prime d'encadrement Doctoral et de Recherche (T2.99)

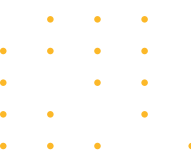
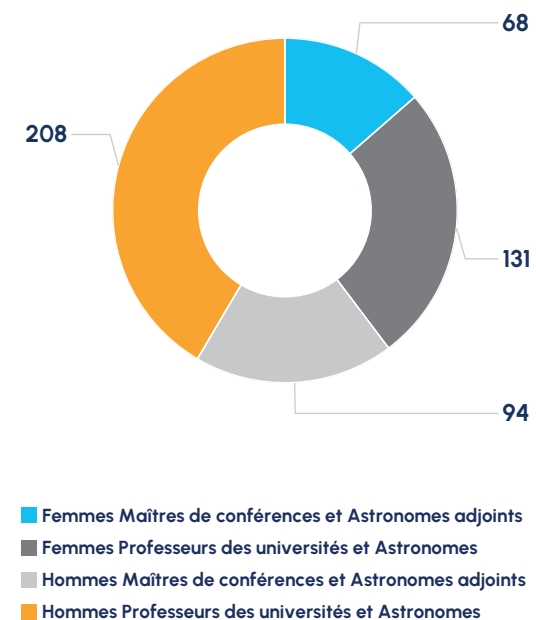
Agents bénéficiaires	Sexe	2020				2021				2022			
		Nombre de bénéficiaires		Montant		Nombre de bénéficiaires		Montant		Nombre de bénéficiaires		Montant	
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	Femmes	65	203	273 136,85 €	843 509,15 €	72	210	326 997,87 €	934 516 €	68	199	328 549,81 €	937 847,96 €
	Hommes	138		570 372,30 €		138		607 518,13 €		131		609 298,15 €	
Professeurs des universités et Astronomes**	Femmes	84	286	482 488,54 €	1 687 108,63 €	80	289	451 792,40 €	1 600 723,23 €	94	302	478 549,57 €	1 537 083,72 €
	Hommes	202		1 204 620,09 €		209		1 148 930,83 €		208		1 058 534,15 €	
Total	Femmes	149	489	755 625,39 €	2 530 617,78 €	152	499	778 790,27 €	2 535 239,23 €	162	501	807 099,38 €	2 474 931,68 €
	Hommes	340		1 774 992,39 €		347		1 756 448,96 €		339		1 667 832,30 €	



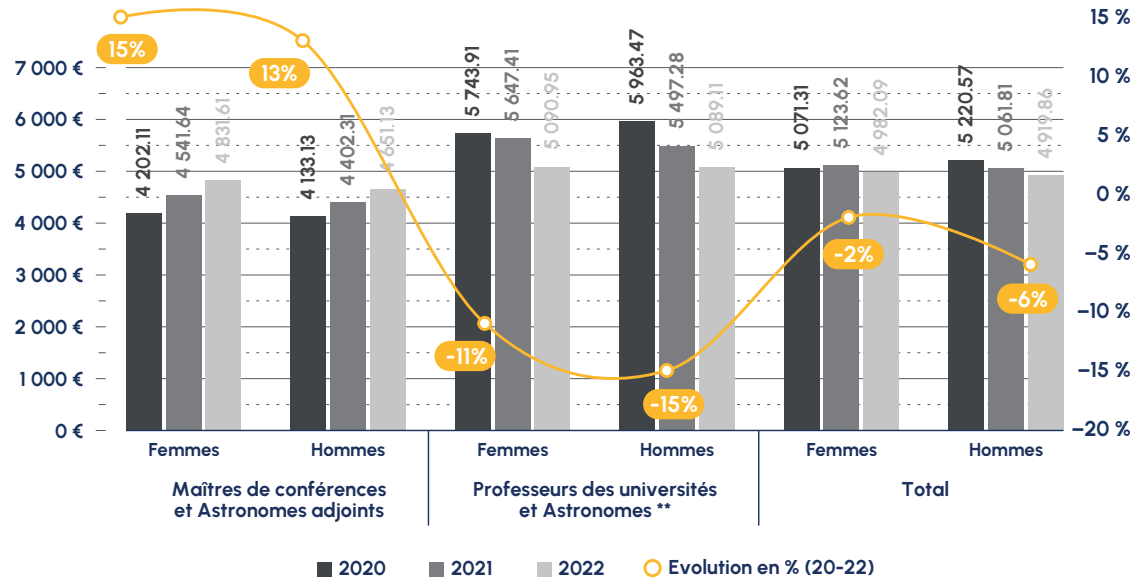
Répartition des montants cumulés de la PEDR par corps et par sexe ^(2.57)



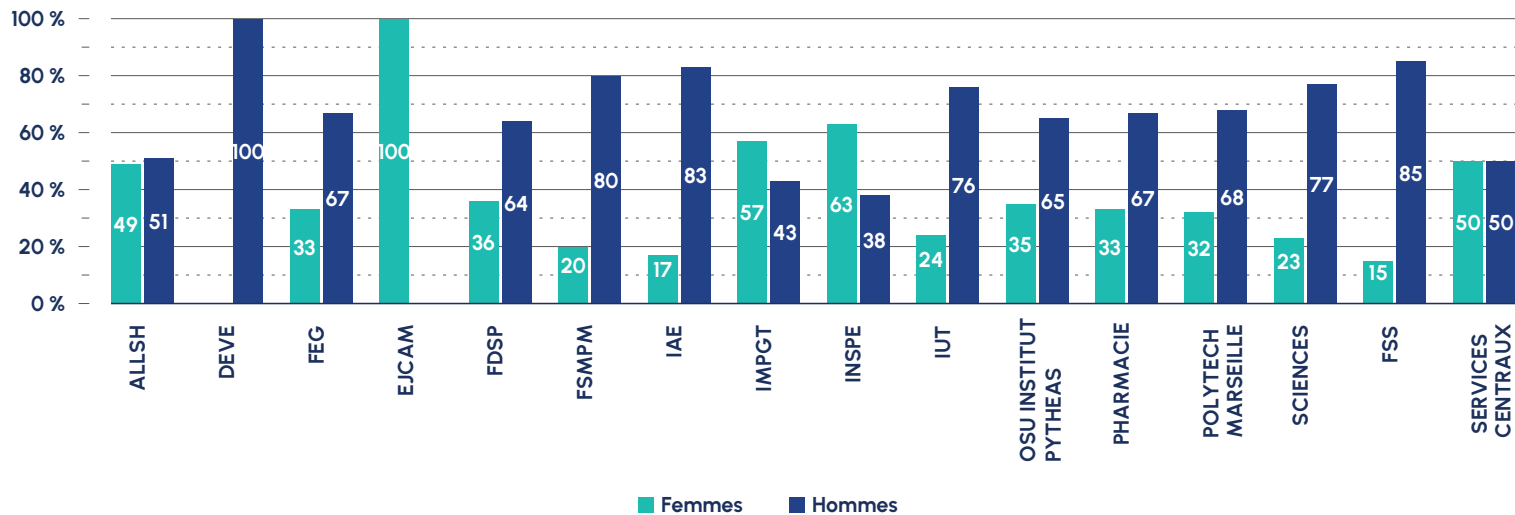
Répartition des enseignants, enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR par qualité et par sexe ^(2.58)



Montant moyen et évolution par corps et par sexe (2.59)



Montant moyen et évolution par corps et par sexe (2.60)



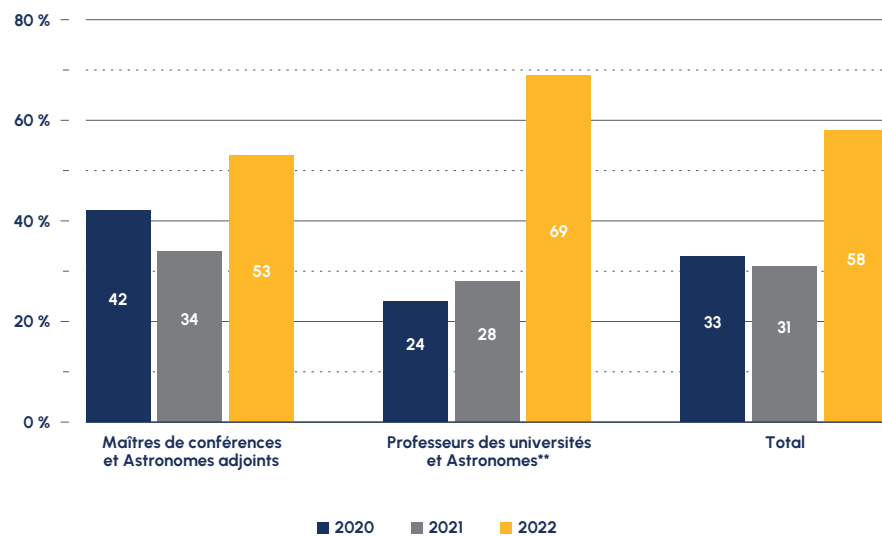
Candidats AMU à la PEDR

	2020			2021			2022			Évolution 2022-2020	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	65	89	154	51	99	150	126	140	266	112	73 %
Professeurs des universités et Astronomes**	34	109	143	43	108	151	41	92	133	-10	-7 %
Total	99	198	297	94	207	301	167	232	399	102	34 %

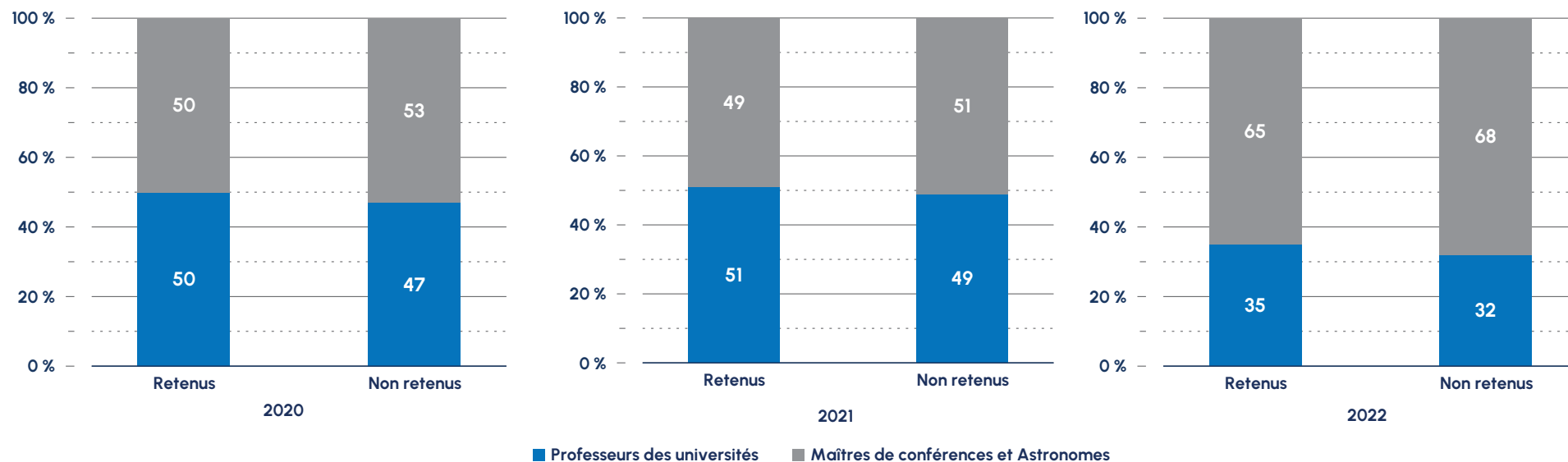
dont candidats retenus (T2.100)

	2020			2021			2022			Évolution 2022-2020	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	en nb	en %
Maîtres de conférences et Astronomes adjoints	25	36	61	22	34	56	64	71	135	74	121 %
Professeurs des universités et Astronomes**	18	44	62	22	37	59	22	50	72	10	16 %
Total	43	80	123	44	71	115	86	121	207	84	68 %

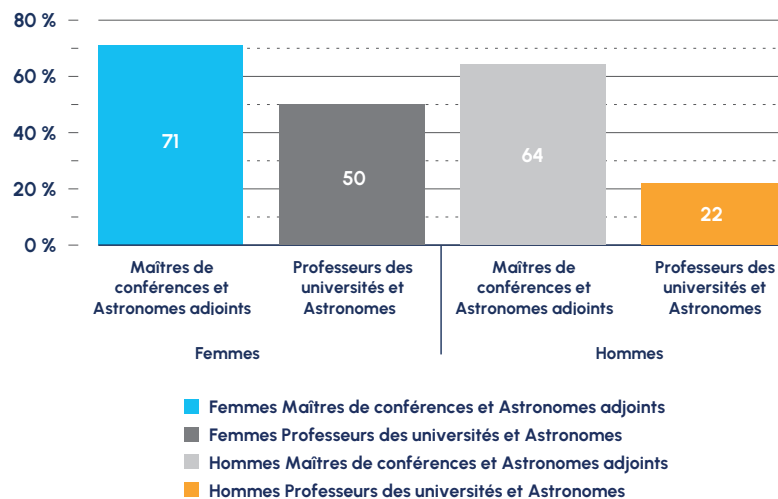
Part des femmes parmi les candidats à la PEDR (2.61)



Répartition des candidatures retenues et non retenues à la PEDR ^(2.62)



Répartition des candidats retenus à la PEDR ^(2.63)



Le nombre de candidats retenus a fortement augmenté de 68 % entre 2020 et 2022 (207 en 2022 contre 123 en 2020). Cette hausse est particulièrement observée concernant les MCF avec une hausse de 121 % sur la période. Le taux de transformation entre les candidats présentés et les candidats retenus a également progressé : 41,4 % en 2020 et 51,9 % en 2022.

Sur 2022, le taux de transformation est meilleur chez les PU que chez les MCF (54,1 % contre 50,8 %).

1.6. Prime de Responsabilités Pédagogiques

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

Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2020 et 2022 (852 contre 949) ainsi que le montant versé (923,2 K€ contre 1 107 K€). Par conséquent, le montant moyen par agent a augmenté de 8 %.

La population la plus représentée reste celle des Maîtres de conférences (61 % des bénéficiaires), en légère augmentation d'un point par rapport à 2020 (60 %) tandis que la part des Professeurs du 2nd degré baisse de 2 points. La même tendance est observée sur les montants par population.

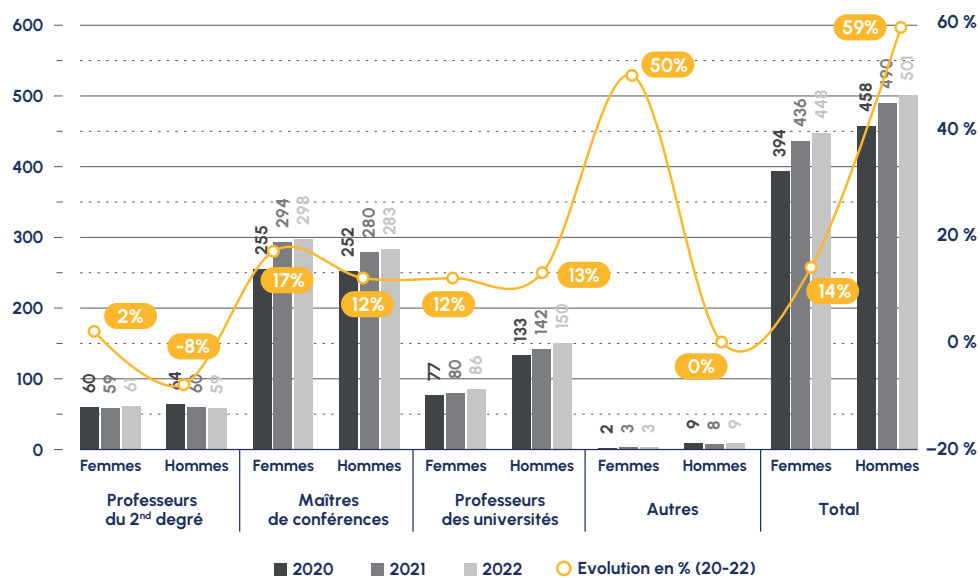
La Loi de Programmation pour la Recherche (LPR) a introduit un nouveau dispositif de politique indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et assimilés avec la parution du décret du 29/12/21 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Le RIPEC_C2 (Groupe 1) destiné aux enseignants-chercheurs uniquement vient remplacer la PRP pour cette population, et, est désormais mensualisé. La première cohorte de 2022 a été mensualisée à compter de septembre 2022 mais régularisée financièrement sur l'exercice 2023. La PRP reste attribuée aux enseignants du second degré. Pour cette population, la PRP continue d'être versée 1 fois par an.

Enseignants bénéficiaires de la PRP en 2022 (T2.101)

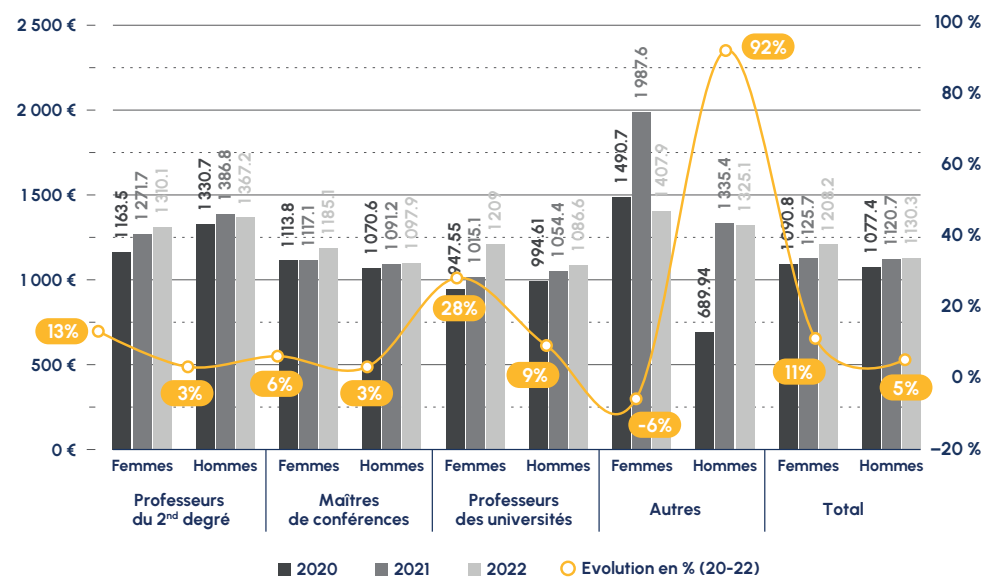
		Nombre de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
		Femmes	Hommes	Montant	Montant	Montant	Montant
Professeurs du 2 nd degré	Femmes	61	120	79 921,30 €	160 587,98 €	1 310,19 €	1 338,23 €
	Hommes	59		80 666,68 €		1 367,23 €	
Maîtres de conférences	Femmes	298	581	353 169,32 €	663 890,07 €	1 185,13 €	1 142,67 €
	Hommes	283		310 720,75 €		1 097,95 €	
Professeurs des universités	Femmes	86	236	103 980,51 €	266 970,27 €	1 209,08 €	1 131,23 €
	Hommes	150		162 989,76 €		1 086,60 €	
Autres*	Femmes	3	12	4 223,82 €	16 149,90 €	1 407,94 €	1 345,83 €
	Hommes	9		11 926,08 €		1 325,12 €	
Total	Femmes	448	949	541 294,95 €	1 107 598,22 €	1 208,25 €	1 167,12 €
	Hommes	501		566 303,27 €		1 130,35 €	

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

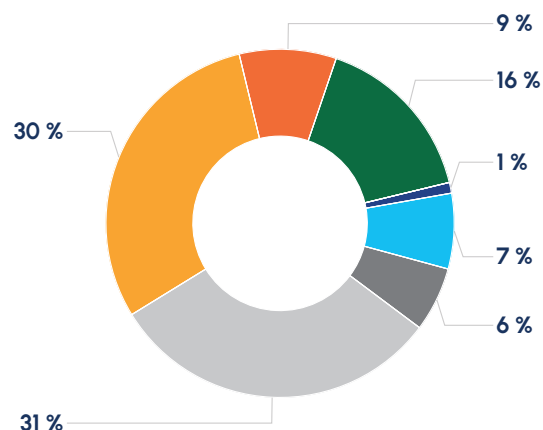
Évolution du nombre de bénéficiaires de la PRP (2.64)



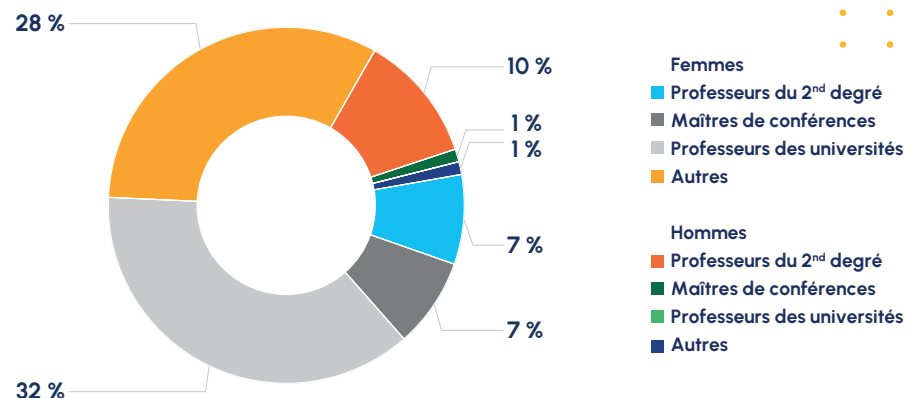
Évolution du montant moyen de la PRP par corps et par genre (2.65)



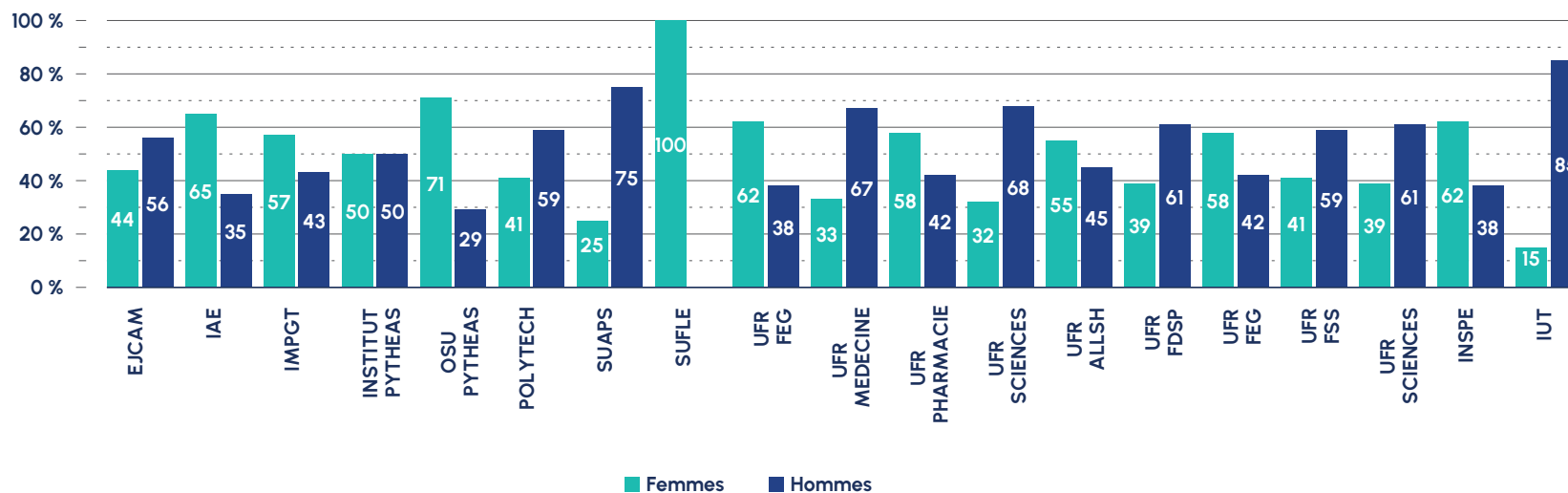
Répartition des bénéficiaires par corps et par sexe de la PRP ^(2.66)



Répartition du montant annuel de la PRP ^(2.67)



Répartition des bénéficiaires de la PRP par genre et par structure ^(2.68)



1.7. Prime de Charges Administratives

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

Les décisions individuelles d'attribution de la prime de charge administrative sont arrêtées par le Président après délibération du Conseil Académique restreint.

Le nombre de bénéficiaires augmente de 26,4 % (soit 105 agents) entre 2020 et 2022. De même, le montant versé pour la PCA en 2021 augmente de 35,9 % (soit + 353,3 K€) par rapport à 2020. Cela s'explique notamment par une hausse de 10 % sur le montant de la PCA versée. La part des femmes continue d'augmenter en 2022, puisqu'elles représentent 40 %, contre 39 % en 2021, 38 % en 2020 et 36 % en 2019.

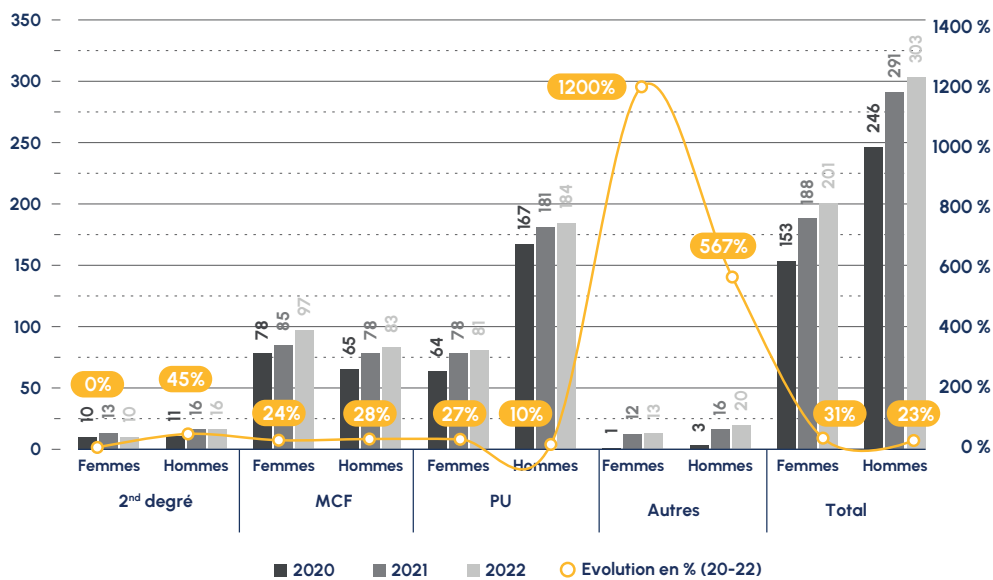
La LPR a introduit un nouveau dispositif de politique indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et assimilés avec la parution du décret du 29/12/21 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). Le RIPEC_C2 (Groupes 2 et 3) destiné aux enseignants-chercheurs uniquement vient remplacer la PCA pour cette population, et, est désormais mensualisée. La première cohorte de 2022 a été mensualisée à compter de septembre 2022 mais régularisée financièrement sur l'exercice 2023. La PCA reste attribuée aux praticiens hospitaliers et aux enseignants du 2nd degré. Pour ces populations, la PCA continue d'être versée 1 fois par an.

Enseignants bénéficiaires de la PCA (T2.102)

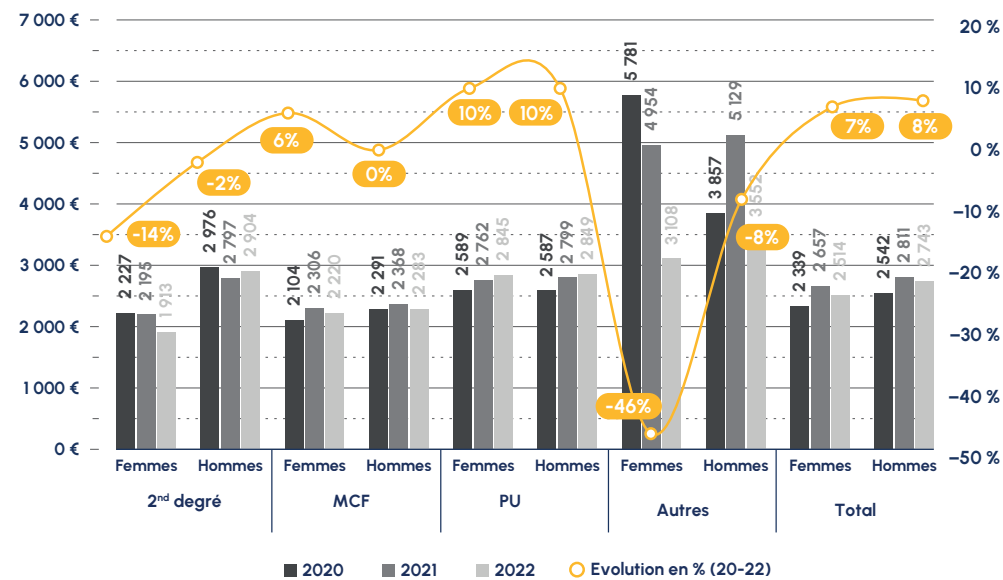
		Nombre de bénéficiaires		Montants annuels		Montants moyens	
		Femmes	Hommes	Montants annuels	Montants moyens	Montants annuels	Montants moyens
Professeurs du 2 nd degré	Femmes	10	26	19 130,31 €	65 588,47 €	1 913,03 €	2 522,63 €
	Hommes	16		46 458,16 €		2 903,64 €	
Maîtres de conférences	Femmes	97	180	215 322,88 €	404 809,51 €	2 219,82 €	2 248,94 €
	Hommes	83		189 486,63 €		2 282,97 €	
Professeurs des universités	Femmes	81	265	230 440,77 €	754 568,49 €	2 844,95 €	2 847,43 €
	Hommes	184		524 127,72 €		2 848,52 €	
Autres*	Femmes	13	33	40 398,64 €	111 431,64 €	3 107,59 €	3 376,72 €
	Hommes	20		71 033 €		3 551,65 €	
Total	Femmes	201	504	505 292,60 €	1 336 398,11 €	2 513,89 €	2 651,58 €
	Hommes	303		831 105,51 €		2 742,92 €	

* Professeurs des écoles, professeurs contractuels, personnels d'orientation et d'éducation.

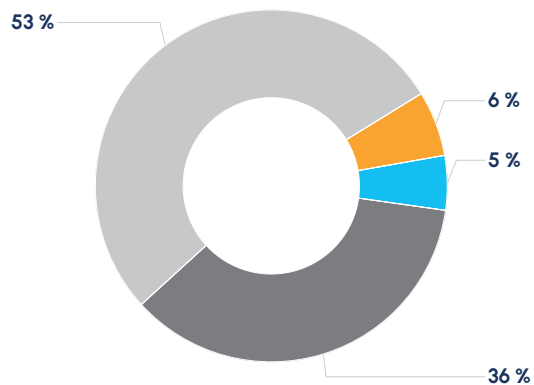
Évolution du nombre de bénéficiaires de la PCA (2.69)



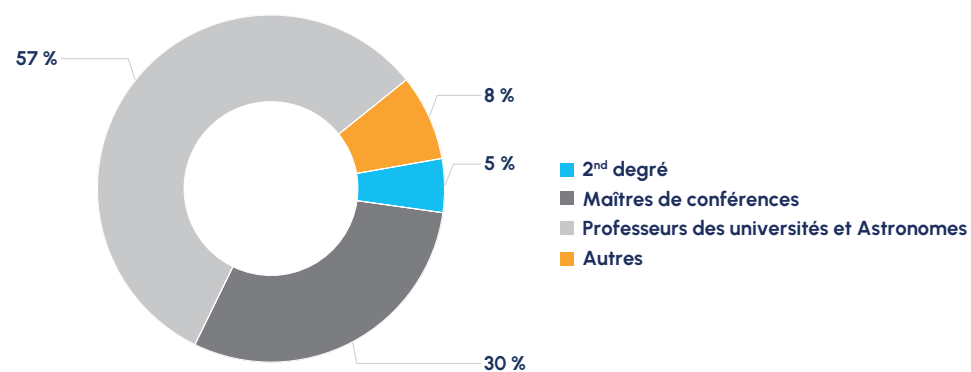
Évolution du montant moyen (2.70)



Répartition des bénéficiaires par corps de la PCA (2.71)



Répartition du montant annuel de la PCA (2.72)



1.8. Prime d'Engagement Pédagogique

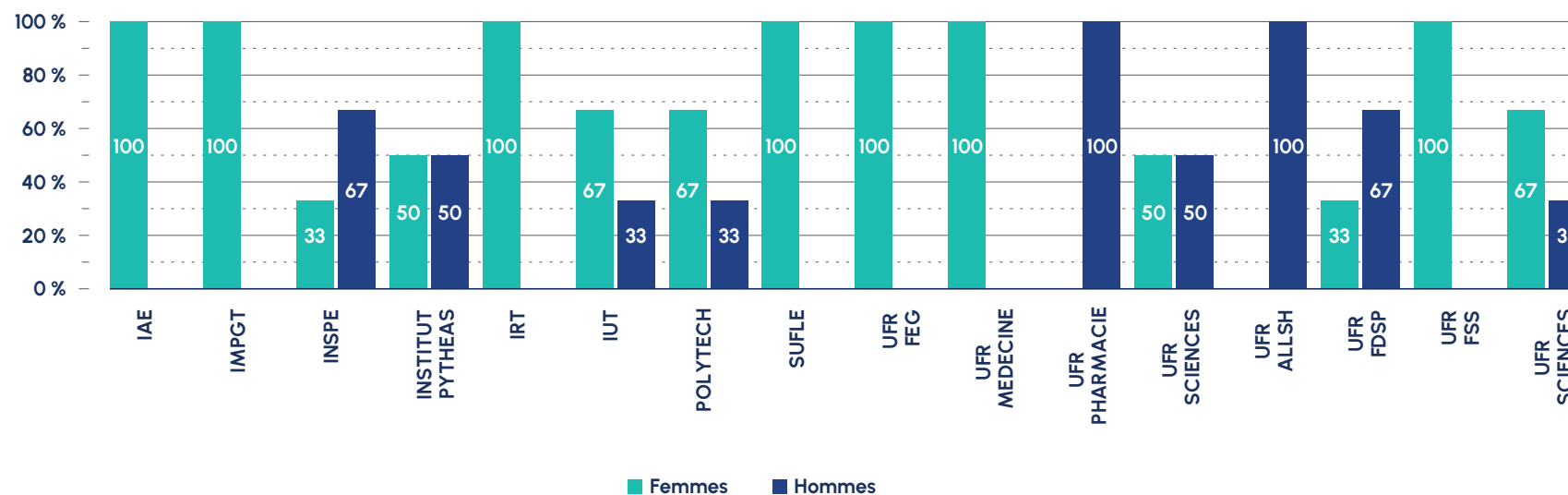
Montant et nombre de bénéficiaires de la PEP en 2022 par corps et par genre ^(T2.103)

		Montant				
		2020	2021	2022	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	2 000 €	8 000 €	16 667 €	14 667 €	733 %
	Hommes	8 000 €	-	3 000 €	-5 000 €	-63 %
	Total	10 000 €	8 000 €	19 667 €	9 667 €	97 %
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	44 000 €	32 000 €	42 333 €	-1 667 €	-4 %
	Hommes	34 000 €	20 000 €	23 333 €	-10 667 €	-31 %
	Total	78 000 €	52 000 €	65 666 €	-12 334 €	-16 %
dont Professeurs des université (EC et PU)	Femmes	6 000 €	4 000 €	11 667 €	5 667 €	94 %
	Hommes	6 000 €	16 000 €	26 667 €	20 667 €	344 %
	Total	12 000 €	20 000 €	38 333 €	26 333 €	219 %
Total	Femmes	52 000 €	44 000 €	70 666 €	18 666 €	36 %
	Hommes	48 000 €	36 000 €	53 000 €	5 000 €	10 %
	Total	100 000 €	80 000 €	123 666 €	23 666 €	24 %

		Nombre de bénéficiaires				
		2020	2021	2022	Évolution en €	Évolution en %
dont Enseignants du 2 nd degré	Femmes	1	2	8	7	700 %
	Hommes	4	-	3	-1	-25 %
	Total	5	2	11	6	120 %
dont Maîtres de conférences (EC et PU)	Femmes	22	8	12	-10	-45 %
	Hommes	17	5	6	-11	-65 %
	Total	39	13	18	-21	-54 %
dont Professeurs des université (EC et PU)	Femmes	3	1	3	-	-
	Hommes	3	4	5	2	67 %
	Total	6	5	8	2	33 %
Total	Femmes	26	11	23	-3	-12 %
	Hommes	24	9	14	-10	-42 %
	Total	50	20	37	-13	-26 %

* versée en janv.2023

Répartition des bénéficiaires de la PEP par genre et par structure ^(2.73)



La prime d'engagement pédagogique (PEP) permet de reconnaître et de valoriser de manière exceptionnelle l'investissement pédagogique d'un enseignant considéré dans sa situation d'enseignement ; en cela, la PEP se distingue :

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

Les personnels enseignants éligibles à la PEP sont : les PU, les MCF, les enseignants contractuels du 2nd degré. Les lauréats pourront être associés aux manifestations organisées par le Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation (CIPE) ainsi qu'aux dispositifs en lien avec la pédagogie mis en place par l'établissement. Les lauréats pour la PEP sont décidés en CACr en fonction de la qualité du dossier. La PEP au titre de 2022 a été versée en janvier 2023 et s'élève à 123 666 €, soit + 23 666 € par rapport à 2020. Le montant de la prime par bénéficiaire était identique entre 2019 et 2020 (2 000 €), puis est passé à 4 000 € par an en 2021. et le nombre de bénéficiaire a augmenté de 32 %. Les Maîtres de conférences représentent plus des 3/4 des bénéficiaires (68 % en 2019 contre 89 % en 2021). Le montant de la PEP sera mensualisée courant 2023, la hausse du paiement de la PEP 2022 (payée en janvier 2023) provient du fait que le montant payé couvre 16 mois (septembre 21 à août 22 + septembre 22 à décembre 22) au lieu de 12.

1.9. Complémentaire Indemnitaire Annuelle (CIA)/Prime Individualisée annuelle (PIA)

Références réglementaires

- Code général de la fonction publique, article L 521-1.
 - Code de l'éducation, article L.954-2.
 - Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
 - Circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- Le Conseil d'administration d'Aix-Marseille Université a adopté le 20 septembre et le 25 novembre 2022 la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les fonctionnaires et d'une prime individualisée annuelle (PIA) pour les agents contractuels. Le contexte de la mise en place du CIA pour les fonctionnaires s'inscrit en conformité avec la réglementation, afin de simplifier l'architecture indemnitaire en cohérence avec le RIFSEEP. Ainsi les agents perçoivent une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions de l'agent et versée mensuellement, et bénéficieront à compter de 2022 de la Complémentaires Indemnitaire Annuelle (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir de l'agent. Par souci d'unité et de mise en cohérence des conditions de rémunération des personnels, l'établissement met en place un dispositif similaire pour les contractuels, fondé sur le régime prévu à l'article L954-2 du code de l'éducation.

Le CIA/PIA se décompose

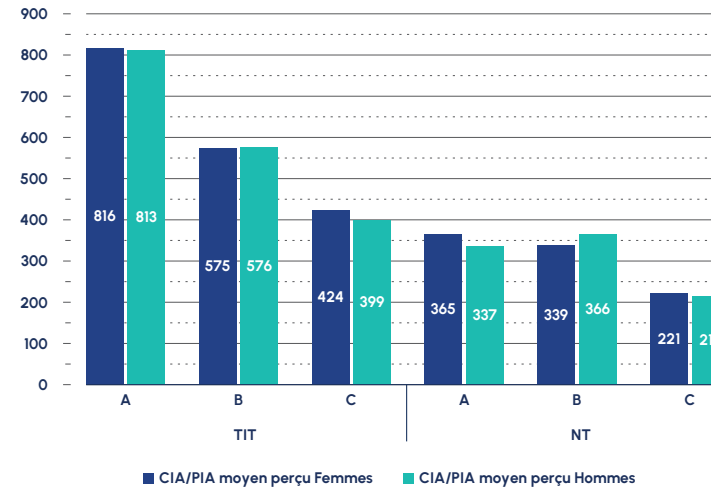
- d'une part fixe correspondant à un montant unique en euros bruts, applicable par catégorie de l'agent (A-B-C), pour une période de référence comprise entre le 1^{er} septembre de l'année N-1 et le 31 août de l'année N.
- d'une part complémentaire ou CIA majoré n'est versée que sous réserve de l'appréciation du supérieur hiérarchique (versement complémentaire modulable plafonné).

Montant brut versé dans le cadre du CIA/PIA (T2.106)

TIT/NT	Catégorie	Part fixe		Total Part fixe	Part variable		Total Part variable	Total général		Total Général
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
TIT	A	166 537.5	122 900	289 438	149 949	105 447	255 395.5	316 487	228 347	544 833
	B	148 700	77 950	226 650	74 409	37 876	112 285.331	223 109	115 826	338 935
	C	206 237.5	95 608	301 846	52 704	16 454	69 157.7	258 941	112 063	371 004
Total TIT		521 475	296 458	817 933	277 062	159 777	436 838.531	798 537	456 235	1 254 772
NT	A	49 978.96	32 883	82 862	110 052	65 830	175 882.5	160 031	98 713	258 744
	B	25 030.917	8 667	33 698	49 899	21 721	71 620.222	74 930	30 389	105 318
	C	34 000.5	14 420	48 421	47 967	18 627	66 593.997	81 968	33 047	115 015
Total NT		109 010.377	55 970	164 981	207 918	106 179	314 096.719	316 928	162 149	479 078
Total général		630 485.377	352 429	982 914	484 980	265 955	750 935.25	1 115 465	618 384	1 733 849

TIT/NT	Catégorie	Nombre d'agents		CIA/PIA moyen perçu	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
TIT	A	388	281	816	813
	B	388	201	575	576
	C	610	281	424	399
Total TIT		1 386	763	576	598
NT	A	439	293	365	337
	B	221	83	339	366
	C	371	154	221	215
Total NT		1 031	530	307	306
Total général		2 417	1 293	462	478
		3 710		467	

Montant brut versé dans le cadre du CIA/PIA (2.74)



1.10. Synthèse sur les écarts de rémunérations

1.10.1. Synthèse sur les écarts de rémunérations des titulaires

Emploi et temps de travail des titulaires par genre en 2022 ^(T2.107)

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	2 396	2 460	4 856	50,7 %
Équivalents temps plein employés (ETP)	2 384	2 395	4 779	50,1 %
Taux moyen de temps partiel	99,5 %	97,4 %	98,4 %	-

33 corps représentés titulaires E-C et BIATSS.

Les analyses d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ont été menées via l'outil de calcul d'indicateurs développé par la DGAFP. Cet outil permet de calculer le premier des différents indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé entre le gouvernement, les employeurs publics ainsi que certaines organisations syndicales. L'analyse a porté sur les rémunérations versées en 2022 pour 4 856 agents titulaires, relevant des 33 corps représentés au sein de l'université. En 2022, l'université emploie autant de femmes que d'hommes titulaires puisqu'elles représentent 50,7 % de la population totale. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (97,4 % contre 99,5 % pour les hommes).

Évolution sur 2 ans des rémunérations et écarts de salaire des titulaires ^(T2.108)

Rémunération moyenne brute mensuelle	2022		2021	Ecart 2022/2021
Femmes	3 680 €	-	3 473 €	207 €
Hommes	4 564 €	-	4 341 €	223 €
Écart	-884 €	-19 %	-868 €	-16 €
Décomposition de l'écart	en €	en %	en €	en €
Effet ségrégation des corps	-723 €	82 %	-698 €	-25 €
Effet démographique au sein des corps	-94 €	11 %	-99 €	6 €
Effet temps partiel	-77 €	9 %	-74 €	-3 €
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	10 €	-1 %	3 €	7 €

Évolution sur deux ans des écarts de salaire par corps ^(T2.109)

Corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		2022		2021	Ecart 2022/2021
	Hommes	Femmes	Ecart femmes-hommes	Part des femmes dans le corps (%)	Ecart femmes-hommes	
PR	6 430 €	6 324 €	-106 €	28 %	-148 €	42 €
PU-PH	5 748 €	5 149 €	-599 €	22 %	-575 €	-24 €
MCF	4 607 €	4 653 €	46 €	46 %	44 €	3 €
MCF PH	3 547 €	3 501 €	-46 €	48 %	-12 €	-34 €
PRAG	4 950 €	4 528 €	-423 €	51 %	-344 €	-79 €
PRCE	4 507 €	3 793 €	-714 €	64 %	-821 €	108 €
IGR	5 214 €	5 304 €	90 €	42 %	-68 €	159 €
IGE	3 850 €	3 750 €	-101 €	58 %	-131 €	30 €
ASI	3 199 €	3 067 €	-132 €	59 %	-172 €	40 €
TECH	2 762 €	2 667 €	-95 €	62 %	-89 €	-6 €
MAG	2 223 €	2 232 €	8 €	66 %	-	8 €
ATRF	2 289 €	2 316 €	27 €	65 %	6 €	21 €

Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 884 € par mois (- 19 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes).

Cet écart s'explique par 4 types d'effet :

- Effet ségrégation des corps : partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps ;
- Effet démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps ;
- Effet temps partiel : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.
- Effet primes à corps-grade-échelon identique : écart de rémunération entre hommes et femmes induits par les montants de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

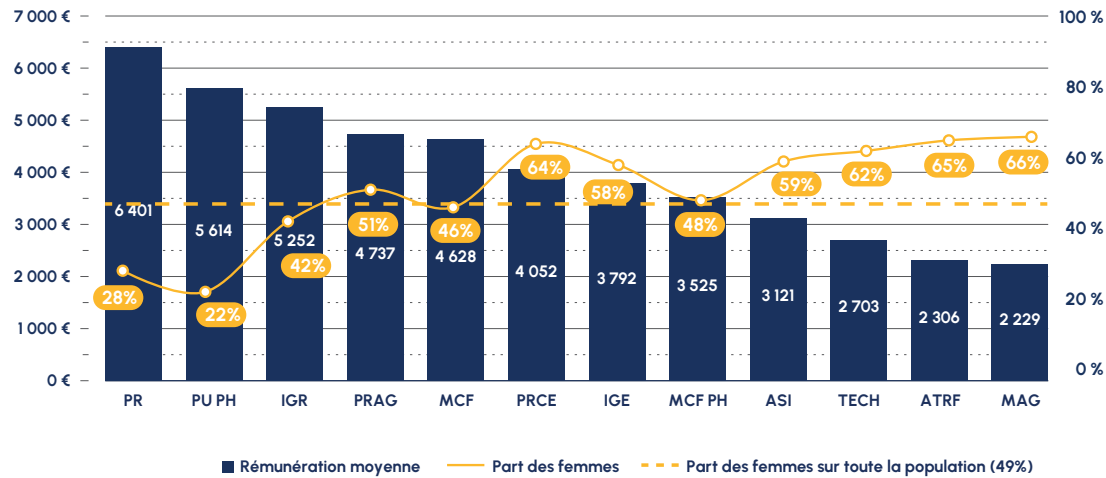
L'analyse détaillée de ces écarts a été menée sur 12 corps d'effectifs supérieurs à 50 et de mixité suffisante. Ils représentent 92 % de la population totale. Les 21 corps non retenus présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes.

En 2022, 4 corps sur les 12 analysés présentent un écart de rémunération en faveur des femmes : les ingénieurs de recherche (+ 90 €), les Maîtres de conférences (+ 46 €), les adjoints techniques de recherche (+ 27 €) et les magasiniers (+ 8 €).

Entre 2021 et 2022, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est creusé de 16 €, en particulier sur l'effet ségrégation des corps (augmentation de l'écart de 25 €). Toutefois, il s'est nettement amélioré sur la population des ingénieurs de recherche, seul corps où l'effet s'est inversé entre ces 2 années (un écart de - 68 € en défaveur des femmes en 2021 versus un écart de + 90 € en faveur des femmes en 2022).

1) Effet ségrégation des corps

Rémunération moyenne mensuelle par corps en 2021 (femmes et hommes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ^(2.75)



L'écart de rémunération brute s'explique pour 82 % (-723 €) par un effet de ségrégation des corps. Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés à savoir pour les Professeurs des universités (PU : 28 % et PU PH : 22 %), les ingénieurs de recherche (42 %) et les maîtres de conférences (MCF : 46 % et MCF PH : 48 %). A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées.

Les explications de ces effets peuvent être :

- sociologiques avec une auto sélection (voir auto censure) des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, et moins candidates sur d'autres ;
- liées à une forme de discrimination au recrutement dans le corps.

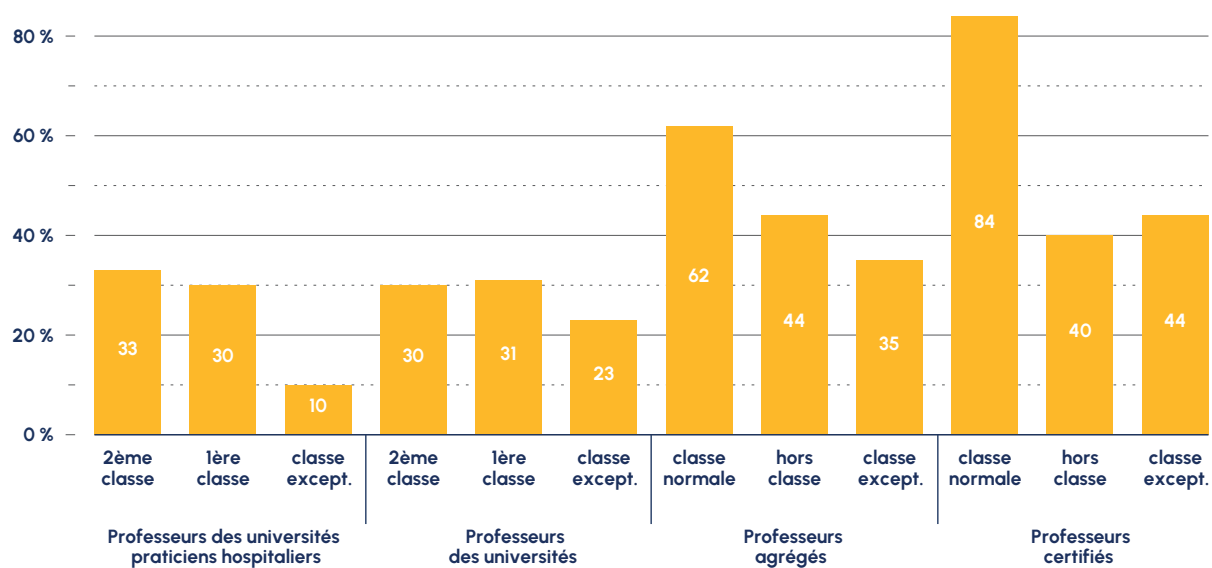
Entre 2021 et 2022, l'effet négatif de la ségrégation des corps semble s'être particulièrement accentué sur les ingénieurs de recherche avec une baisse de la part des femmes de 1,7 points. Toutefois, la rémunération moyenne des femmes sur cette population est celle qui a augmenté le plus significativement avec une hausse de + 8,9 % versus + 5,5 % pour les hommes.

2) Effet démographique au sein des corps

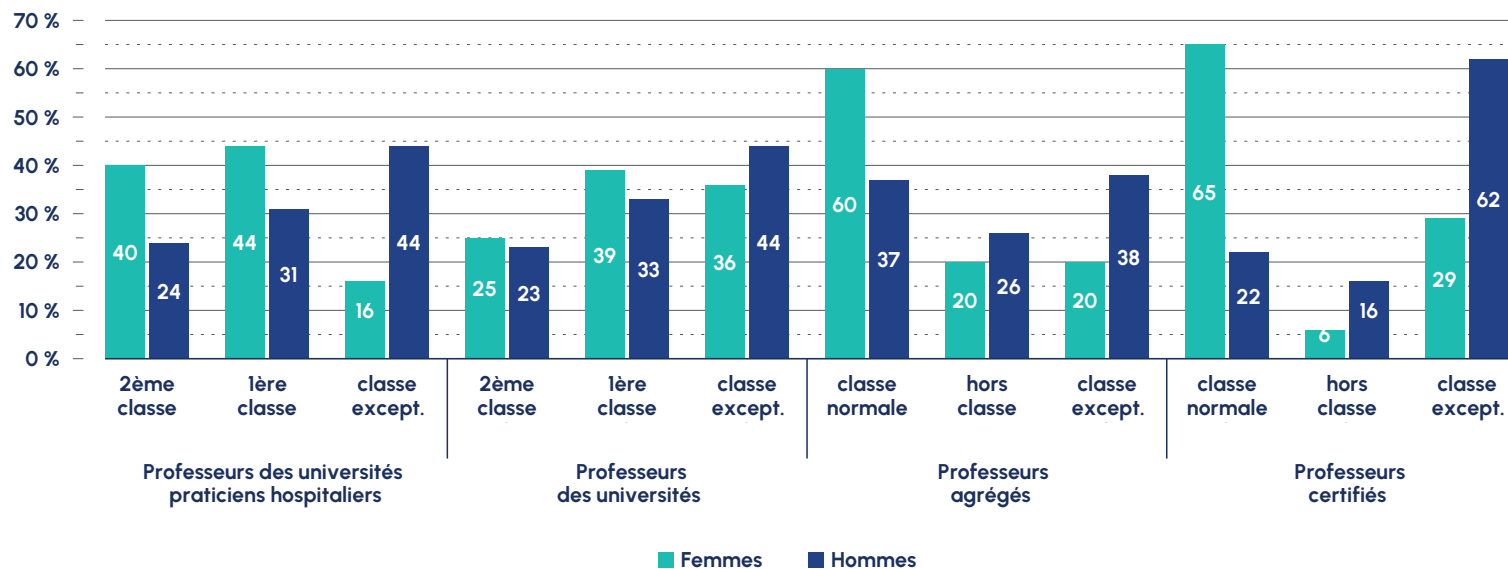
Évolution sur deux ans de l'effet démographique sur le salaire par corps ^(T2.110)

Corps	2022		2021		Ecart 2022/2021
	Effet démographique du corps sur l'écart femmes-hommes	Part des femmes dans le corps (%)	Effet démographique du corps sur l'écart femmes-hommes		
PU PH	-626 €	22 %	-644 €		19 €
PRCE	-625 €	64 %	-591 €		-35 €
PRAG	-298 €	51 %	-271 €		-27 €
PR	-196 €	28 %	-243 €		47 €
ASI	-118 €	59 %	-135 €		16 €
IGE	-81 €	58 %	-70 €		-11 €
TECH	-59 €	62 %	-36 €		-23 €
IGR	-28 €	42 %	-65 €		37 €
MCF PH	-26 €	48 %	-35 €		9 €
ATRF	8 €	65 %	1 €		7 €
MAG	3 €	66 %	-		-
MCF	40 €	46 %	35 €		5 €

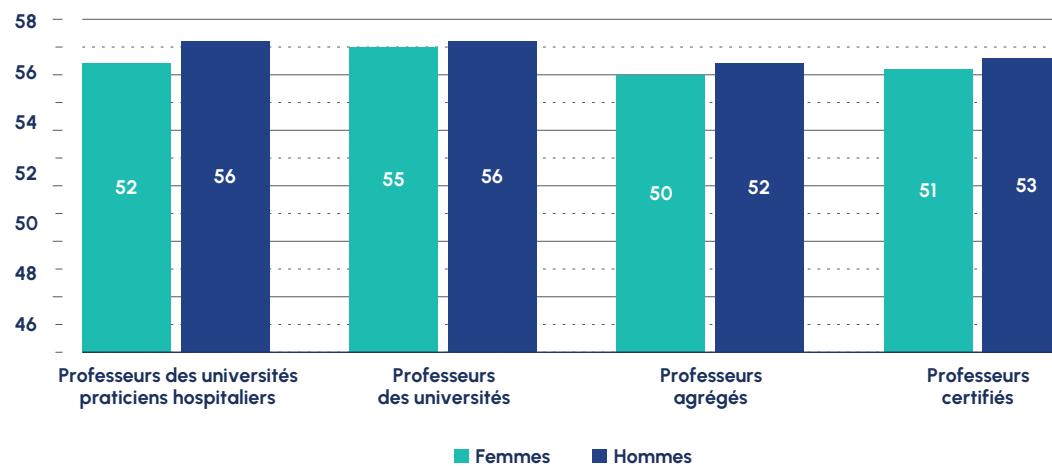
Proportion de femmes enseignantes et EC selon le grade ^(2.76)



Répartition des femmes et des hommes enseignants et EC selon le grade ^(2.77)



Age moyen selon le sexe et le corps ^(2.78)



L'effet démographique au sein des corps explique pour 11 % l'écart de rémunération entre les sexes. Cet effet résulte d'une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs. A l'intérieur de chaque corps, la différence de proportion selon le sexe dans les grades-échelons résulte des écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes et/ou des différences sexuées dans les changements de grade.

Au même titre qu'en 2021, sur la population des enseignants-chercheurs, les Maîtres de conférences se démarquent de nouveau en 2022 avec un effet démographique positif sur l'écart de rémunération F/H (+ 40 €). En effet, les femmes Maîtres de conférences restent relativement plus nombreuses que les hommes dans le grade hors classe (42 % contre 40 %). De même, les professeurs d'université et les enseignants du 2nd degré restent les populations dont les écarts sont en défaveur des femmes. Cela s'explique en partie par une forte différence d'ancienneté selon le sexe : les femmes sont plus jeunes que les hommes et se répartissent principalement sur les premiers grades. Les effets de la promotion interne peuvent également expliquer ces différences au sein des grades.

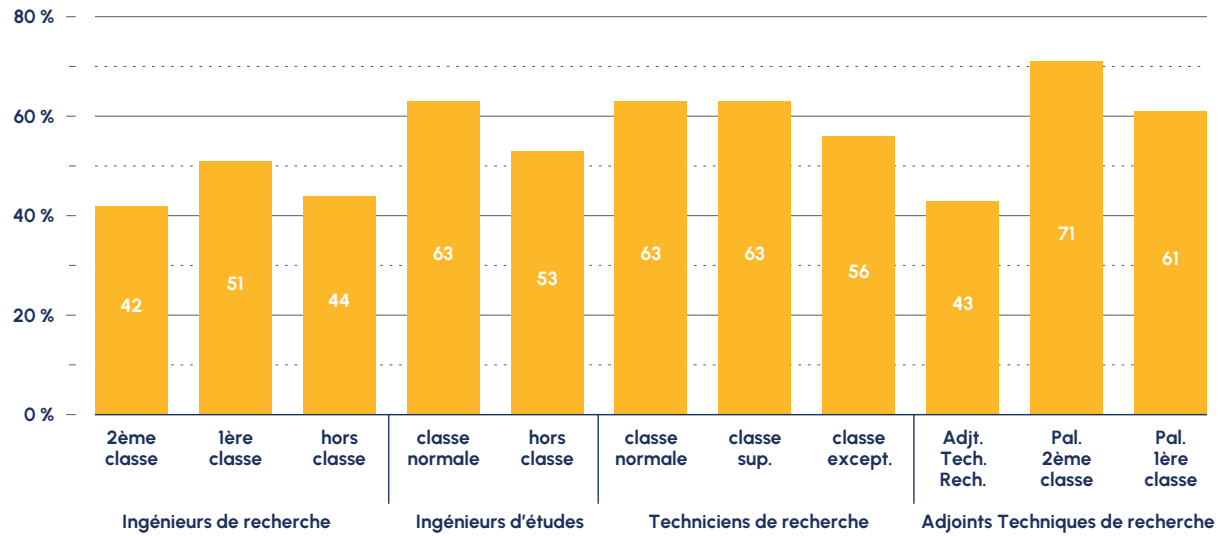
Entre 2021 et 2022, sur la population des enseignants chercheurs, nous observons une amélioration de ces écarts de rémunération due à l'effet démographique (réduction de l'écart de - 47 € pour les PU et - 19 € pour les PU PH). A l'inverse, les écarts se creusent sur les enseignants du 2nd degré (+ 35 € d'écart sur les PRCE et + 27 € sur les PRAG).

Évolution sur 3 ans de la campagne d'emplois enseignants-chercheurs ^(T2.111)

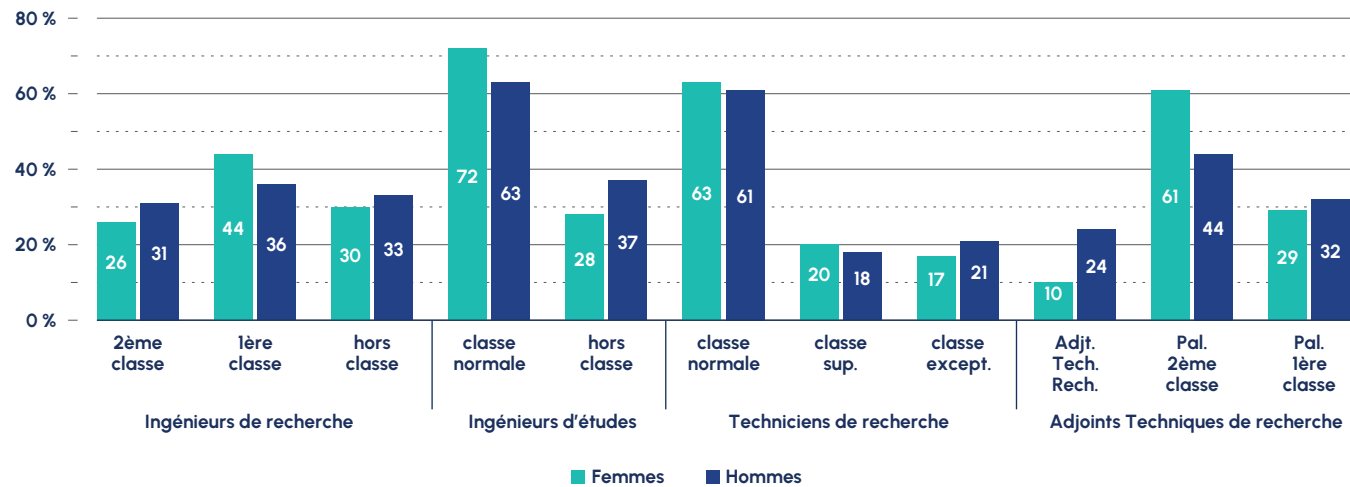
Campagne Emplois enseignants-chercheurs	Part des femmes PU lauréates (%)	Part des femmes MCF lauréates (%)	Total part des femmes lauréates (%)
2019	28 %	61 %	47 %
2020	47 %	42 %	44 %
2021	38 %	45 %	42 %
2022	48 %	38 %	42 %

Pour rappel, l'accès au corps des Professeurs des universités est une voie de promotion pour les Maîtres de conférences, puisque la majorité des premiers sont recrutés parmi les seconds. En 2022, 42 % des lauréats des concours enseignants-chercheurs sont des femmes alors que la part des femmes au sein de la population enseignants est de 40,4 %. La part de femmes lauréates des concours des Maîtres de conférences ne représente que 38 % tandis que celle Professeurs des universités représente 48 %. Ainsi, la session de recrutement 2022 montre qu'une féminisation des Professeurs des universités s'est accentuée par rapport à 2021 et semble avoir corrigé l'écart constaté sur l'effet démographique. Cependant, cette analyse est à nuancer et reste à confirmer à l'aide d'une étude sur le nombre de promouvables femmes pour chaque session.

Proportion de femmes BIATSS selon le grade ^(2.79)



Répartition des hommes et des femmes BIATSS selon le grade ^(2.80)



Sur la population des BIATSS, au même titre qu'en 2021, seules les catégories C affichent un effet démographique positif en 2022. Cependant, une nette amélioration de cet effet a eu lieu sur l'ensemble de la population BIATSS puisque l'effet démographique est passé de - 304 € en 2021 à - 278 € en 2022. Les écarts se sont particulièrement réduits sur les ingénieurs de recherche et les assistants ingénieurs.

Évolution sur 3 ans de la répartition genrée par campagne d'emplois et liste d'aptitude des BIATSS par catégorie ^(T2.112)

Campagne Emplois BIATSS	Part des femmes catégorie A lauréates (%)	Part des femmes catégorie B lauréates (%)	Part des femmes catégorie C lauréates (%)	Total Part des femmes catégorie C lauréates (%)
2019	44 %	73 %	100 %	61 %
2020	64 %	67 %	57 %	64 %
2021	86 %	84 %	40 %	77 %
2022	68 %	70 %	67 %	69 %

Liste d'aptitude BIATSS	Part des femmes catégorie A lauréates (%)	Part des femmes catégorie B lauréates (%)	Total part des femmes lauréates (%)
2019	75 %	67 %	72 %
2020	57 %	78 %	65 %
2021	33 %	75 %	54 %
2022	45 %	55 %	50 %

En 2022, 69 % de femmes lauréates de concours BIATSS et 50 % sur liste d'aptitude BIATSS, tandis que la part globale de femmes au sein de la population BIATSS est de 60,8 %. L'augmentation de la part des femmes lauréates sur liste d'aptitude en catégorie A entre 2021 et 2022 peut expliquer une partie de la réduction des écarts constatés.

3) Effet temps partiel

Évolution sur deux ans de l'effet temps partiel sur la rémunération par genre ^(T2.113)

	2022			2021
	Femmes	Hommes	Ecart femmes-hommes	Ecart femmes-hommes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	3 680 €	4 564 €	-884 €	-868 €
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	3 780 €	4 587 €	-806 €	-794 €
Ecart effet temps partiel			-77 €	-74 €

Sur toute la population AMU, 12,3 % des femmes sont à temps partiel contre 1,8 % des hommes. A savoir, les femmes BIATSS sont plus nombreuses à temps partiel que les enseignantes chercheuses (19,3 % versus 4,1 %).

Sur les 33 corps représentés, l'établissement compte en 2022 un effectif annuel moyen de 2 460 femmes et 2 396 hommes. Les femmes comptent pour 2 395 équivalent temps plein annuel et les hommes pour 2 384. Les femmes sont donc ici en moyenne plus à temps partiel que les hommes : 97,4 % de taux d'activité pour les femmes versus 99,5 % pour les hommes. Ce taux reste stable par rapport à 2021.

L'écart de rémunération brute moyen en défaveur des femmes est de - 884 € par mois (3 680 € contre 4 564 € pour les hommes).

Corrigé du temps partiel, l'écart diminue de 77 € et passe à - 806 € en équivalent temps plein. Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 77 € de moins que les hommes chaque mois, généré par un recours plus important au temps partiel. Cet écart s'est très légèrement creusé par rapport à l'année précédente (74 € en 2021). Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes (9 % de l'écart global).

4) Effet primes à corps-grade-échelon identique

Évolution sur deux ans de l'effet primes par corps ^(T2.114)

Corps	2022		2021	Ecart 2022/2021
	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Part des femmes dans le corps (%)	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	
PRAG	-125 €	51 %	-73 €	-52 €
PRCE	-89 €	64 %	-231 €	142 €
TECH	-36 €	62 %	-54 €	18 €
IGE	-20 €	58 %	-61 €	41 €
MCF PH	-20 €	48 %	23 €	-43 €
ASI	-13 €	59 %	-37 €	24 €
MAG	5 €	66 %	-	-
MCF	6 €	46 %	9 €	-2 €
ATRF	19 €	65 %	5 €	14 €
PU PH	27 €	22 %	70 €	-43 €
PR	90 €	28 %	95 €	-5 €
IGR	118 €	42 %	-4 €	122 €

Au niveau établissement, l'effet primes joue en faveur des femmes de façon mineure (soit 10 €). C'est le seul des effets qui soit favorable aux femmes. Il concerne les versements de primes, d'indemnités et de rémunérations accessoires. Les versements suivants, spécifiques à chaque filière, sont inclus dans l'analyse :

- Pour les EC : PRP, PCA, HCC, PEDR, PRES, PES, PEP, prime de brevet...
- Pour les BIATSS : RIFSEEP, indemnisation CET, vacances administratives...

Entre 2021 et 2022, nous observons une légère amélioration des écarts de rémunération du à l'effet primes (réduction de l'écart de + 7 €).

Pour les enseignants chercheurs, globalement, l'effet primes s'est dégradé par rapport à 2021 sur l'ensemble des populations à l'exception des professeurs certifiés. En 2022, l'effet primes joue en faveur des femmes pour les professeurs et professeurs HU alors que ces corps représentent une très faible part de femmes (respectivement 28 % et 22 %). Il est plus faible pour les Maîtres de conférences mais valorise également davantage la rémunération des femmes. A l'inverse, concernant les Maîtres de conférences HU, l'effet s'est inversé par rapport à 2021 et donne désormais un avantage aux hommes.

Sur la population des enseignants, l'effet primes donne un avantage important aux hommes professeurs agrégés et certifiés alors que la part des femmes est importante sur ces corps (respectivement 51 % et 64 %).

Concernant les BIATSS, l'effet primes s'est nettement amélioré pour l'ensemble des populations, en particulier concernant les ingénieurs de recherche où l'écart s'est réduit de 122 € par rapport à 2021. Malgré cela, l'effet primes reste en défaveur des femmes pour 3 corps sur 5 (Techniciens, Ingénieurs d'études et Assistants ingénieurs).

Détail de l'effet primes par corps (T2.115)

	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Dont PEDR		Dont PRP		Dont PCA		Dont IFSE		Dont HCC		Dont Vacances		Dont autres	
		Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global
PRAG	-125 €	-	-	-1 €	1%	-19 €	15 %	-	-	-80 €	64 %	1 €	-	-25 €	20 %
PRCE	-89 €	-	-	-26 €	29 %	-12 €	14 %	-	-	-100 €	113 %	-6 €	6 %	56 €	-63 %
TECH	-36 €	-	-	-	-	-	-	-65 €	181 %	-	-	2 €	-6 %	27 €	-75 %
IGE	-20 €	-	-	-	-	-	-	-65 €	325 %	7 €	-36 %	6 €	-29 %	32 €	-160 %
MCF PH	-20 €	-4 €	20 %	1 €	-5 %	-	1 %	-	-	-1 €	5 %	-	-	-16 €	79 %
ASI	-13 €	-	-	-	-	-	-	-51 €	381 %	2 €	-13 %	7 €	-55 %	28 €	-214 %
IGR	118 €	-	-	-	-	-	-	-60 %	-31 €	-26 %	5 €	4 %	216 €	182 %	
PR	90 €	-	47 %	20 €	22 %	20 €	22 %	-	-	32 %	3 €	3 %	-24 €	-27 %	
PU PH	27 €	-	-46 %	-1 €	-5 %	-3 €	-11 %	-	-	-	-	-	-	43 €	162 %
ATRF	19 €	-	-	-	-	-	-	2 €	12 %	2 €	12 %	4 €	19 %	11 €	57 %
MCF	6 €	-24 €	-377 %	11 €	167 %	7 €	107 %	-	-	16 €	250 %	1 €	20 %	-4 €	-68 %
MAG	5 €	-	-	-	-	-	-	1 €	17 %	-6 €	-124 %	4 €	90 %	6 €	117 %

Ecart négatif : en défaveur des femmes Ecart positif : en faveur des femmes

L'analyse détaillée des primes met en évidence les constats suivants :

- L'avantage des hommes PRAG et PRCE est majoritairement lié à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'avantage des femmes Professeurs des universités est lié en grande partie au versement de la PEDR, tandis que pour les femmes professeurs HU, il est majoritairement lié à des versements autres que les PEDR, PRP, PCA, HCC et vacances.
- L'écart de rémunération lié aux primes pour les MCF PH est en défaveur des femmes à hauteur de - 20 €. A l'inverse, pour les MCF, l'effet est favorable de + 6 € et s'explique principalement par la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'IFSE est majoritairement l'indemnité qui favorise la rémunération des hommes BIATSS. L'effet positif observé sur les IGR s'explique essentiellement par le remboursement d'une indemnité de résidence d'un agent à l'étranger.

Heures d'enseignement complémentaires des agents titulaires versées en 2021 ^(T2.116)

	Montants annuels		Nombre bénéficiaires		Montants moyens annuels		Ecart femmes-hommes	% bénéficiaire sur toute la population du corps	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Professeurs des universités (PR)	804 867 €	370 604 €	329	149	2 446 €	2 487 €	2 %	70 %	82 %
Maîtres de conférences (MCF)	1 848 184 €	1 719 554 €	566	507	3 265 €	3 392 €	4 %	78 %	80 %
Professeurs agrégés (PRAG)	565 582 €	465 216 €	93	92	6 082 €	5 057 €	-17 %	87 %	84 %
Professeur certifié et assimilé (PRCE)	215 403 €	299 393 €	35	54	6 154 €	5 544 €	-10 %	95 %	83 %
Total femmes-hommes	3 434 035 €	2 854 767 €	1 023	802	3 357 €	3 560 €	6 %	76 %	81 %
Total global	6 288 802 €		1 825		3 446 €			78 %	

Le corps des Professeurs des universités présente un écart notable lié à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires en faveur des femmes : 82 % des femmes PR réalisent des HCC contre 70 % des hommes PR. Cet effet s'observe également dans le corps des Maîtres de conférences mais de manière plus faible : 80 % des femmes MCF réalisent des HCC contre 78 % des hommes MCF.

Pour le corps des enseignants du 2nd degré, l'effet HCC est en défaveur des femmes. En effet, le montant perçu par les PRCE hommes est 10 % supérieur à celui des femmes. Pour les PRAG hommes, il est 17 % au-dessus de celui des femmes, et ce malgré une part de bénéficiaires à peu près équivalente (87 % pour les hommes vs 84 % pour les femmes).

Par rapport à 2021, l'écart observé en faveur des femmes semble s'être réduit. En effet, le montant perçu par les femmes était 7 % supérieur à celui des hommes en 2021. Il est passé à 6 % en 2022.

1.10.2. Synthèse sur les écarts de rémunérations des contractuels

Emploi et temps de travail des contractuels par genre en 2022 ^(T2.117)

Emploi annuel moyen	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels	1 300	1 676	2 976	56,3 %
Équivalents temps plein employés (ETP)	1 248	1 608	2 856	56,3 %
Taux moyen de temps partiel	96 %	96 %	96 %	-

24 corps représentés contractuels E-C et BIATSS.

L'analyse a porté sur les rémunérations versées en 2022 pour 2 976 agents contractuels, relevant des 24 corps représentés au sein de l'université. Pour les contractuels, l'outil de calcul d'indicateurs développé par la DGAFP assimile la notion de "corps" à un corps, un grade ou une situation statutaire suivant le niveau d'information possible. Ainsi, les grades et les échelons ont une valeur neutre. En 2022, l'université emploie plus de femmes que d'hommes contractuels puisqu'elles représentent 56,3 % de la population totale. Les femmes sont autant à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP/effectifs annuels équivalent (96 %).

Évolution sur 2 ans des rémunérations et écarts de salaire des contractuels ^(T2.118)

Rémunération moyenne brute mensuelle	2022	
Femmes	2 156 €	-
Hommes	2 257 €	-
Écart	-101 €	-4 %
Décomposition de l'écart	en €	en %
Effet ségrégation des corps	-90 €	89 %
Effet démographique au sein des corps	-22 €	22 %
Effet temps partiel	6 €	-6 %
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	5 €	-4 %

Les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 101 € par mois (- 4 % par rapport à la rémunération brute moyenne mensuelle des hommes). Cet écart de -101 € s'explique principalement par l'effet ségrégation des corps (- 90 €) et l'effet primes (- 22 €). Notre analyse va donc porter essentiellement sur ces 2 effets.

L'analyse détaillée de ces écarts a été menée uniquement sur les agents contractuels BIATSS en CDD et CDI soit 6 corps sur les 24 représentés. 12 corps n'ont pas été retenus car ils présentent soit une population inférieure à 50 agents, soit une mixité insuffisante pour conduire des analyses pertinentes. Enfin, les corps des contractuels enseignants (6 corps restants) ont également été exclus de l'analyse, leurs rémunérations étant strictement prévues par la réglementation (ATER, Doctorants, Post-doctorants, Assistants hospitaliers...).

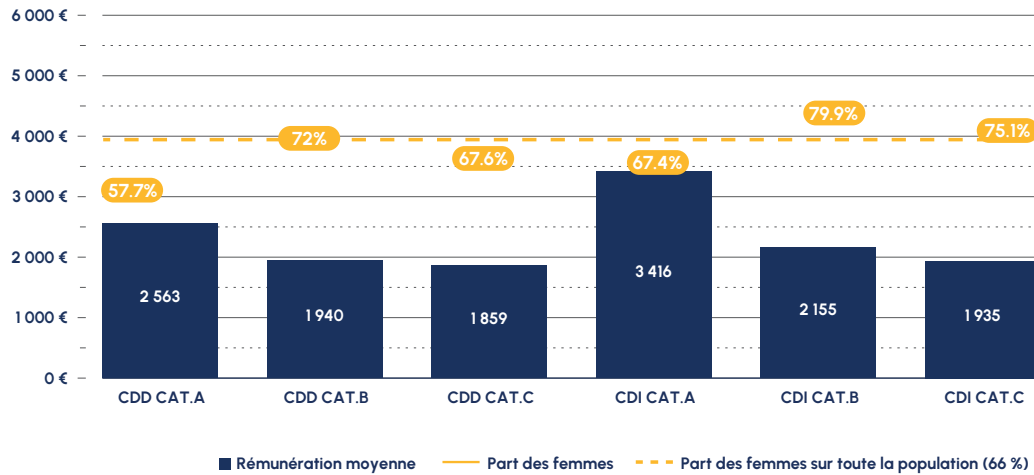
La population est donc composée de 1 267 agents : 434 en catégorie C, 260 en catégorie B et 573 en catégorie A dont les écarts de rémunération sont détaillés ci-dessous.

Analyse des écarts de rémunération par catégorie et type de contrat ^(T2.119)

Catégories BIATSS	Effectifs annuels	dont femmes		Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en €	Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes en %
				Hommes	Femmes		
CDD CAT.A	438	253	58 %	2 597 €	2 537 €	-60 €	-2,3 %
CDD CAT.B	201	145	72 %	1 928 €	1 945 €	18 €	0,9 %
CDD CAT.C	298	201	68 %	1 855 €	1 861 €	6 €	0,3 %
Sous-total CDD	937	599	64 %	-	-	-	-
CDI CAT.A	134	91	67 %	3 342 €	3 452 €	110 €	3,3 %
CDI CAT.B	59	47	80 %	2 219 €	2 138 €	-81 €	-3,6 %
CDI CAT.C	136	102	75 %	1 935 €	1 935 €	-	-
Sous-total CDI	330	240	73 %	-	-	-	-
Total	1 267	839	66 %	-	-	-	-

1) Effet ségrégation des corps

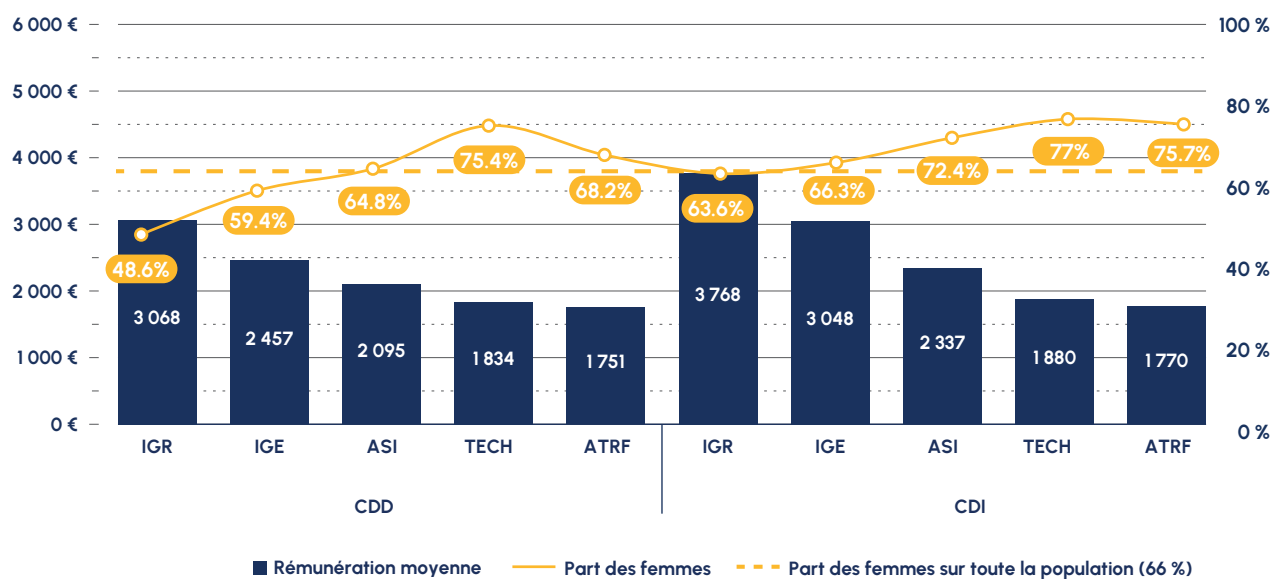
Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par catégorie en 2022 (hommes et femmes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ^(2.81)



L'écart de rémunération brute s'explique pour 89 % par un effet de ségrégation des corps.

Malgré une bonne représentation globale des femmes contractuelles BIATSS (66 % sur toute la population), nous constatons qu'elles sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les mieux rémunérées. En effet, la part des femmes dans la catégorie A (57,7 % pour les CDD) est inférieure à la part totale des femmes au sein de la population BIATSS. Ainsi, une analyse par corps semble judicieuse afin de confirmer cet effet.

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par corps en 2022 (hommes et femmes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ^(2.82)



L'analyse par corps confirme l'effet ségrégation des corps observé ci-dessus par catégorie. Plus les femmes en catégorie A avancent au niveau du corps, moins elles sont représentées. A titre d'exemple, sur la population des CDD, la part des femmes ATRF est de 68 % et elle chute à 49 % sur le corps des IGR.

2) Effet primes à corps-grade-échelon identique

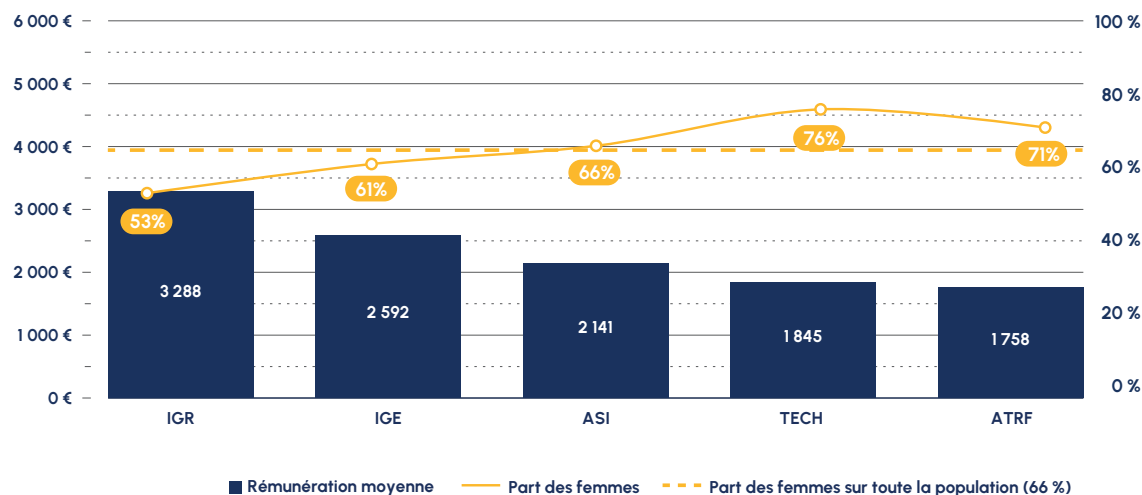
Effet primes par catégories ^(T2.120)

Corps	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Part des femmes dans le corps (%)
CDD CAT.A	-116 €	58 %
CDD CAT.B	9 €	72 %
CDD CAT.C	4 €	68 %
CDI CAT.A	126 €	67 %
CDI CAT.B	-87 €	80 %
CDI CAT.C	-16 €	75 %

L'effet primes explique pour 22 % l'écart de rémunération entre les sexes (soit - 22 €). Attention, comme stipulé en début d'analyse, l'outil a attribué à chaque agent contractuel une valeur neutre pour les grades et les échelons. Ainsi, l'indice a été renseigné par les tranches d'âges des agents, de 18 à 24 ans puis de 5 ans en 5 ans. Cela peut s'associer à un équivalent d'ancienneté que cela soit dans ou en dehors de la fonction publique. La conséquence est que « l'effet primes à corps-grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel (soit + 6 € sur les 24 corps représentés) et des « écarts résiduels sur traitement » (soit - 27 €). Ainsi, "l'écart résiduel" concerne les versements de l'ensemble des primes des contractuels (vacations administratives, heures supplémentaires, astreintes, indemnités d'administration, etc.).

Sur la population des BIATSS, l'effet prime représente - 80 € et valorise majoritairement la rémunération des hommes pour les catégories B et C : - 78 € pour la catégorie B et - 12 € pour la C. Sur la catégorie A, cet effet défavorable aux femmes s'observe également sur les CDD (- 116 €). Toutefois, il est compensé par un effet positif sur les CDI (+ 126 € en faveur des femmes). Une analyse détaillée sur le versement de la prime indemnitaire annuelle, des vacations administratives, heures supplémentaires et astreintes a donc été effectuée afin de déterminer l'impact de ces primes sur cet effet.

Rémunération moyenne mensuelle des BIATSS par corps en 2022 (hommes et femmes confondus, en €) et part de femmes en personnes physiques (en %) ^(2.83)



PIA/Vacations administratives/Heures supp./Astreintes versées en 2022 ^(T2.121)

	Montants annuels		Nombre de bénéficiaires		Montant moyens annuels		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart
CDD CAT.A	86 752 €	122 857 €	245	342	354 €	359 €	5 €
CDD CAT.B	26 908 €	79 538 €	70	165	384 €	482 €	98 €
CDD CAT.C	44 735 €	84 444 €	117	253	382 €	334 €	-49 €
CDI CAT.A	29 010 €	78 236 €	48	99	604 €	790 €	186 €
CDI CAT.B	13 453 €	31 960 €	15	57	897 €	561 €	-336 €
CDI CAT.C	21 972 €	50 621 €	36	119	610 €	425 €	-185 €
Total	222 828 €	447 656 €	531	1035	420 €	433 €	13 €

La mise en place du dispositif de PIA en 2022 a permis de réduire considérablement les écarts sur les primes entre les femmes et les hommes par rapport aux années précédentes. En effet, le dispositif permet de verser à minima une part fixe à l'ensemble de la population BIATSS. La tendance de l'effet prime s'est ainsi inversée entre 2021 et 2022 en passant d'un effet défavorable de -32 € à un effet favorable pour les femmes de +13 €. Cependant, nous continuons à constater que plus nous sommes dans les petites catégories, plus l'écart de rémunération tend en faveur des hommes (-238 € et -234 € en défaveur des femmes pour la catégorie B et C et +191 € en faveur des femmes pour les catégories A). Attention, cet effet est toutefois à nuancer puisque certaines fonctions de la catégorie C (majoritairement occupée par des hommes) exigent la réalisation d'heures supplémentaires et astreintes, venant ainsi augmenter le montant moyen annuel perçu.

L'effet prime de -80 € en défaveur des femmes que nous avons constaté plus haut sur les 3 catégories ne s'explique donc pas majoritairement par le versement de la PIA et des vacations administratives. D'autres primes semblent jouer sur cet effet, notamment l'indemnité d'administration dont l'effet est corrélé à la ségrégation des corps puisqu'il s'agit d'une prime versée aux contractuels après 1 an d'ancienneté en fonction de leurs corps d'appartenance.

3) Effet temps partiel

Evolution sur deux ans de l'effet temps partiel sur la rémunération par genre ^(T2.122)

	Femmes	Hommes	Ecart Femmes-Hommes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)	2 156 €	2 257 €	-101 €
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	2 246 €	2 352 €	-106 €
Ecart effet temps partiel			5 €

Les femmes contractuelles perçoivent en moyenne 5 € de plus que les hommes chaque mois, généré par un recours moins important au temps partiel. Le temps partiel joue de façon minoritaire sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Partie 5 - Vacataires d'enseignement

1. Les vacataires d'enseignement selon la structure principale

Nombre de vacataires, heures de vacations et moyenne par secteur disciplinaire, par structure principale et par genre ^(T2.123)

Structures de rattachement	Secteur disciplinaire	Structure principale	Année	Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire			
				Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Structures de rattachement	Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	2020	326	242	568	57 %	12 245	9 873	22 118	55 %	38	41	39	55 %
			2021	458	343	801	57 %	17 183	13 658	30 841	56 %	38	40	39	56 %
			2022	456	344	800	57 %	16 256	14 903	31 159	52 %	36	43	39	52 %
		CFMI	2020	10	14	24	42 %	629	802	1 431	44 %	63	57	60	44 %
			2021	16	19	35	46 %	803	957	1 760	46 %	50	50	50	46 %
			2022	17	18	35	49 %	637	940	1 577	40 %	37	52	45	40 %
	Droits et sciences politique	FDSP	2020	179	252	431	42 %	6 690	7 623	14 313	47 %	37	30	33	47 %
			2021	247	340	587	42 %	8 271	9 744	18 015	46 %	33	29	31	46 %
			2022	271	353	624	43 %	8 561	9 923	18 484	46 %	32	28	30	46 %
		IMPPT	2020	55	79	134	41 %	1 393	2 598	3 991	35 %	25	33	30	35 %
			2021	79	87	166	48 %	2 076	2 569	4 645	45 %	26	30	28	45 %
			2022	75	93	168	45 %	2 442	3 227	5 669	43 %	33	35	34	43 %
	Economie et gestion	FEG	2020	179	247	426	42 %	8 682	10 222	18 903	46 %	49	41	44	46 %
			2021	219	313	532	41 %	10 943	12 945	23 888	46 %	50	41	45	46 %
			2022	219	315	534	41 %	10 063	12 292	22 355	45 %	46	39	42	45 %
		IAE	2020	61	89	150	41 %	2 438	4 671	7 108	34 %	40	52	47	34 %
			2021	83	145	228	36 %	4 094	6 916	11 010	37 %	49	48	48	37 %
			2022	98	153	251	39 %	4 896	7 593	12 489	39 %	50	50	50	39 %
		IRT	2020	3	8	11	27 %	47	298	345	13 %	16	37	31	13 %
			2021	13	12	25	52 %	518	582	1 100	47 %	40	49	44	47 %
			2022	14	14	28	50 %	383	669	1 052	36 %	27	48	38	36 %
		EJCAM	2020	37	44	81	46 %	1 118	1 430	2 548	44 %	30	33	31	44 %
			2021	39	50	89	44 %	1 149	1 786	2 935	39 %	29	36	33	39 %
			2022	42	53	95	44 %	1 319	1 924	3 243	41 %	31	36	34	41 %
Santé	FSMPM	2020	347	211	558	62 %	7 444	6 366	13 810	54 %	21	30	25	54 %	
		2021	388	252	640	61 %	9 048	8 298	17 346	52 %	23	33	27	52 %	
		2022	436	275	711	61 %	9 556	8 959	18 515	52 %	22	33	26	52 %	
	PHARMACIE	2020	34	44	78	44 %	735	791	1 526	48 %	22	18	20	48 %	
		2021	54	71	125	43 %	1 330	1 574	2 904	46 %	25	22	23	46 %	
		2022	52	75	127	41 %	962	1 627	2 589	37 %	19	22	20	37 %	
	ODONTOLOGIE	2020	6	7	13	46 %	78	175	253	31 %	13	25	19	31 %	
		2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

				Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				
				Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
Structures de rattachement	Sciences et technologies	FSS	2020	57	78	135	42 %	2 601	2 852	5 452	48 %	46	37	40	48 %	
			2021	72	100	172	42 %	2 966	3 976	6 942	43 %	41	40	40	43 %	
			2022	61	107	168	36 %	2 606	4 406	7 012	37 %	43	41	42	37 %	
		SCIENCES	2020	133	283	416	32 %	3 841	8 448	12 288	31 %	29	30	30	31 %	
			2021	189	365	554	34 %	5 291	9 983	15 274	35 %	28	27	28	35 %	
			2022	185	374	559	33 %	5 369	11 182	16 551	32 %	29	30	30	32 %	
			POLYTECH	2020	49	109	158	31 %	2 093	3 224	5 317	39 %	43	30	34	39 %
				2021	75	144	219	34 %	3 197	3 829	7 026	46 %	43	27	32	46 %
				2022	78	150	228	34 %	2 999	3 817	6 816	44 %	38	25	30	44 %
		OSU PYTHEAS	2020	31	49	80	39 %	478	854	1 332	36 %	15	17	17	36 %	
			2021	44	67	111	40 %	628	1 184	1 812	35 %	14	18	16	35 %	
			2022	53	76	129	41 %	715	1 239	1 954	37 %	13	16	15	37 %	
	Composantes pluridisciplinaires	INSPE	2020	23	19	42	55 %	955	689	1 644	58 %	42	36	39	58 %	
			2021	44	38	82	54 %	1 233	1 014	2 247	55 %	28	27	27	55 %	
			2022	55	65	120	46 %	1 667	2 103	3 770	44 %	30	32	31	44 %	
		IUT	2020	279	552	831	34 %	14 669	24 721	39 390	37 %	53	45	47	37 %	
			2021	352	640	992	35 %	17 686	28 013	45 699	39 %	50	44	46	39 %	
			2022	348	635	983	35 %	17 405	26 594	43 999	40 %	50	42	45	40 %	
	Collège doctoral	2020	1	3	4	25 %	23	87	110	21 %	23	29	28	21 %		
		2021	11	11	22	50 %	186	220	406	46 %	17	20	18	46 %		
		2022	7	16	23	30 %	166	304	470	35 %	24	19	20	35 %		
	CIPE	2020	3	2	5	60 %	161	112	273	59 %	54	56	55	59 %		
		2021	1	-	1	100 %	100	-	100	100 %	100	-	100	100 %		
		2022	5	1	6	83 %	154	14	168	92 %	31	14	28	92 %		
	DFD	2020	1	11	12	8 %	64	631	695	9 %	64	57	58	9 %		
		2021	6	17	23	26 %	233	1 132	1 365	17 %	39	67	59	17 %		
		2022	6	12	18	33 %	252	870	1 122	22 %	42	73	62	22 %		
	DRI	2020	-	1	1	-	-	9	9	-	-	9	9	-		
		2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	IREM	2020	-	2	2	-	-	60	60	-	-	30	30	-		
		2021	-	1	1	-	-	48	48	-	-	48	48	-		
		2022	-	4	4	-	-	72	72	-	-	18	18	-		
	MIRREL	2020	4	2	6	67 %	210	48	258	81 %	53	24	43	81 %		
		2021	4	-	4	100 %	108	-	108	100 %	27	-	27	100 %		
		2022	12	1	13	92 %	328	30	358	92 %	27	30	28	92 %		
	SFPC	2020	16	18	34	47 %	1 329	1 678	3 007	44 %	83	93	88	44 %		
		2021	20	18	38	53 %	1 798	1 660	3 458	52 %	90	92	91	52 %		
		2022	24	19	43	56 %	2 122	1 783	3 905	54 %	88	94	91	54 %		
	SUAPS	2020	13	38	51	25 %	577	2 118	2 695	21 %	44	56	53	21 %		
		2021	18	51	69	26 %	838	2 997	3 835	22 %	47	59	56	22 %		
		2022	15	55	70	21 %	701	3 207	3 908	18 %	47	58	56	18 %		
	SUFLE	2020	21	4	25	84 %	2 538	296	2 834	90 %	121	74	113	90 %		
		2021	23	4	27	85 %	3 010	349	3 359	90 %	131	87	124	90 %		
		2022	32	4	36	89 %	2 630	320	2 950	89 %	82	80	82	89 %		
	UTL	2020	52	47	99	53 %	3 686	2 526	6 212	59 %	71	54	63	59 %		
		2021	50	54	104	48 %	2 797	2 184	4 981	56 %	56	40	48	56 %		
2022		45	51	96	47 %	2 372	1 881	4 253	56 %	53	37	44	56 %			
Total	2020	1 920	2 455	4 375	44 %	74 723	93 200	167 923	44 %	39	38	38	44 %			
	2021	2 505	3 142	5 647	44 %	95 486	115 618	211 104	45 %	38	37	37	45 %			
	2022	2 606	3 263	5 869	44 %	94 561	119 879	214 440	44 %	36	37	37	44 %			

Comparaison entre la proportion de femmes dans la population vacataire et la population enseignante au sein de chaque structure ^(T2.124)

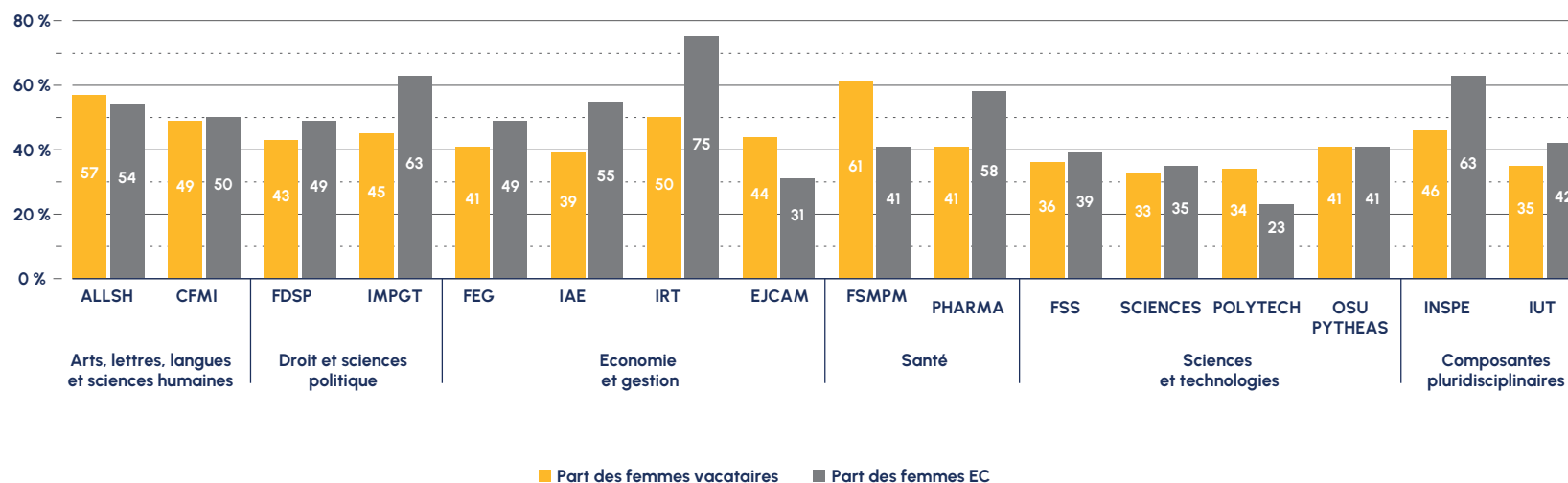
		Part des femmes vacataires	Part des femmes EC
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	57 %	54 %
	CFMI	49 %	50 %
Droits et sciences politique	FDSP	43 %	49 %
	IMPGT	45 %	63 %
Economie et gestion	FEG	41 %	49 %
	IAE	39 %	55 %
	IRT	50 %	75 %
Santé	EJCAM	44 %	31 %
	FSMPM	61 %	41 %
Sciences et technologies	PHARMA	41 %	58 %
	FSS	36 %	39 %
	SCIENCES	33 %	35 %
	POLYTECH	34 %	23 %
Composantes pluridisciplinaires	OSU PYTHEAS	41 %	41 %
	INSPE	46 %	63 %
	IUT	35 %	42 %



9 609 686 €

coût global des heures vacations pour AMU

Part des femmes enseignantes et part des femmes vacataires dans chaque structure ^(2.84)



Le nombre de vacataire reste stable ces trois dernières années ainsi que la part des femmes au sein des structures au global.

Trois composantes regroupent 43 % des vacataires d'enseignements :

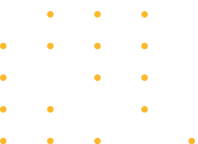
- IUT : 983 Vacataires (17 % des vacataires AMU).
- ALLSH : 800 vacataires (14 % des vacataires AMU).
- FSMPM : 711 vacataires (12 % des vacataires AMU).

Trois composantes regroupent 46 % des heures de vacances à l'université :

- IUT : 43 999 h (21 % des heures de vacances AMU).
- ALLSH : 31 159 h (15 % des heures de vacances AMU).
- FEG : 22 355 h (10 % des heures de vacances AMU).

Dans l'ensemble, les femmes vacataires sont moins nombreuses (44 %) que les femmes enseignants-chercheurs (48 %), mais elles sont sur-représentées dans les composantes ALLSH (57 %) et FSMPM (61 %). La proportion des femmes a augmenté au sein de l'IMPGT (+4 points), POLYTECH (+3 points) et l'IRT (+13 points soit 11 agents). La proportion de femmes a diminué au sein de FSS (-8 points) alors que leur nombre a augmenté en passant de 57 à 61.

Ce phénomène est semblable au sein de l'INSPE, les agents de l'INSPE sont passés de 42 à 120 et la proportion de femmes a diminué de 55 % à 46%. Ceci témoigne du recrutement d'hommes majoritaires au sein de la structure. Les volumes horaires par vacataire ont suivi les mêmes tendances. Cependant elle a diminué dans les structures Arts, lettres, Langues et Sciences Humaines.



2. Les vacataires d'enseignement selon la structure d'origine

Nombre de vacataires, d'heures de vacations et moyenne par structure d'origine et par genre ^(T2.125)

			Nombre de vacataires				Volumes horaires				Volumes horaires moyens par vacataire				Répartition des vacataires par structure d'origine	Répartition du volume horaire
			Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
Structure d'origine	Entreprises du Secteur Privé	2020	721	1 036	1 757	41 %	25 187	32 155	57 342	44 %	35	31	66	53 %	34 %	29 %
		2021	719	1 059	1 778	40 %	24 622	33 328	57 950	42 %	34	31	66	52 %	32 %	29 %
		2022	731	1 132	1 863	39 %	23 970	35 264	59 234	40 %	33	31	64	51 %	32 %	28 %
	EPST	2020	100	175	275	36 %	2 474	4 552	7 026	35 %	25	26	51	49 %	5 %	4 %
		2021	158	221	379	42 %	3 724	5 136	8 860	42 %	24	23	47	50 %	7 %	4 %
		2022	164	236	400	41 %	3 825	5 673	9 498	40 %	23	24	47	49 %	7 %	4 %
	Etudiants	2020	88	68	156	56 %	3 861	3 123	6 984	55 %	44	46	90	49 %	3 %	4 %
		2021	107	86	193	55 %	4 851	4 004	8 855	55 %	45	47	92	49 %	3 %	4 %
		2022	106	84	190	56 %	4 019	4 087	8 106	50 %	38	49	87	44 %	3 %	4 %
	Fonction Publique	2020	359	401	760	47 %	8 175	11 110	19 285	42 %	23	28	50	45 %	15 %	10 %
		2021	415	452	867	48 %	9 176	11 756	20 932	44 %	22	26	48	46 %	15 %	10 %
		2022	455	463	918	50 %	10 157	11 494	21 651	47 %	22	25	47	47 %	16 %	10 %
	Ministère de l'Éducation (académies, rectorats)	2020	263	322	585	45 %	15 104	19 890	34 994	43 %	57	62	119	48 %	11 %	18 %
		2021	296	346	642	46 %	15 488	19 746	35 234	44 %	52	57	109	48 %	11 %	17 %
		2022	310	379	689	45 %	15 089	20 896	35 985	42 %	49	55	104	47 %	12 %	17 %
	Retraites	2020	35	73	108	32 %	1 322	3 043	4 365	30 %	38	42	79	48 %	2 %	2 %
		2021	36	63	99	36 %	1 633	2 767	4 400	37 %	45	44	89	51 %	2 %	2 %
		2022	35	62	97	36 %	1 456	2 671	4 127	35 %	42	43	85	49 %	2 %	2 %
	Travailleurs indépendants, professions libérales et intermittents du spectacle	2020	577	653	1 230	47 %	28 868	30 338	59 207	49 %	50	46	96	52 %	24 %	30 %
		2021	694	753	1 447	48 %	33 178	25 421	58 599	57 %	48	34	82	59 %	26 %	29 %
		2022	721	748	1 469	49 %	33 701	34 709	68 410	49 %	47	46	93	50 %	25 %	32 %
Universités, grandes écoles et ets enseignement privé	2020	94	154	248	38 %	3 748	5 410	9 158	41 %	40	35	75	53 %	5 %	5 %	
	2021	78	161	239	33 %	2 810	5 233	8 043	35 %	36	33	69	53 %	4 %	4 %	
	2022	82	154	236	35 %	2 321	4 988	7 309	32 %	28	32	61	47 %	4 %	3 %	
Total	2020	2 237	2 882	5 119	44 %	88 739	109 621	198 360	45 %	40	38	78	51 %	100 %	100 %	
	2021	2 503	3 141	5 644	44 %	95 482	107 391	202 873	47 %	38	34	72	53 %	100 %	100 %	
	2022	2 604	3 258	5 862	44 %	94 538	119 782	214 320	44 %	36	37	73	50 %	84 %	90 %	

Concernant les structures d'origine des vacataires 32 % viennent du secteur privé, 25 % sont des travailleurs indépendants, en professions libérales ou intermittents du spectacle, 16 % viennent des différentes fonctions publiques, 12 % viennent du ministère de l'éducation les reste de la population des vacataires proviennent des EPST, des établissements d'enseignement privé, des université et grandes écoles ou sont des retraités et des étudiants.

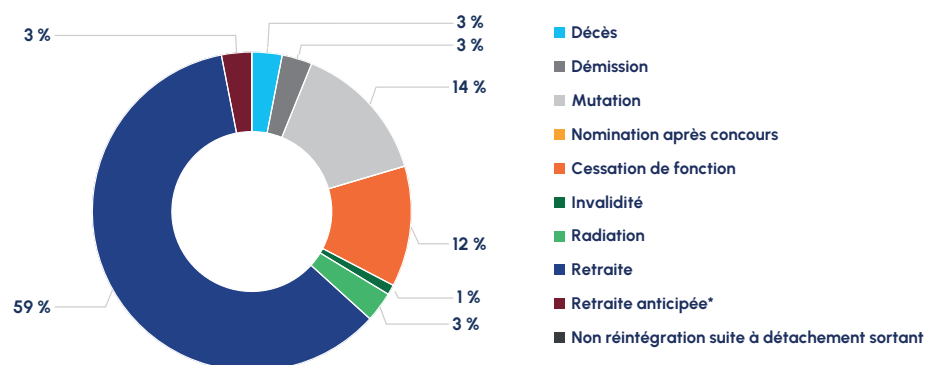
Partie 6 - Départs des titulaires

1. Les départs par motifs

Évolution sur 3 ans des départs définitifs des titulaires
par type de départ et par genre ^(T2.126)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Décès	4	10	14	29 %	3	4	7	43 %	4	2	6	67 %
Démission	3	5	8	38 %	4	2	6	67 %	2	2	4	50 %
Mutation	23	9	32	72 %	13	16	29	45 %	12	19	31	39 %
Nomination après concours	1	0	1	100 %	4	0	4	100 %	0	0	0	0
Radiation	0	0	0	0	3	1	4	75 %	4	1	5	80 %
Retraite	63	56	119	53 %	69	58	127	54 %	71	68	139	51 %
Retraite anticipée pour handicap ou invalidité	3	0	3	100 %	4	1	5	80 %	2	0	2	100 %
Non réintégration suite à détachement sortant	5	3	8	63 %	1	0	1	100 %	5	2	7	71 %
Non réintégration suite à disponibilité	1	2	3	33 %	3	0	3	100 %	1	0	1	100 %
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	0	0	0	0	2	0	2	100 %	5	2	7	71 %
Total	103	85	188	55 %	106	82	188	56 %	106	96	202	52 %

Répartition des départs définitifs des titulaires ^(2.85)



Les départs des titulaires ont augmenté de 7 % sur trois ans, soit 14 départs supplémentaires. Le motif principal de départ des titulaires est la retraite sur ces trois dernières années. La retraite ainsi que la retraite anticipée représentent 70 % des départs en 2022 et en 2021. En 2020, ils représentaient 63 % des départs des titulaires. Cette augmentation des départs à la retraite s'explique par plusieurs facteurs liés à la crise du Covid-19.

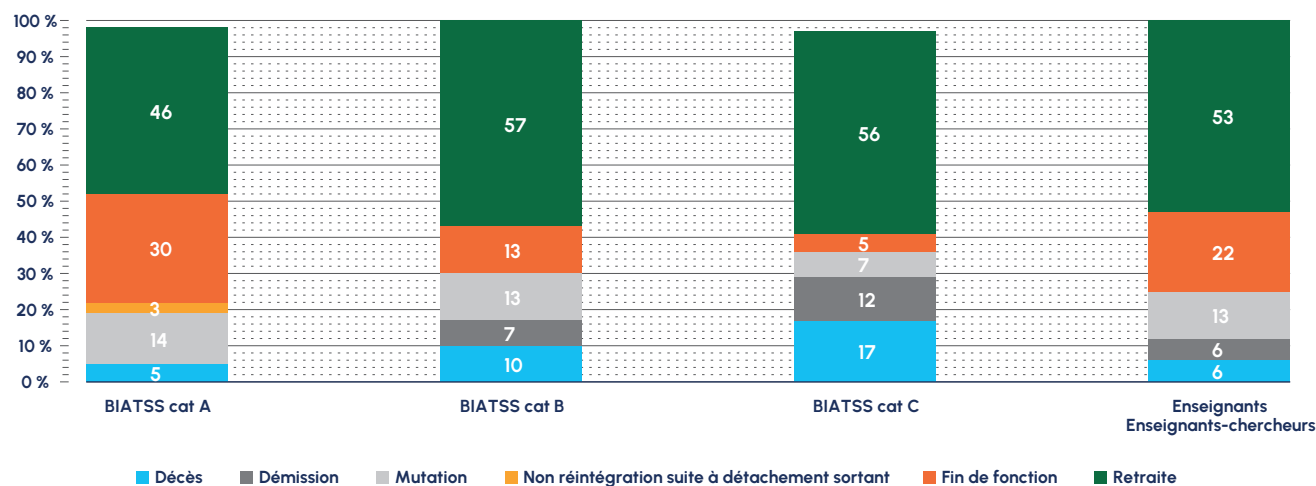
En effet, les conditions de travail à distance imposées en 2021 ont encouragé certains enseignants-chercheurs à partir à la retraite. La fin du confinement et le retour des agents en présentiel ont, quant à eux, incité certains BIATSS à prendre leur retraite. Cette légère augmentation peut également être liée à un départ par anticipation de carrière longue, notamment dû à la réforme des retraites.

Concernant les ruptures conventionnelles, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a autorisé le dispositif de rupture conventionnelle pour les agents titulaires de la fonction publique. Les modalités de mise en place de la rupture conventionnelle ont été adoptées en Conseil d'Administration du 19 janvier 2021. Ce contexte explique le faible nombre de ruptures conventionnelles en 2021, première année de l'installation du dispositif, ainsi que l'augmentation significative en 2022.

Répartition des départs définitifs des titulaires par type de départ, type de population, par catégorie et par genre ^(T2.127)

	BIATSS												Enseignants, enseignants-chercheurs			
	Cat A				Cat B				Cat C				Femmes	Hommes	Total	% des femmes
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes				
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	100 %	2	2	4	50 %
Démission	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %
Retraite anticipé pour handicap ou Invalidité	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %	-	-	-	-
Mutation	4	3	7	57 %	2	4	6	33 %	2	1	3	67 %	4	11	15	27 %
Nomination après concours	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non réintégration suite à détachement sortant	4	1	5	80 %	1	1	2	50 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Non réintégration suite à disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
Radiation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	5	80 %
Retraite	12	5	17	71 %	12	5	17	71 %	14	9	23	61 %	33	49	82	40 %
Rupture Conventionnelle	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
Total	23	10	33	70 %	16	12	28	57 %	21	11	32	66 %	46	63	109	42 %

Répartition des départs définitifs des titulaires par catégorie et par motif ^(2.86)

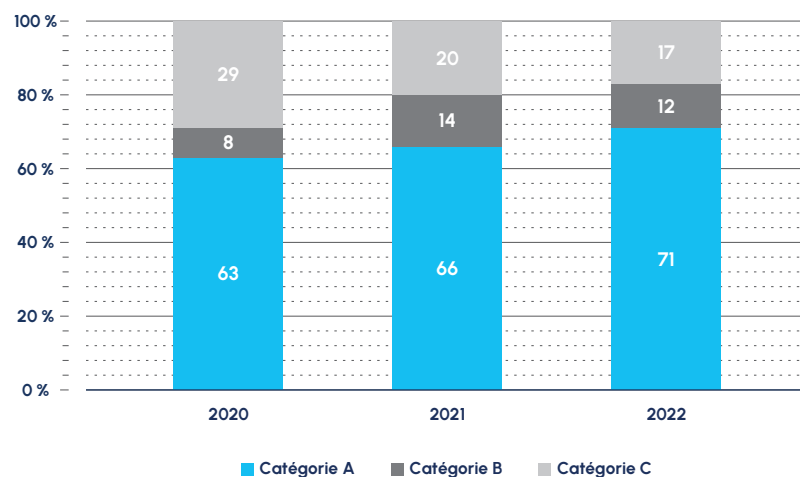


2. Focus sur les départs à la retraite des titulaires (y compris pour invalidité)

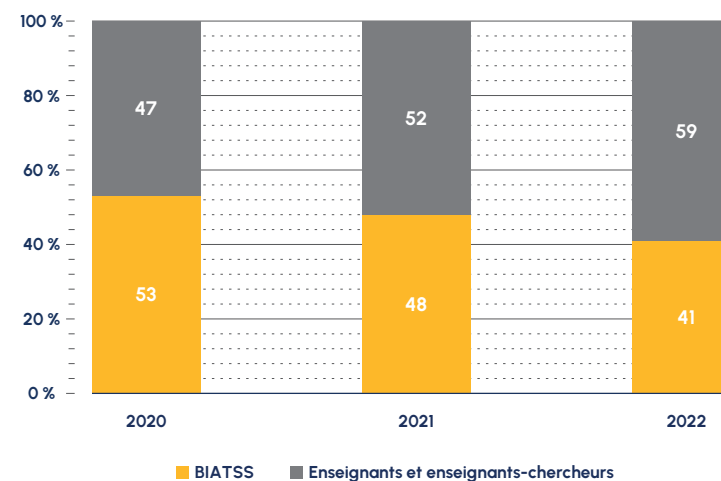
Nombre de titulaires partis à la retraite par genre, par corps/catégorie ^(T2.128)

	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
A	13	6	19	68 %	13	5	18	72 %	12	5	17	71 %
B	8	2	10	80 %	14	4	18	78 %	12	5	17	71 %
C	27	7	34	79 %	18	7	25	72 %	14	9	23	61 %
Total BIATSS	48	15	63	76 %	45	16	61	74 %	38	19	57	67 %
Enseignants, enseignants-chercheurs	15	41	56	27 %	24	42	66	36 %	33	49	82	40 %
Total	63	56	119	53 %	69	58	127	54 %	71	68	139	51 %

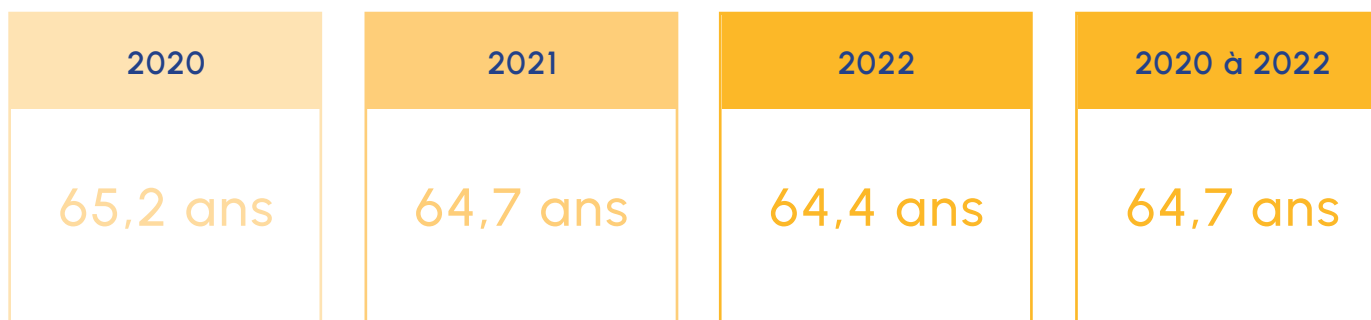
Répartition des départs à la retraite des titulaires par catégorie ^(2.87)



Répartition des départs à la retraite des titulaires par type de population ^(2.88)



Âge moyen de départ à la retraite des titulaires



Âge moyen de départ à la retraite des titulaires par type de population, catégorie et genre ^(T2.129)

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général
A	65,9	64,5	65,3	64,3	63,6	64,1	64,9	63,0	64,6
B	61,9	61,5	61,8	63,3	62,0	63,0	64,8	65,3	64,9
C	64,7	62,0	64,3	64,6	64,4	64,5	63,6	64,2	63,8
Total BIATSS	64,4	63,2	64,1	64,1	63,6	64,0	64,4	64,2	64,4
Enseignant, enseignants-chercheurs	66,1	66,4	66,3	64,0	66,1	65,3	64,1	64,7	64,5
Total général	64,8	65,6	65,2	64,1	65,4	64,7	64,3	64,5	64,4

Les départs à la retraite ont augmenté de 18 % sur ces trois dernières années, soit 22 départs supplémentaires. Entre 2021 et 2022, 14 départs supplémentaires ont eu lieu. Cette augmentation provient majoritairement de la population Enseignants, enseignants-chercheurs. L'âge moyen de départ à la retraite a rajeuni de 1 an en moyenne.



Vie des personnels



PERSONNELS



Partie 1 - Congés pour raison de santé, délégations et temps de travail

1. Les congés pour raison de santé

1.1. Les départs temporaires

1.1.1. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé maternité (celui-ci ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés - hors congé pathologique), le congé d'adoption (au minimum de 10 semaines), le congé de solidarité familiale (d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois), le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels.

Nombre de jours de congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois par catégorie ^(T3.1)

		Nombre d'agents				Nombre de jours				Âge moyen		
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total
A	2020	5	-	5	100 %	963	-	963	100 %	37	-	37
	2021	3	-	3	100 %	599	-	599	100 %	37	-	37
	2022	5	-	5	100 %	918	-	918	100 %	35,8	-	35,8
B	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	3	-	3	100 %	544	-	544	-	39	-	39
	2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	2020	1	-	1	100 %	181	-	181	100 %	41	-	41
	2021	1	-	1	100 %	219	-	219	100 %	36	-	36
	2022	3	-	3	100 %	549	-	549	100 %	34,6	-	34,6
Total 2020		6	-	6	100 %	1 144	-	1 144	100 %	38	-	37,5
Total 2021		7	-	7	100 %	1 362	-	1 362	100 %	38	-	38
Total 2022		8	-	8	100 %	1 467	-	1 467	100 %	35,2	-	35,2

Sur ces trois dernières années, les congés familiaux ont été uniquement pris par des femmes. L'âge moyen des agents concernés a rajeuni de deux ans en moyenne au sein de toutes les catégories.

1.1.2. Mises à disposition

Évolution du nombre de mises à disposition par type de population ^(T3.2)

En 2022, 4 agents supplémentaires ont bénéficié de mises à disposition par rapport à l'année précédente. La répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée, cette situation est similaire à celle de l'année 2020.

	BIATSS				Enseignants, enseignants-chercheurs				Total			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
2020	-	1	1	-	2	1	3	67 %	2	2	4	50 %
2021	-	1	1	-	-	1	1	-	-	2	2	-
2022	2	1	3	67 %	1	2	3	33 %	3	3	6	50 %

1.2. Absences au travail pour raison de santé

1.2.1. CLD / CLM / CMO

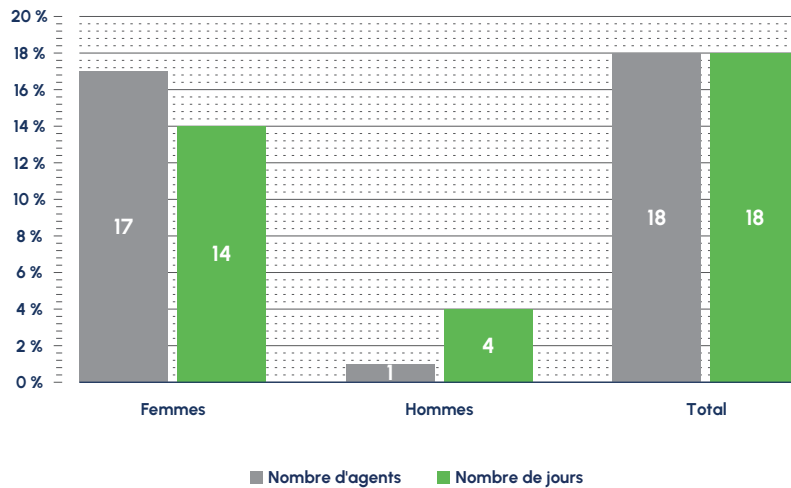
Les titulaires et contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions pour raison de santé, bénéficient de congés de maladie rémunérés. Les droits à congés s'apprécient sans tenir compte des droits ouverts au titre d'un autre régime de congés. Les congés de maladie ordinaire (CMO) concernent les titulaires, de même que les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD). Pour les contractuels, on parle de congé de maladie ou de grave maladie.

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU par type d'absence ^(T3.3)

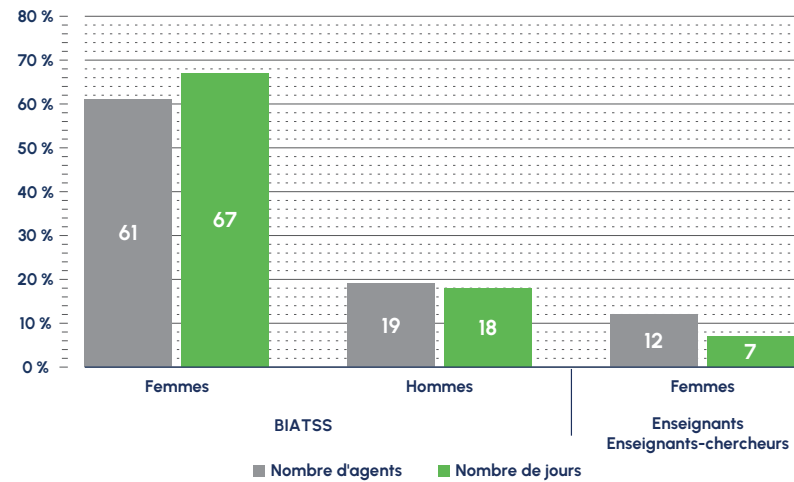
		2020					2021					2022				
		Nombre d'agents concernés	Nombre de jours pris au total	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents AMU	Age moyen
CLM/CLD	Femmes	46	12 528	272	3	54	46	11 424	248	3	56	55	11 385	207	3	56,5
	Hommes	16	4 229	264	1	53	16	4 269	267	1	52	22	5 539	252	1	54,5
	Total	62	16 757	270	2	54	62	15 693	253	2	55	77	16 924	220	2	55,5
	Part de femmes sur le nombre d'agents	74 %			74 %			71 %								
	Part de jours pris par les femmes	75 %			67 %											
CMO	Femmes	749	25 101	34	6	47	836	25 218	30	6	47	1 268	18 485	15	4	45
	Hommes	345	11 174	32	3	47	368	12 301	33	3	49	554	8 868	16	2	46
	Total	1 094	36 275	33	5	47	1 204	37 519	31	5	48	1 822	27 353	15	3	45,5
	Part de femmes sur le nombre d'agents	68 %			69 %			70 %								
	Part de jours pris par les femmes	69 %			67 %			68 %								
Total	Femmes	795	37 629	47	9	48	882	36 642	42	9	48	1 323	29 870	23	7	50,75
	Hommes	361	15 403	43	4	47	384	16 570	43	4	50	576	14 407	25	4	50,25
	Total	1 156	53 032	46	7	48	1 266	53 212	42	7	48	1 899	44 277	23	5	50,5
	Part de femmes sur le nombre d'agents	69 %			70 %			70 %								
	Part de jours pris par les femmes	71 %			69 %			67 %								

23 % des agents de l'établissement ont pris au moins un jour de congé pour raison de santé (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 26,8 % des agents) dont 22 % au titre des maladies ordinaires (le taux annoncé dans le bilan social du MESRI pour 2018-2019 est de 21,3 % des agents). Le nombre d'agents ayant déposé des jours pour raison de santé est en hausse de 50 % alors que le nombre de jours déposés a diminué de 17 % entre 2022 et 2021. Cette tendance s'explique par une diminution du nombre de jours pris par CMO (15 jours en moyenne par agent en 2022) et le maintien des CLM/CLD (seulement 15 agents supplémentaires concernés).

Répartition par statut des agents ayant déposé au moins un jour de congé pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés en 2022 ^(3.1)



Répartition genrée des agents (EEC/BIATSS) ayant déposé au moins un jour de congé en 2022 pour raison de santé, répartition du nombre de jours déposés ^(3.2)



Les titulaires sont plus nombreux que les contractuels à déposer des jours de congés pour raison de santé (82 % des arrêts maladie, alors qu'ils représentent 61 % de l'effectif de l'établissement). Les durées sont également plus longues : ils sont absents en moyenne 19 jours contre 11 jours pour les contractuels. Les enseignants et enseignants-chercheurs déclarent moins de jours de congés pour cause de maladie que les BIATSS. En effet, ils représentent seulement 20 % des agents ayant déposé des jours de congés, alors qu'ils représentent 55 % de l'établissement. Cependant, leur durée est légèrement plus longue avec 4 jours de plus en moyenne.

1.2.2. Temps partiels thérapeutiques

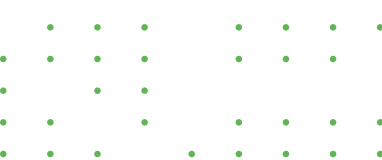
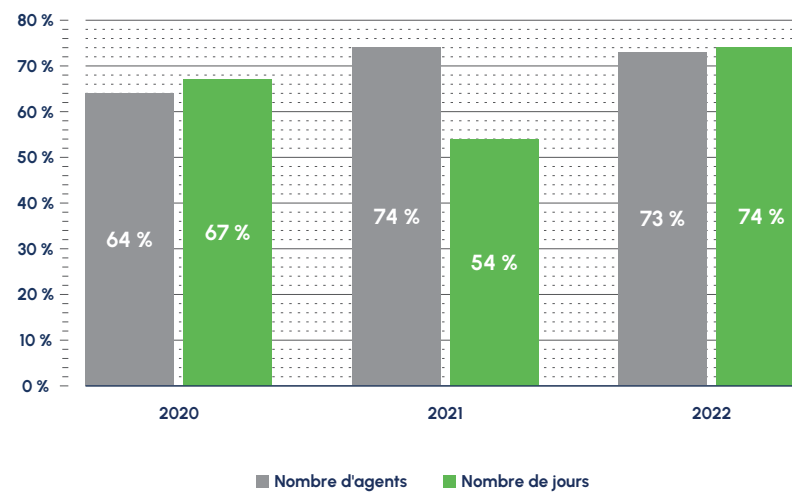
Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris, moyenne de nombre de jours sur les agents ayant posé au moins une journée et moyenne de nombre de jours sur le nombre d'agents AMU en temps partiel thérapeutique ^(T3.4)

Les modalités de gestion du temps partiel thérapeutique ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'accès au temps partiel thérapeutique a été simplifié (suppression du délai de 6 mois de congé maladie avant le dépôt d'une demande, suppression de la saisie du comité médical en cas d'avis concordants des médecins traitants et médecins agréés). La circulaire du 15 mai 2018 précise ces nouvelles modalités et propose des formulaires-types à destination des agents. Elle est disponible en ligne sur le guide des procédures d'AMU, où figurent également les modes opératoires et formulaires que les services de la DRH ont établi à destination des services et des agents préalablement à la publication de cette circulaire.

		2020					2021					2022					
		Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne : nb de jours / nb d'agents ayant posé au moins une journée	Moyenne : nb de jours / nb d'agents Total AMU	Age moyen	
Statut	Titulaires	Femmes	28	3 881	138,6	1,5	54	19	1 571	82,7	0,6	52	69	5 818	84,3	2,3	51
		Hommes	17	2 138	125,8	0,9	50	9	1 542	171,3	0,6	53	32	2 473	77,3	1,0	54
		Total	45	6 019	133,8	1,2	52	28	3 113	111,2	0,6	52	101	8 291	82,1	1,6	53
	Contractuels	Femmes	2	468	234	0,3	34	6	258	43	0,2	44	21	1 390	66	1,0	42
		Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	34	-	-	51
		Total	2	468	234	0,2	34	6	258	43	0,1	44	22	1 424	65	0,5	43
Total		47	6 487	138	0,8	51	34	3 371	99	0,4	51	123	9 715	79	1,2	50	
Type de population	BIATSS	Femmes	21	3 169	150,9	1,4	51	22	1 257	57,1	0,6	49	75	6 498	86,6	2,9	50
		Hommes	10	1 468	146,8	1,2	49	3	411	137,0	0,3	56	23	1 747	76,0	1,4	54
		Total	31	4 637	149,6	1,3	50	25	1 668	66,7	0,5	50	98	8 245	84,1	2,4	51
	Enseignants-chercheurs	Femmes	9	1 180	131,1	0,6	56	3	572	190,7	0,3	53	15	710	47,3	0,4	46
		Hommes	7	670	95,7	0,3	51	6	1 131	188,5	0,4	52	10	760	76,0	0,3	59
		Total	16	1 850	115,6	0,4	54	9	1 703	189,2	0,4	52	25	1 470	58,8	0,3	52
Total		47	6 487	138,0	0,8	51	34	3 371	99,1	0,4	51	123	9 715	79,0	1,2	51	



Évolution sur 3 ans de la part des femmes en temps partiel thérapeutique en nombre d'agents et en nombre de jours ^(3.3)



1.2.3. Les congés maternité

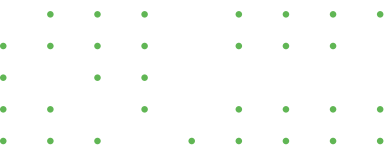
Les femmes titulaires en position d'activité ont droit à un congé de maternité avec traitement en cas de grossesse dûment constatée. Ce congé est d'une durée égale à celle prévue pour le régime général de sécurité sociale. Le congé maternité n'est pas un congé de maladie et ne doit pas être décompté à ce titre. Il se compose d'une fraction située avant la naissance, le congé prénatal et d'une autre fraction, après la naissance, le congé postnatal. La durée du congé maternité est fonction à la fois du nombre d'enfants à naître et à charge du ménage. Les femmes agents contractuelles en activité peuvent également bénéficier du congé maternité. Pour cela, il revient à l'agent contractuel concerné de fournir un certificat de grossesse à l'administration. Ces agents restent, dans tous les cas énoncés ci-après, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maternité.



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris et âge moyen des agents en congé maternité (T3.5)

			2020			2021			2022					
			% d'agents concernés sur la population	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen
BIATSS	Catégorie A	Titulaire	1,8 %	7	828	36	1,7 %	11	1 178	36	1,5 %	8	635	35
		Contractuel	5,4 %	19	1 408	32	0,8 %	6	278	35	1,7 %	16	1 389	34
		Total	3,6 %	26	2 236	33	1,2 %	17	1 456	35	1,6 %	24	2 024	35
	Catégorie B	Titulaire	1,6 %	6	477	35	1 %	7	915	36	1 %	5	484	33
		Contractuel	1,2 %	2	131	39	-	1	181	37	2 %	5	402	31
		Total	1,5 %	8	608	36	0,9 %	8	1 096	36	1,2 %	10	886	32
	Catégorie C	Titulaire	1,3 %	9	919	35	1 %	9	972	36	2,3 %	12	1 046	35
		Contractuel	1 %	3	351	33	1 %	4	340	34	2,2 %	11	907	33
		Total	1,2 %	12	1 270	35	1 %	13	1 312	36	1,7 %	23	1 953	34
	Total	Titulaire	1,5 %	22	2 224	35	1,3 %	27	3 065	36	1,3 %	25	2 165	34
		Contractuel	2,9 %	24	1 890	32	0,8 %	11	799	35	1,8 %	32	2 698	32
		Total	2 %	46	4 114	34	1,1 %	38	3 864	36	1,6 %	57	4 863	33
Enseignants et enseignants chercheurs	Titulaire	3 %	35	3 492	37	1 %	29	2 578	37	1,2 %	33	3 292	32	
	Contractuel	0,4 %	3	238	34	1,6 %	28	2 573	32	1,5 %	27	2 357	36	
	Total	1,9 %	38	3 730	37	1,3 %	57	5 151	34	1,3 %	60	5 649	34	
Total	Titulaire	2,2 %	57	5 716	37	1,1 %	56	5 643	36	1,2 %	58	5 457	33	
	Contractuel	1,7 %	27	2 128	32	1,2 %	39	3 372	33	1,7 %	59	5 055	34	
	Total	2 %	84	7 844	35	1,2 %	95	9 015	35	1,4 %	117	10 512	33,5	

Le nombre de jours pris dans le cadre de congés maternité a augmenté de 34 % entre 2020 et 2022. Le nombre d'agents, quant à lui, a augmenté de 39 %. Ces augmentations peuvent s'expliquer par la période post confinement.



1.2.4. Les congés paternité

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents concernés, nombre de jours pris et âge moyen des agents en congé paternité ^(T3.6)

			2020			2021			2022					
			% d'agents concernés sur la population	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen	% d'agents concernés sur la population AMU	Nombre d'agents	Nombre de jours pris	Age moyen
BIATSS	Catégorie A	Titulaire	1,4 %	4	44	40	0,3 %	2	38	37	1,1 %	6	69	40
		Contractuel	1,4 %	4	44	35	0,4 %	3	44	34	0,5 %	5	97	32
		Total	1,4 %	8	88	37	0,4 %	5	82	35	0,7 %	11	166	36
	Catégorie B	Titulaire	1,5 %	3	33	36	0,5 %	3	40	39	0,9 %	5	62	39
		Contractuel	-	-	-	-	0,4 %	1	10	38	-	-	-	-
		Total	1,1 %	3	33	36	0,5 %	4	50	39	0,6 %	5	62	39
	Catégorie C	Titulaire	0,3 %	1	11	34	0,2 %	2	34	50	-	-	-	-
		Contractuel	1,7 %	2	22	37	-	-	-	-	1,8 %	9	105	35
		Total	1,1 %	3	33	36	0,1 %	2	34	50	0,7 %	9	105	35
	Total	Titulaire	1 %	8	88	38	0,3 %	7	112	41	0,6 %	11	131	40
		Contractuel	1,3 %	6	66	35	0,3 %	4	54	35	0,8 %	14	202	34
		Total	1,1 %	14	154	37	0,3 %	11	166	39	0,7 %	25	333	37
Enseignants et enseignants chercheurs	Titulaire	0,6 %	11	125	37	0,5 %	13	199	38	0,7 %	21	361	38	
	Contractuel	0,2 %	2	22	33	0,6 %	11	176	30	0,8 %	14	205	32	
	Total	0,5 %	13	147	36	0,5 %	24	375	35	0,8 %	35	566	35	
Total	Titulaire	0,8 %	19	213	37	0,4 %	20	311	39	0,7 %	32	492	39	
	Contractuel	0,6 %	8	88	35	0,5 %	15	230	32	0,8 %	28	407	33	
	Total	0,7 %	27	301	36	0,4 %	35	541	36	0,7 %	60	899	36	

Le nombre de jours pris en congés paternité a quasiment triplé. Ceci s'explique notamment par l'évolution de la réglementation qui a doublé le nombre de jours accordés. Aussi, le nombre d'agents ayant pris un congé paternité a doublé ce qui implique une augmentation des jours de congés paternité. De la même manière que pour les congés maternités, ces augmentations peuvent être liées à la période post-confinement.

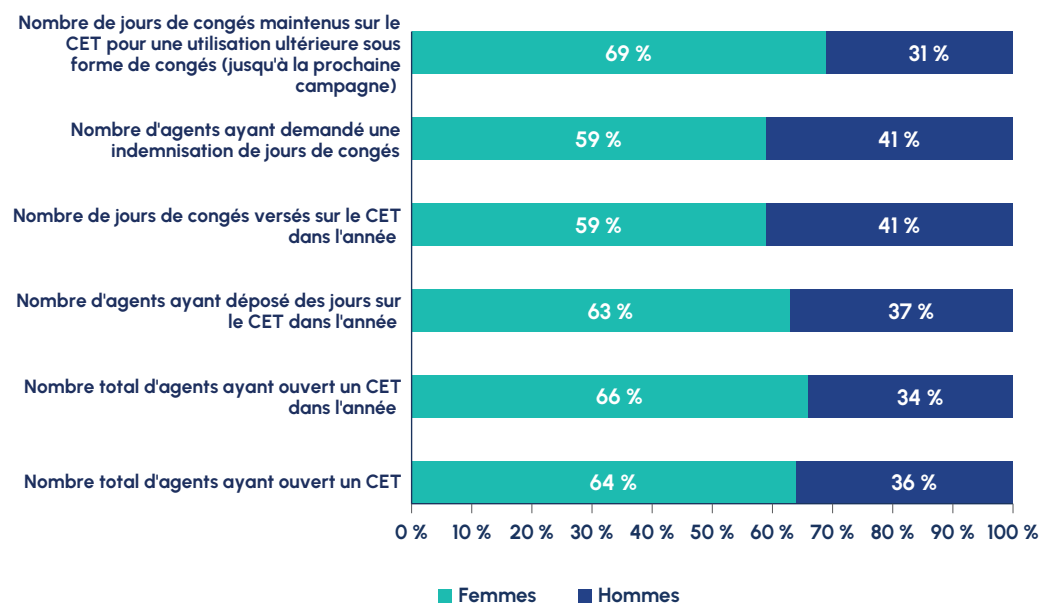
2. Compte Épargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet à son bénéficiaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou agents contractuels, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, à l'exception : des enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation et conseillers d'orientation psychologues, des bénéficiaires d'un contrat aidé et des personnels engagés à la vacation, etc.

L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 relatif au CET dans la fonction publique de l'État abaisse de 20 à 15 le nombre de jours inscrits sur le CET à partir duquel leur monétisation peut être demandée, et rehausse les montants forfaitaires journaliers de 10€ pour chaque catégorie. Le montant de l'indemnisation des jours épargnés est donc de 135 € pour les agents de catégorie A, 90 € pour les agents de catégorie B et 75 € pour les agents de catégorie C. Le CET est utilisé majoritairement par les agents de catégorie A, que ce soit en termes de pourcentage d'agents concernés, de jours déposés ou de montant de l'indemnisation générée.

Comme en 2020, la majorité des CET sont détenus par des agents de catégorie A (48 %) suivi d'agents de catégorie C (30 %). La majorité sont des femmes (64 % des CET). Le nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année continue de baisser progressivement en 2022 (80 ouvertures en 2022 contre 91 en 2021 et 127 en 2020), avec une part d'ouverture de CET par des femmes plus importante (66 % par des femmes et 34 % par des hommes). Le nombre de congés maintenus pour utilisation ultérieure a fortement augmenté ces dernières années, il est passé de 677 en 2020 à 1829 en 2021 puis 2080 en 2022. Les autres indicateurs restent relativement stable.

Répartition genrée des données CET ^(3,4)



Évolution sur 3 ans des données CET (T3.7)

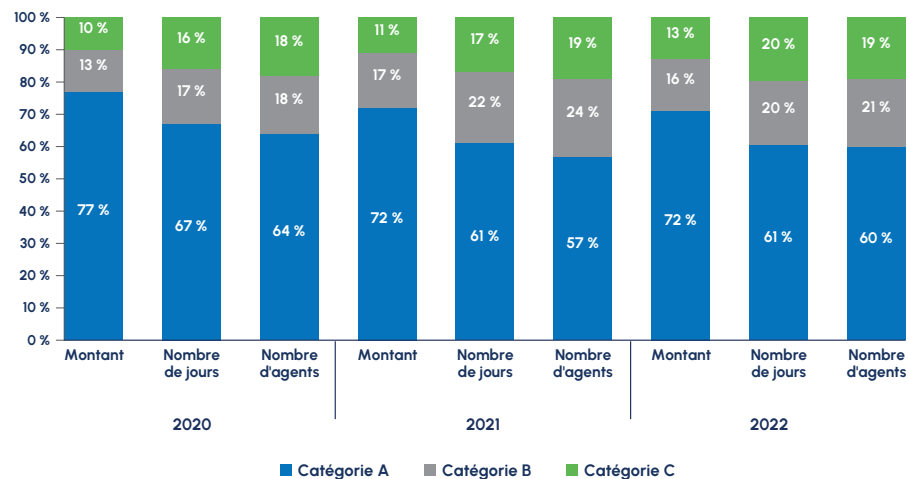
		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	Cat A	237	159	396	60 %	257	180	437	59 %	288	198	486	59 %
	Cat B	135	66	201	67 %	159	74	233	68 %	158	83	241	66 %
	Cat C	178	76	254	70 %	198	89	287	69 %	203	92	295	69 %
	Total	550	301	851	65 %	614	343	957	64 %	649	373	1 022	64 %
Nombre Total d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	Cat A	30	16	46	65 %	16	15	31	52 %	24	13	37	65 %
	Cat B	27	10	37	73 %	15	6	21	71 %	8	5	13	62 %
	Cat C	37	7	44	84 %	26	13	39	67 %	21	9	30	70 %
	Total	94	33	127	74 %	57	34	91	63 %	53	27	80	66 %
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Cat A	133	86	219	61 %	134	99	233	58 %	134	100	234	57 %
	Cat B	72	31	103	70 %	77	33	110	70 %	61	30	91	67 %
	Cat C	72	39	111	65 %	84	45	129	65 %	91	37	128	71 %
	Total	277	156	433	64 %	295	177	472	63 %	286	167	453	63 %
Nombre de jours de congés versés sur le CET dans l'année	Cat A	1 594	1 370	2 964	54 %	1 600	1 352	2 952	54 %	1 459	1 324	2 783	52 %
	Cat B	879	487	1 366	64 %	906	379	1 285	71 %	590	310	900	66 %
	Cat C	752	536	1 288	58 %	1 022	669	1 691	60 %	945	479	1 424	66 %
	Total	3 225	2 393	5 618	57 %	3 528	2 400	5 928	60 %	2 994	2 113	5 107	59 %
Nombre moyen de jours de congés versés sur le CET	Cat A	12	16	14	-	12	14	13	-	11	13	12	-
	Cat B	12	16	14	-	12	11	12	-	10	10	10	-
	Cat C	10	14	12	-	12	15	14	-	10	13	12	-
	Total	12	15	13	-	12	13	13	-	10	12	11	-
Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours de congés	Cat A	67	59	126	53 %	73	65	138	53 %	92	74	166	55 %
	Cat B	34	17	51	67 %	39	19	58	67 %	39	17	56	70 %
	Cat C	20	22	42	48 %	14	20	34	41 %	42	28	70	60 %
	Total	121	98	219	55 %	126	104	230	55 %	173	119	292	59 %
Nombre de jours de congés maintenus sur le CET pour une utilisation ultérieure sous forme de congés (jusqu'à la prochaine campagne)	Cat A	360	137	497	72 %	689	388	1 077	64 %	852,5	425	1 278	67 %
	Cat B	45	122	167	27 %	240	227	467	51 %	270	123	393	69 %
	Cat C	6	7	13	46 %	180	105	285	63 %	315	94	409	77 %
	Total	411	266	677	61 %	1 109	720	1 829	61 %	1 438	642	2 080	69 %

*les données pour le CET sont actualisées en cours d'année. Celles-ci ont été arrêtées au 31 mai de l'année suivante.

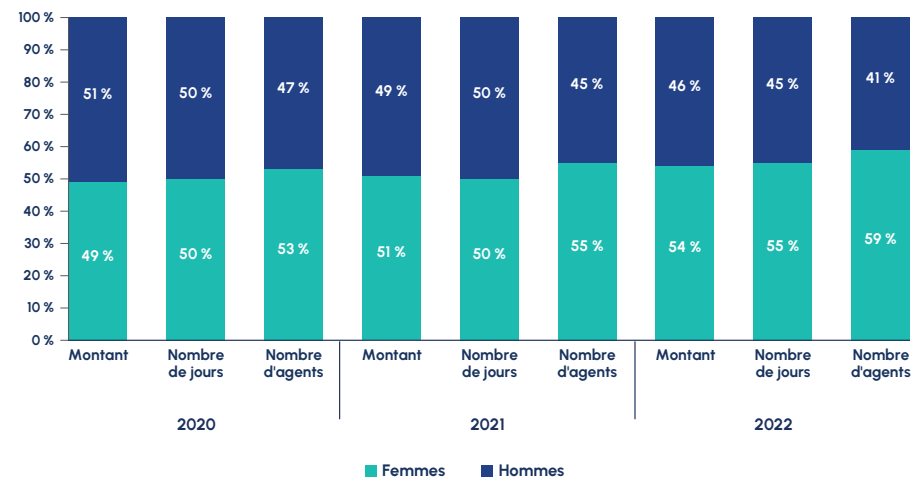
Évolution sur 3 ans des indemnités de congés non pris par catégorie (T3.8)

		2020			2021			2022		
		Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents	Montant	Nombre de jours	Nombre d'agents
Catégorie A	Femmes	124 875 €	925	67	132 795 €	984	73	153 225 €	1 135	98
	Hommes	123 660 €	916	59	132 577 €	983	65	144 045 €	1 067	81
	Total	248 535 €	1 841	126	265 372 €	1 967	138	297 270 €	2 202	179
	% des femmes	50 %	50 %	53 %	50 %	50 %	53 %	52 %	52 %	55 %
Catégorie B	Femmes	36 270 €	403	35	41 013 €	469	39	45 000 €	500	45
	Hommes	21 870 €	243	17	25 020 €	278	19	19 800 €	220	18
	Total	58 140 €	646	52	66 033 €	747	58	64 800 €	720	63
	% des femmes	62 %	62 %	67 %	62 %	63 %	67 %	69 %	69 %	71 %
Catégorie C	Femmes	14 325 €	191	19	10 500 €	140	14	27 150 €	362	32
	Hommes	24 975 €	333	22	21 675 €	289	20	26 025 €	347	25
	Total	39 300 €	524	41	32 175 €	429	34	53 175 €	709	57
	% des femmes	36 %	36 %	46 %	33 %	33 %	41 %	51 %	51 %	56 %
Total	Femmes	175 470 €	1 519	121	184 308 €	1 593	126	225 375 €	1 997	175
	Hommes	170 505 €	1 492	98	179 272 €	1 550	104	189 870 €	1 634	124
	Total	345 975 €	3 011	219	363 580 €	3 143	230	415 245 €	3 631	299
	% des femmes	51 %	50 %	55 %	51 %	51 %	55 %	54 %	55 %	59 %

Évolution sur 3 ans de la répartition catégorielle des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris (3.5)



Évolution sur 3 ans de la répartition par genre des agents bénéficiaires des indemnités de congés non pris (3.6)



3. Temps de travail

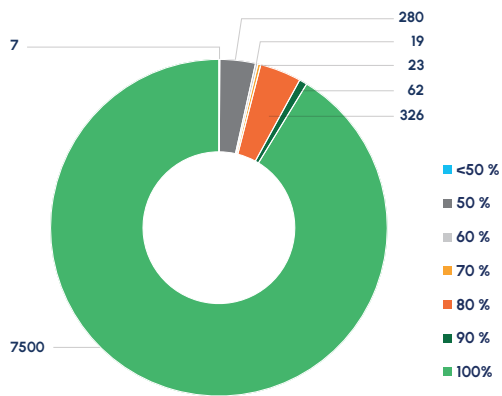
Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Répartition des temps de travail par type de population, par statut et par genre ^(T3.9)

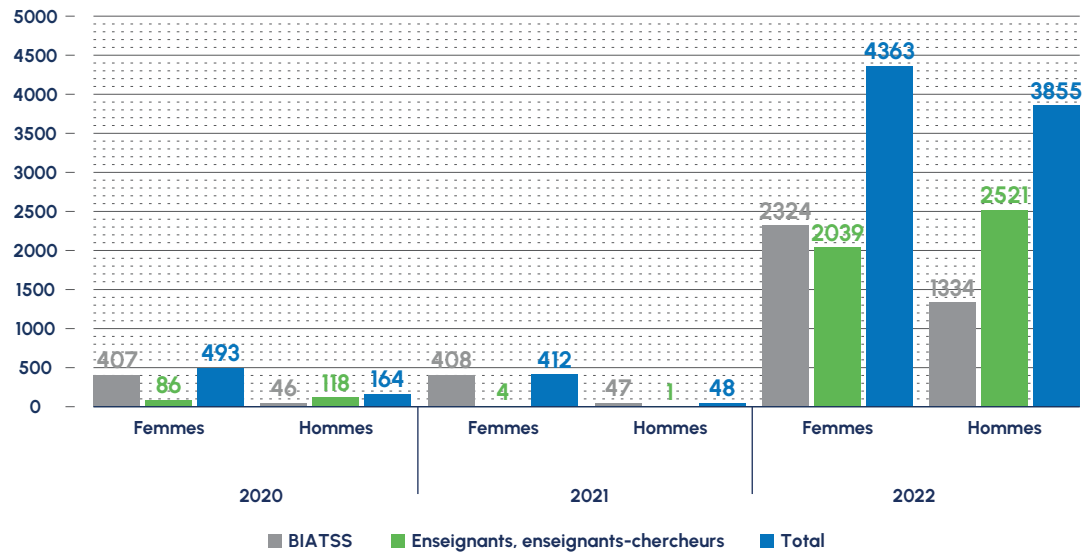
Type de population	Statut	Genre	2022						Total Agents à temps partiel	Agents à 100 %	Total
			Agents à <50 %	Agents à 50 %	Agents à 60 %	Agents à 70 %	Agents à 80 %	Agents à 90 %			
BIATSS	Contractuels	Femmes	3	28	10	12	74	11	138	838	976
		Hommes	4	8	-	3	6	1	22	554	576
	Total Contractuels		7	36	10	15	80	12	160	1 392	1 552
	Titulaires	Femmes	-	25	6	2	205	40	278	1 070	1 348
		Hommes	-	13	1	1	20	3	38	720	758
Total Titulaires		-	38	7	3	225	43	316	1 790	2 106	
Total BIATSS			7	74	17	18	305	55	476	3 182	3 658
EEC et doctorants	Contractuels	Femmes	-	67	-	2	2	-	71	818	889
		Hommes	-	94	-	-	-	-	94	766	860
	Total Contractuels		-	161	-	2	2	-	165	1 584	1 749
	Titulaires	Femmes	-	34	1	3	14	5	57	1 093	1 150
		Hommes	-	11	1	1	5	2	20	1 641	1 661
Total Titulaires		-	45	2	4	19	7	77	2 734	2 811	
Total enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants			-	206	2	6	21	7	242	4 318	4 560
Total général			7	280	19	24	326	62	718	7 500	8 218

Le nombre d'agents à temps partiel a augmenté de 13 % entre 2021 et 2022, ce qui représente 94 agents supplémentaires à temps partiel en 2022. En effet, 9 % des agents sont à temps partiel en 2022 contre 7.8 % en 2021.

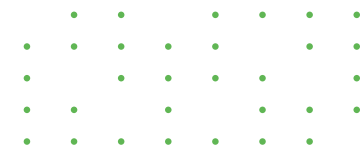
Répartition du temps de travail (3.7)



Répartition du temps de travail (3.8)



Partie 2 - Personnels en situation de handicap et allocations temporaires d'invalidité



1. Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Aix-Marseille Université affiche sa volonté d'intensifier sa politique en faveur de l'inclusion, en œuvrant directement sur les conditions et modalités de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap avec l'élaboration d'une seconde convention pluriannuelle avec le FIPHFP, pour la période 2021-2024. Le statut de première université francophone pluridisciplinaire, de par son nombre d'étudiants et ses effectifs de personnels, confère à Aix-Marseille Université un devoir d'exemplarité. Parfaitement consciente de la responsabilité sociétale qui lui incombe en tant qu'acteur majeur du territoire, Aix-Marseille Université s'est également engagée dans l'élaboration d'un second schéma directeur du handicap. Après une première période 2018-2020 consacrée à la construction et à l'organisation de la politique handicap, Aix-Marseille Université se projette dans une seconde phase encore plus ambitieuse en matière d'inclusion pour cette nouvelle période 2021-2024.

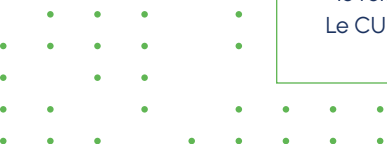
Cette seconde convention avec le FIPHFP a pour objectif de consolider les actions déjà engagées par l'Université sur la précédente convention mais aussi d'ouvrir de nouveaux champs d'interventions, dont le reclassement des agents confrontés au cours de leur carrière au handicap. Enfin, elle devrait permettre d'agir davantage sur les représentations du handicap en milieu professionnel et la capitalisation d'expériences positives.

Malgré la complexité intrinsèque liée aux modalités de recrutement dans la fonction publique d'État en général, et dans l'enseignement supérieur et la recherche en particulier, Aix-Marseille Université se fixe l'objectif d'atteindre au 31 décembre 2024 un taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de 4,90 %. Il est actuellement de 4,15 %.

Par ailleurs, et c'est une véritable spécificité de l'établissement, Aix-Marseille Université s'est largement mobilisée dans le cadre du Gift Handicap (Groupement Interdisciplinaire de Formation Thématique) pour la création d'un Certificat Universitaire (CU) « correspondant handicap dans la fonction publique », qui repose sur une équipe pédagogique spécialisée de haut niveau regroupant praticiens hospitaliers, ergothérapeutes, ergonomes, neurophysiologistes, Maîtres de conférences et enseignants-chercheurs, ainsi que des personnels administratifs experts. Ce programme exigeant qui s'appuie sur trois blocs de compétences indispensables à l'exercice des fonctions :

- la connaissance de l'environnement,
- l'insertion et le maintien dans l'emploi, et enfin,
- le rôle, les missions et l'éthique du correspondant handicap.

Le CU est désormais référencé, il s'ajoute à la liste des 8 formations diplômantes et qualifiantes de référent(e) handicap agréées par la DGAFP.



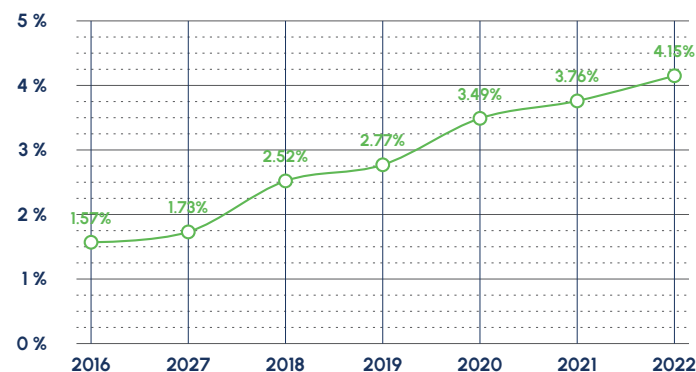
Globalement, le taux d'emplois BOE a augmenté de 2.5 points depuis 2016, il n'a cessé d'augmenter depuis ces trois dernières années :

- en 2020 **3.49 %** des agents recrutés bénéficiaient de l'obligation d'emploi soit **263 agents**,
- en 2022 **4.15 %** des agents recrutés bénéficiaient de l'obligation d'emploi soit **311 agents**.

La répartition globale des effectifs BOE en 2022 :

- 42 % catégorie A
- 14 % catégorie B
- 44 % catégorie C

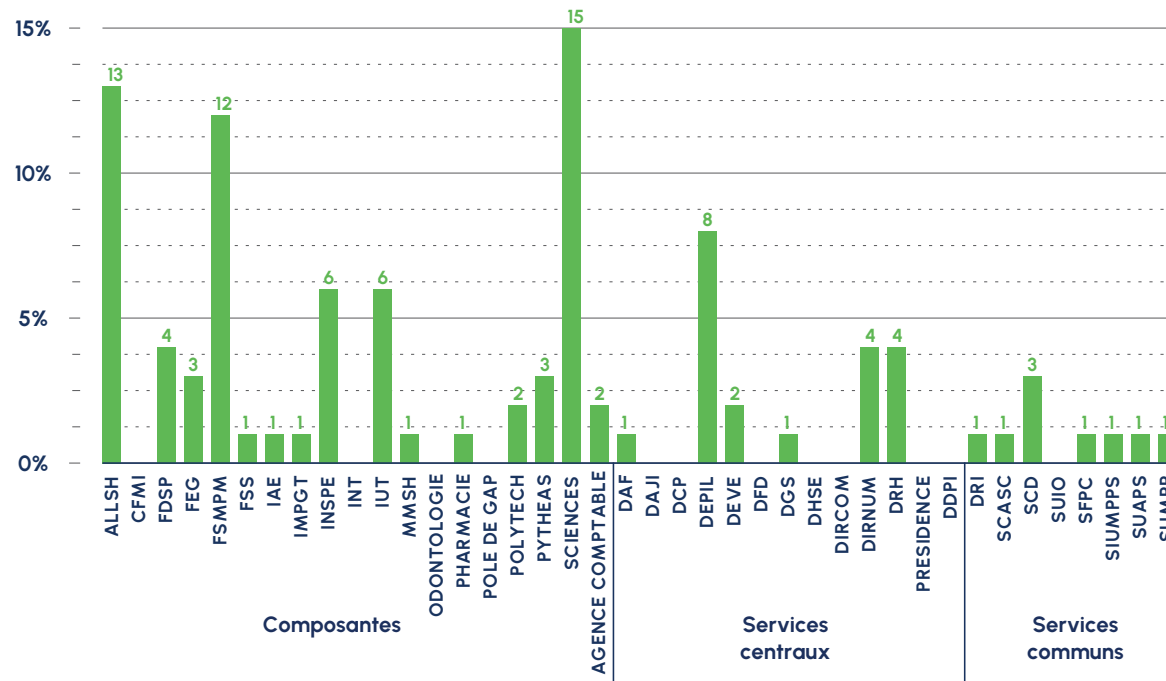
Évolution du taux d'emploi BOE à AMU ^(3.9)



Évolution sur 3 ans du nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par type de population, catégorie, statut et genre ^(T3.10)

Genre	Type de population/Catégorie/Statut	2020				2021				2022				
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	
BIATSS	Cat A	Titulaires	10	15	25	40 %	18	21	39	46 %	19	18	37	51 %
		Contractuels	8	5	13	62 %	5	5	10	50 %	6	5	11	55 %
		Total	18	20	38	47 %	23	26	49	47 %	25	23	48	52 %
	Cat B	Titulaires	14	10	24	58 %	17	11	28	61 %	21	10	31	68 %
		Contractuels	3	2	5	60 %	6	3	9	67 %	8	4	12	67 %
		Total	17	12	29	59 %	23	14	37	62 %	29	14	43	67 %
	Cat C	Titulaires	70	30	100	70 %	73	26	99	74 %	81	35	116	70 %
		Contractuels	16	8	24	67 %	11	8	19	58 %	11	9	20	55 %
		Total	86	38	124	69 %	84	34	118	71 %	92	44	136	68 %
	Total	Titulaires	94	55	149	63 %	108	58	166	65 %	121	63	184	66 %
		Contractuels	27	15	42	64 %	22	16	38	58 %	25	18	43	58 %
		Total	121	70	191	63 %	130	74	204	64 %	146	81	227	64 %
Enseignants et enseignants-chercheurs	Titulaires	25	31	56	45 %	26	33	59	44 %	28	34	62	45 %	
	Contractuels	8	8	16	50 %	9	8	17	53 %	13	9	22	59 %	
	Total	33	39	72	46 %	35	41	76	46 %	41	43	84	49 %	
Total	Titulaires	119	86	205	58 %	134	91	225	60 %	149	97	246	61 %	
	Contractuels	35	23	58	60 %	31	24	55	56 %	38	27	65	58 %	
	Total	154	109	263	59 %	165	115	280	59 %	187	124	311	60 %	

Répartition des personnels BOE par type de structure ^(3.10)



La place et la reconnaissance du handicap dans les établissements d'enseignement supérieur ont considérablement évolué depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Depuis 2018, dans le respect de la loi ESR du 22 juillet 2013, Aix-Marseille Université élabore et adopte un Schéma Directeur du Handicap pluriannuel. Le premier Schéma Directeur du Handicap 2018-2021 a été l'occasion de mettre en valeur les efforts menés depuis plusieurs années par Aix-Marseille Université en direction des étudiants et des personnels en situation de handicap. Il est clairement établi que la politique handicap est un axe majeur de l'engagement social d'Aix-Marseille Université.

Le second Schéma Directeur du Handicap 2023-2025 ambitionne d'aller au-delà de l'obligation réglementaire pour être davantage inclusif. Cette notion d'inclusion, engage l'université à voir autrement la place des personnes en situation de handicap dans la communauté. Cet exercice collaboratif a permis d'impulser une dynamique et de créer un véritable collectif de travail entre les services et directions de l'Établissement. La réflexion globale couvre un large spectre d'actions composé de 10 thématiques transversales qui sont déclinées en 23 fiches-action opérationnelles. Dans la continuité des actions entreprises dans le premier Schéma Directeur du Handicap, 4 objectifs prioritaires s'ancrent tout particulièrement dans ce nouveau Schéma Directeur Handicap :

- Le premier concerne l'amélioration de l'accessibilité numérique : face aux enjeux relatifs à l'accessibilité numérique et à leur développement, Aix-Marseille Université souhaite poursuivre son engagement dans la mise en accessibilité des sites web et des applicatifs métiers.
- Le second est relatif à l'accompagnement des étudiants et des personnels tout au long de leur parcours à Aix-Marseille Université.
- Le troisième concerne l'accès aux carrières académiques pour les étudiants en situation de handicap : la capacité de l'université à favoriser des parcours professionnels d'agents en situation de handicap dans toute la diversité de ses postes, profils, missions et catégorie de personnels.
- Enfin parce que le handicap est l'affaire de tous, le Schéma Directeur du Handicap inclut des actions de sensibilisation et de communication sur le handicap pour un changement de regard durable.

1.1. Cartographie de la population BOE

Les taux d'emploi 2022 de BOE à AMU par population sont de :

- 6,24 % pour les BIATSS,
- 1,86 % pour les enseignants-chercheurs.

Un fort déséquilibre est présent entre les deux populations, cette particularité n'est pas propre à AMU. En effet, les Enseignants, enseignants-chercheurs qui pourraient se voir reconnaître la qualité de BOE ne se manifestent pas forcément auprès des services compétents. Afin de favoriser l'augmentation de la population de personnels enseignants BOE dans ses effectifs, AMU développe des mesures initiatives pour le recrutement de doctorants en situation de handicap, vivier potentiel naturel des futurs enseignants-chercheurs.

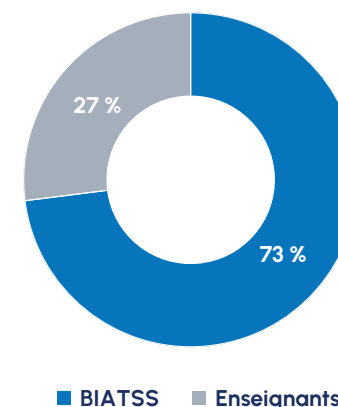
Dans ce cadre AMidex soutient la politique inclusive du SDH pour favoriser l'accès aux carrières académiques pour les personnes en situation de handicap (action structurante AMidex Doctorants Handicap du programme Management des Talents).

L'action d'AMidex vise à appuyer la politique de l'établissement en faveur des doctorants en situation de handicap en particulier en :

- 1) Doublant le nombre de contrats financés par AMU. Cette augmentation est totalement justifiée par le nombre croissant de demandes et la qualité de ces dossiers.
- 2) Réservant une enveloppe budgétaire pour les prolongations de contrats, afin d'augmenter le nombre de contrats doctoraux financés :
- 3) Déployant un accompagnement individualisé de chaque candidat, en lien avec le Vice-Président délégué santé et handicap. Cet accompagnement personnalisé et adapté au handicap a pour objectif de donner à chacun le maximum de chances de mener ses travaux de recherche dans d'excellentes conditions.
- 4) Inscrivant durablement l'ouverture d'une chaire d'excellence réservée aux personnes en situation de handicap. L'objectif est d'attirer et de garder un enseignant-chercheur externe au site Aix-Marseille en proposant un environnement très favorable.

Enfin, des mesures d'accompagnement sont également nécessaires pour favoriser la réussite de l'insertion professionnelle. La DRH forme les jurys à la thématique du handicap pour améliorer leur connaissance en la matière, ses conséquences sur l'emploi afin de mieux appréhender les auditions.

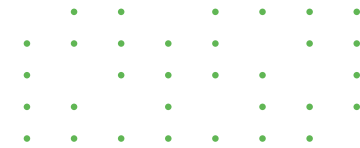
Répartition des personnels BOE par type de population



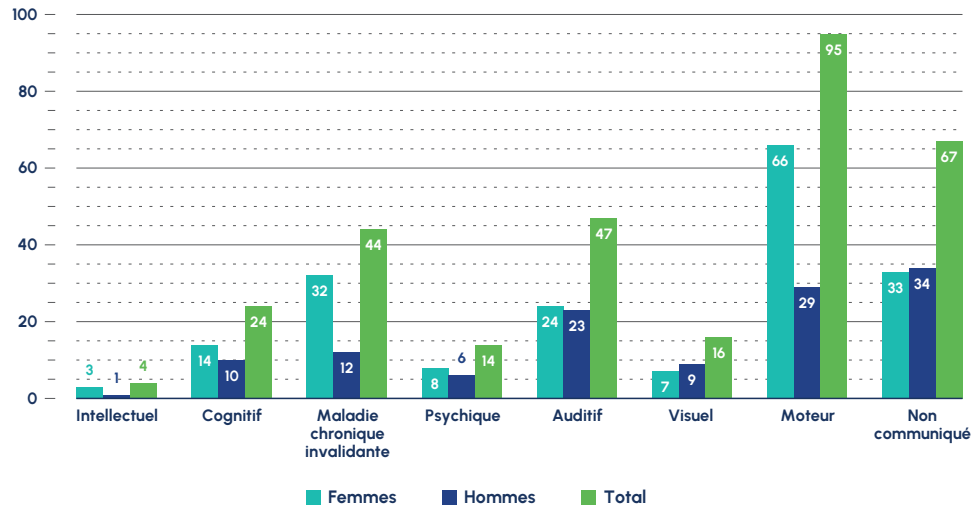
	EEC	BIATSS	Total
2020	55	148	203
2021	72	191	263
2022	84	227	311

Répartition des personnels BOE par tranche d'âge sur 3 ans et par genre ^(T3.11)

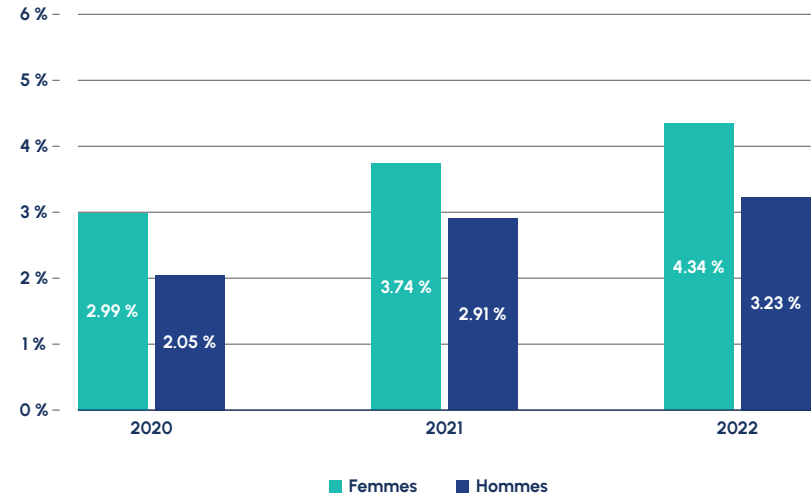
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Moins de 25 ans	-	4	4	-	-	1	1	-	-	3	3	-
25 à 40 ans	25	19	44	57 %	23	21	44	52 %	25	21	46	54 %
41 à 55 ans	87	42	129	67 %	96	49	145	66 %	103	49	152	68 %
Plus de 55 ans	42	44	86	49 %	46	44	90	51 %	59	51	110	54 %
Total	154	109	263	59 %	165	115	280	59 %	187	124	311	60 %



Répartition par genre des personnels BOE par type de handicap ^(3.11)



Part d'agents en situation de handicap sur l'effectif global par genre ^(3.12)



La connaissance des typologies de handicap s'améliore notamment grâce à une phase systématisée de premier accueil par les référents handicap en campus pour toutes les nouvelles reconnaissances BOE. Le référent handicap de campus est l'interlocuteur de proximité des agents en matière de handicap. Il joue un rôle essentiel dans l'offre de services DRH pour les personnels en situation de handicap, il permet d'instaurer une relation de confiance avec les agents et s'inscrit pleinement dans la construction d'une université inclusive. Avec le déploiement des référents handicap en DRH Campus, l'agent se voit proposer un accompagnement prenant en compte la globalité des mesures nécessaires à son handicap (durant le stage, au moment de la première affectation, d'un retour de CLM...) et ce, dans une continuité assurée. La professionnalisation de ce service d'accueil s'est développée ces dernières années.

FIPHFP
Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement de poste par catégorie et par genre ^(T3.12)

Catégorie \ Genre	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Catégorie A	8	10	18	44 %	32	19	51	63 %	35	16	51	69 %
Catégorie B	4	2	6	67 %	13	5	18	72 %	9	1	10	90 %
Catégorie C	31	8	39	79 %	29	13	42	69 %	31	15	46	67 %
Stagiaires	-	-	-	-	1	1	2	50 %	1	2	3	33 %
Total	43	20	63	68 %	75	38	113	66 %	76	34	110	69 %

L'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap implique une analyse systémique de l'environnement (analyse des potentiels et des contraintes). Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap requiert une analyse croisée et neutre de données afin d'optimiser la pérennité du maintien en emploi.

Les objectifs de la prestation « analyse des situations de travail » d'Aix-Marseille Université :

- Éclairer sur la nature des difficultés de la personne en situation de handicap de façon à définir quelles sont les compensations organisationnelles, techniques, de formation possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.
- Rechercher des solutions durables, dans le respect du principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005, avec devis, pour aménager ou adapter la situation de travail de l'agent.
- Permettre d'apprécier dans l'aménagement de la situation de travail ce qui relève de la compensation du handicap et des obligations légales de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

1.2. Mouvements des personnels BOE

Évolution sur 3 ans des mouvements de personnels BOE par motif et par genre ^(T3.13)

Motif de mouvement personnel BOE \ Genre	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Recrutements pérennes BOE	2	2	4	50 %	7	1	8	88 %	3	1	4	75 %
Recrutements non pérennes BOE	6	6	12	50 %	12	15	27	44 %	7	11	18	39 %
Maintien dans l'emploi	53	43	96	55 %	36	18	54	67 %	24	3	27	89 %
- Sorties BOE	33	19	52	63 %	42	30	72	58 %	12	6	18	67 %
Total	28	32	60	47 %	13	4	17	76 %	22	9	31	71 %

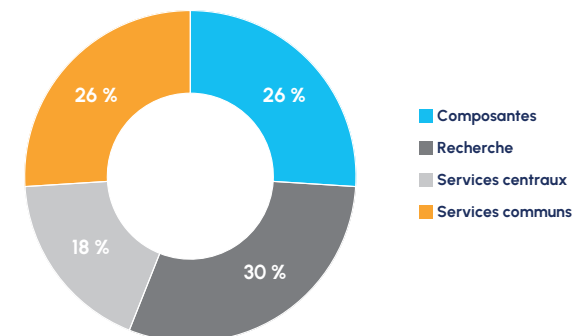
Nombre de personnels en situation de handicap recrutés en 2022 par type de recrutements et par genre ^(T3.14)

Type de recrutement	Genre	Femmes			Hommes			Total		% des femmes
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Femmes	Hommes	
Biatss BOE par la voie contractuelle		1	1	1	-	-	1	3	1	75 %
Enseignants/chercheurs BOE par la voie contractuelle		-	-	-	1	-	-	-	1	-
Contrats doctoraux handicap		3	-	-	3	-	-	3	3	50 %
Concours		1	-	-	1	-	-	1	1	50 %
CDI		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Titularisation recrutement BOE		1	-	-	-	1	2	1	3	25 %
CDD		1	2	-	1	-	-	3	1	75 %
Apprentissage		-	-	-	-	-	3	-	3	-
Stages			1			2		1	2	33 %
Total		7	3	1	6	1	6	12	15	44 %

La communication sur la politique handicap d'Aix-Marseille Université est un enjeu transversal majeur pour la pérennité du dispositif. En effet, le déploiement d'une politique handicap efficace repose sur un accroissement général du niveau de connaissance de l'ensemble des collaborateurs. De nombreuses actions de communication et de sensibilisation ont déjà été mises en œuvre dans le cadre de la première convention avec le FIPHFP. Le futur Schéma Directeur du Handicap s'attachera à amplifier les actions pour disposer d'une culture commune sur le handicap notamment sur les handicaps invisibles. Les handicaps invisibles sont multiples tant dans leurs formes, que dans les situations qu'ils recouvrent. Chaque pathologie possède des impacts différents sur la vie professionnelle et nécessite, par conséquent, des modalités d'accompagnement très spécifiques.

Réussir l'université inclusive, c'est l'ambition du Schéma Directeur du Handicap. Aix-Marseille Université est signataire de la charte Atypie-Friendly. C'est un travail d'équipe entre tous les établissements réunis autour d'un but commun : la réussite universitaire et professionnelle des personnes neuro-atypiques. Les actions locales du programme Atypie Friendly s'adressent aux personnes avec Trouble du Spectre Autistique (TSA) et trouble du déficit de l'attention (TDAH).

Répartition des recrutements des personnels BOE par structure d'affectation ^(3.13)



Recrutements des personnels BOE par structure d'affectation ^(T3.15)

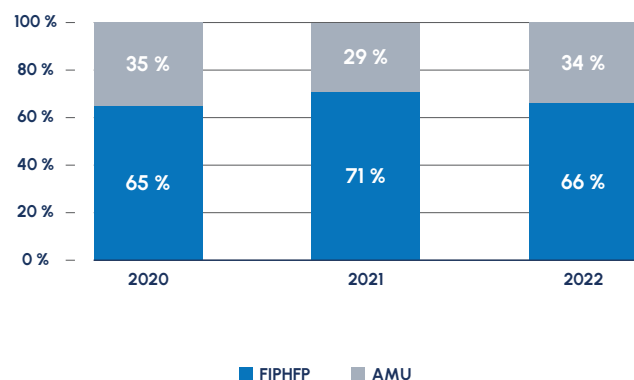
Composantes	7
Recherche	8
Services centraux	5
Services communs	7

1.3. Présentation du budget

Évolution du budget de la cellule handicap des personnels ^(T3.16)

	2020	2021	2022
Financement FIPHFP	335 178 €	435 161,21 €	426 646,33 €
Financement AMU	181 556 €	181 144,86 €	218 298,27 €
Total	516 734 €	616 306,07 €	644 944,60 €

Évolution des parts de financement FIPHFP et AMU ^(3.14)



Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois Fonctions publiques.

L'Établissement accompagne la dynamique pour permettre un accompagnement adapté, individualisé et en proximité des agents en situation de handicap, au-delà de l'obligation réglementaire. La part de financement d'Aix-Marseille Université a augmenté sur l'année de 20 %, soit 37 153,41 €, pour un budget total de 644 944,60 € en 2022.

2. Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)

Répartition des ATI par catégorie et par genre ^(T3.17)

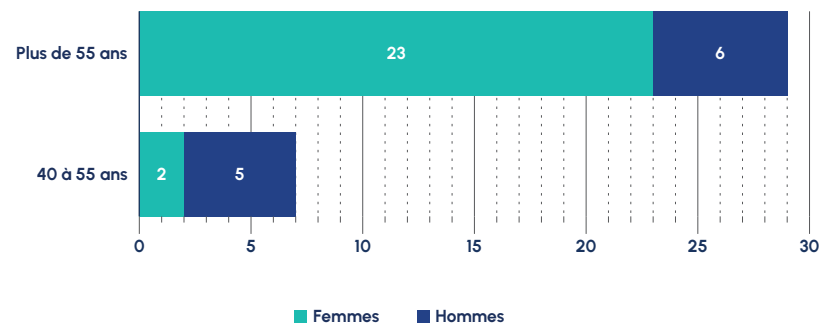
Catégorie	Genre	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
A		2	9	11	18 %	2	11	13	15 %	2	6	8	25 %
B		1	2	3	33 %	-	2	2	-	-	2	2	-
C		3	3	6	50 %	4	1	5	80 %	3	3	6	50 %
Total		6	14	20	30 %	6	14	20	30 %	5	11	16	31 %

En cas d'incapacité permanente partielle due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un fonctionnaire titulaire peut percevoir une allocation temporaire d'invalidité (ATI), sous conditions. Le nombre de bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité reste stable au sein d' Aix-Marseille-Université.

Le recensement des ATI était assuré annuellement, jusqu'en 2020 par la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés-DGRH MIPH.

Aujourd'hui la compétence sur ces données relève du service des retraites de l'État (SRE). La DRH d'Aix-Marseille Université œuvre pour fiabiliser en interne le recensement des données ATI en lien avec la cellule santé de la DRH mise en place en 2021.

Répartition par tranche d'âge des personnels bénéficiant de l'allocation temporaire d'invalidité et par genre ^(3.15)



Partie 3 - Action sociale

Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle dit le SCASC met en œuvre la politique d'action sociale d'AMU à l'attention exclusive des personnels de l'université : BIATSS, enseignants, doctorants contractuels ou apprentis. A la fois comité social d'entreprise et service social, ce service permet aux personnels de bénéficier de prestations d'action sociales à destination d'eux-mêmes ou de leurs ayants-droit (enfants à charge et conjoints) et d'activités culturelles, sportives et de loisirs à tarifs subventionnés. Axe fort de soutien et d'accompagnement de la vie personnelle et professionnelle, le SCASC contribue au bien-être au travail et à l'animation de la communauté universitaire et illustre le "socialement engagé" porté par AMU. Conformément à la réglementation en vigueur et en appui de la stratégie de l'établissement, certaines prestations sont sous conditions de ressources pour soutenir les plus fragiles mais toutes les activités culturelles et de loisirs sont accessibles à tous les personnels, quels que soient leurs statuts, leurs revenus ou leurs situation familiale et subventionnées à minima 40 %. Deux travailleurs sociaux dédiés exclusivement aux personnels d'AMU, une assistante sociale et une conseillère en économie sociale et familiale, sont disponibles sur rendez-vous pour accompagner les personnels en difficulté sociale ou fragilisés par les accidents de la vie, que cela relève de la vie personnelle ou professionnelle. La commission d'action sociale se réunit mensuellement pour octroyer des aides financières d'urgence sur avis social exclusivement.

Organisé en campus pour favoriser l'accompagnement des personnels sur site et l'accueil au plus proche du terrain, le SCASC assure avec ses équipes et les assistantes de service social un maillage fort de l'action sociale et culturelle d'AMU. Le SCASC est administré par un conseil de gestion élu pour 4 ans, piloté par le Président de l'Université dont le rôle est de proposer et de faire évoluer la politique d'action sociale et culturelle d'AMU en s'appuyant sur les travaux des groupes de travail thématiques internes (prestations sociales, activités culturelles, activités sport et loisirs, enfance et animation).

En 2022, le Conseil de gestion s'est réuni 3 fois, les groupes travail thématiques 7 fois et la commission d'action sociale 9 fois.

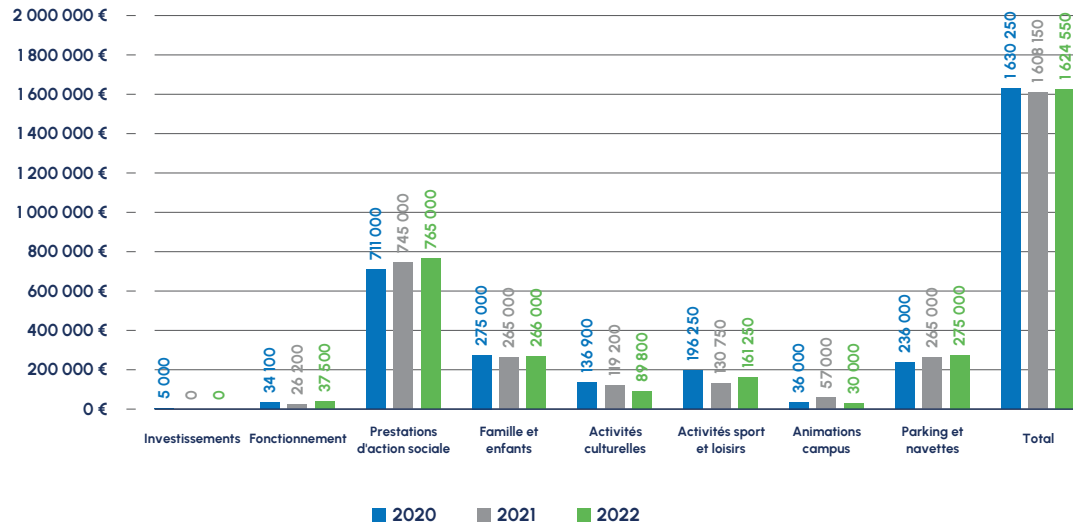
Le budget du SCASC 2022 a été voté en augmentation en global de 16 000 € mais de + 20 000 € de masse salariale qui correspond à l'enveloppe "prestations sociales, restauration collective, crèches et aides d'urgence" en prévision d'une hausse des demandes de prestations sociales et d'aide d'urgence post Covid, tendance qui s'est confirmée. Pour le budget fonctionnement, les postes de dépenses (enfance, sport loisirs, activités culturelles, animation campus, etc.) ont été répartis au regard du taux d'exécuté 2021 et de la dynamique pressentie autour des activités sport et loisirs.

Avec 58 %, les prestations sociales et l'accompagnement social restent le premier poste de dépenses, les activités enfance le deuxième (21 %) et les activités sport et loisirs le troisième (16 %).

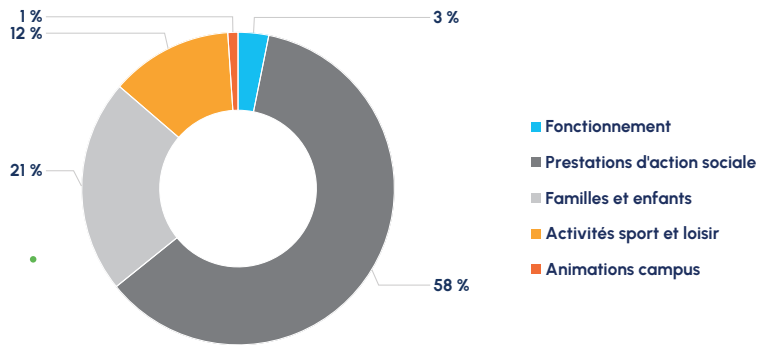
Compte tenu de la reprise des activités thématiques qui génèrent des dépenses mais aussi des encaissements, les recettes sont en augmentation par rapport à 2021 et se trouvent légèrement supérieures au seuil de référence pour le SCASC qui est de 159 000 €.

1. Présentation du budget et des dépenses de l'action sociale

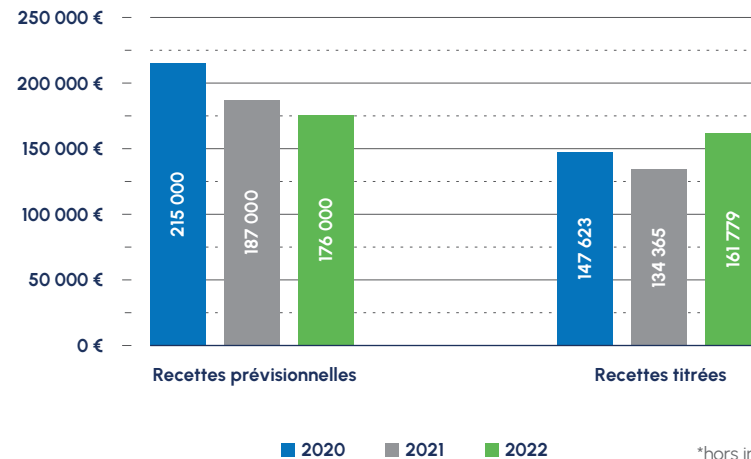
Évolution des budgets de l'action sociale alloués par thématique (3.16)



Dépenses du SCASC par thématique* (3.17)

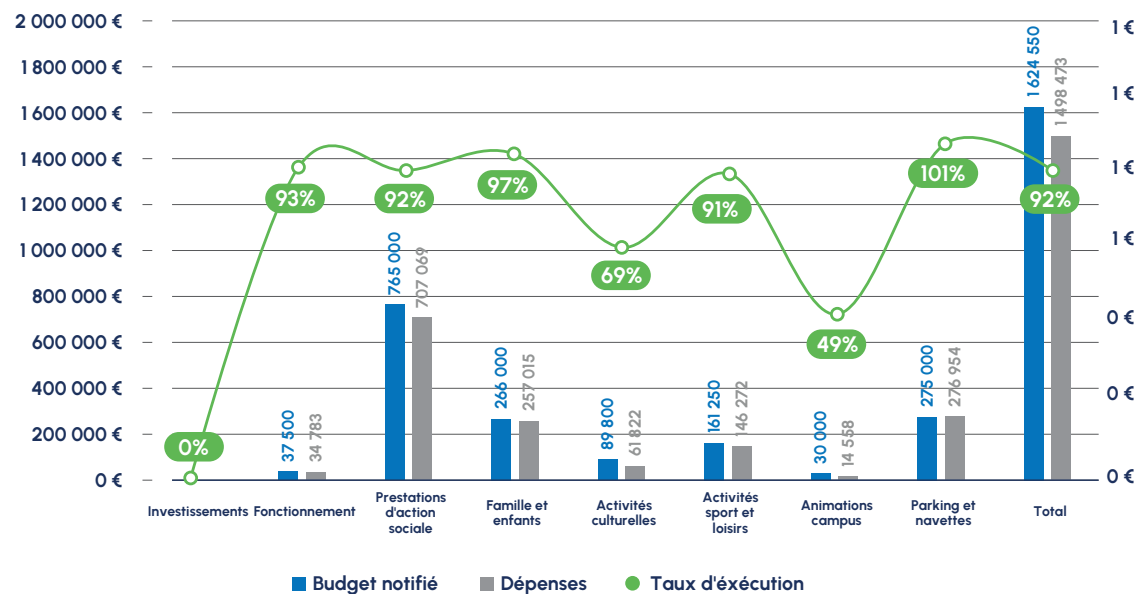


Évolution de la prévision des recettes de l'action sociale (3.18)



*hors investissement et parking et navettes

Budget notifié du SCASC versus dépenses et taux d'exécution par type d'enveloppe (3.19)



Quelques chiffres clés

- Un budget en hausse en 2022 de + 16 000 €.
- +27 000 € de recettes titrées qui attestent d'un retour à la normale post crise sanitaire.
- Un budget au service des actions en faveur des personnels avec 3 % de fonctionnement seulement.
- Les prestations d'action sociale (aide d'urgence, restauration collective, crèches, chèques cadeaux URSSAF, 18 prestations d'action sociale en soutien à l'aide à la parentalité et à la vie familiale) représentent 58 % du budget du SCASC.
- Poursuite de l'amélioration du taux d'exécution budgétaire du budget à 92,2 % contre 90,7 % en 2021.

2. Environnement de travail

2.1. Restauration collective

La restauration contribue directement à la qualité de vie au travail, elle constitue un volet important de l'action sociale tant en volume financier qu'en nombre de bénéficiaires. Deux taux de subventions coexistent à AMU en fonction de l'indice de rémunération (cadrage ministériel annuel). Deux revalorisations notables en 2022 défini par le ministère du travail. L'indice majoré plafond ouvrant droit à la prestation est passé au 1er septembre à 534 au lieu de 475 et la subvention par repas a été réévaluée de 1,29 € à 1,38 €. Cette double revalorisation est à la charge exclusive d'AMU à travers le SCASC. A ce montant minimum fixé par le ministère, le SCASC verse une aide complémentaire de 1,50 € par repas pour les indices inférieurs à 657 (borne réglementaire). Pour mémoire INM < 534 subvention de 1,38 € + 1,50 € (tarif T1), INM compris entre 534 et 657 subvention de 1,50 € (tarif T2). Au delà de l'indice 657, aucune aide complémentaire n'est appliquée (tarif T3). Pour information l'avantage en nature restauration est réglementée par l'URSSAF, le reste à charge du salarié ne peut pas être inférieur à 50 % de l'évaluation forfaitaire fixée annuellement par le ministère soit 5 € en 2022.

2022 marque le retour à la restauration collective après de deux années impactées par la crise sanitaire et la mise en place du télétravail qui ont modifié durablement les habitudes avec +17 % d'augmentation de fréquentation. Sur les 1963 agents subventionnés, 73,4 % bénéficient de la subvention maximum de 2,88 €, 63,4 % sont des femmes, 39,4 % sont des personnels de catégorie A, 36,5 % sont des catégorie C et 24,1 % des catégorie B.

A noter que le modèle économique de deux de nos restaurants prestataires impose des dépenses de fonctionnement calculées sur la base de tous les agents inscrits quel que soit leur niveau de subvention de T1 à T3 ; ces dépenses se rajoutent à la subvention par repas. Le Restaurant Inter Administration de la COGERA à Saint-Charles lève des appels de fonds pour financer du matériel et de la maintenance, ce qui représente 12,3 % des dépenses pour ce restaurant. AMU est la deuxième administration contributrice, ce restaurant étant plébiscité par les personnels du campus Centre en raison notamment de sa salle dédiée exclusivement aux personnels. Pour le site de l'Arbois, l'accès au restaurant implique l'achat annuel d'un badge par agent de 35 € à l'association ARPA. Cette dépense prise en charge par le SCASC en plus de la subvention représente 39 % des dépenses pour ce prestataire. Cela explique le ratio élevé dépenses/agent de ces deux partenaires. Celui du CNRS à Joseph Alguier s'explique par la régularité de fréquentation des personnels du site. Le CROUS assure un maillage fort du périmètre AMU avec la couverture de 31 sites.

Dépenses de restauration collective ^(T3,18)

Restaurants	Dépenses			Bénéficiaires				Nombre de repas servis	Ratio dépenses/Agent
	Subvention	Fonctionnement	Total	T1	T2	T3	Total		
CROUS	107 153	-	107 153	1 191	379	-	-	42 343	68
COGERA	23 191	17 288	40 479	218	55	69	342	10 960	148
CNRS	10 100	-	10 100	38	8	32	78	6 040	220
ARPA (Arbois)	4 654	2 975	7 629	46	12	30	88	1 720	132
Total	145 098	20 263	165 361	1 493	454	131	508	61 063	85

2.2. Animations et activités sur les campus

Sur le plan du soutien à la vie personnelle, chaque partenariat fait l'objet d'une convention annuelle (CASDEN, MGEN, avocats). Tous ces rendez-vous sont gratuits et anonymes pour les personnels, les inscriptions étant directement gérées par chaque intervenant. Un webinaire avec la CASDEN a été organisé sur la thématique "Devenir propriétaire" qui a rencontré un vif succès avec près de 50 connexions. Un second devait intervenir sur la thématique "L'argent dans le couple" pour des raisons internes à la CASDEN. Cette proposition collective sera poursuivie dans le cadre de ce partenariat. La consultation juridique gratuite n'a pas pu être reconduite faute de convention.

Les rencontres avec la MGEN ont été organisées tout au long de l'année sur rendez-vous. Le projet de visites de labos visant au partage et à la valorisation de la culture scientifique et de la culture professionnelle d'AMU n'a pas pu être finalisé faute de temps mais reste un enjeu pour 2023.

Dans le cadre de la mobilisation d'AMU en faveur du développement durable, un dispositif de cession de PC aux personnels sur critères de ressources est organisé chaque année et met à contribution les services du SCASC et ceux de la DIRNUM. En 2022, 105 PC ont été cédés (Centre 31, Timone 19, Etoile 17, Aix 16, Luminy 12 et Pharo 10).

2.3. Événements

En 2022 pour favoriser la rencontre des personnels dans un contexte ludique a été reconduit comme en 2021 le team building ouvert à tous les personnels "AMUsez-vous entre collègues" ciblés sur les campus d'Aix, de Timone, de Luminy et de Saint-Jérôme. Avec seulement 141 inscrits, l'événement a été recentré sur deux campus, Timone et Aix pour des raisons économiques. Au final c'est seulement 80 agents qui ont participé. Compte tenu du faible nombre de participants au regard du coût engagé (13 000 € de prestataire et de lots à gagner) et malgré l'enthousiasme des participants, il a été décidé en conseil de gestion d'arrêter cette animation au profit d'un autre format.

La cérémonie des retraités s'est tenue dans le cadre de la célébration des 10 ans d'AMU au Silo. Les 23 participants ont pu bénéficier en plus du chèque cadeau de 100 € de spectacles et d'une collation avec le Président d'Aix-Marseille Université. Malgré un format plus attractif, la mobilisation des retraités n'est toujours pas au rendez-vous. Néanmoins l'idée d'inclure cette rencontre dans l'agenda culturel d'AMU reste la piste privilégiée pour 2023.

3. Enfance-Vie personnelle-Famille

3.1. Prestations d'action sociale

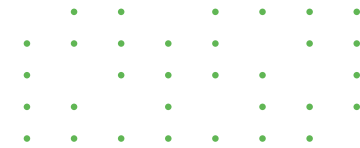
Les prestations d'action sociale sont un des piliers de l'action sociale de l'université. Encadrées à minima par une circulaire ministérielle (charge fiscale des enfants, pas d'automatisme de l'attribution, plafond de référence de revenus, attribution dans la limite du budget), les établissements sont libres de proposer une offre en fonction de leur politique. L'offre de service du SCASC évolue au fil des années au gré des avis émis en conseil de gestion et après vote du conseil d'administration. Ces prestations sont pour la plupart sous conditions de ressources (QF SCASC de référence égal à 14 000 €). En 2022 une nouvelle prestation, aide à la pratique sportive et artistique destinée aux enfants du primaire, a été mise en oeuvre. AMU compte donc désormais 12 prestations, la plupart sous conditions de ressources, auxquelles se rajoutent 3 prestations de chèques cadeaux au titre des événements suivants : départ à la retraite (100 €), naissance/adoption (50 €), Noël enfant (20 €) conformément à la réglementation URSSAF. Ces chèques cadeaux sont attribués hors conditions de ressources et de façon dématérialisée. Le calcul des dépenses s'opère sur la base des ayants droit et non des bénéficiaires ce qui explique le décalage de chiffres pour les chèques naissance/adoption et Noël (plusieurs enfants ayants droit). Ces prestations représentent le premier poste de dépenses du SCASC et est en augmentation chaque année. L'année 2022 se caractérise par une hausse significative du nombre de prestations demandées avec +52 bénéficiaires et + 16 000 € de dépenses supplémentaires hors chèques cadeaux. Près de 71 % des demandeurs sont des femmes contre 70 % en 2021.

Nombre de bénéficiaires et dépenses par prestation sociale ^(T3.19)

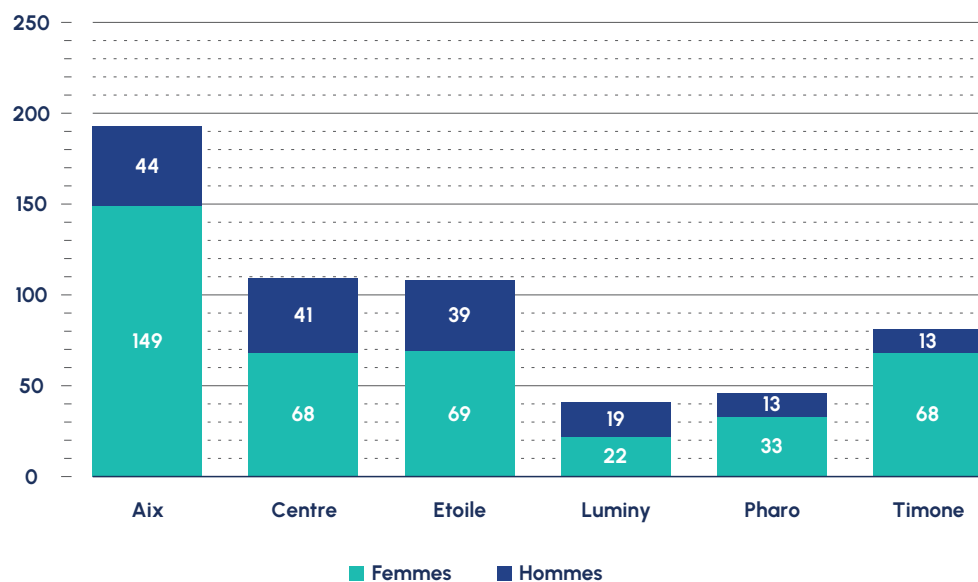
	2020		2021		2022	
	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses	Agents bénéficiaires	Dépenses
Aide à l'accès à un logement locatif	39	41 050 €	39	39 300 €	32	31 700 €
Aide aux frais d'obsèques	6	4 500 €	4	3 750 €	3	2 250 €
Aide exceptionnelle Noël	172	17 500 €	157	16 100 €	194	19 400 €
Allocation enfants handicapés *	47	100 992 €	60	104 918 €	57	114 595 €
Séjour enfant handicapé	10	5 934 €	15	7 062 €	12	14 197 €
Allocation enfant orphelin*	19	18 050 €	20	27 550 €	22	23 750 €
Garde enfants (ACCEM, TAP)	34	20 846 €	49	16 461 €	80	29 639 €
Études supérieures *	86	41 874 €	94	46 107 €	118	49 081 €
Séjour cadre scolaire	5	923 €	-	-	-	-
Séjour linguistique	-	-	-	-	-	-
Séjour maison familiale et gîte	6	1 133 €	9	1 387 €	7	1 019 €
Aide à la pratique sportive et artistique (école élémentaire)	-	-	-	-	53	3 550 €
Naissance /Adoption (50 €)**	73	3 650 €	63	3 200 €	68	3 500 €
Départ à la retraite (100 €)**	155	15 500 €	89	8 900 €	63	6 300 €
Cadeau Noël enfant (20 €)**	1997	39 940 €	1274	39 640 €	1317	40 260 €
Aide exceptionnelle garde enfant (crise Covid 21)	-	-	42	9 305 €	-	-
Total	424	252 802 €	1915	323 681 €	2 026	339 241 €

*prestation à l'agent ou à l'enfant majeur

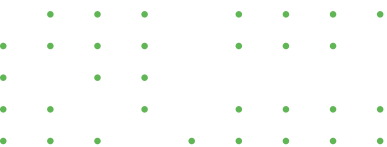
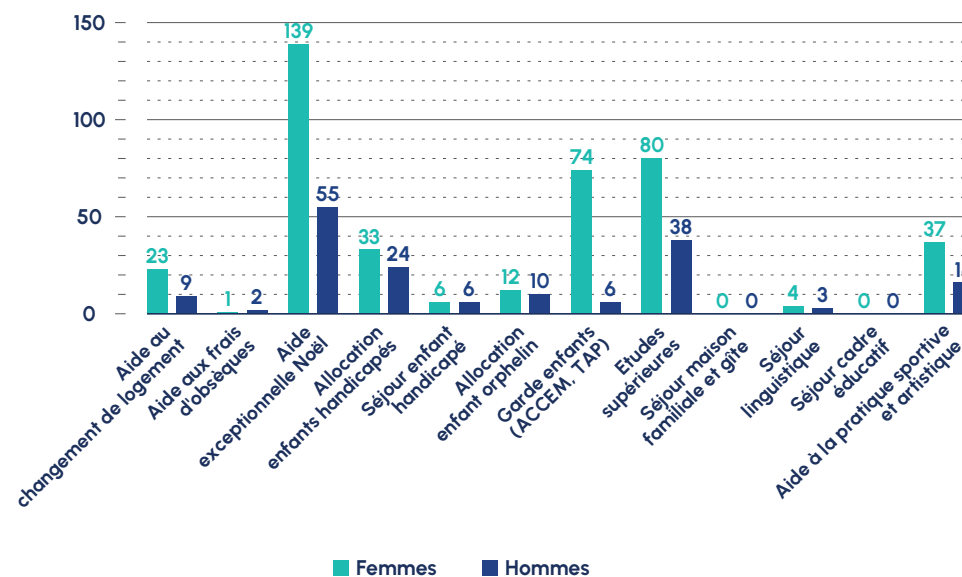
**bénéficiaires s'entend ici exceptionnellement comme destinataires/pour 2021 il s'agit bien des agents bénéficiaires



Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par campus et par genre (hors chèques cadeaux) ^(3.20)



Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre (hors chèques cadeaux) ^(3.21)



* bénéficiaires s'entend ici exceptionnellement comme destinataires/ pour 2021 il s'agit bien des agents bénéficiaires

3.2. Aide d'urgence

La Commission d'Action Sociale (CAS) est un des outils de la mise en œuvre opérationnelle de l'action sociale. Cette commission mensuelle examine les demandes d'aide financière (secours non remboursables, prêts à taux zéro) présentées par les trois assistantes de service social (ASS) et émet un avis d'attribution. Ces aides ne sont pas automatiques et sont plafonnées sur la carrière à hauteur de 3 000 €. Elles ont vocation à aider les personnels à surmonter des difficultés compromettant gravement leur environnement matériel et psychologique ainsi que celui de leur famille, et ayant des conséquences sur leur activité professionnelle. 6,6 % du budget prestations et accompagnement social était prévu en 2022 au titre de l'aide d'urgence.

La CAS est composée de membres avec voix délibératives (directrice et directrice adjointe du SCASC, d'un représentant des personnels de chaque organisation syndicale siégeant au comité technique) et de membres avec voix consultative (directeur des ressources humaines ou son représentant, directeur général des services ou son représentant, agent comptable ou son représentant). L'assistance sociale des personnels et la conseillère en économie sociale et familiale siègent en tant qu'expertes du domaine. Dans un souci d'objectivité et de neutralité, l'anonymat des demandeurs est strictement préservé. Tous les membres de la commission signent une charte de confidentialité. Le Président de l'Université décide de l'attribution de ces aides.

Après deux années 2020 et 2021 de baisse significative des dossiers, le budget dédié à ce poste de dépenses avait été ajusté à la baisse. Mais 2022, année post Covid, s'est illustrée par une hausse forte des dossiers d'aide d'urgence comme de la distribution des CAP. L'enveloppe globale des prestations d'action sociale ayant été globalement augmentée la prise en charge de ces demandes n'a posé aucun problème et aucun dossier n'a été rejeté.

En 2022, la CAS s'est réunie 9 fois et a instruit 49 dossiers. Le nombre de dossiers est en augmentation (+4) avec un montant 49 000 € de secours exceptionnels non remboursables et 4 500 € de prêts remboursable à taux zéro. L'aide d'urgence concerne majoritairement les femmes contractuelles de catégorie C. L'octroi des Chèques d'Accompagnement Personnalisé (CAP) s'élève à 4 100 € en 2022 pour 35 bénéficiaires. C'est un outil d'aide directe des assistantes sociales des personnels qui permet de procéder aux achats de première nécessité comme la nourriture ou les produits d'hygiène. Le montant 2022 est depuis la création de cette aide le plus élevé.

L'accompagnement social passe aussi par l'attribution de billetterie gratuite distribuée à la discrétion des travailleurs sociaux des personnels pour favoriser l'accès à la culture et aux loisirs et encourager la sociabilisation et l'ouverture au monde. Désormais jusqu'à 10 % de la billetterie activités culturelles et loisirs vendue par le SCASC est proposée aux assistants sociaux des personnels en fonction des besoins qu'elles ont identifiés. En 2022, 28 agents en ont bénéficié pour un montant de 3 090 €; il s'agissait de billets pour le cirque, des concerts, des expositions des spectacles. Ce montant est directement prélevé sur les enveloppes de fonctionnement activités culturelles et sport et loisirs. Sur les 112 bénéficiaires de l'aide d'urgence et de la billetterie gratuite, 39 sont rattachés au campus d'Aix, 23 à Etoile, 20 à Timone, 15 au Pharo, 12 à Centre et 3 à Luminy. 21 demandes sont issues d'agents de moins de 4 ans d'ancienneté. L'utilisation de l'outil dédié à l'accompagnement social CLAPS permet désormais de qualifier les entretiens des travailleurs sociaux qui représentent une part importante de leur quotidien. Si la qualité des données restent encore à fiabiliser l'échantillon saisi reste très représentatif et permet une photographie des bénéficiaires de cet accompagnement social.

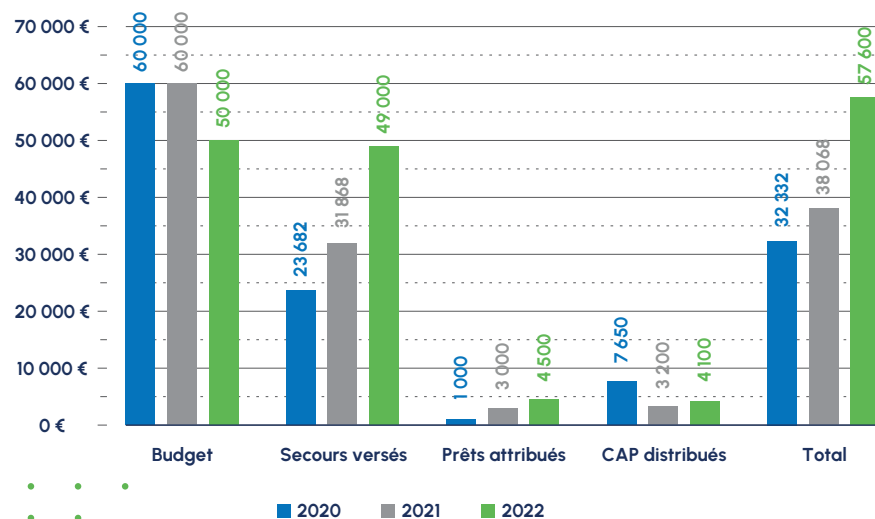
Focus sur l'aide d'urgence hors billetterie gratuite

75 % de l'aide d'urgence est perçue par des femmes.
L'aide d'urgence bénéficie à 55 % de titulaires et concerne 18 % de catégorie A tout statut confondus.
Les catégories C représentent 69 % des bénéficiaires.

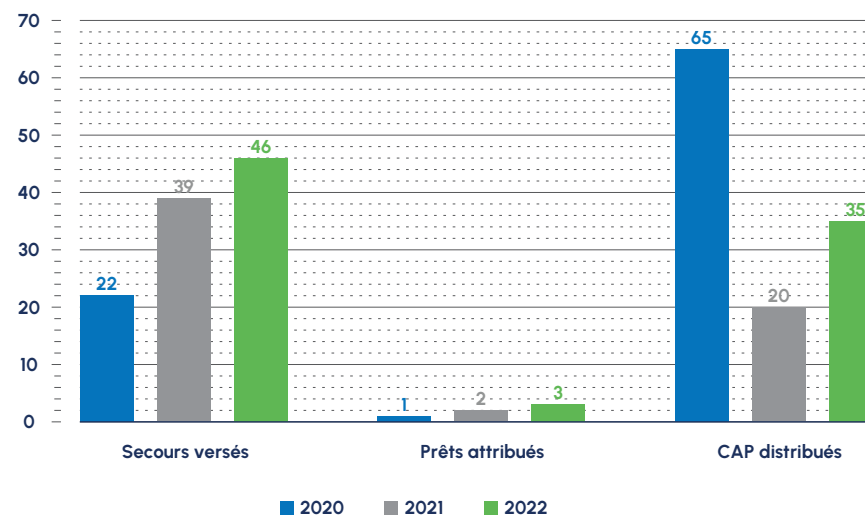
Focus sur les entretiens au titre de l'accompagnement social

374 entretiens ont été renseignés dans CLAPS. 157 relèvent d'une 1^{ère} visite et 217 de rendez-vous de suivi, ce qui représente 213 agents bénéficiaires. Les entretiens se déroulent en priorité en présentiel (213) ou par téléphone (155), ils durent entre 30 et 1h min. Les thématiques abordés sont le budget (185), le logement (81), la santé (43), la famille (37), et le travail (31) et peuvent se cumuler. Le profil des 213 bénéficiaires évolue peu : 70 % sont des femmes, 53 % des titulaires, 54 % des célibataires, 35 % des agents en couple, 11 % des divorcés, 66 % sont des catégorie C, 18,5 % des B et 15,5 des A. Les agents sont rattachés au campus d'Aix pour 31 %, de Centre pour 18 %, de Timone pour 17 %, au Pharo et à Etoile pour 14 % et enfin à Luminy pour 6 %.

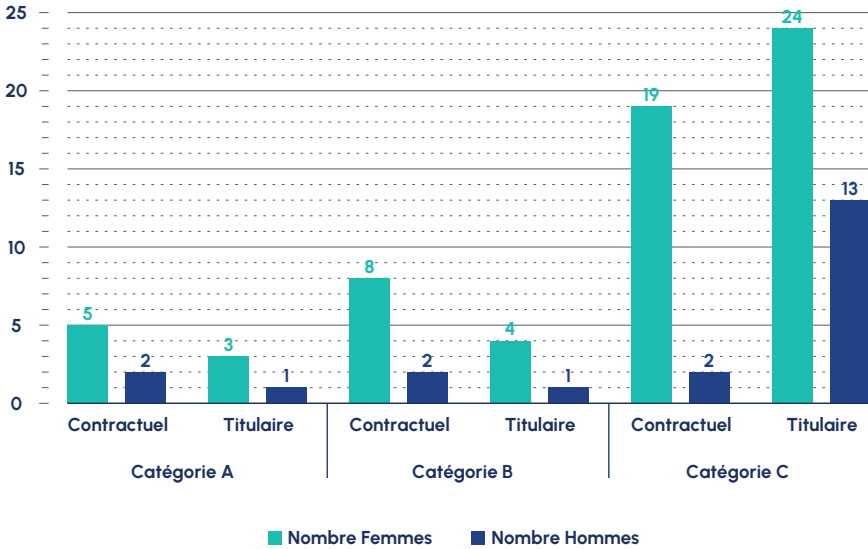
Évolution des dépenses d'aide d'urgence ^(3.22)



Évolution du nombre de bénéficiaires de l'aide d'urgence ^(3.23)



Versement de l'aide financière d'urgence par genre, catégorie, statut (3.24)



3.3. Crèches

Données générales concernant les crèches ^(T3.20)

	Pop Corn - Luminy			Babilou - Aix-en-Provence			Babilou - Marseille	Sauvegarde 13 - Balou 1	Crèches du Sud - Padovani
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2022	2022	2022
Nombre de berceaux	8	8	8	16	16	16	2	1	2
Familles bénéficiaires	13	-	10	20	-	26	2	-	2
Nombre d'heures de garde	10 799	-	8 306	17 662	-	25 351	954	-	-
Coût total (en €)	77 000 €	77 000 €	72 666 €	64 783 €	64 783 €	64 783 €	3 555 €	-	4 740 €
Subvention CAF - CEJ (en €) reliquat	34 093 €	24 460 €	14 450 €	21 200 €	13 233 €	11 950 €	-	-	-
Subvention CAF - CTRE globalisé (en €)	44 001 €								

L'aide à la parentalité est un enjeu de qualité de vie et d'équilibre vie privée/vie professionnelle pour AMU. Le SCASC depuis 2019 augmente la réservation de berceaux. En 2022 en émergeant au marché cadre de la SRIAS (action sociale interministérielle) à partir de septembre 2022, le SCASC a pu bénéficier de tarifs renégociés avec son prestataire historique de Luminy, ce qui lui a permis de dégager de nouveaux crédits pour réserver 5 berceaux supplémentaires dans de nouvelles crèches sur des sites en tension (Marseille 13^{ème}, 6^{ème} et 2^{ème} arrondissement), ce qui porte l'offre à 29 berceaux à destination des personnels. Suite à un problème avec le prestataire Sauvegarde 13, le berceau Balou 1 n'a finalement pas pu être attribué.

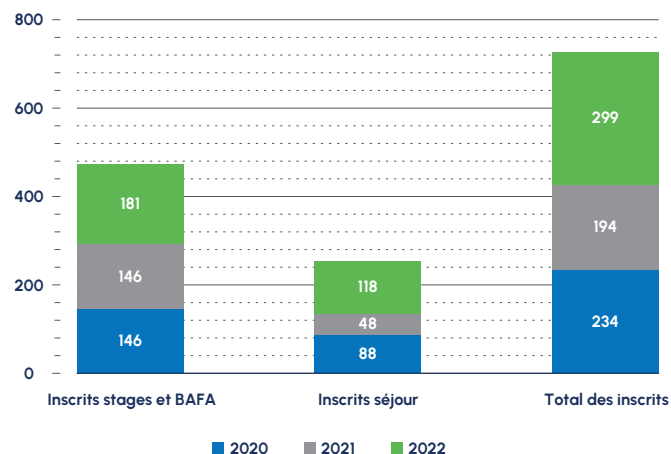
Le Contrat Territorial Réservataire Entreprise (CTRE) signé avec la CAF qui succède en 2022 au Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) permet à AMU de percevoir une Prestation de Service Enfance Jeunesse (PSEJ) basée sur le taux d'occupation des crèches et de compenser partiellement le coût des berceaux qui s'est élevé à 145 744 € en 2022. Avec le nouveau calcul, le montant du CTRE versé par la CAF est désormais globalisé et s'est élevé à 44 001 € en 2022 avec un reliquat pour Pop Corn et Babilou de 26 401 € soit une recette de 70 402 €. Il concerne les 24 berceaux des campus de Luminy et d'Aix-en-Provence, ainsi que 2 des 5 berceaux réservés via la SRIAS PACA mais sera répercuté en 2023.

Les berceaux sont attribués à chaque rentrée universitaire après une campagne d'inscriptions au printemps pour chaque structure selon une grille de critères mise à jour par le conseil de gestion du SCASC de novembre 2021 lors d'une commission avec chaque prestataire pilotée par le SCASC.

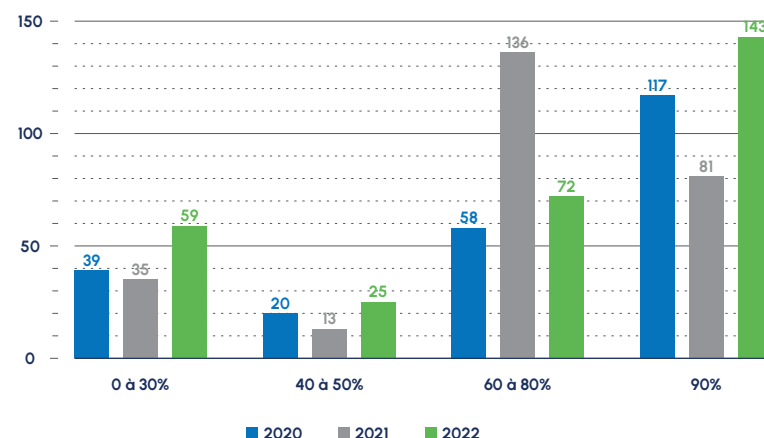
Les personnels qui n'ont pas obtenu satisfaction dans la campagne AMU ou qui souhaitent un berceau dans un autre secteur géographique sont systématiquement orientés vers le parc de crèches de la SRIAS.

3.4. Stages et séjours à destination des enfants

Évolution sur 3 ans du total des inscrits concernant les stages et séjours enfance ^(3.25)



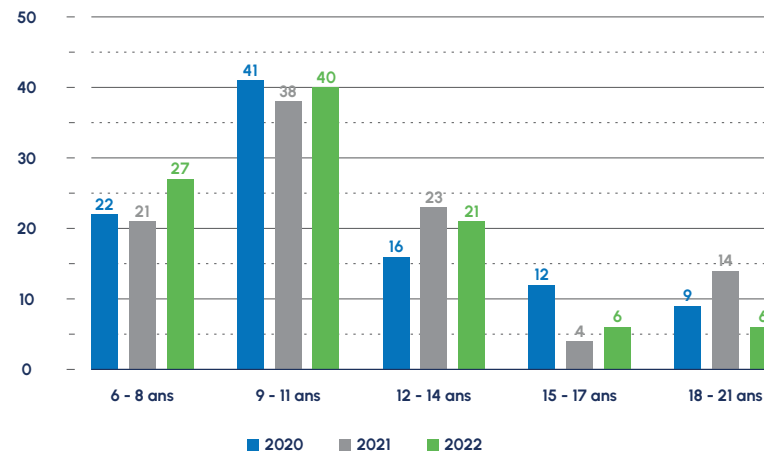
Répartition des inscrits aux stages et séjours à destination des enfants par taux de subvention ^(3.26)



Le SCASC organise à chaque période de vacances (hors période Noël), via son catalogue enfance, des offres de stages multisports et de séjours subventionnés en fonction du quotient familial à destination des enfants âgés de 6 à 17 ans (21 ans pour les BAFA) à la charge fiscale d'un agent AMU. L'année 2022 marque l'année du retour à la normale pour les stages, séjours, et formations BAFA après deux années très fortement impactées par la crise sanitaire, significative sur les séjours.

La nouvelle offre pour des stages sportifs à Aix envisagée en 2021 comme pendant du SMUC à Marseille avec l'AUC n'avait pas pu aboutir suite à la réquisition de leurs infrastructures pour la vaccination contre la Covid ; le partenariat a été initié avec succès à compter de l'été 2022. Malgré l'embellie, l'enveloppe n'a pas été consommée complètement, le reliquat budgétaire disponible a partiellement été utilisé pour abonder le budget dédié à l'arbre de Noël et au financement de la navette Pharo/St-Charles, ces dépenses relevant toutes de l'enveloppe de fonctionnement. Sur les 299 agents inscrits, 219 sont des femmes, BIATSS à 82 % et titulaires à 61 %. 37,5 % sont catégorie C, 29,9 % sont B et 32,6 % sont A.

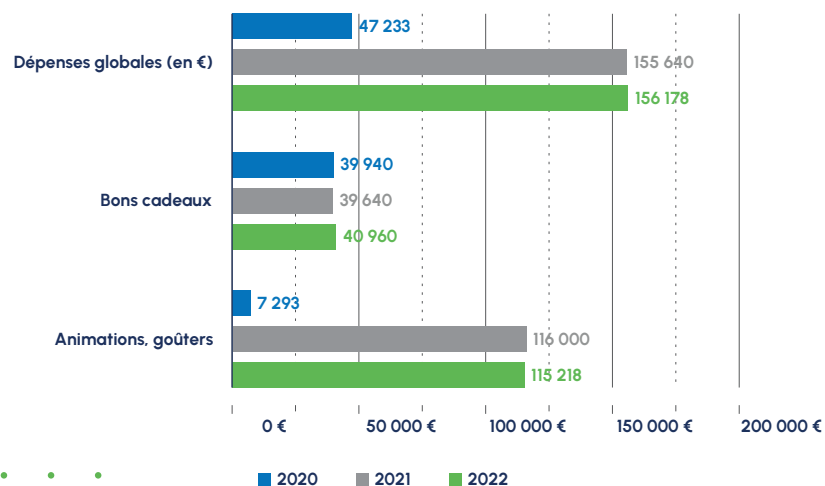
Âge des participants aux stages et séjours à destination des enfants ^(3.27)



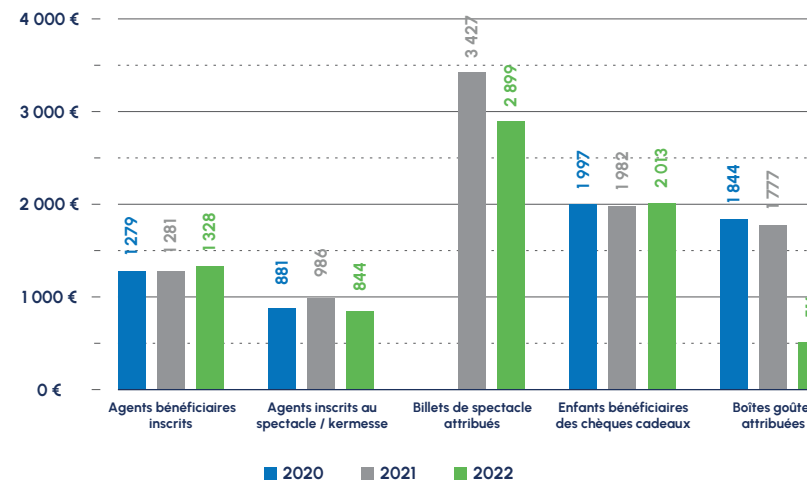
3.5. Arbre de Noël

Depuis 2021 l'arbre de Noël AMU a été repensé pour proposer des animations adaptées à toutes les tranches d'âge de la petite enfance aux 8-12 ans, sans connotation de genre et plus participatives, avec un format kermesse organisé à l'ARENA du Pays d'Aix qui plaît aux parents comme aux enfants. Ce format étant coûteux et pour éviter un doublon, le Conseil de gestion du SCASC a opté pour une attribution des boîtes goûter aux seuls enfants qui ne participent pas à la kermesse ce qui explique la baisse du nombre de boîtes goûters distribuées en 2022. Plus d'une centaine de boîtes n'ont encore pas été récupérées cette année même avec une extension de la distribution jusqu'en janvier. Le jour J la déperdition de participants a été importante avec 1 600 participants sur les 2 900 inscrits, ce qui peut s'expliquer par une inscription à l'événement par principe puis à un changement d'avis au dernier moment (match de foot, courses de Noël, etc.). Il est à noter que le conseil d'administration de décembre 2022 a voté le remboursement d'un forfait à destination des agents affectés sur un site éloigné (Gap, Digne, Avignon et Arles) pour les inciter à participer à cet événement fédérateur. 3 agents en ont bénéficié (Digne, Avignon, Arles).

Dépenses globales pour l'arbre de Noël ^(3.28)



Nombre de bénéficiaires de l'arbre de Noël ^(3.29)



4. Accès à la culture

Avec 5 % du budget du SCASC, les activités culturelles subventionnées sont un axe fort de l'action sociale d'AMU avec comme objectif de favoriser l'accès aux activités culturelles grâce à une programmation éclectique allant du concert grand public au récital pour public averti en passant par des expositions familiales. Quel que soit son statut, un personnel AMU (BIATSS, enseignant, doctorant contractuel) peut bénéficier des activités culturelles à taux subventionné (40, 60 ou 80 %) selon son quotient familial. On constate qu'un quart des bénéficiaires de la billetterie hors cinéma est un enseignant. La proportion de catégorie est donc plus marquée que pour les activités sport loisirs avec 44 % mais grâce à la subvention au billet, la curiosité pour des spectacles différents opère de plus en plus.

En 2022, 20 activités ont été proposées sur trois campagnes d'inscriptions : jazz, classique, humour, théâtre, concerts, expositions, comédies musicales, spectacle enfants. Pour la première fois le SCASC a proposé de la billetterie pour la Grotte Cosquer et le très sélectif festival d'Aix. Malgré un engouement de plus en plus fort et une sélection quasi systématique sur toute la billetterie le budget n'a pas été consommé dans sa globalité pour des raisons de gestion interne et externe (contrainte d'achat des partenaires). 74 % du budget alloué a été consommé même si globalement le nombre de bénéficiaires augmente sensiblement.

La billetterie cinéma est subventionnée à hauteur de 1,60 € dans la limite de 6 billets par an par mois dans n'importe quel cinéma en France; compte tenu de l'augmentation des prix post Covid par les exploitants de salles, le conseil de gestion a proposé une augmentation de la subvention par billet à 2 €. Cette évolution a été mise en place après le CA de décembre, 545 billets ont ainsi été vendus avec ce nouveau montant et 5 397 le reste de l'année à 1,60 €.

Favoriser l'accès à la culture c'est aussi mettre à disposition des personnels des ouvrages dits loisirs (BD, romans, DVD, voyages, etc.) au sein des BU sur tous les sites. Le SCASC participe à l'enrichissement de ce fond à hauteur de 4 200 € par an par l'intermédiaire du SCD.

Données générales concernant l'accès à la culture (billetterie et achat de livres) (T3.21)

Type	2020			2021 (septembre-décembre)				2022			
	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets achetés*	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	Billets vendus	Bénéficiaires	Dépenses réalisées	
Billetterie	Billetterie cinéma	2 136	478	-	2 428	2 428	500	18 685 €	5 942	929	9 782 €
	Spectacle vivant	989	189	24 924 €	980	401	205	48 725 €	1 571	250	37 715 €
	Expositions	-	-	-	1 194	1 194	470	17 436 €	1 257	396	15 034 €
Achat de livres	Livres à destination des personnels	-	-	4 200 €	-	-	-	4 200 €	-	-	4 200 €
Total		3 125	667	29 124 €	4 602	4 023	1 175	89 046 €	8 770	1 575	66 731 €

*pour le spectacle vivant l'achat de billetterie se fait par anticipation de la programmation

Profil des bénéficiaires des activités culturelles hors cinéma (T3.22)

Genre		Statut		Catégorie fonction publique		
Femmes	Hommes	BIATSS	Enseignants*	A	B	C
71 %	29 %	76 %	24 %	44 %	27 %	29 %

5. Activités sport et loisirs

La billetterie sport-loisirs et les séjours et escapades sont un axe plébiscité par les personnels compte tenu du taux de subvention particulièrement attractif proposé à minima à 40% sans conditions de ressources et jusqu'à 80% sous conditions de ressources. 2022 marque le retour à une activité normale post crise sanitaire. Malgré un budget en hausse de près de 30 000€, les demandes restent supérieures à la capacité d'achat du SCASC, ce qui impose une sélection systématique par tirage au sort à chaque campagne et une gestion d'historiques par catégorie (billetterie par thématique, séjours et escapades journée) pour donner satisfaction au plus grand nombre et garantir une meilleure équité. Des enquêtes de satisfaction en ligne après chaque séjour et escapade ont été mises en place avec un retour de 100% des participants et une note moyenne de satisfaction supérieure à 4 sur 5.

A noter : compte tenu de l'achat anticipé des séjours (acomptes) et de certaines billetteries (ex : événements sportifs), les dépenses engagées ne reflètent pas strictement l'offre proposée en 2022.

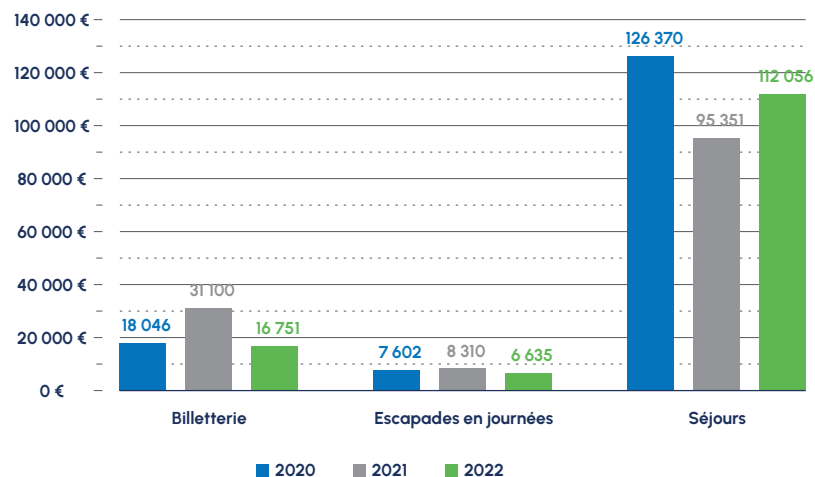
Chiffres clés

- 8 types de billetteries subventionnées (parc attraction, découverte environnement, événements sportifs, bien-être, arts de la table, compétitions sportives) : 131 bénéficiaires, 669 billets attribués, 1 829 demandés.
- Billetterie gratuite Open 13 : 66 agents bénéficiaires.
- 5 séjours dont 2 dédiés aux adultes (Budapest) et 3 aux familles (Puy du Fou, ski les Orres) : 125 agents bénéficiaires, 260 participants et 37 agents non retenus.
- 1 escapade journée familiale (Monaco) : 41 agents bénéficiaires, 105 participants 32 agents non retenus.
- 722 agents bénéficiaires du Pack Sport du SUAPS avec une subvention de 15 € par agent (actualisation à 644 a posteriori).

Focus sur le profil des 294 bénéficiaires des activités sport et loisirs hors pack sport

Les BIATSS sont majoritaires à 78 % mais chaque année de plus en plus d'enseignants et de doctorants contractuels déposent des demandes au SCASC. 84 % des bénéficiaires sont des femmes dont plus de 65 % sont titulaires. Bien que 35 % des bénéficiaires sont des catégories A seulement 13 % des bénéficiaires globaux sont au seuil minimum de subvention de 40 %. En effet les agents subventionnés au taux plafond de 80 % représentent 66 % des bénéficiaires des activités.

Évolution des dépenses par activité concernant les activités sport et loisirs (en €) ^(3.30)



Profil des bénéficiaires des activités sports et loisirs toute activité confondue (hors pack sport) par type d'activité, genre, qualité, statut, catégorie, niveau de subvention ^(T3.23)

		Séjours	Escapade journée	Billetterie	Total
Genre	Femmes	98	30	102	230
	Hommes	27	8	29	64
Qualité	BIATSS	111	31	104	246
	Enseignants, enseignants-chercheurs	14	7	27	48
Statut	Titulaires	82	26	87	195
	Contractuels	43	12	44	99
Catégorie	A	48	14	40	102
	B	30	11	45	86
	C	47	13	46	106
Niveau de subvention	40 %	17	4	18	39
	60 %	24	9	28	61
	80 %	84	25	85	194

Partie 4 - Dialogue social

1. Le CA, le CT, le CHSCT, la CPE et la CCI

Conseil d'administration - CA

Le Conseil d'Administration participe à la gouvernance de l'établissement et détermine la politique de l'établissement de par ses délibérations. A ce titre :

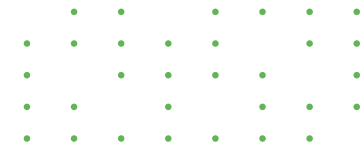
1. Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
2. Il vote le budget et approuve les comptes ;
3. Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
4. Il adopte le règlement intérieur de l'Université ;
5. Il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
6. Il autorise le Président à engager toute action en justice ;
7. Il adopte les règles relatives aux examens ;
8. Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président.

Il peut déléguer certaines de ses attributions au Président à l'exception de celles mentionnées aux 1, 2, 4 et 8. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Comité technique - CT

Le Comité Technique est en place dans toutes les administrations de l'État et les établissements publics de l'État (hors EPIC). Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation sociale, le Comité Technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs) et ses avis sont consultatifs. Il est compétent pour les questions collectives en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, de parité et de lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.



Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail - CHSCT

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Créé par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, le décret n°2012- 571 du 24 avril 2012 en a précisé l'organisation et les prérogatives.

Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Commission Paritaire d'établissement - CPE

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, sociaux et santé) et des représentants de l'administration.

Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires.

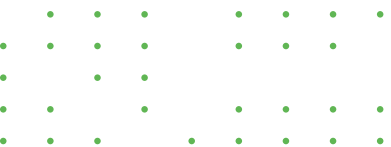
Elle n'est plus compétente en matière de mobilité depuis le 1^{er} janvier 2020 et en matière de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021.

Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI, renouvellement ou refus de titularisation.)

Les avis sont ensuite soumis à la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) ou Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) selon population.

Commission Collégiale d'Interclassement - CCI

La loi 2019-828 de transformation de la fonction publique, article 30, a introduit la mise en place des lignes directrices de gestion et notamment son volet sur la promotion des personnels BIATSS. En effet, dès janvier 2021, la commission paritaire d'établissement a perdu sa compétence pour traiter des dossiers d'avancement BIATSS. Ainsi, après plusieurs séances de travail avec les partenaires sociaux, le comité technique du 09/02/2021 a donné un avis favorable au nouveau dispositif expérimental de déroulement des promotions BIATSS et de l'installation de la Commission Collégiale d'Interclassement, chargée d'établir l'avis sur le classement des dossiers de promotion de cette population avant transmission au ministère.



Répartition des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par genre et par type d'instance (CT, CHSCT, CA, etc) ^(T3.24)

Genre	Type d'instance	CT		CHSCT		CPE G1		CPE G2		CPE G3		CCPANT		CCI		Total	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
2020	Femmes	50 %	60 %	44 %	44 %	56 %	78 %	67 %	100 %	50 %	67 %	75 %	63 %	-	-	57 %	69 %
	Hommes	50 %	40 %	56 %	56 %	44 %	22 %	33 %	-	50 %	33 %	25 %	38 %	-	-	43 %	31 %
2021	Femmes	50 %	60 %	44 %	33 %	56 %	78 %	50 %	100 %	50 %	67 %	75 %	57 %	67 %	56 %	54 %	66 %
	Hommes	50 %	40 %	56 %	67 %	44 %	22 %	50 %	-	50 %	33 %	25 %	43 %	33 %	44 %	46 %	34 %
2022	Femmes	50 %	60 %	56 %	33 %	56 %	78 %	50 %	100 %	50 %	67 %	75 %	57 %	67 %	56 %	54 %	66 %
	Hommes	50 %	40 %	44 %	67 %	44 %	22 %	50 %	-	50 %	33 %	25 %	43 %	33 %	44 %	46 %	34 %

Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par typologie (CT, CHSCT, CA, etc) ^(T3.25)

Typologie	2020	2021	2022
CPE G1	3	2	1
CPE G2	1	-	-
CPE G3	2	-	-
CCP ANT	-	2	2
CAPA	6*	7*	13
CAPN	16*	11*	8*
CT	8	9	10
CA	15	11	8
CAR	9	14	9
CAC	7	5	6
CACR	13	16	16
CHSCT	7	9	7
CCI	-	5	5

* calendrier prévisionnel ministériel et académique

Nombre et nature des délibérations passées en CA ^(T3.26)

Délibérations	2020	2021	2022
Action Sociale et Culturelle	8	5	1
Amélioration continue	1	2	2
Commande publique	3	5	-
Comptabilité	9	9	-
Développement du patrimoine immobilier	5	3	9
Documentation	-	-	-
Développement durable	-	2	2
Etudes et Vie étudiante	41	49	48
Finances	9	5	7
Formation doctorale	1	-	1
Juridique	19	9	1
Présidence	10	6	10
Recherche et valorisation	6	4	3
Relations Internationales	1	10	3
Ressources humaines	12	22	27
Autres *	11*	18*	4

*AMIDEX

CPE : Commission Paritaire de l'Etablissement
CCPANT : Composition Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CAPA : Commissions Administratives Paritaires Académiques
CAPN : Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales
CAC : Conseil Académique
CACR : Conseil Académique Restreint



98,45

Nombre de journées d'autorisations d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982



24

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982



73

Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation



0,47 ETP (752 heures 30 min)

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)

2. Les jours de grèves prélevés

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève :

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'État en vertu du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce droit doit être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, notamment en cas de grève, des retenues sur la rémunération des agents doivent être opérées par l'administration.

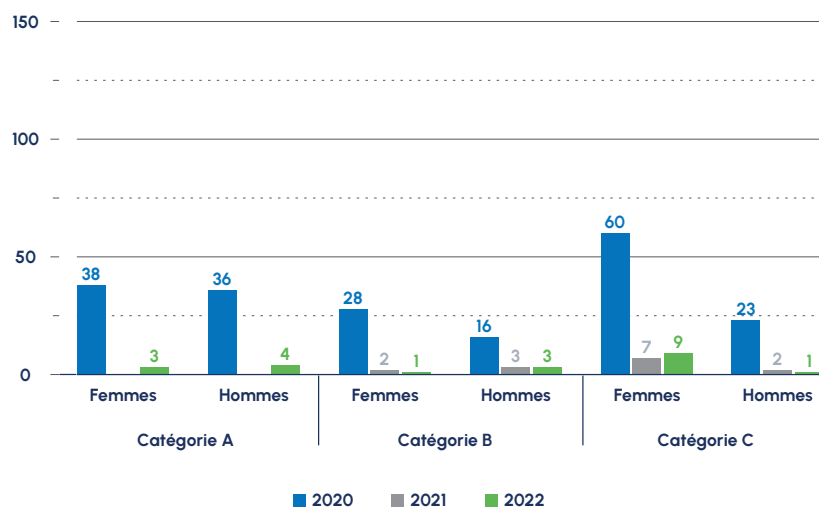
La règle dite du trentième indivisible, selon laquelle on ne divise pas le traitement mensuel d'un fonctionnaire de l'État par plus de trente, s'applique en cas de service non fait (notamment la grève depuis la loi de finances rectificative du 29 juillet 1961), mais également en cas d'exécution incomplète du service (depuis la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977). L'application de cette règle conduit à opérer une retenue d'un trentième sur la rémunération des agents en poste dans les administrations de l'État et dans les établissements publics à caractère administratif de l'État, en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

En 2020, une forte hausse du nombre de jours de grève est constatée. Ceci s'explique par un décalage entre la période du jour de grève et celle de la retenue en paie.

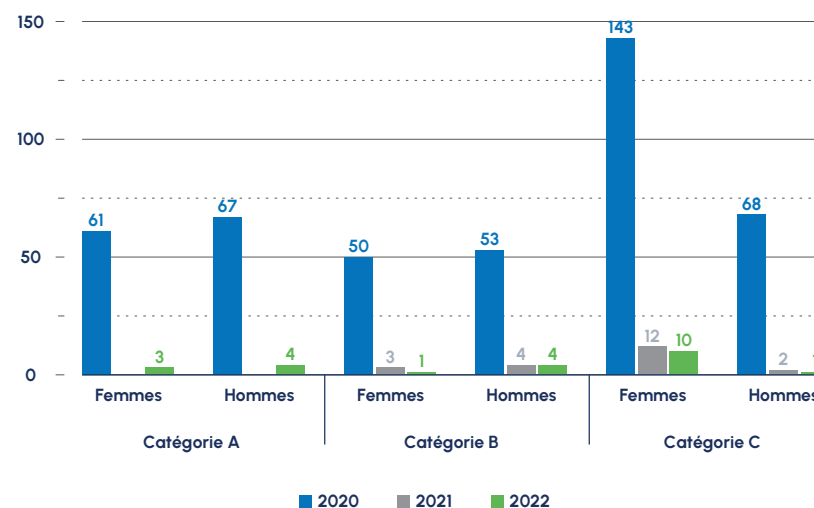
En 2021, le nombre de jours de grève a très fortement baissé : 21 jours ont été retenus en paie pour 14 agents.

En 2022, le nombre de jours de grève est resté stable mais le nombre d'agents concernés a augmenté de 25 % : 23 jours de grèves ont été retenus en paie pour 21 agents.

Nombre d'agents ^(3.31)



Nombre de jours ^(3.32)

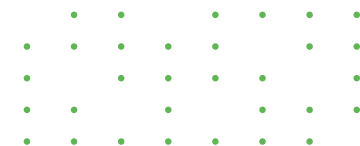


3. Locaux syndicaux mis à disposition

Répartition des locaux syndicaux par campus, sites et bâtiments (T3.27)

Campus	Site	Bâtiment	Surface Pièce en m²
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,53
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	0,52
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	24,16
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	23,30
Aix	A105-JULES ISAAC	BATIMENT E	81,24
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	13,51
Aix	A208-SCHUMAN	BATIMENT F. POUILLON	0,38
Aix	A211-GASTON BERGER	BATIMENT PEDAGOGIQUE	12,06
Total Aix			155,70
Etoile	M101-SAINT JEROME	ADMINISTRATION - AMPHITHEATRES	31,89
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	11,21
Etoile	M101-SAINT JEROME	LOCAUX ASSOCIATIFS - CAFETERIA	13,46
Total Etoile			56,56
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	45,66
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	26,82
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	18,21
Centre	M207-SAINT CHARLES	GRAND AMPHITHEATRE	8,91
Centre	M207-SAINT CHARLES	SALLE DE CONFERENCES	37,40
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	0,66
Centre	M207-SAINT CHARLES	BATIMENT DE CHIMIE	36,41
Total centre			174,07
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	28,81
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,46
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
Timone	M210-TIMONE	BATIMENT PRINCIPAL MEDECINE	27,69
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	20,16
Luminy	M301-LUMINY	AMPHITHEATRE A	22,08
Total Luminy			153,89
Total			540,22

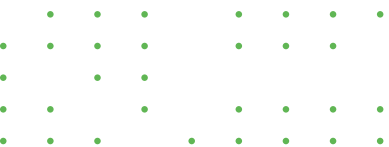
Partie 5 - Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP)



Le service universitaire de médecine de prévention des personnels (SUMPP) s'adresse à tous les personnels d'AMU (fonctionnaires et contractuels) et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il intervient selon deux axes : l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au CHSCT et à divers groupes de travail) et le suivi de l'état de santé des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de postes justifiés par l'état de santé. Les agents relevant d'une surveillance médicale particulière (SMP), en raison de certains risques professionnels ou états pathologiques, bénéficient d'une visite avec le médecin du travail tous les 4 ans au moins, et d'une visite intermédiaire (à 2 ans donc) pouvant être réalisée par l'infirmière diplômée d'état en santé au travail (IDEST). Les agents hors SMP bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) tous les 5 ans, laquelle peut être effectuée également par un IDEST. En dehors de ces visites périodiques obligatoires, les agents peuvent solliciter une visite médicale, y compris lorsqu'ils sont en arrêt de travail (visite de pré-reprise). Il peut y avoir également des visites à la demande de l'administration (laquelle doit informer l'agent de cette démarche) ou à la demande du médecin du travail. L'agent peut également être reçu lors de sa reprise du travail.

En 2022, l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du SUMPP comportait 2 médecins du travail et le médecin coordonnateur enseignant-chercheur (le 3^{ème} poste temps plein étant resté vacant toute l'année, faute de candidat), 2 infirmières (la 2^{ème} recrutée en septembre 2022), 2 psychologues du travail (pour 1,4 ETP au total) et 3 secrétaires médicales dont une assurant également les fonctions de responsable administrative/gestionnaire financière.

Le taux de couverture des agents est de 100 %, grâce à la sectorisation médicale par campus. Chaque agent est ainsi affecté au médecin du travail en charge du campus principal de l'agent, les médecins présents se répartissant l'intérim sur le secteur médical resté vacant. Toutefois, le SUMPP accuse beaucoup de retard dans la réalisation des visites périodiques, certains agents n'ayant pas rencontré leur médecin du travail depuis des années, voire même n'ayant jamais reçu de convocation de la part du SUMPP. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce retard, notamment le manque de médecins du travail, la crise sanitaire et le fort taux de visites à la demande des agents ces dernières années.



1. Les visites médicales

1.1. Le type et le nombre de visites réalisées

Convocations (hors visites à la demande de l'agent, visites de pré-reprise et visites d'urgence) ^(T3.28)

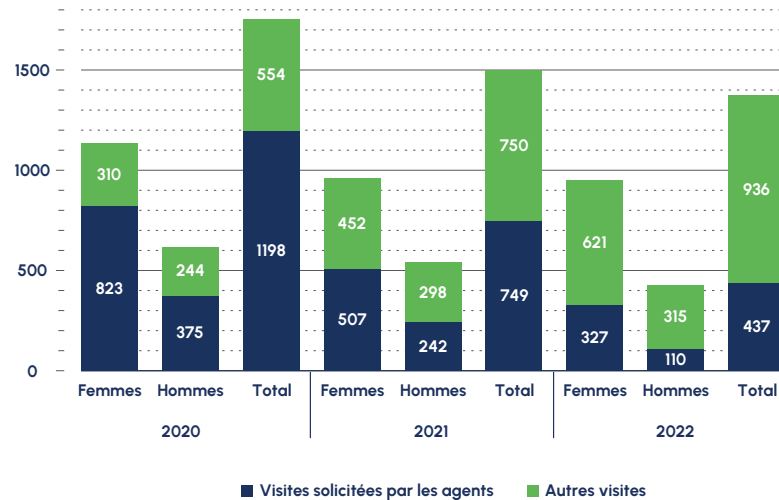
Convocations	Genre		2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
Nombre d'agents convoqués	427	350	777	55 %	609	429	1 038	59 %	740	406	1 146	65 %		
Taux de présence (réponse aux convocations)	67 %	65 %	67 %	-	66 %	66 %	66 %	-	77 %	73 %	75 %	-		

Le nombre de convocations d'agents d'AMU est en constante progression, soit 479 convocations supplémentaires entre 2020 et 2022.

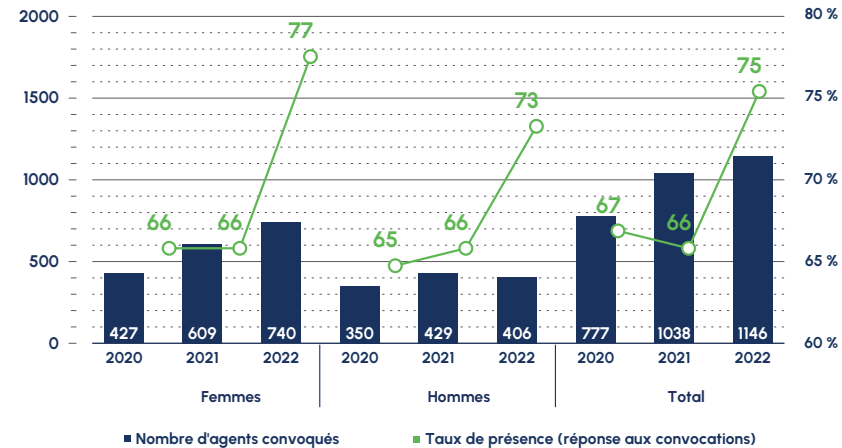
Évolution sur 3 ans des visites médicales par type de visite et par genre ^(T3.29)

Type de visite médicale	Genre		2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
1 ^{ères} visites (ouverture de dossier)	132	118	250	53 %	215	123	338	64 %	137	61	198	69 %		
visites périodiques	85	73	158	54 %	93	100	193	48 %	229	125	354	65 %		
visites de reprise (dont maternité)	31	11	42	74 %	29	12	41	71 %	63	36	99	64 %		
visites de pré-reprise	14	9	23	61 %	43	9	52	83 %	48	16	64	75 %		
visites à la demande de l'agent	823	375	1198	69 %	507	242	749	68 %	327	110	437	75 %		
visites à la demande de l'administration	4	4	8	50 %	11	7	18	61 %	14	18	32	44 %		
visites à la demande du médecin du travail	34	22	56	61 %	51	40	91	56 %	124	57	181	69 %		
visites d'urgence	10	7	17	59 %	10	7	17	59 %	6	2	8	75 %		
Nombre total de visites médicales réalisées	1 133	619	1 752	65 %	959	540	1 499	64 %	948	425	1 373	69 %		
Proportion de téléconsultations (à partir de 2020)	66 %	61 %	64 %	-	47 %	35 %	43 %	-	15 %	10 %	14 %	-		

Répartition des visites sollicitées par les agents et sur convocation, et par genre ^(3.33)



Évolution des convocations aux visites médicales par genre ^(3.34)



En 2022, 1 373 visites médicales ont été réalisées au SUMPP, soit une légère baisse (-8 %) par rapport à 2021. Mais, comme évoqué précédemment l'équipe médicale ne comptait que 2,2 ETP médecins en 2022, au lieu de 3,2 ETP médecins en 2021. Il est à noter qu'à l'automne 2022, le médecin du travail et l'IDEIST du SUMPP/Aix-en-Provence se sont déplacés à Digne puis à Gap pour réaliser des visites périodiques et des visites à la demande des personnels de ces sites éloignés.

Les visites à la demande des agents représentent 32 % de l'ensemble des visites réalisées. Ce chiffre est en diminution par rapport à 2021 et 2020, où elles représentaient respectivement 50 % et 68 %. Cependant, cet afflux de demandes était lié à la crise sanitaire : à titre de comparaison cette proportion de visites était seulement de 23 % avant le Covid en 2019.

Les visites de pré-reprise, également demandées par les agents, mais durant un arrêt maladie, sont également en augmentation ces dernières années (+23 % en 2022 comparativement à 2021). Elles constituent un outil important du maintien dans l'emploi car elles permettent de préparer la reprise du travail sur un poste adapté à l'état de santé de l'agent, ce qui peut nécessiter des aménagements voire un changement de poste.

Visites sollicitées par les agents : pré-reprise, à la demande de l'agent et urgence

Autres visites (sur convocation) : périodiques, reprise, à la demande de l'administration ou du médecin

1.2. Les motifs de Surveillance médicale particulière (SMP) : risques professionnels et/ou état de santé

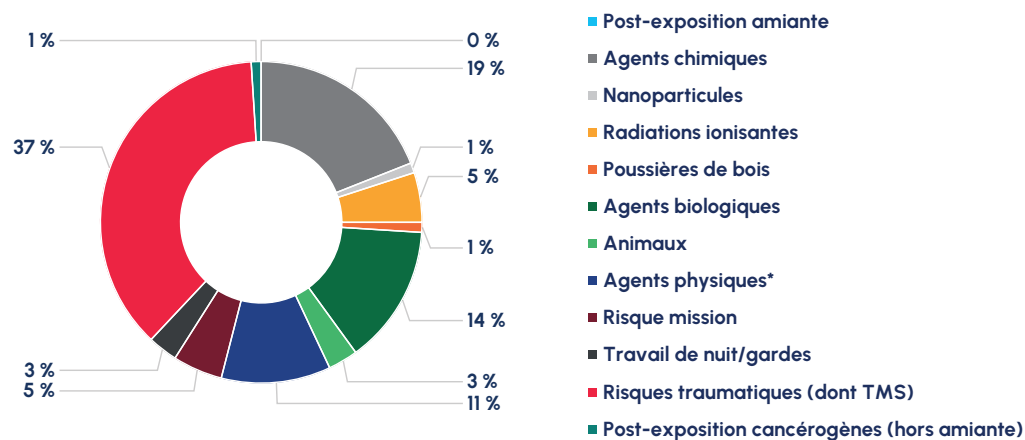
Sur les 354 visites périodiques réalisées en 2022, la plupart (268) relève d'une SMP liée à un ou plusieurs motifs relatifs à des risques professionnels ou à des situations personnelles particulières (grossesse, handicap, pathologies particulières). Ces différents motifs sont présentés dans les tableaux ci-dessous, un agent pouvant être suivi en SMP pour plusieurs raisons. Les risques professionnels qui justifient le plus souvent une SMP sont les risques chimiques, traumatiques incluant les situations à risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) et biologiques. Concernant les pathologies, ce sont celles en lien avec la santé mentale (pathologies mentales, souffrance et risque de souffrance au travail) qui donnent lieu le plus souvent à une SMP.

Évolution sur 3 ans des expositions justifiant une SMP pour risques professionnels et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année et par genre ^(T3.30)

Expositions justifiant une SMP	Genre	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Agents chimiques		35	29	64	55 %	45	27	72	63 %	42	17	59	71 %
Agents biologiques		17	16	33	52 %	26	13	39	67 %	22	23	45	49 %
Animaux		6	4	10	60 %	9	6	15	60 %	6	2	8	75 %
Agents physiques*		1	14	15	7 %	4	27	31	13 %	8	28	36	22 %
Radiations ionisantes		3	11	14	21 %	9	12	21	43 %	6	9	15	40 %
Poussières de bois		-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-
Nanoparticules		1	1	2	50 %	-	-	-	-	1	1	2	50 %
Risques traumatiques (dont TMS)		12	14	26	46 %	16	36	52	31 %	59	56	115	51 %
Risque mission		4	8	12	33 %	3	5	8	38 %	8	7	15	53 %
Travail de nuit/gardes		2	4	6	33 %	-	2	2	-	3	7	10	30 %
Post-exposition cancérogènes (hors amiante)		1	2	3	33 %	2	4	6	33 %	1	2	3	33 %
Post-exposition amiante		1	2	3	33 %	-	3	3	-	-	1	1	-
Total		83	105	188	44 %	114	135	249	46 %	156	156	312	50 %

* laser, RMN, bruit, hyperbarie, haute altitude, risque électrique

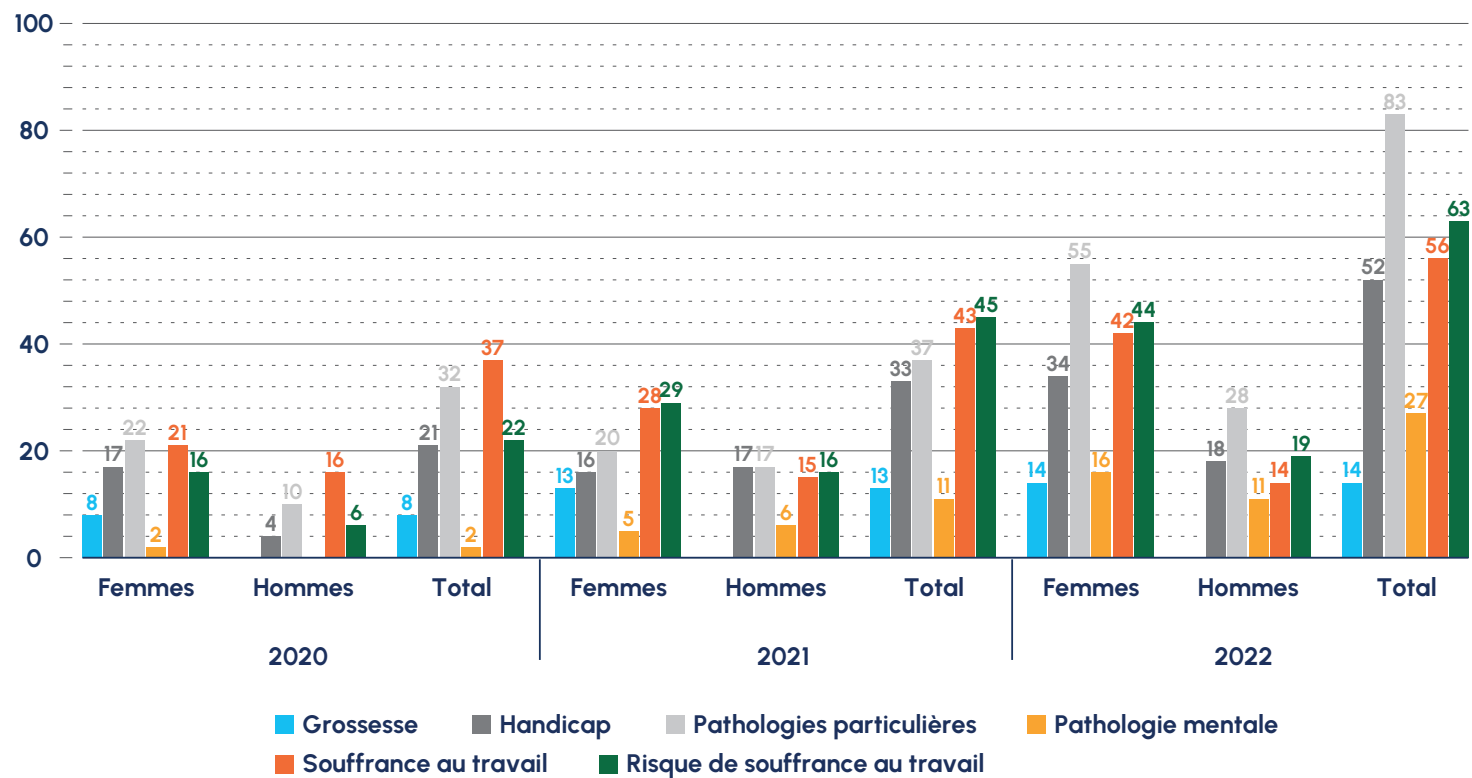
Répartition des expositions justifiant une SMP en 2022 ^(3.35)



Évolution sur 3 ans des situations individuelles justifiant une SMP au titre d'un état ou d'une affection et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année et par genre ^(T3.31)

Situations individuelles justifiant une SMP	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Grossesse	8	-	8	100 %	13	-	13	100 %	14	-	14	100 %
Handicap	17	4	21	81 %	16	17	33	48 %	34	18	52	65 %
Pathologies particulières	22	10	32	69 %	20	17	37	54 %	55	28	83	66 %
Pathologie mentale	2	0	2	100 %	5	6	11	45 %	16	11	27	59 %
Souffrance au travail	21	16	37	57 %	28	15	43	65 %	42	14	56	75 %
Risque de souffrance au travail	16	6	22	73 %	29	16	45	64 %	44	19	63	70 %
Total	86	36	122	70 %	111	182	182	61 %	205	90	295	69 %

Évolution sur 3 ans des situations individuelles justifiant une SMP au titre d'un état ou d'une affection et recensées lors des visites médicales réalisées dans l'année et par genre ^(3,36)



1.3. Les prescriptions, orientations et conclusions des visites médicales

Les prescriptions et orientations

En 2022, les visites médicales ont pu donner lieu à la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires : 192 contrôles de la vision, 265 examens par bandelette urinaire, 3 audiométries, 51 prescriptions de bilans biologiques et 13 prescriptions pour visite d'aptitude à la plongée en médecine hyperbare. Selon les problématiques de santé retrouvées lors des visites médicales, les médecins du travail sont amenés à orienter les agents vers la médecine de soins, principalement vers le médecin traitant (117 orientations en 2022).

Les médecins peuvent également orienter les agents vers la Cellule handicap d'AMU (33 orientations en 2022) et/ou la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (59) en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ils peuvent aussi orienter vers les psychologues du travail du SUMPP (52) ou d'autres acteurs internes à AMU (114 vers DRH, 15 vers assistants de service social,...).

Les préconisations relatives au poste

En 2022, les médecins du travail ont formulé 273 propositions d'aménagement de poste pour raison de santé contre 309 en 2021, 740 en 2020 (notamment liées au COVID) et 186 en 2019. Les propositions se répartissent selon les motifs suivants :

- aménagement matériel du poste : 89 cas (58 femmes, 31 hommes),
- restriction de certaines tâches : 46 cas (21 femmes, 25 hommes),
- aménagement du temps de travail : 15 cas (14 femmes, 1 homme),
- aménagement à type de télétravail (au-delà de la quotité accordée dans le cadre du télétravail institutionnel) : 112 cas (101 femmes, 11 hommes),
- aménagement matériel du poste de travail au domicile des télétravailleurs : 15 cas (13 femmes, 2 hommes),
- aménagement temporaire au bénéfice de femmes enceintes : 11 cas.

Par ailleurs, les médecins du travail ont proposé 6 changements de poste, concernant 4 femmes et 2 hommes. Dans 70 cas (46 femmes et 24 hommes), contre 52 cas en 2021, les médecins ont prononcé une incompatibilité temporaire entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, orientant ce dernier vers son médecin traitant pour prescription d'un arrêt de travail.

Enfin, 74 certificats de non contre-indication vis-à-vis de certains risques ont été rédigés : 25 en rapport avec une habilitation électrique, 5 avec une habilitation SSIAP, 13 avec les rayonnements ionisants, 8 avec les laboratoires de confinement biologique, 10 avec une mission (dont 2 en haute altitude), 10 avec le travail en milieu hyperbare et 3 avec le travail en hauteur.



2. Les entretiens avec la psychologue du travail

Évolution sur 3 ans du nombre d'agents sollicitant les psychologues du travail par genre ^(T3.32)

Nombre d'entretiens	Genre	2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
Entretiens initiaux		90	35	125	72 %	75	35	110	68 %	123	53	176	70 %
Entretiens de suivi		concernant 81 agents		-	177	-	concernant 92 agents		-	207	-	concernant 80 agents	
Nombre total d'entretiens		-	-	302	-	-	-	317	-	-	-	424	-

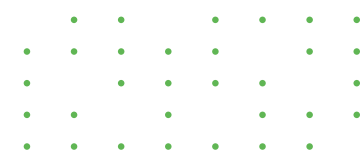
En 2022, les psychologues du travail ont réalisé 176 entretiens initiaux. Les entretiens initiaux sont les premiers entretiens réalisés avec les agents. Ils sont à distinguer des entretiens de suivi car la description selon le statut, le sexe et les différents facteurs de risque RSP est réalisée uniquement lors de ceux-ci.

Par ailleurs, 80 agents ont bénéficié d'entretiens de suivi (au total 248 entretiens de suivi) dans le cadre de la prise en charge de pathologies de surcharge, des conséquences individuelles de violences organisationnelles et de maintien dans l'emploi. C'est donc au total 424 entretiens individuels qui ont été conduits, soit une augmentation de 34 % par rapport à 2021. Grâce à l'arrivée de la 2^{ème} psychologue en octobre 2021 (à mi-temps), le service a été en mesure, une grande partie de l'année, de proposer des rendez-vous dans des délais raisonnables (moins de 2 semaines d'attente). A ces entretiens s'ajoutent les entretiens individuels et collectifs conduits dans le cadre d'actions collectives d'évaluation et de prévention des RPS, réalisées en binôme psychologue/médecin du travail. En 2022, le SUMPP a ainsi réalisé 2 diagnostics RPS et 2 pré-diagnostic suite à la demande de la hiérarchie ou de membres d'un même collectif de travail. Un accompagnement de service a également été initié et se poursuit en 2023. Enfin, les actions initiées en 2021 ont été poursuivies ou ont fait l'objet de suivis. Une analyse des facteurs de RPS est effectuée pour chaque entretien initial, selon les 6 axes définis par le collège d'expertise (rapport Gollac). La répartition est sensiblement la même que celle des années précédentes. C'est l'axe « rapports sociaux au travail » qui est majoritairement représenté dans les situations de travail analysées (45 %). On constate une légère hausse des axes « Intensité et temps de travail » qui représente 23 % contre 19 % en 2021, et « Exigences émotionnelles » qui représente 8 % contre 6,4 % en 2021. On note également une légère baisse pour les axes « Autonomie » et « Conflits de valeurs » (respectivement 9 % et 4 % en 2022 contre 11,5 % et 5,6 % en 2021).

3. L'action en milieu de travail

L'action en milieu de travail est liée au rôle de conseil dévolu à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, à l'égard de l'administration, des agents et de leurs représentants, sur les questions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Cela correspond au « tiers-temps » des médecins du travail et des IDEST, les 2 autres tiers étant dédiés au suivi individuel de l'état de santé des agents. Ce temps est occupé par des activités médico-administratives, la participation à diverses réunions, la réalisation d'études de postes de travail (15 en 2022 contre 14 en 2021) et de visites de locaux, la conduite d'actions collectives RPS avec les psychologues du travail, la participation à des formations comme celle des assistants de prévention ou la réalisation d'actions de sensibilisation (lutte contre le tabagisme, semaine bruit et travail). Le SUMPP participe à plusieurs groupes de travail (GT personnels d'entretien, GT reclassement, GT remplacement, GT RPS, GT EET, GT sport et travail, GT experts observatoire social) ainsi qu'aux réunions et visites du CHSCT (remplacé par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à compter de 2023). Les médecins travaillent en étroite collaboration avec la cellule handicap et ont ainsi participé à 50 réunions d'instruction de la compensation du handicap (ICH) en 2022. La gestion des problématiques de maintien dans l'emploi impliquent également les DRH de campus et la cellule santé de la DRH avec lesquelles les médecins échangent régulièrement. Ils participent aussi aux commissions accidents du travail/maladies professionnelles. Enfin le SUMPP travaille également en lien avec le service pour l'égalité et le respect (SpRE), sous réserve de l'accord des agents concernés.

Partie 6 - Santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail



1. Santé et sécurité

1.1. Document de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Cartographie par site, du nombre d'unités de travail ayant d'une part, désigné un ou plusieurs assistants de prévention et par ailleurs, mis à jour leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ^(T3.33)

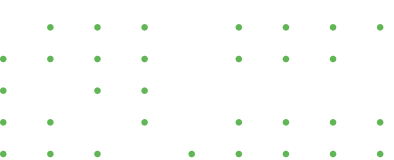
Composantes Directions	Nombre d'unités de travail identifiées	Nombre d'unités avec au moins un AP désigné	Nombre d'AP désigné
ALLSH	19	8	7
CFMI	1	-	-
EJCAM	1	-	-
FDSP	14	1	1
FEG	6	3	2
FSS	3	1	2
IAE	1	-	-
IMPGT	1	-	-
INSPE	1	-	-
IRT	1	-	-
IUT	28	16	11
MMSH	11	10	10
OSU-PYTHEAS	17	12	18
PHARMACIE	13	9	13
POLYTECH	11	6	4
SCIENCES	64	51	65
SMPM	24	15	22
Direction des Services Centraux	24	8	8
Direction des Services Communs	27	17	17
Total	267	157	179

Le nombre d'unité ayant désigné et nommé un assistant de prévention reste stable (autour de 58 %). 179 assistants de prévention sont nommés et participent à l'évaluation des risques de leur unité de travail.

Parmi les 157 unités de travail ayant désigné un assistant de prévention (AP) :

- 72 % d'entre elles disposent d'un Document de Prévention et d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) actualisé en 2022 contre 56 % en 2021 ;
- 9 % ont effectué une mise à jour entre 2021 et 2020 ;
- 5 % ont un DUERP qui date de plus de 3 ans ;
- 14 % n'ont jamais fait de DUERP.

Nous constatons une évolution de 22 % des déclarations des DUERP dans les structures ayant nommé un AP ; ceci est en grande partie dû à l'accompagnement des AP par la DHSE dans la réalisation des évaluations des risques.



Le détail de l'analyse concernant la politique de prévention des risques est présenté dans le bilan santé-sécurité au travail.

1.2. Nombre et nature des Accidents de Travail et maladies professionnelles

Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre d'accidents par type d'accident (travail-service-mission) ^(T3.34)

Nombre d'accidents	Mission	Service	Travail	Total
2020	-	29	7	36
2021	3	24	15	42
2022	4	42	8	54
Moyenne sur 3 ans	2	32	10	44

La hausse du nombre d'accidents observée en 2021 s'est poursuivie en 2022. Cependant, même si le nombre d'accidents est en hausse, le nombre de jours d'arrêts cumulés reste inférieur à la moyenne sur les 5 dernières années. La grande majorité des accidents déclarés en 2022 concernent des agents titulaires en service.

Évolution sur 3 ans de la répartition du nombre de jours d'arrêt cumulés par type d'accident (travail-service-mission) ^(T3.35)

Nombre de jours d'arrêts cumulés	Mission	Service	Travail	Total
2020	-	1 049	180	1 229
2021	16	403	212	631
2022	4	734	134	872
Moyenne sur 3 ans	7	729	175	911

Évolution sur 3 ans des victimes d'accidents de travail-service-mission par genre ^(T3.36)

	Femmes	Hommes	Total	Part femmes %
2019	21	14	35	60 %
2020	26	10	36	72 %
2021	21	21	42	50 %
2022	33	21	54	61 %

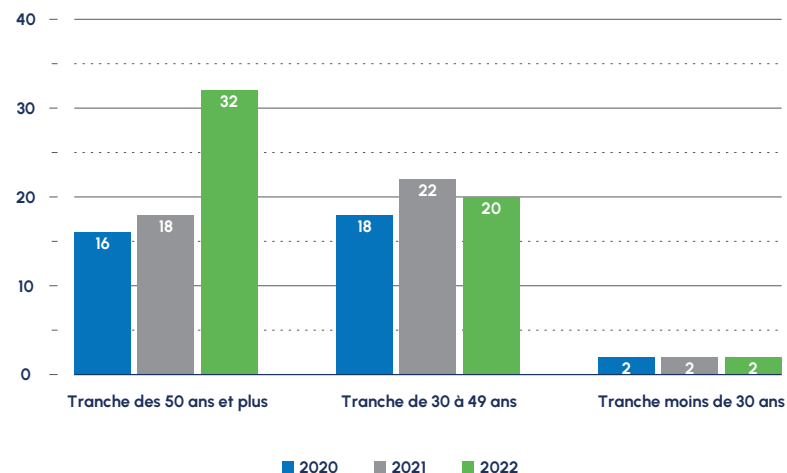
Après une forte baisse en 2021, on constate que le nombre de jours d'arrêt de travail pour accident de service (titulaire) est en augmentation alors que le nombre de jours d'arrêt pour accident de travail (contractuel) diminue. Par ailleurs, le pourcentage de femmes victimes d'accident de travail est revenu au niveau de 2019, avant la crise COVID.

Les accidents de service concernent les personnels titulaires ou en CDD de plus de 12 mois.

Les accidents de travail concernent les personnels en CDD de moins de 12 mois.

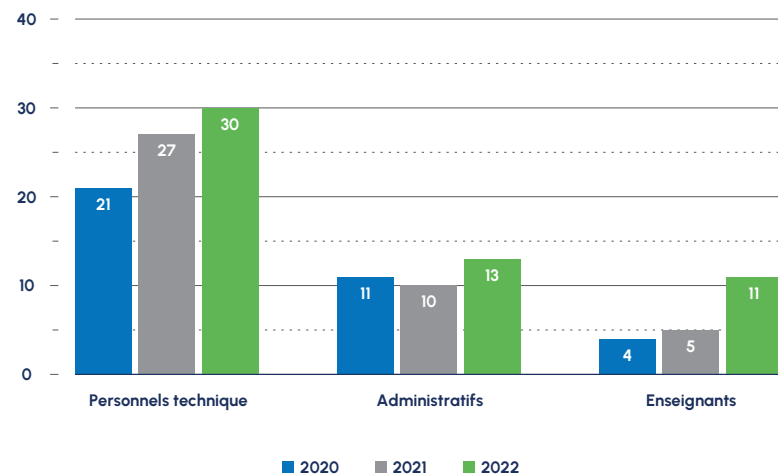
Le nombre de déclarations d'accidents par tranche d'âge des + de 50 ans est en augmentation sur les 3 dernières années, alors que le nombre d'accident concernant les 2 autres tranches d'âge reste stable.

Répartition des accidents de travail-service-mission par tranche d'âge ^(3.37)

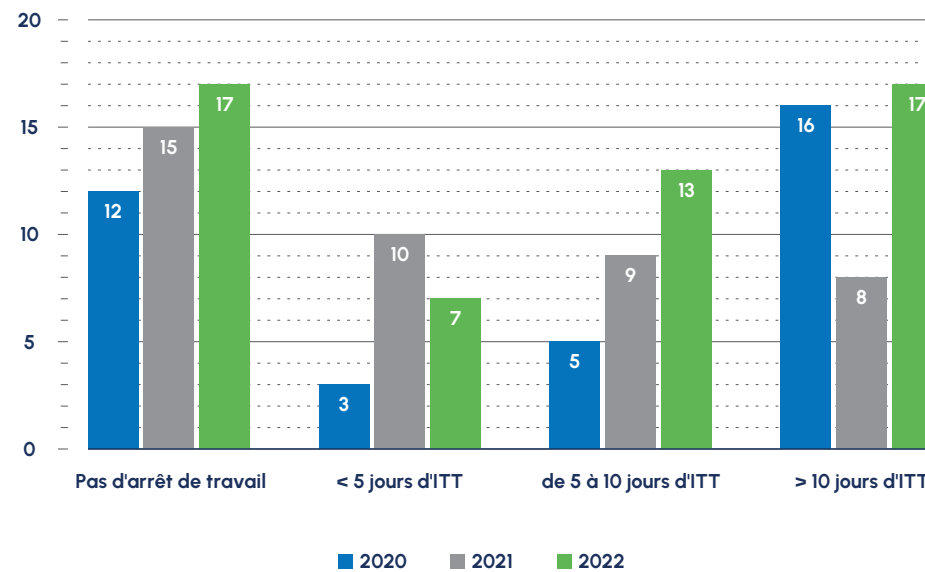


Répartition des accidents de travail-service-mission par type de personnel ^(3.38)

Les personnels techniques restent les plus touchés par les accidents avec 50 % de déclarations d'accident. La proportion des enseignants chercheurs déclarant des accidents de travail est quant à elle en augmentation en 2022.



Répartition des accidents de travail-service-mission par nombre de jours/degre de gravité ^(3.39)



1.3. Nombre d'agressions et signalements enregistrés

1.3.1. Victimes d'agression ayant généré un accident de travail/service

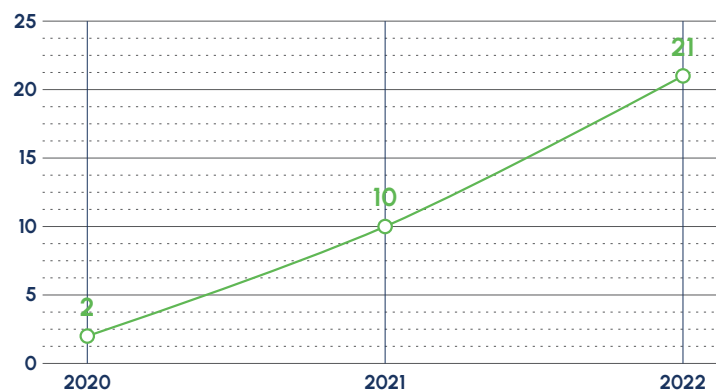
Évolution sur 3 ans des agressions ayant généré un accident de travail/service et par genre ^(T3.37)

Type d'arrêt	Genre	2020			2021			2022			
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre d'agressions	Travail	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1
	Service	1	1	2	1	-	1	1	-	-	1
Nombre de jours d'arrêts cumulés		150			50			11			

Le nombre d'agressions ayant entraîné un arrêt de travail reste stable pour la troisième année consécutive. On constate tout de même une très forte baisse du nombre de jours d'arrêts liés à ces déclarations.

1.3.2. Victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST

Évolution sur 3 ans des agents victimes d'agression ayant fait l'objet d'un signalement dans les registres SST ^(3.40)



Le nombre de signalement dans les registres SST concernant les agressions verbales et physiques est en augmentation, ce qui confirme la complexité des relations entre les agents depuis la fin de la crise sanitaire.

2. Protections Fonctionnelles

Nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées (BIATSS et EC) par type de personnels et par genre ^(T3.38)

Genre		2020				2021				2022			
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
BIATSS	Nombre de demandes	1	2	3	-	3	-	3	100 %	2	1	3	67 %
	Nombre de demandes accordées	1	2	3	-	3	-	3	100 %	2	1	3	67 %
Enseignants, enseignants-chercheurs	Nombre de demandes	4	7	11	36 %	7	6	13	54 %	-	4	4	-
	Nombre de demandes accordées	4	7	11	36 %	7	5	12	58 %	-	3	3	-
Total	Nombre de demandes	5	9	14	36 %	10	6	16	63 %	2	5	7	29 %
	Nombre de demandes accordées	5	9	14	36 %	10	5	15	67 %	2	4	6	33 %

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 11) précise que l'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subi.

En 2021, une délibération a été approuvée en Conseil d'administration concernant l'encadrement des honoraires d'avocat liés à l'octroi de la protection fonctionnelle des agents.

En 2022, 7 demandes de protections fonctionnelles ont été sollicitées par les agents dont 3 par des personnels BIATSS et 4 par des Enseignants, enseignants-chercheurs. Similairement à 2021, l'ensemble des demandes effectuées par les BIATSS ont été accordées et 3 sur 4 pour les Enseignants, enseignants-chercheurs. Il y a eu une forte diminution de 56 % des demandes entre 2021 et 2022. En 2022, la majorité des demandes ont été effectuées par des hommes (70 %).

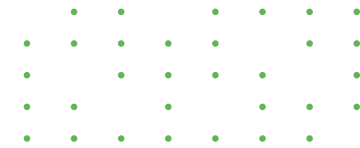
3. Dispositif de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, et les discriminations

3.1. Présentation du nouveau dispositif d'Aix-Marseille Université : le Service pour le Respect et l'Egalité (SpRE)

3.1.1. Contexte de la création du SpRE

La création du SpRE en 2022 fait suite à l'ancien dispositif d'AMU qui avait été mis en place fin 2016. Pour rappel, le Conseil d'Administration d'AMU avait en effet adopté le 28 juin 2016 la création d'un dispositif de signalement dont le périmètre concernait exclusivement le harcèlement sexuel, lequel avait été ensuite révisé en 2019 pour prendre également en compte les signalements de violences sexistes, sexuelles et homophobes. Le fonctionnement de ce dispositif de signalement reposait sur une personne « Référente Harcèlement sexuel », nommée par le Président, qui prenait en charge les premiers niveaux d'actions dictés par le cadre juridique et réglementaire, et qui était épaulée par un groupe pluridisciplinaire composé de personnels d'AMU. En cinq années d'existence, ce dispositif n'ayant reçu que 118 signalements, une analyse de la situation a permis d'identifier que le sous-effectif, l'absence de personnels à temps plein, le manque de visibilité et d'information sur le fonctionnement du dispositif, et l'absence d'un lieu physique dédié, expliquaient en grande partie ce taux très faible de saisines pour une grande université comme AMU.

Suite à ce constat, AMU a souhaité réviser en profondeur son dispositif pour : 1) améliorer la prise en charge des situations de harcèlement sexuel, de violences sexuelles, sexistes et homophobes, 2) prendre en compte le harcèlement moral (conformément à l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 6 août 2019), et 3) prendre en compte le racisme, l'antisémitisme, et toute forme de discrimination. En collaboration avec l'Université de Montréal, un Groupe de Travail a œuvré pendant 6 mois en 2021 à l'élaboration du nouveau dispositif d'AMU. Ce GT était composé de 40 personnes provenant de l'ancien dispositif (et représentant les différents services impliqués : Services de médecine préventive, Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Service Commun d'Action Sociale et Culturelle, Direction des études et de la vie étudiante, CROUS, Direction des Ressources Humaines, Direction Générale des Services), mais aussi des Organisations Syndicales, et des vice-présidences QVT, Santé et Handicap, et Egalité Femmes-Hommes.

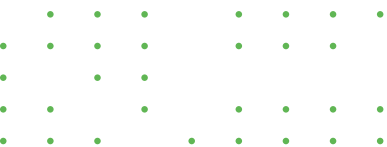


Le GT a abouti à l'élaboration d'un nouveau service, interne, indépendant et professionnalisé, qui allie notamment les caractéristiques suivantes :

- un guichet unique, dédié à la prise en charge de toutes formes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlements, de discriminations, pour l'ensemble des personnels et de la communauté étudiante ;
- un dispositif interne à l'université mais indépendant et neutre, rattaché à la Direction Générale des Services ;
- une équipe interventionnelle professionnelle (2 juristes et 1 psychologue), recrutée à temps plein, bilingue et mobile à la demande sur l'ensemble des campus ;
- des locaux dédiés et sécurisés, et des lieux de permanence externalisés, permettant de recevoir les victimes présumées et témoins en toute confidentialité ;
- des collaborations partenariales et/ou conventionnements avec les services et structures internes (services juridiques, DRH, Services de médecine préventive, composantes, scolarités, laboratoires, etc.) comme externes à AMU (Maison des femmes à Marseille, La Défenseure des Droits, La Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, Le Camp des Milles, Le Parquet, etc.) ;
- une double mission : prévention et traitement de toute situation relative à des faits en lien avec des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations. Ces missions ont pour vocation d'une part de faire cesser le trouble signalé en intervenant dans le milieu, et d'autre part, à aboutir au traitement de la situation par le biais de démarches spécifiques.

Quelques dates clés :

- 13 octobre 2021 : présentation du nouveau service devant le Comité Technique.
- 26 octobre 2021 : présentation devant le CHSCT.
- 2 novembre 2021 : AMU lauréate de l'AAP du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » pour un montant de 50 000 euros, afin d'aider au montage du nouveau service.
- 23 novembre 2021 : adoption par le Conseil d'Administration.
- avril 2022 : ouverture du service dans ses locaux et choix du nom du service par l'équipe recrutée en collaboration avec la DIRCOM: Service pour le Respect et l'Egalité (SpRE)
- 5 mai 2022 : inauguration officielle du SpRE lors de la journée de colloque « Droit, violences et rapports Femmes-Hommes: approche pluridisciplinaire » organisée par Geneviève Casile-Hugues à la Faculté de Droit et Science Politique, en présence du Président Eric Berton, du Recteur de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur, Bernard Beignier, du Recteur de l'académie de Corse, Doyen honoraire de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence, Jean-Philippe Agresti et du Doyen de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence, Jean-Baptiste Perrier ; d'Isabelle Régner, Vice-Présidente Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations, et d'Isabelle Chagnon, Directrice du Bureau du Respect de la Personne de l'Université de Montréal.



3.1.2. Le fonctionnement du SpRE

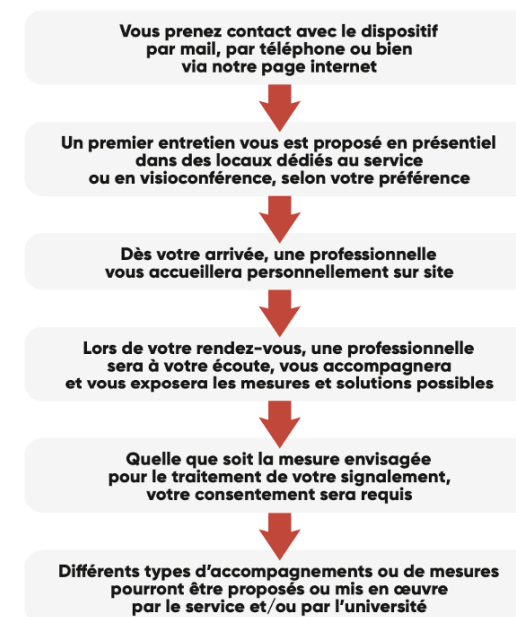
L'équipe interventionnelle en place durant l'année 2022 est composée de deux juristes et une psychologue. L'équipe est trilingue et mobile sur les différents campus d'AMU. Une permanence a également lieu un jour par semaine sur le site d'Aix-en-Provence, l'un des plus grands campus hors Marseille. La saisine du service se fait par téléphone **04 13 550 550** ou par mail **respect-egalite@univ-amu.fr**. L'accueil dans les locaux du service à Marseille ou sur le lieu de permanence à Aix-en-Provence, se fait uniquement sur RDV, et peut également se dérouler en visioconférence. Les étapes qui vont suivre le premier contact sont clairement explicitées aux personnes qui saisissent le service, et un consentement exprès leur est demandé à la fois pour le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et pour la mise en place de quelque mesure ou solution que ce soit.

Le service est épaulé d'un comité opérationnel (groupe d'expertes et d'experts internes ou externes à AMU, consultables au cas par cas) et d'un comité de pilotage (personnels représentant les directions des structures de l'université et des organisations syndicales).

En plus des principales thématiques qui sont naturellement prises en charge par le service (i.e., les violences sexistes et sexuelles, tout type de discrimination, tout type de harcèlement), d'autres thématiques corollaires le sont également comme notamment le consentement, le droit à la vie privée et à l'image, la propriété intellectuelle, et plus généralement des thématiques liées au droit public ou au droit pénal. Enfin, le SpRE accompagne aussi les personnels et la communauté étudiante AMU pour des situations relevant de la vie privée du signalant dès lors que les thématiques du service sont concernées.



PRÉVENIR - ACCOMPAGNER - AGIR



Trois voies possibles de traitement de la situation sont proposées au signalant, en fonction à la fois de la nature de l'alerte, de la situation elle-même et de la volonté du signalant.

• **Une première voie : exclusivement interne au SpRE**

Cette voie d'accompagnement a pour vocation d'aboutir, par voie amiable et confidentielle, à la résolution de la situation par le biais de démarches d'interventions spécifiques, à savoir différents types d'actions mises en place par l'équipe interventionnelle dont l'objectif est en priorité de faire cesser le trouble au sein de l'université.

Sont visées notamment des sensibilisations ciblées (collectives et/ou individuelles), accompagnement pluridisciplinaire, conciliation, écoute bienveillante, appui psychologique, information juridique sur les droits et obligations, mise en lien ou orientation, ou encore mesures de protection. Toutes ces actions sont donc à destination des personnels et usagers d'AMU et leur mise en place peut se faire, lorsque cela est nécessaire, en collaboration avec les services ou composantes concernées. Dans l'hypothèse où la situation nécessiterait un partage d'informations personnelles avec un service interne à l'université (DAJI, DRH, services de médecine préventive, composante, etc.), un formulaire idoine viendra formaliser le consentement de la personne reçue. Ce formalisme vient participer à la mise en confiance des personnels et de la communauté étudiante au regard de ce nouveau service.

• **Une seconde voie : interne à AMU**

Le SpRE réalise une analyse pluridisciplinaire du dossier afin d'évaluer sa recevabilité pour une transmission à la DAJI et/ou la DRH. Cette transmission n'est donc pas automatique. Elle est effectuée soit à la demande même du signalant, soit en fonction de la gravité et/ou de la nature particulièrement sensible de la situation. Dans cette hypothèse, une levée d'anonymat expresse sera envisagée avec le signalant, afin de pouvoir partager les éléments de la situation avec les services internes de l'université (DAJI, DRH, Gouvernance). Si la situation est jugée recevable par le SpRE, le dossier est transmis, accompagné d'un rapport au Président, rapport circonstancié avec recommandations de mesures disciplinaires ou conservatoires éventuelles. A charge ensuite à la DAJI/DRH d'engager les démarches administratives et/ou disciplinaires appropriées à la situation. Dans ce cadre, un processus de communication et d'interaction réciproque a été mis en place entre le SpRE, la DAJI, et la DRH, de telle sorte à ce que les informations sur l'état d'avancement du dossier soient transmises. L'objectif est que toutes les parties impliquées disposent des connaissances en temps réel permettant d'une part, de traiter au mieux et le plus rapidement possible la situation, et d'autre part, d'accompagner en continu les victimes et/témoins présumés et éviter ainsi de les laisser dans le flou et l'incertitude s'agissant des avancées intervenues dans le traitement de leur situation.

• **Une troisième voie : externe à AMU**

Les agissements en lien avec les thématiques de violences sexistes sexuelles, harcèlements, discriminations, sont réprimés par le droit commun (code pénal, code général de la fonction publique). Dans le cadre de ce type d'accompagnement, le SpRE informera le signalant de toutes voies de recours externes appropriées (dépôt de plainte, saisine Défenseur des droits, associations d'aides aux victimes, etc).

Chacune de ces trois voies d'accompagnement est indépendante l'une de l'autre : le signalant peut choisir une voie de traitement spécifique, ou associer deux voies de traitement, ou choisir de combiner les trois voies de traitement. Ainsi, en fonction de l'évolution de la situation et du souhait des témoins ou victimes présumées, la modalité de prise en charge peut basculer d'une voie à l'autre. Pour certaines situations de conflit non résolu qui ne relèveraient pas du périmètre de compétence du SpRE, les personnes peuvent être orientées vers le Médiateur de l'université.

Références réglementaires

- **La circulaire du 25 novembre 2015** sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention et d'actions dans le champ disciplinaire qui doivent être engagées par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle est accompagnée par la mise en ligne d'un **vademecum relatif à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel**, qui est produit par les associations partenaires du ministère (ANEF, CPDE, CLASHES).
- Le ministère a également transmis à chaque Président d'université une lettre de recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR en date du 20 décembre 2016.
- **L'Article 6 quater A de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** stipule que les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes **d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**.
- **Le Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, prévoit que le dispositif comporte :
 1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
 2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements **vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien** ;
 3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute **mesure de protection fonctionnelle** appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une **enquête administrative**.

3.2. Traitement des situations

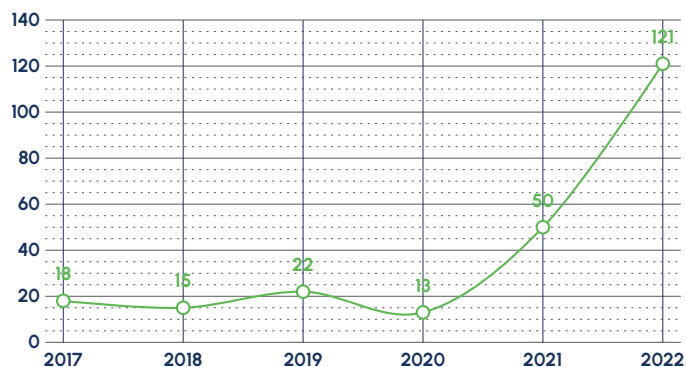
Le présent bilan reprend l'état des lieux des signalements de 2020 et 2021 durant l'ancien dispositif et bien sûr, expose les signalements et leurs traitements par le SpRE pour l'année 2022. Dans la mesure où le SpRE prend en charge des situations qui ne relevaient pas de l'ancien dispositif et propose des voies de traitement nouvelles, plusieurs données sont spécifiques au SpRE et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un comparatif avec l'ancien dispositif.

3.2.1. Nombre de signalements

Nombre de signalements annuels et leur répartition mensuelle pour l'ancien dispositif (2017-2021) et pour le SpRE en 2022 ^(T3.39)

		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total	Évolution 2022
Ancien dispositif de signalement	2017	2	2	1	2	-	2	1	-	3	4	1	-	18	572 %
	2018	1	3	1	1	-	-	1	-	4	1	3	-	15	707 %
	2019	-	-	4	2	2	4	1	2	2	-	2	3	22	450 %
	2020	-	2	1	-	-	-	-	1	2	3	1	3	13	831 %
	2021	4	3	5	4	1	2	2	-	10	6	5	8	50	142 %
SpRE	2022	-	-	-	-	11	18	9	-	29	15	20	19	121	-
	Moyenne 2020-2021	1	2	3	2	1	2	1	1	5	3	3	5	28	327 %

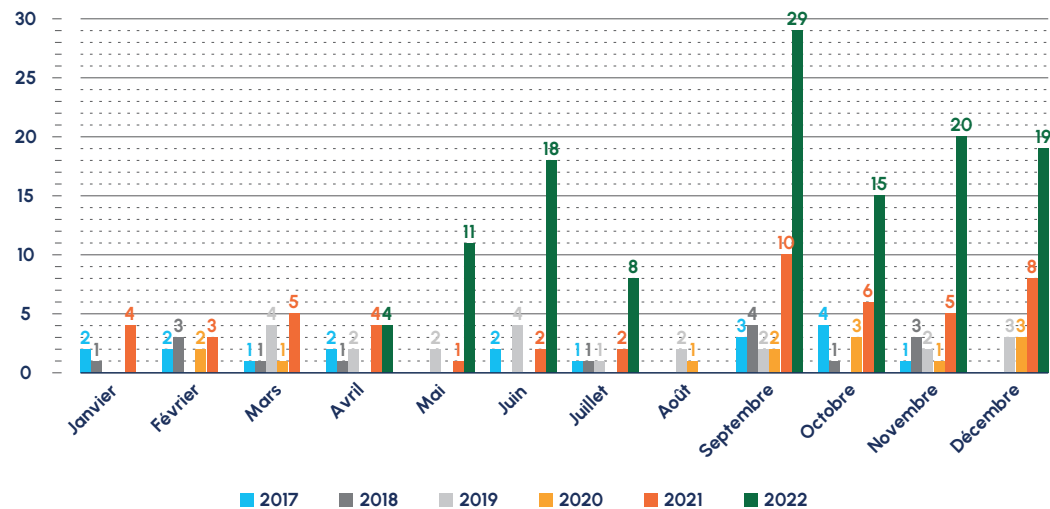
Évolution du nombre de signalements annuels, avant et depuis la création du SpRE en 2022 ^(3.41)



Le nombre de signalements a significativement augmenté depuis la création du SpRE en 2022. En moins d'une année, le SpRE a enregistré plus de signalements (n = 121) que l'ancien dispositif sur ses 5 années cumulées d'existence (n = 118). Il est important de rappeler que l'année 2021, encore gérée par l'ancien dispositif, avait été marquée par une augmentation conséquente du nombre des saisines, probablement en raison à la fois de la libération de la parole dans nos sociétés en général, mais aussi de l'engagement fort de notre université pour une meilleure qualité de vie sur les campus, un management bienveillant, et la tolérance zéro envers les violences, harcèlements, et les discriminations. A noter que 7 signalements effectués en début d'année 2022 avant la création du SpRE ont bien été traités mais n'ont pas été comptabilisés dans le bilan du SpRE.

Comme indiqué dans le RSU 2021, certaines saisines effectuées entre 2017 et 2021 ne relevaient pas du périmètre de l'ancien dispositif (e.g., signalements de racisme, demandes de formation), et ne font donc pas l'objet des analyses comparatives ci-dessous.

Répartition mensuelle des signalements pour l'ancien dispositif (2017-2021) et pour le SpRE en 2022 ^(3.42)



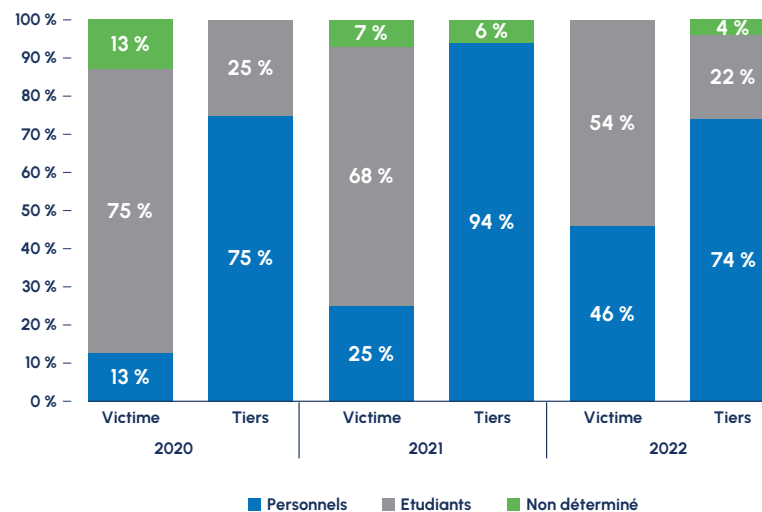
3.2.2. Origine du signalement

Si les données de 2022 confirment que les signalements réalisés en tant que tiers proviennent majoritairement des personnels, elles illustrent aussi une augmentation croissante des personnels qui saisissent le dispositif en tant que victimes potentielles.

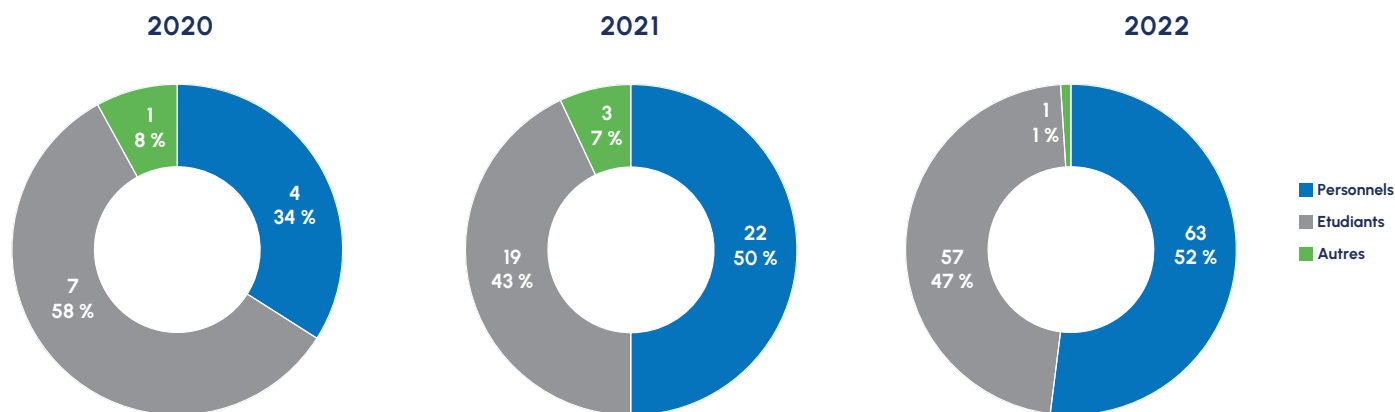
Origine du signalement par genre et par public ^(T3.40)

Genre	Public	2020				2021				2022					
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	F/H/T	Total	% des femmes
Personnels		4	-	4	100 %	18	4	22	82 %	43	19	1	-	63	68 %
Étudiants		5	2	7	71 %	12	7	19	63 %	39	16	-	2	57	68 %
Non déterminé/Autre		-	1	1	-	3	-	3	-	1	-	-	-	1	-
Total		9	3	12	75 %	33	11	44	75 %	83	35	1	2	121	69 %

Évolution de l'origine du signalement par public-victime ou tiers ^(3.43)

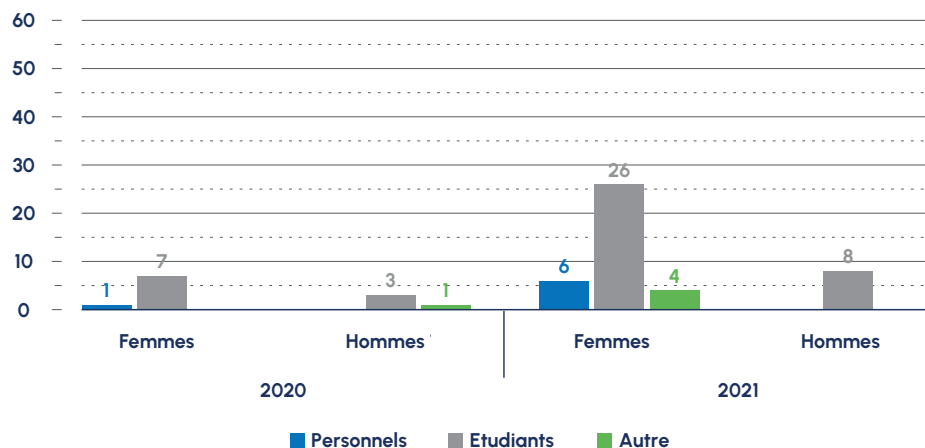


Origine des signalements par public ^(3.44)

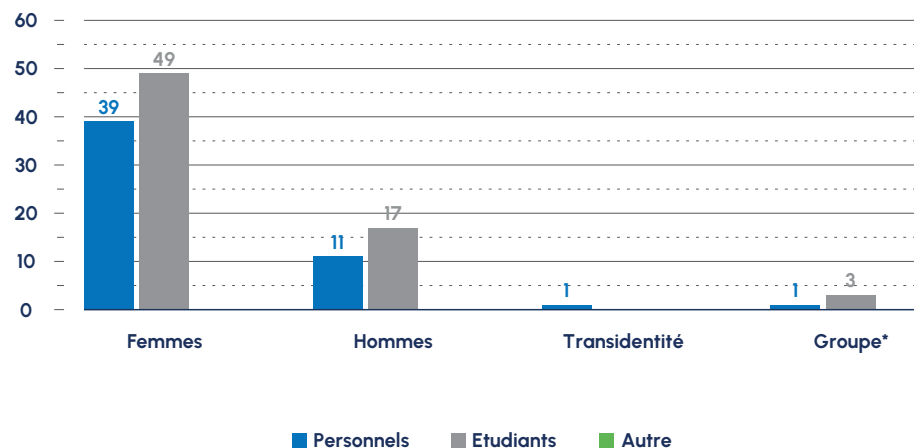


3.2.3. Typologie des victimes présumées par genre et par communauté

Victimes présumées par genre et par public en 2020 et 2021 (ancien dispositif de signalement) ^(T3.45)



Victimes présumées par genre et par public en 2022 (SpRE) ^(3.46)



Quelle que soit la communauté, "personnels" ou "étudiants", les femmes constituent la majorité des victimes présumées. Alors que les étudiants représentaient la très grande majorité des victimes présumées dans le cadre de l'ancien dispositif, l'ouverture du SpRE en 2022 marque une augmentation conséquente de victimes présumées parmi les personnels; la part des étudiants (57 %) et des personnels (43 %) étant plus équilibrée que lors des années précédentes. Si l'on rapporte ces pourcentages à la taille respective des populations (80 000 étudiants et 8 218 personnels) et à la part des personnels comparativement aux étudiants (10 %), alors le taux des victimes présumées parmi les personnels peut être considéré comme important.

Les victimes présumées sont majoritairement des femmes

67 % en 2020
82 % en 2021
73 % en 2022

Part des étudiants parmi les victimes présumées

83% en 2020
77% en 2021
57% en 2022

3.3. Objet des saisines

3.3.1. Évolution et répartition par genre des victimes présumées

Objet des saisines en fonction du genre des victimes présumées ^(T3.43)

Infraction présumée	Genre		2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Transidentité	Groupe	Total	% des femmes
Harcèlement*	2	2	4	50 %	16	3	19	84 %	42	22	-	1	65	65 %
VSS	6	-	6	100 %	20	4	24	83 %	35	2	-	1	38	92 %
Discrimination	-	2	2	-	-	1	1	-	11	4	1	2	18	61 %
Total	8	4	12	67 %	36	8	44	82 %	88	28	1	4	121	73 %

Harcèlement

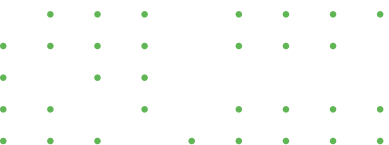
Subir la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation de ses conditions de vie. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée.

VSS

Se voir imposer un propos (oral ou écrit), un comportement ou un contact à caractère sexuel. Conformément au code pénal, le harcèlement sexuel est comptabilisé dans les VSS.

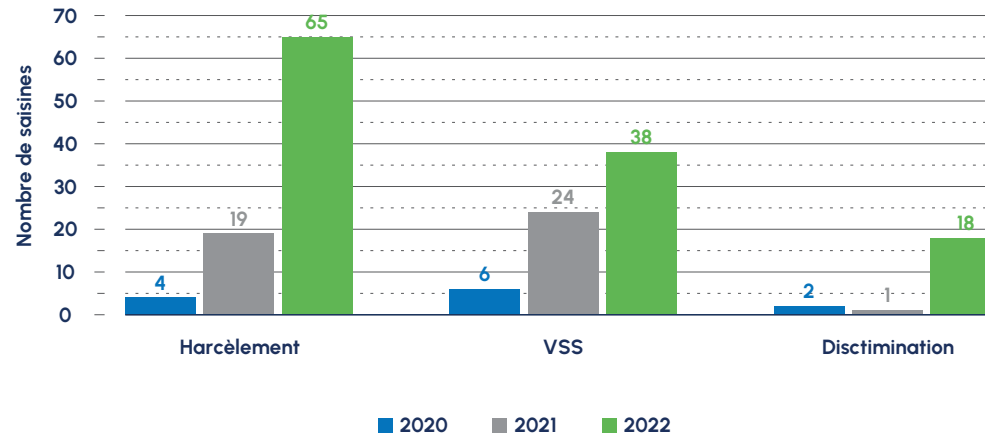
Discrimination

Subir un traitement défavorable remplissant deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination.

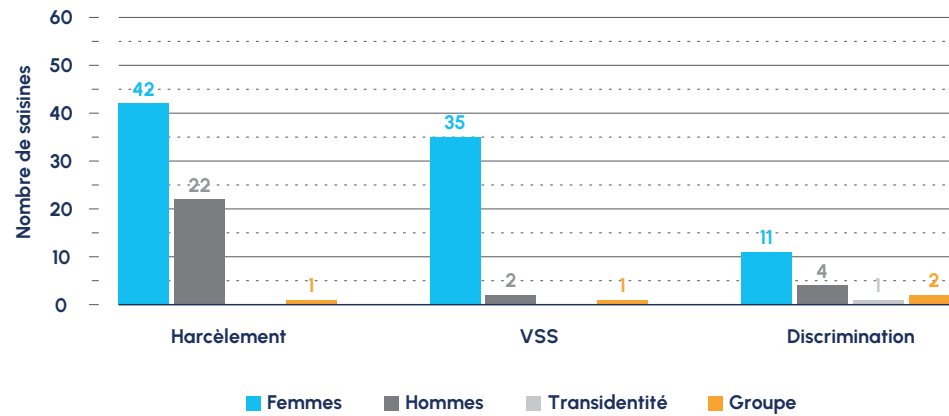


* Conformément au code pénal, le harcèlement sexuel est comptabilisé dans les VSS. Par conséquent, la notion de harcèlement renvoie ici au harcèlement moral et au cyberharcèlement.

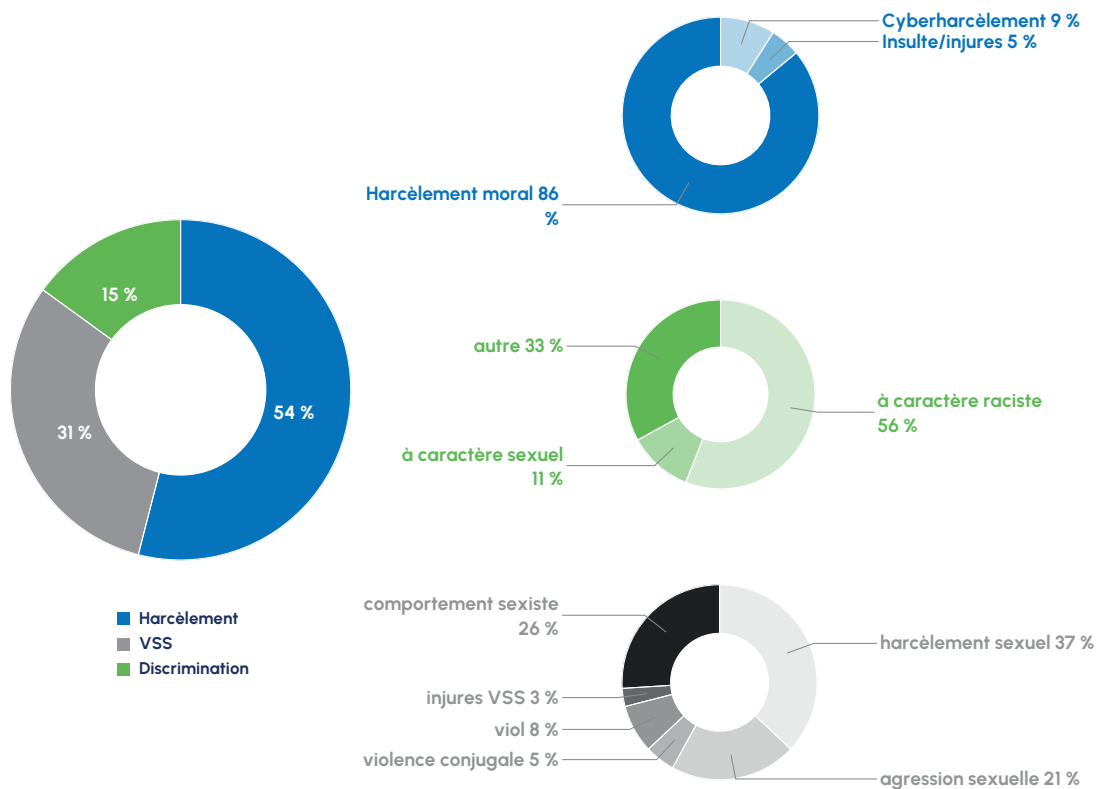
Évolution des saisines par thématiques ^(3.47)



Objet des saisines en fonction du genre des victimes présumées en 2022 ^(3.48)



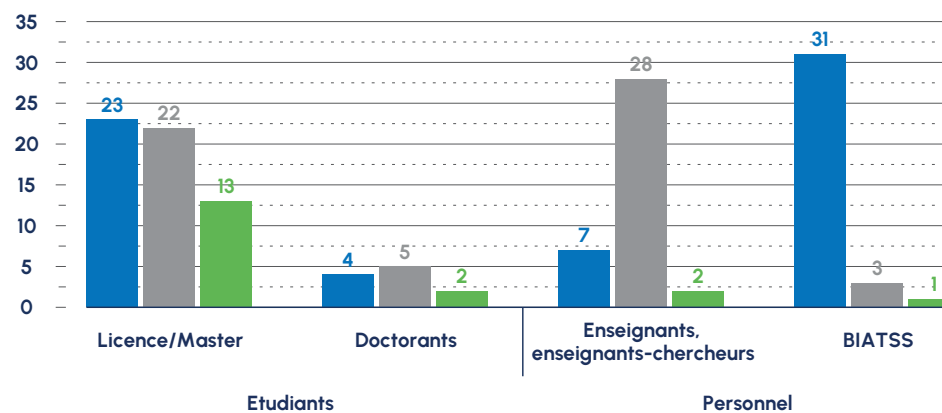
Détail des thématiques de saisine en 2022 ^(3.49)



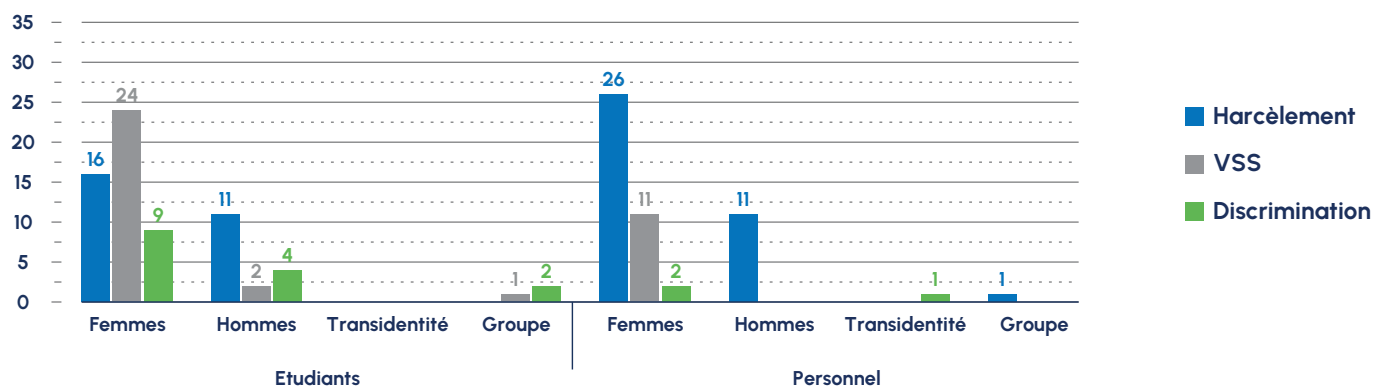
Si toutes les thématiques sont concernées par l'augmentation des saisines depuis la création du SpRE, c'est le harcèlement qui fait l'objet de la hausse la plus importante. Le harcèlement représente en 2022 un peu plus de la moitié des saisines. Ce constat confirme qu'il était fondamental d'élargir le service à la prise en compte de toutes les formes de harcèlement. Les femmes représentent la grande majorité des victimes présumées pour toutes les thématiques de saisines, mais il est important de noter que les hommes représentent 34% des victimes présumées de harcèlement.

3.3.2. Focus en 2022 : objet des saisines par type de population et par genre chez les victimes présumées

Objet des saisines par type de population ^(3.50)



Objet des saisines par genre ou groupe ^(3.51)



3.3.3. Répartition par voie de traitement et état d'avancement des dossiers

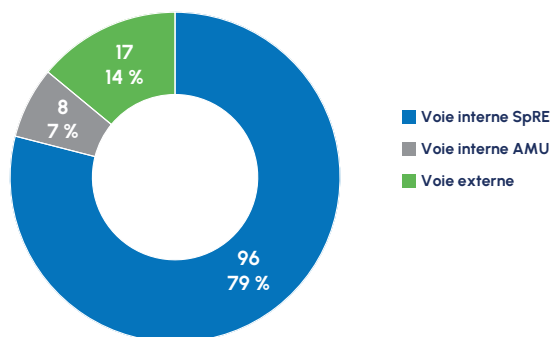
Rappel des voies de traitement :

Voie 1 = l'accompagnement est assuré par le SpRE exclusivement ;

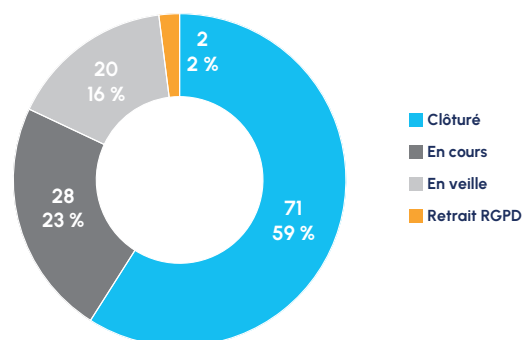
Voie 2 = l'accompagnement nécessite une prise en charge par AMU via DAJI/DRH/DGS (avec accord sur levée d'anonymat expresse préalable) ;

Voie 3 = l'accompagnement s'effectue par une voie externe à AMU (ex : dépôt plainte).

Voies de traitement en 2022 ^(3.52)



Etat des dossiers en 2022 ^(3.53)



Les victimes présumées choisissent majoritairement d'être accompagnées par le SpRE exclusivement. Après entretien et information sur ses droits et obligations, la victime présumée choisit un mode de résolution amiable de sa situation par le SpRE, en toute confidentialité. Après consentement de la victime présumée, le SpRE met alors en œuvre toute démarche d'intervention pouvant concourir à la résolution amiable du conflit. Si elle le souhaite, la victime présumée pourra décider à tout moment de choisir une autre voie de traitement.



Classement des situations par type de traitement	Une seule voie	Voies multiples de traitement 1+2	Voies multiples de traitement 1+3	Voies multiples de traitement 1+2+3	Total
1 ^{ère} voie SpRE	96	9	11	-	116
2 ^{ème} voie AMU	8	9	-	-	12
3 ^{ème} voie Externe	17	-	11	5	17
Total	121	18	22	5	145

Pour 121 dossiers, on a 145 traitements : il peut y avoir plusieurs traitements par dossiers.

Traitement Voie 1 par le SpRE	Traitement Voie 2 par AMU	Traitement Voie 3 externe à AMU
Sensibilisation ciblée	Enquête administrative	Pénal (dépôt plainte)
Sensibilisation collective	Courrier présidence	Défenseur des Droits saisine
Ecoute	Sanction Disciplinaire	Associations de victimes/défense saisine
Conciliation	Dénonce DAJI	Autres mesures externes
Coaching	Recadrage DAJI/DRH	Main courante
Rappel réglementation	Mesures conservatoires	
Appui Psychologique	Mesures conservatoires et enquête administrative	
Mise en lien	Mesures conservatoires et commission disciplinaire	
Mesures de protection	Commission disciplinaire	
Débriefing collectif		
Information juridique		
Recommandation		



4. Qualité de vie au travail

Création du baromètre Qualité de Vie au Travail au sein d'AMU

Dans le cadre de sa politique d'université socialement engagée, AMU a élaboré "le baromètre du bien-vivre au travail" en 2022. Celui-ci prend la forme d'un questionnaire afin d'identifier les axes d'amélioration de l'université en termes de qualité de vie au travail et ainsi, construire un plan d'action pour y répondre. Le projet de questionnaire a été présenté en amont de son déploiement, lors du CHSCT du 31/05/2022. Le questionnaire a ensuite été déployé auprès des personnels de l'université, grâce à une large campagne d'information, entre le mois de septembre et d'octobre 2022.

4.1. Zoom sur le télétravail

Aix-Marseille Université a lancé en novembre 2020 le déploiement généralisé du télétravail auprès de l'ensemble des personnels BIATSS. Le dispositif du télétravail continue de se développer en 2022, atteignant au 31 décembre le nombre de 1839 agents télétravailleurs. Le volume de télétravailleurs poursuit donc son augmentation par rapport à 2021 où 1487 agents bénéficiaient du dispositif. 599 demandes de télétravail ont été traitées en 2022 dont 358 primo-demandes et 241 réouvertures de dossier pour modification (ex : changement de forfait ou jours de télétravail, mise à jour des informations RH : affectation, quotité de travail, responsable hiérarchique,...).

Ces données sont basées sur la plateforme de demande de télétravail et correspondent à une photographie à un instant T. A titre d'exemple, les agents ayant demandé la réouverture de leur formulaire pour y apporter des modifications et n'ayant pas obtenu la validation de leur responsable sur la période couverte ne figurent pas comme télétravailleurs.

Par ailleurs, certains types de demandes ne sont pas intégrés dans ce calcul, notamment certaines dérogations de télétravail pour raison de santé ou pour les agents ayant le statut de proche aidant, qui ne sont pas traitées sur la plateforme à ce jour. Ces demandent restent marginales en 2022 et n'impactent pas la tendance globale de hausse du recours au télétravail.

A noter : pour 2022, les données sont observées du 01/01/22 au 31/12/22.

Sur les 1839 télétravailleurs recensés en 2022, on compte 76 % de femmes : elles sont en effet légèrement sur-représentées par rapport à leur part sur la population BIATSS (64 %).

Parmi les télétravailleurs, la majorité des agents sont en catégorie A (43 %) ce qui est représentatif de la population BIATSS globale d'AMU (41 %). On note toutefois une légère sur-représentation des télétravailleuses au sein de la catégorie A (64 %) qui reflète la proportion importante de femmes au sein de cette population, soit 61 %. En effet, en comparant les effectifs des télétravailleurs aux effectifs de catégorie A éligibles au télétravail, 84 % des femmes et 73 % des hommes bénéficient du dispositif.

De la même manière, chez les agents de catégorie B, 74 % des femmes télétravaillent contre 50 % des hommes. Enfin en catégorie C, seulement 12 % d'hommes télétravaillent contre 53 % des femmes. Ce constat peut s'expliquer par le fait que 64 % des agents Hommes de catégorie C sont rattachés à la BAP G, et à des activités peu télétravaillables (logistique, accueil, entretien des bâtiments etc).

Les BAP E - métiers de l'informatique (qui représentent seulement 6 % de la population BIATSS AMU) et J - Administration et pilotage (qui représentent 48 % de la population BIATSS AMU) sont les plus représentées en termes d'agents télétravailleurs avec respectivement 10 % et 72 % d'agents télétravailleurs : cela est dû au fait que les agents rattachés à ces BAP occupent des fonctions plus facilement télétravaillables.



436
Femmes



152
Hommes



Nombre de demandes validées favorablement en 2022
588



588

Demandes validées favorablement par l'encadrant



2

Demandes de télétravail refusées par l'encadrant

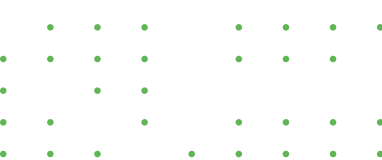


9

Demandes en cours de validation par l'encadrant*

Nombre de demandes totales
599

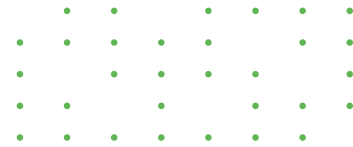
* les demandes en cours de validation par l'encadrant comprennent les demandes initiales de télétravail formulées par l'agent et les demandes en cours de modification à l'initiative de l'agent ou de l'encadrant.



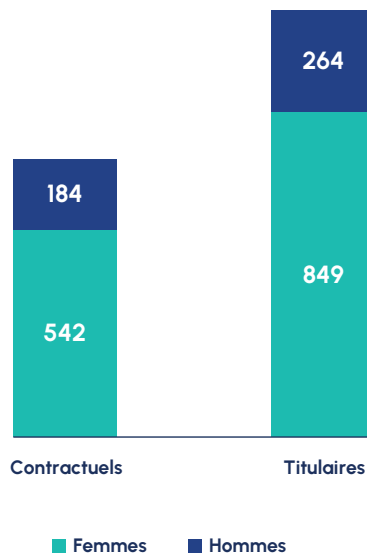
4.1.1. Répartition des agents télétravailleurs

Répartition genrée des télétravailleurs par catégorie en 2022 ^(T3.47)

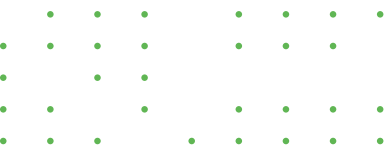
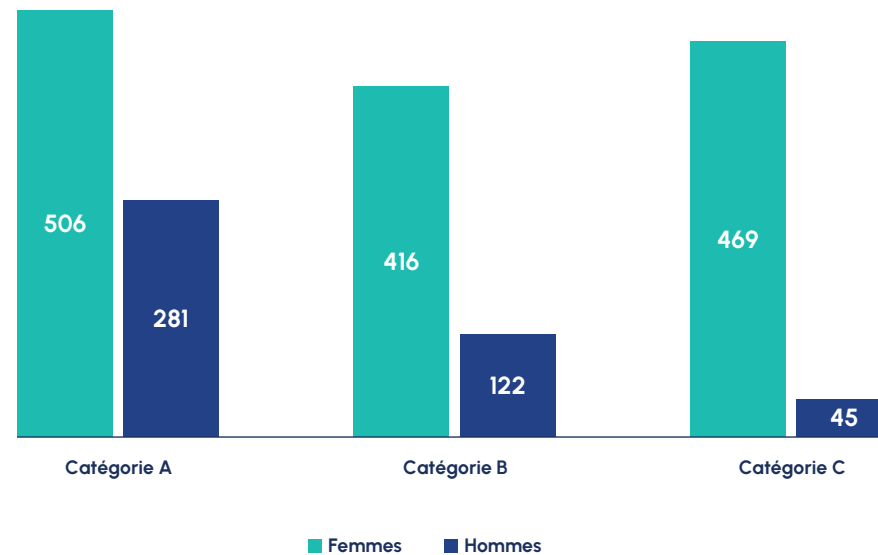
Genre \ Catégorie	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Femmes	506	416	469	1 391
Hommes	281	122	45	448
Total	787	538	514	1 839



Répartition genrée des agents télétravailleurs par statut en 2022 ^(3.54)



Répartition genrée des télétravailleurs par catégorie en 2022 ^(3.55)



Répartition des télétravailleurs par activité ^(T3.48)

	2021	2022 en %	2022
Appui Formation	667	21,04 %	387
Appui RECHERCHE	169	6,91 %	127
DOCUMENTATION	76	4,13 %	76
FORMATION	1	0,22 %	4
INFO FORMATION	9	-	-
INFO SOUTIEN	10	0,87 %	16
Informatique	133	7,83 %	144
Patrimoine	86	5,22 %	96
Pilotage	333	43,94 %	808
Vie étudiante	3	0,38 %	7
N/A	-	9,46 %	174
Total	1487	100 %	1 839

Pour rappel, les dispositions prévues dans la charte AMU pour le déploiement du télétravail :

Les agents disposent de 2 jours de télétravail par semaine maximum.

Les 3 types de forfaits de jours de télétravail possibles pour un agent télétravailleur :

- **Forfait jours fixes** = les jours d'exercice du télétravail sont fixes et déterminés à l'avance.
- **Forfait jours flottants** = l'agent dispose d'un volume de deux jours maximum de télétravail par semaine, et fixe ses jours de télétravail selon les besoins du service et en accord avec son responsable hiérarchique.
- **Forfait mixte fixe et flottant** = l'agent a la possibilité de mixer les deux forfaits fixes et flottants.

Répartition genrée des télétravailleurs par BAP ^(T3.49)

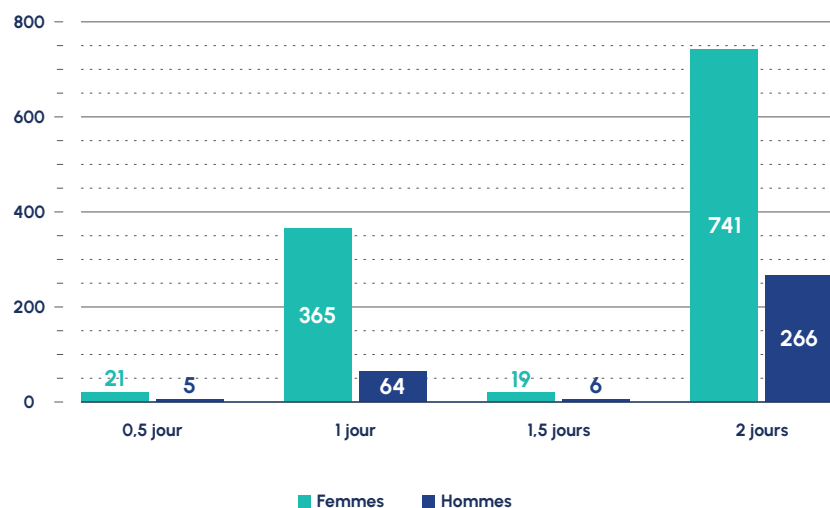
Année	2022		2021	
	Femmes	Hommes	Total 2022	Total 2021
BAP A	22	8	30	22
BAP B	5	4	9	5
BAP C	4	17	21	16
BAP D	13	4	17	13
BAP E	28	148	176	151
BAP F	128	64	192	149
BAP G	18	46	64	49
BAP J	1 166	156	1 322	1 075
N/A	7	1	8	7
N/A	7	1	-	-
Total	1 398	449	1 847	1 458

Classement des BAP qui télétravaillent :

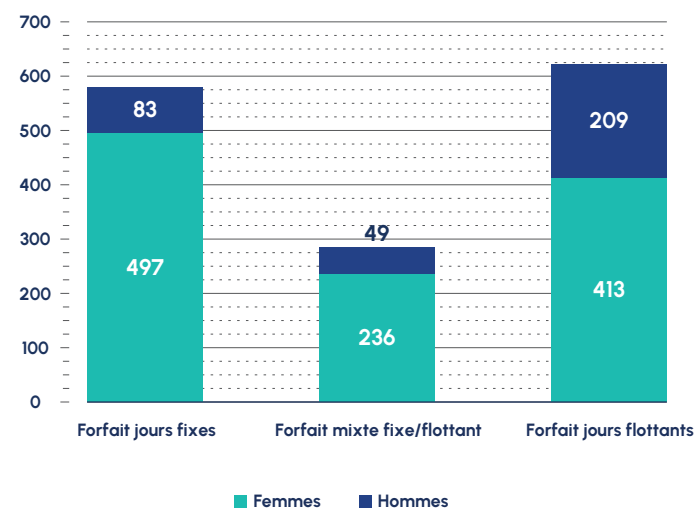
- BAP J : 72 %
- BAP E : 10 %
- BAP F : 10 %

4.1.2. Les modalités de télétravail choisies

Répartition genrée des télétravailleurs par nombre de jours hebdomadaires choisis ^(3.56)



Répartition genrée des télétravailleurs par type de forfait ^(3.57)



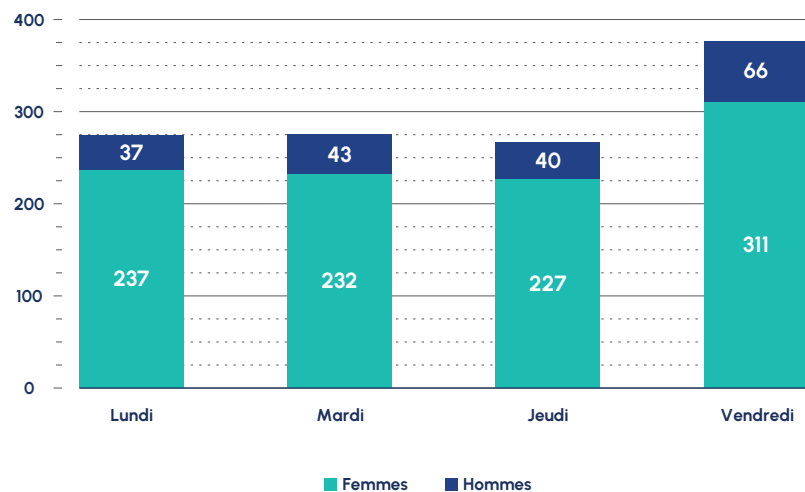
Les modalités de télétravail en 2022 restent fidèles aux caractéristiques observées en 2021 :

Le forfait "jours flottants" est privilégié par les télétravailleurs, femmes et hommes, à 46 %, suivi du forfait "jours fixes", 35 % et enfin du forfait "mixte" avec 19 %.

Le jour de télétravail le plus communément choisi est le vendredi, pour les femmes comme les hommes, suivi du mardi, lundi et jeudi.

Parmi les trois possibilités de lieux d'exercice du télétravail au choix permis par la charte AMU, le domicile reste plébiscité par plus de 98 % des agents. Seuls moins d'1 % ont recours au télétravail depuis un site AMU et moins d'1 % depuis un autre lieu privé.

Choix des jours télétravaillés par genre* (3.58)



* cette donnée concerne uniquement les jours de télétravail choisis dans le cadre des forfaits fixe ou des forfaits mixte.

Lieu d'exercice du télétravail par genre en 2022 (T3.50)

Lieu d'exercice du Télétravail	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
	A domicile	1 378	436	1 814
Sur un autre lieu privé	10	8	18	56 %
Sur un site AMU	3	4	7	43 %
Total	1 391	448	1 839	76 %



Rappel : proportion de femmes au sein de la population BIATSS

67%

4.2. Le développement durable

4.2.1. Auto-évaluation d'Aix-Marseille Université

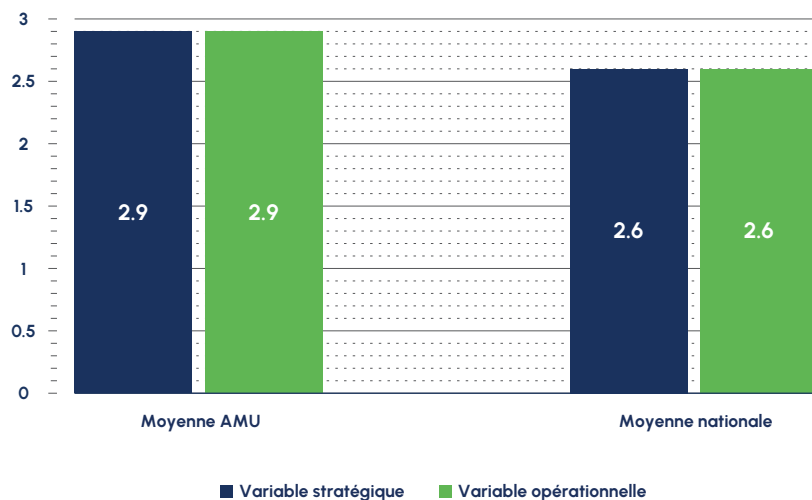
L'Université a inscrit le développement durable comme un axe transversal de sa politique globale. Le Président de l'Université a demandé à la Vice-Présidente du Développement Durable de s'engager dans une collaboration avec les autres Vice-Présidents, les Directeurs de Composantes et la Direction Générale des Services pour élaborer les propositions en matière de développement durable. Aix-Marseille Université s'est fixé pour objectif d'être un établissement socialement responsable en intégrant les critères de développement durable et de responsabilité sociale (DD/RS) dans chacune de ses actions. Cette politique fait écho aux 17 objectifs de développement durable de l'ONU (ODD) adoptés en 2015 par les 193 pays membres des Nations Unies. Il est désormais de la responsabilité de toutes les parties prenantes de contribuer aux objectifs nationaux et de les décliner en fonction de leurs propres spécificités, en adéquation avec la stratégie nationale de la transition écologique vers un développement durable.

Transversal à toutes les missions de l'Université, le DD/RS intègre l'ensemble des axes du développement durable dans la formation, la recherche et la vie de l'Établissement. Les actions d'Aix-Marseille Université sont évaluées annuellement via le référentiel DD/RS de France Universités/CGE. Cette auto-évaluation permet la mise en évidence des actions stratégiques et opérationnelles constituant l'engagement de l'Université dans ces domaines.

Positionnement d'Aix-Marseille Université à l'auto-évaluation «Développement Durable et la Responsabilité Sociétale» (DD/RS)

Depuis la création du référentiel DD/RS en 2010, spécifique à l'enseignement supérieur en France (France Universités/CGE), AMU collecte les informations relatives au Développement Durable et la Responsabilité Sociétale selon les 5 axes du référentiel : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche, gestion environnementale et politique sociale et territoriale. Ce référentiel est basé sur 17 variables stratégiques, définissant chacune les axes politiques et 44 variables opérationnelles permettant de définir les modalités d'actions. 5 niveaux sont ciblés, allant de la prise de conscience (niveau 1) à l'exemplarité (niveau 5). Les résultats globaux de ce référentiel pour AMU sont présentés ci-après.

Notation Globale AMU ^(3.59)



Les variables stratégiques concernent les axes politiques et les enjeux pour l'établissement alors que les variables opérationnelles sont relatives aux actions. A titre d'exemple, dans la catégorie gestion environnementale, une variable stratégique concerne la diminution des gaz à effet de serre. En miroir, la variable opérationnelle est l'élaboration d'un plan de mobilité durable.

Positionnement global d'AMU en 2022 ^(T3.51)

Variable	Moyenne AMU	Moyenne nationale
Variable stratégique	2,9	2,6
Variable opérationnelle	2,9	2,6

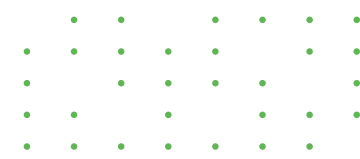
Axe	Notes
Axe 1 : Stratégie et gouvernance	Notes
Variables stratégiques	3,7
Variables opérationnelles	3,1
Axe 2 : Enseignement et formation	Notes
Variables stratégiques	2,5
Variables opérationnelles	2,9
Axe 3 : Recherche	Notes
Variables stratégiques	2,7
Variables opérationnelles	2,2
Axe 4 : Gestion environnementale	Notes
Variables stratégiques	2,5
Variables opérationnelles	3,1
Axe 5 : Politique sociale et territoriale	Notes
Variables stratégiques	3,2
Variables opérationnelles	3,3

L'année 2021 a vu une refonte profonde du référentiel d'autoévaluation DD/RS. Cette refonte a conduit à une baisse générale des notes des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. La refonte n'implique donc pas une moindre prise en compte par AMU des enjeux DD/RS.

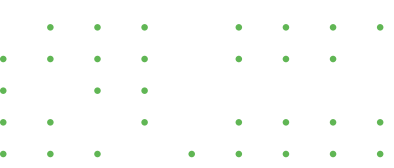
4.2.2. Les actions « Développement Durable et la Responsabilité Sociétale » mises en place au sein de l'Université

Les différentes actions sont déclinées selon les 5 axes du référentiel DD/RS :

1. Stratégie et gouvernance
2. Enseignement et formation
3. Recherche
4. Gestion environnementale
5. Politique sociale et territoriale



- 1 Vice-Présidente DD/RS
- La création d'un DGAS dédié à la RSE au sein de la Direction Générale des Services.
- 6 personnels administratifs en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la politique DD/RS
- Un réseau de référents DD/RS pour les directions, services et composantes d'une part, pour les laboratoires d'autre part
- Un chargé de mission biodiversité (Biodiv'AMU)
- Un chargé de mission ODD dans le cadre de la mission "Initiatives Interdisciplinaires et Grands Enjeux" (I2GE)
- Un conseil du climat, présidé par le Président et la VP DD et dirigé par l'ancien Directeur de l'OSU
- Un Conseil d'Orientation du Développement Durable (CODD) chargé de suivre les actions d'AMu en matière de développement durable et de se prononcer sur les orientations et la stratégie.



Chaque logo fait référence à l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU

Les actions sur l'axe 2 : Enseignement et formation



En 2021, AMU a organisé plusieurs formations autour de la Fresque du climat et de la Fresque du numérique. En 2022, AMU a organisé une formation sous forme de concours d'éloquence à destination des enseignants chercheurs, suivi par un petit nombre de personnes (6 participants)

De nouvelles formations seront proposées à partir de 2023 pour renforcer la formation des personnels aux enjeux du développement durable et de la responsabilité sociétale.

NB: il s'agit là des formations inscrites au plan de formation (DRH et CIPE).

Mise en place de Formation aux impacts environnementaux du numérique (2021) :

Cette formation a été lancée en 2021 à l'initiative du CIPE et fait partie du Plan de Formation RH de l'Établissement. Organisée sur une session et à distance, cette formation a vocation à être maintenue dans le catalogue de formation RH et pourrait être associée dans l'avenir à l'organisation des ateliers de la Fresque du Numérique.

Création d'une Fresque du Climat (2020) :

Basée sur les travaux du GIEC, la Fresque du Climat (FDC) est l'atelier collaboratif référence pour comprendre collectivement la complexité du dérèglement climatique.

La formation des personnels à l'animation de la Fresque du Climat correspond au besoin de constituer en interne une équipe de personnels en mesure d'être mobilisés pour animer ladite fresque, à la demande des services et composantes, et lors de colloques.

Cette formation a été lancée dès 2020 à l'initiative de la DDD et a été intégrée au plan de formation AMU sur l'année 2020/2021 seulement.

Formation des personnels aux enjeux DD/RS ^(T3.52)

	Hommes	Femmes
Formation aux impacts environnementaux du numérique	1	4
Fresque du Climat		

Baisse du personnel ayant suivi une formation DD
-94 %

Les actions sur l'axe 4 : Gestion environnementale



Action 1 : Contribution à la diminution des Gaz à Effet de Serre (GES)

AMU a calculé son bilan d'émission de gaz à effet de serre en 2022 (sur les données de l'année 2021).

La comparaison avec le BEGES 2018 est hasardeuse, ce dernier ayant été réalisé selon une autre méthode.

Pour rappel ^(T3.53)

	2015	2018	2022
Bilan Carbone en tonnes CO ₂	101 428,2	72 489,2	96 411

Focus sur la contribution des déplacements à l'émission des GES ^(T3.54)

Part des émissions GES	2015	2018	2022
Total Déplacements	75,34 %	61,43 %	68 %
Dont déplacements en avion	5,70 %	7,10 %	1,50 %
Dont déplacements en train	0,10 %	0,20 %	1 %

Zoom sur les déplacements professionnels :

En 2022, les déplacements professionnels représentent 3 % du poste déplacements du bilan d'émission de gaz à effets de serre, l'immense majorité des émissions du poste étant dues aux déplacements "domicile-étude" et "domicile-travail". En revanche, dans les déplacements professionnels uniquement, l'avion représente 32 % des kilomètres parcourus et près de la moitié des émissions de GES, tandis que le train représente 39 % des kilomètres parcourus et environ 1 % des émissions.

Action 2 : Contribution à la réduction des déchets



Collecte Traitement des Déchets Papier

Depuis 2020, le marché AMU de collecte des déchets papiers s'articule autour de 4 lots :

- Papiers de bureau et des salles de lecture de BU : 70.6 T en 2022
- Les 3 imprimeries universitaires : 5 T en 2022
- L'élimination réglementée des archives publiques : 13.8 T en 2022
- Ouvrages de BU destinés au Pilon et non remis sur le marché du livre d'occasion : 8.5 T en 2022

Au total en 2022 :

Le premier lot représente plus de 70 % du volume total collecté.

En 2022 , AMU a collecté un total de près de 98 tonnes de papier pour le recyclage.

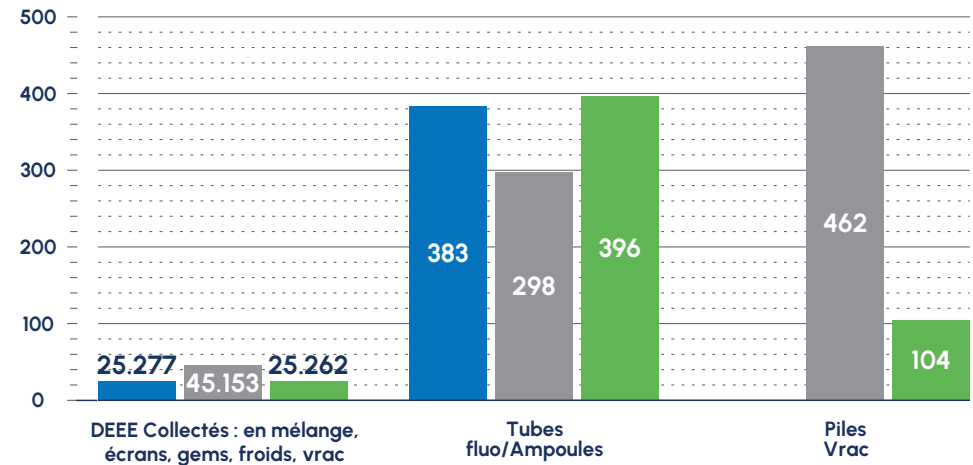
Évolution sur 3 ans du tonnage de papier recyclé (T3.55)

	Tonnage de papiers collectés
2020	44,86
2021	90,42
2022	98

Évolution des tonnages de DEEE par typologie en kg (T3.56)

	2020	2021	2022
DEEE collectés : en mélange, écrans, GEMS froids vrac	25.277	45.153	25.262
Tubes fluo/Ampoules	383	298	396
Piles vrac	-	462	104

Évolution des tonnages de DEEE par typologies en Kg (3.60)



■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

DEEE en mélange

informatique (UC, périphériques, onduleurs...) + petit matériel électrique (outillage, appareillage scientifique, petit électroménager, mobilier électrique)

Ecrans

moniteurs + tablettes + PC portables

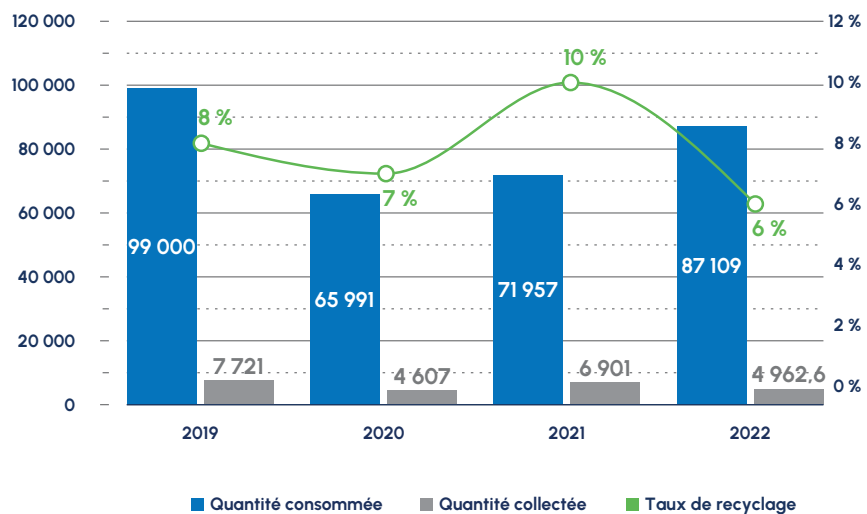
GEM

Gros Electro Ménager

Taux de recyclage des papiers d'imprimerie ^(T3.57)

	2019	2020	2021	2022
Quantité consommée	99 000	65 991	71 957	87 109
Quantité collectée	7 721	4 607	6 901	4 962,6
Taux de recyclage	8 %	7 %	10 %	6 %

Taux de recyclage des papiers d'imprimerie ^(3.61)

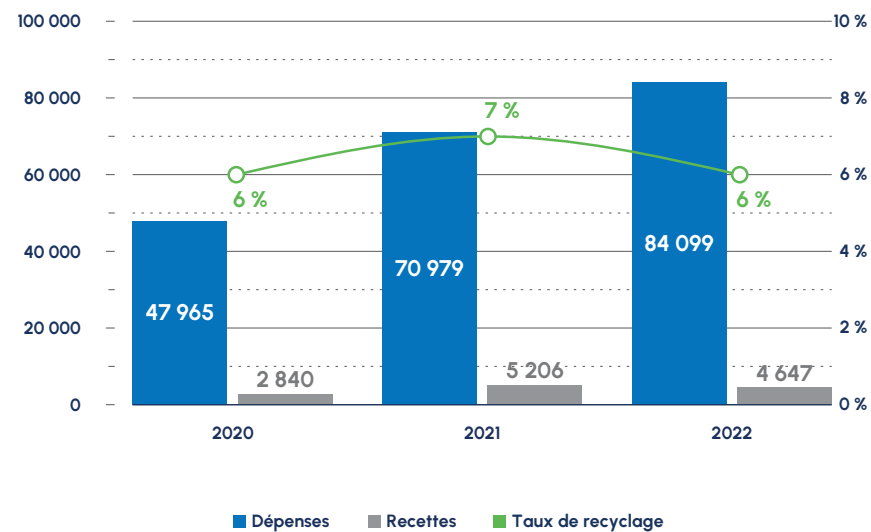


Attention : les ateliers d'imprimerie sont restés fermés 8 mois sur les 2 années 2020 et 2021, l'année de référence reste donc 2019 pour les années postérieures à 2021.

Bilan financier du marché de collecte des déchets papier ^(T3.58)

	Dépenses	Recettes	Part des dépenses par rapport aux recettes
2020	47 965 €	2 840 €	6 %
2021	70 979 €	5 206 €	7 %
2022	84 099 €	4 647 €	6 %

Bilan financier du marché de collecte des déchets papier ^(3.62)



Collecte et traitement des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE)

L'Université collecte les déchets d'équipement électrique et électronique (D3E). Cela concerne le matériel informatique (ordinateurs, périphériques, onduleurs, etc.), le petit matériel électrique (outillage, appareillage scientifique, petit électroménager, mobilier électrique), les écrans, le gros électroménager, les lampes et tubes fluos et piles. Les DEEE informatiques sont collectés au titre de l'accord cadre national de fourniture/maintenance MATINFO, tandis que les DEEE non informatiques le sont au titre d'un marché passé ad hoc avec la société PAPREC.

La collecte des D3E a bénéficié de l'instauration des opérations AMU Récup'Elec. Ces opérations ont deux atouts : Elles permettent d'aller collecter des DEEE en quantités dispersées autrefois inaccessibles et ne permettant pas d'atteindre le seuil d'enlèvement gratuit par le titulaire, conduisant à la constitution de stocks parfois importants dans les structures Elles permettent de collecter les DEEE dispersés en seul point de dépôt du campus et leur enlèvement en une seule opération par campus, réduisant les prestations de manutentions et de transport.

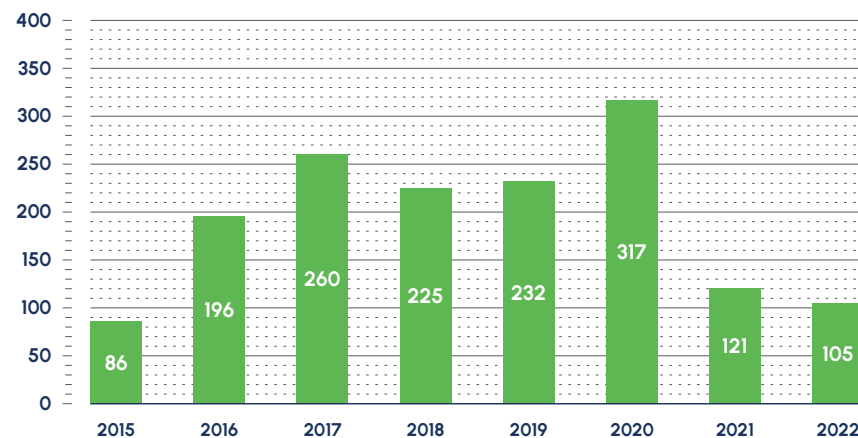
Cas particulier du dispositif de cession de PC aux personnels sur critères de ressources

La Direction du Développement Durable, le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle et la Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information collaborent sur un dispositif de ré-emploi des ordinateurs de l'Université : sur critères de ressources, les personnels peuvent acquérir un PC reconditionné par le Service Informatique d'AMU.

Il s'agit d'une opération DD par essence : réduction des déchets à la source en favorisant le ré-emploi, réponse sociale à un besoin d'équipement informatique des agents et économie budgétaire en ne faisant pas supporter à l'Université les frais de collecte/valorisation de ces PC. En 2020, face à la crise sanitaire la gouvernance AMU a enlevé le critère social et a communiqué largement sur le dispositif. L'effet fut immédiat avec un total de 606 demandes. Il y a eu 317 dons, et faute de matériels disponibles, les autres demandes sont restées en attente fin 2020 . En 2021, 37 PC ont été cédés de janvier à septembre.

Le dispositif a été réactivé à compter de septembre 2021 sur critère social et 121 PC supplémentaires ont été donnés sur ce dernier trimestre. Pour le campus d'Aix-en-Provence : la cession de PC reste suspendue jusqu'à réapprovisionnement des stocks et épurement des demandes en attente. **En 2022, 105 PC ont été distribués sous critères sociaux.**

Nombre de PC cédés sur critères sociaux en 2022 ^(3.63)



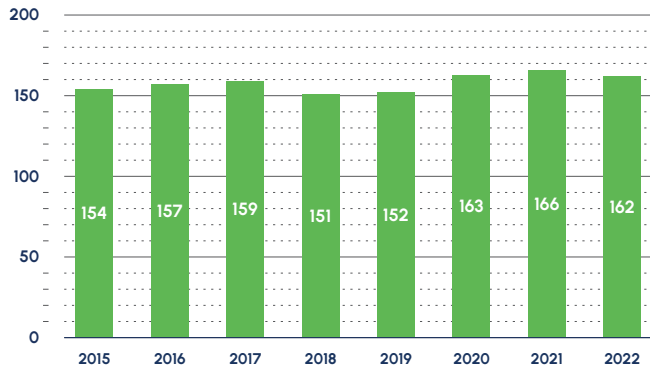
Action 3 : Mobilité Durable



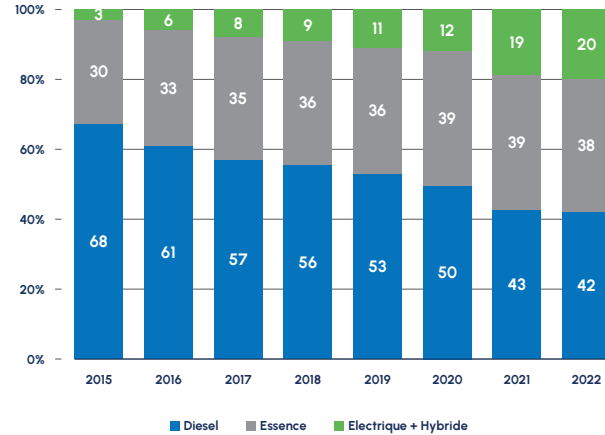
Transition Ecologique de la flotte AMU

Entre 2016 et 2022 la contribution relative des véhicules « propres » a triplé et celle des véhicules thermiques (diesel + essence) a chuté de près de 12 % (pour passer de 94 à 82 %, c'est-à-dire de 147 à 136 véhicules thermiques). Il est à noter que l'effectif total du parc s'est accru de 8 véhicules sur la même période, évolution contraire aux recommandations de l'État. Deux pistes pour atteindre cet objectif seraient de développer plus largement le principe de mutualisation des véhicules intra ou inter services/composantes ainsi que 1 achat = 1 destruction. Les véhicules achetés en 2022 (6 sur les 100 du parc automobile) l'ont été dans une motorisation propre électrique ou hybride, contre 1 sur 3 en 2018.

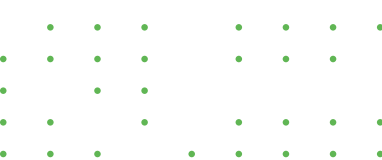
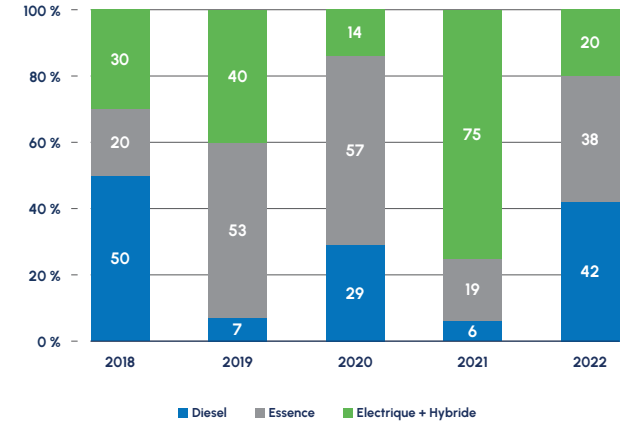
Parc auto : nombre des véhicules (3.64)



Parc auto : contribution relative des motorisations (3.65)

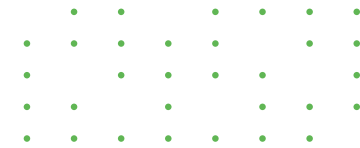


Répartition des achats par motorisation (3.66)



Effectif parc auto (T3.59)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
diesel	104	95	90	84	81	81	71	68
essence	46	52	56	54	54	63	64	61
électrique	1	3	5	5	9	11	22	26
hybride	3	7	8	8	8	8	9	7
Total	154	157	159	151	152	163	166	162



Plan de Déploiement du covoiturage

Depuis mars 2022, AMU soutient le recours au covoiturage, avec l'opérateur Klaxit. Cette politique s'inscrit dans la volonté de réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'établissement, la mobilité représentant plus de 2/3 des émissions totales de l'établissement. Dans ce cadre, AMU mène des actions de sensibilisation sur ses sites vis-à-vis des personnels et étudiants pour renforcer le recours au covoiturage. AMU participe également au cofinancement des trajets, rendant les trajets gratuits pour les passagers, sans limite de kilomètres, 2 fois par jour entre leur domicile et leur lieu d'étude/de travail ; pour les conducteurs, une rémunération minimum de 1€/trajet/passager transporté leur est versée, avec rémunération maximum de 4 €. Environ 2/3 des utilisateurs sont des étudiants.

NB : cette action ayant débuté en 2022, nous ne disposons pas de recul sur son évolution.

9,547

Nombre de trajets
en covoiturage

168 000 km

Distance
parcourue

18 T

CO₂
économisé

Plan de Déploiement des installations de Recharge pour Véhicules Électriques

AMU a engagé depuis 2021 un plan de développement d'installation d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques (IRVE). Ce plan IRVE prévoit l'installation d'un total de 36 bornes (pour 65 points de charge) à horizon fin 2023. AMU travaille donc à la mise en service de ces bornes, respectant les normes d'accessibilité et de sécurité exigées.



Équipement des sites en infrastructures de stationnement pour vélos

AMU installe chaque année de nouvelles places de stationnement pour les vélos. En 2022, AMU comptait plus de 800 places de stationnement vélo sur tous ses sites. Ce graphique recense les abris vélos sur les 20 sites retenus pour le périmètre du Plan de Mobilité Durable AMU.

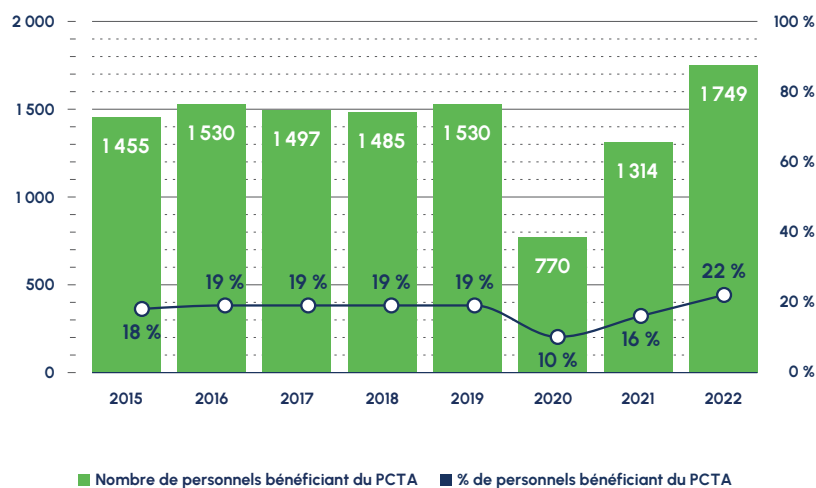
Leviers financiers d'incitation des personnels à la mobilité durable : Prise en Charge Partielle des Titres d'Abonnement (PCTA) et Forfait Mobilité Durable (FMD)

La PCTA désigne la Prise en Charge partielle des Titres d'Abonnement. Après les chutes observées en 2020 et 2021 (liées au COVID), la situation a évolué en 2022, plus de 20 % des agents ayant recours à la PCTA.

Institué en 2020, le Forfait Mobilité Durable (FMD) est un dispositif financier de soutien aux agents pour leurs déplacements domicile-travail. Il constitue un outil d'incitation financière pour la mobilité durable des déplacements domicile-travail. Cet outil vise à encourager la mobilité durable, en rétribuant les agents de l'Université utilisant l'un des moyens de transports éligibles (vélo, trottinette, covoiturage etc.) Le montant du forfait dépend du nombre de jours de déplacements domicile-travail effectués à l'aide des modes de transport éligibles.

Le FMD (Forfait Mobilité Durable) a connu d'importantes transformations fin 2022 : notamment avec la modification des modalités financières et l'ajout de nouveaux modes de déplacements éligibles. Ces modifications devraient conduire à une augmentation des demandes les prochaines années. Ces modifications ont conduit à une forte hausse du nombre de bénéficiaires (de 174 à 435) et du montant alloué (de 32 à 115 K€).

Évolution du PCTA entre 2015 et 2022 ^(3,67)



1 749

Nombre de personnels bénéficiant du PCTA en 2022

FMD	2021	2022
Nombre de bénéficiaires	174	435
Montant total alloué (en €)	32 604 €	115 100 €

Action 4 : Transition Énergétique



Conso totale 2022 : 100 493 MWh

Énergie renouvelable : 6.9 % du mix énergétique AMU

Eau :

Conso totale eau 2022 : 223 857 m³ contre 245 576 m³ en 2021

Ratio consommation : 323 litres/m² SUB.

Étiquette Énergétique :

Total énergie primaire 2022 : 186 256 312 kWh Ep

Ratio : 269 kWh Ep/m² SUB

Étiquette énergie : D

Moyenne Universités : 300 kWh Ep/m²

Performance environnementale :

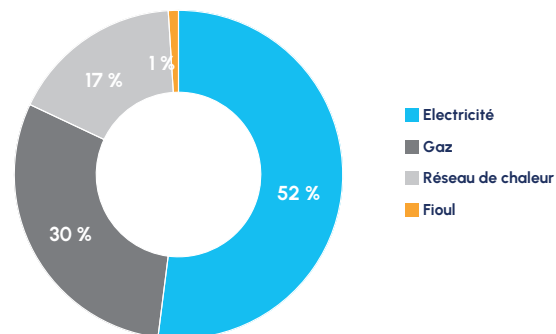
Empreinte carbone : 15 853 tonnes éq. CO₂.

Ratio : 22.87 Kg éq. CO₂/m² SUB.

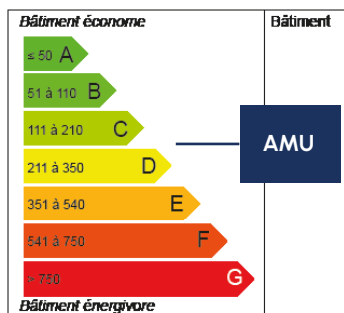
Étiquette climat :

Moyenne des Universités : 31 kg éq. CO₂/an/m²

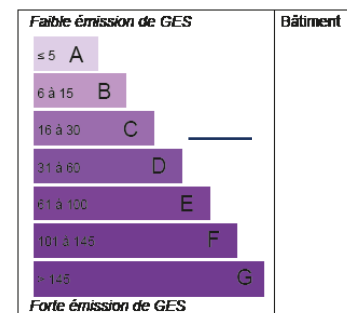
Typologie des consommations d'énergie 2022 ^(3.68)



Étiquette énergétique



Performance environnementale

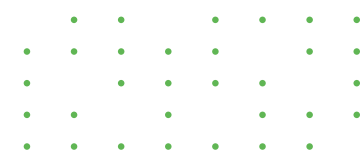


Jardin Forêt Saint-Charles

C'est dans le cadre du bon engagement étudiant option Développement Durable qu'un groupe d'étudiants a porté le projet PlantaFac. Leur but : désimperméabiliser et végétaliser les sols entre les amphithéâtres de sciences naturelles du site Saint Charles afin d'offrir un lieu reposant mais aussi éducatif aux usagers du site. C'est ainsi qu'un véritable jardin-forêt a vu le jour, composé d'espèces méditerranéenne couplées à des panneaux explicatifs ludiques.



Les actions sur l'axe 5 : Ancrage territorial et Politique sociale



Agir ensemble

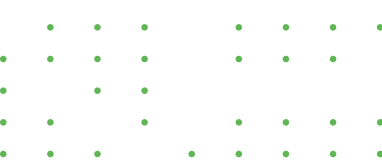
AMU est partenaire depuis 2014 du dispositif Agir Ensemble. AMU bénéficie du label depuis 2019 et marque son engagement dans la recherche d'une stratégie collaborative avec les acteurs du territoire en faveur du développement durable. En 2022, plusieurs animations ont eu lieu sur site dans le cadre de la semaine Agir ensemble : Fresque du Climat, jeux sur stand, webinaire, projection/débat sur les terres agricoles, sur 5 campus d'AMU.

Le Troc Vert

AMU a organisé un événement convivial visant à échanger des plantes, préserver la biodiversité en milieu urbain, feuilleter et emprunter sur place des livres sur la biodiversité et rencontrer d'autres membres de la communauté universitaire. Cet événement a eu lieu sur 5 sites en 2022.

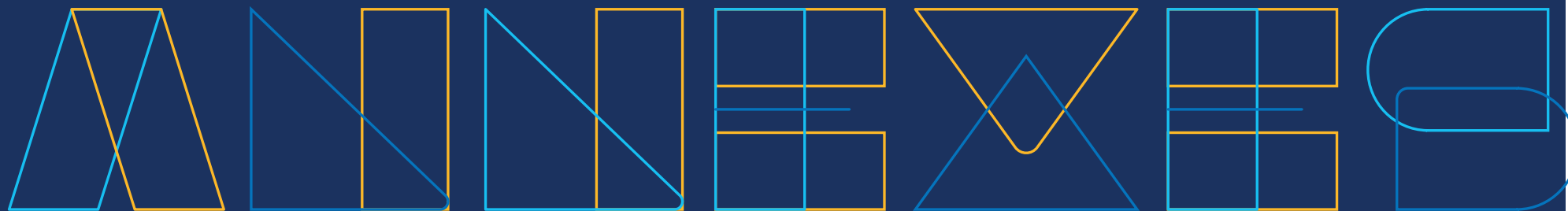
Culture de l'olivier

AMU a poursuivi son partenariat avec l'Association des Compagnons de l'Olivier des Pays d'Aix (ACOPA) pour la gestion et la mise en place d'actions conviviales de sensibilisation autour de la culture de l'olive. Des événements conviviaux ont ainsi eu lieu à Luminy et Saint-Jérôme, comme la démonstration de taille d'oliviers, récolte des olives et événements de dégustation.





Annexes



Évolution sur 3 ans de l'effectif par type de population, catégorie et statut en Personnes physiques ^(T)

		2020				2021				2022					
		Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes		
BIATSS	Cat A	Titulaires	382	279	661	58 %	379	276	655	58 %	320	215	535	60 %	
		Contractuels	CDD	111	72	183	61 %	126	82	208	61 %	199	132	331	60 %
			CDI	63	33	96	66 %	72	38	110	65 %	84	37	121	69 %
			Total	174	105	279	62 %	198	120	318	62 %	283	169	452	63 %
	Total Cat A	556	384	940	59 %	577	396	973	59 %	603	384	987	61 %		
	Cat B	Titulaires	373	200	573	65 %	377	200	577	65 %	352	175	527	67 %	
		Contractuels	CDD	129	51	180	72 %	143	55	198	72 %	159	53	212	75 %
			CDI	31	10	41	76 %	46	12	58	79 %	50	14	64	78 %
			Total	160	61	221	72 %	189	67	256	74 %	209	67	276	78 %
	Total Cat B	533	261	794	67 %	566	267	833	68 %	561	242	803	70 %		
	Cat C	Titulaires	670	304	974	69 %	620	288	908	68 %	577	249	826	70 %	
		Contractuels	CDD	194	81	275	71 %	202	95	297	68 %	197	96	293	67 %
			CDI	101	32	133	76 %	107	31	138	78 %	118	37	155	76 %
			Total	295	113	408	72 %	309	126	435	71 %	315	133	448	70 %
	Total Cat C	965	417	1 382	70 %	929	414	1 343	69 %	892	382	1 274	70 %		
Total apprentis	2	5	7	29 %	9	7	16	56 %	8	12	20	40 %			
BIATSS titulaires	1 425	783	2 208	65 %	1 376	764	2 140	64 %	1 249	639	1 888	66 %			
BIATSS contractuels	629	279	908	69 %	696	313	1 009	69 %	807	369	1 176	69 %			
Total BIATSS	2 056	1 067	3 123	66 %	2 081	1 084	3 165	66 %	2 064	1 020	3 084	67 %			
BIATSS recherche	Cat A	176	183	359	49 %	198	209	407	49 %	237	266	503	47 %		
	Cat B	9	3	12	75 %	8	-	8	100 %	22	26	48	46 %		
	Cat C	2	2	4	50 %	6	-	6	100 %	6	16	22	27 %		
	Total apprentis	-	-	-	-	4	1	5	-	1	-	1	100 %		
	Total BIATSS Recherche	187	188	375	50 %	212	210	422	50 %	266	308	574	46 %		
Enseignants, enseignants-chercheurs	Titulaires	1 142	1 698	2 840	40 %	1 150	1 676	2 826	41 %	1 149	1 661	2 810	41 %		
	Contractuels	CDD	790	825	1 615	49 %	828	847	1 675	49 %	862	839	1 701	51 %	
		CDI	24	16	40	60 %	26	19	45	58 %	27	22	49	55 %	
		Total	814	841	1 655	49 %	854	866	1 720	50 %	889	861	1 750	51 %	
Total enseignants, enseignants-chercheurs	1 956	2 539	4 495	44 %	2 004	2 542	4 546	44 %	2 038	2 522	4 560	45 %			
Total	4 199	3 794	7 993	53 %	4 297	3 836	8 133	53 %	4 368	3 850	8 218	53 %			

Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure (T)

Structure par secteur disciplinaire			ETP		2020		2021		2022	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Arts, lettres, langues et sciences humaines	ALLSH	Titulaires	129,78	116,86	129,43	113,61	128,50	110		
		Contractuels	57,99	41,25	64,75	45,34	67,55	44		
	CFMI	Titulaires	-	-	-	-	-	-		
		Contractuels	1	1	1	1	0,70	-		
Total Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines			188,77	159,11	195,18	159,95	196,75	154		
Proportion contractuels			31 %	27 %	34 %	29 %	35 %	29 %		
Droit, sciences politiques	FDSP	Titulaires	42,25	48	43,50	50,50	30,80	35,50		
		Contractuels	12,75	18,25	18,50	20,75	20,75	23,50		
	IMPGT	Titulaires	4,50	3	5,50	3	9	7		
		Contractuels	3	0,75	2,25	0,25	4	0,50		
Total Droit, sciences politiques			62,50	70	69,75	74,50	64,55	66,50		
Proportion contractuels			25 %	27 %	30 %	28 %	38 %	36 %		
Economie et gestion	EJCAM	Titulaires	3	4	-	2	3,50	3,50		
		Contractuels	-	2	3	5,50	0,50	0,50		
	FEG	Titulaires	35,50	36,50	35	35,50	34	35,05		
		Contractuels	6	7	6,75	9,25	4	7,50		
	IAE	Titulaires	9,50	7	9,50	7	9	7,50		
		Contractuels	0,25	0,75	1,25	0,75	-	0,25		
	IRT	Titulaires	1	0,50	1	0,50	1	0,50		
		Contractuels	0,50	-	0,50	-	0,50	-		
Total Economie et Gestion			55,75	57,75	57	60,50	52,50	54,80		
Proportion contractuels			12 %	17 %	20 %	26 %	10 %	15 %		
Santé	FSMPM	Titulaires	41,13	90,58	43,96	93,34	70,21	157,17		
		Contractuels	52,11	45,70	56,17	47,67	86,53	65,96		
	PHARMACIE (+ ODONTOLOGIE)	Titulaires	22,96	18,37	39,24	48,76	33,90	38,50		
		Contractuels	3,91	2,66	17,87	12,36	6,42	0,84		
Total Santé			120,11	157,31	157,24	202,13	197,06	262,47		
Proportion contractuels			47 %	31 %	47 %	30 %	47 %	25 %		
Sciences et technologies	FSS	Titulaires	13,86	31,33	16,36	31,34	16,80	28,25		
		Contractuels	3,50	3,75	2,50	3,75	1	3		
	POLYTECH	Titulaires	18	51,25	15,50	48,75	14,50	54,40		
		Contractuels	3	4,07	2,50	4,50	2	3,25		
	PYTHEAS	Titulaires	31,37	46,66	32,30	45,61	38,43	51,35		
		Contractuels	4	2,75	3,50	3,50	3,25	3		
SCIENCES	Titulaires	132,30	260,70	132,04	255,77	131,55	243,95			
	Contractuels	17,34	28,70	20,25	39,25	19	31,63			
Total Sciences et technologies			223,37	429,21	224,94	432,47	226,53	418,83		
Proportion contractuels			12 %	9 %	13 %	12 %	11 %	10 %		
Multidisciplinaire	INSPE	Titulaires	71,43	48	62,36	44,50	85,30	53,50		
		Contractuels	3,50	2	5	1	3	3		
	IUT	Titulaires	72,66	112,18	83,16	108,82	79,41	116,73		
		Contractuels	8,50	15,75	8	19,50	9	14,50		
Total Multidisciplinaire			156,09	177,93	158,52	173,82	176,71	187,73		
Proportion contractuels			8 %	10 %	8 %	12 %	7 %	9 %		
Laboratoires de recherche	Titulaires	438,89	679,16	434,46	671,60	493,25	683,95			
	Contractuels	546,16	564,90	581,71	587,38	588,73	638,46			
Total Laboratoires de recherche			985,05	1 244,07	1 016,17	1 258,98	1 081,98	1 322,41		
Proportion contractuels			55 %	45 %	57 %	47 %	54 %	48 %		

Type d'emploi des Enseignants, enseignants-chercheurs en ETP par structure ^(T)

Structure par secteur disciplinaire		ETP	2020		2021		2022	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autres structures	AMIDEX & Iméra	Titulaires	0,34	0,34	-	0,33	-	0,33
		Contractuels	1	-	1	-	1	4
	DGS (fusion DEVE et DCS)	Titulaires	-	-	-	-	0,50	0,50
		Contractuels	-	-	-	-	-	-
	IECJ	Titulaires	-	1	-	1	-	2
		Contractuels	-	-	-	-	-	-
	SCD	Titulaires	-	1	-	1	3	1
		Contractuels	-	-	-	-	-	-
	SFPC	Titulaires	1	1,25	1	0,75	-	0,50
		Contractuels	1	1	1	1	1	-
	SUAPS	Titulaires	8	19	9	19	8	18
		Contractuels	-	1	-	1	-	1
	SUL*	Titulaires	12,96	3,50	13,46	3,50	11,50	4,50
		Contractuels	3	-	2	0,50	5	1
	SUIO	Titulaires	0,13	-	0,25	-	0,80	-
		Contractuels	-	-	-	-	1	-
	Hors AMU**	Titulaires	0,50	-	1,25	-	1	-
		Contractuels	-	-	-	-	-	-
Total Titulaires Enseignants, enseignants-chercheurs		Titulaires	1 090,55	1 580,18	1 107,01	1 586,17	1 202,95	1 653,68
		Contractuels	729,01	743,28	800,75	804,25	825,93	845,88
Proportion contractuels			40 %	32 %	42 %	34 %	41 %	34 %

Nombre d'ETP BIATSS Contractuels/Titulaires par affectation ^(T)

Type de structure		ETP	2020		2021		2022	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Autres structures	Titulaires	10,93	1	10,53	4	6	-	
	Contractuels	7,29	10	6	-	6,4	4	
Fondation	Titulaires	0,5	-	1	4	3,8	3	
	Contractuels	10,72	6	18,88	4	20,2	8	
Gouvernance	Titulaires	28,91	13	30,748	11	36,44	11	
	Contractuels	36,99	12	42,08	11	38	8,80	
Unités de recherche	Titulaires	205,59	142,8	201,33	140,05	196,1	139,50	
	Contractuels	187,78	188,05	191,88	210,95	205,9	206,58	
Directions centrales	Titulaires	243,61	176,8	30,748	11	210,634	157,50	
	Contractuels	164,59	87,86	42,08	11	176	100,60	
Services communs	Titulaires	255,49	173,09	242,62	170,99	225,7	168	
	Contractuels	92,68	59,71	117,1	70,85	117,2	76,30	
Composantes	Titulaires	629,62	269,54	611,63	265,79	534,3	246	
	Contractuels	289,98	102,06	312,18	115,39	320,265	130,53	
	Titulaires	1 374,65	776,23	1 128,606	606,83	1 212,974	725	
	Contractuels	790,03	465,68	730,2	423,19	883,965	534,8	
Proportion contractuels			36 %	37 %	39 %	41 %	42 %	42 %
Total			2 167,18	1 242,91	2 222,593	1 282,24	2 096,939	1 259,8

Évolution sur 3 ans des âges moyens et médians par type de population, statut et catégorie ^(T)

Statut, âge Type de population Catégorie			2020						2021						2022					
			Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total		Titulaires		Contractuels		Total	
			Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS	Cat A	Femmes	49	49	41	40	46	47	49	50	40	39	46	47	49	50	40	39	45	44.5
		Hommes	48	49	39	38	46	47	49	49	39	39	46	47	50	51	38	32	44	46
		Total	49	49	40	40	46	47	50	48	40	39	47	45	49	50	39	38	45	45
	Cat B	Femmes	50	51	41	40	47	49	50	51	40	45	47	48	51	52	40	38	47	47.5
		Hommes	48	49	37	34	45	47	49	50	36	39	46	48	49	50	37	33	46	48
		Total	49	50	40	38	47	48	50	50	39	33	47	48	50	51	39	38	46	48
	Cat C	Femmes	50	51	41	41	48	49	51	52	41	41	48	50	52	53	41	41	48	50
		Hommes	50	51	39	40	47	49	51	52	39	37	47	49	51	53	39	37	47	50
		Total	50	51	40	41	47	49	51	51	40	49	47	49	52	53	41	40	48	50
	Total	Femmes	50	50	41	40	47	48	50	49	40	47	47	48	51	52	41	39	47	48
		Hommes	49	50	39	37	46	48	50	49	38	48	46	49	50	51	38	36	46	48
		Total	49	50	40	40	47	48	50	49	40	48	47	48	51	52	40	39	46	48
BIATSS Recherche	Cat A	Femmes	-	-	34	32	34	32	47	47	34	33	34	32	47	46	33	32	38	35
		Hommes	-	-	33	32	33	32	43	43	33	31	33	32	49	49	33	32	38	35
		Total	-	-	33	32	33	32	44	31	34	32	34	32	48	48	33	32	38	35
	Cat B	Femmes	-	-	39	33	39	33	50	50	42	37	43	33	50	52	25	24	43	46
		Hommes	-	-	30	30	30	30	-	-	-	-	-	30	50	51	36	36	49	51
		Total	-	-	37	32	37	32	50	50	42	37	43	32	49	52	28	25	46	50
	Cat C	Femmes	-	-	25	52	25	52	-	-	28	26	28	52	50	50	23	23	42	43
		Hommes	-	-	21	21	21	21	-	-	-	-	21	51	56	48	48	51	56	
		Total	-	-	23	21	23	21	-	-	28	26	28	21	51	53	35	32	48	50
	Total	Femmes	-	-	34	32	34	32	49	32	34	32	35	32	48	47	33	32	38	36
		Hommes	-	-	33	32	33	32	43	43	33	31	33	32	50	50	33	32	39	36
		Total	-	-	33	32	33	32	46	32	34	32	34	32	49	49	33	32	39	36
Enseignants	Femmes	49	49	30	28	41	41	49	50	30	28	41	41	50	50	30	28	41	42	
	Hommes	51	51	31	28	44	45	51	51	31	29	44	45	51	52	31	28	44	45	
	Total	50	50	31	28	43	43	50	47	31	33	43	43	50	51	31	31	43	45	
Total	Femmes	49	50	35	31	44	45	50	45	35	43	44	45	50	51	35	32	41	44	
	Hommes	50	50	33	30	44	45	51	45	33	42	44	45	51	51	33	30	44	45	
	Total	50	50	34	31	44	45	50	45	34	42	44	45	50	51	34	31	43	45	

Répartition des Enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre ^(T)

PP CNU	Maîtres de conférences											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 01	34	26	60	57 %	34	26	60	57 %	32	27	59	54 %
CNU 02	10	16	26	38 %	10	16	26	38 %	8	16	24	33 %
CNU 03	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %
CNU 04	-	3	3	-	-	3	3	-	-	3	3	-
CNU 05	20	14	34	59 %	21	15	36	58 %	18	13	31	58 %
CNU 06	59	18	77	77 %	58	19	77	75 %	55	17	72	76 %
CNU 07	18	5	23	78 %	19	6	25	76 %	19	5	24	79 %
CNU 08	4	4	8	50 %	4	4	8	50 %	3	4	7	43 %
CNU 09	13	11	24	54 %	11	9	20	55 %	10	10	20	50 %
CNU 10	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 11	19	14	33	58 %	18	12	30	60 %	17	11	28	61 %
CNU 12	5	1	6	83 %	6	1	7	86 %	6	1	7	86 %
CNU 13	3	-	3	100 %	3	-	3	100 %	2	-	2	100 %
CNU 14	19	6	25	76 %	19	6	25	76 %	18	6	24	75 %
CNU 15	10	7	17	59 %	11	8	19	58 %	11	7	18	61 %
CNU 16	31	12	43	72 %	34	12	46	74 %	31	13	44	70 %
CNU 17	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %	4	7	11	36 %
CNU 18	8	17	25	32 %	8	18	26	31 %	8	18	26	31 %
CNU 19	15	8	23	65 %	14	9	23	61 %	13	10	23	57 %
CNU 20	9	4	13	69 %	8	3	11	73 %	8	3	11	73 %
CNU 21	8	13	21	38 %	8	13	21	38 %	8	12	20	40 %
CNU 22	14	10	24	58 %	14	9	23	61 %	15	10	25	60 %
CNU 23	6	12	18	33 %	7	12	19	37 %	6	11	17	35 %
CNU 24	6	2	8	75 %	7	2	9	78 %	6	2	8	75 %
CNU 25	9	32	41	22 %	8	30	38	21 %	8	30	38	21 %
CNU 26	14	26	40	35 %	14	26	40	35 %	13	26	39	33 %
CNU 27	16	69	85	19 %	15	69	84	18 %	17	66	83	20 %
CNU 28	19	31	50	38 %	20	29	49	41 %	18	30	48	38 %
CNU 29	4	7	11	36 %	4	7	11	36 %	4	8	12	33 %
CNU 30	8	24	32	25 %	8	23	31	26 %	8	20	28	29 %
CNU 31	25	24	49	51 %	25	24	49	51 %	25	23	48	52 %
CNU 32	12	27	39	31 %	11	25	36	31 %	10	23	33	30 %
CNU 33	10	7	17	59 %	10	6	16	63 %	10	7	17	59 %
CNU 34	2	5	7	29 %	2	4	6	33 %	4	12	16	25 %
CNU 35	7	12	19	37 %	8	12	20	40 %	9	10	19	47 %
CNU 36	3	7	10	30 %	3	7	10	30 %	3	7	10	30 %
CNU 37	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %	2	3	5	40 %
CNU 60	4	36	40	10 %	4	36	40	10 %	3	35	38	8 %
CNU 61	6	20	26	23 %	6	21	27	22 %	6	17	23	26 %
CNU 62	12	27	39	31 %	11	26	37	30 %	8	24	32	25 %
CNU 63	10	30	40	25 %	9	31	40	23 %	8	31	39	21 %
CNU 64	20	14	34	59 %	19	12	31	61 %	19	12	31	61 %
CNU 65	23	18	41	56 %	23	18	41	56 %	25	14	39	64 %
CNU 66	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %
CNU 67	29	33	62	47 %	28	33	61	46 %	27	32	59	46 %
CNU 68	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %
CNU 69	14	19	33	42 %	14	19	33	42 %	13	17	30	43 %
CNU 70	18	9	27	67 %	17	9	26	65 %	15	9	24	63 %
CNU 71	8	14	22	36 %	10	12	22	45 %	9	10	19	47 %
CNU 72	1	-	1	100 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 73	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
CNU 74	16	16	32	50 %	16	17	33	48 %	15	16	31	48 %
CNU 85	8	7	15	53 %	8	6	14	57 %	9	6	15	60 %
CNU 86	10	6	16	63 %	9	6	15	60 %	7	7	14	50 %
CNU 87	11	7	18	61 %	13	7	20	65 %	13	7	20	65 %
CNU 92	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Total	650	754	1 404	46 %	649	743	1 392	47 %	619	724	1 343	46 %

Répartition des Enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre ^(T)

PP CNU	Professeur des universités											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 01	10	18	28	36 %	10	19	29	34 %	9	19	28	32 %
CNU 02	10	19	29	34 %	9	18	27	33 %	13	17	30	43 %
CNU 03	-	5	5	-	-	4	4	-	-	4	4	-
CNU 04	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
CNU 05	7	25	32	22 %	7	25	32	22 %	9	23	32	28 %
CNU 06	16	16	32	50 %	17	15	32	53 %	18	20	38	47 %
CNU 07	5	5	10	50 %	5	3	8	63 %	7	3	10	70 %
CNU 08	3	1	4	75 %	3	1	4	75 %	4	1	5	80 %
CNU 09	4	6	10	40 %	4	6	10	40 %	3	4	7	43 %
CNU 10	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	1	1	2	50 %
CNU 11	9	4	13	69 %	9	5	14	64 %	10	4	14	71 %
CNU 12	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %	2	1	3	67 %
CNU 13	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-
CNU 14	5	9	14	36 %	5	9	14	36 %	6	9	15	40 %
CNU 15	2	7	9	22 %	2	6	8	25 %	2	6	8	25 %
CNU 16	11	14	25	44 %	11	15	26	42 %	12	16	28	43 %
CNU 17	2	3	5	40 %	1	3	4	25 %	2	3	5	40 %
CNU 18	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %
CNU 19	2	3	5	40 %	2	3	5	40 %	2	4	6	33 %
CNU 20	1	4	5	20 %	1	4	5	20 %	2	4	6	33 %
CNU 21	2	10	12	17 %	2	9	11	18 %	2	9	11	18 %
CNU 22	7	7	14	50 %	6	7	13	46 %	7	7	14	50 %
CNU 23	3	5	8	38 %	3	5	8	38 %	2	5	7	29 %
CNU 24	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %
CNU 25	2	26	28	7 %	2	24	26	8 %	3	24	27	11 %
CNU 26	7	15	22	32 %	7	16	23	30 %	6	17	23	26 %
CNU 27	5	27	32	16 %	6	24	30	20 %	5	28	33	15 %
CNU 28	4	25	29	14 %	4	27	31	13 %	6	25	31	19 %
CNU 29	-	16	16	-	1	15	16	6 %	1	16	17	6 %
CNU 30	3	11	14	21 %	2	12	14	14 %	2	13	15	13 %
CNU 31	6	14	20	30 %	7	15	22	32 %	6	16	22	27 %
CNU 32	2	15	17	12 %	2	15	17	12 %	4	15	19	21 %
CNU 33	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	1	7	8	13 %
CNU 34	3	3	6	50 %	3	3	6	50 %	7	10	17	41 %
CNU 35	2	6	8	25 %	2	5	7	29 %	2	7	9	22 %
CNU 36	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-
CNU 37	1	2	3	33 %	1	2	3	33 %	2	2	4	50 %
CNU 60	-	22	22	-	-	21	21	-	1	23	24	4 %
CNU 61	1	7	8	13 %	1	8	9	11 %	1	9	10	10 %
CNU 62	2	13	15	13 %	2	13	15	13 %	5	14	19	26 %
CNU 63	1	19	20	5 %	1	19	20	5 %	2	19	21	10 %
CNU 64	1	12	13	8 %	2	13	15	13 %	2	13	15	13 %
CNU 65	5	14	19	26 %	5	14	19	26 %	5	17	22	23 %
CNU 66	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 67	5	8	13	38 %	5	9	14	36 %	6	9	15	40 %
CNU 68	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 69	3	11	14	21 %	3	11	14	21 %	4	13	17	24 %
CNU 70	7	3	10	70 %	7	3	10	70 %	9	4	13	69 %
CNU 71	5	1	6	83 %	5	1	6	83 %	5	3	8	63 %
CNU 72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 74	-	10	10	-	-	10	10	-	1	12	13	8 %
CNU 85	-	4	4	-	-	5	5	-	-	5	5	-
CNU 86	2	2	4	50 %	1	2	3	33 %	-	2	2	-
CNU 87	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 92	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	178	470	648	27 %	177	467	644	27 %	205	498	703	29 %

Répartition des enseignants-chercheurs (hors HU) par CNU et par genre ^(T)

PP CNU	Astronomes/astronomes adjoints											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 34	5	15	20	25 %	6	16	22	27 %	6	14	20	30 %
CNU 35	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	100 %
CNU 37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PP CNU	Physiciens/physiciens adjoints											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 35	1	1	2	50 %	1	1	2	50%	1	1	2	50 %
CNU 37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Répartition des Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire titulaires par section CNU et par genre ^(T)

PP CNU	Maître de conférences											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 42	4	3	7	57 %	5	3	8	63 %	4	3	7	57 %
CNU 43	-	2	2	-	-	2	2	-	-	3	3	-
CNU 44	8	5	13	62 %	11	5	16	69 %	10	4	14	71 %
CNU 45	7	2	9	78 %	7	2	9	78 %	7	2	9	78 %
CNU 46	4	3	7	57 %	4	3	7	57 %	5	2	7	71 %
CNU 47	8	6	14	57 %	9	6	15	60 %	9	7	16	56 %
CNU 48	3	2	5	60 %	3	2	5	60 %	2	1	3	67 %
CNU 49	-	6	6	-	-	7	7	-	-	5	5	-
CNU 50	1	1	2	50 %	2	1	3	67 %	3	-	3	100 %
CNU 51	3	-	3	100 %	2	3	5	40 %	2	2	4	50 %
CNU 52	3	2	5	60 %	4	3	7	57 %	3	4	7	43 %
CNU 53	2	3	5	40 %	1	2	3	33 %	1	1	2	50 %
CNU 54	4	4	8	50 %	3	3	6	50 %	3	2	5	60 %
CNU 55	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	1	-
CNU 56	3	4	7	43 %	3	9	12	25 %	2	5	7	29 %
CNU 57	-	5	5	-	-	4	4	-	1	4	5	20 %
CNU 58	-	-	-	-	3	8	11	27 %	3	11	14	21 %
CNU 80	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %
CNU 81	5	4	9	56 %	6	6	12	50 %	7	6	13	54 %
CNU 82	6	1	7	86 %	6	1	7	86 %	6	2	8	75 %
Total	62	56	118	53 %	70	73	143	49 %	69	66	135	51 %

PP CNU	Professeur des universités											
	2020				2021				2022			
	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes	Femmes	Hommes	Total	% des femmes
CNU 42	2	7	9	22 %	2	7	9	22 %	1	7	8	13 %
CNU 43	2	11	13	15 %	2	11	13	15 %	2	10	12	17 %
CNU 44	5	8	13	38 %	5	8	13	38 %	6	9	15	40 %
CNU 45	1	12	13	8 %	1	11	12	8 %	1	11	12	8 %
CNU 46	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %	5	7	12	42 %
CNU 47	4	18	22	18 %	4	19	23	17 %	5	18	23	22 %
CNU 48	1	13	14	7 %	1	13	14	7 %	2	13	15	13 %
CNU 49	1	18	19	5 %	1	19	20	5 %	1	21	22	5 %
CNU 50	3	13	16	19 %	4	12	16	25 %	4	12	16	25 %
CNU 51	2	25	27	7 %	3	25	28	11 %	3	24	27	11 %
CNU 52	4	14	18	22 %	4	14	18	22 %	6	18	24	25 %
CNU 53	2	11	13	15 %	2	10	12	17 %	3	7	10	30 %
CNU 54	8	18	26	31 %	7	16	23	30 %	8	18	26	31 %
CNU 55	1	9	10	10 %	1	10	11	9 %	-	10	10	-
CNU 56	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	2	2	4	50 %
CNU 57	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %	1	-	1	100 %
CNU 58	-	1	1	-	1	3	4	25 %	2	3	5	40 %
CNU 80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNU 81	1	6	7	14 %	1	6	7	14 %	2	6	8	25 %
CNU 82	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %	5	4	9	56 %
Total	50	197	247	20 %	52	197	249	21 %	59	200	259	23 %

Répartition des BIATSS titulaires, par corps et BAP ^(T)

Corps	BAP/Genre	BAP A		BAP B		BAP C		BAP D		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Administratifs sociaux et de santé	AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	9	36	
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	95	8	106	
	ADMNESR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	7	
	Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
	ASSAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	
	Infirmière	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	10
	SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	4	40
Total		-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	11	-	162	26	201		
BIATSS Recherche	Assistant ingénieur	13	1	-	1	1	8	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	27	
	ATRF	3	3	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	12	
	Ingénieur de recherche	10	13	3	6	4	14	2	2	2	6	-	-	-	-	-	-	62	
	Ingénieur d'étude	25	6	8	7	2	10	-	-	2	4	4	-	-	-	1	-	69	
	Technicien	14	11	3	2	-	12	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	46	
Total		65	34	14	16	7	46	2	2	4	14	6	4	-	1	1	216		
Ing. Tech. et Admin. de RF	Assistant ingénieur	1	2	2	2	2	6	2	-	4	13	5	6	-	12	70	11	138	
	ATRF	6	8	4	1	-	2	-	1	-	4	13	16	118	166	288	17	644	
	Ingénieur de recherche	2	1	-	2	-	3	-	1	1	15	-	4	4	6	25	7	71	
	Ingénieur d'étude	4	2	2	4	-	6	2	2	12	33	16	7	3	17	99	29	238	
	Technicien	15	6	7	5	-	17	-	1	1	32	6	12	8	58	244	27	439	
Total		28	19	15	14	2	34	4	5	18	97	40	45	133	259	726	90	1 530	
Personnel des bibliothèques et des musées	Bibliothécaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	3	-	-	-	-	13	
	Bibliothécaire Assistant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	14	-	-	-	-	50	
	Conservateur des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	6	-	-	-	-	19	
	Conservateur général des bibliothèques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
	Magasinier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	49	25	-	-	-	-	74	
Total		-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	6	-	-	-	-	-	157	
Total général		93	53	29	30	9	80	6	7	22	111	58	55	144	259	889	117	2 104	

Table de correspondance des spécialités CNU

Code	Libellé long
0100	Droit privé et sciences criminelles
0200	Droit public
0300	Histoire du droit et des institutions
0400	Science politique
0500	Sciences économiques
0600	Sciences de gestion et du management
0700	Sciences du langage : linguistique et phonétique
0800	Langues et littératures anciennes
0900	Langue et littérature françaises
1000	Littératures comparées
1100	Études anglophones
1200	Études germaniques et scandinaves
1300	Études slaves et baltes
1400	Études romanes
1500	Langues et littératures arabes, chinoises, japonais
1600	Psychologie et ergonomie
1700	Philosophie
1800	Architecture, arts appliqués/ plastiques/ spectacle
1900	Sociologie, démographie
2000	Éthnologie, préhistoire & Anthropologie biologique
2100	Histoire & civilisation, art mondes anciens
2200	Histoire & civilisation mondes modernes/contemporaines
2300	Géographie physique, humaine, éco & régionale
2400	Aménagement de l'espace, urbanisme
2500	Mathématiques
2600	Mathématiques appliquées & application maths
2700	Informatique
2800	Milieux denses et matériaux
2900	Constituants élémentaires
3000	Milieux dilués et optique
3100	Chimie théorique, physique, analytique
3200	Chimie organique, minérale, industrielle
3300	Chimie des matériaux
3400	Astronomie, astrophysique
3500	Structure et évolution Terre et autres planètes
3600	Terre solide : géodynamique enveloppes supérieures
3700	Météorologie Océanographie physique
3900	Sciences physico-chimique & technologie pharmaceutique
4000	Sciences du médicament
4100	Sciences biologiques pharmaceutiques
4200	Morphologie et morphogénèse
4201	Anatomie
4202	Histologie, embryologie et cytogénétique
4203	Anatomie et cytologie pathologiques
4300	Biophysique et imagerie médicale
4301	Biophysique et médecine nucléaire
4302	Radiologie et imagerie médicale
4400	Biochimie Biologie cellulaire & moléculaire
4401	Biochimie et biologie moléculaire

4402	Physiologie
4403	Biologie cellulaire
4404	Nutrition
4500	Microbiologie Maladie transmissible & hygiène
4501	Bactériologie-virologie Hygiène hospitalière (2 options)
4502	Parasitologie et mycologie
4503	Maladie infectieuse Maladie tropicale (2 options)
4600	Santé publique, environnement et société
4601	Épidémiologie, économie de la santé et prévention
4602	Médecine et santé au travail
4603	Médecine légale et droit de la santé
4604	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
4605	Médecine palliative
4700	Cancérologie Génétique Hématologie Immunologie
4701	Hématologie ; transfusion (2 options)
4702	Cancérologie ; radiothérapie (2 options)
4703	Immunologie
4704	Génétique
4800	Anesthésiologie Réanimation Médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique
4801	Anesthésiologie-réanimation
4802	Médecine intensive-réanimation
4803	Pharmacologie fondamentale Clinique, addictologie (3 options)
4804	Thérapeutique ; addictologie (2 options)
4805	Médecine d'urgence
4900	Pathologie nerveuse & musculaire Pathologie mentale, handicap et rééducation
4901	Neurologie
4902	Neurochirurgie
4903	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 options)
4904	Pédopsychiatrie; addictologie (2 options)
4905	Médecine physique et de réadaptation
5000	Pathologie ostéo-articulaire Dermatologie & chirurgie plastique
5001	Rhumatologie
5002	Chirurgie orthopédique et traumatologique
5003	Dermato-vénérologie
5004	Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique (2 options)
5100	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire
5101	Pneumologie; addictologie (2 options)
5102	Cardiologie
5103	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
5104	Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire (2 options)
5200	Maladies des appareils digestif et urinaire
5201	Gastro-entérologie Hépatologie Addictologie (3 options)
5202	Chirurgie viscérale et digestive
5203	Néphrologie
5204	Urologie
5300	Médecine interne, gériatrie, chirurgie générale
5301	Médecine interne, gériatrie, biologie vieillissement
5302	Chirurgie générale
5303	Médecine générale
5400	Développement pathologie enfant Gynécologie-obstétrique Endocrinologie

5401	Pédiatrie
5402	Chirurgie infantile
5403	Gynécologie-Obstétrique Gynécologie médicale (2 options)
5404	Endocrinologie, Diabète maladies métaboliques (2 options)
5405	Biologie Médecine du développement & reproduction, Gynécologie médicale (2 options)
5500	Pathologie de la tête et du cou
5501	Oto-rhino-laryngologie
5502	Ophthalmologie
5503	Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie
5600	Développement, croissance et prévention
5601	Odontologie pédiatrique, Orthopédie Dento-faciale
5602	Prévention, épidémiologie, économie santé, odontologie légale
5700	Chirurgie orale, parodontologie, biologie orale
5701	Chirurgie orale, parodontologie, biologie orale
5800	Réhabilitation orale
5801	Dentisterie restauratrice Endodontie Prothèses Fonction Imagerie Biomatériaux
5802	Prothèses (conjointe, adjointe partielle)
5803	Sciences anatomiques & physiologiques occlusodontique
6000	Mécanique, génie mécanique, génie civil
6100	Génie informatique Automatique & traitement signal
6200	Énergétique, génie des procédés
6300	Génie électrique Electronique Photonique
6400	Biochimie et biologie moléculaire
6500	Biologie cellulaire
6600	Physiologie
6700	Biologie des populations et écologie
6800	Biologie des organismes
6900	Neurosciences
7000	Sciences de l'éducation et de la formation
7100	Sciences de l'information et de la communication
7200	Epistémologie Histoire des Sciences & techniques
7300	Cultures et langues régionales
7400	Sciences & techniques activités physiques & sportives
7500	Théologie
7600	Théologie Catholique
7700	Théologie Protestante
8000	Sciences physico-chimique & ingénierie appliquée à la santé
8100	Sciences du médicament et autres produits santé
8200	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques
8500	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé
8600	Sciences du médicament & autres produits santé
8700	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques
9000	Maïeutique
9100	Disciplines sciences rééducation réadaptation
9200	Disciplines des sciences infirmières

Table de correspondance des disciplines du 2nd degré

Code	Libellé
0030	ÉTABLISSEMENTS ET VIE SCOLAIRE
0031	ACTIVITÉ ÉDUCATIVE SOCIALE CULTURE SPORT
0039	AUTRE
0040	INFORMATION ET ORIENTATION
0080	DOCUMENTATION
0085	LANGUE ÉTRANGÈRE
0100	PHILOSOPHIE
0200	LETTRES
0201	LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE
0202	LETTRES MODERNES
0210	LETTRES HISTOIRE GÉOGRAPHIE
0211	HISTOIRE GÉOGRAPHIE LETTRES
0212	FRANÇAIS LATIN
0217	LETTRES ÉDUCATION MUSICALE
0218	LETTRES ARTS PLASTIQUES
0219	LETTRES ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
0220	LETTRES LANGUES VIVANTES
0221	LETTRES ALLEMAND
0222	LETTRES ANGLAIS
0223	LETTRES ARABE
0226	LETTRES ESPAGNOL
0229	LETTRES ITALIEN
0233	LETTRES PORTUGAIS
0234	LETTRES RUSSE
0250	TAHITIEN FRANÇAIS
0251	LETTRES CATALAN
0252	LETTRES OCCITAN
0270	LETTRES LV DOMINANTE ANGLAIS
0271	LETTRES LV DOMINANTE ALLEMAND
0272	LETTRES LV DOMINANTE ESPAGNOL
0273	LETTRES LV DOMINANTE LETTRES
0274	LETTRES HIST-GÉO DOMINANTE HIST-GÉO
0275	LETTRES HIST-GÉO DOMINANTE LETTRES
0421	ALLEMAND
0422	ANGLAIS
0423	ARABE
0424	LANGUE ET CULTURE CHINOISES
0425	DANOIS
0426	ESPAGNOL
0427	GREC
0428	HÉBREU
0429	ITALIEN
0430	JAPONAIS
0431	NÉERLANDAIS
0432	POLONAIS
0433	PORTUGAIS
0434	RUSSE
0435	VIETNAMIEN
0436	ARMÉNIEN
0437	TURC

0438	SUÉDOIS
0439	PERSAN
0440	LANGUE ET CULTURE RÉGIONALE BASQUE
0441	LANGUE ET CULTURE RÉGIONALE BRETON
0442	LANGUE ET CULTURE RÉGIONALE CATALAN
0443	LANGUE ET CULTURE RÉGIONALE CORSE
0444	LANGUE CULTURE RÉGIONALE OCCITAN LANGUE D'OC
0445	PROVENÇAL
0446	NIÇOIS
0447	NORVÉGIEN
0448	LANGUE MÉLANÉSIE
0449	CRÉOLE
0450	TAHITIEN
0451	ALLEMAND LETTRES
0452	CRÉOLE LETTRES
0453	ARABE LETTRES
0454	TAHITIEN LETTRES
0455	TAHITIEN ANGLAIS
0456	ESPAGNOL LETTRES
0457	ESPAGNOL CATALAN
0458	ESPAGNOL OCCITAN
0459	ITALIEN LETTRES
0460	CRÉOLE ANGLAIS
0461	CRÉOLE ESPAGNOL
0462	CRÉOLE HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
0463	PORTUGAIS LETTRES
0464	RUSSE LETTRES
0465	TAHITIEN ESPAGNOL
0466	LETTRES ESPAGNOL
0467	TAHITIEN HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
0469	LETTRES ITALIEN
0471	LETTRES ALLEMAND
0473	LETTRES JAPONAIS
0483	LETTRES ARABE
0484	CATALAN ESPAGNOL
0485	CATALAN HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
0486	CATALAN LETTRES
0487	OCCITAN ESPAGNOL
0488	OCCITAN HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
0489	OCCITAN LETTRES
0493	PORTUGAIS MUSIQUE
0498	LANGUES RÉGIONALES
1000	HISTOIRE-GÉOGRAPHIE
1100	SC. ÉCO. ET SOCIALES
1300	MATHÉMATIQUES
1400	TECHNOLOGIE
1411	SII OPTION ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION
1412	SII OPTION ENERGIE
1413	SII OPTION INFORMATION ET NUMÉRIQUE
1414	SII OPTION INGÉNIEURIE MÉCANIQUE
1415	SII OPTION INGÉNIEURIE ELECTRIQUE

1416	SII OPTION INGÉNIEURIE DES CONSTRUCTIONS
1500	PHYSIQUE - CHIMIE
1510	SCIENCES PHYSIQUES - PHYSIQUES APPLI
1511	MESURES PHYSIQUES ET CHIMIQUES
1512	PROCÉDÉS PHYSICO-CHIMIQUES
1600	SCIENCES, DE LA VIE ET DE LA TERRE
1700	ÉDUCATION MUSICALE
1800	ARTS PLASTIQUES
1802	ARTS PLASTIQUES LETTRES
1900	ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE
2000	SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES
2200	GÉNIE INDUSTRIEL TEXTILE ET CUIRS
2300	GÉNIE INDUSTRIEL VERRE ET CÉRAMIQUE
2400	GÉNIE INDUSTRIEL STRUCTURES MÉTALLIQUES
2500	GÉNIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOS.
2600	GÉNIE CHIMIQUE - CHIMIE
3000	GÉNIE CIVIL
3020	GÉNIE CIVIL CONSTRUCTION RÉALISATION OUV
3030	CARTOGRAPHIE
4100	GÉNIE MÉCANIQUE-MÉCANIQUE
5100	GÉNIE ELECTRIQUE
5101	ELECTRONIQUE
6500	ARTS APPLIQUES
6690	ARTS DU SPECTACLE
6980	AUDIO VISUEL
7000	SCIENCES BIOL ET SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES
7100	BIOCHIMIE-GÉNIE BIOLOGIE-BIOTECHNO.
7200	BIOTECHNOLOGIE
7202	BIOTECHNOLOGIE : GÉNIE BIOLOGIQUE
7300	SCIENCES TECHNIQUES MÉDICO-SOCIALES
8010	ÉCONOMIE ET GESTION
8011	COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE
8012	COMPTABILITÉ ET BUREAUTIQUE
8013	VENTE
8014	COMMUNICATION DES ENTREPRISES
8030	INFORMATIQUE ET GESTION
8031	ÉCONOMIE, INFORMATIQUE ET GESTION
8036	ÉCO GESTION OPTION COMPTABILITÉ ET GESTION
8037	ÉCO GESTION OPTION COMMERCE ET VENTE
8038	ÉCO GESTION OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE
8039	ÉCO GESTION OPTION GESTION ET ADMINISTRATION
8040	BUREAUTIQUE
8041	SECRÉTARIAT
8042	COMPTABILITÉ
8043	VENTE PLP
8044	NOTARIAT
8049	AUTRE ÉCONOMIE GESTION
8050	ÉCO GESTION OPTION COMM. ORG. GRH
8051	ÉCO GESTION OPTION COMPTABILITÉ ET FINANCE
8052	ÉCO GESTION OPTION MARKETING



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 : 1^{ère} 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
CFP : Congé de Formation Professionnelle
CH : Chercheur
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIPE : Centre d'Innovation Pédagogique et d'Évaluation
CLD : Congé longue durée
CLM : Congé longue maladie
CNU : Conseil national des universités
CONS : Conservateur des bibliothèques
CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS : Classe supérieure
CT : Comité technique

D

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

E

EC : Enseignant-chercheur

ECHU : Enseignant Chercheur Hospitalo-Universitaire

EECC : Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

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

ETPT : Équivalent temps plein travaillé

EU3M : École Universitaire de Maïeutique

F

FAP : Famille professionnelle

FDSP : Faculté de Droit et de Science Politique

FEG : Faculté d'Économie et de Gestion

FSMPM : Faculté des Sciences Médicales et Para Médicales

FSS : Faculté des Sciences du Sport

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

I

IAE : Institut d'Administration des Entreprises

IECJ : Institut Inter-universitaire d'Études et de Culture Juives

IFSE : Indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise

IGESR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IGE : Ingénieur d'étude

IGH : Immeuble de grande hauteur

IGR : Ingénieur de recherche

IMPGT : Institut de Management Public et de Gouvernance Territoriale

INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation

IREM : Institut de recherche pour l'enseignement des mathématiques

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

IUT : Institut Universitaire de Technologie

L

LA : Liste d'aptitude

LP : Liste principale

LC : Liste complémentaire

M

MAG : Magasinier

MCF : Maître de conférences

MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MIRREL : Maison Interdisciplinaire des Ressources et Recherches En Langues

MMSH : Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitare

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

PEP : Prime d'engagement pédagogique
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

SpRE : Service pour le Respect et l'Egalité
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
SUL : Service Universitaire des Langues
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.

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 I, 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^{ème} 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^{ème} 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.).

Contrat de recherche : Un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminés et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...

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 IGESR)
Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

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

Fonctionnaire : Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), 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 référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

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

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

H

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

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

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

I

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

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

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

Institut universitaire de technologie : Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger.

Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

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

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

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

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

L

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

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

M

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

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

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

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

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

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

N

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre 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 1^{er} 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

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

Plafond ressources propres : 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.

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

Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes : Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète ;

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

Formation et enseignement à et par la recherche. A ce titre, ils participent à des jurys d'examen et de concours.

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2.

Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens. Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

Les astronomes et les physiciens sont recrutés par concours nationaux, conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessous, parmi les candidats remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

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

Etre titulaire de titres universitaires étrangers ou de travaux de recherche jugés par la section compétente du Conseil national des astronomes et physiciens équivalents, pour l'application du présent article, à une habilitation à diriger des travaux de recherche ou à un doctorat d'État.

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

Post-Doctorants : Un post-doctorant ou post-doctorante fait partie des chercheurs titulaires d'une thèse de doctorat engagé sous contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

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

Q

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

R

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

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

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

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

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

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

S

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

Stagiaire (dans le cadre de la formation) : Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies.

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.

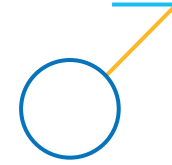
Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition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



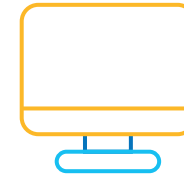
+



+



+



+



Aix*Marseille
université
Socialement engagée

Rejoignez le réseau !



+

www.univ-amu.fr

